



Persoonlijkheidsvragenlijst OPQ32i

> Assessment support rapport

Naam: **de heer Piet Hollander**

Vergelijkingsgroep: Hoger opleidingsniveau

Datum: 26-09-2004

OVER DIT RAPPORT

Dit rapport is op automatische wijze afgeleid van de resultaten van de Persoonlijkheidsvragenlijst OPO32i welke door de heer Piet Hollander is ingevuld en bevat de volgende onderdelen:

[OPO32 PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL](#)

[DEFINITIES OPO32 PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES](#)

[OPO32 PERSOONLIJK RAPPORT](#)

[OPO32 SIGNALEN RAPPORT](#)

[OPO32 COMPETENTIERAPPORT](#)

[COMPETENTIEPROFIEL](#)

[VERANTWOORDING COMPETENTIES](#)

Over expert rapportages

Gepast voorbehoud moet in acht worden genomen voor de beperkingen van een instrument bij de interpretatie van de gegevens. Dit rapport werd automatisch gegenereerd. De gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de nu volgende tekst. SHL kan geen aansprakelijkheid accepteren voor de consequenties van het gebruik van dit rapport en kan niet garanderen dat de inhoud de onveranderde output is van het computersysteem.

Het gebruik van SHL instrumenten is alleen toegestaan aan personen, werkzaam voor een licentiehoudende organisatie.

Internet: <http://www.shl.com>

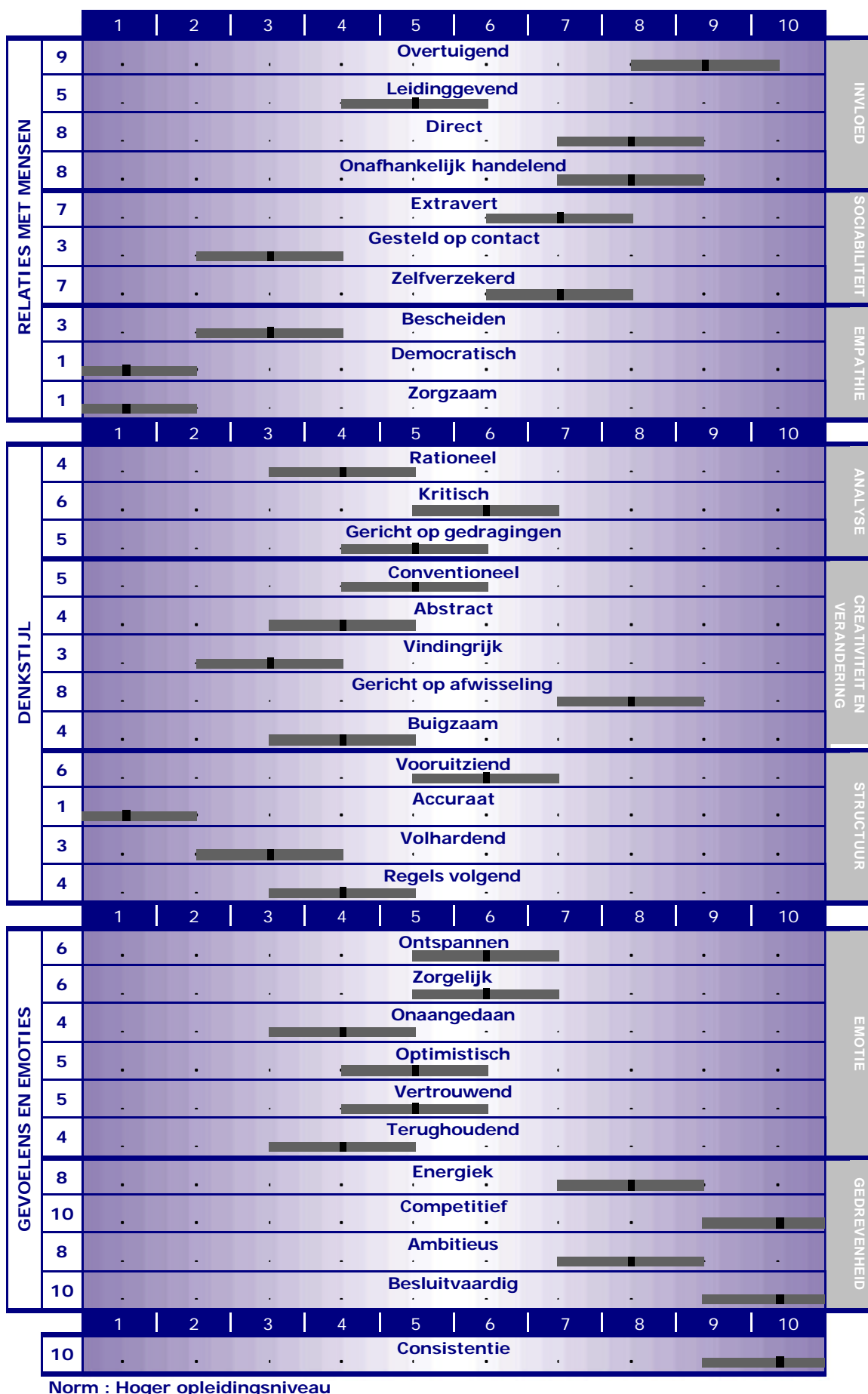
Report language: Dutch

© SHL Group plc 2004. Alle rechten voorbehouden.

® SHL en OPO zijn handelsmerken van SHL Group plc., geregistreerd in het VK en in andere landen. 'People Performance' is een handelsmerk van SHL Group plc.

Ook in: [Australië](#) | [België](#) | [Canada](#) | [Canada \(Frans\)](#) | [China](#) | [Denemarken](#) | [Duitsland](#) | [Finland](#) | [Frankrijk](#) | [Hong Kong](#) | [Hongarije](#) | [India](#) | [Ierland](#) | [Italië](#) | [Japan](#) | [Nederland](#) | [Nieuw Zeeland](#) | [Noorwegen](#) | [Polen](#) | [Portugal](#) | [Singapore](#) | [Turkije](#) | [VK](#) | [VS](#) | [Zuid Afrika](#) | [Zuid Korea](#) | [Zweden](#) | [Zwitserland](#)

OPO32 PERSOONLIJKHEIDSPROFIEL



Norm : Hoger opleidingsniveau

DEFINITIES OPQ32 PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES

Uitleg lage score	Dimensie	Uitleg hoge score
Oefent zelden druk uit om anderen van mening te laten veranderen, houdt niet van verkopen, minder op zijn/haar gemak bij onderhandelingen	Overtuigend	Geniet van verkopen, op zijn/haar gemak bij onderhandelingen, houdt ervan het standpunt van anderen te veranderen
Laat graag anderen de leiding nemen, houdt er niet van te zeggen wat anderen moeten doen, neemt niet graag de leiding	Leidinggevend	Heeft het graag voor het zeggen, neemt het voortouw, zegt anderen wat ze moeten doen, neemt de leiding
Weerhoudt er zich van anderen te bekritisieren, kan eigen opvattingen soms achterhouden, weinig bereid tot het naar voor brengen van eigen mening	Direct	Drukt mening vrijelijk uit, maakt het duidelijk wanneer hij/zij het oneens is, bereid om anderen te bekritisieren
Aanvaardt meerderheidsbeslissingen, bereid om tot consensus te komen	Onafhankelijk handelend	Volgt liever eigen benadering, bereid tot het negeren van meerderheidsbeslissingen
Stil en gereserveerd in groepen, houdt er niet van in het centrum van de belangstelling te staan	Extravert	Levendig en geanimeerd in groepen, spraakzaam, geniet van aandacht
Brengt graag tijd door zonder andere mensen, waardeert het om alleen te zijn, mist zelden het gezelschap van anderen	Gesteld op contact	Heeft plezier in het gezelschap van anderen, is graag onder de mensen, mist snel het gezelschap van anderen
Voelt zich meer op zijn/haar gemak in minder formele situaties, kan zich ongemakkelijk voelen wanneer hij/zij mensen voor het eerst ontmoet	Zelfverzekerd	Voelt zich op zijn/haar gemak als hij/zij mensen voor het eerst ontmoet, op zijn/haar gemak in formele situaties
Maakt kenbaar wat zijn/haar sterke kanten en prestaties zijn, praat over persoonlijke successen	Bescheiden	Houdt er niet van over zijn/haar prestaties te praten, praat niet over persoonlijke successen
Bereid beslissingen te nemen zonder overleg, neemt beslissingen liever alleen	Democratisch	Overlegt uitgebreid, betreft anderen bij het nemen van beslissingen, neemt beslissingen liever niet alleen
Selectief met sympathie en het geven van steun, houdt afstand van persoonlijke problemen van anderen	Zorgzaam	Sympathiek en attent ten opzichte van anderen, hulpvaardig en ondersteunend, raakt betrokken bij problemen van anderen
Geeft de voorkeur aan meningen en gevoelens boven feiten en cijfers, geneigd het gebruik van statistieken te vermijden	Rationeel	Houdt van werken met cijfers, heeft plezier in het analyseren van statistische informatie, baseert beslissingen op feiten en cijfers
Is niet gericht op mogelijke beperkingen, houdt niet van het kritisch analyseren van informatie, zoekt zelden naar fouten of vergissingen	Kritisch	Evalueert informatie kritisch, zoekt naar mogelijke beperkingen, gericht op fouten
Stelt zich geen vragen over de beweegredenen van mensen, is er niet op gericht mensen te analyseren	Gericht op gedragingen	Probeert motieven en gedrag te begrijpen, heeft er plezier in mensen te analyseren
Staat positief tegenover veranderingen in werkmethoden, geeft de voorkeur aan nieuwe benaderingen, minder conventioneel	Conventioneel	Geeft de voorkeur aan de reeds bestaande methodes, bevordert een meer traditionele benadering
Is liever bezig met praktische dan met theoretische zaken, houdt er niet van bezig te zijn met abstracte begrippen	Abstract	Geïnteresseerd in theorieën, heeft plezier in discussiëren over abstracte begrippen
Bouwt liever voort op bestaande ideeën dan nieuwe te verzinnen, minder geneigd creatief en inventief te zijn	Vindingrijk	Verzint nieuwe ideeën, is graag creatief, bedenkt originele oplossingen
Geeft de voorkeur aan routine, is bereid steeds dezelfde taken uit te voeren, zoekt niet naar afwisseling	Gericht op afwisseling	Geeft de voorkeur aan afwisseling, probeert nieuwe dingen uit, houdt van veranderingen in de dagelijkse routine, kan verveeld raken als hij/zij steeds dezelfde taken uitvoert
Gedraagt zich hetzelfde in verschillende situaties, gedraagt zich waarschijnlijk niet anders bij verschillende mensen	Buigzaam	Past gedrag aan de situatie aan, past benadering aan verschillende mensen aan

DEFINITIES PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES (VERVOLG)

Uitleg lage score	Dimensie	Uitleg hoge score
Richt zich liever op ad hoc - dan op lange termijn zaken, minder geneigd een strategisch perspectief in te nemen	Vooruitziend	Heeft een lange termijn visie, stelt doelen voor de toekomst, meer geneigd een strategisch perspectief in te nemen
Niet snel in beslag genomen door details, minder ordelijk en systematisch, houdt niet van werken met details	Accuraat	Gericht op details, houdt ervan methodisch te zijn, ordelijk en systematisch, kan in beslag genomen worden door details
Ziet deadlines als flexibel, is bereid sommige taken niet af te maken	Volhardend	Is gericht op het voltooien van dingen, zet door tot het werk af is
Niet beperkt door regels en procedures, bereid om regels te breken, houdt niet van bureaucratie	Regels volgend	Volgt regels en reglementen, geeft de voorkeur aan duidelijke richtlijnen, vindt het moeilijk om regels te breken
Neigt ertoe gespannen te zijn, kan zich moeilijk ontspannen na het werk	Ontspannen	Vindt het makkelijk om te ontspannen, voelt zich zelden gespannen, over het algemeen kalm en onbezorgd
Voelt zich kalm voor belangrijke gebeurtenissen, minder getroffen door ingrijpende gebeurtenissen, vrij van zorgen	Zorgelijk	Voelt zich nerveus voor belangrijke gebeurtenissen, maakt zich zorgen dat dingen fout zullen gaan
Gevoelig, gemakkelijk geraakt door kritiek, verstoord door onredelijk commentaar of beledigingen	Onaangedaan	Niet gemakkelijk beledigd, kan beledigingen negeren, kan ongevoelig zijn voor persoonlijke kritiek
Bezorgd over de toekomst, verwacht dat dingen fout gaan, concentreert zich op de negatieve aspecten van een situatie	Optimistisch	Verwacht dat dingen goed aflopen, kijkt naar de positieve aspecten van een situatie, heeft een optimistische kijk op de toekomst
Op zijn/haar hoede voor andermans bedoelingen, vindt het moeilijk om anderen te vertrouwen, zal zelden om de tuin geleid worden	Vertrouwend	Vertrouwt mensen, ziet anderen als betrouwbaar en eerlijk, gelooft wat anderen zeggen
Drukt gevoelens openlijk uit, vindt het moeilijk om gevoelens te verbergen, toont duidelijk emoties	Terughoudend	Kan gevoelens verbergen voor anderen, toont zelden emoties
Houdt ervan dingen te doen in een rustig tempo, houdt niet van zeer veeleisend werk	Energiek	Gedijt op activiteit, houdt ervan bezig te zijn, geniet ervan veel te doen te hebben
Houdt er niet van in competitie te treden met anderen, vindt dat deelnemen belangrijker is dan winnen	Competitief	Heeft de behoefte om te winnen, geniet van competitieve activiteiten, houdt niet van verliezen
Ziet carrière maken als minder belangrijk, zoekt eerder bereikbare dan hoog ambitieuze doelen	Ambitieuus	Ambitieuus en carrièregericht, houdt ervan veeleisende doelen na te streven
Is geneigd voorzichtig te zijn bij het nemen van beslissingen, neemt liefst de tijd alvorens conclusies te trekken	Besluitvaardig	Beslist snel, komt snel tot conclusies, minder voorzichtig
Heeft de vragenlijst minder consistent beantwoord	Consistentie	Heeft de vragenlijst meer consistent beantwoord

OPQ32 PERSOONLIJK RAPPORT

Dit rapport is vertrouwelijk en is alleen bedoeld voor de persoon die de vragenlijst heeft ingevuld. Het geeft u feedback over de betekenis van uw antwoorden op de vragenlijst die u onlangs hebt ingevuld.

De persoonlijkheidsvragenlijst op basis van zelfbeschrijving nodigde u uit om uw gedrag, voorkeuren en houding te beschrijven in relatie tot verschillende aspecten van werk. Voor deze aanpak is gekozen om een actueel en breed beeld te krijgen van de gedragingen, wijze van denken en wijze van voelen die u typeren. Uw antwoorden zijn vergeleken met die van een groot aantal mensen die dezelfde vragenlijst hebben ingevuld.

Bij het lezen van uw persoonlijkheidsbeschrijving in dit rapport is het van belang dat u beseft dat deze gebaseerd is op uw eigen antwoorden en het beeld dat u van uzelf hebt. Het is een weerspiegeling van de manier waarop u uw gedrag waarneemt, en niet hoe uw persoonlijkheid door een ander persoon beschreven zou zijn. Deze zelfbeschrijving kan niettemin belangrijke aanknopingspunten geven om te kunnen begrijpen hoe u uw manier van werken ziet en stelt ons waarschijnlijk in staat om voorspellingen te doen over uw gedrag in verschillende situaties. Dit rapport geeft de informatie in drie delen en vat al uw antwoorden op de vragenlijst samen.

Welke informatie voor u het meest relevant is, hangt af van het doel waarvoor de vragenlijst is ingevuld. Degene die u feedback en/of dit rapport geeft moet gekwalificeerd zijn om uw vragen over elk onderdeel van het rapport te beantwoorden en moet in staat zijn om een meer gedetailleerde analyse te geven van wat de resultaten voor u betekenen. Mogelijk hebt u al persoonlijk terugkoppeling over deze resultaten gekregen of is u een terugkoppelingsgesprek aangeboden. Aarzel niet om nadere informatie in te winnen als u vragen hebt over een of meer onderdelen van het rapport.

De inhoud van dit rapport heeft een geldigheidsduur van ongeveer 18 tot 24 maanden, afhankelijk van uw rol op het werk en uw persoonlijke omstandigheden. Als de inhoud van het rapport in de verdere toekomst wordt gebruikt, zal overwogen moeten worden of de informatie nog steeds relevant is.

Uw resultaten zijn gebaseerd op een vergelijking met de volgende normgroep: Hoger opleidingsniveau

Relaties met mensen

INVLOED

U ziet uzelf als iemand die er veel plezier in heeft ideeën aan anderen te verkopen door middel van overreding en onderhandeling. U houdt ervan een evenwicht te zoeken tussen zelf de leiding nemen en die rol door anderen laten vervullen. Wat het uitdrukken van uw denkbeelden aangaat, is het waarschijnlijk dat u zult zeggen wat u denkt, en bereid bent kritiek op mensen uit te oefenen wanneer u dit opportuun acht. Het is ook waarschijnlijk dat u bij uw mening blijft, zelfs als deze anders is dan die van de meerderheid.

SOCIABILITEIT

U bent in het algemeen iemand die waarschijnlijk iets spraakzamer en socialer zal zijn dan anderen, en het soms zelfs leuk zal vinden in het middelpunt van de belangstelling te staan. Hoewel u iets spraakzamer dan de meeste andere mensen bent, heeft u minder behoefte om in het gezelschap van anderen te zijn. U voelt zich iets ongemakkelijker dan anderen bij het ontmoeten van mensen of het omgaan met relatief formele sociale situaties.

EMPATHIE

U bent waarschijnlijk bereid uw successen te bespreken en bent openlijk trots op wat u bereikt heeft. U spreekt een grote voorkeur uit voor het nemen van individuele verantwoordelijkheid voor beslissingen zonder met anderen te overleggen, en ziet uzelf als

iemand die in het geheel niet geneigd is al te betrokken te zijn met of bezorgd te zijn over de gevoelens van anderen; u bent misschien veel selectiever met uw betrokkenheid dan anderen.

Denkstijl

ANALYSE

Uiteindelijk geeft u er de voorkeur aan niet met cijfermatige informatie te werken en meer op meningen en gevoelens te vertrouwen. U bent gemiddeld geïnteresseerd in het kritisch evalueren van informatie en redeneringen. Wat het begrijpen van anderen aangaat, bent u gemiddeld geïnteresseerd in de motieven die aan het gedrag van mensen ten grondslag liggen.

CREATIVITEIT EN VERANDERING

U beschrijft uzelf als iemand die eerder op basis van door anderen gegenereerde ideeën zal handelen dan eigen ideeën zal genereren. Dit gaat gepaard met een voorkeur een evenwicht te zoeken tussen traditionele werkwijzen en meer radicale en onorthodoxe houdingen. U lijkt ook een lichte neiging te hebben een eerder pragmatische dan theoretische houding tegenover werk aan te nemen. U heeft plezier in afwisseling en nieuwigheid op een dagelijkse basis, en raakt mogelijk verveeld door routine. Wat het aanpassen van uw stijl aan de mensen om u heen aangaat, zult u mogelijk in verschillende situaties iets consistentere zijn dan anderen.

STRUCTUUR

U zal net zo graag zaken vooruit plannen als de vraagstukken oplossen wanneer ze zich voordoen. U lijkt zich zeer weinig op uw gemak te voelen wanneer u aandacht moet besteden aan details, en laat de details en de controle van het werk veel liever aan anderen over. U blijft het liefst flexibel ten aanzien van deadlines, en gelooft er in dat tijdschema's soms onhoudbaar zijn. Ook bent u iets makkelijker dan andere mensen bereid regels en voorschriften op uw werk te negeren, vooral wanneer u denkt dat u hierdoor zaken effectiever kunt regelen.

Gevoelens en Emoties

EMOTIE

U vindt wellicht dat u bij uw dagelijks werk gemiddeld bezorgd bent, in het algemeen niet speciaal gespannen en niet volkomen koel, kalm en beheerst. U toont ook een gemiddelde spanning voor belangrijke gebeurtenissen. U bent iemand die soms kritiek iets persoonlijker zal opnemen dan andere mensen. U lijkt niet bijzonder optimistisch, maar ook niet pessimistisch van levensbeschouwing te zijn. U bent in het algemeen iemand die noch al te achterdochtig, noch geheel vertrouwend is. Het is waarschijnlijk dat u iets opener dan anderen zult zijn met uw gevoelens en emoties.

GEDREVENHEID

U lijkt er plezier in te hebben actief te zijn, en bent in uw element wanneer u druk bent. Bovendien is het, waar anderen misschien plezier hebben in activiteiten om het bezig zijn, voor u zeer belangrijk om te winnen. Daarom zult u waarschijnlijk alleen vinden dat u iets goed gedaan heeft wanneer u beter dan anderen was. Het is waarschijnlijk dat u ambitieus bent en hoge doelen nastreeft. U heeft ook een sterke neiging snelle beslissingen te nemen en niet lang bij vraagstukken stil te staan.

OPQ32 SIGNALLEN RAPPORT

Opmerkelijke combinaties van scores op de persoonlijkheidsdimensies leveren signalen over duidelijk aanwezige kwaliteiten en/of valkuilen in het voorkeursgedrag van de heer Piet Hollander.

Het persoonlijkheidsprofiel van de heer Piet Hollander levert de volgende signalen op, geordend naar de opmerkelijkheid van het signaal:

Zeer duidelijke signalen

- Overtuigend (9) en Zorgzaam (1)
Kan anderen ervan overtuigen iets te doen wat strijdig is met hun eigen belangen.
- Overtuigend (9) en Competitief (10)
Zal in discussies gelijk willen krijgen en daardoor lang doorgaan met discussiëren.
- Democratisch (1) en Zorgzaam (1)
Zal weinig rekening houden met meningen, belangen en gevoelens van mensen.
- Democratisch (1) en Besluitvaardig (10)
Neemt beslissingen liefst zelf en zo snel mogelijk; kan hierdoor te weinig aandacht schenken aan de inbreng van anderen.
- Accuraat (1) en Besluitvaardig (10)
Kan snel beslissingen nemen maar daarbij de details over het hoofd zien.
- Competitief (10) en Zorgzaam (1)
Kan geneigd zijn koste wat het kost te winnen van anderen. Kan moeite hebben met het ondersteunen van anderen.
- Besluitvaardig (10) en Democratisch (1)
Kan snel besluiten zonder veel overleg te plegen, zal daardoor zelfstandig zijn maar kan anderen ook te snel voorbijlopen.

Duidelijke signalen

- Onafhankelijk handelend (8) en Democratisch (1)
Zal een uitgesproken mening hebben en niet geneigd zijn te overleggen, kan erg zelfstandig zijn in zijn meningsvorming en zich niet veel gelegen laten liggen aan visies van anderen.
- Direct (8) en Zorgzaam (1)
Kan er niet genoeg rekening mee houden dat hij anderen kan kwetsen met het standpunt dat hij naar voren brengt.
- Onafhankelijk handelend (8) en Competitief (10)
Zal stellig zijn in zijn mening en zal, indien hij geconfronteerd wordt met tegenstand, willen winnen, kan daardoor snel in een conflict verzeild raken.
- Gesteld op contact (3) en Democratisch (1)
Zal besluiten zelfstandig nemen en hierover weinig communiceren met anderen.
- Gesteld op contact (3) en Zorgzaam (1)
Zal geen moeite hebben met het nemen van impopulaire besluiten.
- Bescheiden (3) en Democratisch (1)
Kan eigen belangen voor die van anderen laten gaan.
- Bescheiden (3) en Zorgzaam (1)
Kan verzuimen om het aandeel van anderen in prestaties naar voren te brengen.
- Zorgzaam (1) en Bescheiden (3)
Kan gevoelens van anderen negeren bij het naar voren brengen van de eigen prestaties.

- Zorgzaam (1) en Bescheiden (3)
Kan arrogant overkomen, doordat hij weinig oog heeft voor de gevoelens van anderen.
- Gericht op afwisseling (8) en Accuraat (1)
Zal afwisseling zoeken en niet van details houden, kan daardoor van de ene taak op de andere overstappen, zonder zich om de afwerking te bekommeren.
- Accuraat (1) en Volhardend (3)
Zal een hekel hebben aan gedetailleerd, routinematig werk.
- Volhardend (3) en Democratisch (1)
Zal zich niet altijd aan de gestelde deadlines houden en daar anderen niet altijd over informeren.
- Competitief (10) en Bescheiden (3)
Zal sterk streven naar erkenning door te trachten beter te zijn dan anderen. Kan hierdoor minder een 'teampayer' zijn.
- Competitief (10) en Ambitieuw (8)
Zal hard vechten om zijn doelen te bereiken. Het risico bestaat dat hij de belangen van anderen uit het oog verliest.
- Ambitieuw (8) en Zorgzaam (1)
Kan bij zijn streven doelen te bereiken, te weinig rekening houden met anderen.
- Ambitieuw (8) en Besluitvaardig (10)
Zal doelgerichtheid combineren met daadkracht, maar kan daardoor wel eens kort door de bocht gaan.

Opmerkelijke signalen

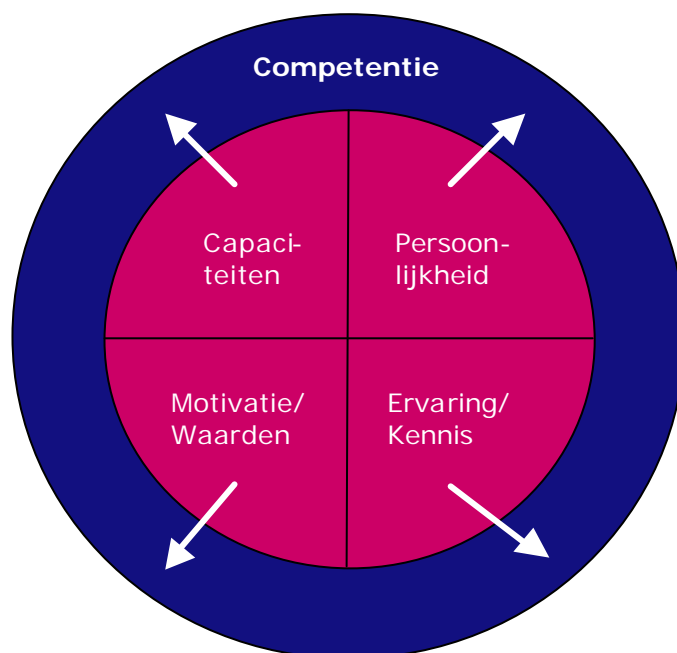
- Overtuigend (9) en Onafhankelijk handelend (8)
Zal invloed hebben door zijn stelligheid en de behoefte anderen te overtuigen. Zal duidelijkheid en helderheid verschaffen, kan echter koppig zijn.
- Overtuigend (9) en Vindingrijk (3)
Kan wel eens onvoldoende nieuwe argumenten verzinnen om anderen te overtuigen.
- Direct (8) en Overtuigend (9)
Zal ook bij tegenstand van anderen zijn opvattingen en kritiepunten duidelijk ventileren.
- Onafhankelijk handelend (8) en Gericht op afwisseling (8)
Kan zich krachtig inspinnen voor vernieuwingen.
- Onafhankelijk handelend (8) en Volhardend (3)
Kan onafhankelijk beslissen of hij afspraken nog belangrijk vindt, waardoor hij een aangegaan commitment kan opzeggen.
- Gesteld op contact (3) en Onafhankelijk handelend (8)
Heeft er geen moeite mee om vaak alleen te werken en zelf de handelswijze te bepalen.
- Gesteld op contact (3) en Bescheiden (3)
Zal niet de neiging hebben om opvattingen over de eigen successen en prestaties bij anderen te toetsen.
- Bescheiden (3) en Overtuigend (9)
Kan de eigen prestaties en successen op een nogal opdringerige wijze onder de aandacht van anderen brengen.
- Bescheiden (3) en Ambitieuw (8)
Zal de eigen ambities graag naar voren brengen.
- Gericht op afwisseling (8) en Vindingrijk (3)
Zal naar vernieuwing streven, maar kan onvoldoende innovatief zijn om zelf nieuwe werkwijzen uit te denken.

- ❑ Gericht op afwisseling (8) en Volhardend (3)
Kan snel verveeld raken door routinematige onderdelen van het werk.
- ❑ Gericht op afwisseling (8) en Ambitieuus (8)
Zal bijzonder doelgericht zijn in het bewerkstelligen van afwisseling en/of vernieuwing, zal goed weten wat hij wil en bereid zijn daarvoor van omgeving te veranderen.
- ❑ Direct (8) en Vindingrijk (3)
Kan wel eens als negatief kritisch worden ervaren doordat hij tegenover de kritiek te weinig positieve ideeën plaatst. Zal ook eigen ideeën zo kritisch bekijken dat ze nauwelijks geopperd zullen worden.
- ❑ Energiek (8) en Ambitieuus (8)
Zal veel energie steken in het bereiken van doelen. Kan in een minder uitdagende omgeving minder goed tot zijn recht komen.
- ❑ Ambitieuus (8) en Bescheiden (3)
Zal bijzonder gericht zijn op succes, erkenning en zijn carrière, kan daardoor nogal veel last hebben van tegenslagen in het carrièreverloop.

Over de relatie tussen competenties en persoonlijkheid

In het navolgende wordt een vertaalslag gemaakt vanuit de persoonlijkheidsdimensies van de OPQ naar het competentiemodel. Er wordt dan een voorspelling gemaakt vanuit voorkeuren naar daadwerkelijk gedrag. Van belang is te benadrukken dat er geen 1 op 1 verband bestaat tussen persoonlijkheid en competenties.

Competenties zijn gedragingen die leiden tot de gewenste resultaten in een organisatie. Competenties worden beschreven in termen van observeerbaar gedrag. Dit gedrag wordt mede bepaald door een aantal onderliggende aspecten. In onderstaand figuur wordt dit weergegeven.



Toelichting;

Een competentie als bijvoorbeeld "Sturen" is te observeren. Aan dit gedrag ligt een aantal aspecten ten grondslag. Zo moet iemand bijvoorbeeld over de nodige intellectuele capaciteiten beschikken om effectief richting te kunnen bepalen. Iemand moet ook zijn gemotiveerd om sturend op te treden anders zien wij dat gedrag niet. Als iemand vindt dat de ene persoon niet het recht heeft de andere persoon te vertellen wat te doen (waarden) dan zal er ook weinig leidinggevend gedrag worden waargenomen. Het beschikken over de nodige kennis en ervaring kan de kans op het succesvol aansturen van anderen vergroten. Dit geldt ook voor persoonlijkheid. Iemand die van nature het voortouw neemt zal sneller sturend optreden. Persoonlijkheid is één van de aspecten die invloed hebben op "sturen".

De scores in het OPQ competentierapport moeten worden opgevat als voorkeursgedrag. Iemand's voorkeuren vanuit de OPQ passen dan bij het gedrag dat bij de competentie is omschreven. Een hoge score kan betekenen dat iemand de competentie al ontwikkeld heeft of dat het ontwikkelen van deze competentie minder moeite zal kosten. Een lage score kan dan betekenen dat iemand de competentie in mindere mate heeft ontwikkeld of dat deze competentie relatief moeilijk te ontwikkelen is voor deze persoon. In een nagesprek dient nader te worden getoetst in hoeverre de beschreven voorkeur ook daadwerkelijk leidt tot het gedrag dat de competentie definieert.

COMPETENTIEPROFIEL

De scores op de persoonlijkheidsvragenlijst OPQ32 worden gebruikt om een voorspelling te doen over de mate waarin de heer Piet Hollander succesvol gedrag zal laten zien op de volgende SHL Management Competenties. De voorspelling van de competenties wordt weergegeven op een stenscore-schaal, die de kans op succesvol gedrag aangeeft.

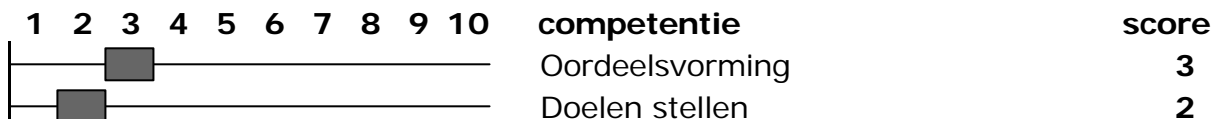
Mensen: Leidinggeven



Mensen: Interpersoonlijk



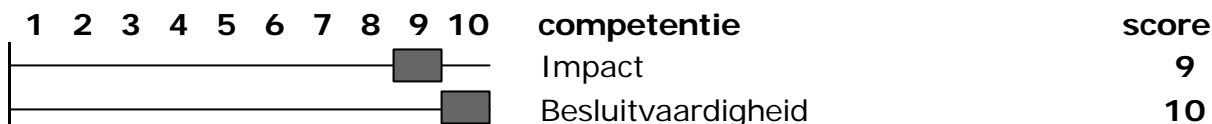
Denken: Analytisch



Denken: Organisatie



Energie: Dynamiek



Energie: Operationeel

In deze sectie zijn geen competenties geselecteerd.

Normgroep: hoger opleidingsniveau

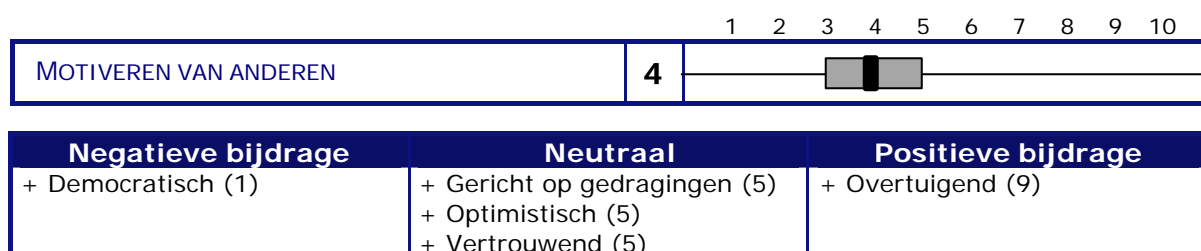
VERANTWOORDING COMPETENTIES

Bij dit onderdeel vindt u een lijst met de geselecteerde SHL Management Competenties. Per competentie staat de score op een stenscore-schaal met daaronder welke OPO32-dimensies hebben bijgedragen aan de voorspelling op die competentie. Zo vindt u onder 'positieve bijdrage' de OPO32-dimensies die de competentiescore positief hebben beïnvloed. Onder 'negatieve bijdrage' vindt u de OPO32 dimensies die de competentiescore negatief hebben beïnvloed.

Aan de + of de - voor de OPO32-dimensie kunt u aflezen of een hogere OPO32-score een hogere competentiescore oplevert (+) of juist een lagere OPO32-score een hogere competentiescore oplevert (-).

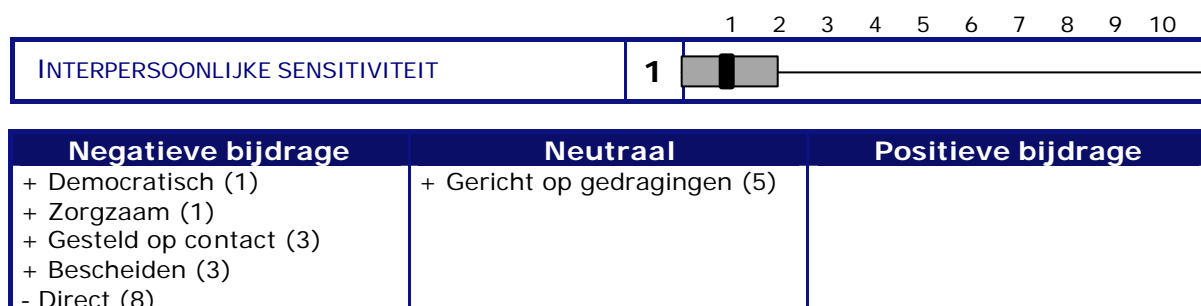
Motiveren van anderen

Enthousiasmeert anderen en maakt het bereiken van doelen gemakkelijker door duidelijk het beoogde effect aan te geven, een positieve instelling ten opzichte van het werk tot stand te brengen en onder teamleden een sterke wil om te slagen te creëren.



Interpersoonlijke sensitiviteit

Heeft oog, zorg en respect voor de gevoelens van anderen, toont belangstelling voor de mening van anderen, stelt zich positief en tolerant op ten opzichte van verschillen in behoeften en zienswijzen.



Opbouwen en onderhouden van relaties

Is in staat op alle niveaus relaties met mensen op te bouwen en te onderhouden, stelt anderen op hun gemak, bevordert harmonie en consensus door diplomatiek optreden bij onenigheid en potentiële conflicten.



Oordeelsvorming

Neemt rationele, realistische en gegronde beslissingen, gebaseerd op het overwegen van alle beschikbare feiten en alternatieven.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
- Besluitvaardig (10)	+ Rationeel (4) + Kritisch (6) + Abstract (4)	

Doelen stellen

Maakt gedetailleerde projectvoorstellen waarin doelstellingen duidelijk worden omschreven en de stappen die nodig zijn om de doelen te bereiken duidelijk zijn aangegeven.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Accuraat (1)	+ Vooruitziend (6) + Abstract (4)	

Strategische visie

Heeft een lange-termijnvisie, heeft een breed perspectief, houdt uiteenlopende mogelijkheden in gedachten bij het ontwikkelen van een toekomstbeeld voor de organisatie.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Abstract (4) + Vooruitziend (6) - Conventioneel (5)	- Accuraat (1)

Impact

Maakt een positieve eerste indruk op anderen; heeft uitstraling en komt krachtig en geloofwaardig over.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Zelfverzekerd (7) + Extravert (7)	+ Overtuigend (9) + Direct (8)

Besluitvaardigheid

Bereid om harde en snelle beslissingen te nemen en onmiddellijk tot actie over te gaan, indien nodig op basis van beperkte informatie.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

BESLUITVAARDIGHEID	10	
--------------------	----	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Onaangedaan (4)	+ Besluitvaardig (10) - Zorgzaam (1) - Democratisch (1)