

OPQ

Teamimpact: Selectie



Naam

Dhr. Sample Candidate

Datum

24 september 2018

Inleiding

Dhr. Sample Candidate heeft recentelijk de OPQ32 persoonlijkheidsvragenlijst ingevuld. Op basis van zijn antwoorden is dit rapport gegenereerd.

Het rapport "Teamimpact: Selectie" is bedoeld als hulpmiddel om de sterke en zwakke punten van Dhr. Sample Candidate als teamlid in kaart te brengen. Daarnaast is het een leidraad voor de teamleider bij het voeren van een gestructureerd, competentiegericht interview waarin de bijdrage van Dhr. Sample Candidate aan het teamproces als geheel verder wordt onderzocht.

Voor de meeste teams geldt dat zij over een goede balans dienen te beschikken in alle acht vormen van teamimpact (zie pagina 3). Indien u een nieuw lid aan een bestaand team wilt toevoegen, dient dit iemand te zijn van wie het profiel aangeeft dat hij of zij de sterke en/of zwakke punten van het team aanvult. (Voor het identificeren van de sterke en zwakke punten van het bestaande team, zie het OPQ32 rapport "**Teamimpact: Groepsontwikkeling**".)

Over Teamimpact

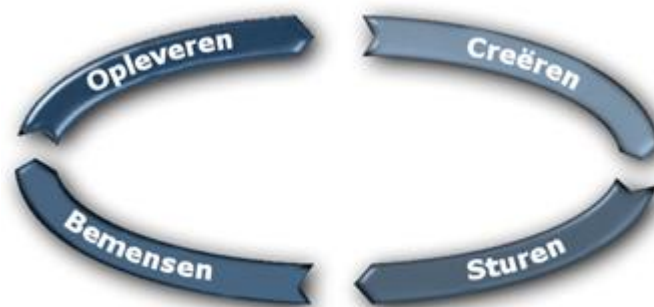
Processtadia

Teams delen gemeenschappelijke taken of werken samen in projecten en zij dienen gezamenlijk naar dezelfde doelen toe te werken. Om deze doelen te bereiken, dienen teams vier essentiële stadia te doorlopen:

- **Creëren** van een visie voor het komen tot een oplossing
- **Sturen** van de activiteiten van het team
- **Bemensen** van taken om het werk uit te voeren
- **Opleveren** van resultaten, op tijd realiseren van doelen en doelstellingen

Deze stadia werken op elkaar in volgens een cyclisch patroon zoals onderstaand weergegeven. Uiteraard kan het zo zijn dat een team diverse cycli moet doorlopen om een bepaald doel of een bepaalde taak te realiseren of een project te voltooien.

Cyclisch patroon van processtadia



Teamimpact

De onderstaande tabel beschrijft de vier processtadia en de bijbehorende vormen van teamimpact. Daarnaast worden ook de kritieke gedragskenmerken aangegeven die specifiek zijn voor de betreffende vormen van teamimpact.

Proces-stadium	Vormen van Teamimpact	Kritieke gedragskenmerken
Creëren	Mogelijkheden verkennen	Aandragen van nieuwe ideeën, benaderingen en inzichten, rekening houdend met tal van aspecten die betrekking hebben op de taak of het project
	Opties evalueren	Zoeken naar meer informatie en een beter begrip van een probleem • Maken van rationele afwegingen op basis van de beschikbare informatie • Snel evalueren van ideeën om de haalbaarheid te bepalen
Sturen	Richting geven	Een duidelijke richting aangeven aan anderen • Anderen motiveren en "empoweren" • Teamleden taken toewijzen die aansluiten bij hun prestatieniveau • Sturing geven aan teamactiviteiten
	Tot actie overgaan	Activiteiten initiëren en stimuleren • Snel nemen van beslissingen waaraan mogelijk een ingecalculeerd risico is verbonden • Nemen van verantwoordelijkheid voor acties en mensen • Zelfstandig werken
Bemensen	Netwerken	Creëren van een goede verstandhouding met medewerkers op alle niveaus • Opbouwen van effectieve netwerken binnen en buiten de organisatie • Gebruikmaken van deskundigheid buiten het team
	Teamsamenhang behouden	Afstemmen van de persoonlijke aanpak op de behoeften van het team en op positieve wijze bijdragen aan de teamgeest • Actief luisteren en communiceren • Ondersteunen van en zorgen voor anderen
Opleveren	Gefocust blijven	Systematisch en zorgvuldig werken • Procedures en regels naleven • Tijdschema's in acht nemen • Op het juiste moment hoge kwaliteit leveren
	Druk weerstaan	Emoties beheersen, zelfs in moeilijke situaties • Aanpassen van de aanpak aan nieuwe behoeften • Optimistisch en flexibel blijven • Productief blijven

Profielbeoordelingen

In de onderstaande tabel vindt u de beschrijvingen van de drie beoordelingscategorieën die gebruikt worden in de profielbeoordelingen.

Beoordeling	Beschrijvingen				
Sterk	uitmuntend	uitzonderlijk	onderscheidend	voorbeeldig	opmerkelijk
Capabel	voldoende	goed	bekwaam	competent	geschikt
Zwak	gebrekig	middelmatig	onvoldoende		

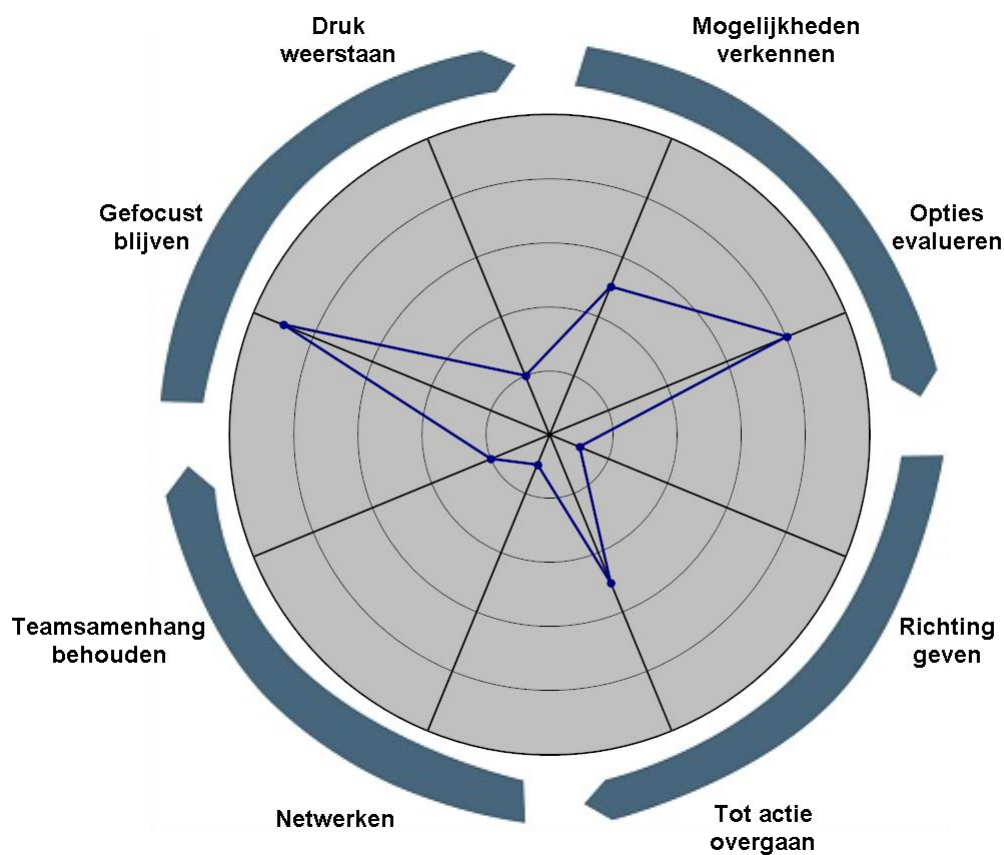
TEAMIMPACT RESULTATEN

Het teamimpactprofiel voor Dhr. Sample Candidate wordt hieronder weergegeven. Er wordt een uitvoerige toelichting gegeven bij het profiel.

Teamimpactprofiel

Hoe leest u het profiel:

- De vormen van teamimpact staan langs de buitenrand van de cirkel.
- De donkere lijn in de cirkel geeft het teamprofiel van Dhr. Sample Candidate weer.
- De sterke punten van Dhr. Sample Candidate liggen daar waar het profiel in de buurt komt van de buitenrand van de cirkel.
- De zwakke punten van Dhr. Sample Candidate liggen daar waar het profiel in de buurt komt van het middelpunt van de cirkel.



Processtadium	Vormen van Teamimpact	Beoordeling van Dhr. Sample Candidate
Creëren	Mogelijkheden verkennen	Capabel
	Opties evalueren	Sterk
Sturen	Richting geven	Zwak*
	Tot actie overgaan	Capabel
Bemensen	Netwerken	Zwak*
	Teamsamenhang behouden	Zwak*
Opleveren	Gefocust blijven	Sterk
	Druk weerstaan	Zwak*

normgroep: OPQ32r Brits Engels Bevolking algemeen 2011 (GBR)

**Dit punt heeft verdere ontwikkeling.*

SAMENVATTING

Dhr. Sample Candidate vertoont sterk de neiging zich te concentreren op projecttaken en houdt zich in mindere mate bezig met het opbouwen van interpersoonlijke relaties met teamleden.

De sterke punten van Dhr. Sample Candidate liggen op het gebied van:

- Ideeën en concepten verzamelen en evalueren
- Werkzaamheden plannen en aandacht richten op details

Dhr. Sample Candidate is meestal *niet* iemand die:

- Het team coördineert en aanstuurt
- Een groot aantal contacten opbouwt binnen en buiten het team
- Extra energie steekt in het behouden van een aangename teamsfeer
- Goed kan omgaan met druk en plotselinge veranderingen

GEDETAILLEERDE RESULTATEN

Mogelijkheden verkennen

Dhr. Sample Candidate beschikt in gelijke mate als het gemiddelde teamlid over voorstellingsvermogen en over belangstelling voor het begrijpen van achtergrondaspecten.

Opties evalueren

Bij het bestuderen en onderzoeken van nieuwe ideeën en achtergrondinformatie is Dhr. Sample Candidate kritisch. Hij zoekt naar meer details en naar een beter begrip van een kwestie en evalueert de verkregen informatie. Dhr. Sample Candidate maakt rationele afwegingen op basis van beschikbare informatie en analysegegevens.

Richting geven

Het is niet waarschijnlijk dat Dhr. Sample Candidate een bijdrage levert aan het coördineren van activiteiten of het uitstippelen van de richting voor het team. Hij is vermoedelijk niet iemand die systematische tijdschema's opstelt voor het team.

Tot actie overgaan

Dhr. Sample Candidate is een tamelijk actief teamlid, maar spant zich meestal niet tot het uiterste in om het team aan te zetten de gestelde doelen te realiseren.

Netwerken

Het is zeer onwaarschijnlijk dat Dhr. Sample Candidate een grote invloed heeft op het team voor wat betreft het opbouwen, onderhouden en gebruikmaken van netwerken en contacten buiten het team. Dhr. Sample Candidate is bovendien niet het meest geschikt om externe resources voor het team te onderzoeken en te identificeren.

Teamsamenhang behouden

Dhr. Sample Candidate spant zich vrijwel nooit tot het uiterste in om interne conflicten op te lossen. In de meeste gevallen richt Dhr. Sample Candidate zich liever op zijn eigen taken dan op het bespreken van hoe teamleden onderling samenwerken. Dhr. Sample Candidate heeft meestal een mening over aan welke taken hij wil werken. Indien mogelijk probeert Dhr. Sample Candidate taken die niet zijn voorkeur hebben uit de weg te gaan.

Gefocust blijven

Dhr. Sample Candidate concentreert zich gewoonlijk bijzonder goed op de kerndoelstellingen van het team. Uitgaande van zijn eigen zeer hoge kwaliteits- en punctualiteitsnormen verwacht Dhr. Sample Candidate een vergelijkbare productiviteit van anderen. Door zijn systematische en zorgvuldige aanpak is het vrijwel zeker dat Dhr. Sample Candidate merkt wanneer het team een belangrijk detail dat niet over het hoofd mag worden gezien, vergeet of negeert. Hij zet zich er waarschijnlijk voor in dat in het werk een hoge kwaliteit gewaarborgd wordt.

Druk weerstaan

Dhr. Sample Candidate heeft meestal veel moeite met werken onder druk. Wanneer externe stressfactoren zich opstapelen, werken de effecten daarvan mogelijk door in zijn werk en/of in zijn privé-leven. In situaties waarin het verloop van een project plotseling verandert voelt Dhr. Sample Candidate zich meestal gefrustreerd.

INTERVIEWHULP

Gebruik dit formulier voor het registreren van de antwoorden van deze kandidaat op de gestelde vragen. Volg daarbij de selectieprocedure van uw bedrijf bij het beoordelen en vergelijken van personen. Per onderdeel kunt u, indien gewenst, in het vakje rechts naast de interviewvragen een beoordeling geven.

Mogelijkheden verkennen

Aandragen van nieuwe ideeën, benaderingen en inzichten, rekening houdend met tal van aspecten die betrekking hebben op de taak of het project

Aangetoonde sterke punten	Aangetoonde zwakke punten
<ul style="list-style-type: none">Brengt veel creatieve ideeën inToont inzicht in hoe een bepaalde kwestie zich tot het grotere geheel verhoudtIs zeer nieuwsgierig en oplossingsgericht	<ul style="list-style-type: none">Komt met ideeën van anderenToont relatief weinig interesse in het begrijpen van complexe achtergrondinformatieIs niet erg nieuwsgierig

- Beschrijf een probleem in een recent teamproject dat u moest oplossen.
- Welke suggesties heeft u aangedragen in het team?
- Kunt u een ander voorbeeld geven van een ingewikkeld probleem dat u moest oplossen voor het team?

Beoordeling

Opties evalueren

Zoeken naar meer informatie en een beter begrip van een probleem • Maken van rationele afwegingen op basis van de beschikbare informatie • Snel evalueren van ideeën om de haalbaarheid te bepalen

Aangetoonde sterke punten

- Brengt een duidelijke mening naar voren
- Evalueert de haalbaarheid van ideeën
- Streeft ernaar risico's te minimaliseren

Aangetoonde zwakke punten

- Heeft geen duidelijke mening
- Heeft weinig inzicht in details
- Vormt geen kritische mening

- Beschrijf een situatie waarin u onderzoek moest verrichten voor een teamproject.
- Hoe heeft u ervoor gezorgd dat u alle relevante informatie kon verzamelen?
- Als het team een keuze had in de wijze waarop een bepaald doel kon worden bereikt, hoe kwam u dan tot een besluit over de te kiezen aanpak?

Beoordeling

Richting geven

Een duidelijke richting aangeven aan anderen • Anderen motiveren en "empoweren" • Teamleden taken toewijzen die aansluiten bij hun prestatieniveau • Sturing geven aan teamactiviteiten

Aangetoonde sterke punten

- Heeft een duidelijke mening over hoe verder te gaan
- Kan goed met anderen overweg en weet anderen te motiveren
- Begrijpt verschillen tussen teamleden
- Toont een goed inzicht in teamdynamica

Aangetoonde zwakke punten

- Is onzeker over de te volgen weg
- Houdt zich niet bezig met de gevoelens van anderen
- Houdt geen rekening met de behoeften van het team

- Beschrijf voor een recent project hoe het team heeft besloten hoe het werk moest worden ingedeeld.
- Op welke wijze heeft u bijgedragen aan het aansturen van het team?

Beoordeling

Tot actie overgaan

Activiteiten initiëren en stimuleren • Snel nemen van beslissingen waaraan mogelijk een ingecalculeerd risico is verbonden • Nemen van verantwoordelijkheid voor acties en mensen • Zelfstandig werken

Aangetoonde sterke punten

- Is bereid beslissingen te nemen op basis van beperkte informatie
- Zet het team aan tot het leveren van prestaties
- Is energiek en ondernemend
- Reageert gelijk wanneer geconfronteerd met externe druk

Aangetoonde zwakke punten

- Niet bijzonder energiek
- Niet besluitvaardig
- Is passief

- Geef een voorbeeld van een situatie die zich voordeed in het team en waarbij het aan u was om het voortouw te nemen.
- Op welke wijze ging u over tot actie?
- Hoe voelde het om snel beslissingen te nemen?

Beoordeling

Netwerken

Creëren van een goede verstandhouding met medewerkers op alle niveaus • Opbouwen van effectieve netwerken binnen en buiten de organisatie • Gebruikmaken van deskundigheid buiten het team

Aangetoonde sterke punten

- Legt gemakkelijk contact met de interviewer
- Praat op innemende wijze
- Beschikt over een groot netwerk van contacten
- Is op de hoogte van de meeste projecten en initiatieven binnen de eigen organisatie

Aangetoonde zwakke punten

- Legt niet gemakkelijk contact met de interviewer
- Komt saai over
- Heeft weinig contacten

- Kunt u enkele voorbeelden geven van hoe u op de hoogte blijft van de activiteiten van andere mensen of groepen binnen uw organisatie?
- Hoe komt u achter wat er speelt in groepen of op afdelingen waartoe u zelf niet behoort?

Beoordeling

Teamsamenhang behouden

Afstemmen van de persoonlijke aanpak op de behoeften van het team en op positieve wijze bijdragen aan teamgeest • Actief luisteren en communiceren • Ondersteunen van en zorgen voor anderen

Aangetoonde sterke punten

- Is niet bijzonder uitgesproken over de eigen rol in het team
- Draagt bij aan een harmonieuze samenwerking
- Toont respect voor andere teamleden
- Is open over eigen tekortkomingen

Aangetoonde zwakke punten

- Is tamelijk uitgesproken over de eigen rol in het team
- Maakt zich niet druk om de harmonie binnen het team

- Beschrijf een situatie waarbij u in teamverband te maken kreeg met spanningen en conflicten.
- Op welke wijze heeft u bijgedragen aan het vinden van een oplossing?

Beoordeling

Gefocust blijven

Systematisch en zorgvuldig werken • Procedures en regels naleven • Tijdschema's in acht nemen • Op het juiste moment hoge kwaliteit leveren

Aangetoonde sterke punten

- Structureert de werkzaamheden bijzonder goed
- Is punctueel
- Levert hoge kwaliteit
- Werkt systematisch
- Houdt zich strikt aan procedures en richtlijnen

Aangetoonde zwakke punten

- Niet bijzonder consciëntieus
- Geen oog voor detail
- Houdt zich niet altijd aan regels

- Beschrijf (uitvoerig) hoe u in een recent teamproject uw werk heeft gestructureerd.
- Wat bleek essentieel voor het succes van het project?
- Toen u met anderen samenwerkte, in welke mate hielden zij volgens u in hun werk rekening met het schema?
- Hoe kijkt u daar tegenaan?

Beoordeling

Druk weerstaan

Emoties beheersen, zelfs in moeilijke situaties • Aanpassen van de aanpak aan nieuwe behoeften • Optimistisch en flexibel blijven • Productief blijven

Aangetoonde sterke punten	Aangetoonde zwakke punten
<ul style="list-style-type: none">• Laat zich niet beïnvloeden door druk• Kan zich ontspannen• Past eigen standpunten aan nieuwe informatie aan• Optimistisch en veerkrachtig• Voelt zich comfortabel in situaties waarin weinig leiding of aansturing gegeven wordt	<ul style="list-style-type: none">• Laat zich raken door druk• Heeft moeite met ontspannen• Past eigen standpunten niet aan nieuwe informatie aan• Is pessimistisch• Is gestrest bij gebrek aan duidelijke leiding

- Beschrijf het meest stressvolle teamproject waaraan u heeft meegewerkt.
- Welke stressfactoren kunt u identificeren?
- Hoe bent u daarmee omgegaan?

Beoordeling

BEOORDELINGSMETHODOLOGIE

Dit profiel is gebaseerd op de volgende informatiebronnen van Dhr. Sample Candidate:

Vragenlijst / Capaciteitentest	Normgroep
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Brits Engels Bevolking algemeen 2011 (GBR)

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam	Dhr. Sample Candidate
Kandidaatgegevens	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
Rapport	OPQ32 Teamimpact: Selectie v2.0 ^{RE}

OVER DIT RAPPORT

Dit rapport is gegenereerd met behulp van het SHL Online Assessment System. Het bevat informatie over de Occupational Personality QuestionnaireTM (OPQ32). Het gebruik van deze vragenlijst is beperkt tot de mensen die een gespecialiseerde training volgden voor het gebruik en de interpretatie.

Het rapport is gegenereerd vanuit de resultaten van een vragenlijst die door de respondent(en) werd(en) ingevuld en is een weergave van de gegeven antwoorden. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen.

Dit rapport werd elektronisch gegenereerd - de gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de tekst van het rapport.

SHL Global Management Limited en zijn associates kunnen niet garanderen dat de inhoud van dit rapport de onveranderde weergave is van het computersysteem. Wij accepteren geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en geen aansprakelijkheid onder geen enkele vorm (inclusief onachtzaamheid) voor de inhoud ervan.

www.shl.com

© 2018 SHL en/of zijn partners. Alle rechten voorbehouden. SHL en OPQ zijn handelsmerken die in het Verenigd Koninkrijk en in andere landen zijn geregistreerd.

Dit rapport werd gegenereerd door SHL voor de klant en bevat SHL's intellectuele eigendom. Zodoende staat SHL de klant toe dit rapport enkel te reproduceren, verdelen of aan te passen voor interne en niet-commerciële doeleinden. Alle overige rechten zijn voorbehouden aan SHL.