



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Team Impact Individueel rapport



Naam

Sample Candidate

Datum

14 juni 2019

TEAMIMPACT: INDIVIDUELE ONTWIKKELING

Inleiding

U heeft onlangs een persoonlijkheidsvragenlijst ingevuld, de OPQ32. Op basis van uw antwoorden is dit rapport gegenereerd.

Wij raden u aan dit rapport te delen met eventueel beschikbare managers, projectleiders en HR-professionals die inzicht willen krijgen in uw impact in het team. Hierdoor kan uw effectiviteit als teamlid worden versterkt. Andere OPQ32-rapporten die eventueel nuttig kunnen zijn voor u:

- Het rapport **Effectiever leren!** identificeert individuele leerstijlen en leercompetenties, en biedt suggesties voor het opstellen van een effectief ontwikkelplan.
- Het rapport **Emotionele Intelligentie (E.I.)** biedt een uitvoerige beschrijving van de sterke punten en ontwikkelingsbehoeften van een individu in het begrijpen van emoties en in het aangaan en onderhouden van relaties met anderen.

Teamimpact

Dit rapport gaat over de invloed die u kunt hebben op het functioneren van een team. Binnen een groep mensen die samenwerken (een team) levert ieder individu specifieke bijdragen aan het teamproces. Dit rapport helpt u uw sterke punten en ontwikkelpunten in het werken in teams vast te stellen zodat u uw bijdrage aan teams kunt verbeteren.

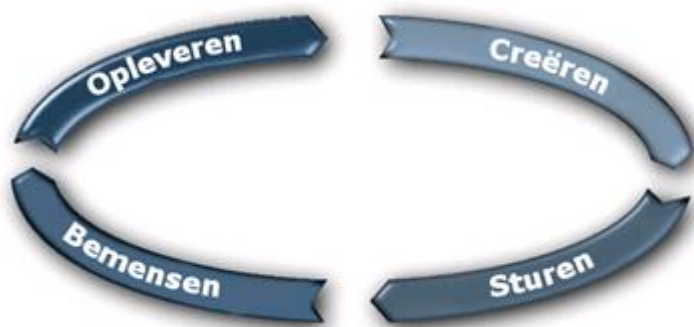
Processtadia

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

1. **Creëren** van een visie voor het komen tot een oplossing
2. **Sturen** van de activiteiten van het team
3. **Bemensen** van taken om het werk uit te voeren
4. **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.

Processtadium	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	Omschrijvingen				
Sterk	uitmuntend	uitzonderlijk	onderscheidend	voorbeeldig	opmerkelijk
Capabel	voldoende	goed	bekwaam	competent	geschikt
Zwak	gebrekkig	middelmatig	onvoldoende		

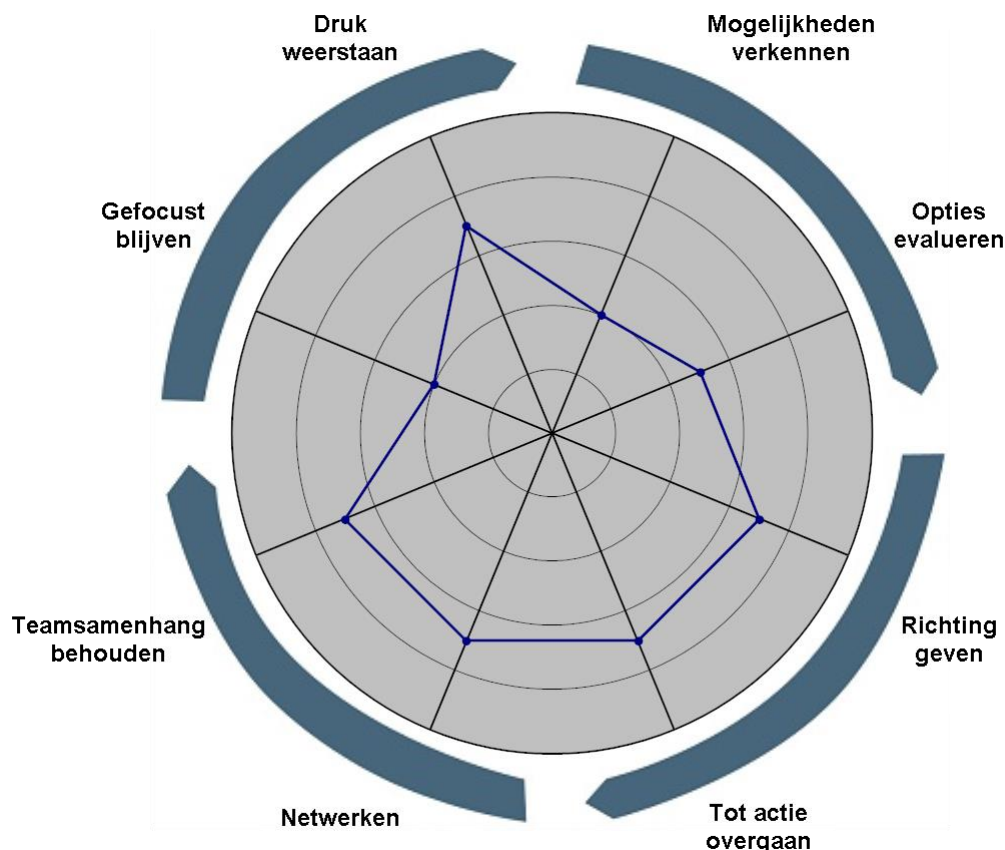
TEAMIMPACT RESULTATEN

Uw teamimpactprofiel 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 uw profiel weer.
- Uw sterke punten liggen daar waar het profiel in de buurt komt van de buitenrand van de cirkel.
- Uw zwakke punten 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	Zwak*
	Opties evalueren	Capabel
Sturen	Richting geven	Sterk
	Tot actie overgaan	Sterk
Bemensen	Netwerken	Sterk
	Teamsamenhang behouden	Sterk
Opleveren	Gefocust blijven	Zwak*
	Druk weerstaan	Sterk

normgroep: OPQ32i French Professionals 1999

**Dit punt heeft verdere ontwikkeling.*

SAMENVATTING

Uw sterke punten zijn:

- Coördineren en aansturen van het team
- Teamleden enthousiasmeren om tot actie te komen
- Relaties opbouwen binnen en buiten het team
- Behouden van een positieve teamsfeer
- Omgaan met druk bij naderende deadlines

U bent doorgaans *niet* iemand die:

- Creatieve bijdragen levert
- Veel aandacht besteedt aan het plannen van werk en zich concentreert op de details

GEDETAILLEERDE RESULTATEN

Mogelijkheden verkennen

Als het erop aankomt de context waarin een kwestie speelt te onderzoeken, heeft u tamelijk weinig belangstelling voor het doorgronden van complexe achtergrondinformatie en levert u zelden een creatieve bijdrage.

Opties evalueren

U helpt doorgaans bij het kritisch analyseren van teamresultaten en bij het bewaken van de teamvoortgang. U concentreert zich op de beschikbare gegevens bij het vormen van een gefundeerde mening.

Richting geven

U bent een goede coördinator van teamactiviteiten. Zelfs wanneer deze rol u niet officieel is toegewezen, ondersteunt u de teamleider in moeilijke kwesties. U heeft doorgaans een goed inzicht in de wijze waarop u het team kunt helpen de gestelde doelen te bereiken. U kunt goed omgaan met individuele teamleden en u hanteert meestal effectieve methoden om hen te motiveren.

Tot actie overgaan

U bent een actief en dynamisch teamlid dat floreert in een teamomgeving. U maakt optimaal gebruik van de deskundigheid van anderen en u probeert gewoonlijk het team te sturen in de richting die u denkt dat de beste is. In teams met meerdere leden die net als u over deze vorm van teamimpact beschikken, is er een grote kans dat u met hen in conflict raakt. Bovendien bestaat er een risico op spanningen tussen u en de teamleider, indien u er beide niet in slaagt uw energieke werkwijze op effectieve wijze in het teamproces te integreren.

Netwerken

U bent een getalenteerd teamlid als het gaat om het opbouwen van contacten. U weet hoe u anderen bij een zaak kan betrekken, gebruikmakend van verbale en non-verbale vaardigheden. U toont interesse in wat mensen te zeggen hebben. Door deze sterke interpersoonlijke vaardigheden beschikt u over het vermogen een groot aantal contacten op te bouwen, zowel binnen als buiten de organisatie. U zult waarschijnlijk teamprojecten kunnen verrijken met uw inzicht en uw deskundigheid, voortvloeiend uit de vele contacten die u onderhoudt.

Teamsamenhang behouden

U spant zich vaak in om een gevoel van teamgeest op te bouwen en te behouden door de bijdragen van medeteamleden te erkennen, door steun te geven en door belangstelling te tonen voor de ideeën en voorstellen van anderen. U zult vaak confrontaties en conflicten vermijden en u inspanssen om een positieve teamsfeer te creëren. U richt zich eerder op het creëren en bewaren van harmonie binnen de groep dan op het verdedigen en doorzetten van uw eigen ideeën en standpunten. Indien meerdere teamleden vergelijkbare karaktereigenschappen bezitten, geven u en de andere teamleden er in de meeste gevallen de voorkeur aan om de eenheid binnen het team te bewaren, in plaats van de eigen mening krachtig te verdedigen. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor het halen van deadlines en voor de kwaliteit van het werk van het team.

Gefocust blijven

U kunt soms behoefte hebben aan aanmoediging en aan extra motivatie om details die essentieel zijn voor het slagen van het project niet uit het oog te verliezen. U zult uw werk waarschijnlijk minder efficiënt plannen; bovendien houdt u zich niet altijd aan de voorgeschreven procedures.

Weerstand bieden aan druk

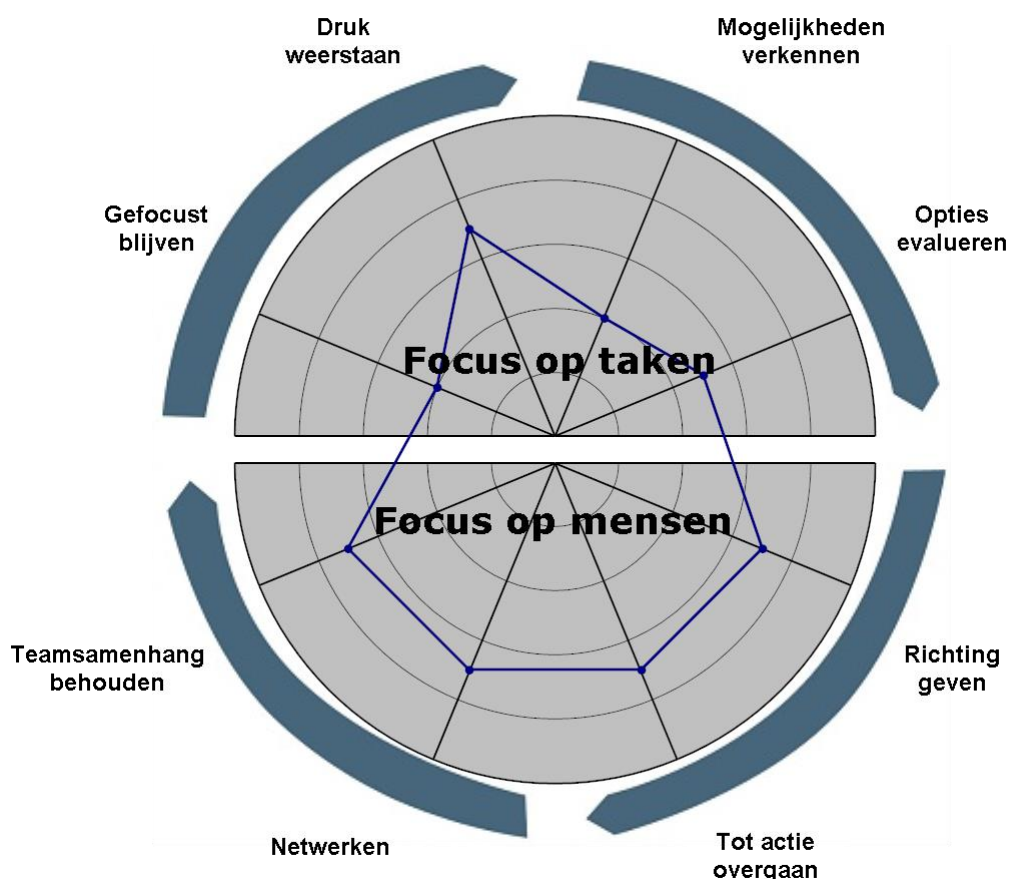
U heeft geen moeite met werken onder druk. U beschikt waarschijnlijk over een aantal manieren om stress te voorkomen. Uw productiviteit wordt gewoonlijk niet beïnvloed door stress die gepaard gaat met het halen van een deadline.

FOCUS OP TAKEN VERSUS FOCUS OP MENSEN

Een cruciaal aspect van teamwerk is de focus op taken versus de focus op mensen. Zoals weergegeven in onderstaand figuur worden de acht vormen van impact in twee groepen verdeeld:

- **Impact door focus op taken** beschrijft hoe goed u de informatie en beschikbare gegevens verwerkt. In onderstaand figuur wordt de impact door focus op taken in de bovenste helft van de cirkel weergegeven.
- **Impact door focus op mensen** beschrijft hoe goed u bent in het benaderen en in het omgaan met mensen. In onderstaand figuur wordt de impact door focus op mensen in de onderste helft van de cirkel weergegeven.

Taak-versus-mensen profiel



Focus	Teamimpact	Beoordeling van Dhr. Sample Candidate
Focus op taken	Gefocust blijven	Zwak*
	Druk weerstaan	Sterk
	Mogelijkheden verkennen	Zwak*
	Opties evalueren	Capabel
Focus op mensen	Richting geven	Sterk
	Tot actie overgaan	Sterk
	Netwerken	Sterk
	Teamsamenhang behouden	Sterk

normgroep: OPQ32i French Professionals 1999

**Dit punt heeft verdere ontwikkeling.*

Samenvatting van taak-versus-mensen profiel

Uw profiel is niet in balans. U concentreert zich sterker op interpersoonlijke relaties dan op taken. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de manier waarop u bijdraagt aan het behalen van de teamdoelstellingen. Het versterken van de vormen van teamimpact die als "zwak" zijn geïdentificeerd, zal ertoe leiden dat u een beter evenwicht vindt in het bijdragen aan teamprocessen.

ONTWIKKELACTIES

- Mogelijkheden verkennen
- Gefocust blijven

Mogelijkheden verkennen

Gewenst gedrag

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

Verbeter technieken

- In welke situatie in het verleden bent u het meest creatief geweest?
 - Wat, in het bijzonder, heeft u gedaan dat effectief was?
 - Welke ondersteunende condities waren daarvoor aanwezig?
- In welke situaties bent u het minst creatief geweest?
 - Wat was er de oorzaak van dat u niet effectief was?
 - Wat had u anders kunnen doen?
- Wat kunt u doen om innovatiever te worden?
 - Welk gedrag zou u vaker moeten vertonen?
 - Welk gedrag zou u minder moeten tonen?
- Denk aan iemand die u kent die zeer creatief en innovatief is. Wat doet hij of zij precies?
- Vraag anderen wat voor soort oplossingen zij zien of zagen voor een bepaalde kwestie of voor een bepaald probleem.
- Beoordeel de resultaten van een brainstormsessie en dwing uzelf om 10 "gekke" suggesties toe te voegen.
- Simuleer zelf een brainstormsessie, gebruikmakend van een voorbeeld uit uw eigen leven (bijvoorbeeld, hoe een verjaardag gevierd moet worden, wat kan er op een leuk dagje uit met de familie ondernomen worden, een stijl kiezen voor het opnieuw inrichten van uw keuken).
- Vraag mensen die u vertrouwt uw veronderstellingen en vooraf bepaalde ideeën van wat mogelijk is, te betwisten.
- Maak gebruik van boeken, tijdschriften en het internet om meer te weten te komen over het gebruikmaken van creatieve denktechnieken om een variatie aan ideeën te stimuleren.

Gefocust blijven

Gewenst gedrag

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

Verbeter technieken

- Beoordeel met behulp van uw manager een project waarin kwaliteitskwesaties aan de orde waren. Bepaal wat de achterliggende oorzaken van deze kwesaties. Analyseer wat u naar aanleiding van deze kwesaties geleerd heeft.
- Sta open voor kwaliteitskwesaties in het team en in het project. Houd de kwaliteit van het werk van het team in de gaten, controleer deze. Het leveren van kwaliteit in projecten is het resultaat van teamwerk. Geef nuttige, praktische suggesties voor het oplossen van problemen en het verbeteren van de kwaliteit.
- Denk na over situaties in het verleden waarin u doorzettingsvermogen en betrokkenheid heeft getoond om kwaliteit te realiseren. Wat heeft u gedaan dat effectief was? Wees specifiek. Welke condities hielpen daarbij?
- Noteer acties die u kunt ondernemen om meer prestatie- en resultaatgericht te worden. Noteer ideeën die uw teamleider kan gebruiken om u meer resultaat te laten behalen en om daarin kwaliteit te kunnen nastreven. Deel uw ideeën met uw teamleider en discussieer hierover.
- Denk na over situaties waarin het uw team niet lukte om resultaten van hoge kwaliteit te behalen. Bepaal hoe deze fouten voorkomen hadden kunnen worden. Oefen het serieus nemen van zaken die de kwaliteit van het werk (kunnen) bedreigen en breng deze onder de aandacht van het team.
- Achterhaal situaties uit het verleden waarin wellicht een persoonlijke afkeer van een door regels bepaalde omgeving ertoe leidde dat u geen georganiseerde aanpak toepaste. Analyseer eerlijk uw houding ten opzichte van huidige projecten en kijk of dit eerdere gedrag opnieuw voorkomt. Maak een overzicht met stappen die u kunt nemen om de kans op negatieve gevolgen te verminderen.
- Neem de moeite om de wijze waarop u over de kwaliteitssystemen van uw organisatie denkt aan te passen. Bespreek samen met een mentor of een gewaardeerd collega uw persoonlijke mening wat betreft het nut van de kwaliteitssystemen van uw organisatie. Bepaal het type aanpak waar u volledig achter staat en werk dan aan de processen die u niet leuk vindt of waarmee u het niet eens bent. Besluit op welke manieren u deze ondanks de geldende regels kunt verbeteren.
- Zoek naar een situatie waarin de kwaliteit het moest ontgelden omdat u zich te gemakkelijk aansloot bij een meerderheidsstandpunt. Denk na over manieren om in de toekomst dergelijk gedrag te voorkomen. Roep de hulp in van een gewaardeerd collega om uw ideeën om een gedreven standpunt in te nemen wat betreft kwaliteit te bespreken en breng deze ideeën in praktijk.
- Wees altijd op tijd voor afspraken.
- Zorg ervoor dat u de processen en procedures van uw team en het bedrijf begrijpt, en volg deze nauwkeurig. Indien u hiervan moet afwijken, vraag dan eerst om toestemming van uw leidinggevende.
- Volg altijd processen op die in uw team overeengekomen zijn. Als u het er niet mee eens bent, dient u dit met uw teamleider te bespreken.
- Maak het behalen van deadlines tot een prioriteit. Neem zelf verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat uw bijdrage altijd op tijd wordt geleverd. Als het ernaar uitziet dat een deadline niet kan worden gehaald, bedenk dan hoe uw prioriteiten aangepast moeten worden en ruim meer tijd in voor het project. Zorg dat het duidelijk is voor anderen dat u geen missers tolereert, tenzij er sprake is van belangrijke verzachtende omstandigheden. Concentreer u op kwesaties waarvoor de tijd een kritische factor is en op het behalen van deadlines.

BEOORDELINGSMETHODOLOGIE

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

Vragenlijst / Capaciteitentest	Normgroep
OPQ32r NED Dutch v1 (Std Inst)	OPQ32r NED Dutch General Population 2012 (INT)

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam	Sample Candidate
Kandidaatgegevens	RP1=7, RP2=8, RP3=8, RP4=9, RP5=9, RP6=9, RP7=9, RP8=9, RP9=9, RP10=9, TS1=9, TS2=9, TS3=7, TS4=7, TS5=7, TS6=7, TS7=7, TS8=7, TS9=4, TS10=8, TS11=8, TS12=8, FE1=8, FE2=8, FE3=4, FE4=4, FE5=4, FE6=8, FE7=8, FE8=8, FE9=8, FE10=8, SDE=4
Rapport	OPQ32 Team Impact Individueel rapport: 1.0 ^{RE}

OVER DIT RAPPORT

Dit rapport is gegenereerd met behulp van het SHL Online Assessment System. Het bevat informatie over de Occupational Personality Questionnaire™(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

© 2019 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.