



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Medewerkers & Leiderschapsstijlen Profiel



Naam

Dhr. Sample Candidate

Datum

18 september 2018

Groepsrollen

Onwaarschijnlijk	Soms	Waarschijnlijk	Groepsrol
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Waarschuwer
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Zorgdrager
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Toepasser
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Vormer
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Groepswerker
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Uitvinder
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Voorzitter
• • • • • • • •	• • • • • • • •	• • • • • • • •	Brononderzoeker

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Groepsrollenbeschrijving

<p>Voorzitter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesbewaker, prioriteitsbepaler en spelverdeler • Stelt teamdoelen vast en definieert rollen
<p>Vormer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doelaangever • De taakgerichte leider die competitiegeest in de groep brengt
<p>Uitvinder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is vindingrijk, intelligent en een bron van originele ideeën • Heeft oog voor de grondslagen <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Weinig praktisch, slordig</p>
<p>Waarschuwer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kritische noot • Geeft onderbouwde en objectieve analyses
<p>Brononderzoeker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Netwerker, verkoper, diplomaat • Improviseert goed en heeft veel interne en externe contacten • Is gedreven <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Weinig aandacht voor nazorg en follow-up, snel afgeleid</p>
<p>Zorgdrager</p> <ul style="list-style-type: none"> • Let er op dat er niets mis gaat; gaat persoonlijk details na • Tolereert geen achteloosheid en nonchalance; zorgt ervoor dat projecten afkomen <p>Mogelijk minder wenselijk gedrag : Minder zicht op grote lijn, kan zeurderig overkomen</p>
<p>Groepswerker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor harmonie en goede communicatie in het team • Kan goed luisteren en bouwt voor op ideeën die anderen aandragen
<p>Toepasser</p>

- Zet besluiten en strategische plannen om in uitvoerbare taken
 - Zorgt ervoor dat de groep de doelstellingen op een logische en methodische wijze nastreeft
- Mogelijk minder wenselijk gedrag : Weinig flexibel, wantrouwend tegenover nieuwe ideeën en methoden

*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann

De teamrol analyse opgenomen in de OPQ32 is gedeeltelijk gebaseerd op het werk van Dr. Meredith Belbin.

Delen van dit document zijn gebaseerd op het werk van Dr. Meredith Belbin en worden gereproduceerd onder licentie van Belbin Associates die het auteursrecht bezit. Het mag niet verder gereproduceerd worden. Belbin en Interplace zijn geregistreerde handelsmerken van Belbin Associates.

Leiderschapsstijlen

Onwaarschijnlijk	Soms	Waarschijnlijk	Leiderschapsstijl
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Directieve leider
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Delegerend leider
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Participerend leider
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Consulterend leider
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Onderhandelend leider

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Beschrijving van leiderschapsstijlen

<p>Directieve leider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Draag verantwoordelijkheid voor planning en controle • Stelt zelf prioriteiten en geeft op basis daarvan instructies
<p>Delegerend leider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is persoonlijk minimaal betrokken • Gelooft in het delegeren van taken en verantwoordelijkheden
<p>Participerend leider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geeft de voorkeur aan besluitvorming op basis van consensus • Is bereid tijd uit te trekken voor het nemen van besluiten • Zorgt ervoor dat alle relevante personen erbij betrokken worden
<p>Consulterend leider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heeft oprechte aandacht voor meningen en gevoelens van medewerkers, maar blijft de doelstellingen helder voor ogen houden en neemt de uiteindelijke beslissing
<p>Onderhandelend leider</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sluit 'overeenkomsten' met medewerkers • Beïnvloedt anderen door hun behoeften vast te stellen en deze te gebruiken als uitgangspunt bij onderhandelingen

*Bass, B M (1981) Stodgill's Handbook of Leadership: A survey of theory and research. Free Press.

Medewerkerstijlen

Onwaarschijnlijk	Soms	Waarschijnlijk	Medewerkerstijl
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Informerende medewerker
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Zelfstandig medewerker
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Volgend medewerker
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Samenwerkend medewerker
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Uitwisselend medewerker

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Beschrijving van de medewerkerstijlen

<p>Volgend medewerker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volgt instructies en houdt vast aan de gesteld deadlines • Werkt graag met duidelijke richtlijnen van bovenaf
<p>Zelfstandig medewerker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkt graag zonder opgelegde beperkingen • Heeft eigen ideeën en krijgt graag de ruimte om die uit te werken, met zo min mogelijk interventie van bovenaf
<p>Samenwerkend medewerker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Draagt veel ideeën aan • Heeft graag een aandeel in het nemen van beslissingen en geeft de voorkeur aan radicale methoden boven conventionele
<p>Informerende medewerker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wordt graag betrokken in het besluitvormingsproces, maar accepteert de uiteindelijke beslissing zelfs als die niet overeenstemt met de eigen mening
<p>Uitwisselend medewerker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is niet bang om zich uit te spreken en laat zich niet afschrikken door status • Reageert minder goed op instructies dan op overtuigende argumenten • Kan koppig zijn, maar blijft taakgericht

ASSESSMENT METHODOLOGIE

Dit Profiel is gebaseerd op de volgende informatiebronnen van Dhr. Sample Candidate zijn ingevuld:

Vragenlijst / Vaardigheidstest	Normgroep
OPQ32r US English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

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 Team Types/Leadership Styles Profile 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 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 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.