



Persoonlijkheidsvragenlijst OPQ32i

> Teamimpact: Selectie

Naam: **de heer Piet Hollander**

Vergelijkingsgroep: Hoger opleidingsniveau

Datum: 16-12-2004

OVER DIT RAPPORT

Dit rapport is op automatische wijze afgeleid van de resultaten van de Persoonlijkheidsvragenlijst OPQ32i welke door de heer Piet Hollander is ingevuld en bevat de volgende onderdelen:

TEAMIMPACT: SELECTIE
TEAMIMPACT RESULTATEN
SAMENVATTING
GEDETAILLEERDE RESULTATEN
INTERVIEWHULP

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 OPQ 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](#)

TEAMIMPACT: SELECTIE

Inleiding

de heer Hollander 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 de heer Piet Hollander 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 de heer Piet Hollander 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**".)

Andere OPQ32-rapporten die eventueel nuttig kunnen zijn om voor dit individuele teamlid te bekijken:

- Het **Managementcompetentieprofiel** geeft de sterke en zwakke punten van een kandidaat weer op basis van 16 competenties die relevant zijn voor managementfuncties.
- Het **Rollenrapport** geeft aan welke teamrollen (Belbin), leiderschapsstijlen (Bass) en medewerkersstijlen waarschijnlijk zijn voor een kandidaat.

Over Teamimpact

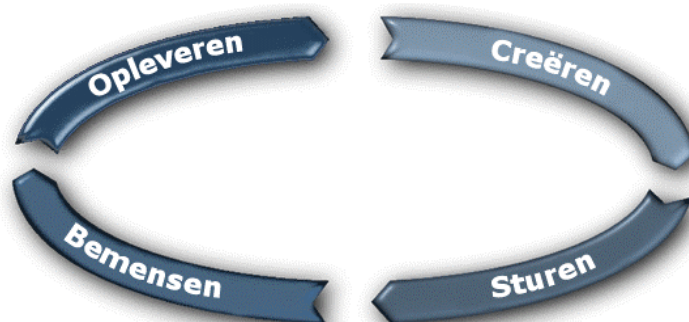
PROCESSTADIA

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	gebrekkig	middelmatig	onvoldoende		

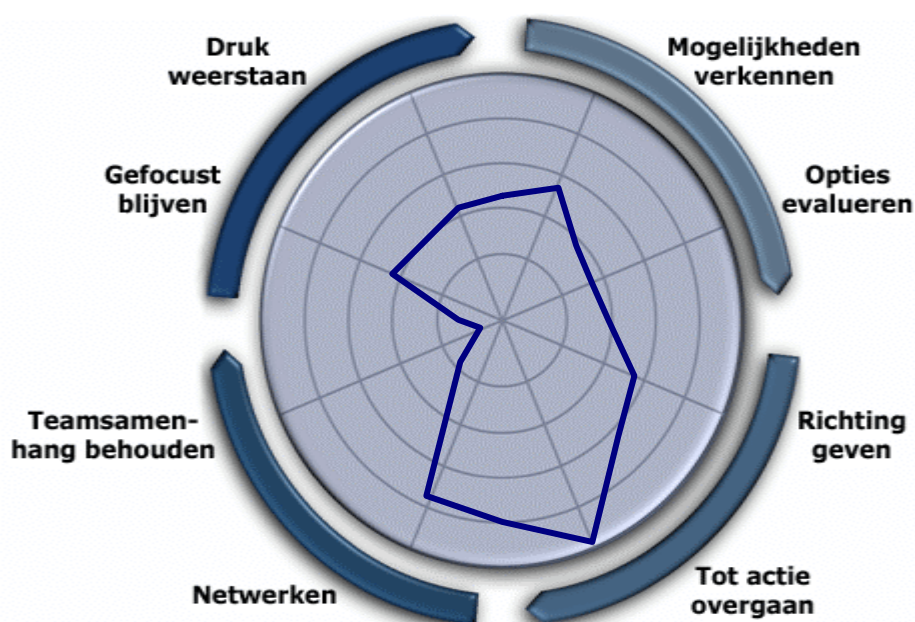
TEAMIMPACT RESULTATEN

Het teamimpactprofiel voor de heer Piet Hollander 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 de heer Piet Hollander weer.
- De sterke punten van de heer Piet Hollander liggen daar waar het profiel in de buurt komt van de buitenrand van de cirkel.
- De zwakke punten van de heer Piet Hollander liggen daar waar het profiel in de buurt komt van het middelpunt van de cirkel..



Processtadium	Vormen van Teamimpact	Beoordeling van de heer Piet Hollander
Creëren	Mogelijkheden verkennen	Capabel
	Opties evalueren	Zwak*
Sturen	Richting geven	Capabel
	Tot actie overgaan	Sterk
Bemensen	Netwerken	Sterk
	Teamsamenhang behouden	Zwak*
Opleveren	Gefocust blijven	Capabel
	Druk weerstaan	Capabel

normgroep: Hoger opleidingsniveau

**Dit punt heeft verdere ontwikkeling.*

SAMENVATTING

de heer Hollander is meestal beter in de omgang met de mensen die bij een project betrokken zijn dan in het uitvoeren van de taken die onderdeel vormen van een project.

De sterke punten van de heer Hollander liggen op het gebied van:

- Teamleden enthousiasmeren om tot actie te komen
- Relaties opbouwen binnen en buiten het team

de heer Hollander is meestal *niet* iemand die:

- Ideeën en concepten effectief evalueert
- Extra energie steekt in het behouden van een aangename teamsfeer

GEDETAILEERDE RESULTATEN

Mogelijkheden verkennen

de heer Hollander beschikt in gelijke mate als het gemiddelde teamlid over voorstellingsvermogen en over belangstelling voor het begrijpen van achtergrondaspecten.

Opties evalueren

Het is niet erg waarschijnlijk dat de heer Hollander een bijdrage levert in situaties waarin het essentieel is dat informatie kritisch wordt geëvalueerd en opties goed worden onderzocht.

Richting geven

de heer Hollander heeft een goed inzicht in teamdynamica en begrijpt hoe het team zich verder kan ontwikkelen, maar neemt niet uit zichzelf de rol van teamcoördinator op zich.

Tot actie overgaan

de heer Hollander is een bijzonder actief en dynamisch teamlid dat floreert in een teamomgeving. de heer Hollander maakt optimaal gebruik van de deskundigheid van anderen en probeert gewoonlijk de aanpak van het team te sturen volgens wat hij denkt dat de beste manier is. In teams waarin meer leden over vergelijkbare kwaliteiten beschikken om anderen tot actie te kunnen aanzetten, bestaat een zeer grote kans dat de heer Hollander met deze teamleden in conflict raakt. Bovendien bestaat er een risico op spanningen tussen de heer Hollander en de teamleider, indien zij er niet in slagen de zeer energieke werkwijze van de heer Hollander op effectieve wijze in het teamproces te integreren.

Netwerken

de heer Hollander is vaardig in het opbouwen van relaties. Hij weet precies hoe hij anderen bij een zaak kan betrekken, gebruikmakend van verbale en non-verbale vaardigheden. Hij toont interesse in wat mensen te zeggen hebben. Door deze sterke interpersoonlijke vaardigheden beschikt de heer Hollander over het vermogen een groot aantal contacten op te bouwen, zowel binnen als buiten de organisatie. de heer Hollander zal waarschijnlijk projecten waarin men als team samenwerkt kunnen verrijken met inzichten en deskundigheid die voortvloeien uit de vele contacten die hij onderhoudt.

Teamsamenhang behouden

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

Gefocust blijven

de heer Hollander structureert zijn werk gewoonlijk op effectieve wijze en spant zich in om de kwaliteit van zijn werk te waarborgen. de heer Hollander is meestal op de hoogte van procedurele voorschriften en richtlijnen en volgt deze meestal op.

Druk weerstaan

de heer Hollander kan constructief omgaan met een zekere mate van druk en kan in het algemeen de druk die gepaard gaat met het halen van deadlines goed aan. In situaties waarin plotseling veranderingen optreden in het verloop een project raakt de heer Hollander niet bijzonder 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

- Brengt veel creatieve ideeën in
- Toont inzicht in hoe een bepaalde kwestie zich tot het grotere geheel verhoudt
- Is zeer nieuwsgierig en oplossingsgericht

Aangetoonde zwakke punten

- Komt met ideeën van anderen
- Toont relatief weinig interesse in het begrijpen van complexe achtergrond-informatie
- Is 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 ingecalculiseerd 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 voerde in het team en waarbij het aan u was om het voortouw te nemen.

Op welke wijze ging u over tot actie?

Beoordeling

Hoe voelde het om snel beslissingen te nemen?

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

- 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

Aangetoonde zwakke punten

- 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