

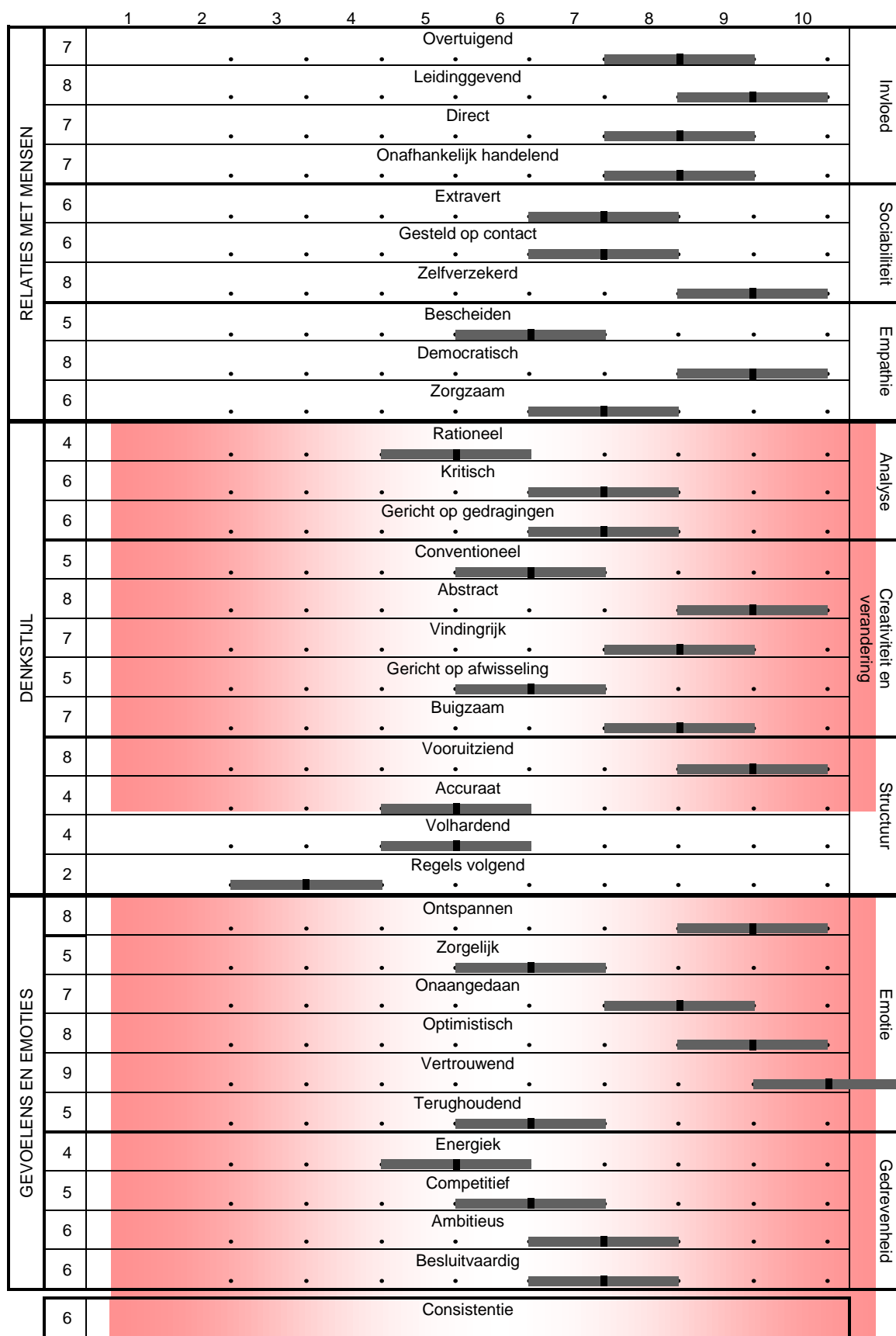
.SHL.



Naam: **Sample Candidate**

Datum: 20 maart 2019

# OPQ32 profiel



Norm : OPQ32r Nederlands Afgestudeerd, 2011 (NLD)

## OPQ32 definities

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	<b>Overtuigend</b>	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	<b>Leidinggevend</b>	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	<b>Direct</b>	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	<b>Onafhankelijk handelend</b>	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	<b>Extravert</b>	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	<b>Gesteld op contact</b>	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	<b>Zelfverzekerd</b>	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	<b>Bescheiden</b>	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	<b>Democratisch</b>	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	<b>Zorgzaam</b>	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	<b>Rationeel</b>	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	<b>Kritisch</b>	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	<b>Gericht op gedragingen</b>	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	<b>Conventioneel</b>	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	<b>Abstract</b>	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	<b>Vindingrijk</b>	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	<b>Gericht op afwisseling</b>	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	<b>Buigzaam</b>	Past gedrag aan de situatie aan, past benadering aan verschillende mensen aan
Richt zich liever op ad hoc - dan op lange termijn zaken, minder geneigd een strategisch perspectief in te nemen	<b>Vooruitziend</b>	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	<b>Accuraat</b>	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	<b>Volhardend</b>	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	<b>Regels volgend</b>	Volgt regels en reglementen, geeft de voorkeur aan duidelijke richtlijnen, vindt het moeilijk om regels te breken

Uitleg lage score	Dimensie	Uitleg hoge score
Neigt ertoe gespannen te zijn, kan zich moeilijk ontspannen na het werk	<b>Ontspannen</b>	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	<b>Zorgelijk</b>	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	<b>Onaangedaan</b>	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	<b>Optimistisch</b>	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	<b>Vertrouwend</b>	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	<b>Terughoudend</b>	Kan gevoelens verbergen voor anderen, toont zelden emoties
Houdt ervan dingen te doen in een rustig tempo, houdt niet van zeer veeleisend werk	<b>Energiek</b>	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	<b>Competitief</b>	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	<b>Ambitieuus</b>	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	<b>Besluitvaardig</b>	Beslist snel, komt snel tot conclusies, minder voorzichtig
Heeft de vragenlijst minder consistent beantwoord	<b>Consistentie</b>	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.

## Relaties met mensen

### Invloed

U ziet uzelf als iemand die plezier heeft in het leiding geven over mensen en teams. U heeft bovendien iets meer de neiging mee te doen aan het verkopen en onderhandelen dan anderen. Dit wijst erop dat u ertoe neigt leiding te geven door anderen te helpen de voordelen van iets in te zien, in plaats van ze alleen maar te zeggen wat ze moeten doen. Als het om het uitdrukken van uw denkbeelden gaat, zult u net iets sneller dan de meesten zeggen wat u denkt en bent u iets meer bereid andere mensen te bekritisieren wanneer u dit opportuun acht. U heeft daarbij een lichte neiging tot het trouw blijven aan uw eigen denkbeelden, in plaats van altijd de groepsconsensus te volgen.

### Sociabiliteit

U bent in het algemeen iemand die zich zeker voelt in de meeste sociale situaties of wanneer u nieuwe mensen ontmoet. U bent echter geneigd meer gemiddeld te zijn voor wat betreft uw levendigheid in een groep: noch zeer stil en gereserveerd, noch uitgesproken spraakzaam en sociaal. Hoewel u zich zeker voelt in vele sociale situaties, heeft u slechts een gemiddelde behoefte om tijd door te brengen in het gezelschap van anderen.

## **Empathie**

Het is waarschijnlijk dat u tijd besteedt aan het overleggen met en luisteren naar anderen voordat u tot een beslissing komt, en groepsdiscussies aanmoedigt. U bent ook iemand die een gemiddelde tolerantie en empathie tegenover collega's tentoonspreidt, en redelijk bereid is hulp en ondersteuning aan anderen te geven. Naast uw neiging met anderen te overleggen lijkt u niet uitgesproken terughoudend te zijn, maar ook niet heel graag over uw prestaties te praten.

## **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 geeft van uzelf aan dat u een evenwicht zoekt tussen traditionele en radicale houdingen ten aanzien van werk en een voorkeur heeft voor intellectuele uitdagingen en het bespreken van abstracte ideeën. U lijkt tevens op het werk behoorlijk creatief te zijn en verschillende ideeën te genereren. U lijkt noch naar nieuwigheid en afwisseling te verlangen, noch actief te proberen een vaste routine te handhaven. Wat de flexibiliteit van uw houding aangaat zult u net iets sneller dan anderen uw stijl aan de situatie of de mensen waarmee u omgaat aanpassen.

### **Structuur**

U bent geneigd vooruit te denken en plannen voor eventualiteiten te maken. U laat veel van de details en de controle iets liever aan anderen over. U geeft er de voorkeur aan redelijk flexibel over deadlines te zijn, omdat u begrijpt dat een deadline niet altijd gehaald kan worden. U beschrijft uzelf ook als zeer wel bereid om regels en voorschriften op uw werk te negeren wanneer u meent dat dit nodig is.

## **Gevoelens en Emoties**

### **Emotie**

U voelt zich in het algemeen wellicht ontspannen op gewone dagen, en vindt het eenvoudig om na de spanningen van het werk te ontspannen. U beschrijft uzelf als noch bijzonder nerveus en bezorgd, noch zeer koel, kalm en beheerst voor belangrijke gebeurtenissen. U houdt ervan positief tegen het leven aan te kijken en neigt ertoe bij tegenslagen uw goede humeur te behouden, wat weerspiegeld wordt in uw vaste overtuiging dat de intenties van anderen oprecht en onzelfzuchtig zijn. U bent geneigd kritiek in het juiste perspectief te plaatsen of geheel te negeren. U toont uw emoties en gevoelens even vaak als andere mensen.

### **Gedrevenheid**

U lijkt echter een lichte neiging te hebben minder actief dan andere mensen te zijn, en vindt het wellicht vervelend om te veel te doen te hebben. Dit wijst erop dat u liever zou willen vermijden meer werk op u te nemen dan u zeker af zult kunnen maken. U houdt ervan een evenwicht te zoeken tussen winnen en aan activiteiten meedoen om het bezig zijn. U bent even ambitieus als de meeste mensen, en vindt dat doelen een behoorlijke motivatie kunnen

vormen. U zult waarschijnlijk ongeveer even veel tijd als anderen nemen voor uw beslissingen.

## OPQ32 signalen rapport

Opmerkelijke combinaties van scores op de persoonlijkheidsdimensies leveren signalen over duidelijk aanwezige kwaliteiten en/of valkuilen in het voorkeursgedrag van Sample Candidate. Het persoonlijkheidsprofiel van Sample Candidate levert de volgende signalen op, geordend naar de opmerkelijkheid van het signaal:

### Zeer duidelijke signalen

Uit het OPQ profiel volgen geen signalen met een hoge indicatie.

### Duidelijke signalen

Uit het OPQ profiel volgen geen signalen met een gemiddelde indicatie.

### Opmerkelijke signalen

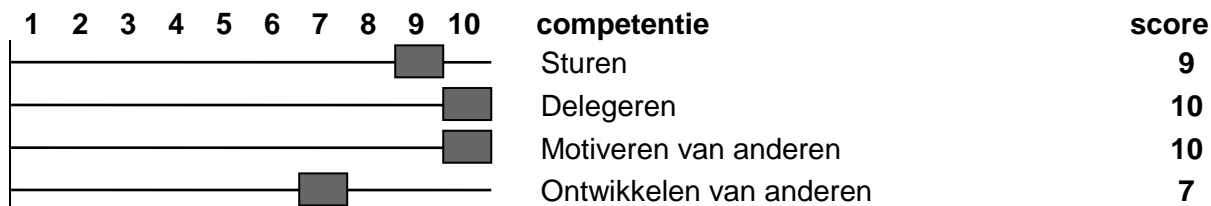
- Zelfverzekerd (8) en Ontspannen (8)  
Zal kalm zijn en zich op zijn gemak voelen in de meeste situaties.
- Vooruitziend (8) en Optimistisch (8)  
Zal ingesteld zijn op planmatig werken en goede voorbereiding, maar kan onvoldoende nauwkeurig plannen vanuit positieve verwachtingen omtrent resultaten.
- Ontspannen (8) en Optimistisch (8)  
Zal rust met optimisme combineren, zal in een team een kalmerende invloed hebben. Zal ook risico's durven te nemen.
- Vertrouwend (9) en Democratisch (8)  
Zal waarde hechten aan de bijdrage van anderen. Kan in overlegsituaties het moeilijk vinden de uitspraken van anderen kritisch te beoordelen en zijn gevoelig voor manipulaties.



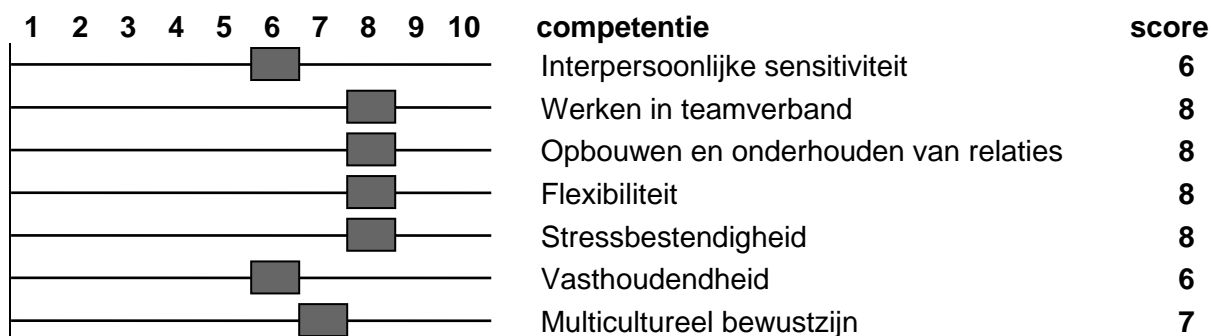
## Competentieprofiel

De scores op de persoonlijkheidsvragenlijst OPQ32 worden gebruikt om een voorspelling te doen over de mate waarin Sample Candidate 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.

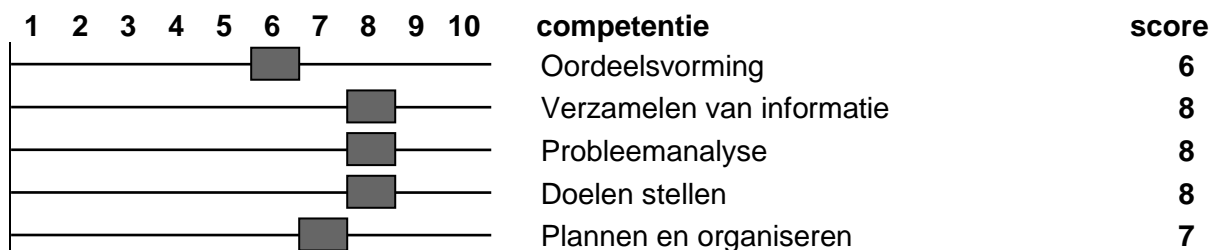
### Mensen: Leidinggeven



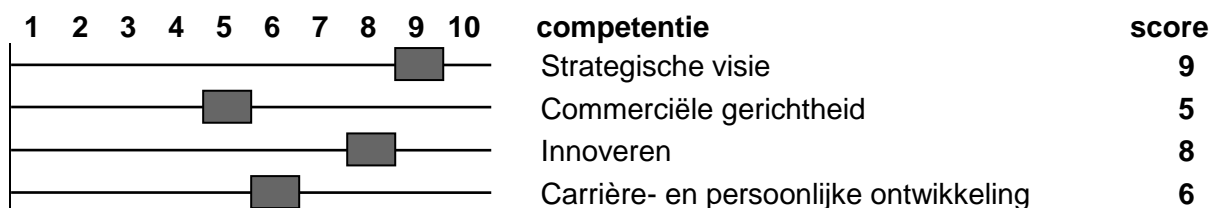
### Mensen: Interpersoonlijk



### Denken: Analytisch



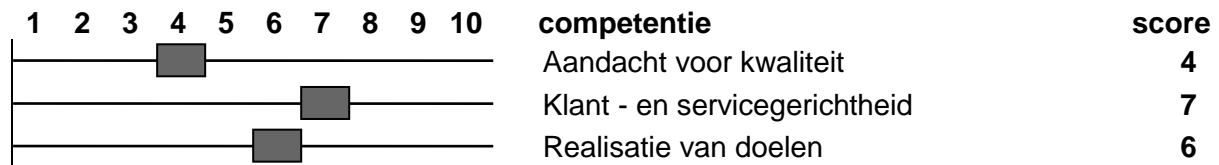
### Denken: Organisatie



## Energie: Dynamiek



## Energie: Operationeel



normgroep: OPQ32r Nederlands Afgestudeerd 2011 (NLD)

## 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 OPQ32-dimensies hebben bijgedragen aan de voorspelling op die competentie. Zo vindt u onder 'positieve bijdrage' de OPQ32-dimensies die de competentiescore positief hebben beïnvloed. Onder 'negatieve bijdrage' vindt u de OPQ32 dimensies die de competentiescore negatief hebben beïnvloed.

Aan de + of de - voor de OPQ32-dimensie kunt u aflezen of een hogere OPQ32-score een hogere competentiescore oplevert (+) of juist een lagere OPQ32-score een hogere competentiescore oplevert (-).

### Sturen

Geeft op een duidelijke manier richting aan een team, neemt de leiding op zich, zet mensen en middelen zodanig in dat doelen met succes worden bereikt.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sturen	<b>9</b>									

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Besluitvaardig (6)	+ Leidinggevend (8)
	+ Direct (7)	+ Vooruitziend (8)

### Delegeren

Delegeert verantwoordelijkheden naar de juiste medewerkers, geeft anderen de vrijheid om initiatieven te tonen, geeft hen de mogelijkheden en bevoegdheden om taken effectief uit te kunnen voeren.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Delegeren	<b>10</b>									

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Gericht op gedragingen (6)	+ Democratisch (8)
	- Zorgelijk (5)	+ Vooruitziend (8)
	- Accuraat (4)	+ Vertrouwend (9)

### 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.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Motiveren van anderen	<b>10</b>									

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Gericht op gedragingen (6)	+ Democratisch (8)
	+ Overtuigend (7)	+ Optimistisch (8)
		+ Vertrouwend (9)

### Ontwikkelen van anderen

Is actief bezig met het verbeteren van vaardigheden en talenten van anderen door het geven van constructieve feedback, coaching, opleidingsmogelijkheden en opdrachten die een beroep doen op hun capaciteiten en hun ontwikkeling.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ontwikkelen van anderen							7			

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Zorgzaam (6)	+ Democratisch (8)
	+ Gericht op gedragingen (6)	
	+ Ambitieuw (6)	

### 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.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interpersoonlijke sensitiviteit							6			

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Zorgzaam (6)	+ Democratisch (8)
	+ Gericht op gedragingen (6)	
	+ Gesteld op contact (6)	
	+ Bescheiden (5)	
	- Direct (7)	

### Werken in teamverband

Werkt met anderen samen om teamdoelen te bereiken, deelt informatie met anderen, ondersteunt anderen.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Werken in teamverband								8		

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Zorgzaam (6)	+ Democratisch (8)
	+ Gesteld op contact (6)	+ Vertrouwend (9)
	- Onafhankelijk handelend (7)	
	+ Buigzaam (7)	

### 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.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Opbouwen en onderhouden van relaties	8									

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Extravert (6)	+ Zelfverzekerd (8)
	+ Gesteld op contact (6)	+ Vertrouwend (9)

### Flexibiliteit

Past zich gemakkelijk aan; is in staat en bereid zich aan te passen aan veranderende eisen en omstandigheden, staat open voor nieuwe ideeën.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Flexibiliteit	8									

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	- Conventioneel (5)	+ Optimistisch (8)
	+ Gericht op afwisseling (5)	- Regels volgend (2)
	+ Vindingrijk (7)	
	+ Buigzaam (7)	

### Stressbestendigheid

Blijft kalm, objectief en blijft moeilijke situaties meester, blijft goed presteren onder druk, accepteert kritiek zonder vijandig of defensief te worden.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Stressbestendigheid	8									

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	- Zorgelijk (5)	+ Ontspannen (8)
	+ Onaangedaan (7)	+ Optimistisch (8)

### Vasthoudendheid

Veerkrachtig en volhoudend, blijft ook bij tegenslag naar het doel streven (zolang dat realistisch gezien haalbaar is), kan goed omgaan met teleurstelling en tegenvallers.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vasthoudendheid	6									

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Competitief (5)	+ Optimistisch (8)
	+ Ambitieuus (6)	
	+ Volhardend (4)	

### Multicultureel bewustzijn

Is in staat met mensen van andere culturen en komaf om te gaan, zich in te leven en dingen vanuit hun perspectief te bekijken.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Multicultureel bewustzijn							7			

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Buigzaam (7)	+ Vertrouwend (9)
	+ Gericht op gedragingen (6)	
	- Direct (7)	

### Oordeelsvorming

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oordeelsvorming							6			

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Rationeel (4)	+ Abstract (8)
	- Besluitvaardig (6)	
	+ Kritisch (6)	

### Verzamelen van informatie

Zoekt alle beschikbare, relevante informatie bij elkaar om problemen op te lossen en besluiten te nemen; gaat veel bij anderen te rade, trekt feiten na, analyseert problemen vanuit verschillende perspectieven.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Verzamelen van informatie							8			

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Rationeel (4)	+ Democratisch (8)
		+ Abstract (8)
		+ Zelfverzekerd (8)

### Probleemanalyse

Deelt problemen op in onderdelen en onderscheidt hoofd- van bijzaken, maakt correct gebruik van logica, gaat nauwkeurig te werk, trekt gegronde conclusies uit beschikbare informatie.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Probleemanalyse							8			

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Rationeel (4)	+ Abstract (8)
	+ Kritisch (6)	+ Vooruitziend (8)

### Doelen stellen

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Doelen stellen	8	
----------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Accuraat (4)	+ Vooruitziend (8)
		+ Abstract (8)

### Plannen en organiseren

Stelt duidelijke prioriteiten; maakt een planning van activiteiten om tijd en middelen optimaal te kunnen benutten, houdt toezicht op het halen van de doelstellingen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Plannen en organiseren	7	
------------------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Volhardend (4)	+ Vooruitziend (8)
	+ Zorgelijk (5)	+ Leidinggevend (8)

### Strategische visie

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Strategische visie	9	
--------------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	- Conventioneel (5)	+ Abstract (8)
	- Accuraat (4)	+ Vooruitziend (8)

### Commerciële gerichtheid

Is op de hoogte van financiële en zakelijke aangelegenheden, richt zich op kosten, winst, markten, nieuwe kansen op zakelijk gebied en op activiteiten waarmee het meeste rendement kan worden behaald.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commerciële gerichtheid	5	
-------------------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Rationeel (4)	
	+ Competitief (5)	
	+ Ambitieuus (6)	

### Innoveren

Komt met nieuwe en originele ideeën; signaleert nieuwe benaderingen; maakt zich los van traditionele opvattingen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Innoveren	8	
-----------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Vindingrijk (7)	+ Abstract (8)
	- Conventioneel (5)	- Regels volgend (2)

### Carrière- en persoonlijke ontwikkeling

Neemt verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling; gaat actief op zoek naar leermogelijkheden en mogelijkheden op het gebied van carrière-ontwikkeling; vraagt om feedback over eigen prestaties en doet daar ook iets mee.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Carrière- en persoonlijke ontwikkeling	6	
--	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Ambitieuus (6)	
	+ Gericht op afwisseling (5)	
	- Conventioneel (5)	

### Zelfvertrouwen

Onafhankelijk en zelfstandig; heeft realistisch vertrouwen in het vermogen de juiste handelswijze te kiezen en in de kans van slagen van eigen initiatieven, is in staat bij tegenstand voet bij stuk te houden.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Zelfvertrouwen	8	
----------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Onafhankelijk handelend (7)	+ Zelfverzekerd (8)
	- Bescheiden (5)	
	+ Direct (7)	

### Impact

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Impact	8	
--------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Overtuigend (7)	+ Zelfverzekerd (8)
	+ Extravert (6)	
	+ Direct (7)	



### 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	5	
--------------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
- Democratisch (8)	+ Besluitvaardig (6)	
	+ Onaangedaan (7)	
	- Zorgzaam (6)	

### Gedrevenheid

Enthousiast en betrokken; toont vermogen om vol te houden en langere perioden hard te werken.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Gedrevenheid	6	
--------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Ambitieuus (6)	+ Optimistisch (8)
	+ Competitief (5)	
	+ Energiek (4)	

### Initiatief

Pro-actief, selfstarter; grijpt kansen en onderneemt actie; oefent actief invloed uit op gebeurtenissen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Initiatief	7	
------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Ambitieuus (6)	+ Leidinggevend (8)
	+ Besluitvaardig (6)	

### Overtuigingskracht

Is in staat de mening en houding van anderen te beïnvloeden en verkrijgt instemming voor voorstellen, plannen en ideeën, is vaardig in onderhandelen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Overtuigingskracht	8	
--------------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Overtuigend (7)	+ Zelfverzekerd (8)
	+ Gericht op gedragingen (6)	
	+ Direct (7)	

### Aandacht voor kwaliteit

Zet zich in voor het bereiken en behouden van kwaliteit; stelt hoge eisen aan eigen prestaties en aan die van anderen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Aandacht voor kwaliteit	4	
-------------------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Accuraat (4)	
	+ Zorgelijk (5)	
	+ Volhardend (4)	
	+ Kritisch (6)	

### Klant - en servicegerichtheid

Gericht op een vlotte, efficiënte en persoonlijke service aan klanten; doet alles om ervoor te zorgen dat aan de behoefte van de klant wordt voldaan.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Klant - en servicegerichtheid	7	
-------------------------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Zorgzaam (6)	+ Democratisch (8)
	+ Gesteld op contact (6)	
	+ Volhardend (4)	
	+ Buigzaam (7)	

### Realisatie van doelen

Voert projecten soepel uit, bereikt resultaat, zorgt ervoor dat belangrijke doelstellingen worden gehaald.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Realisatie van doelen	6	
-----------------------	---	--

Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Besluitvaardig (6)	+ Leidinggevend (8)
	+ Ambitieuus (6)	
	+ Volhardend (4)	

## ASSESSMENT METHODOLOGIE

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

Vragenlijst / Test	Normgroep	Gebruikt
OPQ32r Dutch v1 (Std Inst)	OPQ32r Nederlands Afgestudeerd 2011 (NLD)	Ja

## PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam	Sample Candidate
Datum	20 maart 2019
Kandidaatgegevens	RP1=7, RP2=8, RP3=7, RP4=7, RP5=6, RP6=6, RP7=8, RP8=5, RP9=8, RP10=6, TS1=4, TS2=6, TS3=6, TS4=5, TS5=8, TS6=7, TS7=5, TS8=7, TS9=8, TS10=4, TS11=4, TS12=2, FE1=8, FE2=5, FE3=7, FE4=8, FE5=9, FE6=5, FE7=4, FE8=5, FE9=6, FE10=6, CNS=6
	ASRRB=1.00, ASRPERSRB=1.00, ASRCVSRB=1.00 11263 / 33 / 1609

### 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 Group 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.

Het Assessment Support Rapport Versie Nummer: 1.1<sup>SC</sup>

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© SHL Group Limited 2008. Alle rechten voorbehouden. SHL en OPQ zijn trademarks van SHL Group Limited welke geregistreerd zijn in het Verenigd Koninkrijk en andere landen.

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.