



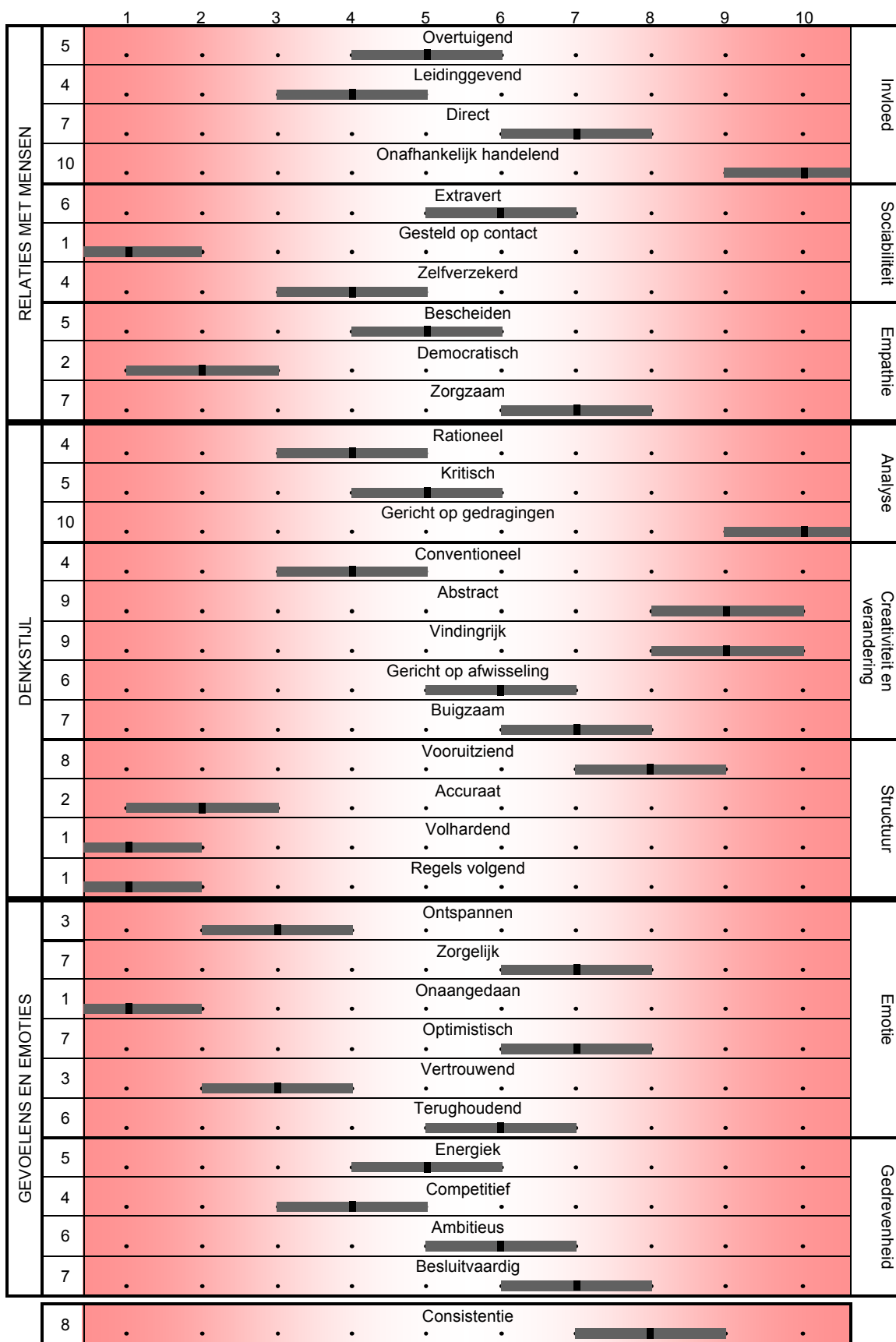
opq32

> Assessment Support Rapport

Naam: **Dhr. Henk Willemsen**

Datum: 7 januari 2015

OPQ32 profiel



Norm : OPQ32r Nederlands Management & Professionals 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	Overtuigend	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	Leidinggevend	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	Direct	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	Onafhankelijk handelend	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	Extravert	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	Gesteld op contact	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	Zelfverzekerd	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	Bescheiden	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	Democratisch	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	Zorgzaam	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	Rationeel	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	Kritisch	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	Gericht op gedragingen	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	Conventioneel	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	Abstract	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	Vindingrijk	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	Gericht op afwisseling	Geeft de voorkeur aan afwisseling, probeert nieuwe dingen uit, houdt van veranderingen in de dagelijkse routine, kan vervuild raken als hij/zij steeds dezelfde taken uitvoert
Gedraagt zich hetzelfde in verschillende situaties, gedraagt zich waarschijnlijk niet anders bij verschillende mensen	Buigzaam	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	Vooruitziend	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	Accuraat	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	Volhardend	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	Regels volgend	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	Ontspannen	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	Zorgelijk	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	Onaangedaan	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	Optimistisch	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	Vertrouwend	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	Terughoudend	Kan gevoelens verbergen voor anderen, toont zelden emoties
Houdt ervan dingen te doen in een rustig tempo, houdt niet van zeer veeleisend werk	Energiek	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	Competitief	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	Ambitieuus	Ambitieuus en carrièrericht, 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	Besluitvaardig	Beslist snel, komt snel tot conclusies, minder voorzichtig
Heeft de vragenlijst minder consistent beantwoord	Consistentie	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 het net zo leuk als de meesten vindt om ideeën te verkopen en te onderhandelen. U heeft er echter een lichte voorkeur voor anderen de leiding te laten nemen. Dit wijst erop dat u er wellicht geen behoefte aan heeft voor teams de koers uit te zetten. Wanneer het erop aankomt uw mening te geven, zult u iets liever zeggen wat u denkt dan uw mening voor u houden, terwijl u toch bereid zult blijven mensen te bekritisieren wanneer u dit opportuun acht. Wanneer het bovendien aankomt op het nemen van groepsbeslissingen, zult u zeer waarschijnlijk uw eigen mening trouw blijven, zelfs wanneer deze van die van de meerderheid afwijkt.

Sociabiliteit

U bent in het algemeen iemand die waarschijnlijk een zeker evenwicht zal zoeken tussen stil, gereserveerd, sociaal en spraakzaam zijn. Hoewel u even spraakzaam als de meeste andere mensen bent, heeft u veel minder behoefte om in het gezelschap van anderen te zijn. U voelt zich iets ongemakkelijker dan anderen bij het ontmoeten van mensen of het omgaan met relatief formele sociale situaties.

Empathie

U neemt veel liever individuele verantwoordelijkheid voor het nemen van beslissingen dan dat u de behoefte voelt met anderen te overleggen voor het nemen van een beslissing. U ziet uzelf echter als iemand die geneigd is interesse te tonen voor anderen en vaak bereid is hulp te bieden en rekening te houden met collega's die persoonlijke problemen hebben. U bent noch al te enthousiast noch terughoudend bij het bespreken van uw prestaties, en bent redelijk bereid over uw successen te praten.

Denkstijl

Analyse

U bent zeer geïnteresseerd in het gedrag van mensen, en wilt graag begrijpen wat hen beweegt. U bent gemiddeld geïnteresseerd in het kritisch evalueren van informatie en redeneringen. Uiteindelijk geeft u er de voorkeur aan niet met cijfermatige informatie te werken en meer op meningen en gevoelens te vertrouwen.

Creativiteit en verandering

U ziet uzelf als zeer bereid om met nieuwe manieren om naar de dingen te kijken of problemen op te lossen te komen. Dit wordt versterkt door uw grote voorkeur voor abstracte ideeën en de intellectuele uitdaging van het vanuit een theoretisch oogpunt overwegen van vraagstukken. U lijkt een lichte voorkeur te hebben voor meer radicale en onorthodoxe houdingen ten aanzien van werkzaamheden. 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. Het is ook zeer onwaarschijnlijk dat u veel aandacht aan details zal besteden, en laat de details en het controleren van het werk veel liever aan anderen over. Daarom is het veel waarschijnlijker dat u zich op strategische vraagstukken voor de langere termijn zult concentreren dan op de vraagstukken die direct opgelost moeten worden. U blijft het liefst zeer flexibel ten aanzien van deadlines, en gelooft er sterk in dat tijdschema's soms onhoudbaar zijn. U lijkt ook volkomen bereid te zijn regels en voorschriften op uw werk te negeren wanneer u denkt dat zaken hierdoor effectiever kunnen worden aangepakt.

Gevoelens en Emoties

Emotie

U zult het wellicht moeilijk vinden u te ontspannen na de dagelijkse werkdruk, en maakt zich misschien zorgen. U komt ook over als iemand die soms behoorlijk gespannen kan worden voor belangrijke gebeurtenissen. U kunt zich zeer snel gekwetst voelen door beledigingen of kritiek, en trekt de intenties van anderen in twijfel en bent achterdochtig over hun motieven. Desondanks ziet u uzelf als iemand die er een lichte voorkeur voor heeft positief tegen het leven aan te kijken. U toont uw emoties en gevoelens even vaak als andere mensen.

Gedrevenheid

U lijkt echter even actief als de meeste andere mensen te zijn, en bent het meest op uw gemak wanneer u gemiddeld druk bent. U bent in het algemeen iets meer gericht op het plezier hebben in activiteiten door bezig te zijn, en u heeft niet het gevoel dat u altijd moet winnen. Dit impliceert dat u mogelijk niet beter hoeft te zijn dan anderen om het gevoel te hebben dat u het goed gedaan heeft. U bent even ambitieus als de meeste mensen, en

vindt dat doelen een behoorlijke motivatie kunnen vormen. U geeft er de voorkeur aan redelijk snel beslissingen te nemen, en deze niet eindeloos te overdenken.

OPQ32 signalen rapport

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

Zeer duidelijke signalen

- Onafhankelijk handelend (10) en Democratisch (2)
Zal een uitgesproken mening hebben en niet geneigd zijn te overleggen, kan erg zelfstandig zijn in zijn meningsvorming en zich niet veel gelegen laten liggen aan visies van anderen.
- Onafhankelijk handelend (10) en Volhardend (1)
Kan onafhankelijk beslissen of hij afspraken nog belangrijk vindt, waardoor hij een aangegaan commitment kan opzeggen.
- Gericht op gedragingen (10) en Onaangedaan (1)
Kan zich erg veel bezighouden met zijn persoonlijke relaties.
- Vindingrijk (9) en Volhardend (1)
Zal bij het opperen van ideeën die niet direct zelf willen uitvoeren en/of implementeren.
- Vindingrijk (9) en Onaangedaan (1)
Kan ideeën achterhouden uit vrees voor kritiek.
- Accuraat (2) en Volhardend (1)
Zal een hekel hebben aan gedetailleerd, routinematig werk.
- Regels volgend (1) en Onafhankelijk handelend (10)
Kan nogal autonoom werken, omdat hij zich weinig aantrekt van de gangbare mening en regels.
- Regels volgend (1) en Vindingrijk (9)
Zeer creatief, temeer omdat de persoon zich niet gebonden voelt aan de bestaande kaders.
- Regels volgend (1) en Accuraat (2)
Opereert rommelig en ad hoc, temeer omdat er weinig van regels aangetrokken wordt. De hoge mate van flexibiliteit kan uitmonden in chaos.

Duidelijke signalen

- Abstract (9) en Vindingrijk (9)
Zal graag complexe en theoretische problemen oplossen, en daarbij verbeeldingskracht hebben. Kan wel eens te veel ideeën naar voren brengen die niet zo'n duidelijke relatie hebben met de praktijk.
- Vooruitziend (8) en Volhardend (1)
Zal iets plannen in hoofdlijnen, kan echter te weinig rekening houden met deadlines en afspraken en daar (te) gemakkelijk van afwijken.
- Ontspannen (3) en Onaangedaan (1)
Zal zich door kritiek gemakkelijk van zijn stuk laten brengen, wat extra spanning kan opleveren.
- Vertrouwend (3) en Onafhankelijk handelend (10)
Zal eigen benadering volgen en weinig vertrouwen stellen in de zienswijze van anderen.

- Vertrouwend (3) en Gesteld op contact (1)
Zal zich als einzelganger opstellen in een groep.
- Vertrouwend (3) en Gericht op gedragingen (10)
Zal veel moeite steken in het doorgronden van intenties van anderen en zal zelden onaangenaam verrast worden.

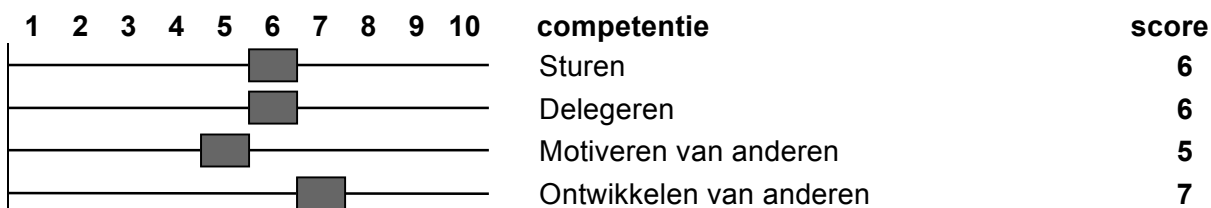
Opmerkelijke signalen

- Vooruitziend (8) en Accuraat (2)
Zal in grote lijnenplannen, en zal daardoor vooral naar strategische aspecten kijken.
- Vertrouwend (3) en Democratisch (2)
Zal bij het nemen van beslissingen weinig vertrouwen tonen in de mening van anderen en hen niet snel raadplegen.

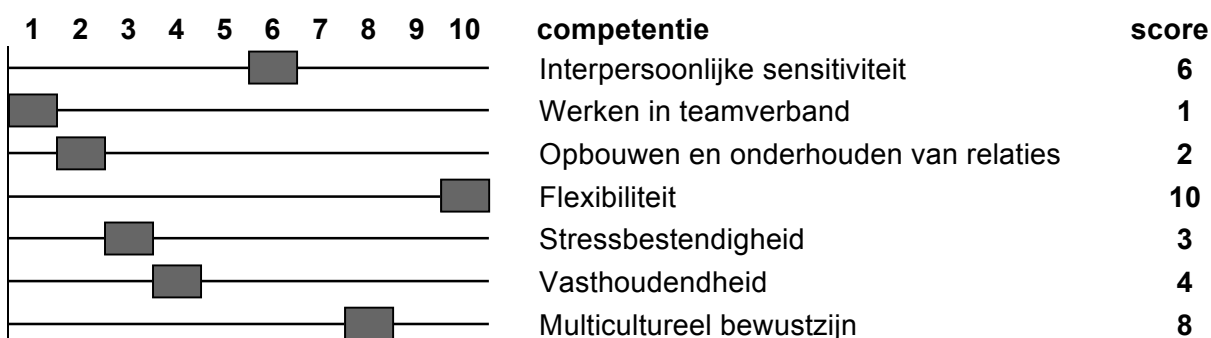
Competentieprofiel

De scores op de persoonlijkheidsvragenlijst OPQ32 worden gebruikt om een voorspelling te doen over de mate waarin Dhr. Henk Willemsen 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.

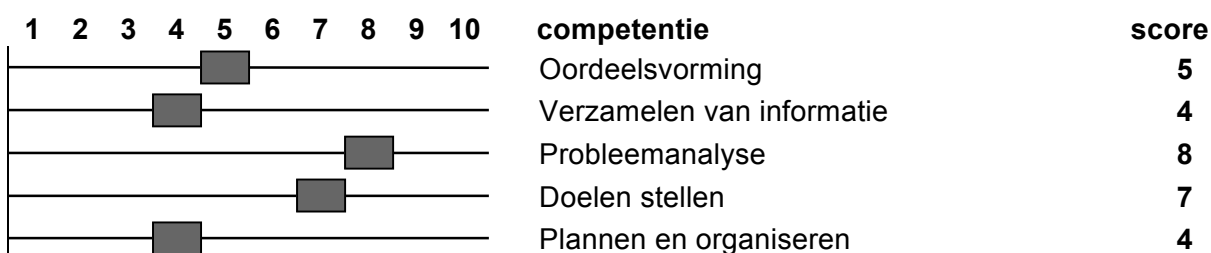
Mensen: Leidinggeven



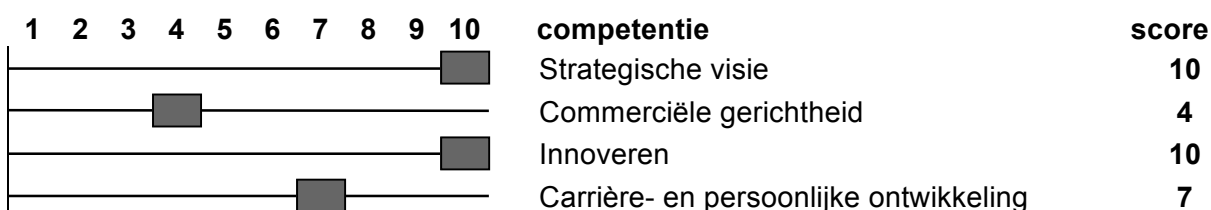
Mensen: Interpersoonlijk



Denken: Analytisch



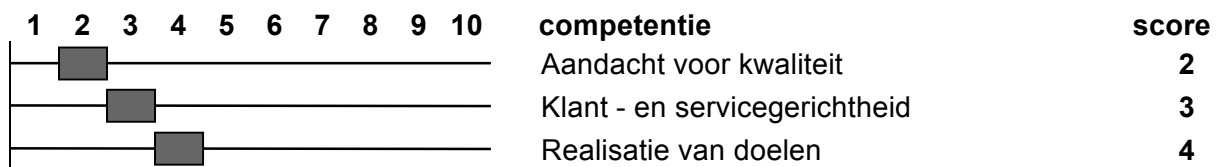
Denken: Organisatie



Energie: Dynamiek



Energie: Operationeel



normgroep: OPQ32r Nederlands Management & Professionals 2011 (NLD)

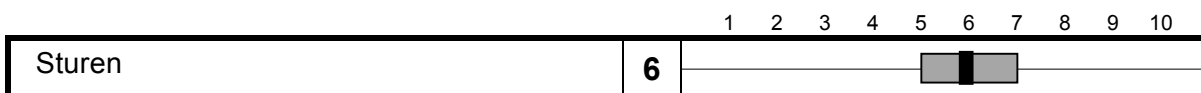
Verantwoording competenties

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

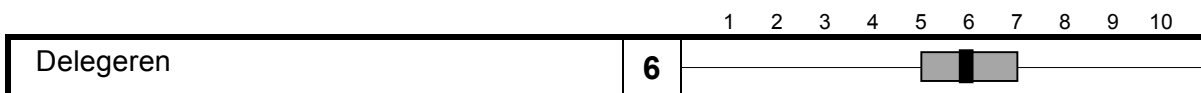
Geeft op een duidelijke manier richting aan een team, neemt de leiding op zich, zet mensen en middelen zodanig in dat doelen met succes worden bereikt.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Leidinggevend (4)	+ Vooruitziend (8)
	+ Besluitvaardig (7)	
	+ Direct (7)	

Delegeren

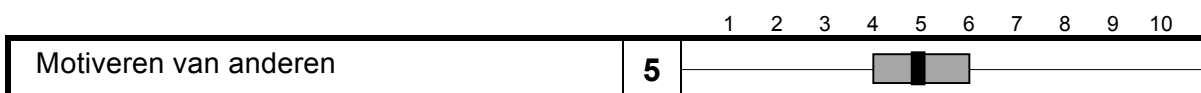
Delegeert verantwoordelijkheden naar de juiste medewerkers, geeft anderen de vrijheid om initiatieven te tonen, geeft hen de mogelijkheden en bevoegdheden om taken effectief uit te kunnen voeren.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Democratisch (2)	- Zorgelijk (7)	+ Gericht op gedragingen (10)
+ Vertrouwend (3)		+ Vooruitziend (8)
		- Accuraat (2)

Motiveren van anderen

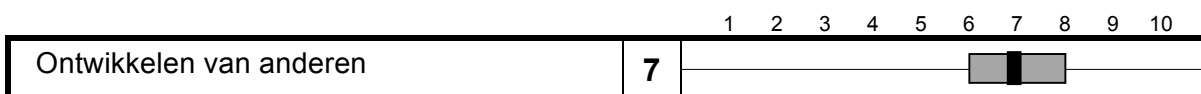
Enthousiasmeert anderen en maakt het bereiken van doelen gemakkelijker door duidelijk het beoogde effect aan te geven, een positieve instelling ten opzichte van het werk tot stand te brengen en onder teamleden een sterke wil om te slagen te creëren.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Democratisch (2)	+ Overtuigend (5)	+ Gericht op gedragingen (10)
+ Vertrouwend (3)	+ Optimistisch (7)	

Ontwikkelen van anderen

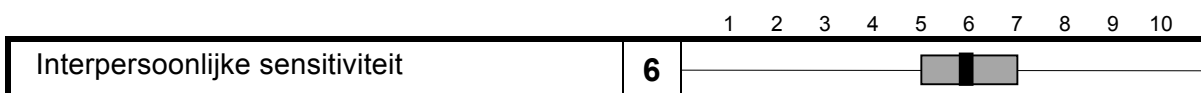
Is actief bezig met het verbeteren van vaardigheden en talenten van anderen door het geven van constructieve feedback, coaching, opleidingsmogelijkheden en opdrachten die een beroep doen op hun capaciteiten en hun ontwikkeling.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Democratisch (2)	+ Zorgzaam (7)	+ Gericht op gedragingen (10)
	+ Ambitieuus (6)	

Interpersoonlijke sensitiviteit

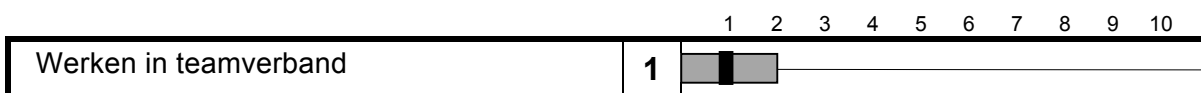
Heeft oog, zorg en respect voor de gevoelens van anderen, toont belangstelling voor de mening van anderen, stelt zich positief en tolerant op ten opzichte van verschillen in behoeften en zienswijzen.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Democratisch (2)	+ Zorgzaam (7)	+ Gericht op gedragingen (10)
+ Gesteld op contact (1)	+ Bescheiden (5)	
	- Direct (7)	

Werken in teamverband

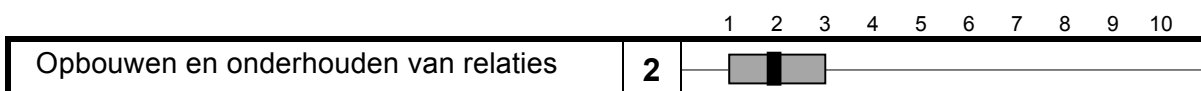
Werkt met anderen samen om teamdoelen te bereiken, deelt informatie met anderen, ondersteunt anderen.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Democratisch (2)	+ Zorgzaam (7)	
+ Gesteld op contact (1)	+ Buigzaam (7)	
- Onafhankelijk handelend (10)		
+ Vertrouwend (3)		

Opbouwen en onderhouden van relaties

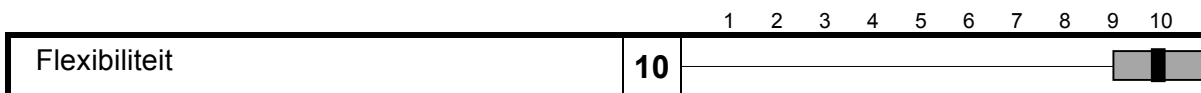
Is in staat op alle niveaus relaties met mensen op te bouwen en te onderhouden, stelt anderen op hun gemak, bevordert harmonie en consensus door diplomatiek optreden bij onenigheid en potentiële conflicten.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Gesteld op contact (1)	+ Zelfverzekerd (4)	
+ Vertrouwend (3)	+ Extravert (6)	

Flexibiliteit

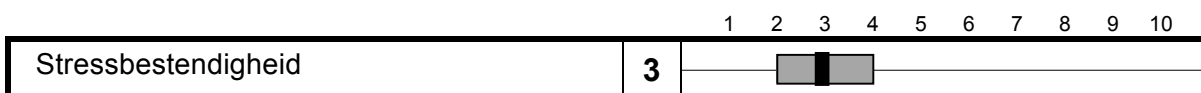
Past zich gemakkelijk aan; is in staat en bereid zich aan te passen aan veranderende eisen en omstandigheden, staat open voor nieuwe ideeën.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	- Conventioneel (4)	+ Vindingrijk (9)
	+ Gericht op afwisseling (6)	- Regels volgend (1)
	+ Optimistisch (7)	
	+ Buigzaam (7)	

Stressbestendigheid

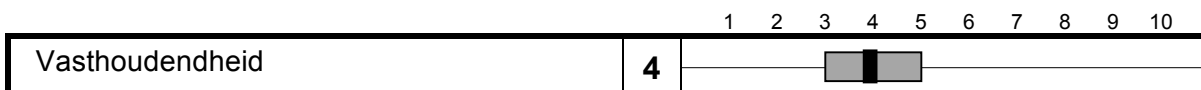
Blijft kalm, objectief en blijft moeilijke situaties meester, blijft goed presteren onder druk, accepteert kritiek zonder vijandig of defensief te worden.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Ontspannen (3)	- Zorgelijk (7)	
+ Onaangedaan (1)	+ Optimistisch (7)	

Vasthoudendheid

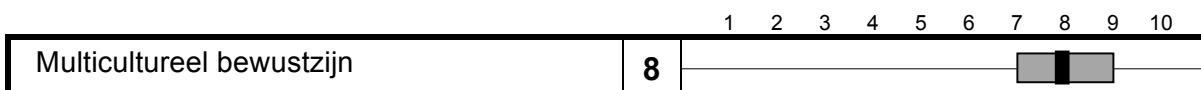
Veerkrachtig en volhoudend, blijft ook bij tegenslag naar het doel streven (zolang dat realistisch gezien haalbaar is), kan goed omgaan met teleurstelling en tegenvallers.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Volhardend (1)	+ Optimistisch (7)	
	+ Competitief (4)	
	+ Ambitieuus (6)	

Multicultureel bewustzijn

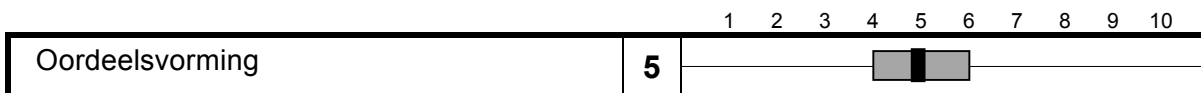
Is in staat met mensen van andere culturen en komaf om te gaan, zich in te leven en dingen vanuit hun perspectief te bekijken.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Vertrouwend (3)	+ Buigzaam (7)	+ Gericht op gedragingen (10)
	- Direct (7)	

Oordeelsvorming

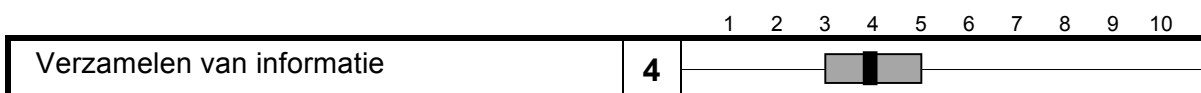
Neemt rationele, realistische en gegronde beslissingen, gebaseerd op het overwegen van alle beschikbare feiten en alternatieven.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Rationeel (4)	+ Abstract (9)
	- Besluitvaardig (7)	
	+ Kritisch (5)	

Verzamelen van informatie

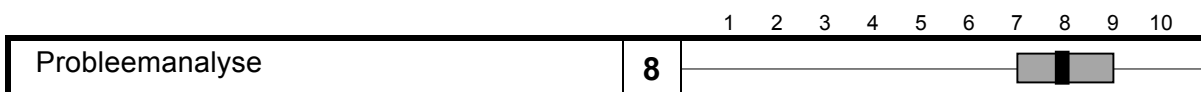
Zoekt alle beschikbare, relevante informatie bij elkaar om problemen op te lossen en besluiten te nemen; gaat veel bij anderen te rade, trekt feiten na, analyseert problemen vanuit verschillende perspectieven.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Democratisch (2)	+ Rationeel (4)	+ Abstract (9)
	+ Zelfverzekerd (4)	

Probleemanalyse

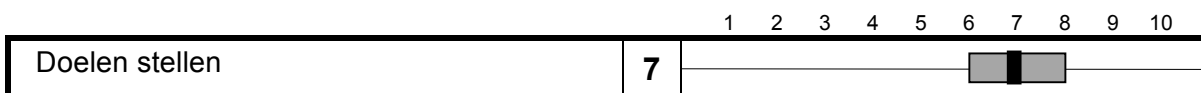
Deelt problemen op in onderdelen en onderscheidt hoofd- van bijzaken, maakt correct gebruik van logica, gaat nauwkeurig te werk, trekt gegronde conclusies uit beschikbare informatie.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Rationeel (4)	+ Abstract (9)
	+ Kritisch (5)	+ Vooruitziend (8)

Doelen stellen

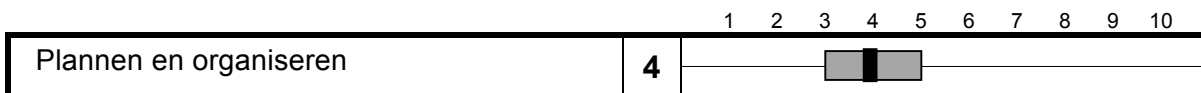
Maakt gedetailleerde projectvoorstellen waarin doelstellingen duidelijk worden omschreven en de stappen die nodig zijn om de doelen te bereiken duidelijk zijn aangegeven.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Accuraat (2)		+ Vooruitziend (8)
		+ Abstract (9)

Plannen en organiseren

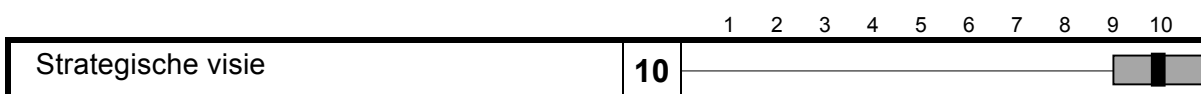
Stelt duidelijke prioriteiten; maakt een planning van activiteiten om tijd en middelen optimaal te kunnen benutten, houdt toezicht op het halen van de doelstellingen.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Volhardend (1)	+ Leidinggevend (4)	+ Vooruitziend (8)
	+ Zorgelijk (7)	

Strategische visie

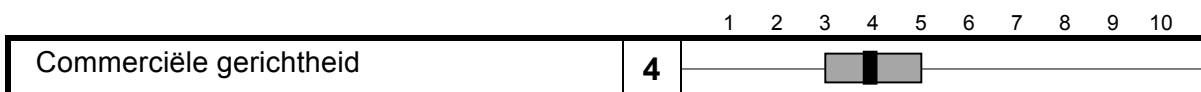
Heeft een lange-termijnvisie, heeft een breed perspectief, houdt uiteenlopende mogelijkheden in gedachten bij het ontwikkelen van een toekomstbeeld voor de organisatie.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	- Conventioneel (4)	+ Abstract (9)
		+ Vooruitziend (8)
		- Accuraat (2)

Commerciële gerichtheid

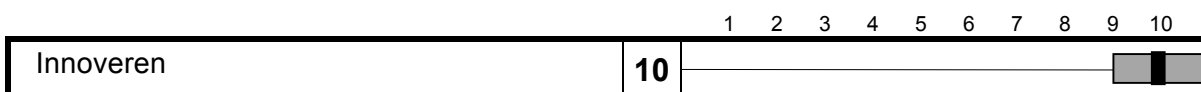
Is op de hoogte van financiële en zakelijke aangelegenheden, richt zich op kosten, winst, markten, nieuwe kansen op zakelijk gebied en op activiteiten waarmee het meeste rendement kan worden behaald.



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

Innoveren

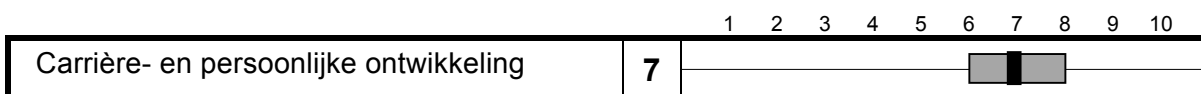
Komt met nieuwe en originele ideeën; signaleert nieuwe benaderingen; maakt zich los van traditionele opvattingen.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	- Conventioneel (4)	+ Vindingrijk (9)
		+ Abstract (9)
		- Regels volgend (1)

Carrière- en persoonlijke ontwikkeling

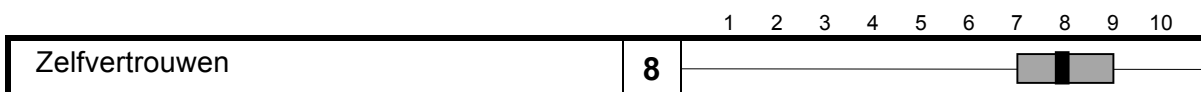
Neemt verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling; gaat actief op zoek naar leermogelijkheden en mogelijkheden op het gebied van carrière-ontwikkeling; vraagt om feedback over eigen prestaties en doet daar ook iets mee.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Ambitieuze (6)	
	+ Gericht op afwisseling (6)	
	- Conventioneel (4)	

Zelfvertrouwen

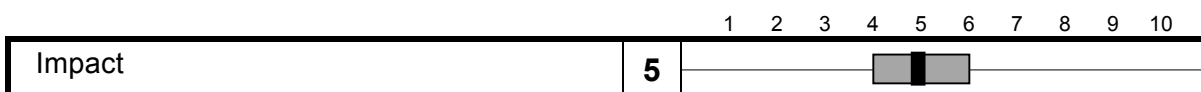
Onafhankelijk en zelfstandig; heeft realistisch vertrouwen in het vermogen de juiste handelwijze te kiezen en in de kans van slagen van eigen initiatieven, is in staat bij tegenstand voet bij stuk te houden.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Zelfverzekerd (4)	+ Onafhankelijk handelend (10)
	- Bescheiden (5)	
	+ Direct (7)	

Impact

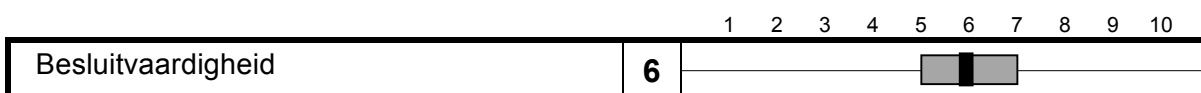
Maakt een positieve eerste indruk op anderen; heeft uitstraling en komt krachtig en geloofwaardig over.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Zelfverzekerd (4)	
	+ Overtuigend (5)	
	+ Extravert (6)	
	+ Direct (7)	

Besluitvaardigheid

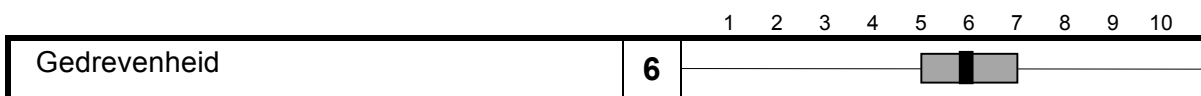
Bereid om harde en snelle beslissingen te nemen en onmiddellijk tot actie over te gaan, indien nodig op basis van beperkte informatie.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Onaangedaan (1)	+ Besluitvaardig (7)	- Democratisch (2)
	- Zorgzaam (7)	

Gedrevenheid

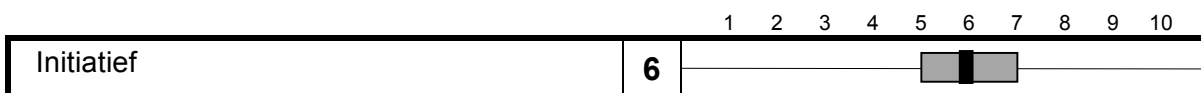
Enthousiast en betrokken; toont vermogen om vol te houden en langere perioden hard te werken.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Optimistisch (7)	
	+ Ambitieuus (6)	
	+ Competitief (4)	
	+ Energiek (5)	

Initiatief

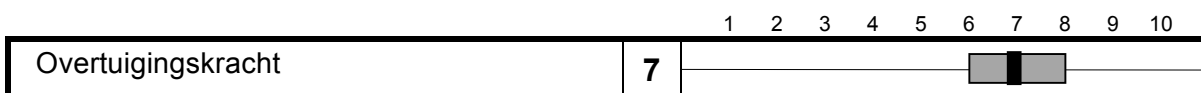
Pro-actief, selfstarter; grijpt kansen en onderneemt actie; oefent actief invloed uit op gebeurtenissen.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Leidinggevend (4)	
	+ Ambitieuus (6)	
	+ Besluitvaardig (7)	

Overtuigingskracht

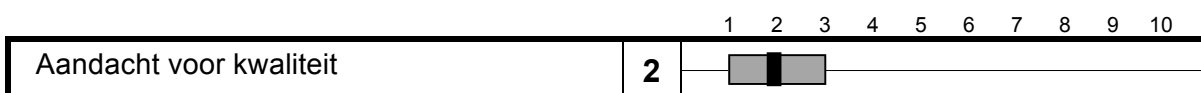
Is in staat de mening en houding van anderen te beïnvloeden en verkrijgt instemming voor voorstellen, plannen en ideeën, is vaardig in onderhandelen.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
	+ Overtuigend (5)	+ Gericht op gedragingen (10)
	+ Zelfverzekerd (4)	
	+ Direct (7)	

Aandacht voor kwaliteit

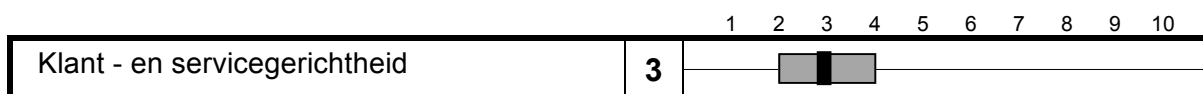
Zet zich in voor het bereiken en behouden van kwaliteit; stelt hoge eisen aan eigen prestaties en aan die van anderen.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Accuraat (2)	+ Zorgelijk (7)	
+ Volhardend (1)	+ Kritisch (5)	

Klant - en servicegerichtheid

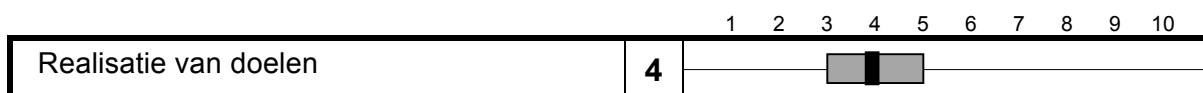
Gericht op een vlotte, efficiënte en persoonlijke service aan klanten; doet alles om ervoor te zorgen dat aan de behoefte van de klant wordt voldaan.



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Democratisch (2)	+ Zorgzaam (7)	
+ Gesteld op contact (1)	+ Buigzaam (7)	
+ Volhardend (1)		

Realisatie van doelen

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



Negatieve bijdrage	Neutraal	Positieve bijdrage
+ Volhardend (1)	+ Besluitvaardig (7)	
	+ Leidinggevend (4)	
	+ Ambitieuus (6)	

ASSESSMENT METHODOLOGIE

Dit Profiel is gebaseerd op de volgende informatiebronnen van Dhr. Henk Willemsen:

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

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam	Dhr. Henk Willemsen
Datum	7 januari 2015
Kandidaatgegevens	RP1=5, RP2=4, RP3=7, RP4=10, RP5=6, RP6=1, RP7=4, RP8=5, RP9=2, RP10=7, TS1=4, TS2=5, TS3=10, TS4=4, TS5=9, TS6=9, TS7=6, TS8=7, TS9=8, TS10=2, TS11=1, TS12=1, FE1=3, FE2=7, FE3=1, FE4=7, FE5=3, FE6=6, FE7=5, FE8=4, FE9=6, FE10=7, CNS=8
	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^{SC}

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.