



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Effectiever leren!



Naam

Dhr. Sample Candidate

Datum

24 september 2018

INTRODUCTIE

Individueel leren wordt in toenemende mate beschouwd als een factor van belang in de ontwikkeling van human capital, hetgeen essentieel is in het huidige arbeidsklimaat waar veranderingen elkaar in hoog tempo opvolgen. Dit rapport is samengesteld om u inzicht te verschaffen in de wijze waarop u gewoonlijk met leeractiviteiten omgaat. Inzicht in uw persoonlijke leervoorkeur stelt u in staat leermogelijkheden effectiever te selecteren en te organiseren en aldus uw persoonlijke ontwikkeling op een zo hoog mogelijk niveau te brengen.

Dit rapport is gebaseerd op uw antwoorden op de OPQ32 die, evenals alle andere zelf-beschrijvingsvragenlijsten, geen geheel sluitend resultaat oplevert. De nauwkeurigheid van dit rapport hangt af van de mate van openhartigheid waarmee u de vragen in de OPQ32 heeft beantwoord. Dit rapport heeft niet tot doel een eindoordeel te geven, maar het biedt als zodanig wel een uitgangspunt om u te beraden over de ontwikkelbehoeften die cruciaal zijn voor zowel persoonlijk succes als succes voor de onderneming.

Wijze van leren

Dit rapport biedt duidelijke en gemakkelijk te begrijpen informatie, waarbij eerst een beschrijving wordt gegeven van uw persoonlijke voorkeursleerstijl bij het oppakken van een leeractiviteit en vervolgens uiteengezet wordt hoe dit en andere aspecten van uw profiel naar verwachting van invloed zijn op uw persoonlijke ontwikkeling. Uw route door de diverse leeractiviteiten wordt beïnvloed door de volgende leervoorkeuren:

Analytisch - Intuïtief

- **Een sterke voorkeur voor analytisch leren:** Mensen met een sterke voorkeur voor een analytische benadering hechten grote waarde aan logisch redeneren in hun leeractiviteiten en benaderen leermogelijkheden vanuit een vooral rationeel en objectief gezichtspunt.
- **Een sterke voorkeur voor intuïtief leren:** Mensen met een sterke intuïtieve voorkeur gaan gewoonlijk eerder op hun intuïtie af bij het aangaan van leeractiviteiten. Hun beeld van het leerproces wordt beïnvloed door hun gevoel over een bepaalde leeractiviteit en over de andere mensen die daarbij betrokken zijn.

Actief - Observerend

- **Een sterke voorkeur voor actief leren:** Mensen met een zogeheten "actieve leerstijl" leren het liefst door actief betrokken te zijn bij het leerproces. Zij ontdekken door te doen. De tastbare resultaten van een handeling bieden de gelegenheid om via een 'outside-in'-benadering te leren; dat wil zeggen door zich de handelingen die zijn voorgedaan eigen te maken en zich deze te herinneren uit directe ervaring met werk in praktijksituaties.
- **Een sterke voorkeur voor observatie:** Mensen met een sterke voorkeur voor een observerende leerstijl zullen in eerste instantie op zoek gaan naar mogelijkheden om naar anderen te kijken en te luisteren alvorens zelf deel te nemen aan een leeractiviteit of -ervaring. Deze mensen hebben de neiging te leren via een 'inside-out'-benadering; dat wil zeggen door eerst uit te zoeken en te begrijpen wat er allemaal bij een bepaalde activiteit komt kijken, alvorens er direct actief aan deel te nemen.

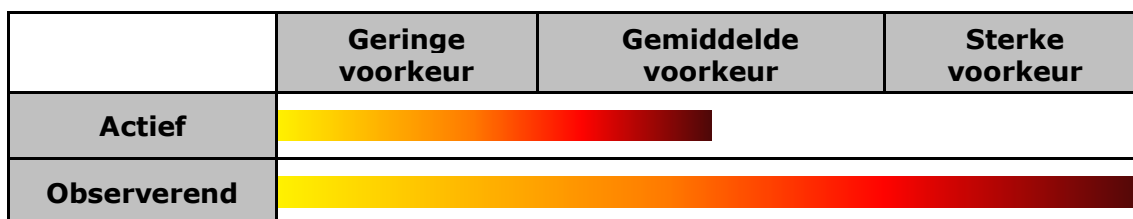
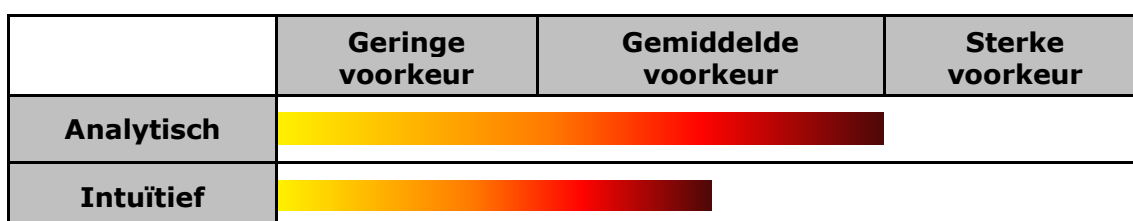
Effectiever leren

De meeste belangrijke leerervaringen doen zich voor in de context van de werkomgeving door middel van het aanleren en ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn om tegemoet te komen aan de behoeften van de werkomgeving. Dit rapport is met name opgesteld om een voorstelling te geven van leren in de context van de werkomgeving.

Dit rapport geeft u informatie over uw natuurlijke leervoorkeuren, maar daarnaast is het van belang dat u ook aandacht besteedt aan die leerbenaderingen die wellicht niet tot uw natuurlijke voorkeur, of liever gezegd, niet tot uw sterke voorkeuren behoren. Door uzelf uit te dagen andere benaderingen te kiezen dan die die gewoonlijk uw voorkeur hebben, zorgt u voor een meer evenwichtige benadering van uw persoonlijke ontwikkeling door een groter zelfbewustzijn aan de dag te leggen.

Uw leervoorkeuren

Op basis van uw antwoorden op de OPQ32 vindt u in onderstaande schema's een overzicht van uw leervoorkeuren.



Normgroep: OPQ32r Brits Engels Bevolking algemeen 2011 (GBR)

Analytisch/Intuïtief

Uit uw antwoorden blijkt dat, hoewel het niet een van uw sterkste kanten is in uw benadering m.b.t. leren, u wellicht de tijd neemt om na te denken over wat u met het leerproces wilt bereiken, en hoe u weet of u de leerdoelstelling die u voor uzelf heeft bepaald ook heeft behaald.

Op bepaalde momenten laat u zich leiden door uw gevoel, maar in andere situaties voelt u zich minder op uw gemak als u op uw intuïtie afgaat. Daarom wilt u anderen en hun meningen misschien erbij betrekken als ondersteuning in uw leerproces.

Actief/Observerend

Uit uw antwoorden blijkt dat u graag leert van het kijken en luisteren naar anderen, voordat u meteen betrokken raakt bij een taak of een activiteit. U geeft de voorkeur aan ontwikkelingsmogelijkheden waarbij u in een heldere structuur kunt werken of duidelijke richtlijnen kunt volgen. In bepaalde gevallen zal een "leren door te doen" aanpak u aanspreken. Vooral als u verwacht dat een leerervaring een positief resultaat zal hebben.

Leercompetenties

In het voorgaande deel van het rapport is een beschrijving gegeven van uw voorkeuren wanneer u aan leeractiviteiten deelneemt. Het volgende deel beschrijft vier cruciale leercompetenties aan de hand waarvan u, wanneer zij worden gecombineerd met uw leervoorkeuren, beter zult begrijpen hoe u kunt "leren leren", alsook hoe u uw persoonlijke ontwikkeling effectiever gestalte geeft.

Competentie	Definities
Leermogelijkheden zoeken	Actief in het identificeren van leermogelijkheden en creatief in het benutten ervan
Leermogelijkheden aangrijpen	Open houding met betrekking tot het uitproberen van nieuwe dingen en het aangaan van uitdagingen, zelfs als hieraan risico's zijn verbonden
Leeractiviteiten plannen	Aannemen van een pro-actieve houding met betrekking tot het plannen en organiseren van leeractiviteiten
Leren van feedback	Open houding met betrekking tot het vragen om en leren van feedback van anderen

Uw scores op deze competenties, opnieuw uitgaande van uw antwoorden op de OPQ, zijn als volgt samengevat: competenties die waarschijnlijk tot uw sterke punten behoren, competenties waar mogelijk ruimte is voor verdere ontwikkeling en tot slot competenties die een mogelijke ontwikkelbehoefte aangeven. U dient deze competenties eveneens te beschouwen in het licht van uw huidige motivatie om te leren. Misschien bent u wel iemand die gewoonlijk een tamelijk open houding aan de dag legt als het gaat om het plannen van leeractiviteiten, maar ziet u, wanneer u daartoe wordt gemotiveerd, de noodzaak om meer tijd te besteden aan de planning en organisatie daarvan. Het kan natuurlijk ook zo zijn dat u iemand bent die liever eerst rustig nadenkt alvorens tot handelen over te gaan, maar dat u soms ook de noodzaak inziet om u meteen in een leersituatie te begeven zonder eerst de gelegenheid te hebben gehad alles goed te doordenken.

Uw antwoorden op de OPQ zijn gebruikt om gedrag behorende bij deze competenties voor te stellen die bevorderlijk zijn voor uw persoonlijke ontwikkeling. De gebieden waarop u zich moet concentreren zijn als volgt weergegeven:

Verklaring van symbolen voor competentiebeoordeling en kleurcoderingen

●●●	STERK PUNT
●●	RUIMTE VOOR VERDERE ONTWIKKELING
●	MOGELIJKE ONTWIKKELBEHOEFTE

Behalve informatie over uw globale score op elke van de vier leercompetenties, wordt feedback gegeven die is afgestemd op uw specifieke gedragskenmerken. Indien de competentie wordt gemarkeerd als 'Ruimte voor verdere ontwikkeling' (een punt waaraan u aandacht moet besteden) of als een 'Mogelijke ontwikkelbehoefte' (een punt waaraan u moet werken), worden specifieke vragen gesteld en acties voorgesteld aan de hand waarvan u uw benadering van leeractiviteiten en uw verdere ontwikkeling kunt versterken.

Uw resultaten zijn gebaseerd op een vergelijking met de volgende normgroep: OPQ32r Brits Engels Bevolking algemeen 2011 (GBR)

Om de effectiviteit van uw leerpotentieel zo veel mogelijk te vergroten, is het van belang om gelegenheden te identificeren die uw zienswijze kunnen veranderen of die de mogelijkheid bieden nieuwe dingen te leren.

- Zal waarschijnlijk ideeën en alternatieven aandragen hoe aan leer- en ontwikkelingsbehoeften kan worden voldaan, maar zal waarschijnlijk ook anderen voor ideeën en suggesties raadplegen.
- Voelt meer voor een traditionele benadering, zal dus niet snel leermogelijkheden buiten de formele trainings- en ontwikkelingsprogramma's herkennen.
- Houdt van afwisseling en vernieuwing, zal dus zeer waarschijnlijk zoeken naar nieuwe en andere leerervaringen.

Mogelijke ontwikkelactiviteiten voor verdere bespreking:

- Onderzoek of het mogelijk is om binnen uw werkomgeving een leergroep of -team op te zetten. Naast de voordelen van het creëren van meer kansen om te leren, kunnen dergelijke groepen positieve voordelen opleveren door te netwerken met collega's van andere onderdelen in de organisatie en creatieve ideeën met elkaar uit te wisselen, en kunnen ze bovendien uw organisatorische kennis vergroten.
- Beoordeel samen met een collega, coach of mentor uw recente werk. Waren er momenten dat u wenste dat u een radicalere aanpak had gekozen? Wat zouden de voordelen daarvan zijn geweest? Hoe kunt u ervoor zorgen dat u in de toekomst wat radicaler te werk gaat?
- Leerkansen die variatie bieden en vernieuwend zijn, spreken u waarschijnlijk aan. Overweeg het organiseren van regelmatige vergaderingen met uw coach, mentor of een sympathieke collega om periodiek te beoordelen wat u geleerd heeft en om toekomstige leerkansen helpen te bepalen. Dit geldt ook voor leerkansen die betrekking hebben op routinetaken.

Het aangrijpen van mogelijkheden om te leren, brengt met zich mee dat er risico's moeten worden genomen en dat er soms fouten worden gemaakt. Dit is een cruciaal onderdeel van het leerproces: het introduceren van uitdagingen en het verwerven van waardevol inzicht in welke zaken succes tot gevolg hebben, maar ook in wat niet goed werkt.

- Volgt beslist liever eigen benadering, zal zeer waarschijnlijk zijn eigen weg gaan wat betreft persoonlijke ontwikkeling en daar actie op ondernemen.
- Streeft soms veeleisende doelen na, zal dus af en toe uitdagende doelstellingen voor zijn persoonlijke ontwikkeling kiezen en bereiken.
- Zal zich waarschijnlijk zorgen maken over dingen die fout gaan, is dus wellicht terughoudend wat betreft bepaalde nieuwe kansen om te leren en zich te ontwikkelen.

Mogelijke ontwikkelactiviteiten voor verdere bespreking:

- Stel een lijst op met fouten die u gemaakt heeft in de afgelopen twee à drie jaar. Wat heeft u van deze fouten geleerd en had u deze kunnen voorkomen als u anderen om advies had gevraagd tijdens uw leerproces? Wat zou u zijn misgelopen in uw leerproces als al deze beslissingen juist waren?
- Andere aspecten van uw werk kunnen belangrijker zijn dan leren. Streef ernaar uw prioriteiten te beoordelen om zo te bepalen waar nieuwe leertaken en ontwikkelingsmogelijkheden liggen. Bespreek deze met een vriend of collega om te zien of u leerkansen over het hoofd heeft gezien.
- Onderzoek welke leermiddelen er binnen uw organisatie aanwezig zijn, bijv. bibliotheek, interne cursussen, cd, web-gebaseerd leren. Het onderzoeken van externe cursussen kan ook nuttig zijn. Het bespreken van uw leerplannen met een collega kan eventuele zorgen met betrekking tot het leren van nieuwe taken wegnemen.

Om het meeste profijt te hebben van uw leeractiviteiten, is het van belang dat u een goede planning maakt, waarin u aangeeft hoe en wanneer u mijlpalen en doelstellingen in uw ontwikkeling bereikt.

- Heeft de neiging om vooruit te plannen, zal dus zeer waarschijnlijk duidelijke deadlines en tijdschema's opstellen voor het leer- en ontwikkelingstraject.
- Let op details zonder zich daarin te verliezen, zal dus waarschijnlijk in staat zijn vanuit een breder perspectief te bekijken, hoe de leer- en ontwikkelingsdoelstellingen kunnen worden behaald.
- Calculeert van tevoren al in sommige taken niet af te maken, zal zich daarom bezig houden met de interessantste elementen van een leerplan of een persoonlijk ontwikkelingsprogramma.

Uw antwoorden duiden erop dat dit een relatief sterk punt is in uw wijze van leren en daarom zou u in het kader van uw verdere persoonlijke ontwikkeling ernaar moeten streven dit punt te behouden. De gedragingen die hierboven zijn samengevat ondersteunen u bij het behouden van dit sterke punt. Het kan wellicht ook nuttig voor u zijn om te bekijken in welke mate uw huidige en toekomstige rollen het u mogelijk maken uw waarschijnlijk sterke vermogen op dit vlak ook daadwerkelijk te laten zien.

Het krijgen van feedback over prestaties is een van de beste manieren om iets te leren over persoonlijke effectiviteit en om verdere mogelijkheden te identificeren om te leren en uzelf verder te ontwikkelen.

- Is enigszins bezorgd over hoe hij door anderen wordt gezien, zal feedback van anderen wellicht als een mogelijke bron van kritiek zien in plaats van als waardevolle informatie.
- Is liever consequent, zal het dus moeilijk vinden om zijn benadering wat betreft leren en ontwikkeling bij te stellen naar aanleiding van feedback van anderen.
- Is op zijn hoede voor andermans bedoelingen, zal wellicht voorzichtig zijn om goede of slechte leerervaringen met anderen te delen.

Mogelijke ontwikkelactiviteiten voor verdere bespreking:

- Overweeg het houden van projectbeoordelingsvergaderingen, als u dit nog niet doet, en maak de feedback op prestaties onderdeel van deze vergadering. Dit principe is toepasbaar voor elk belangrijk werk, al dan niet georganiseerd op projectbasis. In deze situatie is het belangrijk ervoor te zorgen dat alle betrokkenen, inclusief de projectmanager, feedback ontvangen en dat alles zo doordacht mogelijk georganiseerd is. De feedback moet eerlijk, objectief en positief zijn, waarbij wel ontwikkelingskwesties bespreekbaar moeten kunnen zijn.
- Overweeg het organiseren van een 360-graden feedbackoefening, waarin uw prestaties door collega's, ondergeschikten en door uw manager worden beoordeeld, om vanuit verschillende perspectieven feedback te ontvangen. Stel de gemeenschappelijke thema's in de feedback van uw beoordelaars vast en bedenk hoe deze informatie u kan helpen bij het vaststellen waar u uw gedrag dient aan te passen, zodat u voortaan het meeste kunt halen uit ontwikkelingsactiviteiten.
- Oefen het vragen om feedback van anderen, te beginnen van diegenen in uw team die u vertrouwt en respecteert. Voorkom dat u oordeelt over wat zij zeggen over uw prestaties en u als persoon, maar bedenk hoe u hun feedback in uw werk kunt toepassen en hierop verder kunt bouwen.

BEOORDELINGSMETHODOLOGIE

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

Vragenlijst / Capaciteitentest	Normgroep
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Brits Engels Bevolking algemeen 2011 (GBR)

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 Effectiever leren! 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(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

© 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.