

OPQ

Effectiever leren!

Naam

Dhr. Henk Willemsen

Datum

7 januari 2015



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.

	Geringe voorkeur	Gemiddelde voorkeur	Sterke voorkeur
Analytisch			
Intuïtief			

	Geringe voorkeur	Gemiddelde voorkeur	Sterke voorkeur
Actief			
Observerend			

Normgroep: OPQ32r Nederlands Management & Professionals 2011 (NLD)

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 in bepaalde gevallen een "leren door te doen" aanpak u aanspreekt, vooral als u verwacht dat een leerervaring een positief resultaat zal hebben. In sommige gevallen geeft u de voorkeur aan een voorzichtigere aanpak en kijkt en luistert u liever eerst naar anderen voordat u direct aan de slag gaat met een leeractiviteit.

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 Nederlands Management & Professionals 2011 (NLD)

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.

- ● ● Benut mogelijkheden om creatieve oplossingen te bedenken, zal dus ook zelf ideeën en alternatieven aandragen hoe aan leer- en ontwikkelingsbehoeften kan worden voldaan.
- ● Zal soms in staat zijn ook leermogelijkheden buiten de formele trainings- en ontwikkelingsprogramma's te herkennen.
- ● Staat tot op zekere hoogte open voor verandering en vernieuwing, maar voelt zich misschien minder op zijn gemak bij nieuwe en andere leerervaringen.

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 sterk vermogen op dit vlak ook daadwerkelijk te laten zien.

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.
- ● Kan zich soms zorgen maken over belangrijke gebeurtenissen, zal waarschijnlijk positief en enthousiast reageren op bepaalde nieuwe kansen om te leren en zich te ontwikkelen.

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 sterk vermogen op dit vlak ook daadwerkelijk te laten zien.

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.
- Zal geneigd zijn zich niet in details te verdiepen, zal dus waarschijnlijk niet in staat zijn te analyseren hoe de leer- en ontwikkelingsdoelstellingen kunnen worden behaald.
- Ziet deadlines als flexibel, zal het wellicht moeilijk vinden om vast te houden aan een leerplan of een persoonlijk ontwikkelingsprogramma.

Mogelijke ontwikkelactiviteiten voor verdere bespreking:

- Beoordeel uw lange termijndoelen voor uw leertraject en besteed tijd aan het toekennen van prioriteiten voor uw activiteiten en gekozen middelen. Probeer regelmatig uw vorderingen ten opzichte van uw leerdoelen te beoordelen en verwerk wat u geleerd heeft in toekomstige leerprocessen.
- Leg contacten met enkele collega's die in een soortgelijke omgeving werken en die een gestructureerde benadering hebben wat betreft hun leertraject. Bespreek met hen de technieken die zij gebruiken voor het plannen van hun leertraject. Is er iets dat u kunt aanpassen en kunt toepassen op uw eigen situatie om uw leerkansen te vergroten?
- Overweeg het invoeren van deadlines en resultaten voor uw leerdoelstellingen. Bepaal hoe u deze deadlines belangrijk kunt maken, bijvoorbeeld door de resultaten van een leerproject te presenteren aan oudere collega's, zodat u gestimuleerd wordt om deze taken te voltooien.

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.
- Zal soms zijn gedrag aanpassen aan de situatie, dus zijn benadering wat betreft het leren en de ontwikkeling bijstellen 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 prioriteiten toe te kennen aan uw leertraject en ontwikkeling en in welke situaties u uw gedrag het beste kunt variëren om het maximale uit uw ontwikkeling te halen.
- 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. Jan Schuitemaker:

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

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam	Dhr. Jan Schuitemaker
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.
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 TM (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.

www.ceb.shl.com

© 2013 SHL, onderdeel van CEB. 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.