



## Persoonlijkheidsvragenlijst OPQ32i

> Effectiever leren!

Naam: **de heer Piet Hollander**

Vergelijkingsgroep: Hoger opleidingsniveau

Datum: 26-09-2004

## OVER DIT RAPPORT

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

[EFFECTIEVER LEREN!](#)

[UW LEERVOORKEUREN](#)

[LEERCOMPETENTIES](#)

### Over expert rapportages

Gepast voorbehoud moet in acht worden genomen voor de beperkingen van een instrument bij de interpretatie van de gegevens. Dit rapport werd automatisch gegenereerd. De gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de nu volgende tekst. SHL kan geen aansprakelijkheid accepteren voor de consequenties van het gebruik van dit rapport en kan niet garanderen dat de inhoud de onveranderde output is van het computersysteem.

Het gebruik van SHL instrumenten is alleen toegestaan aan personen, werkzaam voor een licentiehoudende organisatie.

Internet: <http://www.shl.com>

Report language: Dutch

© SHL Group plc 2004. Alle rechten voorbehouden.

® SHL en OPQ zijn handelsmerken van SHL Group plc., geregistreerd in het VK en in andere landen. 'People Performance' is een handelsmerk van SHL Group plc.

Ook in: [Australië](#) | [België](#) | [Canada](#) | [Canada \(Frans\)](#) | [China](#) | [Denemarken](#) | [Duitsland](#) | [Finland](#) | [Frankrijk](#) | [Hong Kong](#) | [Hongarije](#) | [India](#) | [Ierland](#) | [Italië](#) | [Japan](#) | [Nederland](#) | [Nieuw Zeeland](#) | [Noorwegen](#) | [Polen](#) | [Portugal](#) | [Singapore](#) | [Turkije](#) | [VK](#) | [VS](#) | [Zuid Afrika](#) | [Zuid Korea](#) | [Zweden](#) | [Zwitserland](#)

### Inleiding

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 OPO32 vindt u in onderstaande schema's een overzicht van uw leerpreferenties.

	Geringe voorkeur	Gemiddelde voorkeur	Sterke voorkeur
Analytisch			
Intuitief			

	Geringe voorkeur	Gemiddelde voorkeur	Sterke voorkeur
Actief			
Observerend			

Normgroep: Hoger opleidingsniveau

### Analytisch/Intuitief

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 door te experimenteren. U voelt zich waarschijnlijk meer op uw gemak bij leermogelijkheden waarin u actief betrokken kunt zijn en die actiegericht zijn. Hoewel u gewoonlijk zonder nauwelijks te aarzelen meteen aan de slag gaat met een leerervaring neigt u ook naar terughoudendheid om te leren door naar anderen te kijken. Het flexibel omgaan met leren, spreekt u waarschijnlijk ook meer aan dan leren aan de hand van een complexe structuur en gedetailleerde richtlijnen..

## 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

■ ■ ■	<b>STERK PUNT</b>
■ ■	<b>RUIMTE VOOR VERDERE ONTWIKKELING</b>
■	<b>MOGELIJKE ONTWIKKELBEHOEFTE</b>

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: Hoger opleidingsniveau

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.

■ Bouwt liever voort op andermans ideeën, zal zelf minder snel 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.

■ ■ ■ 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 en nieuwe ideeën op te doen voor manieren om te leren, kunnen dergelijke groepen positieve voordelen opleveren door te netwerken met collega's van andere onderdelen in de organisatie, 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 en tegelijkertijd rekening houdt met conventionele benaderingen?
- 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.

■■■ Stelt hoge persoonlijke doelen, zal dus geneigd zijn uitdagende doelstellingen voor zijn persoonlijke ontwikkeling te kiezen en te 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 sterke vermogen op dit vlak ook daadwerkelijk te laten zien.



## Leeractiviteiten plannen

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.

■ ■ Plant enigszins vooruit, zal dus waarschijnlijk enkele deadlines en tijdschema's opstellen voor het leer- en ontwikkelingstraject op korte en lange termijn.

■ 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:

- Noteer uw langetermijndoelen voor uw leertraject, denk na over de tussentijdse doelen en besteed tijd aan het toekennen van prioriteiten voor beslissingen over uw activiteiten en de 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.

## Leren van feedback

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.

- ■ Zoekt naar een balans tussen een gevoelige en een harde aanpak, zal dus wellicht feedback als waardevolle informatie zien en niet als een mogelijke bron van kritiek.
- ■ 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.
- ■ Vertrouwt mensen die feedback leveren in realistische mate, zal dus soms graag goede of slechte leerervaringen met anderen 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.
- 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 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.