



Persoonlijk Verslag  
Rene de Jong

Focus

Stijlen

## Inleiding

Bedankt voor het invullen van de Styles-vragenlijst. In dit rapport vindt u beknopte feedback over uw motieven, voorkeuren, behoeften en talenten op een groot aantal gebieden die relevant zijn voor uw werk.

Wees u er bij het lezen van dit verslag van bewust dat het gebaseerd is op uw eigen antwoorden en beoordelingen van de Styles. Het rapport beschrijft hoe u uzelf ziet, en niet zozeer hoe u op anderen overkomt. Maar uit onderzoek blijkt dat het beeld dat iemand van zichzelf heeft, een krachtige voorspeller is van het functioneren van die persoon.

Er wordt informatie gegeven over de 12 secties, die zijn gegroepeerd in vier kernclusters: Denkwijze, Beïnvloeding, Aanpassingsvermogen en Oplevering. Elke sectie bestaat uit drie facetten. Er zijn in totaal 36 facetten.

Uw uitslag combineert de waarderingen en keuzes die u in uw antwoorden hebt toegekend. De resultaten zijn gebaseerd op een vergelijking met een groep van 31.000 internationale professionals en managers. Uw score voor elke sectie wordt grafisch weergegeven op een schaal van 1 tot 10. De score geeft aan hoe extreem uw resultaten zijn: scores van 5 en 6 zijn typisch voor de vergelijkingsgroep, terwijl 1 en 10 extreme scores zijn die door ongeveer slechts 1% van de vergelijkingsgroep worden behaald. Onder iedere stijl staan omschrijvingen van de drie facetscores die onderdeel uitmaken van de sectiescore. Als er grote verschillen bestaan in de omschrijvingen binnen een stijl, wijst dit op een breed bereik in de facetscores en dit verdient dan reflectie en verdere discussie.

## Over dit rapport

De informatie in dit rapport geeft waarschijnlijk een betrouwbaar overzicht van uw motieven, voorkeuren, behoeften en talenten op de werkplek (relatief ten opzichte van anderen) voor de komende 12 tot 24 maanden, afhankelijk van uw omstandigheden.

Dit rapport is opgesteld met behulp van Saville Assessment-software-systemen. Het is gebaseerd op de resultaten van een vragenlijst die door u, de respondent, is ingevuld en geeft een weerslag van uw antwoorden.

Dit rapport is in elektronische vorm gegenereerd. Saville Assessment kan niet garanderen dat het rapport naderhand niet is bewerkt of aangepast. We kunnen geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele gevolgen van het gebruik van dit rapport, op welke wijze dan ook ontstaan.

De toepassing van deze beoordeling beperkt zicht tot medewerkers en vertegenwoordigers van Saville Assessment en klanten die geautoriseerd zijn door Saville Assessment.

# Psychometrisch Profiel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Denkwijze	<b>Evaluerend zijn</b> - heeft zeer weinig belangstelling voor het analyseren van informatie; vindt het waarschijnlijk niet fijn schriftelijk te communiceren; vindt met cijfers werken net zo leuk als de meeste andere mensen			■						
	<b>Onderzoekend zijn</b> - is zeer weinig gericht op het leren van nieuwe dingen; houdt er niet van om dingen snel te moeten leren; heeft erg weinig aandacht voor het voortdurend verbeteren van dingen	■								
	<b>Verbeeldingskracht hebben</b> - genereert weinig ideeën; heel zelden gericht op het ontwikkelen van concepten; toont beperkte belangstelling voor het ontwikkelen van strategieën	■								
Beïnvloeding	<b>Onderhoudend zijn</b> - zeer levendig; heeft een beetje tijd nodig om een band op te bouwen; is vaak het middelpunt van de belangstelling								■	
	<b>Impact hebben</b> - zeer overredend; voelt zich zeer op zijn gemak bij het geven van presentaties; is open in het oneens zijn									■
	<b>Assertief zijn</b> - bereid om verantwoordelijkheid voor grote beslissingen te nemen; minder gericht op de leiderschapsrol; heeft weinig belangstelling om manieren te vinden om anderen te motiveren				■					
Aanpassingsvermogen	<b>Veerkracht hebben</b> - heel zelfverzekerd; wordt zelden nerveus tijdens belangrijke gebeurtenissen; voelt zich niet prettig bij mensen die van slag zijn							■		
	<b>Flexibel zijn</b> - heeft enigszins waarschijnlijk een optimistische kijk; minder positief over verandering dan veel mensen; staat enigszins open voor feedback van anderen				■					
	<b>Ondersteunend zijn</b> - minder inlevend dan de meeste mensen; minder teamgericht dan anderen; is minder meelevend dan anderen	■								
Oplevering	<b>Plichtsgetrouw zijn</b> - net zo plichtsgetrouw in het halen van deadlines als de meeste andere mensen; heeft er weinig aandacht voor om te zorgen dat de details kloppen; is veel minder geneigd regels te volgen		■							
	<b>Gestructureerd zijn</b> - minder goed georganiseerd dan veel mensen; houdt er niet van om plannen te moeten maken; werkt in een redelijk snel tempo			■						
	<b>Gedreven zijn</b> - is zeer goed in het realiseren van dingen; ontdekt effectief zakelijke kansen; zeer gemotiveerd om uitstekende resultaten te behalen									■

## Voorspelde Overeenstemming Cultuur Omgeving

Op basis van uitgebreid onderzoek door Saville Assessment naar het verband tussen de persoonlijke stijlen van medewerkers en de werkcultuur geeft deze informatie een analyse van de aspecten van de cultuur, de functie en de werkomgeving die uw prestaties waarschijnlijk zullen vergroten of juist belemmeren:

### Prestatievergroters

- ⊕ waar de mogelijkheid bestaat het middelpunt van de belangstelling te zijn, en waar mensen zich bewust zijn van hun prestaties en status
- ⊕ waar opkomen voor een overtuigende zaak zeer wordt gewaardeerd en invloed wordt uitgeoefend door te overtuigen en te onderhandelen in plaats van door middel van autoriteit
- ⊕ waar mensen worden aangemoedigd verantwoordelijkheid te nemen voor belangrijke beslissingen en besluitvaardigheid een gewaardeerde eigenschap is
- ⊕ waar zelfvertrouwen een pluspunt is en mensen worden aangemoedigd om hun eigen waarde te kennen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen werk
- ⊕ waar energieniveaus hoog zijn, men zeer actiegericht is en mensen worden beloond als ze initiatief nemen en zaken voor elkaar krijgen
- ⊕ waar het vermogen om zaken helder en met vertrouwen uit te leggen zeer wordt gewaardeerd en er regelmatig de mogelijkheid bestaat om formele presentaties te geven
- ⊕ waar commercie en ondernemerschap worden gewaardeerd, en de nadruk ligt op het ontdekken van zakelijke kansen en het beter presteren dan de concurrentie
- ⊕ waar talloze mogelijkheden bestaan om nieuwe contacten te leggen en relaties te ontwikkelen, en goed netwerken wordt gezien als een sleutel tot succes

### Prestatiebelemmers

- ⊖ waar men in een ondergeschikte positie verkeert en prestaties niet worden opgemerkt
- ⊖ waar invloed wordt uitgeoefend door bevelen en controle in plaats van overtuiging en onderhandelen
- ⊖ waar de verantwoordelijkheid voor belangrijke beslissingen bij andere mensen ligt en er weinig gelegenheid is om de uitkomst te beïnvloeden
- ⊖ waar zelfvertrouwen gelijk wordt gesteld aan arrogantie en wordt geminacht, en mensen worden ontmoedigd om controle over hun eigen werk te nemen
- ⊖ waar energieniveaus laag zijn en mensen weinig initiatief tonen
- ⊖ waar er relatief weinig belang wordt gehecht aan het vermogen om zaken goed uit te leggen, en er weinig gelegenheid is om presentaties te geven
- ⊖ waar de cultuur niet commercieel en niet competitief is, en niet op winst is gericht
- ⊖ waar weinig gelegenheden zijn om te netwerken