



Persoonlijk Rapport
Rene de Jong



Professionele

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 36 dimensies van Styles, die zijn gegroepeerd in 12 secties. Elke sectie valt onder een van de vier kernclusters: Denkwijze, Beïnvloeding, Aanpassingsvermogen en Oplevering. Elke dimensie bestaat uit drie 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 24.000 internationale professionals en managers. Uw score voor elke dimensie wordt grafisch weergegeven op een schaal van 1 tot 10. De dimensiescore 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 de namen van de dimensies staan omschrijvingen van de drie facetscores waaruit de dimensiescore is opgebouwd. Belangrijke variaties in deze omschrijvingen binnen een dimensie geven een indicatie van de breedte waarover facetscores kunnen verschillen en verdienen als zodanig reflectie en discussie.

Bij bepaalde dimensies, zoals 'Betrouwbaar', geven mensen zichzelf meestal een hoge score. Als gevolg daarvan, en ook omdat de resultaten relatief zijn, kan het zijn dat uw score lager is dan u zou hebben verwacht op die gebieden. Het is ook belangrijk om in gedachten te houden dat scores worden geïnterpreteerd in termen van wat wenselijk is voor een bepaalde functierol. 'Conformerend', bijvoorbeeld, is misschien wenselijk voor administratieve functies die een strikte naleving van regels en procedures vereisen, maar kan minder wenselijk zijn bij hogere functies waarin een bepaalde mate van risico's nemen noodzakelijk is en soms vindingrijk moet worden omgegaan met bureaucratische regels en procedures.

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.

Denkwijze Cluster

Denkwijze										
Evaluerend zijn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analytisch enigszins geïnteresseerd in het analyseren van informatie; stelt vrij vaak onderzoekende vragen; geneigd om oplossingen te zoeken voor problemen						■				
Feitelijk waarschijnlijk goed in schriftelijk communiceren; enigszins geïnteresseerd in de redenering achter een argument; onderzoekt de feiten uitgebreid							■			
Rationeel vindt met cijfers werken net zo leuk als de meeste andere mensen; heeft weinig belangstelling voor informatietechnologie; baseert beslissingen waarschijnlijk alleen op de feiten					■					
Onderzoekend zijn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Leergierig is relatief weinig gericht op het leren van nieuwe dingen; een snelle leerling; geneigd om te leren door te lezen							■			
Praktisch ingesteld minder gericht op praktisch werk verrichten dan anderen; zeer weinig belangstelling voor leren door te doen; legt relatief weinig nadruk op het gebruiken van gezond verstand		■								
Inzichtelijk ontdekt vaak manieren om dingen te verbeteren; dringt heel snel door tot de kern van een probleem; vertrouwt op intuïtie bij het vormen van een oordeel									■	
Verbeeldingskracht hebben	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vindingrijk genereert veel ideeën; bedenkt hele vernieuwende ideeën; kiest waarschijnlijk voor radicale oplossingen										■
Abstract goed in het ontwikkelen van concepten; past theorieën vaak toe; enigszins geïnteresseerd in het bestuderen van onderliggende principes							■			
Strategisch geneigd om strategieën te ontwikkelen; heeft een zeer langetermijnvisie; vormt een heldere toekomstvisie									■	

Beïnvloeding Cluster

Beïnvloeding										
Onderhoudend zijn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interactief vrij levendig; enigszins praatgraag; enigszins geïnteresseerd in netwerken						■				
Innemend heeft een beetje tijd nodig om een band op te bouwen; legt weinig nadruk op het maken van een goede eerste indruk; maakt redelijk gemakkelijk nieuwe vrienden			■							
Zelf promotend is vaak het middelpunt van de belangstelling; enigszins bescheiden over eigen prestaties; heeft er enigszins behoefte aan om geprezen te worden								■		
Impact hebben	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Overtuigend zeer overredend; assertief in het duidelijk maken van eigen bedoelingen; is gericht op het sluiten van de beste overeenkomst									■	
Welbespraakt vindt presentaties geven net zo leuk als de meeste andere mensen; legt dingen redelijk goed uit; redelijk zelfverzekerd met nieuwe mensen						■				
Confronterend is heel open in het oneens zijn; sterk geneigd andermans ideeën te betwisten; raakt heel vaak betrokken bij meningsverschillen										■
Assertief zijn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Doelgericht neemt snel beslissingen; bereid om verantwoordelijkheid voor grote beslissingen te nemen; heeft zeer stellige meningen over kwesties										■
Leidinggevend duidelijk gericht op een leiderschapsrol; stuurt mensen goed aan; sterk geneigd om de regie over dingen te nemen								■		
Stimulerend heeft beperkte belangstelling om manieren te vinden om anderen te motiveren; inspirerend; stimuleert anderen redelijk					■					

Aanpassingsvermogen Cluster

Aanpassingsvermogen										
Veerkracht hebben	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zelfbewust enigszins zelfverzekerd; voelt zich meester over eigen toekomst; heeft een sterk gevoel van eigenwaarde										
Beheerst wordt zelden nerveus tijdens belangrijke gebeurtenissen; redelijk kalm voor belangrijke gebeurtenissen; werkt goed onder druk										
Oplossingsgericht gaat redelijk goed om met mensen die van slag zijn; houdt er niet van om met boze mensen om te gaan; heeft minder de behoefte meningsverschillen op te lossen										
Flexibel zijn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Positief heeft waarschijnlijk een optimistische kijk; herstelt zich redelijk snel van tegenslagen; bijzonder opgewekt										
Veranderingsbereid net zo bereid verandering te aanvaarden als de meeste mensen; gaat redelijk goed om met onzekerheid; gaat nieuwe uitdagingen net zo gemakkelijk aan als de meeste mensen										
Ontvankelijk staat minder open voor feedback dan de meeste mensen; zal anderen enigszins waarschijnlijk aanmoedigen de benadering te bekritisieren; vraagt zelden om feedback op prestaties										
Ondersteunend zijn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Attent minder inlevend dan veel mensen; onwaarschijnlijk dat lang met aandacht wordt geluisterd; geïnteresseerd om te begrijpen waarom mensen dingen doen										
Democratisch minder teamgericht dan anderen; houdt enigszins rekening met de mening van anderen; zal anderen waarschijnlijk niet bij de uiteindelijke beslissing betrekken										
Aanvaardend is een beetje minder meelevend dan anderen; redelijk tolerant; vertrouwt mensen enigszins										

Oplevering Cluster

Oplevering										
Plichtsgetrouw zijn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consciëntieus hecht minder belang aan het halen van deadlines dan veel mensen; is minder punctueel dan veel mensen; is soms bereid taken onafgemaakt te laten			■							
Nauwgezet heeft er weinig aandacht voor om te zorgen dat de details kloppen; minder grondig dan veel mensen; staat in voor een redelijk hoog kwaliteitsniveau				■						
Zich kunnen aanpassen is veel minder geneigd regels te volgen; houdt er helemaal niet van om procedures te volgen; is soms bereid risico's te nemen bij besluitvorming	■									
Gestructureerd zijn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Geordend minder goed georganiseerd dan de meeste mensen; houdt er helemaal niet van om plannen te moeten maken; minder geneigd prioriteiten te stellen dan de meeste mensen	■									
Principieel minder gericht op ethiek dan veel mensen; legt minder nadruk op het bewaren van vertrouwelijkheid dan veel mensen; relatief weinig gericht op het nakomen van afspraken			■							
Activiteitgericht werkt in een redelijk snel tempo; werkt lekker als het druk is; geeft er de voorkeur aan één ding tegelijk te doen					■					
Gedreven zijn	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dynamisch is goed in het realiseren van dingen; ongeduldig om dingen in gang te zetten; enigszins energiek							■			
Ondernemend geneigd zakelijke kansen te ontdekken; vrij verkoopgericht; net zo competitief als de meeste mensen								■		
Ambitieus gemotiveerd om uitstekende resultaten te behalen; vrij ambitieus; volhardt waarschijnlijk tijdens moeilijke uitdagingen								■		

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 creativiteit en innovatie worden aangemoedigd, en radicale ideeën en oplossingen worden verwelkomd
- ⊕ waar verhitte debatten welkom zijn en mensen worden aangemoedigd om openlijk ideeën te toetsen, te argumenteren en meningsverschillen te uiten.
- ⊕ waar mensen worden aangemoedigd verantwoordelijkheid te nemen voor belangrijke beslissingen en besluitvaardigheid een gewaardeerde eigenschap is
- ⊕ waar het vermogen om snel tot de kern van kwesties door te dringen en snel oplossingen voor problemen te ontdekken zeer wordt gewaardeerd
- ⊕ waar de ontwikkeling van theoretische ideeën en concepten wordt aangemoedigd
- ⊕ waar men ongeacht sterk op resultaten is gericht en vastbesloten is om te slagen en waar mensen worden beloond voor het behalen van uitstekende resultaten
- ⊕ waar een duidelijke strategische focus is, het wenselijk is een heldere toekomstvisie te hebben, en waar strategisch kunnen denken zeer wordt gewaardeerd
- ⊕ waar commercie en ondernemerschap worden gewaardeerd, en de nadruk ligt op het ontdekken van zakelijke kansen en het beter presteren dan de concurrentie

Prestatiebelemmerers

- ⊖ waar conservatieve houdingen domineren, traditionele benaderingen de voorkeur hebben en mensen worden ontmoedigd nieuwe ideeën te bedenken
- ⊖ waar men afkeurend staat tegenover een afwijkende mening en mensen worden ontmoedigd om ideeën te toetsen, en het te zeggen als ze het oneens zijn
- ⊖ waar de verantwoordelijkheid voor belangrijke beslissingen bij andere mensen ligt en er weinig gelegenheid is om de uitkomst te beïnvloeden
- ⊖ waar weinig waarde wordt gehecht aan het leveren van nieuwe inzichten en het ontdekken van potentiële verbeteringen
- ⊖ waar weinig belangstelling is voor het toepassen van theoretische ideeën en er weinig gelegenheid is om andere mogelijkheden te onderzoeken
- ⊖ waar de drang om uitstekende resultaten te behalen niet groot is en mensen zelden doorzetten als ze op moeilijkheden stuiten
- ⊖ waar de focus eerder op de korte dan op de lange termijn is gericht, tactisch eerder dan strategisch
- ⊖ waar de cultuur niet commercieel en niet competitief is, en niet op winst is gericht