



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Professioneel rapport



Naam

Sample Candidate

Datum

18 september 2018

Stens

RELATIES MET MENSEN		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Oefent zelden druk uit om anderen van mening te laten veranderen, houdt niet van verkopen, minder op zijn/haar gemak bij onderhandelingen	Overtuigend										Geniet van verkopen, op zijn/haar gemak bij onderhandelingen, houdt ervan het standpunt van anderen te veranderen	Involed
2	Laat graag anderen de leiding nemen, houdt er niet van te zeggen wat anderen moeten doen, neemt niet graag de leiding	Leidinggevend										Heeft het graag voor het zeggen, neemt het voortouw, zegt anderen wat ze moeten doen, neemt de leiding	
7	Weerhoudt er zich van anderen te bekritisseren, kan eigen opvattingen soms achterhouden, weinig bereid tot het naar voor brengen van eigen mening	Direct										Drukt mening vrijelijk uit, maakt het duidelijk wanneer hij/zij het oneens is, bereid om anderen te bekritisseren	
8	Aanvaardt meerderheidsbeslissingen, bereid om tot consensus te komen	Onafhankelijk handelend										Volgt liever eigen benadering, bereid tot het negeren van meerderheidsbeslissingen	Sociabiliteit
3	Stil en gereserveerd in groepen, houdt er niet van in het centrum van de belangstelling te staan	Extravert										Levendig en geanimeerd in groepen, spraakzaam, geniet van aandacht	
9	Brengt graag tijd door zonder andere mensen, waardeert het om alleen te zijn, mist zelden het gezelschap van anderen	Gesteld op contact										Heeft plezier in het gezelschap van anderen, is graag onder de mensen, mist snel het gezelschap van anderen	
4	Voelt zich meer op zijn/haar gemak in minder formele situaties, kan zich ongemakkelijk voelen wanneer hij/zij mensen voor het eerst ontmoet	Zelfverzekerd										Voelt zich op zijn/haar gemak als hij/zij mensen voor het eerst ontmoet, op zijn/haar gemak in formele situaties	Empathie
10	Maakt kenbaar wat zijn/haar sterke kanten en prestaties zijn, praat over persoonlijke successen	Bescheiden										Houdt er niet van over zijn/haar prestaties te praten, praat niet over persoonlijke successen	
6	Bereid beslissingen te nemen zonder overleg, neemt beslissingen liever alleen	Democratisch										Overlegt uitgebreid, betreft anderen bij het nemen van beslissingen, neemt beslissingen liever niet alleen	
2	Selectief met sympathie en het geven van steun, houdt afstand van persoonlijke problemen van anderen	Zorgzaam										Sympathiek en attent ten opzichte van anderen, hulpvaardig en ondersteunend, raakt betrokken bij problemen van anderen	
DENKSTIJL		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5	Geeft de voorkeur aan meningen en gevoelens boven feiten en cijfers, geneigd het gebruik van statistieken te vermijden	Rationeel										Houdt van werken met cijfers, heeft plezier in het analyseren van statistische informatie, baseert beslissingen op feiten en cijfers	Analyse
8	Is niet gericht op mogelijke beperkingen, houdt niet van het kritisch analyseren van informatie, zoekt zelden naar fouten of vergissingen	Kritisch										Evalueert informatie kritisch, zoekt naar mogelijke beperkingen, gericht op fouten	
1	Stelt zich geen vragen over de beweegredenen van mensen, is er niet op gericht mensen te analyseren	Gericht op gedragingen										Probeert motieven en gedrag te begrijpen, heeft er plezier in mensen te analyseren	Creativiteit en Verandering
9	Staat positief tegenover veranderingen in werkmethoden, geeft de voorkeur aan nieuwe benaderingen, minder conventioneel	Conventioneel										Geeft de voorkeur aan de reeds bestaande methodes, bevordert een meer traditionele benadering	
6	Is liever bezig met praktische dan met theoretische zaken, houdt er niet van bezig te zijn met abstracte begrippen	Abstract										Geïnteresseerd in theorieën, heeft plezier in discussiëren over abstracte begrippen	
4	Bouwt liever voort op bestaande ideeën dan nieuwe te verzinnen, minder geneigd creatief en inventief te zijn	Vindingrijk										Verzint nieuwe ideeën, is graag creatief, bedenkt originele oplossingen	Structuur
10	Geeft de voorkeur aan routine, is bereid steeds dezelfde taken uit te voeren, zoekt niet naar afwisseling	Gericht op afwisseling										Geeft de voorkeur aan afwisseling, probeert nieuwe dingen uit, houdt van veranderingen in de dagelijkse routine, kan verveld raken als hij/zij steeds dezelfde taken uitvoert	
2	Gedraagt zich hetzelfde in verschillende situaties, gedraagt zich waarschijnlijk niet anders bij verschillende mensen	Buigzaam										Past gedrag aan de situatie aan, past benadering aan verschillende mensen aan	
8	Richt zich liever op ad hoc - dan op lange termijn zaken, minder geneigd een strategisch perspectief in te nemen	Vooruitziend										Heeft een lange termijn visie, stelt doelen voor de toekomst, meer geneigd een strategisch perspectief in te nemen	Gedrevenheid
7	Niet snel in beslag genomen door details, minder ordelijk en systematisch, houdt niet van werken met details	Accuraat										Gericht op details, houdt ervan methodisch te zijn, ordelijk en systematisch, kan in beslag genomen worden door details	
6	Ziet deadlines als flexibel, is bereid sommige taken niet af te maken	Volhardend										Is gericht op het voltooien van dingen, zet door tot het werk af is	
10	Niet beperkt door regels en procedures, bereid om regels te breken, houdt niet van bureaucratie	Regels volgend										Volgt regels en reglementen, geeft de voorkeur aan duidelijke richtlijnen, vindt het moeilijk om regels te breken	
GEVOELENS EN EMOTIES		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
4	Neigt ertoe gespannen te zijn, kan zich moeilijk ontspannen na het werk	Ontspannen										Vindt het makkelijk om te ontspannen, voelt zich zelden gespannen, over het algemeen kalm en onbezorgd	Emotie
9	Voelt zich kalm voor belangrijke gebeurtenissen, minder getroffen door ingrijpende gebeurtenissen, vrij van zorgen	Zorgelijk										Voelt zich nerveus voor belangrijke gebeurtenissen, maakt zich zorgen dat dingen fout zullen gaan	
3	Gevoelig, gemakkelijk geraakt door kritiek, verstoord door onredelijk commentaar of beledigingen	Onaangedaan										Niet gemakkelijk beledigd, kan beledigingen negeren, kan ongevoelig zijn voor persoonlijke kritiek	
6	Bezorgd over de toekomst, verwacht dat dingen fout gaan, concentreert zich op de negatieve aspecten van een situatie	Optimistisch										Verwacht dat dingen goed aflopen, kijkt naar de positieve aspecten van een situatie, heeft een optimistische kijk op de toekomst	Gedrevenheid
1	Op zijn/haar hoede voor andermans bedoelingen, vindt het moeilijk om anderen te vertrouwen, zal zelden om de tuin geleid worden	Vertrouwend										Vertrouwt mensen, ziet anderen als betrouwbaar en eerlijk, gelooft wat anderen zeggen	
4	Drukt gevoelens openlijk uit, vindt het moeilijk om gevoelens te verbergen, toont duidelijk emoties	Terughoudend										Kan gevoelens verbergen voor anderen, toont zelden emoties	
8	Houdt ervan dingen te doen in een rustig tempo, houdt niet van zeer veeleisend werk	Energiek										Gedijt op activiteit, houdt ervan bezig te zijn, geniet ervan veel te doen te hebben	Gedrevenheid
7	Houdt er niet van in competitie te treden met anderen, vindt dat deelnemen belangrijker is dan winnen	Competitief										Heeft de behoefte om te winnen, geniet van competitieve activiteiten, houdt niet van verliezen	
5	Ziet carrière maken als minder belangrijk, zoekt eerder bereikbare dan hoog ambitieuze doelen	Ambitueus										Ambitueus en carrièregericht, houdt ervan veeleisende doelen na te streven	
2	Is geneigd voorzichtig te zijn bij het nemen van beslissingen, neemt liefst de tijd alvorens conclusies te trekken	Besluitvaardig										Beslist snel, komt snel tot conclusies, minder voorzichtig	
7	Heeft de vragenlijst minder consistent beantwoord	Consistentie										Heeft de vragenlijst meer consistent beantwoord	

OPQ32i French Professionals 1999

INTRODUCTIE

Dit rapport is ontworpen voor diegenen die de OPQ training hebben gevolgd. Het kan u helpen bij uw voorbereiding op een terugkoppelingsgesprek, bij het schrijven van een assessment rapport of bij andere doeleinden waar u de interpretatie van de OPQ32 wilt gebruiken.

Het rapport onderzoekt de antwoorden van Dhr. Sample Candidate op de OPQ32 vragenlijst. Het geeft een typering van haar relatieve voorkeuren en gedragingen op het werk.

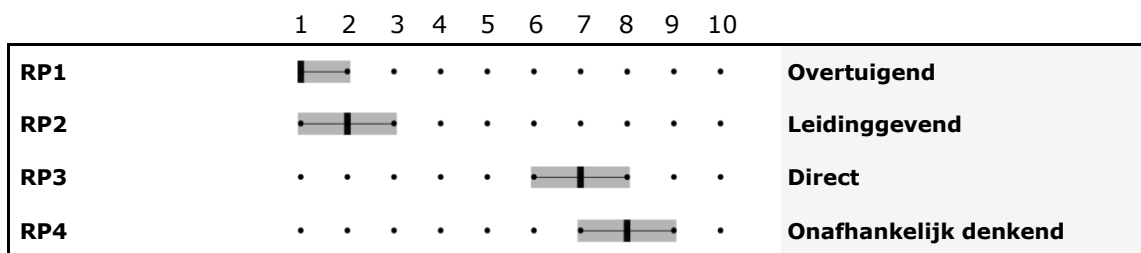
Elk onderdeel geeft een gebied van het OPQ32 profiel weer, samen met een beschrijvende interpretatie van de dimensies en de verbanden tussen de dimensies. Verdere verbanden met andere onderdelen van het profiel (daar waar ze een meer diepgaand begrip geven van de persoon) worden vervolgens gepresenteerd. Het is belangrijk bij het bekijken van de resultaten van de persoonlijkheidsvragenlijst om te beseffen dat de antwoorden het eigen beeld geven van Dhr. Sample Candidate en hoe hij zijn eigen gedrag ziet, en niet hoe zijn persoonlijkheid beschreven zou worden door een ander persoon. De nauwkeurigheid van dit rapport hangt af van de openheid en eerlijkheid waarmee de vragenlijst is ingevuld en ten dele ook van zijn niveau van zelfkennis.

Er moet vermeld worden dat hij de neiging heeft gehad om net zo consistent te antwoorden als de meeste mensen bij het invullen van de vragenlijst.

Dit rapport moet vertrouwelijk worden behandeld. De geldigheidsduur van de informatie in dit rapport is 18-24 maanden, afhankelijk van de rol van Dhr. Sample Candidate op het werk en zijn persoonlijke omstandigheden. Teneinde relevantie te verzekeren moet de interpretatie van het profiel altijd direct gerelateerd worden aan de huidige of toekomstige rol van de persoon in kwestie.

Relaties met mensen

Invloed



Mensen overtuigen is niet iets waartoe Dhr. Sample Candidate zeer bereid lijkt. Niet alleen heeft hij nauwelijks enige interesse in het voeren van onderhandelingen met anderen of in het 'verkopen' van een idee: hij lijkt er de voorkeur aan te geven zich verre te houden van een rol als groepsleider, en ziet waarschijnlijk liever anderen verantwoordelijkheid nemen. Het is daarom aannemelijk dat zowel verkooprollen als leidinggevende rollen onaantrekkelijk voor hem zijn, omdat hij zich ongemakkelijk voelt in rollen waarvoor veel beïnvloeding nodig is.

Wanneer het op argumenteren en energiek debatteren aankomt zal Dhr. Sample Candidate zich maar iets krachtiger dan de meesten uitspreken, maar zijn onafhankelijke houding betekent dat het waarschijnlijk is dat hij het op zijn eigen manier zal gaan doen, wat de anderen ook beslissen.

Zijn stijl van leiding geven zal waarschijnlijk een combinatie zijn van duidelijk sturen en een sterk gevoel voor planning en structuur.

Sociabiliteit

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
RP5	•	■		•	•	•	•	•	•	•	Extravert
RP6	•	•	•	•	•	•	•	■		•	Gesteld op contact
RP7	•	•	■		•	•	•	•	•	•	Zelfverzekerd

Hoewel Dhr. Sample Candidate er erg van houdt in het gezelschap van anderen te zijn, veel liever dan alleen te zijn, komt hij als een stil persoon naar voren, die niet geneigd is tot al te veel levendige of geanimeerde conversatie. Dit zal waarschijnlijk onafhankelijk van het gezelschap waarin hij zich bevindt het geval zijn, maar hij voelt zich maar net iets meer dan een ander op zijn gemak met onbekenden. Het is waarschijnlijk dat Dhr. Sample Candidate goed zal gedijen als lid van een team, maar is zo vanzelfsprekend stil dat zijn bijdragen soms over het hoofd gezien zouden kunnen worden.

Zijn voorkeur om binnen een groep ver op de achtergrond te blijven wordt nog eens versterkt door zijn zeer bescheiden houding ten aanzien van zijn eigen successen. Het is daarom waarschijnlijk dat hij relatief weinig invloed in een sociale groep zal hebben, en wel wat steun kan gebruiken als hij wil dat zijn successen door anderen als zodanig worden herkend.

Hoewel Dhr. Sample Candidate het zeerplezierig vindt samen met anderen te werken, blijft hij toch tamelijkduidelijke eigen meningen houden. Dit maakt het hem mogelijk een mate van individualiteit binnen de groep te handhaven, maar zou ook tot bepaalde conflicten kunnen leiden, omdat het zeer onwaarschijnlijk is dat hij zijn meningen zou herzien om aan die van anderen tegemoet te komen, hoe geweldig prettig hij hun gezelschap dan ook vindt.

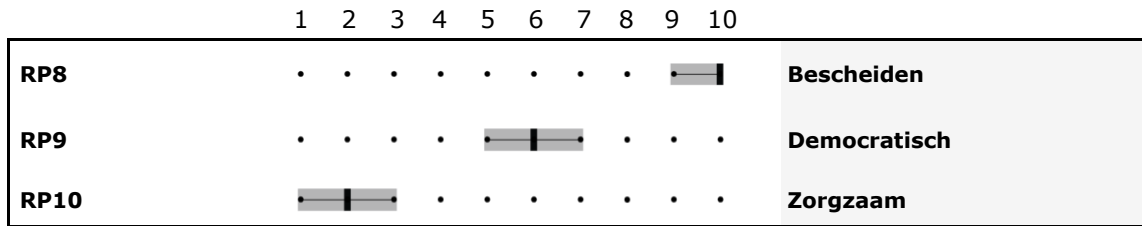
Hoewel hij zichzelf beschrijft als iemand die het zeerplezierig vindt samen met anderen te werken, vindt hij het nietbelangrijk om tijd aan het analyseren van hun gedrag en hun mogelijke reacties te besteden. Dit zou kunnen betekenen dat hij, terwijl hij tamelijk veeltijd met anderen doorbrengt, wellicht niet tot een bijzonder verfijnd begrip van hun motieven en gedragingen zal komen.

Het is waarschijnlijk dat hij naar anderen zal omzien die hem kunnen helpen de zeer hoge afwisseling en nieuwheid te vinden die hij in zijn dagelijks leven zoekt. Hij zal zich daarom in het bijzonder aangetrokken voelen tot anderen die mogelijkheden voor nieuwe en afwisselende ervaringen bieden.

Hij zoekt niet alleen naar een zeer grote hoeveelheid sociale contacten met anderen, maar is ook zeer gevoelig voor kritiek of negatieve commentaren die hij van hen zou kunnen krijgen. Het is daarom waarschijnlijk dat hij veel waarde zal hechten aan wat anderen van hem denken, en hij zal dan ook alle eventuele kritiek die op hem geuit wordt zeersterk voelen.

Hoewel hij een zeer sterke behoefte heeft mensen om zich heen te hebben, betekent dit nog niet dat hij lichtgelovig is of makkelijk door hen voor de gek gehouden zal worden. Hij geeft aan een duidelijkwantrouwen ten aanzien van anderen te hebben, en hij zal in zijn omgang met anderen deze in het algemeen van verborgen motieven verdenken. Dit zou tot gevolg kunnen hebben dat zijn relaties met anderen vrij behoedzaam zijn.

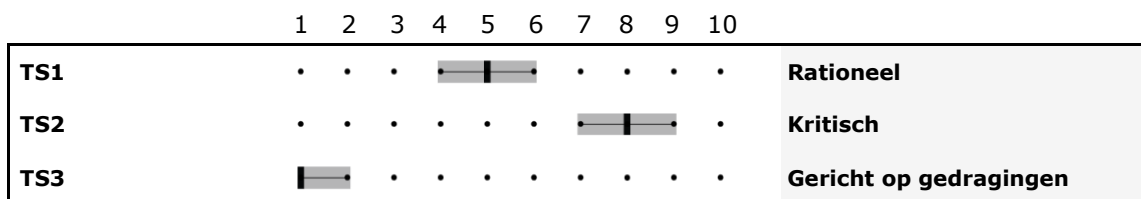
Empathie



Hoewel Dhr. Sample Candidate opmerkelijk onwillig is over zijn prestaties te praten, en deze liever voor zich houdt, zou hij niet kunnen worden omschreven als een bijzonder tolerant iemand, omdat het zeer onwaarschijnlijk is dat hij erg behulpzaam zal zijn wanneer dingen voor andere mensen fout gaan. Wanneer het op het raadplegen van anderen aankomt is het waarschijnlijk dat hij zich ongeveer evenveel als anderen oriënteert voordat hij tot een beslissing komt.

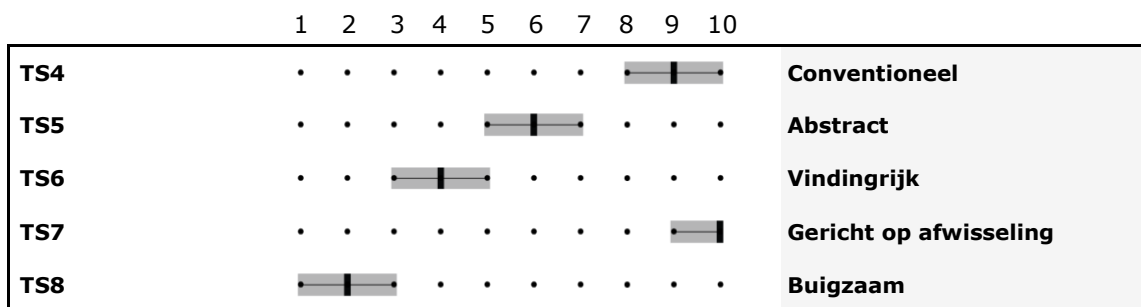
Denkstijl

Analyse



Dhr. Sample Candidate geeft ook aan een duidelijke voorkeur te hebben voor het kritisch analyseren van aan hem voorgelegde informatie of plannen. Hij meldt ook een interesse in het werken met cijfermatige of statistische informatie die vergelijkbaar met die van de meeste anderen is. Deze gaat echter niet samen met een analytische interesse in mensen. Hij geeft aan zeer duidelijk weinig interesse te hebben voor het analyseren van mensen, hun motivaties en hun gedragingen. Het lijkt er op dat het kritisch evalueren van informatie zijn belangrijkste analytische interesse uitmaakt. Dit zal hem waarschijnlijk effectiever in technische of specialistische operationele functies maken, dan in functies die vooral gericht zijn op het leiding geven aan mensen.

Creativiteit en verandering



Dhr. Sample Candidate geeft aan een zeer sterke voorkeur te hebben voor het zich houden aan beproefde en vertrouwde werkwijzen. Desondanks ziet hij zichzelf als intellectueel even nieuwsgierig als de meeste anderen als het gaat om het plezier dat beleefd wordt aan het bespreken van hypothetische of theoretische vraagstukken. Verder heeft hij een licht gebrek aan interesse voor het produceren van inventieve ideeën. Zijn combinatie van voorkeuren suggereert dat hij geneigd is zich aan bestaande werkwijzen vast te klampen, en in bepaalde mate betrokken is bij het produceren van ideeën waarmee deze verbeterd kunnen worden, maar die waarschijnlijk de meer gecompliceerde aspecten van de zaak zullen omzeilen.

Dhr. Sample Candidate geeft aan een zeer sterke voorkeur te hebben voor variatie en vernieuwing boven routine en regelmaat in zijn werk. Als het echter op het aanpassen van zijn gedrag aankomt om tegemoet te komen aan de veranderende eisen die de situaties en de mensen waarmee hij omgaat aan hem stellen, neigt hij ernaar zeer veel meer interesse te tonen voor het zich in alle situaties consistent gedragen. Daarom is het mogelijk dat hij, hoewel hij van variatie houdt, door anderen niet gezien wordt als iemand die flexibel omgaat met veranderende omstandigheden. Het is waarschijnlijk dat hij zal worden gezien als iemand die veel variatie in zijn werk zoekt, maar zijn gedrag niet noodzakelijkerwijs voldoende aanpast aan elke situatie.

Structuur

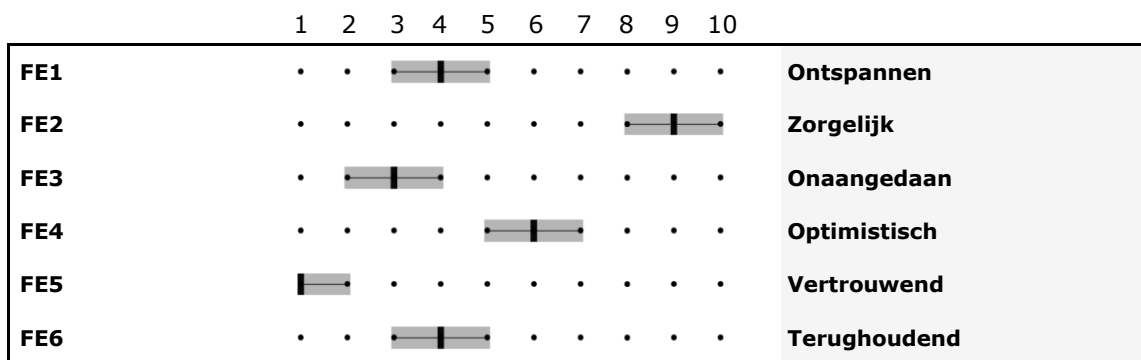
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
TS9		Vooruitziend
TS10		Accuraat
TS11		Volhardend
TS12				Regels volgend

Bij het plannen en stellen van doelen zal Dhr. Sample Candidate waarschijnlijk een meer strategische houding aannemen en over de implicaties voor de lange termijn nadenken. Hij laat dit gepaard gaan met een zorg voor orde en detail die iets meer dan die van de meeste anderen is. In zijn vooruitdenken zal daarom waarschijnlijk niet veel plaats voor de kleinere details zijn; het zal meer op strategisch overzicht gericht zijn, met een niet te sterke aandacht voor de details van de plannen of voorstellen.

Dhr. Sample Candidate lijkt een zeer sterk verlangen te hebben zich nauwgezet aan regels en voorschriften te houden, hoewel hij er een minder sterke nadruk op legt taken persoonlijk tot een goed einde te brengen; deze nadruk is vergelijkbaar met die van de meeste mensen. In combinatie kunnen deze eigenschappen wijzen op een iets sterkere neiging zich aan het boekje te houden dan het voltooien van taken centraal te stellen. Hij kan als overbezorgd om regels en voorschriften overkomen, en als mogelijk niet bereid om deze te overtreden om een deadline te halen.

Gevoelens en emoties

Emotie



Hoewel Dhr. Sample Candidate in het algemeen niet zo gespannen is, is het waarschijnlijk dat hij bezorgd zal zijn bij belangrijke gebeurtenissen. Hij ziet zichzelf als iemand die maar iets minder ontspannen is dan een ander. Aan de andere kant heeft hij wel de neiging zeer nerveus te worden bij belangrijke gebeurtenissen, en waarschijnlijk zullen bepaalde zeer specifieke zaken hem in het bijzonder bezorgd maken.

Hoewel Dhr. Sample Candidate aangeeft tamelijk hogemate gevoelig te zijn voor tot hem gerichte kritiek of persoonlijk commentaar, zal dit waarschijnlijk in geringe mate worden gecompenseerd door zijn evenwichtige kijk, die niet speciaal optimistisch maar ook niet speciaal pessimistisch is. Het is onwaarschijnlijk dat hij als lichtgelovig zal overkomen, omdat hij aangeeft een zeer gering vertrouwen in anderen te hebben, zodat het onwaarschijnlijk is dat hij zonder meer dingen van anderen aanneemt.

Voor wat betreft het uitdrukken van zijn gevoelens zal Dhr. Sample Candidate iets opener dan de meeste mensen zijn. Het is mogelijk dat hij sommige soorten emoties gemakkelijker kan uitdrukken dan andere.

Gedrevenheid

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
FE7	■			.	Energiek
FE8	■			.	Competitief
FE9	.	.	.	■			Ambitieu
FE10	■			Besluitvaardig

Dhr. Sample Candidate heeft een voorkeur voor werk dat veel energie van hem vergt en houdt ervan met vele zaken beziggehouden te worden. Bij het beschrijven van zijn mate van competitiviteit, probeert hij iets harder te winnen dan de meeste mensen. Hij beschrijft zichzelf bij het zich stellen van doelen en het najagen van succes in zijn carrière ook als even ambitieus als de gemiddelde persoon. Daarom zullen waarschijnlijk zijn gedrevenheid en harde werk opvallen, los van de vraag of er de mogelijkheid van succes en promotie is, alsof hij gelooft dat hard werken een beloning op zich is.

Bij het overzien van een situatie en het nemen van een beslissing is Dhr. Sample Candidate aanzienlijkvoorzichtiger dan de meeste mensen. Dit zou van groot belang kunnen zijn voor een baan waar men het zich niet kan veroorloven overhaast te handelen - bijvoorbeeld wanneer de veiligheid van mensen gevaar zou kunnen lopen - maar zou als een nadeel gezien kunnen worden als zijn rol om snelle en beslissende actie vraagt.

De sterke motivatie van Dhr. Sample Candidate om veel te doen te hebben en bezig te zijn, kan gerelateerd zijn aan zijn duidelijke voorkeur voor afwisseling boven routine. Samen suggereren deze dat hij iemand is die graag op elk moment veel lopende zaken om handen heeft, en afwisseling en nieuwe projecten zal zoeken, zelfs als dit betekent dat hij verschillende zaken tegelijk 'in de lucht' moet houden.

Zijn sterke neiging om de tijd te nemen voor het nemen van beslissingen kan samenhangen met zijn nadruk op de noodzaak de informatie waarmee hij werkt te evalueren en kritisch te analyseren. Zijn profiel suggereert dat hij het nemen van een beslissing mogelijk zal uitstellen tot hij er zeker van is dat deze informatie compleet is.

BEOORDELINGSMETHODOLOGIE

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

Vragenlijst / Capaciteitentest	Normgroep
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam	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 Professioneel rapport 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.