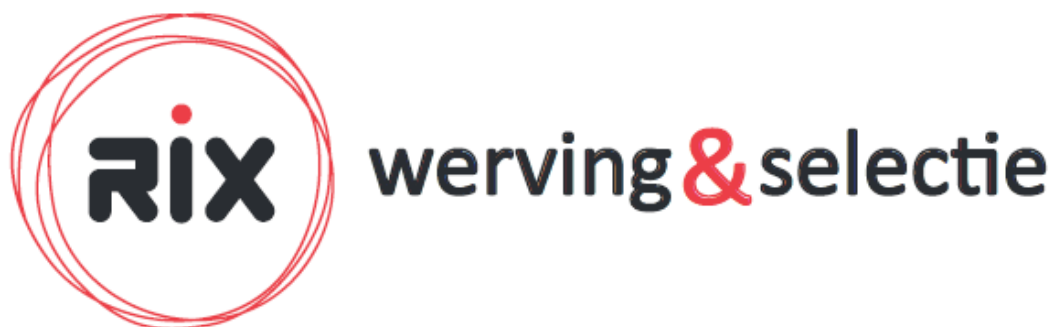


Rapport Carrière Waarden N

Naam Test Kandidaat

Adviseur Rik Mouissie

Datum 13-02-2018



Inleiding

Carrièrewaarden zijn persoonlijke kenmerken die maken dat u bepaald werk als motiverend ervaart. In dit rapport worden vier groepen carrièrewaarden behandeld: uw primaire, secundaire en neutrale motivatoren en uw potentiële demotivatoren.

Uw primaire motivatoren zijn voor u het allerbelangrijkst. Het zijn uw kernmotivatoren. Deze moeten vooral in uw werk voorkomen, wilt u gemotiveerd kunnen worden. Komen ze onvoldoende aan bod, dan raakt u waarschijnlijk gedemotiveerd. Uw functie past dan niet bij u.

Uw secundaire motivatoren zijn eveneens van belang. Ze geven een extra kleuring aan het type functie dat u leuk vindt, maar geven u iets minder energie dan de primaire motivatoren. Ze geven vaak randvoorwaarden aan.

De neutrale motivatoren zijn geen noodzakelijke motivatoren voor u. U kunt ook wel geruime tijd zonder deze motivatoren, zonder gedemotiveerd te raken.

Demotivatoren zijn motivatoren waar u liever niet mee te maken wilt hebben. Als het toch aan de orde komt, heeft u daar eerder moeite mee dan dat het u energie geeft. Dit zijn aspecten die u daarom wilt vermijden.

Disclaimer en copyright

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. Deze zijn vergeleken met een grote groep anderen. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014-2018 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

Beschrijving Carrièrewaarden

Balans privé-werk

De balans werk-privé is bij u evenwichtig te noemen. U wilt ongeveer evenveel energie steken in uw werk als in uw privé-leven. Beide kunnen u ook evenveel voldoening en energie geven. Het is voor u prettig om de verhouding tussen beide goed te bewaken.

Primaire motivatoren

- Ontwikkelen** U hecht er veel waarde aan uzelf te ontwikkelen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Stilstand ziet u als achteruitgang. Vaak zult u het ook leuk vinden om anderen verder te ontwikkelen. Een risico kan zijn dat u (te) snel uitgekeken raakt en weer iets nieuws wilt leren.
- Carrière** U vindt het belangrijk om in uw werk iets te bereiken, hoger op te komen. Status en aanzien spelen daarbij een rol. Daarbij kunt u competitief ingesteld zijn en uzelf meten met anderen. Een risico kan zijn dat u al te zeer gericht bent op de buitenkant, bewaak dat u uzelf niet voorbijloopt en ook intrinsiek gemotiveerd bezig bent.
- Proflering** U staat graag op de voorgrond en wordt gemotiveerd wanneer de ogen op u gericht staan. U kunt ervan genieten wanneer anderen tegen u opkijken. Een functie die een zekere mate van status biedt zult u prettig vinden. Een risico kan zijn dat u ten onrechte aandacht vraagt of dat u anderen te weinig ruimte biedt.
- Ondernemen** U wilt graag ondernemend bezig zijn. U houdt ervan initiatieven te nemen en kansen te benutten. Dat kan als zelfstandig ondernemer, maar ook binnen een organisatie waarin ruimte geboden wordt aan ondernemerschap. Een nadeel van deze drijfveer kan zijn dat u te optimistisch bent en te veel risico's neemt.

Secundaire motivatoren

- Waardering en erkenning** Waardering en erkenning zijn voor u zeer motiverend. Wanneer anderen u complimenteren en erkentelijk zijn, stimuleert u dat.
- Kwaliteit** U ervaart het als stimulerend op een hoge kwaliteit te leveren. Goed is niet altijd goed genoeg voor u, u wilt graag aan hoge eisen voldoen.
- Concrete resultaten** U werkt graag naar een duidelijk en concreet resultaat toe. U vindt een zichtbaar eindresultaat waaraan uw directe bijdrage is te herkennen stimulerend.
- Dynamiek** U houdt van dynamiek en drukte om u heen: een drukke omgeving stimuleert U. Ook bent u zelf graag druk bezig.
- Taakuitdaging** U wordt geprikkeld door uitdagende taken die veel van u vragen. U wilt graag het maximale uit uzelf halen.

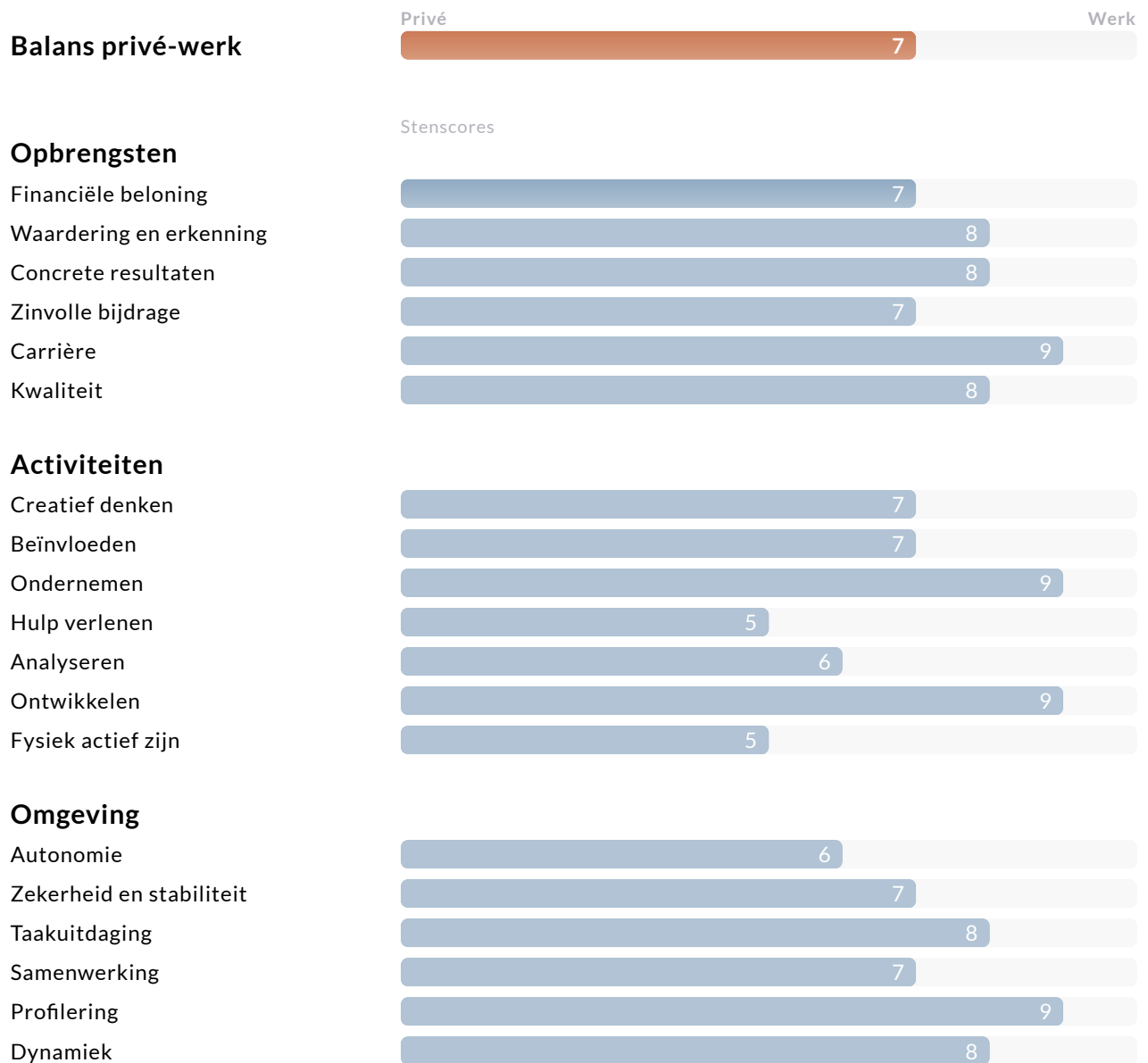
Neutrale motivatoren

- Samenwerking** U staat neutraal tegenover samenwerking met anderen. U zou in een team kunnen werken, maar ook prima alleen kunnen functioneren. U hoeft niet per sé ergens bij te horen of in een team te werken.
- Creatief denken** U hoeft niet zelf creatief te zijn of creatief te kunnen denken in uw werk.
- Zinvolle bijdrage** Een zinvolle bijdrage leveren aan de maatschappij draagt niet specifiek bij aan uw motivatie. U vindt het niet belangrijk om met uw werk iets te betekenen voor anderen.
- Financiële beloning** Financiële beloning kunt u wel prettig vinden, maar u vindt het niet heel belangrijk.
- Zekerheid en stabiliteit** Zekerheid en stabiliteit zijn voor u niet zo belangrijk. U hoeft niet precies te weten waar u aan toe bent.
- Beïnvloeden** U vindt het minder belangrijk om invloed te hebben. U kunt zich ook laten leiden door anderen.
- Autonomie** Zelfstandigheid en autonomie in uw werk motiveren u niet in sterke mate. U hebt er geen problemen mee om verantwoording af te leggen aan anderen.
- Analyseren** Analyseren van informatie of problemen ervaart u niet als motiverend, maar u hebt er ook geen hekel aan.
- Hulp verlenen** Het verlenen van hulp aan anderen motiveert u niet per sé, u zoekt het niet actief op.
- Fysiek actief zijn** U staat neutraal tegenover beweging en lichamelijke activiteiten in uw werk.

Demotivatoren

Uit uw scores is niet een demotivator af te leiden omdat alle motivatoren een voldoende hoge score hebben.

Grafische weergave van de resultaten



Definities van de Carrièrewaarden

Balans privé-werk Geeft de balans aan tussen privé en werklevens: “waar wilt u uw energie op richten”?

Opbrengsten

Gemotiveerd worden door dat wat de werkzaamheden u opleveren: “waar doet u het voor?”

- Financiële beloning** Gestimuleerd worden door financiële beloning en inkomen.
- Waardering en erkenning** Graag waardering en erkenning krijgen van anderen.
- Concrete resultaten** Resultaten van eigen werkzaamheden willen zien, gericht zijn op concrete resultaten.
- Zinvolle bijdrage** Een bijdrage leveren die betekenisvol is voor anderen.
- Carrière** Graag veel in het werk willen bereiken, hogerop willen komen. Het leuk vinden om prestaties te vergelijken met anderen.
- Kwaliteit** Een hoge kwaliteit van werk willen leveren, hoge eisen stellen aan het afgeleverde werk.

Activiteiten

Carrière Waarden die typen activiteiten aangeven: “wat vindt u prettig om te doen?”

- Creatief denken** Creatief en vernieuwend bezig zijn, ruimte hebben om te bedenken en te ontwikkelen.
- Beïnvloeden** Het beïnvloeden van processen, mensen en groepen.
- Ondernemen** Het initiëren van acties, projecten en ondernemingen.
- Hulp verlenen** Iets voor iemand kunnen doen, diensten verlenen.
- Analyseren** Het prettig vinden complexe problemen te analyseren, daarover na te denken.
- Ontwikkelen** Het belangrijk vinden jezelf te kunnen blijven ontwikkelen, te blijven leren in je werk.
- Fysiek actief zijn** Het prettig vinden lichamelijke arbeid te verrichten, ambachtelijk werk te verrichten.

Omgeving

Carrière Waarden die aangeven wat iemand vanuit de omgeving nodig heeft: “wat biedt de omgeving u?”

- Autonomie** Het prettig vinden om zelf te kunnen bepalen wat u doet.
- Zekerheid en stabiliteit** Het prettig vinden zekerheid en stabiliteit te hebben.
- Taakuitdaging** Uitdagingen zoeken, nieuwe of afwisselende taken willen vervullen.
- Samenwerking** Omgaan met mensen, onderdeel uitmaken van een sociaal geheel, een prettige sfeer.
- Profilering** Graag in de belangstelling staan, aandacht krijgen.
- Dynamiek** Het leuk vinden hard te werken. Graag veel te doen willen hebben. In een drukke omgeving willen werken.

Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal cijfers gebruikt dat we graag willen toelichten. De grafische weergave van de persoonskenmerken is weergegeven in stenscores.

Stenscores hebben de volgende betekenissen:

Sten	Betekenis
1	Ver onder gemiddeld
2	Ruim beneden gemiddeld
3	Beneden gemiddeld
4	Juist beneden gemiddeld
5	Gemiddeld
6	Gemiddeld
7	Juist boven gemiddeld
8	Boven gemiddeld
9	Ruim boven gemiddeld
10	Ver boven gemiddeld