

## Rapport Intake Loopbaantraject

<b>Naam</b>	Voorbeeld Kandidaat
<b>Coach</b>	Voorbeeld Coach
<b>Vragenlijst ingevuld op</b>	25-01-2022
<b>Rapport gemaakt op</b>	27-01-2022

# Inleiding

---

In het kader van een loopbaantraject hebt u een tweetal vragenlijsten ingevuld die u inzicht geven in de huidige situatie van uw loopbaan. In deze rapportage worden uw resultaten op deze vragenlijsten besproken. Dit rapport is een hulpmiddel, om u zelfinzicht te bieden en ideeën te krijgen voor uw verdere loopbaanontwikkeling.

Ten eerste worden uw scores op de mobiliteitsindicator weergegeven. Deze vragenlijst heeft in kaart gebracht in welke mate u zich op dit moment op de arbeidsmarkt oriënteert of beweegt. Ook wordt aangegeven in hoeverre u zich gebonden voelt aan uw huidige werk. Belangrijk om op te merken is dat uw arbeidsmarktmobiliteit een momentopname is. Na verloop van tijd zal deze veranderen. Dit rapport geeft u dan ook een beschrijving van de huidige beleving van uw functie. De vragenlijst doet geen uitspraken over de arbeidsmarkt zelf.

Ten tweede worden uw resultaten op de PF besproken. De PF staat voor Persoonlijke Flexibiliteit en geeft u inzicht in uw vermogen om met grote uitdagingen en veranderingen in uw leven om te gaan. Aan uw persoonlijke flexibiliteit liggen een aantal persoonlijkheidseigenschappen ten grondslag die over het algemeen beïnvloedbaar zijn. U kunt aan uw persoonlijke flexibiliteit werken om deze te versterken.

Aan het einde van dit rapport worden enkele conclusies en adviezen gegeven t.a.v. uw arbeidsmarktmobiliteit en uw persoonlijke flexibiliteit. Deze adviezen zijn uiteraard geheel vrijblijvend. Het is belangrijk op te merken dat de resultaten een momentopname zijn. Na verloop van tijd kunnen deze veranderen.

Het rapport is automatisch gegenereerd op basis van uw antwoorden. Wij kunnen daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de beschrijvingen en conclusies. Uw eigen kritische houding en die van uw leidinggevende en adviseur blijven daarbij belangrijk. U bent zelf eigenaar van dit rapport en kunt het printen en betrekken bij besprekingen over uw loopbaan. Wanneer u het rapport aan anderen overhandigt dienen zij om uw toestemming te vragen om dit rapport en conclusies daaruit met anderen te overleggen.

## Disclaimer en copyright

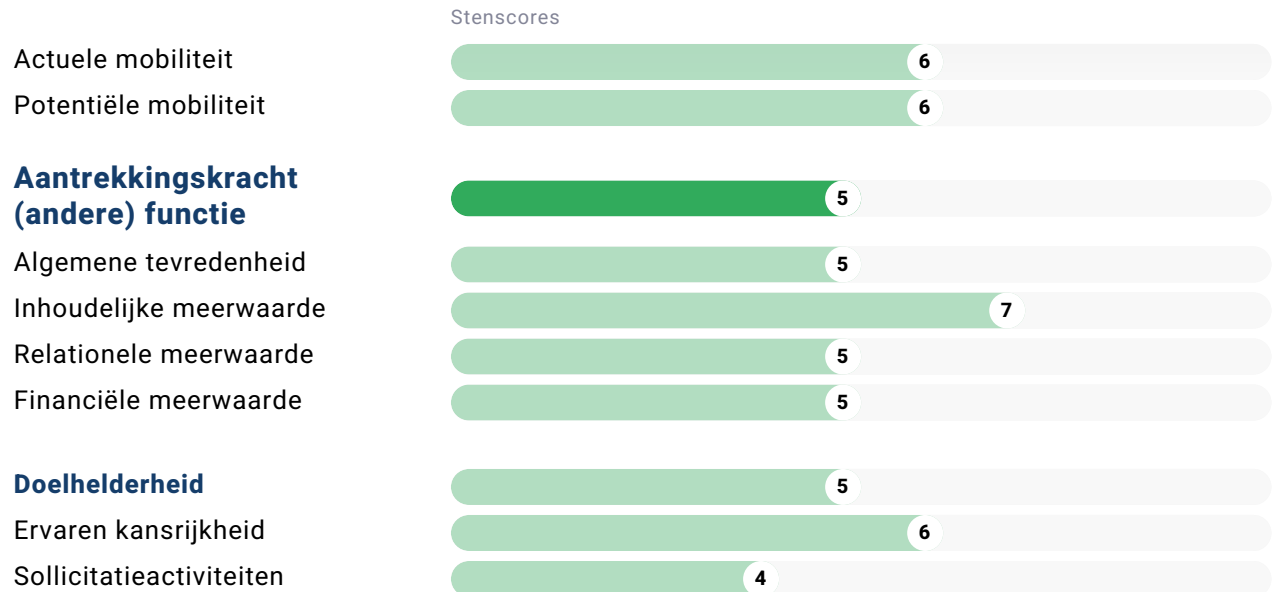
De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

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.

© 2014-2022 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

# Uw mobiliteit

## Uw resultaten



Met deze mobiliteitsvragenlijst wordt uw actuele arbeidsmarktmobiliteit gemeten. Onder actuele arbeidsmarktmobiliteit wordt verstaan de mate waarin u zich actief op de arbeidsmarkt beweegt. Actuele arbeidsmarktmobiliteit komt voort uit een viertal factoren, te weten:

1. aantrekkingskracht (andere) functie; is de aantrekkingskracht van een nieuwe functie groter dan de binding met uw huidige functie. Het gaat hier vooral om uw eigen ervaringen en verwachtingen. De aantrekkingskracht is onderverdeeld in vier aspecten: (I) algemene tevredenheid, (II) takenpakket, (III) samenwerking en (IV) salaris. Naarmate u op deze aspecten meer verwacht van een nieuwe functie dan van uw huidige functie, dan is de aantrekkingskracht van een nieuwe functie relatief sterker dan de binding met de huidige situatie.
2. doelhelderheid; heeft u duidelijk voor ogen wat u na uw huidige situatie wilt gaan doen.
3. ervaren kansrijkheid; denkt u ook een reële kans te hebben om uw doel te verwezenlijken.
4. sollicitatieactiviteiten; bent u ook daadwerkelijk actief bezig om uw doel te bereiken.

Alle vier factoren tezamen bepalen zoals gezegd uw actuele arbeidsmarktmobiliteitsscore. Naarmate uw actuele arbeidsmarktmobiliteitsscore hoger is, is de kans groter dat u spoedig een nieuwe functie zult aanvaarden.

De twee factoren doelhelderheid en ervaren kansrijkheid bepalen samen uw potentiële mobiliteit: uw overtuiging, dat, als het nodig mocht zijn, u op korte termijn een passende functie kunt bemachtigen.

# Uw persoonlijke flexibiliteit

## Uw resultaten

### Persoonlijke flexibiliteit

Stenscores

Veranderingsgerichtheid

4

Sociaal initiatief

4

Energieniveau

6

Zelfvertrouwen

5

Controle op eigen situatie

3

Emotionele veerkracht

4

#### *Veranderingsgerichtheid*

“Veranderingsgerichtheid” geeft aan in hoeverre u gericht bent (en in staat bent) zichzelf aan te passen aan nieuwe omstandigheden en veranderingen en in hoeverre u verandering en afwisseling juist als uitdaging kunt ervaren.

#### *Sociaal initiatief*

“Sociaal initiatief” geeft een indicatie van het gemak waarmee u contacten legt en onderhoudt met anderen. Deze factor is van belang voor uw persoonlijke flexibiliteit, omdat sociale ondersteuning belangrijk kan zijn om informatie te krijgen van anderen. Bovendien blijkt dat mensen door sociale ondersteuning beter met de stress om kunnen gaan, die veranderingen met zich mee kunnen brengen.

#### *Energieniveau*

Het “energieniveau” geeft aan in hoeverre u energiek bent en zich in staat voelt grote hoeveelheden werk te verzetten. Sommige veranderingen vragen veel werk en inzet om daarmee om te gaan. Het energieniveau kan daarom van belang zijn voor uw persoonlijke flexibiliteit.

#### *Zelfvertrouwen*

De persoonlijkheidseigenschap “zelfvertrouwen” behoeft weinig uitleg. Het gaat erom of u vertrouwen hebt in uw eigen capaciteiten en of u gelooft dat u in staat bent de meeste taken tot een goed einde te brengen.

#### *Controle op eigen situatie*

“Controle op eigen situatie” geeft de mate aan waarin u het gevoel hebt invloed op uw eigen leven te kunnen uitoefenen. Een lage score geeft aan dat u het gevoel hebt dat de dingen u overkomen en dat u zich daar machteloos over voelt. Een hoge score geeft aan dat u het gevoel hebt de meeste zaken te kunnen beïnvloeden. Mensen die een hoge score hebben zijn geneigd te leren van fouten. Zij zoeken uit wat zij een volgende keer anders zouden kunnen doen om fouten te voorkomen.

#### *Emotionele veerkracht*

“Emotionele veerkracht” geeft aan in hoeverre u emotioneel gezien met veranderingen, teleurstelling en tegenslagen kunt omgaan. Hoewel gevoelens uiteraard zeer belangrijk kunnen zijn, geeft emotionele veerkracht ook aan in hoeverre u met deze gevoelens om kunt gaan en u niet uit het veld laat slaan.

# Toelichting op uw resultaten

---

## Aantrekkingskracht

De aantrekkingskracht van een nieuwe functie is ongeveer even groot te noemen als de binding met uw huidige functie. U bent als het ware bereid andere opties te overwegen, al zult u nog niet een hele sterke noodzaak ervaren om een andere functie te vervullen. Het is mogelijk dat uw huidige functie weer interessanter wordt, waardoor de binding kan toenemen, maar het kan ook zijn dat de aantrekkingskracht van een nieuwe functie geleidelijk gaat toenemen.

De volgende aspecten spelen een rol bij de relatieve aantrekkingskracht van een nieuwe functie.

### *Algemene tevredenheid*

U verwacht dat een andere functie niet meer tevredenheid zal schenken dan uw huidige functie.

### *Takenpakket*

Ten aanzien van het takenpakket van een eventuele nieuwe functie denkt u dat een ander takenpakket u meer zal aanspreken en mogelijk beter bij u zal passen, ook al zijn er waarschijnlijk nog steeds onderdelen in uw huidige takenpakket die u boeien.

### *Samenwerking*

Van de samenwerking met collega's in een nieuwe functie verwacht u dat deze net zo plezierig kan zijn als met uw huidige collega's. Hoewel u het nu mogelijk niet onprettig vindt, denkt u dat de samenwerking elders ook wel goed kan zijn.

### *Salaris*

U hebt het idee dat uw huidige salaris marktconform is, wat wil zeggen dat u bij een andere werkgever waarschijnlijk ongeveer hetzelfde gaat verdienen of mogelijk een kleine groei in salaris kunt doormaken. Het salaris heeft daarom een neutraal effect op de aantrekkingskracht van een nieuwe functie.

## Overige factoren

Als we verder kijken naar de overige factoren die van belang zijn voor uw arbeidsmarktmobiliteit, dan valt het volgende op:

### *Doelhelderheid*

Op dit moment is uw doelhelderheid gemiddeld te noemen. Over wat de volgende stap zal zijn hebt u al wel enkele ideeën, maar deze zijn nog niet heel concreet. Voordat u een volgende stap gaat maken is het aan te raden om u verder te oriënteren op mogelijkheden.

### *Ervaren kansrijkheid*

U ervaart uzelf als gemiddeld kansrijk op de arbeidsmarkt. Net als anderen denkt u de nodige moeite te moeten doen om te solliciteren, maar u denkt dat er ook wel voldoende mogelijkheden zijn om uiteindelijk te slagen. Ondersteuning bij eventuele sollicitaties is misschien niet echt nodig voor u, maar kan u wel helpen sneller een nieuwe functie te vinden.

### *Sollicitatieactiviteiten*

Op dit moment bent u af en toe actief op de arbeidsmarkt. U onderneemt wel enkele acties, maar in vergelijking met anderen bent u (nog) maar beperkt actief.

## **Actuele mobiliteit**

Als wij alle factoren tezamen nemen, dan is uw actuele mobiliteit – de kans dat u op korte termijn van functie zult gaan veranderen – gemiddeld te noemen.

De aantrekkingskracht van een mogelijk nieuwe functie is op dit moment beneden gemiddeld waardoor uw actuele mobiliteit niet hoger dan gemiddeld te noemen is.

## **Potentiële mobiliteit**

Uw potentiële mobiliteit geeft aan in welke mate u zichzelf in staat acht van functie te veranderen indien u dat daadwerkelijk zou willen. Deze wordt bepaald uit uw doelhelderheid en uw ervaren kansrijkheid en is in uw geval gemiddeld te noemen. Dit geeft aan dat u het waarschijnlijk in het algemeen niet zo moeilijk vindt om van functie te veranderen als u dat wilt of wanneer dit door omstandigheden noodzakelijk is.

## **Persoonlijkheidseigenschappen**

### *Veranderingsgerichtheid*

Uw veranderingsgerichtheid is vergeleken met veel anderen bovengemiddeld te noemen. U bent goed in staat om met veranderingen en nieuwe omstandigheden om te gaan. Soms zult u die ook actief opzoeken. Wat afwisseling op zijn tijd zal u ook zeker stimuleren.

### *Sociaal initiatief*

In vergelijking met anderen vindt u het relatief iets moeilijker om nieuwe sociale contacten te leggen en mensen actief te benaderen. Uiteindelijk legt u deze contacten waarschijnlijk wel, maar u bent daar wel enigszins terughoudend in. U bent eerder introvert dan extravert te noemen. Wanneer u steun nodig hebt, zult u eerder bij goede vrienden te rade willen gaan dan dat u daarvoor minder bekenden inschakelt.

### *Energieniveau*

Als we uw score op energieniveau vergelijken met een groot aantal andere respondenten dan is uw energieniveau gemiddeld te noemen. Op zich pakt u zaken wel aan, maar u kunt ook af en toe wel eens het gevoel hebben het rustig aan te willen doen.

### *Zelfvertrouwen*

Uit de vragenlijst komt naar voren dat uw zelfvertrouwen gemiddeld is. Soms voelt u zich wel in staat om zaken goed af te ronden en problemen op te lossen, maar u kunt ook wel twijfelen aan zichzelf.

### *Controle op eigen situatie*

Uit uw antwoorden blijkt dat u het idee hebt dat de dingen u overkomen en dat u zelf weinig invloed kunt uitoefenen op uw eigen leven. U kunt zich slachtoffer voelen van de omstandigheden en van anderen. Dit kan een te passieve houding opleveren.

### *Emotionele veerkracht*

Als we uw score op emotionele veerkracht vergelijken met de score van een groot aantal andere respondenten dan kunnen we zeggen dat uw emotionele veerkracht licht benedengemiddeld te noemen is. U kunt soms door tegenslagen uit balans raken en u hebt dan meestal enige tijd nodig om daarvan te herstellen.

### *Conclusie t.a.v. persoonlijke flexibiliteit*

Vergeleken met een duizendtal anderen is over het geheel genomen uw persoonlijke flexibiliteit net beneden gemiddeld te noemen. Hoewel u redelijk met veranderingen zult kunnen omgaan, is er wel ruimte voor verbetering. U kunt werken aan een versterking van uw persoonlijke flexibiliteit door u te richten op de persoonlijkheidseigenschappen waar u wat lager op scoort.

# Conclusies

---

## Mobiliteitssituatie

Over het geheel genomen bent u voldoende gemotiveerd voor het mobiliteitstraject.

De volgende aspecten zouden uw mobiliteitsmotivatie nog kunnen versterken:

### *Sollicitatieactiviteiten*

Op dit moment bent u nog niet echt actief aan het solliciteren. Bespreek met uw adviseur wat u belemmert om in actie te komen en welke acties u kunt ondernemen om kansrijker te zijn op de arbeidsmarkt.

Het zou goed zijn om deze punten met uw adviseur te bespreken.

## Persoonlijke flexibiliteit

Het is te verwachten dat een mobiliteitstraject voor u best uitdagend en spannend zal worden. Goede begeleiding op de volgende punten zal u helpen het avontuur positief af te sluiten:

### *Sociaal initiatief*

Sollicitaties, telefonisch contacten leggen en netwerkgesprekken voeren, dat gaat u minder vanzelfsprekend af. Het kan ook spannend voor u zijn. Samen met uw adviseur kunt u kijken hoe u hiermee om kunt gaan. U zult namelijk anderen nodig hebben om een nieuwe baan te vinden!

### *Controle op eigen situatie*

U hebt het gevoel dat dingen u overkomen, dat u slachtoffer bent van de situatie. Bespreek samen met uw adviseur hoe u het gevoel weer terug kunt krijgen dat u invloed heeft op uw leven.

### *Emotionele veerkracht*

Uw emotionele veerkracht is – mogelijk tijdelijk door omstandigheden – wat beperkt. Teleurstellingen zullen daarom voor u wat moeilijker te verwerken zijn. Nu kan dat het effect hebben dat u die ook vermijdt door geen risico's meer te willen lopen. Dat is in een mobiliteitstraject minder handig. Beter is het uw emotionele veerkracht te versterken en langzaam aan meer risico's te nemen. Zorg er echter wel voor dat als zaken u uit het lood slaan, dat u dit bespreekt met uw adviseur. Mocht het zo zijn dat u zich niet sterk genoeg voelt om een loopbaantraject te starten, bespreek samen met uw adviseur wat u hieraan zou kunnen doen.



# 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:

<b>Sten</b>	<b>Betekenis</b>
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