

## Rapport Carrière Waarden N

<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

---

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.

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

# 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 privéleven. Beide kunnen u ook evenveel voldoening en energie geven. Het is voor u prettig om de verhouding tussen beide goed te bewaken.

## Primaire motivatoren

- Fysiek actief zijn** U bent graag fysiek actief. Bewegen, sport of lichamelijke activiteiten ervaart u als stimulerend. Dit kan betekenen dat u graag fysiek werk doet. Maar omdat dat niet altijd mogelijk is, zult u in ieder geval privé een uitlaatklep nodig hebben in bijvoorbeeld sport. Een risico kan zijn dat u te onrustig bent voor een echte kantoorbaan.
- Carrière** U vindt het belangrijk om in uw werk iets te bereiken, hogerop 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.
- 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.
- Beïnvloeden** U vindt het motiverend om anderen te beïnvloeden. Uw mening wilt u graag terugzien in beslissingen en hoe dingen lopen. Anderen overtuigen en motiveren spreekt u aan. Een risico kan zijn dat u minder gevoelig bent voor de mening van anderen of teveel doordrukt.
- Financiële beloning** U wordt gemotiveerd door het krijgen van een goede financiële beloning. Financiële prikkels, zoals targets en variabele beloning, stimuleren u extra. Dit geldt ook voor het bereiken van financiële resultaten voor uw opdrachtgevers of werkgevers. Een risico hiervan kan zijn dat u vanwege financiële prikkels iets oppakt wat u beter niet had kunnen doen, bijvoorbeeld omdat het u op andere aspecten minder voldoening geeft.
- Autonomie** U vindt het motiverend om autonoom te kunnen werken en om zelf te bepalen hoe u uw werk doet. Vrijheid en onafhankelijk stimuleren u zeer. Wanneer anderen u kort houden of direct aansturen kan dat tot irritaties leiden. Een risico kan zijn dat anderen u al te onafhankelijk en mogelijk eigenwijs vinden. Een goede inbedding in een organisatie is voor u van belang. Geheel zelfstandig werken kan een optie voor u zijn.

## Secundaire motivatoren

In uw profiel zijn geen duidelijke secundaire motivatoren te onderkennen. Er zijn veel motivatoren met een gelijke score. Hieruit blijkt dat u door veel zaken wordt gemotiveerd.

## Neutrale motivatoren

<b>Profilering</b>	U zoekt niet telkens gelegenheden op om op de voorgrond te treden. Integendeel, u vindt het prima als niet alle ogen op u gericht zijn.
<b>Zinvolle bijdrage</b>	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.
<b>Concrete resultaten</b>	U hoeft niet per se naar duidelijke of concrete resultaten toe te werken. U kunt ook meer procesmatig bezig zijn.
<b>Analyseren</b>	Analyseren van informatie of problemen ervaart u niet als motiverend, maar u hebt er ook geen hekel aan.
<b>Dynamiek</b>	Dynamiek motiveert u niet speciaal. U wilt graag de tijd hebben om zaken af te ronden en om u te concentreren op uw werk.
<b>Hulp verlenen</b>	Het verlenen van hulp aan anderen motiveert u niet per sé, u zoekt het niet actief op.
<b>Zekerheid en stabiliteit</b>	Zekerheid en stabiliteit zijn voor u niet zo belangrijk. U hoeft niet precies te weten waar u aan toe bent.
<b>Creatief denken</b>	U hoeft niet zelf creatief te zijn of creatief te kunnen denken in uw werk.
<b>Kwaliteit</b>	U bent minder gemotiveerd door hoge kwaliteitsnormen. U wordt hierdoor niet uitgedaagd.
<b>Waardering en erkenning</b>	Waardering en erkenning zijn weliswaar plezierig, maar motiveren u in beperkte mate. U bent waarschijnlijk meer gericht op uw eigen mening over uw handelen, dan dat u gevoelig bent voor de feedback van anderen.

## Demotivatoren

<b>Samenwerking</b>	U werkt liever alleen dan met anderen. Moeten samenwerken en vooral moeten afstemmen met anderen frustreert u eerder dan dat u er plezier aan beleeft.
<b>Taakuitdaging</b>	Nieuwe of moeilijke uitdagingen demotiveren u juist. Liever hebt u het gevoel dat u zeker bent dat u uw taken aankunt.
<b>Ontwikkelen</b>	U hoeft uzelf niet te ontwikkelen. Dat doet u ook minder graag. Misschien vindt u dat u prima toe kunt met uw huidige kwaliteiten.

# Resultaten

## Balans privé-werk

Privé

Werk

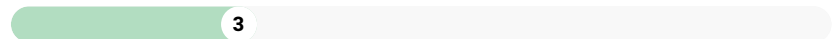


## Opbrengsten

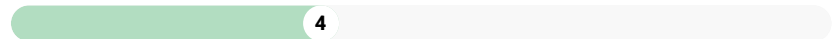
Financiële beloning



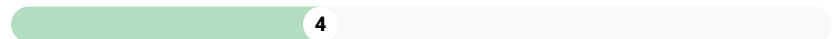
Waardering en erkenning



Concrete resultaten



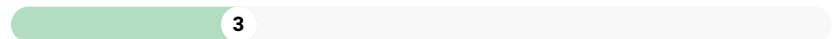
Zinvolle bijdrage



Carrière

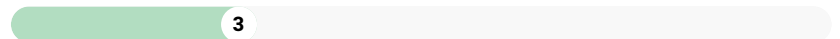


Kwaliteit



## Activiteiten

Creatief denken



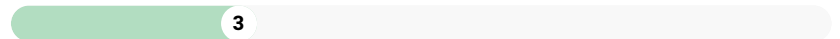
Beïnvloeden



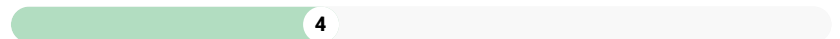
Ondernemen



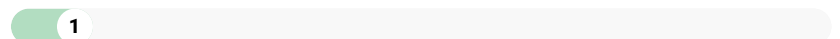
Hulp verlenen



Analysen



Ontwikkelen



Fysiek actief zijn

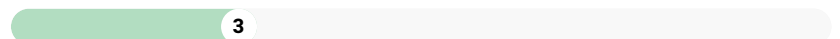


## Omgeving

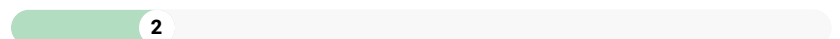
Autonomie



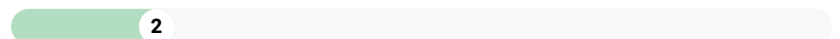
Zekerheid en stabiliteit



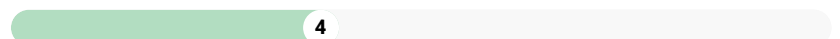
Taakuitdaging



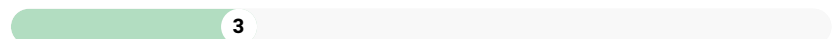
Samenwerking



Profilering



Dynamiek



# Definities van de Carrièrewaarden

---

**Balans privé-werk** Geeft de balans aan tussen privé en werkleven: "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.

**Zinnvolle 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