



Rapport Carrière Waarden I

Naam	Voorbeeld Kandidaat
Coach	Voorbeeld Coach
Vragenlijst ingevuld op	25-01-2022
Rapport gemaakt op	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

- Profilering** 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.
- Taakuitdaging** U wordt geprikkeld door uitdagende taken die veel van u vragen. U wilt graag het maximale uit uzelf halen. Een risico kan zijn dat u vrij snel toe bent aan iets nieuws. Ook kan de uitdaging te groot zijn, waardoor u risico's loopt dat zaken niet goed gaan.
- 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.
- 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.

Secundaire motivatoren

- Autonomie** U vindt het motiverend om autonoom te kunnen werken. U vindt het motiverend om zelf te kunnen bepalen hoe u uw werk doet. Vrijheid en onafhankelijk stimuleren u zeer.
- Dynamiek** U houdt van dynamiek en drukte om u heen: een drukke omgeving stimuleert u. Ook bent u zelf graag druk bezig.
- Zekerheid en stabiliteit** U wilt graag zekerheid en stabiliteit. U voelt zich prettig als u weet waar u aan toe bent. In uw werk vindt u het plezierig om een duidelijk omschreven takenpakket te hebben, zodat u weet wat er van u verwacht wordt.
- Creatief denken** U wilt graag uw creativiteit gebruiken, ideeën genereren en buiten de bestaande kaders denken. Daarbij zoekt u vaak nieuwe oplossingen.
- Analyseren** U vindt het motiverend om analyses te maken, na te denken over vraagstukken en problemen. U houdt van hersenkrakers en denkwerk.
- Samenwerking** Samenwerking met anderen vindt u erg belangrijk. U houdt er van om in direct

contact met anderen te staan en samen te werken aan een gemeenschappelijke taak of een gezamenlijk doel.

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.

Waardering en erkenning Waardering en erkenning zijn voor u zeer motiverend. Wanneer anderen u complimenteren en erkentelijk zijn, stimuleert u dat.

Neutrale motivatoren

Ontwikkelen Het motiveert u op dit moment niet in hoge mate om uzelf verder te ontwikkelen. Waarschijnlijk wilt u juist gebruik maken van de kennis en kunde die u momenteel bezit.

Hulp verlenen Het verlenen van hulp aan anderen motiveert u niet per sé, u zoekt het niet actief op.

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.

Concrete resultaten U hoeft niet per se naar duidelijke of concrete resultaten toe te werken. U kunt ook meer procesmatig bezig zijn.

Carrière Status en een carrière doorlopen stimuleren u maar in beperkte mate. U bent er niet per se op gericht om een eervolle positie te bereiken.

Kwaliteit U bent minder gemotiveerd door hoge kwaliteitsnormen. U wordt hierdoor niet uitgedaagd.

Financiële beloning Financiële beloning kunt u wel prettig vinden, maar u vindt het niet heel belangrijk.

Demotivatoren

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

Resultaten

Balans privé-werk

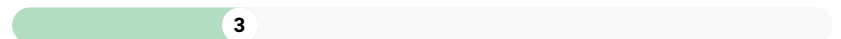
Privé

Werk



Opbrengsten

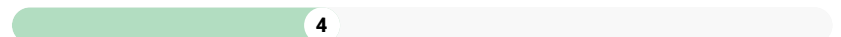
Financiële beloning



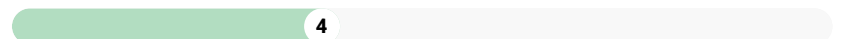
Waardering en erkenning



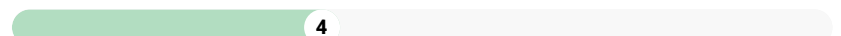
Concrete resultaten



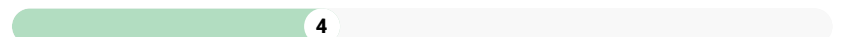
Zinvolle bijdrage



Carrière



Kwaliteit



Activiteiten

Creatief denken



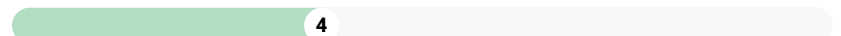
Beïnvloeden



Ondernemen



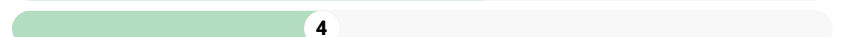
Hulp verlenen



Analyseren



Ontwikkelen



Fysiek actief zijn

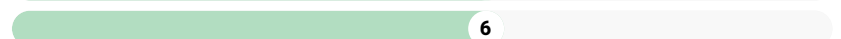


Omgeving

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