



Rapport Loopbaanscan Adaptief

Naam	Voorbeeld Kandidaat
Coach	Voorbeeld Coach
Vragenlijst ingevuld op	26-01-2022
Rapport gemaakt op	27-01-2022

Inleiding

Voor u ligt het rapport van de Loopbaanscan. Hierin zijn de uitslagen van de vragenlijsten opgenomen. Het kan uw zelfinzicht versterken en ideeën bieden voor uw loopbaanontwikkeling. Het rapport volgt de indeling: "Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?". Door reflectievragen willen wij u aanzetten om na te denken over de resultaten en uw eigen conclusies te trekken. Wij wensen u veel succes bij het vervolg van uw loopbaan!

Inhoud

Samenvatting

Deel A: Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?

A1. Wie ben ik?

A2. Wat wil ik?

A2.1. Uw drijfveren

A2.2. Uw interesses

A3. Wat kan ik?

A3.1. Competenties, uw talent

A3.2. Competenties, uw zelfbeoordeling

Deel B: Mijn ontwikkeling

B1. Competentieanalyse

B1.1. Mijn talent en zelfbeoordeling

B1.2. Mijn talent en drijfveren

B2. Ontwikkelsuggesties

Definities en toelichting

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.

Samenvatting

Hieronder staan de belangrijkste resultaten van de Loopbaanscan samengevat. Dit kunt u zien als uw persoonlijk profiel.

Talent

- Inzet: In staat zijn gedurende een lange periode een grote inspanning te willen en kunnen leveren.
- Nauwkeurigheid: In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.
- Doorzettingsvermogen: Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
- Voortgangscntrole: In staat zijn om eenmaal geïnitieerde zaken te volgen, op voortgang te controleren.
- Samenwerking: Samen met anderen op constructieve wijze bereiken van gemeenschappelijke doelen.
- Kwaliteitsgerichtheid: Erop gericht zijn een hoge kwaliteit te leveren en zaken te perfectioneren.
- Stressbestendigheid: In staat zijn onder stressvolle omstandigheden effectief te blijven functioneren.

Uw drijfveren

- Fysiek actief zijn
- Zekerheid en stabiliteit
- Dynamiek
- Financiële beloning
- Concrete resultaten

Uw interesse in sectoren

- Metaal
- Procestechniek
- Vervoer
- Industriële reiniging
- Agrarische ondersteuning

Uw interesse in taken

- Met de handen werken
- Voertuigen besturen
- Met machines werken
- Grote machines bedienen
- Fysiek inspannen
- Machines repareren
- Met collega's overleggen
- Contact onderhouden
- Met elektronische apparaten werken
- Rekenen

A1. Wie ben ik?

In dit hoofdstuk treft u een beschrijving van uw persoonlijkheid aan.

Uw resultaten

Invloed

U komt uit deze persoonlijkheidsvragenlijst naar voren als iemand die niet zo veel waarde hecht aan de maatschappelijke status van uw werk. U hecht slechts in beperkte mate aan het verkrijgen van aanzien en carrière maken. Daarnaast blijkt dat u in groepen en in de samenwerking wat bescheiden bent. De leiding laat u liever over aan iemand anders. In een groep stelt u zich volgend op. Verder komt uit de vragenlijst naar voren dat u niet de behoefte heeft beter te zijn dan anderen. Competitie en spelletjes dagen u niet uit. Tot slot kunnen we zeggen dat u zich bescheiden en terughoudend gedraagt. U wilt liever niet opvallen en in het middelpunt van de aandacht staan. Als het kan zult u dat ook vermijden.

Sociabiliteit

Over het algemeen vindt u het prettig om in gezelschap van anderen te zijn, maar u heeft ook geen moeite alleen te zijn. U heeft een gemiddelde behoefte aan sociale contacten. Bijeenkomsten waar u mensen kunt ontmoeten, gaat u niet uit de weg. Nadat het ijs gebroken is, voelt u zich bij anderen op uw gemak. U hebt er doorgaans weinig moeite mee om onbekenden aan te spreken. Nieuwe sociale situaties vindt u soms wel spannend, maar u schrikt er niet voor terug. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u uw gevoelens en ervaringen liever voor u houdt. Mensen die u niet zo goed kennen, kunnen u daarom als gesloten ervaren. Wanneer u mensen beter kent laat u meer van uzelf zien en bent u opener. Wat betreft het vertrouwen dat u heeft in anderen kunnen we zeggen dat u niet wantrouwend en niet goedgelovig bent. In principe gaat u uit van de goede bedoelingen van mensen, maar wilt u wel weten wat voor vlees u in de kuip heeft. Uw uitgangspunt is als het ware neutraal. Qua hartelijkheid kunnen we zeggen dat u opgewekt en vrolijk overkomt. U heeft een vriendelijke, toeschietelijke en warme uitstraling. Mensen zullen u als positief en goedgehumeurd ervaren. Als laatste kunnen we zeggen dat u in mindere mate zorgzaam bent voor anderen. Als het nodig is bent u wel bereid hulp te bieden, maar eerder gelooft u in de kracht van zelfredzaamheid. U kunt zich niet altijd in de gevoelens van anderen inleven.

Gedrevenheid

Qua energie scoort u in vergelijking met anderen bovengemiddeld. U werkt in een vlot tempo door en kunt verschillende dingen tegelijk doen. Extra werk pakt u regelmatig aan om niet stil te hoeven zitten. Op rustige momenten kunt u het overigens ook wel eens kalmer aan doen. Verder blijkt dat u niet zo veel persoonlijke ambitie heeft. U doet liever dingen die u makkelijk vindt. U hoeft van uzelf niet steeds nieuwe dingen te leren, om meer te weten en te kunnen. U stelt zichzelf het liefst doelen die gemakkelijk te behalen zijn. Daarnaast heeft u een zeer groot doorzettingsvermogen. U zet zich in om afspraken na te komen, ook bij tegenslag en minder plezierig werk. U werkt met toewijding door tot de klus geklaard is. U bent daarmee uitermate betrouwbaar te noemen. Verplichtingen neemt u graag op zich. Verder kunnen we zeggen dat u het zeer prettig vindt als dingen blijven zoals ze zijn. Veranderingen dagen u niet uit, maar ervaart u als lastig. Dit kan betekenen dat u zich moeilijk kan aanpassen. Mensen kunnen u als behoudend ervaren. U bent praktisch ingesteld en bent niet diegene die nieuwe ideeën heeft. U past liever bestaande ideeën toe. U beschouwt uzelf niet als heel creatief. Als laatste komt naar voren dat u afhankelijk bent ingesteld. U vindt het prettig als duidelijk is wat van u verwacht wordt. U heeft niet zo de behoefte uw eigen werkwijze te bepalen. U bent

daarmee mogelijk ook minder zelfstandig en toont minder initiatief.

Structuur

Allereerst valt op dat u zeer ordelijk en gestructureerd bent. U brengt structuur aan in uw werkzaamheden, daar besteedt u ook tijd aan. U bent geneigd uw spullen op te ruimen. Uw werk is toegankelijk voor anderen. U kunt zich ook ergeren aan wanorde en chaos van anderen. Wat betreft nauwkeurigheid kunnen we zeggen dat u nauwgezet werkt en het prettig vindt om zaken te controleren op juistheid. U heeft oog voor detail en beschikt over accuratesse. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u zeer gesteld bent op regelmaat, stabiliteit en duidelijkheid. U houdt van een vastomlijnd takenpakket en bent sterk in het handhaven van regels en procedures. Variatie kunt u als verstorend ervaren. Anderen kunnen u hierdoor wel ervaren als 'procedureel'. Verder komt naar voren dat u veel respect heeft voor gezag en erg autoriteitsgevoelig bent. U heeft groot ontzag voor belangrijke mensen en voegt zich zeer vlot naar wat uw leidinggevende van u verlangt. U neemt de normen en waarden over van de groep of organisatie waar u toe behoort. Tot slot valt op dat u doorgaans beslissingen weloverwogen neemt. U denkt na voordat u ergens aan begint. Alvorens u een beslissing neemt, verzamelt u graag meer informatie. U bent eerder beheerst en bedachtzaam dan impulsief te noemen.

Stabiliteit

Uit de resultaten blijkt dat u over zelfvertrouwen beschikt. U bent tevreden met uzelf en kunt uw eigen kwaliteiten en vaardigheden waarderen. Er zijn ook zaken die u minder positief aan uzelf vindt, maar u staat daar niet voortdurend bij stil. Daarnaast kunnen we zeggen dat u de toekomst positief inziet. Van sombere momenten heeft u weinig last. U gaat er over het algemeen vanuit dat anderen het beste met u voor hebben. U ergert zich niet snel aan de fouten van anderen. U bent voorzichtig in het oordelen over anderen. U kunt het zeer goed verdragen als zaken tegenzitten; u schiet hierover nauwelijks in de stress. U verliest zelden uw geduld. Wat betreft uw incasseringsvermogen concluderen we ten slotte dat u goed tegen kritiek kunt en dat zelden persoonlijk opvat. Ook persoonlijke tegenslagen zet u best gemakkelijk van u af. U reageert daar doorgaans vrij nuchter op. Het brengt u niet vaak uit uw evenwicht.

Uw persoonlijkheidsprofiel

Invloed

Status

Dominantie

Competitie

Zelfvertoon

Sociabiliteit

Contactbehoefte

Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid

Gedrevenheid

Energie

Zelfontwikkeling

Volharding

Variatiebehoefte

Originaliteit

Onafhankelijkheid

Structuur

Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen

Stabiliteit

Zelfvertrouwen

Positivisme

Frustratietolerantie

Incasservermogen

Reflectievragen

Herkent u zichzelf in uw persoonlijkheidsprofiel? Wat wel of niet? Kunt u dit toelichten?

Welke persoonlijkheidskenmerken zet u op dit moment in op uw werk?

Welke persoonlijkheidskenmerken zou u in de toekomst meer willen inzetten in uw werk?

Overige opmerkingen:

A2. Wat wil ik?

Dit onderdeel bestaat uit twee delen: eerst worden uw drijfveren beschreven, vervolgens worden uw interesses in kaart gebracht.

A2.1. Uw drijfveren

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.

Allereerst bespreken we de balans tussen uw privé-leven en uw werk. Een lage score geeft aan dat u vooral tijd wilt besteden aan uw privé-leven, een hoge score geeft aan dat u vooral tijd en energie besteedt aan uw werk.

Uw resultaten

Balans privé-werk (3)

De balans werk-privé is bij u vooral gericht op uw privéleven. U vindt het belangrijk dat u energie overhoudt voor uw privéleven en dat uw werk daarbuiten niet al te veel tijd of energie vraagt. Mensen met deze score hebben ook relatief vaak part-time banen.

Primaire motivatoren

- | | |
|-------------------------------------|---|
| Fysiek actief zijn (10) | 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. |
| Zekerheid en stabiliteit (9) | 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. Een risico kan zijn dat u minder goed met veranderingen en onzekerheden om kunt gaan. |
| Dynamiek (8) | U houdt van dynamiek en drukte om u heen: een hectische omgeving stimuleert u. Ook bent u zelf graag druk bezig. Wanneer het te rustig is op het werk, kunt u verslappen en u mogelijk minder concentreren. |

- Financiële beloning (8)** 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.
- Concrete resultaten (7)** U werkt graag naar een duidelijk en concreet resultaat toe. U vindt een zichtbaar eindresultaat waaraan uw directe bijdrage is te herkennen stimulerend. Een risico kan zijn dat u verslapt wanneer er niet regelmatig concrete resultaten worden bereikt.

Secundaire motivatoren

- Waardering en erkenning (5)** Waardering en erkenning zijn voor u zeer motiverend. Wanneer anderen u complimenteren en erkentelijk zijn, stimuleert u dat.
- Kwaliteit (5)** U ervaart het als stimulerend om een hoge kwaliteit te leveren. Goed is niet altijd goed genoeg voor u, u wilt graag aan hoge eisen voldoen.

Neutrale motivatoren

- Samenwerking (4)** 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.
- Hulp verlenen (4)** Het verlenen van hulp aan anderen motiveert u niet per sé, u zoekt het niet actief op.
- Carrière (4)** 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.
- Profilering (3)** 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.
- Zinvolle bijdrage (3)** 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.
- Autonomie (3)** 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.
- Beïnvloeden (3)** U vindt het minder belangrijk om invloed te hebben. U kunt zich ook laten leiden door anderen.

Demotivatoren

- Creatief denken (2)** Wanneer er een beroep gedaan wordt op uw creativiteit, zal u dat waarschijnlijk eerder demotiveren dan stimuleren.
- Ondernemen (2)** U vindt het prima om initiatieven aan anderen over te laten. Van u moet men dat niet verlangen; dat zou u juist demotiveren.
- Ontwikkelen (2)** U hoeft uzelf niet te ontwikkelen. Dat doet u ook minder graag. Misschien vindt u dat u prima toe kunt met uw huidige kwaliteiten.
- Taakuitdaging (2)** Nieuwe of moeilijke uitdagingen demotiveren u juist. Liever hebt u het gevoel dat u zeker bent dat u uw taken aankunt.

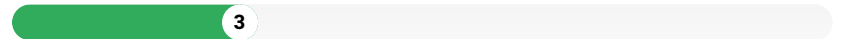
Analyseren (1) Problemen analyseren ervaart u als demotiverend, iets wat u liever niet doet.

Uw drijfverenprofiel

Balans privé-werk

Privé

Werk



Stenscores

Opbrengsten

Financiële beloning



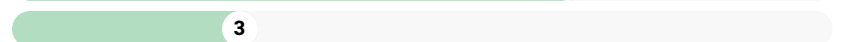
Waardering en erkenning



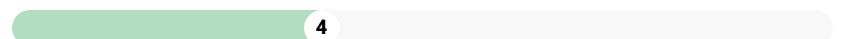
Concrete resultaten



Zinvolle bijdrage



Carrière

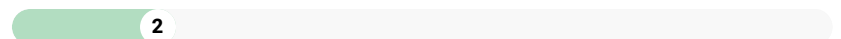


Kwaliteit

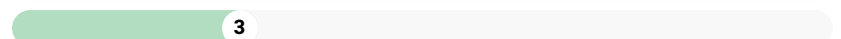


Activiteiten

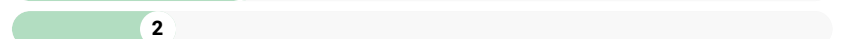
Creatief denken



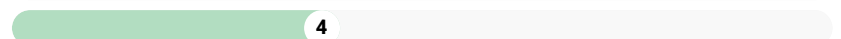
Beïnvloeden



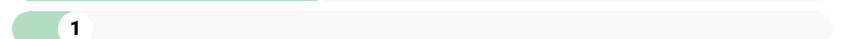
Ondernemen



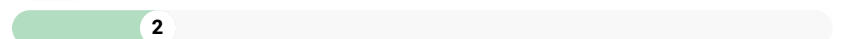
Hulp verlenen



Analyseren



Ontwikkelen

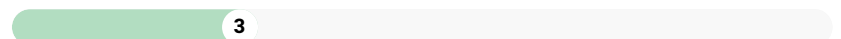


Fysiek actief zijn

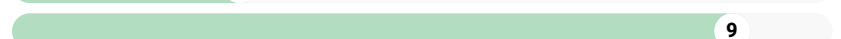


Omgeving

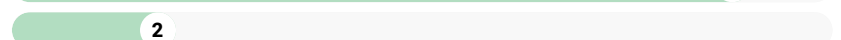
Autonomie



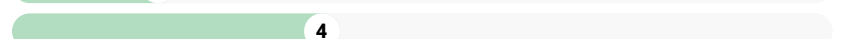
Zekerheid en stabiliteit



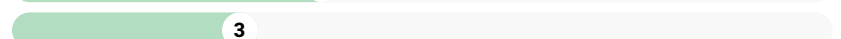
Taakuitdaging



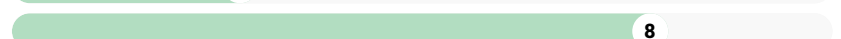
Samenwerking



Profilering



Dynamiek



Reflectievragen

Herkent u zichzelf in uw drijfveren? Kunt u dit toelichten?

In hoeverre komen uw drijfveren naar voren in uw huidige werk?

Hoe zouden in de toekomst uw primaire en secundaire motivatoren meer tot uiting kunnen komen in uw werk?

Overige opmerkingen:

A2.2. Uw interesses

In dit hoofdstuk vindt u een beschrijving van uw interesses. Er wordt onderscheid gemaakt in interesse in interessegebieden, sectoren en taken.

Uw resultaten

Interessegebieden

In deze paragraaf worden uw belangrijkste interessegebieden weergegeven.

De ITS-A onderscheidt 7 verschillende interessegebieden: Realistisch, Intellectueel, ICT, Artistiek, Sociaal, Ondernemend en Conventioneel.

Hieronder worden de drie interessegebieden weergegeven waar u de hoogste score op heeft gehaald. Mocht de score op interessegebied vier even hoog zijn als interessegebied drie, dan wordt deze ook weergegeven. Er worden maximaal zeven interessegebieden weergegeven. In de grafiek verderop in dit rapport worden uw scores op alle interessegebieden weergegeven.

De score tussen de haakjes is uw score op het betreffende interessegebied. Uw score kan tussen 1 en 10 liggen. De betekenis van deze score wordt weergegeven in de paragraaf 'Toelichting op de gebruikte getallen' aan het eind van dit rapport.

- Realistisch (10)** Ziet zichzelf als praktisch en realistisch. Vindt het leuk om met concrete en tastbare zaken te werken, zoals machines, gereedschap of dieren.
- ICT (6)** Ziet zichzelf als precies, analytisch en technisch. Vindt het leuk om met computers te werken, zoals automatiseren, programmeren of het beheren van computersystemen.
- Sociaal (5)** Ziet zichzelf als behulpzaam, vriendelijk en betrouwbaar. Vindt het leuk om anderen te helpen, bijvoorbeeld door les te geven, anderen te verzorgen of te adviseren.
- Ondernemend (5)** Ziet zichzelf als energiek, ambitieus en sociaal. Vindt het leuk om dingen en ideeën te verkopen en anderen te leiden en te overtuigen.

Interesse in sectoren

In deze paragraaf wordt weergegeven in welke sector u graag werkzaam wilt zijn. Het verschil met de resultaten onder interessegebieden is dat de interessegebieden meerdere sectoren omvatten die inhoudelijk een relatie met elkaar hebben. Interesse in sectoren geeft specifiek aan welke sector u binnen een interessegebied interessant vindt. Meer informatie over de sectoren vindt u op www.beroepenvinder.nl.

Op basis van uw scores op de interessegebieden is te voorspellen hoeveel interesse u zult tonen voor de verschillende sectoren. Het kan dus zijn dat u een score op een sector ziet waar u niet direct een vraag over heeft gekregen. Hieronder worden de tien sectoren weergegeven waar u de hoogste score op heeft gehaald. Mocht de score op sector elf even hoog zijn als de score op sector tien, dan wordt deze ook weergegeven. Maximaal worden vijftien sectoren beschreven. Het getal dat tussen haakjes wordt weergegeven is uw score op de betreffende sector. Bij de sectoren kunt u een score tussen 1 en 10 halen. De betekenis van het getal kunt u lezen in de paragraaf 'Toelichting op de gebruikte getallen' aan het eind van dit rapport.

- Metaal (10)** Deze sector is één van de grootste in Nederland. Er zijn veel bedrijven die zich met metaalbewerking bezig houden. Metaal kan op allerlei manieren bewerkt en

gebruikt worden. Het gaat om montage, onderhoud en reparatie van allerlei voorwerpen en apparaten. Mensen die in deze sector werken moeten goed met gereedschap en machines om kunnen gaan. De materialen die gebruikt worden zijn heel verschillend, zoals (roestvrij) staal, aluminium en ook kunststoffen. Ook lassen, plaatwerk, fijne instrumenttechniek en autotechniek horen bij deze sector. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: autotechnicus, constructiebankwerker, projectleider werktuigbouw en ontwerper-constructeur.

Procestechniek (10) Procesindustrie is een verzamelnaam voor alle bedrijven die procesmatig, met geautomatiseerde machines, producten maken op het gebied van voeding, chemie of milieu. Tot de procesindustrie behoren o.a. de aardolie- en chemische industrie, papier-, rubber- en kunststofverwerkende industrie, voedings- en genotmiddelenindustrie en farmaceutische industrie. Maar ook bedrijven die milieubeheer uitvoeren vallen onder de procesindustrie, zoals de vuilverbranding, recycling van afvalstoffen en de waterschap- en zuiveringsinstallaties. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: fieldoperator, productie leider procesindustrie, afdelingsmanager energieproductiebedrijf en paneloperator voedingsmiddelenindustrie.

Vervoer (10) In deze sector gaat het om zowel personen- als goederenvervoer. Het vervoer kan over weg of water, door de lucht en per spoor plaatsvinden en het kan zowel om binnenlands- als internationaal vervoer gaan. Er zijn veel verschillende beroepsmogelijkheden binnen deze sector. Enkele voorbeeldberoepen zijn: grondsteward, verkeersleider, geld- en waardetransporteur en transportplanner.

Industriële reiniging (9) Industriële reiniging richt zich op het reinigen van installaties, systemen, verstopte leidingen, tanks en ruimten zoals fabrieken en scheepsruimen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van verschillende reinigingstechnieken, zoals hogedruk reinigen (stralen), vacuümreinigen, chemische-technische reiniging. Ook rioolreiniging, gevelreiniging en wegdekreiniging zijn onderdeel van deze sector. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: medewerker centrale sterilisatie-afdeling ziekenhuis, voorman schoonmaak, beheerder afvaldepot en coördinator reiniging.

Agrarische ondersteuning (9) Dit betreft ondersteunende activiteiten zoals het keuren van agrarische producten, laboratoriumonderzoek naar nieuwe productiemethoden en de werkzaamheden in proefstations en via loonwerkbedrijven. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: voorlichter land- en tuinbouw, keurmeester groente en fruit, productiespecialist zaadteelt en kwaliteitscontroleur voedingsmiddelenindustrie.

Hout- en meubileringstechniek (8) In deze sector gaat het om de houthandel, de timmer- en meubelindustrie, standbouw, interieurbouw (ook voor boten) en de parketbranche. Ook interieurdesign en -stoffering zijn onderdeel van deze sector. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: projectleider houtverwerkende industrie, meubeltekenaar, werkvoorbereider interieurbouwbedrijf en voorman timmerfabriek.

Milieu (8) Deze sector staat in het teken van verbetering en behoud van het milieu. Werkzaamheden kunnen te maken hebben met milieubeheer van landschappen en natuurparken, het opsporen van milieuovertredingen en het bestrijden van ongedierte. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: opzichter bos- en natuurterreinen, milieu-inspecteur en milieukundig voorlichter.

Bouw (8) In de bouw gaat het om alle werkzaamheden die nodig zijn om bijvoorbeeld huizen, kantoorpanden of fabrieken en wegen of bruggen te bouwen. Belangrijke onderdelen zijn het bouwontwerp, het maken van bouw- en werktekeningen, het opstellen van plannings- en begrotingen en het bouwen zelf. Ook restauratiewerk en sloopwerk behoren tot de bouw. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: uitvoerder betonwerken, bouwcalculator, tekenaar-constructeur bouwkunde en constructeur civiele techniek.

Dieren (8) In deze sector gaat het om het verzorgen (en fokken) van dieren, bijvoorbeeld op een boerderij, in een kennel, bij een dierenarts of in een dieren tuin. Ook de verzorging van proefdieren hoort bij deze sector. Voorbeeldberoepen zijn: pluimveehouder, dierenverzorgster, vee-inseminator en dierenarts.

Schoonmaak (8) In de sector schoonmaak zijn mensen werkzaam in verschillende onderdelen zoals: het schoonmaken van kantoren en scholen, calamiteitenschoonmaak (bijvoorbeeld na brand- of waterschade), de glazenwasserij, de schoonmaak van

voertuigen in het openbaar vervoer (bus, metro, tram, trein en vliegtuig) en de autowasserij. Ook de tapwacht (het installeren, onderhouden en reinigen van tap- en koelinstallaties in de horeca) hoort bij deze sector. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: objectleider schoonmaak, bedrijfsleider gevelreinigingsbedrijf, bedrijfsleider wasserij en hoofd sterilisatie gezondheidszorg.

Visserij (8) In de visserij gaat het om het vangen (zee- en binnenvisvaart) of kweken van vis. Soms hoort ook het verwerken van vis voor de verkoop bij het werk in de visserij. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: viskweker, schipper en schaaldierenkweker.

Magazijn, opslag en bezorging (8) In deze richting gaat het om de opslag van goederen en de tijdige bezorging van producten aan klanten. De werkzaamheden richten zich op een goede organisatie, opslag en beheer van productvoorraden. Ook het havenbedrijf, verhuisbedrijven en post- en pakketbezorging vallen onder deze beroepsrichting. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: magazijnchef, expediteur en manager op- en overslagbedrijf.

Delfstofwinning (8) Dit betreft werkzaamheden in de winning van grondstoffen zoals zand, grind, olie en gas. Ook de werkzaamheden op een booreiland (offshore), waar de voertaal Engels is, horen hierbij. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: on- en offshore boorspecialist, cartografisch tekenaar en drilling engineer.

Interesse in taken

Naast interesse in een bepaalde sector zijn er ook taken die u leuk vindt om te doen. U zult waarschijnlijk meer plezier hebben in uw werk wanneer u leuke taken heeft. Op basis van uw scores op de interessegebieden is te voorspellen hoeveel interesse u zult tonen voor de verschillende taken. Het kan dus zijn dat u een score op een taak ziet waar u niet direct een vraag over heeft gekregen. Hieronder worden de vijf taken weergegeven waar u de hoogste score op heeft gehaald. Mocht de score op taak nummer zes even hoog zijn als taak nummer vijf, dan wordt deze ook weergegeven. Er worden maximaal tien taken weergegeven.

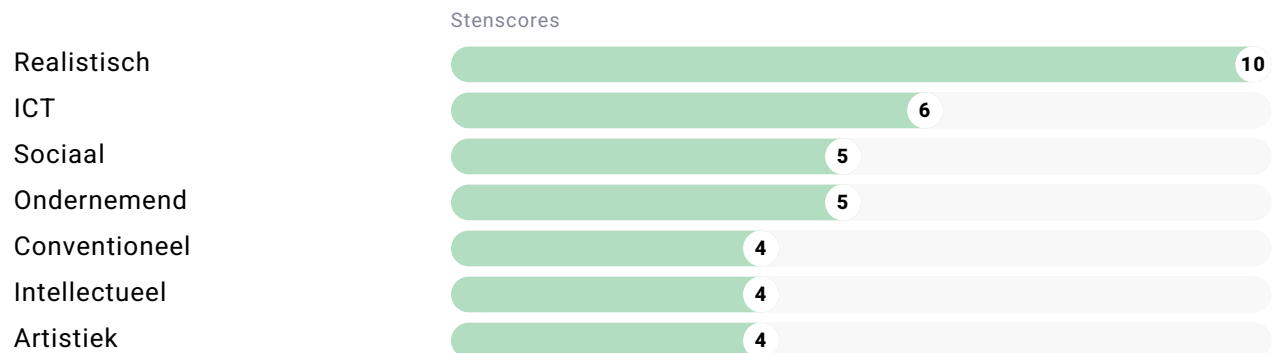
Het getal dat tussen haakjes wordt weergegeven geeft uw score op de betreffende taak weer. Bij de taken kunt u een score tussen 1 en 5 halen. De betekenis van het getal kunt u lezen in de paragraaf 'Toelichting op de gebruikte getallen' aan het eind van dit rapport.

U vindt de volgende taken leuk:

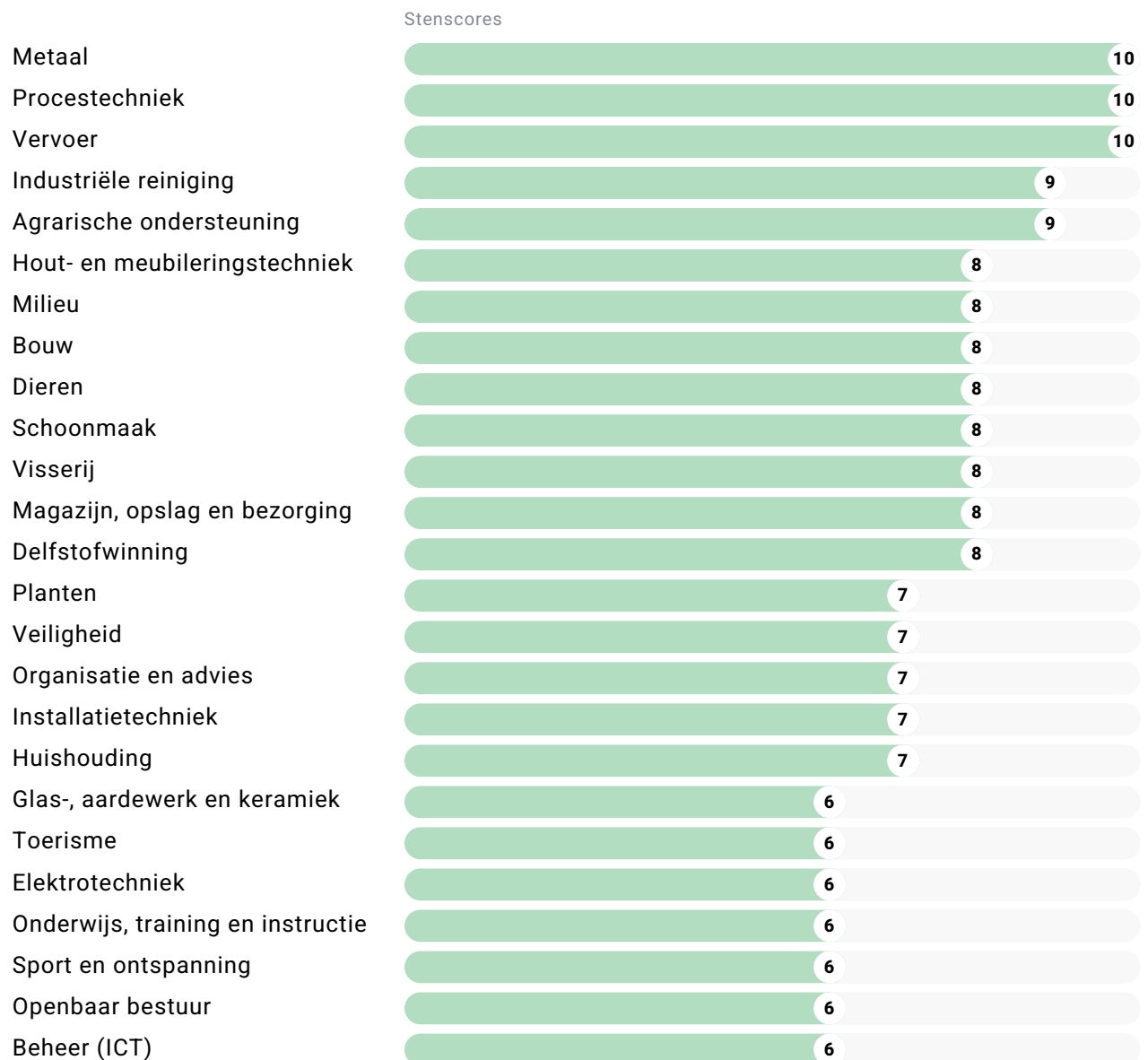
- Met de handen werken (5)
- Voertuigen besturen (5)
- Met machines werken (4)
- Grote machines bedienen (4)
- Fysiek inspannen (4)
- Machines repareren (4)
- Met collega's overleggen (4)
- Contact onderhouden (4)
- Met elektronische apparaten werken (4)
- Rekenen (4)

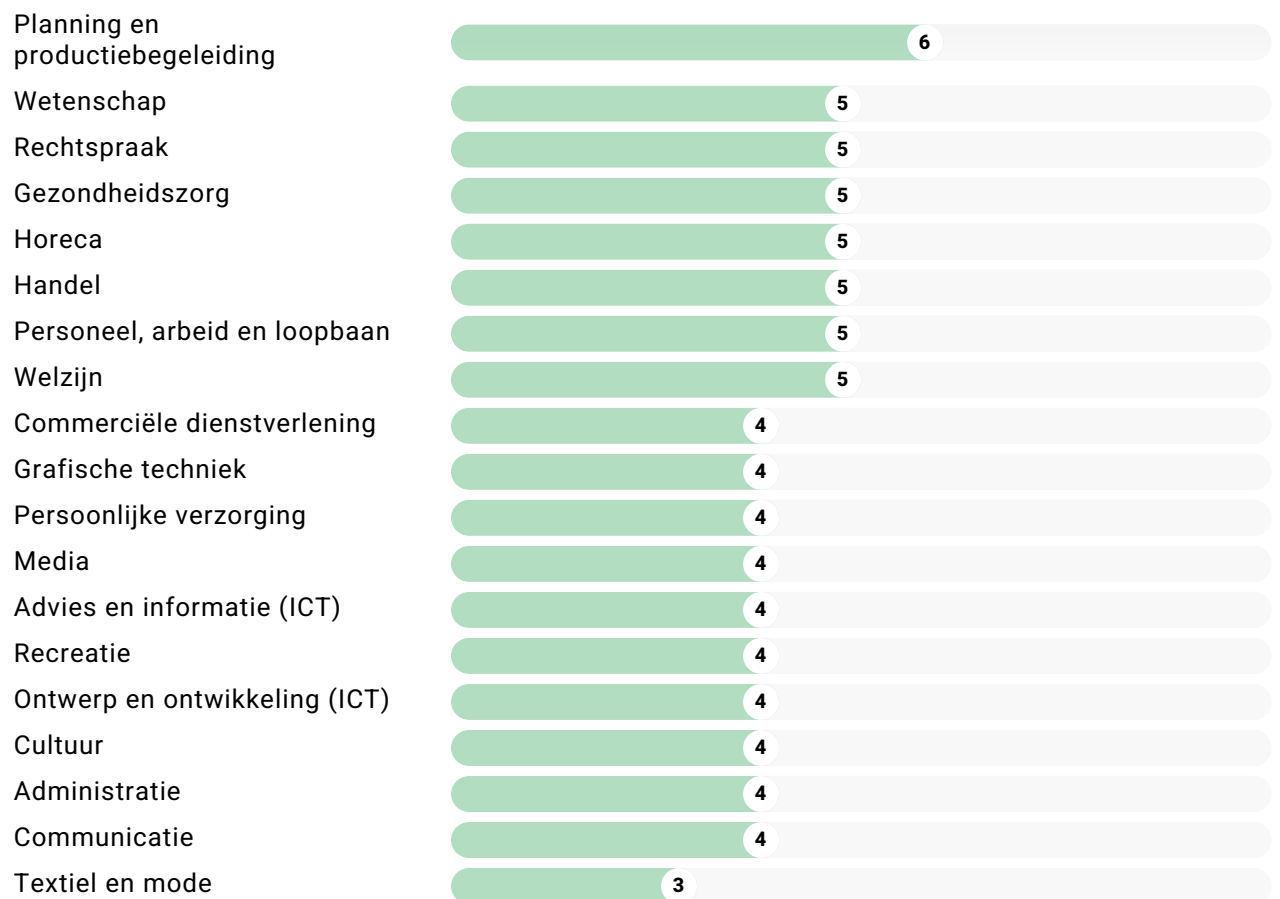
Uw interesseprofiel

Interessegebieden



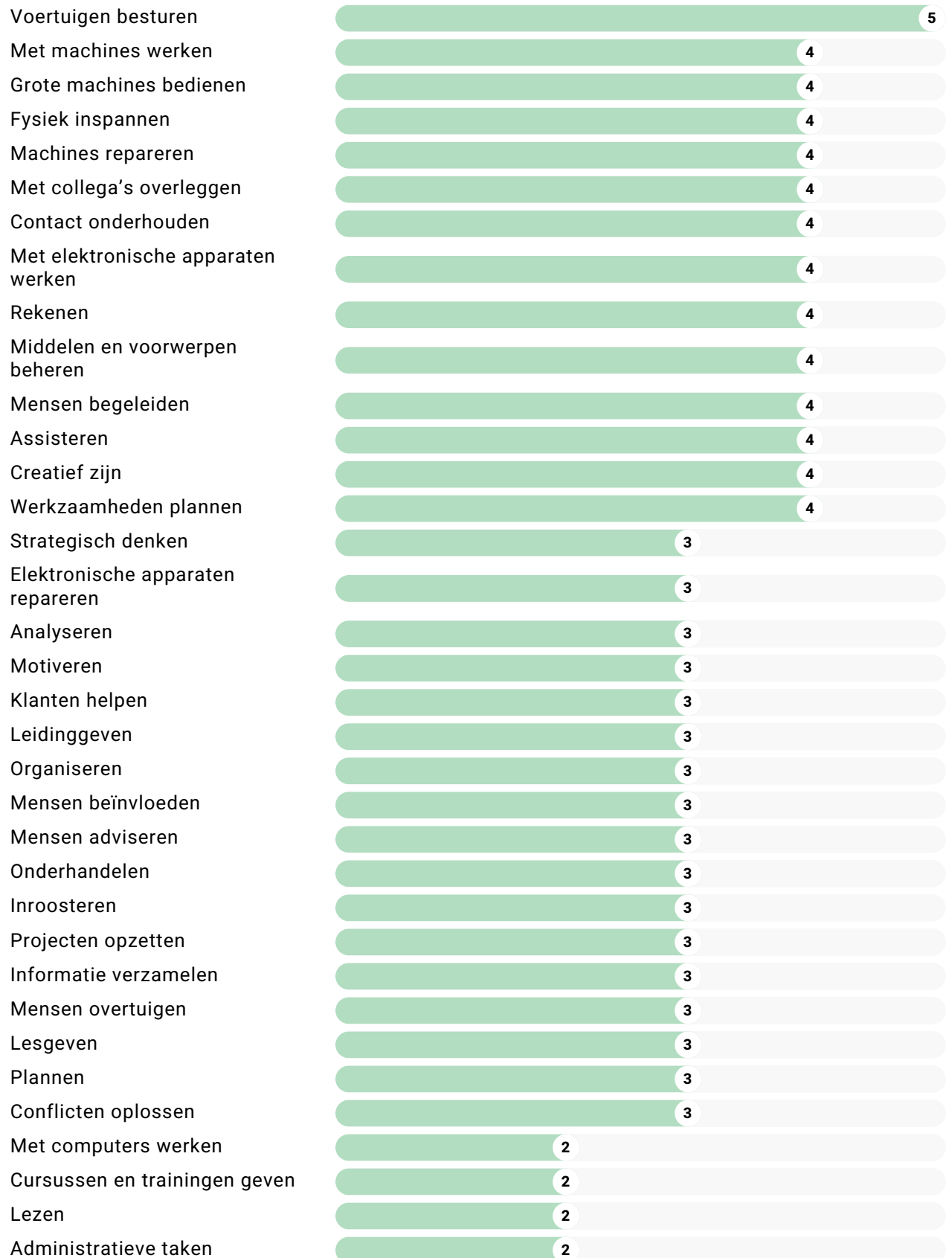
Interesse in sectoren





Interesse in taken

Met de handen werken



Reflectievragen

Herkent u zichzelf in de interesses in interessegebieden, sectoren en taken? Kunt u dit toelichten?

In hoeverre komen uw interesses naar voren in uw huidige werk?

Welke taken zou u in de toekomst meer willen doen in uw werk?

Overige opmerkingen:

A3. Wat kan ik?

Onder competenties wordt verstaan: 'de vaardigheid van een persoon om in een bepaalde taaksituatie effectief gedrag te vertonen'. Dit is op twee manieren in beeld gebracht. U hebt de competentievragenlijst ingevuld, waarbij u uw eigen competenties beoordeelt. Daarnaast is uw talent voor competenties in beeld gebracht waarbij gekeken is of die competentie aansluit bij uw persoonlijkheid. Dit biedt u de mogelijkheid te onderzoeken welke talenten u nog meer zou kunnen ontwikkelen en waar u mogelijk uw talenten al optimaal benut.

A3.1. Competenties, uw talent

Hieronder wordt uw talent voor competenties in beeld gebracht, waarbij gekeken is of de competenties aansluiten bij uw persoonlijkheid.

Uw resultaten

Uw talent: hoogste competenties

Hieronder staan de vijf tot tien competenties waar u, op basis van uw persoonlijkheidsprofiel, het meeste talent voor heeft. Bij gelijke scores worden meer competenties weergegeven.

- Inzet: In staat zijn gedurende een lange periode een grote inspanning te willen en kunnen leveren.
- Nauwkeurigheid: In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.
- Doorzettingsvermogen: Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
- Voortgangsccontrole: In staat zijn om eenmaal geïnitieerde zaken te volgen, op voortgang te controleren.
- Samenwerking: Samen met anderen op constructieve wijze bereiken van gemeenschappelijke doelen.
- Kwaliteitsgerichtheid: Erop gericht zijn een hoge kwaliteit te leveren en zaken te perfectioneren.
- Stressbestendigheid: In staat zijn onder stressvolle omstandigheden effectief te blijven functioneren.

Uw talent: laagste competenties

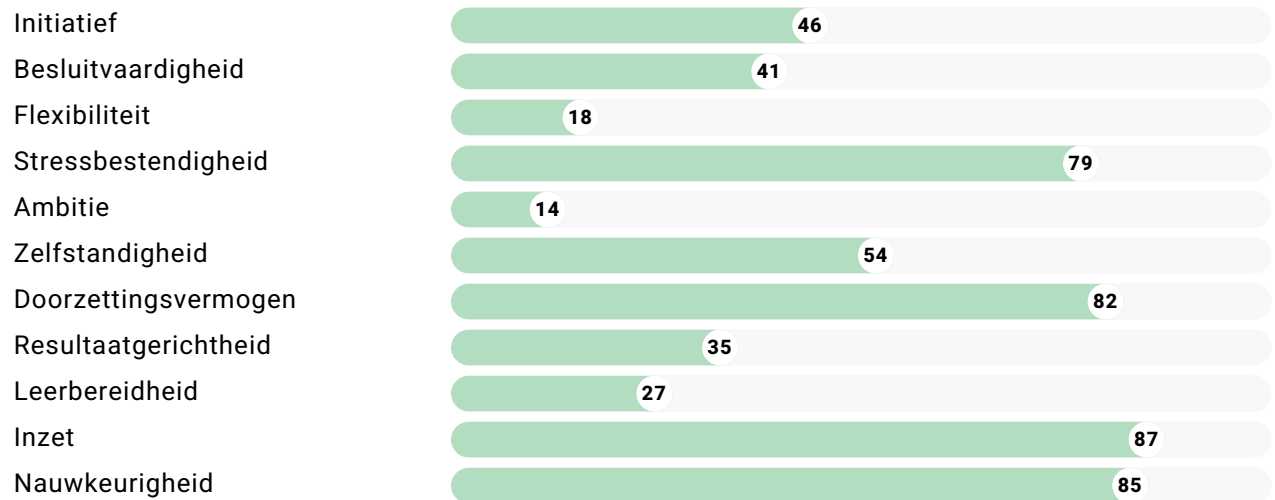
Hieronder staan de vijf tot tien competenties waar u, op basis van uw persoonlijkheidsprofiel, het minst talent voor heeft. Bij gelijke scores worden meer competenties weergegeven.

- Aansturen van individuen: In staat zijn leiding te geven aan een individu.
- Overtuigingskracht: In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee.
- Leerbereidheid: Bereid zijn tot het ontwikkelen en uitbreiden van kennis en vaardigheden door leren.
- Flexibiliteit: Kan door te wisselen van gedragsstijl doelgericht en effectief optreden onder verschillende en veranderende omstandigheden.
- Ambitie: Gedreven zijn, meer dan gemiddeld willen presteren.

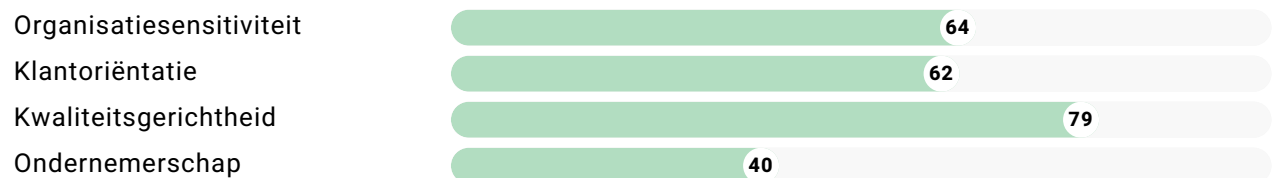
Uw competentieprofiel, talent

Persoonlijke gerichtheid

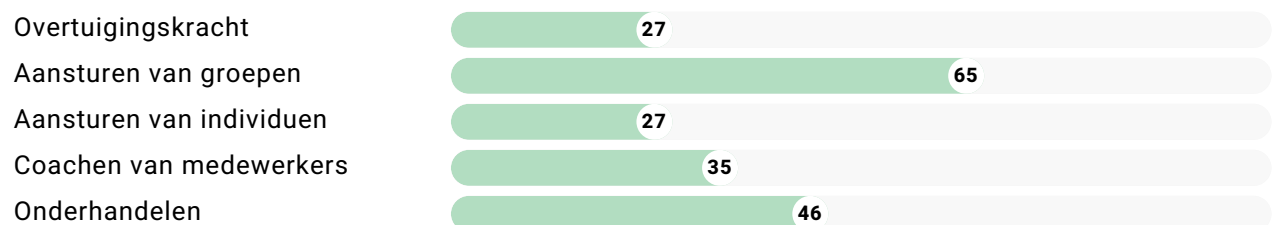
Percentages



Organisatiegerichtheid



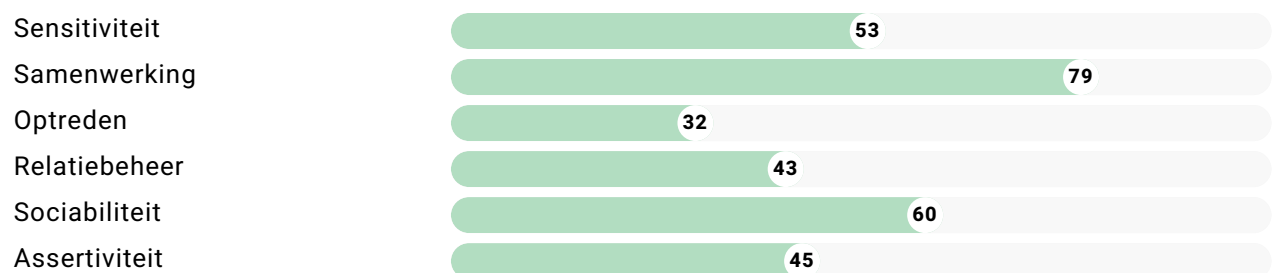
Beïnvloedend vermogen



Organisatievermogen



Relationeel vermogen



A3.2. Competenties, zelfbeoordeling

Hieronder worden uw resultaten van de competentievragenlijst in beeld gebracht, waarin u uw eigen competenties heeft beoordeeld.

Uw resultaten

Uw zelfbeoordeling: hoogste competenties

Hieronder staan de vijf tot tien competenties die u volgens u zelf het best heeft ontwikkeld. Bij gelijke scores worden meer competenties weergegeven.

- Inzet: In staat zijn gedurende een lange periode een grote inspanning te willen en kunnen leveren.
- Resultaatgerichtheid: Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken.
- Doorzettingsvermogen: Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
- Initiatief: In staat zijn om zaken te initiëren, uit zichzelf doelmatig actie kunnen ondernemen.
- Zelfstandigheid: In staat zijn zelfstandig werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven.

Uw zelfbeoordeling: laagste competenties

Hieronder staan de vijf tot tien competenties die u volgens u zelf het minst heeft ontwikkeld. Bij gelijke scores worden meer competenties weergegeven.

- Assertiviteit: Komt op voor eigen meningen, ook als er vanuit de omgeving druk op wordt gelegd.
- Coachen van medewerkers: In staat zijn in de rol van leidinggevende medewerkers te stimuleren en te begeleiden in hun ontwikkeling.
- Aansturen van groepen: In staat zijn leiding te geven aan een groep.
- Leerbereidheid: Bereid zijn tot het ontwikkelen en uitbreiden van kennis en vaardigheden door leren.
- Overtuigingskracht: In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee.
- Ondernemerschap: Er op gericht zijn winst te behalen door zakelijke kansen te signaleren en te benutten en door gecalculeerde risico's te durven nemen.
- Klantoriëntatie: In staat zijn om zich in te leven in en te reageren op de behoeften van een klant.
- Relatiebeheer: Het op constructieve wijze aangaan en onderhouden van relaties.

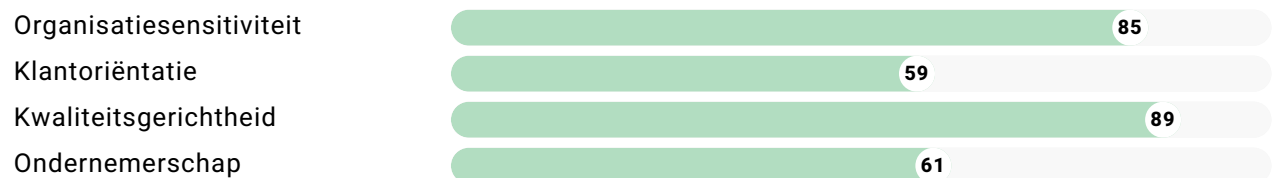
Uw competentieprofiel, zelfbeoordeling

Persoonlijke gerichtheid

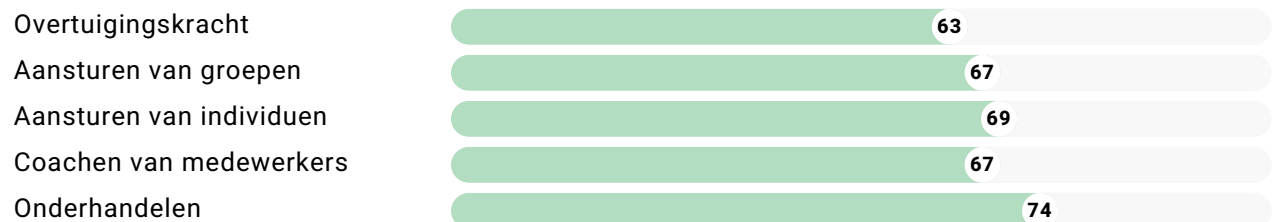
Percentages



Organisatiegerichtheid



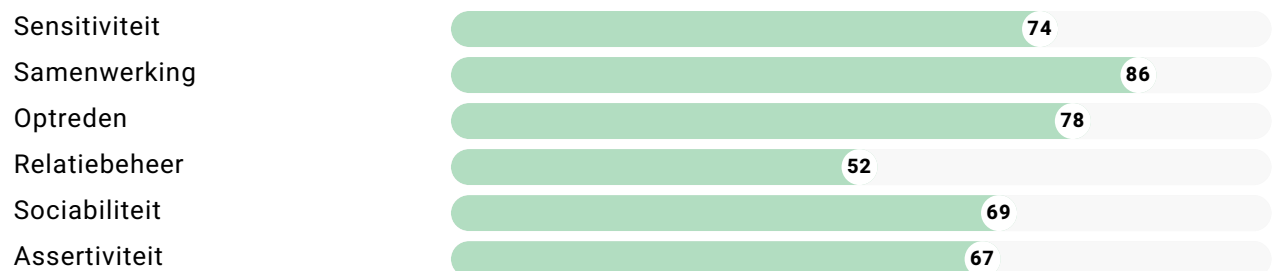
Beïnvloedend vermogen



Organisatievermogen



Relationeel vermogen



B1. Competentieanalyse

In dit onderdeel treft u een uitgebreide competentieanalyse aan. Deze analyse kan u onder andere inzicht geven in de competenties die u al goed ontwikkeld heeft of nog goed kunt ontwikkelen in uw werk, en welke competenties u motiveren of juist demotiveren.

B1.1. Mijn talent en zelfbeoordeling

In dit hoofdstuk worden uw talenten voor competenties en uw zelfbeoordeling van uw competenties vergeleken en geanalyseerd. Hieronder ziet u een figuur waarin uw talent voor competenties op basis van uw persoonlijkheidsprofiel tegenover uw zelfbeoordeling van competenties staan.

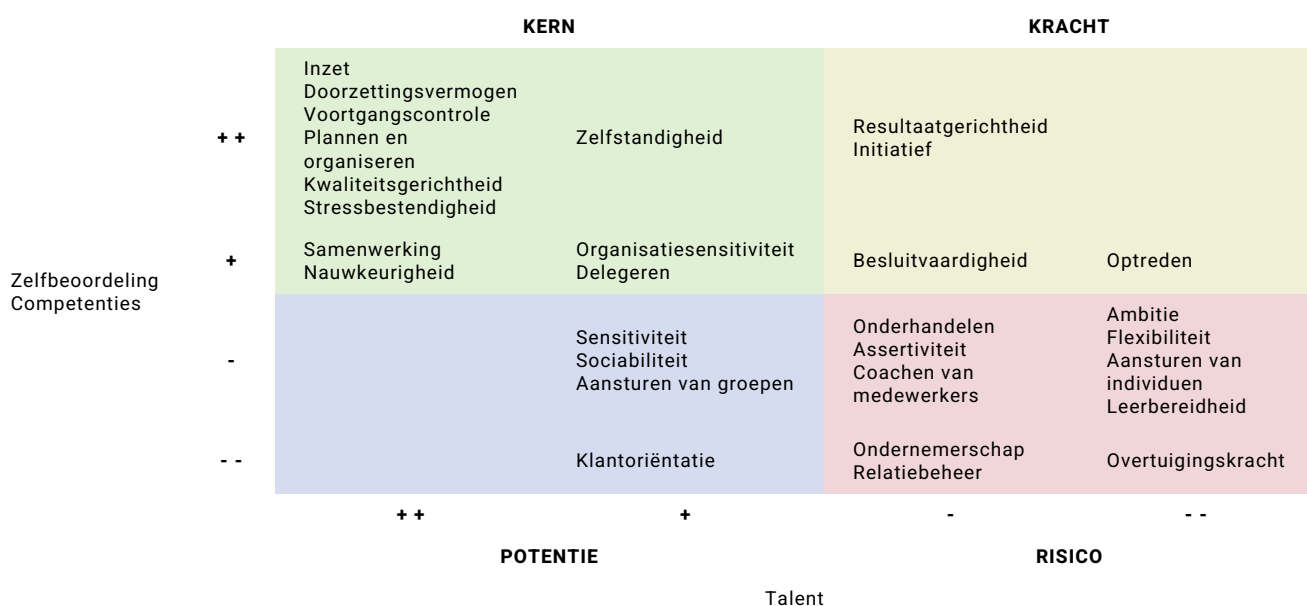
In het kwadrant linksboven staan de competenties waar u uzelf hoog op in schat en waar u ook talent voor heeft. Dit noemen wij uw **kern**competenties. Deze competenties heeft u goed ontwikkeld en passen goed bij u.

In het kwadrant linksonder staan de competenties waar u talent voor heeft en waar u uzelf minder hoog op in schat. Dit noemen wij uw **potentie**. Dit zijn de competenties die goed bij u te ontwikkelen zijn.

In het kwadrant rechtsboven staan de competenties waar u minder talent voor heeft en waar u uzelf hoog op in schat. Dit noemen wij uw **kracht**competenties, omdat het ontwikkelen van deze competenties u waarschijnlijk kracht heeft gekost. Deze competenties heeft u op eigen kracht ontwikkeld, omdat u hier minder talent voor heeft.

In het kwadrant rechtsonder staan de competenties waar u uzelf laag op in schat en waar u minder talent voor heeft. Dit zijn de competenties waar voor u een **risico** ligt. Mocht een beroep gedaan worden op deze competenties dan zal het u veel energie en moeite kosten hierop een goed resultaat te halen.

De plek van de competenties binnen de kwadranten hebben ook betekenis. Hoe verder de competenties van het midden staan hoe sterker de relatie tussen uw talent en zelfbeoordeling van een competentie.



Reflectievragen

Herkent u zichzelf in het figuur? Noteer hieronder welke competenties u zelf anders had ingedeeld en leg uit waarom.

Kijk in het kwadrant linksboven. Dit zijn uw kerncompetenties. Komen deze competenties voldoende naar voren in uw huidige werkzaamheden? Hoe zou u deze competenties nog meer tot uiting kunnen laten komen in uw werk of uw loopbaan?

Op basis van het figuur, wat zijn de competenties die u nog wilt ontwikkelen (bijvoorbeeld uit het kwadrant linksonder) en op welke manier wilt u dat gaan doen? En wat zijn de competenties waar u minder energie aan kunt of wilt besteden?

Overige opmerkingen:



B1.2. Mijn talent en drijfveren

Op basis van uw antwoorden zijn competenties naar voren gekomen die aansluiten bij uw drijfveren. In dit hoofdstuk worden deze competenties geanalyseerd en vergeleken met uw talent voor competenties. Hieronder ziet u eenzelfde soort figuur als in het vorige hoofdstuk. Nu staat echter uw talent voor competenties op basis van uw persoonlijkheidsprofiel tegenover uw competenties op basis van uw drijfveren. Dit zijn dus de competenties die u motiveren in uw werk.

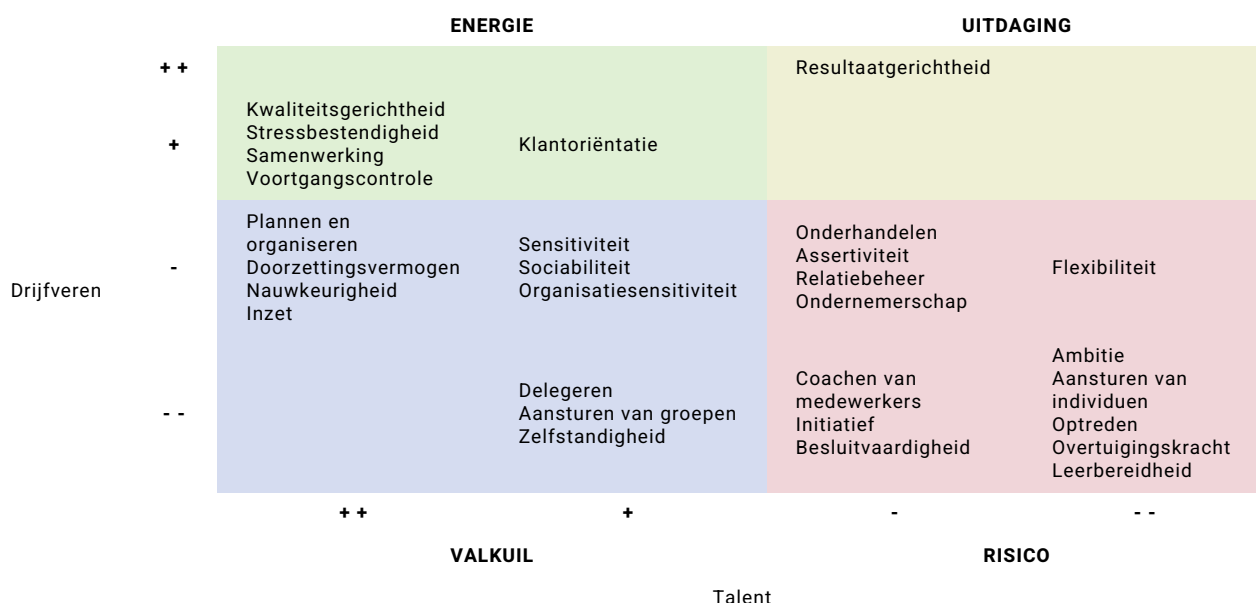
In het kwadrant linksboven staan de competenties die u motiverend vindt in uw werk en waar u talent voor heeft. Dit zijn de competenties waar u **energie** van krijgt en die u terug zou moeten zien in uw werk om gemotiveerd te blijven.

In het kwadrant linksonder staan de competenties waar u talent voor heeft en die minder aansluiten bij uw drijfveren. Hier kan voor u een **valkuil** liggen: dit zijn competenties die u wel gemakkelijk af gaan, maar die u niet motiveren in uw werk. Wanneer er een beroep gedaan wordt op deze competenties dan kunt u dit als vervelend ervaren.

In het kwadrant rechtsboven staan de competenties waar u minder talent voor heeft en die u motiveren in uw werk. Hier ligt voor u een **uitdaging**: dit zijn de competenties die u motiveren. Het ontwikkelen kan u wel de nodige moeite kosten, omdat u minder aanleg voor deze competenties heeft.

In het kwadrant rechtsonder staan de competenties die u minder motiveren in uw werk en waar u minder talent voor heeft. Hier ligt een **risico**. Wanneer een beroep op deze competenties wordt gedaan dan kan dit u veel energie kosten en demotiveren.

De plek van de competenties binnen de kwadranten hebben ook hier weer betekenis. Hoe verder de competenties van het midden staan hoe sterker de relatie tussen uw talent en competenties die u terug wilt zien in uw werk.



Reflectievragen

Herkent u zichzelf in het figuur? Noteer hieronder welke competenties u zelf anders had ingedeeld en leg uit waarom.

Kijk in het kwadrant linksboven. Dit zijn de competenties die u terug zou moeten zien in een baan om gemotiveerd te blijven. Ziet u deze competenties daadwerkelijk terug in uw werk? Zou u deze competenties nog meer in kunnen zetten in uw werk en zo ja, op welke manieren?

Kijk naar het kwadrant Energie en naar het kwadrant Potentie (uit de figuur uit hoofdstuk B1.1). Noteer hieronder de competenties die in beide kwadranten voorkomen: dit zijn de competenties die u motiveren en die goed ontwikkelbaar zijn voor u. Hoe wilt u deze competenties gaan ontwikkelen? En zijn er nog andere competenties die u verder wilt ontwikkelen of meer terug wilt zien in uw werk?

Overige opmerkingen:



B2. Ontwikfelsuggesties

In het vorige hoofdstuk zijn een aantal competenties naar voren gekomen waar uw potentie ligt. Om u te helpen bij het ontwikkelen van deze competenties geven we u een aantal ontwikkeltips. Ook voor de andere competenties kunt u hier ontwikkeltips vinden. U kunt klikken op een competentie, waarnaar u naar een internetpagina geleid wordt waar u voor die competentie tips aantreft. Deze tips kunt u gebruiken voor uw eigen ontwikkelingsplan.

Leerstijlen

Er zijn vier manieren om te leren. Ontwikkeling gaat het snelst wanneer u die vier leerstijlen combineert: leren door kennis, leren door imiteren, leren door experimenteren en leren door reflectie. Gebruik de tips om te kijken welke acties u voor die competentie het komende jaar kunt stellen. Formuleer daar een duidelijk doel bij: wat wilt u over een half jaar kunnen?

Ontwikkeltips

Klikken op een competentie leidt u naar de ontwikkeltips voor die competentie.

Beïnvloedend vermogen	Coachen van medewerkers Onderhandelingsvaardigheid Overtuigingskracht Sturing geven aan groepen Sturing geven aan individuen
Organisatiegerichtheid	Klantoriëntatie Kwaliteitsgerichtheid Ondernemerschap Organisatiesensitiviteit
Organisatievermogen	Delegeren Plannen en Organiseren Voortgangscontrole
Persoonlijke Gerichtheid	Ambitie Besluitvaardigheid Doorzettingsvermogen Flexibiliteit Initiatief Inzet Leerbereidheid Nauwkeurigheid Resultaatgerichtheid Stressbestendigheid Zelfstandigheid
Relationeel Vermogen	Assertiviteit Optreden Relatiebeheer Samenwerking Sensitiviteit Sociabiliteit

Definities

Definities van de persoonskenmerken

Invloed

De mate waarin iemand zijn of haar omgeving bepaalt en hoe onafhankelijk hij of zij zich opstelt.

- Status** Het best mogelijke willen bereiken. Hogerop willen komen.
- Dominantie** De leiding nemen. Een bepalende rol spelen bij de samenwerking.
- Competitie** Beter willen zijn dan anderen.
- Zelfvertoon** Graag in het middelpunt van de belangstelling staan.

Sociabiliteit

Kenmerken die het persoonlijke contact met anderen bepalen.

- Contactbehoefte** Behoefte hebben aan gezelschap.
- Sociaal Ontspannen** Zich ontspannen voelen in het contact met anderen.
- Zelfonthulling** Eigen gevoelens met anderen willen delen.
- Vertrouwen** Geloven in de goede bedoelingen van anderen.
- Hartelijkheid** Aardig, vrolijk en opgewekt zijn tegen anderen.
- Zorgzaamheid** Zich betrokken voelen bij anderen. Anderen graag willen helpen.

Gedrevenheid

De drijfveren van een persoon op werkgebied.

- Energie** De energie hebben om veel te doen.
- Zelfontwikkeling** Gedreven zijn eigen kwaliteiten helemaal te benutten.
- Volharding** Inzet tonen. Taken en afspraken serieus nemen en nakomen.
- Variatiebehoefte** Houden van verandering en het opdoen van nieuwe ervaringen.
- Originaliteit** Nieuwe oplossingen bedenken. Creatief zijn.
- Onafhankelijkheid** Zaken op eigen manier uit willen voeren.

Structuur

De mate waarin iemand zich doelgericht gedraagt en zichzelf organiseert.

- Ordelijkheid** Zelf structuur aanbrengen.
- Nauwkeurigheid** Zorgvuldig werken, met oog voor details.
- Regelmaat** Behoeftes hebben aan orde en regels.
- Conformisme** Zich kunnen aanpassen aan de geldende normen en waarden. Gezag respecteren.
- Weloverwogen** Zorgvuldig nadenken voordat gehandeld wordt.

Stabiliteit

De mate waarin iemand emotioneel stabiel is. Zelfvertrouwen, incasseringsvermogen hebben. Zich in het algemeen goed voelen.

- Zelfvertrouwen** Zelfverzekerd zijn.
- Positivisme** Een positieve kijk op het leven hebben.
- Frustratietolerantie** Zich verdraagzaam opstellen naar anderen.
- Incasseringsvermogen** Adequaat om kunnen gaan met kritiek en tegenslag.

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.

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 scores hebben een bepaalde betekenis en moeten niet verward worden met rapportcijfers.

De scores voor de persoonlijkheidskenmerken, drijfveren, interessegebieden en interesse in sectoren hebben de volgende betekenissen:

Score	Betekenis
1	Ver beneden 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

De betekenis van de scores op de taken

Score	Betekenis
1	Ver onder gemiddeld
2	Beneden gemiddeld
3	Gemiddeld
4	Boven gemiddeld
5	Ver boven gemiddeld