

Rapport Carrière Waarden I

Naam	Jan Voorbeeld
Adviseur	Voorbeeld Adviseur
Datum	11-02-2015





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.

© 2014-2017 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 gaat u in geval duidelijk richting uw werk. U haalt ook veel energie uit uw werk en u heeft daar veel voor over. Anderen kunnen u als een workaholic zien; uw sociaal leven kan daaronder leiden. Zelf ervaart u dat waarschijnlijk niet zo.

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.

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.

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.

Autonomie U vindt het motiverend om autonoom te kunnen werken en om zelf te bepalen hoe u uw werkt 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

Dynamiek U houdt van dynamiek en drukte om u heen: een drukke omgeving stimuleert U. Ook bent u zelf graag druk bezig.

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.

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.

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.

Taakuitdaging U wordt geprikkeld door uitdagende taken die veel van u vragen. U wilt graag het maximale uit uzelf halen.



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

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.

Hulp verlenen Wanneer u anderen van dienst kunt zijn of kunt helpen met concrete activiteiten geeft u dat veel voldoening. U zult daarmee ook sterk gericht zijn op het welbevinden van anderen.

Neutrale motivatoren

Creatief denken U hoeft niet zelf creatief te zijn of creatief te kunnen denken in uw werk.

Zekerheid en stabiliteit Zekerheid en stabiliteit zijn voor u niet zo belangrijk. U hoeft niet precies te weten waar u aan toe bent.

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.

Fysiek actief zijn U staat neutraal tegenover beweging en lichamelijke activiteiten in uw werk.

Demotivatoren

Zinvolle bijdrage U bent geen idealist. Sterker nog, waarschijnlijk demotiveert het u wanneer u voor een maatschappelijk gerichte organisatie moet werken.

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

Samenwerking 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.



Grafische weergave van de resultaten

Balans privé-werk

Privé

Werk

10

Opbrengsten

Financiële beloning

6

Waardering en erkenning

6

Concrete resultaten

5

Zinvolle bijdrage

2

Carrière

9

Kwaliteit

7

Activiteiten

Creatief denken

4

Beïnvloeden

7

Ondernemen

10

Hulp verlenen

5

Analyseren

1

Ontwikkelen

3

Fysiek actief zijn

3

Omgeving

Autonomie

9

Zekerheid en stabiliteit

4

Taakuitdaging

6

Samenwerking

1

Profilering

10

Dynamiek

7

Stenscores



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 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