



Rapport Mobiliteits Indicator

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

Inleiding

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.

Aan het einde van dit rapport geven wij enkele conclusies en adviezen. Deze adviezen zijn uiteraard geheel vrijblijvend. Het is ten eerste belangrijk op te merken dat uw arbeidsmarktmobiliteit een momentopname is. Na verloop van tijd zal deze veranderen. Dit rapport geeft dan ook een beschrijving van uw huidige beleving van uw situatie. Ten tweede is het belangrijk te realiseren dat deze vragenlijst een indicatie geeft van uw arbeidsmarktmobiliteit op basis van uw eigen verwachtingen, die u heeft uitgedrukt in uw antwoorden. De lijst doet geen uitspraken over de arbeidsmarkt zelf. Wij zijn er bij het opstellen van dit rapport vanuit gegaan dat u vanuit een werkende situatie de vragen heeft ingevuld. Mocht dit niet het geval zijn, dan is het belangrijk dat u overal waar in het rapport gesproken wordt over huidige functie, u dit interpreteert als uw huidige situatie.

Bij het opstellen van dit rapport zijn uw antwoorden vergeleken met een duizendtal andere respondenten.

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 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 meer tevredenheid zal schenken dan uw huidige functie.

Takenpakket

Ten aanzien van het takenpakket van een eventuele nieuwe functie denkt u dat uw huidige functie mogelijk net zo leuk kan zijn als een andere functie, al zijn er misschien onderdelen in een ander takenpakket die u meer zouden aanspreken.

Samenwerking

Van de samenwerking met collega's in een nieuwe functie verwacht u veel meer dan van de samenwerking en collegialiteit in uw huidige functie. Mogelijk heeft u het op dit moment wat dit betreft minder naar uw zin met uw huidige collega's of vindt u de sfeer niet prettig.

Salaris

U verwacht dat u er qua salaris niet veel op vooruit gaat indien u van functie of van werkgever gaat veranderen. Eerder denkt u er mogelijk zelfs op achteruit te gaan. Dit aspect draagt daarom niet bij aan 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 zeer laag te noemen. U heeft nog geen enkel idee wat uw volgende functie zal zijn, wat voor takenpakket u ambieert of in welke branche u wilt werken. Dit beïnvloedt uw mobiliteit. Ook zal het lastig voor u zijn gericht te gaan werken aan uw persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling, want het is voor u immers nog niet duidelijk wat u wilt gaan ontwikkelen.

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 mocht u dit willen, of mocht dit nodig zijn.

Sollicitatieactiviteiten

Op dit moment vertoont u geen gerichte sollicitatieactiviteiten. U bent niet actief bezig om nieuwe mogelijkheden voor uzelf te onderzoeken.

Mobiliteitsanalyse

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 – zeer laag te noemen.

Hoewel de aantrekkingskracht van een nieuwe functie gemiddeld is te noemen, zijn er in de overige factoren belemmeringen die uw mobiliteit beperken en u nog tegenhouden bij het veranderen van functie. Deze belemmeringen komen vooral voort uit een zeer lage doelhelderheid. Deze belemmeringen komen vooral voort uit weinig sollicitatieactiviteiten.

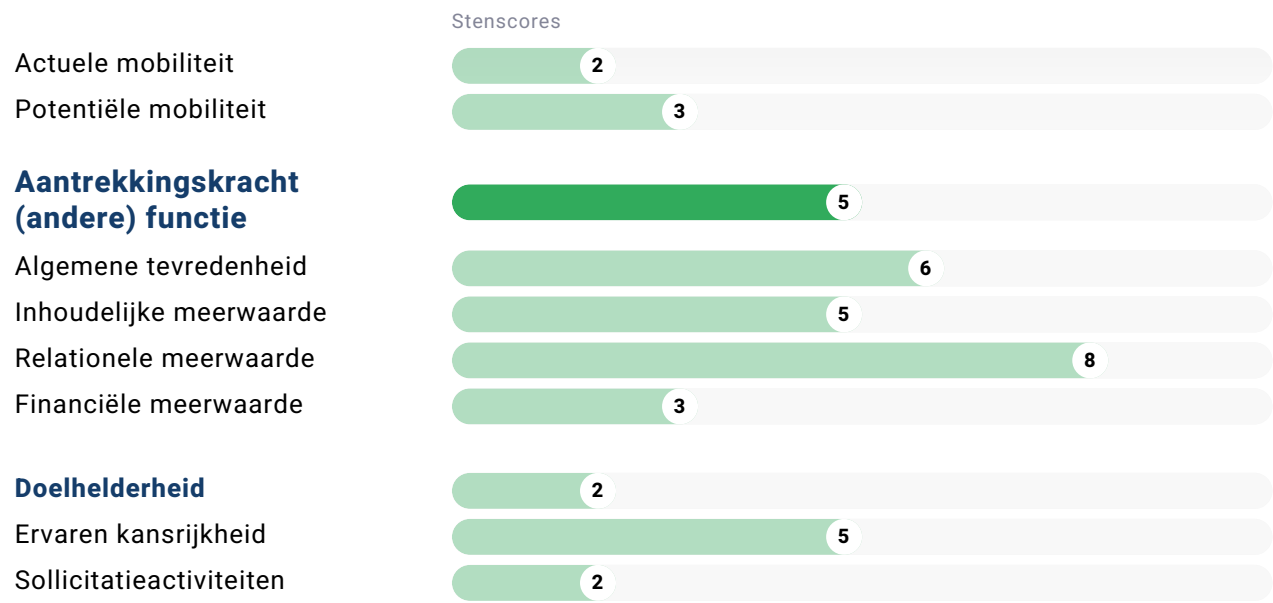
Potentiële mobiliteit

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 laag te noemen. Dit geeft aan dat u het waarschijnlijk in het algemeen moeilijk vindt om van functie te veranderen als u dat wilt of wanneer dit door omstandigheden noodzakelijk is.

Conclusie

Op dit moment is de binding met uw huidige functie in balans met de aantrekkingskracht van een nieuwe functie. U ervaart daarom nog niet een directe noodzaak om te veranderen en u bent dan ook niet actief aan het solliciteren. Afhankelijk van de ontwikkelingen in uw functie kan uw binding met uw huidige functie toenemen of de aantrekkingskracht van een andere functie juist toenemen. Om de binding met uw huidige functie te versterken zou u kunnen onderzoeken of de samenwerking met uw collega's kan verbeteren en wat uw tevredenheid momenteel in de weg staat. Voor de middellange termijn is het daarnaast aan te raden om een loopbaanplan te ontwikkelen en uw kansrijkheid te versterken. Hoewel u zich daar momenteel waarschijnlijk nog niet al te veel zorgen over maakt, is het toch verstandig om uw kansrijkheid te vergroten door nu alvast na te denken over een mogelijke volgende loopbaanstap. Door nu alvast een mogelijk doel te bepalen en uw kwalificaties voor die functie te versterken kunt u uw kansen vergroten. U kunt denken aan het opdoen van extra ervaring of het volgen van extra opleidingen om uw competenties en kennis te versterken. Indien u ervan overtuigd bent dat u in uw huidige functie uw pensioen kunt bereiken, dan is het belangrijk om bij te blijven qua kennis en competenties, zodat u goed inzetbaar blijft in uw huidige functie. Wij wensen u veel succes met het vervolg van uw loopbaan!

Resultaten



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