



Jan Voorbeeld

Mobiliteits Indicator

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld Adviseur

Datum



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

Op dit moment is de aantrekkingskracht van een nieuwe functie, in verhouding tot de binding met uw huidige functie, beperkt te noemen. U geeft aan dat uw huidige functie op dit moment passend is en er zijn weinig banen die u momenteel aantrekkelijker vindt dan uw huidige functie. U ervaart nog niet de noodzaak om van functie te veranderen, maar u staat wel open voor nieuwe kansen als die zich voordoen.

De volgende aspecten spelen een rol bij de relatieve aantrekkingskracht van een nieuwe functie.

Algemene tevredenheid

U verwacht dat een andere functie zeker niet 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 dat deze net zo plezierig kan zijn als met uw huidige collega's. Hoewel u het nu mogelijk niet onprettig vindt, denkt u dat de samenwerking elders ook wel goed kan zijn.

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 redelijk hoog te noemen. U hebt op hoofdlijnen al duidelijk voor uzelf wat uw volgende stap zal zijn en hoe uw loopbaan er uit zal zien. Misschien moeten er nog wat puntjes op de "i" gezet worden, maar het is al voldoende duidelijk om richting te geven aan uw loopbaanplanning.

Ervaren kansrijkheid

U ervaart uzelf als behoorlijk kansrijk op de arbeidsmarkt. Als u enige moeite doet om te solliciteren, denkt u dat er voldoende mogelijkheden zijn om uiteindelijk te slagen. Het aantal vacatures waarvoor u gekwalificeerd bent, acht u voldoende groot. Ondersteuning bij eventuele sollicitaties is niet echt nodig voor u, maar kan u wel helpen sneller daadwerkelijk een nieuwe functie te vinden.

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 – beperkt te noemen.

De aantrekkingskracht van een nieuwe functie is op dit moment laag, waardoor uw actuele mobiliteit ook beperkt te noemen is.

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

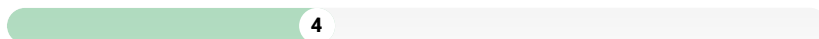
Conclusie

Op dit moment vindt u uw huidige functie aantrekkelijker dan een nieuwe functie, u ervaart geen noodzaak tot verandering en u bent dan ook niet actief aan het solliciteren. Indien het op termijn toch wenselijk of noodzakelijk is om van functie te veranderen, dan denkt u dat er voldoende mogelijkheden voor uzelf te vinden zijn. U maakt zich daar waarschijnlijk niet druk om. Bovendien staat u voldoende helder voor ogen wat uw vervolgstappen zijn. Het enige advies is te blijven werken aan uw persoonlijke competenties en uw kennis, om op termijn deze stap te kunnen gaan realiseren. Een goed persoonlijk ontwikkelingsplan kan daarbij behulpzaam zijn. Wij wensen u veel succes met het vervolg van uw loopbaan!

Resultaten

Stenscores

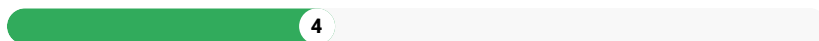
Actuele mobiliteit



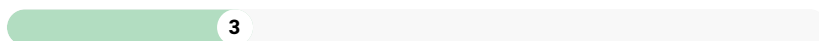
Potentiële mobiliteit



Aantrekkingskracht (andere) functie



Algemene tevredenheid



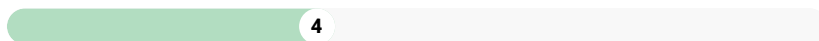
Inhoudelijke meerwaarde



Relationele meerwaarde



Financiële meerwaarde



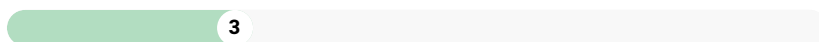
Doelhelderheid



Ervaren kansrijkheid



Sollicitatieactiviteiten



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