

Rapport Adaptieve Carrière Waarden Vragenlijst (ACV)

Naam	Jan Voorbeeld
Adviseur	Voorbeeld Adviseur
Datum	10-09-2018



Test-Toolkit
by ixly



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.

© 2014-2018 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

Dynamiek 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.

Analyseren U vindt het motiverend om analyses te maken, na te denken over vraagstukken en problemen. U houdt van hersenkrakers en denkwerk. Een risico hiervan kan zijn dat u te lang dooranalyseert en u te lang vastbijt in een probleem.

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.

Ontwikkelen U hecht er veel waarde aan uzelf te ontwikkelen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Stilstand ziet u als achteruitgang. Vaak zult u het ook leuk vinden om anderen verder te ontwikkelen. Een risico kan zijn dat u (te) snel uitgekeken raakt en weer iets nieuws wilt leren.

Secundaire motivatoren

Samenwerking Samenwerking met anderen vind 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.

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.

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.

Creatief denken U wilt graag uw creativiteit gebruiken, ideeën genereren en buiten de bestaande kaders denken. Daarbij zoekt u vaak nieuwe oplossingen.

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.

Zinvolle bijdrage U levert graag een zinvolle bijdrage aan de maatschappij of aan goede doelen. U vindt het belangrijk om met uw werk iets te betekenen voor anderen. Dat kan in uw functie tot uitdrukking komen of in de organisatie waarvoor u werkt.



Carrière U vindt het belangrijk om in uw werk iets te bereiken, hogerop te komen. Status en aanzien spelen daarbij een rol. Daarbij kunt u enigszins competitief ingesteld zijn en uzelf meten met anderen.

Neutrale motivatoren

Beïnvloeden U vindt het minder belangrijk om invloed te hebben. U kunt zich ook laten leiden door anderen.

Ondernemen U hoeft niet altijd de ruimte te hebben om zelf initiatieven te nemen.

Profilering 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.

Autonomie 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.

Waardering en erkenning Waardering en erkenning zijn weliswaar plezierig, maar motiveren u in beperkte mate. U bent waarschijnlijk meer gericht op uw eigen mening over uw handelen, dan dat u gevoelig bent voor de feedback van anderen.

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

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

Demotivatoren

Fysiek actief zijn U bent liever niet lichamelijk actief in werk. Wanneer dat te veel fysieke inspanning vraagt, ervaart u dat mogelijk als negatief.



Grafische weergave van de resultaten

Balans privé-werk

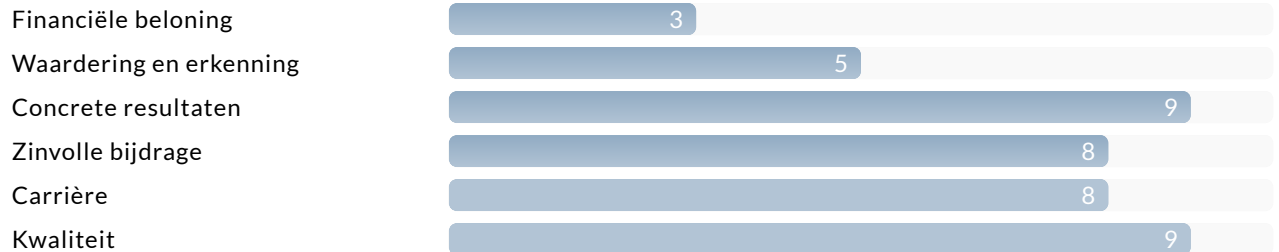
Privé

Werk

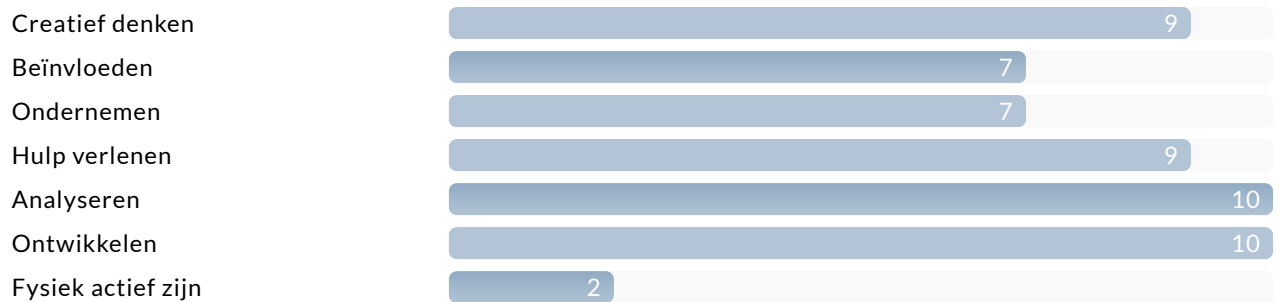
10

Stenscores

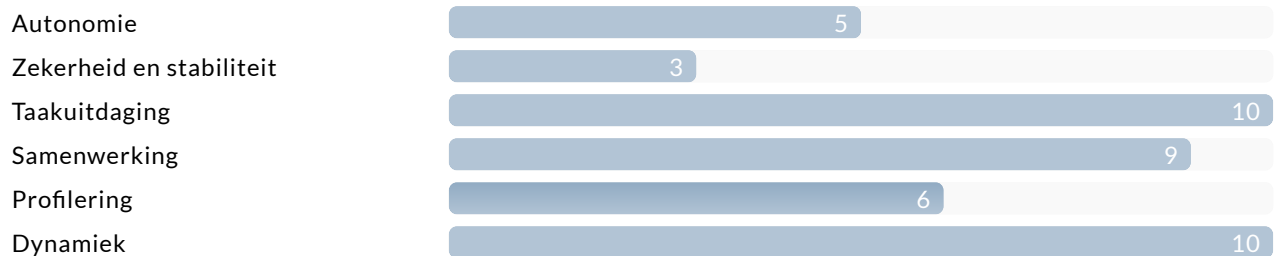
Opbrengsten



Activiteiten



Omgeving





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.
- Zinvolle 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