



Jan Voorbeeld

Carrièrewaarden Adaptief

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld Adviseur

Datum
23 feb 2023



Inleiding

Carrièrewaarden zijn persoonlijke kenmerken die maken dat je bepaald werk motiverend vindt. In dit rapport worden drie groepen carrièrewaarden behandeld: jouw primaire, secundaire en jouw potentiële demotivatoren. Je primaire motivatoren zijn voor jou het allerbelangrijkst. Het zijn jouw kernmotivatoren. Deze moeten vooral in je werk voorkomen, wil je gemotiveerd kunnen worden. Komen ze onvoldoende aan bod, dan raak je waarschijnlijk gedemotiveerd. Je functiedrie Jouw secundaire motivatoren zijn eveneens van belang. Ze geven een extra kleuring aan het type functie dat je leuk vindt, maar geven je iets minder energie dan de primaire motivatoren. Ze geven vaak randvoorwaarden aan. Demotivatoren zijn motivatoren waar je liever niet mee te maken wilt hebben. Als het toch aan de orde komt, heb je daar eerder moeite mee dan dat het je energie geeft. Dit zijn aspecten die je 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.

© 2014-2022 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

Beschrijving Carrièrewaarden

Balans privé-werk

De balans privé-werk geeft aan dat je veel energie steekt in je werk. Je werk geeft je veel voldoening en je hebt daar veel voor over. Je privéleven zou daar onder kunnen leiden, maar zelf vind je dat mogelijk niet zo van belang.

Primaire motivatoren

Carrière In je werk vind je het belangrijk om jezelf te bewijzen en wil je graag hogerop komen. Je bent competitief van aard en krijgt er energie van als je beter bent dan anderen. Probeer de status en het aanzien niet de overhand te laten krijgen en erop te letten dat het werk inhoudelijk ook voldoening geeft.

Beïnvloeden Je krijgt energie van het overtuigen van anderen en oefent graag invloed uit. Het geven van sturing en het nemen van beslissingen motiveren je. Probeer ook rekening te houden met de mening van anderen en niet alleen je eigen oplossingen door te drukken.

Ontwikkelen Het stimuleert je om jezelf te ontwikkelen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Je bent nooit uitgeleerd en werkt graag in een omgeving waarin je de kans krijgt om te groeien. Probeer dat wat je geleerd hebt ook in de praktijk te brengen en niet te snel op zoek te gaan een nieuwe uitdaging in je ontwikkeling.

Taakuitdaging Jij daagt jezelf graag uit en krijgt energie van het oppakken van nieuwe, moeilijke taken. Je durft buiten je comfortzone te treden en geniet ervan om iets nieuws uit te proberen. In een omgeving waarin je te weinig uitdaging ervaart, zul je je snel vervelen. Probeer niet altijd op zoek te gaan naar moeilijkere taken, maar ook af te wisselen met taken die je al beheerst.

Secundaire motivatoren

Zinvolle bijdrage Je vindt het prettig om in je werk een zinvolle bijdrage te leveren en iets te betekenen voor anderen. Je voelt je op je plek in een organisatie die bijdraagt aan een maatschappelijk belang.

Creatief denken Je vindt het prettig om mee te denken over nieuwe, originele ideeën en oplossingen en durft daarbij ook wel eens buiten de gebaande paden treden.

Hulp verlenen Het geeft je een goed gevoel als je anderen in jouw werk kunt helpen. Je bent dienstverlenend en bereid om anderen te helpen als ze een beroep op je doen.

Samenwerking Je vindt het prettig om met anderen samen te werken en onderdeel uit te maken van een team. Samen met anderen resultaten behalen geeft je een goed gevoel.

Profilering In gezelschap heb je er geen moeite mee om in het middelpunt van de belangstelling te staan en je vindt het best prettig als anderen naar je opkijken.

Demotivatoren

Financiële beloning De hoogte van je salaris is voor jou niet het belangrijkste in je werk en je bent er niet zozeer op uit om zoveel mogelijk geld te verdienen. Te veel nadruk op geld kan je tegenstaan en dit motiveert je niet in je werk.

Zekerheid en stabiliteit Jij hoeft niet altijd van tevoren te weten waar je aan toe bent en kunt verveeld raken als je werk erg voorspelbaar is. Een werkomgeving waarin zaken nog niet vastliggen, past goed bij je.

Waardering en erkenning Je bent minder gevoelig voor waardering en erkenning van anderen en hebt dit niet zozeer nodig om gemotiveerd te blijven werken.

Autonomie Als anderen beslissingen nemen, heb je daar weinig moeite mee. Je vindt het waarschijnlijk niet erg om regels en richtlijnen te volgen en verantwoording af te leggen.

Resultaten

Balans privé-werk

Privé

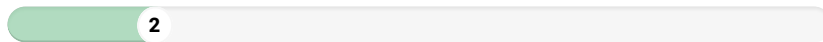
Werk



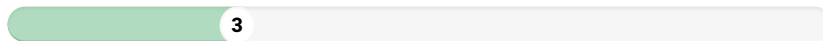
Stenscores

Opbrengsten

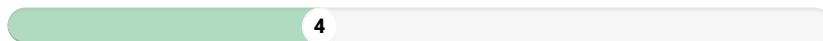
Financiële beloning



Waardering en erkenning



Concrete resultaten



Zinnvolle bijdrage



Carrière



Kwaliteit



Activiteiten

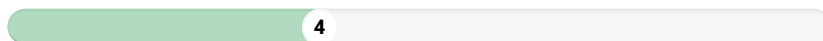
Creatief denken



Beïnvloeden



Ondernemen



Hulp verlenen



Analyseren



Ontwikkelen

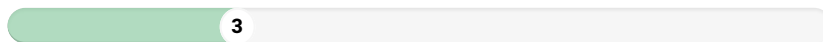


Fysiek actief zijn

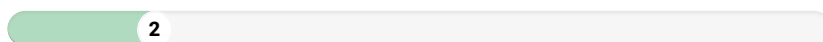


Omgeving

Autonomie



Zekerheid en stabiliteit



Taakuitdaging



Samenwerking



Profilering



Dynamiek



Definities van de Carrièrewaarden

Balans privé-werk Geeft de balans aan tussen privé en werkleven: “waar wil jij je energie op richten?”

Opbrengsten

Gemotiveerd worden door dat wat de werkzaamheden jou opleveren: “waar doe jij 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 vind jij 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 jou?"

Autonomie Het prettig vinden om zelf te kunnen bepalen wat je 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.

Dynamiëk 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 getallen gebruikt. Deze getallen zijn stenscores, en zeggen iets over hoe jij in vergelijking met de normgroep hebt gescoord. De normgroep is normaal verdeeld. Dat betekent dat veruit de grootste groep gemiddeld scoort, en maar een klein percentage van de groep extreem hoog of extreem laag scoort. De meeste mensen scoren dus sten 5 of 6 – Gemiddeld. Sommige mensen scoren 1 of 10. Stenscores moeten dus niet verward worden met schoolcijfers.

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