



Jan Voorbeeld

Loopbaanscan Adaptief

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld Adviseur

Datum
14 februari 2024



Inleiding

Dit is jouw Loopbaanscan rapport. In dit rapport vind je jouw persoonlijkheid, drijfveren en interesses, op basis van de vragenlijsten die je hebt ingevuld. Het kan jouw zelfinzicht versterken en ideeën bieden voor jouw loopbaanontwikkeling. Het rapport bestaat uit twee delen: het eerste deel volgt de indeling “Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?”. Het tweede deel gaat over jouw ontwikkeling. Door reflectievragen willen wij je aanzetten om na te denken over de resultaten en jouw eigen conclusies te trekken. Wij wensen je veel succes bij het vervolg van jouw loopbaan!

Inhoud

Samenvatting

Deel A: Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?

A1. Wie ben ik?

A2. Wat wil ik?

A2.1. Jouw drijfveren

A2.2. Jouw interesses

A3. Wat kan ik?

A3.1. Competenties, jouw talent

A3.2. Competenties, jouw zelfbeoordeling

Deel B: Mijn ontwikkeling

B1. Competentieanalyse

B1.1. Mijn talent en zelfbeoordeling

B1.2. Mijn talent en drijfveren

B2. Ontwikkelsuggesties

Definities en toelichting

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.

© 2014-2023 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

Samenvatting

Hieronder staan de belangrijkste resultaten van de Loopbaanscan samengevat. Dit kun je zien als jouw persoonlijk profiel.

Talent

- Kwaliteitsgerichtheid: Erop gericht zijn een hoge kwaliteit te leveren en zaken te perfectioneren.
- Nauwkeurigheid: In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.
- Doorzettingsvermogen: Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
- Stressbestendigheid: In staat zijn onder stressvolle omstandigheden effectief te blijven functioneren.
- Plannen en organiseren: In staat zijn om activiteiten en werkzaamheden te plannen en te organiseren.

Jouw drijfveren

- Waardering en erkenning
- Zinnvolle bijdrage
- Kwaliteit
- Analyseren
- Financiële beloning
- Profilering
- Creatief denken
- Carrière
- Zekerheid en stabiliteit
- Hulp verlenen

Jouw interesse in sectoren

- Wetenschap
- Organisatie en advies
- Onderwijs, training en instructie
- Welzijn
- Media
- Toerisme
- Personeel, arbeid en loopbaan
- Openbaar bestuur
- Planning en productiebegeleiding
- Grafische techniek

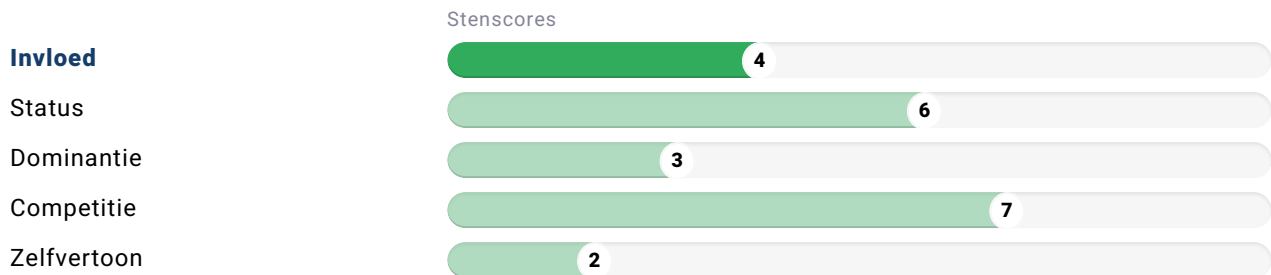
Jouw interesse in taken

- Lezen
- Analyseren
- Informatie verzamelen
- Creatief zijn
- Mensen begeleiden
- Mensen adviseren

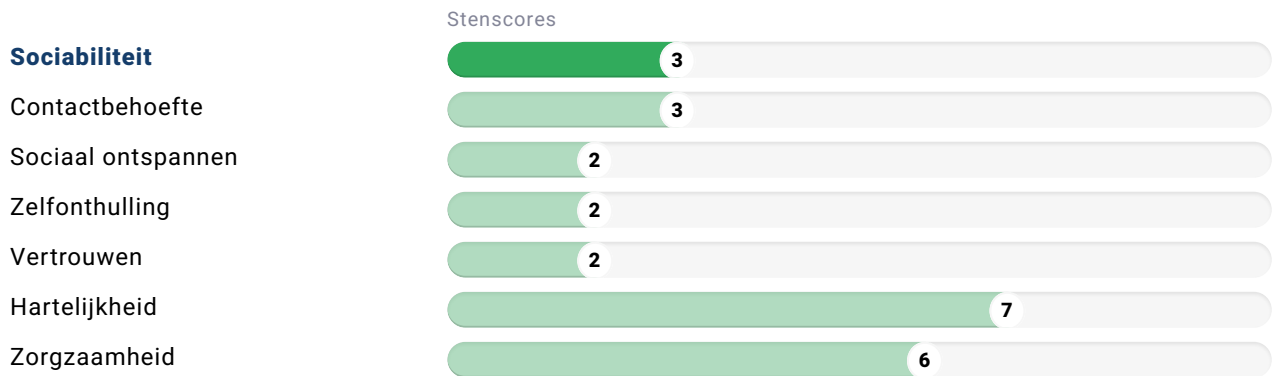
A1. Wie ben ik?

In dit hoofdstuk vind je een beschrijving van jouw persoonlijkheid.

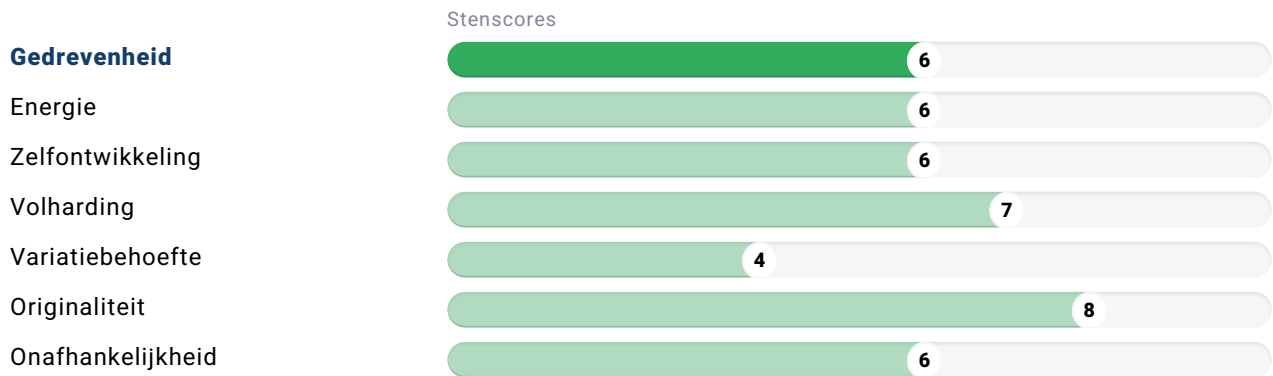
Jouw resultaten



- Hoewel je een succesvolle loopbaan wel prettig vindt, laat je je hier niet per se door leiden. Je bent niet super ambitieus of statusgevoelig te noemen.
- Je bent bescheiden van aard en treedt niet vaak op de voorgrond in een groep. Je hoeft niet zo nodig te bepalen wat er gebeurt en past je gemakkelijk aan. Je bent eerder volgend en afwachtend in je aanpak dan dat je het initiatief neemt. Hiermee ben je ook minder zichtbaar voor anderen.
- Het motiveert je om de beste te zijn en ergens in uit te blinken. Je wilt graag winnen en een zekere mate van scoringsdrang is je niet vreemd. Je hebt enigszins de behoefte om je bewijzen ten opzichte van jezelf en anderen.
- In gezelschap zul je zelden opvallen en op de voorgrond treden. Je bent rustig en bescheiden van aard en vindt het niet prettig om in het middelpunt van de belangstelling te staan.

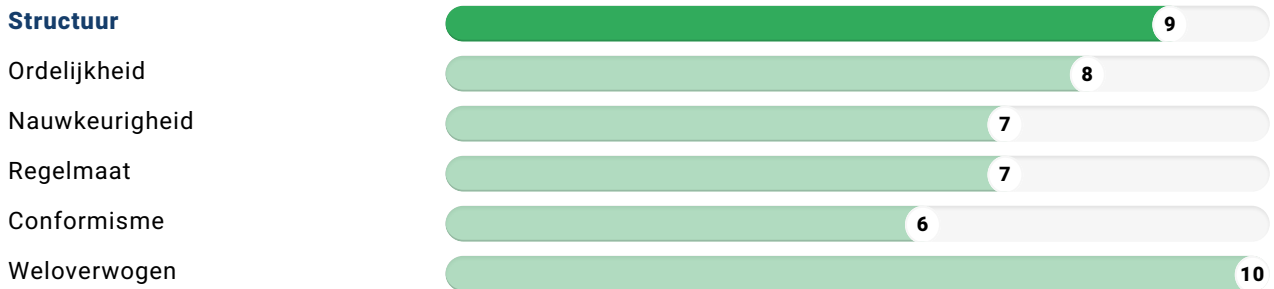


- Over het algemeen vind je het niet onprettig om alleen te zijn. Je gaat het contact met anderen niet uit de weg, maar zoekt het ook niet altijd actief op.
- Je bent erg verlegen van aard en voelt je in het contact met anderen vaak ongemakkelijk. Praten met onbekenden vind je spannend en je kunt dit uit de weg gaan. In gezelschap stel je je vaak afwachtend en teruggetrokken op. Hierdoor duurt het langer voordat anderen je leren kennen.
- Praten over jezelf en je gevoelens doe je niet snel. Je bent erg gesloten en deelt persoonlijke kwesties zelden met anderen. Hiermee is het voor je omgeving lastig om te peilen hoe jij zaken ervaart en leren ze je niet gemakkelijk kennen.
- Je bent van nature wantrouwend en gaat niet automatisch uit van de goede bedoelingen van anderen. Je geeft mensen pas je vertrouwen als zij echt hebben bewezen dat zij dit waard zijn.
- In je manier van doen ben je over het algemeen vriendelijk en opgewekt. Je kunt spontaan en enthousiast reageren en levert daarmee een bijdrage aan de sfeer in het contact met mensen.
- Van nature ben je redelijk zorgzaam en houdt je rekening met de gevoelens van anderen. Je bent bereid om mensen te helpen, maar stelt hierin wel je grenzen.

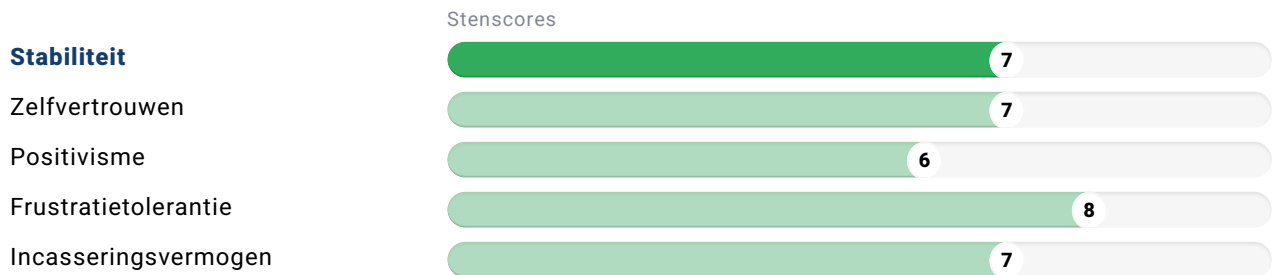


- Je hebt voldoende energie om de taken die bij je werk horen, uit te voeren. Als het nodig is, ben je bereid om extra taken op te pakken, maar je vindt het ook weleens prettig om rustig aan te doen en in je eigen tempo te werken.
- In je werk ben je bereid om jezelf te ontwikkelen. Je wilt je kwaliteiten verbeteren en nieuwe dingen leren, zonder jezelf te overvragen.
- Je laat doorzettingsvermogen zien en zet je in om taken af te ronden, ook als deze minder uitdagend of interessant zijn. Je houdt je aan afspraken en streeft ernaar om deadlines te halen. Hiermee kunnen anderen op je rekenen.
- Als dingen blijven zoals ze zijn, vind je dat wel prettig. Verandering en vernieuwing ervaar je niet altijd als een verbetering en het kost je soms tijd en moeite om je aan te passen aan nieuwe situaties en veranderende omstandigheden. Je gooit het niet snel over een andere boeg en bent ietwat behoudend van aard.
- Je kunt creatieve ideeën aandragen en met anderen meedenken over originele oplossingen voor problemen. Je kunt voortborduren op oorspronkelijke ideeën van anderen en bekijkt zaken regelmatig vanuit een andere invalshoek. Ook durf je vaste patronen los te laten.
- In je werk vind je het plezierig om je eigen gang te gaan en een zekere mate van keuzevrijheid te hebben in hoe je je werk vormgeeft. Daarmee ben je voldoende zelfstandig in je manier van werken. Je accepteert het ook als anderen de lijnen uitzetten en hoeft niet alles zelf te bepalen.

Stenscores



- Je bent ordelijk en netjes in je manier van werken en ruimt je spullen meestal op. Je houdt ervan als je werkplek overzichtelijk is en kunt je ergeren als anderen rommel maken. Je brengt gemakkelijk ordening en structuur aan, waardoor jouw werk inzichtelijk is voor je omgeving.
- Meestal ga je nauwkeurig te werk en je hebt oog voor detail. Zaken controleren op juistheid vind je prettig en je bent zorgvuldig en accuraat in je manier van werken.
- Jij hebt behoefte aan een zekere mate van regelmaat en voorspelbaarheid. Je vindt het niet erg om volgens vaste procedures te werk te gaan. Je houdt je aan regels en afspraken en hoeft niet zo nodig buiten de gebaande paden te treden.
- Over het algemeen ben je redelijk gezagsgetrouw en respecteert je de geldende regels en afspraken. Als je je ergens niet in kunt vinden, ga je hierover in discussie. Als je leidinggevende iets van je vraagt, zul je hier meestal in meegaan, al vind je het wel belangrijk om nut en noodzaak te begrijpen.
- Jij bent bijzonder bedachtzaam en weloverwogen van aard. Je denkt altijd goed na voordat je ergens aan begint en weegt zaken zorgvuldig tegen elkaar af voordat je tot een besluit komt. Het kost je vaak tijd en moeite om knopen door te hakken en je bent minder daadkrachtig en besluitvaardig te noemen.



- Meestal bekijk je jezelf met een positieve blik en je hebt vertrouwen in eigen kwaliteiten. Je staat achter de keuzes die je maakt, en twijfelt niet zo snel aan jezelf.
- Jij bent meestal wel positief gestemd. Je ziet de toekomst over het algemeen met vertrouwen tegemoet. Je gaat ervan uit dat de meeste mensen deugen en je rechtvaardig zullen behandelen.
- Van nature ben je tolerant en geduldig. Je ergert je zelden aan anderen en bent verdraagzaam te noemen. Je zult anderen niet snel veroordelen. Als het tegenzit, blijf je vaak rustig en je schiet niet snel in de stress. Daarmee ben je bestand tegen druk en tegenslag.
- Je kunt ertegen als je kritische feedback krijgt en vat dit niet zo snel persoonlijk op. Je slaagt er meestal in om kritiek en tegenslag van je af te zetten en het brengt je niet zo snel uit evenwicht. Daarmee ben je in staat om druk en tegenspel het hoofd te bieden.

Reflectievragen

Herken jij jezelf in jouw persoonlijkheidsprofiel? Wat wel of niet? Kun je dit toelichten?

Welke persoonlijkheidskenmerken zet je op dit moment in op jouw werk?

Welke persoonlijkheidskenmerken zou je in de toekomst meer willen inzetten in jouw werk?

Overige opmerkingen:

A2. Wat wil ik?

Dit onderdeel bestaat uit twee delen: eerst worden jouw drijfveren beschreven, vervolgens worden jouw interesses in kaart gebracht.

A2.1. Jouw drijfveren

Carrièrewaarden zijn persoonlijke kenmerken die maken dat je bepaald werk als motiverend ervaart. In dit rapport worden vier groepen carrière waarden behandeld: jouw primaire, secundaire en neutrale motivatoren en jouw potentiële demotivatoren.

Jouw primaire motivatoren zijn voor jou het allerbelangrijkst. Het zijn jouw kernmotivatoren. Deze moeten vooral in jouw werk voorkomen, wil je gemotiveerd kunnen worden. Komen ze onvoldoende aan bod, dan raak je waarschijnlijk gedemotiveerd. Jouw functie past dan niet bij je.

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.

De neutrale motivatoren zijn geen noodzakelijke motivatoren voor jou. Je kunt ook wel geruime tijd zonder deze motivatoren, zonder gedemotiveerd te raken.

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.

Allereerst bespreken we de balans tussen jouw privé-leven en jouw werk. Een lage score geeft aan dat je vooral tijd wilt besteden aan jouw privé-leven, een hoge score geeft aan dat je vooral tijd en energie besteedt aan jouw werk.

Jouw resultaten

Balans privé-werk (4)

De balans privé-werk is bij jou evenwichtig te noemen. Je wilt ongeveer evenveel energie steken in je werk als in je privéleven. Beide kunnen je ook evenveel voldoening en energie geven. Het is voor jou prettig om de verhouding tussen beide goed te bewaken.

Primaire motivatoren

Waardering en erkenning (8) Waardering en erkenning zijn voor jou zeer motiverend. Wanneer anderen je complimenteren en erkentelijk zijn, stimuleert je dat. Je zet je daar ook voor in. Een risico kan zijn dat je te afhankelijk wordt van waardering. Blijf ook voldoening halen uit het werk zelf.

Zinvolle bijdrage (8) Je levert graag een zinvolle bijdrage aan de maatschappij of aan goede doelen. Je vindt het belangrijk om met je werk iets te betekenen voor anderen. Dat kan in jouw functie tot uitdrukking komen of in de organisatie waarvoor je werkt. Een risico hiervan kan zijn dat je te idealistisch bent en daarmee minder realistisch bent of je eigen belangen te zeer opzij schuift.

Kwaliteit (7) Je ervaart het als stimulerend op een hoge kwaliteit te leveren. Goed is niet altijd

goed genoeg voor jou, je wilt graag aan hoge eisen voldoen. Een risico kan zijn dat daar niet altijd tijd voor is, of dat anderen niet in dezelfde mate aan jouw kwaliteitseisen voldoen.

Secundaire motivatoren

- Analyseren (6)** Je vindt het motiverend om analyses te maken, na te denken over vraagstukken en problemen. Je houdt van hersenkrakers en denkwerk.
- Financiële beloning (6)** Je wordt gemotiveerd door het krijgen van een goede financiële beloning. Financiële prikkels, zoals targets en variabele beloning, stimuleren jou extra. Dit geldt ook voor het bereiken van financiële resultaten voor je opdrachtgevers of werkgevers.
- Profilering (6)** Je staat graag op de voorgrond en wordt gemotiveerd wanneer de ogen op jou gericht staan. Je kunt ervan genieten wanneer anderen tegen je opkijken.
- Creatief denken (6)** Je wilt graag je creativiteit gebruiken, ideeën genereren en buiten de bestaande kaders denken. Daarbij zoek je vaak nieuwe oplossingen.
- Carrière (6)** Je vindt het belangrijk om in je werk iets te bereiken, hoger op te komen. Status en aanzien spelen daarbij een rol. Daarbij kun je enigszins competitief ingesteld zijn en jezelf meten met anderen.
- Zekerheid en stabiliteit (6)** Je wilt graag zekerheid en stabiliteit. Je voelt je prettig als je weet waar je aan toe bent. In je werk vindt je het plezierig om een duidelijk omschreven takenpakket te hebben, zodat je weet wat er van jou verwacht wordt.
- Hulp verlenen (6)** Wanneer je anderen van dienst kunt zijn of kunt helpen met concrete activiteiten geeft je dat veel voldoening. Je zult daarmee ook sterk gericht zijn op het welbevinden van anderen.

Neutrale motivatoren

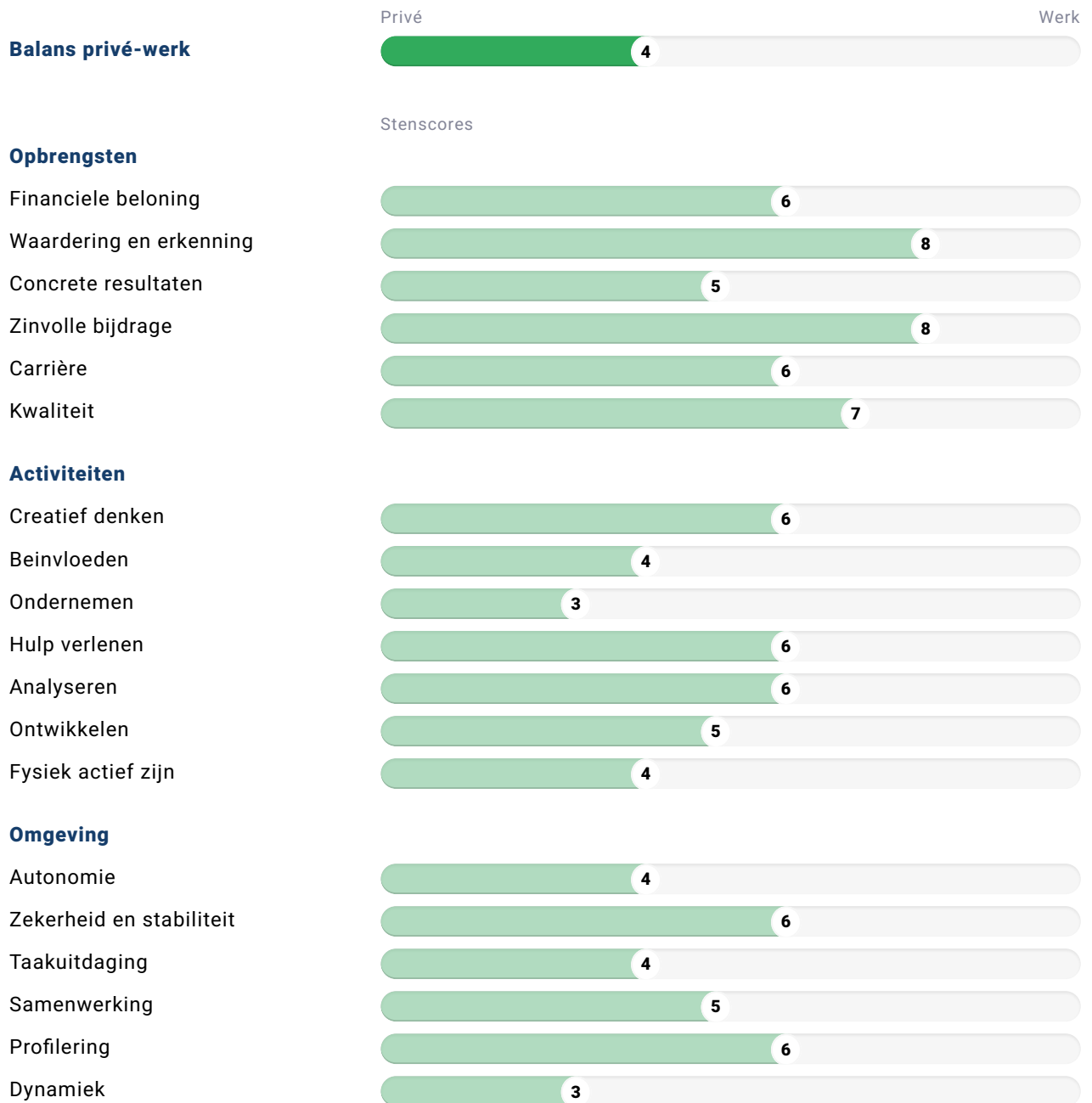
- Concrete resultaten (5)** Je hoeft niet per se naar duidelijke of concrete resultaten toe te werken. Je kunt ook meer procesmatig bezig zijn.
- Samenwerking (5)** Je staat neutraal tegenover samenwerking met anderen. Je zou in een team kunnen werken, maar ook prima alleen kunnen functioneren. Je hoeft niet per se ergens bij te horen of in een team te werken.
- Ontwikkelen (5)** Het motiveert je op dit moment niet in hoge mate om jezelf verder te ontwikkelen. Waarschijnlijk wil je juist gebruik maken van de kennis en kunde die je momenteel bezit.
- Taakuitdaging (4)** Je uitdaging zit niet zozeer in de moeilijkheidsgraad van je werk. Ook hoeft je niet telkens met nieuwe uitdagingen geconfronteerd te worden.
- Fysiek actief zijn (4)** Je staat neutraal tegenover beweging en lichamelijke activiteiten in je werk.

- Beïnvloeden (4)** Je vindt het minder belangrijk om invloed te hebben. Je kunt je ook laten leiden door anderen.
- Autonomie (4)** Zelfstandigheid en autonomie in je werk motiveren je niet in sterke mate. Je hebt er geen problemen mee om verantwoording af te leggen aan anderen.
- Dynamiek (3)** Dynamiek motiveert je niet speciaal. Je wilt graag de tijd hebben om zaken af te ronden en om je te concentreren op je werk.
- Ondernemen (3)** Je hoeft niet altijd de ruimte te hebben om zelf initiatieven te nemen.

Demotivatoren

Uit jouw scores is niet een demotivator af te leiden omdat alle motivatoren een voldoende hoge score hebben.

Jouw drijfverenprofiel



Reflectievragen

Herken jij jezelf in jouw drijfveren? Kun je dit toelichten?

In hoeverre komen jouw drijfveren naar voren in jouw huidige werk?

Hoe zouden in de toekomst jouw primaire en secundaire motivatoren meer tot uiting kunnen komen in jouw werk?

Overige opmerkingen:

A2.2. Jouw interesses

In dit hoofdstuk vind je een beschrijving van jouw interesses. Er wordt onderscheid gemaakt in interesse in interessegebieden, sectoren en taken.

Jouw resultaten

Interessegebieden

In deze paragraaf worden jouw belangrijkste interessegebieden weergegeven.

De ITS-A onderscheidt 7 verschillende interessegebieden: Realistisch, Intellectueel, ICT, Artistiek, Sociaal, Ondernemend en Conventioneel.

Hieronder worden de drie interessegebieden weergegeven waar je de hoogste score op hebt gehaald. Mocht de score op interessegebied vier even hoog zijn als interessegebied drie, dan wordt deze ook weergegeven. Er worden maximaal zeven interessegebieden weergegeven. In de grafiek verderop in dit rapport worden jouw scores op alle interessegebieden weergegeven.

De score tussen de haakjes is jouw score op het betreffende interessegebied. Jouw score kan tussen 1 en 10 liggen. De betekenis van deze score wordt weergegeven in de paragraaf 'Toelichting op de gebruikte getallen' aan het eind van dit rapport.

Intellectueel (10) Ziet zichzelf als precies, analytisch en intellectueel. Vindt het leuk om dingen te leren en problemen te analyseren, zoals bij wetenschap en onderzoek.

Artistiek (9) Ziet zichzelf als creatief, origineel en onafhankelijk. Vindt het leuk om creatief bezig te zijn en zich te uiten in bijvoorbeeld verschillende kunstvormen en creatieve activiteiten.

ICT (8) Ziet zichzelf als precies, analytisch en technisch. Vindt het leuk om met computers te werken, zoals automatiseren, programmeren of het beheren van computersystemen.

Ondernemend (8) Ziet zichzelf als energiek, ambitieus en sociaal. Vindt het leuk om dingen en ideeën te verkopen en anderen te leiden en te overtuigen.

Sociaal (8) Ziet zichzelf als behulpzaam, vriendelijk en betrouwbaar. Vindt het leuk om anderen te helpen, bijvoorbeeld door les te geven, anderen te verzorgen of te adviseren.

Interesse in sectoren

In deze paragraaf wordt weergegeven in welke sector je graag werkzaam wilt zijn. Het verschil met de resultaten onder interessegebieden is dat de interessegebieden meerdere sectoren omvatten die inhoudelijk een relatie met elkaar hebben. Interesse in sectoren geeft specifiek aan welke sector je binnen een interessegebied interessant vindt.

Op basis van jouw scores op de interessegebieden is te voorspellen hoeveel interesse je zult tonen voor de verschillende sectoren. Het kan dus zijn dat je een score op een sector ziet waar je niet direct een vraag over hebt gekregen. Hieronder worden de tien sectoren weergegeven waar je de hoogste score op hebt gehaald. Mocht de score op sector elf even hoog zijn als de score op sector tien, dan wordt deze ook weergegeven.

Maximaal worden vijftien sectoren beschreven. Het getal dat tussen haakjes wordt weergegeven is jouw score op de betreffende sector. Bij de sectoren kun je een score tussen 1 en 10 halen. De betekenis van het getal kun je lezen in de paragraaf 'Toelichting op de gebruikte getallen' aan het eind van dit rapport.

Wetenschap (9) In de wetenschap gaat het om onderzoek en onderwijs. Dit kan op verschillende gebieden zijn. Door het verzamelen en analyseren van gegevens en het doen van literatuuronderzoek worden adviezen gegeven, bijvoorbeeld aan de overheid en bedrijven. De kennis wordt gepubliceerd in rapporten, artikelen en boeken en overgedragen door onderwijs, lezingen en tijdens bijeenkomsten met vakgenoten. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: wetenschappelijk onderzoeker, universitair docent en psychologisch assistent.

Organisatie en advies (9) Organisatie en advies is een beroepsrichting waarbij de werkzaamheden zich richten op organisatorische en specifiek bedrijfsinhoudelijke ondersteuning en advisering. Dit met als doel om meer opbrengst te halen uit zowel een organisatie als een product of dienstverlening van een bedrijf. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: auditor kwaliteitszorg, organisatieadviseur, adviseur e-business en technisch bedrijfskundige.

Onderwijs, training en instructie (9) In deze beroepsrichting gaat het om het onderwijzen, trainen en begeleiden van kinderen en volwassenen. Bij het lesgeven aan kinderen heeft de begeleider of leerkracht ook een opvoedende taak. In het basisonderwijs geeft een leerkracht meestal vrijwel alle voorkomende vakken. In het voortgezet- of beroepsonderwijs is men meestal gespecialiseerd in één of enkele vakken. Training en instructie in de sport of specifieke vaardigheden horen ook bij deze sector. Voorbeeldberoepen zijn: onderwijsassistent, rij-instructeur, groepsleerkracht basisonderwijs en docent.

Welzijn (8) In deze sector gaat het om het helpen en begeleiden van mensen. Soms gaat het om mensen die bepaalde problemen hebben, bijvoorbeeld verslaving, depressiviteit of opvoedingsproblemen in het gezin. De werkzaamheden vinden plaats bij allerlei soorten organisaties zoals bureaus voor maatschappelijk werk, club- en buurthuizen, gezinsvervangende tehuizen, kinderdagverblijven en peuterspeelzalen. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: bijstandconsulent, teamleider kinderdagverblijf, reclasseringswerker en educatiemedewerker jeugdhulpverlening.

Media (8) Het gaat in deze sector om het schrijven, presenteren en vormgeven van tekst en beelden voor verschillende communicatiekanalen. Dit zijn o.a. internet, televisie, radio, film, kranten en tijdschriften. Ook uitgeverijen en bibliotheek- en documentatiewerkzaamheden horen bij deze sector. Voorbeeldberoepen zijn: redacteur, multimediovormgever, programmamaker en webmaster.

Toerisme (8) In deze sector gaat het om de in- en verkoop van reizen en het geven van informatie over reis- en verblijfsmogelijkheden. Dit kan bijvoorbeeld bij een reisbureau, op een VVV kantoor of een ANWB vestiging. De werkzaamheden hebben een administratief karakter. Ook de ontvangst en begeleiding van buitenlandse toeristen in ons land, bijvoorbeeld als gids, behoren tot deze sector. Talenkennis en goede communicatieve vaardigheden zijn in deze sector belangrijk. Voorbeeldberoepen zijn: host toerisme, reisadviseur en manager reisbureau.

- Personeel, arbeid en loopbaan (8)** In deze beroepsrichting gaat het om de juiste man/vrouw op de juiste plek. Dit begint al bij het kiezen op school en vervolgens bij het vinden van werk. De werving en selectie van personeel, de bemiddeling via uitzendbureaus, maar ook de begeleiding van scholieren, studenten en werknemers tijdens hun (school)loopbaan maken hier onderdeel van uit. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: personeelsfunctionaris, intercedent, studieadviseur en arbocoördinator.
- Openbaar bestuur (8)** Onder openbaar bestuur vallen allerlei bestuurlijke werkzaamheden bij gemeentelijke, regionale, provinciale en landelijke overheden. Het werk richt zich op de uitvoering en naleving van wetten en regels, zoals die door de politiek of binnen de bestuursorganen zijn vastgelegd. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: (assistent) sociaal raadsman, juridisch medewerker, secretaris overheidsdiensten en beleidsmedewerker.
- Planning en productiebegeleiding (8)** Een goede planning van werkzaamheden en het stroomlijnen van productieprocessen zijn van belang om efficiënt te kunnen werken. Bovendien moeten er betrouwbare doorlooptijden aan opdrachtgevers gegeven kunnen worden. Daarnaast is het van belang om zo kort mogelijk gebruik te maken van (dure) opslagruimte. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: transportplanner, productieplanner, productiemanager reclame en logistiek manager.
- Grafische techniek (8)** Grafische- of druktechniek is een verzamelnaam voor alle technieken die gebruikt worden om drukwerk te vervaardigen. Van postzegels, foto's en reclamefolders tot tijdschriften, kranten en boeken; het wordt allemaal gedrukt, gesneden en meestal ook gevouwen of gebonden. Al die werkzaamheden zijn onderdeel van de grafische techniek. Voor het drukken zelf worden afhankelijk van het product verschillende druktechnieken gebruikt, zoals hoogdruk (voor boeken), diepdruk en de meest gebruikte vorm, vlakdruk (offset) die voor kranten wordt gebruikt. De voorbereidende werkzaamheden die nodig zijn voor drukwerk worden meestal op de computer gedaan. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: grafisch intermediair, grafisch drukvoorbereider, dtp specialist en productiebegeleider uitgeverij.
- Communicatie (8)** In deze richting gaat het om toegepaste communicatie in voorlichting, bedrijfscommunicatie, public relations (PR) en reclame. Deze vormen van communicatie kunnen zowel intern als extern zijn. De voorlichting is vaak op een specifieke vakinhoud gericht, bijvoorbeeld over opvoeding, nieuwe regelgeving of medicijngebruik. De communicatie verloopt via verschillende kanalen zoals folders, brochures, nieuwsbrieven, notities en internet. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: persvoorlichter, communicatieadviseur, PR-adviseur en adviseur gezondheidsvoorlichting.
- Cultuur (8)** In deze sector gaat het om muziek, kunst en cultuur. Het maken van iets moois, iets wat ontroert of andere emoties oproept bij de toeschouwer. Voor beroepen in deze sector zijn creativiteit en het gebruik van creatieve technieken belangrijk. Sommigen werken als vrij kunstenaar, maar meestal werkt men in opdracht van klanten. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: interieurtekenaar, multimediasigner, stylist modecollecties en industrieel ontwerper.
- Rechtspraak (8)** In de rechtspraak gaat het om werkzaamheden die gericht zijn op de toepassing van wetten en regels. De rechtspraak komt in actie bij overtredingen van de wet en bij onderlinge geschillen tussen burgers, bedrijven of overheden. Het betreft de voorbereiding en behandeling van strafzaken, bezwaar- en beroepszaken. Ook de

juridische dienstverlening rond de naleving van wetten en regels, bijvoorbeeld door een notaris, is er onderdeel van. Het oplossen van geschillen kan ook met behulp van (juridische) bemiddeling door een mediator plaatsvinden. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: griffier, jurist, mediator en juridisch vertaler.

Milieu (8) Deze sector staat in het teken van verbetering en behoud van het milieu. Werkzaamheden kunnen te maken hebben met milieubeheer van landschappen en natuurparken, het opsporen van milieuovertredingen en het bestrijden van ongedierte. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: opzichter bos- en natuurterreinen, milieu-inspecteur en milieukundig voorlichter.

Glas-, aardewerk en keramiek (8) In deze sector gaat het om vervaardiging van glas (o.a. servies, ruiten en lenzen), aardewerk, cement-, kalk- en gipsproducten. Ook de natuursteenbewerking en de productie van keramische producten, zowel voor de bouw (o.a. bakstenen, dakproducten tegels en plavuizen) als fijnaardewerk en porselein, vallen onder deze sector. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: bedrijfsleider glas- en aardewerkindustrie, kristalslijper en productieleider glasbewerken.

Interesse in taken

Naast interesse in een bepaalde sector zijn er ook taken die je leuk vindt om te doen. Je zult waarschijnlijk meer plezier hebben in jouw werk wanneer je leuke taken hebt. Op basis van jouw scores op de interessegebieden is te voorspellen hoeveel interesse je zult tonen voor de verschillende taken. Het kan dus zijn dat je een score op een taak ziet waar je niet direct een vraag over hebt gekregen. Hieronder worden de vijf taken weergegeven waar je de hoogste score op hebt gehaald. Mocht de score op taak nummer zes even hoog zijn als taak nummer vijf, dan wordt deze ook weergegeven. Er worden maximaal tien taken weergegeven.

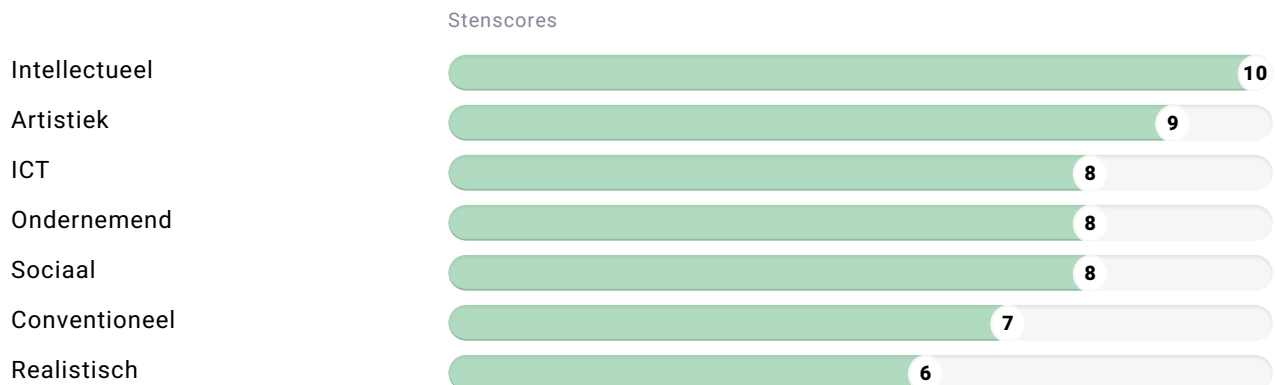
Het getal dat tussen haakjes wordt weergegeven geeft jouw score op de betreffende taak weer. Bij de taken kun je een score tussen 1 en 5 halen. De betekenis van het getal kun je lezen in de paragraaf 'Toelichting op de gebruikte getallen' aan het eind van dit rapport.

Je vindt de volgende taken leuk:

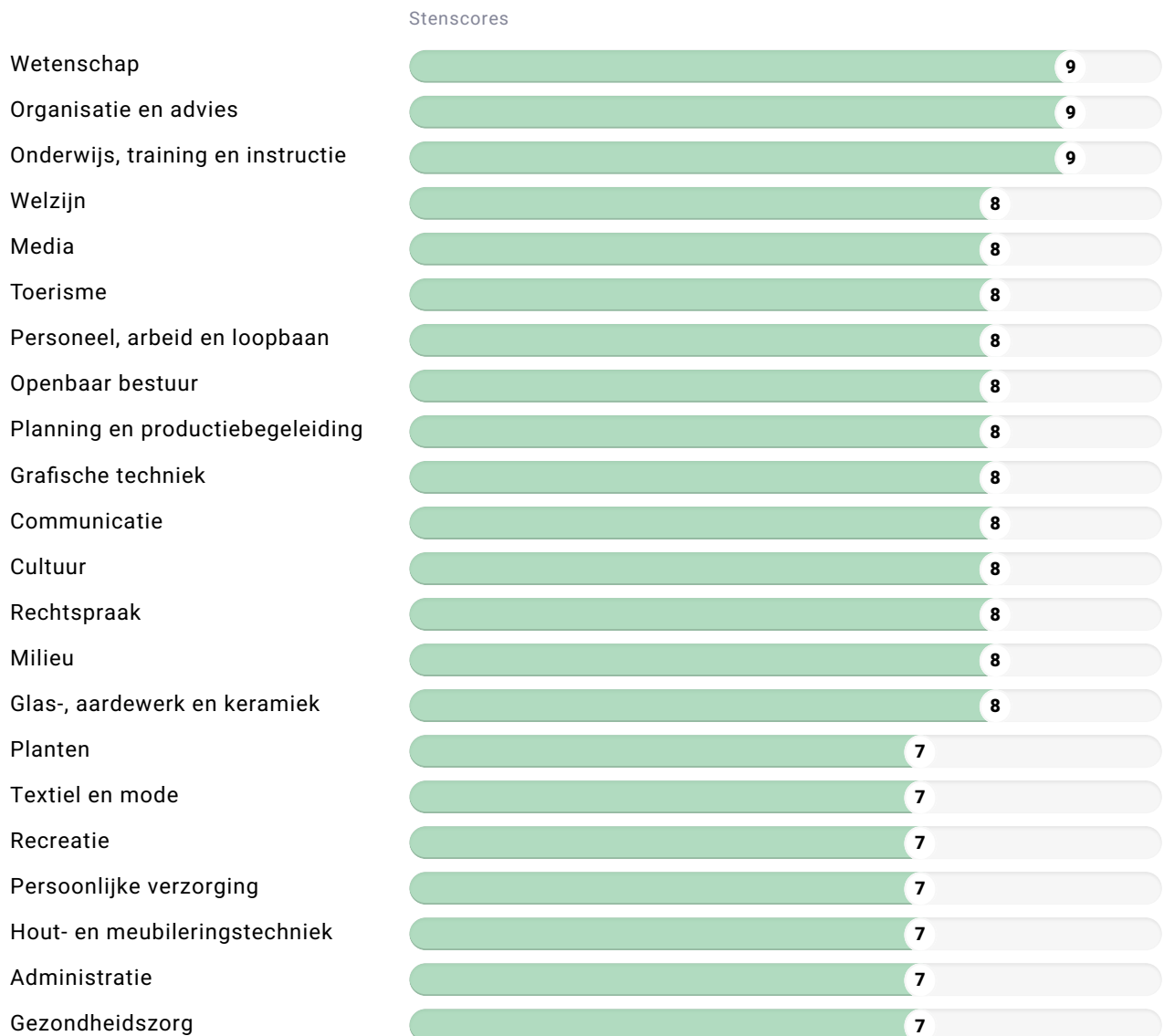
- Lezen (5)
- Analyseren (5)
- Informatie verzamelen (5)
- Creatief zijn (5)
- Mensen begeleiden (5)
- Mensen adviseren (5)

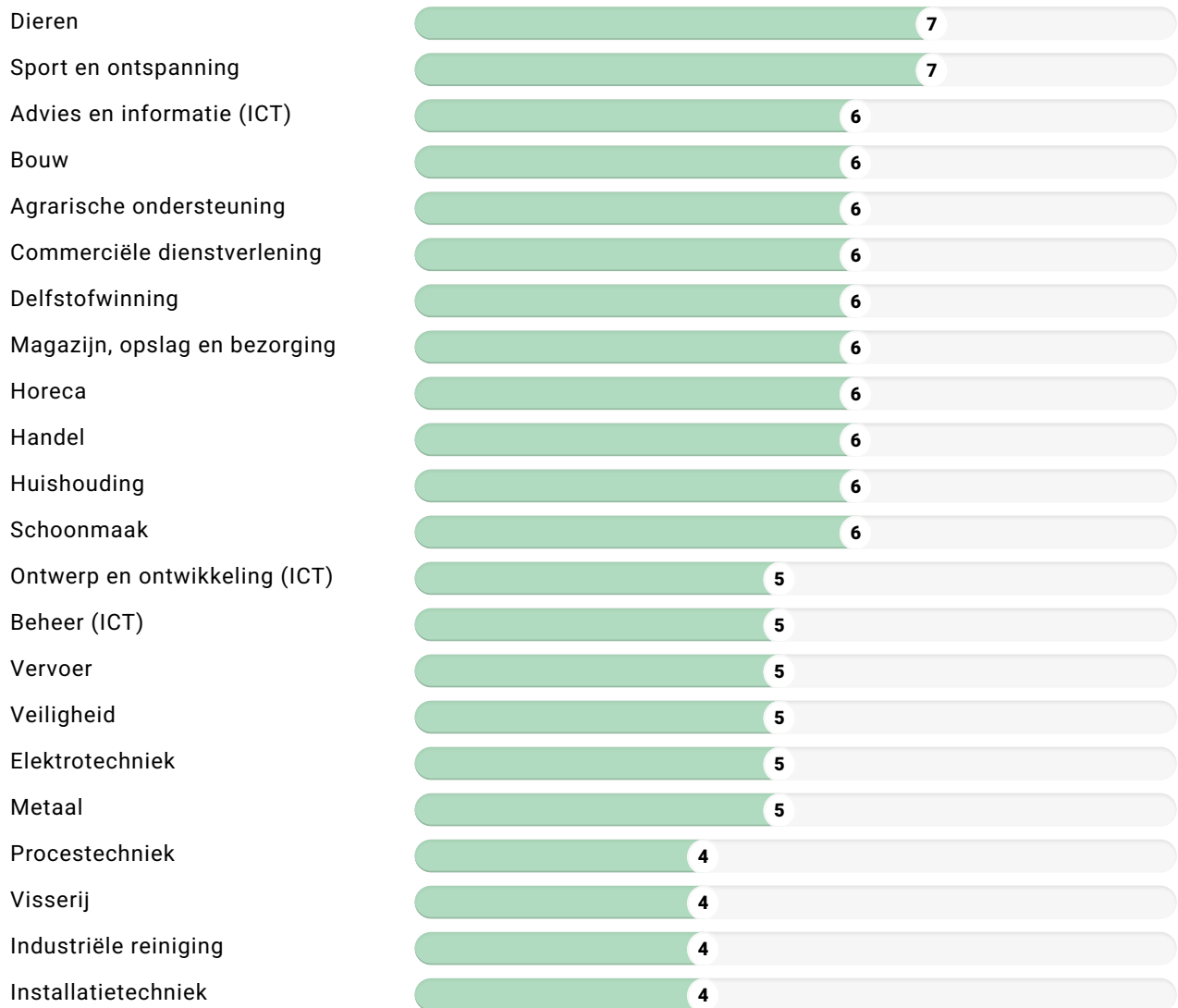
Jouw interesseprofiel

Interessegebieden

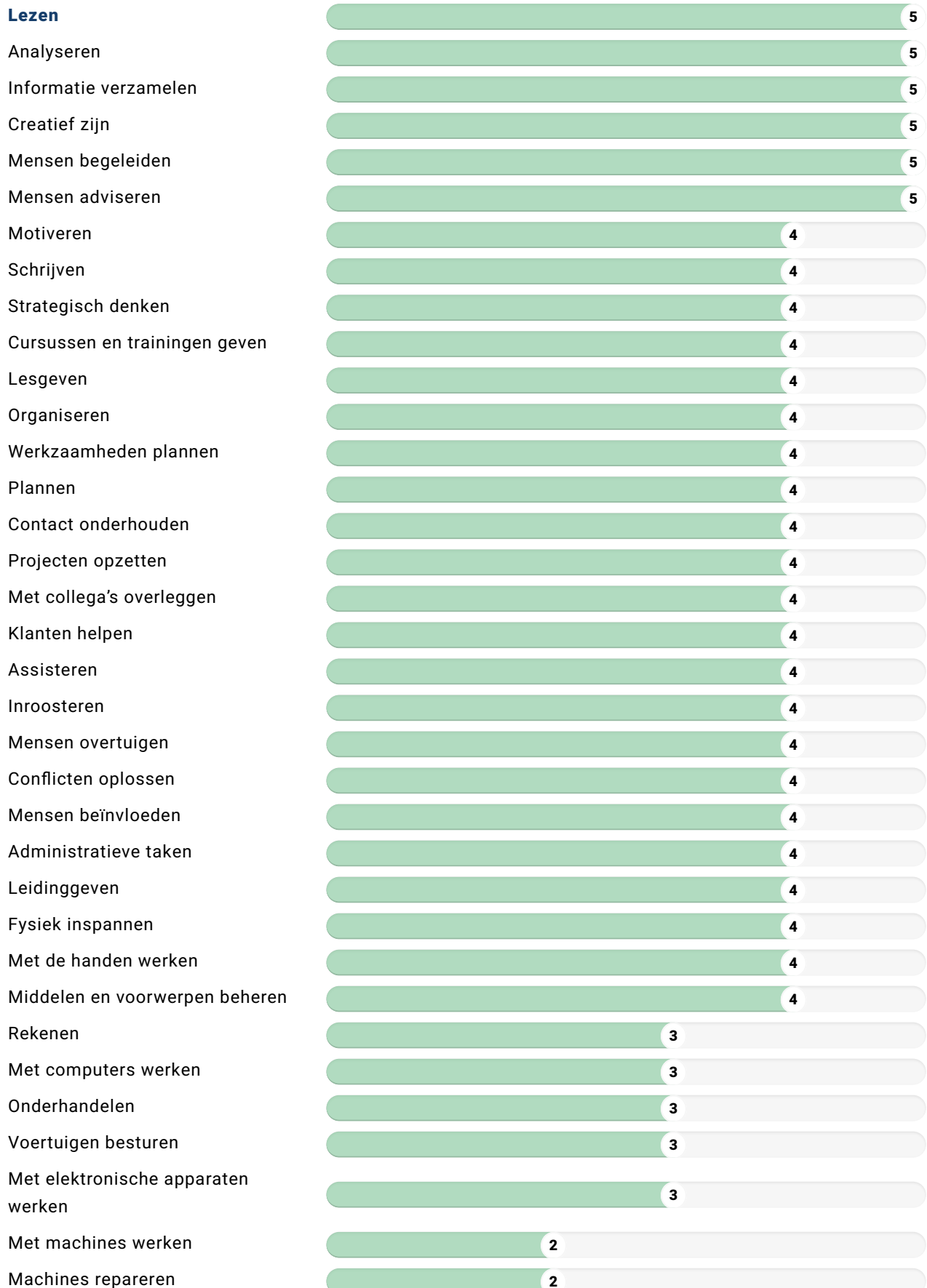


Interesse in sectoren

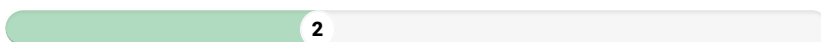




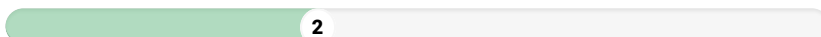
Interesse in taken



Elektronische apparaten repareren



Grote machines bedienen



Reflectievragen

Herken jij jezelf in de interesses in interessegebieden, sectoren en taken? Kun je dit toelichten?

In hoeverre komen jouw interesses naar voren in jouw huidige werk?

Welke interesses zou je in de toekomst meer tot uitdrukking willen laten komen in jouw werk?

Overige opmerkingen:

A3. Wat kan ik?

Een competentie is een persoonlijke vaardigheid die je kunt inzetten om specifieke werktaken succesvol uit te voeren. Als je een competentie bezit ben je in staat passend gedrag te laten zien om een bepaald doel te behalen. Dit is op twee manieren in beeld gebracht. Je hebt de competentievragenlijst ingevuld, waarbij je jouw eigen competenties beoordeelt. Daarnaast is jouw talent voor competenties in beeld gebracht waarbij gekeken is of die competentie aansluit bij jouw persoonlijkheid. Dit biedt jou de mogelijkheid te onderzoeken welke talenten je nog meer zou kunnen ontwikkelen en waar je mogelijk jouw talenten al optimaal benut.

A3.1. Competenties, jouw talent

Hieronder wordt jouw talent voor competenties in beeld gebracht, waarbij gekeken is of de competenties aansluiten bij jouw persoonlijkheid.

Jouw resultaten

Meeste aanleg voor competenties

Hieronder staan de competenties waar je, op basis van jouw persoonlijkheidsprofiel, het meeste talent voor hebt.

- **Kwaliteitsgerichtheid:** Erop gericht zijn een hoge kwaliteit te leveren en zaken te perfectioneren.
- **Nauwkeurigheid:** In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.
- **Doorzettingsvermogen:** Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
- **Stressbestendigheid:** In staat zijn onder stressvolle omstandigheden effectief te blijven functioneren.
- **Plannen en organiseren:** In staat zijn om activiteiten en werkzaamheden te plannen en te organiseren.

Minste aanleg voor competenties

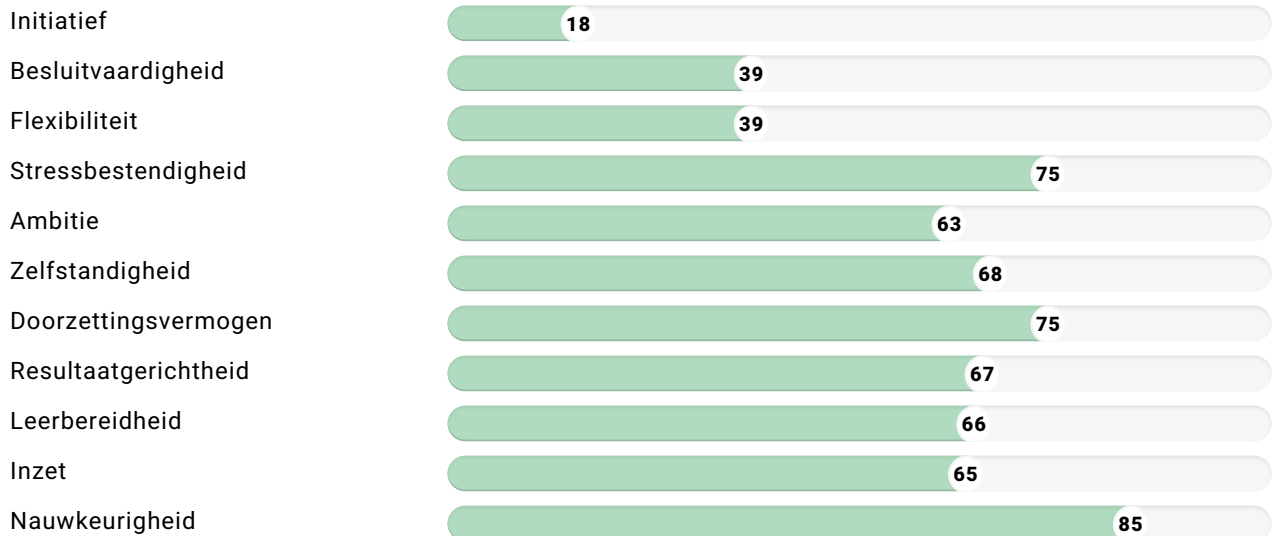
Hieronder staan de competenties waar jij, op basis van jouw persoonlijkheidsprofiel, het minst talent voor hebt. Het ontwikkelen van deze competenties zal jou waarschijnlijk veel energie kosten.

- **Samenwerking:** Samen met anderen op constructieve wijze bereiken van gemeenschappelijke doelen.
- **Relatiebeheer:** Het op constructieve wijze aangaan en onderhouden van relaties.
- **Optreden:** Een krachtige, professionele indruk maken op anderen.
- **Delegeren:** In staat zijn werkzaamheden op een gerichte manier aan anderen over te dragen.
- **Initiatief:** In staat zijn om zaken te initiëren, uit zichzelf doelmatig actie kunnen ondernemen.

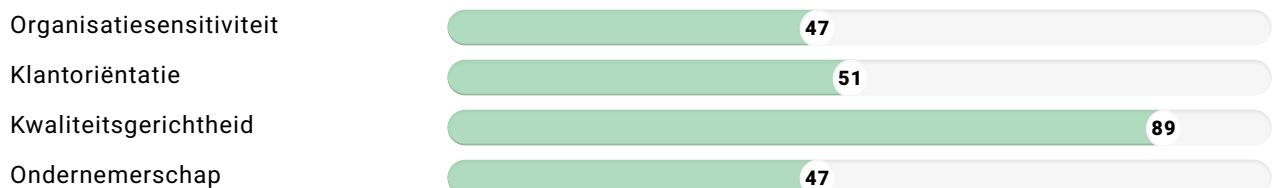
Jouw competentieprofiel, talent

Percentages

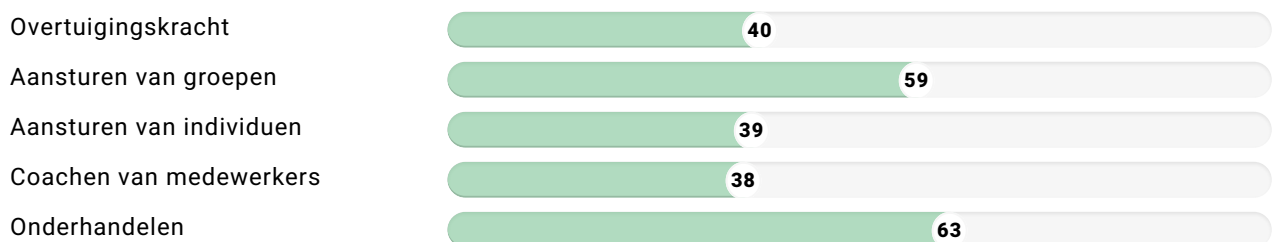
Persoonlijke gerichtheid



Organisatiegerichtheid



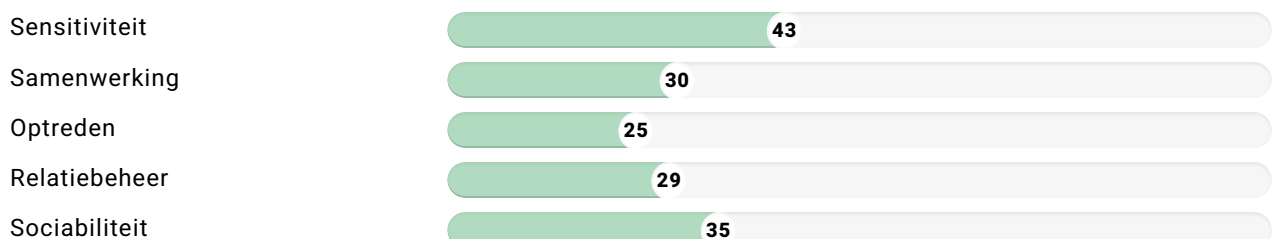
Beïnvloedend vermogen

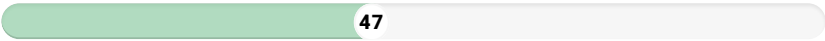


Organisatievermogen



Relationeel vermogen





A3.2. Competenties, zelfbeoordeling

Hieronder worden jouw resultaten van de competentievragenlijst in beeld gebracht, waarin je jouw eigen competenties hebt beoordeeld.

Jouw resultaten

Meest ontwikkelde competenties

Hieronder staan de competenties die je volgens jouzelf het best hebt ontwikkeld.

- Nauwkeurigheid: In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.
- Samenwerking: Samen met anderen op constructieve wijze bereiken van gemeenschappelijke doelen.
- Sensitiviteit: In staat zijn signalen van anderen aan te voelen en daar adequaat op in te spelen.
- Organisatiesensitiviteit: In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatieonderdelen.
- Zelfstandigheid: In staat zijn zelfstandig werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven.
- Stressbestendigheid: In staat zijn onder stressvolle omstandigheden effectief te blijven functioneren.

Minst ontwikkelde competenties

Hieronder staan de competenties die je volgens jouzelf het minst hebt ontwikkeld.

- Initiatief: In staat zijn om zaken te initiëren, uit zichzelf doelmatig actie kunnen ondernemen.
- Sociabiliteit: Beweegt zich graag en gemakkelijk in groepen mensen.
- Assertiviteit: Komt op voor eigen meningen, ook als er vanuit de omgeving druk op wordt gelegd.
- Ondernemerschap: Er op gericht zijn winst te behalen door zakelijke kansen te signaleren en te benutten en door gecalculeerde risico's te durven nemen.
- Relatiebeheer: Het op constructieve wijze aangaan en onderhouden van relaties.

Jouw competentieprofiel, zelfbeoordeling

Percentages

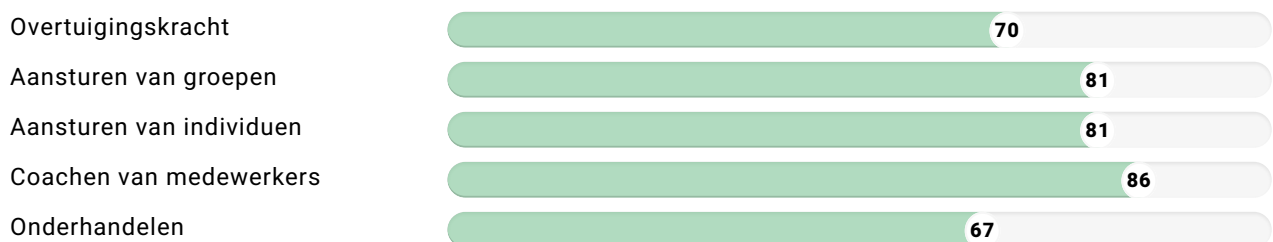
Persoonlijke gerichtheid



Organisatiegerichtheid



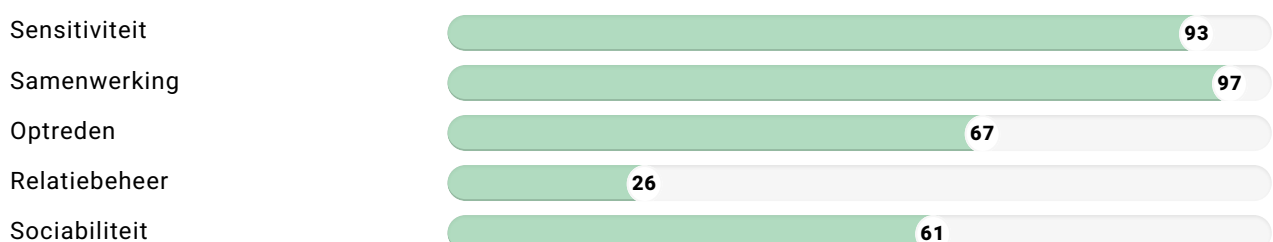
Beïnvloedend vermogen



Organisatievermogen



Relationeel vermogen



B1. Competentieanalyse

In dit onderdeel tref je een uitgebreide competentieanalyse aan. Deze analyse kan je onder andere inzicht geven in de competenties die je al goed ontwikkeld hebt of nog goed kunt ontwikkelen in jouw werk, en welke competenties je motiveren of juist demotiveren.

B1.1. Mijn talent en zelfbeoordeling

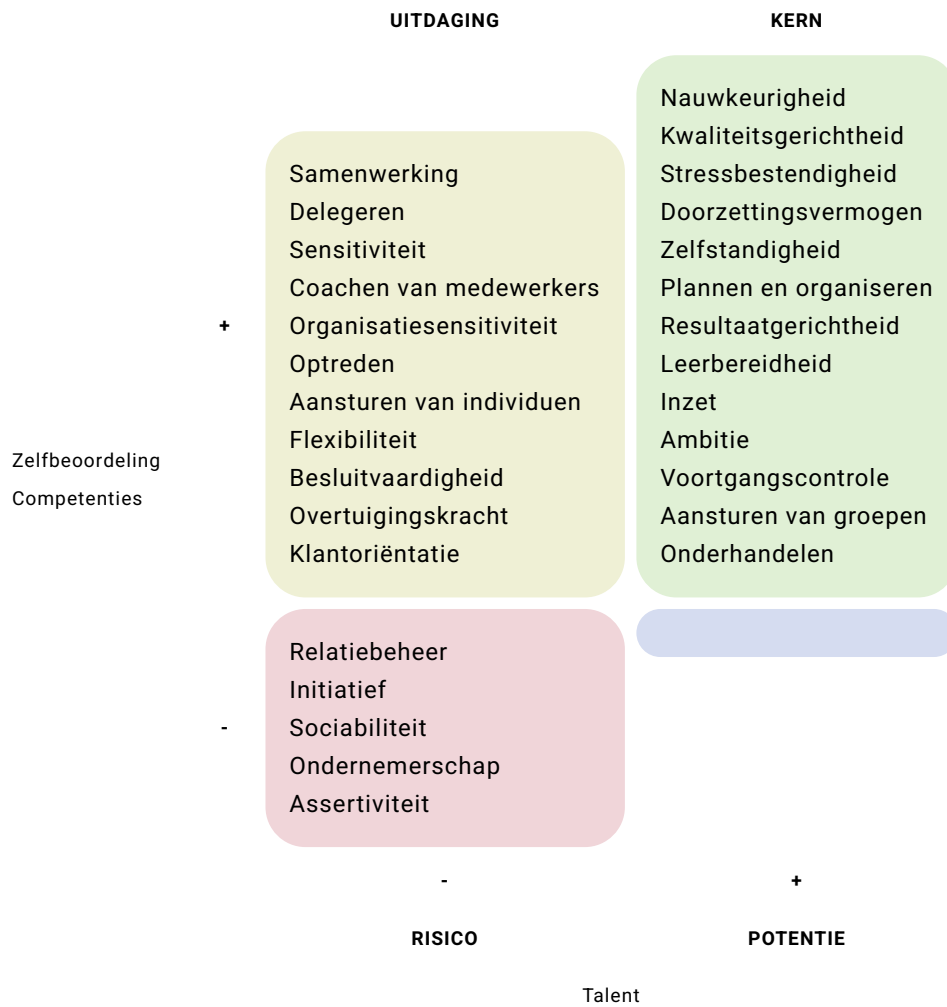
In dit hoofdstuk worden jouw talenten voor competenties en jouw zelfbeoordeling van jouw competenties vergeleken en geanalyseerd. Hieronder zie je een figuur waarin jouw talent voor competenties op basis van jouw persoonlijkheidsprofiel tegenover jouw zelfbeoordeling van competenties staan.

In het kwadrant rechtsboven staan de competenties waar jij jezelf hoog op in schat en waar je ook talent voor hebt. Dit noemen wij jouw **kern**competenties. Deze competenties heb je goed ontwikkeld en passen goed bij je. De competenties die voor jou het makkelijkst ontwikkelbaar zijn en die je zelf ook inschat als het meest ontwikkeld zullen bovenaan binnen het vak staan.

In het kwadrant linksboven staan de competenties waar je minder talent voor hebt en waar jij jezelf hoog op in schat. Dit noemen wij jouw **uitdaging**competenties, omdat het ontwikkelen van deze competenties je waarschijnlijk moeite heeft gekost. Deze competenties heb je op eigen kracht ontwikkeld, omdat je hier minder talent voor hebt. De competenties die voor jou de grootste uitdaging zijn, zullen bovenaan binnen het vak staan.

In het kwadrant linksonder staan de competenties waar jij jezelf laag op in schat en waar je minder talent voor hebt. Dit zijn de competenties waar voor jou een **risico** ligt. Mocht een beroep gedaan worden op deze competenties dan zal het je veel energie en moeite kosten hierop een goed resultaat te halen. De competenties die voor jou het moeilijkst ontwikkelbaar zijn en die je zelf ook inschat als het minst ontwikkeld zullen bovenaan binnen het vak staan.

In het kwadrant rechtsonder staan de competenties waar je talent voor hebt en waar jij jezelf minder hoog op in schat. Dit noemen wij jouw **potentie**. Dit zijn de competenties die goed bij jou te ontwikkelen zijn. De competenties die voor jou de grootste potentie hebben, zullen bovenaan binnen het vak staan.



Reflectievragen

Herken jij jezelf in het figuur? Noteer hieronder welke competenties je zelf anders had ingedeeld en leg uit waarom.

Kijk in het kwadrant linksboven. Dit zijn jouw kerncompetenties. Komen deze competenties voldoende naar voren in jouw huidige werkzaamheden? Hoe zou je deze competenties nog meer tot uiting kunnen laten komen in jouw werk of jouw loopbaan?

Op basis van het figuur, wat zijn de competenties die je nog wilt ontwikkelen (bijvoorbeeld uit het kwadrant linksonder) en op welke manier wil je dat gaan doen? En wat zijn de competenties waar je minder energie aan kunt of wilt besteden?

Overige opmerkingen:

B1.2. Mijn talent en drijfveren

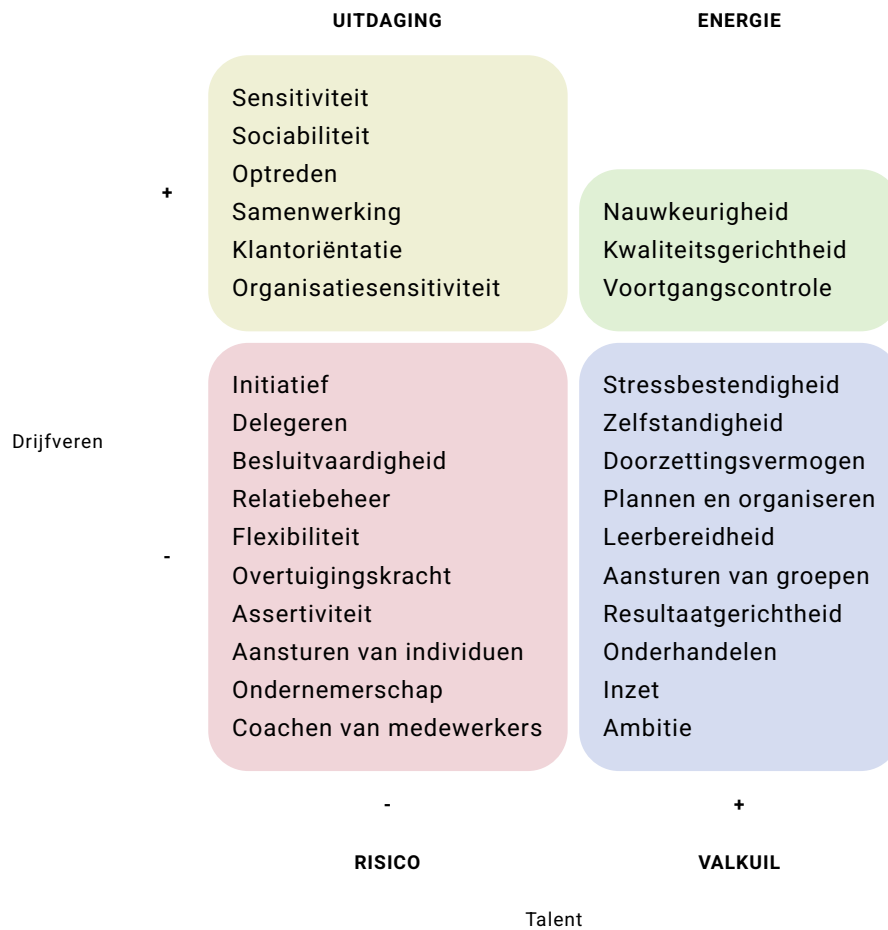
Op basis van jouw antwoorden zijn competenties naar voren gekomen die aansluiten bij jouw drijfveren. In dit hoofdstuk worden deze competenties geanalyseerd en vergeleken met jouw talent voor competenties. Hieronder zie je eenzelfde soort figuur als in het vorige hoofdstuk. Nu staat echter jouw talent voor competenties op basis van jouw persoonlijkheidsprofiel tegenover jouw competenties op basis van jouw drijfveren. Dit zijn dus de competenties die jou motiveren in jouw werk.

In het kwadrant rechtsboven staan de competenties die je motiverend vindt in jouw werk en waar je talent voor hebt. Dit zijn de competenties waar je **energie** van krijgt en die je terug zou moeten zien in jouw werk om gemotiveerd te blijven. De competenties die jou de meeste energie geven zullen bovenaan binnen het vak staan.

In het kwadrant linksboven staan de competenties waar je minder talent voor hebt, maar die je wel motiveren. Hier ligt voor jou een **uitdaging**: ondanks dat je het als motiverend ervaart, kan het ontwikkelen van deze competenties wel de nodige moeite kosten, omdat je er minder aanleg voor hebt. De competenties die voor jou de grootste uitdaging zijn, zullen bovenaan binnen het vak staan.

In het kwadrant linksonder staan de competenties die je minder motiveren in jouw werk en waar je minder talent voor hebt. Hier ligt een **risico**. Wanneer een beroep op deze competenties wordt gedaan dan kan dit je veel energie kosten en demotiveren. De competenties die voor jou het grootste risico zijn zullen bovenaan binnen het vak staan.

In het kwadrant rechtsonder staan de competenties waar je talent voor hebt en die minder aansluiten bij jouw drijfveren. Hier kan voor jou een **valkuil** liggen: dit zijn competenties die je wel gemakkelijk af gaan, maar die je niet motiveren in jouw werk. Wanneer er een beroep gedaan wordt op deze competenties dan kun je dit als vervelend ervaren. De competenties die voor jou de grootste valkuilen zijn, zullen bovenaan binnen het vak staan.



Reflectievragen

Herken jij jezelf in het figuur? Noteer hieronder welke competenties je zelf anders had ingedeeld en leg uit waarom.

Kijk in het kwadrant linksboven. Dit zijn de competenties die je terug zou moeten zien in een baan om gemotiveerd te blijven. Zie je deze competenties daadwerkelijk terug in jouw werk? Zou je deze competenties nog meer in kunnen zetten in jouw werk en zo ja, op welke manieren?

Kijk naar het kwadrant Energie en naar het kwadrant Potentie (uit de figuur uit hoofdstuk B1.1). Noteer hieronder de competenties die in beide kwadranten voorkomen: dit zijn de competenties die je motiveren en die goed ontwikkelbaar zijn voor jou. Hoe wil je deze competenties gaan ontwikkelen? En zijn er nog andere competenties die je verder wilt ontwikkelen of meer terug wilt zien in jouw werk?

Overige opmerkingen:

B2. Ontwikfelsuggesties

In het vorige hoofdstuk zijn een aantal competenties naar voren gekomen waar jouw potentie ligt. Om je te helpen bij het ontwikkelen van deze competenties geven we je een aantal ontwikkeltips. Ook voor de andere competenties kun je hier ontwikkeltips vinden. Je kunt klikken op een competentie, waarnaar je naar een internetpagina geleid wordt waar je voor die competentie tips aantreft. Deze tips kun je gebruiken voor jouw eigen ontwikkelingsplan.

Competenties ontwikkelen

Er zijn vier manieren om te leren. Ontwikkeling gaat het snelst wanneer je die vier leerstijlen combineert: leren door kennis, leren door imiteren, leren door experimenteren en leren door reflectie. Gebruik de tips om te kijken welke acties je voor die competentie het komende jaar kunt stellen. Formuleer daar een duidelijk doel bij: wat wil je over een half jaar kunnen?

Ontwikkeltips

Klikken op een competentie leidt je naar de ontwikkeltips voor die competentie.

Beïnvloedend vermogen [Coachen van medewerkers](#)
[Onderhandelingsvaardigheid](#)
[Overtuigingskracht](#)
[Sturing geven aan groepen](#)
[Sturing geven aan individuen](#)

Organisatiegerichtheid [Klantoriëntatie](#)
[Kwaliteitsgerichtheid](#)
[Ondernemerschap](#)
[Organisatiesensitiviteit](#)

Organisatievermogen [Delegeren](#)
[Plannen en Organiseren](#)
[Voortgangscontrole](#)

Persoonlijke Gerichtheid [Ambitie](#)
[Besluitvaardigheid](#)
[Doorzettingsvermogen](#)
[Flexibiliteit](#)
[Initiatief](#)
[Inzet](#)
[Leerbereidheid](#)
[Nauwkeurigheid](#)
[Resultaatgerichtheid](#)
[Stressbestendigheid](#)
[Zelfstandigheid](#)

Relationeel Vermogen [Assertiviteit](#)
[Optreden](#)
[Relatiebeheer](#)
[Samenwerking](#)
[Sensitiviteit](#)

Sociabiliteit

Definities

Definities van de persoonskenmerken

Invloed

De mate waarin iemand zijn of haar omgeving bepaalt en hoe onafhankelijk hij of zij zich opstelt.

- Status** Het best mogelijke willen bereiken. Hogerop willen komen.
- Dominantie** De leiding nemen. Een bepalende rol spelen bij de samenwerking.
- Competitie** Beter willen zijn dan anderen.
- Zelfvertoon** Graag in het middelpunt van de belangstelling staan.

Sociabiliteit

Kenmerken die het persoonlijke contact met anderen bepalen.

- Contactbehoefte** Behoefte hebben aan gezelschap.
- Sociaal Ontspannen** Zich ontspannen voelen in het contact met anderen.
- Zelfonthulling** Eigen gevoelens met anderen willen delen.
- Vertrouwen** Geloven in de goede bedoelingen van anderen.
- Hartelijkheid** Aardig, vrolijk en opgewekt zijn tegen anderen.
- Zorgzaamheid** Zich betrokken voelen bij anderen. Anderen graag willen helpen.

Gedrevenheid

De drijfveren van een persoon op werkgebied.

- Energie** De energie hebben om veel te doen.
- Zelfontwikkeling** Gedreven zijn eigen kwaliteiten helemaal te benutten.
- Volharding** Inzet tonen. Taken en afspraken serieus nemen en nakomen.
- Variatiebehoefte** Houden van verandering en het opdoen van nieuwe ervaringen.
- Originaliteit** Nieuwe oplossingen bedenken. Creatief zijn.
- Onafhankelijkheid** Zaken op eigen manier uit willen voeren.

Structuur

De mate waarin iemand zich doelgericht gedraagt en zichzelf organiseert.

Ordelijkheid Zelf structuur aanbrengen.

Nauwkeurigheid Zorgvuldig werken, met oog voor details.

Regelmaat Behoeftte hebben aan orde en regels.

Conformisme Zich kunnen aanpassen aan de geldende normen en waarden. Gezag respecteren.

Weloverwogen Zorgvuldig nadenken voordat gehandeld wordt.

Stabiliteit

De mate waarin iemand emotioneel stabiel is. Zelfvertrouwen, incasseringsvermogen hebben. Zich in het algemeen goed voelen.

Zelfvertrouwen Zelfverzekerd zijn.

Positivisme Een positieve kijk op het leven hebben.

Frustratietolerantie Zich verdraagzaam opstellen naar anderen.

Incasseringsvermogen Adequaat om kunnen gaan met kritiek en tegenslag.

Definities van de Carrièrewaarden

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

Opbrengsten

Gemotiveerd worden door dat wat de werkzaamheden jou opleveren: “waar doet 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.

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

Carrièrewaarden die typen activiteiten aangeven: “wat vindt 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

Carrièrewaarden 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.

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 scores hebben een categorische betekenis en moeten niet verward worden met rapportcijfers.

De scores voor de persoonlijkheidskenmerken, drijfveren, interessegebieden en interesse in sectoren zijn stenscores en hebben de volgende betekenis:

Score	Betekenis
1	Ver beneden 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

De betekenis van de scores op de interesse in taken:

Score	Betekenis
1	Ver beneden gemiddeld
2	Beneden gemiddeld
3	Gemiddeld
4	Boven gemiddeld
5	Ver boven gemiddeld