

Uitgebreid Rapport

Voorbeeldrapport Loopbaanwaarden

Kandidaatcode ILAOUXBS

Datum 04 februari 2020

Inleiding

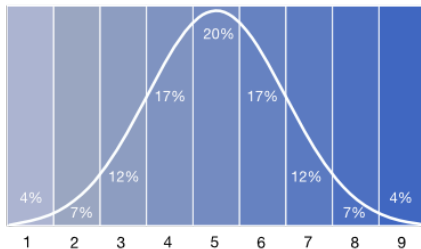
U heeft één of meerdere tests van Online Talent Manager ingevuld. Dit rapport geeft u inzicht in uw testresultaten. Bij elke test geven wij aan wat de test meet, wat uw scores zijn en wat deze scores betekenen. Daarnaast geven wij aan met welke normgroep u bent vergeleken. De tests van Online Talent Manager zijn tot stand gekomen door jarenlange research en voldoen aan alle eisen die worden gesteld aan betrouwbaar testmateriaal.

Normgroep

De scores in dit rapport zijn berekend door uw testresultaten te vergelijken met testresultaten van anderen, de zogenaamde 'normgroep'. Een norm(groep), is een groep kandidaten bestaande uit personen met één of meerdere overeenkomstige kenmerken. Een normgroep kan globaal zijn (bijv. opleidingsniveau hbo), maar ook heel specifiek (leeftijd 50+ of leidinggevende ervaring). Bij elke test staat omschreven met welke normgroep u bent vergeleken.

Staninescores

In dit rapport worden de scores weergegeven als staninescores. Stanine staat voor een schaal met negen intervallen. Na een vergelijking met de normgroep behaalt men een (stanine)score tussen 1 en 9. De staninescore geeft aan of u laag of hoog scoort op het gemeten kenmerk ten opzichte van andere kandidaten binnen de normgroep.



Score 1 of 2 wil zeggen: u scoort laag

Score 3 of 4 wil zeggen: u scoort onder het gemiddelde

Score 5 wil zeggen: u scoort gemiddeld

Score 6 of 7 wil zeggen: u scoort boven het gemiddelde

Score 8 of 9 wil zeggen: u scoort hoog

Voorbeeld:

11% van de normgroep scoort een 1 of een 2 op een kenmerk. Scoort u een 1 of een 2 dan scoort de overige 89% van de normgroep hoger op dit kenmerk dan u.

Scoort u een 5, dan scoort $17+12+7+4 = 40\%$ hoger op dit kenmerk, en 40% lager.

Plaatjes (Quinnmodel)



Bij een aantal van de tests in dit rapport worden de resultaten in een cirkelvormig model getoond. Hierdoor ziet u in één oogopslag uw resultaten op de test. Deze cirkel is gebaseerd op het Quinnmodel. Dit model van concurrerende waarden wordt veel gebruikt bij veranderings- en leiderschapstrajecten. Voor meer informatie over het Quinnmodel verwijzen we graag naar de blogs op onze website www.onlinetalentmanager.nl.

Loopbaanwaarden

Waarden zijn diep in de persoonlijkheid verankerde stabiele drijfveren, voorkeuren en motieven waar we ons zelden scherp bewust van zijn. Waarden liggen vaak ten grondslag aan onze zienswijzen en ons gedrag. Zij liggen aan de basis van belangrijke beslissingen en doelen die wij ons stellen en bepalen voor een belangrijk deel wie we in de kern van onze persoonlijkheid zijn. Waarden geven aan waar we belang aan hechten, wat we willen realiseren en in welke richting we ons goed voelen. De test Loopbaanwaarden meet zeventien loopbaanwaarden en geeft aan welke waarden iemand in diens loopbaan nastreeft. Deze waarden zijn onderdeel van de motivatie voor een persoon om bepaalde functies of typen werkomgeving te prefereren of juist te vermijden. Vergelijking van de loopbaanwaarden van de leden van een team kan aan het licht brengen in hoeverre de teamleden overeenkomen of elkaar aanvullen in hun waardenoriëntatie, maar kan ook het potentieel aan spanningen of conflicten door tegenstrevende waarden blootleggen.

U bent vergeleken met personen met de volgende kenmerken: (B3)

- Opleidingsniveau: HBO
- Testsituatie: begeleiding

Balans werk-privé

Waarde hechten aan een goed evenwicht tussen werkkring, loopbaanontwikkeling en persoonlijke situatie. Een goede balans tussen werk en privé-leven nastreven. Compromissen ten aanzien van carrièrekansen sluiten voor meer vrije tijd en vervulling buiten het werk.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

U streeft heel bewust en intensief naar evenwicht tussen uw werkkring, uw loopbaanontwikkeling en uw persoonlijke situatie. U hecht zeer veel belang aan een goede balans tussen werk en privé-leven. U bent in verregaande mate bereid compromissen ten aanzien van carrièrekansen te sluiten ten gunste van meer vrije tijd en vervulling buiten het werk.

Ondernemerschap

Eigen baas zijn. Een eigen bedrijf beginnen en opbouwen. Als ondernemer risico's aangaan waarmee u een herkenbaar voordeel kunt behalen. Iets tot stand brengen dat van uzelf is. Voor een belangrijk deel zelf de vruchten plukken van uw inspanningen en creativiteit.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Het eigen baas zijn, een eigen bedrijf beginnen en opbouwen, trekt u vrij sterk aan. U bent bereid om als ondernemer risico's aan te gaan en daarmee een herkenbaar voordeel te behalen. U voelt de behoefte om iets tot stand te brengen dat helemaal van uzelf is en om voor een belangrijk deel zelf de vruchten te plukken van uw inspanningen en creativiteit.

Financieel motief

Gevoeligheid voor financiële prikkels in de loopbaan. Veel geld willen verdienen. Rijk willen worden.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

U bent gevoelig voor financiële prikkels in de loopbaan en denkt vrij vaak in termen van geld. Geld is meer dan gemiddeld belangrijk voor u, u wilt graag veel geld verdienen en rijk worden.

Collegialiteit Waarde hechten aan en zich inzetten voor goede collegiale verhoudingen op het werk. Steun geven aan collega's. Bijdragen aan een goede teamgeest. Een werksfeer op prijs stellen die aanvoelt als één grote familie. Het graag hebben van collega's die wat voor elkaar over hebben.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9

U hecht meer dan gemiddeld waarde aan goede collegiale verhoudingen op het werk en u zet zich in om de collegialiteit te bevorderen. U geeft graag steun aan collega's en draagt actief bij aan een goede teamgeest. U voelt zich thuis in een werksfeer die aanvoelt als één grote familie, met collega's die wat voor elkaar over hebben.

Competitie De beste willen zijn. Winnen of overtreffen van anderen. Op het erepodium staan. Situaties prefereren en opzoeken waarin u de competitie met anderen kunt aangaan.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9

U bent meer dan gemiddeld gemotiveerd om de beste te zijn. U wilt graag winnen en anderen overtreffen. U heeft er vrij veel voor over om op het erepodium te kunnen staan en houdt van een competitieve sfeer. U voelt zich goed in situaties waarin u de competitie met anderen kunt aangaan en zoekt deze situaties ook actief op.

Zekerheid Gerichtheid op zekerheid. Graag zekerheden hebben voor continuïteit en economische bestaanszekerheid. Vertrouwen kunnen stellen in de toekomst die een werkgever biedt. Garanties voor 'baanzekerheid'.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9

U hecht veel waarde aan zekerheid. U heeft veel behoefte aan duidelijke zekerheden voor continuïteit en economische bestaanszekerheid. Het is voor u van groot belang dat u vertrouwen kunt stellen in de toekomst die een werkgever biedt. U kiest bij voorkeur een werkkring of functie die 'baanzekerheid' garandeert.

Prestige Streven naar maatschappelijk aanzien door het werk dat u doet of de functie die u bekleedt. Werkzaamheden willen vervullen waarmee u respect afdwingt. Graag deel zijn van een organisatie die aanzien geniet.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9

U heeft een tamelijk sterk streven naar maatschappelijk aanzien door het werk dat u doet of de functie die u bekleedt. U kiest graag voor werkzaamheden waarmee u respect afdwingt en die uw prestige in de ogen van anderen vergroten. U maakt graag deel uit van een organisatie die aanzien geniet en u zult vrij vaak om deze reden voor een organisatie kiezen.

Autonomie Behoeft hebben aan zoveel mogelijk ruimte en vrijheid in het bepalen van werkwijzen, probleemaanpak, tempo en tijdsplanning. Werkverbanden en werkomgevingen prefereren met weinig dwang of verplichtingen tot afleggen van verantwoording.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

U wilt veel ruimte en vrijheid in het bepalen van uw wijze van werken en de manier waarop u problemen aanpakt. U bepaalt graag uw eigen tempo, tijdsplanning en prioriteiten. U prefereert werkverbanden en werkomgevingen met weinig dwang of verplichting tot afleggen van verantwoording.

Specialisatie Een bepaald, welomschreven competentiegebied beheersen. Groeien in specialistische deskundigheid. Als expert gekend worden. Inhoud en verdieping van het werk als belangrijke zo niet belangrijkste bron van uitdaging en voldoening.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9

U bent er vrij sterk op gericht om een bepaald, welomschreven competentiegebied tot in de perfectie te beheersen. U grijpt graag de mogelijkheid aan om te groeien in specialistische deskundigheid. Het geeft u veel voldoening om als expert gekend te worden. Inhoud en verdieping van het werk ervaart u als een belangrijke bron van uitdaging en tevredenheid.

Variatie Oriëntatie op veel afwisseling in het werk, waarbij elke dag anders is en u niet van tevoren weet wat u op een bepaalde dag zult doen. Een werkomgeving prefereren die weinig eentonigheid kent.

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

U bent niet bij uitstek gericht op afwisseling in het werk, maar vindt het wel belangrijk dat bij wijze van spreken niet elke dag hetzelfde is. U hecht tot op zekere hoogte waarde aan de mogelijkheid om ambulant bezig te zijn. U vindt het niet onaangenaam als u met enige regelmaat aan meerdere taken en verantwoordelijkheden tegelijk uw aandacht moet geven.

Management Motivatie om situaties te beïnvloeden, mensen aan te sturen, te leiden en te controleren. Gestimuleerd worden door complexe organisatieproblemen. Motivatie om uiteenlopende crises in een organisatie op te lossen.

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

U bent er niet bij uitstek op gericht om situaties te beïnvloeden, mensen te sturen, te leiden en te controleren, maar u neigt er nu en dan wel enigszins toe. Naargelang de situatie neemt u het heft in handen. U houdt tot op zekere hoogte van het uitoefenen van macht en manipulatie. U ziet complexe organisatieproblemen soms als een stimulant en een uitdaging. U voelt een enkele keer de neiging om bij te dragen in het oplossen van een knelpunt in een organisatie.

Prestatiemotivatie

Veel waarde hechten aan presteren. Zichzelf hoge doelen stellen. De behoefte hebben om meetbare resultaten en prestaties te leveren.

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9

Het leveren van prestaties is in uw loopbaan geen overheersend motief, maar is anderzijds voor u niet onbelangrijk. U stelt in redelijke mate eisen aan uzelf. U bent er tot op zekere hoogte op gericht of mee bezig om de eigen prestaties steeds weer te verbeteren.

Creativiteit

Graag bedenken en uitwerken van nieuwe ideeën. Bezig willen zijn met nieuwe ontwikkelingen. Bijdragen aan het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten. Op een bepaald gebied de grenzen verleggen. Uitproberen van nieuwe dingen.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

U bent in mindere mate gericht op het bedenken en uitwerken van nieuwe ideeën. U bent er niet zozeer op uit om in de frontlinie te staan van nieuwe ontwikkelingen. U bent minder gemotiveerd om bij te dragen aan het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten. U voelt zich minder geroepen op een bepaald gebied de grenzen te verleggen. Het interesseert u in mindere mate om nieuwe dingen uit te proberen.

Authenticiteit

Een loopbaan volgen in overeenstemming met uw diepste waarden. Een loopbaan gebaseerd op wat u wezenlijk ligt en niet op wat anderen vinden. Zichzelf zijn in het werk en in de loopbaan, ongeacht wat anderen van u verwachten of eisen. U in uw werk niet anders voordoen dan u bent. Uw roeping volgen.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Het is voor u van ondergeschikt belang dat uw loopbaan in overeenstemming is met uw diepste waarden. U kiest minder voor een loopbaan gebaseerd op wat u echt ligt en u laat zich mogelijk eerder leiden door wat anderen vinden, verwachten of eisen. Het maakt u minder uit als u zich anders voordoet dan u bent. U bent vrij gemakkelijk bereid compromissen te sluiten ten aanzien van wat u mogelijkervijs ervaart als uw roeping.

Rijke leeromgeving

Gemotiveerd worden door de mogelijkheid om te groeien in bekwaamheden. De mogelijkheid om opgedane kennis te kunnen toepassen belangrijk vinden. Uw competenties zowel in de breedte als in de diepte verder willen ontwikkelen.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

U vindt het niet zo belangrijk dat u in uw functioneren kunt groeien in bekwaamheden. De mogelijkheid om opgedane kennis te kunnen toepassen en te kunnen aanscherpen zal u slechts in beperkte mate motiveren. U bent er in mindere mate op gericht uw competenties in de breedte of de diepte verder te ontwikkelen.

Maatschappelijk nut

Gemotiveerd zijn zich in dienst te stellen van de samenleving en het algemeen belang. In het werk bezig zijn met maatschappelijke vraagstukken en actuele politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. Het belangrijk vinden om werk te verrichten waarmee een bijdrage aan anderen en de maatschappij geleverd wordt.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

U bent minder gemotiveerd zich in dienst te stellen van de samenleving en het algemeen belang. U hoeft met uw werk niet perse bezig te zijn met maatschappelijke vraagstukken en actuele politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. U vindt het vrij onbelangrijk om werk te verrichten waarmee u anderen kan dienen en een bijdrage aan de maatschappij kan leveren.

Relatie met leidinggevende

Waarde hechten aan een goede relatie met een chef die aandacht heeft voor uw persoonlijke ontwikkeling, een coach die aanvoelt wat u nodig heeft. Graag een vertrouwenspersoon hebben die u op de juiste momenten een spiegel voorhoudt. Een baas hebben waarmee u goed kunt overleggen.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9

Uw arbeidssatisfactie hangt weinig samen met het gegeven of u een baas heeft waarmee u goed kunt overleggen. U hecht in uw functies en loopbaan een ondergeschikte waarde aan een chef die aandacht heeft voor uw persoonlijke ontwikkeling, aan een coach die aanvoelt wat u nodig heeft. Een sterke persoonlijke band met een vertrouwenspersoon die u op de juiste momenten een spiegel voorhoudt, u stimuleert en suggesties doet, is voor u geen belangrijke voorwaarde om in uw functioneren tot ontplooiing te komen.