



Jan Voorbeeld

Loopbaanscan

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld Adviseur

Datum
8-11-2022



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.

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

Samenvatting

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

Talent

- Delegeren: In staat zijn werkzaamheden op een gerichte manier aan anderen over te dragen.
- Coachen van medewerkers: In staat zijn in de rol van leidinggevende medewerkers te stimuleren en te begeleiden in hun ontwikkeling.
- Sensitiviteit: In staat zijn signalen van anderen aan te voelen en daar adequaat op in te spelen.
- Aansturen van groepen: In staat zijn leiding te geven aan een groep.
- Organisatiesensitiviteit: In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatieonderdelen.

Jouw drijfveren

- Profilering
- Fysiek actief zijn
- Ondernemen
- Analyseren
- Samenwerking

Jouw interesse in sectoren

- Gezondheidszorg
- Agrarische ondersteuning
- Vervoer
- Recreatie
- Procestechiek
- Media
- Handel
- Elektrotechniek
- Advies en informatie (ICT)
- Veiligheid

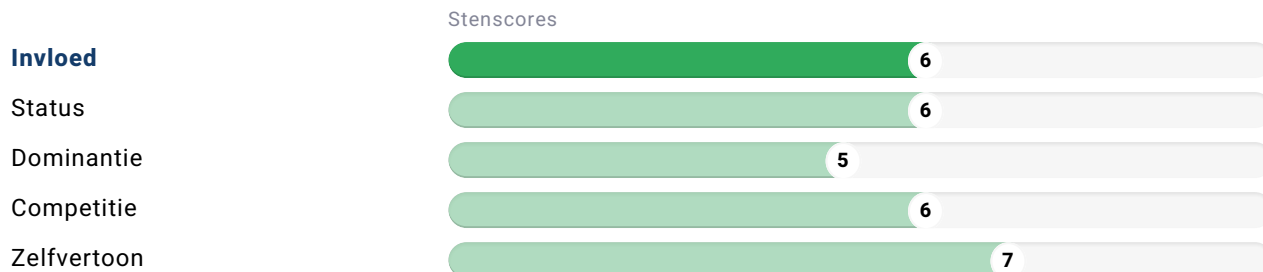
Jouw interesse in taken

- Plannen
- Elektronische apparaten repareren
- Cursussen en trainingen geven
- Analyseren
- Werkzaamheden plannen
- Projecten opzetten
- Met elektronische apparaten werken
- Met collega's overleggen
- Mensen overtuigen
- Mensen beïnvloeden

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.
- In een groep ben je niet degene die alles bepaalt en voortdurend op de voorgrond treedt, maar als het nodig is kun je wel je mening geven of het initiatief nemen. Je hebt er geen moeite mee als anderen het voortouw nemen en kunt je aanpassen en schikken naar de mening van anderen.
- Hoewel je het prettig vindt om een goede prestatie neer te zetten, hoef je niet per se te winnen of de beste te zijn. Als het nodig is, ga je de strijd aan, maar niet ten koste van alles. Je hebt geen enorme competitiedrang.
- Je vindt het best prettig om in het middelpunt van de belangstelling te staan en aandacht te krijgen. In gezelschap treed je soms op de voorgrond en ben je aanwezig.

Stenscores

Sociabiliteit

Contactbehoefte

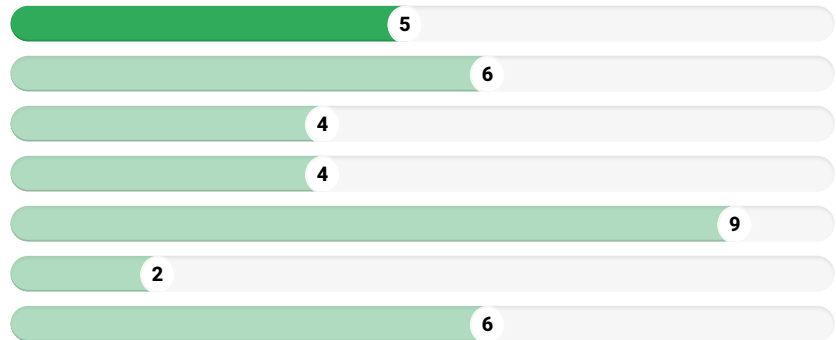
Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

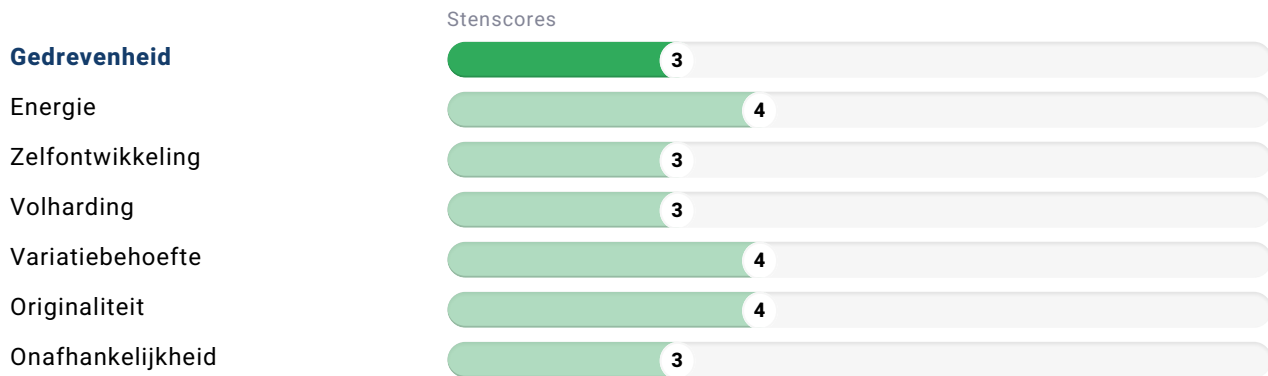
Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid

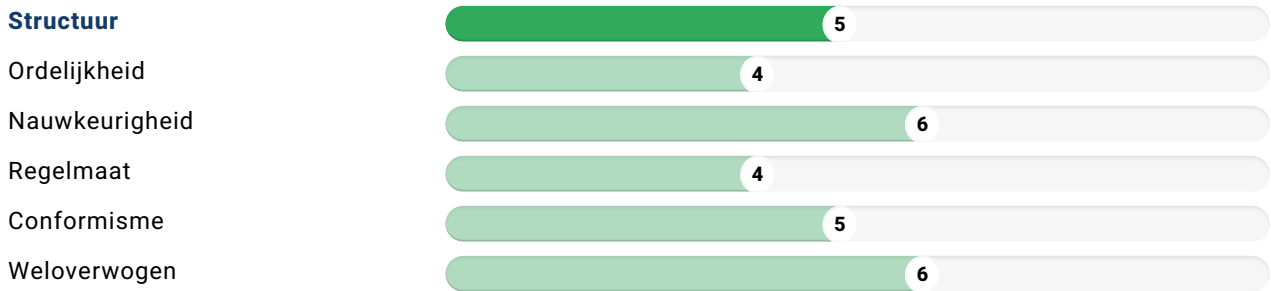


- Over het algemeen vind je het prettig om in gezelschap van anderen te zijn. Je zoekt het contact met anderen regelmatig op en houdt ervan om mensen om je heen te hebben.
- Je voelt je in het contact met anderen niet altijd op je gemak en vindt het soms lastig om te praten met mensen die je nog niet kent. In gezelschap heb je enige tijd nodig om je ontspannen te voelen en het contact met anderen aan te gaan. Hierdoor duurt het soms langer voordat anderen je leren kennen.
- Praten over jezelf en je gevoelens is voor jou niet vanzelfsprekend. Je laat je emoties niet zo snel zien en deelt persoonlijke kwesties niet gemakkelijk met anderen. Hiermee is het voor je omgeving soms lastig om te peilen hoe jij zaken ervaart. Wanneer je mensen beter kent, laat je meer van jezelf zien.
- Je hebt een uiterst positief mensbeeld en gaat automatisch uit van de goede bedoelingen van anderen. Je geeft mensen snel je vertrouwen. Soms word je hierin teleurgesteld en anderen kunnen je als goedgelovig of naïef ervaren.
- In je manier van doen ben je vrij gereserveerd en je reageert zelden enthousiast. Je kunt door anderen als koel en afstandelijk ervaren worden en levert een beperkte bijdrage aan de sfeer in het contact met mensen.
- Van nature ben je redelijk zorgzaam en houd je rekening met de gevoelens van anderen. Je bent bereid om mensen te helpen, maar stelt hierin wel je grenzen.

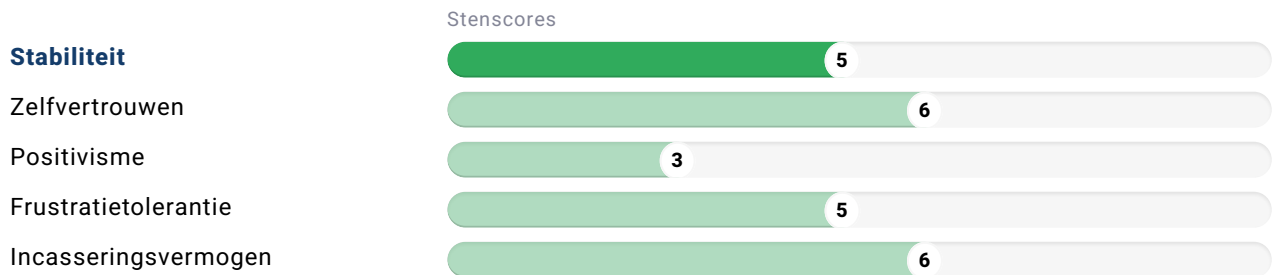


- Je bent niet bijzonder energiek en je werktempo ligt in vergelijking met anderen iets lager. Je hebt graag voldoende tijd om zaken af te ronden en mist soms de energie om iets extra's op te pakken in je werk.
- Jezelf blijven ontwikkelen en je prestaties alsmaar optimaliseren, zijn voor jou minder belangrijk. Je hoeft niet zo nodig meer te weten en te kunnen en steeds nieuwe dingen te leren, maar bent tevreden met wat je tot nu toe hebt bereikt. Je bent minder bezig met je persoonlijke ontwikkeling en legt de lat voor jezelf liever niet te hoog.
- Je bent minder gedisciplineerd in je werk en kunt saaie of minder uitdagende taken uitstellen. Je maakt niet altijd af waar je aan begint en gaat flexibel om met afspraken en deadlines. Als taken je niet interesseren, vind je het lastig om je hiertoe te zetten en als het tegenzit, kun je het ook opgeven. Anderen kunnen zich ergeren aan jouw minder sterke punctualiteit en doorzettingsvermogen.
- 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 vindt jezelf minder creatief en zult niet snel nieuwe, oorspronkelijke ideeën of oplossingen aandragen. Je bent wel bereid om ideeën van anderen te overwegen en kunt hierop voortborduren.
- Van nature ben je minder onafhankelijk te noemen. Je hebt er geen moeite mee als anderen bepalen wat er gebeurt en hoeft niet zo nodig je eigen koers te varen. Daarmee kun je minder zelfstandig zijn in je manier van werken.

Stenscores



- Je hebt minder behoefte aan orde en structuur en geeft opruimen van zaken niet altijd prioriteit. Als het nodig is, breng je structuur aan, maar je kunt ook weleens wat rommelig zijn in je manier van werken.
- Over het algemeen ga je redelijk nauwkeurig te werk en je hebt voldoende oog voor detail. Hoewel je ook weleens wat over het hoofd kunt zien, ben je niet slordig in je manier van werken.
- Jij hebt minder behoefte aan regelmaat en voorspelbaarheid. Je hoeft niet zo nodig volgens vaste patronen te werk te gaan en altijd de gebaande paden te bewandelen. Je kunt ertegen als je takenpakket minder vastomlijnd is of als de regels en procedures minder duidelijk zijn.
- 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.
- Voordat je een besluit neemt, weeg je de voor- en nadelen tegen elkaar af, maar je kunt ook spontaan handelen. Je bent in staat om knopen door te hakken en in actie te komen als het nodig is. Je bent voldoende afgewogen in je oordeelsvorming.



- Als je naar jezelf kijkt, zie je zowel je positieve kanten als je minder sterke punten. Je kunt weleens aan jezelf twijfelen, maar over het geheel genomen heb je voldoende zelfvertrouwen.
- Jij bent van nature minder hoopvol en positief gestemd. Je kunt je somber voelen en soms zelfs moedeloos. Je hebt niet het idee dat anderen het beste met je voorhebben en voelt je al snel tekortgedaan of achtergesteld. Je hebt een vrij negatief mensbeeld.
- Als het tegenzit, kun je je weleens druk maken, maar je bent dan niet meteen uit je humeur. Je ergert je weleens aan anderen, maar je kunt ook geduld opbrengen en begrip tonen als er fouten worden gemaakt. Over het algemeen ben je bestand tegen druk en tegenslag.
- Je vindt het soms lastig om kritische feedback te ontvangen en kunt even van slag zijn bij kritiek. Meestal herpak je je wel en ben je niet al te veel uit balans gebracht. Je bent over het algemeen wel in staat om met druk en tegenspel om te gaan.

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 (8)

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

Profilering (9) 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. Een functie die een zekere mate van status biedt zul je prettig vinden. Een risico kan zijn dat je ten onrechte aandacht vraagt of dat je anderen te weinig ruimte biedt.

Fysiek actief zijn (7) Je bent graag fysiek actief. Bewegen, sport of lichamelijke activiteiten ervaar je als stimulerend. Dit kan betekenen dat je graag fysiek werk doet. Maar omdat dat niet altijd mogelijk is, zul je in ieder geval privé een uitlaatklep nodig hebben in bijvoorbeeld sport. Een risico kan zijn dat je te onrustig bent voor een echte kantoorbaan.

Ondernemen (7) Je wilt graag ondernemend bezig zijn. Je houdt ervan initiatieven te nemen en

kansen te benutten. Dat kan als zelfstandig ondernemer, maar ook binnen een organisatie waarin ruimte geboden wordt aan ondernemerschap. Een nadeel van deze drijfveer kan zijn dat je te optimistisch bent en te veel risico's neemt.

Analyseren (7) Je vindt het motiverend om analyses te maken, na te denken over vraagstukken en problemen. Je houdt van hersenkrakers en denkwerk. Een risico hiervan kan zijn dat je te lang dooranalyseert en je te lang vastblijft in een probleem.

Samenwerking (7) Samenwerking met anderen vind je erg belangrijk. Je houdt er van om in direct contact met anderen te staan en samen te werken aan een gemeenschappelijke taak of een gezamenlijk doel. Een risico kan zijn dat je verslapt wanneer je zelfstandig of alleen werkt.

Secundaire motivatoren

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.

Creatief denken (6) Je wilt graag je creativiteit gebruiken, ideeën genereren en buiten de bestaande kaders denken. Daarbij zoek je vaak nieuwe oplossingen.

Beïnvloeden (6) Je vindt het motiverend om anderen te beïnvloeden. Jouw mening wil je graag terugzien in beslissingen en hoe dingen lopen. Anderen overtuigen en motiveren spreekt je aan.

Dynamiek (6) Je houdt van dynamiek en drukte om je heen: een drukke omgeving stimuleert je. Ook ben je zelf graag druk bezig.

Neutrale motivatoren

Waardering en erkenning (5) Waardering en erkenning zijn weliswaar plezierig, maar motiveren je in beperkte mate. Je bent waarschijnlijk meer gericht op je eigen mening over jouw handelen, dan dat je gevoelig bent voor de feedback van anderen.

Taakuitdaging (5) Je uitdaging zit niet zozeer in de moeilijkheidsgraad van je werk. Ook hoeft je niet telkens met nieuwe uitdagingen geconfronteerd te worden.

Zinvolle bijdrage (5) Een zinvolle bijdrage leveren aan de maatschappij draagt niet specifiek bij aan je motivatie. Je vindt het niet belangrijk om met jouw werk iets te betekenen voor anderen.

Autonomie (5) 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.

Hulp verlenen (5) Het verlenen van hulp aan anderen motiveert je niet per sé, je zoekt het niet actief op.

Zekerheid en stabiliteit (5) Zekerheid en stabiliteit zijn voor jou niet zo belangrijk. Je hoeft niet precies te

weten waar je aan toe bent.

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.

Kwaliteit (5) Je bent minder gemotiveerd door hoge kwaliteitsnormen. Je wordt hierdoor niet uitgedaagd.

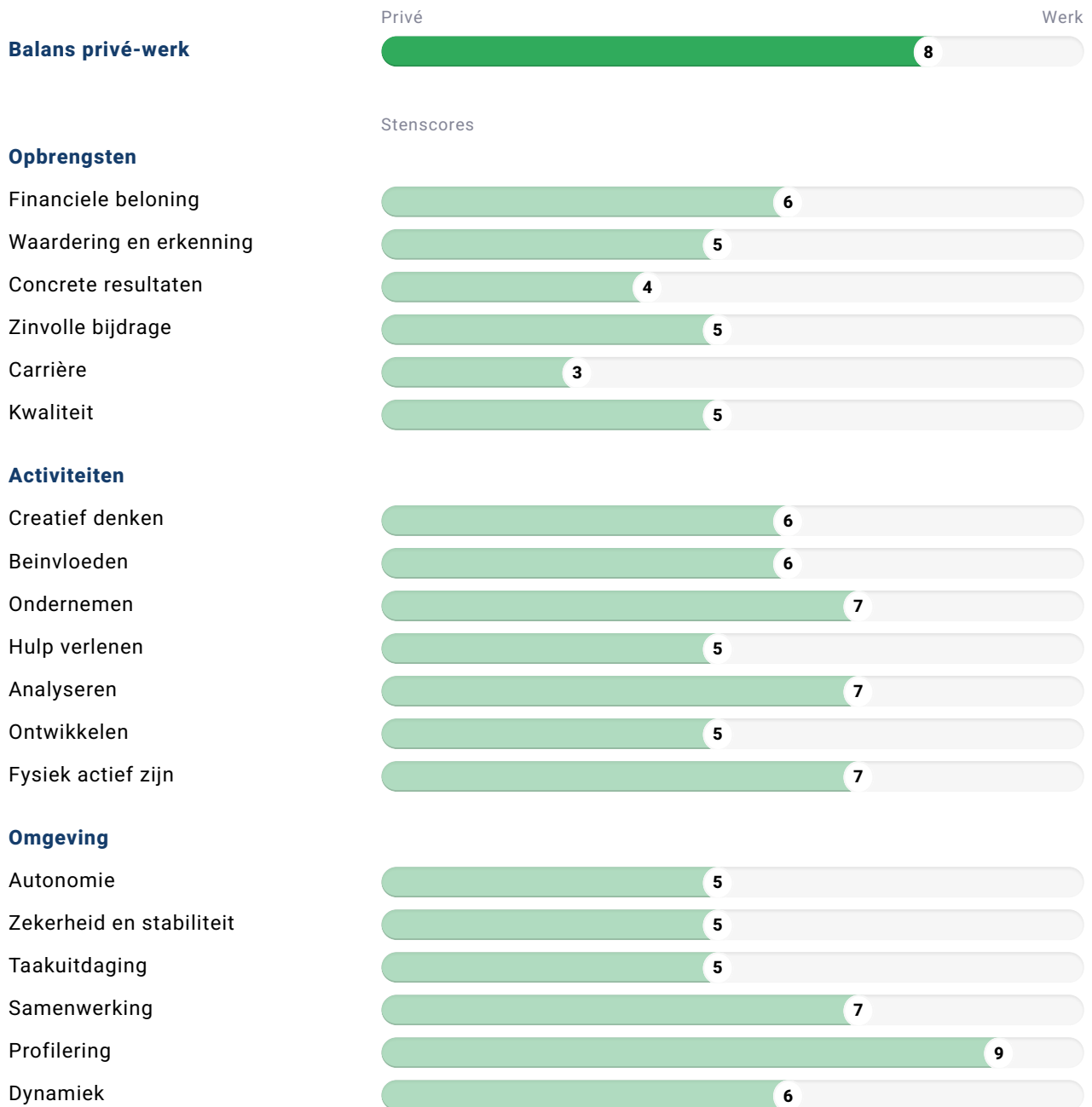
Concrete resultaten (4) Je hoeft niet per se naar duidelijke of concrete resultaten toe te werken. Je kunt ook meer procesmatig bezig zijn.

Carrière (3) Status en een carrière doorlopen stimuleren je maar in beperkte mate. Je bent er niet per sé op gericht om een eervolle positie te bereiken.

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.

Artistiek (7) 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.

Realistisch (7) Ziet zichzelf als praktisch en realistisch. Vindt het leuk om met concrete en tastbare zaken te werken, zoals machines, gereedschap of dieren.

ICT (7) Ziet zichzelf als precies, analytisch en technisch. Vindt het leuk om met computers te werken, zoals automatiseren, programmeren of het beheren van computersystemen.

Sociaal (7) 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.

- Gezondheidszorg (9)** In de gezondheidszorg gaat het om het behandelen, verplegen en verzorgen van mensen die ziek zijn of een handicap hebben. De werkzaamheden vinden plaats op afdelingen van ziekenhuizen, verpleeghuizen, revalidatiecentra, maar bijvoorbeeld ook in praktijken van huisartsen, fysiotherapeuten en tandartsen en bij mensen thuis. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: doktersassistent, verpleegkundige, radiodiagnostisch laborant en mondhygiënist.
- Agrarische ondersteuning (9)** Dit betreft ondersteunende activiteiten zoals het keuren van agrarische producten, laboratoriumonderzoek naar nieuwe productiemethoden en de werkzaamheden in proefstations en via loonwerkbedrijven. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: voorlichter land- en tuinbouw, keurmeester groente en fruit, productiespecialist zaadteelt en kwaliteitscontroleur voedingsmiddelenindustrie.
- Vervoer (8)** In deze sector gaat het om zowel personen- als goederenvervoer. Het vervoer kan over weg of water, door de lucht en per spoor plaatsvinden en het kan zowel om binnenlands- als internationaal vervoer gaan. Er zijn veel verschillende beroepsmogelijkheden binnen deze sector. Enkele voorbeeldberoepen zijn: grondsteward, verkeersleider, geld- en waardetransporteur en transportplanner.
- Recreatie (8)** In de recreatiebranche gaat het om werkzaamheden in natuur- en recreatieparken, pretparken, dierentuinen en campingbedrijven. De werkzaamheden bestaan uit het maken van plannings, het verzorgen van reserveringen en het opstellen en uitvoeren van animatie- en recreatieprogramma's. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: museumgids, beheerder jachthaven en manager recreatie-accommodatie.
- Procestechniek (8)** Procesindustrie is een verzamelnaam voor alle bedrijven die procesmatig, met geautomatiseerde machines, producten maken op het gebied van voeding, chemie of milieu. Tot de procesindustrie behoren o.a. de aardolie- en chemische industrie, papier-, rubber- en kunststofverwerkende industrie, voedings- en genotmiddelenindustrie en farmaceutische industrie. Maar ook bedrijven die milieubeheer uitvoeren vallen onder de procesindustrie, zoals de vuilverbranding, recycling van afvalstoffen en de waterschap- en zuiveringsinstallaties. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: fieldoperator, productie leider procesindustrie, afdelingsmanager energieproductiebedrijf en paneloperator voedingsmiddelenindustrie.
- 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.
- Handel (8)** In de handel gaat het om de in- en verkoop van allerlei verschillende goederen (food en nonfood). Er wordt onderscheid gemaakt tussen de detailhandel (winkels) en de groothandel, die producten levert aan de detailhandel. Ook de import en export van goederen hoort bij de handel. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: verkoopadviseur, exportmanager, vertegenwoordiger en inkoper.
- Elektrotechniek (8)** In de elektrotechniek gaat het om beroepen die met elektriciteit te maken hebben. Het onderscheid naar gebruik van sterkstroom (aandrijving motoren en apparaten, verlichting, verwarming), zwakstroom (telecommunicatie) en elektronica (geluid,

beeld, radar) is terug te vinden in de beroepen. Uiteenlopende werkzaamheden vallen hieronder, zoals het aanleggen van elektriciteitsnetwerken in gebouwen, maar ook het tekenen en ontwerpen van meet- en regelsystemen. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: werkvoorbereider elektrotechniek, monteur telematica, projectleider elektrotechniek en ontwerper elektronica.

Advies en informatie (ICT) (8) Automatisering richt zich op de verbetering van de toepassingen van computers en computerprogramma's. Een onderdeel is het geven van advies en informatie over ICT-architectuur en toepassingen in een specifieke organisatie. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: accountmanager ICT, adviseur ICT, testmanager ICT en security specialist ICT.

Veiligheid (8) In deze beroepsrichting gaat het om het beschermen en beveiligen van personen en het bewaken van gebouwen. Het wordt ook wel de sector van de uniformberoepen genoemd. Het gaat dan niet alleen om het leger of de politie, maak ook om de brandweer, de bewakings- en beveiligingsdiensten en het gevangeniswezen. Voorbeeldberoepen in deze sector zijn: politiemedewerker, gevangenisbewaarder, adviseur brandveiligheid en adviseur arbeidsveiligheid.

Sport en ontspanning (8) In de sector sport en ontspanning gaat het met name om lichamelijk actieve vormen van sportbeoefening en ontspanning. Dit kan bijvoorbeeld in een sportschool zijn, maar ook outdoor-activiteiten behoren tot deze sector. Voorbeeldberoepen zijn: sportinstructeur, sportmasseur, medewerker sport en recreatie en sportmanager.

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:

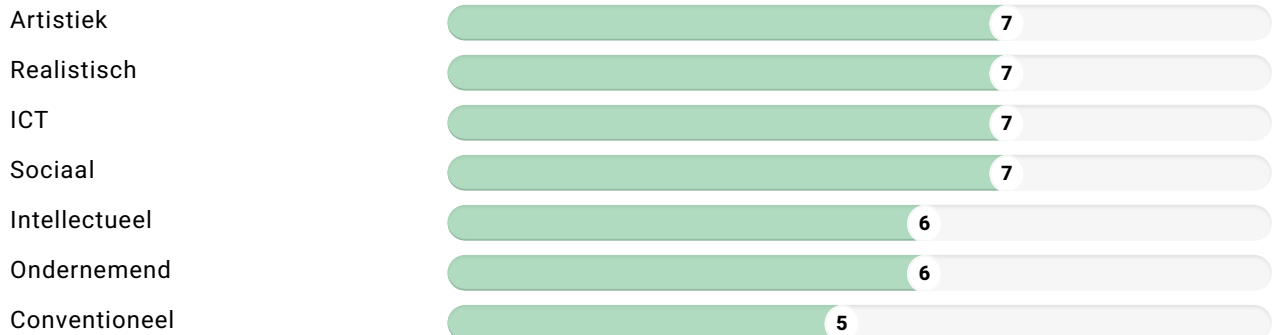
- Plannen (5)
- Elektronische apparaten repareren (5)
- Cursussen en trainingen geven (5)
- Analyseren (5)
- Werkzaamheden plannen (4)
- Projecten opzetten (4)
- Met elektronische apparaten werken (4)
- Met collega's overleggen (4)
- Mensen overtuigen (4)

- Mensen beïnvloeden (4)

Jouw interesseprofiel

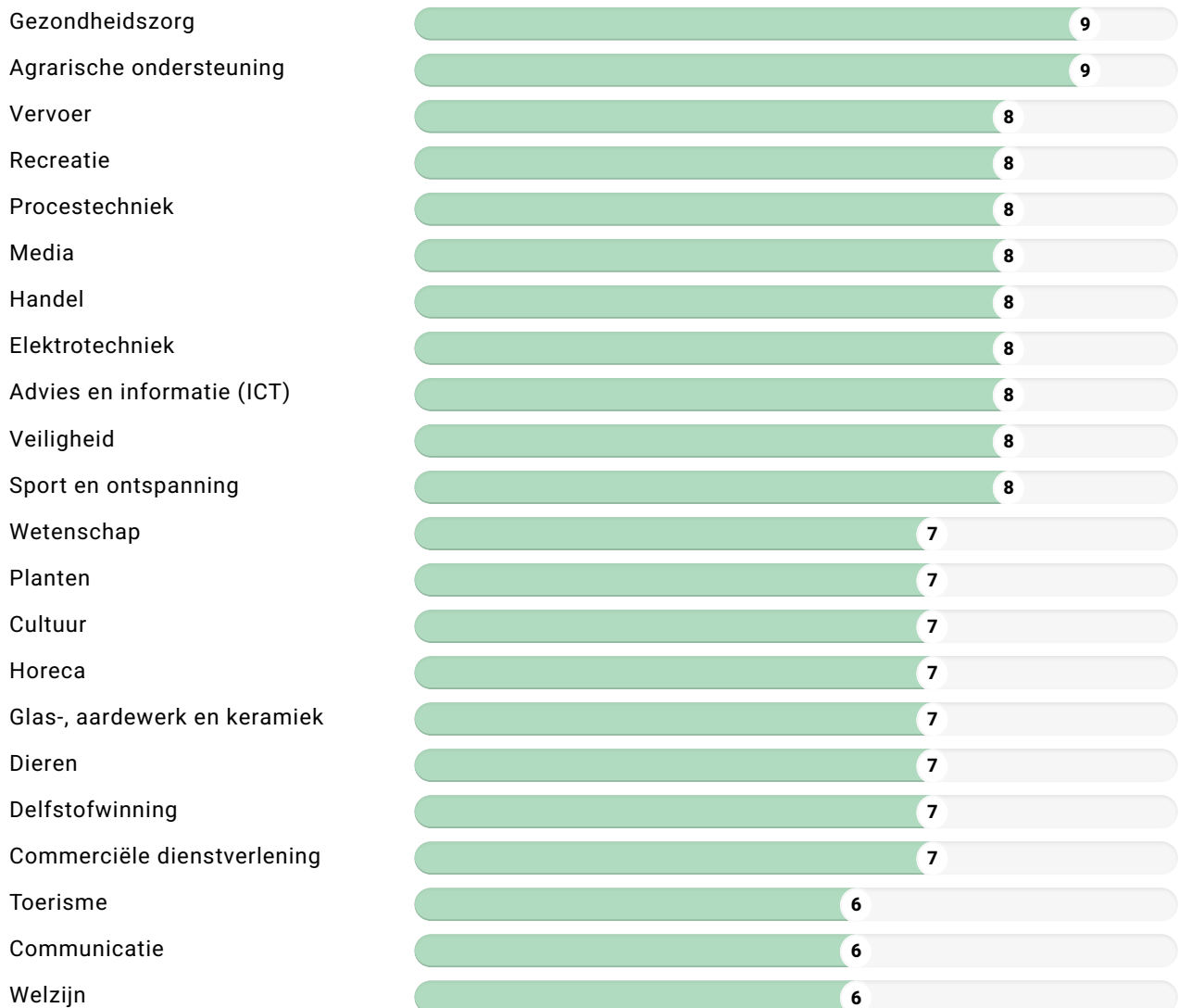
Interessegebieden

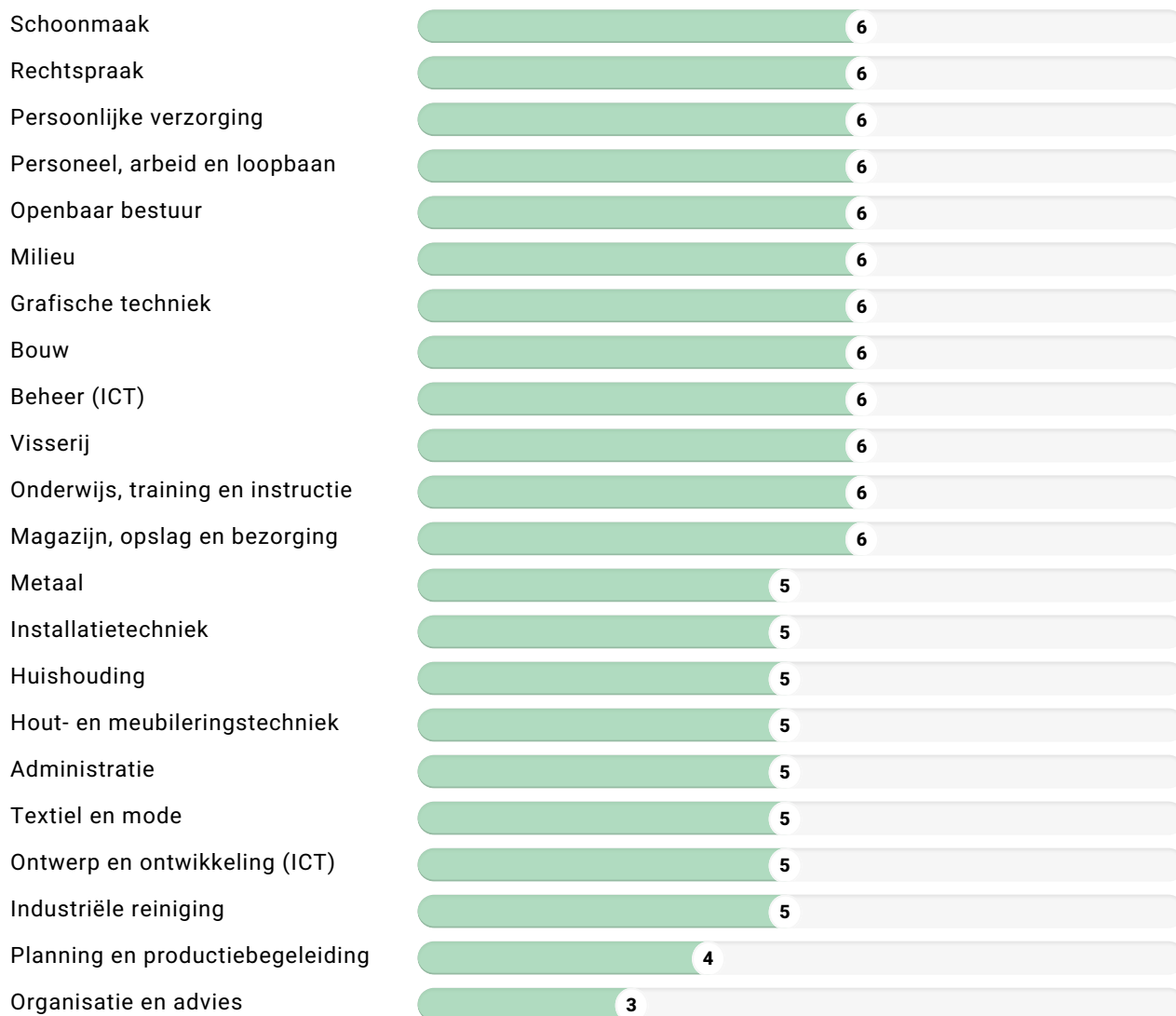
Stenscores



Interesse in sectoren

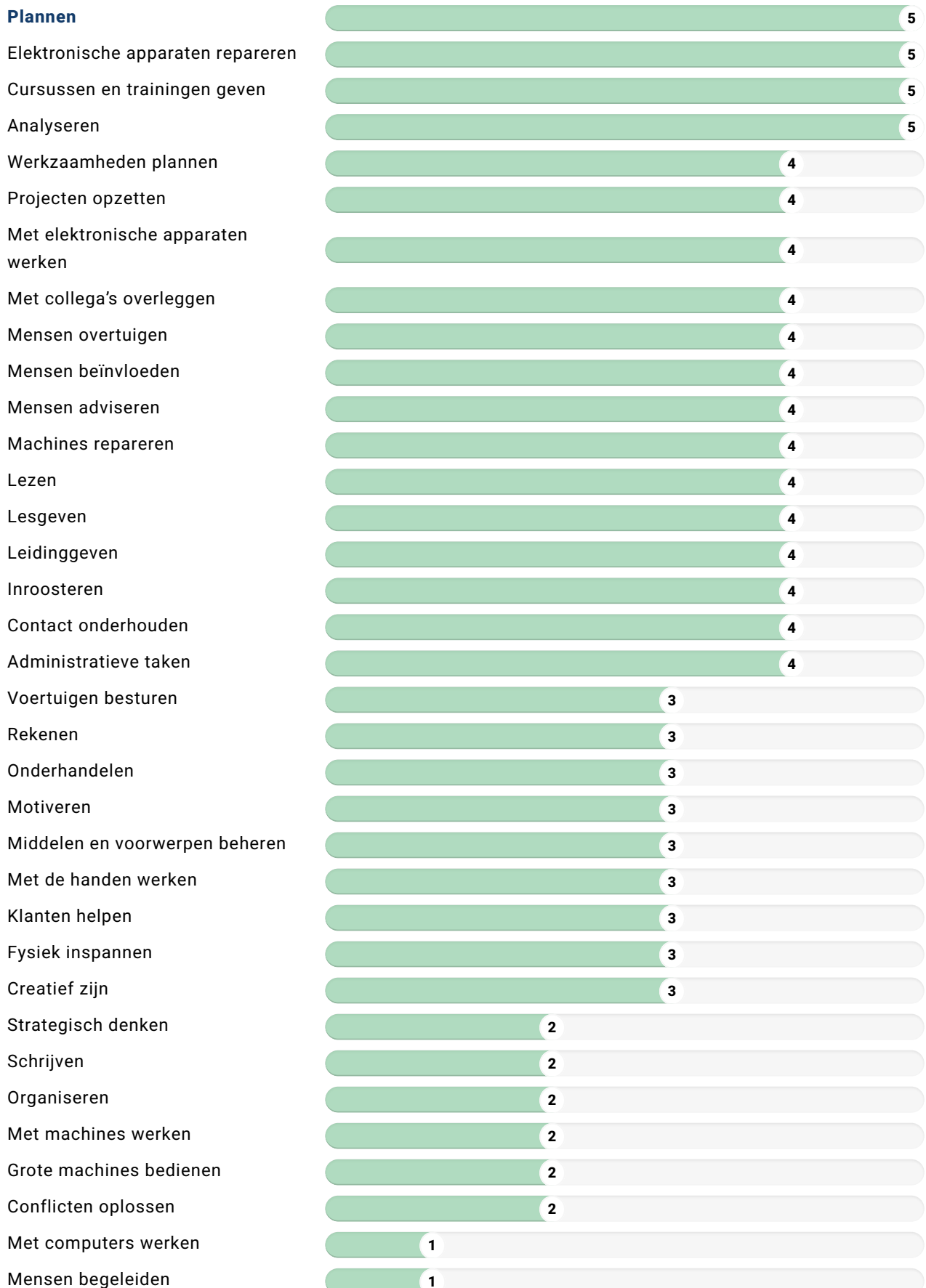
Stenscores



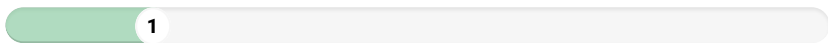


Interesse in taken

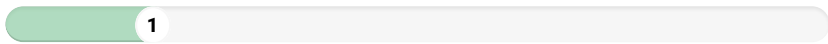
Plannen



Informatie verzamelen



Assisteren



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.

- Delegeren: In staat zijn werkzaamheden op een gerichte manier aan anderen over te dragen.
- Coachen van medewerkers: In staat zijn in de rol van leidinggevende medewerkers te stimuleren en te begeleiden in hun ontwikkeling.
- Sensitiviteit: In staat zijn signalen van anderen aan te voelen en daar adequaat op in te spelen.
- Aansturen van groepen: In staat zijn leiding te geven aan een groep.
- Organisatiesensitiviteit: In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatieonderdelen.

Minste aanleg voor competenties

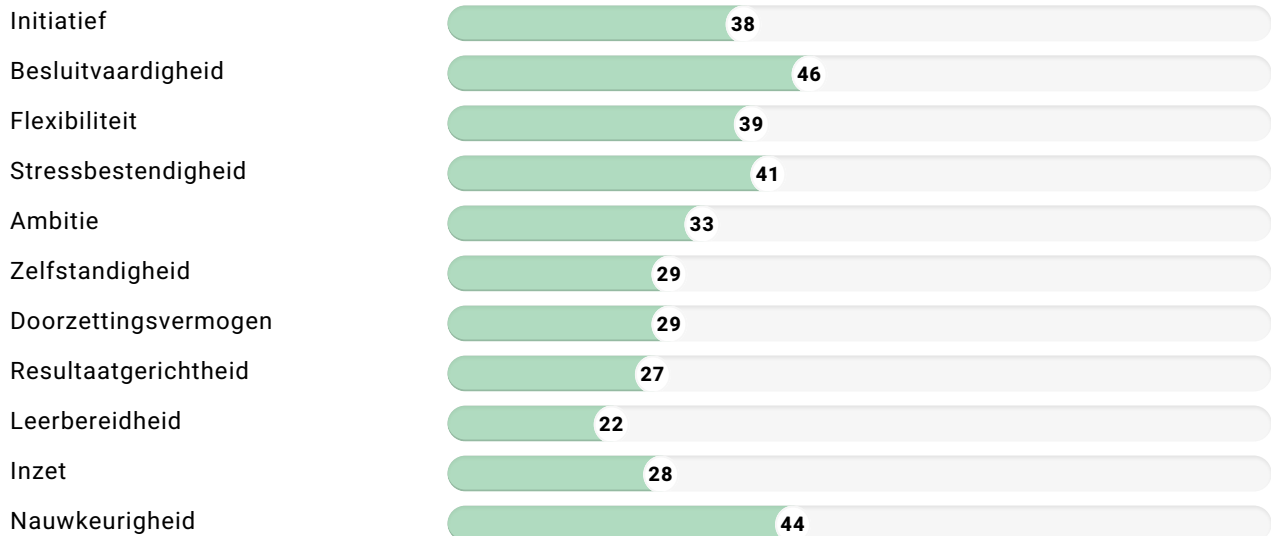
Hieronder staan de competenties waar jij, op basis van jouw persoonlijkheidsprofiel, het minst talent voor hebt. Het ontwikkelen van deze competenties zal jou waarschijnlijk veel energie kosten.

- Doorzettingsvermogen: Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
- Zelfstandigheid: In staat zijn zelfstandig werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven.
- Inzet: In staat zijn gedurende een lange periode een grote inspanning te willen en kunnen leveren.
- Resultaatgerichtheid: Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken.
- Leerbereidheid: Bereid zijn tot het ontwikkelen en uitbreiden van kennis en vaardigheden door leren.

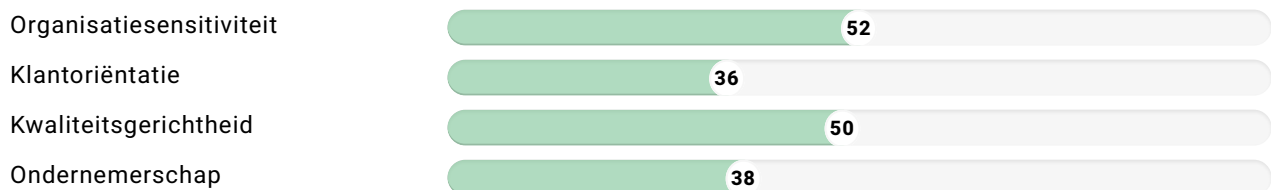
Jouw competentieprofiel, talent

Percentages

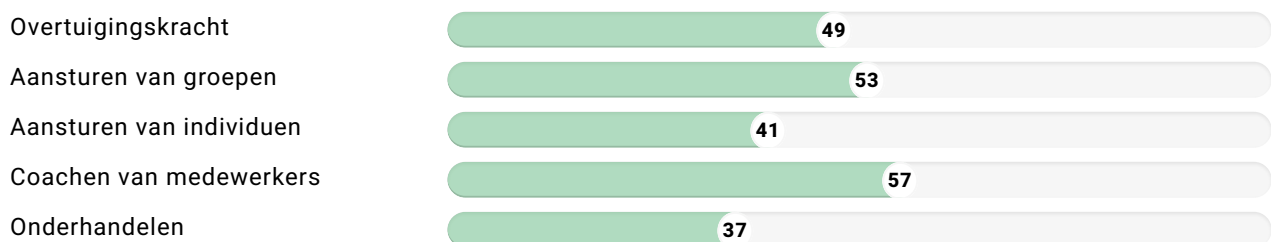
Persoonlijke gerichtheid



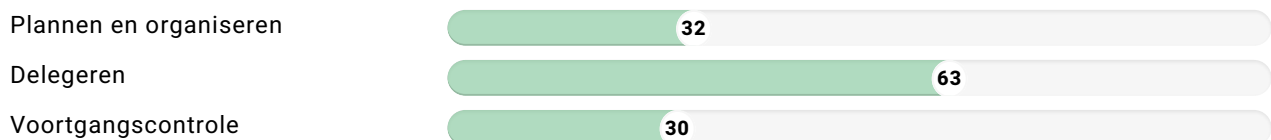
Organisatiegerichtheid



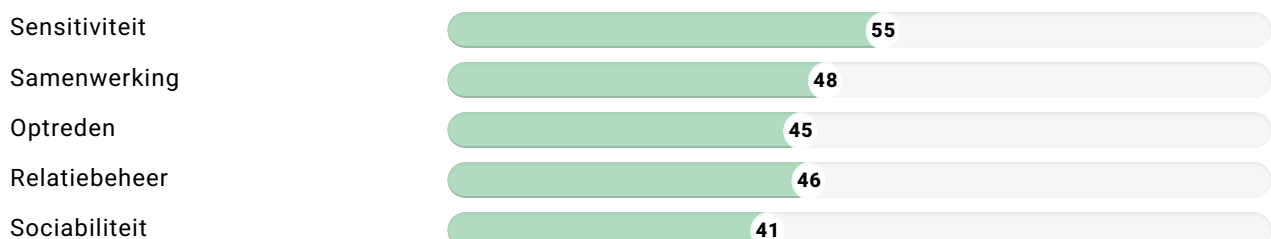
Beïnvloedend vermogen



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 jezelf het best hebt ontwikkeld.

- Doorzettingsvermogen: Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
- Voortgangscontrole: In staat zijn om eenmaal geïnitieerde zaken te volgen, op voortgang te controleren.
- Leerbereidheid: Bereid zijn tot het ontwikkelen en uitbreiden van kennis en vaardigheden door leren.
- Sociabiliteit: Beweegt zich graag en gemakkelijk in groepen mensen.
- Delegeren: In staat zijn werkzaamheden op een gerichte manier aan anderen over te dragen.

Minst ontwikkelde competenties

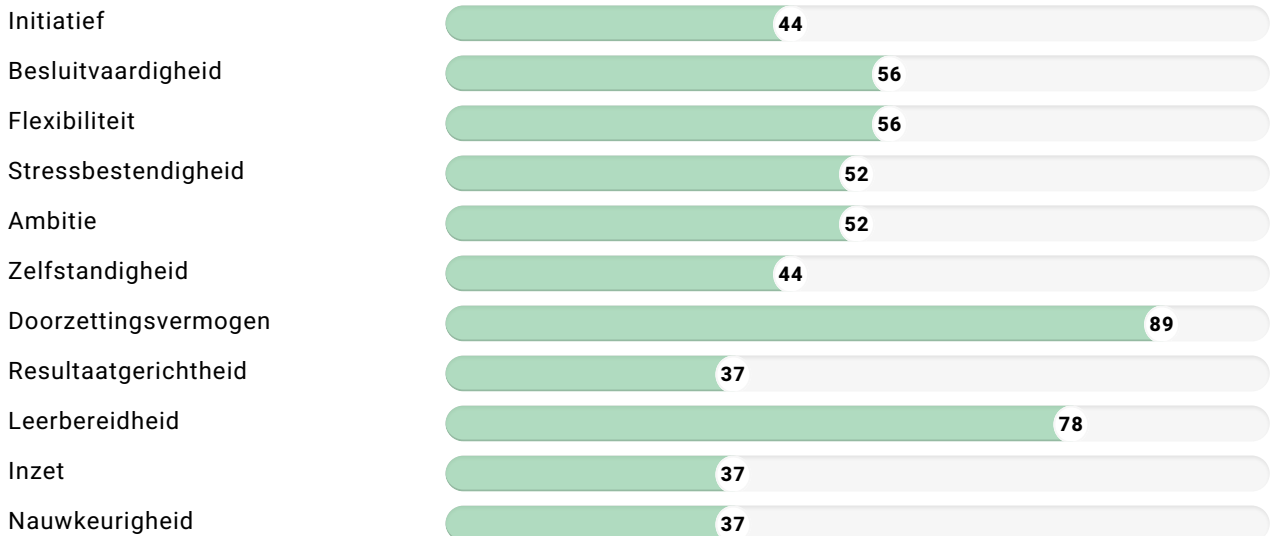
Hieronder staan de competenties die je volgens jezelf het minst hebt ontwikkeld.

- Assertiviteit: Komt op voor eigen meningen, ook als er vanuit de omgeving druk op wordt gelegd.
- Onderhandelen: In staat zijn wederzijdse belangen en standpunten af te tasten om tot een voor alle partijen geaccepteerde overeenkomst te komen.
- Nauwkeurigheid: In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.
- Inzet: In staat zijn gedurende een lange periode een grote inspanning te willen en kunnen leveren.
- Resultaatgerichtheid: Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken.
- Plannen en organiseren: In staat zijn om activiteiten en werkzaamheden te plannen en te organiseren.
- Ondernemerschap: Er op gericht zijn winst te behalen door zakelijke kansen te signaleren en te benutten en door gecalculerde risico's te durven nemen.
- Overtuigingskracht: In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee.

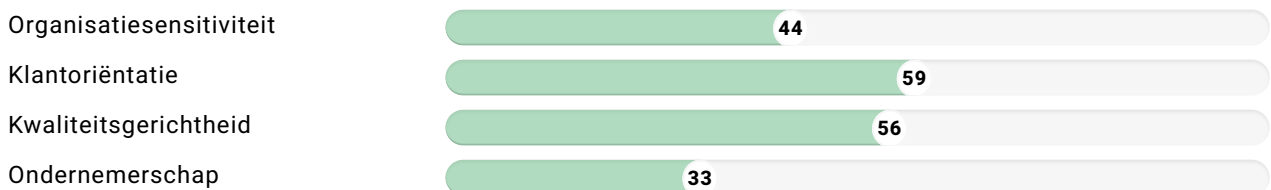
Jouw competentieprofiel, zelfbeoordeling

Percentages

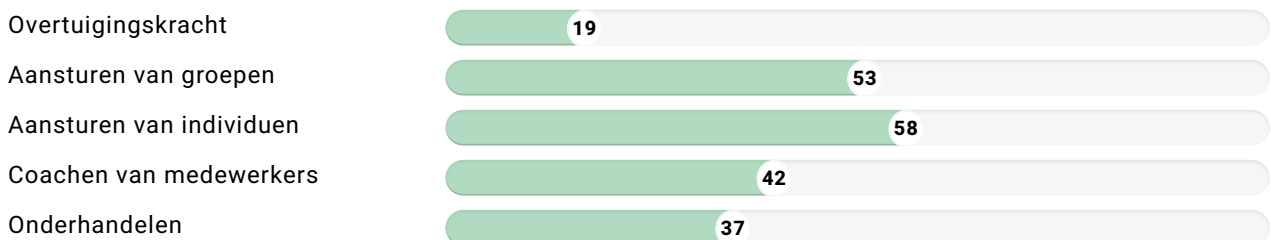
Persoonlijke gerichtheid



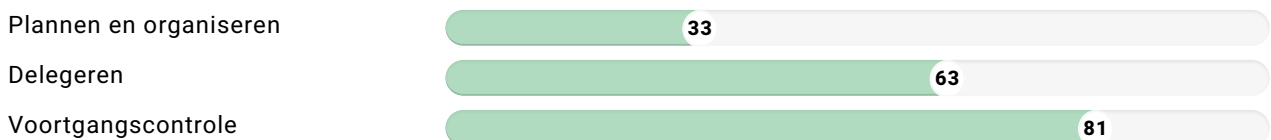
Organisatiegerichtheid



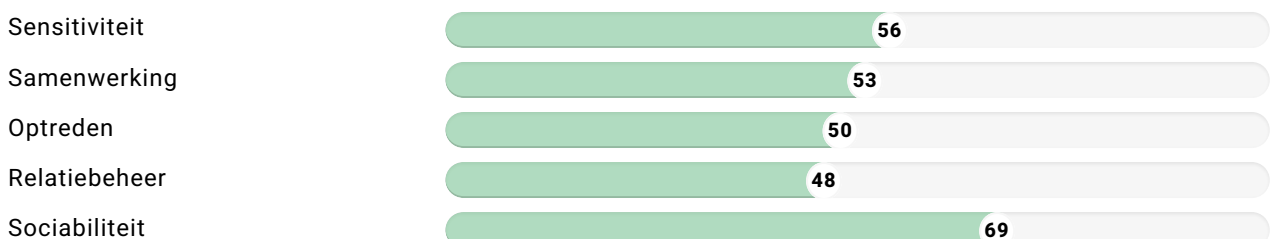
Beïnvloedend vermogen



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 linksboven 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.

In het kwadrant linksonder 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.

In het kwadrant rechtsboven staan de competenties waar je minder talent voor hebt en waar jij jezelf hoog op in schat. Dit noemen wij jouw **kracht**competenties, omdat het ontwikkelen van deze competenties je waarschijnlijk kracht heeft gekost. Deze competenties heb je op eigen kracht ontwikkeld, omdat je hier minder talent voor hebt.

In het kwadrant rechtsonder 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 plek van de competenties binnen de kwadranten hebben ook betekenis. Hoe verder de competenties van het midden staan hoe sterker de relatie tussen jouw talent en zelfbeoordeling van een competentie.

		KERN		KRACHT	
Zelfbeoordeling Competenties	++				Doorzettingsvermogen Voortgangscontrole Leerbereidheid
	+	Delegeren Sensitiviteit	Kwaliteitsgerichtheid Besluitvaardigheid	Sociabiliteit Klantoriëntatie Aansturen van individuen Flexibiliteit	
	-	Aansturen van groepen Coachen van medewerkers	Samenwerking Optreden Relatiebeheer Organisatiesensitiviteit Nauwkeurigheid	Ambitie Stressbestendigheid Initiatief Assertiviteit Onderhandelen	Zelfstandigheid Inzet Resultaatgerichtheid
	--		Overtuigingskracht	Ondernemerschap	Plannen en organiseren
		++	+	-	--
		POTENTIE		RISICO	

Talent

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.

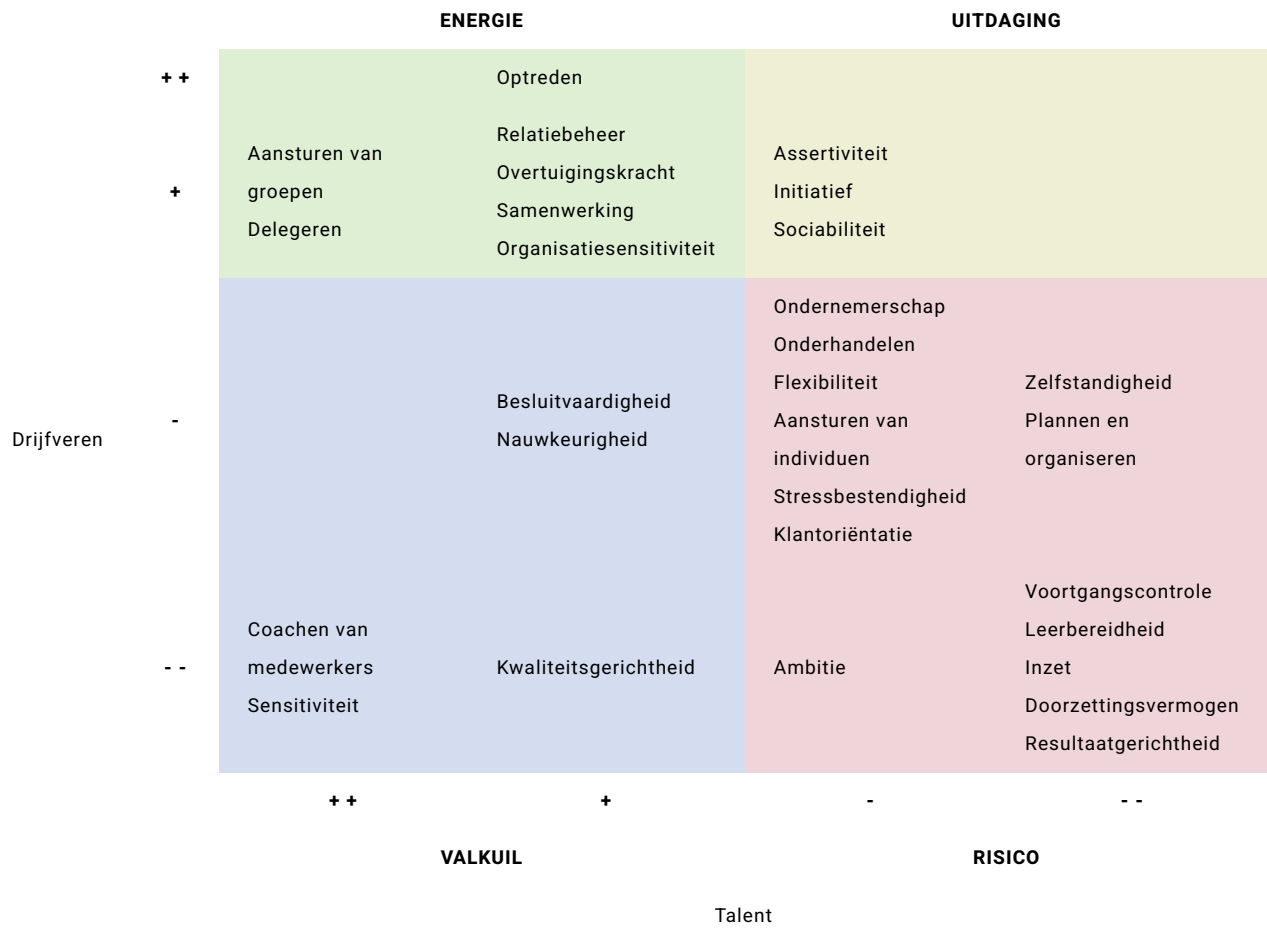
In het kwadrant linksboven staan de competenties die je motiverend vindt in jouw werk en waar je talent voor hebt. Dit zijn de competenties waar je **energie** van krijgt en die je terug zou moeten zien in jouw werk om gemotiveerd te blijven.

In het kwadrant linksonder 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 gaat, maar die je niet motiveren in jouw werk. Wanneer er een beroep gedaan wordt op deze competenties dan kun je dit als vervelend ervaren.

In het kwadrant rechtsboven staan de competenties waar je minder talent voor hebt en die je motiveren in jouw werk. Hier ligt voor jou een **uitdaging**: dit zijn de competenties die je motiveren. Het ontwikkelen kan je wel de nodige moeite kosten, omdat je minder aanleg voor deze competenties hebt.

In het kwadrant rechtsonder 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 plek van de competenties binnen de kwadranten hebben ook hier weer betekenis. Hoe verder de competenties van het midden staan hoe sterker de relatie tussen jouw talent en competenties die je terug wilt zien in jouw werk.



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** Behoeft 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 Behoeftes 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 Adequaats 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 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