



# Jan Voorbeeld

Rapport Loopbaanscan

**Opdrachtgever**  
ixly ontwikkel/test

**Adviseur**  
Voorbeeld Adviseur

**Datum**



# Inleiding

---

Voor u ligt het rapport van de Loopbaanscan. Hierin zijn de uitslagen van de vragenlijsten opgenomen. Het kan uw zelfinzicht versterken en ideeën bieden voor uw loopbaanontwikkeling. Het rapport volgt de indeling: "Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?". Door reflectievragen willen wij u aanzetten om na te denken over de resultaten en uw eigen conclusies te trekken. Wij wensen u veel succes bij het vervolg van uw loopbaan!

## Inhoud

---

Samenvatting

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

A1. Wie ben ik?

A2. Wat wil ik?

A2.1. Uw drijfveren

A2.2. Uw interesses

A3. Wat kan ik?

A3.1. Competenties, uw talent

A3.2. Competenties, uw zelfbeoordeling

### Deel B: Mijn ontwikkeling

B1. Competentieanalyse

B1.1. Mijn talent en zelfbeoordeling

B1.2. Mijn talent en drijfveren

B2. Ontwikfelsuggesties

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 kunt u zien als uw 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.

## Uw drijfveren

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

## Uw interesse in sectoren

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

## Uw 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 treft u een beschrijving van uw persoonlijkheid aan.

## Uw resultaten

### Invloed

U komt uit deze persoonlijkheidsvragenlijst naar voren als iemand die gemiddeld waarde hecht aan de maatschappelijke status van uw werk. U vindt een succesvolle loopbaan wel prettig, maar u zult zich daar niet per se door laten leiden. Daarnaast blijkt dat u in een gemiddelde mate bepalend bent in groepen. Enige invloed op anderen wilt u wel kunnen uitoefenen, maar u hoeft niet per se de leiding te hebben. U vindt het prettig gehoord te worden, maar u kunt zich ook schikken naar de mening van anderen. Als het nodig is kunt u wel meer invloed pakken. Verder komt naar voren dat u gemiddeld competitief bent. U bent enigszins geneigd uzelf met anderen te vergelijken. Het geeft u ook wel enige voldoening als u betere resultaten dan anderen haalt, maar u zult niet alles opzij zetten om te winnen. Tot slot kunnen we zeggen dat u het prettig vindt om op de voorgrond te treden. Hoewel u het niet altijd actief opzoekt vindt u het prettig om in het middelpunt van de aandacht te staan.

### Sociabiliteit

Over het algemeen vindt u het prettig om in gezelschap van anderen te zijn, maar u heeft ook geen moeite alleen te zijn. U heeft een gemiddelde behoefte aan sociale contacten. Bijeenkomsten waar u mensen kunt ontmoeten, gaat u niet uit de weg. In contact met anderen voelt u zich soms geremd en ervaart u een bepaalde spanning. Contact met onbekenden vindt u niet per se plezierig, maar u gaat het niet uit de weg. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u uw gevoelens en ervaringen liever voor u houdt. Mensen die u niet zo goed kennen, kunnen u daarom als gesloten ervaren. Wanneer u mensen beter kent laat u meer van uzelf zien en bent u opener. Wat betreft het vertrouwen dat u heeft in anderen kunnen we zeggen dat u uitgaat van het goede in de mens. U vertrouwt anderen direct. U kunt hierdoor ook wel eens te naïef zijn. Achteraf zult u wel eens teleurgesteld zijn in mensen. Qua hartelijkheid kunnen we zeggen dat u in vergelijking tot anderen erg serieus en zakelijk overkomt. U houdt contacten functioneel. U kunt daarbij kort en zelfs nors zijn. In de omgang met anderen kunt u daarom als afstandelijk of koel worden ervaren. Als laatste kunnen we zeggen dat u redelijk zorgzaam bent. U bent bereid om anderen te helpen, maar stelt hierin wel uw grenzen. U houdt redelijk rekening met de gevoelens van anderen en uw benadering is tactvol.

### Gedrevenheid

Qua werkenergie scoort u in vergelijking met anderen iets lager. U heeft een voorkeur voor een werktempo dat is vol te houden. U heeft graag voldoende tijd om zaken af te ronden. Verder blijkt dat u niet zo veel persoonlijke ambitie heeft. U doet liever dingen die u makkelijk vindt. U hoeft van uzelf niet steeds nieuwe dingen te leren, om meer te weten en te kunnen. U stelt zichzelf het liefst doelen die gemakkelijk te behalen zijn. Daarnaast is uw doorzettingsvermogen minder sterk te noemen. U gaat flexibel met verplichtingen en afspraken om. U vindt het soms moeilijk om vervelende en saaie taken af te maken. Daarmee kunt u ook de neiging hebben op te geven en deadlines te missen als het tegen zit. U kunt daarom geneigd zijn verantwoordelijkheden te vermijden. Verder kunnen we zeggen dat u het in het algemeen prettig vindt als dingen blijven zoals ze zijn. U heeft geen grote behoefte aan nieuwe ervaringen, maar eerder aan een stabiele omgeving. Dit kan betekenen dat het voor u soms een uitdaging is om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden. U bent bereid iets te verzinnen als dat nodig is, maar u beschouwt uzelf niet als zeer

vindingrijk. U bent vooral praktisch ingesteld. Als laatste komt naar voren dat u afhankelijk bent ingesteld. U vindt het prettig als duidelijk is wat van u verwacht wordt. U heeft niet zo de behoefte uw eigen werkwijze te bepalen. U bent daarmee mogelijk ook minder zelfstandig en toont minder initiatief.

### **Structuur**

Allereerst valt op dat u minder behoefte heeft aan ordelijkheid en structuur. Opruimen en overzicht scheppen hebben minder prioriteit voor u, al besteedt u daar wel aandacht aan. Wat betreft nauwkeurigheid kunnen we zeggen dat u redelijk nauwkeurig werkt. U heeft voldoende oog voor detail waardoor u minder geneigd bent slordigheidsfouten te maken. Uit de vragenlijst komt verder naar voren dat u behoefte heeft aan enige afwisseling. Regelmaat of vastigheid interesseren u minder en u hoeft niet zo nodig een vast takenpakket te hebben. Verder komt naar voren dat u gemiddeld autoriteitsgevoelig bent en respect heeft voor gezag. U zult zich in het algemeen aanpassen aan de groep tenzij u redenen ziet er van af te wijken. Opdrachten van uw leidinggevende bent u geneigd uit te voeren, maar u hecht er wel aan te begrijpen waarom dat nodig is. Tot slot valt op dat u beslissingen voldoende weloverwogen neemt. U denkt na voordat u ergens aan begint maar u kunt ook spontaan handelen. U bent in staat knopen door te hakken.

### **Stabiliteit**

Uit de resultaten blijkt dat u een normaal zelfvertrouwen heeft. U kent uw kwaliteiten en vaardigheden. U staat ook regelmatig stil bij zaken die u wat minder positief aan uzelf vindt. Daarnaast kunnen we zeggen dat het u behoorlijk wat moeite kost om hoopvol te zijn. U bent vaak minder positief gestemd. Het is voor u niet vanzelfsprekend dat anderen het beste met u voor hebben. U bent niet geneigd zich meteen te ergeren aan het gedrag en fouten van anderen. U bent redelijk geduldig, al is dit niet eindeloos. Als zaken tegenzitten, kunt u zich hier weleens druk om maken, maar doorgaans kunt u redelijk wat hebben. Wat betreft uw incasseringsvermogen concluderen we ten slotte dat u zich persoonlijke tegenslagen en kritiek best even aantrekt. Vervolgens herpakt u zich over het algemeen vrij vlot na een negatieve ervaring.

## Uw persoonlijkheidsprofiel

### Invloed

Status

Dominantie

Competitie

Zelfvertoon

6

6

5

6

7

### Sociabiliteit

Contactbehoefte

Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid

5

6

4

4

9

2

6

### Gedrevenheid

Energie

Zelfontwikkeling

Volharding

Variatiebehoefte

Originaliteit

Onafhankelijkheid

3

4

3

3

4

4

3

### Structuur

Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen

5

4

6

4

5

6

### Stabiliteit

Zelfvertrouwen

Positivisme

Frustratietolerantie

Incasservermogen

5

6

3

5

6

## Reflectievragen

*Herkent u zichzelf in uw persoonlijkheidsprofiel? Wat wel of niet? Kunt u dit toelichten?*

*Welke persoonlijkheidskenmerken zet u op dit moment in op uw werk?*

*Welke persoonlijkheidskenmerken zou u in de toekomst meer willen inzetten in uw werk?*

*Overige opmerkingen:*

## A2. Wat wil ik?

---

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

### A2.1. Uw drijfveren

---

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

Uw primaire motivatoren zijn voor u het allerbelangrijkst. Het zijn uw kernmotivatoren. Deze moeten vooral in uw werk voorkomen, wilt u gemotiveerd kunnen worden. Komen ze onvoldoende aan bod, dan raakt u waarschijnlijk gedemotiveerd. Uw functie past dan niet bij u.

Uw secundaire motivatoren zijn eveneens van belang. Ze geven een extra kleuring aan het type functie dat u leuk vindt, maar geven u iets minder energie dan de primaire motivatoren. Ze geven vaak randvoorwaarden aan.

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

Demotivatoren zijn motivatoren waar u liever niet mee te maken wilt hebben. Als het toch aan de orde komt, heeft u daar eerder moeite mee dan dat het u energie geeft. Dit zijn aspecten die u daarom wilt vermijden.

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

### Uw resultaten

#### Balans privé-werk (8)

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

#### Primaire motivatoren

**Profilering (9)** U staat graag op de voorgrond en wordt gemotiveerd wanneer de ogen op u gericht staan. U kunt ervan genieten wanneer anderen tegen u opkijken. Een functie die een zekere mate van status biedt zult u prettig vinden. Een risico kan zijn dat u ten onrechte aandacht vraagt of dat u anderen te weinig ruimte biedt.

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

**Ondernemen (7)** U wilt graag ondernemend bezig zijn. U 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 u te optimistisch bent en te veel risico's neemt.

- Analyseren (7)** U vindt het motiverend om analyses te maken, na te denken over vraagstukken en problemen. U houdt van hersenkrakers en denkwerk. Een risico hiervan kan zijn dat u te lang dooranalyseert en u te lang vastbijt in een probleem.
- Samenwerking (7)** Samenwerking met anderen vindt u erg belangrijk. U houdt er van om in direct contact met anderen te staan en samen te werken aan een gemeenschappelijke taak of een gezamenlijk doel. Een risico kan zijn dat u verslapt wanneer u zelfstandig of alleen werkt.

### Secundaire motivatoren

- Financiële beloning (6)** U wordt gemotiveerd door het krijgen van een goede financiële beloning. Financiële prikkels, zoals targets en variabele beloning, stimuleren u extra. Dit geldt ook voor het bereiken van financiële resultaten voor uw opdrachtgevers of werkgevers.
- Creatief denken (6)** U wilt graag uw creativiteit gebruiken, ideeën genereren en buiten de bestaande kaders denken. Daarbij zoekt u vaak nieuwe oplossingen.
- Beïnvloeden (6)** U vindt het motiverend om anderen te beïnvloeden. Uw mening wilt u graag terugzien in beslissingen en hoe dingen lopen. Anderen overtuigen en motiveren spreekt u aan.
- Dynamiek (6)** U houdt van dynamiek en drukte om u heen: een drukke omgeving stimuleert u. Ook bent u zelf graag druk bezig.

### Neutrale motivatoren

- Waardering en erkenning (5)** Waardering en erkenning zijn weliswaar plezierig, maar motiveren u in beperkte mate. U bent waarschijnlijk meer gericht op uw eigen mening over uw handelen, dan dat u gevoelig bent voor de feedback van anderen.
- Taakuitdaging (5)** Uw uitdaging zit niet zozeer in de moeilijkheidsgraad van uw werk. Ook hoeft u niet telkens met nieuwe uitdagingen geconfronteerd te worden.
- Zinvolle bijdrage (5)** Een zinvolle bijdrage leveren aan de maatschappij draagt niet specifiek bij aan uw motivatie. U vindt het niet belangrijk om met uw werk iets te betekenen voor anderen.
- Autonomie (5)** Zelfstandigheid en autonomie in uw werk motiveren u niet in sterke mate. U hebt er geen problemen mee om verantwoording af te leggen aan anderen.
- Hulp verlenen (5)** Het verlenen van hulp aan anderen motiveert u niet per sé, u zoekt het niet actief op.
- Zekerheid en stabiliteit (5)** Zekerheid en stabiliteit zijn voor u niet zo belangrijk. U hoeft niet precies te weten waar u aan toe bent.
- Ontwikkelen (5)** Het motiveert u op dit moment niet in hoge mate om uzelf verder te ontwikkelen. Waarschijnlijk wilt u juist gebruik maken van de kennis en kunde die u momenteel bezit.
- Kwaliteit (5)** U bent minder gemotiveerd door hoge kwaliteitsnormen. U wordt hierdoor niet uitgedaagd.
- Concrete resultaten (4)** U hoeft niet per se naar duidelijke of concrete resultaten toe te werken. U kunt ook meer procesmatig bezig zijn.
- Carrière (3)** Status en een carrière doorlopen stimuleren u maar in beperkte mate. U bent er niet per se op gericht om een eervolle positie te bereiken.

## Demotivatoren

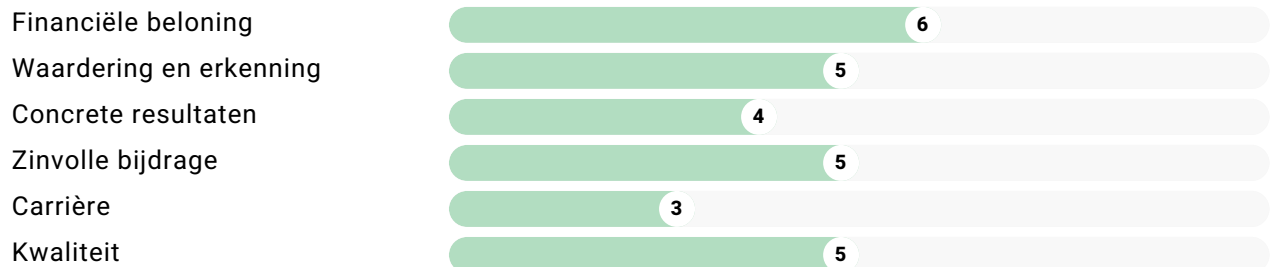
Uit uw scores is niet een demotivator af te leiden omdat alle motivatoren een voldoende hoge score hebben.

# Uw drijfverenprofiel

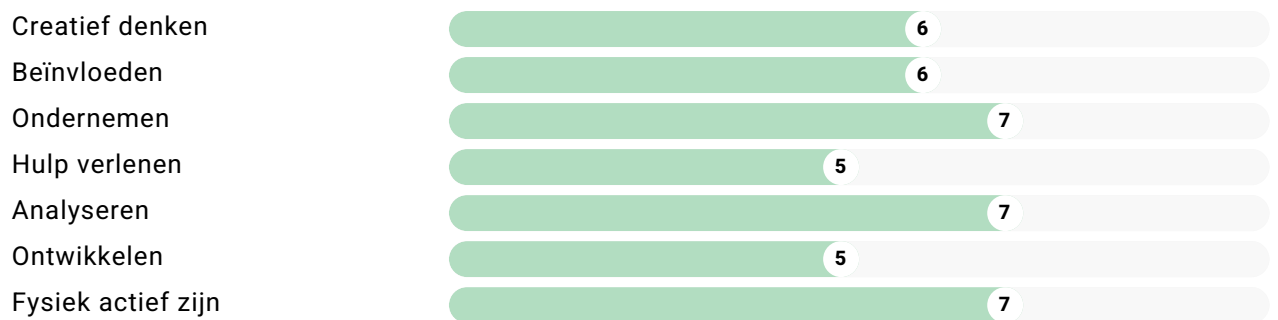
## Balans privé-werk



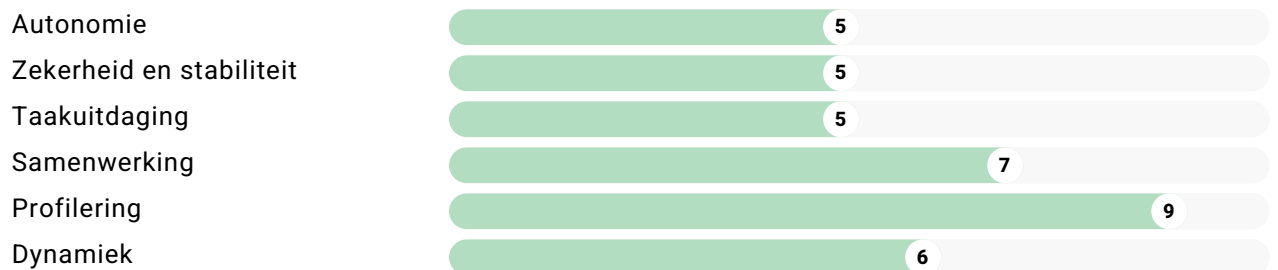
## Opbrengsten



## Activiteiten



## Omgeving



## Reflectievragen

*Herkent u zichzelf in uw drijfveren? Kunt u dit toelichten?*

*In hoeverre komen uw drijfveren naar voren in uw huidige werk?*

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

*Overige opmerkingen:*

## A2.2. Uw interesses

---

In dit hoofdstuk vindt u een beschrijving van uw interesses. Er wordt onderscheid gemaakt in interesse in interessegebieden, sectoren en taken.

### Uw resultaten

#### Interessegebieden

In deze paragraaf worden uw belangrijkste interessegebieden weergegeven.

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

Hieronder worden de drie interessegebieden weergegeven waar u de hoogste score op heeft 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 uw scores op alle interessegebieden weergegeven.

De score tussen de haakjes is uw score op het betreffende interessegebied. Uw 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 u 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 u binnen een interessegebied interessant vindt. Meer informatie over de sectoren vindt u op [www.beroepenvinder.nl](http://www.beroepenvinder.nl).

Hieronder worden de tien sectoren weergegeven waar u de hoogste score op heeft 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 uw score op de betreffende sector. Bij de sectoren kunt u een score tussen 1 en 10 halen. De betekenis van het getal kunt u 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: helpende thuiszorg, verzorgende instelling, opticiens en tandartsassistent.

- 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: landbouwmachinist, tractorchauffeur en medewerker zaadteelt.
- 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: kassamedewerker recreatie, medewerker recreatie-activiteiten en medewerker evenementenorganisatie.
- 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: mechanisch operator procesindustrie, productiemedewerker, medewerker industriële bakkerij 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: productieassistent televisie, bibliotheekmedewerker, webdesigner en illustratietekenaar.
- 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: kassamedewerker, winkelassistent, verkoopadviseur en assistent 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: monteur elektriciteitsnetten, monteur bliksembeveiliging, monteur beveiligingsinstallaties en liftmonteur.
- 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: praktijkopleider/trainer informatica.
- 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: toezichthouder bewaking, parkeercontroleur, beveiliging en beroepsbrandwacht.

## **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: zwemonderwijzer, stoelmasseur, fitnesstrainer en sport- en bewegingsleider.

### Interesse in taken

Naast interesse in een bepaalde sector zijn er ook taken die u leuk vindt om te doen. U zult waarschijnlijk meer plezier hebben in uw werk wanneer u leuke taken heeft. Hieronder worden de vijf taken weergegeven waar u de hoogste score op heeft 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.

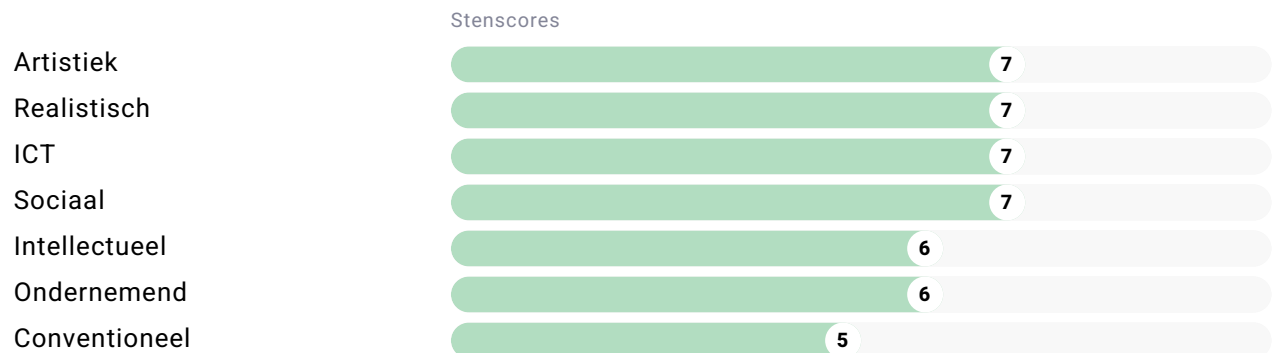
Het getal dat tussen haakjes wordt weergegeven geeft uw score op de betreffende taak weer. Bij de taken kunt u een score tussen 1 en 5 halen. De betekenis van het getal kunt u lezen in de paragraaf 'Toelichting op de gebruikte getallen' aan het eind van dit rapport.

U vindt de volgende taken leuk:

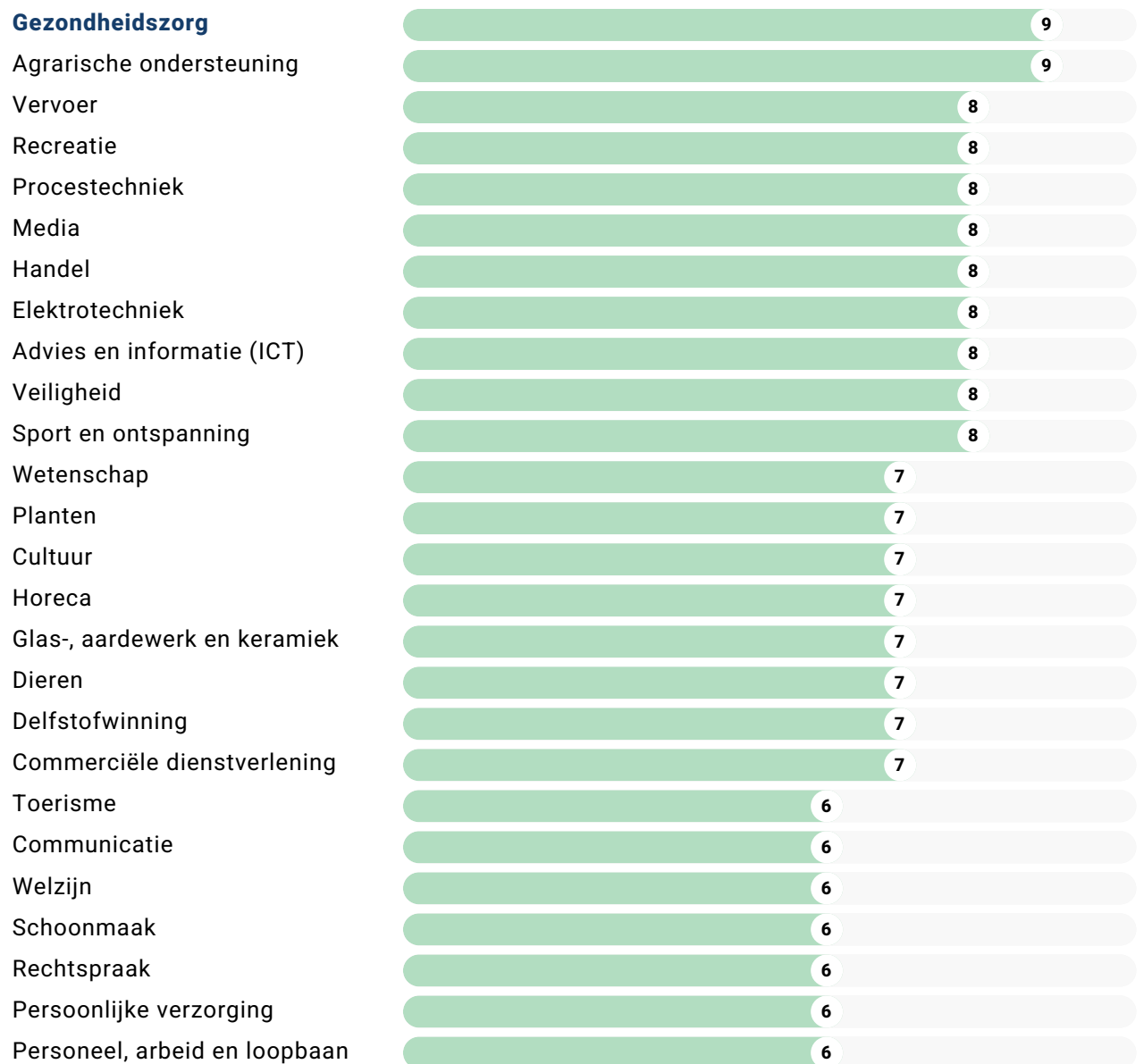
- Plannen (5)
- Elektronische apparaten repareren (5)
- Cursussen en trainingen geven (5)
- Analyseren (5)
- Werkzaamheden plannen (4)
- Projecten opzetten (4)
- Met elektronische apparaten werken (4)
- Met collega's overleggen (4)
- Mensen overtuigen (4)
- Mensen beïnvloeden (4)

## Uw interesseprofiel

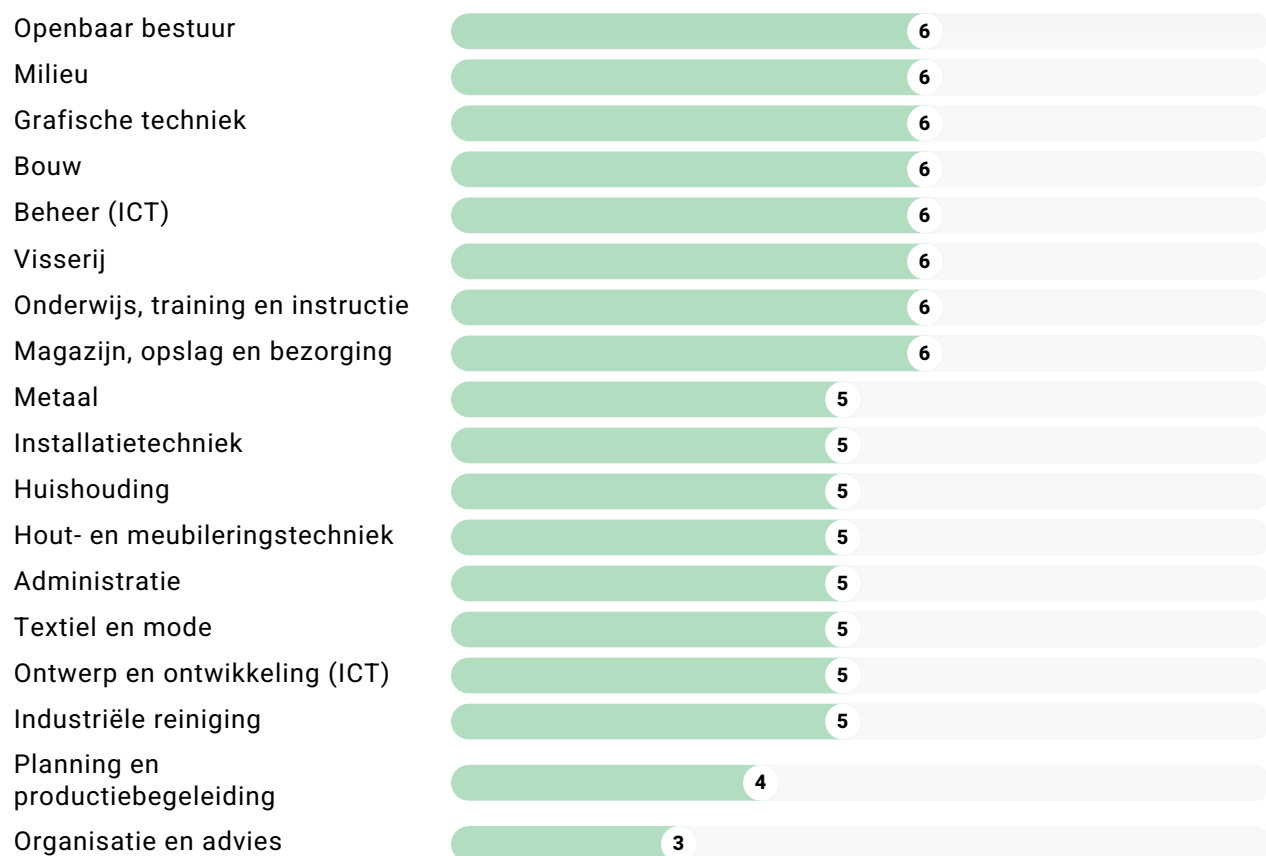
### Interessegebieden



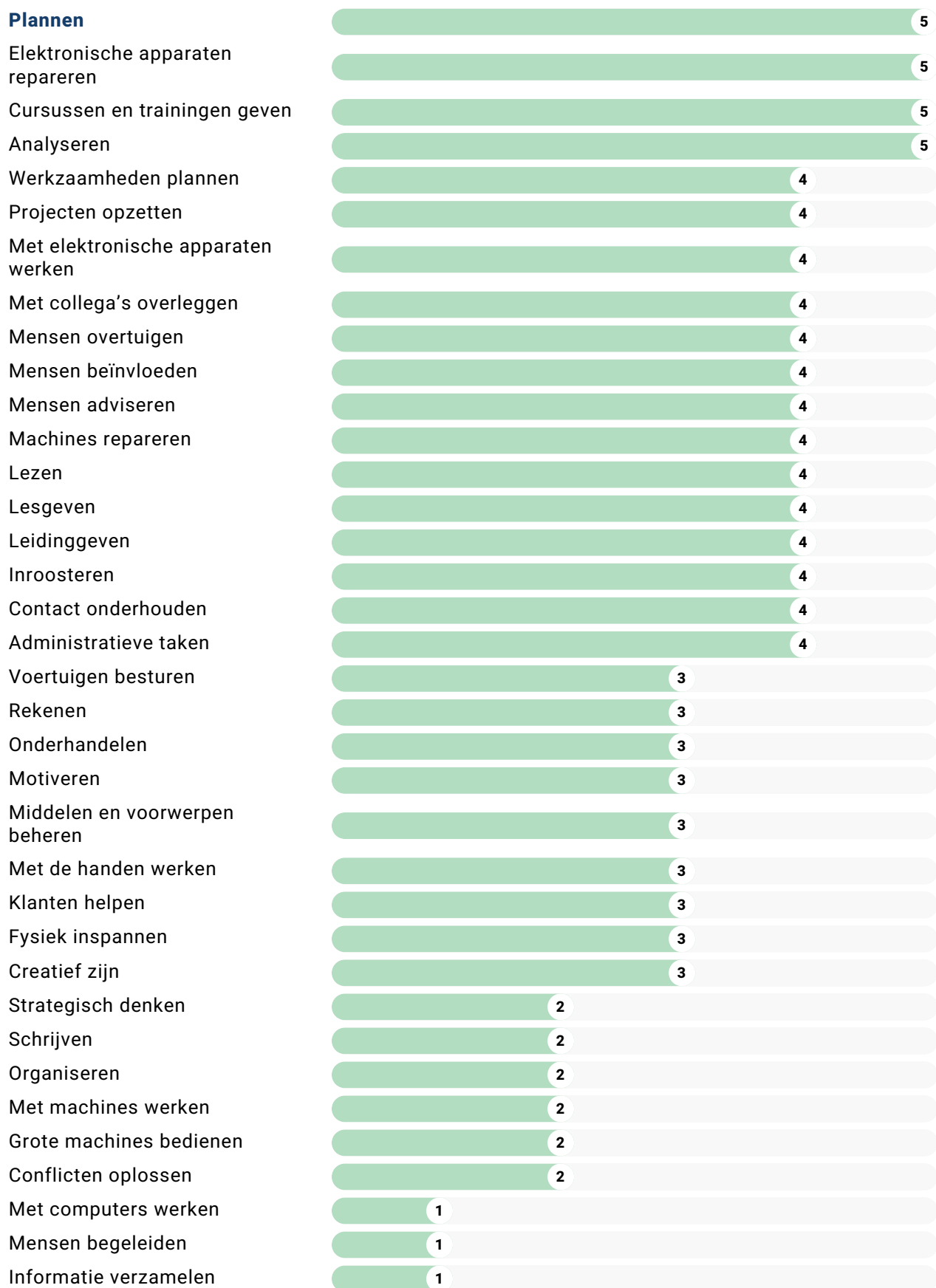
### Interesse in sectoren







## Interesse in taken





## Reflectievragen

*Herkent u zichzelf in de interesses in interessegebieden, sectoren en taken? Kunt u dit toelichten?*

*In hoeverre komen uw interesses naar voren in uw huidige werk?*

*Welke taken zou u in de toekomst meer willen doen in uw werk?*

*Overige opmerkingen:*

## A3. Wat kan ik?

---

Onder competenties wordt verstaan: 'de vaardigheid van een persoon om in een bepaalde taaksituatie effectief gedrag te vertonen'. Dit is op twee manieren in beeld gebracht. U hebt de competentievragenlijst ingevuld, waarbij u uw eigen competenties beoordeelt. Daarnaast is uw talent voor competenties in beeld gebracht waarbij gekeken is of die competentie aansluit bij uw persoonlijkheid. Dit biedt u de mogelijkheid te onderzoeken welke talenten u nog meer zou kunnen ontwikkelen en waar u mogelijk uw talenten al optimaal benut.

### A3.1. Competenties, uw talent

---

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

#### Uw resultaten

##### Uw talent: hoogste competenties

Hieronder staan de vijf tot tien competenties waar u, op basis van uw persoonlijkheidsprofiel, het meeste talent voor heeft. Bij gelijke scores worden meer competenties weergegeven.

- 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.

##### Uw talent: laagste competenties

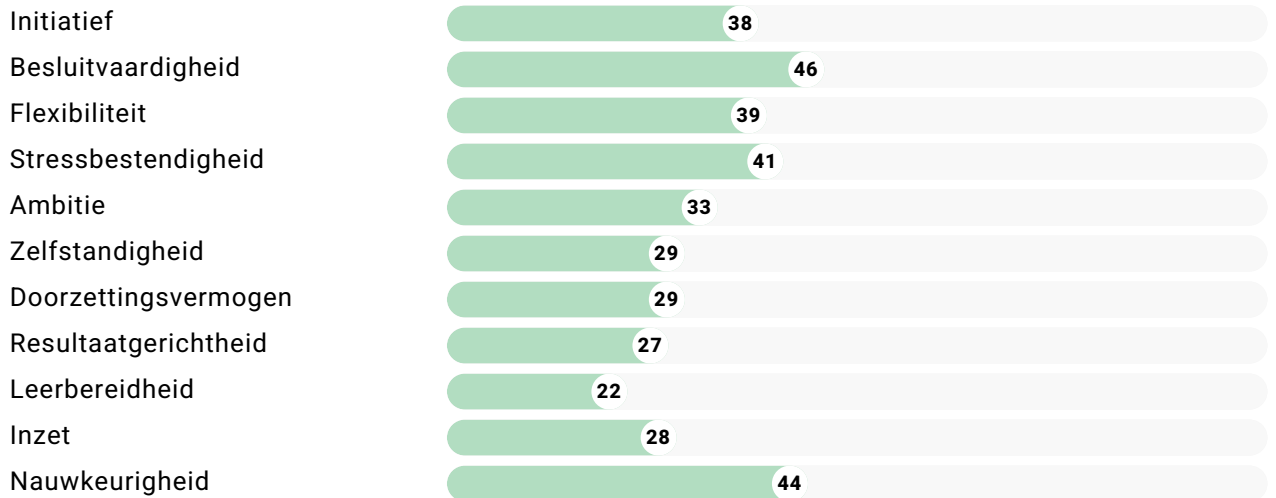
Hieronder staan de vijf tot tien competenties waar u, op basis van uw persoonlijkheidsprofiel, het minst talent voor heeft. Bij gelijke scores worden meer competenties weergegeven.

- 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.

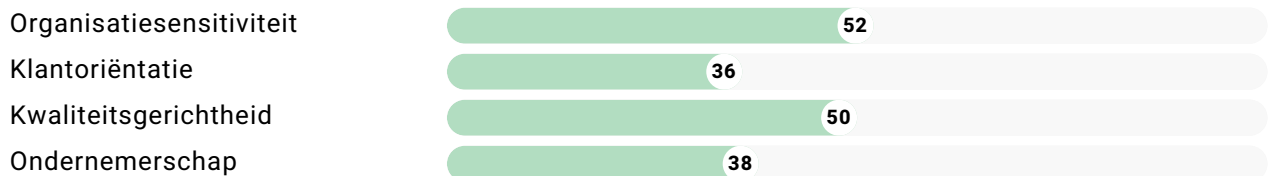
# Uw competentieprofiel, talent

Percentages

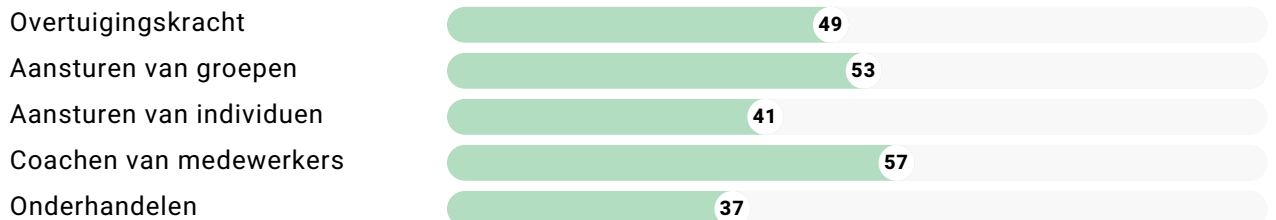
## Persoonlijke gerichtheid



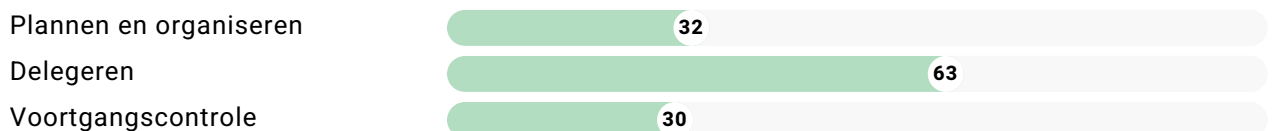
## Organisatiegerichtheid



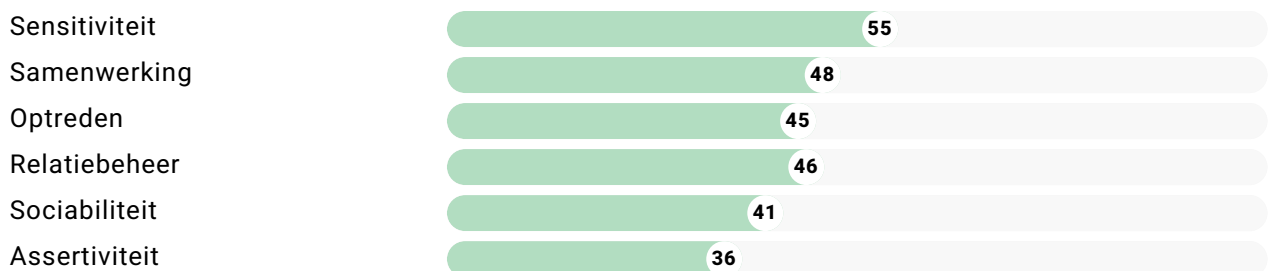
## Beïnvloedend vermogen



## Organisatievermogen



## Relationeel vermogen



## A3.2. Competenties, zelfbeoordeling

---

Hieronder worden uw resultaten van de competentievragenlijst in beeld gebracht, waarin u uw eigen competenties heeft beoordeeld.

### Uw resultaten

#### Uw zelfbeoordeling: hoogste competenties

Hieronder staan de vijf tot tien competenties die u volgens u zelf het best heeft ontwikkeld. Bij gelijke scores worden meer competenties weergegeven.

- 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.

#### Uw zelfbeoordeling: laagste competenties

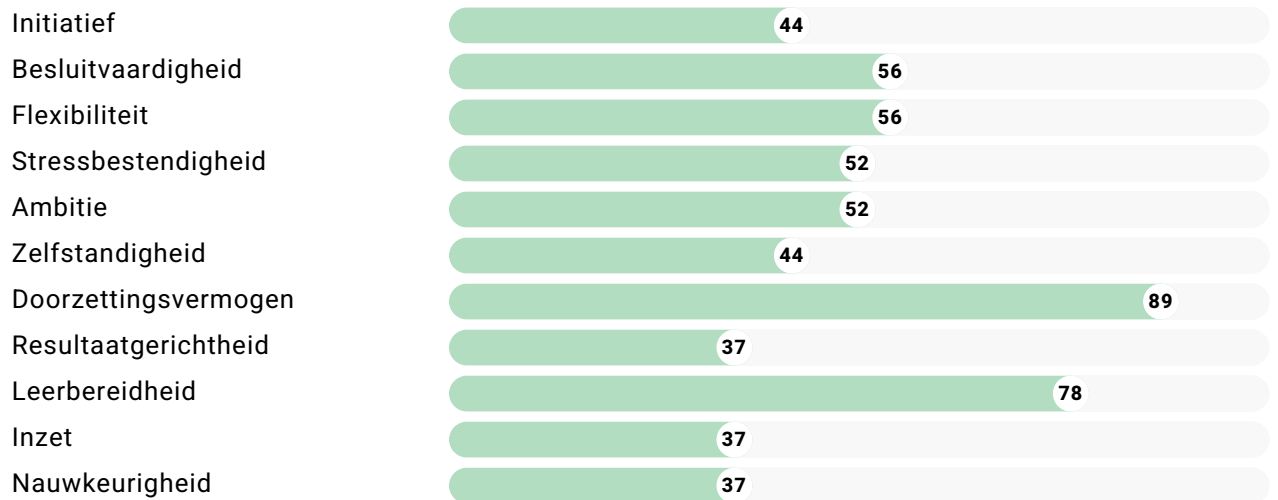
Hieronder staan de vijf tot tien competenties die u volgens u zelf het minst heeft ontwikkeld. Bij gelijke scores worden meer competenties weergegeven.

- 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 gecalculeerde risico's te durven nemen.
- Overtuigingskracht: In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee.

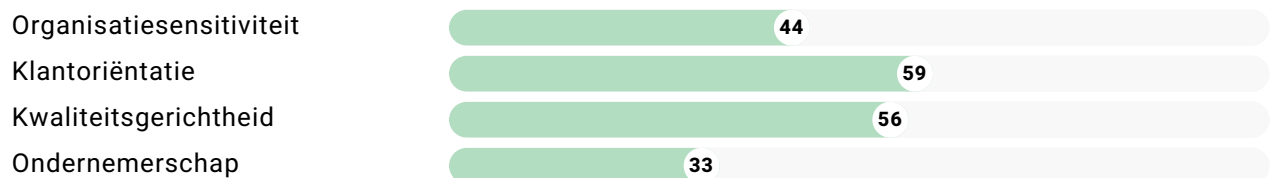
## Uw competentieprofiel, zelfbeoordeling

Percentages

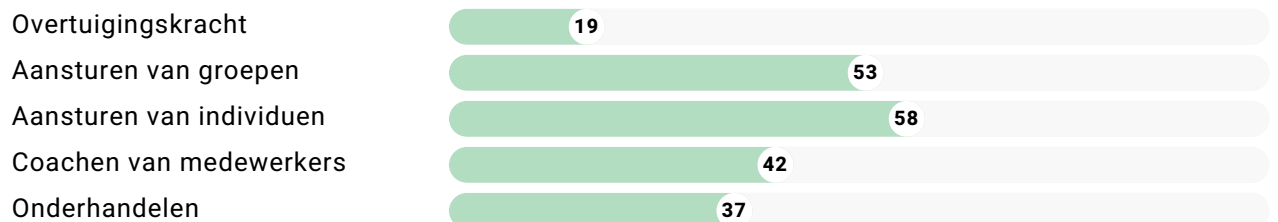
### Persoonlijke gerichtheid



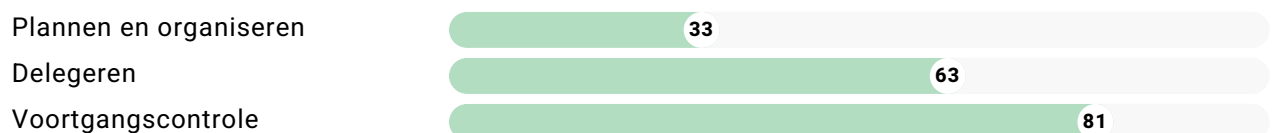
### Organisatiegerichtheid



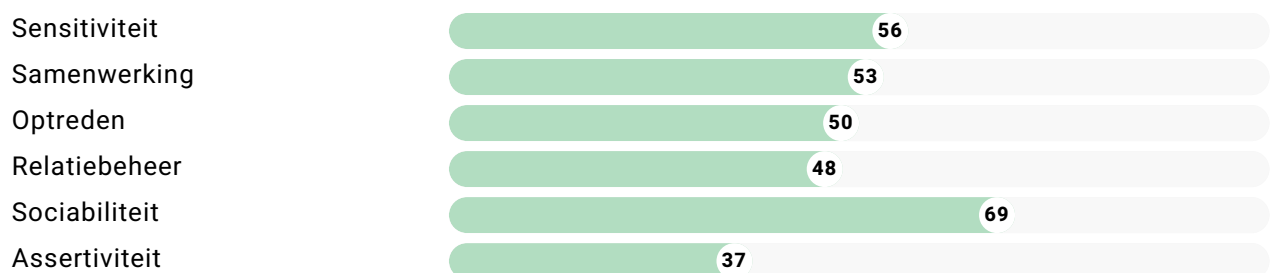
### Beïnvloedend vermogen



### Organisatievermogen



### Relationeel vermogen





# B1. Competentieanalyse

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

## B1.1. Mijn talent en zelfbeoordeling

In dit hoofdstuk worden uw talenten voor competenties en uw zelfbeoordeling van uw competenties vergeleken en geanalyseerd. Hieronder ziet u een figuur waarin uw talent voor competenties op basis van uw persoonlijkheidsprofiel tegenover uw zelfbeoordeling van competenties staan.

In het kwadrant linksboven staan de competenties waar u uzelf hoog op in schat en waar u ook talent voor heeft. Dit noemen wij uw **kern**competenties. Deze competenties heeft u goed ontwikkeld en passen goed bij u.

In het kwadrant linksonder staan de competenties waar u talent voor heeft en waar u uzelf minder hoog op in schat. Dit noemen wij uw **potentie**. Dit zijn de competenties die goed bij u te ontwikkelen zijn.

In het kwadrant rechtsboven staan de competenties waar u minder talent voor heeft en waar u uzelf hoog op in schat. Dit noemen wij uw **kracht**competenties, omdat het ontwikkelen van deze competenties u waarschijnlijk kracht heeft gekost. Deze competenties heeft u op eigen kracht ontwikkeld, omdat u hier minder talent voor heeft.

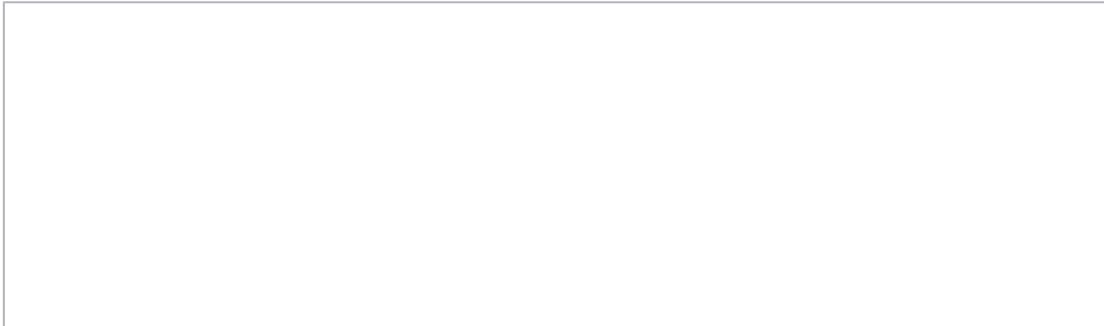
In het kwadrant rechtsonder staan de competenties waar u uzelf laag op in schat en waar u minder talent voor heeft. Dit zijn de competenties waar voor u een **risico** ligt. Mocht een beroep gedaan worden op deze competenties dan zal het u veel energie en moeite kosten hierop een goed resultaat te halen.

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

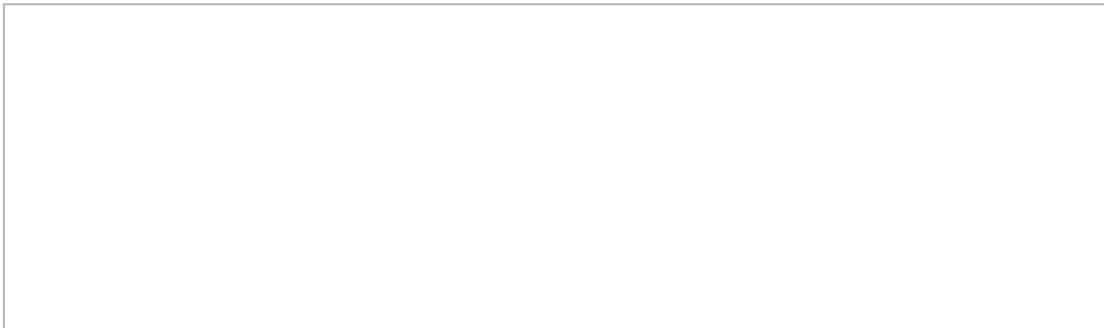


## Reflectievragen

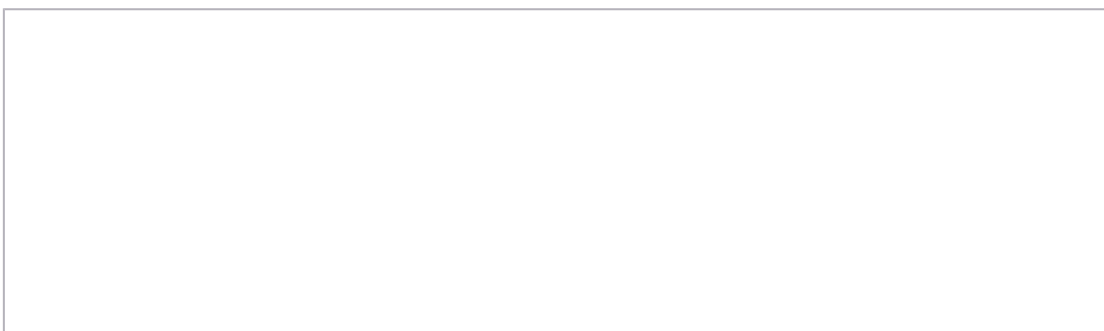
*Herkent u zichzelf in het figuur? Noteer hieronder welke competenties u zelf anders had ingedeeld en leg uit waarom.*



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



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



*Overige opmerkingen:*



## B1.2. Mijn talent en drijfveren

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

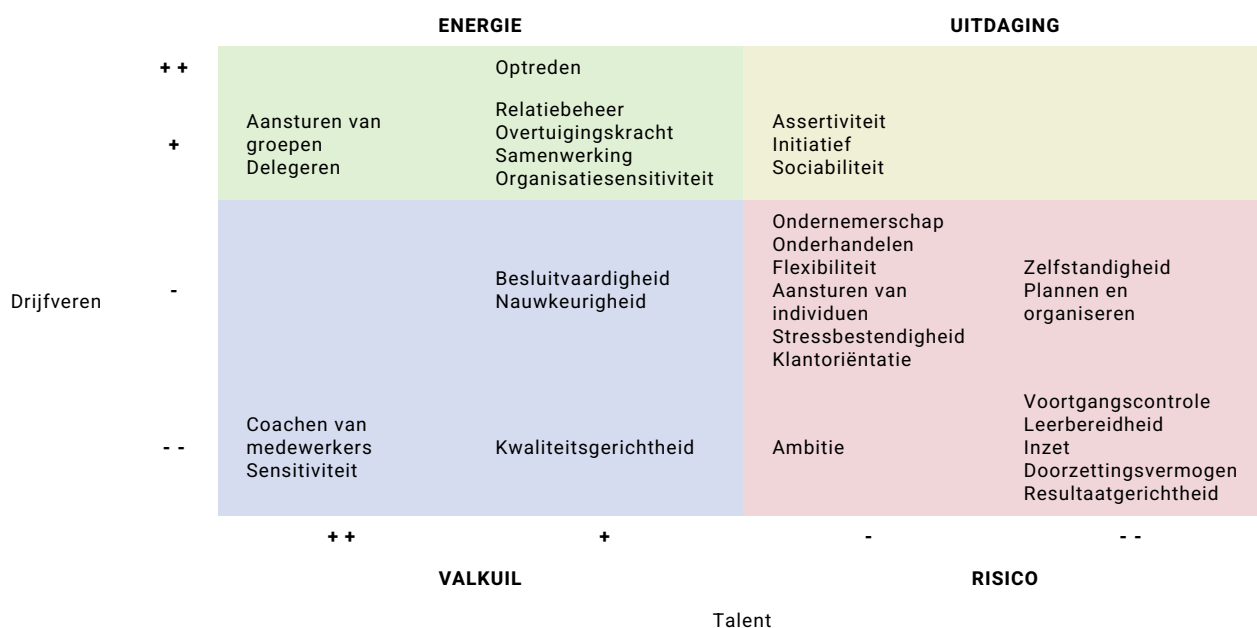
In het kwadrant linksboven staan de competenties die u motiverend vindt in uw werk en waar u talent voor heeft. Dit zijn de competenties waar u **energie** van krijgt en die u terug zou moeten zien in uw werk om gemotiveerd te blijven.

In het kwadrant linksonder staan de competenties waar u talent voor heeft en die minder aansluiten bij uw drijfveren. Hier kan voor u een **valkuil** liggen: dit zijn competenties die u wel gemakkelijk af gaan, maar die u niet motiveren in uw werk. Wanneer er een beroep gedaan wordt op deze competenties dan kunt u dit als vervelend ervaren.

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

In het kwadrant rechtsonder staan de competenties die u minder motiveren in uw werk en waar u minder talent voor heeft. Hier ligt een **risico**. Wanneer een beroep op deze competenties wordt gedaan dan kan dit u 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 uw talent en competenties die u terug wilt zien in uw werk.



## Reflectievragen

*Herkent u zichzelf in het figuur? Noteer hieronder welke competenties u zelf anders had ingedeeld en leg uit waarom.*

*Kijk in het kwadrant linksboven. Dit zijn de competenties die u terug zou moeten zien in een baan om gemotiveerd te blijven. Ziet u deze competenties daadwerkelijk terug in uw werk? Zou u deze competenties nog meer in kunnen zetten in uw 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 u motiveren en die goed ontwikkelbaar zijn voor u. Hoe wilt u deze competenties gaan ontwikkelen? En zijn er nog andere competenties die u verder wilt ontwikkelen of meer terug wilt zien in uw werk?*

*Overige opmerkingen:*

## B2. Ontwikfelsuggesties

---

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

### Leerstijlen

Er zijn vier manieren om te leren. Ontwikkeling gaat het snelst wanneer u 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 u voor die competentie het komende jaar kunt stellen. Formuleer daar een duidelijk doel bij: wat wilt u over een half jaar kunnen?

### Ontwikkeltips

Klikken op een competentie leidt u 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** Adequaat om kunnen gaan met kritiek en tegenslag.



## Definities van de Carrièrewaarden

**Balans privé-werk** Geeft de balans aan tussen privé en werkleven: "waar wilt u uw energie op richten"?

### Opbrengsten

Gemotiveerd worden door dat wat de werkzaamheden u opleveren: "waar doet u het voor?"

**Financiële beloning** Gestimuleerd worden door financiële beloning en inkomen.

**Waardering en erkenning** Graag waardering en erkenning krijgen van anderen.

**Concrete resultaten** Resultaten van eigen werkzaamheden willen zien, gericht zijn op concrete resultaten.

**Zinnvolle bijdrage** Een bijdrage leveren die betekenisvol is voor anderen.

**Carrière** Graag veel in het werk willen bereiken, hogerop willen komen. Het leuk vinden om prestaties te vergelijken met anderen.

**Kwaliteit** Een hoge kwaliteit van werk willen leveren, hoge eisen stellen aan het afgeleverde werk.

### Activiteiten

Carrière Waarden die typen activiteiten aangeven: "wat vindt u prettig om te doen?"

**Creatief denken** Creatief en vernieuwend bezig zijn, ruimte hebben om te bedenken en te ontwikkelen.

**Beïnvloeden** Het beïnvloeden van processen, mensen en groepen.

**Ondernemen** Het initiëren van acties, projecten en ondernemingen.

**Hulp verlenen** Iets voor iemand kunnen doen, diensten verlenen.

**Analyseren** Het prettig vinden complexe problemen te analyseren, daarover na te denken.

**Ontwikkelen** Het belangrijk vinden jezelf te kunnen blijven ontwikkelen, te blijven leren in je werk.

**Fysiek actief zijn** Het prettig vinden lichamelijke arbeid te verrichten, ambachtelijk werk te verrichten.

## Omgeving

Carrière Waarden die aangeven wat iemand vanuit de omgeving nodig heeft: "wat biedt de omgeving u?"

**Autonomie** Het prettig vinden om zelf te kunnen bepalen wat u doet.

**Zekerheid en stabiliteit** Het prettig vinden zekerheid en stabiliteit te hebben.

**Taakuitdaging** Uitdagingen zoeken, nieuwe of afwisselende taken willen vervullen.

**Samenwerking** Omgaan met mensen, onderdeel uitmaken van een sociaal geheel, een prettige sfeer.

**Profilering** Graag in de belangstelling staan, aandacht krijgen.

**Dynamiek** Het leuk vinden hard te werken. Graag veel te doen willen hebben. In een drukke omgeving willen werken.

# Toelichting op de gebruikte getallen

---

In dit rapport worden een aantal cijfers gebruikt die we graag willen toelichten. De scores hebben een bepaalde betekenis en moeten niet verward worden met rapportcijfers.

De scores voor de persoonlijkheidskenmerken, drijfveren, interessegebieden en interesse in sectoren hebben de volgende betekenissen:

<b>Score</b>	<b>Betekenis</b>
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:

<b>Score</b>	<b>Betekenis</b>
1	Ver beneden gemiddeld
2	Beneden gemiddeld
3	Gemiddeld
4	Boven gemiddeld
5	Ver boven gemiddeld