



RAPPORT CARRIEREWAARDEN N

Van:	J. van de Doe
Administratienummer:	A1234567
Datum:	21 Sep 2007
Normgroep:	Advies

Mevr. van den Consultant
Consulente
Orga Advies

1. Inleiding

Carrière waarden zijn persoonlijke kenmerken die maken dat u bepaald werk als motiverend ervaart. In dit rapport worden vier groepen carrière waarden 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.

2. Uw resultaten

Balans privé-werk

Als we kijken naar de balans tussen de energie die u wilt steken in uw werk en uw privéleven dan is op te merken dat bij u de balans redelijk in evenwicht is, al neigt de balans enigszins in de richting van uw privéleven te gaan. Hoewel u zich wel wilt inspannen voor uw werk en er voldoende moeite voor wilt doen, bewaakt u wel of dit niet ten koste gaat van uzelf en de dingen die u werkelijk belangrijk vindt. Welke moeite u wilt doen, zal sterk afhangen van uw score op de overige vijf motivatoren. Wordt er in uw functie een beroep gedaan op de motivatoren waar u energie van krijgt dan wilt u uiteraard meer investeren in uw werk dan wanneer er in uw functie een beroep wordt gedaan op uw demotivatoren.

Primaire motivatoren

- Samenwerking

U vindt het belangrijk in uw werk te kunnen samenwerken met anderen. U hecht veel waarde aan goede relaties met collega's en u doet daar zelf ook veel moeite voor. U houdt er niet van om in uw eentje bepaalde taken te verrichten, maar u betreft graag anderen in het proces of bij uw werkzaamheden. U bereikt graag samen met anderen resultaten. U vindt het prettig ergens bij te horen, in een team of in een projectgroep te werken. Een risico van "samenwerking" als primaire motivator is dat u niet graag alleen werkt, hoewel dat soms wel efficiënt is. Ook kan het voorkomen dat u om conflicten te vermijden zelf in de klem komt. Laat uw samenwerkingsgerichtheid niet ten koste gaan van uw assertiviteit.
- Zinnvolle bijdrage

Het verrichten van werk waarmee u een zinnvolle bijdrage levert aan de maatschappij is voor u zó motiverend, dat het als primaire motivator kan worden beschouwd. U vindt het belangrijk met uw werk iets te betekenen voor anderen. Het kan zijn dat u dit direct in uw eigen functie terug wilt zien, maar het kan ook zijn dat u wilt werken voor een organisatie die maatschappelijk relevante diensten verleent. Men zou u zelfs een idealist of wereldverbeteraar kunnen noemen. Het is in ieder geval motiverend voor u om een bijdrage te leveren aan een "goed doel": u wilt graag anderen gelukkig maken of helpen met uw werk. Een aandachtspunt bij de motivator "zinnvolle bijdrage" is dat u uw eigen energie en belangen voldoende dient te bewaken. Idealisme kan leiden tot demotivatie als uw doelen te ver weg liggen van de realiteit.
- Kwaliteit

U wordt primair gemotiveerd door het leveren van werk van een hoge kwaliteit. U vindt het belangrijk om continu alert te blijven op fouten in het werk en zult uw werk nauwkeurig willen controleren. U kan er dan ook echt van genieten als u merkt dat wat u doet uitstekend is verlopen. U wil graag aan de hoogste eisen voldoen. U dient zich wel te realiseren dat het uw eigen eisen zijn waaraan u wilt voldoen. U zal de lat vaak net iets hoger leggen dan de mensen om u heen. Een risico van de motivator "kwaliteit" is dat u altijd het gevoel houdt dat het nog beter had gekund. U bent zelden tevreden. Daarbij kan het nastreven van perfectie leiden tot vertraging. U kunt zich afvragen of de extra investering om uw werk perfect te krijgen ook opweegt tegen de extra kwaliteit.

- **Hectiek**

U wordt in hoge mate gemotiveerd door hectiek, deze motivator is in uw geval dan ook een primaire motivator. U houdt van drukte om u heen. U bent graag de hele dag druk bezig. U wil graag in een hoog tempo doorwerken. U vindt het prettig met van alles tegelijk bezig te zijn en u pakt graag extra werk aan. U bent nooit te beroerd om een extra inspanning te leveren als daarom gevraagd wordt; u kunt er zelfs extra energie van krijgen. U raakt ook gedemotiveerd als het wat rustiger is op uw werk, u moet voldoende te doen hebben op uw werk om de energie die in u zit kwijt te raken. Een risico van de motivator “hectiek” is dat u zichzelf voorbij loopt. U kunt wel eens teveel hooi op uw vork nemen en niet op tijd een pas op de plaats maken. U dient ook te luisteren naar zichzelf.

Secundaire motivatoren

- **Ondernemen**

U wordt gemotiveerd door het nemen van initiatieven en zaken te ondernemen. U wil de ruimte nemen en krijgen om initiatieven te nemen. U stapt graag ergens op af, gaat graag op pad om op een actieve manier uw initiatieven te realiseren.
- **Autonomie**

U wordt gemotiveerd door een zekere mate van zelfstandigheid en autonomie in uw werk. U wilt zelf beslissingen kunnen nemen en bepalen wanneer en hoe u uw werk doet. U vindt het niet altijd prettig om verantwoording af te moeten leggen aan anderen. U wil bij voorkeur op hoofdlijnen aangestuurd worden.
- **Hulp verlenen**

Het is motiverend voor u als u anderen kunt helpen of van dienst kunt zijn. U staat graag voor een ander klaar. U vindt het plezierig naar anderen te luisteren en oog te hebben voor de behoeften en wensen van de ander. Als anderen u vragen hen te helpen geeft u dat een goed gevoel.

Neutrale Motivatoren

- **Ontwikkelen**

De vraag of u zichzelf ontwikkelt is voor u minder belangrijk. Het kan zijn dat u graag uw huidige vaardigheden en kennis wilt inzetten. Het motiveert u nu niet om zichzelf verder te ontwikkelen.
- **Zekerheid en stabiliteit**

Zekerheid en stabiliteit zijn voor u niet zo belangrijk. U hoeft niet precies te weten waar u aan toe bent.
- **Waardering en erkenning**

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.
- **Fysiek actief zijn**

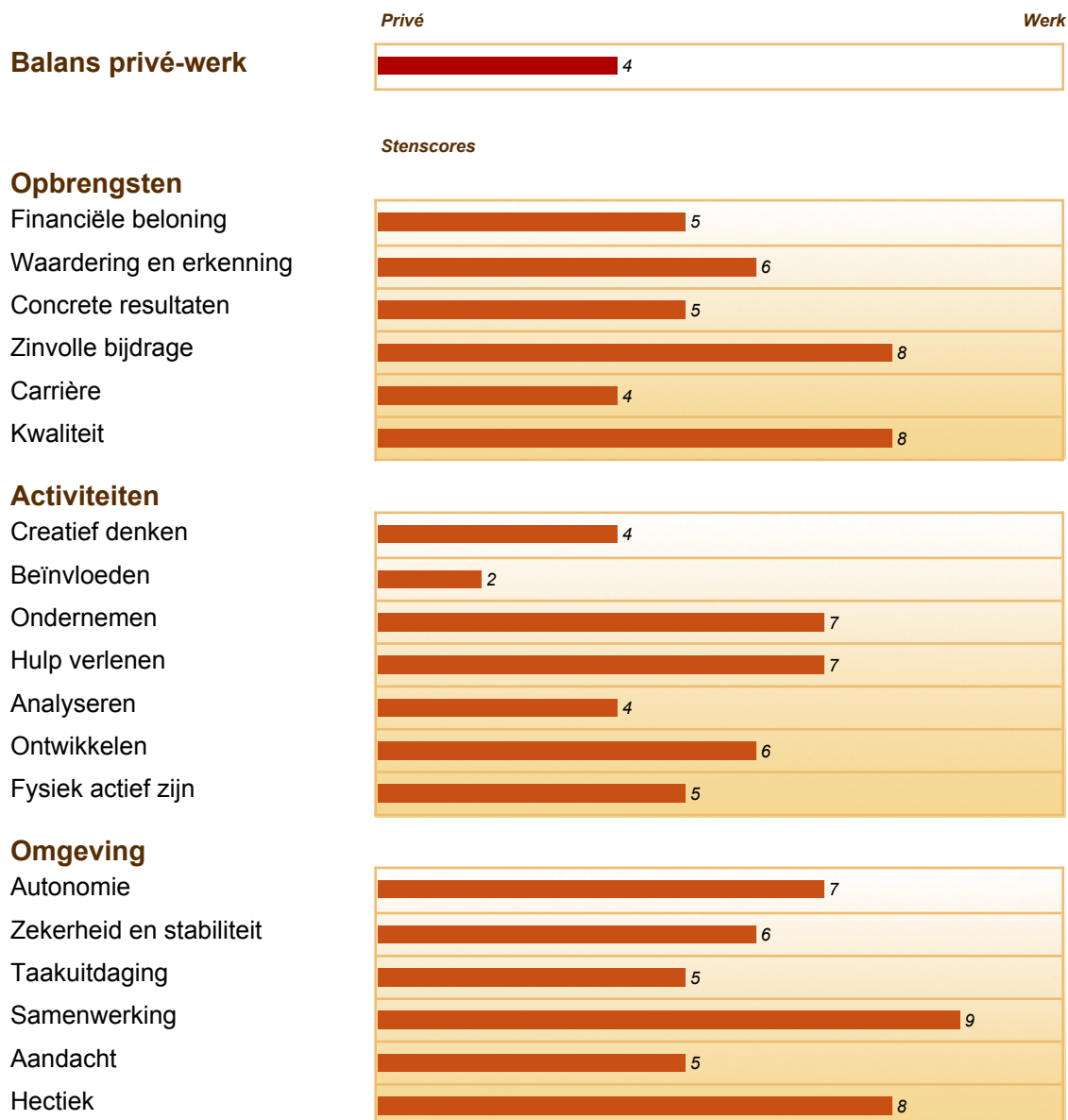
U staat neutraal tegenover beweging en lichamelijke activiteiten in uw werk.

- Financiële beloning Financiële beloning is niet speciaal motiverend voor u. Financiële targets dagen u niet echt uit. De financiële kant van de zaak is niet wat u het meest interesseert, al kan het natuurlijk wel prettig zijn.
- Taakuitdaging Uw uitdaging zit niet zozeer in de moeilijkheidsgraad van uw werk. Ook hoeft u niet telkens met nieuwe uitdagingen geconfronteerd te worden.
- Aandacht U zoekt niet telkens gelegenheden om op de voorgrond te treden. Integendeel, u vindt het prima als niet alle ogen op u gericht zijn.
- Concrete resultaten U hoeft niet per se naar duidelijke of concrete resultaten toe te werken. U kunt ook meer procesmatig bezig zijn. Al kan het voor u wel plezierig zijn om een duidelijk resultaat te bereiken, het is niet per se noodzakelijk voor u.
- Analyseren Intellectuele uitdagingen of complexe problemen motiveren u niet zo sterk. U vindt het niet altijd nodig om dieper door te denken en op zoek te gaan naar de achterliggende oorzaken.
- Carrière Status en een carrière doorlopen stimuleren u maar in beperkte mate. U bent er niet per se op gericht een eervolle positie te bereiken.
- Creatief denken U hoeft niet zelf creatief te zijn of creatief te kunnen denken in uw werk. Op zich vindt u het plezierig uw ideeën kwijt te kunnen, maar het is geen noodzaak voor u.

Demotivatoren

- Beïnvloeden U heeft er een hekel aan verantwoordelijk te zijn of beslissingen te moeten nemen voor anderen. Leiding moeten geven is voor u juist demotiverend.

3. Grafische weergave van de resultaten



4. Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal cijfers gebruikt die we graag willen toelichten.

De grafische weergave van de persoonskenmerken is weergegeven in stenscores. Stenscores hebben de volgende betekenissen:

Stenscore	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

● Disclaimer

Orga aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor de juistheid van deze beschrijvingen en conclusies. Ze zijn voortgekomen uit de manier waarop u de vragen heeft beantwoord. Het rapport is een hulpmiddel om tot zelfinzicht te komen. Maar uw eigen kritische houding en die van uw adviseur blijft daarbij belangrijk. Dit rapport en deze vragenlijst zijn niet geschikt voor gebruik bij personeelsselectievraagstukken.