



RAPPORT

INZICHT IN DE DRIJVEREN EN WAARDEN
VAN:

STEFAN BOSKOOP

INVULDATUM: 15-05-2019

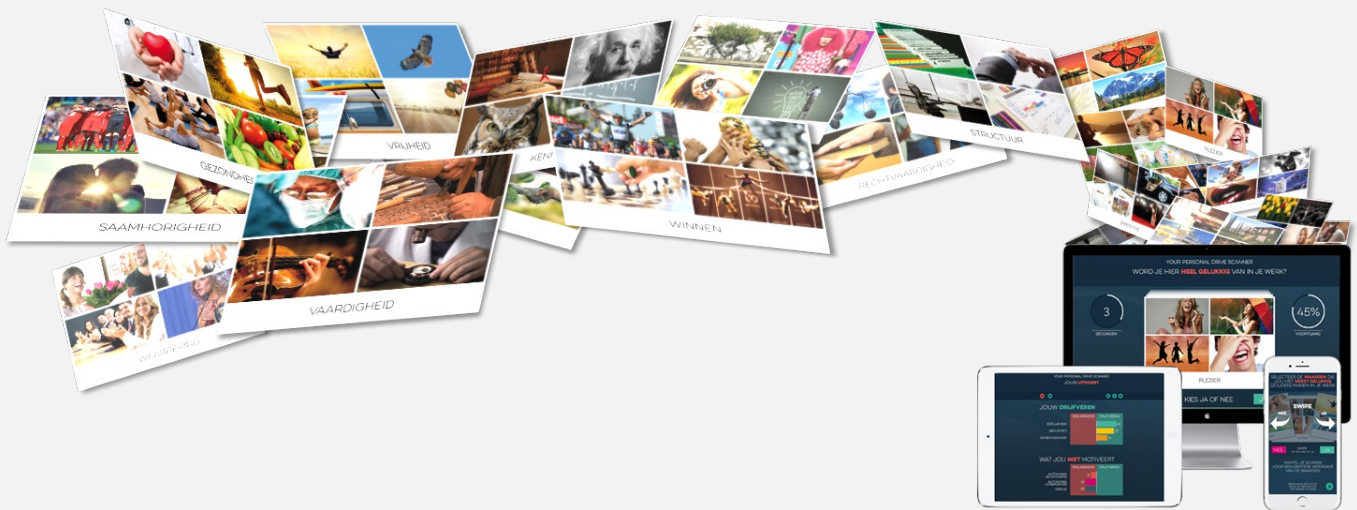


I think it all comes down to motivation.
If you really want to do something, you will work hard for it.

Sir Edmund Hillary

Mountaineer, explorer and philanthropist

WAT DRIJFT JOU IN JE WERK?



Beste Stefan,

Hartelijk dank voor het invullen van de Personal Drive Test van Scarfforce!

Wat drijft jou in je werk? Wat triggert jou en stimuleert jou om je werk te doen en te presteren? Dit rapport bevat de resultaten van jouw test. Het laat zien welke van de 5 drijfveren en 27 waarden bij jou overheersen en beschrijft wat jou (wel en niet) intrinsiek motiveert in je werk.

Het doorgronden van je eigen drijfveren is de eerste stap naar het vergroten van je emotionele intelligentie. Het maakt je bewust van de emotionele verlangens die de motor zijn achter je eigen motivaties en gedragingen op de werkvloer, en helpt je om in te schatten in welke functie en bedrijfscultuur je optimaal zult presteren.

De inzichten stellen je in staat om gericht te zoeken naar (nieuw) werk dat invulling geeft aan jouw interne drijfveren en jou stimuleert om het beste uit jezelf te halen. En naar een werkgever die jou waarden deelt en waar je je thuis voelt.

We wensen je veel leesplezier toe en alvast veel succes met jouw zoektocht!

Met vriendelijke groet,

Rudmer van der Meulen

CEO

Scarfforce

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING EN LEESWIJZER
2. SAMENVATTING: OVERZICHT VAN JOUW DRIJFVEREN EN WAARDEN
3. TOELICHTING OP JOUW DRIJFVEREN
4. BENCHMARKING VAN JOUW DRIJFVEREN
5. TOELICHTING OP JOUW WAARDEN
6. BENCHMARKING VAN JOUW WAARDEN
7. VERDIEPING AAN DE HAND VAN VOORGEDEFINIEERDE PROFIELEN
8. ZELFREFLECTIE EN OEFENINGEN

BIJLAGE

- OVERZICHT VAN DE TESTRESULTATEN

SCARFFORCE
HAARLEMMERSTRAAT 121-1
1013 EN AMSTERDAM

TEL. +31 (0)20 530 43 53
WWW.SCARFFORCE.NL
INFO@SCARFFORCE.NL

EEN INTRINSIEKE MOTIVATIE IS DE BASIS VOOR MEER GELUK EN SUCCES OP ONS WERK

Als je werk past bij wie je bent en wat jij belangrijk vindt in je leven, dan is motivatie van buitenaf niet nodig. Je hebt dan voldoende reden om iedere dag opnieuw met veel plezier en 100% drive aan de slag te gaan. De cijfers liegen er niet om: wetenschappelijk onderzoek toont aan dat je 30% productiever, 3x zo creatief en 40% efficiënter -en dus succesvoller- bent als je gemotiveerd bent om je werk te doen.

INZICHT IN JE EIGEN DRIJFVEREN GEEFT JE GRIP OP WAT JOU ECHT MOTIVEERT IN JE WERK

Persoonlijke drijfveren en waarden staan aan de basis van jouw geluk. Het is belangrijk om te beseffen dat een ander jou niet kan motiveren. Ieder van ons kijkt naar de omgeving door de bril van zijn of haar eigen verlangens en wordt van binnenuit gedreven om aan deze persoonlijke behoeften te voldoen. De 2 of 3 drijfveren die het sterkst bij je leven motiveren je het meest en zetten je tot actie aan. Inzicht in je drijfveren en waarden helpt om te voorspellen welke werkzaamheden en functies jou wel en niet intrinsiek zullen motiveren en om bij het zoeken naar (nieuw) werk, een optimale match te maken tussen je eigen drijfveren en de ambities van je opdrachtgevers.

MENSEN HEBBEN IN DE BASIS 5 FUNDAMENTELE DRIJFVEREN; SECURITEIT, VERBONDENHEID, AUTONOMIE, STATUS EN EERLIJKHEID

Uit (wetenschappelijk) onderzoek blijkt dat mensen 5 overkoepelende drijfveren hebben; zekerheid, verbondenheid, autonomie, status en eerlijkheid. De drijfveer autonomie bestaat daarbij uit 2 onderdelen; ongebondenheid en zelfontplooiing. Niet iedereen heeft dezelfde drijfveren en waarden. De combinatie van je genen, eerdere ervaringen en de huidige situatie bepaalt welke van deze 5 drijfveren het sterkst aanwezig zijn en welke waarden je het meest belangrijk vindt.

GERICHT ZOEKEN NAAR (NIEUW) WERK DAT INVULLING GEEFT AAN JOUW STERKSTE DRIJFVEREN

In dit rapport lees je welke drijfveren en waarden het sterkst bij jou leven. Als je je bewust bent van wat jou drijft in je werk, dan weet je wat je nodig hebt om je goed te voelen en kun je beter inschatten wat je nodig hebt om optimaal te kunnen presteren in je werk. Het stelt je in staat om gericht te zoeken naar werk dat invulling geeft aan je sterkste drijfveren en dat jou op het lijf is geschreven.

Bijvoorbeeld;

1. *Als zelfontplooiing (autonomie) jouw sterkste drijfveer is, dan zal je je het meest prettig voelen en optimaal renderen in een functie die jou stimuleert om jezelf te ontwikkelen. Bij het zoeken naar geschikte vacatures is het in dit geval belangrijk om je te richten op de werkgevers die dat ook van hun medewerkers verlangen. Daarnaast is het in dat geval belangrijk om functies te selecteren die jou ook daadwerkelijk zullen uitdagen en stimuleren om nieuwe dingen te leren en je vaardigheden te verbeteren.*
2. *Als zekerheid daarentegen jouw sterkste drijfveer is, dan is het juist belangrijk om de focus te leggen op het creëren van een stabiele werksituatie en bovenal de functies te selecteren die jou een zeker gevoel zullen geven over je dienstverband, het werk dat je doet, de organisatie waarvoor je werkt en de toekomst die je tegemoet gaat. Daarbij is het goed om je bovenal te richten op stabiele organisaties die solide en betrouwbare werkgevers zijn en organisaties te selecteren die de intentie hebben om de nieuwe medewerker (na een proeftijd) te voorzien van een vast contract. Daarnaast is het belangrijk om te borgen dat de vacatures die je overweegt gepaard gaan met een duidelijke functieomschrijving (verwachtingen, kaders, richtlijnen en concrete doelstellingen) en dat het werk zelf voor een groot deel bestaat uit repeterende en routinematige werkzaamheden.*

WERKEN BIJ EEN ORGANISATIE DIE JOUW WAARDEN DEELT

Naast de functie die je bekleedt is de bedrijfscultuur vaak mede bepalend voor de mate waarin je plezier ervaart en je succesvol bent op je werk. Elke organisatie kent haar eigen cultuur. Deze is gebaseerd op de gedeelde waarden die leven binnen de organisatie. Ze komt op talloze manier tot uitdrukking; van het soort humor dat wordt gebruikt tot de manier waarop een teamoverleg verloopt.

De cultuur is dus sterk bepalend voor de normen en regels die gelden en de gedragingen van iedereen. Het is dus belangrijk dat jouw waarden en drijfveren passen bij die van de organisatie in het algemeen en die van de afdeling waarop je komt te werken in het bijzonder. Je doet er daarom verstandig aan om voorafgaand aan een sollicitatie al een goed beeld te hebben bij de waarden die leven bij de desbetreffende organisatie en de afdeling waar je gaat solliciteren. Je kunt ze vaak vrij eenvoudig ontdekken aan de hand van:

- De vacatureteksten
 - Welke termen worden gebruikt?
 - Wat voor profiel wordt geschetst van het bedrijf en de functie?
- De contacten met het bedrijf;
 - Hoe verloopt de communicatie en ervaar je het contact?
- Het bedrijfspand, de inrichting en de aankleding;
 - Hoe komt dit op je over?
 - Wat straalt het geheel uit?
 - Hoe is de ontvangstruimte en de ontvangst door de receptie?
 - Staan de deuren open en lopen mensen spontaan bij elkaar binnen?
- De mensen die er werken;
 - Wat voor kleding dragen zij; formeel of informeel?
 - Hoe begroet men elkaar?
 - Hoe ervaren de mensen die er werken de organisatiecultuur?
- Het personeelsblad (ligt vaak bij de receptie) en gesprekken met mensen die er werken;
 - Hoe komt het personeelsblad, de artikelen en het taalgebruik op jou over?

Tip;

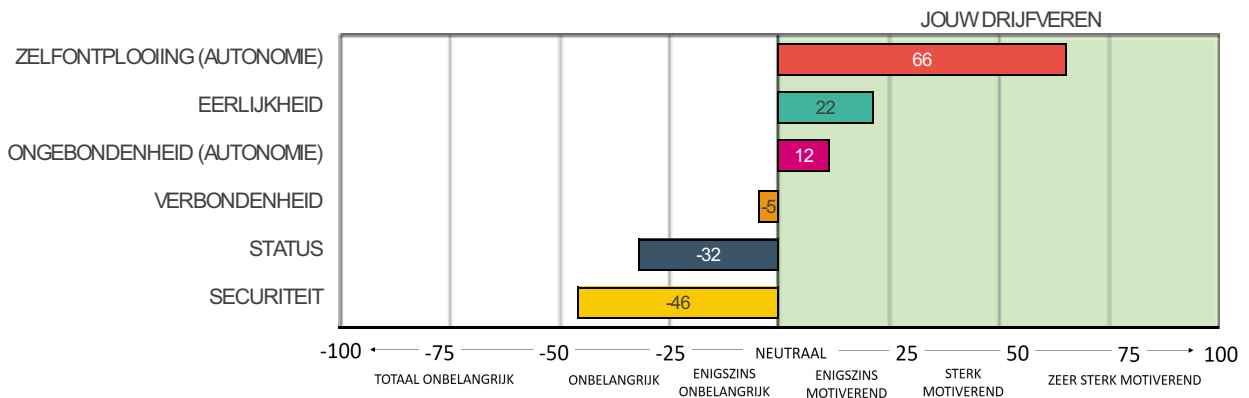
Kom bij een sollicitatie bewust wat te vroeg. Het geeft je de tijd om bovengenoemde observaties uit te voeren en de sfeer te proeven.

LEESWIJZER

Bij het lezen van dit rapport is het goed om het volgende in gedachten te houden:

1. Een hoge of lage score staat niet gelijk aan goed of slecht, maar maakt duidelijk waar het accent ligt bij jouw drijfveren en waarden. Onthoud: voor bepaalde functies kan het belangrijk zijn dat je bepaalde drijfveren en waarden wél hebt en voor andere functies juist helemaal niet.
2. Een negatieve score betekent niet per se dat je deze drijfveer en/of waarden totaal onbelangrijk vindt. Deze test is bovenal bedoeld om te achterhalen welke van deze drijfveren en waarden het sterkst bij jou leven.
3. Drijfveren kunnen in de loop der tijd veranderen. Als er veel in jouw persoonlijke situatie is veranderd, dan is het goed om de test opnieuw te doen.

SAMENVATTING: OVERZICHT VAN JOUW DRIJFVEREN EN WAARDEN



Uit de door jou geselecteerde en gerangschikte waarden wordt het volgende duidelijk over wat jou drijft in je werk en wat je daarbij het meest belangrijk vindt:

OVERZICHT VAN DE DRIJFVEREN EN DE ONDERLIGGENDE WAARDEN DIE JOU HET MEEST MOTIVEREN IN HET WERK

- Jouw sterkste drijfveer is: ZELFONTPLOOIING (AUTONOMIE)**
In je werk verlang je naar zelfstandigheid en persoonlijke groei. Je wilt je graag als persoon en professional ontwikkelen, nieuwe kennis opdoen en je praktische vaardigheden verbeteren, waarmee je goed kunt oordelen en jezelf kunt redden.
- Jouw één na sterkste drijfveer is: EERLIJKHEID**
Ook verlang je naar zingeving en het hebben van een (idealistisch) doel in je leven. Je wilt graag onzelfzuchtig leven en streeft naar een betere wereld. Je werkt het liefst voor een organisatie die streeft naar het creëren van een betere wereld en in een cultuur waarin men een morele gedragscode handhaaft die gelijke kansen en eerlijke situaties voor iedereen garandeert, zowel binnen en buiten de organisatie.
- Jouw derde drijfveer is: ONGEBONDENHEID (AUTONOMIE)**
Daarnaast verlang je naar zelfsturing. Je wilt het liefst zelf invulling geven aan je (dagelijkse) werkzaamheden en bepaalt het liefst zelf wat je gaat doen, hoe je dat doet en ook wanneer je dat gaat doen.

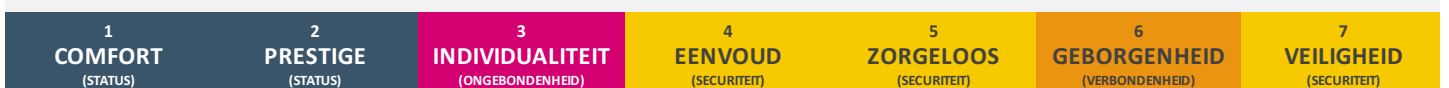
De 7 waarden die jij het meest belangrijk vindt en die jou het meest motiveren in je werk zijn:

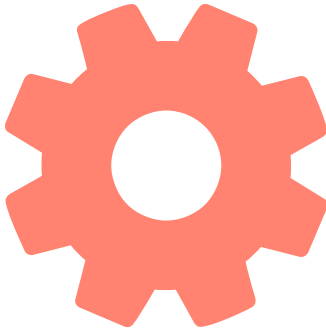


OVERZICHT VAN DE DRIJFVEREN EN WAARDEN DIE JOU HET MINST MOTIVEREN IN HET WERK

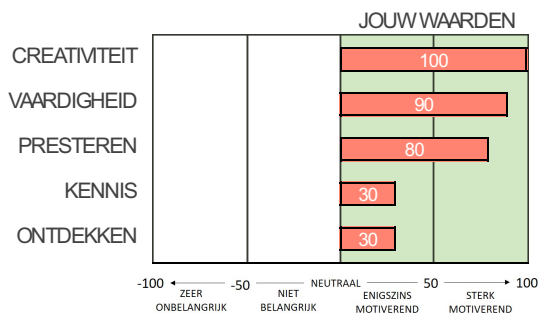
- VERBONDENHEID** is geen belangrijke drijfveer van jou.
Sociale verbinding en samenwerking met anderen vind je minder belangrijk en is geen voorwaarde voor een optimale werkmotivatie.
- STATUS** is ook geen primaire drijfveer van jou.
Het ontvangen van erkenning en het hebben van aanzien en gezag over anderen vind je minder belangrijk en is geen voorwaarde voor een optimale werkmotivatie. Je hoeft niet per se situaties te controleren en mee te beslissen over wat er in de organisatie en/of op jouw afdeling gebeurt, door invloed uit te oefenen op het gedrag van anderen en de keuzes die zij maken.
- SECURITEIT** is ook geen primaire drijfveer van jou.
Het hebben van duidelijkheid en zekerheid over je baan, het werk dat je doet, de organisatie waar je werkt en je toekomst vind je minder belangrijk en is geen voorwaarde voor een optimale werkmotivatie.

De 7 waarden die jij het minst belangrijk vindt en die jou het minst motiveren in je werk zijn:



JOUW STERKSTE DRIJFVEER IS:

ZELFONTPLOOIING (AUTONOMIE)

ONDERLIGGENDE WAARDEN**BEHOEFTE EN GEWOONTES**

Personen die verlangen naar zelfontplooiing willen zich graag ontwikkelen als professional en groeien als mens. Ze willen hun graag zelfstandigheid borgen door hun zelfredzaamheid te vergroten. Het is belangrijk voor hen dat ze het gevoel hebben iets te kunnen en ergens goed in te zijn. Ze willen graag hun praktische kennis vergroten en hun vaardigheden verbeteren, waarmee ze in elke situatie goed kunnen oordelen en adequaat kunnen handelen. Het vervullen van deze behoeften versterkt hun werkmotivatie en hun bevologenheid. Situaties die hier afbreuk aan doen verkleinen daarentegen het werkplezier en verminderen hun werkmotivatie. Personen die verlangen naar persoonlijke groei zijn in de regel vaak zelfstandig, conceptmatig, inhoudelijk, resultaatgericht, analytisch, nieuwsgierig, innovatief, visionair, praktisch, kritisch, besluitvaardig, proactief, ambitieus en ondernemend.

OPTIMALE WERKZAAMHEDEN EN WERKSITUATIE

Je zal het best functioneren als je werk jou uitdaagt en je stimuleert om jezelf zowel als professional en als mens te ontwikkelen. Het is belangrijk dat je werk je in staat stelt om nieuwe dingen te leren en je vaardigheden te verbeteren. Daarnaast is het belangrijk dat je variatie en afwisseling hebt in je werk. Bijvoorbeeld dat je aan meerdere dingen tegelijkertijd kunt werken, of dat je een divers palet van taken toebedeeld hebt gekregen.

HET IS VOOR JOU BELANGRIJK

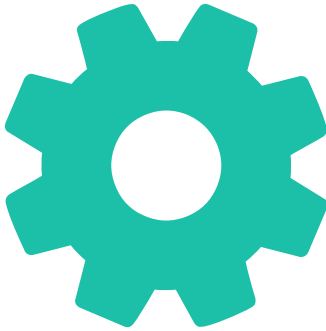
1. Dat je werk je stimuleert en vooral ook uitdaagt om met nieuwe ideeën aan te dragen, originele oplossingen te bedenken en plezier te beleven aan het tot uitvoering brengen ervan.
2. Dat je werk jou in staat stelt om je competenties en vaardigheden te verbeteren. Je geniet er van om ergens bekwaam in te zijn.
3. Dat je werk jou voldoende uitdaagt om het beste uit jezelf te halen en persoonlijke doelen te realiseren door je resolute en gedreven aanpak.
4. Dat je werk een inspirerende plek is waar je continu (nieuwe) kennis en ervaring op kunt doen. Kennis die je in staat stelt om juist te oordelen en te handelen.
5. Dat er ruimte op je werk is om de wereld om jou heen te ontdekken, grenzen te verleggen en nieuwe dingen te leren.

VERMIJD EEN FUNCTIE

Die jou onvoldoende uitdaagt, stimuleert en faciliteert om jezelf te blijven ontwikkelen als professional en als mens. Vermijd een baan waarin je slechts één simpele taak hebt, of waarin je te veel repeterende, routinematige werkzaamheden hebt.

AANDACHTSPUNTEN

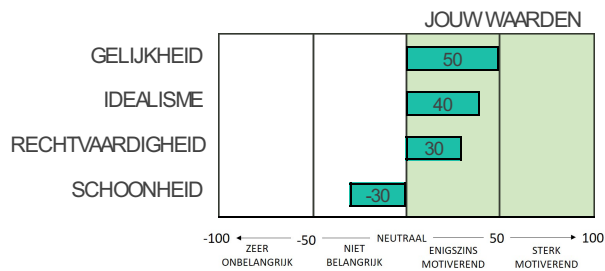
Bij autonomie hoort ook meer verantwoordelijkheid. Zorg ervoor dat de prestaties die je levert op je werk overeenkomen met de verwachtingen van je leidinggevende. We raden je aan om samen met hem of haar heldere richtlijnen, duidelijke kaders en concrete doelen op te stellen en om die te gebruiken om je functioneren concreet te monitoren en gericht te evalueren. Als er samenwerking met anderen gewenst is, wees je er dan van bewust dat hier een uitdaging voor je ligt (omdat je het liefst zelfstandig werkt) en zorg dat je goed blijft communiceren.

JOUW ÉÉN NA STERKSTE DRIJFVEER IS:**EERLIJKHEID****BEHOEFTE EN GEWOONTES**

Personen die verlangen naar eerlijkheid in hun werk hebben behoefte aan zingeving en het hebben van een (idealistisch) doel in hun leven. Zij uiten deze behoefte vaak door onzelfzuchtig te leven en te streven naar een betere wereld. In deze gebieden ontwikkelen en hanteren zij graag een innerlijk kompas dat hen helpt om beslissingen te nemen die het leven versterken. Het vervullen van deze behoeften versterkt hun werkmotivatie en hun bevologenheid. Situaties die hier afbreuk aan doen verkleinen daarentegen het werkplezier en verminderen hun werkmotivatie. Personen die verlangen naar eerlijkheid zijn vaak oprecht en respectvol, en hechten veel waarde aan authenticiteit, transparantie, openheid en correcte omgangsmanieren.

OPTIMALE WERKZAAMHEDEN EN WERKSITUATIE

Je zal het best functioneren als je in jouw functie en via jouw werkzaamheden een actieve bijdrage kunt leveren aan het creëren van een betere wereld. Daarbij is het belangrijk dat er in de organisatie en tussen collega's onderling een duidelijke en consistente morele code wordt gehanteerd, die eerlijke situaties en gelijke kansen voor iedereen borgt, zowel binnen en buiten de organisatie. Op dit vlak dient er sprake te zijn van volledige transparantie en duidelijkheid. Indien bewust wordt afgeweken van deze code, dan is het belangrijk om te zorgen dat jij deze keuze voor jezelf kunt rechtvaardigen, op basis van wat gezien de omstandigheden redelijk en/of noodzakelijk is.

ONDERLIGGENDE WAARDEN**HET IS VOOR JOU BELANGRIJK**

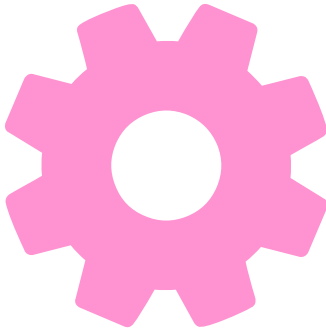
1. Dat je het gevoel hebt dat alle mensen binnen en buiten de organisatie evenwaardig behandeld worden en dat iedereen gelijke rechten heeft in vergelijkbare situaties.
2. Dat je de situatie op het werk en de handelingen die plaatsvinden, kunt herleiden tot een ideologie, of overtuiging die in het teken staat van het verbeteren van de wereld.
3. Dat je het gevoel hebt dat er in de organisatie en tussen de medewerkers onderling sprake is van persoonlijke integriteit en een afwezigheid van bedrog, leugens of verdoezeling van feiten.

VERMIJD EEN BAAN

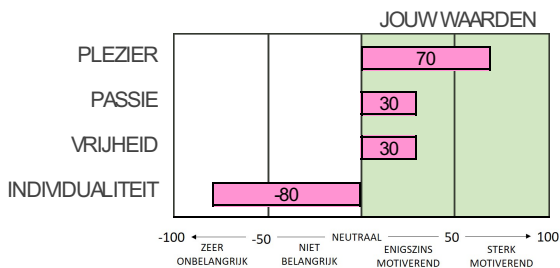
Bij een organisatie die zich te zelfzuchtig opstelt naar haar medewerkers, klanten, de omgeving en de maatschappij en waar medewerkers geen duidelijke morele code hanteren voor de onderlinge samenwerking. Vermijd eveneens een baan met werkzaamheden die bovenal zijn bedoeld om winst te maken en die niets te maken hebben met het creëren van een betere wereld.

AANDACHTSPUNTEN

Probeer, indien de situatie daarom vraagt, jezelf er toe te zetten om ook rekening te houden met en te blijven handelen naar wat belangrijk is voor het grotere geheel, de lange termijn en de continuïteit van de organisatie.

JOUW DERDE DRIJFVEER IS:

ONGEBONDENHEID (AUTONOMIE)

ONDERLIGGENDE WAARDEN**BEHOEFTE EN GEWOONTES**

Personen die verlangen naar ongebondenheid, willen vaak meer van zichzelf leren kennen door zich los te maken van anderen en zelf invulling te geven aan zijn of haar (dagelijkse) werkzaamheden. Op het werk verlangen zij dan ook naar zelfsturing. Ze bepalen het liefst zelf wat ze gaan doen, hoe ze dat doen en ook wanneer ze dat doen. Het vervullen van deze behoeften versterkt hun werkmotivatie en hun bevoegdheid. Situaties die hier afbreuk aan doen verkleinen daarentegen het werkplezier en verminderen hun werkmotivatie. Ze vinden het vaak niet prettig om voor een autoritaire c.q. formele organisatie te werken, waar anderen voor hen bepalen wat ze moeten doen, zonder dat ze daar zelf zeggenschap over hebben. Personen die verlangen naar ongebondenheid zijn vaak zelfstandig, onbevangen, spontaan en enthousiast, maar ook eigengereid en kunnen meer moeite hebben met autoriteiten, verplichtingen, structuur, routine, samenwerken en communicatie.

OPTIMALE WERKZAAMHEDEN EN WERKSITUATIE

Je zal het best functioneren als je het vertrouwen geniet van je leidinggevende dat jij je hoofdtaken zelfstandig kunt volbrengen en je voldoende ruimte krijgt om eigen keuzes te maken en een eigen invulling te geven aan je dagelijkse werkzaamheden. Hierbij is het belangrijk dat je ook zelf de verantwoordelijkheid hierover draagt.

HET IS VOOR JOU BELANGRIJK

1. Dat je vrij bent om plezier te maken in je werk en dat je jezelf hierdoor kunt verleiden tot het doen van dingen die goed voor jou zijn.
2. Dat je in je werk grote toewijding kunt laten zien in alles wat je doet. Het is belangrijk dat je affiniteit heeft met het werk dat je doet en de organisatie waarvoor je werkt. En dat je kunt doen wat je het liefst doet en waar je een natuurlijke interesse en aanleg voor hebt.
3. Dat je je vrij voelt van verplichtingen en dat je zelf invulling kunt geven aan je eigen doen en laten, zonder dat je hierin door iets of iemand wordt beperkt.

VERMIJD EEN FUNCTIE WAARIN

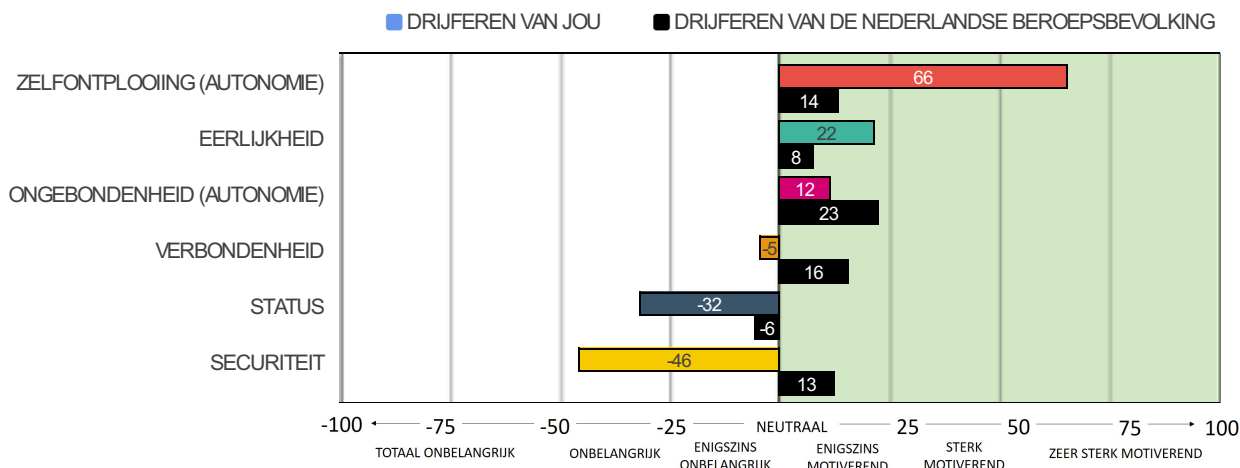
Je onvoldoende vertrouwen geniet van je leidinggevende dat je je hoofdtaak zelfstandig kunt volbrengen en waarin je onvoldoende in staat bent om een eigen invulling te geven aan je (dagelijkse) werkzaamheden en eigen keuzes te maken.

AANDACHTSPUNTEN

Bij zelfstandigheid en zelfsturing hoort vanzelfsprekend ook meer verantwoordelijkheid. Zorg ervoor dat de prestaties die je levert op je werk overeenkomen met de verwachtingen van je leidinggevende. We raden je aan om samen met hem of haar heldere richtlijnen, duidelijke kaders en concrete doelen op te stellen en om die te gebruiken om je functioneren concreet te monitoren en gericht te evalueren. Als er samenwerking met anderen gewenst is, wees je er dan van bewust dat hier een uitdaging voor je ligt (omdat je het liefst zelfstandig werkt) en zorg dat je goed blijft communiceren.

VERGELIJKING VAN JOUW DRIJFVEREN MET DIE VAN DE NEDERLANDSE BEROEPSBEVOLKING

Ten opzichte van de Nederlandse Beroepsbevolking* scoor je als volgt;



Je scoort **HOGER** op de drijfveer/drijfveren:

1. Zelfontplooiing (+52)
2. Eerlijkheid (+14)

Je scoort **LAGER** op de drijfveer/drijfveren:

1. Securiteit (-59)
2. Status (-26)
3. Verbondenheid (-21)
4. Ongebondenheid (-11)



TEN OPZICHTE VAN WERKEND NEDERLAND ZIJN
DIT **STERKERE DRIJFVEREN**
VAN JOU

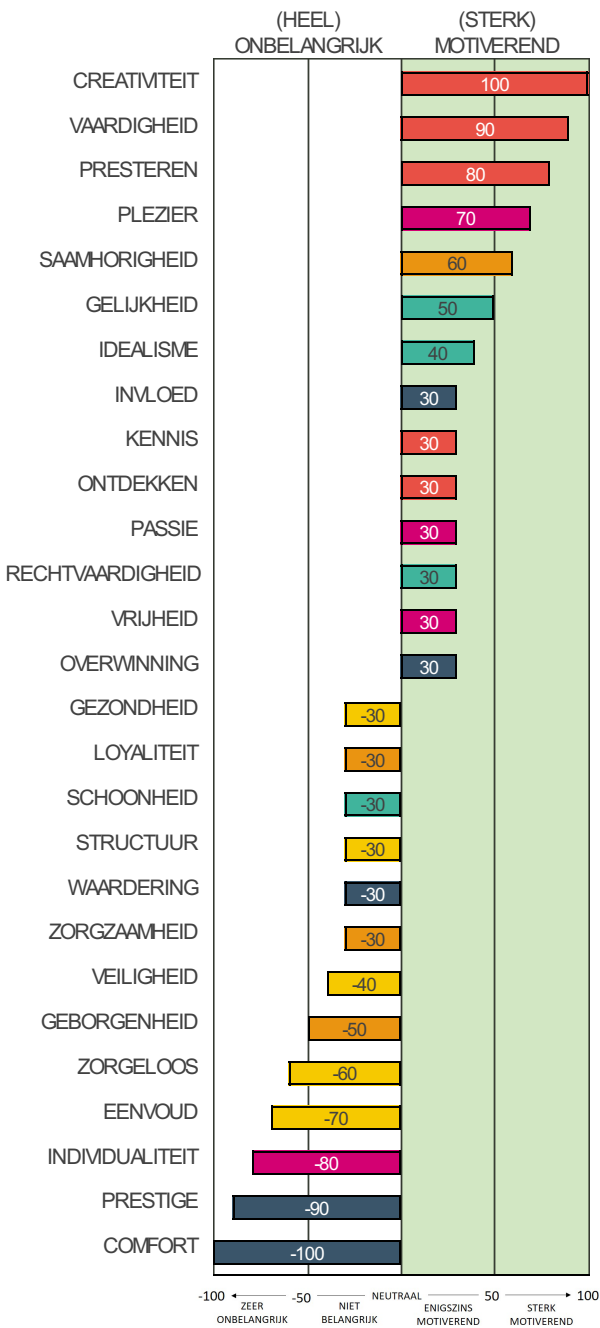


TEN OPZICHTE VAN WERKEND NEDERLAND ZIJN
DIT **MINDER STERKE DRIJFVEREN**
VAN JOU

* De Nederlandse Beroepsbevolking bestaat uit personen in de leeftijd van 18-67 jaar met een fulltime baan

Waarden zijn abstracte idealen of streefdoelen en omvatten hetgeen een persoon wenselijk en nastrevenswaardig vindt. Onderstaand een overzicht van jouw waarden-DNA en een overzicht van de waarden die jou het meest en het minst motiveren in je werk.

JOUW WAARDEN-DNA



DRIJFVEREN

SECURITEIT	STATUS
EERLIJKHEID	VERBONDENHEID
ZELFONTPLOOIING (AUTONOMIE)	ONGEBONDENHEID (AUTONOMIE)

WAARDEN DIE JOU HET MEEST MOTIVEREN

- CREATIVITEIT** | Dat je werk je stimuleert en vooral ook uitdaagt om met nieuwe ideeën aan te dragen, originele oplossingen te bedenken en plezier te beleven aan het tot uitvoering brengen ervan.
- VAARDIGHEID** | Dat je werk jou in staat stelt om je competenties en vaardigheden te verbeteren. Je geniet er van om ergens bekwaam in te zijn.
- PRESTEREN** | Dat je werk jou voldoende uitdaagt om het beste uit jezelf te halen en persoonlijke doelen te realiseren door je resolute en gedreven aanpak.
- PLEZIER** | Dat je vrij bent om plezier te maken in je werk en dat je jezelf hierdoor kunt verleiden tot het doen van dingen die goed voor jou zijn.
- SAAMHORIGHEID** | Dat je het gevoel hebt dat je onderdeel uitmaakt van een hecht team en dat je bij elkaar hoort.
- GELIJKHEID** | Dat je het gevoel hebt dat alle mensen binnen en buiten de organisatie evenwaardig behandeld worden en dat iedereen gelijke rechten heeft in vergelijkbare situaties.
- IDEALISME** | Dat je de situatie op het werk en de handelingen die plaatsvinden, kunt herleiden tot een ideologie, of overtuiging die in het teken staat van het verbeteren van de wereld.

WAARDEN DIE JOU HET MINST MOTIVEREN

- COMFORT** | Dat je de mogelijkheid hebt om een kapitaal of materiële spullen te verzamelen die een weerspiegeling zijn van succes.
- PRESTIGE** | Dat je aanzien bij anderen geniet op basis van wie je bent en de prestaties die je hebt geleverd.
- INDIVIDUALITEIT** | Dat je je uniek en bijzonder kunt voelen op basis van jouw unieke karakter en/of kwaliteiten en dat je voldoende mogelijkheden hebt om een persoonlijke bijdrage te leveren aan het geheel.
- EENVOUD** | Dat er geen sprake is van ingewikkelde of steeds veranderende manieren van werken.
- ZORGeloos** | Dat je vrij kunt zijn van zorgen dat het verkeerd afloopt.
- GEBORGENHEID** | Dat je je veilig en op je gemak kunt voelen bij je collega's en leidinggevende(n).
- VEILIGHEID** | Dat er geen sprake is van gevaarlijke situaties en er beschermende maatregelen zijn genomen tegen eventuele risico's op dit vlak.

Onderstaand een overzicht en ranking van de waarden die jij meer en minder belangrijk vindt in vergelijking tot de Nederlandse Beroepsbevolking.



TEN OPZICHTE VAN DE NEDERLANDSE BEROEPSBEVOLKING VIND JIJ

DEZE WAARDEN BELANGRIJKER:

WAARDEN	VERSCHIL*
1. Creativiteit	(+7)
2. Idealisme	(+7)
3. Overwinning	(+7)
4. Vaardigheid	(+6)
5. Presteren	(+6)
6. Invloed	(+5)
7. Saamhorigheid	(+3)
8. Schoonheid	(+1)
9. Prestige	(+1)
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	
16.	
17.	
18.	
19.	
20.	
21.	
22.	
23.	
24.	
25.	
26.	
27.	



TEN OPZICHTE VAN DE NEDERLANDSE
BEROEPSBEVOLKING ZIJN DIT
STERKERE WAARDEN VAN JOU

DEZE WAARDEN MINDER BELANGRIJK:

WAARDEN	VERSCHIL*
1. Comfort	(-8)
2. Waardering	(-7)
3. Gezondheid	(-5)
4. Vrijheid	(-4)
5. Zorgeloos	(-4)
6. Plezier	(-3)
7. Geborgenheid	(-3)
8. Rechtvaardigheid	(-2)
9. Veiligheid	(-2)
10. Eenvoud	(-2)
11. Individualiteit	(-2)
12. Gelijkheid	(-1)
13. Kennis	(-1)
14. Loyaliteit	(-1)
15. Structuur	(-1)
16. Zorgzaamheid	(-1)
17.	
18.	
19.	
20.	
21.	
22.	
23.	
24.	
25.	
26.	
27.	



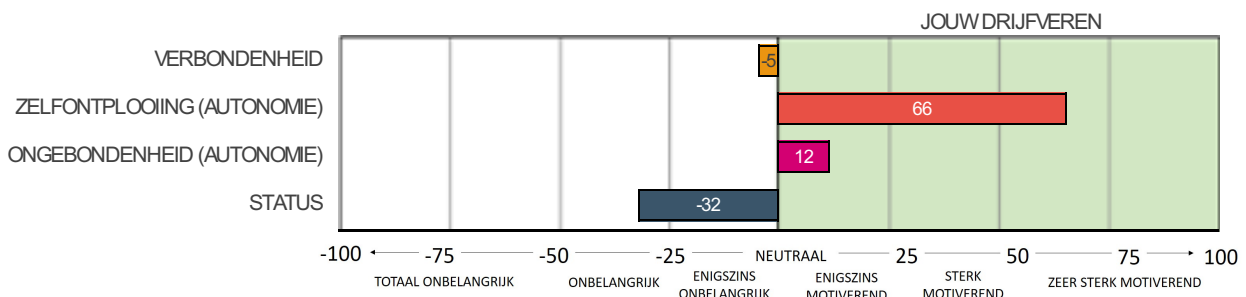
TEN OPZICHTE VAN DE NEDERLANDSE
BEROEPSBEVOLKING ZIJN DIT
MINDER STERKE WAARDEN VAN JOU

* Het verschil wordt berekend door jouw (ranking van de) waarden te vergelijken met die van de Nederlandse beroepsbevolking. Een verschil van +10 betekent bijvoorbeeld dat jij deze waarde 10 plaatsen hoger rangschikt dan de Nederlandse Beroepsbevolking dat doet en dus dat je deze waarde **BELANGRIJKER** vindt. Een verschil van -10 betekent dat jij deze waarde 10 plaatsen lager rangschikt dan de Nederlandse Beroepsbevolking en dat je deze waarde **MINDER BELANGRIJK** vindt.

Ieder mens is uniek. Hierdoor komt er vrijwel altijd een unieke mix van drijfveren en waarden uit de test rollen. Tegelijkertijd blijkt uit statistische analyses dat sommige drijfveren en waarden een sterke relatie met elkaar vertonen. Hierdoor zijn er drie clusters te onderscheiden. Hieronder worden deze kort beschreven en zie je hoe jij hierop scoort. Let op; dit zijn stereotiepe profielen die in de praktijk niemand exact zal hebben.

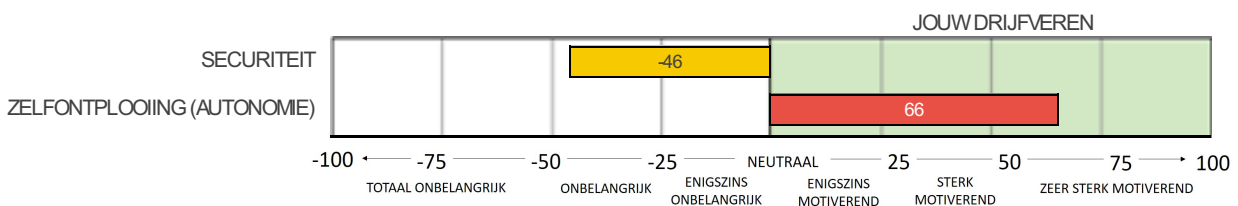
ZELFSTANDIG OF TEAMGEORIËNTEERD?

Een 'Ik-georiënteerd' persoon hecht de meeste waarde aan zijn of haar individuele kwaliteiten en voelt zich het lekkerst wanneer hij zelfstandig kan werken of de situatie kan controleren door te bepalen wat anderen moeten en invloed uit te oefenen op de beslissingen die zij nemen. Hij of zij scoort hoog op de drijfveren autonomie (ongebondenheid en zelfontplooiing) en status, en laag op de drijfveer verbondenheid. Een teamgericht persoon maakt graag onderdeel uit van een team, werkt graag samen met anderen en stelt het teambelang vaak voorop. Hij scoort juist hoog op de drijfveer verbondenheid en laag op de drijfveren autonomie en status. Onderstaand een grafische weergave van hoe sterk deze drijfveren zijn bij jou:



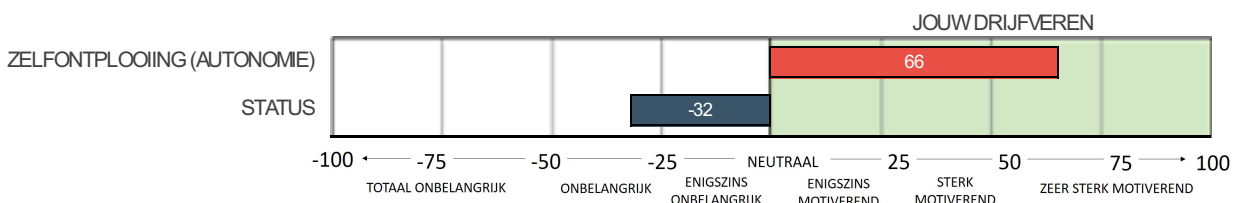
BEHOUDEND OF PROGRESSIEF?

Een behoudend persoon heeft behoefte aan zekerheden op het werk en verlangt naar stabiliteit, duidelijkheid en zekerheid over zijn of haar baan, het werk dat hij of zij doet, de organisatie waar hij of zij werkt en de toekomst die hij of zij tegemoet gaat. Bij een behoudend persoon is securiteit daarom een belangrijke drijfveer. Bij iemand die progressief is zien we het tegenovergestelde beeld; hij houdt juist van verandering (voortuitgang) en vindt het prettig om ongebaande paden te betreden en te verkennen. Hij wil voortdurend nieuwe kennis en/of vaardigheden opdoen en zal daarom hoog scoren op de drijfveer zelfontplooiing. Onderstaand een grafische weergave van hoe sterk deze drijfveren zijn bij jou:



AMBITIEUS OF NIET?

Een ambitieus persoon wil graag succesvol zijn in wat hij doet. Hij doet voortdurend zijn best om (concrete) resultaten te boeken. Om dit doel te bereiken wil hij graag zijn kennis en vaardigheden verbeteren of erkenning, aanzien en zeggenschap vergaren, waarmee hij situaties en ontwikkelingen op dit vlak positief kan beïnvloeden. Hoe hoger iemand scoort op deze 2 drijfveren, des te groter is zijn ambitie. Onderstaand een grafische weergave van hoe sterk deze drijfveren zijn bij jou:



ZELFREFLECTIE EN OEFENEN

Neem, nu je je eigen uitkomsten hebt gezien, tijd om hierop te reflecteren en je meer bewust te worden van de rol die jouw drijfveren en waarden spelen in je werk. De volgende twee oefeningen kunnen je hierbij helpen.

Oefening 1. Concrete werkomstandigheden, werkzaamheden en verantwoordelijkheden die jou motiveren

Bekijk eerst nog eens het overzicht met de testresultaten die je kunt vinden in de bijlage en helemaal aan het einde van dit rapport. Probeer nu een recente en concrete situatie op het werk te herinneren die invulling gaf aan jouw sterkste drijfveren en belangrijkste waarden, en een positief effect had op het plezier en je motivatie die je in je werk ervaarde. Probeer aan de hand van dit praktijkvoorbeeld de volgende vragen voor jezelf te beantwoorden:

- Werk je het liefst zelfstandig, in teamverband of een combinatie van allebei?
- Wat voor soort werkzaamheden en verantwoordelijkheden passen het best bij jou?
- In welke organisatie- en afdelingscultuur voel jij je het meest prettig?

Om je op weg te helpen volgt hieronder een uitgewerkt voorbeeld:

	Mijn sterkste drijfveren:	Mijn belangrijkste waarden:
Mijn profiel	Zelfontplooiing (Autonomie)	<ul style="list-style-type: none"> • Presteren • Creativiteit • Vaardigheid
	Ongebondenheid (Autonomie)	<ul style="list-style-type: none"> • Vrijheid • Plezier
	Verbondenheid	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgzaamheid
	Eerlijkheid	<ul style="list-style-type: none"> • Gelijkheid
Een recent voorbeeld van een concrete situatie op het werk die een positieve invulling gaf aan mijn sterkste drijfveren en belangrijkste waarden	<p>Het afgelopen jaar was ik aan het werk bij een mediabureau en werd ik gevraagd of ik een klant kon helpen om de bekendheid van hun merk te vergroten. Hierbij was de uitdaging om binnen het vastgestelde budget een maximaal effect te sorteren. Op basis van deze briefing heb ik 3 ideeën uitgewerkt en gepresenteerd aan de klant. Het contact met de klant verliep bijzonder goed en leuk; Ik kon direct met hem schakelen en het contact was goed; constructief, ontspannen en met voldoende tijd en ruimte voor humor en een grapje. Uiteindelijk heeft de klant gekozen voor de optie waarbij we het weerbericht op een TV zender zouden gaan sponsoren met behulp van een bewegend billboard. Daarop heb ik contact opgenomen met de desbetreffende TV zender en is het mij gelukt om een scherpe deal voor de klant bij hen uit te onderhandelen, welke hem verzekerde van een maximaal bereik binnen een relevant Umfeld. Bij de evaluatie bleek naderhand dat de sponsorcampagne bijzonder succesvol was geweest en dat deze de verwachtingen van de klant ruimschoots had overtroffen.</p>	
Overzicht van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden die mij in dit voorbeeld de meeste energie gaven	<p>Wat mij de meeste energie geeft in dit voorbeeld is:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dat ik een zelfstandige rol heb, direct in contact sta met klanten en toeleveranciers en rechtstreeks met hen kan schakelen. 2. Dat ik nieuwe uitdagingen aan kan gaan die het beste in mij naar boven halen en waarvan ik kan leren: <ul style="list-style-type: none"> • Dat ik creatieve oplossingen kan bedenken en uitwerken. • Dat ik de meest scherpe deals kan uitonderhandelen • Dat ik campagnes kan realiseren die de verwachtingen van klanten overtreffen. 3. Dat ik klanten kan helpen aan een oplossing waarmee zij daadwerkelijk zijn geholpen. 	
Overzicht van de cultuur die het best bij mij past	<p>Ik werk het liefst bij een organisatie en op een afdeling waar;</p> <ul style="list-style-type: none"> • De inhoud centraal staat en iedereen elkaar als een gelijke behandelt. Men gaat informeel met elkaar om en er zijn korte communicatielijnen. • Medewerkers veel vertrouwen genieten en vrijheid hebben om zelfstandig te werken, direct met klanten te schakelen, eigen keuzes te maken en zelf beslissingen te nemen. • Medewerkers worden gestimuleerd en gefaciliteerd om zichzelf als professional en als mens te ontwikkelen. • Waar men plezier met elkaar maakt. 	



ZELFREFLECTIE EN OEFENEN

Oefening 1. Concrete werkomstandigheden, werkzaamheden en verantwoordelijkheden die jou motiveren

Beschrijf hieronder een recente en concrete situatie op het werk die invulling gaf aan jouw sterkste drijfveren en belangrijkste waarden, en die een positief effect had op het plezier en je motivatie die je in je werk ervaarde.

Mijn profiel	Mijn sterkste drijfveren:	Mijn belangrijkste waarden:
Een recent voorbeeld van een concrete situatie op het werk die een positieve invulling gaf aan mijn sterkste drijfveren en belangrijkste waarden		
Overzicht van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden die mij in dit voorbeeld de meeste energie gaven		
Overzicht van de cultuur die het best bij mij past		

Oefening 2. Concrete werkomstandigheden, werkzaamheden en verantwoordelijkheden die jou demotiveren

Bekijk nogmaals het overzicht met de testresultaten die je kunt vinden in de bijlage en helemaal aan het eind van dit rapport. Probeer nu een concrete situatie op het werk te herinneren die afbreuk deed aan jouw sterkste drijfveren en belangrijkste waarden, en die een negatief effect hadden op het plezier en de motivatie die je in je werk ervaarde. Probeer aan de hand van deze praktijkvoorbeelden de volgende vragen voor jezelf te beantwoorden:

- Welke situaties en werkzaamheden doen afbreuk aan mijn drijfveren en waarden?
- Wat voor soort werkzaamheden en verantwoordelijkheden doen afbreuk aan het plezier en de motivatie die ik in mijn werk ervaar?
- In welke organisatie- en afdelingscultuur voel jij je het minst prettig?

Om je op weg te helpen volgt hieronder een uitgewerkt voorbeeld:

Mijn profiel	Mijn sterkste drijfveren:	Mijn belangrijkste waarden:
	Zelfontplooiing (Autonomie)	<ul style="list-style-type: none"> • Presteren • Creativiteit • Vaardigheid
	Ongebondenheid (Autonomie)	<ul style="list-style-type: none"> • Vrijheid • Plezier
	Verbondenheid	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgzaamheid
	Eerlijkheid	<ul style="list-style-type: none"> • Gelijkheid
Een recent voorbeeld van een concrete situatie op het werk die een afbreuk deed aan mijn sterkste drijfveren en belangrijkste waarden	<p>Hoewel ik in een aantal gevallen het voorrecht had om direct in contact te staan met klanten, rechtstreeks met hen te schakelen en creatieve concepten te bedenken voor campagnes, was ik in mijn functie bij het mediabureau bovenal bezig met uitvoerende en routinematige werkzaamheden. Deze werkzaamheden bestonden uit het inkopen van reclamezendtijd bij radio en televisie exploitanten, het afsluiten van inkoopcontracten en het inplannen, monitoren en evalueren van de campagnes zelf. Ook moesten we heel nauwkeurig onze uren bijhouden en die online registreren, waarbij ik moest aangeven hoeveel uur per dag ik aan welke activiteiten had besteed. Door de aard van de werkzaamheden en de urenregistratie voelde ik me niet vrij in mijn functie, hetgeen voor een beklemmend gevoel zorgde. Daarnaast miste ik het directe contact met klanten en zag ik weinig kansen om mezelf te ontwikkelen en creatief te zijn. Tot slot, heerste bij deze organisatie en op de afdeling waar ik werkte een sterke hiërarchische cultuur, die ervoor zorgde dat de inhoud niet altijd centraal kon staan. Uiteindelijk voelde ik mij daarom niet gelukkig in mijn werk en zorgde dit ervoor dat ik worstelde met mijn motivatie.</p>	
Overzicht van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden die mij energie kosten	<p>Wat ik het minst leuk vond en wat mij demotiveert is;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dat ik in mijn functie bovenal uitvoerende en routinematige werkzaamheden heb die weinig mogelijkheden bieden om creatief te zijn. 2. Dat ik een functie heb die weinig kansen biedt om nieuwe uitdagingen aan te gaan die het beste in mij naar boven halen en waarvan ik kan leren: <ul style="list-style-type: none"> • Dat ik onvoldoende creatief bezig kan zijn • Waarin ik onvoldoende mogelijkheden tot mijn beschikking heb om de verwachtingen van klanten te overtreffen. 3. Dat ik te weinig rechtstreeks in contact sta met klanten en toeleveranciers en niet direct met hen kan schakelen. 4. Dat ik slechts in beperkte mate een bijdrage kan leveren aan het creëren van een oplossing voor klanten waarmee zij daadwerkelijk zijn geholpen. 	
Overzicht van een cultuur, waarin ik mij niet prettig voel en ik niet optimaal kan presteren	<p>Ik werk niet graag bij een organisatie en op een afdeling waar;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een sterke hiërarchische cultuur hangt en waardoor de inhoud niet centraal kan staan. Zo'n cultuur kenmerkt zich doordat men formeel (zakelijk) en afstandelijk met elkaar om gaat. • Medewerkers onvoldoende vertrouwen genieten van hun leidinggevenden en amper de ruimte krijgen om rechtstreeks te schakelen met klanten, eigen keuzes te maken of zelf beslissingen te nemen. Deze cultuur kenmerkt zich door een grote aanwezigheid van regels en een intensieve controle door de leidinggevenden. • Medewerkers onvoldoende worden gestimuleerd en gefaciliteerd om zichzelf als professional en als mens te ontwikkelen. • Waar men het niet belangrijk vindt om plezier met elkaar te maken. 	

Oefening 2. Concrete werkomstandigheden, werkzaamheden en verantwoordelijkheden die jou demotiveren

Beschrijf hieronder een recente en concrete situatie op het werk die abreuk deed gaf aan jouw sterkste drijfveren en belangrijkste waarden, en die een negatief effect had op het plezier en je motivatie die je in je werk ervaarde.

Mijn profiel	Mijn sterkste drijfveren:	Mijn belangrijkste waarden:
Een recent voorbeeld van een concrete situatie op het werk die een positieve invulling gaf aan mijn sterkste drijfveren en belangrijkste waarden		
Overzicht van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden die mij in dit voorbeeld de meeste energie gaven		
Overzicht van de cultuur die het best bij mij past		

