



Jan Voorbeeld

WorkXperience Scan

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld Adviseur

Datum
1 dec 2022



Inleiding

Een positieve werkbeleving is belangrijk voor zowel werkgever als werknemer. Als je met een goed gevoel naar je werk gaat heb je er meer plezier in, ben je productiever en heb je meer energie.

Om te kijken hoe jij jouw werk beleeft, heb je een reeks vragen ingevuld. In dit rapport worden de resultaten hiervan besproken waarbij verschillende aspecten van werkbeleving worden onderscheiden, dit zijn: werkprestatie, werktevredenheid, werkbevlogenheid en ontwikkelfase.

In elk van de hoofdstukken wordt één van deze onderdelen verder toegelicht en worden jouw resultaten weergegeven.

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.

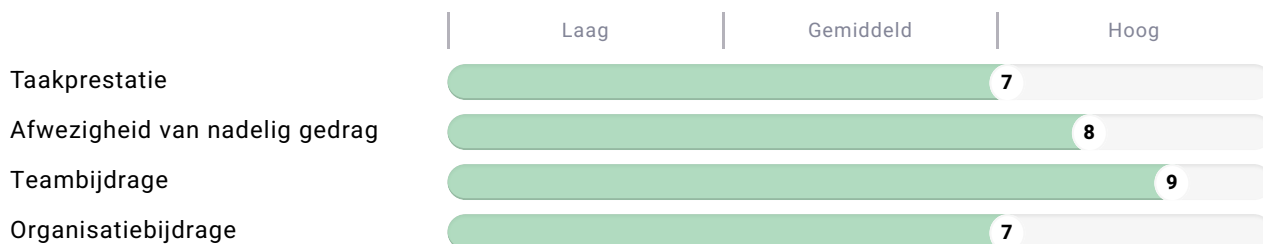
© 2014-2022 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

Werkprestatie

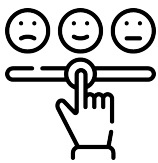


Werkprestatie gaat over jouw gedrag binnen de organisatie. Dit is onderverdeeld in vier dimensies namelijk: taakprestatie, teambijdrage, organisatiebijdrage en nadelig gedrag.

- Taakprestatie is de kundigheid waarmee de taken worden uitgevoerd. Bijvoorbeeld of er kwalitatief goed werk wordt afgeleverd en deadlines worden gehaald. Wel gaat het om gedrag wat een essentieel onderdeel van het werk zelf is, niet gedrag wat buiten de werkverplichtingen omgaat.
- Nadelig gedrag zijn gedragingen die juist een negatief effect hebben op de organisatie. Het kan hierbij gaan om het schaden van collega's of de organisatie, maar ook subtieler gedrag, zoals (emotioneel) terugtrekken of het vertonen van een negatieve houding.
- Teambijdrage gaat over het vertonen van gedragingen die als doel hebben collega's te helpen. Het gaat hierbij over gedrag waarmee iemand anderen van dienst is. Denk hierbij aan het helpen van collega's bij hun werkzaamheden en het bieden van ondersteuning als anderen het moeilijk hebben.
- Organiseatiebijdrage gaat over alle gedragingen die als doel hebben het imago van de organisatie te beschermen en verbeteren. Het gaat hierbij over het vertonen van loyaliteit, trots, en een interesse in de organisatie, en het pogen de organisatie te verbeteren en beschermen van problemen.

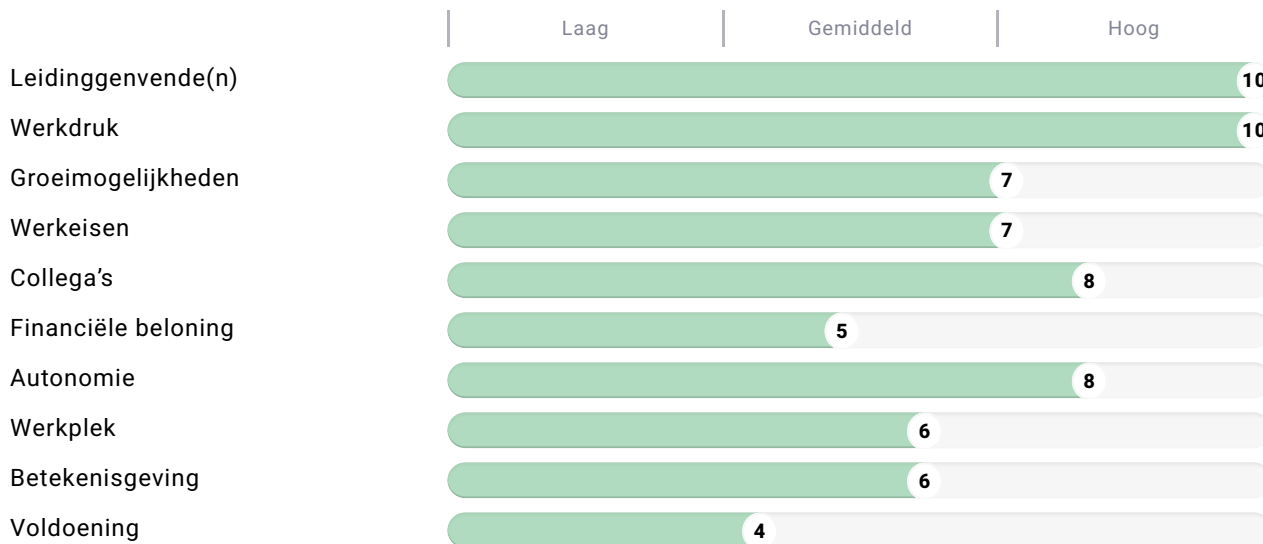


Werktevredenheid



Werktevredenheid gaat over hoe tevreden jij je voelt over je werk en verschillende onderdelen van je werk. Hoe tevreden je bent met je werk hangt af van een aantal zaken. In dit rapport worden de volgende onderdelen onderscheiden:

- **Leidinggevende(n):** hoe tevreden je bent met je leidinggevende en hoe deze met je omgaat. Denk hierbij aan respect, interesse en waardering vanuit je leidinggevende en of je met problemen bij de leidinggevende terecht kan.
- **Werkdruk:** de balans tussen de hoeveelheid werk en de mogelijkheid die je ervaart om dit goed uit te voeren. Bij een hoge werkdruk kan je stress en tijdsdruk ervaren en het gevoel hebben teveel taken tegelijkertijd te moeten uitvoeren.
- **Groeimogelijkheden:** de mate waarin je de mogelijkheid ervaart om te groeien en te ontwikkelen binnen het bedrijf. Denk hierbij aan ontwikkelkansen, ondersteuning, aandacht en cursus en trainingsmogelijkheden.
- **Werkeisen:** hoe je de eisen die van uw gevraagd worden om uw werk uit te voeren ervaart. Denk hierbij aan of je het gevoel hebt jouw taken goed uit te kunnen voeren en grip hebt op je werk.
- **Collega's:** hoe tevreden je bent over jouw collega's. Denk hierbij aan tevredenheid over de samenwerking, het werk dat collega's afleveren, en de manier waarop feedback wordt gegeven.
- **Financiële beloning:** de mate van tevredenheid over je salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- **Autonomie:** de mate van invloed die je op je werkzaamheden hebt, bijvoorbeeld of je jouw werk zelf kunt indelen.
- **Werkplek:** hoe tevreden je bent over uw organisatie.
- **Betekenisgeving:** in hoeverre je jouw werk betekenisvol en essentieel vindt.
- **Voldoening:** hierbij gaat het om het gevoel nuttig werk te doen en of je voldoening haalt uit je werk.

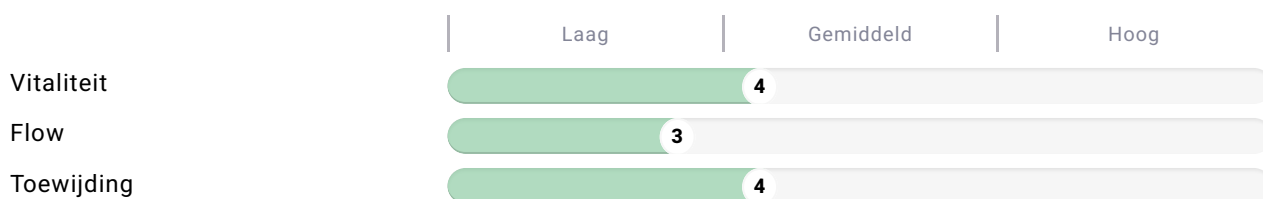


Werkbevlogenheid



Werkbevlogenheid gaat over het gevoel van voldoening dat je kunt ervaren in je werk, wat bestaat uit:

- Vitaliteit: bruisen van energie, sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar kunnen doorwerken. Ook gaat het hierbij om veerkracht en doorzettingsvermogen.
- Flow: op een positieve manier helemaal opgaan in het werk waardoor de tijd stil lijkt te staan.
- Toewijding: een sterke betrokkenheid bij het werk. Het werk wordt gezien als nuttig en zinvol, inspirerend en uitdagend. Het roept gevoelens op van trots en enthousiasme.



Ontwikkelfase



In dit hoofdstuk wordt gekeken in welke ontwikkelfase je jezelf bevindt. In welke fase je jezelf bevindt is afhankelijk van een aantal zaken:

- Taakmotivatie: hoeveel voldoening en plezier geeft je baan.
- Taakvaardigheid: hoe goed kun je jouw taken uitvoeren. Denk hierbij aan bijvoorbeeld efficiëntie.
- Vakkennis: beschik je over de kennis en diploma's die nodig zijn voor het werk.
- Ontwikkeling: hoeveel mogelijkheden zijn er om je te ontwikkelen binnen het bedrijf.
- Uitdaging: is je baan uitdagend genoeg.

De drie ontwikkelfases waarin u zich kunt bevinden zijn als volgt:

Fase 1. Versterken taakbekwaamheid

Primair gericht op het verder ontwikkelen van kennis, het verder leren beheersen van het vak.

Fase 2. Verbreden en verdiepen

Gericht op het verbreden en verdiepen van je huidige competenties en vakmanschap.

Fase 3. Verder groeien of stabiliseren

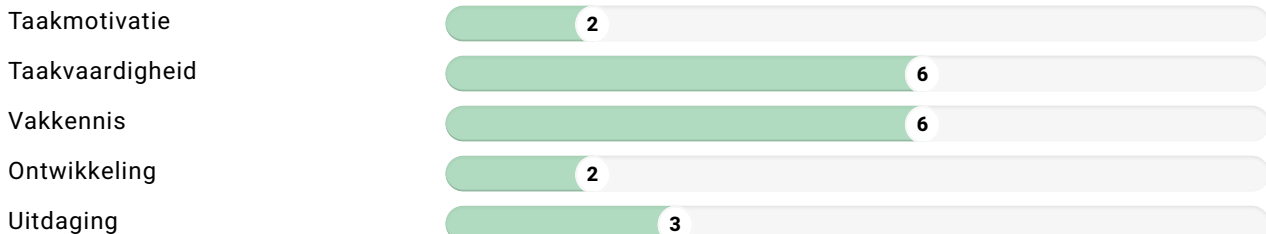
Je vakkennis, competenties en vaardigheid in je functie heb je verbreed en uitgediept. Fase 3 is gericht op overwegen om verder te groeien naar andere taken, of een andere functie, of in je huidige functie te stabiliseren.

Je bevindt je in de volgende ontwikkelfase:

Fase 3. Verder groeien of stabiliseren

Over het geheel genomen herken je je het meest in Fase 3. Binnen jouw huidige functie heb je jouw kennis, competenties en vakmanschap verder uitgediept. Het lijkt dat de huidige functie beperkt uitdagingen biedt en dat je binnen deze functie weinig ontwikkelingsmogelijkheden ervaart. Eigenlijk ben je er aan toe om verder te groeien naar andere taken of eventueel een andere functie. Het kan echter ook betekenen dat je tevreden bent met jouw functie, het bereikte niveau aan kennis en ervaring en jouw functie graag zo verder invulling blijft geven als je nu doet. Een vraag die je jezelf kunt stellen is: Ben je met jouw huidige situatie tevreden of zou je nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden willen creëren binnen jouw functie of in een andere functie? De volgende aspecten hebben bijgedragen aan jouw ontwikkelfase:

Stenscores



Toelichting op de gebruikte getallen

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

Stenscores hebben de volgende betekenissen:

Sten	Betekenis
1	Ver onder 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