

# RAPPORT NEDERLANDSE WERKWAARDENTEST



**Respondent:** Jill Voorbeeld  
**E-mailadres:** voorbeeld@testingtalents.nl  
**Geslacht:** vrouw  
**Leeftijd:** 30  
**Opleidingsniveau:** hbo  
**Vergelijkingsgroep:** De Nederlandse beroepsbevolking  
**Testdatum:** 5-10-2016



# 1. Inleiding

Uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat er 14 werkwaarden zijn die als fundamentele werkwaarden kunnen worden gezien. Wanneer je werk hebt waarin de werkwaarden die jij belangrijk vindt voldoende ruimte krijgen, dan neemt de kans dat je succesvol en gelukkig zult zijn in je werk toe. De mate waarin jij elk van de 14 waarden belangrijk vindt, wordt in dit rapport weergegeven.

## 1.1 Interpretatie

Bij het lezen van je rapport moet je twee dingen goed voor ogen houden. Ten eerste heeft een hoge of lage mate van belangrijkheid van een waarde voor jou geen betekenis in de zin van goed of slecht. Voor bepaalde functies kan het wel noodzakelijk zijn dat je bepaalde waarden belangrijker vindt dan anderen, voor andere functies juist helemaal niet.

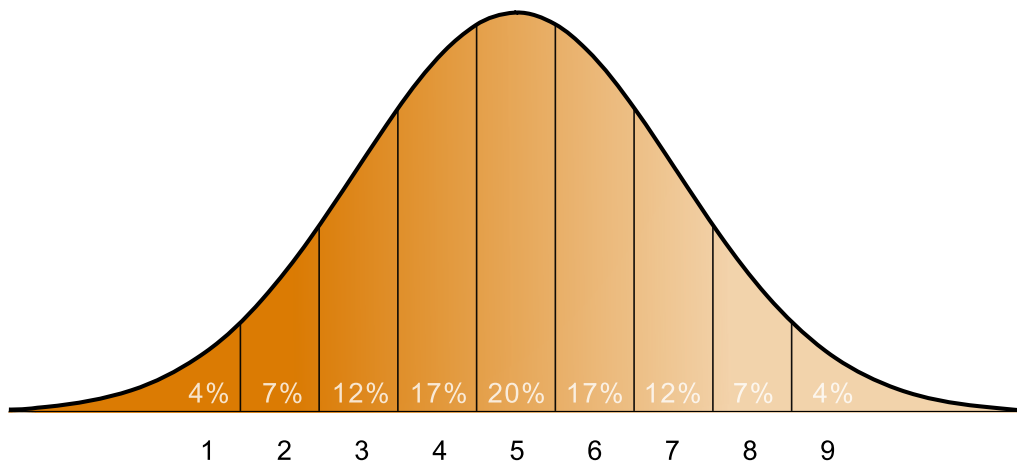
Ten tweede moet je je realiseren dat de mate waarin je iets belangrijk vindt relatief is ten opzichte van de groep mensen met wie je wordt vergeleken. Dit betekent dat je dus een bepaalde waarde meer of minder belangrijk vindt dan de vergelijkingsgroep. In dit geval een groep mensen die representatief is voor de Nederlandse beroepsbevolking vanaf MBO-opleidingsniveau.

## 1.2 Rapportage

In dit rapport wordt aangegeven hoe belangrijk je elk van 14 waarden vindt in vergelijking met de normgroep. Iedere waarde heeft een definitie die aangeeft wat de waarde inhoudt en betekent. Daarnaast heeft elke waarde ook een korte benaming om het makkelijk te maken over het rapport te praten met anderen. Kijk echter voor de betekenis van een werkwaarde vooral naar de gegeven definitie.

## 1.3 Interpretatie van scores

In de figuur hieronder zie je een voorbeeld van de verdeling van scores van de normgroep op een willekeurige werkwaarde. Deze verdeling is opgedeeld in negen vakjes (stanine scores) waarin in elk een bepaald percentage mensen zich bevindt. Het vijfde vakje vertegenwoordigt de 20% van de mensen die een gemiddelde score hadden. Bij score 1 geldt dus dat die score door 4% van de mensen wordt behaald, 96% van de mensen uit de normgroep zeggen de waarde belangrijker voor zichzelf te vinden.



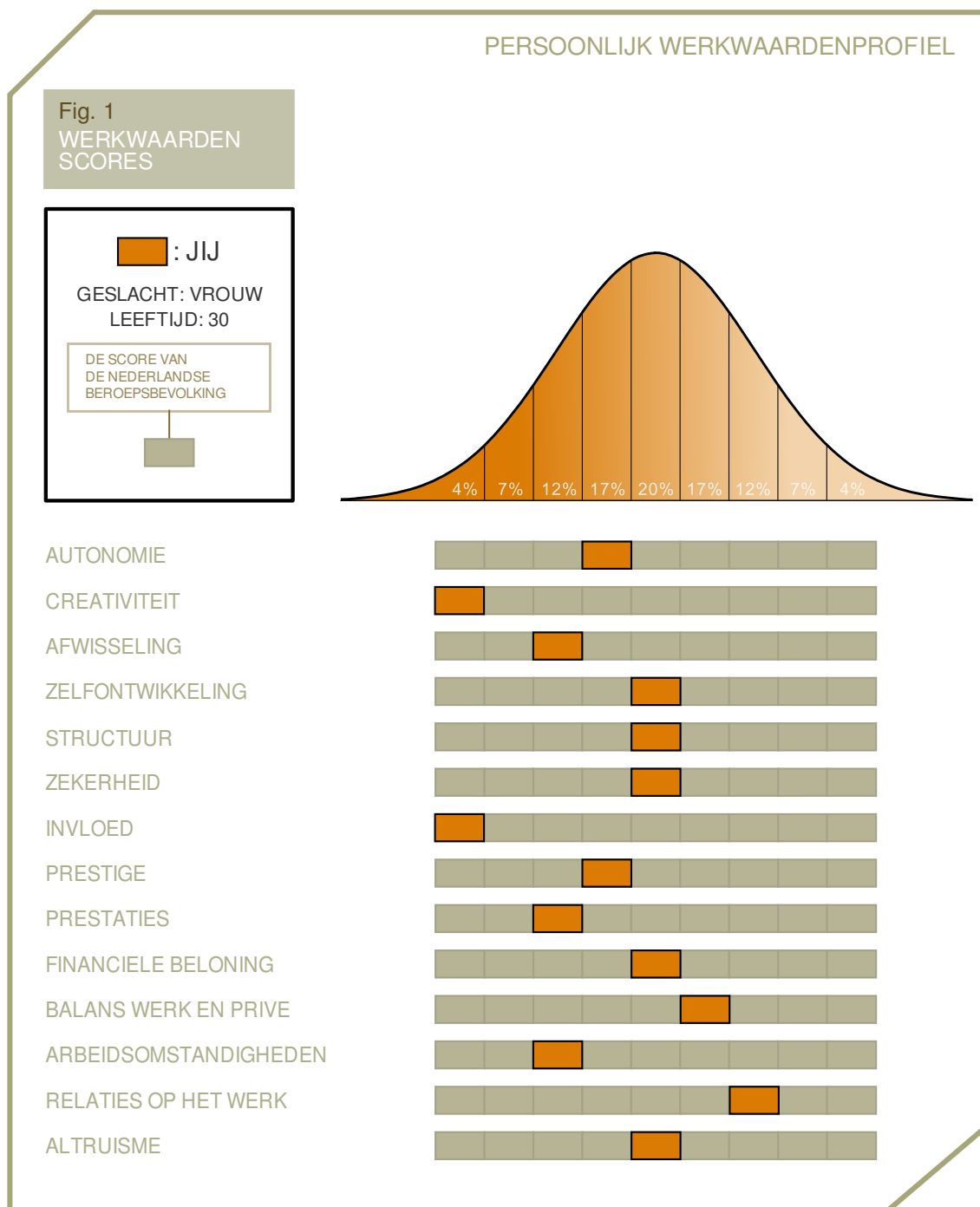
In het rapport worden de onderstaande tekstuele scores gebruikt. Wanneer je op een schaal bijvoorbeeld een score hebt die overeenkomt met positie 4 in de verdeling hierboven zal bij de uitslag staan dat je op deze schaal 'net onder gemiddeld' scoorde ten opzichte van de normgroep.

Positie	Tekstuele indeling
1	zeer laag
2	laag
3	onder gemiddeld
4	net onder gemiddeld
5	gemiddeld
6	net boven gemiddeld
7	boven gemiddeld
8	hoog
9	zeer hoog

## 2. Je persoonlijk waardenprofiel

Hieronder volgt nu grafisch je score op elk van de 14 werkwaarden. Bepaal daarin welke vier werkwaarden het belangrijkste voor je zijn. Daarmee heb je een persoonlijke waardenprofiel gedefinieerd. Na de grafische weergave vind je verdere uitleg voor iedere werkwaarde apart waarmee je scores worden toegelicht.

Dit rapport wordt afgesloten met verdere uitleg over waardenprofielen en over wat waarden betekenen voor beroepskeuze en bedrijfskeuze.



## 2.1 Autonomie

Werk waarvan jij zelf de inhoud bepaalt en dat je op je eigen manier kunt uitvoeren. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **net onder gemiddeld** op deze waarde.

Zelf kiezen wat je gaat doen en ook wanneer je het doet, is voor mensen die hoog scoren op deze werkwaarde van belang. Dit terwijl mensen die aangeven dat deze werkwaarde veel minder belangrijk voor hen is het niet erg vinden om gerichte opdrachten te krijgen van een ander. Bij meer autonomie hoort ook meer verantwoordelijkheid en mensen die veel waarde hechten aan deze werkwaarde hebben daar dan ook geen moeite mee.

Zelf de zeggenschap voeren over je werkzaamheden is voor jou niet erg belangrijk. Dat anderen bepalen wat je moet doen en ook wanneer is voor jou dan ook niet echt nodig. Onthoud dat voor de meeste mensen een zekere mate van zelfstandigheid altijd wel belangrijk gevonden wordt. Voor jou is dit ook wel het geval.

De werkwaarde autonomie is een duidelijke tegenhanger van de werkwaarde structuur. Maar bij structuur gaat het vooral om de taak terwijl bij autonomie het ook meer om persoonlijke zelfbeschikking gaat. Het zijn vooral hoger opgeleiden die meer waarde hechten aan autonomie. Daarbij is het enigszins zo dat naarmate mensen ouder worden deze werkwaarde in belang toeneemt. De werkwaarde autonomie vind je in de praktijk ook terug onder benamingen als 'onafhankelijkheid', 'zelfbeschikking' en 'zelfstandigheid'.

## 2.2 Creativiteit

Werk waarin ruimte bestaat om vernieuwende ideeën te bedenken. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **zeer laag** op deze waarde.

Mensen die hoog scoren op deze werkwaarde zullen meer dan anderen hun fantasie willen gebruiken in hun werk. Nieuwe en originele dingen bedenken geeft hen voldoening. Ook het bedenken van innovatieve oplossingen voor problemen is een vorm van creativiteit waar zij duidelijk meer mee hebben dan zij die veel minder aan deze werkwaarde hechten. Maar let op. In het algemeen geldt dat veel mensen de werkwaarde creativiteit belangrijk vinden in hun werk. Vrijwel iedereen bijvoorbeeld wil graag eigen ideeën in zijn of haar werk kunnen stoppen. Een lagere score op deze werkwaarde geeft dan ook niet aan dat iemand creativiteit volstrekt onbelangrijk vindt. Het geeft slechts aan dat iemand het minder belangrijk vindt dan de gemiddelde Nederlander en die hecht behoorlijk aan creativiteit.

Voor jou is het duidelijk minder belangrijk dat je in je werk ruimte vindt en krijgt om vernieuwende ideeën in te brengen. Ook hecht je duidelijk niet veel waarde aan het hebben van voldoende mogelijkheden in een baan om eigen en originele oplossingen te bedenken.

Werken bij een kleiner bedrijf kan soms makkelijker ruimte bieden voor creativiteit omdat functies soms breder zijn en kleinere bedrijven makkelijker en sneller kunnen veranderen. Bij grote bedrijven daarentegen zijn er soms juist specialistische functies te vinden die heel sterk focussen op creativiteit. Bijvoorbeeld bij een R&D afdeling.

Mannen scoren in zijn algemeenheid een klein beetje hoger op deze werkwaarde dan

vrouwen en hoger opgeleiden weer een klein beetje meer dan middelbaar opgeleiden. In de dagelijkse praktijk kun je de werkwaarde creativiteit ook terugvinden in waarden en competenties als 'problemen oplossen', 'originaliteit' en 'innovatie'.

## 2.3 Afwisseling

Werk dat afwisseling en variërende werkzaamheden biedt. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **onder gemiddeld** op deze waarde.

Variatie en afwisseling zijn voor veel mensen belangrijk in hun werk. Meestal neemt dat dan de vorm aan van het werken aan verschillende dingen tegelijkertijd of soms zelfs avontuurlijk of spannend werk. Werk met slechts één vaste taak is voor mensen die hoog scoren op deze werkwaarde zeer onbevredigend. Voor mensen die laag scoren op deze werkwaarde geldt veel eerder dan voor anderen dat regelmaat en constantheid in hun werk gewaardeerd en belangrijk gevonden worden.

Het is voor jou niet erg noodzakelijk dat je variatie en afwisseling in je werkzaamheden hebt. Nieuwe mensen ontmoeten, aan meerdere dingen tegelijkertijd werken en verschillende taken hebben is voor jou dan ook weinig van belang.

De werkwaarde afwisseling hangt duidelijk samen met de werkwaarde creativiteit. Een hoge score op de één gaat dus relatief vaak samen met een hoge score op de ander. Mannen en vrouwen vinden afwisseling overigens even belangrijk. Ook zijn er geen verschillen voor mensen van verschillende leeftijden op opleidingsniveaus. Afwisseling wordt ook wel 'variatie' genoemd of 'werk met diverse werkzaamheden'. In de praktijk wordt vaak van mensen die gevarieerd werk moeten doen gevraagd dat ze voldoende flexibel zijn.

## 2.4 Zelfontwikkeling

Werk waarin ruimte is voor de ambitie om jezelf persoonlijk en in je werk verder te ontwikkelen. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **gemiddeld** op deze waarde.

Jezelf willen ontwikkelen kan op veel manieren en deze werkwaarde weerspiegelt hoe belangrijk je die vindt. Je kunt bijvoorbeeld nieuwe vaardigheden ontwikkelen, algemene kennis opdoen of specifiek groeien in je vakgebied. Maar ook op het persoonlijke vlak kun je de uitdaging zoeken. Nieuwe kanten aan jezelf willen ontdekken en het beste uit jezelf halen, zijn zaken die voor mensen die hechten aan de werkwaarde zelfontwikkeling belangrijker dan voor hen die laag scoren. Zelfontwikkeling kost tijd, energie en moeite en dat moet je er wel voor over hebben. Maar vrijwel iedereen vindt zelfontwikkeling van belang. Mensen die heel laag scoren op deze werkwaarde zullen dus nog zeker wel enig belang hechten aan hun ontwikkeling. Mensen die gemiddeld of hoger scoren staan er ruimschoots voor open.

Jezelf in je werk en persoonlijk sterk ontwikkelen vind jij gemiddeld belangrijk. Dat betekent dan ook dat je zaken als doorlopende persoonlijke groei en flinke uitdagingen voldoende wilt terug zien in je werk.

Er zijn geen duidelijke verschillen in de mate waarin mannen versus vrouwen of jongeren

versus ouderen zelfontwikkeling belangrijk vinden. Deze werkwaarde wordt wellicht net iets meer door hoger opgeleide ouderen belangrijk gevonden. Andere termen die gebruikt worden in relatie tot zelfontwikkeling zijn 'ontplooiing', 'persoonlijke groei' en 'professionele ontwikkeling'.

## 2.5 Structuur

Werk dat bestaat uit vaste werkzaamheden en routines. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **gemiddeld** op deze waarde.

Weten waar je aan toe bent en wat je moet doen is voor mensen die hoog scoren op deze werkwaarde belangrijk in hun werk. Vaste kaders, heldere regels en een eenduidige taak bieden overzicht en voorkomen onverwachte onduidelijkheden. Mensen die lager scoren op deze werkwaarde hebben juist geen behoefte aan een vast omschreven takenpakket en vinden een strikte structuur niet van belang. Mensen die hoog scoren op deze werkwaarde vinden het vaak prima dat iemand anders aangeeft wat ze moeten doen.

Structuur is voor jou gemiddeld belangrijk. Dat betekent dat je een lichte voorkeur hebt voor werk met heldere kaders en vaste regels. Werk met veel structuur wordt verder meestal gekenmerkt door een beperkt takenpakket en verteld krijgen wat je moet doen. Ook dat is voor jou dus gemiddeld belangrijk in je werk.

Mensen met een middelbare opleiding vinden structuur vaker belangrijk dan mensen met een hogere opleiding. In uitvoerend werk zit relatief meer structuur dan in werk waarin denken en leidinggeven voorop staat.

## 2.6 Zekerheid

Werk met zekerheid over je baan en toekomst. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **gemiddeld** op deze waarde.

Mensen die hoger scoren op deze werkwaarde hebben net zoals de meeste mensen behoefte aan een vast contract en de financiële zekerheid die dat biedt. Mensen die weinig belang hechten aan deze waarde zullen minder moeite hebben met onduidelijkheid over de toekomst van hun baan of een tijdelijk contract. Overigens geldt voor vrijwel iedereen dat er wel altijd belang wordt gehecht aan de betrouwbaarheid van een werkgever.

Voor jou geldt dat je wel enige zekerheden wilt hebben in je werk. Denk daarbij bijvoorbeeld aan dingen als baanzekerheid en een duidelijk toekomstperspectief.

Zekerheid hangt redelijk sterk samen met de mate waarin iemand ook de werkwaarde structuur belangrijk vindt. Net als bij structuur geldt ook voor zekerheid dat middelbaar opgeleiden hier iets meer belang aan hechten dan hoger opgeleiden. Voor mannen of vrouwen of verschillende leeftijdsgroepen zijn er geen noemenswaardige verschillen met betrekking tot deze werkwaarde.

## 2.7 Invloed



Werk waarin je bepaalt wat anderen moeten doen en invloed hebt op beslissingen. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **zeer laag** op deze waarde.

Invloed willen hebben betekent dat je mee wilt praten over belangrijke beslissingen en dat je invloed hebt op de organisatie. Mensen die echt veel belang hechten aan deze werkwaarde zullen daarbij ook over anderen willen beslissen en gericht aan hen kunnen vertellen wat zij moeten doen. Veel mensen vinden overigens wel dat hun werk voldoende verantwoordelijkheid met zich mee moet brengen waardoor ze altijd een bepaalde mate van invloed en gelding hebben. Mensen die echt lager scoren op deze werkwaarde geven weinig om het hebben van inspraak en beslissingsbevoegdheid.

Je wilt binnen een organisatie helemaal niet meepraten over de belangrijke beslissingen. Bepalen wat anderen moeten doen is absoluut niet iets dat past in het werk dat jij wilt doen.

Het is niet het geval dat mannen duidelijk meer belang hechten aan invloed dan vrouwen. Ook leeftijd of opleidingsniveau zegt niets over de mate waarin iemand belang hecht aan deze werkwaarde. Termen als 'macht', 'leidinggeven' en 'verantwoordelijkheid' zijn verbonden met de werkwaarde invloed.

## 2.8 Prestige

Werk waaraan je status en aanzien kunt ontlenen. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **net onder gemiddeld** op deze waarde.

Voor anderen en de maatschappij als geheel geldt dat ze voor bepaalde typen werk meer waardering hebben dan voor ander soort werk. Voor mensen die hechten aan de werkwaarde prestige is het belangrijk om werk te hebben waar anderen van onder de indruk zijn en waar tegen opgekeken wordt. Vanzelfsprekend zal niemand graag werk doen dat geen enkel maatschappelijk aanzien geniet, maar mensen die laag scoren op deze werkwaarde geven duidelijk minder om de mening van anderen over hun werk dan mensen die prestige wel belangrijk vinden.

Voor jou zullen de status en aanzien van werk minder een rol spelen bij het kiezen van een baan of de mate van tevredenheid die je ervaart in je werk. Hoe anderen en de maatschappij aankijken tegen bepaald werk heeft op jou een geringe invloed.

De werkwaarde prestige hangt enigszins positief samen met de werkwaarden financiële beloning en invloed. Voor mensen die hoger opgeleid zijn lijkt prestige iets belangrijker dan voor mensen die middelbaar zijn opgeleid.

## 2.9 Prestaties

Werk waarin ambitie en individuele prestaties gewaardeerd en beloond worden. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **onder gemiddeld** op deze waarde.

Voor mensen die gemiddeld of hoger scoren op de werkwaarde prestaties is het belangrijk om hun gedrevenheid in hun werk kwijt te kunnen. Daarbij is het zeker ook belangrijk dat dergelijke inspanningen iets opleveren. Dat kan een positieve beoordeling zijn of een

beloning maar ook puur voor iemand zelf kan het heel bevredigend zijn om te laten zien wat hij of zij kan. Mensen die heel laag scoren op deze werkwaarde zullen duidelijk minder de behoefte voelen om zich te onderscheiden en zijn wellicht van nature wat sneller tevreden.

Voor jou geldt dat je weinig belang hecht aan het leveren van prestaties en de mogelijke consequenties daarvan. Denk daarbij aan dingen als je onderscheiden van collega's, allerlei beloningen of het bevredigen van eigen ambities.

Andere gebruikte benamingen voor deze werkwaarde zijn ook wel eens 'ambitie', 'drive' of 'prestatie-motief'. Onder jongeren lijkt het zo te zijn dat hoger opgeleiden hier net iets hoger op scoren dan middelbaar opgeleiden al is het verschil maar klein. Verder zijn er geen andere verschillen tussen leeftijdsgroepen of op basis van geslacht voor deze werkwaarde. Hoge scores op prestaties gaan relatief wat vaker samen met lagere scores op altruïsme maar juist met hogere scores op financiële beloning en invloed.

## 2.10 Financiële beloning

Werk waarmee je veel geld verdient. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **gemiddeld** op deze waarde.

Veel geld verdienen is niet voor iedereen belangrijk zolang het maar wel genoeg is om voldoende leuke dingen te kunnen doen. Voor mensen die heel hoog scoren op deze schaal geldt dat een hoog salaris ook echt heel belangrijk is en dat ze bij voorkeur meer willen verdienen dan anderen. Voor mensen die minder belang hechten aan de financiële beloning geldt dat ze minder snel op zoek zullen zijn naar werk waarin bonussen verdiend kunnen worden of een dertiende maand aan salaris wordt uitgekeerd.

Voor jou is in zijn algemeenheid de financiële beloning van werk gemiddeld belangrijk.

Of iemand een man of vrouw is, hoog of middelbaar opgeleid, jong of oud zegt weinig over de mate waarin iemand belang hecht aan veel geld verdienen. In al deze gevallen kan het veel of weinig van belang zijn. Wellicht dat mensen wanneer ze ouder worden de relativiteit van geld wel meer gaan inzien, maar dat verandert weinig aan het eventuele belang dat ze eraan hechten. Een term die wel eens wordt gebruikt in plaats van financiële beloning is 'materialisme' of 'instrumentaliteit van de beloning'. Dat laatste heeft dan betrekking op de mate waarin de financiële beloning toereikend is voor de dingen die je er mee wilt doen.

## 2.11 Balans werk en privé

Werk dat goed samengaat met je privé-leven en gunstig aansluit op je vrije tijd. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **net boven gemiddeld** op deze waarde.

Mensen die veel belang hechten aan de werkwaarde balans werk en privé zullen in hun werk vooral waarde hechten aan gunstige werktijden, pauzes wanneer nodig en vakanties wanneer hen dat persoonlijk het beste uitkomt. Een goede balans tussen privé-tijd en werktijd is voor hen van groot belang. Hoewel niemand een verstoring van zijn privé-leven door zijn werk zal waarderen geldt voor mensen die lager scoren op deze werkwaarde dan ze dit minder erg vinden dan anderen.

Werktijd en privé-tijd horen behoorlijk gescheiden te zijn en gunstig op elkaar aan te sluiten voor jou. Wanneer werk invloed heeft op je persoonlijke leven is dat voor jou dan ook redelijk storend.

Het lijkt logisch dat er levensfasen zijn waarin de balans tussen werk en privé belangrijker is. Denk bijvoorbeeld aan jonge ouders. Toch is dit maar zeer beperkt waar. In het algemeen geldt dat jongeren en mensen in de leeftijd van gezinsvorming slechts net iets meer belang hechten aan een goede balans tussen werk en privé dan ouderen. Ook zijn er geen noemenswaardige verschillen tussen mannen en vrouwen. De balans tussen werk en privé als werkwaarde is daarmee vrij universeel verdeeld over mensen.

## 2.12 Arbeidsomstandigheden

Werk dat wordt uitgevoerd in een mooi gebouw op een prettige werkplek onder gunstige arbeidsomstandigheden. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **onder gemiddeld** op deze waarde.

Een aangename werkplek is eigenlijk voor het merendeel van alle mensen van belang. Vooral goed werkende apparatuur, een juiste sfeer en bij voorkeur een eigen en ruime werkplek worden dan als belangrijk ervaren. Voor mensen die duidelijk hoger scoren op deze werkwaarde zal bovendien gelden dat ze daarbij meer dan anderen waarde hechten aan bijvoorbeeld het uiterlijk en de locatie van het gebouw waar ze werken. Mensen die lager scoren op deze werkwaarde geven relatief juist minder om de kwaliteit van de parkeerplekken of de kantine.

Een erg prettige en comfortabele werkplek is iets dat voor jou niet noodzakelijk is. De verdere omgeving en uitstraling van een gebouw en de faciliteiten is daarbij iets dat je wat onbelangrijk vindt.

Mensen die hoger scoren op deze werkwaarde zullen relatief vaker ook hoger scoren op de werkwaarde balans werk en privé. Of mensen belang hechten aan de arbeidsomstandigheden heeft niets te maken met hoe oud ze zijn, wat hun opleidingsniveau is of dat ze man dan wel vrouw zijn.

## 2.13 Relaties op het werk

Werk waarin er een prettige sociale omgang is met leuke collega's. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **boven gemiddeld** op deze waarde.

De sociale sfeer op het werk is voor nagenoeg iedereen belangrijk. Vooral het hebben van aangename collega's en een positieve interactie met hen en leidinggevenden is iets dat stevast als belangrijk tot zeer belangrijk wordt gezien. Een hogere of een lagere score op de werkwaarde relaties op het werk betekent dan ook niet dat iemand echt weinig dan wel echt veel belang aan deze werkwaarde hecht. Iedereen vindt het wel belangrijk. Alleen voor echt hoge scores of zeer lage scores kun je zeggen dat iemand er echt veel of juist echt weinig aan hecht.

Voor jou geldt dat het belang dat je hecht aan een goede omgang met collega's duidelijk

groot is. Tot een goede omgang horen zaken als veel gezelligheid, saamhorigheid en in zijn algemeenheid goed kunnen opschieten met collega's en leidinggevenden.

Het is opvallend dat de meeste mensen de sociale omgang met collega's bij voorkeur tot de werksituatie beperken. Personeelsuitstapjes bijvoorbeeld worden door de meerderheid als minder belangrijk gevonden. De mate waarin mensen een scheiding wensen tussen werk en privé speelt hierin mede een rol. De werkwaarde relaties op het werk hangt positief samen met de waarde arbeidsomstandigheden. Scoor je hoog op de één dan scoor je waarschijnlijk ook hoger op de ander. Deze werkwaarde wordt ook wel 'omgang met collega's' of 'collegialiteit' of zelfs 'gezelligheid' genoemd.

## 2.14 Altruïsme

Werk waarin je je inzet voor anderen. Ten opzichte van de normgroep scoorde je **gemiddeld** op deze waarde.

Hoezeer je het belangrijk vindt om iets te betekenen voor anderen wordt in de werkwaarde altruïsme gereflecteerd. Anderen helpen en van dienst zijn, is iets dat mensen die aan deze werkwaarde hechten in hun werk dan ook terug willen zien. Werk doen dat nuttig is voor de maatschappij in het algemeen heeft voor hen de voorkeur boven werk waarin eigen gewin voorop staat. Mensen die laag scoren zijn het vaker eens met de stelling dat hun eigen belang belangrijk is. Over het algemeen geldt dat betekenisvol zijn voor anderen en anderen helpen voor het overgrote deel van alle Nederlanders belangrijk is. Lagere scores geven daarom niet aan dat altruïsme een onbelangrijke werkwaarde gevonden wordt. Wel geeft het aan dat zij niet perse werk zoeken waarin de inzet voor anderen een erg belangrijk onderdeel is.

Jezelf helemaal geven voor anderen en mensen helpen vind jij van belang in werk.

Het zal niet verbazen dat mensen die heel hoog scoren op de werkwaarde altruïsme doorgaans iets minder hechten aan hoge financiële beloningen. Ook op de werkwaarde autonomie scoren ze relatief vaker lager. Daarbij geldt ook dat zij nog meer dan anderen vinden dat een goede sociale omgang met collega's belangrijk is. Vrouwen scoren over het algemeen net iets hoger op deze werkwaarde dan mannen.

# 3. Waardenprofielen

Een profiel wordt gevormd door een specifiek scorepatroon op de werkwaarden. Hieronder staat jouw profiel gedefinieerd door de werkwaarden op volgorde te zetten van meest belangrijk tot minst belangrijk voor jou. De waarden die voor jou het meest belangrijk zijn, maar soms juist ook die voor jou het minst belangrijk zijn, karakteriseren de dingen die jij echt belangrijk of onbelangrijk vindt om terug te vinden in werk.

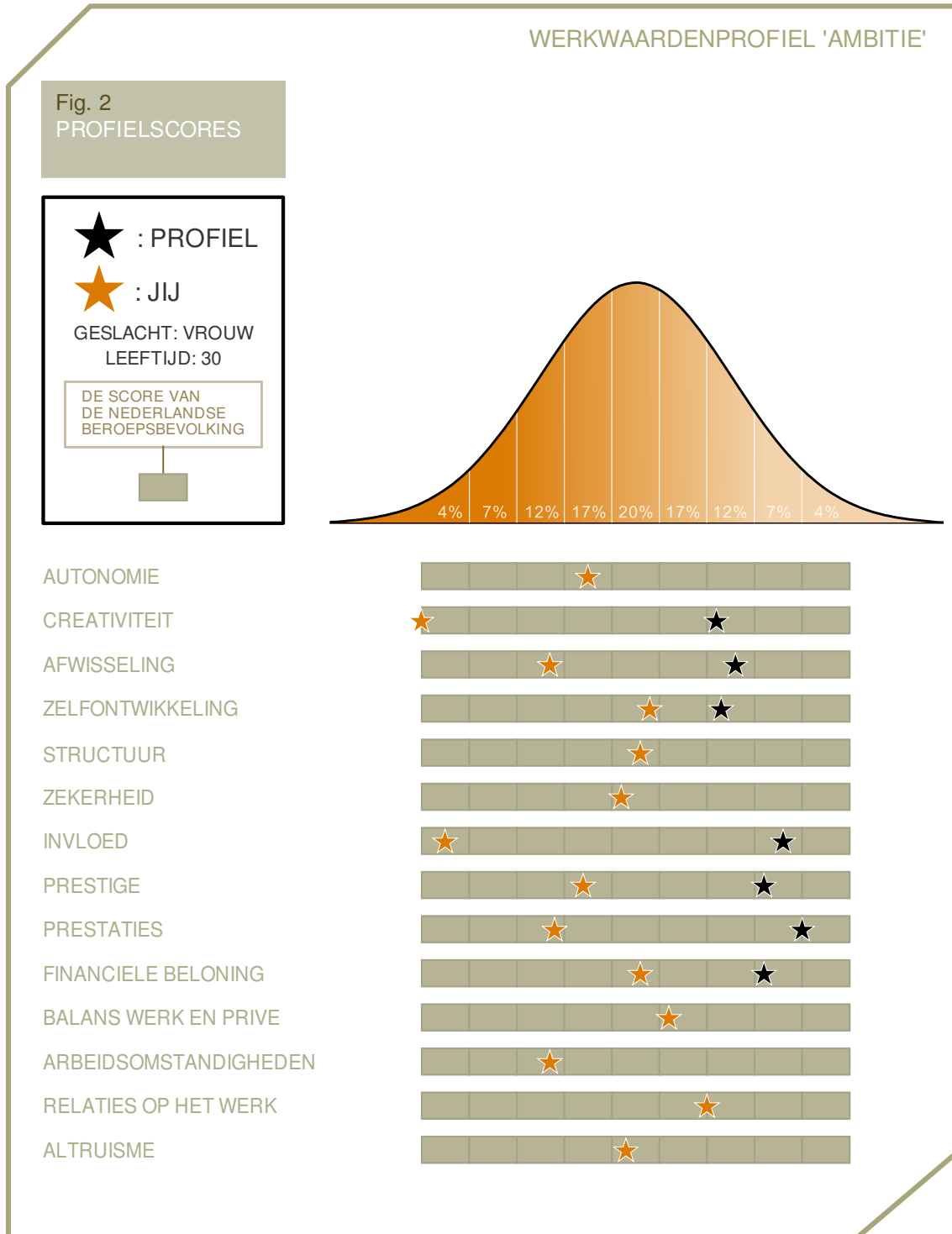
Schaalnaam	Stanine score
Relaties op het werk	7
Balans werk en privé	6
Zelfontwikkeling	5
Financiële beloning	5
Structuur	5
Altruïsme	5
Zekerheid	5
Autonomie	4
Prestige	4
Prestaties	3
Afwisseling	3
Arbeidsomstandigheden	3
Invloed	1
Creativiteit	1

## 3.1 Typische waardenprofielen

Hoewel ieder mens uniek is, waardoor iedere mix van scores kan voorkomen, zijn er toch waarden die statistisch blijken samen te hangen en daarmee profielen opleveren die vaker voorkomen. Uit statistische analyse blijkt dat er zeker vier herkenbare clusters zijn van waarden. Deze clusters kunnen vrijblijvend benoemd worden als 'ambitie', 'zelfstandig', 'conventioneel' en 'mensgericht'. Met enig voorstellingsvermogen zijn de clusters te beschrijven als prototypische waardeprofielen. Hieronder worden ze kort gekarakteriseerd waardoor je voor jezelf kunt kijken in hoeverre elk ervan op je van toepassing zou kunnen zijn. Let wel, dit is nooit iets absoluuts, het zijn stereotypische profielen en niemand zal dus precies een bepaald profiel exact hebben.

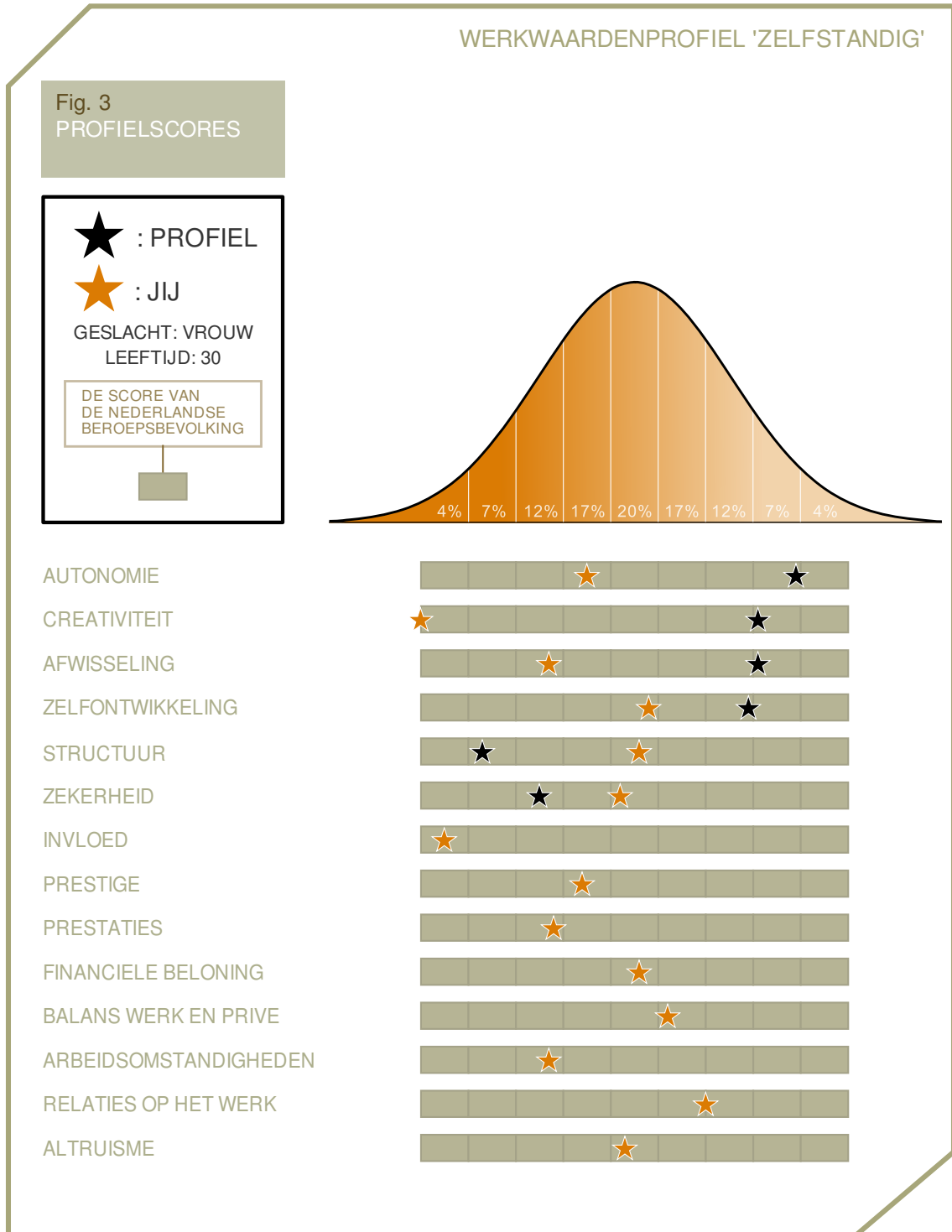
## 3.2 Het 'ambitie' profiel

Dit profiel wordt gekenmerkt door hogere scores op vooral Prestaties en Invloed maar ook op Prestige en Financiële beloning. Ook aan waarden als Creativiteit, Afwisseling en Zelfontwikkeling wordt binnen dit profiel een meer dan gemiddeld belang toegedicht.



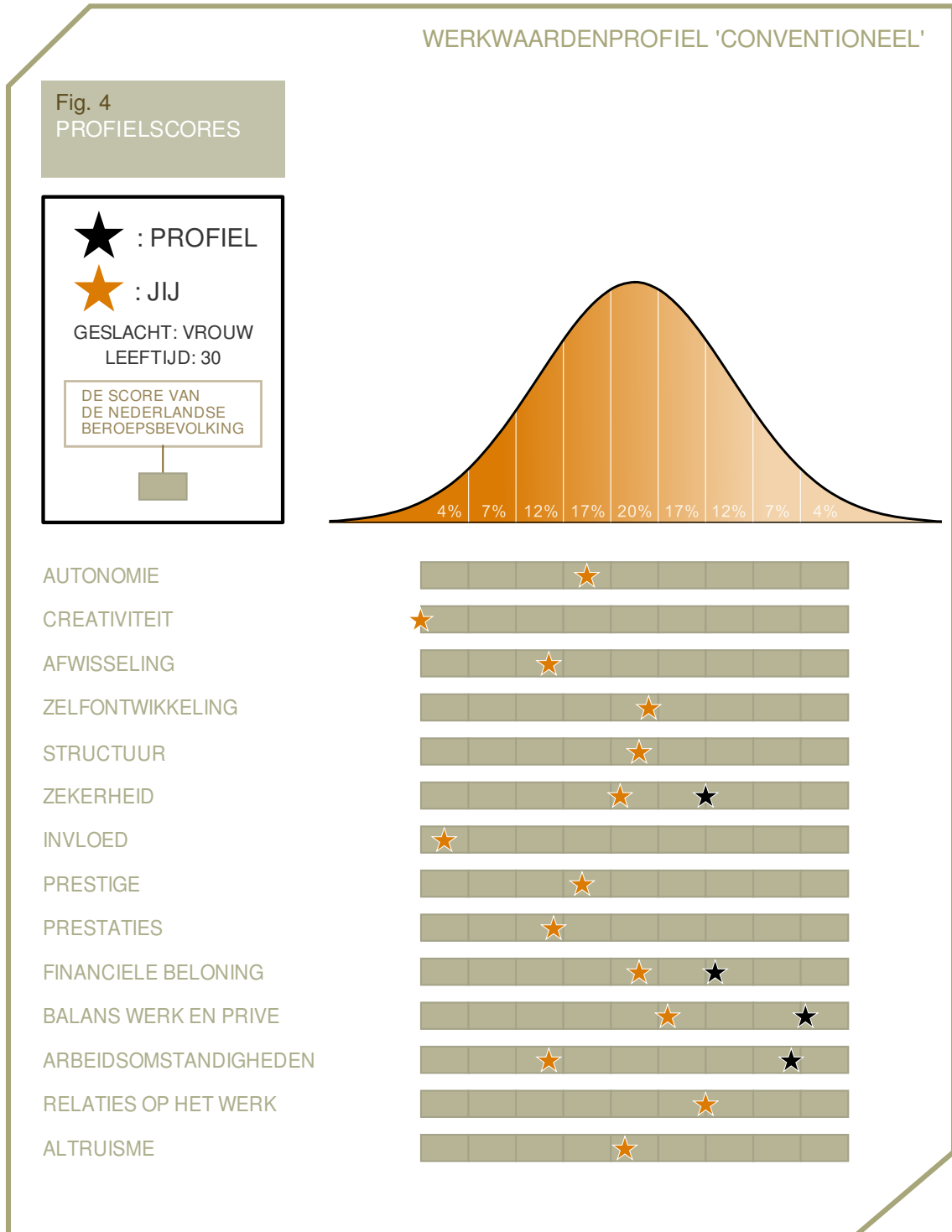
### 3.3 Het 'zelfstandig' profiel

Autonomie is van groot belang in dit profiel. Dit terwijl Structuur en Zekerheid juist als onbelangrijk bestempeld worden. Aan Creativiteit, Afwisseling en Zelfontwikkeling wordt binnen dit profiel duidelijk meer dan gemiddeld belang gehecht.



### 3.4 Het 'conventioneel' profiel

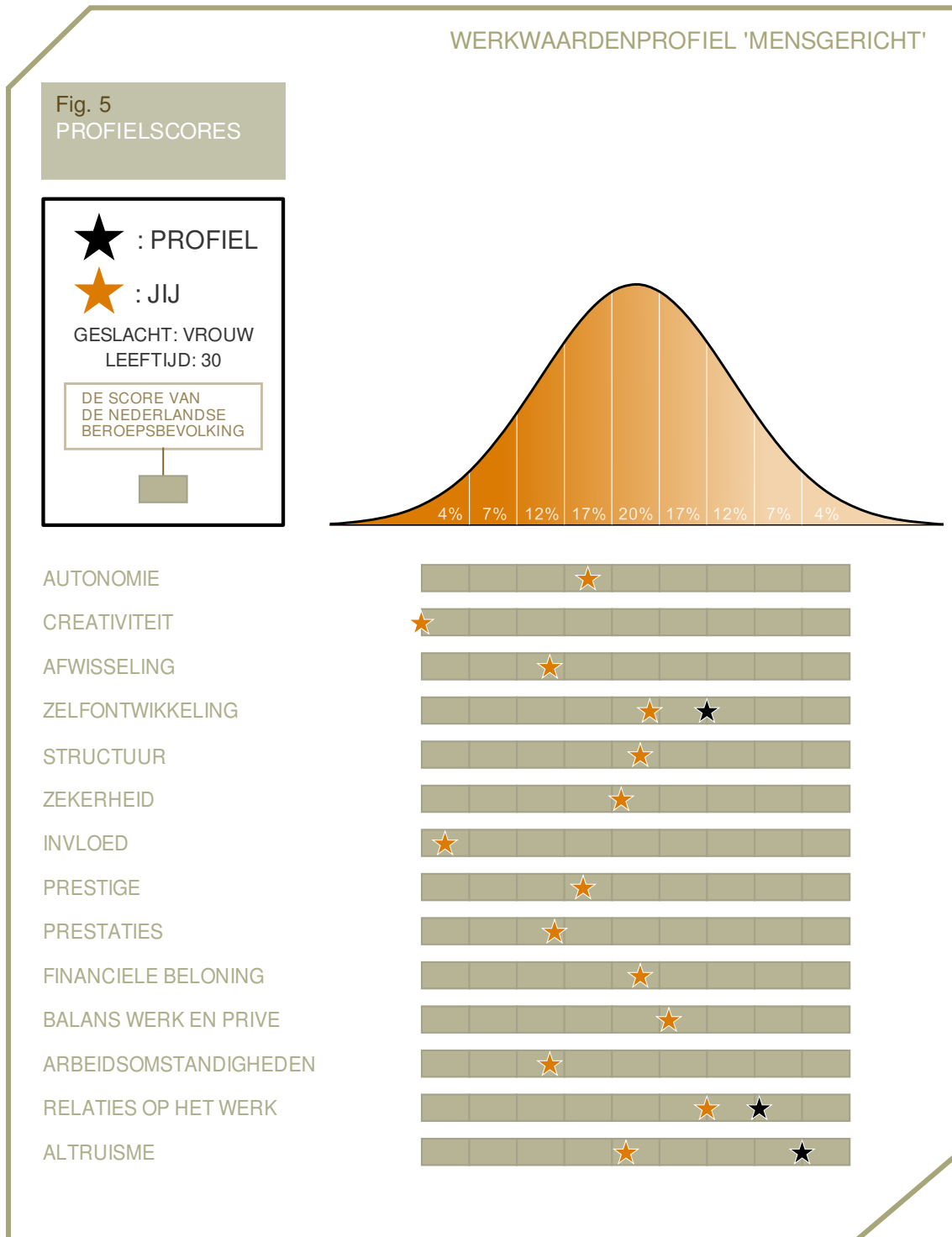
Binnen dit profiel springt een hoge score op Balans werk en privé er duidelijk uit samen met een hogere score op Arbeidsomstandigheden. Aan Financiële beloning en aan Zekerheid wordt bovengemiddeld belang gehecht.





## 3.5 Het 'mensgericht' profiel

Dit profiel bestaat uit slechts drie naar voren springende waarden. Een hoge score op Altruïsme is het meest kenmerkend samen met een hogere score op Relaties op het werk. Ook is binnen dit profiel de kans groot dat de score op Zelfontwikkeling boven het gemiddelde ligt.



## 4. Waardepatronen en beroepsinteresse

Voorkeuren voor specifieke waarden of bepaalde waarden patronen voorspellen 'beroepsinteresse'. Eris zelfs geopperd dat waarden een betere voorspellende waarde hebben dan persoonlijkheidstrekken.

Doordat de vragen in de werkwaardentest allemaal direct betrekking hebben op werk is het mogelijk om de resultaten direct te vertalen naar passende werksituaties. De aansluiting van beroepen naar bepaalde werkwaarden of waarden patronen blijft echter niet eenduidig. De specifieke kenmerken van een beroep en de exacte werkomstandigheden waarin het beroep dient te worden uitgeoefend moeten in meer detail worden bekeken. Een voorbeeld kan dit verhelderen. Een arts die lijken opensnijdt om een doodsoorzaak vast te stellen kan hele andere waarden van belang vinden dan een arts die kinderen met kanker wil helpen. Een arts die hartkwalen behandelt kan zijn vak gekozen hebben om mensen te helpen of puur vanwege prestige en financiële beloning.

In grote lijnen valt uit de wetenschappelijke literatuur op te tekenen dat een waarde als 'Invloed' samenhangt met ondernemende beroepen en verkoopwerkzaamheden, waarden als 'Altruïsme' en 'Relaties op het werk' hangen samen met sociale beroepen. De waarde 'Financiële beloning' heeft waarschijnlijk juist een negatieve voorspellende waarde voor sociale beroepen.

Uit dit onderzoek blijkt vooral dat 'Invloed' en 'Prestaties' samenhangen met leidinggevende functies en dat het profiel 'mensgericht' kan samenhangen met sociale beroepen.

# 5. Arbeidstevredenheid en werkwaarden

In zijn algemeenheid lijkt het logisch dat een goede match tussen iemands eigen waarden en die van zijn/haar baan, omgeving of organisatie zal leiden tot tevredenheid. Er is inderdaad bewijs dat waarden belangrijk zijn voor het kiezen van een juiste opleiding of baan.

Wanneer mensen ervaren dat hun waarden goed overeenstemmen met die van de organisatie waar ze werken dan zijn ze tevreden en voelen ze zich verbonden met de organisatie. Dit terwijl een slechte overeenstemming tussen de eigen en organisatiewaarden kan leiden tot emotionele en lichamelijke klachten, slecht presteren en zelfs tot ontslag. Specifiek ook de overeenstemming tussen de eigen waarden en die van de direct leidinggevende zal leiden tot betere werkprestaties en grotere arbeidstevredenheid.

## 6. Constantheid van belang van werkwaarden

Kenmerkend voor werkwaarden is dat het belang dat eraan wordt gehecht kan variëren. Dit in tegenstelling tot persoonlijkheidskenmerken waarvan wordt verondersteld dat deze constant zijn. Waarden die aan het begin van een carrière nog als zeer belangrijk worden bestempeld kunnen op een later moment zelfs volledig onbelangrijk worden genoemd.

# 7. Waarden en bedrijfscultuur

Elke organisatie heeft een specifieke bedrijfscultuur. Deze cultuur kun je zien als de gemene deler die bestaat tussen iedereen in het bedrijf over hoe het er dagelijks aan toe gaat. Allerlei regels die soms expliciet maar vaak ook impliciet bestaan, bepalen het onderlinge gedrag maar ook het gedrag naar buiten toe zoals bijvoorbeeld naar klanten. De kern van de bedrijfscultuur wordt meestal gevormd door de (werk)waarden die heersen. Die waarden vind je vaak heel expliciet terug in de symbolen, helden en rituelen die een bedrijf kan hebben.

## 7.1 Symbolen en slogans

Vaak hanteren bedrijven symbolen of pakkende slogans of credo's om van hun bedrijfscultuur hun imago te maken. Een veel aangehaald voorbeeld hierin is het 'don't be evil' van Google waarmee het een vriendelijk imago heeft neergezet zowel naar klanten als ook naar het eigen personeel. Werkwaarden als altruïsme, zelfontwikkeling, arbeidsomstandigheden en levensstijl die je ook in deze test hebt leren kennen, zie je hier in terug.

## 7.2 Helden

Een speciale rol is soms weggelegd voor specifieke helden. Het is opmerkelijk om te zien hoezeer in sommige organisaties slechts één persoon of rolmodel bepalend is voor cultuur, imago en koers van een bedrijf. Een duidelijk voorbeeld hierin was Steve Jobs bij Apple. Als Steve ziek was daalde de koers op de beurs. Het is eenvoudig om in te zien dat de afhankelijkheid die een bedrijf kan hebben van een enkele held een behoorlijk risico in zich draagt. Als zo iemand wegvalt, kan dat onverwachte en sterke effecten hebben. Anderzijds kan een dergelijke persoon ook bedrijfssucces veroorzaken door zijn of haar positieve waarden aan de organisatie op te leggen. Steve Jobs zorgde er bijna persoonlijk voor dat Apple een creatieve en innovatieve uitstraling had.

## 7.3 Rituelen en gedragsregels

Is het in een bedrijf gangbaar om samen te lunchen? Haal je koffie alleen voor jezelf of ben je dan eigenlijk verplicht om voor de hele afdeling te halen? Vertel je elkaar altijd ronduit waar het op staat, wordt er geroddeld, geldt er een 'dress-down Friday'? Elk bedrijf kent zijn eigen gedragsregels en rituelen. Veelal weerspiegelen die regels de waarden die heersen en soms ook zelfs direct de heersende verhoudingen. Denk aan een bedrijfsritueel als een sinterklaasviering waarbij de directeur het zelf is die sinterklaas speelt en personen uit het middenkader kiest als zijn pieten. Ook andere vieringen en bedrijfsuitjes kunnen vele rituelen en strikte gedragsregels kennen waar je je aan dient te houden.

## 7.4 Volhardendheid van bedrijfscultuur

Bedrijfscultuur is enorm volhardend en zeer moeilijk te veranderen. De cultuur zit in alles ingeslepen. Het jargon, de software en producten, het personeel en zelfs de klanten. Ook in de historie van een bedrijf zoals het verpakt is in vroegere reclamecampagnes, alle

documenten en archieven en de interne regelgeving. Daarbij is vaak een deel van de bedrijfscultuur ook weer ingebed binnen de cultuur van de branche en het land waarbinnen het zich bevindt. Een bedrijf dus verplaatsen naar een ander land, of zelfs al een andere stad kan desastreus zijn voor een bedrijf. Vaak worden dit soort grote veranderingen bewust gekozen om de bedrijfscultuur te wijzigen. Soms wordt zelfs het voltallige personeel vervangen om op die manier een nieuwe bedrijfscultuur te introduceren. Meestal zonder duidelijk resultaat omdat de cultuur in veel meer dingen zit dan alleen de mensen.

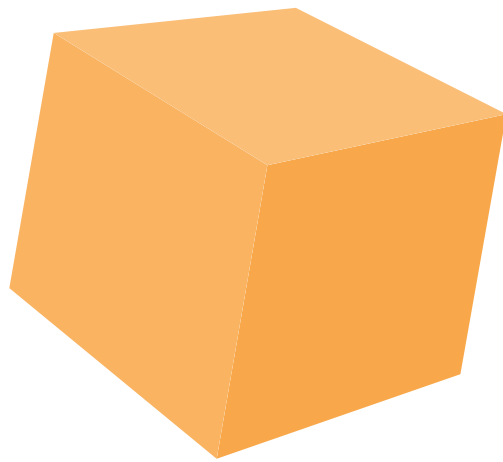
Let wel, dé bedrijfscultuur bestaat niet persé. Hoewel een bedrijf als geheel vaak wel degelijk een bepaald profiel heeft, bestaan er binnen elke organisatie natuurlijk ook subculturen met hun eigen waarden. Stereotypisch mag je verwachten dat creativiteit bij een R&D afdeling sterker geldt dan op de afdeling accounting.

## 7.5 Match tussen jouw waarden en bedrijfscultuur

Omdat waarden en bedrijfscultuur zo sterk bepalend zijn voor je plezier in je werk en daarmee ook je succes, is het bij het zoeken naar (ander) werk enorm belangrijk om hier op te letten. Je moet voordat je ergens aan de slag gaat eigenlijk al een voldoende beeld hiervan hebben. Je kunt vrij eenvoudig ontdekken wat de waarden van een bedrijf zijn. In vacatureteksten wordt vaak ook een profiel geschetst van het bedrijf zelf. Termen die dan gebruikt worden zijn bijvoorbeeld "ons bedrijf is een platte organisatie met ruimte voor je persoonlijke ontwikkeling" of "U beschikt over voldoende organisatie-sensitiviteit". Alleen al het verschil in aanspreekvorm tussen 'je' en 'u' geeft al aan dat het eerste bedrijf informeler van aard is dan het tweede. Het tweede bedrijf lijkt daarbij ook wat meer bureaucratisch en hiërarchisch dan het eerste. Ook tijdens een sollicitatie kun je veel informatie oppikken over geldende waarden binnen een bedrijf. Kijk bijvoorbeeld naar de kleding die mensen dragen en vraag naar de daadwerkelijke werktijden van de medewerkers. Stel dan vragen als: "Komt iedereen op tijd en gaat niemand te vroeg weg. Nemen mensen te vaak en te lang pauze en wordt dat toegestaan?" Probeer te spreken met verschillende mensen en vooral ook diegenen waarmee je ook echt zou samenwerken. Vraag naar of bestudeer de omgang van medewerkers met elkaar. Lopen mensen straal langs elkaar heen of wordt er vrolijk of zelfs uitbundig gegroet. Staan de deuren open en lopen mensen spontaan bij elkaar binnen. Uit de contacten die je hebt met een bedrijf kun je ook al heel wat opsteken. Zijn de contacten die je hebt met een bedrijf snel en correct? Of moet jij doorlopend het initiatief houden en ontvang je een halve bevestiging met typfouten erin? Een echt goede tip is het lezen van bedrijfsinformatie zoals het personeelsblad voorafgaand aan de sollicitatie. Kom bijvoorbeeld bewust te vroeg daarvoor. Dat geeft ook gelegenheid om de sfeer te proeven.

## 8. Tot slot

In dit rapport heb je een uitgebreid beeld gekregen van de 14 fundamentele werkwaarden die er zijn en hoe belangrijk elk daarvan voor jou persoonlijk is. Door je bewust te zijn van wat je echt belangrijk vindt en ook wat je veel minder belangrijk vindt, kun je inschatten welk werk, en welke collega's en leidinggevenden het best passen bij jou. Dit kan de mate van tevredenheid die je ervaart enorm vergroten. Ook vergroot het de kans dat je succesvol zult zijn in je werk. Realiseer je dat de bedrijfscultuur waarin je je bevindt heel bepalend kan zijn voor de mate waarin je plezier hebt in je werk!



(Hier jouw bedrijfsnaam)

Powered by TestingTalents © Alle rechten voorbehouden