



## **Handleiding bij de WW-N**

(WerkWaardenvragenlijst normatief)

Ixly © 2010

# Inhoudsopgave

## Quicksheet WW-N

### 1. Inleiding

### 2. Theorie

*Ontstaan van werkwaarden*

*Stabiliteit van werkwaarden*

*Werkwaarden en sekse*

*Culturele verschillen in werkwaarden*

*Het meten van werk- en carrièrewaarden in de praktijk*

### 3. Constructie en normering

*De ontstaansgeschiedenis*

*Constructiegeschiedenis*

*Behoeftte aan een kortere vragenlijst*

*Vaststellen normen*

*Duur en voortgang*

*Leesbaarheid en toegankelijkheid*

*Minimale systeemeisen en –instellingen*

*Rapportage*

### 4. Betrouwbaarheid

### 5. Validiteit

*De schaalstructuur*

### 6. Toepassing, interpretatie en gebruik

*Toepassingsmogelijkheden*

*Primaire, secundaire, neutrale motivatoren en demotivatoren*

### 7. Referenties

### 8. Bijlagen

*Factoranalyse (Multiple Group Method)*

*Voorbeeldrapport Werkwaarden*



## Quicksheet WW-N

<b>Volledige naam:</b>	<i>WerkWaardenvragenlijst Normatief</i>
<b>Werknaam:</b>	<i>WW-N</i>
<b>Korte omschrijving:</b>	<i>De Werkwaardenvragenlijst is een vragenlijst die in kaart brengt welke factoren van werk een persoon motiveren.</i>
<b>Aantal items:</b>	<i>52</i>
<b>Aantal gemeten constructen:</b>	<i>10</i>
<b>Constructnamen:</b>	<i>Creatief en vernieuwend, Betekenisvolle bijdrage, Hard werken, Competitie, Concrete resultaten, Beloning en zekerheid, Lichamelijk werk, Aanzien en waardering, Zelfstandigheid, Samenwerken.</i>
<b>Betrouwbaarheid (Cronbach's <math>\alpha</math>):</b>	<i>.62 - .86</i>
<b>Gemiddelde tijd per item:</b>	<i>9 seconden</i>
<b>Gemiddelde tijd per test:</b>	<i>8 minuten</i>
<b>Afgeleide van:</b>	<i>Carrièrewaardenvragenlijst Normatief (CW-N) 187 items, 20 constructen, 16 minuten.</i>

## 1. Inleiding

De WerkWaardenvragenlijst is een vragenlijst die in kaart brengt welke factoren van werk een persoon motiveren. Ixly ontwikkelde de vragenlijst voor het werkveld van Human Resource Management (HRM). In adviessituaties ontstaat er bij het afnemen van de vragenlijst een beeld van wat een persoon motiverend vindt in een baan. Zodoende kan er gericht worden gezocht naar een passend beroep. De WerkWaardenvragenlijst is een normatieve vragenlijst (vanaf hier WW-N). Bij normatieve vragen moet men bij iedere vraag op een vijfpunts Likertschaal aangeven in hoeverre de vraag op hen van toepassing is. De antwoordschaal loopt van 'zeer mee oneens' tot 'zeer mee eens'. De WW-N is bedoeld voor adviessituaties.

Deze handleiding gaat in op het begrip carrièrewaarden en de achtergrond van de WW-N. Vervolgens worden de ontwikkeling van deze vragenlijst, het normeringsonderzoek, de betrouwbaarheid en de validiteit weergegeven en toegelicht. Er wordt ook aangegeven hoe deze motivatievragenlijst toegepast dient te worden, hoe de resultaten geïnterpreteerd kunnen worden en welke conclusies men hieraan kan verbinden.

## 2. Theorie

Werkwaarden (in literatuur ook vaak carrièrewaarden genoemd) spelen een belangrijke rol in werkgerelateerde processen, zoals werktevredenheid, motivatie, binding met een organisatie en prestatie (Dose, 1997; Meglino & Ravlin, 1998; Roe & Ester, 1999). Aangenomen wordt dat de match tussen de werk- en carrièrewaarden van de persoon en de kenmerken van de functie of het beroep een voorspellende waarde heeft op bovengenoemde processen. De onderliggende assumptie is dat mensen gemotiveerder, meer tevreden, blijer en meer verbonden zijn met de organisatie wanneer de werkwaarden van een individu overeenkomen met de waarden van een organisatie of een bepaalde beroepsgroep. Om die reden zijn organisaties op zoek naar personen met carrièrewaarden passend bij de betreffende functie. Andersom prefereren individuen functies en beroepen, waarbij sprake is van een match met hun werkwaarden (Judge & Bretz, 1992).

Super heeft in 1953 de basis gelegd voor het idee dat er tevredenheid ontstaat als de waarden van een persoon overeenkomen met de waarden in een bepaalde omgeving. Hij stelde dat tevreden zijn met je werk en/of je leven afhangt van het feit of je je capaciteiten, belangen, persoonlijkheidstrekken en waarden op een adequate manier kan benutten (Super, 1953). Concluderend kunnen we uit dit basisidee van Super (1953) opmaken dat wanneer de werk- en carrièrewaarden van een bepaald persoon matchen met de kenmerken van een betreffende functie, dit leidt tot tevredenheid met de functie.

Uit de literatuur blijkt dat werk- en carrièrewaarden over het algemeen brede tendensen zijn, die aangeven welke kenmerken en uitkomsten van het werk en welke eigenschappen in een werkomgeving iemand prefereert (onder andere Furnham, Forde & Ferrari, 1999; Hofstede, 1998; Super 1973). Volgens Schwartz (1999) zijn werkwaarden doelen en beloningen, die mensen in hun werk zoeken. Daarnaast ziet hij carrièrewaarden als uiting van de basiswaarden van een persoon, in de werkcontext. Schwartz (1999) deelt werkwaarden in vier brede categorieën, te weten:

1. Intrinsieke werkwaarden, bijvoorbeeld persoonlijke groei, autonomie, creativiteit en interesse
2. Extrinsieke werkwaarden, bijvoorbeeld salaris en zekerheid
3. Sociale werkwaarden, bijvoorbeeld contact met anderen en bijdrage aan de maatschappij
4. Macht, bijvoorbeeld prestige, autoriteit en invloed

### *Ontstaan van werkwaarden*

In de literatuur wordt veel geschreven over de ontstaanswijze van werk- en carrièrewaarden. Veelal wordt er vanuit gegaan dat het ontstaan van carrièrewaarden alleen door omgevingsfactoren wordt beïnvloed. Keller, Bouchard, Arvey, Segal en Dawis (1992) hebben echter onderzocht of er een genetische component betrokken is bij de vorming van carrièrewaarden. Zij vergeleken de carrièrewaarden van 23 eeneiige- en 20 twee-eiige tweelingen, die apart van elkaar waren opgegroeid. Uit dit onderzoek bleek dat ongeveer 40% van de variantie in de werkwaardenmetingen werd verklaard door genetische factoren. Dit zegt niet dat de vorming van carrièrewaarden voor 40% door genetische componenten bepaald wordt. Het geeft echter wel aan dat er sprake is van een significant genetische component bij de vorming van carrièrewaarden (Keller et al., 1992). Gezien de

kleine aantallen proefpersonen van dit onderzoek is de generaliseerbaarheid beperkt (Sagie, Elizur en Koslowsky, 1996).

Volgens aanhangers van de *gender approach* worden carrièrewaarden al gevormd, voordat iemand zich op de arbeidsmarkt begeeft. Dit baseren zij op het algemeen geaccepteerde principe dat er echte mannen- en echte vrouwenberoepen bestaan. Mannen en vrouwen hebben al bij voorbaat verschillende verwachtingen met betrekking tot het werkende leven, waardoor ze andere carrièrewaarden ontwikkelen. Aanhangers van de *gender approach* zien carrièrewaarden als relatief stabiele determinanten van gedrag, die mannen en vrouwen in andere richtingen sturen. Er wordt vanuit gegaan dat de verschillen in carrièrewaarden tussen mannen en vrouwen in stand blijven.

Een andere benadering is de *structural approach*. Aanhangers van deze benadering impliceren dat de ontwikkeling van carrièrewaarden ontstaat vanaf het moment dat iemand zich op de arbeidsmarkt begeeft. Op basis van de positie die iemand bemachtigt komen carrièrewaarden tot stand. Aangezien vrouwen zich over het algemeen in lagere posities bevinden, ontwikkelen zij andere carrièrewaarden dan mannen. Volgens aanhangers van de *structural approach* is dit de reden dat vrouwen meer belang hechten aan onder andere 'hulp verlenen' en mannen aan 'financiële beloning' (Hagström & Kjellberg, 2007).

#### *Stabiliteit van werkwaarden*

Werkwaarden zijn redelijk homogene en constante kenmerken of aspecten van de werkomgeving, taken en opbrengsten van werk, die door mensen als stimulerend of motiverend kunnen worden ervaren (Sagie, Elizur & Koslowsky, 1996). Uit onderzoek blijkt dat de werkwaarden die een persoon belangrijk vindt, bijgesteld worden in de overgang van adolescentie naar volwassenheid. Adolescenten vormen, door gebrek aan ervaring, onrealistische hoge doelen van wat zij in hun carrière willen bereiken. Op het moment dat zij zich op de arbeidsmarkt begeven, zullen deze doelen bijgesteld worden, aangezien er dan een realistischer beeld van de haalbaarheid van de doelen wordt gevormd (Johnson, 2001). Door deze wijziging zullen er ook aanpassingen ontstaan in de werkwaarden waar iemand waarde aan hecht. Werkwaarden blijven, wanneer ze tijdens de volwassenheid gevormd zijn, relatief stabiel (Judge & Bretz, 1992). Knezevic (1998) geeft dan ook als definitie dat werkwaarden een relatief stabiele verzameling van opvattingen zijn over wat juist, waardevol en gewenst is met betrekking tot de werkcontext (Knezevic, 1998).

#### *Werkwaarden en sekse*

Er is veel onderzoek gedaan naar de verschillen in werkwaarden tussen mannen en vrouwen. Onderzoek heeft uitgewezen dat jonge vrouwen meer waarde hechten aan intrinsieke, altruïstische en sociale werkwaarden, terwijl jonge mannen extrinsieke werkwaarden belangrijker vinden (Johnson, 2001). Uit recent onderzoek blijkt echter wel dat het verschil in werkwaarden tussen vrouwen en mannen kleiner wordt. Tegenwoordig krijgen vrouwen veel meer de kans om opleidingen te volgen en carrière te maken. Wanneer zij zich op de arbeidsmarkt begeven, ervaren ze dat het mogelijk is om een goed salaris te krijgen en promotie te maken. Door deze mogelijkheden zullen vrouwen ook steeds meer waarde gaan hechten aan prestige en een goed salaris (Johnson, 2001).

#### *Culturele verschillen in werkwaarden*

Naast het geslacht en de omgeving blijkt ook het land waarin iemand woont een rol te spelen bij de ontwikkeling van werkwaarden. Elizur, Borg, Hunt en Beck (1991) vonden verschillen tussen landen met betrekking tot de rangorde van belangrijkheid van de werkwaarden. In Japan stond bijvoorbeeld de werkwaarde *Zekerheid* op nummer één, terwijl mensen in landen als China en Israël dit minder belangrijk vonden. Daarnaast gaven de Chinese respondenten als belangrijkste werkwaarde *Maatschappelijke bijdrage* aan. Bij de respondenten van de andere landen bleek dit juist een van de minst belangrijke werkwaarden te zijn (Sagie, Elizur en Koslowsky, 1996).

#### *Het meten van werk- en carrièrewaarden in de praktijk*

Werkwaarden kunnen worden gemeten met een 'psychologische test'. Dit begrip is te beschrijven als 'een systematische beoordelings- of meetprocedure, die het mogelijk maakt een uitspraak te doen over één of meer personeigenschappen van de onderzochte of van zijn of haar toekomstige gedrag of toekomstige prestaties' (Drenth, 1981). Deze beoordeling wordt gebaseerd op een objectieve en vergelijkende verwerking van de reacties en prestaties van de onderzochte op een aantal zorgvuldig uitgekozen opdrachten of vragen, die op een gestandaardiseerde manier aan hem worden voorgelegd. De reacties van de persoon vormen de testinformatie op basis waarvan een uitspraak

gedaan wordt. Deze testinformatie kan op verschillende manieren verkregen worden, bijvoorbeeld door zelfbeoordeling, observatie, instrumentele meting of objectieve documentatie (Drenth, 1981).

De persoonlijkheidsvragenlijst is een bekend voorbeeld van een psychologische test. Persoonlijkheidsvragenlijsten zijn al sinds de jaren '20 van de vorige eeuw veelgebruikt in de praktijk, alleen werd er lange tijd in onderzoek geen duidelijk verband gevonden tussen criteria van goed werkgedrag en de uitkomst van de tests (Salgado & de Fruyt, 2005). Ondanks dit gegeven bleven persoonlijkheidsvragenlijsten in de praktijk populair. Naast gebruik in de (geestelijk) gezondheidszorg, de zogenaamde psychodiagnostiek, worden persoonlijkheidsvragenlijsten eveneens veelvuldig gebruikt in het werkveld van Human Resource Management (HRM).

Essentieel bij gebruik van de persoonlijkheidsvragenlijst in het werkveld van HRM is de predictieve validiteit; in hoeverre heeft persoonlijkheid, zoals deze met vragenlijsten gemeten wordt, een voorspellende waarde voor de (toekomstige) werkprestaties? De laatste jaren blijkt uit onderzoek dat persoonlijkheidsvragenlijsten een voorspellende waarde hebben bij personeelsselectie. Er is echter nog weinig onderzoek gedaan naar de voorspellende waarde van werkwaarden (Sagie et al., 1996). Meglino, Ravlin en Adkins (1989) onderzochten of de prestaties van werknemers, die dezelfde werkwaarden belangrijk vinden als hun supervisor, beter zijn dan de prestaties van werknemers die andere werkwaarden belangrijk vinden. Er werden echter geen significante resultaten gevonden voor deze hypothese. De hypothese of de prestaties beter zijn als er een match is tussen de werkwaarden van de werknemer en de kenmerken van de functie werd bij dit onderzoek niet onderzocht. Meglino et al. (1989) vonden wel een relatie tussen werkwaarden en tevredenheid en commitment. Werknemers zijn meer tevreden met hun baan en voelen zich meer verbonden met de organisatie als hun werkwaarden overeenkomen met de werkwaarden van hun supervisor (Meglino et al., 1989). Shapira en Griffith (1990) vonden in tegenstelling tot Meglino et al. (1989) echter wel een verband tussen werkwaarden en prestatiebeoordelingen. Ze onderzochten of de werkwaarden van een groep managers en engineers een aantal aspecten van gedrag kon voorspellen. Uit de resultaten kwam naar voren dat een aantal intrinsieke werkwaarden een sterke relatie vertoont met prestatiebeoordelingen. Hun conclusie is dan ook dat werk- en carrièrewaarden iemands werkprestatie kunnen voorspellen (Shapira & Griffith, 1990).

### 3. Constructie en normering

#### *De ontstaansgeschiedenis*

Het ontbrak adviseurs, werkzaam in het veld van loopbaanadvisering en selectie, aan een goede vragenlijst die inzicht gaf in de carrièrewaarden van een kandidaat. Een dergelijke vragenlijst zou een goede toevoeging voor dit werkveld zijn, aangezien een match tussen functiekenmerken en individuele werk- en carrièrewaarden een belangrijke voorspeller van motivatie is. Voor Ixly was dit reden om in 1997 aan de ontwikkeling van de werkwaardenvragenlijst te beginnen.

Het theoretische kader bood weinig directe aanknopingspunten voor het ontwikkelen van een vragenlijst die aan het gebruiksdoel zou voldoen. Om die reden is de ontwikkeling niet gestart vanuit een theoretisch kader over motivatie, maar vanuit een analyse van zinnen die mensen uitspreken als hen gevraagd wordt wat zij als motiverend en stimulerend ervaren in hun werk. Een tiental adviseurs heeft gedurende een half jaar deze uitspraken van de kandidaten genoteerd. In de gesprekken is gebruik gemaakt van de gesprekstechniek 'motivatieanalyse' (Van Zand, Knispel, Rogier & Jongeleen, 2006). De adviseurs stelden de kandidaten twee vragen: "wat heb je de afgelopen tijd als een plezierige of motiverende gebeurtenis in het werk ervaren?" en "wat maakte dat je dit als motiverend hebt ervaren?". Het antwoord op de laatste vraag was van belang, omdat verschillende personen eenzelfde situatie om andere redenen motiverend kunnen vinden. Hieronder volgt een voorbeeld van een motivatieanalyse:

- Vraag 1            *"Wat heb je de afgelopen tijd als een plezierige of motiverende gebeurtenis in het werk ervaren?"*
- Antwoord 1       *"Het project dat ik samen met Piet deed en waarin we een analyse gemaakt hebben van onze leveranciers."*
- 
- Vraag 2            *"Wat maakte dat je dit als motiverend hebt ervaren?"*
- Antwoord 2a      *"De samenwerking met Piet, we waren echt een team."*
- Antwoord 2b      *"We hebben een slimme, verrassende analyse gemaakt, waarmee we als*

*nieuwelingen toch dingen in gang gezet hebben wat onze voorgangers niet gelukt is!”*

Antwoord 2c *“Toen het klaar was en de we de presentatie gaven kregen we een groot compliment van de directeur. Dat moment sprong eruit voor mij.”*

De door de adviseurs genoteerde zinnen werden vervolgens gegroepeerd tot begrippen en bewerkt tot items die in een vragenlijst afgenomen konden worden. Deze methode is verwant aan de lexicografische methode die ten grondslag ligt aan de Big Five (Allport & Odbert, 1936; Cattell, 1943), met het verschil dat hier is uitgegaan van het gesproken woord. Uit eerdere observaties van het onderzoeksteam bleek dat mensen bij het beantwoorden van vragen op signaalwoorden reageren. Er is tijdens de operationalisatie van begrippen naar itemniveau naar verklarende signaalwoorden gezocht, die een voorspellende waarde van het desbetreffende begrip zouden hebben. Het streven was dat een signaalwoord in een item maar op één begrip betrekking had. Daarnaast zijn bestaande vragenlijsten onderzocht op items die werkwaarden lijken te bevragen. Bijvoorbeeld de Edwards Personal Preference Scale (Tjoa, 1993) en de Career Values van Schein. Deze leverden nog enkele toevoegingen op aan de itempool.

#### *Constructiegeschiedenis*

De eerste itempool bestond uit achttien begrippen, ieder geoperationaliseerd door zes items. Na een eerste afnameronde werd het aantal items van ieder begrip uitgebreid van zes naar vijftien items. Op basis van deze itempool is opnieuw een afnameperiode geweest. Na deze periode zijn statistische analyses uitgevoerd en is de vragenlijst ingeperkt tot 187 items behorende bij twintig werk- en carrièrewaarden. Criteria voor het verwijderen van werkwaarden en items waren onderlinge samenhang en inhoudelijke breedte van de vragenlijst. Na een laatste afnameperiode en enkele structurele aanpassingen is een uiteindelijke lijst van 187 items onderverdeeld in 20 constructen. Deze uitgebreide vragenlijst staat bekend als de Carrièrewaardenvragenlijst Normatief (CW-N).

In de praktijk bleek de CW-N goed te voldoen bij loopbaanadvisering. Kandidaten herkenden zich in de uitkomsten en adviseurs vonden de lijst erg nuttig om inzicht te krijgen in de motivatoren en demotivatoren van kandidaten. Het versnelde de persoonlijke analysefase in loopbaanadvisering.

#### *Behoeftte aan een kortere vragenlijst*

Er ontstond naast een uitgebreide werkwaardenvragenlijst ook de behoefte aan een kortere vragenlijst, vooral bedoeld om de gemiddelde invultijd te verlagen. Het verkleinen van de itempool van gaat samen met het verlagen van het aantal te meten constructen, om aan de wetenschappelijke eisen te blijven voldoen. Na grondige bestudering van de volledige carrièrewaardenvragenlijst zijn van de 20 constructen 10 nieuwe constructen gemaakt. Veelal zijn de constructen te vergelijken en in een aantal gevallen zijn meerdere constructen samengevoegd. In tabel 1 zijn de oude en nieuwe constructen weergegeven.

Tabel 1. De constructen van de CW-N en de WW-N

<b>Carrièrewaardenvragenlijst CW-N</b>	<b>Werkwaardenvragenlijst WW-N</b>
<i>Creatief denken</i>	<i>Creatief en vernieuwend</i>
<i>Taakuitdaging</i>	
<i>Analyseren</i>	
<i>Kwaliteit</i>	
<i>Ontwikkelen</i>	
<i>Financiële beloning</i>	<i>Beloning en Zekerheid</i>
<i>Zekerheid en stabiliteit</i>	
<i>Zinvolle bijdrage</i>	<i>Betekenisvolle bijdrage</i>
<i>Hulp verlenen</i>	
<i>Aandacht</i>	<i>Aanzien en waardering</i>
<i>Waardering en erkenning</i>	
<i>Autonomie</i>	<i>Zelfstandigheid</i>
<i>Ondernemen</i>	
<i>Beïnvloeden</i>	<i>Competitie</i>
<i>Aandacht</i>	
<i>Carrière</i>	
<i>Concrete resultaten</i>	<i>Concrete resultaten</i>
<i>Dynamiek</i>	<i>Hard werken</i>
<i>Balans privé-werk</i>	
<i>Samenwerking</i>	<i>Samenwerken</i>
<i>Fysiek actief zijn</i>	<i>Lichamelijk werk doen</i>

Nadat de vernieuwde vragenlijst geruime tijd openbaar toegankelijk is geweest is er veel data vergaard. Uiteindelijk is de lijst 26639 keer ingevuld. Een beperking van deze data is dat informatie over de respondenten ontbreekt.

#### *Vaststellen normen*

Per schaal wordt de (gewogen) ruwe schaalscores omgezet in stenscores. Dit zijn bij benadering normaalverdeelde scores op een schaal die loopt van 1 tot 10. Het theoretisch gemiddelde is 5,5 met een standaarddeviatie van 2, de spreiding van de ware scores is gefixeerd op 2. De schalen zijn symmetrisch en normaal verdeeld. Standaardcores, en dus ook stenscores, geven een beeld van hoe een bepaalde score zich verhoudt tot het gemiddelde van alle scores. Hoe men deze stenscores kan interpreteren wordt besproken in de paragraaf "Toepassing, interpretatie en gebruik".

De stenscores worden niet direct discreet maar als intervalscore berekend. Ze worden alleen discreet gerapporteerd. De procedure hoe de ruwe schaalscores in stenscores worden omgezet, wordt beschreven in Van der Woud (2007), dit stuk is te vinden op de website:

[www.testontwikkeling.nl/publicaties/continuousFitNormering.pdf](http://www.testontwikkeling.nl/publicaties/continuousFitNormering.pdf).

#### *Duur en voortgang*

De kandidaat krijgt in totaal 9 schermen met maximaal vijf stellingen. Kandidaten mogen zelf weten hoe lang zij er over doen om de vragenlijst in te vullen. De gemiddelde invultijd ligt rond de 8 minuten. De vragenlijst wordt het liefst in één keer ingevuld. Aan de hand van een voortgangsindicator kan de gebruiker zien hoe ver hij of zij is met invullen.

#### *Leesbaarheid en toegankelijkheid*

De WW-N is gemaakt op taalniveau B1. Dit geldt voor zowel de instructieteksten en de vragen als voor de rapportage. De vragenlijsten zijn meer toegankelijk gemaakt voor mensen met een handicap. De teksten kunnen worden voorgelezen door een zogenaamde screen reader. Lettergrootte, contrast en kleuren kunnen in worden aangepast met behulp van (standaard) browserinstellingen. De kandidaat kan er bovendien voor kiezen om de vragen alleen met behulp van een toetsenbord invullen, als het gebruik van een muis moeilijkheden oplevert.

#### *Minimale systeemeisen en -instellingen*

Op het werkstation van de kandidaat dient minimaal een webbrowser te draaien van het type Internet Explorer 6 of nieuwer, Firefox versie 2.5 of hoger, Chrome of Safari versie 3 of hoger. Voor het gebruik van het test is een voortdurende internetverbinding nodig. Alle gegevens worden veilig (versleuteld)



over deze verbinding verstuurd. Het beeldscherm dient minimaal 1024 bij 768 pixels te tonen. En de browser moet, volgens de gebruikelijke standaardinstellingen, gebruik van cookies en Javascript toestaan. Verder zijn geen bijzondere maatregelen nodig.

### Rapportage

Na het beantwoorden van de 55 vragen krijgt de kandidaat het *Rapport Werkwaarden* te zien. Deze rapportage bestaat uit een korte algemene inleiding over werkwaarden, een beschrijving van de motivatoren, neutrale werkwaarden en demotivatoren. Ook wordt een grafische weergave van de scores in het rapport opgenomen.

## 4. Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van een vragenlijst geeft een indicatie van de nauwkeurigheid van het instrument. Het begrip heeft betrekking op de reproduceerbaarheid van de gemeten uitkomsten: in hoeverre komen de resultaten van een meting met het instrument bij een tweede keer (en derde keer, enzovoorts) overeen, of in hoeverre komen de uitkomsten bij een vergelijkbare set items overeen?

De betrouwbaarheid van een vragenlijst kan op verschillende manieren worden bepaald. Zo kan dezelfde vragenlijst voor een tweede maal bij dezelfde persoon afgenomen worden, zodat de resultaten van deze twee metingen met elkaar kunnen worden vergeleken (test-hertest betrouwbaarheid). Ook kunnen de scores op de ene helft van de vragenlijst vergeleken worden met de scores op de andere helft van de vragenlijst (split-half betrouwbaarheid). Het meest gebruikt, en geschikt bij een vragenlijst zoals de CW, is de berekening van de alfa ( $\alpha$ -coëfficiënt). Dit is een maat voor interne consistentie (Nunnally, 1978). Bij een  $\alpha$  groter dan 0,85 mag men spreken van een redelijk homogene groep items (Green, Salkind & Akey, 2002). Al deze methoden zijn gebaseerd op correlatieberekeningen. Om uitspraken te kunnen doen over de betrouwbaarheid van de WW-N is de interne consistentie ( $\alpha$ ) voor iedere schaal berekend. Dit voor de ongewogen normgroep gedaan.

De betrouwbaarheid van de schalen voor alle drie de groepen staat in tabel 2. Tevens zijn hier de standaardmeetfouten voor de genormeerde scores vermeld.

Tabel 2: Betrouwbaarheid van de schalen

Schaalnaam	Items WW-N	Carrièrewaarden	
		destillaat WW-N (n = 10001)	Database werk.nl WW-N (n = 27639)
		Alfa*	Alfa*
Samenwerken	5	.83	.77
Betekenisvolle bijdrage	5	.81	.70
Aanzien en waardering	5	.82	.69
Beloning en Zekerheid	5	.82	.70
Zelfstandigheid	5	.81	.75
Creatief en vernieuwend	3	.86	.68
Competitie	5	.82	.74
Concrete resultaten	5	.87	.71
Hard werken	3	.70	.62
Lichamelijk werk doen	3	.83	.86
<b>Totaal</b>	<b>52</b>		

\* Interne consistentie

\*\* Standaardmeetfout

Aan de waarden van de interne consistentiemaat *Cronbach's Alfa* is te zien dat de schalen van de WW-N op basis van de itempool van de Carrièrewaardenvragenlijst betrouwbaarder zijn dan de schalen van de WW-N zoals die is afgenomen op de Werk.nl. Omdat het hier om exact dezelfde items gaat zijn de theoretische verwachte verschillen nul. Echter, voor de vastgestelde verschillen is er een aantal verklaringen voor deze verschillen te geven:

- Er is geen informatie beschikbaar over de steekproef van de Werk.nl database, zoals geslacht, leeftijd of opleiding. Dit is bij de itempool van de carrièrewaardenvragenlijst wel het geval, en deze is volgens de verdeling van de Nederlandse beroepsbevolking gewogen.
- De carrièrewaardenvragenlijst is in een gecontroleerde setting afgenomen, met een duidelijk doel en in opdracht van een officiële instelling, namelijk het CWI. De vragenlijst van Werk.nl biedt mensen juist de kans om te bekijken hoe een dergelijke vragenlijst werkt, en niet altijd zal deze test serieus of zorgvuldig zijn ingevuld.

Met deze punten rekening houdende presteert de WW-N boven verwachting op de interne consistentiegraad alfa. Verwacht wordt dat bij een nieuwe afname in een gecontroleerde omgeving en met ruime informatie over de achtergrond van de respondenten deze interne consistentieschalen significant verbeteren.

## 5. Validiteit

### *De schaalstructuur*

Een belangrijke indicatie van de begripvaliditeit van de WW-N zijn de uitkomsten op de MGM (Multipe Group Method). Voor de WW-N is er een MGM uitgevoerd op een zeer grote dataset (N=27639). De kandidaten in deze groep hebben allemaal de vragenlijst ingevuld op de website van Werk.nl. Over deze groep zijn geen gegevens bekend. De resultaten van de MGM zijn opgenomen in bijlage 1. In de tabel worden items met andere schalen gecorreleerd. De weergegeven correlaties met de eigen schaal zijn de item-restcorrelaties. Opvallende punten bij deze uitkomsten worden hieronder besproken.

De weergave van de MGM-resultaten wordt verhelderd doordat er van kleuren gebruik is gemaakt. Er zijn drie categorieën met een eigen kleur:

- Grijs betekent dat het item het hoogst correleert met zijn eigen schaal en dat deze correlatie significant verschilt van de correlaties tussen het item en de andere schalen.
- Geel betekent dat de gevonden correlatie tussen het item en zijn eigen schaal niet significant verschilt met correlaties tussen hetzelfde item en andere schalen.
- Rood betekent dat de gevonden correlatie tussen het item en de eigen schaal significant lager is dan de correlatie tussen het item en een van de andere schalen.

Er is een eerste MGM uitgevoerd op de originele 55 items. Na de analyse bleken 3 items slecht te presteren op de eigen schaal, en op theoretische gronden niet in andere schalen te passen. Na de aanpassing van de structuur is er opnieuw een MGM uitgevoerd op de overgebleven 52 items. Hieruit blijkt dat er nog slechts enkele items significant hoger correleren met een andere schaal. In totaal correleren 6 van de 52 items significant beter met een andere schaal, maar hebben ook een sterke bijdrage aan de eigen schaal. Alle overige 46 items correleren significant hoger met hun eigen schaal dan met een andere schaal (grijs).

Met de resultaten van de MGM wordt de theoretische indeling empirisch onderbouwd. Slechts enkele items van de WW-N correleren hoger met een andere schaal dan met de schaal waar hij op basis van de theorie onder ingedeeld is. Dit is een sterke indicatie van een goede validiteit van de WW-N.

## 6. Toepassing, interpretatie en gebruik

### *Toepassingsmogelijkheden*

De WW-N kan in elke situatie worden ingezet, waarbij het van belang is meer te weten te komen over de carrièrewaarden van een persoon. De vragenlijst kan ingevuld worden door iedereen, die deel uit maakt van de Nederlandse beroepsbevolking. De WW-N is voornamelijk ontwikkeld om ingezet te kunnen worden bij loopbaanadvies. Bij een adviessituatie wordt er een beeld verkregen van wat een persoon motiveert. Zodoende kan er gericht naar een passende functie worden gezocht.

Er is een automatische rapportage beschikbaar, waarin een grafische en een tekstuele weergave wordt gecombineerd. Het grafische deel geeft alleen de stenscores op de afzonderlijke werkwaarden weer. Het tekstuele deel geeft naast deze uitkomsten een tekstuele analyse van de resultaten. Een voorbeeldrapport is opgenomen in bijlage 2.

Het grafische deel wordt gerapporteerd in stenscores. Deze scores zijn een vorm van standaardcores, dat inhoudt dat zij een beeld geven van hoe een bepaalde score zich verhoudt tot het gemiddelde van alle scores. Deze schaal loopt van 1 tot 10. Stenscores 4, 5, 6 en 7 liggen allemaal binnen 1 standaarddeviatie van het gemiddelde. Stenscore 2, 3 en 8, 9 liggen tussen 1 en 2 standaarddeviatie van het gemiddelde. Stenscore 1 en 10 liggen meer dan 2 standaarddeviaties van het gemiddelde. De gemiddelde score in de normgroep ligt precies op de grens van de vijfde en zesde sten. De percentages die horen bij de afzonderlijke stenscores zijn als volgt:

Tabel 3: Stenscores met bijbehorende percentages

Sten	Percentage	Cumulatieve percentage
1	2,3	2,3
2	4,4	6,7
3	9,2	15,9
4	15,0	30,9
5	19,1	50,0
6	19,1	69,1
7	15,0	84,1
8	9,2	93,3
9	4,4	97,7
10	2,3	100,0

Als men een stenscore van 8 op een bepaalde schaal scoort, betekent dit dat men tussen 1 en 2 standaarddeviaties hoger scoort dan het gemiddelde en dat er nog 6,7% (4,4% + 2,3%) van de personen uit de normering een hogere score hebben behaald. Stenscores moeten vooral niet verward worden met schoolcijfers.

*Primaire, secondaire, neutrale motivatoren en demotivatoren*

Bij de bespreking van de resultaten van de WW-N worden de 10 schalen ingedeeld in Topwaarden (motivatoren), Neutrale waarden en Flopwaarden (demotivatoren). Hoe de ruwe scores omgezet worden naar motivatoren en demotivatoren wordt hieronder stapsgewijs uitgelegd.

1. Ruwe scores worden omgezet naar onafgeronde stenscores.
2. De onafgeronde stenscores worden geordend van hoog naar laag.
3. Alle werkwaarden met een stenscore lager 2.5 worden aangemerkt als demotivator
4. Alle werkwaarden met een stenscore tussen de 2.5 en de 4.5 worden aangemerkt als neutrale motivator
5. Van de schalen boven de stenscore 4.5 wordt op onderstaande manier bepaald of het primaire of secundaire motivatoren zijn:
  - a. Wanneer er vijf of minder schalen een stenscore boven 4.5 laten zien worden deze allen aangemerkt als primaire motivator. In dit geval zijn er geen secundaire motivatoren
  - b. Wanneer er meer dan vijf schalen een stenscore boven de 4.5 laten zien wordt er gekeken naar de stenscore van de vijfde positie. Deze stenscore wordt vergeleken met de stenscore op de zesde positie. Als de score op de zesde positie lager is dan de stenscore op de vijfde positie ligt de grens tussen de primaire en de secundaire motivatoren op de vijfde positie. De schalen die horen bij de eerste tot en met de vijfde positie worden in dit geval aangemerkt als primaire motivatoren. De overige schalen worden aangemerkt als secundaire motivatoren.
  - c. Als de stenscore op de zesde positie wel gelijk is aan de stenscore op de vijfde positie wordt er gekeken naar de stenscore op de zevende positie. Indien die lager is dan de stenscore op de zesde positie ligt de grens tussen de primaire en de secundaire motivatoren op de zesde positie. Indien de stenscore van de zevende positie even groot is als de zesde positie wordt naar de volgende positie gekeken. Deze procedure wordt herhaald totdat de laatste positie is gevonden die dezelfde stenscore heeft als positie vijf.

## Referenties

- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(211), 171.
- Catell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(4), 476-406.
- Dose, J. J. (1997). Work Values: An integrative framework and illustrative application to organisational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Drenth, P. J. D. (1981). De Psychologische test. In H. C. J. Duijker & P. A. Vroon (red.), *Codex Psychologicus*. Amsterdam/ Brussel: Elsevier.
- Elizer, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: a cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behaviour*, 12, 21-38.
- Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*, 26, 1035-1043.
- Green, S. B., Salkind, N. J., & Akey, T. M. (2002). *Using SPSS for windows: Analysing and understanding data* (2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hagström, T., & Kjellberg, A. (2007) Stability and change in work values among male and female nurses and engineers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 143-151.
- Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: disentangling the concepts. *Organization Studies*, 19, 477-492.
- Johnson, M. K. (2001). Change in job values during the transition to adulthood. *Work and Occupations*, 28, 315.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. Jr. (1992). Effects of work values on job choice decision. *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), 261-271.
- Keller, L. M., Bouchard, T. J., Arvey, R. D., Segal, N. L., & Dawis, R. V. (1992). Work values: genetic and environmental influences. *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), 79-88.
- Knezevic, M. (1998). Work values of students in Mostar schools. *Cities*, 15 (2), 75-83.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A Work Values Approach to Corporate Culture: A Field Test of the Value Congruence Process and Its Relationship to Individual Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-432.
- Meglino, H. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organisations: concepts, controversies and research. *Journal of Management*, 24, 351-389.
- Nunnally J. C. (1978). *Psychometric Theory*. USA: McGraw-Hill, inc.
- Roe, R. A., & Ester, R. (1999). Values at work: empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology Review*, 48, 1-21.
- Sagie, A., Elizer, D., & Koslowsky, M. (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior* 17, 503-514.
- Salgado, J. F., & Fruyt, F. de (2005). Personality in personnel selection. In A. Evers, N. Enderson & O. Smit-Voskuil (Eds.), *The Blackwell handbook of personnel selection* (pp. 175-197). USA: Blackwellpublishing.

- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 23-47.
- Shapira, Z., & Griffith, T. (1990). Comparing the work values of engineers with managers, production, and clerical workers: A multivariate analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 281-292.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8 (5), 185-190.
- Super, D. E. (1973). The work values inventory. In D. G. Zytowski (Ed.). *Contemporary approaches to interest measurement* (pp. 189–205). Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Tjoa, A. S. H. (1993). *Herziene handleiding Edwards Personal Preference Schedule*. Lisse: Swets Zeitlinger.
- Woud, M. E. A. van der (2007). Normering: *Normering van testcores: toepassing van een semi-parametrische fitprocedure, en standaardisatie van de verdeling van ware scores*. Niet gepubliceerd. Zeist: Ixly, intern verslag.
- Zand, D. van, Knispel, K., Rogier, A., & Jongeleen, J. (2006). *Zakelijke communicatie* (2<sup>e</sup> druk). Amsterdam: Pearson Education Benelux.

## Bijlage 1 Factoranalyse (Multiple Group Method)

Schaal	Item	B&Z	BB	COMP	CR	C&V	HW	LW	SW	W&A	ZS
B&Z	fin4	<b>0.233</b>	0.153	<b>0.259</b>	<b>0.281</b>	<b>0.298</b>	0.159	0.119	0.167	<b>0.230</b>	0.205
B&Z	fin5	<b>0.455</b>	0.184	0.210	0.342	0.209	0.121	0.148	0.155	0.314	0.155
B&Z	zek1	<b>0.336</b>	0.104	0.215	0.251	0.205	0.097	0.137	0.104	0.239	0.179
B&Z	zek2	<b>0.578</b>	0.278	0.209	0.394	0.288	0.196	0.163	0.233	0.375	0.113
B&Z	zek3	<b>0.523</b>	0.239	0.263	0.392	0.288	0.186	0.165	0.221	0.373	0.144
B&Z	zek6	<b>0.561</b>	0.253	0.231	0.354	0.301	0.211	0.159	0.242	0.334	0.103
BB	hulp12	0.180	<b>0.533</b>	0.085	0.277	0.298	0.291	0.163	0.400	0.236	0.004
BB	hulp9	0.212	<b>0.340</b>	0.144	0.309	0.246	0.239	0.162	0.271	0.254	0.201
BB	zin1	0.292	<b>0.498</b>	0.172	0.380	0.369	0.305	0.196	0.412	0.358	0.089
BB	zin2	0.222	<b>0.463</b>	0.162	0.324	0.337	0.272	0.153	0.352	0.266	0.058
BB	zin7	0.146	<b>0.467</b>	0.082	0.246	0.297	0.238	0.154	0.336	0.223	0.026
COMP	aan1	0.285	0.131	<b>0.531</b>	0.331	0.329	0.197	0.138	0.177	0.364	0.315
COMP	aan2	0.182	0.112	<b>0.534</b>	0.266	0.303	0.154	0.108	0.192	0.297	0.325
COMP	bei6	0.168	0.095	<b>0.442</b>	0.241	0.271	0.122	0.093	0.141	0.261	0.374
COMP	pres4	0.331	0.151	<b>0.493</b>	0.364	0.395	0.267	0.156	0.202	0.307	0.306
COMP	pres5	0.305	0.176	<b>0.512</b>	0.374	0.376	0.250	0.136	0.175	0.360	0.306
CR	res11	0.329	0.331	0.275	<b>0.403</b>	0.349	0.284	0.158	0.366	0.371	0.121
CR	res2	0.176	0.211	0.244	<b>0.279</b>	<b>0.322</b>	0.220	0.116	0.177	0.249	0.226
CR	res5	0.256	0.247	0.288	<b>0.359</b>	<b>0.390</b>	0.259	0.136	0.195	0.299	0.231
CR	res6	0.425	0.305	0.322	<b>0.549</b>	0.431	0.278	0.168	0.246	0.450	0.220
CR	res8	0.463	0.351	0.319	<b>0.598</b>	0.464	0.299	0.172	0.291	0.489	0.223
CR	res9	0.432	0.335	0.305	<b>0.572</b>	0.456	0.286	0.154	0.271	0.493	0.216
C&V	crea11	0.101	0.151	<b>0.185</b>	0.157	<b>0.192</b>	0.095	0.070	0.127	0.161	<b>0.187</b>
C&V	crea8	0.221	0.285	0.241	0.378	<b>0.420</b>	0.278	0.109	0.213	0.266	0.210
C&V	crea9	0.231	0.296	0.329	0.422	<b>0.507</b>	0.324	0.152	0.290	0.320	0.257
C&V	ont1	0.291	0.314	0.212	<b>0.418</b>	<b>0.366</b>	0.316	0.162	0.336	0.338	0.123
C&V	perf2	0.184	0.198	0.235	0.278	<b>0.304</b>	0.220	0.071	0.167	0.211	0.190
C&V	pro3	0.193	0.325	0.294	0.415	<b>0.538</b>	0.340	0.079	0.277	0.292	0.227
C&V	taak1	<b>0.405</b>	0.226	<b>0.339</b>	<b>0.330</b>	<b>0.302</b>	0.266	0.152	0.250	0.280	0.141
C&V	taak5	0.231	0.253	0.303	<b>0.386</b>	<b>0.389</b>	0.248	0.150	0.222	0.297	0.260
HW	ene10	0.188	0.278	0.195	0.303	0.299	<b>0.412</b>	0.186	0.299	0.233	0.045
HW	ene5	0.200	0.331	0.226	0.335	0.373	<b>0.491</b>	0.202	0.335	0.261	0.069
HW	ene6	0.174	0.287	0.219	0.304	<b>0.372</b>	<b>0.376</b>	0.188	0.325	0.196	0.067
LW	fys3	0.188	0.204	0.141	0.188	0.174	0.227	<b>0.688</b>	0.230	0.187	0.095
LW	fys8	0.197	0.222	0.154	0.202	0.183	0.238	<b>0.759</b>	0.251	0.198	0.090
LW	fys9	0.225	0.220	0.181	0.220	0.197	0.210	<b>0.741</b>	0.250	0.216	0.118
SW	sam1	0.199	0.512	0.128	0.290	0.303	0.336	0.158	<b>0.604</b>	0.261	-0.050
SW	sam3	0.234	0.305	0.240	0.287	0.259	0.235	0.150	<b>0.430</b>	0.299	0.026
SW	sam4	0.207	0.334	0.225	0.278	0.341	0.334	0.176	<b>0.466</b>	0.232	0.039
SW	sam5	0.210	0.397	0.227	0.336	0.371	0.343	0.181	<b>0.537</b>	0.311	0.033
SW	sam6	0.118	0.214	0.091	0.148	0.172	0.164	0.249	<b>0.395</b>	0.124	-0.024
SW	sam7	0.213	0.378	0.133	0.280	0.267	0.337	0.207	<b>0.646</b>	0.254	-0.105
W&A	aan6	<b>0.304</b>	0.249	0.241	<b>0.396</b>	<b>0.319</b>	0.212	0.200	0.176	<b>0.295</b>	0.192
W&A	wene1	0.303	0.226	0.267	0.357	0.266	0.183	0.191	0.208	<b>0.466</b>	0.165
W&A	wene10	0.380	0.338	0.297	0.472	0.380	0.261	0.134	0.307	<b>0.562</b>	0.171
W&A	wene5	0.291	0.218	<b>0.447</b>	0.363	0.315	0.158	0.130	0.243	<b>0.444</b>	0.237
W&A	wene7	0.352	0.310	0.258	0.417	0.346	0.224	0.099	0.292	<b>0.514</b>	0.155
ZS	aut10	0.173	0.137	0.280	0.257	0.280	0.059	0.049	-0.047	0.211	<b>0.503</b>
ZS	aut3	0.176	0.048	0.281	0.176	0.195	0.015	0.068	-0.025	0.180	<b>0.380</b>
ZS	aut5	0.166	0.043	0.317	0.217	0.232	0.016	0.070	-0.058	0.195	<b>0.584</b>
ZS	aut6	0.163	0.058	0.384	0.237	0.293	0.063	0.075	-0.013	0.198	<b>0.601</b>
ZS	ond3	0.168	0.121	0.367	0.244	0.264	0.117	0.133	0.058	0.194	<b>0.508</b>

## Rapport Werkwaarden

Datum: 27 April 2010

### Inleiding

Werkwaarden bepalen waarom u bepaald werk plezierig en motiverend vindt. Meestal zijn er twee of drie werkwaarden het allerbelangrijkste. Dit zijn uw topwaarden. U vindt werk leuk als dat aansluit bij uw topwaarden, uw belangrijkste werkwaarden. Bijvoorbeeld, als 'samenwerken' een belangrijke waarde voor u is, dan vindt u het heerlijk om in een team samen te werken. Als 'samenwerken' juist heel laag scoort, een flopwaarde is, dan wilt u liever alleen werken. Samenwerken vindt u dan juist vervelend, het is frustrerend voor u.

In dit rapport worden drie groepen werkwaarden behandeld. Uw topwaarden, uw neutrale waarden en uw flopwaarden. Uw topwaarden zijn voor u het allerbelangrijkst. Deze moeten vooral in uw werk voorkomen, wilt u gemotiveerd werken. Komen ze onvoldoende aan bod, dan raakt u waarschijnlijk gedemotiveerd. Dan past de functie niet bij u. Uw neutrale werkwaarden zijn ook van belang, maar minder sterk. Ze geven een extra kleur aan het type functie dat u leuk vindt, maar geven u iets minder energie dan uw topwaarden. Misschien is het niet zo belangrijk dat ze allemaal meedoen. Uw flopwaarden zijn werkwaarden waar u liever niet mee te maken hebt. Deze kosten u juist moeite, ze frustreren u. U zult ze dus liever willen vermijden.

Als u straks kijkt naar uw vorige, uw huidige of uw nieuwe baan, dan kunt u kijken of uw topwaarden erin voorkomen. Die bepalen of de baan bij u past. Tegelijkertijd moeten uw flopwaarden er zo min mogelijk in voorkomen.

Het rapport is gebaseerd op een vergelijking van uw antwoorden op de vragenlijst met hoe een groot aantal anderen de vragenlijst beantwoord heeft. Het is vooral bedoeld u aan het denken te zetten, niet de absolute waarheid. Mocht u vragen hierover hebben, neem dan contact op met de competentie test adviseur van het CWI.

### Topwaarden

Dit zijn uw topwaarden:

- Hard werken
- Creatief en vernieuwend
- Betekenisvolle bijdrage

Deze waarden zijn het allerbelangrijkst voor u. Uw baan moet u die werkwaarden bieden, anders vindt u het geen leuk, motiverend of uitdagend werk. We zullen ze verder uitleggen.

#### **Creatief en vernieuwend**

U wordt zeer sterk gemotiveerd door mogelijkheden om in uw werk creatief en vernieuwend te kunnen zijn. U houdt ervan oplossingen te verzinnen voor uitdagende problemen. U vindt het leuk om nieuwe dingen te leren. U zit vol met nieuwe ideeën die erom vragen uitgevoerd te worden, en u vindt het leuk om met nieuwe, onverwachte oplossingen te komen. Moeilijke taken zullen u niet zo snel afschrikken, maar geven u juist de nodige uitdaging. Zoek daarom banen waarin u uw creativiteit kwijt kunt en waarin u voldoende uitdaging vindt.

#### **Betekenisvolle bijdrage**

Het is voor u erg belangrijk, dat u in het werk iets kunt betekenen voor anderen, of voor de maatschappij. U staat graag voor mensen klaar, en wil graag helpen waar u dit kunt. U hebt een voorkeur voor functies waarin u de mogelijkheid krijgt om iets nuttigs te doen voor de samenleving, en/of een voorkeur voor organisaties die een "goed doel" nastreven. Zoek daarom banen waarin u anderen kunt helpen, zoals in de zorg of andere maatschappelijke organisaties.

#### **Hard werken**

U bent in hoge mate gemotiveerd om hard te werken. U bent graag de hele dag druk bezig. U wilt graag in een hoog tempo doorwerken. U pakt graag extra werk aan. U bent nooit te beroerd om

een extra inspanning te leveren als daarom gevraagd wordt, en u kunt er zelfs extra energie van krijgen. U moet voldoende te doen hebben om de energie die in u zit kwijt te raken. Als u werk mee naar huis moet nemen vindt u dit geen probleem. Zoek daarom een hectische, drukke baan, waar voldoende te doen is voor u.

## Neutrale waarden

Neutrale waarden liggen in het middengebied. Ze zijn wel belangrijk voor u, maar niet alles bepalend. Daarom hoeven ze ook niet allemaal evenveel voor te komen. Dit zijn uw neutrale waarden:

- Competitie
- Zelfstandigheid
- Samenwerken
- Aanzien en waardering
- Concrete resultaten

### Competitie

Competitie in uw werk motiveert u. U presteert graag beter dan anderen. Bovendien vindt u het prettig om in de belangstelling te staan, en ziet u graag dat mensen tegen u opkijken. U wilt graag hogerop komen in uw werk.

### Concrete resultaten

Het werkt voor u motiverend als uw werk een duidelijk zichtbaar en concreet resultaat oplevert. U werkt naar een eindresultaat toe zonder u te laten afleiden, en stelt hierbij waarschijnlijk concrete doelen voor uzelf.

### Aanzien en waardering

U vindt het leuk om in de belangstelling te staan. Bovendien vindt u het belangrijk dat mensen waardering hebben voor wat u doet, en dit ook aan u laten merken.

### Zelfstandigheid

U wilt graag zelfstandig uw werk kunnen doen, zonder te veel afhankelijk te zijn van anderen. U kunt geïrriteerd raken als iemand u te zeer op de vingers kijkt.

### Samenwerken

U vindt het belangrijk om in uw werk te kunnen samenwerken met anderen. U hecht veel waarde aan goede relaties met collega's. U vindt het prettig om ergens bij te horen of in een team te werken.

## Flopwaarden

Een aantal waarden zijn voor u duidelijk onbelangrijk. Sterker nog, als ze in uw werk voorkomen vindt u dat juist niet leuk. Dit zijn uw flopwaarden:

- Lichamelijk werk doen
- Beloning en zekerheid

### Beloning en zekerheid

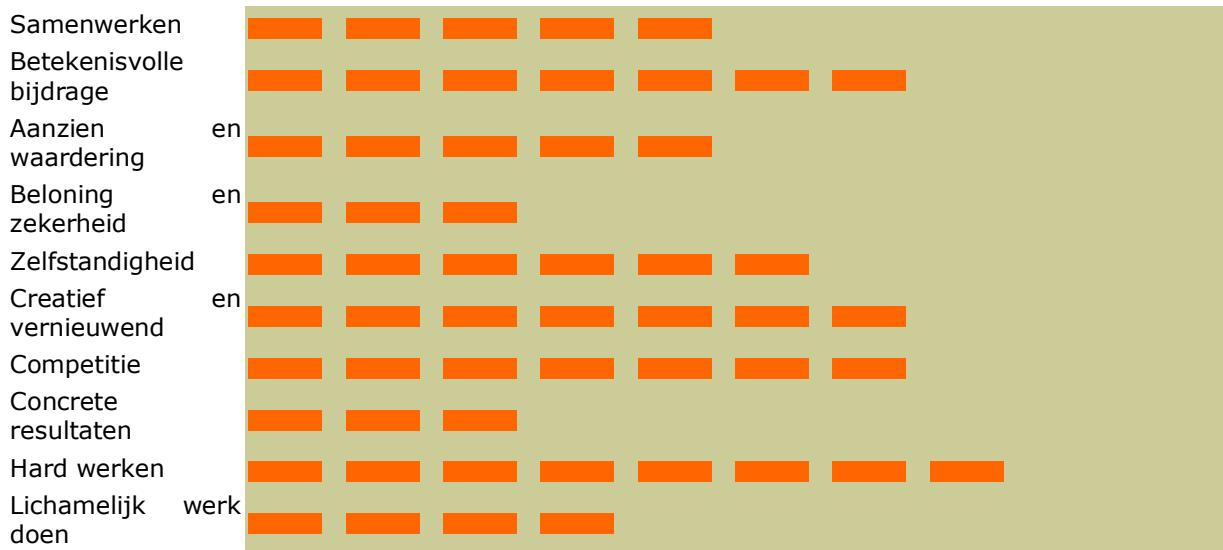
U bent niet zo gericht op zekerheid, in tegendeel, dat kan u juist verlammen. U werkt liever in een omgeving die verandert, waar telkens andere dingen op u afkomen. De financiële kant van de zaak interesseert u ook minder.

### Lichamelijk werk

U bent liever niet lichamelijk actief in uw werk. Teveel lichaamsbeweging vindt u eigenlijk minder prettig.



## Grafiek werkwaarden



© Ixly Alle rechten voorbehouden.