

# AMII

## Prestatiemotivatielijst

**Jeroen de Vries**

**ID 5107-7038**

**Datum 14.12.2017**

**Standaard**

**1. Editie**

# INLEIDING

## Structuur van dit rapport

- Interpretatie
- Profielformulier
- Schaalscores
- Schaalinformatie

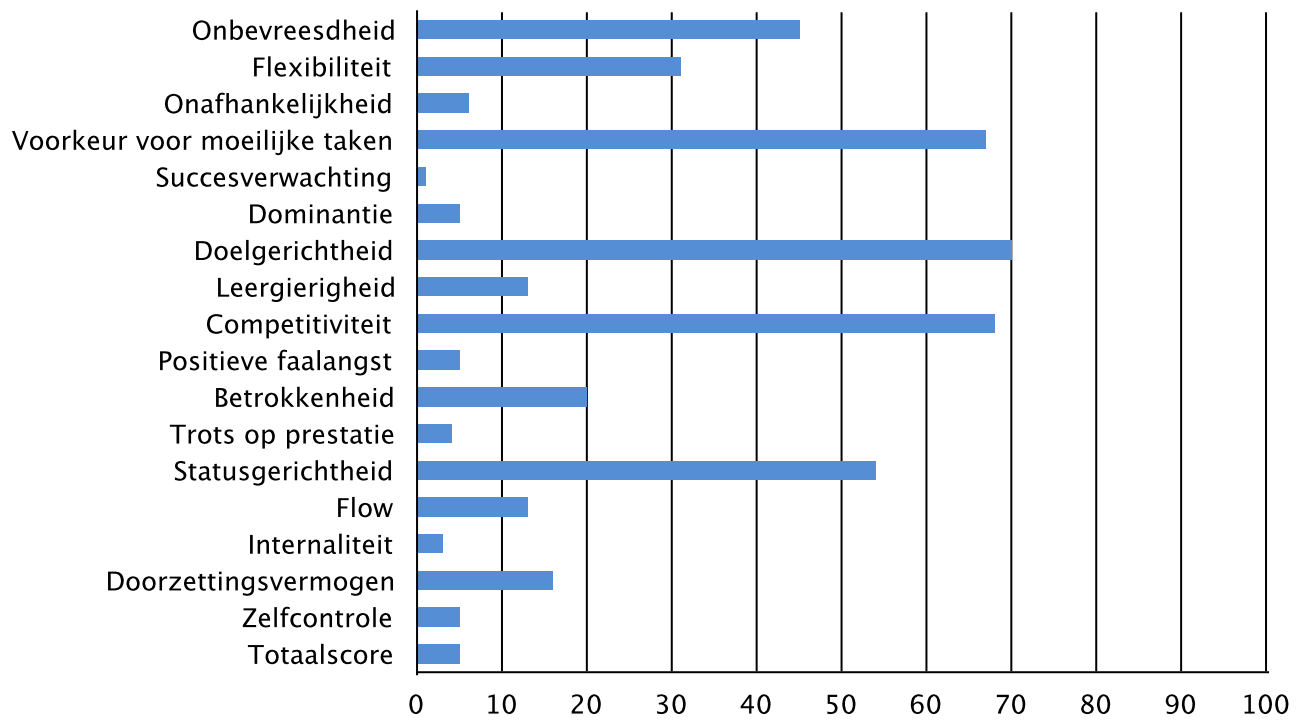
Het interpreteren van testresultaten is voorbehouden aan gekwalificeerde professionals met voldoende kennis van het gebruik en de toepassing van psychologische tests. Volg altijd de richtlijnen van de desbetreffende beroepsvereniging.

## AMI - Prestatiemotivatielijst

### Aandachtspunten

Dit rapport is gebaseerd op uw antwoorden op de prestatiemotivatielijst AMI. Bij het lezen van uw rapport, is het goed om de volgende punten mee te nemen:

1. Met de AMI wordt beoordeeld in welke mate u gemotiveerd bent om uitdagende persoonlijke en professionele doelen te bereiken. De mate van deze motivatie wordt door de volgende algemene factoren beïnvloed:
  - Uw zelfvertrouwen met betrekking tot uw werkzaamheden (Zelfverzekerdheid)
  - Uw behoefte om uitdagende doelen te stellen en daar naar toe te werken (Ambitie)
  - Uw vermogen om u continu in te spannen voor het gestelde doel (Taakgerelateerde motivatie)Elke van de genoemde drie factoren wordt weer door een aantal aspecten van uw persoonlijkheid beïnvloed. In dit rapport onderzoeken wij hoe deze aspecten van uw persoonlijkheid uw prestatiemotivatie verhogen of verminderen.
2. Uw scores op de prestatiemotivatielijst AMI worden geïnterpreteerd door deze te vergelijken met de scores van een referentiegroep. In dit geval: Hoogopgeleide werkenden in Nederland. Als er een andere referentie gekozen wordt, zullen uw scores mogelijk op een andere manier worden geïnterpreteerd. Bijvoorbeeld, u zou net zo zelfverzekerd kunnen zijn als de meeste hoogopgeleide werkenden, maar minder zelfverzekerd dan de meeste leidinggevende managers. Daarom is het belangrijk om de gebruikte referentiegroep in acht te nemen wanneer u dit rapport leest.
3. De resultaten in dit rapport zijn gebaseerd op de antwoorden die u zelf op de stellingen van de AMI hebt gegeven. Toch kan het voorkomen dat u het niet met alles eens bent. Het kan ook zijn dat u soms niet teruggekoppeld krijgt wat u graag had willen horen. Als u twijfelt aan uw resultaten of het met bepaalde delen van het rapport niet eens bent, dan kan het helpen om over deze aspecten na te denken. Probeer uzelf voor te stellen in verschillende situaties, zowel werkgerelateerd als privé, en vraag mensen die u vertrouwt om feedback om zo meer inzicht in uw resultaten te krijgen.



## PRESTATIEMOTIVATIE

### AMI Totaalscore

Uw antwoorden op de stellingen van de AMI wijzen erop dat uw persoonlijke prestaties een minder belangrijke stimulator voor u zijn dan voor de meeste personen in de referentiegroep. Uw totaalscore komt tot stand door een combinatie van individuele kenmerken. Het kan zijn dat andere dingen voor u belangrijker zijn dan persoonlijk of professioneel succes. Of het kan zijn dat bepaalde aspecten van uw karakter u ervan weerhouden uitdagende persoonlijke of professionele doelen te stellen en te bereiken. Het patroon van uw scores op deze individuele kenmerken levert gedetailleerde informatie op over uw prestatiemotivatie en over de voor u typerende aanpak van uitdagingen. Het onderstaande overzicht geeft de belangrijkste aspecten van uw motivatie op drie hoofddomeinen weer: ambitie, zelfverzekerdheid en taakgerelateerde motivatie.

## ASPECTEN DIE UW PRESTATIEMOTIVATIE BELEMMEREN

### Zelfverzekerdheid

*De volgende aspecten dragen op een negatieve manier bij aan hoe zelfverzekerd u veeleisende opdrachten en situaties tegemoet treedt.*

U geeft aan liever van anderen instructies te krijgen of samen met hen beslissingen te nemen dan alleen de verantwoordelijkheid te dragen. In die zin kunt u aarzelen om uit eigen initiatief te handelen. U beschrijft uzelf wat dit betreft als minder onafhankelijk dan anderen.

In vergelijking met anderen heeft u de neiging uw kansen op succes pessimistisch in te schatten, vooral als er obstakels zijn die u moet overwinnen. Deze houding kan een zelfvullende voorspelling worden en uw kansen verkleinen op het bereiken wat u van plan was.

U geeft aan in verhouding tot anderen minder geneigd te zijn om de controle over te nemen om zo de resultaten van een team te beïnvloeden. U heeft de neiging de leidinggevende rol aan anderen over te laten.

### Ambitie

*Op het gebied van ambitie blijken de volgende aspecten van negatieve invloed te zijn op het stellen van relevante doelen en het proberen te halen van deze doelen.*

Wanneer u te maken krijgt met een uitdagende taak waarbij de kans op mislukking groot is, kan het erg helpen veel energie in de voorbereiding te steken. Uw antwoorden wijzen erop dat u deze strategie nauwelijks volgt in vergelijking met de mensen uit de referentiegroep.

Uw antwoorden wijzen erop dat uw persoonlijke prestaties niet belangrijk voor u zijn. U beschrijft uzelf als iemand die veel minder dan de meeste mensen door de "competitie met zichzelf" gemotiveerd wordt om de eigen prestaties telkens te verbeteren.

Uw antwoorden wijzen erop dat u in vergelijking met anderen minder interesse heeft in het uitbreiden van uw kennis als dit niet verplicht is of extern beloond wordt. Dit betekent niet dat u zich niet zou inspannen als dit voor het afronden van een taak nodig is. Maar het opdoen van nieuwe kennis zonder externe redenen, werkt voor u beslist niet als een grote stimulans.

U beschrijft uzelf als iemand die minder vaak dan de meeste mensen in de normgroep de prioriteit geeft aan werk boven andere aspecten van het leven.

U gaat minder vaak dan de meeste mensen volledig op in uw werk. Het positieve eraan is dat u met veel dingen tegelijkertijd bezig kunt zijn. Een mogelijk nadeel is dat u makkelijk afgeleid kunt worden en minder geconcentreerd aan het werk bent.

### Taakgerelateerde motivatie

*Met betrekking tot uw Taakgerelateerde motivatie bleken de volgende aspecten een negatieve invloed te hebben op uw vermogen om u op het bereiken van uw doelen te concentreren.*

U gelooft er sterk in dat uw eigen handelen slechts een geringe invloed heeft op de resultaten die u wilt behalen. Succes hangt voor u af van zaken waarop u geen invloed kunt uitoefenen. Deze overtuiging kan een groot negatief effect hebben op de inspanning die u levert om successen te behalen.

U beschrijft uzelf als iemand die een minder georganiseerde en gedisciplineerde werkwijze hanteert dan de meeste mensen in de groep waarmee u vergeleken wordt. U laat zich snel afleiden bij het afronden van uw taken.

Uw antwoorden wijzen erop dat u misschien de neiging heeft te snel op te geven als de dingen niet volgens plan verlopen. Vergeleken met anderen omschrijft u uzelf als minder vasthoudend in uw streven een taak af te ronden.

## FACTOREN DIE UW AMBITIE BEÏNVLOEDEN

U bent net zo toekomstgericht als de meeste mensen in de groep waarmee u vergeleken wordt. U stelt uzelf doelen en u maakt langetermijnplannen om deze doelen te realiseren. Als u uw doelen duidelijk formuleert en een weg uitstippelt om deze doelen daadwerkelijk te bereiken verhoogt u hiermee de kans op succes.

Uw antwoorden wijzen op een gemiddeld niveau van competitiviteit. Hoewel u niet tegen concurrentie opziet, is competitie geen grote bron van motivatie voor u.

U heeft een gemiddeld sterke wens hoger op de carrièreladder te klimmen en om uw prestaties bewonderd te worden. Dit wijst erop dat u even gemotiveerd bent als de meesten om de kans te pakken een hogere status te bereiken. Maar status is geen belangrijk motivator voor u.

U beschrijft uzelf als een persoon die niet de neiging heeft zijn kennis uit te breiden als er geen externe beloning tegenover staat. Nieuwe dingen leren is geen belangrijk bron van motivatie voor u.

U extra inspanssen om mislukkingen te voorkomen is in uw werk niet een strategie die u standaard toepast. Dat zou kunnen betekenen dat u zich bij uitdagende taken soms minder goed voorbereid voelt dan de meeste andere mensen.

U beschrijft uzelf als iemand die in vergelijking met anderen minder prioriteit aan werk geeft. U hecht veel waarde aan een goede privé-werk balans.



## VEELEISENDE DOELEN STELLEN EN REALISEREN

U maakt zich in het algemeen niet meer zorgen dan de meeste mensen dat u door anderen negatief beoordeeld wordt of publiekelijk zal falen. U wordt dan ook niet onrustig van situaties waarin u in het middelpunt van de belangstelling staat of waarbij u onder tijdsdruk moet werken. U wilt in uw werk graag een evenwicht bereiken tussen taken die u makkelijk vindt en taken die u intellectueel uitdagen. Desondanks bent u minder optimistisch dan de meeste mensen over uw kans op een succesvol resultaat. In de beginfase van projecten kunt u best wel pessimistisch zijn over de kans op succes. Dit schijnt u niet te weerhouden om een uitdaging aan te gaan, maar het zou kunnen verklaren waarom u een voorkeur heeft voor een evenwicht tussen veeleisende taken en taken waarbij u meer zekerheid heeft over het succes.

U beschouwt uzelf als even open als de meeste personen in de groep waarmee u vergeleken wordt. U kunt zich even makkelijk als anderen aan nieuwe werksituaties en veranderingen aanpassen.

U geeft er de voorkeur aan om niet de absolute verantwoordelijkheid voor beslissingen te krijgen. U vindt het prettiger wanneer iemand anders de algehele leiding heeft of wanneer er consensus over een beslissing is. Bij groepsbeslissingen oefent u minder invloed uit dan de meeste mensen.

## UITDAGINGEN AANGAAN EN RESULTATEN BEREIKEN

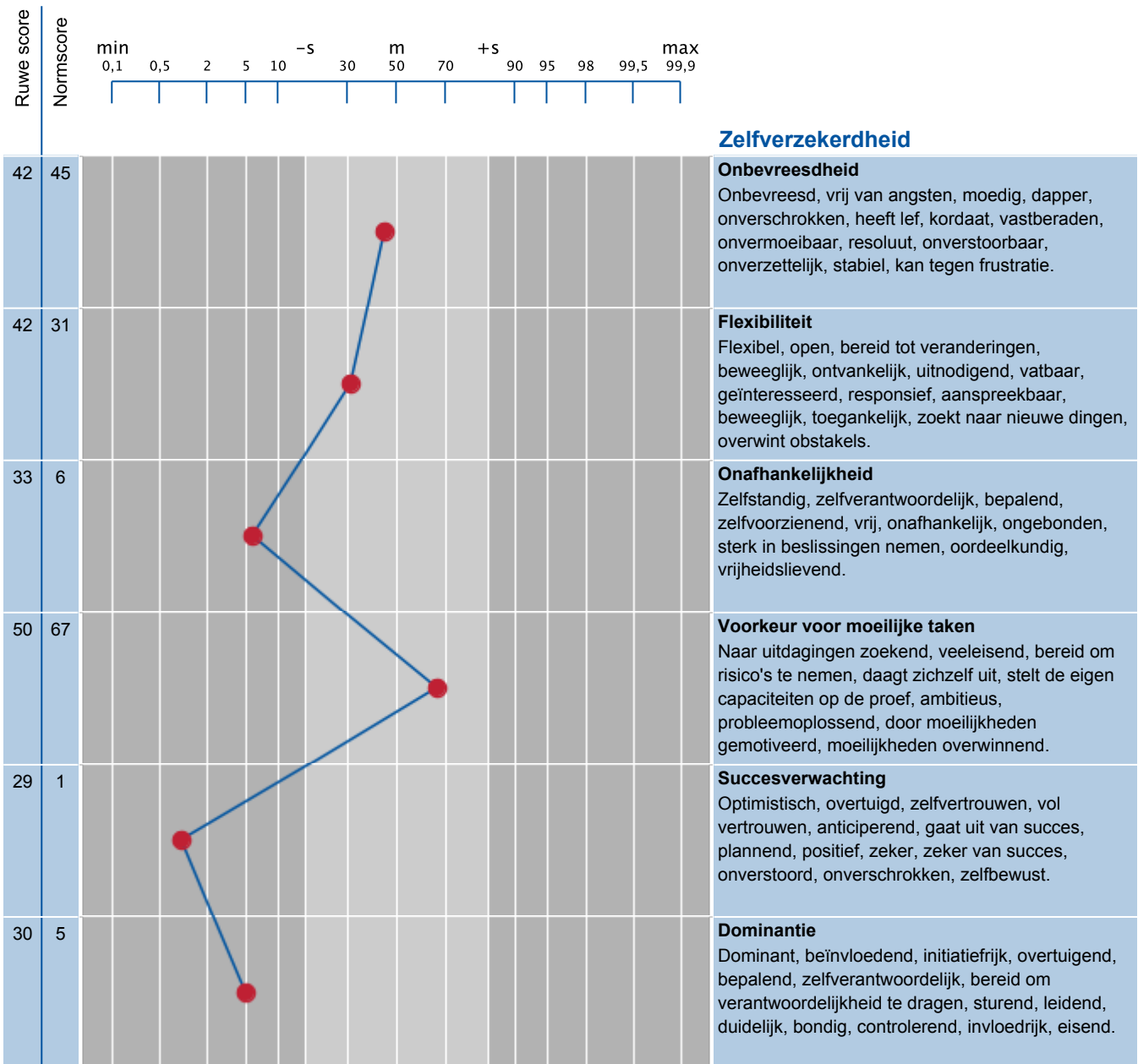
U heeft de neiging resultaten aan factoren toe te schrijven die buiten uw controle liggen in plaats van aan uw eigen inspanningen of capaciteiten. Deze neiging kan er toe leiden dat uw zich minder inspannt om een goed resultaat te realiseren. Het lijkt er op dat u zich niet capabel genoeg voelt om resultaten positief te kunnen beïnvloeden.

U beschrijft uzelf als weinig vasthoudend of energiek als het op het bereiken van de beoogde resultaten neerkomt. Waarschijnlijk geeft u het te makkelijk op.

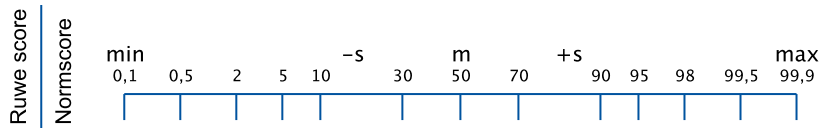
Uw antwoorden wijzen erop dat persoonlijke georganiseerdheid en discipline geen sterke punten van u zijn. Het kan zijn dat u door andere behoeften die uw aandacht opeisen u van het afronden van taken afleiden.

# PROFIELFORMULIER

**Prestatiemotivatielijst | Standaard**  
**Algemene populatie - Percentielscore**

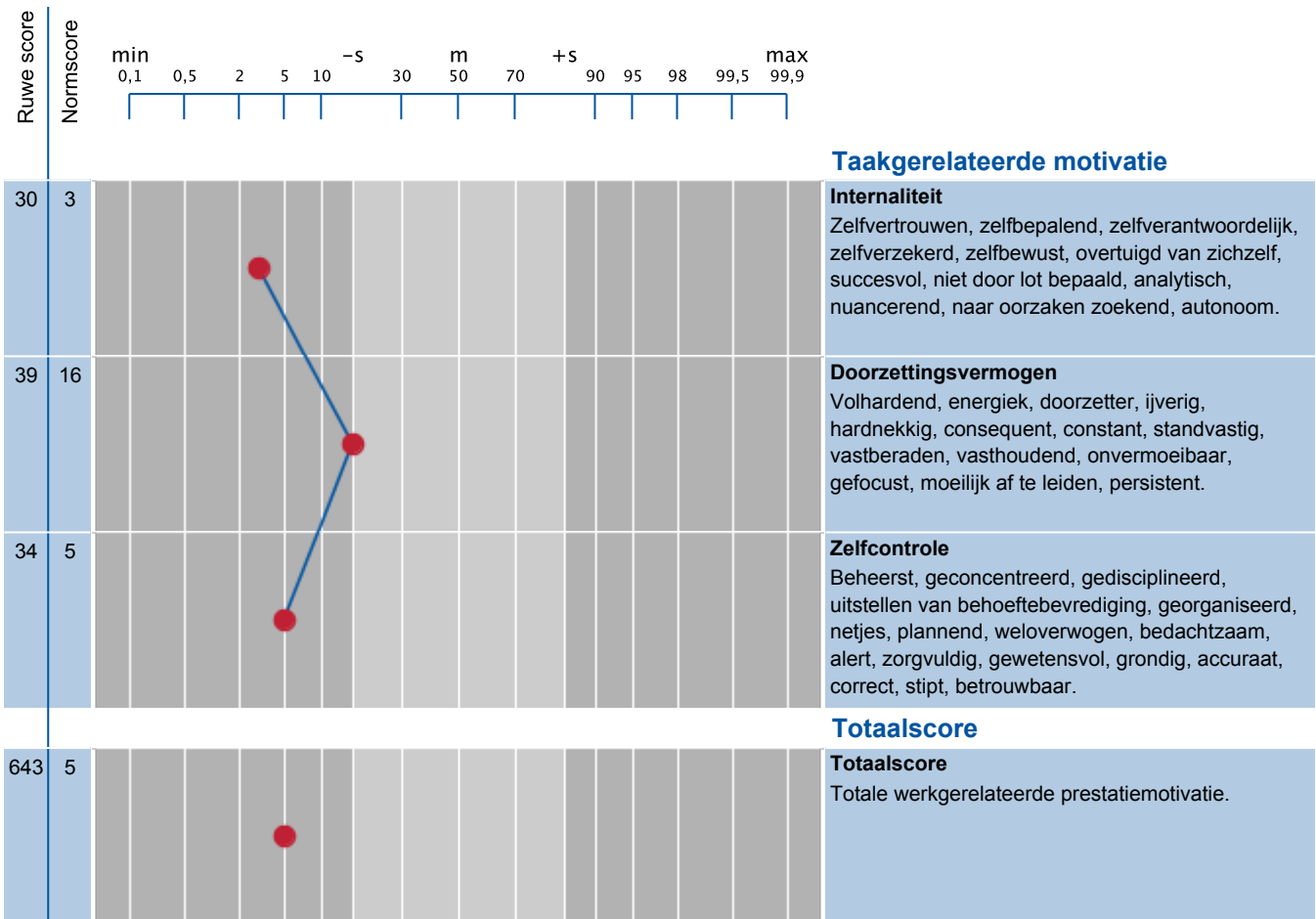


Prestatiemotivatielijst | Standaard  
Algemene populatie - Percentielscore



| Ruwe score | Normscore | Profiel | Kenmerk  |
|------------|-----------|---------|--|
| 49         | 70        |         | <b>Ambitie</b><br><b>Doelgerichtheid</b><br>Stelt doelen, hoge eisen, toekomstgericht, plannen, ambitieus, prestatiegericht, ijverig, bereid om inspanningen te leveren, doelbewust, trefzeker, consequent, vastberaden, carrière georiënteerd, naar hogere doelen strevend. |
| 39         | 13        |         | <b>Leergierigheid</b><br>Leergierig, enthousiasme voor leren, nieuwsgierig, geïnteresseerd, graag alwetend, zich blijven ontwikkelen, taakgericht, iets nieuws lerend, naar begrip zoekend, aandachtig, kennis verdiepen, ijverig leren.                                     |
| 41         | 68        |         | <b>Competitiviteit</b><br>Concurrerend, competitief, wil beter zijn, wil sneller zijn, vergelijkend, wedijverend, rivaliserend, meten met anderen, gaat graag de competitie aan, wil altijd winnen, uitdagend.   |
| 33         | 5         |         | <b>Positieve faalangst</b><br>Constructief angstmijdend, stressgevoelig, opgejaagd, spant zich in, heeft faalangst, gespannen, foutmijdend, risico minimaliserend, overdreven voorbereid.  |
| 34         | 20        |         | <b>Betrokkenheid</b><br>Betrokken, inspanningsbereid, ijverig, bedrijvig, ambitieus, prestatiegericht, druk, nijver, vitaal, actief, handelend, ondernemend, levendig, onrustig, ambitieus.  |
| 40         | 4         |         | <b>Trots op prestatie</b><br>Verslaafd aan succes, trots op prestatie, zet eigen prestaties tegen andere af, stelt zichzelf doelen, ambitieus, spoort zichzelf aan, heeft behoefte aan succes, heeft bevestiging nodig.  |
| 39         | 54        |         | <b>Statusgerichtheid</b><br>Naar aanzien strevend, status georiënteerd, positie georiënteerd, geldingsdrang, wil effect bereiken, verlangt naar aanzien en eer, let op imago, erkenning zoekend, gefocust op carrière maken.   |
| 39         | 13        |         | <b>Flow</b><br>Geconcentreerd, in zichzelf gekeerd, dol op opdrachten, betrokken, verdiept, verzonken, peinzend, geëngageerd.  |

Prestatiemotivatielijst | Standaard  
Algemene populatie - Percentielscore



## SCHAALSCORES

Prestatiemotivatielijst | Standaard  
Algemene populatie - Percentielscore

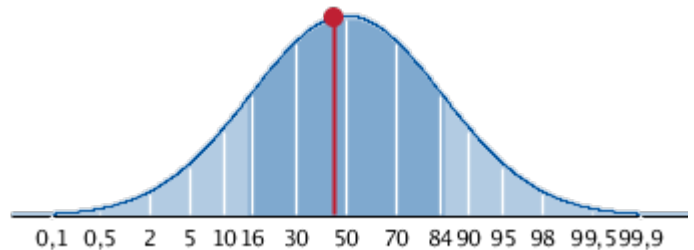
| Schaalscores                      | Ruwe score | Normscore |
|-----------------------------------|------------|-----------|
| <b>Zelfverzekerdheid</b>          |            |           |
| Onbevreesdheid                    | 42         | 45        |
| Flexibiliteit                     | 42         | 31        |
| Onafhankelijkheid                 | 33         | 6         |
| Voorkeur voor moeilijke taken     | 50         | 67        |
| Succesverwachting                 | 29         | 1         |
| Dominantie                        | 30         | 5         |
| <b>Ambitie</b>                    |            |           |
| Doelgerichtheid                   | 49         | 70        |
| Leergierigheid                    | 39         | 13        |
| Competitiviteit                   | 41         | 68        |
| Positieve faalangst               | 33         | 5         |
| Betrokkenheid                     | 34         | 20        |
| Trots op prestatie                | 40         | 4         |
| Statusgerichtheid                 | 39         | 54        |
| Flow                              | 39         | 13        |
| <b>Taakgerelateerde motivatie</b> |            |           |
| Internaliteit                     | 30         | 3         |
| Doorzettingsvermogen              | 39         | 16        |
| Zelfcontrole                      | 34         | 5         |
| <b>Totaalscore</b>                |            |           |
| Totaalscore                       | 643        | 5         |

## SCHAALINFORMATIE

### Onbevreesdheid

Algemene populatie - Percentielscore

|                   |    |
|-------------------|----|
| Ruwe score        | 42 |
| Normscore         | 45 |
| Ontbrekende score | 0  |

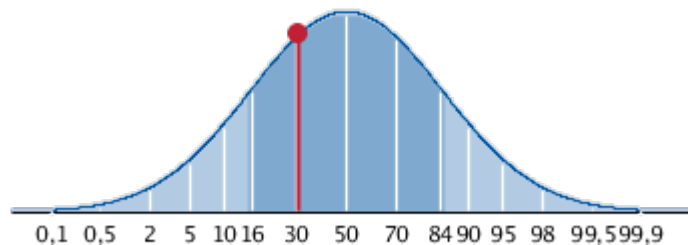


De dimensie Onbevreesdheid speelt bij vele gangbare motivatieconcepten een belangrijke rol, in ieder geval in de vorm van de angst voor mislukking die nauw verwant is met het persoonlijkheidskenmerk Neuroticisme. De dimensie beschrijft de verwachting dat de resultaten van een handeling positief zullen zijn. Personen met hoge scores hebben geen angst voor falen en voor een negatieve beoordeling door anderen. Gedachten over situaties waarin zij moeten presteren, wekken geen negatieve gevoelens bij hen op. Ze zijn emotioneel stabiel en belastbaar. Frustraties voortvloeiend uit mislukkingen hebben bij hen geen blijvende gevolgen. Ze worden van volledig nieuwe opdrachten of van tijdsdruk niet zenuwachtig en ook hun prestatievermogen wordt hier niet door aangetast. Ze hebben dan ook niet de neiging zich terug te trekken om dergelijke opdrachten te vermijden.

## Flexibiliteit

Algemene populatie - Percentielscore

|                   |    |
|-------------------|----|
| Ruwe score        | 42 |
| Normscore         | 31 |
| Ontbrekende score | 0  |

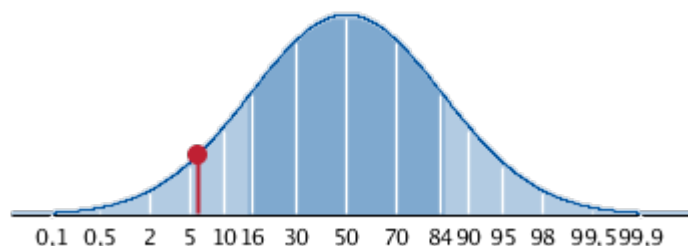


De dimensie Flexibiliteit betreft de wijze van omgaan met nieuwe situaties en opdrachten. Personen met hoge scores zijn ontvankelijk en geïnteresseerd. Ze zijn bereid op diverse omstandigheden op de werkvloer in te spelen. Veranderingen en onduidelijke situaties zijn voor hen niet problematisch. Ze vinden nieuwe dingen aantrekkelijk. Ze hebben een voorkeur voor situaties waarin ze iets nieuws kunnen ervaren en beleven ook wanneer het afbreukrisico groot is. Flexibiliteit betekent ook de bereidheid tot verandering en de behoefte aan afwisseling. Er is een conceptuele verwantschap met de persoonlijkheidseigenschappen extravertie en voor een deel ook met de openheid voor ervaring van het Vijf factoren model van de persoonlijkheid.

## Onafhankelijkheid

Algemene populatie - Percentielscore

|                   |    |
|-------------------|----|
| Ruwe score        | 33 |
| Normscore         | 6  |
| Ontbrekende score | 0  |



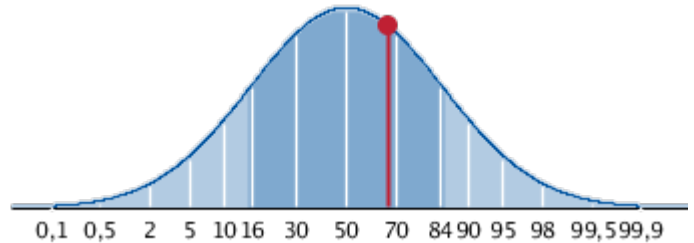
De neiging tot zelfstandig handelen karakteriseert de dimensie Onafhankelijkheid. Personen met hoge waarden zijn voor hun zaken liever zelf verantwoordelijk dan dat ze instructies van anderen accepteren. Ze willen hun werkwijze zelf bepalen en nemen graag zelfstandig beslissingen. Ze laten zich niet graag controleren. Onafhankelijkheid werd tot voor kort niet in acht genomen in prestatie-motivatietheorieën, maar is al langer een belangrijk onderwerp in de persoonlijkheidsleer.



## Voorkeur voor moeilijke taken

Algemene populatie - Percentielscore

|                   |    |
|-------------------|----|
| Ruwe score        | 50 |
| Normscore         | 67 |
| Ontbrekende score | 0  |

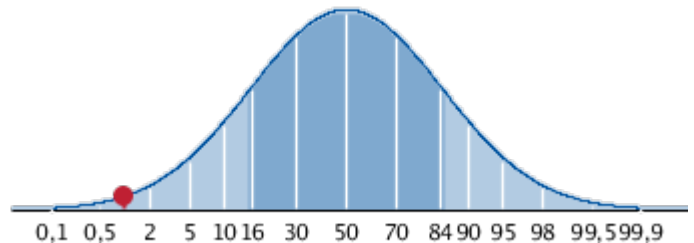


Onder de dimensie Voorkeur voor moeilijke taken wordt de keuze van het moeilijkheidsniveau en risico's bij opdrachten verstaan. Personen met hoge scores hebben de voorkeur voor moeilijke opdrachten en veeleisende probleemstellingen die een hoge mate van handigheid vereisen. Na de succesvolle afronding van een opdracht verhogen ze zelf hun eisen. Een opdracht waarbij er een aanzienlijke kans op falen bestaat vormt voor hen een bijzondere uitdaging. Ontstane problemen zijn eerder aansporingen dan belemmeringen voor mensen die hoog scoren op deze dimensie.

## Succesverwachting

Algemene populatie - Percentielscore

|                   |    |
|-------------------|----|
| Ruwe score        | 29 |
| Normscore         | 1  |
| Ontbrekende score | 0  |

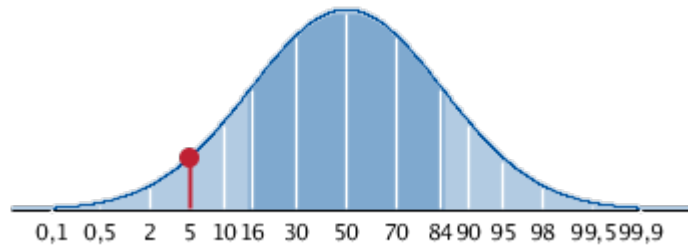


De dimensie Succesverwachting beschrijft de mate van waarschijnlijkheid dat het eigen handelen tot goede resultaten zal leiden. Succesverwachting is nauw verbonden met zelfvertrouwen. Personen met een hoge score rekenen erop dat zij ook bij nieuwe of moeilijke opdrachten hun doel bereiken. Ze handelen met de verwachting dat ze hun vaardigheden, competenties en kennis ook bij problemen of competitie succesvol kunnen inzetten.

## Dominantie

Algemene populatie - Percentielscore

|                   |    |
|-------------------|----|
| Ruwe score        | 30 |
| Normscore         | 5  |
| Ontbrekende score | 0  |

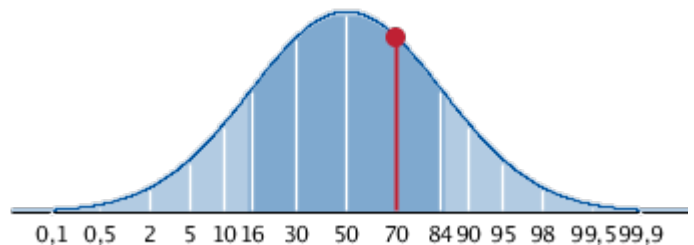


De dimensie Dominantie beschrijft de tendens om macht en invloed op anderen uit te willen oefenen, anderen te willen beïnvloeden en te instrueren. Dominantie bevat ook een uitgesproken vitaliteitscomponent. Het is daarmee verwant aan het persoonlijkheidskenmerk Extraversie en onderscheidt zich hierdoor van de dimensie Doorzettingsvermogen. Personen met een hoge score op dominantie zijn in de samenwerking sterk op anderen gericht. Ze nemen het initiatief en hebben graag de dingen in eigen hand. Ze overtuigen door hun optreden en ze zijn bereid de verantwoordelijkheid voor anderen op zich te nemen. In een groep spelen ze graag een dominante rol. Ze hebben de neiging om anderen voor hun eigen succes in te zetten.

## Doelgerichtheid

Algemene populatie - Percentielscore

|                   |    |
|-------------------|----|
| Ruwe score        | 49 |
| Normscore         | 70 |
| Ontbrekende score | 0  |



De dimensie Doelgerichtheid heeft betrekking op de toekomst. Personen met een hoge score stellen zichzelf doelen, zijn toekomstgericht en stellen hoge eisen aan wat ze nog willen presteren en bereiken. Ze hebben ideeën over hoe hun oplossingen van opdrachten eruit moeten zien, stippelen langetermijnplannen uit en ze weten in welke richting zij zich persoonlijk verder willen ontwikkelen en wat voor vooruitgang zij willen boeken.