

Motivationsanalyse

MQ - Profilark

Navn

Sample Candidate

Dato

24. september 2018

Hvad der motiverer Sample Candidate i forhold til den valgte normgruppe (i Sten):

SS	ENERGI & DYNAMIK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Tager sig god tid til opgaver, arbejder bedst uden tidspres. Demotiveret af at blive jaget med.	Aktivitetsniveau (E1)										Investerer gerne energi. Trives med tidspres. Aldrig i gang. Presser på for at få gjort tingene.	RS 24
2	Søger moderate udfordringer frem for mere ekstreme. Målsætninger ikke så vigtige.	Præstation (E2)										Har brug for at opnå mål. Stræber efter at overvinde vanskelige udfordringer.	24
8	Anspores ikke af et konkurrencebetonet miljø, eller finder det demotiverende. At overgå andre er ikke en motivationsfaktor.	Konkurrence (E3)										Bestræber sig på at være bedre end andre. Sammenligning med andre ansporer præstation.	32
7	Får lyst til at trække sig frem for at øge indsatsen, når der er risiko for fejl eller kritik.	Risiko for fejl (E4)										Opnåelse af succes er nødvendig for at bevare selvagtelsen. Udsigten til fejl ansporer handling.	24
5	Søger ikke indflydelse eller autoritet.	Autoritet (E5)										Har brug for indflydelse og at udøve autoritet. Mangel på ansvar opleves som demotiverende.	26
8	Demotiveres, når arbejdet trænger sig på i forhold til privatlivet.	Involvering (E6)										Trives med at føle sig involveret. Investerer energi i jobbet. Er parat til at påtage sig overarbejde.	24
4	Demotiveres ved for megen fokus på profit og økonomi.	Kommerciel orientering (E7)										Anspores af at skabe gevinst og kapital. Demotiveres når arbejdet ikke kædes til rede penge.	24
SYNERGI		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Begrænset behov for interaktion med andre.	Venskabelig (S1)										Anspores af at møde mennesker, af harmonisk gruppearbejde og det at hjælpe andre.	24
2	Har mindre behov for anerkendelse end de fleste. Motiveres ikke særligt af ros eller lykønskninger.	Anerkendelse (S2)										Behøver anerkendelse for gjorte indsatser og resultater. Mangel på støtte er demotiverende.	24
4	Er mindre optaget af moralske og etiske aspekter eller arbejdets kvalitet.	Personlige principper (S3)										Nødvendigt at føle, at organisationens arbejde er forsvarligt. Demotiveres ved kompromis med etiske standarder.	28
2	Ikke særligt bekymret ved risikofaktorer og ikke særligt optaget af om arbejdsforhold er bekvemme.	Sikkerhed (S4)										Behov for at føle sig sikker m.h.t job og position. Har svært ved at tolerere mindre gode arbejdsforhold.	24
2	Anspores ikke af at lære nyt eller udvikle sig.	Personlig udvikling (S5)										Motiveres af arbejde, der giver mulighed for udvikling og tilegnelse af nye færdigheder.	24
INTERN		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Påvirkes ikke særligt af afvekslende eller interessante arbejdsopgaver.	Interesse (I1)										Værdsætter stimulerende, afvekslende og kreativt arbejde. Demotiveres ved for mange rutineopgaver.	24
7	Motiveres af klare systemer og arbejdsstrukturer. Tolererer ikke uklarheder.	Fleksibilitet (I2)										Foretrækker skiftende, ustrukturerede omgivelser. Høj tolerance for flertydighed.	24
2	Kan acceptere eller foretrækker rådgivning og vejledning fra overordnede.	Autonomi (I3)										Behøver at arbejde selvstændigt, organisere egen tilgang. Demotiveres ved tæt supervision.	24
EKSTERN		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Mindre optaget af, i hvilken grad økonomisk belønning knyttes til jobbet.	Belønning (X1)										Kobler løn, goder og bonus med fremgang. Demotiveres når belønning opleves som uretfærdig/utilstrækkelig.	24
2	Mindre ansporet til at søge forfremmelse. Udsigt til fremgang i karrieren er mindre vigtigt.	Forfremmelse (X2)										Motiveres af muligheder for fremgang eller karriere. Demotiveres af begrænsede muligheder herfor.	24
2	Mindre optaget af rang og stilling. Statussymboler er ikke vigtige.	Status (X3)										Er optaget af position og status. Demotiveres ved mangel på respekt fra andre.	24
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MQM5 UKE UK - General Population 2000	

Sandsynlig effekt af jobegenskaber på graden af Sample Candidate motivation for at arbejde:

		Yderst demotiverende	Demotiverende	Ingen indflydelse	Motiverende	Yderst motiverende
ENERGI & DYNAMIK	At skulle arbejde under pres og håndtere mange forskellige krav på kort tid	Aktivitetsniveau				
	At overvinde udfordringer, opnå mål og skulle strække sig til sit yderste	Præstation				
	At arbejde i et konkurrencebetonet miljø	Konkurrence				
	Frygt for ikke at klare en opgave, blive udsat for kritik og negativ bedømmelse fra andre	Risiko for fejl				
	At have mulighed for at udøve autoritet, tage ansvar, være i en position til at påvirke andre	Autoritet				
	Arbejdet kræver indsats ud over 'normal' arbejdstid	Involvering				
	Arbejde, der er kommercielt orienteret eller profitorienteret	Kommerciel orientering				
SYNERGI	At have mulighed for interaktion med andre på arbejdspladsen	Venskabelig				
	At modtage ros og andre ydre tegn på anerkendelse for resultater	Anerkendelse				
	Værner om idealer og har høje etiske standarder og kvalitetsstandarder	Personlige principper				
	Arbejds miljø og tilknyttede faktorer som f.eks. behagelige arbejdsforhold og jobsikkerhed	Sikkerhed				
	At have mulighed for videreuddannelse og -udvikling samt erhvervelse af nye færdigheder	Personlig udvikling				
INTERN	Arbejde, der er afvekslende, interessant og stimulerende	Interesse				
	At have skiftende, ustrukturerede omgivelser og fleksibilitet med hensyn til, hvordan opgaver udføres	Fleksibilitet				
	At have frihed til at organisere arbejdet efter ønske	Autonomi				
EKSTERN	Grad af økonomisk belønning, en tydelig sammenhæng mellem løn, bonus og præstation	Belønning				
	At have mulighed for forfremmelse	Forfremmelse				
	At have ydre tegn på stilling og status	Status				
		Yderst demotiverende	Demotiverende	Ingen indflydelse	Motiverende	Yderst motiverende

VURDERINGSMETODE

Denne profil er baseret på følgende informationskilder for Sample Candidate:

Spørgeskema / Evnetest	Sammenligningsgruppe
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK - General Population 2000

AFSNIT TIL PERSONLIGE OPLYSNINGER

Navn	Sample Candidate
Kandidatdata	E1 = 6, E2 = 2, E3 = 8, E4 = 7, E5 = 5, E6 = 8, E7 = 4, S1 = 3, S2 = 2, S3 = 4, S4 = 2, S5 = 2, I1 = 2, I2 = 7, I3 = 2, X1 = 2, X2 = 2, X3 = 2
Rapport	MQ Profilark v2.0 ^{RE}

OM DENNE RAPPORT

Denne rapport er genereret ved hjælp af SHL Online Assessment System. Den indeholder information fra motivationsspørgeskemaet (MQ). Kun personer, der har gennemgået særlig uddannelse i brugen og tolkningen af denne spørgeramme, må anvende det.

Denne rapport er udskrevet på baggrund af resultaterne fra respondentens besvarelse af spørgerammen, og den afspejler de væsentligste tendenser i de afgivne svar. Det er vigtigt i fortolkningen af disse data at være opmærksom på den subjektive karakter i spørgeskemabaserede talangivelser.

Rapporten er fremstillet elektronisk - brugeren af dette software kan foretage rettelser og tilføjelser til teksten i rapporten.

SHL Global Management Limited og de tilknyttede selskaber kan ikke garantere, at rapportens indhold er et uændret resultat af computersystemet. Vi påtager os intet ansvar for følgerne af at anvende denne rapport, og dette omfatter enhver form for erstatningsansvar (herunder forsømmelighed) i forbindelse med dens indhold.

www.shl.com

© 2018 SHL og/eller tilhørende datterselskaber. Alle rettigheder forbeholdes. SHL og OPQ er varemærker registreret i Storbritannien og andre lande.

Denne rapport er produceret af SHL til selskabets kunder og er SHLs intellektuelle ejendomsret. Som følge heraf giver SHL udelukkende tilladelse til, at SHLs kunder reproducerer, distribuerer, ændrer og opbevarer denne rapport med henblik på intern og ikke-kommerciel brug. SHL forbeholder sig alle andre rettigheder.