



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

Fragebogen Motivation

MQ-Profilendiagramm



Name

Herr Sample Candidate

Datum

24. September 2018

Die Motivationsfaktoren von Herr Candidate im Vergleich zur ausgewählten Normgruppe (in Stens):

SS	ENERGIE UND DYNAMIK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Nimmt sich Zeit bei der Bearbeitung von Aufgaben; arbeitet am effektivsten ohne Druck; wird durch starken Zeitdruck demotiviert.	Aktivität (E1) 										Ist bereit, sich einzusetzen; arbeitet am besten unter Zeitdruck; ist ständig aktiv; treibt Dinge voran.	RS 24
2	Stellt eher moderate Anforderungen an die eigene Leistung; sucht keine großen Herausforderungen; nicht ausgesprochen ehrgeizig.	Erfolg (E2) 										Will hochgesteckte Ziele erreichen; strebt danach, große Herausforderungen zu bewältigen.	24
8	Empfindet eine Atmosphäre des Wettbewerbs als unangenehm und demotivierend; anderen überlegen zu sein, wirkt nicht motivierend.	Wettbewerb (E3) 										Versucht besser zu sein als andere; Vergleiche mit anderen wirken leistungssteigernd.	32
7	Schaltet bei Kritik oder Mißerfolg eher ab, anstatt sich dann besonders anzustrengen.	Angst vor Mißerfolg (E4) 										Braucht den Erfolg zur Aufrechterhaltung des Selbstwerts; die Gefahr eines Mißerfolgs steigert die Anstrengungen.	24
5	Sucht keine Position, die mit Macht, Einfluß oder Autorität verbunden ist.	Einfluß (E5) 										Braucht die Möglichkeit, Autorität auszuüben und Einfluß zu nehmen; wird durch die Möglichkeit motiviert, Verantwortung zu tragen.	26
8	Ist demotiviert, wenn die Arbeit zu sehr ins Privatleben bzw. in die Freizeit reicht.	Identifikation (E6) 										Braucht das Gefühl, involviert zu sein; investiert Energie in die Arbeit; ist bereit, mehr als üblich zu arbeiten.	24
4	Ist demotiviert, wenn finanzielle Aspekte und wirtschaftlicher Gewinn im Vordergrund stehen.	Umsatz und Gewinn (E7) 										Möchte zur Erwirtschaftung von Gewinn u. Vermögen beitragen; möchte direkten Bezug der Arbeit zu Geld sehen.	24
UMFELDFAKTOREN		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Hat geringes Bedürfnis nach Kontakt mit anderen Personen.	Kontakt (S1) 										Ist gerne mit anderen Personen zusammen; schätzt gute Teamarbeit; ist anderen gern behilflich.	24
2	Braucht im Vergleich zu anderen wenig Anerkennung; Lob ist kein wesentlicher Motivator.	Anerkennung (S2) 										Braucht die entsprechende Beachtung und Anerkennung von guten Leistungen; wird ohne Anerkennung leicht demotiviert.	24
4	Die Möglichkeit, moralische oder ethische Werte bei der Arbeit zu verwirklichen od. qualitativ besonders wertvolle Arbeit zu leisten, ist kein wesentlicher Motivator.	Persönliche Prinzipien (S3) 										Braucht das Gefühl, hinter den Zielen/Aktivitäten des Unternehmens stehen zu können; demotiviert durch "faule" Kompromisse.	28
2	Nimmt auch Risiken in Kauf; fühlt sich durch Unannehmlichkeiten nicht beeinträchtigt.	Sicherheit (S4) 										Braucht das Gefühl von Sicherheit im Hinblick auf den Job und die Position; nimmt Unannehmlichkeiten ungern in Kauf.	24
2	Wird nicht motiviert durch die Gelegenheit, sich fortbilden und weiterentwickeln zu können.	Persönliche Entwicklung (S5) 										Wird durch Arbeit motiviert, die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und zum Erlernen neuer Fertigkeiten bietet.	24
AUFGABENBEZOGEN		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Läßt sich wenig von interessanter oder abwechslungsreicher Arbeit motivieren.	Variabilität (I1) 										Schätzt interessante, abwechslungsreiche oder kreative Tätigkeiten; ist demotiviert durch zu viel Routinearbeit.	24
7	Durch klare Strukturen und Vorgaben motivierbar; fühlt sich in mehrdeutigen Situationen unbehaglich.	Ambiguität (I2) 										Bevorzugt ein Arbeitsfeld ohne feste Strukturen; kann mit mehrdeutigen Situationen gut umgehen.	24
2	Schätzt Führung und Kontrolle durch eine übergeordnete Stelle.	Eigenständigkeit (I3) 										Möchte unabhängig und auf sich selbst gestellt arbeiten; wird durch starke Kontrolle demotiviert.	24
EXTRINSISCH		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Weniger besorgt um die materielle Vergütung der eigenen Arbeit.	Materielle Anreize (X1) 										Verbindet Gehalt, Vergünstigungen, Prämien mit beruflichem Erfolg; demotiviert, wenn Vergütung als ungerecht erlebt wird.	24
2	Wenig interessiert am beruflichen Aufstieg; Aussichten auf Beförderung sind von geringer Bedeutung.	Karriere (X2) 										Ist motiviert durch Aussicht auf Karriere und Beförderung; demotiviert durch langsamen Aufstieg.	24
2	Relativ gleichgültig gegenüber Status und Position; Statussymbole sind unwichtig.	Status (X3) 										Legt großen Wert auf Status und Position; ist demotiviert durch mangelnden Respekt von anderen.	24
												MQM5 UKE UK - General Population 2000	

Die wahrscheinlichen Auswirkungen von Attributen der Tätigkeit auf die Motivationsebene von Herr Candidate:

		Stark demotivierend	Demotivierend	Keine Auswirkung	Motivierend	Stark motivierend
ENERGIE UND DYNAMIK	Unter Druck arbeiten und mehreren unterschiedlichen Anforderungen in einem kurzen Fristzeitraum nachkommen.	Aktivität				
	Herausforderungen bewältigen; gesetzte Ziele erreichen und als Person gefordert werden.	Erfolg				
	In einer Wettbewerbsumgebung arbeiten.	Wettbewerb				
	Angst vor dem Mißerfolg bei einer gestellten Aufgabe; Kritik und negativer Beurteilung durch andere ausgesetzt sein.	Angst vor Mißerfolg				
	Gelegenheit zum Ausüben von Autorität haben; Verantwortung übernehmen; in der Lage sein, andere zu beeinflussen.	Einfluß				
	Tätigkeit erfordert ein Engagement, das über normale Arbeitsstunden hinausgeht.	Identifikation				
	Kommerzielle Tätigkeit, die gewinnorientiert ist.	Umsatz und Gewinn				
UMFELDFAKTOREN	Gelegenheiten zur Interaktion mit Arbeitskollegen haben.	Kontakt				
	Lob und andere Formen der Anerkennung für Leistungen erhalten.	Anerkennung				
	Strebt Ideale an und hält sich an hohe ethische und Qualitätsstandards.	Persönliche Prinzipien				
	Arbeitsumgebung und Kontextfaktoren wie angenehme Arbeitsbedingungen und ein gesicherter Arbeitsplatz.	Sicherheit				
	Gelegenheiten für Weiterbildung, persönliche Entwicklung und das Erlernen neuer Fertigkeiten haben.	Persönliche Entwicklung				
AUFGABENBEZOGEN	Eine Tätigkeit, die abwechslungsreich, interessant und stimulierend ist.	Variabilität				
	In einer Umgebung ohne feste Strukturen arbeiten und Flexibilität beim Erledigen von Aufgaben haben.	Ambiguität				
	Die Möglichkeit haben, Arbeit nach eigenen Präferenzen zu organisieren.	Eigenständigkeit				
EXTRINSISCH	Ebene der materiellen Vergütung; direkte Beziehung zwischen Gehalt, Bonus und Leistung.	Materielle Anreize				
	Gelegenheiten zum beruflichen Aufstieg haben.	Karriere				
	Äußerliche Anzeichen für Status und Position haben.	Status				
		Stark demotivierend	Demotivierend	Keine Auswirkung	Motivierend	Stark motivierend

ASSESSMENT-METHODIK

Das Profil basiert auf den Angaben vom Herrn Sample Candidate in den folgenden Instrumenten:

Fragebogen / Fähigkeitstest	Vergleichsgruppe
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK - General Population 2000

Details zur Person

Name	Herr Sample Candidate
Daten zur Kandidatin/zum Kandidaten	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
Auswertungsbericht	MQ Profildiagramm v2.0 ^{RE}

INFORMATIONEN ZUM AUSWERTUNGSBERICHT

Dieser Auswertungsbericht wurde durch das SHL Online Assessment System erstellt. Er beinhaltet Informationen, die durch die Auswertung des Motivation Questionnaire (MQ) generiert wurden. Die Nutzung dieses Fragebogens und seiner Auswertungsberichte ist Personen vorbehalten, die ein spezielles Training zu seinem Gebrauch und zur Interpretation der Resultate erhalten haben.

Der Auswertungsbericht ist auf der Grundlage der Antworten des Kandidaten/der Kandidatin erstellt worden, und er spiegelt im Wesentlichen diese wider. Es ist deshalb wichtig zu beachten, dass die Resultate des Fragebogens auf der Selbsteinschätzung des Kandidaten/der Kandidatin beruhen.

Dieser Auswertungsbericht wurde elektronisch generiert. Der Nutzer der Software kann den Text des Auswertungsberichts ändern und ergänzen.

SHL Global Management Limited und die mit ihr verbundenen Unternehmen übernehmen keine Garantie dafür, dass der Inhalt dieses Auswertungsberichts unverändert dem entspricht, was das Computersystem ausgegeben hat. Wir können keinerlei Haftung für falsche oder unsachgemäße Nutzung des Auswertungsberichts und die daraus erwachsenden Konsequenzen übernehmen.

www.shl.com

© 2018 SHL und/oder deren Tochtergesellschaften. Alle Rechte vorbehalten. SHL und OPQ sind im Vereinigten Königreich und in anderen Ländern eingetragene Warenzeichen.

Dieser Auswertungsbericht enthält geistiges Eigentum von SHL. Kunden von SHL ist die Vervielfältigung, Veränderung, Speicherung und Veröffentlichung dieses Auswertungsberichtes ausschließlich für den internen Gebrauch und für nichtkommerzielle Zwecke gestattet.