

Motivasjonsspørreskjema

MQ-profil

Navn

Sample Candidate

Dato

24. september 2018

Sample Candidate motivasjon sammenlignet med valgt normgruppe (sten-skårer):

SS ENERGI OG DYNAMIKK		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Bruker tid på oppgavene. Arbeider bedre uten press og blir demotivert når ting haster.	Aktivitetsnivå (E1) 										Har lett for å legge energi i arbeidet. Trives under press. Alltid på farten. Presser på for å få ting gjort.	RS 24
2	Setter relativt lave mål for sitt arbeid. Mål er ikke et hovedtema.	Resultatbevissthet (E2) 										Har behov for å nå mål. Står på for å klare vanskelige utfordringer.	24
8	Søker ikke til konkurranseorienterte miljøer. Demotiveres av konkurranse. Det å være bedre enn andre er mindre interessant.	Konkurranse (E3) 										Strever mot å være best og sammenligner seg alltid med andre.	32
7	Kan bli pasifisert stilt overfor muligheten for å mislykkes.	Frykt for å feile (E4) 										Må lykkes for å opprettholde selvrespekten. Muligheten for å feile ansporer til handling.	24
5	Søker i mindre grad posisjoner med mulighet for makt, påvirkning eller autoritet.	Makt (E5) 										Har behov for innflytelse og mulighet for utøvelse av autoritet. Blir demotivert ved fravær av ansvar.	26
8	Demotiveres når kravene i jobben går utover privatlivet.	Engasjement (E6) 										Følelsen av å være involvert gir stimulans. Legger sin sjel i arbeidet. Er innstilt på lange arbeidsdager.	24
4	Demotivert av overdreven vektlegging av penger og resultat.	Forretningsorientering (E7) 										Stimuleres av å skape overskudd og kapital. Arbeid som kan måles i økonomiske termer er motiverende.	24
SYNERGI		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Begrenset behov for sosial kontakt.	Samvær og tilhørighet (S1) 										Stimulert av møte med mennesker, samarbeid og muligheten av å være til hjelp.	24
2	Har mindre behov for anerkjennelse. Gratulasjoner og lovord er ikke viktige motivasjonskilder.	Anerkjennelse (S2) 										Setter pris på at godt arbeid blir lagt merke til og gis anerkjennelse. Blir demotivert hvis det ikke gis støtte.	24
4	Lite opptatt av de moralske og etiske aspekter ved virksomheten.	Verdier (S3) 										Organisasjonens virksomhet må ha legitimitet. Liker ikke å gå på akkord med egne verdinormer.	28
2	Ikke særlig bekymret for risikofaktorer. Fungerer også bra under vanskelige arbeidsforhold.	Trygghet (S4) 										Behov for å føle seg trygg på sin stilling. Har lite toleranse for vanskelig arbeidsmiljø.	24
2	Anspores mindre av mulighet for læring og utvikling.	Personlig vekst (S5) 										Motiveres av arbeid som gir muligheter for utvikling og tilegnelse av ny kunnskap.	24
INDRE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Ikke særlig påvirket av sin interesse for arbeidet.	Interesse (I1) 										Verdsetter stimulerende, kreativt og variert arbeid. Demotiveres av for mye rutinearbeid.	24
7	Motiveres av å ha klare systemer og struktur. Lav toleranse for det uvisse.	Fleksibilitet (I2) 										Foretrekker omgivelser uten for mye struktur og regler. Høy toleranse for det uvisse.	24
2	Aksepterer råd og tilsyn.	Autonomi (I3) 										Behov for å arbeide uavhengig. Organiserer helst sitt arbeid selv. Liker ikke direkte styring og tilsyn.	24
YTRE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Er mindre opptatt av de økonomiske godene knyttet til arbeidet.	Materiell belønning (X1) 										Ser lønn, bonus og frynsegoder i sammenheng med suksess. Blir demotivert av lav eller urettferdig belønning.	24
2	Mindre opptatt av å søke avansement. Utsikter til forfremmelse ikke så viktig.	Avansement (X2) 										Frengang i karrieren og rettferdig avansement er motiverende. Stagnasjon i egen karriereutvikling virker demotiverende.	24
2	Mindre opptatt av rang og posisjon. Statussymboler ikke viktig.	Status (X3) 										Opptatt av posisjon og status. Demotiveres av mangel på respekt fra andre.	24
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												MQM5 UKE UK - Generell populasjon 2000	

Faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha påvirkning for Sample Candidate motivasjon til å arbeide:

		Svært demotiverende	Demotiverende	Ingen virkning	Motiverende	Svært motiverende
ENERGI OG DYNAMIKK	Må jobbe under press og takle flere oppgaver innen korte tidsrammer.	Aktivitetsnivå 				
	Takler utfordringer. Må nå mål og det stilles høye krav til individet.	Resultatbevissthet 				
	Jobbe i et konkurranseorientert miljø.	Konkurranse 				
	Frykt for å mislykkes med en oppgave, og for å bli utsatt for kritikk og negativ vurdering av andre.	Frykt for å feile 				
	Har mulighet til å utøve autoritet, ta ansvar og være i en posisjon til å påvirke andre.	Makt 				
	Arbeid som krever engasjement utover "normale" arbeidstider.	Engasjement 				
	Arbeid som er kommersielt eller profittoorientert.	Forretningsorientering 				
SYNERGI	Ha mulighet til å møte ulike mennesker på arbeid.	Samvær og tilhørighet 				
	Få ros og andre tegn på anerkjennelse for sine prestasjoner.	Anerkjennelse 				
	Opprettholder verdier og følger en høy etisk og kvalitetsmessig standard.	Verdier 				
	Arbeidsmiljøet og sammenhengende faktorer, som f.eks. hyggelige arbeidsforhold og arbeidssikkerhet.	Trygghet 				
	Ha mulighet til ytterligere opplæring og utvikling, og tilegnelse av ny kunnskap.	Personlig vekst 				
INDRE	Arbeid som gir variasjon, er interessant og som er stimulerende.	Interesse 				
	Ha omgivelser uten for mye struktur, og fleksibilitet mht. måten oppgavene løses på.	Fleksibilitet 				
	Ha frihet til å organisere arbeidet slik man selv vil.	Autonomi 				
YTRE	Nivå for økonomisk belønning, en klar sammenheng mellom lønn, bonus og ytelse.	Materiell belønning 				
	Ha mulighet for avansement.	Avansement 				
	Ha ytre tegn på stilling og status.	Status 				
		Svært demotiverende	Demotiverende	Ingen virkning	Motiverende	Svært motiverende

VURDERINGSMETODE

Denne profilen er basert på følgende informasjonskilder for Sample Candidate:

Spørreskjema / Evnetest	Sammenligningsgruppe
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK - Generell populasjon 2000

PERSONOPPLYSNINGER

Navn	Sample Candidate
Kandidatopplysninger	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
Rapporten	MQ Profil v2.0 ^{RE}

OM DENNE RAPPORTEN

Denne rapporten er generert ved hjelp av SHLs Online Assessment system. Den inkluderer informasjon fra motivasjonsspørreskjemaet (MQ). Bruken av dette motivasjonsspørreskjemaet er begrenset til personer som har mottatt spesialopplæring i administrering og fortolkning av dette.

Rapporten er generert på bakgrunn av resultater på et spørreskjema besvart av respondenten(e) og reflekterer hovedsaklig svarene denne har gitt. Det må tas hensyn til besvarelsens subjektive karakter ved fortolkningen av spørreskjemabaserte tester.

Denne rapporten er elektronisk generert, og brukeren av programvaren kan gjøre endringer og tilføyelser i rapportteksten.

SHL Global Management Limited og tilknyttede selskaper kan ikke garantere at innholdet i denne rapporten er det originale produktet fra datasystemet. Vi kan ikke akseptere noe ansvar for konsekvenser av bruken av denne rapporten. Dette inkluderer ethvert ansvar (også uaktsomhet) for rapportens innhold.

www.shl.com

© 2018 SHL og/eller deres tilknyttede selskaper. Med enerett. SHL og OPQ er varemerker registrert i Storbritannia og andre land.

Denne rapporten er laget av SHL på vegne av våre kunder, og inneholder SHLs intellektuelle eiendom. SHL tillater våre kunder å reproducere, distribuere, endre og lagre denne rapporten, kun for deres interne og ikke-kommersielle bruk. Alle andre rettigheter er forbeholdt SHL.