

# Motivatievragenlijst

## MQ-Profiel

**Naam**

Dhr. Sample Candidate

**Datum**

24 september 2018

## Motivatiefactoren van Dhr. Sample Candidate vergeleken met de geselecteerde normgroep (in Sten-scores):

SS	ENERGIE EN DYNAMIEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Neemt tijd voor het werk, werkt het beste zonder druk. Gedemotiveerd indien opgejaagd.	<b>Werkdruk (E1)</b>										Heeft het onder tijdsdruk naar de zin. Altijd druk bezig. Oefent druk uit om dingen gedaan te krijgen.	RS 24
2	Zoekt eerder bescheiden dan grote uitdagingen. Hecht niet veel waarde aan doelstellingen.	<b>Uitdaging (E2)</b>										Heeft de behoefte doelen te bereiken. Gaat graag moeilijke uitdagingen aan.	24
8	Vindt een competitieve omgeving onaangenaam, zelfs demotiverend. Wil anderen niet voorbijstreven.	<b>Competitie (E3)</b>										Probeert het beter te doen dan anderen. Vergelijking met anderen brengt vaart in het functioneren.	32
7	Haakt af in plaats van de inspanning te verhogen indien met falen of kritiek geconfronteerd.	<b>Faalangst (E4)</b>										Moet succes hebben om zelfvertrouwen te houden. Mogelijk vooruitzicht te falen verhoogt de activiteit.	24
5	Is niet op zoek naar posities van invloed, macht of leiding.	<b>Invloed (E5)</b>										Heeft graag de mogelijkheid invloed uit te oefenen en leiding te geven. Gedemotiveerd wanneer geen verantwoordelijkheid gegeven wordt.	26
8	Gedemotiveerd wanneer het werk inbreuk maakt op het privé-leven.	<b>Balans (E6)</b>										Investeert energie in het werk. Bereid om extra uren te maken, ook in privé-tijd.	24
4	Gedemotiveerd door overaccentuering van winst en geld.	<b>Commercie (E7)</b>										Houdt van winst. Gedemotiveerd als er geen verband is tussen prestaties en omzet en winst.	24
SYNERGIE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Beperkte behoefte aan interactie met anderen.	<b>Verbondenheid (S1)</b>										Heeft graag contacten met anderen. Is gesteld op een harmonieus team en helpt graag anderen.	24
2	Heeft minder behoefte aan waardering dan anderen. Geeft niet zoveel om de erkenning van prestaties.	<b>Erkenning (S2)</b>										Houdt ervan wanneer goed werk wordt opgemerkt en prestaties erkend. Raakt gedemotiveerd zonder steun.	24
4	Weinig bekommerd om morele en ethische kwesties of om de kwaliteit van het werk.	<b>Persoonlijke Ethiek (S3)</b>										Wil het gevoel hebben dat het werk van de organisatie verantwoord is. Gedemotiveerd wanneer gevraagd wordt om compromissen met de ethiek te sluiten.	28
2	Niet erg verontrust door risico. Heeft geen bezwaar tegen ongemakkelijke omstandigheden.	<b>Comfort en Zekerheid (S4)</b>										Heeft behoefte aan zekerheid met betrekking tot werk en positie. Toleereert niet gemakkelijk onplezierige omstandigheden.	24
2	Niet aangespoord door mogelijkheden om te leren en zichzelf te ontwikkelen.	<b>Persoonlijke Groei (S5)</b>										Gemotiveerd door werk dat mogelijkheden biedt voor ontwikkeling en het opdoen van nieuwe vaardigheden.	24
INTRINSIEK		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Of het werk interessant of gevarieerd is maakt niet zoveel uit. Houdt van routinewerk.	<b>Interessant Werk (I1)</b>										Waardeert stimulerend, gevarieerd werk. Gedemotiveerd door teveel routinewerk.	24
7	Gemotiveerd door duidelijke werkmethode en structuren. Heeft moeite met onduidelijkheid.	<b>Flexibiliteit (I2)</b>										Houdt van een soepele omgeving zonder strakke structuur. Hoge tolerantie voor ambiguïteit.	24
2	Open voor leiding en begeleiding van bovenaf.	<b>Autonomie (I3)</b>										Heeft de behoefte onafhankelijk te werken, organiseert vanuit eigen aanpak. Gedemotiveerd door strakke supervisie.	24
EXTRINSIEK		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Minder gericht op financiële beloning verbonden met het werk.	<b>Beloning (X1)</b>										Verbindt salaris en bonussen aan succes. Gedemotiveerd wanneer beloning als unfair of gering wordt ervaren.	24
2	Minder gedreven vooruitgang te zoeken. Promotie mogelijkheden zijn niet belangrijk.	<b>Promotie (X2)</b>										Loopbaanvooruitzichten en promotie motiveren. Trage promotie is demotiverend.	24
2	Maakt zich niet druk om rang en positie. Statussymbolen zijn niet belangrijk.	<b>Status (X3)</b>										Gericht op positie en status. Gedemotiveerd door gemis van respect van anderen.	24
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												MQM5 UKE UK - Algemene Populatie 2000	

**Verwachte impact van de functiekenmerken op het motivatieniveau van Dhr. Sample Candidate:**

		Ze er demotiverend	Demotiverend	Geen invloed	Motiverend	Ze er motiverend
<b>ENERGIE EN DYNAMIEK</b>	Onder druk moeten werken en omgaan met meerdere taken binnen een kort tijdsbestek	<b>Werkdruk</b>				
	Uitdagingen aangaan, doelstellingen moeten realiseren en persoonlijk onder druk staan	<b>Uitdaging</b>				
	Werken in een competitieve omgeving	<b>Competitie</b>				
	De angst voor een taak te falen, blootgesteld worden aan kritiek en negatieve beoordelingen van anderen	<b>Faalangst</b>				
	Gelegenheid krijgen invloed en autoriteit uit te oefenen, verantwoordelijkheid nemen, in de positie zijn anderen te beïnvloeden	<b>Invloed</b>				
	Werk dat inzet vereist, ook buiten de 'normale' kantoor tijden	<b>Balans</b>				
	Werk dat in verband staat met commercie of winst	<b>Commercie</b>				
<b>SYNERGIE</b>	Gelegenheid krijgen tot interactie met anderen op het werk	<b>Verbondenheid</b>				
	Waardering en andere expliciete signalen van erkenning krijgen voor prestaties	<b>Erkenning</b>				
	Idealen nastreven en hoge ethische en kwaliteitsnormen hebben	<b>Persoonlijke Ethiek</b>				
	Werkomgeving en contextuele factoren, zoals prettige omstandigheden en zekerheid in het werk	<b>Comfort en Zekerheid</b>				
	Gelegenheid krijgen tot verdere opleiding en ontwikkeling en het aanleren van nieuwe vaardigheden	<b>Persoonlijke Groei</b>				
<b>INTRINSIEK</b>	Gevarieerde, interessante en stimulerende werkzaamheden	<b>Interessant Werk</b>				
	Beschikken over een niet vast omlijnde en ongestructureerde omgeving en flexibiliteit in de manier waarop taken worden uitgevoerd	<b>Flexibiliteit</b>				
	De gelegenheid aangrijpen werk te organiseren zoals gedacht wordt dat goed is	<b>Autonomie</b>				
<b>EXTRINSIEK</b>	Niveau van financiële beloning, duidelijk verband tussen salaris, bonus en prestatie	<b>Beloning</b>				
	Gelegenheid tot promotie	<b>Promotie</b>				
	Zichtbare herkenning van positie en status	<b>Status</b>				
		Ze er demotiverend	Demotiverend	Geen invloed	Motiverend	Ze er motiverend

# BEOORDELINGSMETHODOLOGIE

Dit profiel is gebaseerd op de volgende informatiebronnen van Dhr. Sample Candidate:

Vragenlijst / Capaciteitentest	Normgroep
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK - Algemene Populatie 2000

## PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam	Dhr. Sample Candidate
Kandidaatgegevens	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 Profiel v2.0 <sup>RE</sup>

## OVER DIT RAPPORT

Dit rapport is gegenereerd met behulp van het SHL Online Assessment System. Het bevat informatie over de motivatievragenlijst (Motivation Questionnaire, MQ). Het gebruik van deze vragenlijst is beperkt tot de mensen die een gespecialiseerde training volgden voor het gebruik en de interpretatie.

Het rapport is gegenereerd vanuit de resultaten van een vragenlijst die door de respondent(en) werd(en) ingevuld en is een weergave van de gegeven antwoorden. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen.

Dit rapport werd elektronisch gegenereerd - de gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de tekst van het rapport.

SHL Global Management Limited en zijn associates kunnen niet garanderen dat de inhoud van dit rapport de onveranderde weergave is van het computersysteem. Wij accepteren geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en geen aansprakelijkheid onder geen enkele vorm (inclusief onachtzaamheid) voor de inhoud ervan.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL en/of zijn partners. Alle rechten voorbehouden. SHL en OPQ zijn handelsmerken die in het Verenigd Koninkrijk en in andere landen zijn geregistreerd.

Dit rapport werd gegenereerd door SHL voor de klant en bevat SHL's intellectuele eigendom. Zodoende staat SHL de klant toe dit rapport enkel te reproduceren, verdelen of aan te passen voor interne en niet-commerciële doeleinden. Alle overige rechten zijn voorbehouden aan SHL.