

# Motivatievragenlijst

## MQ rapport

**de heer Piet Hollander**

**29 oktober 2002**

Dit rapport is gegenereerd door een instrument behorende tot het SHL® Human Resource Management System.

Het gebruik van enig instrument is alleen toegestaan aan personen, werkzaam voor een licentiehoudende organisatie.

Gepast voorbehoud moet in acht worden genomen voor de beperkingen van een instrument bij de interpretatie van de gegevens.

Dit rapport werd elektronisch gegenereerd. De gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de nu volgende tekst.

SHL kan geen aansprakelijkheid accepteren voor de consequenties van het gebruik van dit rapport en kan niet garanderen dat de inhoud de onveranderde output is van het computersysteem.

Dit rapport bevat:

Profielkaart  
Toelichting op de profielkaart

## Introductie

De motivatievragenlijst is een zelfbeschrijvingsvragenlijst, ontworpen om condities in kaart te brengen die iemands motivatie verhogen of verminderen. Het profiel geeft de motivatie van de heer Hollander op vier gebieden weer: Energie en Dynamiek, Synergie, Intrinsieke Motivatie en Extrinsieke Motivatie. Het zwarte balkje geeft de plaats van de stenscore van de heer Hollander.

Verder geeft het profiel informatie over de mate waarin de betreffende dimensies in het algemeen als motivator of demotivator beschouwd worden. Links van het witte gebied beneden de stenscores werkt de dimensie als demotivator, rechts ervan als motivator. Hoe dieper de grijstint hoe meer mensen dit als demotivator (links) of motivator (rechts) beschouwen. Sommige dimensies, bijvoorbeeld Beloning, hebben geen grijs gebied aan de linkerkant. Dat wil zeggen dat er geen personen zijn die Beloning als demotivator beschouwen. Als iemand laag scoort op deze dimensie, dan kan men concluderen dat Beloning hem of haar minder motiveert dan de meeste mensen, maar het zal hem of haar niet demotiveren. Een lage score op bijvoorbeeld Balans (die een groot grijs gebied aan de linkerkant heeft) betekent eveneens dat deze persoon lager scoort op deze dimensie dan de meeste mensen, maar het laat tevens zien dat deze dimensie zelfs als demotivator werkt voor de persoon.

## Belangrijkste bronnen van motivatie

Hard werken om uitdagende en veeleisende doelen te bereiken, is een drijfveer voor de heer Hollander. Hij wordt gemotiveerd door de noodzaak moeilijkheden te overwinnen. Competitie is ook soms een drijfveer voor de heer Hollander en een concurrerende omgeving doet hem gewoonlijk goed. Hij heeft het nodig om voortdurend bezig te zijn. Werkdruk en strakke deadlines doen hem goed. De behoefte om mislukking te vermijden en de vrees om bij falen negatieve kritiek te krijgen, vormen een drijfveer om zich goed in te zetten. Werken in een omgeving die naar winst streeft motiveert de heer Hollander. Hij ziet graag verband tussen zijn inspanningen en de profit van de onderneming.

Profielkaart												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Normgroep: Hoger opleidingsniveau	
Neemt tijd voor het werk, werkt het beste zonder druk. Gedemotiveerd indien opgejaagd.								█			<b>WERKDruk</b> Heeft het onder tijdsdruk naar de zin. Altijd druk bezig. Oefent druk uit om dingen gedaan te krijgen.	<b>ENERGIE EN DYNAMIEK</b>
Zoekt eerder bescheiden dan grote uitdagingen. Mikt niet op belangrijke vraagstukken.									█		<b>UITDAGING</b> Heeft de behoefte doelen te bereiken. Gaat graag moeilijke uitdagingen aan.	
Vindt een competitieve omgeving onaangenaam, zelfs demotiverend. Wil anderen niet voorbijstreven.				█							<b>COMPETITIE</b> Probeert het beter te doen dan anderen. Vergelijking met anderen brengt vaart in het functioneren.	
Haakt af in plaats van de inspanning te verhogen indien met falen of kritiek geconfronteerd.									█		<b>FAALANGST</b> Moet succes hebben om zelfvertrouwen te houden. Mogelijk vooruitzicht te falen verhoogt de activiteit.	
Is niet op zoek naar posities van invloed, macht of leiding.				█							<b>INVLOED</b> Heeft graag de mogelijkheid invloed uit te oefenen en leiding te geven. Gedemotiveerd wanneer geen verantwoordelijkheid gegeven wordt.	
Gedemotiveerd wanneer het werk inbreuk maakt op het privé leven.				█							<b>BALANS</b> Investeert energie in het werk. Bereid om extra uren te maken, ook in privé-tijd.	
Gedemotiveerd door overaccentuering van winst en geld.							█				<b>COMMERCIE</b> Houdt van winst. Gedemotiveerd als er geen verband is tussen prestaties en omzet en winst.	
Beperkte behoefte aan interactie met anderen.	█										<b>VERBONDENHEID</b> Heeft graag contacten met anderen. Is gesteld op een harmonieus team en helpt graag anderen.	<b>SYNERGIE</b>
Heeft minder behoefte aan waardering dan anderen. Geeft niet zoveel om de erkenning van prestaties.		█									<b>ERKENNING</b> Houdt ervan wanneer goed werk wordt opgemerkt en prestaties erkend. Raakt gedemotiveerd zonder steun.	
Weinig bekommerd om morele en ethische kwesties of om de kwaliteit van het werk.				█							<b>PERSOONLIJKE ETHIEK</b> Wil het gevoel hebben dat het werk van de organisatie verantwoord is. Gedemotiveerd wanneer gevraagd wordt om compromissen met de ethiek te sluiten.	
Niet erg verontrust door risico. Heeft geen bezwaar tegen ongemakkelijke omstandigheden.				█							<b>COMFORT EN ZEKERHEID</b> Heeft behoefte aan zekerheid met betrekking tot werk en positie. Toleereert niet gemakkelijk onplezierige omstandigheden.	
Niet aangespoord door mogelijkheden om te leren en zich zelf te ontwikkelen		█									<b>PERSOONLIJKE GROEI</b> Gemotiveerd door werk dat mogelijkheden biedt voor ontwikkeling en het opdoen van nieuwe vaardigheden.	
Of het werk interessant of gevarieerd is maakt niet zoveel uit. Houdt van routinewerk.	█										<b>INTERESSANT WERK</b> Waardeert stimulerend, gevarieerd werk. Gedemotiveerd door teveel routinewerk.	<b>INTRINSIEKE MOTIVATIE</b>
Gemotiveerd door duidelijke werkmethoden en structuren. Heeft moeite met onduidelijkheid.				█							<b>FLEXIBILITEIT</b> Houdt van een soepele omgeving zonder strakke structuur. Hoge tolerantie voor ambiguïteit.	
Open voor leiding en begeleiding van bovenaf.			█								<b>AUTONOMIE</b> Heeft de behoefte onafhankelijk te werken, organiseert vanuit eigen aanpak. Gedemotiveerd door strakke supervisie.	<b>EXTRINSIEKE MOTIVATIE</b>
Minder gericht op financiële beloning verbonden met het werk.		█									<b>BELONING</b> Verbindt salaris en bonussen aan succes. Gedemotiveerd wanneer beloning als unfair of gering wordt ervaren.	
Minder gedreven vooruitgang te zoeken. Promotie mogelijkheden zijn niet belangrijk.				█							<b>PROMOTIE</b> Loopbaanvooruitzichten en promotie motiveren. Trage promotie is demotiverend.	
Maakt zich niet druk om rang en positie. Statussymbolen zijn niet belangrijk.				█							<b>STATUS</b> Gericht op positie en status. Gedemotiveerd door gemis van respect van anderen.	

**Toelichting op de profielkaart****Situaties met sterke invloed op de motivatie van de heer Piet Hollander.**

<b>Motiverende factoren</b>	<b>Demotiverende factoren</b>
<b>Werken onder druk in een hoog tempo</b>	<b>Op zijn gemak werken, geen deadlines</b>
<b>Uitdagende doelen, moeilijkheden overwinnen</b>	<b>Gematigde doelen, niet veeleisend werk</b>
<b>Het vooruitzicht te falen</b>	

<b>Situaties met een gematigde invloed op de motivatie van de heer Piet Hollander.</b>
--

<b>Motiverende factoren</b>	<b>Demotiverende factoren</b>
<b>Competitieve sfeer</b>	<b>Geen ruimte om prestaties te vergelijken of met anderen te concurreren</b>
<b>Verantwoordelijkheid. invloed en gezag</b>	<b>Niet geraadpleegd worden bij beslissingen</b>
<b>Tijd voor andere activiteiten en huiselijk leven</b>	<b>Buitensporig beroep op zijn tijd</b>
<b>Commerciële activiteit, winst maken</b>	<b>Geen nadruk op omzet en winst</b>
<b>Erkenning, lof voor prestaties</b>	<b>Goed werk of inspanning blijft onopgemerkt</b>
<b>Hoge ethische en kwalitatieve normen</b>	<b>De makkelijke weg nemen, immorele beslissingen</b>
<b>Zekere of prettige omstandigheden</b>	<b>Onzekerheid of onprettige omstandigheden</b>
<b>Mogelijkheden voor persoonlijke groei</b>	<b>Geen mogelijkheden om te leren</b>
<b>Duidelijke systemen en werkstructuren</b>	<b>Onduidelijke, ongestructureerde omgeving</b>
<b>Zelfsturing van zijn werkaanpak</b>	<b>Zeer strakke leiding, gebrek aan autonomie</b>
<b>Goede carrière-vooruitzichten</b>	<b>Onbillijke promotie-beslissingen, geen vooruitzichten</b>
<b>Het respect krijgen dat past bij zijn positie</b>	<b>Gebrek aan respect of ongepaste behandeling door anderen</b>

**Situaties met weinig of geen invloed op de motivatie van de heer Piet Hollander.****Contact met anderen op het werk.****Mate waarin het werk afwisselend en interessant is.****Royale financiële voordelen.****Stenscores**

De gegevens in dit rapport zijn gebaseerd op de volgende sten scores:

E1=8, E2=9, E3=5, E4=9, E5=5, E6=5, E7=7, S1=1, S2=3, S3=5, S4=5, S5=3, I1=2, I2=5, I3=4, X1=3, X2=6, X3=6