



Motivatievragenlijst

> MQ-Profiel

Naam: **Alexander de Vries**

Datum: **28 november 2008**

Motivatiefactoren van Alexander de Vries vergeleken met de geselecteerde normgroep (in Sten-scores):

RS	SS	ENERGIE EN DYNAMIEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
E1	32	10	<p style="text-align: center;">Werkdruk</p>										Heeft het onder tijdsdruk naar de zin. Altijd druk bezig. Oefent druk uit om dingen gedaan te krijgen.
E2	36	7	<p style="text-align: center;">Uitdaging</p>										Heeft de behoefte doelen te bereiken. Gaat graag moeilijke uitdagingen aan.
E3	31	7	<p style="text-align: center;">Competitie</p>										Probeert het beter te doen dan anderen. Vergelijking met anderen brengt vaart in het functioneren.
E4	33	10	<p style="text-align: center;">Faalangst</p>										Moet succes hebben om zelfvertrouwen te houden. Mogelijk vooruitzicht te falen verhoogt de activiteit.
E5	36	9	<p style="text-align: center;">Invloed</p>										Heeft graag de mogelijkheid invloed uit te oefenen en leiding te geven. Gedemotiveerd wanneer geen verantwoordelijkheid gegeven wordt.
E6	24	8	<p style="text-align: center;">Balans</p>										Investeert energie in het werk. Bereid om extra uren te maken, ook in privé-tijd.
E7	25	4	<p style="text-align: center;">Commercie</p>										Houdt van winst. Gedemotiveerd als er geen verband is tussen prestaties en omzet en winst.
SYNERGIE			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
S1	32	5	<p style="text-align: center;">Verbondenheid</p>										Heeft graag contacten met anderen. Is gesteld op een harmonieus team en helpt graag anderen.
S2	29	3	<p style="text-align: center;">Erkenning</p>										Houdt ervan wanneer goed werk wordt opgemerkt en prestaties erkend. Raakt gedemotiveerd zonder steun.
S3	25	1	<p style="text-align: center;">Persoonlijke Ethiek</p>										Wil het gevoel hebben dat het werk van de organisatie verantwoord is. Gedemotiveerd wanneer gevraagd wordt om compromissen met de ethiek te sluiten.
S4	16	1	<p style="text-align: center;">Comfort en Zekerheid</p>										Heeft behoefte aan zekerheid met betrekking tot werk en positie. Tolereert niet gemakkelijk onplezierige omstandigheden.
S5	36	7	<p style="text-align: center;">Persoonlijke Groei</p>										Gemotiveerd door werk dat mogelijkheden biedt voor ontwikkeling en het opdoen van nieuwe vaardigheden.
INTRINSIEK			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
I1	35	6	<p style="text-align: center;">Interessant Werk</p>										Waardeert stimulerend, gevarieerd werk. Gedemotiveerd door teveel routinewerk.
I2	28	7	<p style="text-align: center;">Flexibiliteit</p>										Houdt van een soepele omgeving zonder strakke structuur. Hoge tolerantie voor ambiguïteit.
I3	28	3	<p style="text-align: center;">Autonomie</p>										Heeft de behoefte onafhankelijk te werken, organiseert vanuit eigen aanpak. Gedemotiveerd door strakke supervisie.
EXTRINSIEK			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
X1	33	8	<p style="text-align: center;">Beloning</p>										Verbindt salaris en bonussen aan succes. Gedemotiveerd wanneer beloning als unfair of gering wordt ervaren.
X2	34	7	<p style="text-align: center;">Promotie</p>										Loopbaanvooruitzichten en promotie motiveren. Trage promotie is demotiverend.
X3	27	3	<p style="text-align: center;">Status</p>										Gericht op positie en status. Gedemotiveerd door gemis van respect van anderen.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	OPQ32i NED Nederlands -Managers & Professionals 2007

Verwachte impact van de functiekenmerken op het motivatieniveau van Alexander de Vries:

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

ASSESSMENT METHODOLOGIE

Dit profiel is gebaseerd op gegevens uit de onderstaande vragenlijsten die door Alexander de Vries zijn ingevuld.

Vragenlijst / Capaciteitentest	Normgroep	Gebruikt
Nederlands - MQ.M5	MQ.M5 NED Nederlands - Educational Level 2002	Ja

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam	Alexander de Vries
Datum	28 november 2008
Kandidaat gegevens	E1=10, E2=7, E3=7, E4=10, E5=9, E6=8, E7=4, S1=5, S2=3, S3=1, S4=1, S5=7, I1=6, I2=7, I3=3, X1=8, X2=7, X3=3

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 Group 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.

Het MQ-Profiel Versie Nummer: 1.0^{SC}

www.shl.com

© SHL Group Limited 2008. Alle rechten voorbehouden. SHL en OPQ zijn handelsmerken van SHL Group Limited welke geregistreerd zijn in het Verenigd Koninkrijk en andere landen.

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.