



Drives Rapport

Stefan Stefanson

2014-03-24



Bedömning | Ledning |
Coaching

Utvärdering

Drives

Slutfört datum

28-01-2014

Språk

Engelska

Innehåll

Introduktion till Drives

Översikt av Drives-frågeformuläret och dess relevans på arbetsplatsen

4

Drives Profil

Översikt av de faktorer som ger individen energi och stimulans på arbetet

5

Bedömningsrapport

Sammanfattning av Drives profil

Feedback på hur viktiga olika aspekter av arbetet är för individen

6

Hot spots

Individens viktigaste motivationskällor på arbetet

10

Cold spots

Områden som sannolikt inte motiverar individen på arbetet

11

Svarsstilar

Individens svarsmönster i frågeformuläret

12

Ledningsrapport

Råd till chefer

Praktiska rekommendationer för linjechefer kring hur de aktivt kan motivera individen

13

Påverkan på andra

Aspekter som rör hur individen arbetar tillsammans med kollegerna

16

Coachningsrapport

Drives indikatorprofil

Beskrivning av individens motivationer med hjälp av de detaljerade indikatorer som ingår i Drives-modellen

17

Sammanfattning av Drives indikator

Fördelar och utvecklingsmöjligheter för dessa indikatorer

21

Ordlista

Definitioner av alla drivkrafter

25

Friskrivningsklausul

Denna rapport är datogenererad. Talent Q International, dess dotterbolag och agenter kan inte garantera att rapporten inte har blivit modifierad.

Talent Q International, dess dotterbolag och agenter accepterar ingen skadeståndsskyldighet för konsekvenser av användandet denna rapport kan ha.

Användandet av Drives är begränsat till individer som är auktoriserade av Talent Q International, dess dotterbolag och agenter.

Informationen som finns i denna rapport ska behandlas som konfidentiell och därför ska denna rapport förvaras säkert och i överensstämmelse med gällande dataskyddsprinciper.

Denna rapport kan användas mellan 18 till 24 månader under normala förhållanden

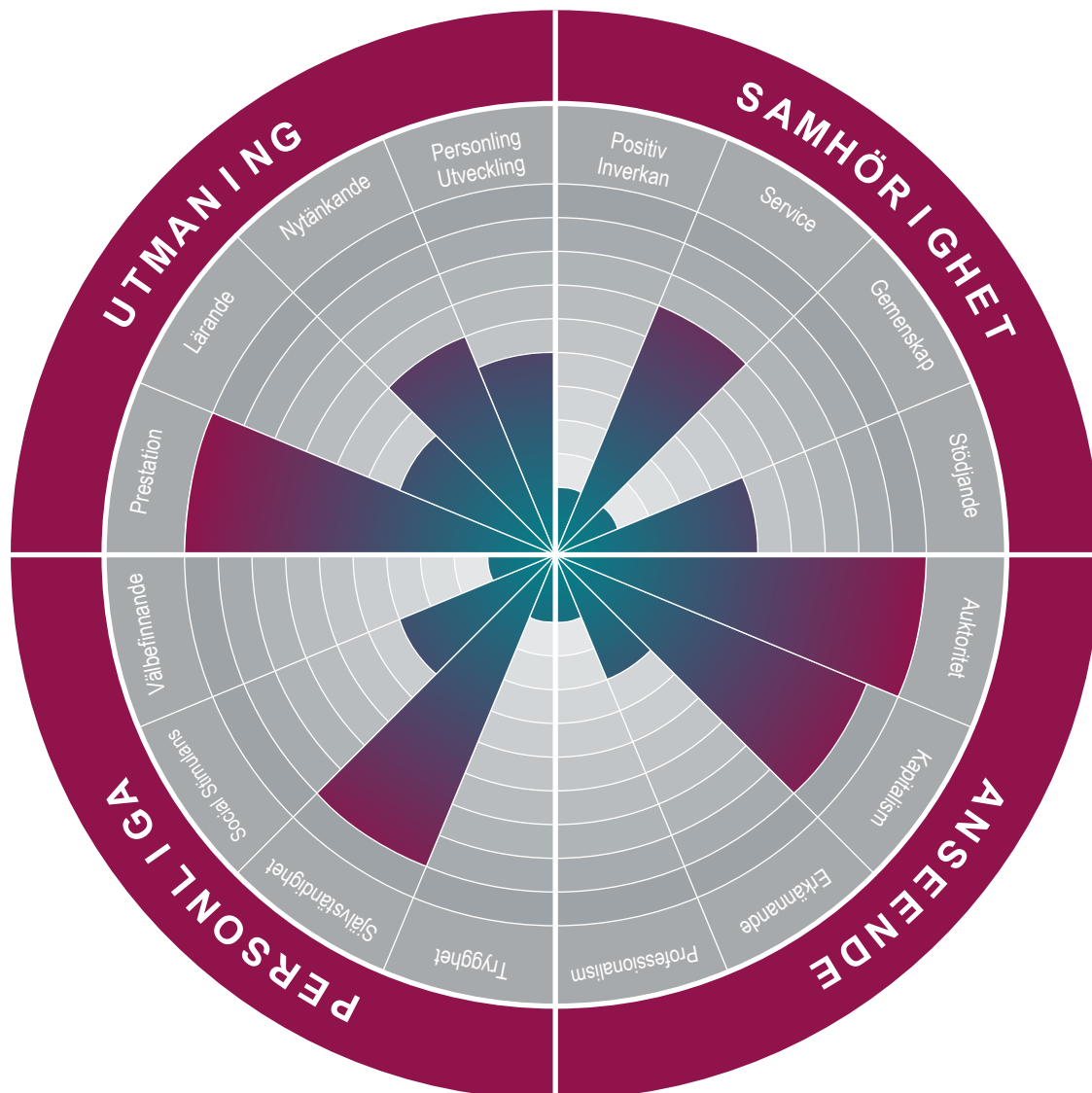
Introduktion till Drives

Drives mäter en individs motivationer och värderingar och ger en bättre förståelse för de faktorer som hjälper till att ge människor energi och stimulans i det dagliga arbetet. Drives ger tydliga och pragmatiska insikter om motivation i moderna organisationer. Om man förstår vad som motiverar, entusiasmerar och driver medarbetarna kan man se till att de är engagerade. Drives kan användas, oavsett funktion och bransch, för alla slags kvalificerade eller arbetsledande positioner upp till den högsta företagsledningen.

Som plattform har Drives en robust modell och stark trovärdighet och validitet. Drives är både mycket effektiv och uppfyller gällande regelverk. I Drives används ett unikt svarsformat som kombinerar bedömning på sedvanliga poängskalor (normativt format) med inslag av ett så kallat ipsativt format, vilket gör att undersökningen blir mer krävande och svaren svårare att förfälska. Drives kan användas fristående eller som en del av en mer omfattande bedömningsprocess.

Drives Profil

Den här profilen ger en översikt av de faktorer som ger individen energi och stimulans på arbetet. De starkaste motivationskällorna återfinns i profilens ytterkant och är markerade med röd färg. De är dessa aspekter som motiverar och entusiasmerar individen. De faktorer som ligger närmast mitten och är markerade med blå färg är individens svagaste motivationskällor. Dessa faktorer ökar sannolikt inte individens entusiasm eller energi.



Sammanfattning av Drives profil

UTMANING

Prestation



Han är sannolikt starkt motiverad av tydligt definierade och utmanade mål; detta ger honom en känsla av meningsfullhet. Han trivs troligen med ett jobb där det finns konkurrens och möjlighet att vinna.

Lärande



Han är beredd att lära sig nya metoder när så krävs, men i allmänhet uppskattar han att kunna lösa problem med den kompetens han redan har. Han kan känna sig obekvämt i miljöer, där han regelbundet måste lära sig nya modeller eller tekniker för att kunna utföra arbetet eller där han måste bli specialist på vissa uppgifter.

Nytänkande



Han trivs i en miljö där det finns utrymme för kreativa sätt att lösa problem och hantera utmaningar. Detta är dock inte den främsta motivationen för honom. Han uppskattar också möjligheten att använda sin befintliga kompetens för mer vardagliga uppgifter.

Personlig utveckling



Han är intresserad av möjligheten att utvecklas på arbetet. Detta är dock inte hans främsta motivation, och han kan söka självförverkligande utanför arbetet. Det är måttligt viktigt för honom att han delar värderingar med organisationen.

Positiv Inverkan



Han behöver inte känna att det arbete han gör har en positiv verkan på samhället utanför företaget. Han arbetar lika väl utan att vara personligt engagerad i organisationens mål och värden vad gäller att göra skillnad.

Service



Han tenderar att fokusera på kundens behov. Han gillar att ta sig tid att förstå kundernas behov och erbjuda dem en förstklassig service.

Gemenskap



Han tenderar att behöva en viss personlig frihet för att kunna arbeta effektivt med arbetsuppgifter och projekt. Han kan känna sig begränsad om han hela tiden måste informera sina kolleger om hur det går.

Stödjande



Han ser fördelen med att stödja andra i deras roller och hjälpa dem vid behov. Han vill dock inte använda för mycket tid till att hjälpa andra om det riskerar att negativt påverka kvaliteten på hans eget arbete.

Auktoritet



Han upplever instinktivt att han måste ta kontrollen över situationer på jobbet och leda arbetet. Han kan tappa motivationen i situationer där han känner att han inte kan påverka arbetssätten, vilken kan uppfattas som att han försöker styra andra.

Kapitalism



Han motiveras av en välbetald befattning som gör att han kan ha den livsstil han önskar. Han vill kunna visa sin framgång genom att skaffa sig de ägodelar som han vill ha. En roll som inte ger honom dessa möjligheter kan göra att han tappar engagemanget för arbetet.

Erkännande



Han behöver inte få öppen erkänsla av andra. Han är sannolikt inte särskilt bekymrad över vad andra tycker om honom, kanske för att han är trygg i sin bedömning av de egna prestationerna.

Professionalism



Han kan ofta vara mer fokuserad på att få saker gjorda än att se till att allt håller högsta kvalitet. Han kan till exempel ha problem att fokusera om han ska slutföra alla detaljer i ett projekt.

Trygghet

Han känner sig sannolikt inte hotad av att arbeta i en miljö som ständigt utvecklas utan trivs med snabbt föränderliga och svårtolkade situationer. Rutiner och alltför stor säkerhet på arbetet kan göra att han inte stimuleras och tappar engagemang.

Självständighet

Han vill ha frihet att bestämma hur arbetet ska utföras och får en positiv frihetskänsla om han ges ett sådant förtroende. Han fungerar bäst om han får bestämma hur han ska uppnå ett givet mål och hur mycket tid han behöver.

Social Stimulans

Han kommunicerar inte lika öppet som andra på arbetet och vill gärna ha en tydlig gräns mellan jobbet och privatlivet.

Välbefinnande

Han är mycket engagerad i sitt arbete; han är beredd att arbeta långa dagar och göra uppoffringar för att kunna utföra sina åtaganden. Han förväntar sig sannolikt att också kollegerna prioriterar arbetet framför fritiden.

Hot spots

I det här avsnittet beskrivs de tre starkaste motivationskällorna för Stefan Stefanson i hans arbete.



Drivkrafter

Prestation: Han har en stark vilja att uppfylla tuffa mål. Han motiveras starkt av att ha ett krävande mål att arbeta mot. Han kan dock snabbt komma att tappa intresset i en miljö som saknar tävlingsmöjligheter eller möjligheten att sträva mot krävande mål.

Auktoritet: Han motiveras starkt av att känna att det är han som styr och att han har en ledande ställning. Han kan bli klart frustrerad om detta inte uppfylls och antingen blir han påstridig till han når dit han vill eller så kapitulerar han och motivationen minskar.

Kapitalism: För honom är det mycket viktigt att skaffa sig pengar och status genom arbetet. Han behöver få sina framgångar erkända av kollegerna. Om han arbetar hårdare än andra förväntar han sig belönas för detta. Han skulle inte vara stimulerad i ett arbete som inte ger honom den här möjligheten att berika sig.

Idealisk miljö

Nedan följer arbetsområden som ger Stefan energi. Han kommer att trivas i roller som gör att han kan delta i dessa områden.

- Positioner där han kan ta ledningen ger honom energi att lyckas.
- Motiveras av roller som ger honom visst inflytande och viss makt.
- Han motiveras sannolikt av verkliga utmaningar att lösa.
- Tydligt definierade mål ger honom troligen den klarhet och det fokus han behöver för att kunna prestera väl.
- Får energi av roller som ger honom stort inflytande över hur arbetet utförs.

Cold spots

I det här avsnittet beskrivs de tre svagaste motivationskällorna för Stefan Stefanson i hans arbete.



Drivkrafter

Gemenskap: Han behöver inte, och stimuleras inte av, mycket socialt samspel med kollegerna. Han känner sig sannolikt mer bekväm i att arbeta med sina egna projekt utan att särskilt ofta behöva informera kollegerna om arbetet eller vara beroende av deras stöd.

Välbefinnande: Han kanske inte alltid tycker att balansen mellan arbete och fritid är så viktig och kan därför tänka sig att arbeta övertid. Eftersom han arbetar hårt – och vill att andra ska uppleva hur engagerad han är – finns det en risk att man tar hans engagemang för givet.

Positiv Inverkan: Han vet vad som måste göras och hans mål är inte nödvändigtvis att göra alla glada. Han får inte energi av hur hans arbete berör andra. För honom fungerar det därför bättre med kvantitativa prestationsmått.

Idealisk miljö

Nedan följer arbetsområden som inte motiverar Stefan eller ger honom energi. I stället minskar de hans entusiasm och engagemang.

- Team där man starkt betonar vikten av att stödja varandra kan han uppfatta som kvävande.
- Passar bäst tillsammans med andra som vill få jobbet gjort även om det inkräktar på privatlivet.
- Känner sig inte nödvändigtvis hemma i organisationer som försöker göra det rätta; han är mer intresserad av att uppnå framgång.
- Kan tycka att en alltför säkerhetsorienterad arbetsmiljö är kvävande.
- Han är främst resultatorienterad och inspireras inte av att veta att arbetet gynnar personer utanför organisationen.


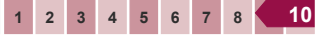

Svarsstilar

Det här avsnittet behandlar Stefans svarsstil i Drives-undersökningen.

Självskattning: Den här skalan bedömer individens tendens att hålla med om (eller inte hålla med om) att skalorna fungerar som motivationer för dem.

Profilspridning: Skalan visar i vilken utsträckningen svaren uppvisar tydliga skillnader mellan skalorna eller en platt profil med ganska begränsad differentiering.

Värderingsspridning: Skalan visar i vilken utsträckning individen använt sig av ett snävt eller brett omfång av värderingar vid besvarandet av undersökningens frågor.

Svarsstilar		
Tendens att färre driv faktorer är motiverande för dem jämfört med normen	Självskattning 	Tendens att fler driv faktorer är motiverande för dem jämfört med normen
En relativt jämn profil: ganska liten differentiering mellan skalorna, möjlig inkonsekvens eller bristande självinsikt	Profilspridning 	En accentuerad profil med tydliga Hot och Cold spots
Ett snävt omfång av värderingar, tendens att undvika extrema skattningar	Värderingsspridning 	Ett brett omfång av värderingar, extrema skattningar har ofta varit använda

Råd till chefer

Rapporten är till för linjechefer och hjälper dem att identifiera de aktörer som ger Stefan energi och stimulans på jobbet. Avsnittet nedan fokuserar på de tre starkaste drivkrafterna – **Prestation**, **Auktoritet** och **Kapitalism** – samt innehåller praktiska råd kring hur Stefans motivation kan maximeras.

Prestation

Han tycker om utmaningar som han kan ta sig an direkt; han är måldriven och tävlingsinriktad.

Att tänka på

- Skapa möjligheter att uppnå något som är utmanande på riktigt och visa upp detta. Det här är troligen särskilt motiverande om hans resultat gör att han kan skilja ut sig från andra.
- Sätt upp tydliga och krävande mål, som är så konkreta som möjligt. Målen behöver vara fokuserade, realistiska och lagom utmanande, så att han får chansen att glänsa.
- Fokusera återkopplingen på de specifika målen för arbetet, bl.a. områden där han överträffat målen och områden där förbättringar måste göras. Den här tydliga kontexten blir grunden för samtal om de förbättringsåtgärder han kan vidta i framtiden.
- Ge erkänsla för hans prestationer och unika insatser så att han fortsätter att känna sig motiverad. Om han har presterat bäst i sitt team eller sin grupp skulle han troligen reagera mycket positivt på öppen erkänsla av detta.

Att undvika

- Var otydlig med dina förväntningar så att han inte vet vad han ska göra i arbetet och därför inte kan dra fördel av sin vilja att arbeta hårt mot tydliga och krävande mål.
- Sätta upp flera mål eller var otydlig med hur målen ska prioriteras. Ju mer fokuserad han kan vara på att uppnå tydliga och mätbara mål, desto större blir hans motivation.
- Definiera mål som överlappar andras mål så att en icke-produktiv tävlingssanda skapas.
- Glömma att koppla ihop hans mål med teamets eller gruppens, då en sådan koppling skapar bättre samhörighet och högre tempo.

Auktoritet

Han motiveras av att ta ansvar för resultat och situationer och vill ha en ledande position.

Att tänka på	Att undvika
<ul style="list-style-type: none"> • Se till att hans roll ger honom möjlighet att uppnå ledande positioner och få inflytande över andra. • Formulera mål som ger honom möjlighet att delta i avgörande situationer och bidra till viktiga beslut. • När du ger feedback bör du betona den påverkan som hans arbete har på andra. Gör honom medveten om vikten av hans arbete. • Lyft om möjligt fram hans karriärväg mot mer ledande befattningar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avstå från att ge honom en strukturerad och objektiv karriärväg med tydliga mål, då hans prestationer skulle gynnas av en sådan. • Strunta i att ge honom möjlighet att påverka och leda andra, eftersom detta kommer att ge honom en känsla av prestation. Om han behöver utvecklas för att sköta ett sådant uppdrag effektivt, bör du kommunicera detta tydligt så att han kan arbeta på de områden som krävs. • Avstå från att ge honom ansvar när han är intresserad av högre befattningar. Detta måste hanteras genom att rikta hans ambition inom de områden där han också har mest talang. • Glömma bort att uppmärksamma hans insatser genom att ge honom större inflytande och ansvar.

Kapitalism

En drivkraft för honom är en bra lön så att han kan skaffa sig det han önskar och får en hög status.

Att tänka på	Att undvika
<ul style="list-style-type: none"> • Eftersom en drivkraft för honom är att berika sig bör man använda bonusar och löneökningar för att stimulera honom till goda prestationer. Uppmuntran och erkänsla från andra motiverar honom inte särskilt mycket; ekonomiska incitament är viktigare för honom. • Ett bonusprogram måste vara objektivt och strukturerat med tydliga mål, så att han känner sig bekväm med vad som ska uppnås för att bli belönad. • Han förväntar sig att belönas för sitt arbete; se till att det blir tydligt att belöningen kopplas till och motsvarar hans syn på arbetet. När du ger feedback bör du jämföra hans prestationer med andras, eftersom detta har störst effekt. • Från hans perspektiv står mål och belöningar i relation till hur hårt han arbetar och hur väl han uppnår målen. Möjligheten att tjäna mer pengar och ha råd att skaffa sig saker förstärker hans engagemang. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negligera att belöna hans goda prestationer. Eftersom han vill uppfattas som framgångsrik reagerar han positivt på traditionella belöningar så att han fortsätter att arbeta i samma anda. • Anta att det räcker att han ställs inför en intressant utmaning eller arbetar i ett bra team för att han ska känna sig motiverad. Vad han själv kan få ut av jobbet är också viktigt för honom. • Låta feedback handla om bara arbetet i sig men också om vad fördelarna skulle vara för honom personligen för att se om hon kan ta upp eventuella problem och förbättra sin prestation. • Förlita dig bara på erkännande och beröm när hans goda prestationer uppmärksammas. Han reagerar mer positivt på incitament som gagnar honom personligen.

Påverkan på andra

Det här avsnittet fokuserar på den påverkan som Stefan sannolikt har på sina kolleger. Det innehåller viktig information om hur väl han passar in och hur han påverkar sitt eget team och även andra på arbetet.

Prestation

Han tycker om utmaningar som han kan ta sig an direkt; han är måldriven och tävlingsinriktad.

Påverkan

- I samtal med kollegerna fokuserar han sannolikt på mål och hur arbetsuppgifter ska utföras. Han kan därför komma att uppfattas som något enkelspårig och behöver lära sig att visa större intresse för sina kolleger. Han reagerar sannolikt positivt på kommunikation som är fokuserad både på att uppnå mål och att klara av utmaningar.
- Han kan ha svårt att inse att också kolleger med en mer avslappnad inställning till arbetet kan prestera väl, t.ex. när det gäller interaktionen med kollegerna eller att hitta snabbare sätt att utföra uppgifter även om de verkar mindre angelägna att uppnå resultat.
- Han driver sannolikt på sina kolleger, sätter takten i gruppen och är starkt handlingsorienterad. Han behöver se till att detta inte pressar andra så att de förlorar sitt engagemang. Hans tendens att snabbt agera kan få andra att känna sig för hårt pressade att uppnå målen.

Auktoritet

Han motiveras av att ta ansvar för resultat och situationer och vill ha en ledande position.

Påverkan

- Det kan hända att han ägnar mer tid åt ledande personer i organisationen och kan uppfattas som mer kortfattad när han har kontakt med personer som saknar samma inflytande.
- Han bör ta sig tid att förstå dem som är mindre drivna av makt och respekt och är nöjda med sin nuvarande position utan att alltid sträva framåt i karriären.
- Eftersom han är så ambitiös kan han uppfattas som nedlåtande av sina närmaste. Han kan få kollegerna att känna att de inte får något stöd.

Kapitalism

En drivkraft för honom är en bra lön så att han kan skaffa sig det han önskar och får en hög status.

Påverkan

- För honom är det naturligt att prata om belöningar och löner för att jämföra sig med andra i organisationen.
- Han skulle behöva inse att en del människor inte drivs av ekonomiska motiv och till och med kanske inte känner sig bekväma med att tala om det.
- Han riskerar att uppfattas som materialistisk och skapar en kylig atmosfär om inte andra har hans drivkrafter.

Drives indikatorprofil

Coachningsrapporterna är avsedda för individerna själva, deras coach och deras linjefe. Den ger en fullständig beskrivning av de 48 olika indikatorer som Drives mäter.

UTMANING			
Drivkraft	Indikator	Vikt	Beskrivning
Prestation	Direkta utmaningar		Ha utmaningar de kan hantera direkt
	Målfokuserad		Målstyrd, ha fastställda mål att arbeta mot
	Konkurrens		Kunna tävla och jämföra sina prestationer med andras
Lärande	Nyfikenhet		Tänka på intressanta och nya sätt att utföra uppgifter på
	Förvärva sig kunskaper		Lära sig och ta in ny information
	Perfektionism		Utföra en viss uppgift perfekt
Nytänkande	Se möjligheter		Identifiera nya öppningar och möjligheter
	Kreera		Tänka annorlunda för att hitta nya lösningar
	Innovation		Förbättra arbetssätt
Personlig utveckling	Utveckling		Växa i sin kompetens på området
	Överensstämme		Vill dela samma värderingar som organisationen
	Förverkligande		Känna tillfredsställelse från att bidra till en organisations framgångar

SAMHÖRIGHET			
Drivkraft	Indikator	Vikt	Beskrivning
Positiv Inverkan	Bidra på ett mer övergripande plan	■	Gynna människor utanför organisationen
	Oganisationens bidrag	■	Arbeta i en organisation som har ett syfte som känns meningsfullt
	Osjälvisk	■	Sätta andras behov framför de egna
Service	Fokus på service	■	Erbjuda förstklassig service
	Förstå kunderna	■	Lära känna kundernas behov
	Glädja kunder	■	Veta att kunden är nöjd
Gemenskap	Grupptillhörighet	■	Ingå i ett team som arbetar mot ett gemensamt mål
	Behov av interaktion	■	Positivt socialt utbyte med kollegerna
	Känna stöd	■	Känner sig trygg när det finns stöd att få
Stödjande	Stödja andra	■	Kan hjälpa andra med arbetet
	Investera tid i andra	■	Vara med och hjälpa andra att utvecklas
	Tillfredsställelse att se tillväxt i andra	■	Får energi av att se andra utvecklas

ANSEENDE			
Drivkraft	Indikator	Vikt	Beskrivning
Auktoritet	Behov av kontroll		Ha ansvar för projektresultat
	Vill ta ledningen		Ta ansvar för situationer
	Behov av ledande befattningar		Vill nå ledande befattningar
Kapitalism	Uppnå förmögenhet		En drivkraft mot hög lön
	Förvärva ägodelar		Ha råd med finare varor
	Påvisa status		Ha råd med de lite "finare" sakerna
Erkännande	Känna sig respekterad av andra		Ett behov av andras respekt
	Känna sig uppskattad		Veta att andra tycker väl om dem
	Allmän bekräftelse		Få erkännande för goda resultat
Professionalism	Fokus på kvalitet		Motiveras av att leverera arbete av högsta kvalitet
	Professionell integritet		Ha höga etiska normer
	Professionell presentation		Skapa arbete med ett professionellt utseende

PERSONLIGA			
Drivkraft	Indikator	Vikt	Beskrivning
Trygghet	Trygghet på jobbet		Ha samma position under en längre tid
	Organisationens stabilitet		Arbeta i en organisation som är väletablerad och funnits länge
	Visshet om förväntningar		En tydlig bild av vad som förväntas på arbetet
Självständighet	Självständiga beslut		Fatta självständiga beslut
	Struktura min tid		Styra tiden som läggs på olika arbetsuppgifter
	Självstyrelse över uppgifter		Kunna utföra arbetsuppgifter på sitt eget sätt
Social Stimulans	Roligt på arbetet		En uppfattning om att det ska vara roligt på jobbet
	Öppenhet		Kunna visa vem man är på jobbet
	Social interaktion		Socialt utbyte med kollegor
Välbefinnande	Hälsa		Ett intresse för hälsofrågor på arbetsplatsen
	Balans mellan arbete och fritid		Kunna uppfylla sina sociala förpliktelser utanför jobbet
	Säker arbetskultur		Värdesätter en säker arbetskultur

Sammanfattning av Drives indikator

I följande sammanfattningstabeller presenteras fördelar och utvecklingsmöjligheter för de starkaste (röda) och svagaste (blå) indikatorerna. Informationen är användbar för individen och hans coach eller linjechef i samband med utvecklingssamtal.

UTMANING

	Indikator	Fördelar	Utvecklingsmöjligheter
HOT	Direkta utmaningar	Trivs med att försöka lösa svåra utmaningar	Han blir uttråkad eller oengagerad utan spännande utmaningar
	Målfokuserad	Kan envist fokusera på ett enstaka viktigt mål	Kan bli begränsad i sitt tillvägagångssätt i stället för att se bredare på vad framgång är
	Innovation	Utvecklar förbättrade arbetssätt genom att tänka ut lösningar	Behöver återkommande möjligheter att förmedla sina idéer så att han inte känner sig åsidosatt
	Konkurrens	Motiveras av möjligheten att vinna och visa upp sin skicklighet	Den starka vinnarinstinkten kan göra det svårt att samarbeta med andra

COLD	Överensstämmelse	Kan anpassa sina personliga mål till organisationens värderingar	Kan ibland tappa kontakten med organisationens övergripande mål.
	Perfektionism	Behöver inte känna till alla detaljer för att känna sig engagerad i en uppgift	Har en benägenhet att blunda för en del av rollens mer besvärliga delar
	Se möjligheter	Trivs med att arbeta som man brukar utan att hela tiden försöka förändra saker	Ser sällan nya möjligheter att förbättra saker på arbete

SAMHÖRIGHET

	Indikator	Fördelar	Utvecklingsmöjligheter
HOT	Glädja kunder	Motiveras i sin roll av att veta att kunderna är nöjda med den service de fått	Kan känna sig osäker om han inte får feedback från kunderna
	Tillfredsställelse att se tillväxt i andra	Får energi från att se andra utvecklas	Tappar troligen arbetslusten i en organisation som inte uppmuntrar personlig utveckling
	Investera tid i andra	Avsätter gärna tid till att hjälpa andra att utvecklas i sina roller	Kan tappa motivationen i roller där han inte kan satsa på andra
	Förstå kunderna	Har ett passionerat intresse av att lära känna kunderna och deras behov	Kan uppleva otydlighet om han inte får tid att lära känna kunderna

COLD	Känna stöd	Arbetar självständigt och behöver inte mycket stöd från andra	Vill absolut slutföra uppgifter på egen hand, vilket kan försvåra saker i onödan
	Organisationens bidrag	Är öppen vad gäller organisationens mål; han behöver inte känna omedelbar samhörighet med dem för att vara engagerad	Ibland nöjer han sig med att slutföra sina egna åtaganden utan att hjälpa organisation göra skillnad
	Stödja andra	Engageras inte av att hjälpa andra, så han kan prioritera sina egna arbetsuppgifter	Kollegor kan ibland uppleva att han inte har tid för dem
	Bidra på ett mer övergripande plan	Tenderar att fokusera mest på att hjälpa organisationen i rätt riktning; han behöver inte få bekräftat att hans arbete hjälper människor utanför organisationen	Kanske omedvetet är dålig på att stödja personer utanför den närmaste kretsen

ANSEENDE

	Indikator	Fördelar	Utvecklingsmöjligheter
HOT	Påvisa status	Arbetar hårt för att uppfattas som en person med hög status i organisationen	Trivs inte i roller där han inte har en status som skiljer ut honom från andra runt honom
	Vill ta ledningen	Tar naturligt ledningen för situationer och vill spela en avgörande roll för hur arbetet utförs	Inte bekväm med en undanskymd roll där andra tar ledningen
	Behov av kontroll	Känner engagemang i projekt där han kan styra arbetssättet	Kan tycka att det är svårt att tvingas följa strikta instruktioner
	Uppnå förmögenhet	En mycket viktig drivkraft är möjligheten att få en hög lön	Kan tappa engagemang i organisationer som inte erbjuder en god lön
COLD	Professionell integritet	Följer inte regler och processer på ett stelbent sätt så att han förhindras slutföra arbetsuppgifter	Kan ibland bortse från de etiska riktlinjer som styr arbetet
	Känna sig uppskattad	Kan ta till sig negativ kritik från kollegerna	Kanske inte fullt ut kan ta till sig yrkesmässig feedback från kollegerna
	Professionell presentation	Blir inte besatt av att slutprodukten måste ha ett snyggt yttre; han motiveras mer av skapa sådant som fyller en funktion	Kvaliteten på hur hans arbete presenteras kan ibland bli lidande om det finns andra saker som pressar på
	Allmän bekräftelse	Motiveras inte av öppen erkänsla utan vet själv när han gjort ett bra arbete	Kan ha en oklar bild av vad framgång innebär

PERSONLIGA

	Indikator	Fördelar	Utvecklingsmöjligheter
HOT	Roligt på arbetet	Han tycker att arbetet ska vara roligt och hjälper till att skapa en miljö som skapar förutsättning för detta	Är inte bekväm om hans kolleger alltid är allvarliga
	Självstyrelse över uppgifter	Får mycket energi av att ha frihet att själv kunna bestämma hur en arbetsuppgift ska utföras	Känner sig sannolikt alltför styrd om han måste arbeta efter fördefinierade processer
	Struktura min tid	Stimuleras av friheten att själv hantera sin arbetsbelastning	Han kan känna sig begränsad av att ha en fast arbetstid
	Självständiga beslut	Känner entusiasm av att veta att han har friheten att fatta egna beslut	Känner sig begränsad om han måste inhämta andras godkännande för att fortsätta framåt
COLD	Öppenhet	Kan anpassa sitt beteende till arbetsplatsen och har inget större behov av att uttrycka sig socialt på arbetet	Har inte så lätt för småprat och kan därför uppfattas som avståndstagande
	Balans mellan arbete och fritid	Offrar ofta sin egen tid för att hinna slutföra sina uppgifter	Kan ha svårt att förstå kolleger som prioriterar åtaganden utanför arbetet
	Säker arbetskultur	Skulle inte äventyra möjligheten att slutföra en arbetsuppgift genom alltför rigorösa bestämmelser kring hälsa och säkerhet	Kan ibland kompromissa med säkerheten för att göra livet enklare
	Visshet om förväntningar	Tycker bättre om arbetsuppgifter som inte är så strukturerade	Tappar sannolikt engagemanget om han måste följa strikta strukturer i arbetet

Ordlista

	Drivkraft	Indikator
U T M A N I N G	Prestation: Uppfylla utmanande mål	Direkta utmaningar: Ha utmaningar de kan hantera direkt
		Målfokuserad: Målstyrd, ha fastställda mål att arbeta mot
		Konkurrens: Kunna tävla och jämföra sina prestationer med andras
	Lärande: Intellektuell nyfikenhet och tycka om att lära sig hur uppgifter kan utföras bättre eller effektivare	Nyfikenhet: Tänka på intressanta och nya sätt att utföra uppgifter på
		Förvärva sig kunskaper: Lära sig och ta in ny information
		Perfektionism: Utföra en viss uppgift perfekt
	Nytänkande: Ta initiativet till att hitta nya, kreativa tillvägagångssätt och införa dessa	Se möjligheter: Identifiera nya öppningar och möjligheter
		Kreera: Tänka annorlunda för att hitta nya lösningar
		Innovation: Förbättra arbetsätt
	Personlig utveckling: Växa och utvecklas som individ genom arbete och därmed förverkliga sig själv	Utveckling: Växa i sin kompetens på området
		Överensstämmelse: Vill dela samma värderingar som organisationen
		Förverkligande: Känna tillfredsställelse från att bidra till en organisations framgångar

	Drivkraft	Indikator
S A M H Ö R I G H E T	Positiv Inverkan: Göra skillnad i ett större sammanhang/för världen utanför	Bidra på ett mer övergripande plan: Gynna människor utanför organisationen
		Ogisationens bidrag: Arbeta i en organisation som har ett syfte som känns meningsfullt
		Osjälvvisk: Sätta andras behov framför de egna
	Service: Ge kunderna förstklassig service och tillhandahålla snygga lösningar som överträffar förväntningarna	Fokus på service: Erbjud förstklassig service
		Förstå kunderna: Lära känna kundernas behov
		Glädja kunder: Veta att kunden är nöjd
	Gemenskap: Knyta an till andra och värdesätta positiva sociala kontakter på arbetet	Grupptillhörighet: Ingå i ett team som arbetar mot ett gemensamt mål
		Behov av interaktion: Positivt socialt utbyte med kollegerna
		Känna stöd: Känner sig trygg när det finns stöd att få
	Stödjande: Stödja och utveckla andra, finna en tillfredsställelse i att satsa på andra och se dem växa	Stödja andra: Kan hjälpa andra med arbetet
		Investera tid i andra: Vara med och hjälpa andra att utvecklas
		Tillfredsställelse att se tillväxt i andra: Får energi av att se andra utvecklas

	Drivkraft	Indikator
A N S E N D E	Auktoritet: Ha kontroll och uppleva en känsla av värde genom en ledande befattning.	Behov av kontroll: Ha ansvar för projektresultat
		Vill ta ledningen: Ta ansvar för situationer
		Behov av ledande befattningar: Vill nå ledande befattningar
	Kapitalism: Skaffa sig ägodelar och tillgångar, känna ett värde genom sina tillhörigheter	Uppnå förmögenhet: En drivkraft mot hög lön
		Förvärva ägodelar: Ha råd med finare varor
		Påvisa status: Ha råd med de lite "finare" sakerna
	Erkännande: Uppleva sig respekterad av andra, känna ett värde genom att andra uppmärksammar ens insatser	Känna sig respekterad av andra: Ett behov av andras respekt
		Känna sig uppskattad: Veta att andra tycker väl om dem
		Allmän bekräftelse: Få erkännande för goda resultat
	Professionalism: Utföra arbetsuppgifter på ett sätt som kännetecknas av professionalism och kvalitet	Fokus på kvalitet: Motiveras av att leverera arbete av högsta kvalitet
		Professionell integritet: Ha höga etiska normer
		Professionell presentation: Skapa arbete med ett professionellt utseende

	Drivkraft	Indikator
P E R S O N L I G A	Trygghet: Uppfylla mitt behov att känna mig trygg och säker	Trygghet på jobbet: Ha samma position under en längre tid
		Organisationens stabilitet: Arbeta i en organisation som är väletablerad och funnits länge
		Visshet om förväntningar: En tydlig bild av vad som förväntas på arbetet
	Självständighet: Ha friheten att bestämma själv hur saker ska utföras	Självständiga beslut: Fatta självständiga beslut
		Strukturerat min tid: Styra tiden som läggs på olika arbetsuppgifter
		Självstyrelse över uppgifter: Kunna utföra arbetsuppgifter på sitt eget sätt
	Social Stimulans: Behov av stimulans och möjlighet att uttrycka sig själv i arbetet	Roligt på arbetet: En uppfattning om att det ska vara roligt på jobbet
		Öppenhet: Kunna visa vem man är på jobbet
		Social interaktion: Socialt utbyte med kollegor
	Välbefinnande: Behov av ett sunt, säkert och balanserat arbetsliv	Hälsa: Ett intresse för hälsofrågor på arbetsplatsen
		Balans mellan arbete och fritid: Kunna uppfylla sina sociala förpliktelser utanför jobbet
		Säker arbetskultur: Värdesätter en säker arbetskultur