

thalento<sup>®</sup> 



# MOTIVATE

Motivation Indicator rapport

Brown Jeremy

Manager

Brainwave Ltd.

Normgroep: **Belgium - general**

Dit rapport werd gegenereerd op 30-08-2017  
door White Alan van Brainwave Ltd.. De  
onderliggende data dateren van 26-06-2014.

## OVER DE MOTIVATE

De Thalento<sup>®</sup> MOTIVATE werd specifiek ontwikkeld om een helder en genuanceerd inzicht te verlenen in de drijfveren en noden die een bepalende rol spelen in het professionele functioneren.

Door middel van een uitgebreid en gedetailleerd motivatieprofiel levert de MOTIVATE een duidelijk beeld van de aspecten die in een professionele rol of werkomgeving een motiverend of mogelijk demotiverend effect hebben op het presteren van de deelnemer.

De MOTIVATE wordt gegenereerd op basis van de antwoorden van de deelnemer op de Thalento<sup>®</sup> Performance Questionnaire (TH-PQ).

Dit online assessment instrument levert een betrouwbaar en genuanceerd beeld op van het functioneren in een professionele rol en context aan de hand van 30 functionerings- en gedrags-indicatoren betreffende persoonlijkheid, motivatie en omgevingsverwachtingen.

De resultaten van de MOTIVATE laten toe te bepalen op welke wijze medewerkers het meest effectief kunnen worden ingezet, welke activiteiten of omgevingskenmerken optimaal presteren stimuleren en met welke aspecten er in de omkadering van de deelnemers dient rekening gehouden te worden.

### MODELOPBOUW

De MOTIVATE levert een omvattend en gedetailleerd beeld op van de drijfveren en behoeftes die bepalend zijn voor de kwaliteit en het niveau van functioneren.

Het Thalento<sup>®</sup> motivatieprofiel is samengesteld uit 6 complementaire motivatie-clusters:

- Interactie & Support
- Autonomie & Impact
- Uitdaging & Ontwikkeling
- Erkenning & Beloning
- Stabiliteit & Structuur
- Inzet & Flexibiliteit

### RAPPORTSTRUCTUUR

De MOTIVATE is opgebouwd uit 2 hoofdonderdelen:

#### 1. Overzicht motivatieclusters

Met behulp van 2 grafieken wordt van iedere motivatiecluster aangegeven welke impact (laag, matig of hoog) deze heeft op het functioneren van de deelnemer alsook welk aandeel deze cluster heeft binnen het totale motivatieprofiel.

#### 2. Motivatieprofiel

Iedere motivatiecluster is samengesteld uit een aantal unieke maar gerelateerde motivatie- en behoeftefactoren. Deze worden elk afzonderlijk gescoord op een schaal van -5 tot +5.

Dit overeenkomstig de aard en de mate waarin de factor als motivator of behoefte een rol speelt in het functioneren van de respondent.

### SCORING

**Extreme scores** (-5, -4, +4, +5) komen overeen met uitgesproken behoeftes of motivatoren en kunnen een grote impact hebben op de prestaties en het niveau van functioneren.

**Gemiddelde scores** (-3, -2, +2, +3) hebben een matige invloed.

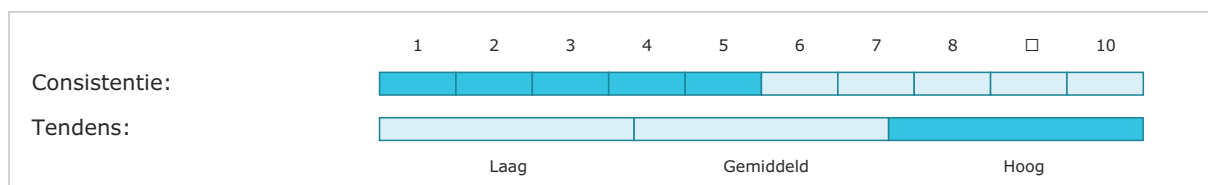
**Lage scores** (-1, +1) hebben weinig of geen impact op het niveau van functioneren.

Het resultaat is een individueel motivatieprofiel waarin het belang van iedere motivatiefactor voor het functioneren van de deelnemer accuraat en genuanceerd wordt beoordeeld.

### Disclaimer Thalento<sup>®</sup>

Deze MOTIVATE werd automatisch gegenereerd op basis van de online TH-PQ. Bijgevolg dient men de algemene subjectieve aard van beoordelingen op basis van vragenlijsten bij het interpreteren van deze resultaten in acht te nemen. Thalento<sup>®</sup> NV aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de variatie in interpretatie bij het beoordelen van deze resultaten noch voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en de op basis van dit rapport geformuleerde besluiten.

## 1. SCORE



### CONSISTENTIE

Deze schaal geeft aan in hoeverre de deelnemer de vragen, die betrekking hebben tot eenzelfde Performance Indicator, consequent beoordeeld heeft doorheen het invullen van de TH-PQ. De antwoordconsistentie wordt uitgedrukt op een STEN schaal (1 – 10). De score geeft aan in welke mate het scorepatroon van de deelnemer afwijkt ten aanzien van het gemiddelde scorepatroon van de geselecteerde normpopulatie.

STEN 1 - 3	lage consistentie	willekeurig antwoordgedrag
STEN 4 - 7	normale consistentie	consistent antwoordpatroon
STEN 8 - 10	hoge consistentie	stelselmatig hoog en laag antwoordpatroon

### TENDENS

Deze schaal geeft een indicatie van mogelijke over- of onderschatting door de deelnemer bij het beantwoorden van de vragenlijsten. De antwoordtendens geeft aan in welke mate het scorepatroon van de deelnemer stelselmatig afwijkt van het gemiddelde scorepatroon van de geselecteerde normpopulatie.

Deze afwijking kan 1 van de 3 mogelijke waarden aannemen:

Laag	onderschatting
Gemiddeld	evenwichtig scorepatroon
Hoog	overschatting

## 2. TESTDATA

Test afgelegd op: 26-06-2014 om 2:25  
 Gespendeerde tijd: 11 min

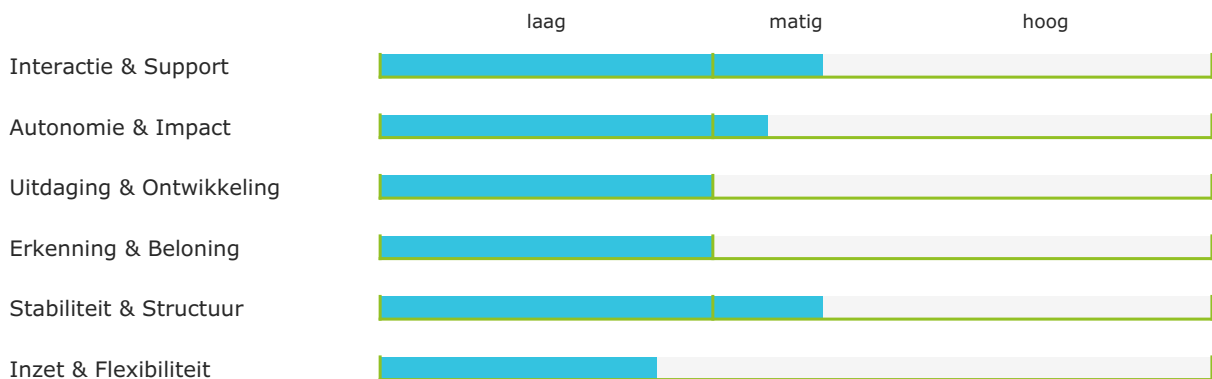
## OVERZICHT MOTIVATIECLUSTERS

### IMPACT

Deze grafiek geeft een gecombineerd overzicht van de invloed van de individuele motivatiecluster op het functioneren.

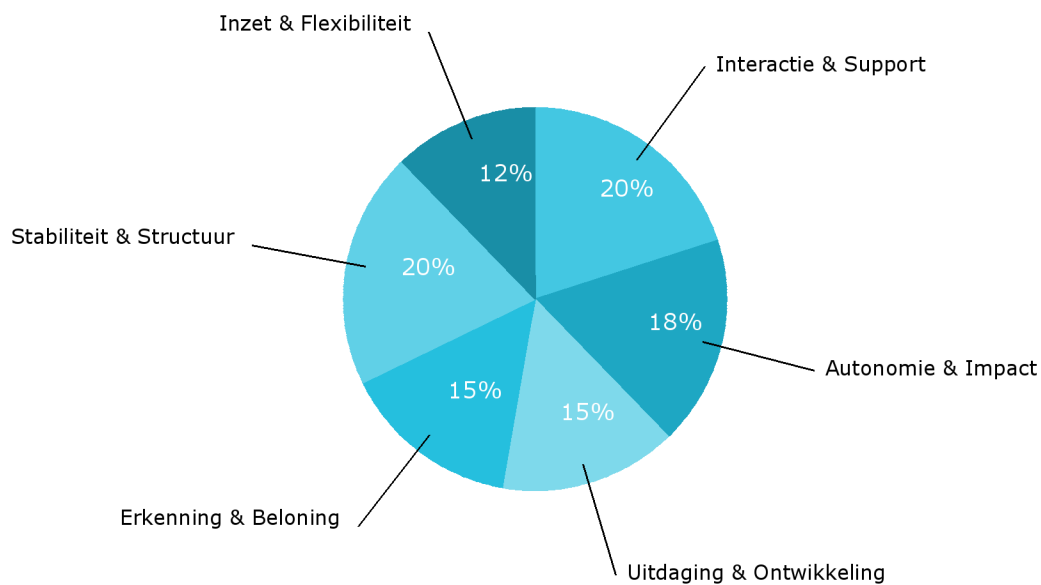
De mogelijke impact wordt op 3 niveaus weergegeven:

- Laag: weinig of geen invloed.
- Matig: beperkte, geen doorslaggevende invloed.
- Hoog: sterke invloed en van groot belang.



### RELATIEVE AANDEEL

Dit is een overzichtweergave van de verdeling en het aandeel van de verschillende motivatieclusters binnen het totale motivatieprofiel.





**ERKENNING & BELONING**

-5

=

+5

Minder gevoelig voor formele erkenning en waardering. Ligt niet wakker van imago en het beeld dat anderen hebben. Weinig normgevoelig.

**Status & Respect**

-1

Gevoelig voor waardering en gedreven door formele erkenning en respect. Hecht belang aan imago en is gevoelig voor kritiek.

Genereus met middelen en mogelijkheden. Kwistig met inspanningen. Minder gevoelig voor financiële beloning en resultaten.

**Economisch denken**

+3

Kostenbewust, beoogt steeds het maximale rendement uit activiteiten te halen. Gedreven door beloning en tastbare resultaten.

**STABILITEIT & STRUCTUUR**

-5

=

+5

Kan gemakkelijk om met onduidelijkheid. Houdt er van i.f.v. de omstandigheden te kunnen handelen.

**Behoeftte aan zekerheid**

-3

Verkiest veiligheid en zekerheid. Voorkeur voor heldere procedures en werkmethodes. Vermijdt risico's.

Durft risico's te nemen en zelfstandig te handelen. Geen behoefte om falen en kritiek te vermijden.

**Foutvermijgend gedrag**

-4

Heeft nood aan tijd en ruimte om taken zorgvuldig aan te pakken. Beoogt falen en kritiek te vermijden.

Flexibel. Neemt makkelijk nieuwe werkwijzes op. Houdt niet vast aan methodes. Heeft deze wel nodig om georganiseerd te kunnen werken.

**Gestructureerd werken**

-1

Heeft nood om planmatig en systematisch te werken. Houdt erg vast aan het volgen van structuur en methodes.

**INZET & FLEXIBILITEIT**

-5

=

+5

Werklust is omgevingsgevoelig. Voorkeur om zonder tijdsdruk te werken. Gevoelig aan opgelegde deadlines.

**Energie en inzet**

+2

Gedreven door actie en activiteit. Heeft het nodig druk bezig te kunnen zijn. Onrustig wanneer zaken niet vooruit gaan.

Houdt er van met veel verschillende dingen tegelijk bezig te zijn. Wisselt vlot in activiteiten doch minder gericht op in de diepte te werken.

**Taakgerichtheid**

+2

Plichtsbewust. Gedreven om opdrachten succesvol te voltooien. Houdt er niet van zaken onvoltooid te laten. Mogelijk minder flexibel.

Verkiest een stabiele en voorspelbare omgeving. Is minder gericht op afwisseling. Vertoont minder aanpassingsvermogen.

**Behoeftte aan verandering**

-1

Verkiest nieuwe dingen en creatieve activiteiten. Nood aan veel afwisseling. Mogelijk wispelturig en onrustig bij gebrek aan variatie.