



# DIN PERSONLIGE DRIVKRAFTANALYSE

- viser, hvad der motiverer dig

**ID: 863491**

People Analyze  
Analyse dato: 05-10-2020  
Tid: 6 minutter  
Udskriftsdato: 16-12-2020

People Analyze Group ApS  
Carsten Hoelstad  
Dronnings Tværgade 7, 2sal  
1302 København K  
71 74 73 72  
ch@peopleanalyze.com

# Indholdsfortegnelse

- 2 Introduktion : Drivkræfter
- 4 Beskrivelse af de syv drivkræfter
- 5 Baseret på dine svar i analysen har du opnået den følgende procentvise fordeling af de forskellige drivkræfter
- 6 Din stærkeste drivkraft
- 7 Din næststærkeste drivkraft
- 8 Din tredjestærkeste drivkraft
- 9 Din fjerdestærkeste drivkraft
- 10 Beskrivelse af drivkræfternes forskellige kombinationer

# Introduktion : Drivkræfter

Hvorfor er det vigtigt at vide, hvad der motiverer ansatte? Ganske enkelt fordi motivation handler om menneskers værdier og hvad der giver livet mening. Forskellige mennesker ser forskelligt på tingene. For at ansatte kan føle motivation, skal arbejdspladsens miljø og aflønningssystem understøtte menneskers personlige drivkræfter. Motivation drejer sig om at vinde de ansattes "hjerter", ikke om at udfordre deres intelligens!

Er dødsstraf rigtigt eller forkert? Skal vi anvende kønskvotering ved ansættelser? Er det rigtigt eller forkert, at en person interesserer sig for magt og personlig succes? Disse er alle værdiladede spørgsmål. Der kan være argumenter både for og imod. En værdi er en grundlæggende overbevisning, som involverer

- bedømmelser og vurderinger
- den indikerer hvad der er rigtigt/forkert/ønskeligt
- den har en tendens til at være relativt stabil og vedvarende
- den dannes tidligt i livet gennem indflydelse fra forældre, lærere, venner og andre
- vejledning om den foretrukne opførelse, både ud fra et personligt og et socialt synspunkt

Holdninger er et udtryk for vor sindstilstand, vore synspunkter på og bedømmelser af den verden, vi lever i. De afspejler det synspunkt, vi har taget til os på grundlag af vore værdier, og er mere fleksible end værdierne i sig selv. En holdning involverer følelsesmæssige udtalelser vedrørende ting/hændelser, begivenheder og mennesker. "Jeg kan lide mit arbejde" er et eksempel på en holdning, jeg kan have overfor mit arbejde.

## Holdninger består af tre elementer:

- Et kognitivt element: En bevidst tanke, f.eks. , "Det er forkert at diskriminere mennesker på grund af race, køn eller religion."
- Et emotionelt element: et følelsesmæssigt indhold, f.eks. "Jeg kan ikke lide min chef, fordi han diskriminerer....."
- Et adfærdselement: En intention om at opføre sig på en given måde i forhold til noget/nogen, f.eks. "Jeg undgår min chef, fordi han diskriminerer....."

# Introduktion : Drivkræfter, fortsættelse...

## Holdninger opfylder forskellige funktioner for et menneske:

- Holdninger giver livet mening (viden). Politik eller religiøse ideologier opfylder ofte denne funktion.
- Holdninger hjælper os med at udtrykke os selv. De hjælper os med at definere, hvem vi er, og får os derfor til at føle os godt tilpas
- Holdninger har også en medvirkende funktion. Vi benytter os af visse holdninger, fordi vi forventer at blive belønnet eller straffet, f.eks. når vi smigrer nogen, eller når vi holder vores ideer for os selv, fordi vi tror, at disse meninger kan være upopulære.
- Holdninger forsvare vort ego. Vi kan benytte os af en holdning for at retfærdiggøre en handling, som ellers ville få os til at føle os skyldige. Vi kan for eksempel have konfliktende følelser for en forælder eller en partner, på trods af at vore værdier fortæller os, at vi burde elske dem helhjertet.

Forskningen har påvist, at mennesker stræber efter at opnå overensstemmelse mellem deres holdninger (drivkræfter) og deres adfærd, og at de ønsker at give udtryk af at være rationelle og konsekvente. Vi føler os dårligt tilpas, når dette ikke er muligt. Vi forsøger at genoprette balancen mellem holdninger og adfærd gennem at ændre enten holdning eller adfærd. Når man kender menneskers grundlæggende værdier og holdninger, er det muligt at forudse deres adfærd og forstå, hvorfor de opfører sig, som de gør. En ansat vil normalt opnå et højere præstationsniveau og finde større tilfredshed, hvis hans/hendes værdier stemmer overens med virksomhedens. Ledere kan forsøge at handle på en sådan måde, at det skaber positive holdninger til arbejdet.

# Beskrivelse af de syv drivkræfter

Mennesker, hvis største drivkraft er **viden**, er hovedsageligt interesserede i opdagelser og at finde fakta og information. "Det er en glæde at vide ting!" Disse personer foretrækker at antage en eftertænksom holdning og ignorerer ofte en genstands skønhed, praktisk anvendelighed eller økonomisk værdi. Personer, hvis drivkraft er viden, ønsker at finde ud af og forstå, hvilket forhold alting har til hinanden. De betragter virkeligheden med et kritisk og rationelt blik.

Mennesker, hvis største drivkraft er **økonomi**, er stærkt interesserede i penge. De fokuserer på, hvad der kan betale sig, og ønsker et økonomisk udbytte af deres investeringer. Investeringer kan være i form af både tid og penge. Personer, hvis drivkraft er økonomi, stræber efter at opnå den sikkerhed, som økonomisk fremgang giver. De kan have behov for at skulle overgå andre for så vidt angår økonomisk og materiel fremgang.

Personer, hvis største drivkraft er **selvrealisering** er stærkt interesserede i personlig udvikling og velbefindende. Personer, der drives af selvrealisering, værdsætter et miljø, der giver plads til kreativitet og innovativ tankegang. Behovet for personlig udvikling kan udtrykkes som et ønske om at ville afprøve egne og andres ideer. Indre overvejelser og feedback er naturlige arbejdsmetoder, hvilket betyder, at disse personer vil værdsætte et miljø, der giver mulighed for dette.

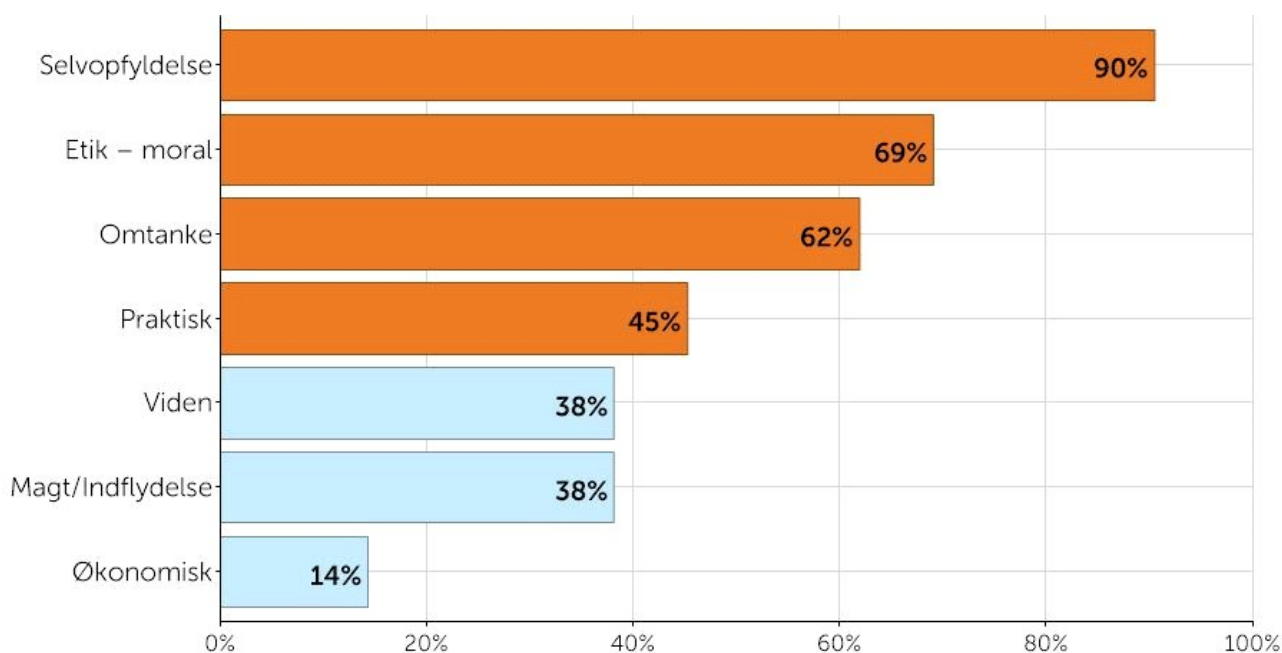
Personer, hvis største drivkraft er **praktisk**, værdsætter det at skabe noget omhyggeligt og en fornuftig brug af ressourcer. At fremstille og at skabe er nøglebegreber i denne drivkraft. Personer med en stærk praktisk drivkraft har et godt øje for, hvad der kan være nyttigt og som kan anvendes til praktisk brug. De er ofte behændige og har en evne til at opstarte, udføre og fuldføre projekter. De holder af at vise andre, hvad de har fremstillet og skabt.

Mennesker, hvis største drivkraft er **omtanke** er interesserede i andre mennesker, deres teamwork og deres velbefindende. De opfattes ofte som venlige, behagelige og uselviske. De er til tider villige til at tilsidesætte deres egen fordel (at tjene penge), hvis det skulle vise sig at udgøre et tab for andre. Personer, der har en så stærk fornemmelse for betænksomhed, kan synes, at andre mennesker, hvis drivkræfter er viden, praktisk sans og lederskab, er ligeglade og ufølsomme.

Mennesker, hvis største drivkraft er **magt/indflydelse** søger kontrol og magt. Dette behov for kontrol kan udtrykkes på forskellige måder, delvist som selvkontrol og delvist som kontrol over andre mennesker. Personer, hvis drivkraft er magt/indflydelse, søger frem for alt personlig magt, indflydelse og berømmelse. Overfor indflydelsesrige personer er det ofte vigtigt at forstå grundreglerne og bevare et godt forhold til disse. Drivkraften kan også udtrykkes som et ønske om at have kontrol over vigtige beslutninger og at kunne beslutte hvornår og hvordan ressourcer skal anvendes.

Mennesker med **etik - moral** som drivkraft karakteriseres ved deres ønske om retfærdighed. Dette kan give sig udtryk i et ønske om at arbejde i organisationer med en klar struktur, klare regler og fælles standarder og værdier. Den største interesse heri kan beskrives som et ønske om at støtte de "gode kræfter" i virksomheden eller i samfundet som et hele. Personer med en stærk etisk-moralsk drivkraft har et overordnet værdisystem for hvad der er rigtigt og forkert, hvilket de følger som en ledestjerne.

## Baseret på dine svar i analysen har du opnået den følgende procentvise fordeling af de forskellige drivkræfter



# Din stærkeste drivkraft: Selvopfyldelse

Personer med selvrealisering som stærk drivkraft har stor interesse i personlig udvikling og velbefindende. En person med selvrealisering som sin drivkraft værdsætter omgivelser, som giver råderum til kreativitet og friske ideer. Personlig udvikling kan være i form af et ønske om at have råderum til at afprøve egne eller andres ideer. Overvejelser og feedback er en naturlig arbejdsmetode. Dette betyder, at disse personer værdsætter omgivelser, der giver tid og råderum til dette.

## Standardtegn som angiver drivkræfter:

- ser arbejdet som en måde at realisere sig selv på
- udtryksfulde og kommunikerende hvad angår innovation
- kan blive passive og undvigende i situationer, der involverer personlig nedtur eller ubehag
- værdsætter mennesker, der giver udtryk for deres kreativitet

## Eksempel på overdreven brug af drivkraft:

- deres egen udvikling kan ske på bekostning af jobbet/enheden
- overdrevent brede og "højtflyvende" ideer, hvor risikovurderingen er svag
- lytter ikke til forslag fra omgivelserne

## Situationer eller faktorer som kan føre til ubehag eller stress:

- personer, der kun værdsætter en rationel, objektiv adfærd
- opfattede forhindringer for personlig udvikling
- når de andre er kritiske overfor ideer eller uvillige til at lytte til dem
- hvis de stærkeste drivkrafter ikke tilfredsstilles, vil personen udvise manglende interesse.

## Vigtige begreber, som du kan overføre til dine omgivelser og som forøger din motivation:

- opmuntrer dit ønske om personlig udvikling
- ser dine forslag til ændringer som et positivt bidrag til jobbet
- forstår at der ikke findes et svar på alting og tillader tid til overvejelser og eftertanke
- at du kan arbejde i et åbent, sympatisk miljø, hvor folk frit kan give udtryk for deres tanker
- giver dig adgang til træning, så du kan fortsætte din personlige udvikling

# Din næststærkeste drivkraft: Etik – moral

En person med en etisk-moralsk drivkraft har en udpræget fornemmelse for retfærdighed. Dette kan give sig udtryk i et ønske om at arbejde i organisationer med en klar struktur, klare regler og fælles standarder og værdier. Den primære interesse bag denne drivkraft kan beskrives som et ønske om at støtte "de gode kræfter" i arbejdet eller i samfundet som et hele. Personer med en stærk etisk-moralsk drivkraft har et overordnet værdisystem for hvad der er "rigtigt og forkert", hvilket de følger som en ledestjerne.

## Standardtegn som angiver drivkræfter:

- have et klart værdisystem
- beslutningstagen er baseret på klart udtrykte værdisystemer
- forsvare værdier der er væsentlige for en "god" organisation

## Eksempel på overdreven brug af drivkraft:

- kan komme i konflikt med omgivelserne, hvis de er overdrevent grådige
- kan være lidt af en "moralens vogter"
- kan under visse omstændigheder blive opfattet som en person, der dømmes andre ud fra sine egne standarder

## Situationer eller faktorer som kan føre til ubehag eller stress:

- uetiske forretningstransaktioner
- uretfærdig behandling af ansatte
- beslutninger, hvor det er umuligt at få overblik over konsekvenserne både for dig selv og for andre
- hvis de stærkeste drivkrafter ikke tilfredsstilles, vil personen udvise manglende interesse.

## Vigtige begreber, som du kan overføre til dine omgivelser og som forøger din motivation:

- udelad eller fordrej ikke faktorer, som kunne underminere en organisations gode image
- udtryk dig klart om, hvordan samspillet mellem mennesker skal være, så alle kan gøre deres bedste og opnå fælles fremgang
- tillader dig at deltage i aktiviteter, der bidrager til at skabe en bedre verden for alle
- at dit firma har klare værdier, og hvor man lever som man prædiker
- åbenhed og ærlige diskussioner om vanskelige spørgsmål, som involverer etik og moral



# Din trediestærkeste drivkraft: Omtanke

Personer med omtanke som drivkraft er interesserede i andre mennesker og deres indbyrdes forhold og velbefindende. De opfattes ofte som venlige, medfølelse og uselviske. De kan sommetider være indstillet på at tilsidesætte deres egne muligheder (for at tjene penge), hvis det er indlysende, at en beslutning betyder eller kan betyde et tab for andre. En person med omtanke som stærk drivkraft kan opfatte andre mennesker med viden, praktisk sans eller lederskab som deres drivkræfter som ligeglade og ufølsomme.

## Standardtegn som angiver drivkræfter:

- holder af at kunne hjælpe andre
- kan bruge for meget tid og energi på "gode formål"
- ser hellere det "gode" end det "onde" i mennesker

## Eksempel på overdreven brug af drivkraft:

- kan være i konflikt med mere rationelle beslutningstagere, specielt hvis nogen i den forbindelse lider skade eller kommer i klemme
- kan til tider blive udnyttet
- tager tingene for personligt

## Situationer eller faktorer som kan føre til ubehag eller stress:

- beslutninger taget udelukkende af rationelle eller økonomiske grunde
- beslutninger der giver større menneskelig skade end økonomisk gevinst
- ikke at føle sig god nok
- hvis de stærkeste drivkræfter ikke tilfredsstilles, vil personen udvise manglende interesse.

## Vigtige begreber, som du kan overføre til dine omgivelser og som forøger din motivation:

- ikke at være egoistisk og kun ønske at profitere af andres arbejde eller anstrengelser
- fokusere på, hvordan alle kan komme til sin ret, og hvordan vi kan skabe en mere ligeværdig arbejdssituation
- understrege interaktion mellem mennesker, der er brug for alle og alle spiller en vigtig rolle
- giver dig mulighed for at hjælpe andre
- du kan arbejde i et humant miljø, der tager hensyn til mennesker
- være en del af en betænksom gruppe/selskab

# Din fjerdestærkeste drivkraft: Praktisk

Personer med en stærk praktisk drivkraft værdsætter det at skabe noget med deres hænder og en fornuftig brug af ressourcer. At fremstille og at skabe er nøglebegreber i deres drivkraft. Personer, hvis drivkraft er det praktiske, har et godt øje for ting, der kan anvendes praktisk. De er ofte behændige og har en evne til at opstarte, udføre og fuldføre projekter. Du holder af at vise andre, hvad de har fremstillet og lavet.

## Standardtegn som angiver drivkræfter:

- de foretrækker at planlægge en proces i overensstemmelse med deres egen praktiske erfaring
- har evnen til at identificere, hvordan ressourcerne kan bruges på bedste måde
- kan sommetider overskride de økonomiske rammer i planlægningen og udførelsen af et projekt med henblik på at opnå et bedre og mere varigt resultat

## Eksempel på overdreven brug af drivkraft:

- kan være lidt af en "slavepisker" med henblik på at implementere et projekt
- kan under visse omstændigheder lægge større vægt på funktionalitet frem for økonomi og form
- "kan selv"-princippet kan til tider overdrives

## Situationer eller faktorer som kan føre til ubehag eller stress:

- hvis projektet ikke overholder de fastlagte tidsplaner
- hvis arbejdet er mere vanskeligt end planlagt, og der ikke er tilstrækkelige ressourcer tilgængelige
- hvis andre ikke opfatter et projekt som vellykket, på trods af at det rent faktisk fungerer
- hvis de stærkeste drivkrafter ikke tilfredsstilles, vil personen udvise manglende interesse.

## Vigtige begreber, som du kan overføre til dine omgivelser og som forøger din motivation:

- påskønner og værdsætter resultater og funktionalitet
- tillader dig at bidrage med praktiske synspunkter under planlægning og implementering af et projekt
- ikke værdsætter en god investering in form af penge eller form
- tillader dig at deltage i planlægning og udførelse af et projekt samt i de praktiske processer
- viser påskønnelse og anerkendelse af dine erfaringer og dine praktiske færdigheder

# Beskrivelse af drivkræfternes forskellige kombinationer

## Selvrealisering/Etik - Moral

- personlig udvikling handler om at skabe sig et godt omdømme
- kreativitet og friske ideer kan anvendes til at skabe fælles grundværdier
- alle er i stand til at blive et "bedre" menneske

## Selvrealisering/Omtanke

- at hjælpe andre er en måde at opnå selvrealisering på
- min personlige udvikling og succes må ikke ske på bekostning af andre
- hvad der er godt for mig, er ikke nødvendigvis godt for andre

## Praktisk/Selvrealisering

- praktisk skaben er selvrealisering
- at opdage praktiske løsninger på et problem er en glæde i sig selv
- problemløsning fungerer bedst i et åbent og kreativt miljø

## Etik - Moral/Omtanke

- Vi har alle pligt til at hjælpe mennesker som har det svært

## Praktisk/Etik - Moral

- udvikling af rutiner for at sikre, at tingene gøres på en moralsk forsvarlig måde
- god opførsel er påkrævet selv i små hverdagssituationer
- ressourcer skal anvendes på en måde, der er retfærdig for alle parter

## Praktisk/Omtanke

- de tilgængelige ressourcer skal bruges retfærdigt
- selv små forbedringer kan gøre livet lettere for andre mennesker
- et tæt samarbejde skaber både gode forhold og varige praktiske løsninger