

Drives är ett webbaserat formulär som fokuserar på individens värderingar och motivatorer på arbetet. Syftet är att mäta de faktorer som bidrar till att stimulera och vitalisera människor i deras dagliga arbetsliv. När du förstår vad som motiverar dina medarbetare kommer du att veta hur man håller dem entusiastiska, drivna och effektiva. Drives kan bidra till att skapa en positiv kultur inom organisationen, hjälper dig att få människor engagerade och minska personalomsättningen.

### Varför det är viktigt att mäta motivation och engagemang!

Hur en individ fungerar på jobbet beror på mer än bara deras förmåga. Att besitta nödvändiga förmågor, färdigheter och beteenden räcker inte - det är individens motivation/engagemang i kombination med kapacitet som ger optimal prestation. Därför är det viktigt att mäta och förstå de bakomliggande faktorerna som bidrar till engagerade medarbetare, en viktig del av Talent Management. Studier visar att individer trivs i miljöer där det finns den bästa matchningen mellan jobb, organisationen, deras förmåga och drivkrafter. Att hitta denna balans kan vara en utmaning för organisationen och den anställde, men när det händer finns det tydliga fördelar:



# Engagemangets revolution

Det finns överväldigande bevis för att när världen återhämtar sig från ekonomisk kris kommer organisationerna att se sin personalomsättning skjuta i höjden. Under kris, när färre möjligheter finns, stannar de oengagerade kvar i sina jobb, bidrar sin tid innan de faktiskt beslutar att lämna - vi kallar detta "osynlig omsättning". Med återhämtning kommer fler arbetstillfällen och de oengagerade börjar att titta runt på andra möjligheter. Och med tillkomsten av specialiserade arbetsplatser och den lätthet med vilken jobbansökningar kan lämnas in på nätet, har det aldrig varit enklare att söka jobb. Som ett resultat blir då även passiva arbetssökande aktiva och omsättningen stiger. Vi förutspår att detta fenomen kommer att föreligga över hela världen vid olika tidpunkter under de kommande åren.

## Drives modellen

Drives mäter fyra områden av mänsklig motivation som ger energi och driver en individ att bete sig på olika sätt i arbetet - Utmaning, Samhörighet, Anseende och Personliga. Inom varje område finns fyra faktorer (skalor). Var och en av de 16 faktorerna är uppbyggda av tre indikatorer, (se till höger).

Område	Drives
<b>Utmaning</b> Faktorer som relaterar till en individ som söker utmaning och personlig utveckling på ett antal olika sätt.	Prestation
	Lärande
	Nytänkande
	Personlig utveckling
<b>Samhörighet</b> Faktorer som påverkar hur någon ser på andra människor och hur viktiga relationer är för dem.	Positiv inverkan
	Service
	Gemenskap
	Stödjande
<b>Anseende</b> Faktorer som relaterar till hur människor finner en känsla av värde från sin roll på ett sätt som motiverar dem.	Auktoritet
	Kapitalism
	Erkännande
	Professionalism
<b>Personliga</b> Faktorer som påverkar människor på individuell nivå och som gör det möjligt för dem att leva det liv de önskar.	Trygghet
	Självständighet
	Social stimulans
	Välbefinnande

## Hur fungerar Drives?

Drives formuläret innehåller en rad påståenden (frågor) om yrkesrelaterad motivation i arbetet. Respondenten måste betygsätta varje påstående (fråga) och ange hur viktigt det är för dem personligen på jobbet. Påståendena är grupperade i block om fyra. I varje block uppmanas de att gradvis betygsätta varje påstående på en skala som visar om uttalandet är "Inte viktigt" (Not Important) till "Extremt viktigt" (Extremely Important) för dem på jobbet. I varje grupp av påståenden bör respondenten undvika att ge samma betyg till mer än ett påstående. Om de ger samma betyg till flera påståenden blir de sedan ombudade att rangordna dessa inbördes (rating).

Please rate each statement below in terms of its importance to you personally at work.

Statement	Not Important	Of little importance	Moderately Important	Very Important	Extremely Important
Knowing I can get advice from my manager before making decisions	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Being confident in my own contribution regardless of others' opinions	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Developing an in-depth understanding of how things work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Having a clear routine each day at work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Genomsnittlig genomförande tid : 30 minuter

You have given the same rating (Of little importance) to 2 statements.

Please order the statements below in terms of which is most important to you at work. Click on the relevant arrow to move a statement up or down.

Rank	Statement	Up	Down
(Most important) 1	Knowing I can get advice from my manager before making decisions		
(Least important) 2	Being confident in my own contribution regardless of others' opinions		

## När använda Drives?

### Använd Drives för att optimera en organisations engagemang och kulturellt bärande värderingar

Drives kan vara ett användbart verktyg för att hjälpa till att skapa en mer harmonisk kultur i organisationen, vilket resulterar i höga nivåer av medarbetarnas engagemang och en nära matchning mellan anställdas motivatorer och organisationens kultur. Det gör att ni kan genomföra en revision av era befintliga medarbetare som hjälper er att mäta den aktuella kulturen. Ni kan sedan bygga på denna kultur, och fatta välgrundade beslut om huruvida verksamheten drivs på det sätt det var tänkt, eller om det krävs förändringar.

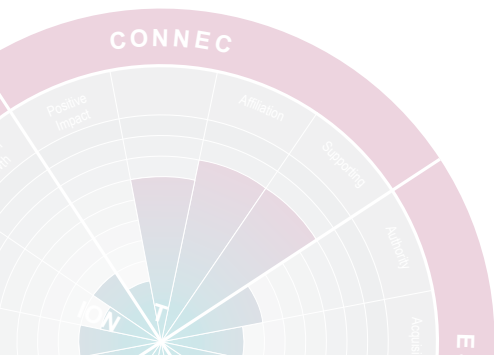
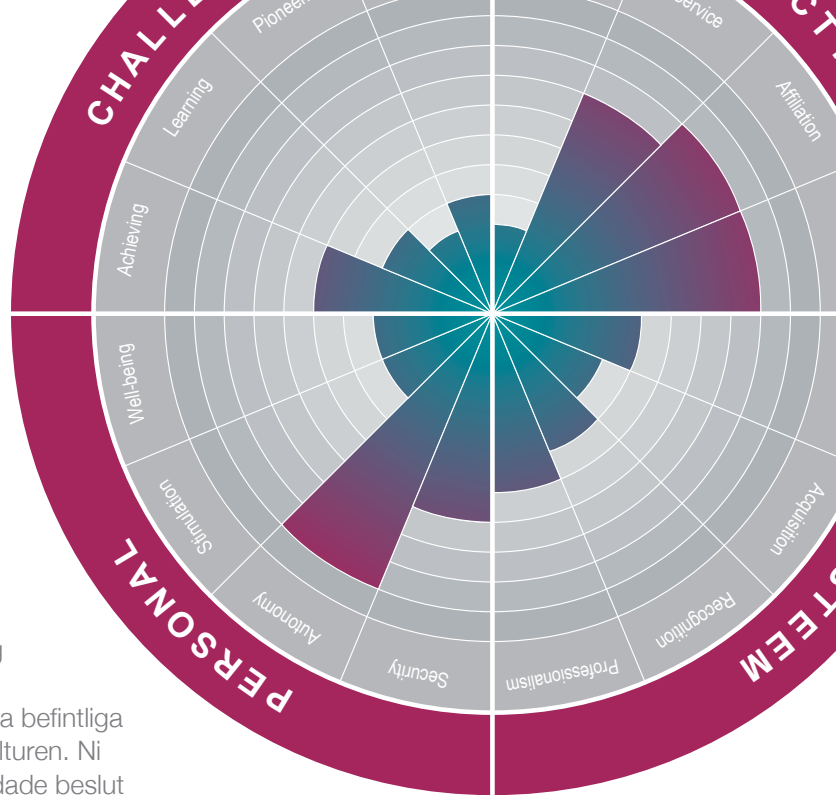
### Använd Drives i beslutsfattandet

Drives har en mängd olika tillämpningar, men i många sammanhang används verktyget till att fatta beslut rörande de anställda som besvarat formuläret.

**Urval:** är troligen den vanligaste beslutstypen, och samtidigt som det finns betydande belegg för att använda frågeformulär som Drives i den här typen av scenario är det viktigt att använda dem på rätt sätt. Generellt sett är det bra att använda Drives som en av flera åtgärder. Drives fungerar utmärkt som ett stöd vid intervjuer: du kan kombinera Drives utfall och intervjuutfall för att bilda en mer konkret och fullständig bild av kandidaten, så att beslut är mer rättvist och robust. Vi rekommenderar även att vid en potentialbedömning använda den anställdes personlighetsprofil - Dimensions. Medan Drives ger oss en inblick i vad människor vill göra, visar Dimensions om de har de rätta verktygen för att komma dit. Detta kan visa sig vara ett mycket kraftfullt stöd inför beslutsfattande.

**Interna drag:** detta kan omfatta ett antal scenarier, till exempel, befordran, omstrukturering, fusioner och förvärv. Samtidigt som många människor inte omedelbart ser behovet av extra information när de har tidigare historisk information att titta på, finns det oftast ett starkt behov av extra objektiv information. Det kommer sannolikt att bli en annan inriktning från nuvarande roll och därför är nyckeln att kunna bedöma deras framtida lämplighet och potentiella passform för den nya rollen eller organisation. När det gäller externa val, är det starkt rekommenderat att intervjuer också görs så att du kan utforska resultaten mer heltäckande med kandidaten.

**Assessment och UtvecklingsCenter:** i scenarierna som beskrivs ovan, kan det finnas en situation där Drives resultatet blir en del av en bredare bedömning. Då Drives ger individer möjlighet att skatta sig själva, är det naturligt att komplettera med metoder som ger andra chansen att observera honom/henne. Genom att använda en kombination av självskattning och observatörsbedömning uppvägs nackdelarna med ett tillvägagångssätt. Till exempel kan en kandidat med en brist på självinsikt presentera sig något annorlunda i ett frågeformulär än i observerade övningar. De primära bedömningskällorna (observerade) och sekundära (Drivs – självskattning) kan då kombineras så att mer objektiva säkerhetsställda beslut kan fattas baserat på de viktigaste kraven i yrkesrollen.



Motivation  
är nyckeln  
till framgång

## Utvärderings Rapport

Denna rapport ger en profil och berättande översikt av en persons viktigaste motivatorer på de 16 skalorna inom Drives modellen. De kan användas som en del av bedömnings- och utvecklingsprocesser. Rapporten är konstruerad för att användas i organisationer med en certifierad bedömare. Den ger en lätt tolkad konkret visuell bild om hur man motiverar en kandidat och hur de kan passa in i sin yrkesmässiga miljö.

## Chefs Rapport

Denna rapport ger praktisk vägledning hur man engagerar människor på arbetsplatsen. Den är utformad för att kunna användas av en linjechef, för att stödja dem att få ut det bästa från sina medarbetare.

## Coaching Rapport

Denna djupgående profilrapport ger en detaljerad uppdelning av en individs motivatorer med hjälp av de 48 indikatorer som utgör den övergripande Drives modellen. Rapporten är avsedd att användas av en coach (mentor), för att hjälpa individen få en detaljerad inblick i sina personliga motivatorer.

## Kandidat Rapport

Denna rapport ger kandidater en översikt av sina enskilda motivatorer. Den har utformats för att erbjuda kandidater lämplig återkoppling på Drives formuläret, deras hot- och cold-spots och vad detta betyder för dem. Den kan med fördel ges till individer efter återkopplingsamtalet.

## När använda de olika rapporterna

	Drives Rapport		
	Utvärderings Rapport	Chefs Rapport	Coaching Rapport
Rekrytering	✓		
Individuell utveckling	✓	✓	✓
Resurs inventering	✓		
Ledarskaps utveckling	✓		✓
Hög risk rekrytering	✓		
Organisations förändring	✓	✓	✓
Motivera individer	✓	✓	✓



## Fördelar

Det finns en rad fördelar med Drives för både organisationen och den enskilda medarbetaren:

- **Minska personalomsättning:** genom att identifiera de faktorer som gör anställda oengagerade eller omotiverade kan du fokusera på sätt att hålla dem entusiastiska och drivna, vilket minskar risken att de lämnar.
- **Öka medarbetarnas engagemang och produktivitet:** en motiverad och engagerad medarbetare är en produktiv medarbetare.
- **Bedöma individuellt engagemang:** genom att fokusera på en individs motivatorer kan du ha meningsfulla samtal med dina medarbetare, samt förstå vad som personligen driver dem att prestera på jobbet.
- **Stödja rekrytering och utveckling:** genom att matcha en individs motivation och värderingar till ett arbete och organisation, kan du bedöma anställdas lämplighet, potentiella passform och även identifiera eventuella utvecklingsbehov.
- **Bidra till att skapa en mer positiv arbetskultur:** genom att förstå dina medarbetares motivation, kan du skapa en positiv kultur.
- **Utformad med chefen i åtanke:** Chefsrapporten har utformats särskilt för linjechefer, och kräver inte kvalifikation eller utbildning för att kunna användas.
- **Skapa en bra kandidat upplevelse:** med hjälp av vår gratis kandidatrapport, kan du ge kandidaten en översikt av deras enskilda motivatorer i ett konkret format som är lätt att förstå.
- **Flera användningsområden:** rekrytering, interntillsättning, individuell utveckling, ledarskapsutveckling, organisatoriska förändringar, successionsplanering.