



WHY Index[®]

Motivation

Normativ analys

Denna rapport tillhör: ID: 140817

Analystyp WHY Index[®]

Analysdatum 2022-03-09

Utskriftsdatum 2025-02-19

Tid 5 minuter

Denna rapport
tillhör

ID: 140817
Navigator-Demo



Innehållsförteckning

- 3 Introduktion WHY Index® / Bakgrund
- 4 WHY Index® – 8 Motivatorer
- 6 Energi
- 7 Konflikt / Förslag

- 8 Motivationsradar med indikatorer
- 9 Möjliga situationer
- 10 Profilkort

Introduktion WHY Index®

WHY Index® är en Motivationsanalys. Verktöget är ett användbart hjälpmedel i många situationer där människors likheter och olikheter har betydelse t.ex. vid personlig utveckling, rekrytering, grupputveckling, ledarutveckling, säljutveckling, konflikthantering och även när det gäller kommunikation och samverkan i ett bredare perspektiv. WHY Index® mäter och beskriver både en HÖG och LÅG laddning i en Motivator och indikerar och beskriver vad du söker och som ger dig energi och även vad du vill undvika som kan skapa stress hos dig.

WHY Index® rapporten beskriver varför du agerar på ett visst sätt baserat på dina personliga värderingar och attityder. WHY Index® hjälper dig även att finna svar på varför du gör vissa vägval och på vilket sätt du väljer att interagera och samarbeta med din omgivning.

Tid & pengar	- Ditt förhållande till vinst och förlust.
Teoretisk problemlösning	- Din syn på information och nyheter.
Omgivning	- Din känsla för den omgivande miljön.
Autonomi	- Din syn på makt och inflytande.
Socialt medvetande	- Ditt förhållande till andra människor.
Framsteg	- Din syn på lärande och utveckling.
Procedurer	- Ditt förhållande till lagar och regelsystem.
Praktisk problemlösning	- Ditt förhållande till utmaningar.

Bakgrund

Vad är då motivation? Det är viktigt att skilja mellan yttre motivation – att göra något för att få en belöning och inre motivation – att göra något av lust. De flesta av oss relaterar begreppet till att känna lust, glädje och engagemang för det vi gör. Trots det är pengar kanske det vanligaste sättet att skapa motiverade medarbetare. Men det är inte helt problemfritt och möjligen inte ens det mest kostnadseffektiva sättet. I förlängningen skulle det kunna innebära att människor tappar sin inre drivkraft och istället blir beroende av yttre belöningar för att vilja prestera.

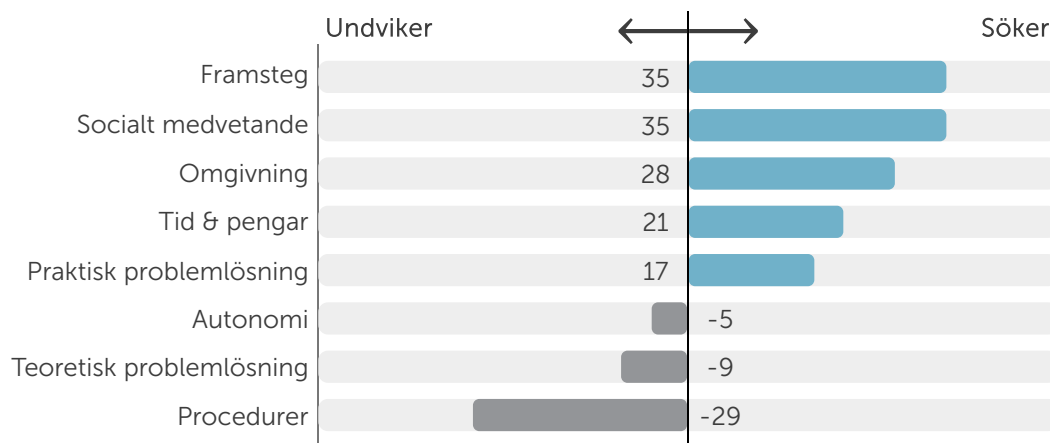
Man kan säga att det finns tre huvudprinciper när det gäller inre motivation:

- Autonomy (självstyre) – människor som tar egna beslut blir mycket mer intresserade av resultatet, hur det går.
- Mastery (mästerskap) – människor som märker att de blir bättre inom sitt yrke blir mycket mer benägna att ta på sig utmanande uppgifter och att driva utvecklingen framåt.
- Purpose (mening) – människor vill känna att det de gör tjänar ett meningsfullt syfte, högre än dem själva.

En organisation eller arbetsgivare kan inte skapa inre drivkrafter hos en person. Det som är möjligt är att skapa bra förutsättningar för att dessa ska kunna blomstra. Behovet av personlig utveckling har visat sig ha en signifikant positiv effekt på den inre motivationen. Människor med detta behov har en större lust att växa i sitt arbete och därför även en större inre motivation till att prestera väl. Om det finns möjligheter till personlig utveckling inom en organisation finns därmed stor potential för hög inre motivation hos medarbetarna.

WHY Index® – 8 Motivatorer

I texterna som följer nedan får du en beskrivning kopplat till din personliga WHY Index® Motivationsprofil. I grafen nedan presenteras WHY Index® - 8 Motivatorer i rangordning, den med starkast laddning hos dig placeras överst. På den högra sidan av grafen (positiva värden) illustreras på det du söker efter och på den vänstra sidan av grafen (negativa värden) illustreras det du undviker. Varje motivator beskrivs enligt dina specifika värden.



Söker



Framsteg

Du är ett fan av tanken på personlig utveckling och tar tillvara alla möjligheter att lära nytt. Du inser att det är viktigt att stödja och uppmuntra alla typer av lärande, eftersom det är avgörande för att människor ska kunna nå sin fulla potential. Du är intresserad av personlig utveckling och välbefinnande. Du trivs normalt i miljöer som lämnar utrymme för kreativt och innovativt tänkande. Ditt behov av personlig utveckling kan uttryckas som en önskan att pröva dina eller andras idéer.



Socialt medvetande

Du är en varm anhängare av mänskliga rättigheter, både i stort och smått. Du är beredd att försvara någon som du anser blir orättvist behandlad både på jobbet och privat. Du är intresserad av andra människor, lagarbete och allmänt välbefinnande. Du uppfattas ofta som såväl vänlig, trevlig och osjälvisk. Du kan ibland vara villig att offra din egen förtjänst (t.ex. i form av tid & pengar) om det skulle visa sig vara en förlust för någon annan.



Omgivning

Din produktivitet och förmåga att lyckas beror på hur du upplever omgivningen du befinner dig i, inklusive människorna runt omkring dig. Känslan i rummet måste vara länkade till dina sinnen och i balans och harmoni med andras känslor. Du har ett starkt intresse för form och inre harmoni och kanske uppskattar du även musik och konst i allmän mening. Varje unikt intryck uppskattas för sin egen skull. Denna motivator är inte nödvändigtvis synonymt med konstnärlig kreativitet. Å andra sidan kan du värdesätta miljöer som lämnar utrymme för kreativitet och konstnärskap.

WHY Index® – 8 Motivatorer, fortsättning...

21

Tid & pengar

Du har en stark önskan att förbättra din ekonomiska situation och vara mer framgångsrik än andra. Det är viktigt för dig att prestera bra i olika ekonomiska aspekter. Du lägger gärna in en utmaning i nästan allt du företar dig, om inte annat så för att sporra dig själv. Du har ett naturligt intresse för tid och pengar. Investeringar kan vara i form av både tid och pengar. Du tänker på lönsamheten och eftersträvar ekonomisk avkastning på dina investeringar. Du har en vilja att nå en finansiell framgång som ger en känsla av trygghet.

17

Praktisk problemlösning

Du har förmågan att lösa svåra problem, ofta på originella, smarta och uppfinningsrika sätt. Du kan använda den kunskap och erfarenhet du redan har och stoppa in den i ett nytt sammanhang och snabbt se nya möjligheter. Du har en förmåga att fixa mycket med lite! Att lösa praktiska problem med en förnuftig användning av resurser är en ledstjärna för dig. Du har ett öga för saker som kan komma till nytta och kan användas praktiskt. Du är ofta händig och har kapacitet att starta, hantera och slutföra saker. Du är oftast stolt över vad du har löst.

Undviker

-5

Autonomi

Ditt primära intresse är inte att ha en ledande position. Istället föredrar du att vara en del av ett lag. Du verkar förmodligen mer i bakgrunden och är inte nödvändigtvis den som fattar beslut eller visar vägen. Du söker normalt samarbete och möjligheter att stödja och hjälpa personer i din omgivning, ofta även utan att be om något i gengäld. Du har sällan en dold agenda bakom din önskan om att hjälpa till. Det gör att du ibland missar möjligheter för egen framgång.

-9

Teoretisk problemlösning

Du kan tycka att det ligger ett visst värde i allmänbildning, men många gånger räcker det med att ha tillräckliga kunskaper inom sitt område för att klara sig. Det finns mycket annat att ägna sig åt i livet än att söka kunskap för kunskapens skull. Du lever efter vad du redan vet och kan och vad som i din omgivning anses vara etablerad kunskap. Du kommer sannolikt att använda dina tidigare erfarenheter och din intuition för att ta dig fram i livet. Du kan dock, om nödvändigt, leta efter ny och specifik information om och när det är nödvändigt.

-29

Procedurer

Du vill inte känna dig bunden av traditioner och konventionella förhållningssätt. Varje situation erbjuder möjligheter som är värda att undersöka. Du är alltid öppen för nya och bättre sätt att lösa en uppgift på. Du ser livet som flexibelt och föränderligt och fullt av möjligheter. Du bygger inte ditt liv på traditioner. Du föredrar att utforska och är öppen för nya lösningar, nya tillvägagångssätt och nya möjligheter. Denna inställning till livet kan ibland leda till kommunikationsproblem med människor som har en mer traditionell syn på livet.

Energi

För att hantera och utveckla vad som motiverar och driver dig är det viktigt att du lär dig hantera olika aspekter av ditt eget och andras bemötande i olika situationer. Det kan å ena sidan omfatta det som skapar och ger dig energi och det som kan bygga upp ett inre motstånd och påverkar dig till att förlora och tappa energi. Dynamiken mellan Motivatorerna definierar ditt sätt att förhålla dig till omgivningen. I den här delen av rapporten får du ett antal meningar som du kan reflektera över. Vissa beskrivningar är sannolikt uppenbara för dig, vissa är blinda fläckar och andra kanske mer ömma punkter.

Ger dig energi

- När du får uppmuntran och möjlighet att avsätta tid för att göra de förändringar som krävs för att nå dina mål.
- När du märker att din hjälpsamhet uppskattas och gör andra glada.
- När du bjuds in till ett öppet samarbete som gör att du kan dela dina tankar med andra.
- När du vinner en tävling, även om det bara är en utmaning du gett dig själv för att motivera dig.
- När du får utlopp för din kreativa sida att lösa problem och utmaningar.
- När du slipper fatta svåra beslut och får ansvara för uppgifter du känner att du behärskar.
- När du själv får avgöra vilka kunskaper som behövs för att lösa en uppgift.
- När du kan följa din magkänsla som talar om för dig vad som är rätt och fel.

Får dig att tappa energi

- När du motarbetas i din strävan att utveckla dig.
- När du ser hur människor utsätts för diskriminering och orättvis behandling.
- När du inte kan känna någon gemenskap med omgivningen.
- När det visar sig att en investering som du trodde på inte gav förväntat utfall rent ekonomiskt.
- När du ser att en accepterad lösning inte uppfyller kraven på grund av att du med din erfarenhet inte fått komma till tals.
- När människor i din omgivning inte kan samarbeta.
- När din syn på saken inte godtas utan du ombeds skaffa mer information.
- När personer i din omgivning ifrågasätter ditt val av handlingar och beslut.

Konflikt / Förslag

För att utveckla och förstå vad som driver och motiverar dig är det viktigt att du effektivt lär dig identifiera situationer som kan påverka dig negativt och på ett oönskat sätt. Ibland kan en situation orsaka energiförlust och kan skapa spänningar som så småningom kan skapa en konflikt. Dynamiken i de olika Motivatorerna definierar hur du förhåller dig till din omgivning. I den här delen av rapporten får du ett antal meningar på möjliga beskrivningar och situationer som eventuellt kan skapa konflikter. Därefter får du ett antal fristående förslag på vad du kan tänka på som kan hjälpa dig till för att undvika onödiga spänningar med din omgivning nu och i framtiden.

Kan skapa konflikt

- När dina åsikter om hur du vill utveckla dina förmågor inte respekteras.
- När någon utnyttjar dig och tar för givet att du alltid ska ställa upp.
- När någon ensidigt försöker styra vilka åsikter som anses riktiga.
- När du tvingas samarbeta i ett projekt där ni har olika åsikter om betydelsen av tid och pengar.
- När du upplever att din förmåga att se nya möjligheter inte är önskad eller bara viftas bort av den som är ansvarig.
- När ett gemensamt beslut ifrågasätts utan godtagbara skäl.
- När du frikopplas från en uppgift som intresserar dig på grund av att din kunskap inte anses tillräckligt aktuell.
- När du känner att du måste avstå från att göra något med tanke på vad andra tycker eller tänker.

Att tänka på

- Det är svårt att lära nytt utan att vara motiverad.
- Att prioritera andras behov kan påverka kvaliteten på det egna arbetet.
- Om känslan av samhörighet med omgivningen saknas, är det svårt att förutsäga vad som verkligen ger oss det vi söker.
- Ibland kan det vara bättre att samarbeta än att tävla och win-win är ett utmärkt koncept.
- Uppfinningsrikedom handlar inte bara om att utveckla produkter utan även organisationer, institutioner och relationer.
- Oavsett position, relation eller situation är vi alltid ansvariga för de vägval och beslut vi väljer.
- Det finns en risk med att inte känna till de beroenden som finns mellan egna och andras arbetsuppgifter.
- Även den bästa behöver ibland fråga andra om råd.

Motivationsradar med indikatorer



I grafen ovan får du en sammanställning av de 8 WHY Index® Motivatorerna. Varje motivator presenteras med tre olika indikatorer som motsvarar styrkan hos din motivator. Använd gärna en penna och markera med en cirkel runt de Indikatorer runt grafen/Motivatorerna som du känner igen hos dig själv. De Indikatorer som du inte känner igen just nu kan du lämna omarkerade.

För sedan över de Indikatorer du markerat med pennan till vänster på följande sida i rapporten. Håll gärna Indikatorerna separerade per Motivator. På höger sida kan du sedan reflektera kring hur dessa Indikatorer påverkar dig i olika situationer exempelvis på arbetet, i ett samarbete.

Börja med situation 1 och försök tänka dig in i hur olika Motivatorerna med respektive markerade Indikatorer påverkar dig. Fortsätt sedan med nästa situation tills du är klar med alla situationer. Om du vill kan du skapa egna situationer och använda Motivatorerna med Indikatorerna för att analysera fler situationer. Samma Motivatorer och Indikatorer kan användas i flera olika situationer.

Möjliga situationer

Profilkort

På den här sidan får du ett personligt profilkort. Klipp ut bilden/grafen efter linjerna och vik det sedan dubbelt och laminera.

