

# Välkomna till Webinar:

**Kan man förutsäga  
engagemang, motivation & prestation?**

# Jobmatch.

Psychometric test system



HÖGSTA KREDITVÄRDIGHET  
JOBMATCH SWEDEN AB  
556781-6330 | 2022-02-10

Ett säkert val när du prioriterar kvalitet, träffsäkerhet och användarvänlighet

**Jobmatch.**

# Kan man förutsäga engagemang, motivation & prestation?

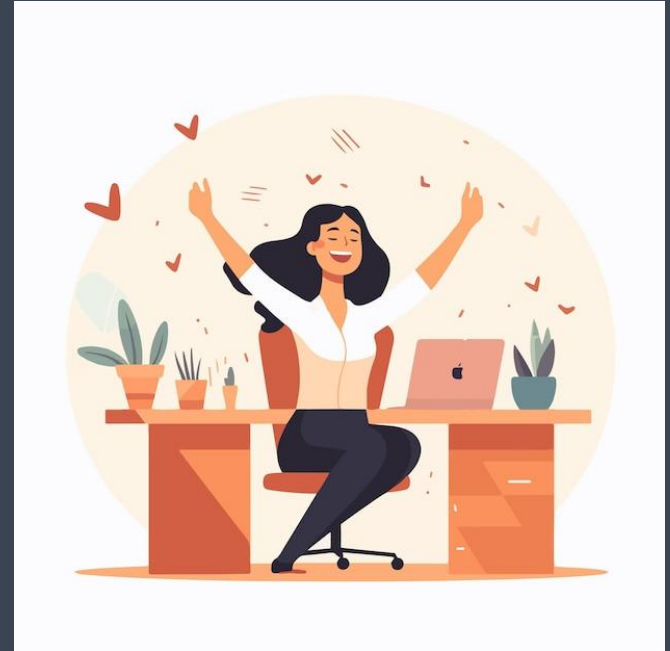
- Engagemang
- Motivation
- Prestation
- Förarbete
- Hur gör vi då?
- Summering & frågestund



# Potentiella medarbetare



ELLER



# Vad innebär det att vara engagerad?

- Att vara engagerad innebär att ha ett driv, brinna för något, att ta ansvar för att bidra och skapa värde för organisationen.
- Den som är engagerad har initiativkraft, kan se vad som behöver göras OCH att göra det.
- Att ta ansvar för sina handlingar och resultatet av dem.
- Söker sig ofta till situationer och arbeten som erbjuder mental stimulans och intellektuella utmaningar.
- Engagemang kan också vara att jobba i team som en lagspelare och att tillsammans glänsa när goda resultat är uppnådda.

# Vad är motivation?

- **Inre motivation** handlar om att ett agerande som i sig själv känns meningsfullt och som ligger i linje med egna värderingar.

Den inre motivationen är drivkraft som får individen att självmant anta utmanande uppgifter.

Personer med hög inre motivation kan klara motgångar utan att tappa arbetslusten.

- **Yttre motivation** handlar om beteende och agerande på grund av yttre belöningar och förmåner, status, andras krav eller för att leva upp till sin egen självbild.

# Prestation i arbete

Personer med högt engagemang och god motivation presterar generellt bra i arbete förutsatt att de har rätt kompetenser i övrigt.

Vi kan se grundegenskaper hos personer.

Men det beror på.....

.....vad som är viktigt för personen samt de arbetsuppgifter och den kontext arbetet ska utföras i!

# Vad är viktigt på riktigt?

För att få reda på vad som är viktigt för en person måste vi våga fråga just det.

Vara öppet nyfikna utan att vara dömande!

Vad är viktigt för dig i ett arbete?

När det kommer till arbetsuppgifter, kollegor, ledning, arbetstider etc.

**När vi matchar organisationen,  
rollen och våra arbetsuppgifter**

**– då trivs vi.**

**När vi trivs blir vi mer engagerade,  
motiverade och presterar bra.**

**Hållbart arbetsliv!**



# Gör läxan först!

- Organisationens kultur & struktur
- Arbetsuppgifter
- Nödvändig kompetens -  
både formell och den personliga
- Arbetsgruppen
- Vad **behöver** vi?  
Vilka egenskaper är viktiga i  
just denna tjänst?



# Hur vet vi om en person är engagerad?

## Ställ frågor och observera!

- Arbetspsykologiskt test

- Intervju

Vad är viktigt för dig i livet?

Vad brinner du för?

Hur kan andra se att du är engagerad och motiverad på jobbet?

- Referenser



# Kan man förutsäga engagemang, motivation & prestation?

- Engagemang
- Motivation
- Prestation
- Förarbete
- Hur gör vi då?

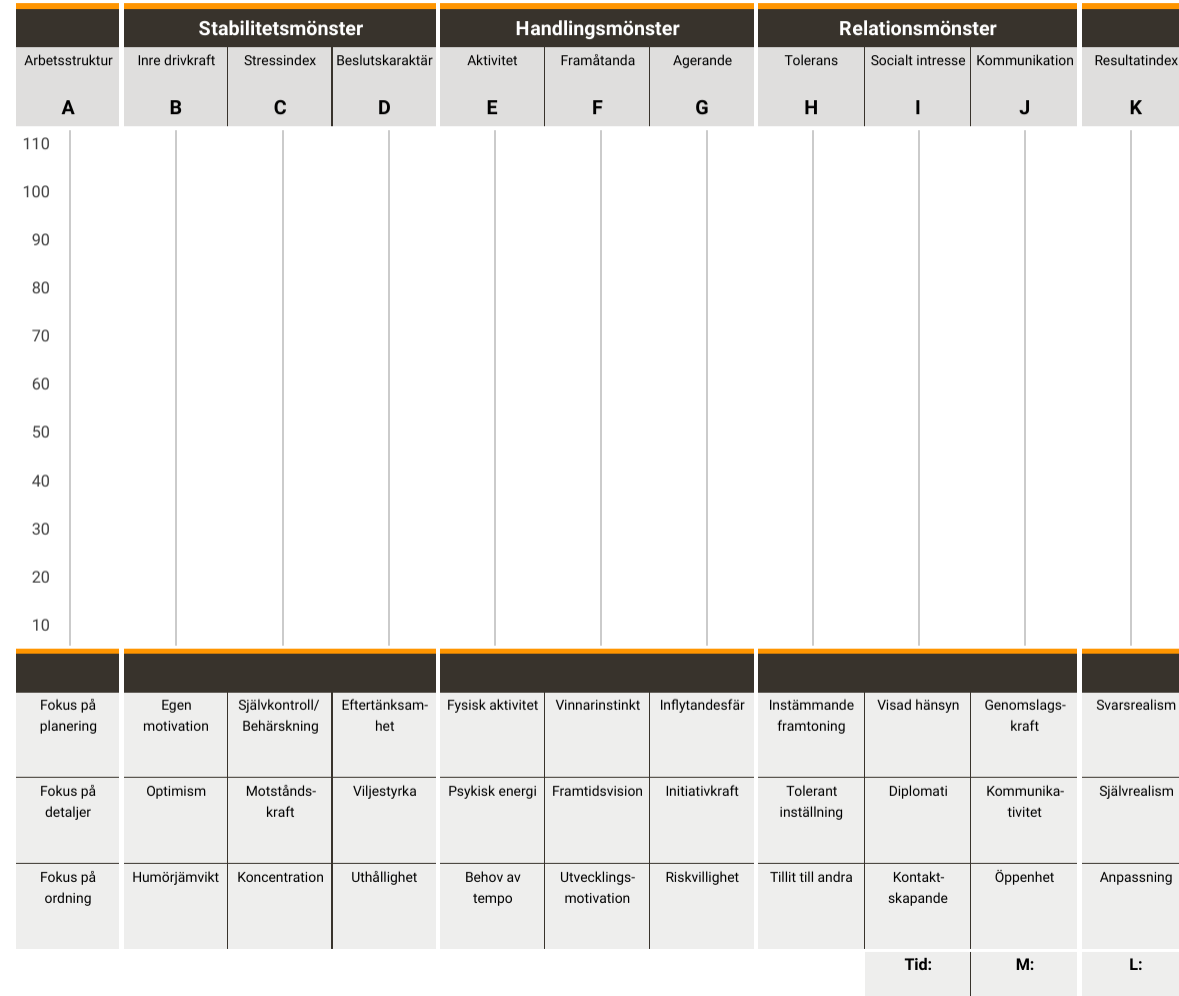


# Hur fungerar JobMatch Talent?

- Fokuserar på individens potential snarare än enbart på formella kompetenser
- Bygger på vetenskapliga metoder och beprövad erfarenhet
- JobMatch Talent kategoriserar inte – Alla är olika och passar därför in i olika yrkesroller

JMT-Diagram

Jobmatch.talent



# Vi mäter 3 stora områden

	Stabilitetsmönster			Handlingsmönster			Relationsmönster		
Arbetsstruktur	Inre drivkraft	Stressindex	Beslutskaraktär	Aktivitet	Framåtanda	Agerande	Tolerans	Socialt intresse	Kommunikation
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>

Fokus på planering	Egen motivation	Självkontroll/ Behärskning	Eftertänksamhet	Fysisk aktivitet	Vinnarinstinkt	Inflytandesfär	Instämmande framtoning	Visad hänsyn	Genomslagskraft
Fokus på detaljer	Optimism	Motståndskraft	Viljestyrka	Psykisk energi	Framtidsvision	Initiativkraft	Tolerant inställning	Diplomati	Kommunikativitet
Fokus på ordning	Humörjämvikt	Koncentration	Uthållighet	Behov av tempo	Utvecklingsmotivation	Riskvillighet	Tillit till andra	Kontaktskapande	Öppenhet

	Stabilitetsmönster			Handlingsmönster			Relationsmönster			
Arbetsstruktur	Inre drivkraft	Stressindex	Beslutskaraktär	Aktivitet	Framåtanda	Agerande	Tolerans	Socialt intresse	Kommunikation	Resultatindex
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K



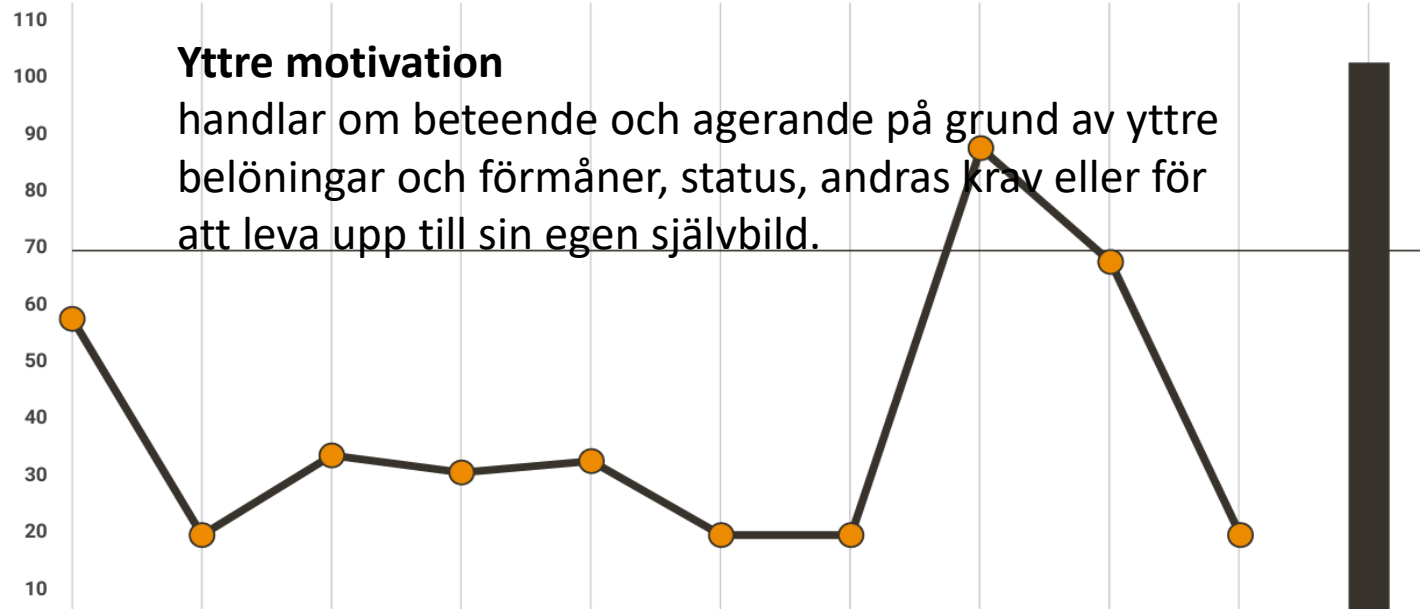
Fokus på planering	Egen motivation	Självkontroll/Behärskning	Eftertänksamhet	Fysisk aktivitet	Vinnarinstant	Inflytandesfär	Instämmande framtoning	Visad hänsyn	Genomslagskraft	Svarsrealism
74	74	77	69	87	58	36	87	96	34	85
Fokus på detaljer	Optimism	Motståndskraft	Viljestyrka	Psykisk energi	Framtidsvision	Initiativkraft	Tolerant inställning	Diplomati	Kommunikativitet	Självrealism
110	47	50	28	93	35	58	80	90	54	78
Fokus på ordning	Humörjämvikt	Koncentration	Uthållighet	Behov av tempo	Utvecklingsmotivation	Riskvillighet	Tillit till andra	Kontaktskapande	Öppenhet	Anpassning
83	84	63	57	65	72	21	72	55	39	76
							<b>Tid:</b> 00:35		<b>M:</b> 18	<b>L:</b> 77

	Stabilitetsmönster			Handlingsmönster			Relationsmönster			
Arbetsstruktur	Inre drivkraft	Stressindex	Beslutskaraktär	Aktivitet	Framåtanda	Agerande	Tolerans	Socialt intresse	Kommunikation	Resultatindex
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K



<b>30</b>	<b>53</b>	<b>48</b>	<b>52</b>	<b>93</b>	<b>69</b>	<b>84</b>	<b>73</b>	<b>54</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
Fokus på planering	Egen motivation	Självkontroll/Behärskning	Eftertänksamhet	Fysisk aktivitet	Vinnarinstinkt	Inflytandesfär	Instämmande framtoning	Visad hänsyn	Genomslagskraft	Svarsrealism
20	59	23	20	99	68	62	56	51	61	104
Fokus på detaljer	Optimism	Motståndskraft	Viljestyrka	Psykisk energi	Framtidsvision	Initiativkraft	Tolerant inställning	Diplomati	Kommunikativitet	Självrealism
70	47	51	86	80	70	96	90	57	68	95
Fokus på ordning	Humörjämvikt	Koncentration	Uthållighet	Behov av tempo	Utvecklingsmotivation	Riskvillighet	Tillit till andra	Kontaktskapande	Öppenhet	Anpassning
36	60	75	66	104	80	99	81	50	61	42
							<b>Tid:</b>	<b>M:</b>	<b>L:</b>	
							00:35	34	51	

	Stabilitetsmönster			Handlingsmönster			Relationsmönster			
Arbetsstruktur	Inre drivkraft	Stressindex	Beslutskaraktär	Aktivitet	Framåtanda	Agerande	Tolerans	Socialt intresse	Kommunikation	Resultatindex
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K



<b>58</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>88</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>103</b>
Fokus på planering	Egen motivation	Självkontroll/Behärskning	Eftertänksamhet	Fysisk aktivitet	Vinnarinstinkt	Inflytandesfär	Instämmande framtoning	Visad hänsyn	Genomslagskraft	Svarsrealism
56	20	60	61	20	20	20	104	92	10	105
Fokus på detaljer	Optimism	Motståndskraft	Viljestyrka	Psykisk energi	Framtidsvision	Initiativkraft	Tolerant inställning	Diplomati	Kommunikativitet	Självrealism
77	40	24	20	11	29	20	91	90	26	100
Fokus på ordning	Humörjämvikt	Koncentration	Uthållighet	Behov av tempo	Utvecklingsmotivation	Riskvillighet	Tillit till andra	Kontaktskapande	Öppenhet	Anpassning
48	26	29	20	46	40	20	71	20	20	98
	<b>Tid:</b>	<b>M:</b>	<b>P:</b>	<b>L:</b>						
	01:25	12	72	70						

## Vad är motståndskraft?

- Förmågan att stå stadigt i det som händer – utan att förlora kontakten med sig själv
- Det handlar inte om att vara hård, utan om att vara medveten & ha psykologisk flexibilitet



# När motståndskraften är låg

	Stabilitetsmönster			Handlingsmönster			Relationsmönster			
Arbetsstruktur	Inre drivkraft	Stressindex	Beslutskaraktär	Aktivitet	Framåtanda	Agerande	Tolerans	Socialt intresse	Kommunikation	Resultatindex
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K

110  
100  
90  
80  
70  
60  
50  
40  
30  
20  
10

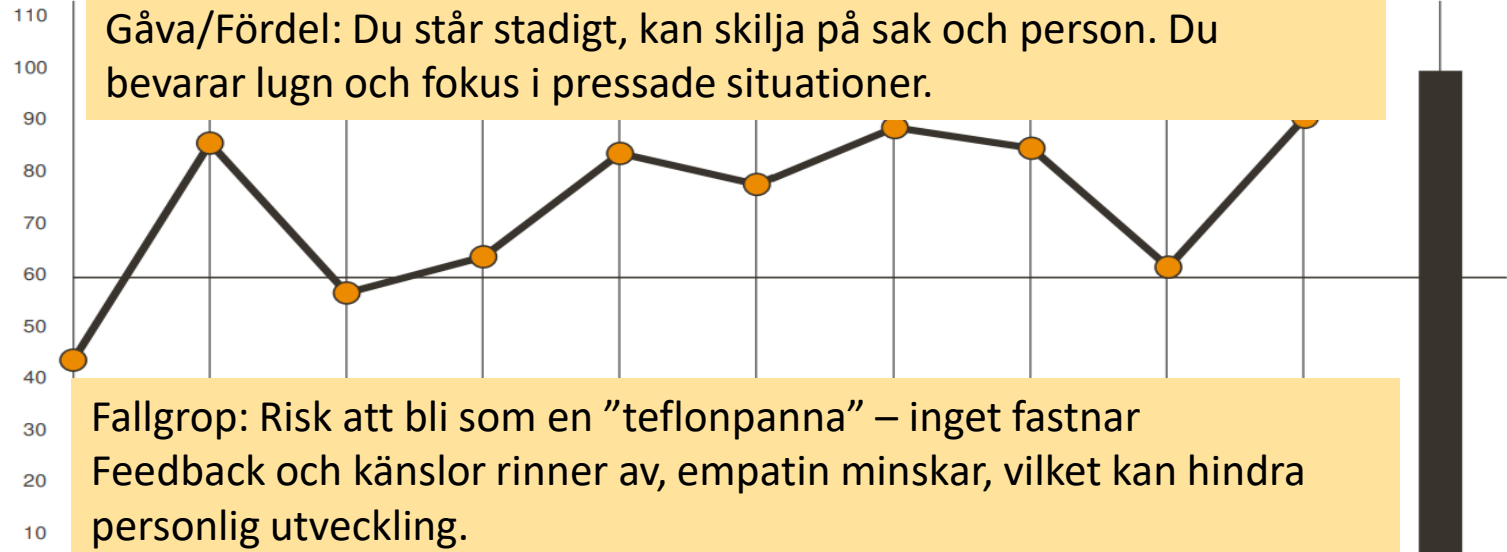
Gåva/Fördel: Empati, lyhördhet, förmåga att läsa av andra, mottaglig för feedback. Ofta en självkorrigerande person

Fallgrop: Du tar in för mycket, tappar ditt centrum. Du börjar leva utifrån andras åsikter och förlorar kontakten med dig själv. Risk att vara lättkränt samt att man har delegerat ut makten över sitt eget välmående till omgivningen.

67	31	38	33	46	22	20	77	85	24	96
Fokus på planering	Egen motivation	Självkontroll/Behärskning	Eftertänksamhet	Fysisk aktivitet	Vinnarinstinkt	Inflytandesfär	Instämmande framtoning	Visad hänsyn	Genomslagskraft	Svarsrealism
49	36	43	51	47	20	20	103	103	28	101
Fokus på detaljer	Optimism	Motståndskraft	Viljestyrka	Psykisk energi	Framtidsvision	Initiativkraft	Tolerant inställning	Diplomati	Kommunikativitet	Självrealism
37	23	31	21	28	20	22	57	110	28	85
Fokus på ordning	Humörjämvikt	Koncentration	Uthållighet	Behov av tempo	Utvecklingsmotivation	Riskvillighet	Tillit till andra	Kontaktskapande	Öppenhet	Anpassning
110	60	42	29	51	80	20	76	28	25	83
								Tid: 00:29	M: 45	L: 80

# När motståndskraften är hög

	Stabilitetsmönster			Handlingsmönster			Relationsmönster			
Arbetsstruktur	Inre drivkraft	Stressindex	Beslutskaraktär	Aktivitet	Framåtanda	Agerande	Tolerans	Socialt intresse	Kommunikation	Resultatindex
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K



44	86	57	64	84	78	89	85	62	91	100
Fokus på planering 28	Egen motivation 77	Självkontroll/ Behärskning 52	Eftertänksamhet 33	Fysisk aktivitet 89	Vinnarinstinkt 81	Inflytandesfär 72	Instämmande framtoning 72	Visad hänsyn 24	Genomslagskraft 91	Svarsrealism 100
Fokus på detaljer 32	Optimism 110	Motståndskraft <b>95</b>	Viljestyrka 82	Psykisk energi 94	Framtidsvision 73	Initiativkraft 101	Tolerant inställning 102	Diplomati 95	Kommunikativitet 91	Självrealism 100
Fokus på ordning 95	Humörjämvikt 72	Koncentration 32	Uthållighet 86	Behov av tempo 72	Utvecklingsmotivation 100	Riskvillighet 78	Tillit till andra 88	Kontakt-skapande 93	Öppenhet 83	Anpassning 98
								<b>Tid:</b> 00:32	<b>M:</b> 17	<b>L:</b> 60

## Motståndskraft och prestation

När vi har en balanserad motståndskraft (C2 omkr 65–80) befinner vi oss i ett tillstånd där vi kan hantera motgångar utan att tappa riktning eller energi.

Vi står stadigt även när omständigheterna förändras, eftersom vi har utvecklat en psykologisk flexibilitet – förmågan att anpassa oss utan att ge upp våra värderingar eller mål.

En balanserad motståndskraft innebär inte att vi är opåverkade, utan att vi kan reglera våra reaktioner och agera medvetet istället för impulsivt.

När motståndskraften är i balans tenderar motivation, engagemang och prestation att öka. Vi vågar ta ansvar, vi återhämtar oss snabbare efter motgångar och vi behåller fokus även under press. Det skapar en stabil grund för hållbar prestation över tid.

# Olika typer av engagemang

## Stressfaktorer



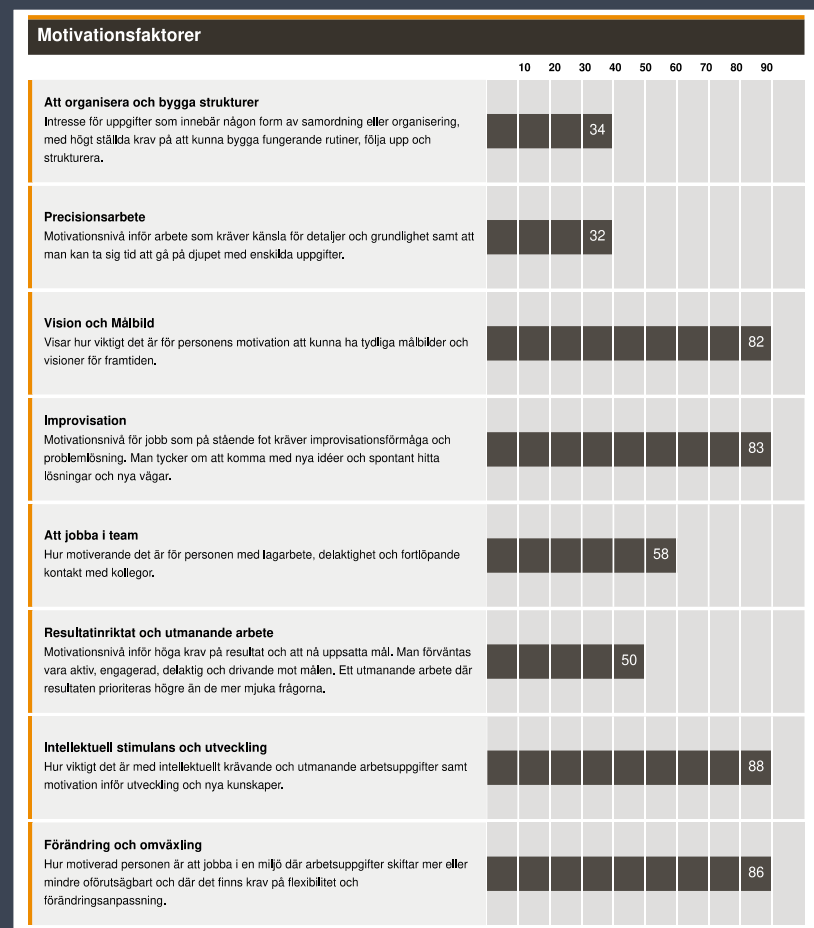
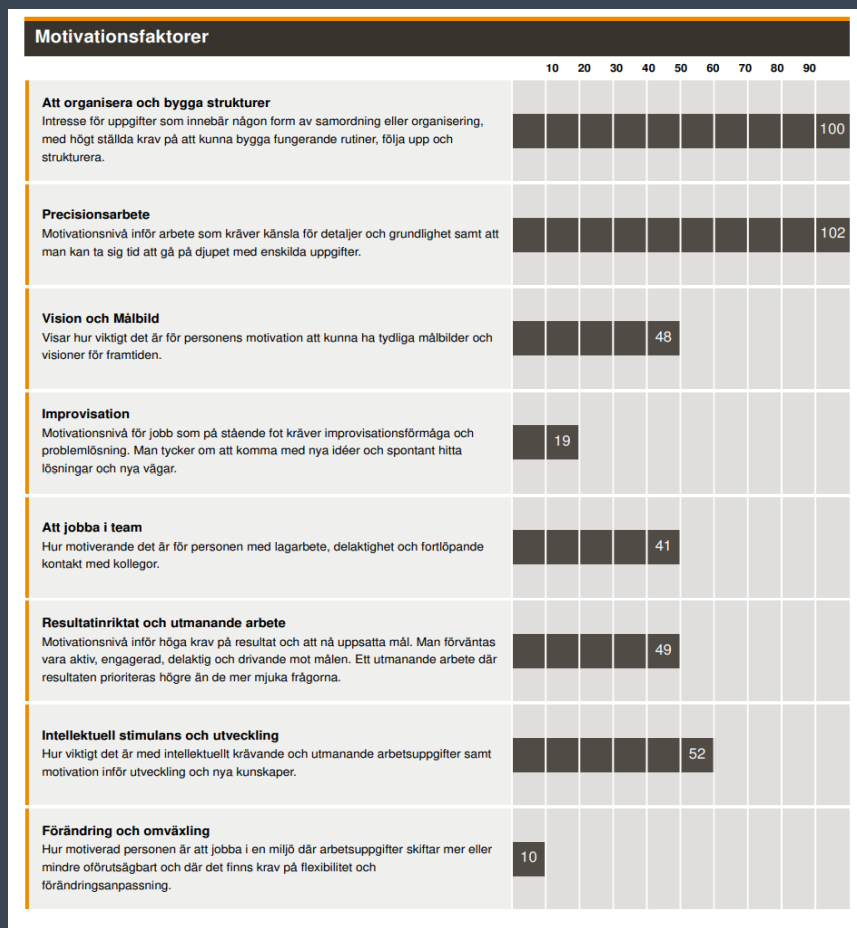
## Stressfaktorer



# Motivation kan vara olika

## Älskar struktur

## Visioner och Målbilder



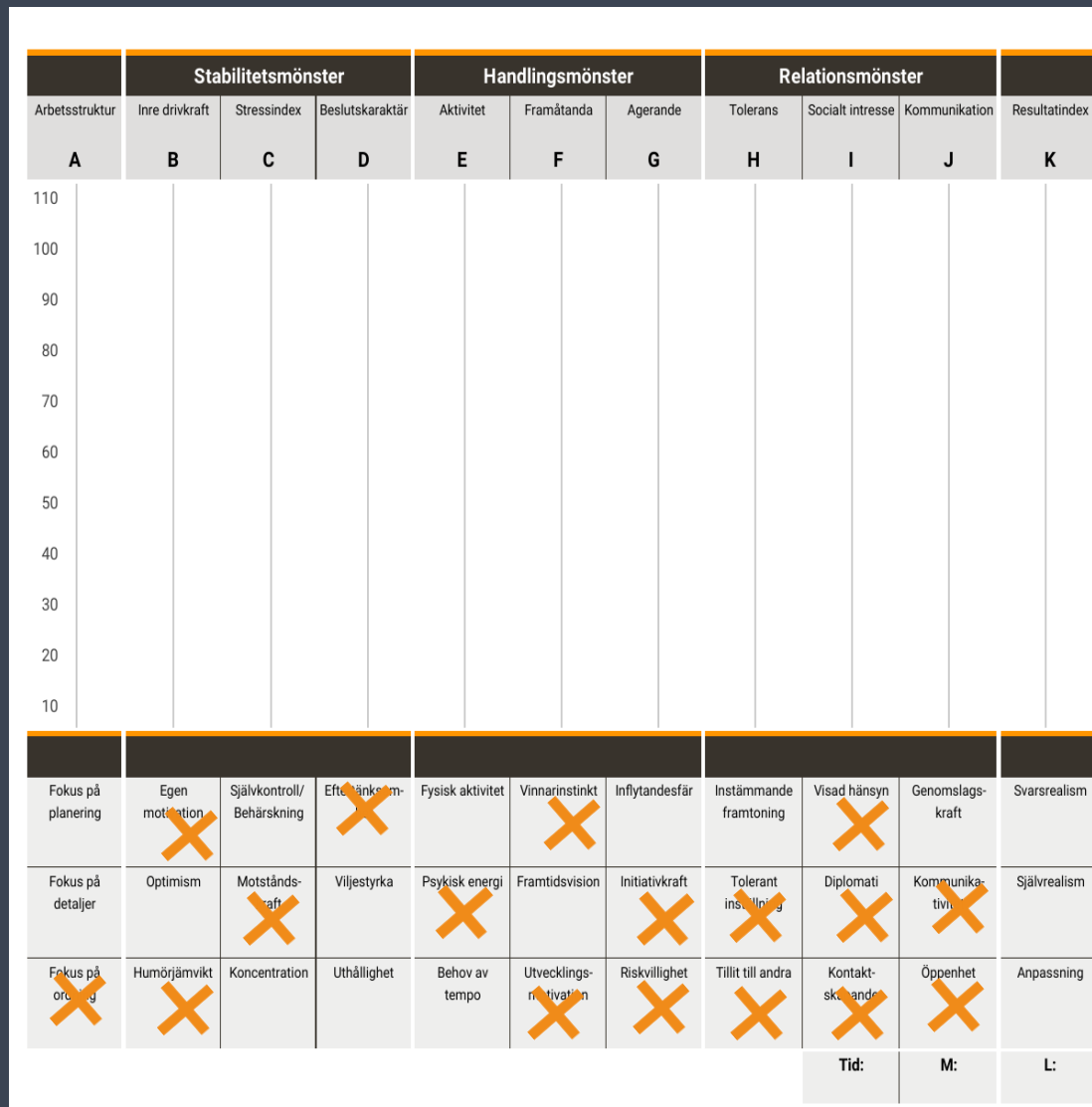


■ Engagemang

■ Motivation +

■ Prestation

=



# Träffsäker matchning

# I sammanfattningsrapporten finns tips till chefen eller coachen

## Att leda denna medarbetare ?

- Kandidaten anser det viktigt med god struktur och fastlagda rutiner.
- Man ska helst inte alltför ofta ge personen tuffa deadlines som kräver ett högt arbetstempo så att hen inte hinner vara så noggrann som hen vill vara.
- Det är en sporre för personen att få veta att hens arbete uppskattas, så du kan med fördel ge hen positiv feedback och uppmärksamma hens jobb när hen åstadkommit goda resultat.
- Om medarbetaren gör fel och får kritik kan hen påverkas känslomässigt. I dessa lägen tenderar hen att vara rätt så hård mot sig själv och då kan du behöva hjälpa hen att få distans och komma vidare.
- Personen kan behöva ett bollplank för att komma på olika alternativ till lösningar när saker har trasslat till sig.
- Personen kommer troligen inte automatiskt till dig som chef med sådant hen inte är nöjd med och det ligger inte för hen att "vara till besvär" eller beklaga sig. Därför är det bra om du ibland hör med hen att saker är som de ska.
- Som medarbetare sätter personen värde på att man ber om hens åsikter inför förändringar som på något sätt berör hens arbete.

# Frågor och reflektioner

