MOTIVATION FACTOR

PIN POINTER PRO

Christina Sullivan
2018-06-06

Inhalt

MOTIVATION FACTOR
PIN POINTER PRO

Zusammenfassung	3
Willkommen	4
Einleitung	5
Struktur	6
Indexing	7
Motivationsfähigkeit	8
Intrinsische Motivation	9
Strategische Verbindung	10
Hoch und niedrig bewertete Fragen	11
Bedürfnisse	12
Talente	14
Möchten Sie mehr erfahren?	16

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Zusammenfassung

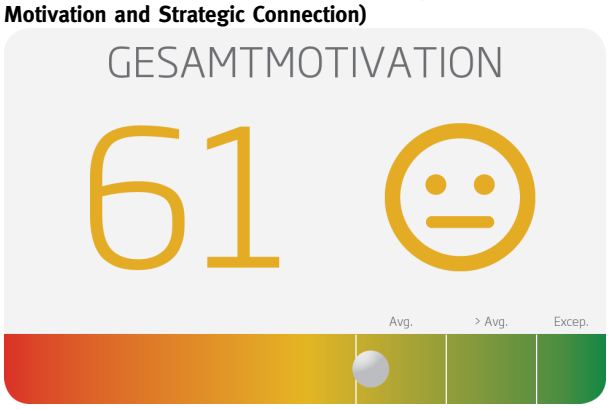
Liebe(r) Christina Sullivan

Gratulation! Sie haben Motivation Factor© Pin Pointer Pro abgeschlossen. Auf dieser Seite finden Sie eine Zusammenfassung des Pin Pointer Pro Berichts. Auf den folgenden Seiten gehen wir detaillierter auf Ihr Ergebnis ein.

Genießen Sie es!

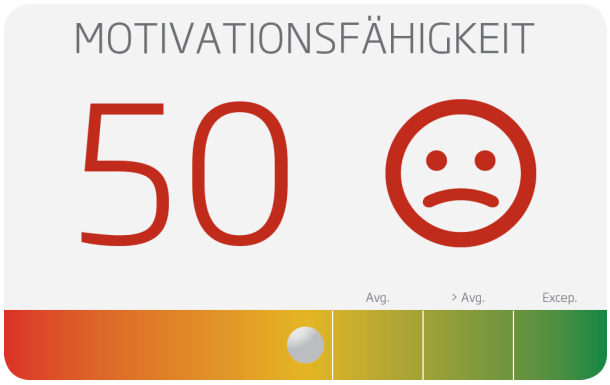
Your Total Motivation Score

(Weighted average of Motivation Capability, Intrinsic Motivation and Strategic Connection)



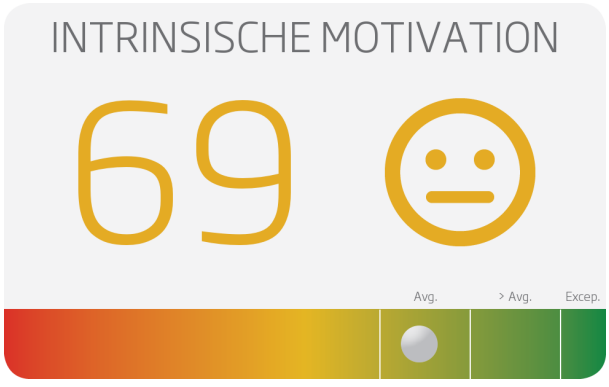
Motivationsfähigkeits-Bewertung

Wir gut können Sie sich selbst motivieren?



Bewertung der intrinsischen Motivation

Wie motiviert sind Sie?



Strategische Verbindung

Wie gut sind Sie mit der Unternehmensstrategie verbunden?

Fragen mit den höchsten Bewertungen

1. Ich weiß, in welchen Bereichen meiner Arbeit ich leidenschaftlich bin.
2. Ich bin leidenschaftlich in dem, was ich tue.
3. Meine Arbeit wird von meinem Vorgesetzten wertgeschätzt.
4. Ich fühle mich inspiriert durch den übergreifenden Sinn meiner Firma oder meines Unternehmens.
5. Ich kenne die Stärken meiner Kollegen und weiß, wie ich diese fördern kann.

Fragen mit den niedrigsten Bewertungen

1. Ich fühle mich selten frustriert in Bezug auf meine Firma oder mein Unternehmen.
2. Ich fühle nur selten Frustration in Bezug auf meine Arbeit.
3. Meine Arbeit trägt zu meinem Wohlbefinden bei.
4. Meine Arbeit ist inspirierend.
5. Ich fühle mich durch meine Arbeit belebt.

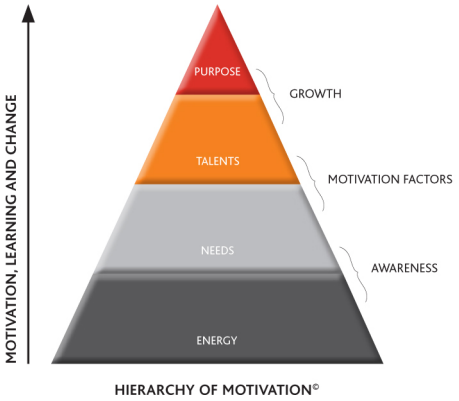
Willkommen

Liebe(r) Christina Sullivan

Gratulation!

Dieser Bericht stellt spezifische, persönliche Einsichten darüber zur Verfügung, was Sie verfolgen und was Sie vermeiden sollten, um hoch motiviert zu werden und zu bleiben.

Motivation und Glück sind untrennbar miteinander verbunden. Wenn Ihre Bedürfnisse befriedigt werden und Ihre Talente zur Geltung kommen, werden Sie eine umfassendere Form von Glück erfahren. Aus den neuesten Erkenntnissen der Gehirnforschung und der positiven Psychologie, wissen wir, dass Ihre Motivation eine Reflektion davon ist, wie gut Sie in der Lage sind, jede Stufe der Motivationshierarchie zu beachten.



Ihre Motivationshierarchie
Die Motivationshierarchie zeigt Ihre Fähigkeit, motiviert zu bleiben, neue Lerngewohnheiten anzunehmen und Veränderungen zu managen. Sie wächst proportional mit Ihrer Fähigkeit, jede Stufe der Hierarchie zu bewältigen.

Für Ihre persönliche Entwicklung ist es entscheidend, dass Sie Ihre "eigene" Motivationshierarchie verstehen und dass Sie wissen, wie Sie Ihre Bedürfnisse und Talente fördern können. Wenn Sie über dieses Wissen verfügen, können Sie sich auf Ihre eigene Motivation und Ihr Engagement fokussieren.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Motivation Factor Pin Pointer Pro

Bevor Sie diesen Bericht lesen, sollten Sie Folgendes beachten:

1. Der Motivation Factor Pin Pointer Pro ist kein Persönlichkeitstest und er gibt keine Antworten darauf, wie Sie in bestimmten Situationen reagieren oder ob Sie beispielsweise Führungspotential besitzen, oder nicht.

2. Der Bericht erklärt, was Sie motiviert und wie Sie diese Erkenntnisse in Ihrem täglichen Leben anwenden können.

3. Die gegebenen Empfehlungen beinhalten keinerlei Urteil. Jede Aussage ist vollkommen wertfrei. Das Wichtige daran ist, zu erkennen, wie Sie vom Nutzen profitieren, während Sie die Nachteile minimieren.

4. Das Ausmaß, zu welchem jede spezifische Charakteristik einen Vorteil oder eine Belastung darstellt, hängt vom Kontext ab, in dem diese angewendet wird.

5. Es bleibt Ihnen überlassen, zu entscheiden, in welchem Ausmaß die Informationen in diesem Bericht einen Einfluss auf Ihre zukünftige Entwicklung haben.

CIRCLE OF MOTIVATION©

6. Der Zweck von Motivation Factor Pin Pointer Pro ist Folgende:
   - Feedback über Ihren aktuellen Motivationslevel zur Verfügung zu stellen
   - Sie inspirieren, Ihre Motivationsfähigkeit und Ihre intrinsische Motivation zu verbessern
   - Ihre Top-5 Bedürfnisse und Talente identifizieren
   - Ihnen dabei helfen, zu verstehen, wie Sie Ihre Bedürfnisse befriedigen und wie Sie Ihre Talente fördern
   - Identifizieren, wie gut Sie mit der Unternehmensstrategie verbunden sind

7. Alles in diesem Bericht basiert darauf, was Sie über sich selbst preisgegeben haben. Falls Sie in Bezug auf einige Ergebnisse unsicher sind, oder mit diesen nicht einverstanden sind. Das Einholen von Feedback von Personen, denen Sie vertrauen, kann ein nützlicher Weg sein, um die Ergebnisse des Berichts zu validieren.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Struktur

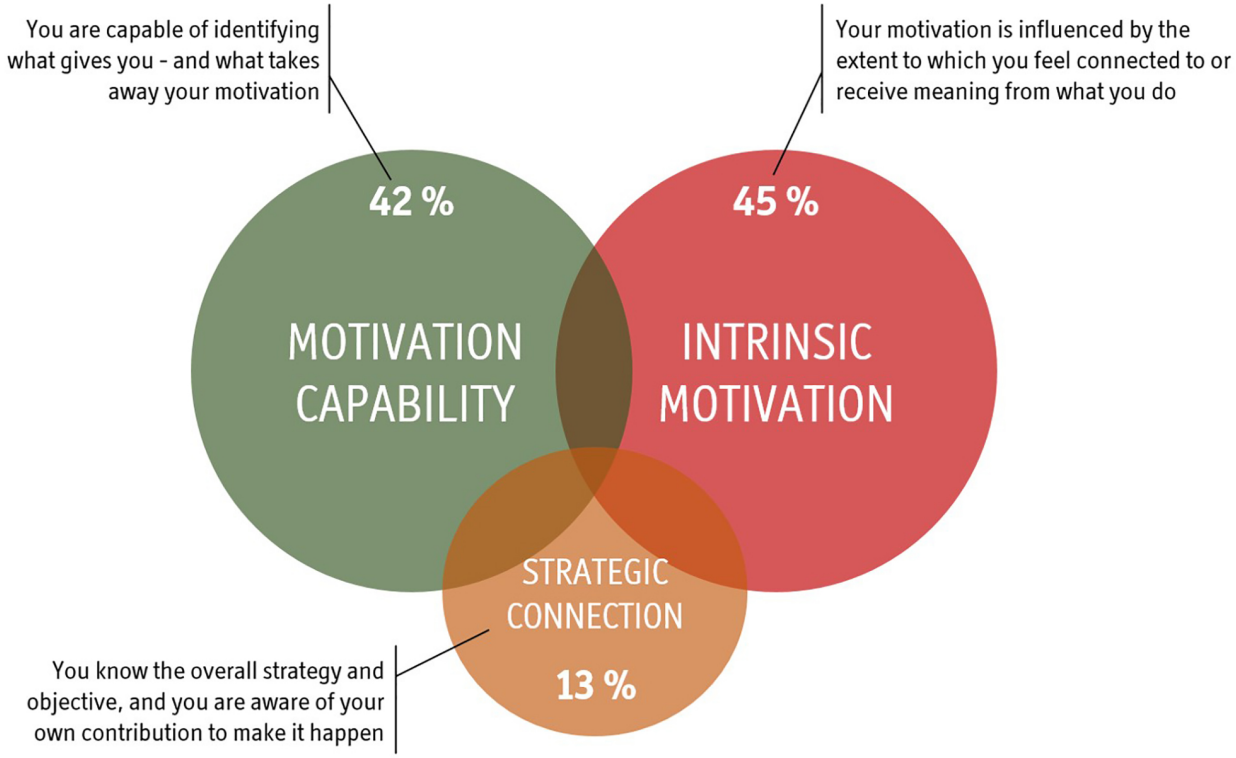
Bericht

Motivation Factor Pin Pointer Pro wurde aus der Erfahrung der von Motivation Factor getesteten Assessment-Werkzeuge entwickelt:

Kennzahlen von Motivation Factor Pin Pointer Pro:

Motivationsfähigkeit, Intrinsische Motivation und Strategic Connection auf einer Skala von 1 bis 100.

- Die Motivationsfähigkeits-Kennzahl veranschaulicht, wie gut Sie identifizieren können, was benötigt wird und was vermieden werden sollte, um hoch motiviert zu werden und zu bleiben.
- Die interne Motivations-Kennzahl veranschaulicht, ob Sie Ihre Talente optimal nutzen, und ob Sie der Meinung sind, einen Beitrag zu etwas bedeutungsvollem zu leisten.
- Strategic Connection Motivation Factor Pin Pointer Pro misst, zu welchem Ausmaß Ihre fähig ist, sich mit der Unternehmensstrategie zu identifizieren. Die Messung basiert auf drei Kernfaktoren: Wissen, Einstellung und Verhalten



Traditionelle Analysen der Angestelltenzufriedenheit fokussieren sich auf externe Motivation. Eine Studie der Boston Research Group zeigt, dass 55% der Gesamt-Angestelltenmotivation mit externen Faktoren , die verbleibenden 45% mit intrinsischer Motivation und Motivationsfähigkeit verknüpft sind. Motivation Factor Pin Pointer Pro misst die Motivationsfähigkeit und die intrinsische Motivation.

Höchste und niedrigste Kennzahlen
Motivation Factor Pin Pointer Pro identifiziert, welche der 118 Fragen die höchsten und niedrigsten Bewertungen erhalten haben und stellt Inspiration zur Verfügung, wie die Kennzahlen verbessert werden können. Fragen, die Sie am höchsten bzw. am niedrigsten bewertet haben, stehen in einem relativen Verhältnis zueinander. (Lesen Sie mehr auf Seite 11).

Bedürfnisse und Talente
Motivation FactorPin Pointer Pro fasst Ihre signifikantesten Bedürfnisse und Talente (Motivationsfaktoren) in Worte. Auf den Seiten 13 und 15 sind die “Bedürfnis-Cloud” und die “Talente-Cloud” des Teams abgebildet - eine grafische Darstellung der Wörter, die Ihre Bedürfnisse und Talente beschreiben.

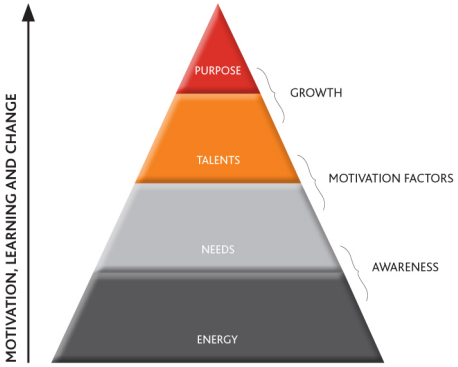
© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Indexing

Motivation Factor Index

Das Motivation Factor® Index Tool ist in der Lage, die individuelle Fähigkeit, motiviert zu werden und zu bleiben, zu messen. Der Index nutzt dieselben, bewährten Forschungsmethoden, denen alle unsere Programme zu Grunde liegen – vom Aufbau des Durchhaltevermögen und der emotionalen Intelligenz bis hin zur Identifizierung und Anwendung vorhandener Talente mit dem Ziel nachhaltig anhaltende Motivation zu erreichen.

Der Motivation Factor Index basiert auf der Motivationshierarchie. Die neueste Hirnforschung zeigt, dass die Fähigkeit einer Person, Neues zu lernen und mit Veränderungen umzugehen, proportional dazu wächst, wie gut jeder Level der Motivationshierarchie adressiert werden kann. Die Motivationshierarchie basiert theoretisch und empirisch auf positiver und kognitiver Psychologie, auf bewährten Motivationstheorien und auf neuesten Entdeckungen in der Neuropsychologie.



HIERARCHY OF MOTIVATION©

Die zu Grunde liegende Philosophie hinter der Motivationshierarchie ist, dass Sie um anhaltende Motivation zu erlangen folgendes tun müssen:

- Identifizieren und Arbeiten an den Dingen, die Ihre Energie abziehen.
- Verstehen der Faktoren, die Ihre Bedürfnisse beeinflussen und Übernahme der Verantwortung für diese.
- Ihre vorhandenen Talente aktiv anwenden und fördern.
- Den eigentlichen Sinn und Zweck hinter Ihren Beiträgen, Zielen und Entscheidungen erkennen und erfüllen.

In Bezug zur Motivationshierarchie sind die beiden unteren Level mit der Motivationsfähigkeit verbunden, und die beiden oberen Level mit der intrinsischen Motivation.

Ihre Motivation Factor Index Bewertung:
Die Bewertung basiert auf einer Skala von 1–100 und misst Ihre Motivationsfähigkeit sowie Ihre intrinsische Motivation.

Der Durchschnitt wird auf Basis aller vorigen Anwender von Motivation Factor Pin Pointer Pro berechnet und dynamisch angepasst.

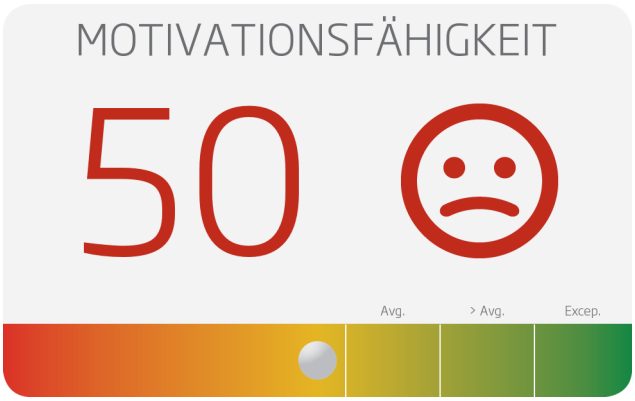
Hinweis: Ihre Bewertung ist eine Momentaufnahme, in Abhängigkeit Ihrer aktuellen Situation. Wenn Sie z. B. unzufrieden mit Ihrem Job sind und nach neuen Herausforderungen Ausschau halten, so wird Ihre Bewertung dies reflektieren. Ihre Bewertung ist kein Ausdruck davon, inwiefern Sie eine neue Situation motivieren wird.

	MOTIVATION CAPABILITY LOW	MOTIVATION CAPABILITY HIGH
INTRINSIC MOTIVATION HIGH	This score can mean that you are motivated, productive and passionate in your work. That you are motivated in your present circumstances, but not necessarily motivated by change. You like to act and solve problems when they arise. Your motivation is to some extent governed by external circumstances.	This score can mean that you thrive and feel that you have influence on things. You can see the purpose of what you're doing and you feel that you contribute to the whole. You are proactive and solution- oriented and have a high tolerance for new ideas.
INTRINSIC MOTIVATION LOW	This score can mean that you are unmotivated and frustrated and may not be able to put your finger on why. You may feel you don't have the opportunity to influence your situation and you are easily influenced by external factors. Your motivation is greatly influenced by external circumstances.	This score can mean that your strengths are not being used optimally. You may have a hard time seeing how you can contribute to the whole. You feel that you have control of your own situation and are aware of what gives you motivation, and what does not.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Motivationsfähigkeit

Motivationsfähigkeits-Ergebnis
(Wie gut können Sie sich selbst motivieren?)



Die Motivationsfähigkeit misst, zu welchem Ausmaß Sie fähig sind, sich in Bezug auf Ihre Ziele zu motivieren und motiviert zu bleiben. Dies beinhaltet sowohl die Fähigkeit, zu identifizieren, was Sie vom Erfolg abhält und daran zu arbeiten, als auch die Fähigkeit sich des Einflusses Ihrer persönlichen Bedürfnisse auf Ihre Ziele bewusst zu werden und Verantwortung dafür zu übernehmen.

Verhalten:
Die folgenden Aussagen geben die Umstände wieder, die Sie an sich selbst oder an Ihren Kollegen beobachten können, wenn Motivationsfähigkeiten eine niedrige oder durchschnittliche Kennzahl aufweisen:

- Zwischenmenschliche Konflikte
- Defensives Verhalten, Beschuldigen von anderen oder äußeren Umständen für den mangelnden Fortschritt
- Keine Übereinstimmung von Zielen und Erwartungen
- Frustration mit mangelnder Toleranz gegenüber anderen Ideen und Ansätzen
- Teilnahme am ”Flurfunk”, wo Kommunikation und das Treffen von Entscheidungen außerhalb der formalen Informationskanäle erfolgt
- Mangel an Initiative oder Einfallsreichtum
- Leistungsprobleme
- Irritationen, unberechenbares Verhalten
- Geringe Produktivität durch Stress

Was Sie tun können, um Ihre Motivationsfähigkeit zu verbessern:

Werden Sie Ihre Energiefresser los

- Ca. 80% von dem, was uns Energie abzieht, hat mit externen Faktoren, wie z.B. dem Verhalten anderer Leute, Entscheidungen, die von anderen getroffen wurden, oder ähnlichen Begrenzungen zu tun. Unglücklicherweise können wir solche Faktoren nur selten selbst kontrollieren. Motivation, Engagement und letztlich auch Erfolg hängt von Ihrer Fähigkeit ab, Energiefresser zu identifizieren, Gelegenheiten zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen, um diese loszuwerden.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Intrinsische Motivation

Bewertung der intrinsischen Motivation
(Wie intrinsisch motiviert sind Sie?)

Intrinsische Motivation misst das Ausmaß, zu welchem Sie positiv auf die Fragen in Bezug auf Folgendes geantwortet haben:

- sich mit Ihrer Arbeit verbunden fühlen, Spaß an der Arbeit haben
- und Ihre persönlichen Talente aktiv fördern.

Verhalten:
Die folgenden Aussagen geben die Umstände wieder, die Sie an sich selbst oder an Ihren Kollegen beobachten können, wenn die intrinsische Motivation eine niedrige Kennzahl aufweist:

- Ein “Was ist dabei für mich drin?”-Fokus anstatt einer "Was kann ich dazu beitragen"-Einstellung
- Mangelhaftes Einbeziehen der Stakeholder/Kunden
- Mangelhaftes Gemeinschafts- oder Kameradschaftsgefühl
- Abnehmende Leidenschaft für die Arbeit oder die Richtungsvorgabe
- Externe Motivationsfaktoren wie Boni und Ausgleichsleistungen werden wichtiger
- Widerstand gegen organisatorische und funktionale Änderungen
- Geringe Produktivität aufgrund von Langeweile
- Silo-Denken

Wie können Sie Ihre intrinsische Motivation verbessern:

Fördern Sie Ihre Talente
Ihre Fähigkeit, neue Kompetenzen aufzubauen und Ihre Motivation zu erhalten, hängt davon ab, wie effektiv sie Ihre persönlichen Talente fördern. Sobald Sie verstehen, welchen Wert die Nutzung Ihrer Talente hat, verändert sich Ihr Fokus ganz natürlich dahin, die Talente anderer Personen zu entdecken und zu fördern. Wenn Sie Ihre Talente aktiv in Ihr tägliches Leben und in Ihre Arbeit einfließen lassen, werden Sie über höhere Kapazitäten verfügen und über ein höheres Level an Engagement.

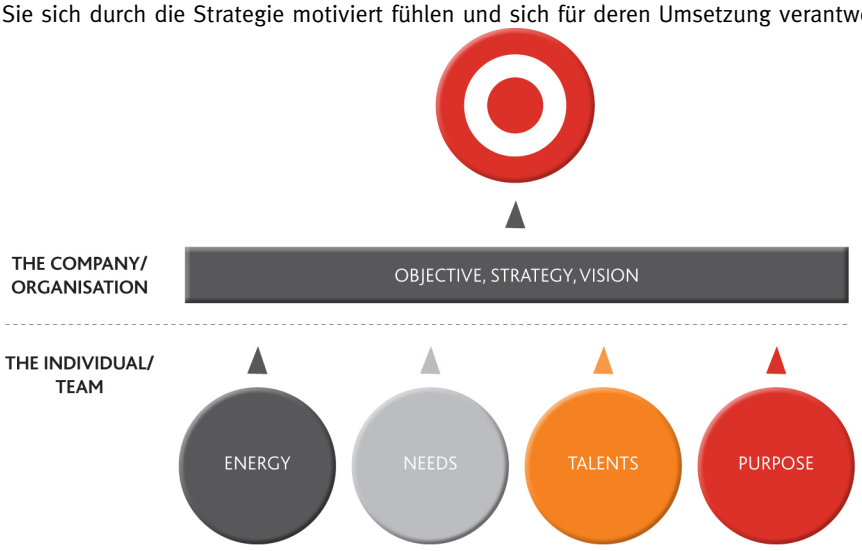
© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Strategische Verbindung
(Wie gut sind Sie mit der Unternehmensstrategie verbunden?)

Die strategische Verbindung zeigt an, zu welchem Ausmaß Sie die Unternehmensstrategie und -ziele kennen, verstehen, und sich mit diesen verbunden fühlen. Die Ermittlung basiert auf drei Kernfaktoren: Wissen, Einstellung und Verhalten.

Wie können Sie die strategische Verbindung verbessern?

Um die strategische Verbindung zu verbessern, ist es wichtig, dass:
1. Sie die Strategie kennen und wissen, wie die Ziele damit zusammenhängen
2. die Strategie für Sie Sinn macht
3. Sie sich durch die Strategie motiviert fühlen und sich für deren Umsetzung verantwortlich fühlen



Das Modell zeigt den Zusammenhang zwischen individueller und Teamenergie, Bedürfnissen, Talenten, Zweck und den übergeordneten Unternehmenszielen. Der Zusammenhang ist entscheidend sowohl für die Angestellten- und Teammotivation, als auch für die Realisierung der Unternehmensziele.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Hoch und niedrig bewertete Fragen

Erklärung:

Fragen, die Sie am höchsten oder am niedrigsten bewertet haben, sind relativ zu Ihrer Gesamtbewertung zu verstehen.
Nehmen Sie beispielsweise einen Weltklasse-Hochspringer, der in drei Versuchen 2.25, 2.26 und 2.27 m hoch springt.

- Die niedrigste Zahl 2.25 macht ihn nicht zu einem schlechten Hochspringer. Relativ gesehen ist es aber sein niedrigstes Ergebnis.
- Wenn Sie (hypothetisch) die maximale Punktzahl (5 von 5) für alle Fragen außer einer vergeben, für die Sie 4 von 5 vergeben haben, dann würde diese Frage die "niedrigste Zahl" verkörpern.
- Wenn Sie die maximale Punktzahl (5 von 5) für alle Fragen vergeben, so würden die insgesamt niedrigsten und höchsten bewerteten Fragen als niedrigste und höchste Ergebnisse gesehen werden.

Erfahren Sie hier mehr über die Validierung.

Ihre am höchsten bewerteten Assessment-Fragen:

1. Ich weiß, in welchen Bereichen meiner Arbeit ich leidenschaftlich bin.
2. Ich bin leidenschaftlich in dem, was ich tue.
3. Meine Arbeit wird von meinem Vorgesetzten wertgeschätzt.
4. Ich fühle mich inspiriert durch den übergreifenden Sinn meiner Firma oder meines Unternehmens.
5. Ich kenne die Stärken meiner Kollegen und weiß, wie ich diese fördern kann.

Ihre am niedrigsten bewerteten Assessment-Fragen:

1. Ich fühle mich selten frustriert in Bezug auf meine Firma oder mein Unternehmen.
2. Ich fühle nur selten Frustration in Bezug auf meine Arbeit.
3. Meine Arbeit trägt zu meinem Wohlbefinden bei.
4. Meine Arbeit ist inspirierend.
5. Ich fühle mich durch meine Arbeit belebt.

Wie können Sie mit Ihren höchsten und niedrigsten Bewertungen arbeiten?

Hoch bewertete Fragen - Fragen Sie sich selbst:

1. Welche zwei der am höchsten bewerteten Fragen sind die wichtigsten in Bezug auf meinen Job und meine Motivation?
2. Warum habe ich diese beiden Fragen hoch bewertet?
3. Welchen Effekt hat es auf meine Arbeit und meine Motivation, dass ich diese zwei Fragen hoch bewertet habe?
4. Was kann ich tun (was, wann und warum), um mehr davon zu bekommen?

Niedrig bewertete Fragen - Fragen Sie sich selbst:

1. Welche zwei der am niedrigsten bewerteten Fragen sind am entscheidendsten für meinen Job und meine Motivation?
2. Warum habe ich diese beiden Fragen niedrig bewertet?
3. Welchen Effekt hat es auf meine Arbeit und meine Motivation, dass ich diese zwei Fragen niedrig bewertet habe?
4. Was kann ich tun (was, wann und warum), um meine Bewertung dieser beiden Fragen zu verbessern?

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Ihre Bedürfnisse bestimmen Ihr Verhalten

Versuchen Sie, sich an eine Situation zu erinnern, in der Sie die Kontrolle verloren haben und jemandem mit einer Heftigkeit Vorwürfe gemacht haben, von der Sie im Nachhinein erkannt haben, dass sie überhaupt nicht in Relation zu dem stand, was geschehen war.

In einer Situation wie dieser, wird eines oder mehrere Ihrer Bedürfnisse bedroht und eine Woge von neuralen Reaktionen, Adrenalin- und Stresshormonen werden ausgeschüttet, wenn:

- Sie glauben, dass Ihre persönlichen Bedürfnisse nicht befriedigt werden.
- jemand Sie davon abhält, Ihre persönlichen Bedürfnisse zu befriedigen, oder
- es sich herausstellt, dass Sie nicht die Möglichkeiten haben, ein Bedürfnis zu befriedigen, und somit dafür kämpfen müssen.

Ihre Fähigkeit, Ihre eigenen und die Bedürfnisse anderer zu erkennen und darauf zu reagieren ist nicht nur essentiell für Ihre Motivation, sondern auch sehr wichtig, um Stress vorzubeugen. Sie sind permanent mit Dingen konfrontiert, die Ihre Bedürfnisse bedrohen. Und je öfter Ihre Bedürfnisse bedroht werden, desto höher sind die mentalen Probleme und Disharmonien. Dieser langzeit Alarmzustand kann zu der Erscheinung führen, die wir heute als Burnout bezeichnen.

Indem Sie Ihre eigenen und die Bedürfnisse anderer verstehen, ermöglichen Sie es Ihrem Gehirn, effektiver zu lernen, zu wachsen und Veränderungen zu kontrollieren.

Christina Sullivan
Ihre Top-5 Bedürfnisse, basierend auf Ihren Antworten im Motivation Factor Pin Pointer Pro:

Ehrlichkeit
Das Bedürfnis nach Ehrlichkeit kann bedeuten, dass Sie sich in einer offenen, loyalen und aufrichtigen Atmosphäre wohl fühlen. Unehrlichkeit raubt Ihnen Ihre Energie. Verhaltensweisen, die Sie nicht mögen, können z.B. Lügen, nicht die komplette Wahrheit sagen oder unaufrichtig sein beinhalten. | Ehrlichkeit wird benötigt und gefordert. | Wahrheit ist die einzige Option. | Offenheit im Management - und unter Kollegen. | Immer die Wahrheit sagen.

Persönliche Macht
Das Bedürfnis nach persönlicher Macht kann bedeuten, dass Sie einen Einfluss auf die Dinge haben möchten. Dazu in der Lage zu sein, die Umstände zu beeinflussen, könnte entscheidend für Sie sein. Sie könnten Apathie ablehnen und von "Opfern" der Umstände frustriert sein. | Versuchen, zu inspirieren | Stärke und Volumen | Knowhow einbringen | Auf Worte Taten folgen lassen.

Freiheit
Das Bedüfnis nach Freiheit kann bedeuten, dass Unabhängigkeit Sie beflügelt. Sie fühlen sich wahrscheinlich am wohlsten, wenn Sie einen hohen Einfluss darauf haben, wie Sie Ihre Zeit verwenden und an welchen Aufgaben Sie arbeiten. Durch Regeln und Begrenzungen könnten Sie sich eingeschränkt fühlen. | Der Tag gehört mir. | Fähigkeit, eigene Pläne zu erstellen. | Eine Vielzahl an Optionen. | Geringe Abhängigkeit.

Respekt
Das Bedürfnis nach Respekt kann bedeuten, dass Sie sich am wohlsten in einer Umgebung fühlen, in der gegenseitiger Respekt hoch geschätzt wird. Es könnte wichtig für Sie sein, dass andere Ihre Meinung und Ihre Beiträge wertschätzen und Sie könnten eine starke Aversion dagegen verspühren, herabgesetzt oder geringgeschätzt zu werden. | Respekt ist wichtig. | Höflichkeit und Manieren sind entscheidend | Immer willkommen. | Angenommen und einbezogen

Erfolgreich sein
Das Bedürfnis erfolgreich zu sein kann bedeuten, dass das Setzen und Erreichen von Zielen ein wichtiger Antrieb für Sie und eine Messlatte für Ihren Erfolg ist. Wenn Sie sich ein Ziel gesetzt haben, dann geben Sie alles, um dieses zu erreichen. Ohne ein klares Ziel könnten Sie sich richtungslos fühlen. | Zielgerichtet und ergebnisgetrieben. | Beharrlichkeit und Ausdauer. | Zielorientiert. | Leistungsmensch.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Bedürfnisse (Fortsetzung)

Bedürfnis-Cloud
Ihre Top-5 Bedürfnisse wurden mit einer Anzahl an werthaltigen Wörtern verknüpft, die grafisch in der folgenden Abbildung dargestellt sind.

Benutzen Sie die Grafik als Inspiration, drucken Sie sie aus und betrachten Sie sie regelmäßig.

Sie können auch auf die untenstehenden Icons klicken, um Ihre Bedürfnis-Cloud über soziale Medien zu teilen. Es wird nur die Abbildung der Bedürfnis-Cloud geteilt. Es werden keine weiteren Testergebnisse für andere sichtbar sein.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Ihre Talente

Zusammen mit Ihren Bedürfnissen formen Ihre Talente Ihre wichtigsten Motivationsfaktoren. Hier sind einige wichtige Schlüsselpunkte, die Sie beachten sollten, wenn Sie über Talente reden:

1. **Wir alle haben sie.** Ihre Talente sind definiert als die stärksten Verbindungsstränge im Gehirn. Jedes Mal, wenn Sie ein Talent anwenden, werden diese Verbindungen noch stärker.

2. **Sie fühlen sich wohl, wenn Sie sie benutzen.** Wenn Sie Ihre Talente benutzen wird die Produktion der “sich gut fühlen”-Hormone im Gehirn getriggert.

3. **Sie können sie benutzen, um effektiver zu lernen.** Das Gehirn sucht immer den schnellsten Weg, um neues Wissen zu erlangen und neue Kompetenzen zu entwickeln. Sie können neue Kompetenzen effizienter und mit mehr Vertrauen aufbauen, wenn Sie auf Ihren bestehenden Talenten aufbauen. (Siehe Vorschläge, wie Sie dies tun können auf Seite 9)

4. **Sie sollten sich auf sie fokussieren.** Neueste Forschungen in den Bereichen Betriebswirtschaft, Neurowissenschaft und Psychologie untermauern die Idee, dass die Fokussierung auf Ihre Talente eine bessere Strategie ist, als sich auf Ihre Schwächen zu fokussieren.

5. **Sie können sie übermäßig nutzen.** Sie können Ihre Talente übermäßig nutzen bis zu dem Punkt, an dem sie eine potentielle Schwäche werden. Wenn Sie zum Beispiel ein Talent dazu haben, etwas zur Meisterschaft zu bringen, könnten Sie zu detailorientiert sein. Wenn Sie ein Talent zur Katalysierung haben, könnten Sie zu viele Projekte auf einmal beginnen.

Christina Sullivan
Ihre Top-5 Talente, basierend auf Ihren Antworten im Motivation Factor Pin Pointer Pro:

Katalysieren
Katalysierungstalent kann bedeuten, dass Sie eine natürliche Fähigkeit dazu haben, Dinge zu verwirklichen und andere zum Handeln zu bewegen. Sie könnten es mögen, neue Initiativen zu setzen und immer auf der Suche nach neuen, spannenden Dingen zu sein. | Neue Initiativen in Schwung bringen | Neue Dinge starten. | Proaktiv und ungeduldig. | Unternehmerischer Ansatz.

Kommunizieren
Kommunikationstalent kann bedeuten, dass Sie ein natürliches Gespühr dafür besitzen, wie Informationen durch Lehren, Schreiben oder Sprechen übermittelt werden können. Sie könnten gut mit Wörtern umgehen können oder Sie kennen einfach den besten Weg, eine Nachricht zu übermitteln. | Wissen verbreiten. | Informationen weitergeben. | Führung und Anleitung. | Präsentieren und vermitteln.

Führung
Führungstalent kann bedeuten, dass es sich für Sie natürlich anfühlt, verantwortlich zu sein, die Führung zu übernehmen, derjenige zu sein, dem andere folgen oder neuen Boden zu bereiten. Egal, ob es sich dabei um das Führen von Personen, Projekten oder Aufgaben handelt. | Richtung vorgeben. | Verantwortung und Entscheidungen treffen. | Rollenbild. | Verantwortlich sein.

Gewinnen
Das Talent, zu gewinnen, kann bedeuten, dass Sie den Wettbewerb mögen, ein Gespühr für den Sieg haben, Perfektion oder Vollendung erreichen wollen. Durch das Bestreben, der Beste zu sein, der Sie sein können, könnten Sie sich besonders beflügelt fühlen. | Wettbewerb ist inspirierend. | Zu gewinnen macht einen Unterschied. | Herausforderung annehmen und erfolgreich sein. | Niemand erinnert sich an den Zweitplatzierten.

Kreativität
Kreativitätstalent kann bedeuten, dass Sie dazu tendieren, Dinge aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten, Möglichkeiten zu erkennen und auf der Suche nach dem "Neuen" sind. Es fasziniert Sie wahrscheinlich, ein neues Produkt oder eine neue Herangehensweise aus dem Nichts heraus aufzubauen. | Jeden Stein umdrehen. | Neue Initiativen in Gang bringen. | Neue Dinge erschaffen. | Innovativ und produktiv.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Talente (Fortsetzung)

Talente-Cloud
Ihre Top-5 Talente wurden mit einer Anzahl an werthaltigen Wörtern verknüpft, die grafisch in der folgenden Abbildung dargestellt sind.

Benutzen Sie die Grafik als Inspiration, drucken Sie sie aus und betrachten Sie sie regelmäßig.

Sie können auch auf die untenstehenden Icons klicken, um Ihre Talente-Cloud über soziale Medien zu teilen. Es wird nur die Abbildung der Talente-Cloud geteilt. Es werden keine weiteren Testergebnisse für andere sichtbar sein.

© Motivation Factor Institute 2018 | Christina Sullivan

Would you like to know more?

Motivation Factor in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation

In der modernen Welt bedeutet Management immer Änderungsmanagement. Dies macht es für Angestellte entscheidend, Ihre Beiträge mit einem Gespür für Unternehmertum und Verantwortlichkeit einzubringen. Für Manager ist es entscheidend zu wissen, wie das Potential der Angestellten geweckt werden kann. Dies ist der einzige Weg, um leistungsfähige Teams zusammenzustellen und Ergebnisse zu erzielen.

Die Motivation Factor Methode kann mit großem Effekt in Unternehmen mit Zielen zu folgenden Themen eingesetzt werden:

- Einbettung der Geschäftsstrategie, Ziele und Werte
- Umsetzung von organisatorischen Änderungen
- Realisierung oder Änderungsmanagement in der Praxis
- Team-Building und Teamoptimierung
- Entwicklungsprogramme für Führungskräfte und Angestellte

Ein Motivation Factor Programm strukturiert und zielt auf die Unternehmensentwicklungs- und Änderungsmanagementprozesse, hilft Führungskräften und Angestellten an gemeinsamen Zielen zu arbeiten, und erzeugt anhaltende Motivation und Commitment. Die Programmmodule bestehen aus Workshops und individuellen Dialogen, die sich auf ein vorgegebenes Ziel fokussieren, und machen den Prozess transparent und kontrollierbar für Angestellte, Führungskräfte und Teams. Jeder Teilnehmer erhält die Gelegenheit dazu, auszudrücken, was ihn/sie motiviert. Die Methode stellt ein solides, internes Commitment sicher – sofort und auch langfristig.

Motivation Factor für fortgeschrittene Benutzer

Motivation Factor bietet Zertifizierung, Coaching und Beratungsleistungen an. Lesen Sie mehr über die Angebote von Motivation Factor auf http://www.motivationfactor.com.

MOTIVATION FACTOR

Symbion Science Park
Fruebjergvej 3
DK – 2100 København Ø

T : +45 70 25 16 46
E : info@motivationfactor.com
I : www.motivationfactor.com