



MOTIVATION FACTOR

SURVEY PLUS

Sullivan LTD

2022-08-30 14:24

Indholdsfortegnelse

Overblik	3
Velkommen	4
Deklaration	5
Struktur	6
Indexering	7
Motivationskompetence	8
Intern Motivation	9
Strategisk forankring	10
Behov	11
Styrker	13
Hvad nu!	15
Vil vi videre?	16

Sullivan LTD – Executive Summary

På denne side finder du en sammenfatning af resultatet af **Motivation Factor Survey Plus**, og på de kommende sider går vi mere i dybden med rapportens omfattende indhold.

God fornøjelse!

Teamets Motivationstotal

Hvor motiveret er teamet generelt? (Vægtet gennemsnit af Motivationskompetence og Intern Motivation)



Teamets Motivationskompetence

Hvor godt er teamet til at motivere sig selv? (se side 8)



Teamets Interne Motivation

Hvor internt motiveret er teamet? (Se side 9)



Teamets Strategiske Forankring

Hvor godt associerer teamet sig til virksomhedens strategi? (Se side 10)



Spørgsmål med højest score

Spørgsmål som teamets medlemmer scorer højest på

1. Jeg føler mig respekteret for det arbejde, jeg gør
2. Mit arbejde værdsættes af min arbejdsplads
3. Mit arbejde værdsættes af mine kolleger
4. Jeg kender mine kollegers styrker, og hvordan de kan bruges
5. Mit arbejde værdsættes af min leder

Spørgsmål med lavest score

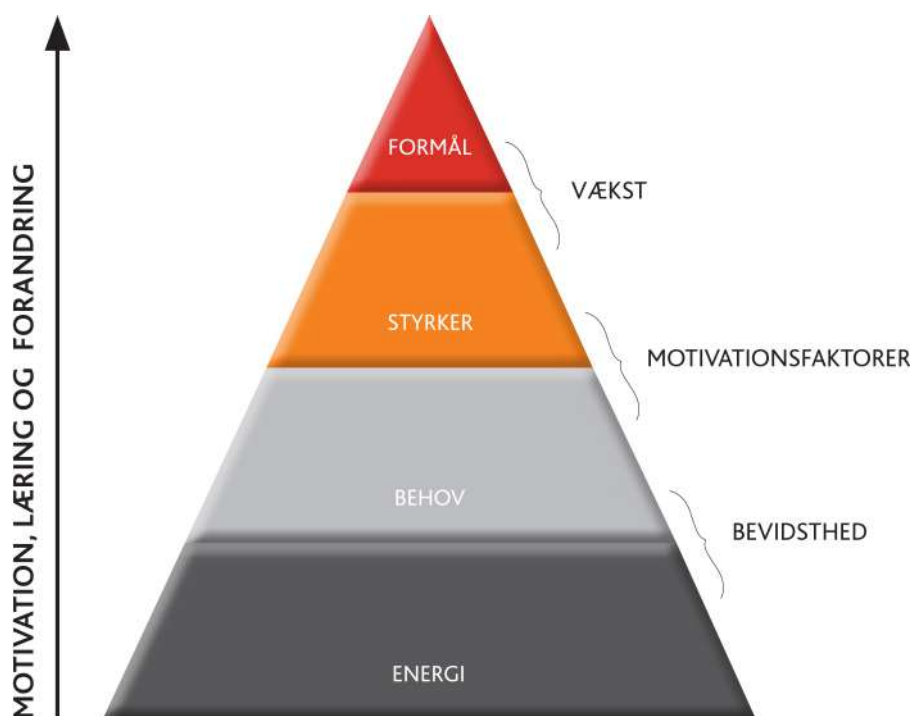
Spørgsmål som teamets medlemmer scorer lavest på

1. Jeg er sjældent frustreret over mit arbejde
2. Jeg føler, at mit arbejde giver mig energi
3. Jeg er inspireret af min arbejdsplads overordnede formål
4. Virksomhedens strategi motiverer mig
5. Jeg er sjældent frustreret over min arbejdsplads

Sullivan LTD

Denne rapport er resultatet af de konsoliderede data fra den gennemførte **Motivation Factor Survey Plus**. Rapporten giver indsigt i Teamets motivationsniveau, og kan danne grundlag for en drøftelse om, hvor der skal sættes ind for at udvikle og vedligeholde teamets motivation.

Motivation, lykke og effektivitet hænger uløseligt sammen. Når teamets motivation er høj, opleves en større lykkefølelse, en højere effektivitet, og fra nyere hjerneforskning ved vi, at motivation er en afspejling af den enkeltes evne til at tage hånd om hvert niveau i Motivationspyramiden©.



MOTIVATIONSPYRAMIDEN®

Motivationspyramiden

Motivationspyramiden skal forstås således, at den enkeltes evne til at holde sig motiveret, optage ny læring og håndtere forandring er proportionalt stigende med evnen til at håndtere hvert enkelt niveau i pyramiden.

Motivationspyramidens to nederste niveauer kædes til Motivationskompetencer og de to øverste til den Interne Motivation.

Et godt kendskab til Motivationspyramiden er helt essentielt for den individuelle og teamets udvikling, og for fremadrettet at arbejde fokuseret med motivationen.

God fornøjelse.

Motivation Factor Survey Plus

Før du læser rapporten, skal du være opmærksom på følgende punkter:

- Motivation Factor Survey Plus tager sit udgangspunkt i teammedlemmernes individuelle besvarelse af Motivation Factor Survey Plus
- Motivation Factor Survey Plus er ikke en personlighedstest i traditionel forstand
- Motivation Factor Survey Plus giver ikke svaret på, hvordan man reagerer i forskellige situationer, eller hvorvidt der er lederpotentiale eller ej
- Rapporten sætter ord og forklaring på, hvad der motiverer teamet, og hvordan de forskellige faktorer kommer i spil i hverdagen
- Rapporten fælder ikke dom over nogen. Det er op til ledelse og team i fællesskab at erkende, vurdere og udnytte fordelene og minimere ulemperne
- I hvilket omfang en bestemt faktor er en fordel eller en ulempe, afhænger af den sammenhæng, hvori den anvendes
- Det er op til ledelse og team i fællesskab at beslutte i hvilket omfang, rapporten skal have indflydelse på den fremtidige udvikling
- Alle sammenligningstal (benchmarking) er baseret på resultatdata fra alle, som hidtil har gennemført Motivation Factors testværktøjer.

Motivation Factor Survey Plus formål er at:

- Give feedback på teamets motivationsniveau - netop nu!
- Give inspiration til hvordan ledelse og team i fællesskab kan øge teamets Motivationskompetencer, Interne Motivation og Strategisk Forankring
- Identificere teamets signifikante Behov og Styrker (Motivationsfaktorer)
- Give inspiration til hvordan teamets Behov kan opfyldes og teamets Styrker bringes i spil

Alt i rapporten er baseret på teammedlemmernes individuelle besvarelser af Motivation Factor Survey Plus. Det kan være en god idé at reflektere ekstra over de dele af rapportens resultater, som er vanskeligst at genkende. Søg eventuelt feedback fra andre, som kender teamet. På den måde kan rapportens udsagn og resultater valideres en ekstra gang.

Højeste og laveste scorer

Spørgsmål teamet scorer henholdsvis "Højest" og "Lavest" på, er relativt i forhold til teamets samlede scoring af spørgsmålene.

- Tag for eksempel elite-højdespringeren, der i tre forsøg på at slå en rekord, springer henholdsvis 2,25, 2,26 og 2,27 m.
- Den laveste scorer på 2,25 gør ham ikke til en dårlig højdespringer, men det er hans laveste scorer relativt.
- Hvis alle teammedlemmer hypotetisk scorede max-point (5 ud af 5) på alle spørgsmål på nær et spørgsmål, som et teammedlem scorede 4 ud af 5 på, ville det spørgsmål være "Laveste score".
- Hvis alle teammedlemmer scorede max-point (5 ud af 5) på alle spørgsmål, vil det samlet set lavest validerede - og det samlet set højest validerede spørgsmål komme ud som henholdsvis "Laveste og Højeste scorer". Læs mere om validering [her](#).

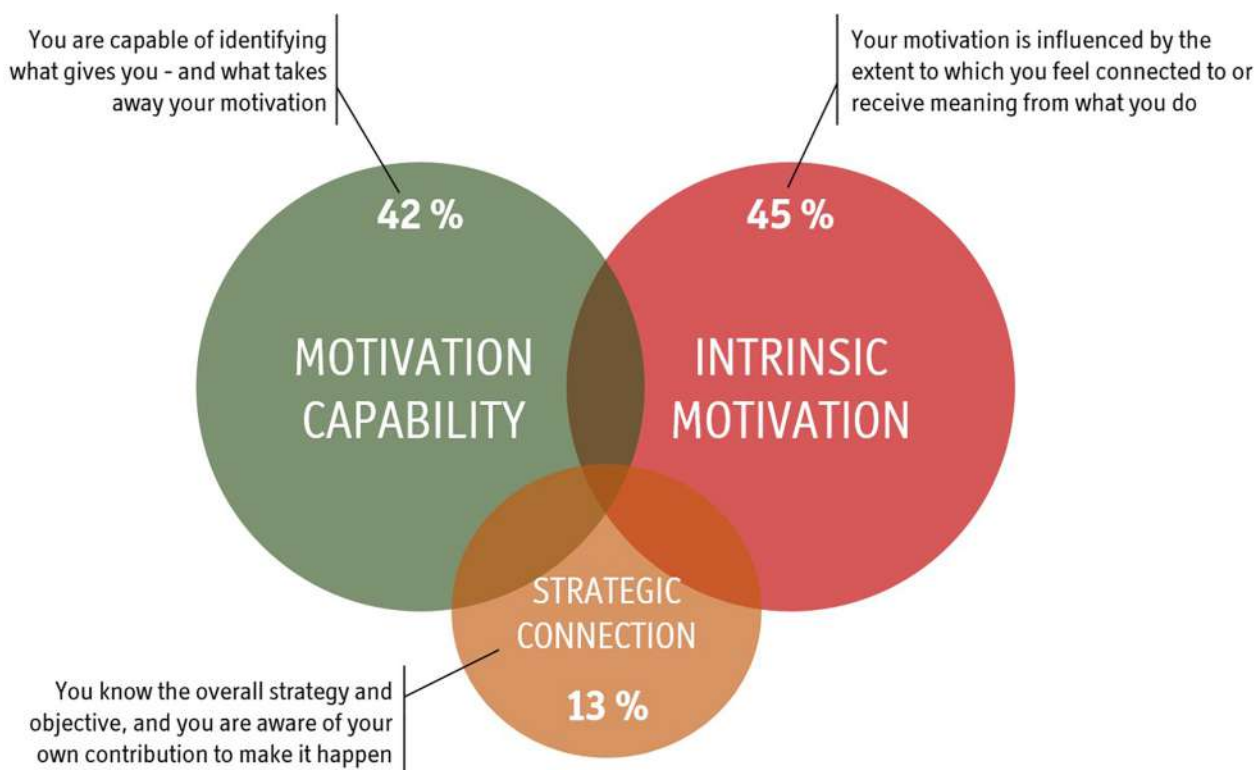
Rapporten

Motivation Factor Survey Plus er udviklet ud fra Motivation Factors gennemprøvede testværktøjer.

Motivation Factor Survey Plus måler:

Teamets Motivationskompetence, Interne Motivation og Strategisk forankring på en skala fra 1 til 100.

- Motivationskompetence-scoren afspejler, hvor godt teamet identificerer, hvad der skal til, og hvad der bør undgås for at blive, eller forblive højt motiveret.
- Den Interne Motivations-scoring afspejler, om teamet bruger sine styrker optimalt, og om teamet har følelsen af at bidrage til noget meningsfuldt.
- Strategisk forankring. Motivation Factor Survey Plus måler i hvor høj grad teamet er i stand til at associerer sig til virksomhedens strategi. Målingen baserer sig på 3 kernefaktorer: viden, holdning og adfærd.



Den traditionelle medarbejdertilfredshedsanalyse fokuserer på Ekstern Motivation. En analyse foretaget af Boston Research Group slår fast, at 55% af medarbejderens totale motivation knyttes til eksterne faktorer, mens de resterende 45% knyttes til Intern Motivation og Motivationskompetence. Motivation Factor Survey Plus måler Motivationskompetencen og den Interne Motivation.

Højest og lavest score

Motivation Factor Survey Plus identificerer hvilke af de 118 spørgsmål, som teamet har scoret højest og lavest på, og giver inspiration til hvordan scoren kan forbedres. Spørgsmål som teamet score henholdsvis "Højest" og "Lavest" på, er relativt i forhold til teamets samlede scoring af spørgsmålene. (Læs mere på side 5).

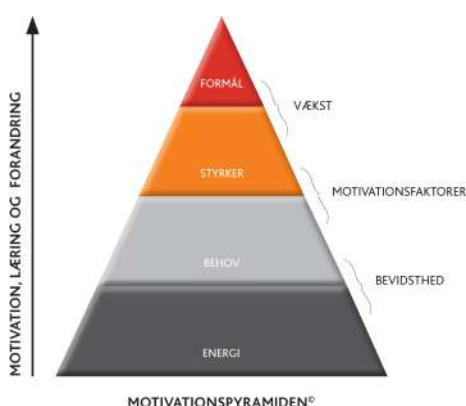
Behov og styrker

Motivation Factor Survey Plus sætter også ord på teamets signifikante behov og styrker (motivationsfaktorer), altså de behov og styrker der træder tydeligst frem i teamet. På side 12 og 14 præsenteres teamets "Behov-Cloud" og "Styrke-Cloud", samt en grafisk fremstilling af de ord, som knytter sig til teamets signifikante behov og styrker.

Intern Motivation og Motivationskompetence

Motivation Factor Survey Plus måler teamets samlede Interne Motivation og teamets samlede Motivationskompetence (evne til at holde sig motiveret). Ligesom Motivation Factors Metode, bygger Motivation Factor Survey Plus på anerkendte forskningsresultater og velkendte teorier

Nyere hjerneforskning peger på, at den enkeltes evne til at optage ny læring og at håndtere forandringer, er proportionalt stigende med, hvor godt hvert niveau i Motivationspyramiden håndteres. Motivationspyramiden er teoretisk og empirisk funderet i den positive og kognitive psykologi, anerkendte motivationsteorier og den seneste forskning indenfor neuropsykologien.



Den bagvedliggende tankegang i Motivationspyramiden er, at for at opnå vedvarende motivation skal man:

- Blive bevidst om og handle på de ting, som dræner en for energi
- Kende og tage ansvar for sine behov
- Bruge sine styrker
- Løfte sig fra at være måldrevet til at være formålsdrevet

Motivationspyramidens to nederste niveauer kædes til Motivationskompetencer og de to øverste til den Interne Motivation.

Motivation Factor Survey Plus score:

Scoringen er foretaget på en skala fra 1 – 100, og måler i hvor høj grad, teamet er i stand til at tage hånd om de to faktorer: Motivationskompetence og den Interne Motivation.

Gennemsnittet er beregnet på baggrund af tidligere brugere af Motivation Factor måleværktøjer, og justeres dynamisk.

Bemærk: Scoren er et øjebliksbillede - afhængig af teamets nuværende situation. Måske er teamet inde i en periode præget af omlægninger, nedskæringer eller andre forandringer? Det vil afspejles i scoren, at teamets motivationsfaktorer ikke bringes i spil lige nu. Scoringen er således ikke et udtryk for, hvordan teamet vil være motiveret i en ny situation.

	MOTIVATIONS- KOMPETENCE LAV	MOTIVATIONS- KOMPETENCE HØJ
INTERN MOTIVATION HØJ	<p>Denne score kan betyde at du er motiveret, produktiv og passioneret i dit arbejde.</p> <p>At du er motiveret i din nuværende situation, men ikke nødvendigvis motiveres af forandringer.</p> <p>Du kan lide at agere og løse problemerne når de opstår.</p> <p>Din motivation er til en vis grad styret af ydre omstændigheder.</p>	<p>Denne score kan betyde, at du trives, og føler at du har indflydelse på tingene.</p> <p>Du kan se formålet med det du laver, og du føler at du bidrager til helheden.</p> <p>Du er proaktiv og løsningsorienteret og har en høj tolerance for nye ideer.</p>
INTERN MOTIVATION LAV	<p>Denne score kan betyde at du er umotiveret og frustreret, og ikke rigtig kan sætte fingeren på hvorfor.</p> <p>Du føler måske ikke, at du har mulighed for at påvirke din situation, og du bliver let påvirket af udefrakommende faktorer.</p> <p>Din motivation er i høj grad præget af ydre omstændigheder.</p>	<p>Denne score kan betyde at du ikke bruger dine styrker optimalt.</p> <p>Du kan have svært ved at se hvordan du kan bidrage til helheden.</p> <p>Du føler at du har indflydelse på din egen situation, og er bevidst omkring hvad der giver dig motivation, og hvad der ikke gør.</p>

Teamets Motivationskompetence

Hvor godt er teamet til at motivere sig selv?



Denne score viser, i hvilken grad teamet er i stand til blive og forblive motiveret op imod sine mål. Sagt med andre ord: Evnen til at identificere og adressere, hvad der skal til, og hvad der bør undgås for at blive, eller forblive højt motiveret.

Scoren er et beregnet gennemsnit af teammedlemmernes individuelle Motivationskompetence.

Hvordan kan Motivationskompetencen forbedres?

Væk med energidrænerene

80% af hvad der dræner menneskers energi har at gøre med eksterne faktorer såsom andre folks adfærd, beslutninger truffet af andre, eller lignende begrænsninger. Desværre kontrollerer vi sjældent selv disse faktorer. Motivation, engagement og i sidste ende succes, hviler på teamets evne til at identificere energidrænerene, og til at se muligheder og foretage handlinger for at slippe af med dem.

Teamet kan spørge sig selv:

- Hvad dræner vores energi? (Fx manglende fremskridt, negative mennesker, overskredne deadlines)
- Hvad vil vi have i stedet for denne energidræner, og hvad ville det give os?
- Hvilke muligheder har vi for at opnå dette?
- Hvad vil vi gøre for at opnå dette?
- Hvornår?

VIGTIGT! – Teamet skal kun fokuseres på de muligheder, der er inden for indflydelse.

Behovene (Emotionelle triggere)

Evnen til at genkende og reagere på egne og andres behov er ikke kun vigtig for motivationen, den er også vigtig for at blive i stand til at forebygge stress. Jo større bevidsthed vi har om vores behov og behovenes indvirkning på vores adfærd, jo mere øges vores relationelle forståelse, og jo mindre påvirkes vi af andres adfærd.

Teamet kan spørge sig selv:

- Hvilken type adfærd bryder vi os ikke om?
- Hvordan truer denne adfærd vores behov, og hvordan kan vi undgå den?
- Hvordan kan vi blive bedre til at selv at få vores behov opfyldt?

Hvad opnås ved at arbejde med Motivationskompetencer?

- Mindre silotænkning
- Øget proaktivitet
- En mulighedsorienteret kultur
- Mere "ud-af-boxen-tænkning"
- Faldende fravær
- Bedre samarbejde
- Øget evne til selvmotivation

Teamets Interne Motivation

Hvor internt motiveret er teamet?



Det Interne Motivationsniveau fortæller i hvilken grad, teamet er internt motiveret. Intern motivation er drevet af hvor godt man føler sig forbundet til, eller finder indtil meningen i arbejdet, samt hvor god man er til at bringe sine styrker i spil.

Scoren er et beregnet gennemsnit af teammedlemmernes individuelle Interne Motivation.

Hvordan kan den Interne Motivation forbedres?

Optimer brugen af styrker

Evnen til at tilegne sig nye kompetencer og bevare motivationen afhænger af, hvor effektivt man udnytter sine styrker. Når man forstår værdien af at udnytte sine styrker, og bruge dem aktivt, vil resultatet være en større kapacitet og en højere grad af engagement.

Teamet kan spørge sig selv:

- Hvordan bruger vi vores styrker?
- Er der styrker, vi skal bruge mere af? – eller mindre af?
- Hvordan kan vi bruge vores styrker til at få mere af det, vi gerne vil?

Definer teamets formål

Nyeste hjerneforskning påviser, at når vi bidrager til noget, der er større end os selv (har et formål), udløses kroppens lykkehormon. De mål som giver os varig energi og motivation er dem, som er kædet til et overordnet formål. At kende vores formål gør det muligt for os at vælge den bedste kurs fremad og opnå stor tilfredshed, som et resultat af vores anstrengelser.

Teamet kan spørge sig selv:

- Hvad brænder vi for i relation til vores målsætninger?
- Hvad er det vi som team bidrager til ud over vores målsætning?

Eksempler på "Teamets formål"

- "Med kunden i centrum, kreativitet og nærvær, hjælper vi til at skabe vedvarende succes"
- "Vi bidrager til en vinderkultur, baseret på tillid og mod til at lykkes"
- "Med åbenhed og ærlighed bidrager vi til en transparent forretning, hvor service og innovation er højt på dagsordenen"

Hvad opnås ved at arbejde med teamets Interne Motivation?

- Øget arbejdsglæde
- Øget kreativitet
- Mere fokus
- Højere tilfredshed og engagement
- "Hvordan kan jeg bidrage kultur"
- Større fleksibilitet og lyst til at gøre en ekstra indsats

Teamets Strategiske Forankring

Hvor godt associerer teamet sig til virksomhedens strategi?



Den Strategiske Forankring fortæller i hvilken grad teamet kender, har forståelse for, og er i stand til at relatere sig til virksomhedens strategi og målsætninger. Målingen baserer sig på tre kernefaktorer: Viden, holdning og adfærd.

Scoren er et beregnet gennemsnit af teammedlemmernes individuelle besvarelser.

Hvordan den strategiske forankring forbedres?

For at forankre strategien er det helt essentielt at:

1. Alle kender strategien og ved hvordan målsætningerne er relateret til den
2. At strategien giver mening for den enkelte og teamet
3. At den enkelte og teamet er motiveret af strategien, og føler et ansvar for at føre den ud i livet



Modellen viser koblingen mellem den enkeltes og/ eller teamets energi, behov, styrker og formål op mod virksomhedens overordnede målsætning. Koblingen har afgørende betydning for såvel medarbejdernes/ teamets motivation som virksomhedens målopnåelse.

Teamet kan spørge sig selv:

- Hvordan sikrer vi, at strategien og målsætningerne bliver tilstrækkeligt godt kommunikeret?
- Hvordan sikrer vi, at alle har forstået, hvordan de skal bidrage?
- Hvordan sikrer vi, at alle kender deres rolle og bidrag til strategien?
- Kan teamets agilitet øges, så vi bliver bedre til at håndtere forandringer/ændringer i strategien?

Vores behov styrer vores adfærd

Motivation Factor Survey Plus måler de individuelle teammedlemmers behov, og finder efterfølgende frem til de fem behov, der er signifikante for teamet. Med andre ord identificerer rapporten overrepræsenterede behov blandt teamets medlemmer.

Når vores behov trues

Når vores behov trues, udløses hjernens stresshormoner. Det sker når:

- vi antager, at vi ikke vil få vores behov dækket
- vi tror, at nogen forhindrer os i at få vores behov dækket eller
- det viser sig, at vi har en mulighed for at få vores behov dækket, hvis vi kæmper for det

Som motivationsfaktorer er vores behov meget stærke. Ligesom de kan "trække os ned", kan de også "hive os op" og styre os mod vores mål.

Teamets evne til at genkende og respondere på egne og andres behov er ikke kun vigtig for motivationen. Den er også effektiv i forebyggelsen af stress.

Øjebliksbillede

Behov ændrer sig i løbet af livet, alt efter livs- og arbejdssituation, hvilket tydeligt vil kunne ses, hvis man vælger at køre en teamanalyse igen om fx 6 eller 12 måneder.

Teamets signifikante behov

Beregnet på baggrund af teammedlemmernes besvarelser af Motivation Factor Survey Plus

1) Respekt

Behovet for respekt kan betyde, at du er mest komfortabel i et miljø, hvor gensidig respekt er højt værdsat. Det kan være vigtigt for dig, at andre interesserer sig for din mening og indsats.

2) Ærlighed

Behovet for ærlighed kan betyde, at du føler dig tryk i en åben, loyal og ærlig atmosfære. Skjulte agendaer kan dræne dig for energi, og du vil gå langt for, at andre ikke opfatter dig som uærlig.

3) Balance

Behovet for balance kan betyde, at du stræber efter balance i alle livets aspekter. Det kan være balance i dit personlige og professionelle liv, men det kan også være balance i fx arbejdsopgaver eller ansættelsesforhold.

4) Blive hørt

Behovet for at blive hørt kan betyde, at du føler en naturlig trang til at sørge for, at du altid bliver indraget. Du får energi af at være den andre søger råd hos, og som spørges når din hjælp er påkrævet.

5) Frihed

Behovet for frihed kan betyde, at uafhængighed giver dig energi. Du har det bedst, når du har stor indflydelse på, hvordan du bruger din tid, og selv prioriterer og vælger dine opgaver.

Behov, Cloud

Teamets Top-5 Behov associeres her med en stribe værdiladede ord, grafisk placeret i nedenstående billede.

Brug grafikken som en inspiration, print den ud, hæng den på teamets opslagstavle, og studer den jævnlgt.



Vi har det godt, når vi bruger vores styrker

Motivation Factor Survey Plus måler de individuelle teammedlemmers styrker, og finder efterfølgende frem til de fem styrker, der er signifikante for teamet. Med andre ord identificerer rapporten overrepræsenterede styrker blandt teamets medlemmer.

5 ting vi skal vide om styrker

- **Alle har styrker**

Vores styrker defineres af, hvor vi har den stærkeste samling af forbindelser i hjernen. Hver gang vi gør en ting igen og igen, bliver forbindelserne i hjernen stærkere

- **Vi har det godt, når vi bruger vores styrker**

Når vi bruger vores styrker udløses hjernens produktion af lykkehormoner

- **Vi kan bruge vores styrker til at lære mere effektivt**

Hjernen søger altid den hurtigste vej til ny viden og nye kompetencer. Vi kan opbygge nye kompetencer mere effektivt og med større selvtillid, når vi trækker på vores eksisterende styrker

- **Vi bør fokusere på vores styrker**

Nyeste forskning støtter tanken om, at fokus på vores styrker er langt mere effektivt end fokus på vores svagheder

- **Vi kan over-bruge vores styrker**

Vi kan nemt komme til at over-bruge vores styrker, så de i stedet bliver vores svagheder. Hvis vi fx har styrken: "At mestre" bliver vi sikkert nemt for detaljeorienterede, og har vi styrken; "Igangsætte", er vi måske tilbøjelig til at sætte for mange skibe i søen

Teamets signifikante Styrker

Beregnet på baggrund af teammedlemmernes besvarelser af Motivation Factor Survey Plus

1) Netværke

Styrken: Netværke kan betyde, at du elsker at skabe nye kontakter og opbygge nye relationer. Det er gennem dit forhold til andre, du skaber resultater.

2) Bidrage

Styrken: Bidrage kan betyde, at du elsker at hjælpe og støtte andre. Du kan føle at andres velbefindende er dit ansvar.

3) Formidle

Styrken: Formidle kan betyde, at du altid søger at kommunikere information grundigt og nøjagtigt. At formidle handler ikke kun om at undervise, men også om skriftlig og mundtlig kommunikation til kolleger, kunder, etc.

4) Opdage

Styrken: Opdage kan betyde, at du altid er på udkig efter nye ting, der ikke har været set før. Du kan lide at udforske, undersøge og du er konstant nysgerrig efter nye koncepter og forretningsmuligheder.

5) Kreativitet

Styrken: Kreativitet kan betyde, at du altid er på udkig efter det "nye". Det fascinerer dig at skabe noget nyt, uanset om det er et nyt produkt eller en ny måde at gøre tingene på.

Styrker, Cloud

Teamets Top-5 Styrker associeres her med en stribe værdiladede ord, grafisk placeret i nedenstående billede.

Brug grafikken som en inspiration, print den ud, hæng den på teamets opslagstavlen, og studer den jævnligt.



Hvad nu?

Motivation Factor Survey Plus har nu målt og vejet motivationsniveauet i dit team, og måske har du fået øje på noget der bør forbedres, eller noget der fremover bør fokuseres mere eller mindre på.

Med udgangspunkt i analysens resultat tilbyder Motivation Factor en bred vifte af løsninger, der kan bidrage til at styrke og fastholde teamets motivation. Vores løsninger er modulopbyggede, og kan altid skræddersys til dit teams situation, størrelse og ambitioner.

MOTIVATION FACTOR

TEAM WORKSHOP

En oplagt måde at komme videre på er at afholde en Survey Plus halvdagsworkshop. Vi gennemfører workshoppen på baggrund af resultatet fra Motivation Factor Survey Plus. Agendaen for halvdagsworkshoppen vil typisk være:

Motivation indledning

- Interaktivt indlæg om Motivation og nyere hjerneforskning
- Målet er at skabe forståelse for mekanismerne i Motivations Pyramiden

Teamresultatet

- Introduktion til og præsentation af Motivation Factor Team Analysen
- Målet er at skabe en dialog omkring resultaterne. Hvad kan vi ikke genkende til? Hvad er bemærkelsesværdigt? Etc.

Arbejde med teamresultatet

- Workshop hvor der arbejdes med de spørgsmål der score højest og lavest i form af workshops hvor der bliver diskuteret hvordan højeste/laveste påvirker resultaterne og det teamet gerne vil opnå
- Målet er at få identificeret det som understøtter, og det som står i vejen for teamets performance. Samt få sat handlinger og deadlines på hvad vi kan gøre

Workshoppen kan udvides til en hel dag, hvor vi også arbejder med behov og styrker i motivationens tegn. Kontakt os for pris og yderligere information.

Kommentarer?

Vil du videre? Har du kommentarer, spørgsmål, ris eller ros? Send os en [e-mail](#), så vender vi hurtigt tilbage.

Vil du videre?

Motivation Factor i din virksomhed

I dag er al ledelse forandringsledelse. Derfor er det blandt andet blevet afgørende, at den enkelte medarbejder bidrager med ejerskab og ansvar, og at ledelsen formår at vække virksomhedens samlede potentiale. Kun ad den vej er det muligt at skabe kraftfulde teams og resultater.

Motivation Factor Metoden kan med stor effekt anvendes i virksomheder, der ønsker at arbejde målrettet med:

- Forankring af forretningsstrategi, mål og værdier
- Gennemførelse af organisatoriske ændringer
- Realisering af forandringsledelse i praksis
- Teambuilding og teamoptimering
- Leder- og medarbejderudviklingsforløb

Et Motivation Factor forløb strukturerer og målretter virksomhedens udviklings og forandringsprocesser, får ledere og medarbejdere til at samarbejde om et fælles mål og skaber varig motivation og engagement. Forløbet er modulopbygget og består af workshops og individuelle samtaler, som stiller skarpt på målet og gør processen langt mere gennemsigtig og håndterbar for såvel medarbejdere, ledere og teams. Alle deltagere får sat ord på det, der motiverer den enkelte, og fremgangsmåden sikrer en solid intern forankring – øjeblikkeligt og over tid.

Motivation Factor for viderekommende

Motivation Factor tilbyder certificeringsuddannelser, coaching og konsulenttydelser. Læs mere om Motivation Factors muligheder på <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

Survey Plus - Ekstra spørgsmål

Nedenfor finder du respondenternes score på dine ekstra Survey Plus spørgsmål - på en skala fra 1 - 5. 1 = "Jeg er ikke enig" 5 = "Jeg er enig"