



MOTIVATION FACTOR

SURVEY PLUS

Sullivan LTD

2022-08-30 14:24

Inhoudsopgave

Overzicht	3
Welkom	4
Verklaring	5
Structuur	6
Indexering	7
Motivatiewaardigheid	8
Intrinsieke motivatie	9
Strategische verbondenheid	10
Behoeften	11
Talenten	13
Wat nu?	15
Wil je verdergaan?	16

Sullivan LTD – Management Samenvatting

Op deze pagina vind je de samenvatting van de **Motivation Factor Survey Plus** uitkomsten. Op de volgende pagina's gaan we dieper in op de inhoud van het rapport.

Veel plezier

Algemene motivatie team

Hoe gemotiveerd is het team over het algemeen? (Gewogen gemiddelde van motivatievaardigheid en interne motivatie)



Motivatiewaardigheid team

Hoe goed motiveert het team zichzelf? (see page 8)



Intrinsieke motivatie van het team

In welke mate is het team intrinsiek gemotiveerd? (Zie pagina 9)



Strategische verbondenheid van het team

In welke mate voelt het team zich verbonden met de organisatiestrategie? (Zie pagina 10)



Hoogst scorende vragen

Vragen waarop de teamleden het hoogste scoren

1. Ik voel me gerespecteerd voor het werk dat ik doe
2. Mijn werk wordt op waarde geschat door mijn bedrijf of business
3. Mijn werk wordt op waarde geschat door mijn collega's of partners
4. Ik ken de sterktes van mijn collega's en weet hoe ik die sterktes naar een hoger niveau kan brengen
5. Mijn werk wordt gewaardeerd door mijn manager

Laagst scorende vragen

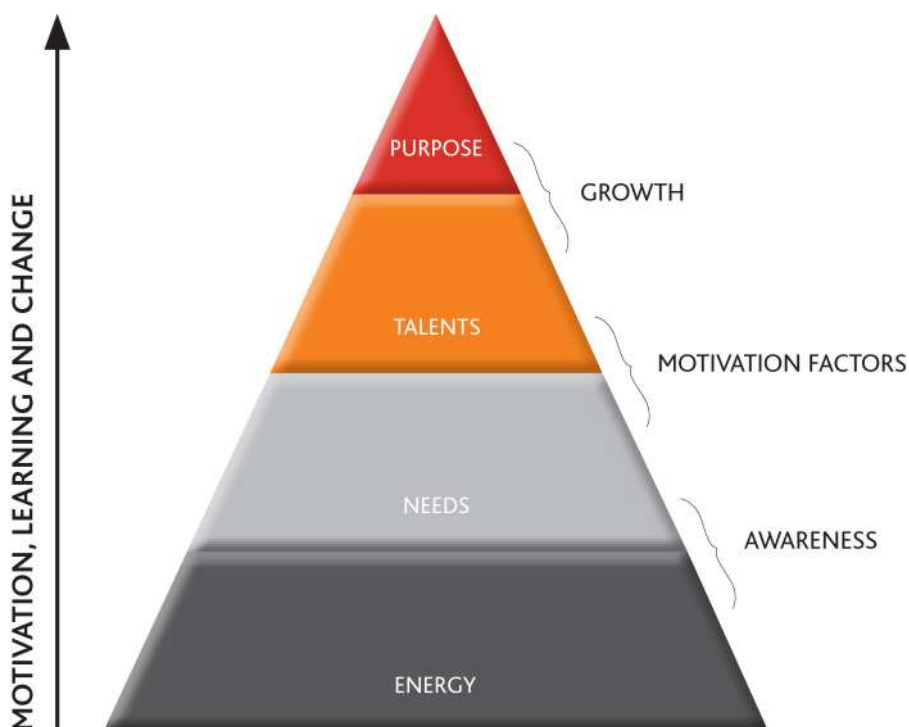
Vragen waarop de teamleden het laagste scoren

1. Ik ben zelden gefrustreerd door mijn werk
2. Ik krijg energie door mijn werk
3. Ik ben geïnspireerd door het grotere doel van mijn bedrijf.
4. Ik ben gemotiveerd door de strategie van mijn bedrijf of business
5. Ik ervaar zelden frustraties over mijn bedrijf of business.

Sullivan LTD

Dit rapport is het resultaat van de samengevoegde data uit de ingevulde Survey Plus. Het rapport geeft inzicht in het motivatieniveau van het team en kan de basis vormen voor een gesprek over welke inspanningen nodig zijn om de teammotivatie te ontwikkelen en te behouden.

Motivatie, tevredenheid en effectiviteit zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als de teammotivatie hoog is, leidt dat tot een hoger niveau van tevredenheid en effectiviteit. Hersenonderzoek leert ons dat motivatie een weerspiegeling is van de vaardigheid van een individu om met elk niveau van de Hierarchy of Motivation© om te gaan.



HIERARCHY OF MOTIVATION©

Hiërarchie of Motivation

De hiërarchie of Motivation definieert hoe iemand gemotiveerd kan blijven, nieuwe dingen kan leren en met verandering kan omgaan afhankelijk van de mate waarin iemand ieder afzonderlijk level in de pyramide beheerst.

De twee laagste niveaus van de hiërarchie of motivation zijn verbonden met Motivatievaardigheid en de twee hoogste met Intrinsieke Motivatie.

Gedegen kennis van de hiërarchie of Motivation is essentieel voor de ontwikkeling van een individu en teams en zeker ook voor de ondersteuning van verdere Motivatie ontwikkeling naar de toekomst toe.

Veel leesplezier

Motivation Factor Survey Plus

Bekijk de volgende punten voordat je het rapport leest:

- Motivation Factor Survey Plus is gebaseerd op de antwoorden van de teamleden in de Motivation Factor Survey Plus
- Motivation Factor Survey Plus is geen persoonlijkheidstest
- Motivation Factor Survey Plus maakt niet duidelijk hoe je zou reageren in bepaalde omstandigheden en ook niet of je leiderschapspotentieel hebt
- Het rapport geeft in woorden weer en legt uit wat het team motiveert en hoe de verschillende factoren meespelen in het dagelijkse leven
- Het rapport beoordeelt niemand. Het is aan het management en het team om samen de voordelen te erkennen, evalueren en gebruiken en de nadelen te beperken
- In welke mate een factor een voor- of nadeel is, hangt af van de context waarin het wordt gebruikt
- Het is aan het management en het team om samen te beslissen in hoeverre het rapport de toekomstige ontwikkeling moet beïnvloeden.
- Alle ijkcijfers (benchmarking) zijn gebaseerd op data van al diegenen die tot dusver de Motivation Factor tests hebben ingevuld.

Het doel van de Motivation Factor Survey Plus is:

- feedback te geven over teammotivatie - op dit moment!
- inspiratie te geven voor de manier waarop het management en het team kunnen samenwerken om de motivatievaardigheid, intrinsieke motivatie en strategische verbondenheid van het team te vergroten
- de belangrijke behoeften en talenten van het team te identificeren (motivatiefactoren)
- inspiratie te geven voor de manier waarop de behoeften van het team kunnen vervuld worden en talenten naar voren gebracht kunnen worden

Alles in het rapport is gebaseerd op de individuele antwoorden van de teamleden in de Motivation Factor Survey Plus. Het kan een goed idee zijn om verder in te gaan op die resultaten van het rapport die je het moeilijkst herkent. Je kunt feedback vragen aan anderen die het team kennen. Zo kunnen de verklaringen en resultaten van het rapport verder worden gevalideerd.

Hoogste en laagste scores

De vragen waarop het team, respectievelijk, het "hoogste" en "laagste" scoort, zijn relatief tegenover de totale score van de vragen.

- Neem bijvoorbeeld een elite hoogspringer die bij drie recordpogingen respectievelijk 2,25, 2,26 en 2,27 meter springt.
- De laagste score van 2,25 maakt van hem geen slechte springer, maar relatief gezien is dat zijn laagste score.
- Hypothetisch gesproken, als alle teamleden de maximumscore behaalden (5 op 5) op alle vragen, behalve één waarop iemand 4 op 5 haalde, dan zou die vraag de "laagste score" zijn.
- Als alle teamleden het maximum behaalden (5 op 5) op alle vragen, dan zou de algemeen laagste genoteerde en de algemeen hoogst genoteerde vraag respectievelijk worden weergegeven als "laagste en hoogste score", Lees meer over toekenning van scores op [here](#).

Rapport

Motivation Factor Survey Plus werd ontwikkeld op basis van ervaringen uit geteste assessment tools van Motivation Factor:

Motivation Factor Survey Plus meet:

Motivatievaardigheid, Intrinsieke motivatie en Strategische verbondenheid van het team op een schaal van 1 tot 100.

- De motivatievaardigheidsscore geeft weer hoe goed het team weet wat nodig is en wat vermeden moet worden om gemotiveerd te worden of te blijven.
- De interne motivatiescore geeft weer of het team zijn talenten optimaal gebruikt en of het team denkt bij te dragen aan iets zinvols.
- Strategische verbondenheid. Motivation Factor Survey Plus meet in welke mate het team zich kan vinden in de bedrijfsstrategie. De meting is gebaseerd op drie kernelementen. kennis, houding en gedrag



De klassieke tevredenheidsanalyse bij werknemers concentreert zich op externe motivatie. In een studie van de Boston Research Group wordt geconcludeerd dat 55% van de hele werknemersmotivatie te maken heeft met externe factoren, terwijl de overige 45% afhangt van intrinsieke motivatie en motivatievaardigheid. Motivation Factor Survey Plus meet de motivatievaardigheid en de intrinsieke motivatie.

Hoogste en laagste score

Motivation Factor Survey Plus identificeert welke van de 118 vragen de hoogste en laagste score kregen in het team en geeft ideeën om de score te verbeteren. De vragen waarom het team het "hoogste" en "laagste" scoort, zijn relatief tegenover de totaalscore van het team. (Lees meer op pagina 5.)

Behoeften en talenten

Motivation Factor Survey Plus zet ook de belangrijke behoeften en talenten van het team om in woorden (motivatiefactoren), bijvoorbeeld behoeften en talenten die het meest evident zijn voor het team. Op pagina 12 en 14 worden de "behoeftecloud" en "talentencloud" van het team beschreven, evenals een grafische illustratie van woorden die essentiële behoeften en talenten van het team weergeven.

Interne motivatie en motivatievaardigheid

Motivation Factor Survey Plus meet de totale intrinsieke motivatie van het team (hoe intrinsiek gemotiveerd zijn we?), de motivatievaardigheid (onze bekwaamheid om ons zelf te motiveren) en de strategische verbondenheid (hoe verhouden we ons tot de strategie?). Net zoals de methodologie van Motivation Factor is Motivation Factor Survey Plus gebaseerd op erkende onderzoeksresultaten en bekende theorieën.

Uit recent hersenonderzoek blijkt dat de vaardigheid van iemand om nieuwe dingen op te nemen en om te kunnen gaan met veranderingen proportioneel verhoogt met hoe met elk niveau van de hiërarchie van motivatie wordt omgegaan. De theoretische en empirische basis van de hiërarchie van motivatie komt voort uit positieve en cognitieve psychologie, erkende motivatietheorieën en recent neuropsychologisch onderzoek.



Het is de onderliggende filosofie van de hiërarchie van motivatie dat om de motivatie te kunnen behouden je:

- je bewust moet zijn van en werken aan de dingen die je energie wegnemen
- de verantwoordelijkheid moet kennen en nemen betreffende je behoeften
- je talenten moet gebruiken
- van gewoon doelgericht naar doelgericht met een beweegreden moet gaan

De twee laagste niveaus van de hiërarchie van motivatie zijn verbonden met motivatievaardigheid en de twee hoogste met intrinsieke motivatie.

Motivation Factor Survey Plus score:

Scoretoekenning gebeurt op een schaal van 1 tot 100 en geeft weer in hoeverre een team bekwaam is om twee factoren aan te pakken: motivatievaardigheid en intrinsieke motivatie.

Het gemiddelde werd berekend op basis van de data van voorgaande gebruikers van de meetinstrumenten van Motivation Factor en wordt dynamisch aangepast.

Opmerking: de score is een momentopname, afhankelijk van de huidige situatie van het team. Misschien zit het team in een fase van herstructurering, inkrimping of andere veranderingen? Het wordt in de score weerspiegeld als niet alle motivatiefactoren nu worden opgenomen. De score is daarom niet indicatief voor de motivatie van het team in een nieuwe situatie.

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

Motivatiewaardigheid van het team

Hoe goed motiveert het team zichzelf?



Deze score geeft aan in welke mate het team zich blijvend kan motiveren voor zijn doelstellingen. Met andere woorden de bekwaamheid om te weten wat nodig is en vermeden moet worden en hoe daarmee om te gaan om heel gemotiveerd te worden of te blijven.

De score is een berekend gemiddelde van de individuele motivatiewaardigheid van de teamleden.

Hoe kan de motivatiewaardigheid verbeterd worden?

Vermijd datgene wat je energie wegneemt

80% van wat de energie van mensen wegneemt heeft te maken met externe factoren, zoals het gedrag van anderen, beslissingen van anderen of soortgelijke beperkingen. Helaas hebben we die factoren zelden in de hand. Motivatie, betrokkenheid en uiteindelijk succes hangen af van de bekwaamheid van het team om datgene wat de energie wegneemt te identificeren, mogelijkheden te zien en actie te ondernemen om die zaken weg te werken.

Het team kan zichzelf de vraag stellen:

- Wat neemt onze energie weg? (Bijvoorbeeld weinig vooruitgang, negatieve mensen, gemiste deadlines)
- Wat willen we in plaats hiervan en wat zou het ons opbrengen?
- Welke opties hebben we om dat te bereiken?
- Wat gaan we doen om het te bereiken?
- Wanneer?

BELANGRIJK! – Het team moet zich alleen concentreren op opties waarover het controle heeft.

Behoeften (emotionele triggers)

De vaardigheid om je eigen behoeften en die van anderen te herkennen en hierop te reageren is niet alleen essentieel voor motivatie, maar ook een belangrijke manier om stress te vermijden. Hoe meer we ons bewust zijn van onze behoeften en hun effect op ons gedrag, hoe beter ons relationeel begrip zal zijn en hoe minder we worden beïnvloed door het gedrag van anderen.

Het team kan zichzelf de vraag stellen:

- Welk soort gedrag hebben we niet graag?
- Hoe bedreigt dat gedrag onze behoeften en hoe kunnen we het vermijden.
- Hoe worden we beter in het vervullen van onze behoeften?

Wat bereiken we door motivatiewaardigheid toe te passen?

- Minder hokjesmentaliteit
- Meer proactiviteit
- Cultuur waarbij meer in mogelijkheden wordt gedacht
- Meer "out of the box" denken
- Lager ziekteverzuim
- Betere samenwerking
- Verhoogde zelfmotivatie

Intrinsieke motivatie van het team

In welke mate is het team intrinsiek gemotiveerd?



Het niveau van intrinsieke motivatie geeft aan in hoeverre het team intrinsiek gemotiveerd is. Intrinsieke motivatie ontstaat door de mate waarop iemand zich verbonden voelt met of zin vindt in zijn of haar werk, evenals hoe goed hij of zij de eigen talenten kan gebruiken.

De score is een berekend gemiddelde van de individuele intrinsieke motivatie van de teamleden .

Hoe kan intrinsieke motivatie verbeterd worden?

Optimaliseer het gebruik van talenten

De kunst om nieuwe vaardigheden aan te leren en gemotiveerd te blijven hangt af van de mate waarop je je talenten gebruikt. Zodra je de waarde van je talenten kent en ze actief gebruikt, zul je meer vaardigheid en betrokkenheid ervaren.

Het team kan zich de vraag stellen:

- Hoe gebruiken we onze talenten?
- Wat willen we in plaats van datgene wat onze energie wegneemt en wat brengt het ons?
- Hoe kunnen we onze talenten inzetten om meer te krijgen van wat we daadwerkelijk willen?

Definieer de beweegredenen van het team

Onze vaardigheid om gemotiveerd te blijven ten opzichte van onze doelstellingen hangt af van twee belangrijke factoren:

1. We moeten er gepassioneerd over zijn
2. Ze moeten verbonden zijn met een hoger doel

Als je de passies en beweegredenen van het team kent, stelt dit je in staat vooruitgang te boeken en door gezamenlijke inspanning tevredenheid binnen het team te realiseren.

Het team kan zich de vraag stellen:

- Waarover zijn we gepassioneerd in onze doelstellingen?
- Waaraan draagt ons team nog bij naast de doelstellingen?

Voorbeelden van "gerichte teamdoelstellingen"

- "Via klantgerichtheid, creativiteit en aanwezigheid helpen we blijvend succes te genereren"
- "We dragen bij aan een resultaatgerichte cultuur, gebaseerd op vertrouwen en het lef om succesvol te zijn"
- "Met openheid en eerlijkheid dragen we bij aan een transparante bedrijfsvoering waarin dienstverlening en innovatie voorop staan"

Wat bereiken we door te werken aan de intrinsieke motivatie van het team?

- Meer werktevredenheid
- Verhoogde creativiteit
- Meer focus
- Meer tevredenheid en betrokkenheid
- "Hoe kan ik bijdragen"-cultuur
- Meer flexibiliteit en wil om net die extra stap te zetten

Strategische verbondenheid van het team

Hoe goed is het team verbonden met de bedrijfsstrategie?



De strategische verbondenheid geeft aan in welke mate het team de bedrijfsstrategie en -doelstellingen kent en begrijpt en zich ermee kan vereenzelvigen. De berekening gebeurt op basis van drie sleutelfactoren: kennis, houding en gedrag.

De score is een berekend gemiddelde van de individuele antwoorden van de teamleden.

Hoe kun je de strategische verbondenheid verbeteren?

Om de strategie te verankeren, is het belangrijk dat:

1. iedereen de strategie kent en weet hoe de doelstellingen ermee verbonden zijn
2. de strategie logisch is voor de individuen en het team
3. de individuen en het team gemotiveerd zijn door de strategie en zich verantwoordelijk voelen voor de uitvoering ervan



Het model toont de verbondenheid tussen de energie, de behoeften, de talenten en het doel van het individu en/of team én de algemene bedrijfsdoelstellingen. De koppeling is essentieel voor motivatie van werknemer/team, evenals voor de realisatie van de bedrijfsdoelstellingen.

Het team kan zichzelf de vragen stellen:

- Hoe garanderen we dat strategie en doelstellingen voldoende gecommuniceerd worden?
- Hoe garanderen we dat iedereen weet hoe bij te dragen?
- Hoe garanderen we dat iedereen zijn of haar rol en bijdrage aan de strategie kent?
- Kan de teamflexibiliteit worden vergroot, zodat we beter worden in het omgaan met veranderings/strategieherzieningen?

Je behoeften sturen je gedrag

Motivation Factor Survey Plus meet de behoeften van de individuele teamleden en identificeert vervolgens de vijf behoeften die belangrijk zijn voor het team. Met andere woorden, het rapport identificeert behoeftes die bij meerdere teamleden voorkomen.

Wanneer onze behoeften bedreigd worden

Wanneer onze behoeften bedreigd worden, geven de hersenen stresshormonen vrij. Dat gebeurt als:

- we vinden dat onze persoonlijke behoeften niet worden vervuld
- we denken dat iemand verhindert dat we onze persoonlijke behoeften kunnen vervullen, of
- het blijkt dat we onze behoeften kunnen vervullen, maar we ervoor zullen moeten vechten

Onze behoeften zijn sterk aanwezig. Behoeften kunnen ons demotiveren maar ons ook motiveren om onze doelstellingen te realiseren.

De vaardigheid van het team om zijn eigen behoeften maar ook die van anderen te (h)erkennen en hierop te reageren is niet alleen belangrijk voor motivatie, het helpt om stress te vermijden.

Snapshot

Behoeften veranderen tijdens het leven, afhankelijk van het werk en de levensomstandigheden. Dat wordt duidelijk als je binnen een half jaar of een jaar nog eens een teamanalyse doet.

Belangrijke behoeften van het team

Bepaald op basis van de antwoorden van de teamleden in de Motivation Factor Survey Plus

1) Respect

De behoefte aan respect kan betekenen dat je je het prettigst voelt in een omgeving waarin wederzijds respect wordt gewaardeerd. Het is belangrijk voor je dat anderen respect voor je mening en bijdragen hebben en je hebt er wellicht een sterke afkeer van dat je niet meetelt of ondergewaardeerd wordt.

2) Eerlijkheid

De behoefte aan eerlijkheid kan betekenen dat je je comfortabel voelt in een open, loyale en eerlijke omgeving. Oneerlijkheid daarentegen kost je energie en je hebt een afkeer van gedragingen zoals liegen, het verdoezelen van de waarheid of onoprecht zijn.

3) Balans

De behoefte aan balans kan betekenen dat je in veel situaties naar gelijkwaardigheid zoekt. Het kan om balans gaan in je persoonlijke of professionele leven, maar ook in werkopdrachten, gesprekken of relaties. Je voelt je niet comfortabel in situaties waarin er geen evenwichtige aandacht wordt gegeven.

4) Gehoord worden

De behoefte om gehoord te worden kan betekenen dat je een natuurlijke drang voelt om bij te dragen met je gedachten, ideeën en meningen en je bent misschien graag iemand die om advies wordt gevraagd. Je kunt je gefrustreerd voelen als anderen niet luisteren of als je geen gelegenheid krijgt om je gedachten te uiten.

5) Vrijheid

De behoefte aan vrijheid kan betekenen dat onafhankelijkheid je energie geeft. Je voelt je wellicht het meest comfortabel wanneer je een hoge mate van invloed hebt op je tijdsindeling en op de taken waaraan je wilt werken. Je voelt je beperkt door regels en begrenzingen.

Behoeften, cloud

De top 5 behoeften van het team zijn verbonden met een reeks relevante woorden, die in onderstaande afbeelding grafisch geordend worden weergegeven.

Gebruik de cloud ter inspiratie, druk hem af, hang hem zichtbaar op voor het team en bestudeer hem regelmatig.



We voelen ons goed als we onze talenten gebruiken

Motivation Factor Survey Plus meet de talenten van de individuele teamleden en identificeert vervolgens de vijf talenten die belangrijk zijn voor het team. Met andere woorden, het rapport identificeert talenten die bij meerdere teamleden voorkomen.

5 dingen die we moeten weten over talenten

- **Iedereen heeft talenten**

Onze talenten worden gedefinieerd als onze hersensynapsen het sterkst zijn. Telkens als we iets herhalen, worden onze hersensynapsen sterker.

- **We voelen ons goed als we onze talenten gebruiken**

Door onze talenten te gebruiken produceren onze hersenen endorfines.

- **We kunnen onze talenten gebruiken om efficiënter te leren.**

De hersenen zoeken altijd de snelste weg om nieuwe kennis te verwerven en nieuwe vaardigheden aan te leren. We kunnen nieuwe vaardigheden efficiënter en met meer vertrouwen aanleren als we uitgaan van onze aanwezige talenten.

- **We moeten ons op onze talenten focussen.** Recent onderzoek ondersteunt de idee dat zich focussen op de eigen talenten een veel betere strategie is dan zich te concentreren op de eigen zwaktes

- **We kunnen onze talenten te veel gebruiken.** We kunnen onze talenten te veel gebruiken tot het punt waarop ze een potentiële zwakte worden. Als we bijvoorbeeld een talent hebben om iets te beheersen, kunnen we te detailgericht zijn, of als we een talent hebben om iets te initiëren, hebben we de neiging met te veel projecten tegelijk te beginnen.

Belangrijke teamtalenten

Berekend op basis van de antwoorden van de teamleden in de Motivation Factor Survey Plus

1) Verbinden

Het talent om te verbinden kan betekenen dat je graag nieuwe contacten maakt en nieuwe relaties opbouwt. Het is door je relaties met anderen dat je resultaten realiseert.

2) Bijdragen

Het talent om bij te dragen kan betekenen dat je anderen graag helpt en ondersteunt. Je kunt je verplicht voelen om bij te dragen aan het welzijn van anderen of aan een doel.

3) Communiceren

Het talent om te communiceren kan betekenen dat je van nature weet hoe je informatie moet overbrengen, hetzij door te leren, schrijven of spreken. Misschien gaat het vinden van de juiste woorden je gemakkelijk af of weet je gewoon wat de beste manier is om een boodschap over te brengen.

4) Ontdekken

Het talent om te ontdekken kan betekenen dat je graag nooit eerder geziene dingen ontdekt of dat je nieuwsgierig bent naar nieuwe concepten en mogelijkheden. Vooral onderzoek en informatie 'achter de schermen' kan erg aantrekkelijk zijn.

5) Creativiteit

Het talent voor creativiteit kan betekenen dat je graag dingen anders bekijkt, mogelijkheden ontdekt en op zoek gaat naar het "nieuwe". Iets uit niets realiseren, hetzij een nieuw product of een nieuwe werkwijze, fascineert je waarschijnlijk.

Talentencloud

De top 5 talenten van het team zijn verbonden met een reeks waardevolle woorden, die in onderstaande afbeelding grafisch geordend worden weergegeven.

Gebruik de cloud ter inspiratie, druk hem af, hang hem op het informatiebord van het team en bestudeer hem regelmatig.



Het vervolg?

Motivation Factor Survey Plus heeft nu het motivatiegehalte van je team gemeten en gewogen, misschien valt je iets op dat kan worden verbeterd of iets waarop jij je in meer of minder mate wil focussen naar de toekomst toe.

Gebaseerd op de resultaten van het onderzoek, biedt Motivation Factor een breed spectrum van oplossingen die kunnen bijdragen aan het versterken en behouden van de teammotivatie. Onze oplossingen zijn modulair en kunnen op maat worden gemaakt afhankelijk van de situatie, de grootte en de ambitie van jou en je team.

MOTIVATION FACTOR

TEAM WORKSHOP

Een logische wijze om verder te gaan is een Survey Plus workshop van een halve dag te organiseren. De workshop wordt vormgegeven op basis van de uitkomsten van de Motivation Factor Survey Plus. Het programma van een halfdaagse workshop bestaat doorgaans uit:

Introductie over Motivation

- Een Interactieve presentatie over motivatie en recent hersenonderzoek
- Het doel is inzicht te creëren in de werking van de Hiërarchie van Motivatie.

Teamresultaat

- Introductie en presentatie van de Motivation Factor Survey Plus
- Het doel is een dialoog over de resultaten aan te gaan; wat is herkenbaar, wat valt op, enz.

Werken met het teamresultaat

- Workshop waarin we werken met de vragen die het hoogste en het laagste scoren door middel van gesprekken. Hoe beïnvloeden de hoogste/laagste scorende vragen de resultaten? Welke resultaten wil het team bereiken
- Het doel is na te gaan wat prestaties bevordert en wat deze in de weg staan en ook gezamenlijke acties en deadlines te formuleren.

De workshop kan tot een volle dag worden uitgebreid waarin we ook werken met behoeften en talenten met betrekking tot motivatie. Neem contact met ons op voor tarieven en meer informatie.

Opmerkingen?

Wil je verdergaan? Heb je opmerkingen, vragen, feedback of goede ervaringen. Stuur ons een [email](#) en wij nemen op korte termijn contact met je op.

Wilt u verdergaan?

Motivation Factor in organisaties

Tegenwoordig gaat management vooral over het aansturen van veranderingen. Daarom is het essentieel voor individuele werknemers dat zij een bijdrage kunnen leveren op basis van eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Voor managers is het van belang om te weten hoe zij het potentieel uit de organisatie kunnen halen. Dan is het mogelijk sterke teams te creëren en gewenste resultaten te behalen.

De Motivation Factor methodologie kan met succes gebruikt worden in organisaties die op structurele wijze willen werken aan:

- Verankeren van bedrijfsstrategie, doelstellingen en waarden
- Implementatie van organisatorische veranderingen
- Uitvoering van verandertrajecten in de praktijk
- Teambuilding en teamoptimalisatie
- Ontwikkeling van leidinggevenden en werknemers

Een Motivation Factor programma structureert en richt zich op organisatie brede ontwikkelings- en veranderingsprocessen. Het helpt leidinggevenden en werknemers om te werken aan gezamenlijke doelstellingen. Daarnaast creëert het programma duurzame motivatie en betrokkenheid in de organisatie. Het programma is modulair opgebouwd en bestaat uit workshops en persoonlijke gesprekken die zich richten op de gezamenlijke doelstelling. Daarnaast wordt het proces transparant en beheersbaar voor werknemers, leidinggevenden en teams. Elke deelnemer wordt in de gelegenheid gesteld zijn/haar persoonlijke motivatiefactoren te verduidelijken. Het gehele proces zorgt voor interne verankering - onmiddellijk en duurzaam.

Motivation Factor 2.0

Motivation Factor biedt certificeringstrajecten, coaching en consultancy services aan. Lees meer over wat Motivation Factor voor organisaties kan betekenen op <http://www.motivationfactor.com>.

Survey Plus - Additonele vragen

Hieronder vind je de respondentenscore van de additionele Survey Plus vragen – op een schaal van 1 tot 5. 1 = “Ik ga niet akkoord” 5= “Ik ga akkoord”