



**MOTIVATION** FACTOR

SURVEY PLUS

# Inhaltsverzeichnis

---

Übersicht	3
Willkommen	4
Erklärung	5
Struktur	6
Indexing	7
Motivationsfähigkeit	8
Intrinsische Motivation	9
Strategische Verbindung	10
Bedürfnisse	11
Talente	13
Wie geht es weiter?	15
Möchten Sie fortfahren?	16

## Sullivan LTD – Zusammenfassung

Auf dieser Seite finden Sie eine Zusammenfassung der **Motivation Factor Survey Plus** Ergebnisse. Auf den folgenden Seiten sehen wir uns detailliert den umfassenden Inhalt des Berichts an.

Genießen Sie es!

**Geeamtmotivation des Teams**  
Wie motiviert ist das Team insgesamt? (Durchschnitt aus Motivationsfähigkeit und interner Motivation)



**Motivationsfähigkeit des Teams**  
Wie gut kann sich das Team selbst motivieren? (siehe Seite 8)



**Intrinsische Motivation des Teams**  
In welchem Ausmaß ist das Team intrinsisch motiviert? (siehe Seite 9)



**Strategische Verbindung des Teams**  
Wie gut ist das Team mit der Unternehmensstrategie verbunden? (siehe Seite 10)



**Fragen mit den höchsten Kennzahlen**  
Fragen, die die Teammitglieder am höchsten bewertet haben

1. Ich fühle mich respektiert für die Arbeit, die ich mache.
2. Meine Arbeit wird von meiner Firma oder meinem Unternehmen wertgeschätzt.
3. Meine Arbeit wird von meinen Kollegen oder Partnern wertgeschätzt.
4. Ich kenne die Stärken meiner Kollegen und weiß, wie ich diese fördern kann.
5. Meine Arbeit wird von meinem Vorgesetzten wertgeschätzt.

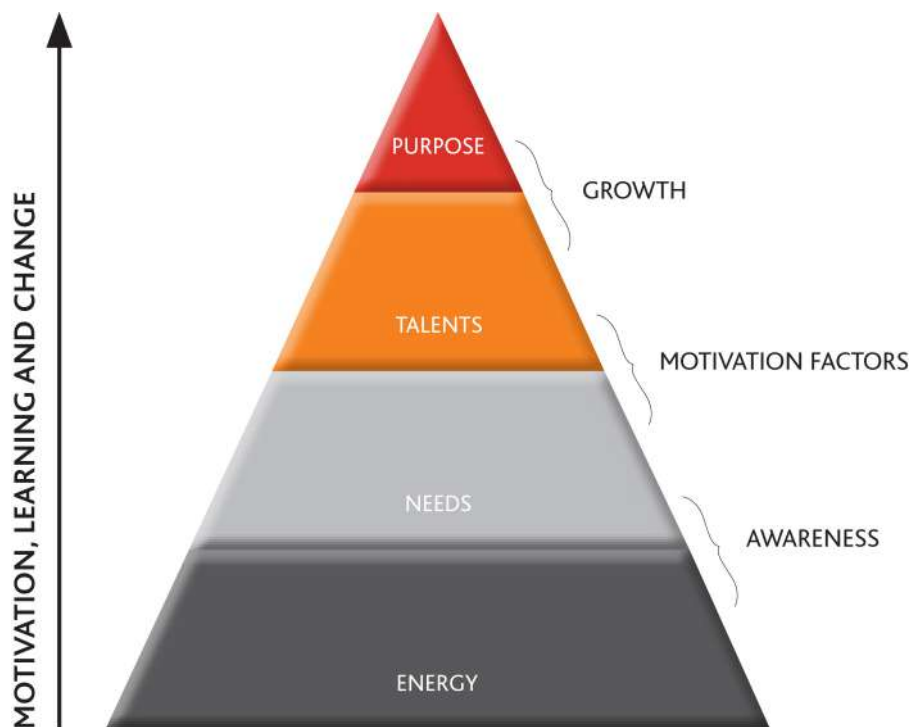
**Fragen mit den niedrigsten Kennzahlen**  
Fragen, die die Teammitglieder am niedrigsten bewertet haben

1. Ich fühle nur selten Frustration in Bezug auf meine Arbeit.
2. Ich fühle mich durch meine Arbeit belebt.
3. Ich fühle mich inspiriert durch den übergreifenden Sinn meiner Firma oder meines Unternehmens.
4. Ich werde motiviert durch die Strategie meiner Firma oder meines Unternehmens.
5. Ich fühle mich selten frustriert in Bezug auf meine Firma oder mein Unternehmen.

## Sullivan LTD

Dieser Bericht ist das Ergebnis der konsolidierten Daten der abgeschlossenen Survey Plus Befragung. Der Bericht gibt Einsichten in den Motivationslevel des Teams und könnte als Grundlage für eine Diskussion darüber dienen, woran gearbeitet werden soll, um die Teammotivation zu entwickeln und zu erhalten.

Motivation, Glück und Effektivität sind untrennbar miteinander verbunden. Wenn die Teammotivation hoch ist, führt dies zu höheren Leveln von Glück und Effektivität. Aus der neuesten Hirnforschung wissen wir, dass Motivation eine Reflektion der Fähigkeit des Einzelnen ist, jeden Level der Motivationshierarchie zu adressieren.



HIERARCHY OF MOTIVATION®

### Motivationshierarchie

Die Motivationshierarchie definiert, wie die Fähigkeit einer Person motiviert zu bleiben, Neues zu lernen und mit Veränderung umzugehen, sich proportional mit der Fähigkeit jeden einzelnen Level der Pyramide zu adressieren, vergrößert.

Die zwei untersten Level der Motivationshierarchie sind verknüpft mit der Motivationsfähigkeit und die zwei höchsten Level sind verknüpft mit der intrinsischen Motivation.

Umfassendes Wissen über die Motivationshierarchie ist entscheidend für die Entwicklung von Individuum und Team und zur Unterstützung einer engagierten Motivationsentwicklung.

Genießen Sie es.

## Motivation Factor Survey Plus

### Bevor Sie den Bericht lesen, beachten Sie bitte die folgenden Punkte:

- Motivation Factor Survey Plus basiert auf den individuellen Antworten der Teammitglieder auf die Motivation Factor Survey Plus Befragung
- Motivation Factor Survey Plus ist kein Persönlichkeitstest
- Motivation Factor Survey Plus erklärt nicht, wie Sie in bestimmten Situationen reagieren oder ob Sie Führungspotential besitzen
- Der Bericht fasst in Worte und erklärt, was das Team motiviert und wie die verschiedenen Faktoren sich im täglichen Leben auswirken
- Der Bericht fasst kein Urteil über jemanden. Es bleibt dem Management und dem Team überlassen, gemeinsam die Vorteile zu erkennen, zu evaluieren und zu nutzen, und die Nachteile zu minimieren
- Zu welchem Ausmaß jeder Faktor einen Vorteil oder einen Nachteil darstellt, hängt vom Kontext ab, in dem er angewendet wird
- Es bleibt dem Management und dem Team überlassen, gemeinsam zu entscheiden, zu welchem Ausmaß der Bericht Einfluss auf die zukünftige Entwicklung hat
- Alle vergleichenden Zahlen (Benchmarking) basieren auf Daten aller Teilnehmer, die bislang den Motivation Factor Test abgeschlossen haben.

### Der Zweck von Motivation Factor Survey Plus ist:

- Feedback über die Teammotivation zu geben – jetzt!
- Inspiration für den Weg zu geben, wie Management und Team zusammenarbeiten können, um die Motivationsfähigkeit des Teams, die intrinsische Motivation und die strategische Verbindung zu erhöhen
- Identifizierung der signifikantesten Bedürfnisse und Talente des Teams (Motivationsfaktoren)
- Inspiration für den Weg zu geben, wie Teambedürfnisse befriedigt und Teamtalente genutzt werden können

Alles in diesem Bericht basiert auf den individuellen Antworten der Teammitglieder auf die Motivation Factor Survey Plus Befragung. Es könnte eine gute Idee sein, sich weiter mit den Teilen des Berichts zu beschäftigen, die für Sie am schwierigsten anzuerkennen sind. Sie könnten Feedback von anderen Personen einholen, die das Team kennen. Auf diese Art können die Aussagen und Ergebnisse des Berichts weiter validiert werden.

### Höchste und niedrigste Kennzahlen

Fragen, die das Team am höchsten oder am niedrigsten bewertet haben, sind relativ zur Gesamtbewertung des Teams.

- Nehmen Sie beispielsweise einen Weltklasse-Hochspringer, der in drei Versuchen 2.25, 2.26 and 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 (hypothetisch) alle Teammitglieder die maximale Punktzahl (5 von 5) für alle Fragen außer einer vergeben, für die ein einzelnes Teammitglied 4 von 5 vergeben hat, dann würde diese Frage die "niedrigste Zahl" verkörpern.
- Wenn alle Teammitglieder 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.

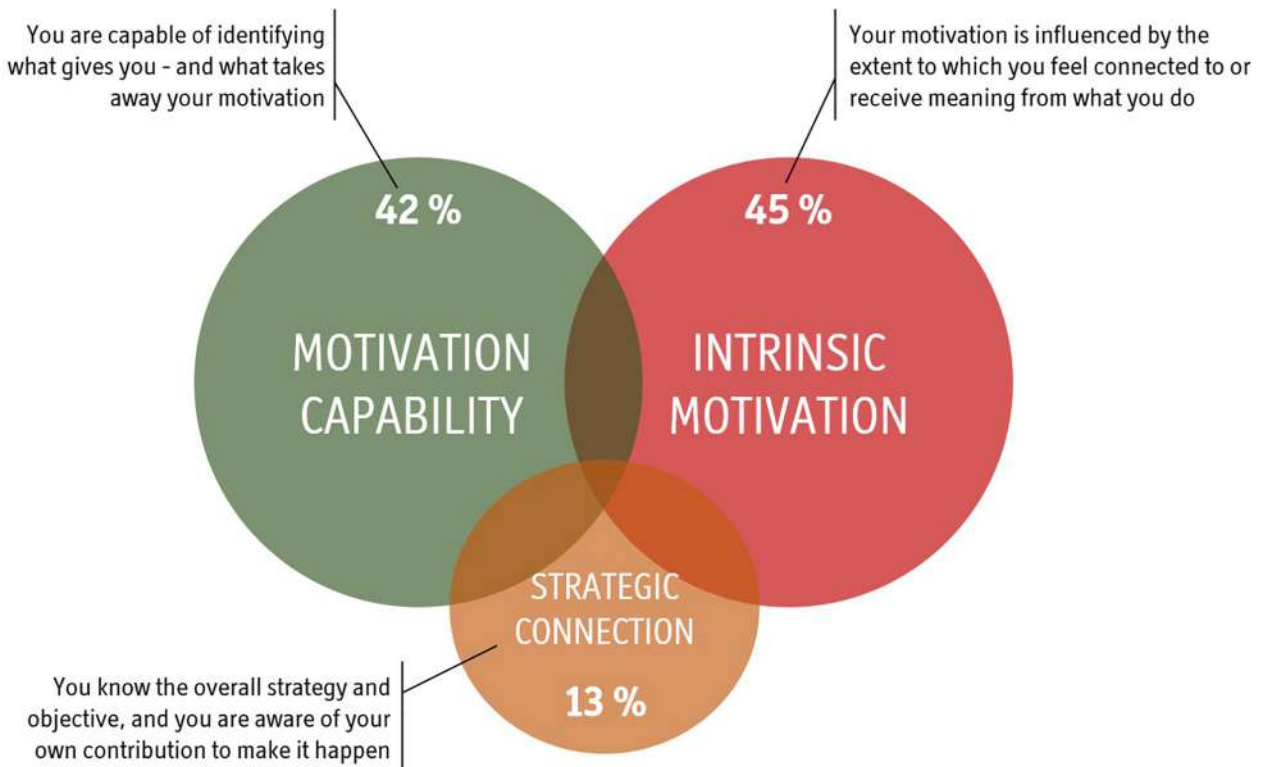
## Bericht

Motivation Factor Survey Plus wurde entwickelt aus der Erfahrung der von Motivation Factor getesteten Assessment-Werkzeuge:

Kennzahlen von Motivation Factor Survey Plus:

**Motivationsfähigkeit, Intrinsische Motivation und Strategische Verbindung des Teams** auf einer Skala von 1 bis 100.

- Die Motivationsfähigkeits-Kennzahl veranschaulicht, wie gut das Team identifizieren kann, was benötigt wird und was vermieden werden sollte, um hoch motiviert zu werden und zu bleiben.
- Die interne Motivations-Kennzahl veranschaulicht, ob das Team seine Talente optimal nutzt, und ob das Team der Meinung ist, einen Beitrag zu etwas bedeutungsvollem zu leisten.
- Strategische Verbindung. Motivation Factor Survey Plus misst, zu welchem Ausmaß das Team 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 verknüpft sind, die verbleibenden 45% sind verknüpft mit intrinsischer Motivation und Motivationsfähigkeit. Motivation Factor Survey Plus misst die Motivationsfähigkeit und die intrinsische Motivation.

### Höchste und niedrigste Kennzahlen

Motivation Factor Survey Plus identifiziert, welche der 118 Fragen die höchsten und niedrigsten Bewertungen des Teams erhalten haben und stellt Inspiration zur Verfügung, wie die Kennzahlen verbessert werden können. Fragen, die das Team am höchsten bzw. am niedrigsten bewertet hat, sind relativ zur Gesamtbewertung aller Fragen des Teams. (Erfahren Sie mehr auf Seite 5).

### Bedürfnisse und Talente

Motivation Factor Survey Plus fasst auch die signifikantesten Bedürfnisse und Talente (Motivationsfaktoren) des Teams in Worte, z. B. die Bedürfnisse und Talente, die am offensichtlichsten im Team vorhanden sind. Auf den Seiten 12 und 14 werden sowohl die "Bedürfnis-Cloud" und die "Talent-Cloud" des Teams dargestellt, als auch eine grafische

Veranschaulichung von Wörtern, die die signifikantesten Bedürfnisse und Talente des Teams darstellen.

## Interne Motivation und Motivationsfähigkeit

Motivation Factor Survey Plus misst die gesamte intrinsische Motivation des Teams (Wie intrinsisch motiviert sind wir?), die Motivationsfähigkeit (Unsere Fähigkeit, uns selbst zu motivieren) und die strategische Verbindung (Wie stehen wir zur Strategie?). Genau wie die Methodik von Motivation Factor, basiert Motivation Factor Survey Plus auf anerkannten Forschungsergebnissen und bekannten Theorien.

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 theoretische und empirische Grundlage der Motivationshierarchie bilden positive und kognitive Psychologie, anerkannte Motivationstheorien und die neuesten neuropsychologischen Forschungen.



Es ist eine grundlegende Philosophie der Motivationshierarchie, dass Sie, um Ihre Motivation aufrecht zu erhalten, folgendes tun müssen:

- Sich bewusst darüber werden, was Ihre Energie absaugt und dagegen vorgehen
- Ihre Bedürfnisse kennen und Verantwortung dafür übernehmen
- Ihre Talente nutzen
- Sich von zielgetrieben zu zweckgetrieben entwickeln

Die zwei untersten Level der Motivationshierarchie sind verknüpft mit der Motivationsfähigkeit und die zwei höchsten Level sind verknüpft mit der intrinsischen Motivation.

### Kennzahlen von Motivation Factor Survey Plus:

Die Bewertung wurde durchgeführt über eine Skala von 1 bis 100. Sie gibt an, zu welchem Ausmaß das Team fähig ist, mit zwei Faktoren umzugehen: Motivationsfähigkeit und intrinsische Motivation.

Der Durchschnitt wurde berechnet auf Basis der Bewertungen voriger Anwender der Motivation Factor Messwerkzeuge und wird dynamisch angepasst.

Hinweis: Die Bewertung ist ein Schnappschuss, in Abhängigkeit von der gegenwärtigen Situation des Teams. Vielleicht geht das Team gerade durch eine Umstrukturierung, einen Personalabbau oder andere Veränderungen? Es wird sich in der Bewertung widerspiegeln, falls die Motivationsfaktoren des Teams noch nicht zur Geltung kommen. Die Bewertung ist somit nicht aussagekräftig hinsichtlich der Teammotivation in einer neuen Situation.

	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>



## Motivationsfähigkeit des Teams

Wie gut kann das Team sich selbst motivieren?



Diese Bewertung zeigt, zu welchem Ausmaß das Team fähig ist, motiviert in Bezug auf seine Ziele zu sein und zu bleiben. Mit anderen Worten: Die Fähigkeit, zu identifizieren, was benötigt wird und was vermieden werden sollte, um hoch motiviert zu werden und zu bleiben.

**Die Bewertung ist ein berechneter Durchschnitt der individuellen Motivationsfähigkeit der einzelnen Teammitglieder.**

**Wie kann die Motivationsfähigkeit verbessert werden?**

### Werden Sie Energiefresser los

80% von dem, was uns Energie absaugt, 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, Commitment und letztlich auch Erfolg hängt von der Fähigkeit des Teams ab, Energiefresser zu identifizieren, Gelegenheiten zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen, um diese loszuwerden.

### Das Team könnte sich selbst fragen:

- Was saugt unsere Energie ab? (z.B. mangelnder Fortschritt, negative Personen, überschrittene Deadlines)
- Was möchten wir anstelle dieses Energiefressers und was würde uns das bringen?
- Welche Optionen haben wir, um dies zu erreichen?
- Was werden wir tun, um dies zu erreichen?
- Wann?

WICHTIG! – Das Team sollte sich nur auf die Optionen fokussieren, die innerhalb ihrer Kontrolle liegen.

### Bedürfnisse (emotionale Trigger)

Die Fähigkeit, eigene und die Bedürfnisse anderer zu erkennen und auf diese zu reagieren ist nicht nur wichtig für die Motivation, sondern auch für die Stressprävention. Je mehr wir uns unserer Bedürfnisse und deren Auswirkung auf unser Verhalten bewusst werden, desto mehr verbessert sich unser relationales Verständnis und desto weniger werden wir vom Verhalten anderer Personen beeinflusst.

### Das Team könnte sich selbst fragen:

- Welche Art von Verhalten gefällt uns nicht?
- In welcher Weise bedroht dieses Verhalten unsere Bedürfnisse und wie können wir es vermeiden?
- Wie können wir besser werden in der Befriedigung unserer Bedürfnisse?

### Was erreichen wir durch die Arbeit mit der Motivationsfähigkeit?

- Weniger Silo-Mentalität
- Mehr Proaktivität
- Eine gelegenheitsorientierte Kultur
- Mehr "über den Tellerrand" blicken
- Weniger Krankheitstage
- Bessere Kooperation
- Verbesserte Fähigkeit zur Selbstmotivation

## Intrinsische Motivation des Teams

Zu welchem Ausmaß ist das Team intrinsisch motiviert?



Das Ausmaß der intrinsischen Motivation gibt an, zu welchem Ausmaß das Team intrinsisch motiviert ist. Intrinsische Motivation ist getrieben vom Ausmaß, zu welchem das Individuum sich mit seiner Arbeit oder deren Bedeutung verbunden fühlt, und wie gut er oder sie die jeweiligen Talente nutzen kann.

**Die Bewertung ist ein berechneter Durchschnitt der individuellen Bewertungen der intrinsischen Motivation der Teammitglieder.**

**Wie kann intrinsische Motivation verbessert werden?**

### Die Anwendung von Talenten optimieren

Die Fähigkeit, neue Kompetenzen zu erwerben und Motivation aufrecht zu erhalten, hängt vom Ausmaß ab, in dem Sie Ihre Talente nutzen. Sobald Sie verstehen, welchen Wert die Nutzung Ihrer Talente hat und Sie diese aktiv nutzen, werden Sie über größere Kapazitäten und ein höheres Commitment verfügen.

### Das Team könnte sich selbst fragen:

- Wie nutzen wir unsere Talente?
- Was möchten wir anstatt der Energiefresser und was würde uns das bringen?
- Wie können wir unsere Talente nutzen und mehr von dem bekommen, was wir möchten?

### Definieren des Teamzwecks

Unsere Fähigkeit, motiviert zu bleiben im Hinblick auf unsere Ziele, hängt von zwei signifikanten Faktoren ab:

1. Wir müssen leidenschaftlich in Bezug auf diese sein
2. Sie müssen mit einem höheren Zweck verknüpft sein

Das Wissen um die Leidenschaften und den Zweck des Teams erlaubt es Ihnen, den besten Weg zu wählen und eine große Befriedigung als Ergebnis einer Teamanstrengung zu verspüren.

### Das Team könnte sich selbst fragen:

- Gegenüber was sind wir leidenschaftlich in Bezug auf unsere Ziele?
- Was trägt unser Team zusätzlich zur Erreichung unserer Ziele bei?

### Beispiele für "Teamzweck"

- "Durch Fokussierung auf den Kunden, Kreativität und Präsenz helfen wir, anhaltenden Erfolg zu generieren"
- "Wir tragen zu einer Gewinnerkultur bei, die auf Vertrauen und dem Mut, erfolgreich zu sein, basiert"
- "Mit Offenheit und Ehrlichkeit tragen wir zu einem transparenten Unternehmen bei, in dem Service und Innovation Priorität hat"

### Was wird durch Arbeit an der intrinsischen Motivation des Teams erreicht?

- Erhöhte Job-Zufriedenheit
- Erhöhte Kreativität
- Mehr Fokus
- Mehr Zufriedenheit und Commitment
- Eine "Wie kann ich dazu beitragen?"-Kultur
- Größere Flexibilität und der Wunsch, eine extra Meile zu gehen

## Strategische Verbindung des Teams

Wie gut fühlt sich das Team mit der Unternehmensstrategie verbunden?



Strategische Verbindung zeigt auf, zu welchem Ausmaß das Team die Unternehmensstrategie und -ziele kennt, versteht, und sich diesen verpflichtet fühlt. Die Beurteilung basiert auf drei Kernfaktoren: Wissen, Einstellung und Verhalten.

**Das Ergebnis ist ein berechneter Durchschnittswert der individuellen Antworten der Teammitglieder**

### Wie kann die strategische Verbindung verbessert werden?

Um die Strategie zu verankern ist es essentiell, dass:

1. jeder die Strategie kennt und versteht, wie die Ziele damit zusammenhängen
2. die Strategie sowohl für den Einzelnen als auch für das Team einen Sinn ergibt
3. jeder Einzelne und das Team durch die Strategie motiviert werden und sich für deren Umsetzung verantwortlich fühlen



Das Model zeigt die Verknüpfung zwischen individueller und/oder Teamenergie, Bedürfnissen, Talenten, Zweck und übergeordneter Unternehmensziele. Die Verknüpfung ist entscheidend für die Angestellten-/Teammotivation sowie für die Realisierung von Unternehmenszielen.

### Das Team könnte sich selbst fragen:

- Wie stellen wir sicher, dass Strategie und Ziele gut genug kommuniziert werden?
- Wie stellen wir sicher, dass jeder verstanden hat, wie er etwas dazu beitragen kann?
- Wie stellen wir sicher, dass jeder seine/ihre Rolle und den Beitrag zur Strategie kennt?
- Kann die Teamflexibilität verbessert werden, damit wird besser werden im Umgang mit Veränderung/Strategie?

## Ihre Bedürfnisse kontrollieren Ihr Verhalten

**Motivation Factor Survey Plus** ermittelt die Bedürfnisse jedes Teammitglieds und identifiziert anschließend die fünf Bedürfnisse, die für das Team signifikant sind. In anderen Worten, der Bericht identifiziert überrepräsentierte Bedürfnisse unter den Teammitgliedern.

### Wenn unsere Bedürfnisse bedroht werden

Wenn unsere Bedürfnisse bedroht werden, schüttet das Gehirn Stresshormone aus. Dies geschieht, wenn:

- wir glauben, dass unsere Bedürfnisse nicht befriedigt werden
- wir glauben, dass jemand uns davon abhält, unsere Bedürfnisse zu befriedigen, oder
- es sich herausstellt, dass wir nicht die Möglichkeiten haben, unsere Bedürfnisse zu befriedigen und deshalb dafür kämpfen müssen

Als Motivationsfaktoren sind unsere Bedürfnisse sehr stark. Genauso, wie sie uns “herunterziehen” können, können sie uns auch “heraufziehen” und uns in Richtung unserer Ziele führen.

Die Fähigkeit des Teams, die eigenen und die Bedürfnisse anderer zu erkennen und darauf einzugehen ist nicht nur wichtig für die Motivation. Es ist auch effektiv zur Stressvorbeugung.

### Schnappschuss

Bedürfnisse verändern sich während eines Lebens, in Abhängigkeit von Arbeits- und Lebensumständen. Dies wird offensichtlich, falls Sie sich dazu entscheiden, in 6 oder 12 Monaten nochmals eine Teamanalyse durchzuführen.

### Signifikante Bedürfnisse des Teams

Berechnet auf Basis der Antworten der einzelnen Teammitglieder in der Motivation Factor Survey Plus

#### 1) 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 verspüren, herabgesetzt oder geringgeschätzt zu werden.

#### 2) 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.

#### 3) Balance

Das Bedürfnis nach Balance kann bedeuten, dass Sie dazu tendieren, in vielen Situationen um Ausgleich bemüht zu sein. Die kann eine Balance in Ihrem privaten oder beruflichen Leben sein, aber auch eine Balance bei Arbeitszuweisungen, Konversationen oder Beziehungen sein. In Situationen, in denen die Aufmerksamkeit nicht gleich verteilt ist, könnten Sie sich unwohl fühlen.

#### 4) Gehört werden

Das Bedürfnis danach, gehört zu werden, kann bedeuten, dass Sie ein natürliches Verlangen danach verspüren könnten, Ihre Gedanken, Ideen und Meinungen einzubringen, und dass Sie es mögen, derjenige zu sein, dessen Rat gesucht wird. Sie könnten sich frustriert fühlen, wenn andere nicht zuhören oder wenn Sie keine Gelegenheit dazu haben, Ihre Gedanken auszusprechen.

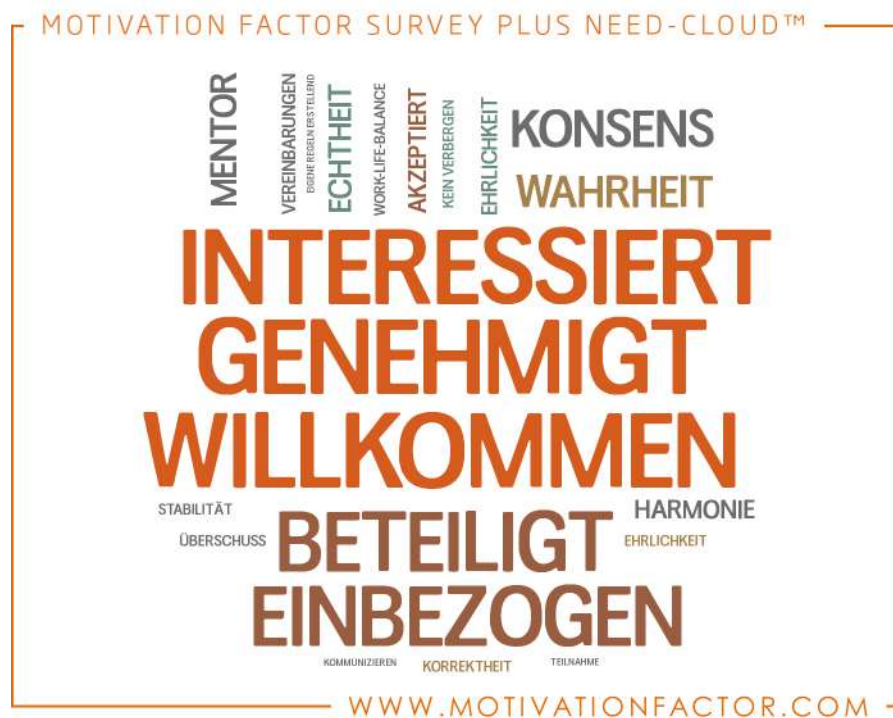
#### 5) Freiheit

Das Bedürfnis 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.

## Bedürfnisse, Cloud

Die Top-5 Bedürfnisse des Teams 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, platzieren Sie sie auf dem Notizbrett des Teams und betrachten Sie sie regelmäßig.



## Wir fühlen uns wohl, wenn wir unsere Talente benutzen

**Motivation Factor Survey Plus** ermittelt die Bedürfnisse jedes Teammitglieds und identifiziert anschließend die fünf Talente, die für das Team signifikant sind. In anderen Worten, der Bericht identifiziert überrepräsentierte Talente unter den Teammitgliedern.

### 5 Dinge, die wir über Talente wissen müssen

- **Jeder hat Talente**

Unsere Talente liegen dort, wo unsere Gehirnsynapsen am stärksten sind. Jedes Mal, wenn wir etwas wiederholen, werden unsere Gehirnsynapsen stärker.

- **Wir fühlen uns wohl, wenn wir unsere Talente benutzen**

Wenn wir unsere Talente benutzen, schüttet das Gehirn Endorphine aus

- **Wir können unsere Talente dazu nutzen, effizienter zu lernen**

Das Gehirn sucht sich immer den schnellsten Weg zu neuem Wissen und Kompetenzen. Wir können neue Kompetenzen effizienter und mit größerem Vertrauen aufbauen, wenn wir unsere bestehenden Talente nutzen.

- **Wir sollten uns auf unsere Talente fokussieren**

Die neuesten Forschungsergebnisse unterstützen die Idee, dass eine Fokussierung auf unsere Talente effektiver ist, als eine Fokussierung auf unsere Schwächen

- **Wir können unsere Talente übermäßig verwenden**

Wir können unsere Talente sehr leicht übermäßig verwenden, so dass sich diese in eine Schwäche verwandeln. Wenn wir beispielsweise das Talent haben, etwas zur Meisterschaft zu bringen, können wir wahrscheinlich sehr leicht zu detailorientiert werden. Und wenn wir das Talent haben, Initiativen zu starten, könnten wir dazu tendieren, zu viele Initiativen auf einmal zu starten.

### Signifikante Teamtalente

Berechnet auf Basis der Antworten der einzelnen Teammitglieder in der Motivation Factor Survey Plus

#### 1) Verbinden

Das Verbindungstalent kann bedeuten, dass Sie es mögen, neue Verbindungen zu knüpfen und neue Beziehungen aufzubauen. Sie erzielen Ergebnisse aufgrund Ihrer Beziehungen zu anderen Personen.

#### 2) Beitragen

Das Talent, etwas beizutragen, kann bedeuten, dass Sie es mögen, anderen zu helfen und sie zu unterstützen. Sie könnten sich dazu gezwungen fühlen, etwas zum Wohlbefinden anderer Personen oder zum Gelingen einer Sache beizutragen.

#### 3) Kommunizieren

Kommunikationstalent kann bedeuten, dass Sie ein natürliches Gespür 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.

#### 4) Entdecken

Entdeckungstalent kann bedeuten, dass Sie dazu tendieren, Dinge zu entdecken, die zuvor noch unbekannt waren oder dass Sie neugierig in Bezug auf neue Konzepte oder Gelegenheiten sind. Forschung und Informationen, die dazu beitragen, den Dingen auf den Grund zu gehen, können besonders anprechend für Sie sein.

#### 5) 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.

## Talente, Cloud

Die Top-5 Talente des Teams 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, platzieren Sie sie auf dem Notizbrett des Teams und betrachten Sie sie regelmäßig.



## Wie geht es weiter?

**Motivation Factor Survey Plus** hat nun den Motivationslevel in Ihrem Team ermittelt und gewichtet und vielleicht haben Sie etwas bemerkt, das verbessert werden muss, oder etwas, auf das Sie sich in Zukunft mehr oder weniger fokussieren sollten.

Basierend auf den Analyseergebnissen, bietet Motivation Factor eine Bandbreite an Lösungen an, die zur Stärkung und Erhaltung der Teammotivation beitragen können. Unsere Lösungen sind modular aufgebaut und können an die Situation, Größe und Ambitionslevel in Ihrem Team angepasst werden.

# MOTIVATION FACTOR

## TEAM WORKSHOP

Ein naheliegender Schritt, um weiter voranzukommen ist es, einen Survey Plus Halbtages-Workshop zu arrangieren. Wir führen den Workshop basierend auf den Ergebnissen von Motivation Factor Survey Plus durch. Die Agenda für den Halbtages-Workshop sieht typischerweise wie folgt aus:

### Motivationseinführung

- Interaktive Präsentation über Motivation und die aktuellste Gehirnforschung
- Das Ziel ist es, sich der Mechanismen der Motivationshierarchie bewusst zu werden.

### Teamergebnis

- Hinführung zu und Präsentation der Motivation Factor Survey Plus
- Das Ziel ist es, einen Dialog über die Ergebnisse herbeizuführen. Was ist bekannt? Was ist bemerkenswert, usw.

### Arbeiten mit dem Teamergebnis

- Ein Workshop, in dem wir an den Fragen arbeiten, die die höchste und niedrigste Bewertung erhalten haben, basierend auf Diskussionen, wie diese die Ergebnisse beeinflussen und welches Ergebnis das Team erreichen will
- Das Ziel ist es, zu identifizieren, was die Teamleistung unterstützt, und was dieser im Wege steht. Darüber hinaus werden wir geeignete Maßnahmen und Deadlines festlegen.

Der Workshop kann auf einen ganzen Tag verlängert werden. Wir arbeiten dann auch an Bedürfnissen und Talenten in Bezug zur Motivation. Kontaktieren Sie uns, um Preise und weitere Informationen zu erhalten.

### Kommentare?

Möchten Sie fortfahren? Haben Sie Kommentare, Fragen. Kritik oder Lob? Senden Sie uns eine [Email](#) und wir werden Sie baldmöglichst kontaktieren.



## Möchten Sie fortfahren?

### **Motivation Factor in Ihrem Unternehmen**

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, das volle Unternehmenspotential zu erwecken. Dies ist der einzige Weg, um leistungsfähige Teams zusammenzustellen und Ergebnisse zu erzielen.

Die Motivation Factor Methodik kann mit großem Effekt in Unternehmen eingesetzt werden, die konstant an folgenden Themen arbeiten möchten:

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

Ein Motivation Factor Prozess strukturiert und zielt auf die Unternehmensentwicklungs- und Änderungsmanagementprozesse, hilft Führungskräften und Angestellten an gemeinsamen Zielen zu arbeiten, und erzeugt anhaltende Motivation und Commitment. Der Prozess ist modular aufgebaut und besteht aus Workshops und individuellen Dialogen, die sich auf ein vorgegebenes Ziel fokussieren, und den Prozess transparent und kontrollierbar für Angestellte, Führungskräfte und Teams machen. Jeder Teilnehmer erhält die Gelegenheit dazu, auszudrücken, was ihn/sie motiviert. Der Prozess stellt eine solide, interne Verankerung 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>.

# Survey Plus - Zusätzliche Fragen

Im Folgenden finden Sie die Kennzahl des Befragten auf Ihre zusätzlichen Survey Plus Fragen – auf einer Skala von 1 – 5. 1 = “Ich stimme nicht zu, 5= “Ich stimme zu”