



**MOTIVATION** FACTOR

SURVEY PLUS

Sullivan LTD

2022-08-30 14:24

# Innehållsförteckning

---

Överblick	3
Välkommen	4
Deklaration	5
Upplägg	6
Verktyget	7
Motivationsförmåga	8
Teamets Inre Motivation	9
Strategisk Förankring	10
Behov	11
Styrkor	13
Vad händer nu?	15
Vill du vidare?	16

## Sullivan LTD – Executive Summary

På denna sida hittar du en sammanfattning av resultatet på Motivation Factor Survey Plus, och på de kommande sidorna går vi mer in på djupet av rapportens omfattande innehåll.

**Mycket nöje!**

### Teamets Motivationstotal

Hur motiverat är teamet generellt? (Viktat genomsnitt av Motivationsförmåga och Intern Motivation)



### Teamets Motivationsförmåga

Hur bra är teamet på att motivera sig själv? (se sida 8)



### Teamets Inre Motivation

Hur Inre motiverat är teamet? (Se sida 9)



### Teamets Strategiska Förankring

Hur bra associerar teamet sig med verksamhetens strategi? (Se sida 10)



### Frågor med högst poäng

**Frågor som teamets medlemmar ger högst poäng**

1. Jag känner mig respekterad för det arbete jag utför
2. Mitt arbete uppskattas av min arbetsplats
3. Mitt arbete uppskattas av mina kollegor
4. Jag är medveten om mina kollegors styrkor, och hur de kan användas
5. Mitt arbete uppskattas av min chef

### Frågor med lägst poäng

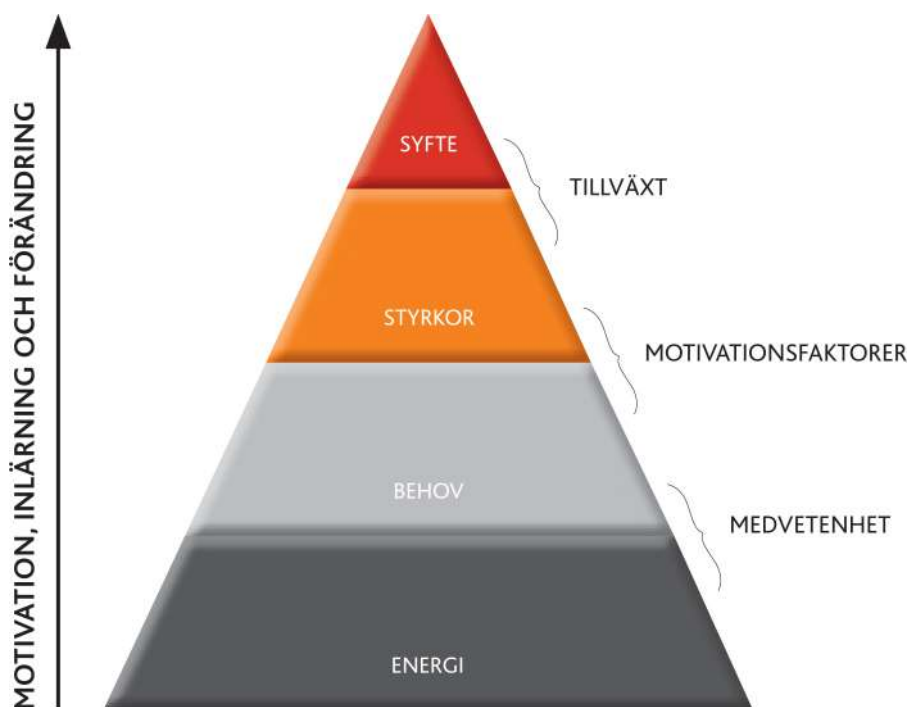
**Frågor som teamets medlemmar ger lägst poäng**

1. Jag är sällan frustrerad över mitt arbete
2. Jag känner att mitt arbete ger mig energi
3. Jag är inspirerad av min arbetsplats överordnade syfte
4. Verksamhetens strategi motiverar mig
5. Jag är sällan frustrerad över min arbetsplats

## Sullivan LTD

Denna rapport är resultatet på den sammanställda data från den genomförda Team Analysen. Rapporten ger insikt över teamets motivationsnivå, och kan ligga till grund för en diskussion om vad som kan göras för att utveckla och upprätthålla teamets motivation.

Motivation, lycka och effektivitet är ouplösligt förenade. När teamets motivation är hög upplevs en större lyckokänsla, en högre effektivitet, och från nyare hjärnforskning vet vi att motivation är en avspeglning av den enskilda individens förmåga att ta hand om varje nivå i Motivationspyramiden©.



MOTIVATIONSPYRAMIDEN®

### Motivationspyramiden

Motivationspyramiden bör tolkas som individens förmåga att hålla sig motiverad, lära sig nya saker och hantera förändring och är proportionellt stigande efter förmågan att hantera varje nivå i pyramiden.

Motivationspyramidens två nedersta nivåer är kopplade till Motivationsförmågan och de översta till den Inre Motivationen.

Bra kännedom om Motivationspyramiden är nödvändigt för individens och teamets utveckling, och för att framtida arbete ska fokuseras med motivationen.

Mycket nöje.

## Motivation Factor Survey Plus

### Innan du läser rapporten bör du vara uppmärksam på följande punkter:

- Motivation Factor Survey Plus har sin utgångspunkt efter team-medlemmarnas individuella svar på Motivation Factor Survey Plus.
- Motivation Factor Survey Plus är inte ett personlighetstest i traditionell mening
- Motivation Factor Survey Plus ger inte svar på hur man reagerar i olika situationer, eller om det finns potentiell ledarskap eller inte.
- Rapporten sätter ord och förklaring på vad som motiverar teamet, och hur de olika faktorerna spelar in i vardagen.
- Rapporten fäller inte någon dom över någon. Det är upp till ledningsgruppen och gemenskapen att känna igen och bedöma fördelarna och minimera nackdelarna
- I vilken utsträckning en viss faktor är en fördel eller nackdel beror på i vilket sammanhang den används.
- Det är upp till ledningen och teamet att gemensamt bestämma i vilken utsträckning rapporten ska påverka den framtida utvecklingen.
- All jämförelse (benchmarking) är baserad på resultatdata från alla som hittills genomfört Motivation Factors testverktyg.

### Motivation Factor Survey Plus syftar till att:

- Ge feedback på lagets motivationsnivå - just nu!
- Ge inspiration till hur ledare och team tillsammans kan öka lagets motivationsförmågaer och interna motivation
- Identifiera teamets betydande behov och styrkor (motivationsfaktorer)
- Ge inspiration till hur lagets behov kan tillgodoses och hur teamets styrkor kan användas
- Ge en indikation på hur förankrad strategin är i teamet.

Allt i rapporten är baserat på team-medlemmarnas individuella svar på Motivation Factor Survey Plus. Det kan vara en bra idé att reflektera ytterligare över delar av rapportens resultat som är svåra att känna igen. Be om eventuell feedback av andra som känner teamet. På detta sätt kan rapportens påståenden och resultat valideras en extra gång.

### Högsta och lägsta poäng

Frågor som teamet får "Högsta" respektive "Lägsta" poäng på är i förhållande till lagets totala poäng på frågorna.

- Ta elit-höjdhoppare som exempel, som har tre försök på sig att slå ett rekord, och hoppar 2,25, 2,26 och 2,27 m.
- Den lägsta poängen 2,25 gör honom inte till en dålig höjdhoppare, men det är hans lägsta poäng i förhållande.
- Om alla team-medlemmar hypotetiskt ger maximal poäng (5 av 5) på alla frågor förutom på en fråga som en gruppmedlem ger 4 av 5 poäng på, skulle den frågan vara "Lägsta poäng".
- Om alla gruppmedlemmar ger maxpoäng (5 av 5) på alla frågor kommer de lägsta validerade - och de högst validerade frågorna bli "Lägsta och Högsta poäng". Lär mer om validering [här](#).

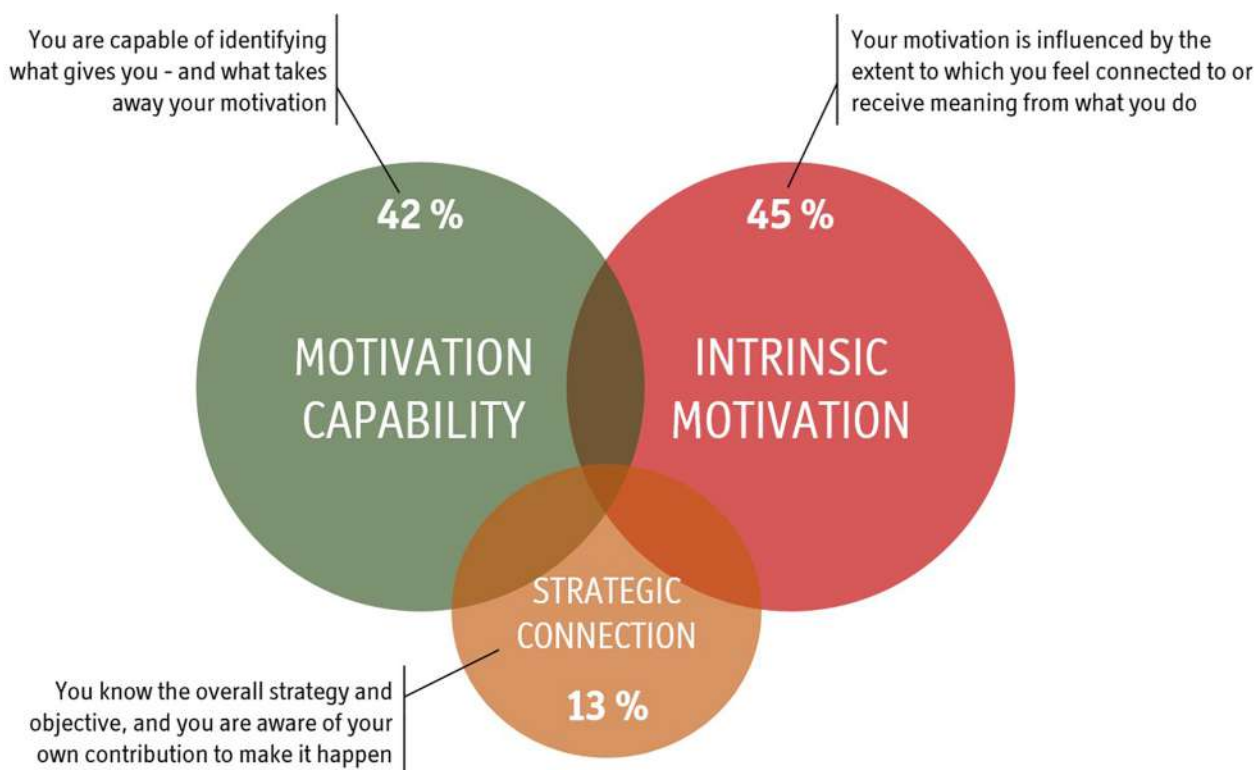
## Rapporten

Motivation Factor Survey Plus är utvecklat efter Motivation Factors genomprövade testverktyg.

Motivation Factor Survey Plus mäter:

**Teamets Motivationsförmåga, Strategisk förankring och Inre Motivation** på en skala från 1 till 100.

- Motivationsförmågaens poäng reflekterar hur väl teamet identifierar vad som behövs och vad som bör undvikas för att bli, eller förbli, högt motiverad.
- Poängen på den Interna Motivationen reflekterar om teamet använder sina styrkor på bästa sätt och om teamet har en känsla av att bidra till något meningsfullt.
- Strategisk förankring. Motivation Factor Survey Plus mäter i vilken utsträckning teamet kan associera sig till företagets strategi. Mätningen baseras på 3 kärnfaktorer: kunskap, attityd och beteende.



Den traditionella medarbetarestillfröjelseanalys fokuserar på Extern Motivation. En analys från Boston Research Group slår fast att 55 % av medarbetenas totala motivation är kopplade till externa faktorer, medan resterande 45 % kopplas till Inre Motivation och Motivationsförmåga. Motivation Factor Survey Plus mäter Motivationsförmågaen och den Inre Motivationen.

### Högsta och lägsta poäng

Motivation Factor Survey Plus identifierar vilka av de 118 frågor som laget ger högst och lägst poäng, och ger inspiration till hur poängen kan förbättras. Frågor som teamet ger "Högst" respektive "Lägst" poäng, är i förhållande till teamets totala poäng på frågorna. (Läs mer på sida 5).

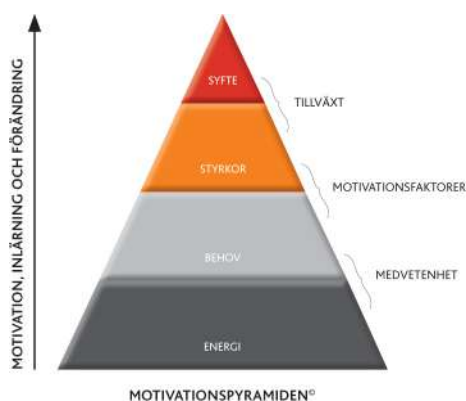
### Behov och styrkor

Motivation Factor Survey Plus sätter också ord på lagets betydande behov och styrkor (motivationsfaktorer), alltså de behov och styrkor som är tydligast i teamet. På sidorna 12 och 14 presenteras teamets "Need-Cloud" och "Talent-Cloud", en grafisk representation av de ord som är knutna till teamets betydande behov och styrkor.

## Inre Motivation och Motivationsförmåga

Motivation Factor Team Analysis mäter teamets totala Inre Motivation och teamets totala Motivationsförmåga (förmåga att hålla sig motiverad). Liksom Motivation Factors metode bygger Factor Survey Plus på erkända forskningsresultat och välkända teorier.

Nyare hjärnforskning visar att en individs förmåga att lära sig nya saker och hantera förändringar, ökar proportionellt med hur bra varje nivå av Motivationspyramiden hanteras. Motivationspyramiden är teoretiskt och empiriskt grundad i den positiva och kognitiv psykologi, erkända motivationsteorier och den senaste forskningen inom neuropsykologi.



Den bakomliggande tankegången för Motivationspyramiden är, att för att uppnå varaktig motivation ska man:

- Vara medveten om och hantera de saker som dränerar en på energi
- Förstå och ta ansvar för sina behov
- Utnyttja sina styrkor
- Lyfta sig från att vara måldriven till att vara syftesdriven

Motivationspyramidens två nedersta nivåer är kopplade till Motivationsförmågaer och de två översta till Intern Motivation.

### Motivation Factor Survey Plus poäng:

Poäng är på en skala från 1-100, och mäter omfattningen av hur teamet kan ta itu med två faktorer: Motivationsförmåga och Inre Motivation.

Genomsnittet beräknas efter bakgrund på tidigare användare av Motivation Factor mätverktyg, och justeras dynamiskt.

OBS: Poängen är en ögonblicksbild - beroende på teamets nuvarande situation. Kanske är laget i en period som kännetecknas av omstruktureringar, nedskärningar eller andra förändringar? Då kommer det att återspeglas på poängen att teamets motivationsfaktorer inte utnyttjas just nu. Poängen är således inte en återspeglning av hur motiverat teamet kommer att vara i en ny situation.

	MOTIVATIONSFÖRMÅGA LÅG	MOTIVATIONSFÖRMÅGA HÖG
INTERN MOTIVATION HÖG	<p>Denna poäng kan betyda att du är motiverad, produktiv och passionerad i ditt arbete.</p> <p>Att du är motiverad i din nuvarande situation, men inte nödvändigtvis motiveras av förändringar.</p> <p>Du gillar att agera och lösa problem när de uppstår.</p> <p>Din motivation är till viss del styrd av yttre omständigheter.</p>	<p>Denna poäng kan betyda att du trivs och känner att du har inflytande över saker och ting.</p> <p>Du kan se syftet med vad du gör och du känner att du bidrar till helheten.</p> <p>Du är proaktiv och lösningsorienterad och har hög tolerans för nya idéer.</p>
INTERN MOTIVATION LÅG	<p>Denna poäng kan betyda att du är omotiverad och frustrerad och inte riktigt kan sätta fingret på varför.</p> <p>Du kanske inte känner att du har möjlighet att påverka din situation och du blir lätt påverkad av yttre faktorer.</p> <p>Din motivation är starkt präglad av yttre omständigheter.</p>	<p>Denna poäng kan betyda att du inte använder dina styrkor optimalt.</p> <p>Du kan ha svårt att se ur du kan bidra till helheten.</p> <p>Du känner att du har inflytande över din egen situation och är medveten om vad som ger dig motivation, och vad som inte gör det.</p>

## Teamets Motivationsförmåga

Hur bra är teamet på att motivera sig själv?



Denna poäng indikerar i vilken grad som laget kan bli och förbli motiverad att uppnå sina mål. Med andra ord: Hur väl teamet identifierar vad som behövs och vad som bör undvikas för att bli, eller förbli, högt motiverad.

**Poängen beräknas utifrån gruppmedlemmarnas individuella Motivationsförmåga.**

### Hur kan motivationsförmågan förbättras?

#### Bort med energidränare

80 % av det som dränerar människors energi har att göra med externa faktorer såsom andra människors beteende, beslut som andra tagit, eller liknande begränsningar. Dessvärre kontrollerar vi sällan dessa faktorer själva. Motivation, engagemang och slutligen framgång bygger på gruppens förmåga att identifiera energidränare, och identifiera möjligheter och vidta åtgärder för att bli av med dem.

#### Teamet kan fråga sig själv:

- Vad dränerar vår energi? (T ex. brist på framsteg, negativa människor, missade deadlines)
- Vad vill vi ha istället för denna energidränare, och vad skulle det ge oss?
- Vilka möjligheter finns det för att uppnå detta?
- Vad ska vi göra för att uppnå detta?
- När?

VIKTIGT! - Teamet ska kunna fokusera på de möjligheter som är inom deras kontroll.

#### Behoven (Emotionella utlösare)

Förmågan att känna igen och reagera på sina egna och andras behov är inte vara viktigt för motivationen, den är också viktigt för att kunna förebygga stress. Ju mer medvetna vi är om våra krav och deras inverkan på vårt beteende, desto mer ökas vår rationella förståelse, och desto mindre påverkas vi av andras beteende.

#### Teamet kan fråga sig själv:

- Vilken typ av beteende tycker vi inte om?
- Hur hotar detta beteende våra behov, och hur kan vi undvika det?
- Hur kan vi bli bättre på att själva få våra behov tillgodosedda?

#### Vad är det som uppnås genom att använda Motivationsförmåga?

- Mindre silotänkande
- Ökad proaktivitet
- En möjlighetsorienterad kultur
- Mer "tänkande utanför boxen"
- Minskad frånvaro
- Bättre samarbete
- Ökad kapacitet för självmotivation



## Team's Inre Motivation

Hur inre motiverat är teamet?



Den Interna Motivationsnivån berättar i vilken grad laget är internt motiverat. Intern motivation drivs av hur väl du känner samhörighet, eller förstår innebörden av arbetet, och hur bra du är på att utnyttja dina styrkor.

**Poängen beräknas utifrån gruppmedlemmarnas individuella Inre Motivation.**

**Hur kan den Interna Motivationen förbättras?**

### Optimera användningen av styrkor

Förmågan att skaffa nya kunskaper och bevara motivationen beror på hur effektivt man utnyttjar sina starka sidor. När man förstår värdet av att utnyttja sina styrkor och använda dem aktivt kommer resultatet få större kapacitet och högre grad av engagemang.

### Teamet kan fråga sig själv:

- Hur använder vi våra styrkor?
- Finns det styrkor som vi skulle kunna använda mer? – eller mindre?
- Hur kan vi använda våra styrkor för att få mer av det vi vill?

### Definiera teamets syfte

De mål som ger oss bestående energi och motivation är de som är kopplade till ett övergripande syfte.

1. Vi måste vara passionerade om dem.
2. De måste kopplas till det övergripande syftet.

Att känna till lagets passioner och syfte gör det möjligt att välja den bästa vägen framåt och nå stor tillfredsställelse som ett resultat av lagarbete.

### Teamet kan fråga sig själv:

- Vad brinner vi för i förhållande till våra mål?
- Vad är det som vi som ett team bidrar till utöver våra mål?

### Exempel på "teamets syfte"

- "Med kunden i centrum och kreativitet och närvaro, hjälper vi till att skapa en långvarig framgång".
- "Vi bidrar till en vinnarkultur som bygger på förtroende och mod att lyckas".
- "Med öppenhet och ärlighet bidrar vi till ett öppet företagsklimat, där service och innovation står högt på dagordningen".

### Vad är det som uppnås genom att arbeta med teamets Inre Motivation?

- Ökad arbetsglädje
- Ökad kreativitet
- Mer fokus
- Mer tillfredsställelse och engagemang.
- "Hur kan jag bidra till kultur"
- Större flexibilitet och lust att göra en extra insats

## Teamets Strategiska Förankring

Hur väl associerar laget sig till verksamhetens strategi?



Den Strategiska Förankringen berättar i vilken grad laget känner till, förstår och kan relatera till verksamhetens strategi och mål. Mätningen baseras på 3 kärnfaktorer: Kunskap, attityd och beteende.

**Poängen beräknas utifrån gruppmedlemmarnas individuella svar.**

### Hur ska man förbättra den Strategiska Förankningen?

För att förankra strategin är det viktigt att:

1. Alla känner till strategin och hur målen är relaterade till den
2. Att strategin ger en mening för individen och teamet
3. Att individen och teamet motiveras av strategin, och känner ett ansvar att få den att bli verklighet



Modellen visar sambandet mellan individens och/eller lagets energi, behov, styrkor och syftet med verksamheten övergripande mål. Sambandet är avgörande för både den anställdas/teamets motivation och bolagets måluppfyllelse.

### Teamet kan fråga sig själv:

- Hur kan vi se till att strategin och målet meddelats korrekt?
- Hur kan vi se till att alla förstår hur de ska bidra?
- Hur kan vi se till att alla vet sin roll och sitt bidrag till strategin?
- Kan teamets smidighet ökas så att vi blir bättre på att hantera förändringar i strategin?

## Våra behov styr vårt beteende

**Motivation Factor Survey Plus** mäter de enskilda team-medlemmarnas behov, och hittar därefter de tre behov som är av betydelse för teamet. Med andra ord identifierar rapporten överrepresenterade behov hos team-medlemmarna.

### När våra behov är hotade

När våra behov är hotade utlöser hjärnan stresshormoner. Det sker när:

- vi antar att vi inte kommer få våra behov tillgodosedda
- vi tror att någon hindrar oss från att få våra behov tillgodosedda eller
- det visar sig att vi har en möjlighet att få våra behov tillgodosedda om vi kämpar för det

Som motivationsfaktor är våra behov mycket starka. Precis som de kan "dra ner" oss, kan de också "dra upp oss" och styra oss mot vårt mål.

Teamets förmåga att känna igen och svara på sina egna och andras behov är inte bara viktigt för motivationen. Den är också effektiv vid förebyggande av stress.

### Ögonblicksbild

Behov förändras under hela livet efter livs- och arbetssituation, vilket tydligt kommer att ses om man väljer att köra en Teamanalys igen om t.ex. 6 eller 12 månader.

### Teamets signifikanta behov

Beräknade på team-medlemmarnas svar på Motivation Factor Survey Plus

#### 1) Respekt

Behovet av respekt kan betyda att du är mest bekväm i en miljö där ömsesidig respekt värderas högt. Det kan vara viktigt för dig att andra intresserar sig för dina åsikter och din insats.

#### 2) Ärlighet

Behovet av ärlighet kan betyda att du känner dig trygg i en öppen, lojal och ärlig miljö. Dolda agendor kan dränera dig på energi och du kommer att göra mycket för att andra inte ska uppfatta dig som oärlig.

#### 3) Balans

Behovet av balans kan betyda att du strävar efter balans i livets alla aspekter. Det kan vara balans i ditt privatliv och professionella liv, men det kan också vara balans i t.ex. arbetsuppgifter eller anställningsförhållanden.

#### 4) Bli hörd

Behovet av att bli hörd kan betyda att du känner ett naturligt behov av att se till att du alltid blir involverad. Du får energi av att vara den andra söker råd hos och som tillfrågas när din hjälp är nödvändig.

#### 5) Frihet

Behovet av frihet kan betyda att självständighet ger dig energi. Du mår bäst när du har stort inflytande på hur du använder din tid och själv prioriterar och väljer dina uppgifter.

## Need Cloud

Teamets Topp-5 Styrkor associeras här med en serie värdeladdade ord, som är grafiskt placerade i bilden nedan.

Använd grafiken som inspiration, skriv ut den, häng den på teamets anslagstavla, och studera den regelbundet.



## Vi mår bra när vi använder våra styrkor

Motivation Factor Survey Plus mäter de enskilda team-medlemmarnas styrkor och hittar därefter de tre styrkor som har mest betydelse för teamet. Med andra ord identifierar rapporten överrepresenterade styrkor hos team-medlemmarna.

### 5 saker vi bör veta om styrkor:

- **Alla har styrkor**

Våra styrkor definieras av var vi har den starkaste samlingen förbindelser i hjärnan. Varje gång gör vi en sak om och om igen, blir förbindelserna i hjärnan starkare

- **Vi mår bra när vi använder våra styrkor**

När vi utnyttjar våra styrkor utlöser hjärnan glädjehormoner

- **Vi kan använda våra styrkor för att lära oss saker effektivare**

Hjärnan är alltid på jakt efter det snabbaste sättet att hitta nya kunskaper och kompetenser. Vi kan bygga nya kompetenser på ett effektivare sätt och med större självförtroende när vi utnyttjar våra existerande styrkor.

- **Vi bör fokusera på våra styrkor**

Senaste forskningen stöder tanken om att fokus på våra styrkor är mycket effektivare än att fokus på våra svagheter

- **Vi kan över-använda våra styrkor**

Vi kan enkelt över-använda våra styrkor, så att de istället blir våra svagheter. Om vi exempelvis har styrkan "Behärska" blir vi säkert för detaljorienterade, och har vi styrkan "Initiera" kanske vi tenderar till att sätta igång för många saker

### Teamets betydande Styrkor

Beräknade efter bakgrunden på team-medlemmarnas svar på Motivation Factor Survey Plus

#### 1) Nätverka

Styrkan: "Nätverka" kan betyda att du älskar att skapa nya kontakter och bygga upp nya relationer. Det är genom ditt förhållande till andra som du skapar resultat.

#### 2) Bidra

Styrkan: "Bidra" kan betyda att du älskar att hjälpa och stötta andra. Du kan känna att andras välbefinnande är ditt ansvar.

#### 3) Förmedla

Styrkan: "Förmedla" kan betyda att du alltid strävar efter att kommunicera information ingående och precist. Att förmedla handlar inte bara om att undervisa utan också om skriftlig och muntlig kommunikation med kollegor, kunder, etc.

#### 4) Utforska

Styrkan: "Utforska" kan betyda att du alltid är på utkik efter nya saker som inte har upptäckts tidigare. Du tycker om att utforska, undersöka och du är konstant nyfiken på nya koncept och affärsmöjligheter.

#### 5) Kreativitet

Styrkan: "Kreativitet" kan betyda att du alltid är på utkik efter det "nya". Du fascineras av att skapa något nytt, oavsett om det är en ny produkt eller ett nytt sätt att göra saker och ting på.

## Talent Cloud

Teamets Topp-5 Styrkor associeras här med en serie värdeladdade ord, som är grafiskt placerade i bilden nedan.

Använd grafiken som inspiration, skriv ut den, häng den på teamets anslagstavla, och studera den regelbundet.



## Vad händer nu?

**Motivation Factor Survey Plus** har nu mätt och vägt motivationsnivån i ditt team, och kanske har få ögonen på någonting som bör förändras, eller något som det framöver bör fokuseras mer eller mindre på.

Med utgångspunkt från analysens resultat erbjuder Motivation Factor ett brett utbud av lösningar som kan bidra till att stärka och bevara teamets motivation. Våra lösningar är modulbyggda, och kan alltid skräddarsys till ditt teams situation, storlek och ambitioner.

# MOTIVATION FACTOR

## TEAM WORKSHOP

Ett givet sätt att gå vidare är att hålla en Survey Plus halvdags-workshop. Vi genomför workshoppen på bakgrund av resultatet av Motivation Factor Survey Plus. Agendan för halvdagsworkshoppen kan typiskt vara:

### Motivationindledning

- Interaktiv presentation om Motivation och senaste hjärnforskning
- Målet är att skapa förståelse för mekanismerna i Motivationspyramiden

### Teamresultatet

- Inledning och presentation av Motivation Factor Team Analysen
- Målet är att skapa en dialog om resultaten: vad kan vi känna igen, vad är anmärkningsvärt, osv.

### Arbeta med teamresultaten

- Workshop där det arbetas med de frågor som fick högst och lägst i form av workshoppar där det blir diskuterat hur högsta/lägsta påverkar resultaten och det teamet vill uppnå
- Målet är att identifiera det som stöder, och det som står i vägen för teamets prestation. Samt bestämma åtgärder och deadlines på vad vi kan göra

Workshoppen kan utvidgas till en hel dag, där vi även arbetar med de behov och styrkor i motivationens tecken. Kontakta oss för priser och ytterligare information.

### Kommentarer?

Vil du vidare? Har du kommentarer, frågor, ris eller ros? Skicka ett [e-mail](#) till oss, så återkommer vi snabbt.

## Vill du vidare?

### **Motivation Factor i din verksamhet**

I dag är all ledning förändringsledning. Därför är det bland annat avgörande, att den individuella medarbetaren bidrar med ägarskap och ansvar, och att ledningen syftar till att väcka verksamhetens samlade potential. Endast på detta sätt är det möjligt att skapa kraftfulla team och resultat.

Motivation Factor Metoden kan med stor effekt användas i Verksamheter som önskar att arbeta målinriktat med:

- Förankring av affärsstrategi, mål och värderingar.
- Genomföring av organisatoriska ändringar
- Realisering av förändringsledning i praktiken
- Teambuilding och teamoptimering
- Ledar- och medarbetaresutvecklingsförlopp

Ett Motivation Factor förlopp strukturerar och målinriktar verksamhetens utvecklings- och förändringsprocesser, får ledare och medarbetare att samarbeta om ett gemensamt mål och skapar varaktig motivation och engagemang. Förloppet är modulbyggt och består av workshoppar och individuella samtal, som fokuserar på målet och gör processen mer transparent och hanterbar för både medarbetare såväl som ledare och team. Alla ledare får ord på det, som motiverar den enskilda och säkrar en solid intern förankring – direkt och över tid.

### **Motivation Factor för framtiden**

Motivation Factor erbjuder certifieringsutbildningar, coaching och konsulterings tjänster. Läs mer om Motivation Factors möjligheter 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](mailto:info@motivationfactor.com)  
I : [www.motivationfactor.com](http://www.motivationfactor.com)



# Survey Plus - Additional Questions

Below you will find the respondents score on your additional Survey Plus questions – on a scale from 1 – 5. 1 = “I do not agree” 5= “I agree”