



MOTIVATION FACTOR

PIN POINTER PRO

Christina Sullivan
2021-09-02

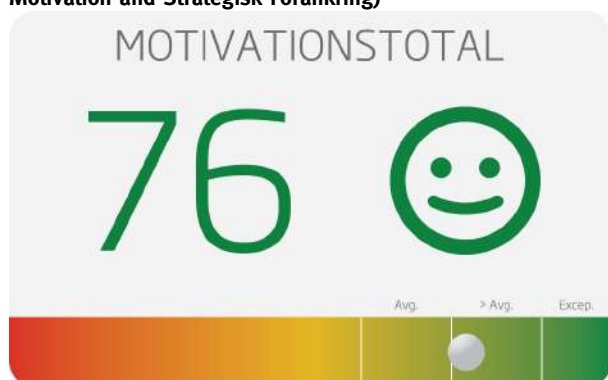
Overblik	3
Velkommen	4
Deklaration	5
Struktur	6
Indexering	7
Motivationskompetence	8
Intern motivation	9
Strategisk forankring	10
Spørgsmål med højest og lavest score	11
Behov	12
Styrker	14
Vil du videre?	16

Kære Christina Sullivan

Tillykke, du har netop besvaret og afsluttet Motivation Factor® Pin Pointer Pro. På denne side finder du en sammenfatning af rapporten, og på de kommende sider går vi i dybden med resultatet.

God fornøjelse!

Total Motivation Score
(Vægtet gennemsnit af Motivationskompetence, Intern Motivation and Strategisk Forankring)



Motivationskompetence
(din respons på eksterne faktorer?)



Intern motivation
Hvor internt motiveret er du?



Strategisk forankring
Hvor godt associerer du dig med virksomhedens strategi



Spørgsmål med højeste score

1. Mit arbejde værdsættes af min arbejdsplads
2. Jeg føler mig respekteret for det arbejde, jeg gør
3. Mit arbejde er meningsfuldt
4. Jeg får hjælp og støtte fra mine kolleger
5. Jeg får hjælp og støtte fra min arbejdsplads

Spørgsmål med laveste score

1. Jeg er sjældent frustreret over min arbejdsplads
2. Jeg bliver sjældent stresset af mit arbejde
3. Jeg glemmer ofte tiden, fordi mit arbejde er interessant
4. Jeg ved, hvad jeg skal gøre for at føle mig motiveret i mit arbejde
5. Virksomhedens strategi motiverer mig

Kære Christina Sullivan

Denne rapport giver dig individuel, personlig indsigt i, hvad du skal gøre, og hvad du skal undgå for at blive eller forblive højt motiveret.

Motivation og lykke hænger uløseligt sammen. Når dine behov er opfyldt, og dine styrker er i spil, vil du opleve en større følelse af lykke. Og fra nyere hjerneforskning og den positive psykologi ved vi, at din motivation er en afspejling af, hvor godt du er i stand til at tage hånd om hvert niveau i Motivationspyramiden©



Din motivationspyramide

Motivationspyramiden skal forstås således, at din evne til at holde dig motiveret, optage ny læring og forandring er proportionalt stigende med, hvor god du er til at håndtere hvert enkelt niveau i pyramiden.

I din personlige udvikling, er det derfor helt afgørende, at du har kendskab til “din egen motivationspyramide”, og hvordan du kan arbejde med dine personlige behov og styrker. Med den viden, kan du fremadrettet arbejde fokuseret med din egen motivation.

God fornøjelse.

Motivation Factor Pin Pointer Pro

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

1. Motivation Factor Pin Pointer Pro er ikke en personlighedstest i traditionel forstand. Motivation Factor Pin Pointer Pro giver ikke svaret på, hvordan du reagerer i forskellige situationer, eller hvorvidt du har lederpotentiale eller ej.
2. Rapporten sætter ord og forklaring på, hvad der motiverer dig, og hvordan de forskellige faktorer kommer i spil i hverdagen.
3. Rapporten fælder ikke dom over nogen. Det er op til dig selv at erkende og udnytte fordelene og minimere ulemperne. Det vigtigste er, at du får en indsigt i, hvad du kan gøre mere af, og hvad du skal undgå for at forblive motiveret.
4. I hvilket omfang en bestemt faktor er en fordel eller en ulempe, afhænger af den sammenhæng, hvori den anvendes.
5. Det er op til dig at beslutte i hvilket omfang, rapporten skal have indflydelse på din fremtidige udvikling.



6. Motivation Factor Pin Pointer Pro's formål er at:
 - Give dig feedback på dit motivationsniveau - netop nu!
 - Give dig inspiration til hvordan du kan øge dine motivationskompetencer og din interne motivation
 - Identificere dine top-5 behov og styrker
 - Give dig inspiration til hvordan dine behov opfyldes og dine styrker bringes i spil
 - Identificere i hvor høj grad du associerer dig med virksomhedens strategi og målsætninger
7. Alt i rapporten er baseret på, hvad du har oplyst om dig selv. Det kan være en god idé at reflektere ekstra over de dele af rapporten, som du måske er usikker på - eller uenig i, og eventuelt søge feedback fra folk du stoler på, og som kender dig. På den måde kan du få valideret rapportens udsagn og resultater.

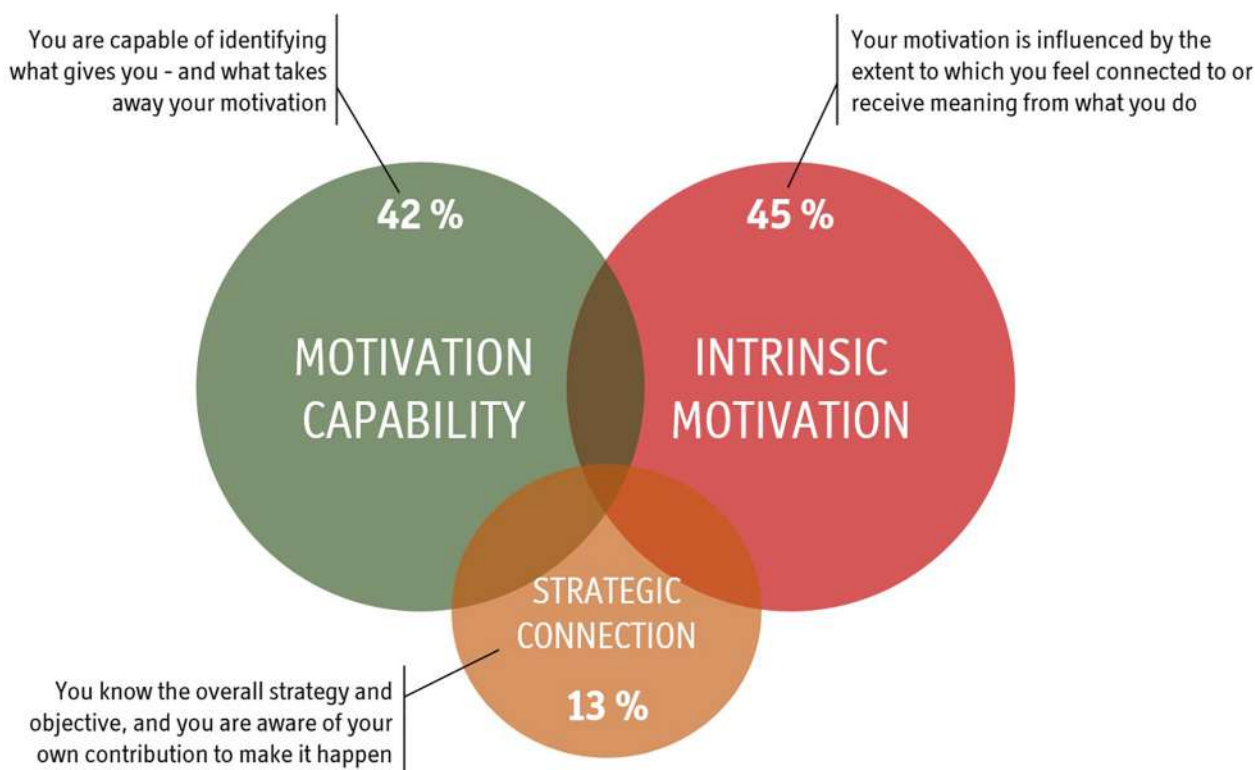
Rapporten

Motivation Factor Pin Pointer Pro er udviklet ud fra Motivation Factors gennemprøvede testværktøjer.

Motivation Factor Pin Pointer Pro måler:

Din Motivationskompetence, Interne Motivation og Strategiske Forankring på en skala fra 1 til 100.

- Motivationskompetence-scoren afspejler, hvor godt du identificerer, hvad der skal til, og hvad du bør undgå for at blive, eller forblive højt motiveret.
- Den Interne Motivations-score afspejler, om du bruger dine styrker optimalt, og om du har følelsen af at bidrage til noget meningsfuldt.
- Strategisk forankrings-scoren viser i hvor høj grad du er i stand til at associere dig til virksomhedens strategi. Målingen baserer sig på tre 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 Pin Pointer Pro måler Motivationskompetencen og den Interne Motivation.

Højest og lavest score

Motivation Factor Pin Pointer Pro fortæller dig hvilke af de 118 spørgsmål, som du har scoret højest og lavest på, og giver inspiration til hvordan scoren kan forbedres. Spørgsmål som du scorer henholdsvis "Højest" og "Lavest" på, er relativt i forhold til din samlede scoring af spørgsmålene. (Læs mere på side 11).

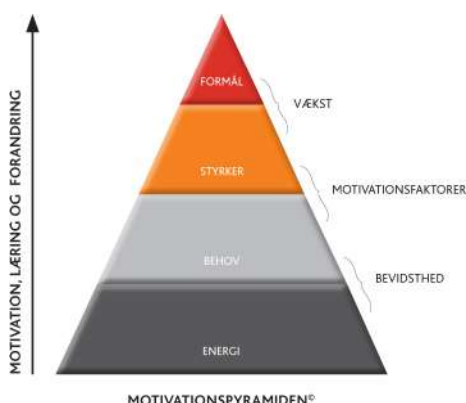
Behov og styrker

Motivation Factor Pin Pointer Pro sætter også ord på dine behov og styrker (motivationsfaktorer). På side 12 og 14 præsenteres di personlige "Behov-Cloud" og "Styrke-Cloud" - en grafisk fremstilling af de værdiladede ord, som knytter sig til dine behov og styrker.

Motivation Factor Index

Med Motivation Factor® Index er det muligt at måle din interne motivation og din evne til at holde dig motiveret. Ligesom Motivation Factors Metode, bygger Motivation Factor Index på anerkendte forskningsresultater og velkendte teorier.

Nyere hjerneforskning peger på, at din evne til at optage ny læring og at håndtere forandringer, er proportionalt stigende med, hvor godt du er i stand til at håndtere hvert niveau i Motivationspyramiden. 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 du:

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

Motivationspyramidens to nederste niveauer kædes til dine motivationskompetencer og de to øverste til din interne motivation.

Din Motivation Factor Index score:

Scoringen er foretaget på en skala fra 1 – 100, og måler i hvor høj grad, du er i stand til at tage hånd om de to faktorer: Din motivationskompetence og din interne motivation.

Gennemsnittet er beregnet på baggrund af tidligere brugere af Motivation Factor Pin Pointer Pro, og justeres dynamisk.

Bemærk: Din score er et øjebliksbillede - afhængig af din nuværende situation. Måske er du træt af dit job, og overvejer nye udfordringer? Det vil afspejles i din score, at dine motivationsfaktorer ikke bringes i spil lige nu. Scoringen er således ikke et udtryk for, hvordan du 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 bidrag 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>

Score, motivationskompetence (hvor god er du til at motivere dig selv?)



Denne score viser, i hvilken grad du er i stand til blive og forblive motiveret op imod dine mål. Sagt med andre ord: Din evne til at identificere og adressere, hvad der står i vejen for din succes, og til at tage ansvar for dine personlige behov i relation til at nå dine mål.

Adfærd:

Disse udsagn nedenfor er eksempler på adfærd man kan observere i sig selv eller sine kolleger hvis scoren er høj på motivations kompetencer:

- Få Interpersonelle konflikter
- Man bebrejder ikke andre eller ydre omstændigheder for manglende fremskridt
- God afstemning af mål og forventninger
- Høj tolerance for forskellige ideer og tilgange
- Ikke deltager i "korridor samtaler", hvor kommunikation eller beslutninger træffes uden for de formelle kanaler
- Masser af initiativ og idérigdom
- High Performance
- Høj stresstærskel

Hvad kan du gøre for at forbedre din motivationskompetencer?

Slip af med dine energidrænere

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

Score, intern motivation (hvor internt motiveret er du?)



Dit Interne Motivationsniveau fortæller dig i hvilken grad, du er internt motiveret.

- Føle dig forbundet til, eller finde ind til meningen med, dit arbejde
- Kunne udnytte dine personlige styrker i dit arbejde.

Adfærd:

Disse udsagn nedenfor er eksempler på adfærd man kan observere i sig selv eller sine kolleger, hvis scoren er høj på intern motivation:

- Øget Fokus på "hvordan kan jeg bidrage?" i stedet for "hvad får jeg ud af det"
- Gode relationer til interessenter / kunder
- Høj følelse af fællesskab eller kammeratskab
- Passion for arbejdet eller karrieren
- Eksterne motivationsfaktorer som benefits og kompensation bliver mindre vigtigt
- Organisatoriske eller funktionelle ændringer bydes velkommen som nye spændende muligheder
- Høj produktivitet på grund af brug af talenter
- Teamorientering

Hvad du kan gøre for at forbedre din interne motivation:

Brug dine styrker

Din evne til at tilegne dig nye kompetencer og bevare motivationen afhænger af, hvor effektivt du udnytter dine styrker. Når du forstår værdien af at udnytte dine egne styrker, vil du blive meget bedre til at få øje på andres styrker og hvordan de kan bruges aktivt. Du vil få større kapacitet og en højere grad af engagement, når du aktivt anvender dine styrker i din hverdag og dit arbejde.

Din Strategiske Forankring

(hvor godt associerer du dig med virksomhedens strategi?)



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

Hvad kan du gøre for at forbedre din strategiske forankring?

For at forankre strategien er det helt essentielt at:

1. Du kender strategien og ved hvordan målsætningerne er relateret til den
2. At strategien giver mening, og at du kan se din egen rolle
3. At du føler dig 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.

Deklaration:

Spørgsmål du scorer henholdsvis "Højest" og "Lavest" på, er relativt i forhold til din 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 du hypotetisk scorede max-point (5 ud af 5) på alle spørgsmål på nær et spørgsmål, som du scorede 4 ud af 5 på, ville det spørgsmål være "Laveste score".
- Hvis du derimod 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 score".

[Læs mere om validering her.](#)

Spørgsmål med højeste score:

1. Mit arbejde værdsættes af min arbejdsplads
2. Jeg føler mig respekteret for det arbejde, jeg gør
3. Mit arbejde er meningsfuldt
4. Jeg får hjælp og støtte fra mine kolleger
5. Jeg får hjælp og støtte fra min arbejdsplads

Spørgsmål med laveste score:

1. Jeg er sjældent frustreret over min arbejdsplads
2. Jeg bliver sjældent stresset af mit arbejde
3. Jeg glemmer ofte tiden, fordi mit arbejde er interessant
4. Jeg ved, hvad jeg skal gøre for at føle mig motiveret i mit arbejde
5. Virksomhedens strategi motiverer mig

Hvordan kan du arbejde med dine højt og lavt score spørgsmål?

Højt score spørgsmål - spørg dig selv:

1. Hvilke 2 af mine højt score spørgsmål er de to vigtigste i forhold til mit job og motivation?
2. Hvorfor scorer jeg højt på netop disse to spørgsmål?
3. Hvilken effekt har det på mit arbejde og motivation, at jeg scorer højt på disse to spørgsmål?
4. Hvad kan jeg gøre (hvad, hvornår og hvorfor) for at få mere af det?

Lavt score spørgsmål - spørg dig selv:

1. Hvilke 2 af mine lavt score spørgsmål er de to mest kritiske i forhold til mit job og motivation?
2. Hvorfor scorer jeg lavt på netop disse to spørgsmål?
3. Hvilken effekt har det på mit arbejde og motivation, at jeg scorer lavt på disse to spørgsmål?
4. Hvad kan jeg gøre (hvad, hvornår og hvorfor) for at forbedre min score på disse to spørgsmål?

Dine behov styrer din adfærd

Prøv at tænke på en situation, hvor du mistede besindelsen og fx skældte nogen ud med en styrke, som du bagefter kan se har været helt ude af proportioner.

I en sådan situation trues et eller flere af dine behov, som udløser hjernens stresshormoner. Det sker når:

- Du antager, at du ikke vil få dine behov dækket
- Du tror, at nogen forhindrer dig i at få dine behov dækket eller
- Det viser sig, at du har en mulighed for at få dette behov dækket, hvis du kæmper for det

Som motivationsfaktor er dine behov meget stærke. Ligesom de kan "trække dig ned", kan de også "hive dig op" og styre dig mod dit mål.

Det er måske din erfaring, at succes afhænger af, om du fastholder kontrollen, er i trygge omgivelser og får masser af anerkendelse. Har du det sådan, er dine personlige behov for kontrol, tryghed og anerkendelse dominerende hos dig.

Dine behov ændrer sig i løbet af livet, alt efter din livssituation. Behovet for orden ses fx sjældent hos en teenager, mens det står ganske højt på listen hos teenagerens forældre.

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

Christina Sullivan

Dine Top-5 behov, beregnet på baggrund af din besvarelse af Motivation Factor Pin Pointer Pro:

Blive værdsat

Behovet for at blive værdsat kan betyde, at du har det bedst, når du føler dig værdsat i dine omgivelser. At du værdsættes kan give dig et vigtigt energitilskud, i dine bestræbelser for at bidrage. I Ja tak! til personlig anerkendelse I Følelser er velkommen. I Andres anseelse er vigtig. I Vægter opmærksomhed fra andre.

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. I Sandhed kræves og fordres. I På lovens side. I Åbenhed fra ledelse - og blandt kolleger. I Den oprigtige sandhed.

Anerkendelse

Behovet for anerkendelse kan betyde, at du fyldes med energi, når andre lægger mærke til dine præstationer. Anerkendelse fra dine kolleger kan være lige så vigtig som fra ledelsen. I Motiveres af ros og opmærksomhed. I Forventer anerkendelse I Anerkendelse og opmærksomhed. I Søger bekræftelse af opnået succes

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. I Andres respekt er vigtig. I Populær blandt kolleger I Involveret og involverende. I Rådgive og anbefale.

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. I Stabilitet og afbalanceret. I Lighed og retfærdighed. I Holistisk tilgang til tingene. I Konsensus og harmoni.

Behov, Cloud

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

Brug grafikken som en inspiration, print den ud, og studer den jævnlgt. Du kan også dele din Behov Cloud på sociale medier.



Klik på et eller flere af ikonerne, og del din Behov Cloud på sociale medier. Du deler kun din Behov Cloud. Ingen af dine øvrige testresultater bliver synlige for andre.



Dine styrker

Sammen med dine behov, udgør dine styrker dine væsentligste motivationsfaktorer.

1. **Vi har alle sammen vores styrker.** Dine styrker defineres af, hvor du har den stærkeste samling af forbindelser i hjernen. Hver gang du gør en ting igen og igen, bliver forbindelserne i hjernen stærkere.
2. **Du har det godt, når vi bruger vores styrker.** Når du bruger dine styrker udløses hjernens produktion af lykkehormoner
3. **Du kan bruge dine styrker til at lære mere effektivt.** Hjernen søger altid den hurtigste vej til ny viden og nye kompetencer. Du kan opbygge nye kompetencer mere effektivt og med større selvtillid, når du trækker på dine eksisterende styrker. (Se forslag til, hvordan du gør dette på side 9)
4. **Du bør fokusere på dine styrker.** Nyeste forskning støtter tanken om, at fokus på dine styrker er en langt mere effektiv end fokus på dine svagheder.
5. **Du kan over-bruge dine styrker.** Du kan nemt komme til at over-bruge dine styrker, så de i stedet bliver dine svagheder. Hvis du fx har styrken: "At mestre" bliver du sikkert nemt for detaljeorienteret, og har du styrken; "Igangsætte", er du måske tilbøjelig til at sætte for mange skibe i vandet.

Christina Sullivan

Dine Top-5 styrker, beregnet på baggrund af din besvarelse af Motivation Factor Pin Pointer Pro:

Vinde

Styrken: Vinde kan betyde, at du bare elsker at konkurrere. For dig, er det at kunne skimte sejren, som at hælde benzin på et bål. | Vil være den bedste. | At give op er ikke en mulighed. | Høje mål motiverer. | At vinde gør en forskel.

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. | Netværk er vigtigt. | Fællesskab giver energi. | Et stort kontaktnet gør arbejdet nemmere. | Relationer mellem mennesker prioriteres.

Bidrage

Styrken: Bidrage kan betyde, at du elsker at hjælpe og støtte andre. Du kan føle at andres velbefindende er dit ansvar. | Støtter op om andres udfordringer. | Hjælper, vejleder og assisterer. | Stiller sig til andres disposition. | Optimerer og forbedrer.

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. | Innovation og kreativitet er vigtige ingredienser i arbejdet. | Opsøgende og nysgerrig. | Iværksætter og entreprenant. | Nyskabende og produktiv.

Mestre

Styrken: Mestre kan betyde, at du foretrækker at være specialisten frem for generalisten. Du vil altid forsøge at være blandt de bedste inden for dit speciale, og stræbe efter at blive ekspert. | Specialistviden om specifikt emne. | Dyb viden inden for området. | Sætter standard. | Ledende kapacitet.

Styrker, Cloud

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

Brug grafikken som inspiration, print den ud, og studer den jævnlgt. Du kan også dele din Styrke Cloud på sociale medier.



Klik på et eller flere af ikonerne, og del din Styrke Cloud på sociale medier. Du deler kun din Styrke Cloud. Ingen af dine øvrige testresultater bliver synlige for andre.



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 konsulentytelser. 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