



MOTIVATION FACTOR

PIN POINTER PRO

Christina Sullivan
2021-09-02

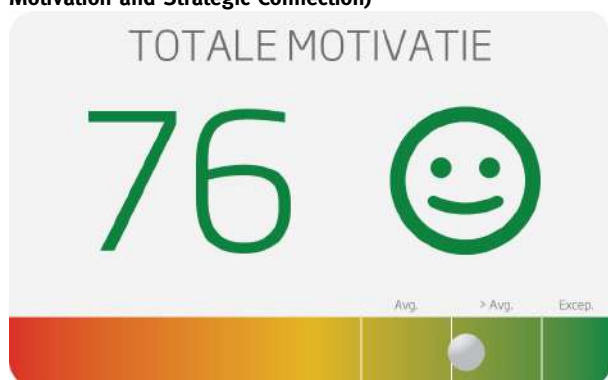
Samenvatting	3
Welkom	4
Inleiding	5
Structuur	6
Indexering	7
Motivatiewaardigheid	8
Intrinsieke motivatie	9
Strategische verbondenheid	10
Vragen met hoge en lage score	11
Behoeften	12
Talenten	14
Wil je meer weten?	16

Beste Christina Sullivan

Gefeliciteerd! Je hebt de Motivation Factor© Pin Pointer Pro voltooid. Op deze pagina vind je een samenvatting van de Pin Pointer Pro. Op de volgende pagina's gaan we dieper in op je resultaten.

Veel leesplezier!

Your Total Motivation Score
(Weighted average of Motivation Capability, Intrinsic Motivation and Strategic Connection)



Motatievaardigheidsscore
Hoe goed kun je jezelf motiveren?



Intrinsieke motivatiescore
Hoe intrinsiek gemotiveerd ben je?



Strategische verbondenheid
Hoe goed voel je je verbonden met de bedrijfsstrategie?



Je vragen met hoogste score

1. Mijn werk wordt op waarde geschat door mijn bedrijf of business
2. Ik voel me gerespecteerd voor het werk dat ik doe
3. Mijn werk is zinvol
4. Ik krijg hulp en steun van mijn collega's
5. Ik krijg hulp en ondersteuning van mijn bedrijf of business

Je vragen met laagste score

1. Ik ervaar zelden frustraties over mijn bedrijf of business.
2. Ik ervaar zelden frustraties over mijn werk
3. Ik verlies vaak de tijd uit het oog omdat ik mijn werk boeiend vind
4. Ik weet wat ik kan doen om enthousiast te zijn over mijn werk
5. Ik ben gemotiveerd door de strategie van mijn bedrijf of business

Beste Christina Sullivan

Gefeliciteerd!

Dit rapport geeft specifieke persoonlijke informatie over wat je moet doen en wat je moet vermijden om zeer gemotiveerd te worden of te blijven.

Motivatie en geluk zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Wanneer je behoeften zijn vervuld en je talenten worden gebruikt, zul je een groter gevoel van geluk ervaren. Uit recent hersenonderzoek en positieve psychologie weten we dat je motivatie een weerspiegeling is van hoe goed je in staat bent om met elk niveau in de Hierarchy of Motivation om te gaan©.



Je hiërarchie van motivatie ©

De hiërarchie van motivatie brengt je vermogen om gemotiveerd te blijven, nieuwe dingen aan te leren en om te gaan met veranderingen in kaart. Dit groeit proportioneel mee met je vermogen om met elk niveau van de hiërarchie om te gaan.

Voor je persoonlijke ontwikkeling is het van cruciaal belang dat je 'je eigen hiërarchie van motivatie' begrijpt en hoe je je behoeften en talenten kunt gebruiken. Met die kennis je je richten op je eigen motivatie en betrokkenheid.

Veel leesplezier!

Motivation Factor Pin Pointer Pro

Voordat je het rapport bekijkt, moet je het volgende weten:

1. De Motivation Factor Pin Pointer Pro is geen persoonlijkheidstest en geeft geen antwoord op hoe je zou reageren in bepaalde situaties en of je leiderschapsvaardigheden hebt of niet.
2. Het rapport geeft uitleg over datgene wat je motiveert en hoe je dat kunt toepassen in je dagelijkse leven.
3. Er is geen sprake van oordelen. Elke statement is onpartijdig. Het belangrijke is te weten hoe je de voordelen kunt inzetten en de nadelen kunt beperken.
4. In hoeverre een bepaalde eigenschap een voor- of nadeel is hangt af van de context waarin hij wordt gebruikt.
5. Het is aan jou te beslissen in hoeverre de informatie van het rapport je verdere ontwikkeling zal beïnvloeden.



6. Het doel van Motivation Factor Pin Pointer Pro is om:
 - feedback te geven over je huidige niveau van motivatie
 - je te inspireren om je motivatievaardigheid en intrinsieke motivatie te verbeteren
 - je top 5 behoeften en talenten te identificeren
 - je te helpen begrijpen hoe je je behoeften kunt vervullen en je talenten kunt optimaliseren
7. Alles wat is gerapporteerd, is gebaseerd op datgene wat je over jezelf hebt gezegd. Als je onzeker bent over of niet akkoord gaat met bepaalde resultaten, is het zinvol om over die aspecten na te denken. Feedback vragen van mensen die je vertrouwt kan een zinvolle manier zijn om na te gaan of de resultaten van het rapport correct zijn.>

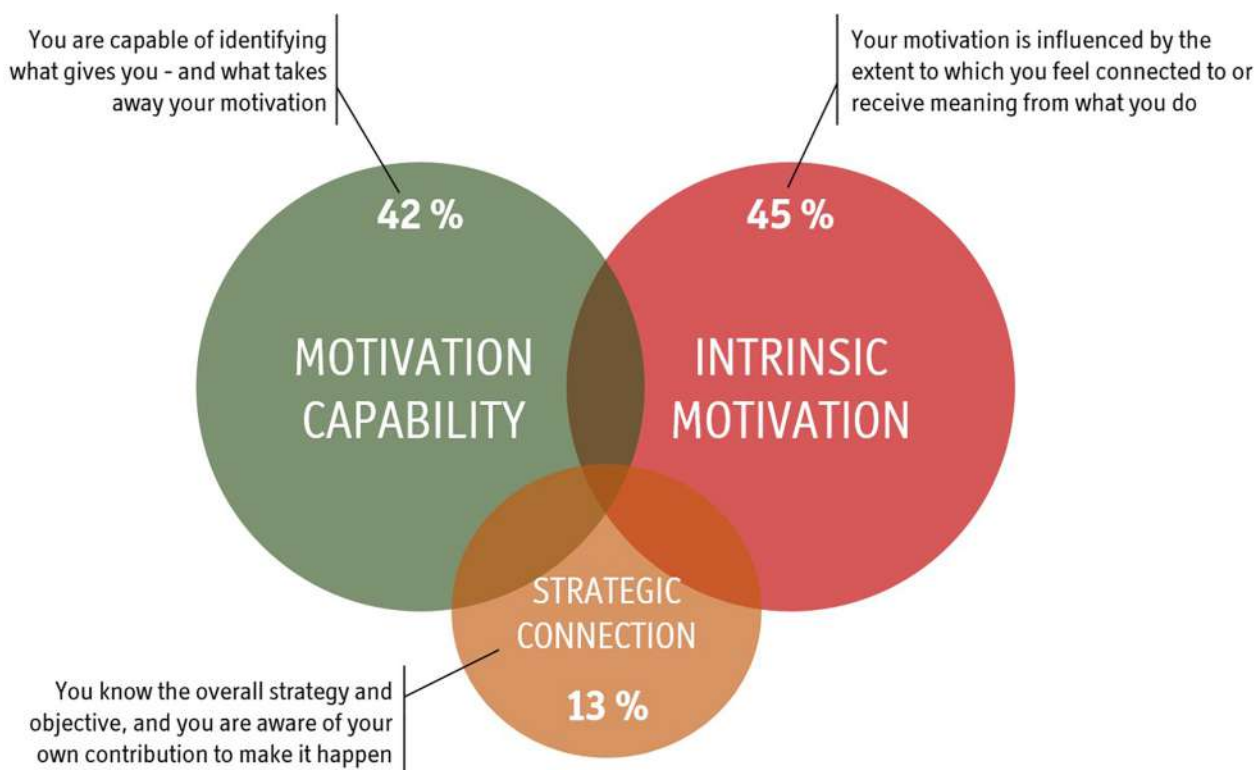
Rapport

Motivation Factor Pin Pointer Pro is ontwikkeld vanuit de ervaring van de geteste evaluatietools van Motivation Factor.:

Motivation Factor Pin Pointer Pro meet:

Motivatievaardigheid, intrinsieke motivatie en strategische verbondenheid op een schaal van 1 tot 100.

- De motivatievaardigheidsscore geeft weer hoe vaardig je bent in het ontdekken je behoeften, wat je kunt doen en wat je moet vermijden om gemotiveerd te worden of te blijven.
- De intrinsieke motivatiescore geeft de mate weer waarin je je talenten optimaal kunt inzetten en de mate waarin je voelt dat je bijdraagt aan iets wezenlijks.
- Strategische verbondenheid. Motivation Factor Pin Pointer Pro meet in welke mate je je kunt 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 Pin Pointer Pro meet de motivatievaardigheid en de intrinsieke motivatie.

Hoogste en laagste score

Motivation Factor Pin Pointer Pro identificeert welke van de 118 vragen de hoogste en laagste score kregen en geeft ideeën om de score te verbeteren. De vragen waarop je het "hoogste" en "laagste" scoort, zijn relatief ten opzichte van je individuele score (Lees meer op pagina 11.)

Behoeften en talenten

Motivation Factor Pin Pointer Pro zet je belangrijke behoeften en talenten om in woorden (motivatiefactoren). Op pagina 13 en 15 worden de "behoeftecloud" en "talentencloud" beschreven, evenals een grafische illustratie van woorden die je essentiële behoeften en talenten weergeven.

Motivation Factor Index

De Motivation Factor® Index tool kan iemands vaardigheid meten om gemotiveerd te zijn en te blijven. De index gebruikt dezelfde krachtige en bewezen methodes die al onze programma's aansturen - van het opbouwen van weerstand en emotionele intelligentie tot het identificeren en toepassen van aanwezige talenten en passies voor een duurzame motivatie.

De Motivation Factor Index is gebaseerd op de hiërarchie van motivatie. Recent hersenonderzoek ondersteunt de theorie dat je vaardigheid om nieuwe dingen te leren en om te gaan met veranderingen proportioneel groeit met de mate waarin je om kunt gaan met elk niveau van de hiërarchie van motivatie. De hiërarchie van motivatie is theoretisch en empirisch gebaseerd op positieve en cognitieve psychologie, op bewezen motivatietheorieën en recente ontdekkingen in de neuropsychologie



De onderliggende filosofie achter hiërarchie van motivatie is dat je om duurzame motivatie te bereiken:

- de dingen die je energie wegnemen moet identificeren en ernaar handelt.
- de impact van je behoeften moet begrijpen en er verantwoordelijkheid voor neemt.
- je aangeboren talenten actief moet gebruiken en verbeteren.
- doelgericht moet worden in je bijdragen, doelstellingen en keuzes.

Betreffende de hiërarchie van motivatie zijn de twee lage niveaus verbonden met motivatievaardigheden, de twee hoge met intrinsieke motivatie.

Je Motivation Factor Indexscore:

De score is gebaseerd op een schaal van 1 tot 100 en meet je motivatievaardigheden en je intrinsieke motivatie.

Het gemiddelde is berekend op basis van eerdere gebruikers van Motivation Factor Pin Pointer Pro en worden dynamisch aangepast.

Opmerking: je score is een momentopname van je huidige situatie. Als je bijvoorbeeld niet tevreden bent met je functie en je nieuwe uitdagingen zoekt, zal je score dat weergeven. Je score geeft niet weer hoe een nieuwe situatie je zal motiveren.

	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>That 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>

Motivatiewaardigheidsscore (Hoe goed motiveer je jezelf?)



De motivatiewaardigheid meet in welke mate je gemotiveerd kunt worden en blijven ten opzichte van je doelstellingen. Dit omvat de vaardigheid te identificeren en aan te pakken wat je verhindert te slagen. Daarnaast de vaardigheid om je bewust te zijn van en verantwoordelijk te nemen voor de impact van je persoonlijke behoeften om je doelstellingen te bereiken.

Gedrag:

De onderstaande uitspraken geven het soort gedrag weer dat je kunt waarnemen bij jezelf of bij je collega's als de score op motivatiewaardigheden hoog is:

- Weinig interpersoonlijke conflicten
- Een gebrek aan voortgang niet wijten aan anderen of aan externe omstandigheden
- Goede afstemming van doelstellingen en verwachtingen
- Hoge mate van tolerantie voor verschillende ideeën en benaderingen
- Geen deelname aan "gesprekken in de wandelgangen" waar er buiten de formele kanalen wordt gecommuniceerd of beslissingen worden genomen
- Veel initiatief en vindingrijkheid
- Hoge prestatie
- Hoge stressdrempel

Wat kun je doen om je motivatiewaardigheden te verbeteren:

Ontdoe je van datgene wat je energie wegneemt

- Ongeveer 80% van wat je energie wegneemt heeft te maken met externe factoren, zoals gedrag, beslissingen genomen door anderen of indirecte beperkingen. Helaas liggen deze factoren bijna altijd buiten je invloedsgedebied. Motivatie, betrokkenheid en uiteindelijk je succes hangen af van je vaardigheid om datgene wat je energie wegneemt te herkennen en om mogelijkheden te vinden om deze energie drainers te elimineren.

Intrinsieke Motivatiescore (Hoe intrinsiek gemotiveerd ben je?)



Intrinsieke motivatie meet in welke mate je positief antwoordde op factoren die te maken hebben met:

- je verbonden voelen met of plezier te vinden in je werk, en met
- het actief gebruiken van je persoonlijke talenten.

Gedrag:

De onderstaande uitspraken geven het soort gedrag weer dat je kunt waarnemen bij jezelf of bij je collega's als de score op intrinsieke motivatie hoog is:

- Een "Hoe kan ik bijdragen"-focus in plaats van "Wat brengt het mij?"
- Nauwe band met stakeholders/klanten
- Groot gevoel van verbondenheid of kameraadschap
- Passie voor het werk of de richting van de organisatie
- Externe motiefactoren zoals salaris en arbeidsvoorwaarden worden minder belangrijk
- Organisatorische of functionele veranderingen worden verwelkomd als nieuwe uitdagingen
- Hoge productiviteit door talenten te ontwikkelen
- Teamgerichtheid

Wat kun je doen om je intrinsieke motivatie te verbeteren:

Optimaliseer je talenten

Je bekwaamheid om nieuwe vaardigheden aan te leren en motivatie te behouden hangt af van hoe goed je je persoonlijke talenten kunt inzetten. Zodra je de waarde van je eigen talenten kent, ga je je automatisch richten op het faciliteren van en het verbinden met de talenten van anderen. Je hebt veel meer vaardigheid en betrokkenheid als je je talenten actief gebruikt in je dagelijkse leven en werk.

Strategische verbondenheid (Hoe goed pas je binnen de bedrijfsstrategie?)



Strategische verbondenheid geeft de mate aan waarin je de bedrijfsstrategie- en doelstellingen kent, begrijpt en je ermee verbonden voelt. De meting is gebaseerd op drie sleutelfactoren: kennis, houding en gedrag.

Hoe kun je de strategische verbondenheid verbeteren?

Om je strategische verbondenheid te verbeteren is het belangrijk dat:

1. je de strategie kent en weet hoe de doelstellingen ermee zijn verbonden
2. de strategie zinvol is voor je
3. je gemotiveerd bent door de strategie en je verantwoordelijk voelt voor de uitvoering ervan



Het model toont de koppeling tussen individu en/of team met energie, behoeften, talenten en doel, en dé algemene bedrijfsdoelstellingen. De koppeling is essentieel voor motivatie van werknemer/team, evenals voor de realisering van de bedrijfsdoelstellingen.

Verklaring:

Vragen waarop je respectievelijk het "hoogst" en het "laagst" scoorde, zijn relatief ten opzichte van je totale score. Neem bijvoorbeeld een top hoogspringer die bij drie recordpogingen respectievelijk 2,25, 2,26 en 2,27 m springt.

- De laagste score van 2,25 maakt van hem geen slechte hoogspringer, maar is relatief gezien zijn laagste score.
- Als je hypothetisch, het maximum (5 op 5) scoorde op alle vragen, behalve één vraag waarop je 4 op 5 haalde, dan is die vraag je "laagste score".
- Als je het maximum (5 of 5) op alle vragen scoorde, dan verschijnt de algemeen laagst gevalideerde en de algemeen hoogst gevalideerde vraag respectievelijk als "laagste en hoogste scores"

[Lees hier meer over de toekenning van scores.](#)

Je testvragen met de hoogste score:

1. Mijn werk wordt op waarde geschat door mijn bedrijf of business
2. Ik voel me gerespecteerd voor het werk dat ik doe
3. Mijn werk is zinvol
4. Ik krijg hulp en steun van mijn collega's
5. Ik krijg hulp en ondersteuning van mijn bedrijf of business

Je testvragen met de laagste score:

1. Ik ervaar zelden frustraties over mijn bedrijf of business.
2. Ik ervaar zelden frustraties over mijn werk
3. Ik verlies vaak de tijd uit het oog omdat ik mijn werk boeiend vind
4. Ik weet wat ik kan doen om enthousiast te zijn over mijn werk
5. Ik ben gemotiveerd door de strategie van mijn bedrijf of business

Hoe kun je werken aan je vragen met hoge en lage score?

Vragen met hoge score- vraag jezelf af:

1. Welke twee van mijn vragen met hoge score zijn de twee belangrijkste met betrekking tot mijn functie en mijn motivatie?
2. Waarom scoor ik hoog op deze twee vragen?
3. Welk effect heeft het feit dat ik hoog scoor op deze twee vragen op mijn werk en motivatie?
4. Wat kan ik doen (wat, wanneer en waarom) om er meer uit te halen?

Vragen met lage score- vraag jezelf af:

1. Welke twee van mijn vragen met lage score zijn de twee meest cruciale met betrekking tot mijn functie en mijn motivatie?
2. Waarom scoor ik laag op deze twee vragen?
3. Welk effect heeft het feit dat ik laag scoor op deze twee vragen op mijn werk en motivatie?
4. Wat kan ik doen (wat, wanneer en waarom) om mijn score op deze twee vragen te verbeteren?

Je behoeften bepalen je gedrag

Probeer je een moment voor de geest te halen waarop je de controle verloor en iemand zo fel verwijten maakte dat je je achteraf realiseerde dat het volledig buiten proportie was tegenover datgene wat was gebeurd.

In een dergelijke situatie worden één of meerdere van je behoeften bedreigd en een golf van neurale reacties, adrenaline en stresshormonen komt vrij als:

- je vindt dat je persoonlijke behoeften niet worden vervuld.
- iemand verhindert dat je je persoonlijke behoeften niet kunt vervullen, of
- het blijkt dat je je behoeften kunt vervullen, maar je ervoor zult moeten vechten.

Je vaardigheid om je eigen behoeften en die van anderen te herkennen en er op te reageren is niet alleen essentieel voor motivatie, maar ook een belangrijke manier om stress te vermijden. Je hebt voortdurend te maken met dingen die je behoeften bedreigen en hoe vaker je behoeften worden bedreigd, hoe hoger de mate van mentaal leed. De langdurige blootstelling aan die fase kan leiden tot wat we nu kennen als burn-out.

Door je eigen behoeften en die van anderen te begrijpen, maak je je gedachten vrij voor een meer efficiënte manier van leren, groeien en omgaan met verandering.

Christina Sullivan

Je top 5 behoeften, gebaseerd op je antwoorden in de Motivation Factor Pin Pointer Pro:

Gewaardeerd worden

De behoefte om gewaardeerd te worden kan betekenen dat je je het meest comfortabel voelt wanneer je je gewaardeerd voelt. Genegeerd worden of het gevoel hebben er niet bij te horen kunnen zorgen voor ongemak. | Ja, graag! Erken mijn inspanningen. | Krijgt respect en erkenning van het management | Input gewaardeerd | Krijgt aandacht van anderen

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. | Eerlijkheid nodig en vereist | Waarheid is de enige keuze | Openheid in management - en onder collega's | Vertel altijd de waarheid

Erkenning

De behoefte aan erkenning kan betekenen dat je energie krijgt wanneer anderen je prestaties opmerken en/of erkennen. Je bent misschien ontmoedigd wanneer prestaties niet gewaardeerd worden. | Lof en aandacht geven energie | Erkenning wordt verwacht | Zichtbaarheid en bewustzijn | Prestaties zouden opgemerkt moeten worden

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. | Respect is belangrijk | Gewaardeerd door collega's | Altijd verwelkomd | Mening gerespecteerd

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. | Stabiliseren en tegenwicht | Tegenwicht en compensatie | Holistische aanpak van taken | Consensus en harmonie

Behoeftelcloud

Je top 5 behoeften zijn verbonden aan een reeks waardevolle woorden, die in de afbeelding hieronder grafisch geordend worden weergegeven.

Gebruik de cloud ter inspiratie, druk hem af en bestudeer hem regelmatig.



Je kunt ook op één van onderstaande iconen klikken om je behoeftelcloud te delen op sociale media. Je deelt alleen de behoeftelcloud afbeelding. Geen enkele van de andere testresultaten zijn zichtbaar voor anderen.



Je talenten

Samen met je behoeften zijn je talenten de belangrijkste motivatiefactoren. Hier vind je enkele belangrijke punten waarop je moet letten als we het over je talenten hebben:

1. **We hebben ze allemaal.** Je talenten worden gedefinieerd als de sterkste verbindingclusters in je hersenen. Elke keer als je een talent gebruikt, worden de verbindingen erheen nog sterker.
2. **Je voelt je goed als je ze gebruikt.** Wanneer je je talenten gebruikt, komen er "feel good"-hormonen vrij in de hersenen.
3. **Je kunt ze gebruiken om efficiënter te leren.** De hersenen zoeken altijd de snelste weg om nieuwe kennis te verwerven en nieuwe vaardigheden aan te leren. Je kunt nieuwe vaardigheden efficiënter en met meer vertrouwen aanleren als je uitgaat van je aanwezige talenten (zie suggestie over hoe dat te doen op pagina 9)
4. **Je moet je daarop concentreren.** Recent onderzoek in business research, neurowetenschappen en psychologie ondersteunt de idee dat je focussen op je talenten een veel betere strategie is dan je te concentreren op je zwaktes.
5. **Je kunt ze te veel gebruiken.** Je kunt je talenten te veel gebruiken tot op het punt waarop ze een potentiële zwakte worden. Als je bijvoorbeeld een talent hebt om iets te beheersen, kun je te detailgericht zijn, of als je talent hebt om aan te sporen, kun je met te veel projecten tegelijk beginnen.

Christina Sullivan

Je top vijf talenten, gebaseerd op je antwoorden in de Motivation Factor Indicator:

Winnen

Het talent om te winnen kan betekenen dat je van competitie houdt en het gevoel van overwinning en dat je graag perfectie wilt bereiken of prestaties leveren. Je voelt je bijzonder gestimuleerd door zo goed mogelijk te willen zijn. | Competitie is inspirerend | Opgeven is geen optie | Uitdagen en slagen | Winnen geeft me een goed gevoel

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. | Samenwerken | Gemeenschappen bouwen | Interactie en socialiseren | Alliantie en partnership

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. | Steunt anderen bij het realiseren van hun uitdagingen | Aanmoedigen en inspireren | Beschikbaar voor anderen | Optimaliseren en verbeteren

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. | Nieuwe initiatieven in gang zetten. | Geen middel onbeproofd laten | Innovatief en productief | Nieuwe dingen creëren

Meesterschap

Het talent van meesterschap kan betekenen dat je liever specialist dan generalist bent. Vanuit je aard wil je de beste in je vakgebied zijn en je streeft er wellicht naar om de expert te zijn en alles te willen weten over een onderwerp. | Specialistische kennis over een specifiek onderwerp | Diepgaande kennis | Bepaalt de normen voor het vakgebied | Leidinggevende capaciteiten

Talentencloud

Je top 5 talenten zijn verbonden aan een reeks waardevolle woorden, die in de afbeelding hieronder grafisch geordend worden weergegeven.

Gebruik de cloud ter inspiratie, druk hem af en bestudeer hem regelmatig.



Je kunt ook op één van onderstaande iconen klikken om je talentencloud te delen op sociale media. Je deelt alleen de talentencloud afbeelding. Geen enkele van de andere testresultaten zijn zichtbaar voor anderen.



Wil je meer weten?

Motivation Factor in je bedrijf of organisatie

Tegenwoordig is managen vooral gericht op het aansturen van verandering. Daarom is het essentieel voor individuele werknemers dat ze kunnen bijdragen met een gevoel van eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Voor managers is het van belang om te weten hoe ze het potentieel uit hun mensen kunnen halen. Dit is de manier om krachtige teams te creëren en resultaten te behalen.

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

- Verankeren van bedrijfsstrategie, doelstellingen en waarden
- Implementatie van organisatorische veranderingen
- Realisatie- of veranderingsmanagement in de praktijk
- Teambuilding en teamoptimalisatie
- Ontwikkeling van leidinggevenden en werknemer

Een Motivation Factor programma structureert en richt zich op ontwikkelings- en veranderingsprocessen binnen het bedrijf, helpt leidinggevenden en werknemers om te werken aan gezamenlijke doelstellingen, en creëert duurzame motivatie en betrokkenheid. De programmamodules bestaan uit workshops en persoonlijke gesprekken die zich richten op een bepaalde doelstelling en het proces inzichtelijk en beheersbaar maken voor werknemers, leidinggevenden en teams. Elke deelnemer krijgt de kans om te omschrijven wat hem/haar motiveert en de methode garandeert een interne betrokkenheid - nu en ook in de toekomst.

Motivation Factor voor geavanceerde gebruikers

Motivation Factor biedt certificatie-, begeleidings- en adviserende diensten aan. Lees meer over het aanbod van Motivation Factor op <http://www.motivationfactor.com>.