



MOTIVATION FACTOR

PIN POINTER PRO

Christina Sullivan
2021-09-02

Innehållsförteckning

Översikt	3
Välkommen	4
Beskrivning	5
Upplägg	6
Verkyget	7
Motivationsförmåga	8
Inre motivation	9
Strategisk Förankring	10
Högsta och lägsta poäng	11
Behov	12
Styrkor	14
Vill du fortsätta?	16

Kära Christina Sullivan

Grattis! du har precis besvarat och avslutat Motivation Factor© Pin Pointer Pro. Nedan följer en sammanfattning av Motivation Factor Pin Pointer Pro rapporten och därefter följer en ingående redovisning av ditt resultat.

Lycka till!

Motivationstotal

Hur motiverat är du generellt? (Viktat genomsnitt av Motivationsförmåga, Intern Motivation och Strategisk Förankring)



Motivationsförmåga

Hur bra är du på att motivera dig själv?



Inre Motivation

Hur inre motiverad är du?



Strategisk Förankring

Hur bra associerar du med verksamhetens strategi?



Frågor med högst poäng

1. Mitt arbete uppskattas av min arbetsplats
2. Jag känner mig respekterad för det arbete jag utför
3. Mitt arbete är meningsfullt
4. Jag får hjälp och stöd av mina kollegor
5. Jag får hjälp och stöd av min arbetsplats

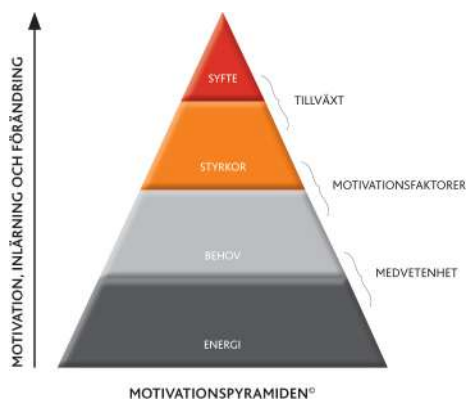
Frågor med lägst poäng

1. Jag är sällan frustrerad över min arbetsplats
2. Jag blir sällan stressad av mitt arbete
3. Jag glömmer ofta bort tiden eftersom mitt arbete är intressant
4. Jag vet vad jag ska göra för att känna mig motiverad i mitt arbete
5. Verksamhetens strategi motiverar mig

Kära Christina Sullivan

Denna rapport ger dig individuell och personlig insikt i vad du bör göra och vad du ska göra för att bli motiverad och och fortsätta vara motiverad/ behålla din motivation.

Motivation och lycka är nära sammankopplade. När dina behov är tillgodosedda, och dina styrkor kommer till sin rätt, kommer du att uppleva en starkare lyckokänsla. Tack vare nyare hjärnforskning och forskning inom positiv psykologi vet vi att din motivation är en avspeglning av hur bra du är på att hantera varje enskild nivå i Motivationspyramiden©



Din motivationspyramid

Motivationspyramiden ska tolkas som att din förmåga att hålla dig motiverad, tillgodogöra dig nya kunskaper och förändra dig, ökar proportionellt efter hur bra du är på att hantera varje enskild nivå i pyramiden.

I din personliga utveckling är det avgörande att du bekantar dig med "din egen motivationspyramid", och funderar på hur du kan arbeta med dina personliga behov och styrkor. Med den kunskapen kan du arbeta fokuserat med din egen motivation.

Lycka till!

Motivation Factor Pin Pointer Pro

Innan du läser rapporten ska du vara uppmärksam på följande punkter:

1. Motivation Factor Pin Pointer Pro är inte ett personlighetstest i traditionell mening. Motivation Factor Pin Pointer Pro ger inte svaret på hur du reagerar i olika situationer eller huruvida du har ledarpotential eller inte.
2. Rapporten sätter ord på och förklarar vad som motiverar dig och hur de olika faktorerna påverkar din vardag.
3. Rapporten dömer ingen. Det är upp till dig själv att identifiera och utnyttja fördelarna och minimera nackdelarna. Det viktigaste är att du får en insikt i vad du kan göra mer av och vad du ska undvika för att förbli motiverad.
4. I vilken omfattning en bestämd faktor är en fördel eller nackdel beror på det sammanhang den används i.
5. Det är upp till dig att besluta i vilken omfattning rapporten ska ha ett inflytande på din framtida utveckling.



6. Motivation Factor Pin Pointer Pros syfte är att:
 - Ge dig feedback på hur din motivationsnivå ser ut just nu!
 - Ge dig inspiration till hur du kan öka din motivationsförmåga och din inre motivation
 - Identifiera dina topp-5 behov och styrkor
 - Inspirera dig till hur dina behov ska tillgodoses och hur dina styrkor kan användas
 - Identifiera hur du associerar dig med verksamhetens strategi?
7. Allt i rapporten är baserat på den information du har lämnat om dig själv. Det kan vara en bra idé att reflektera lite extra över de delar av rapporten du är osäker på - eller inte håller med om, och eventuellt be om feedback från personer du litar på och som känner dig. På så sätt kan du validera rapportens utlåtanden och resultat.

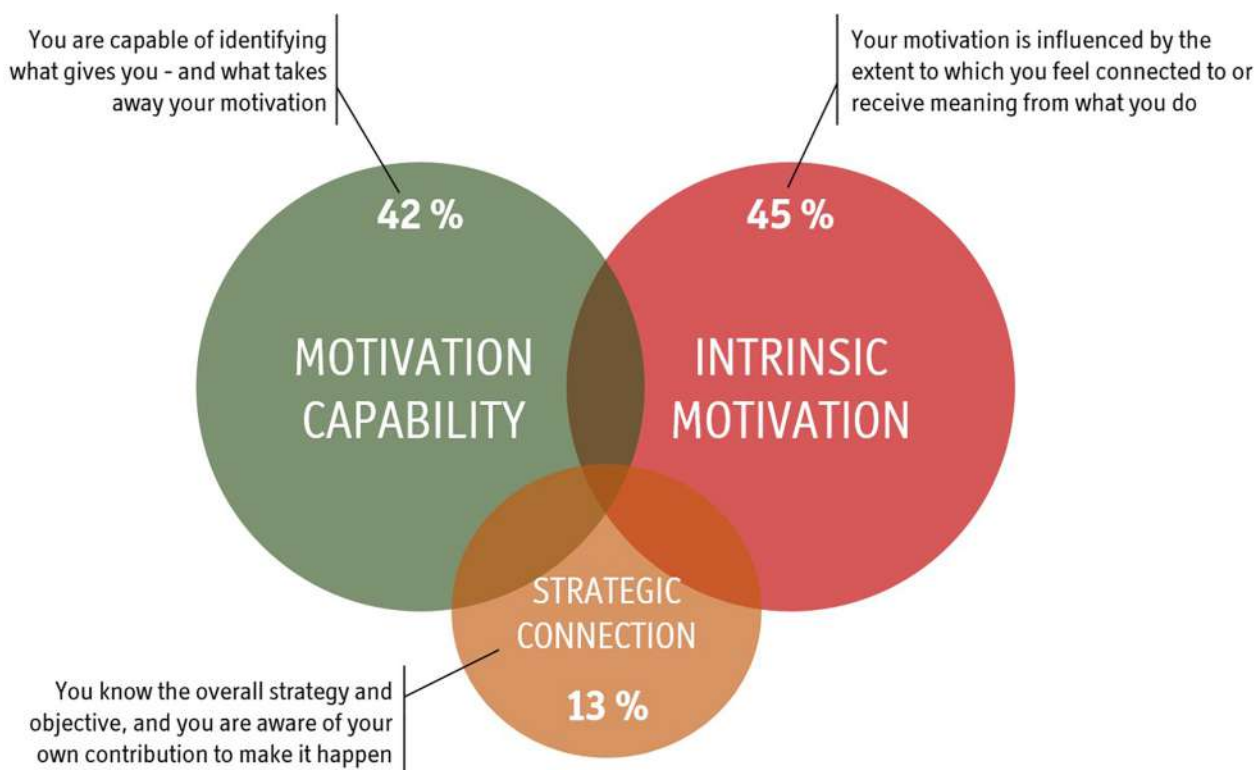
Rapporten

Motivation Factor Pin Pointer Pro är utvecklat efter Motivation Factors genomprövade testverktyg.

Motivation Factor Pin Pointer Pro mäter:

Din Motivationsförmåga, Inre Motivation och Strategisk Förankring på en skala från 1 till 100.

- Motivationsförmågaens poäng reflekterar hur väl du identifierar vad du behövs och vad du bör undvika för att bli, eller förbli, högt motiverad.
- Poängen på den Inre Motivationen reflekterar om du använder dina styrkor på bästa sätt och om du har en känsla av att bidra till något meningsfullt.
- Poängen på den Strategisk Förankring mäter i vilken utsträckning du kan associera dig till företagets strategi. Mätningen baseras på 3 kärnfaktorer: kunskap, attityd och beteende.



Den traditionella medarbetarestillfredställelseanalys 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 Pin Pointer Pro mäter Motivationsförmågaen och den Inre Motivationen.

Högsta och lägsta poäng

Motivation Factor Pin Pointer Pro identifierar vilka av de 118 frågor som du ger högst och lägst poäng, och ger inspiration till hur poängen kan förbättras. Frågor som du ger "Högst" respektive "Lägst" poäng, är i förhållande till dina totala poäng på frågorna. (Läs mer på sida 11).

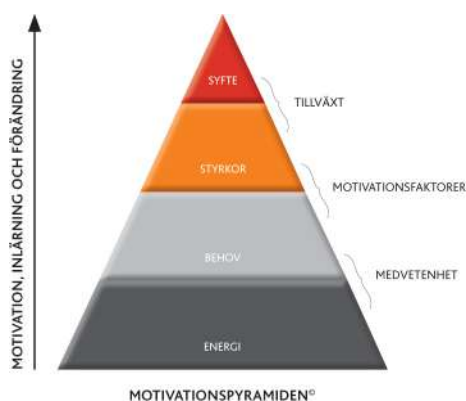
Behov och styrkor

Motivation Factor Pin Pointer Pro sätter också ord på lagets betydande behov och styrkor (motivationsfaktorer), alltså de behov och styrkor som är tydligast hos deg. På sidorna 12 och 14 presenteras din "Need-Cloud" och "Talent-Cloud", en grafisk representation av de ord som är knutna till dina betydande behov och styrkor.

Motivation Factor Index

Med Motivation Factor® Index är det möjligt att mäta din inre motivation och din förmåga att hålla dig motiverad. Liksom Motivation Factors Metod bygger Motivation Factor Index på erkända forskningsresultat och etablerade teorier.

Ny hjärnforskning visar att din förmåga att tillgodogöra dig ny kunskap och hantera förändring ökar proportionellt till hur bra du kan hantera varje enskild nivå i motivationspyramiden. Motivationspyramiden är teoretiskt och empiriskt förankrad i den positiva och kognitiva psykologin, erkända motivationsteorier samt den senaste forskningen inom neuropsykologi.



Filosofin bakom motivationspyramiden handlar om att du, för att uppnå bestående motivation, måste:

- Bli medveten om och åtgärda det som dränerar dig på energi
- Vara medveten om och ta ansvar för dina behov
- Använda dina styrkor
- Gå från att vara målinriktad till att vara måldriven

Motivationspyramidens två nedersta nivåer kopplas till din motivationsförmåga och de två översta till din inre motivation.

Din Motivation Factor Index-poäng:

Poängsättningen sker på en skala från 1 till 100 och mäter i vilken utsträckning du är kapabel till att ta hand om två faktorer: Din motivationsförmåga och din inre motivation.

Genomsnittet är beräknat baserat på tidigare användare av Motivation Factor Pin Pointer Pro och justeras löpande.

Observera: Din poäng är en ögonblicksbild som beror på din nuvarande situation. Kanske är du trött på ditt jobb och överväger nya utmaningar? Om dina motivationsfaktorer inte är aktiverade just nu, så kommer det att avspeglas i dina poäng. Poängsättningen är alltså inte ett uttryck för hur motiverad du 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>

Poäng, motivationsförmåga (hur bra är du på att motivera dig själv?)



Poängen visar i vilken utsträckning du är kapabel till att bli motiverad samt vilken förmåga du har att bibehålla motivationen till målfyllnad. Med andra ord: Din förmåga att identifiera och adressera vad som står i vägen för dina framgångar och ta ansvar för dina personliga behov i relation till måluppfyllnad.

Beteende:

Uttalandena nedan är exempel på beteenden man kan observera hos sig själv eller hos sina kollegor om poängen är höga för intern motivation:

- Få interpersonella konflikter
- Man skyller inte bristande framsteg på andra eller yttre omständigheter
- Bra avstämning av mål och förväntningar
- Hög tolerans för olika idéer och metoder
- Deltar inte i "korridorssamtal" där kommunikation eller beslut fattas utanför formella kanaler
- Massor av initiativ och idérikedom
- Hög prestation
- Hög stresströskel

Vad kan du göra för att förbättra din motivationsförmåga?

Gör dig av med dina energidränare

- 80 % av det som dränerar folks energi beror på externa faktorer såsom andras beteenden, beslut som fattats av andra eller andra liknande begränsningar. Dessvärre kontrollerar du sällan själv dessa faktorer. Motivation, engagemang och i slutändan dina framgångar vilar på din förmåga att identifiera dina energidränare och att se möjligheter och vidta åtgärder för att bli av med dem.

Poäng, inre motivation (hur inre motiverad är du?)



Din inre motivationsnivå visar dig i vilken utsträckning du är internt motiverad, det vill säga hur väl du:

- Känner dig kopplad till eller hittar meningen med ditt arbete
- Kan utnyttja dina personliga styrkor i ditt arbete.

Uppförande:

Uttalandena nedan är exempel på beteenden man kan observera i sig själv eller sina kollegor om poängen är höga för inre motivation:

- Ökat fokus på "hur kan jag bidra?" istället för "vad får jag ut av det?"
- Goda relationer med intressenter/kunder
- Stark känsla av gemenskap eller kamratskap
- Passion för arbetet eller karriären
- Externa motivationsfaktorer som förmåner och ersättningar blir mindre viktiga
- Organisatoriska eller funktionella förändringar välkomnas som nya spännande möjligheter
- Hög produktivitet tack vare användning av talanger
- Teamorientering

Vad du kan göra för att förbättra din inre motivation:

Använd dina styrkor

Din förmåga att tillgodogöra dig ny kompetens och bevara motivationen beror på hur effektivt du utnyttjar dina styrkor. När du förstår värdet av att utnyttja dina egna styrkor kommer du att bli mycket bättre på att bli medveten om andras styrkor och hur de kan användas aktivt. Du kommer att få större kapacitet och bli mer engagerad när du aktivt använder dina styrkor i din vardag och i ditt arbete.

Din Strategiska Förankring (hur väl associerar du till verksamhetens strategi?)

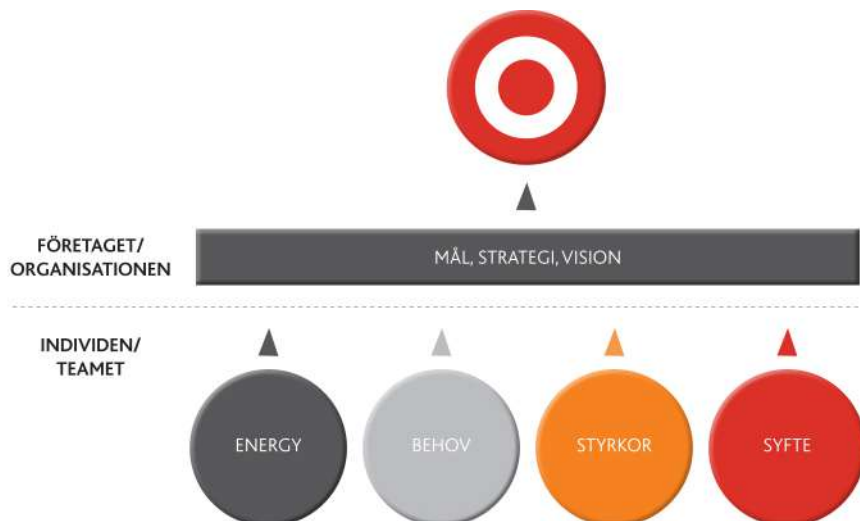


Den Strategiska Förankringen berättar i vilken grad du känner till, förstår och kan relatera till verksamhetens strategi och mål. Mätningen baseras på 3 kärnfaktorer: Kunskap, attityd och beteende.

Vad kan du göra för att förbättra den Strategiska Förankringen?

För att förankra strategin är det viktigt att:

1. Du känner till strategin - och hur målen är relaterade till strategin
2. Strategin är vettigt och att du kan se din egen roll
3. Att du känner motiveras av strategin, och känner ett ansvar för att få den att förverkligas



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.

Deklaration:

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.](#)

Frågor med högst poäng:

1. Mitt arbete uppskattas av min arbetsplats
2. Jag känner mig respekterad för det arbete jag utför
3. Mitt arbete är meningsfullt
4. Jag får hjälp och stöd av mina kollegor
5. Jag får hjälp och stöd av min arbetsplats

Frågor med lägst poäng:

1. Jag är sällan frustrerad över min arbetsplats
2. Jag blir sällan stressad av mitt arbete
3. Jag glömmar ofta bort tiden eftersom mitt arbete är intressant
4. Jag vet vad jag ska göra för att känna mig motiverad i mitt arbete
5. Verksamhetens strategi motiverar mig

Hur kan du arbeta med dina höga och låga poäng frågor?

Högsta poäng frågor - fråga dig själv:

1. Vilka två av mina höga poäng frågor är de två viktigaste i mitt jobb och motivation?
2. Varför jag höga poäng på dessa två frågor?
3. Vilken effekt har det på mitt arbete och motivation som jag höga poäng på dessa två frågor?
4. Vad kan jag göra (vad, när och varför) för att få mer av det?

Lägsta poäng frågor - fråga dig själv:

1. Vilka två av mina låga poäng frågor är de två mest avgörande för mitt jobb och motivation?
2. Varför jag poäng låg på dessa två frågor?
3. Vilken effekt har det på mitt arbete och motivation som jag poäng låg på dessa två frågor?
4. Vad kan jag göra (vad, när och varför) för att förbättra min poäng på dessa två frågor?

Dina behov styr ditt beteende

Försök tänka på en situation där du förlorat behärsksningen, ex. skällde ut någon med en intensitet som du i efterhand insåg var rejält överdriven.

I en sådan situation hotas ett eller flera av dina behov vilket utlöser hjärnans stresshormoner. Detta händer när:

- Du förutsätter att du inte kommer att få dina behov tillgodosedda
- Du tror att någon hindrar dig från att få dina behov tillgodosedda eller..
- Det visar sig att du har en möjlighet att få detta behov tillgodosett om du kämpar för det

Som motivationsfaktor är dina behov mycket starka. De kan "sänka dig" men de kan också "lyfta upp dig" och styra dig mot ditt mål.

Din erfarenhet säger kanske att framgång förutsätter att du behåller kontrollen, är i en trygg miljö och får massor av erkännanden. Är det så du känner är ditt personliga behov av kontroll, trygghet och erkännande dominant hos dig.

Dina behov förändras under hela livet beroende på din livssituation. Behovet av ordning är ex. sällsynt för en tonåring medan det ligger ganska högt på föräldrars lista

Din förmåga att identifiera och reagera på dina och andras behov är inte bara viktig för din motivation, vilket även motverkar stress..

Christina Sullivan

Dina topp-5 behov baserat på dina svar på Motivation Factor Pin Pointer Pro:

Bli uppskattad

Behovet av att bli uppskattad kan betyda att du mår bäst när du känner dig uppskattad i din omgivning. Att du uppskattas kan ge dig ett viktigt energitillskott i dina ansträngningar att bidra. | Ja tack! till personligt erkännande. | Känslor är välkomna. | Andras anseende är viktigt. | Uppskattar uppmärksamhet från andra.

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. | Sanning krävs och fordras. | På lagens sida. | Öppenhet från ledningen - och från kollegorna. | Den uppriktiga sanningen.

Erkännande

Behovet av erkännanden kan betyda att du fylls med energi när andra bekräftar din prestation. Erkännande från dina kollegor kan vara precis lika viktigt som från ledningen. | Motiveras av beröm och uppmärksamhet. | Förväntar erkännande. | Erkännande och uppmärksamhet. | Söker bekräftelse på uppnådda framgångar.

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. | Andras respekt är viktig. | Populär bland kollegorna. | Involverad och involverande. | Ge råd och rekommendera.

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. | Inflytande på prioriteringar. | Holistiskt förhållningssätt till livet. | Allt ska vara rättvist. | Stabilitet och andrum.

Need-Cloud

Nedan associeras dina topp-5 behov i en serie av värdeladdade ord, vilket är grafiskt representerade i bilden.

Använd den grafiska bilden som inspiration, skriv ut den och studera den regelbundet. Du kan också dela dina Need-Cloud på sociala medier.



Klicka på en eller flera av ikonerna för att dela ditt Need-Cloud på sociala medier. Du delar endast din personliga Need-Cloud. Inga av dina övriga testresultat blir synliga för andra.



Dina styrkor

Dina behov utgör tillsammans med dina behov dina viktigaste motivationsfaktorer.

1. **Vi har alla våra styrkor.** Dina styrkor definieras av var du har den starkaste kopplingen av förbindelser i hjärnan. När du gör någonting gång på gång förstärks kopplingarna i hjärnan.
2. **Vi mår bra när vi använder våra styrkor.** När du använder dina styrkor utlöses hjärnans produktion av lyckohormoner.
3. **Du kan använda dina styrkor till mer effektiv inläring.** Hjärnan söker alltid den snabbaste vägen till ny kunskap och kompetens. Du kan bygga upp ny kompetens mer effektivt och med större självförtroende baserat på dina befintliga styrkor. (Se förslag på hur du gör detta på sidan 9).
4. **Du bör fokusera på dina styrkor.** Den senaste forskningen stöder teorin om att fokus på dina styrkor är betydligt mer effektivt än fokus på dina svagheter.
5. **Du kan överanvända dina styrkor.** Du kan lätt överanvända dina styrkor så att de i stället blir dina svagheter. Om du ex. har styrkan: "Att bemästra" blir du lätt för detaljorienterad och om du har styrkan "Initiera" kan du ha en tendens att ha för många bollar i luften.

Christina Sullivan

Dina topp-5 styrkor baserat på dina svar på Motivation Factor Pin Pointer Pro:

Vinna

Styrkan: "Vinna" kan betyda att du bara älskar att tävla. För dig är det som att hälla bensin på en brasa när du känner doften av seger. | Vill vara bäst. | Att ge upp är inte ett alternativ. | Höga mål motiverar. | Att segra är viktigt.

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. | Nätverk är viktiga. | Gemenskap ger energi. | Ett stort kontaktnät gör arbetet enklare. | Relationer mellan människor prioriteras.

Bidra

Styrkan: "Bidra" kan betyda att du älskar att hjälpa och stötta andra. Du kan känna att andras välbefinnande är ditt ansvar. | Stöttar andras utmaningar. | Hjälper, vägleder och assisterar. | Ställer sig till andras förfogande. | Optimerar och förbättrar.

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. | Innovation och kreativitet är viktiga delar i arbetet. | Uppsökande och nyfiken. | Igångsättare och entreprenör. | Innovativ och produktiv.

Behärska

Styrkan: "Behärska" kan betyda att du föredrar att vara specialisten framför att vara generalisten. Du kommer alltid att försöka att vara bland de bästa inom ditt område och sträva efter att bli expert. | Specialistkunskap i ett specifikt ämne. | Djup kunskap inom området. | Sätter standarden. | Ledande kapacitet.

Talent-Cloud

Nedan associeras dina topp 3 styrkor i en serie av värdeladdade ord, vilket är grafiskt representerade i bilden.

Använd den grafiska bilden som inspiration, skriv ut den och studera den regelbundet. Du kan också dela ditt Talent-Cloud på sociala medier.



Klicka på en eller flera av ikonerna för att dela ditt Talent-Cloud på sociala medier. Du delar endast din personliga Talent-Cloud. Inga av dina övriga testresultat blir synliga för andra.



Vill du fortsätta?

Motivation Factor i ditt företag

Idag är all ledning förändringsledning. Därför har det bland annat fått avgörande betydelse att enskilda medarbetare bidrar med ägarskap och ansvar samt att ledningen är kapabel att nyttja företagets fulla potential. På så sätt är det möjligt att skapa kraftfulla team och resultat.

Motivation Factor-metoden kan med stor effekt användas i företag som vill arbeta målinriktat med:

- Förankring av affärsstrategi, mål och värderingar
- Genomförande av organisatoriska förändringar
- Realisering av förändringsledning i praktiken
- Teambuilding och teamoptimering
- Ledar- och medarbetarutveckling

En Motivation Factor process strukturerar och förtydligar utvecklings- och förändringsprocesser och får ledare och medarbetare att samarbeta mot gemensam mål som skapar bestående motivation och engagemang. Processen är uppbyggd i moduler, och består av workshops och individuella samtal som fokuserar på tydliga mål och gör processen mer transparent och hanterbar för såväl medarbetare och ledare som team. Alla deltagare får sätta ord på det som motiverar just dem och proceduren säkerställer en hållbar intern förankring – såväl kortsiktigt som långsiktigt.

Motivation Factor för avancerade

Motivation Factor erbjuder certifieringsutbildningar, coaching och konsulttjänster. Läs mer om Motivation Factors möjligheter på <http://www.motivationfactor.com>.



Symbion Science Park
Fruebjergvej 3
DK – 2100 København Ø

T : +45 70 25 16 46
E : info@motivationfactor.com