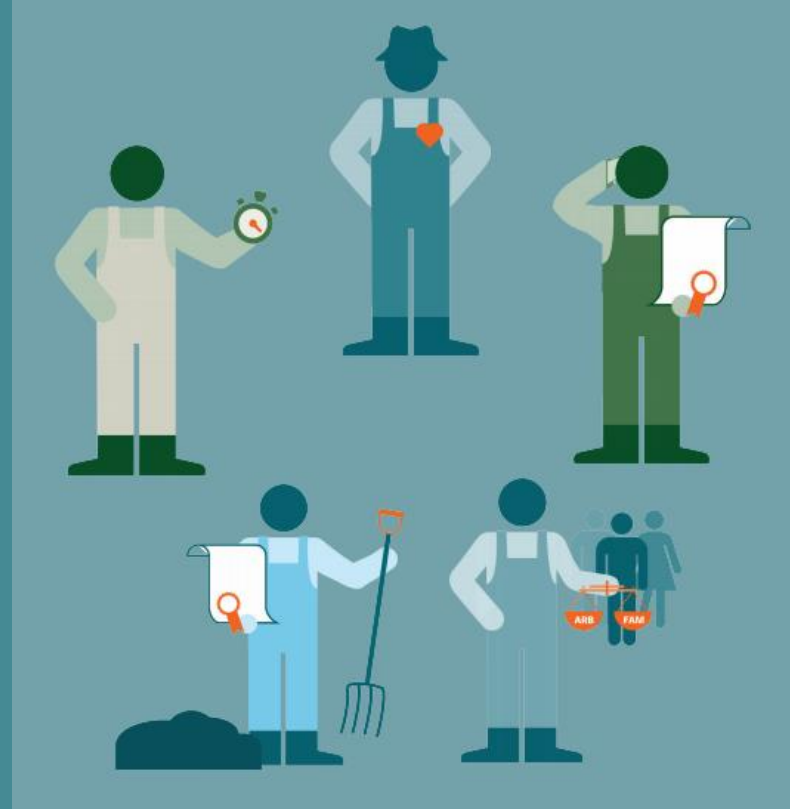


Motiver dine medarbejdere



Vibeke Fladkjær Nielsen og Lars Arne Hjort Nielsen,
SEGES Husdyrinnovation

45 Minutter i motivationens navn

- Motivation – hvad og hvorfor
- Det psykologiske fundament
- Motivationsprofilerne
- Spørgsmål



Hvorfor skal vi interessere os for folks motivation?

Motivation betyder, at bevæge eller flytte sig - Din hjerne/adfærd er styret af at få opfyldt et motiv

Fordi motivation fører til

1. Større commitment til arbejdsopgaver
2. Højere produktivitet og kreativitet
3. Større psykologisk trivsel og kollegialitet– mindre medarbejder-gennemstrømning

Der er både business og menneskelighed i motivation

Indre og ydre motivation

- **Ydre motivation:** Når noget gøres for at opnå en ydre belønning eller undgå noget ubehageligt
- Fx Pisk eller gulerod

- **Indre motivation:** Når noget gøres pga. interesse og selve nydelsen i aktiviteten
- Fx. En medarbejder, der godt kan lide orden, finder nydelse i at rydde op



Indre og Ydre motivation

- Det vi ved er, at disse to måder af blive motiveret på, påvirker hinanden
- Så pas på den ydre motivation, det fortrænger god adfærd og motivere kun på den korte bane
- Hvis vi vil have motiverede medarbejdere på den lange bane, er det den indre motivation, vi skal have fat i



Så hvordan finder man den indre motivation?

- Vores motivation er individuelt
- Når mennesket får opfyldt disse psykologiske behov vil sandsynligheden for indre motivation øges
- Den nyeste forskning viser, at vi har tre grundlæggende behov for indre motivation
 - Selvbestemmende
 - Kompetence
 - Samhørighed

Hvordan har vi grebet det an?

- Vi har taget udgangspunkt i Helle Heins "Primadonnaledelse", - let at forstå og bruge
- Kan du huske en smule, har du noget, som kan flytte dine medarbejdere langt
- Ofte er det små ting, der gør forskellen



Motivationsprofiler



PERFEKTIONISTEN

Perfektionisten vil ofre meget for at yde sit allerbedste



DEN RESULTAT-ORIENTEREDE ARBEJDSHEST

Vil være den bedste - set med andres øjne



DEN OPGAVEFOKUSEREDE ARBEJDSHEST

Vil præstere på højt niveau - indre tilfredsstillelse



LIGEVÆGTS-ARBEJDEREN

Social, opgavefokus og balance mellem arbejde og fritid



ARBEJDSTAGEREN

Går på arbejde for at hæve sin løn - fritiden er vigtigst

Perfektionisten



Kendetegn

Vil gøre en forskel i en højere sags tjeneste

Er villig til at ofre meget for at yde sit allerbedste

Stræbsom og brænder for sagen

Bliver frustreret, hvis han/hun forhindres i at stræbe højt

Perfektionisten

Motiveres af

At opnå den højeste standard og gøre en forskel i en højere sags tjeneste

Sjældne men stærke kick-følelser, når det lykkes

Feedback når han/hun selv er tilfreds med sit arbejde

Ledes sådan

En klar vision

Skabe brede rammer og giv plads (vis tillid)

Meningsfyldt feedback (sjældent behov for ros)

Spørg ind til hans/hendes interesseområder

Respekter, at han/hun har højere kompetence på sit felt, end du har

Den resultatorienterede arbejdshest



Kendetegn

Betragter arbejdet som en karriere

Henter energi udefra (udadvendt)

Er afhængig af omgivelsernes reaktion på sin præstation

Vil betragtes som den bedste indenfor sit område
(konkurrenceorienteret)

Investerer meget i arbejdet

Den resultatorienterede arbejdshest

Motiveres af

At præstere på et højt niveau set med andres øjne

Konkrete succeskriterier

Ambitiøse og klare mål

Offentligt ros

Hele tiden at ville overgå sig selv

Ledes sådan

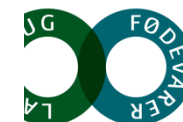
Løbende feedback om målopfyldelse er vigtig

Skal støttes i at udvikle sig

Kan med fordel involveres i målsætningen

Skal forpligte sig til målene

Ros offentligt, det tæller ikke hvis der på to mandshånd



Den opgavefokuserede arbejdshest



Kendetegn

Investerer meget i arbejdet (søger perfektion)

Præstationen er målet i sig selv

Henter energi indefra (indadvendt)

Skal have tid til at arbejde alene – tid til at være kreativ

Den opgavefokuserede arbejdshest

Motiveres af

At fordybe sig i faglige svære problemstillinger

Kick og indre tilfredsstillelse ved at præstere på et højt niveau

At bevæger sig ud af komfortzonen for at finde en løsning på en udfordrende opgave

Ledes sådan

Kræver en løsere lederskab – plads til selvbestemmelse indenfor aftalte rammer

Sparring og inspiration

Sikre fokus på de rigtige opgaver

Ligevægtsmedarbejderen



Kendetegn

God, loyal og samvittighedsfuld medarbejder

Går på arbejde pga. af kollegaerne og en god arbejdsplads

Opgavefokuseret

Work – life – balance er helt centralt (arbejde og fritid holdes adskilt)

Påvirkes af stemningen blandt kollegaer

Ligevægtsmedarbejderen

Motiveres af

At udføre et godt stykke arbejde

Retningslinjer for, hvad et godt stykke arbejde er

Klare mål med opgaven

Systemer og procedurer

At løfte i flok eller opnå en god stemning

At holde fri til tiden (demotiveres af overarbejde)

Ledes sådan

Der er flest af denne type – derfor er arbejdspladserne ofte indrettet efter deres behov

En velorganiseret arbejdsdag med klare retningslinjer

Vil sætte pris på Lean og andre ledelsesværktøjer

Feedback, anerkendelse og ros



Arbejdstageren



Kendetegn

Går på arbejde for at hæve sin løn

Fokuserer på ydre motivationsfaktorer som: Løn, bonus og arbejdstid

Vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsat

Udtrykker utilfredshed og har ofte større sygefravær

Arbejdstageren

Motiveres af

Aktiviteter udenfor arbejdspladsen (er ikke motiveret af sit arbejde)

Ligner en af de øvrige arketyper, men får ikke opfyldt sit motivationsbehov

Ledes sådan

Spørg ind til de bedste arbejdsdage

Spørg til hvad de motiveres af

Den måde du bruger værktøjet på

Eksempel

Navn/arketype (primær)	Kendetegn	Motiveres af	Skal ledes sådan
Tom (Den resultatorienterede arbejdshest)	Søger anerkendelse med det han kan Mangler at finde sin plads(position), Går meget op i sit arbejde og er seriøs Bliver hurtigt stresset, Betragter arbejdet som en karriere	At præstere på et højt niveau	Kom ham lidt i møde (anerkende) når han farer op, være rolig, højere serviceniveau, f.eks. sæt ham ikke til en opgave hvor der mangler en spids. Et eller flere ansvarsområder over tid (Han skal først forstå, hvorfor vi gør, som vi gør) Giv ham og de andre ansatte et overblik f.eks. over strategien for goldbehandling
Ivan (Mellem ting mellem resultatorienterede - og ligevægts medarbejder)	Mener at han kan det hele. (inseminering) Hjælpsom, tager gerne ekstra "tørn" Har teorien på plads Har mest erfaring (England) Humor	Få energi af at se resultater Vil gerne have ros	Giv ham et nyt lille ansvarsområde han kan magte og derved få succes med. F.eks. <u>afgoldning</u> , finde kørerne på listen, lave goldningslisten, sætte computeren op til hvilke køer skal goldes af. Mål: antal af yverbetændelse der falder
Sergey (den opgavefokuserede arbejdshest, lidt den ligevægtsmedarbejdere)	Gøre et godt stykke arbejde Gøre en forskel, tager gerne ekstra ansvar, øremærke kalve (selvom han på vej hjem) Systematiker, svære ved at håndtere en diffus opgave (majs ensilage, lugte mv.)	Anerkende ham for det han kan Kan godt lide konkrete målpunkter og systematik Der skal ske noget	Fleere små indsatsopgaver, Foderkontrol – det vil tænde ham, hente data, indberette data i DMS

Hvordan tager man det så i brug?

- Kig på dine medarbejdere
- Spørg dine medarbejdere til gode arbejdsoplevelser
- Tag det op på dine medarbejdermøder
- Digitale kurser Motivations af medarbejdere www.landbrugsinfo.dk/digitalekurser
- Kontakt os!
 - Vibeke Fladkjær Nielsen VFN@seges.dk
 - Lars Arne Hjort Nielsen LAN@seges.dk

SEGES

Spil

MOTIVATIONSSPIL TIL BEDRIFTEN

Bliv klogere på dine medarbejdere og kolleger



Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne

Miljø- og Fødevarerministeriet
Landbrugsstyrelsen



LDP 2020



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Motivationsspillet er et redskab til at skabe dialog mellem dig og dine ansatte. Spillet har til formål at skabe refleksion over, hvad dine ansatte motiveres af, hvor de får deres energi fra og hvordan de gerne vil ledes. Spillet kan også være med til at give en bedre forståelse mellem de ansatte og sætte ord på, hvad de motiveres af i hverdagen.

God spillelyst





SEGES

