

PROTEA LEDARGUIDE NR 1

MOTIVERANDE LEDARSKAP – I PRAKTIKEN



Utveckling av företag behöver ske på tre nivåer; individ, grupp och företag. Grunden för ett framgångsrikt företag är att medarbetarna är motiverade.

Motiverande ledarskap hjälper människor att växa, att känna ett starkt engagemang på jobbet, bidrar till trivsel och utveckling i gruppen och stärker dessutom välmående. När en person känner möjlighet att påverka sitt liv, när en person känner sig uppskattad för sin kompetens och upplever möjlighet att utvecklas och dessutom känner sig inkluderad i en grupp

av människor som är viktiga, då mår personen bra, trivs och är engagerad. Detta är grunden för motivation och för dig som ledare är det här viktigt att känna till. Det är samma faktorer som ligger till grund för att hjälpa en medarbetare som tappat drivet, som när du vill accelerera utvecklingen för en lovande person.

HUR ANVÄNDER MAN MOTIVERANDE LEDARSKAP I PRAKTIKEN?

Följ dessa steg för att verkligen förstå vad som motiverar din medarbetare och skapa en konkret plan för att stimulera motivationen.

STEG

1

Vad vet du om **vad som motiverar din medarbetare**? På nästa sida finns en checklista med fem områden som lägger grunden för en stark motivation. Skriv ner det du vet. Observera dessutom medarbetaren i vardagen. I vilka situationer är medarbetaren motiverad? Vad verkar göra personen omotiverad?

STEG

2

Skapa en **enkel plan** baserad på din bedömning av de fem områdena. Vad tror du bäst kan bidra till personens motivation? Skriv ner konkreta mål, aktiviteter och andra åtgärder. Vad kan du göra och vad kan personen själv göra? Planen ska också bidra till att företaget når sina mål.

STEG

3

Ta reda på vad medarbetarens själv tänker i ett **personligt samtal**. Använd god samtalsteknik, se nedan. Kombinera planen du förberett med det du får veta i samtalet med medarbetaren. Skapa tillsammans en utvecklingsplan som ni båda tror på och vill se förverkligad. Låt medarbetaren styra utformningen av planen så långt det är möjligt. Bestäm gemensamt hur ni ska följa upp planen. Motivationen ökar om man själv kommit fram till vad man vill göra.



Samtalsteknik – detta är verktyg för ett coachande ledarskap

- Ställ öppna frågor, komplettera med följdfrågor vid behov.
- Lyssna aktivt, lyssna mer än du pratar.
- Summera tillbaka för att visa att du lyssnat och förstått.

CHECKLISTA MOTIVATION

Gå igenom dessa områden i den ordning de står.

- 1. Grundläggande behov.** Undanröj *negativa hygienfaktorer*. Om det finns ett starkt missnöje med lön, arbetsmiljö, hjälpmedel, processer eller liknande behöver du ta tag i det. Innan detta är omhändertaget kommer medarbetaren inte känna stark motivation. Det skaver för mycket och tar uppmärksamhet och energi från arbetet. Att hantera ett missnöje måste inte betyda att medarbetaren får som han/hon vill. Det finns många lösningar. Använd din empati och kreativitet.
- 2. Stimulera individuella faktorer: självständighet och kompetens.**
 - a. Känner personen att han/hon får vara med och bestämma själv? Kanske skiljer det mellan olika områden? Finns det situationer när personen känner sig kontrollerad/styrd utifrån? Av dig som chef, av en process eller ett stödsystem? Av andra avdelningar? Att känna att jag kan påverka min arbetssituation är avgörande för motivationen.
 - b. Känner medarbetaren sig kompetent och duktig på jobbet? Är det här en person som vill utvecklas snabbt eller långsamt? Är det här en person som gillar utmaningar eller är mer försiktig? Att känna att jag är kompetent och dessutom utvecklas är också avgörande för motivationen.
 - c. Vad vill medarbetaren själv utveckla? Vilka områden anser jag som ledare att medarbetaren bör utveckla? Både kompetens, erfarenhet och personlig utveckling är områden som behöver utvecklas. Här kan du som ledare coacha fram viktiga mål för medarbetaren.
- 3. Känner sig personen inkluderad i gruppen?**
 - a. Känner personen sig inkluderad, respekterad och viktig i gruppen? Är stämningen omtänksam eller ifrågasättande? Hur fungerar han/hon i samarbete med andra delar av företaget? Att trivas i gruppen är också viktigt för motivationen.
 - b. Upplever de andra i gruppen att personen bidrar, arbetsmässigt och till en god stämning?
- 4. Helhet/mening** – förstår personen varför det arbete han/hon gör är viktigt? Här kan du som ledare ha en viktig uppgift att koppla ihop medarbetarens arbete med helheten.
 - a. Ser personen kopplingar till kollegor, projekt, företag, kunder, samhälle?
 - b. Upplever personen sitt arbete som meningsfullt?
- 5. Värderingar** – bra men inte nödvändiga att ta med i genomgången. De är viktiga för att känna sig stolt på jobbet. När värderingarna överensstämmer med uppgiften stärks motivationen.
 - a. Vilka är personens grundläggande och starka värderingar? Stämmer dessa överens med företagets värderingar?
 - b. Är fritid/familjen viktigare än jobbet eller tvärtom?



Om du vill förändra en vana hos personen, använd **positiv feedback** för att förstärka förändringen.

Exempel. Du vill att en konsult ska fånga fler möjligheter till merförsäljning. Du vet att personen har en tendens att inte våga komma med förslag på merförsäljning till kunden. Sätt då ett övergripande mål och sedan delmål med måldatum för enkla steg mot målet. Ge stöttning genom att ni gemensamt bestämmer hur målet ska följas upp. Börja med täta kontakter. Med tiden kan avstämningarna glesas ut, när du ser framsteg. Ge konkret positiv feedback så ofta som möjligt för att förstärka den önskade utvecklingen.

Det är din uppgift som chef/ledare att se till att personen lyckas och utvecklas!

TEORETISK GRUND

Denna beskrivning är baserad på självbestämmandeteorin (Self Determination Theory) som först formulerades av Edward L. Deci och Richard M. Ryan på 1980-talet. Sedan dess har mycket forskning gjorts för att belägga sambanden. Forskarna har visat att de tre grundläggande psykologiska behoven av självbestämmande, kompetens och gemenskap har en tydlig koppling till motivation och även välmående. Kort sagt så är det säkert att modellen fungerar.

Målet är att få medarbetare som utmärks av:

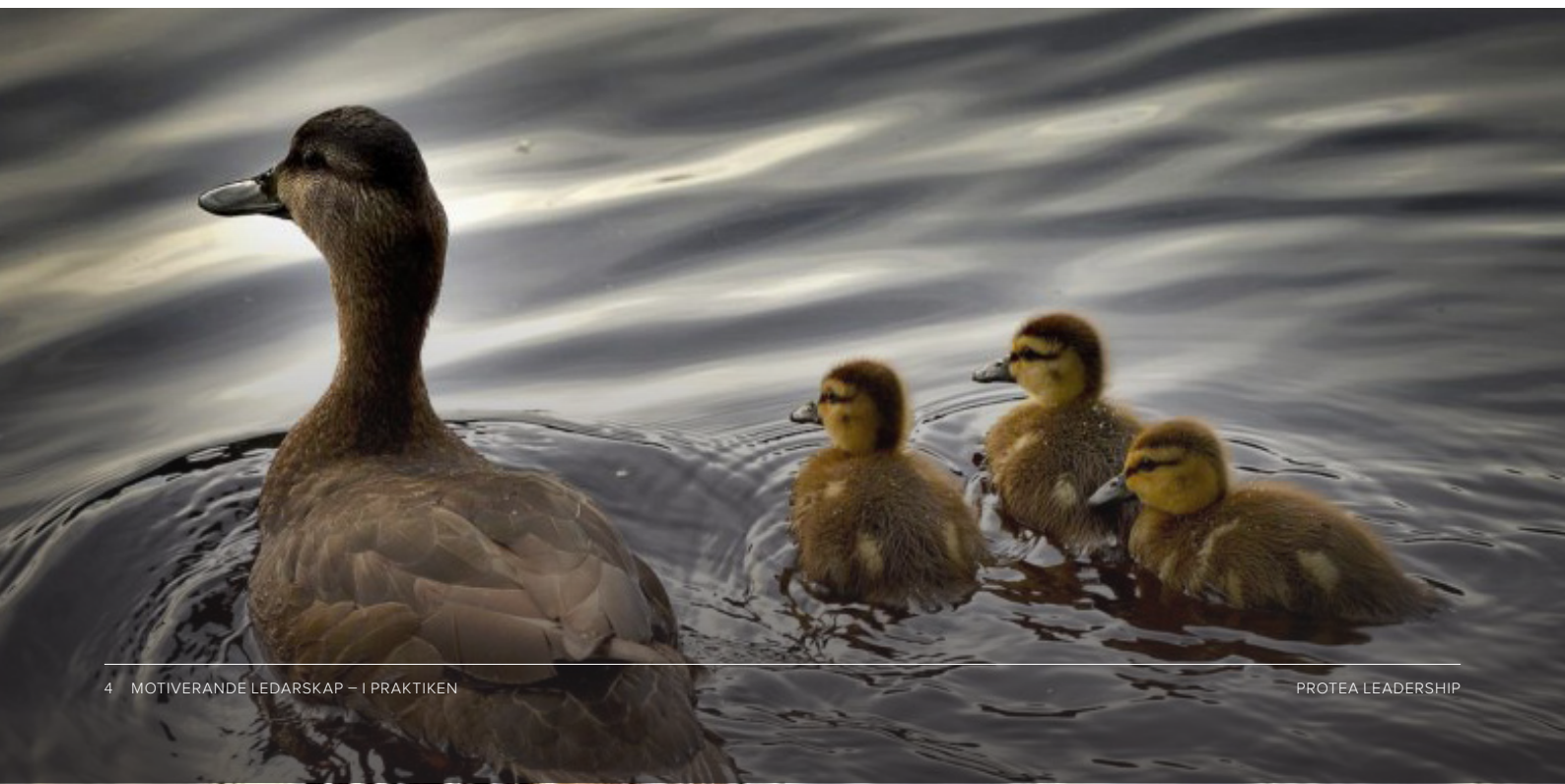
1. En känsla av att ha kontroll i sitt liv.
2. Tar ansvar för sitt eget beteende
3. Drivs av inre motivation, inte av andras förväntningar eller annan yttre påverkan.
4. Gör sina val baserade på egna värderingar och mål.

Det resulterar i

- Hög prestation
- Kropp i balans
- Lycka



Det kan vara viktigt att hjälpa personen **bryta ner mål** i delmål och aktiviteter. Låt de första stegen vara enkla, så att ni båda känner er säkra på att personen kommer att lyckas. Framgång ger stärkt självförtroende som i sin tur stärker motivationen. Låt också det första delmålet eller aktiviteten komma nära i tiden. Ett beprövat verktyg för att bryta ner mål är Proteas målkort. Det finns att ladda ner på protea.se/ladda-ner.



OM PROTEA

Vår mission är att hjälpa företag och organisationer så att ambitioner och planer leder till handling, resultat och lönsamhet. Vi stöttar och utvecklar ledare och nyckelpersoner i sin yrkesmässiga roll såväl som personligt. Vi vet att det är möjligt att prestera mer och vara hållbar.

Efter att ha jobbat många år med ledarutveckling tror vi oss veta att det viktigaste området för att bli en bättre ledare handlar om förhållandet till sig själv och där går vi djupare än andra.

Ledarutveckling är förstås inte bara självkännedom utan mycket mer än så. Protea arbetar med ledarutveckling på tre nivåer:

- Att leda sig själv – personligt ledarskap
- Att leda andra – motiverande ledarskap
- Att leda företag – strategiskt ledarskap

KONTAKTA OSS

Är du nyfiken på att veta mer om våra program och erbjudande, kontakta oss:



Mona Brenkle Gejer

+46 (0)73 633 24 40

mona.b.gejer@protea.se



Erik Waesterberg

+46 (0)70 268 56 00

erik.waesterberg@protea.se



Jan Lauritzen

+46 (0) 709 15 42 20

jan.lauritzen@protea.se