



Motivation

Hvordan motiveres vi mennesker til at yde vores bedste på arbejdspladsen? Er det, at chefen lover os eftermiddagskage, gratis frugt eller mere i løn? - Eller er det i virkeligheden ros, mere ansvar og større udfordringer i jobbet?

Ledere og medarbejdere drives primært af to forskellige faktorer, nemlig vedligeholdelsesfaktorer og motivationsfaktorer. Vedligeholdelsesfaktorerne er dem som vi oftest kender – nemlig løn, personalegoder, frugtordning, fitnesskort, massage i arbejdstiden, gratis avis, telefon og alle de andre frynsegoder som vi kender. Det er alt sammen faktorer, der tilsammen skal forhindre, at vi bliver utilfredse medarbejdere. Det interessante er, at disse faktorer ikke motiverer os i særlig høj grad. Faktisk motiverer de os slet ikke, men i stedet nedsætter disse vedligeholdelsesfaktorer vores trang til at være eller blive utilfreds. Virksomhedens ledelse risikerer faktisk, at når de af økonomiske årsager eller på grund af en oplevet utilfredshed som skyldes manglende indfrie forventninger fra medarbejderne vælger at skære ned på disse vedligeholdelsesfaktorer, at medarbejderne bliver rigtig utilfredse. Og den lønstigning, som medarbejderne fik sidste år, var godt nok motiverende i starten (kortvarigt), men afløses hurtigt af ønsket om endnu mere i løn eller andre goder. Vedligeholdelsesfaktorer - herunder – motiverer altså ikke medarbejderne på sigt.

Tilfredshed contra motivation

De fleste virksomhedsledere tænker sikkert og med rette, at de ansatte ikke har grunde til at være utilfredse, men motiveres medarbejderne til at yde jeres bedste på jobbet? Enhver leders interesse må ligge i, at de ansatte er topmotiverede og ikke blot "gider" jobbet. At de ansatte også arbejder på at udvikle jobbet og dermed også virksomheden. En væsentlig faktor der motiverer medarbejderne er at ledelsen giver medarbejderne større handlfrihed i jobbet og dermed større ansvar. På den måde motiveres medarbejderne af muligheden for at skabe egne resultater, som naturligvis også kommer lederen og virksomheden til gode. Her er det naturligvis også vigtigt, at ledelsen husker at udtrykke sin anerkendelse, når medarbejdere f.eks. har ydet en ekstra indsats for at overholde en deadline, indhentet en stor ordre, eller på anden vis har haft succes i sin jobfunktion eller i det team de er en del af.

For nogle medarbejdere er muligheden for at avancere – det vil sige "stige i graderne" på arbejdspladsen - en gulerod. Følelsen af at "hænge fast" i det samme job uden udsigt til positive forandringer er direkte demotiverende, hvorimod udsigten til en mere indflydelsesrig stilling, mere ansvar, flere udfordringer, højere social status og ikke mindst omgivelsernes anerkendelse virker stærkt motiverende på de fleste mennesker. Motiveres vi yder vi også vores allerbedste i jobbet.

Indflydelse og magt

Det er ressourcekrævende løbende at motivere sine medarbejdere. Da vi mennesker er meget forskellige, er det derfor også en kunst for ledelsen at finde ud af, hvilke faktorer der bedst muligt motiverer den enkelte medarbejder. Nogle medarbejdere betragter blot jobbet som en indtægtskilde. Et middel til at opnå materielle mål, at finansiere deres fritidsinteresser, rejser og lignende. Medarbejdere som har det på den måde er ofte tilfredse, hvis de kan fastholde situationen og har mulighed for at udføre deres arbejde uden nødvendigvis at udvikle sig selv eller deres job. De motiveres eksempelvis af, at modtage anerkendelse for deres daglige arbejde, at blive spurgt til råds i faglige spørgsmål som specialister indenfor netop deres felt eller at modtage en særlig erkendtlighed som påskønnelse for deres indsats eller at være en del af et socialt velfungerende team.

Andre mennesker tager på arbejde for at udleve *deres drømme*. Disse mennesker yder ofte langt mere på arbejdspladsen end ledelsen forventer af dem. De stræber efter personlige mål – ofte opstillet af dem selv. De arbejder flere timer i døgnet end den tid som arbejdsgiveren betaler dem for. En stor del af disse mennesker motiveres af friheden til at udleve deres drømme i jobbet, at have ansvaret, at føle friheden, at besidde magten til at få ting til at lykkes og at dokumentere den forskel som de netop er i stand til at vise ved, at det er dem som besidder jobbet. Det er derfor vigtigt, at disse medarbejdere - inden for fastsatte rammer - får netop disse muligheder.

Endelig er en helt klar motivationsfaktor også når vi oplever, at vi sammen med vores leder og kolleger udgør et team. At vi sammen arbejder hen imod fælles mål og at vi over tid indfrier disse mål for teamet så vi i fællesskab kan fejre succeserne. Dette kan virke berusende for de virkelige teamplayere.

Det lønner sig

Alt i alt er det til stor gavn for begge parter, hvis ledelsen forstår at motivere medarbejderne på en måde som giver mening. Ikke nødvendigvis mening for virksomhedens ejer, men for den enkelte medarbejder. Giver ledelsens motivation MENING for de enkelte medarbejdere motiverer det også medarbejderne. Det er heri udfordringen består for lederen. Når dette lykkes får lederen til gengæld muligheden for at anvende ressourcerne bedst muligt og herved opnå størst mulig nytte af medarbejderne. Ledelsen oplever såvel en økonomisk gevinst som en gevinst i form af øget fleksibilitet. Resultatet er medarbejdere, som er frontløbere, super tilfredse og topmotiverede og medarbejdere som altid er villige til at yde en ekstra indsats. Når motivationen af medarbejderne lykkes, oplever virksomheden uden tvivl fremgang. Arbejdsdagene bliver sjovere og medarbejderne får følelsen af at være en *del af virksomheden* og ikke bare følelsen af at være ansat. Alle medarbejdere oplever at være en vigtig brik i det store spil og alle i virksomheden oplever at styre mod fælles mål.