VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 08-08-2019

4 grunde til at dine medarbejdere mister motivationen

Lysten til at få ordnet de svære opgaver, i stedet for at udsætte dem. Og evnen til at fastholde fokus, til trods for forstyrrelser. Det er motivation. Her kan du læse om fire motivationsfælder, og hvordan du undgår, at dine medarbejdere falder i dem.

Skribentinfo



Cecilie Aavild Rahn
Fhv. Kommunikationskonsulent
Lederweb

Motivation er vigtigt. Faktisk har I 40 pct. større chance for succes, hvis motivationen er i top. I en artikel fra Harvard Business Review argumenterer forfatter og professor Richard E. Clark og forfatter Bror Saxberg for, at lederens evne til at spotte medarbejdernes motivation, eller mangel på samme, og ikke mindst årsagen til denne manglende motivation, er den afgørende forudsætning for succes. For hvis du forstår, hvorfor dine medarbejdere er demotiverede, kan du nemmere gøre noget ved det.

Der er generelt fire grunde til, at dine medarbejdere mister motivationen. De fire grunde kaldes også for motivationsfælder:

1. Medarbejderens personlige værdier understøtter ikke opgaverne

Hvis ikke medarbejderen oplever, at hans opgaver understøtter hans personlige værdier, er han ikke motiveret til at løse opgaven.

Nogle ledere formoder, at det, der motiverer dem selv, også motiverer deres medarbejdere. Men det er sjældent tilfældet. Ved at tale med dine medarbejdere med en undersøgende og nysgerrig tilgang får du

større forståelse for, hvad din medarbejder interesserer sig for og værdsætter. Og så kan du knytte det til opgaven.

Hvis du vil sikre, at opgaven interesserer medarbejderen, må du finde ud af, hvilke emner der interesserer medarbejderen. Undersøg også, om opgaven er intellektuelt udfordrende for medarbejderen. Bliver hans evner udnyttet til fulde? Hvis ikke, bør du undersøge, hvordan du inden for opgavens rammer kan udfordre hans intelligens.

Du skal også sørge for, at medarbejderen kan identificere sig med opgaven. Hvor vigtige er de kompetencer, som medarbejderen skal bruge til at løse opgaven, i forhold til medarbejderens selvbillede og selvopfattelse? Fremhæv, hvordan opgaven trækker på de kompetencer, som spiller en vigtig rolle i forhold til medarbejderens identitet. Hvis din medarbejder eksempelvis synes, det er vigtigt at være god til at samarbejde med andre, bør du fremhæve, hvordan opgaven trækker på netop den kompetence.

2. Medarbejderen mangler tro på egne evner

Medarbejderen tror ikke, at hun har evnen til at gennemføre opgaven. Derfor er hun ikke motiveret til at forsøge.

Her skal du bygge medarbejderens selvtillid op. Fremhæv eksempler, hvor medarbejderen har haft succes i lignende situationer, eller fortæl om andre, der tilsvarende har været usikre på, om de havde evnen til at løse en opgave, men endte med at løse den med bravur. Måske du selv engang har oplevet at være i tvivl, om du har kunne håndtere en opgave. Det kan du også fortælle medarbejderen om.

Du kan også hjælpe med at gøre opgaven mere overskuelig ved at inddele den i mindre delopgaver. Hvis det stadig virker uoverskueligt, må du tilbyde din hjælp, der hvor du kan.

3. Medarbejderen er uenig i dine valg

Din medarbejder er uenig med dig og er utilfreds med de valg, du tager. Han er derfor demotiveret i forhold til at fuldføre sin del af opgaven.

Vi har tendens til at føle mindre negativitet og gøre mindre modstand, når vi føler os hørt. Derfor skal du lytte til din medarbejder. Find et mødelokale, hvor I kan sidde i fred. Vis, at du oprigtigt er interesseret i, hvad han har at sige, og forsøg at lade være med at lyde dømmende, når du spørger ham, om han er utilfreds med noget, og hvorfor han er det. Du skal ligeledes lade være med at tilkendegive, om du er enig eller uenig i, hvad han fortæller dig. Lige nu skal du bare lytte.

Når medarbejderen har talt ud, skal du opsummere, hvad han netop har sagt. På den måde kan du sikre dig, at du har forstået det hele korrekt. Aftal herefter at sætte jer sammen igen nogle dage senere. Det giver medarbejderen tid til at tænke over sine følelser og jeres samtale, og dig tid til at overveje, hvad jeres næste skridt skal være.

Husk, at medarbejderens utilfredshed med dig og dine valg ikke er personligt, men ofte skyldes, at han ikke kender til grundlaget for dine valg. Eller, at han er bange for, at tingene forandrer sig for meget til, at han kan følge med.

Læs også: Lyt for at forstå – ikke for at svare

4. Medarbejderen tager ikke medansvar

Din medarbejder lykkes ikke med opgaven og kan ikke finde ud af hvorfor. Derfor giver hun skylden for de mange mislykkede forsøg på de ting, som hun ikke har mulighed for at påvirke. Og når hun føler, at hun ikke har mulighed for at lykkes med opgaven, daler hendes motivationsniveau.

Du kan kende denne motivationsfælde på, at medarbejderen bebrejder tidsmangel, kolleger eller andre eksterne faktorer for, at hun ikke kan løse opgaven. Forsøg at hjælpe din medarbejder med at forstå, hvad årsagen til hendes problem er. Hvorfor virker opgaven så uoverkommelig?

For at undgå, at medarbejderen ryger i denne fælde, må du sætte dig med medarbejderen og i fællesskab finde ud af, hvorfor det er svært at løse opgaven. Hvis hun kun kan pege på eksterne faktorer som årsag til, at hun ikke lykkes, må du forsøge at hjælpe hende med at få et nyt perspektiv på det. Forsøg at gøre udfordringen, og dermed løsningen, mere håndgribelig. Spørg dig selv, hvilke evner medarbejderen har, som hun kan benytte til at løse opgaven. Og videreformuler det til hende. Det kan være svært. Men I må i fællesskab forsøge at brainstorme jer til, hvordan I kan få motivationen tilbage igen.

Læs også: "Spejlægget": Et værktøj til at gå fra offer til aktør

Artiklen er frit oversat og redigeret fra "4 Reasons Good Employees Lose Their Motivation".