



🕒 4 min. 👁️ 📌 04-02-2021

6 no gos når du vil motivere dine medarbejdere

Tror du, at dine medarbejdere intuitivt fornemmer, hvem der har ansvaret for de forskellige opgaver? Eller tager du det måske som en selvfølge, at de udnytter deres potentiale til fulde? Så er du godt i gang med at ødelægge deres motivation.

Skribentinfo



[Anna P. Mézin](#)

Fhv. skribent hos Lederweb
Lederweb

Både det du gør – og det du ikke gør, påvirker dine medarbejders motivation.

Selvom du sikkert allerede ved meget om, hvad der motiverer dine medarbejdere, så er det ikke altid, at det lykkes lige godt. Derfor får du her seks ting, du absolut ikke skal gøre, hvis du vil have motiverede medarbejdere. Og da ingen ledere går på arbejde for bevidst at demotivere deres medarbejdere, får du også en række råd om, hvad du bør gøre i stedet.

1. Vær lige så utydelig som et billede taget på din første Nokia mobil

Hvis dine medarbejdere ikke ved, hvem der er ansvarlig for de forskellige opgaver, bliver de usikre, og det øger risikoen for stress og konflikter mellem dem.

Derfor er du nødt til at være helt klar i spyttet. Dine medarbejdere lader sig sjældent kun motivere af *hvad de skal gøre*. Det er også nødvendigt med et *hvorfor, de skal gøre det*. Sørg for, at du ved hvad, der vækker dine medarbejders engagement, så du kan tilpasse din kommunikation.

Fem engagementsdrivere

1. Fællesskabsfølelse

Arbejdspladser med stærke kollegiale sociale relationer, har en høj grad af medarbejderengagement. Derfor skal du arbejde med at styrke den sociale kapital i organisationen. [Læs her, hvordan du styrker den sociale kapital \(http://www.lederweb.dk/strategi/organisationsudvikling/artikel/80136/sadan-styrker-du-den-sociale-kapital\)](http://www.lederweb.dk/strategi/organisationsudvikling/artikel/80136/sadan-styrker-du-den-sociale-kapital).

[\(http://www.lederweb.dk/strategi/organisationsudvikling/artikel/80136/sadan-styrker-du-den-sociale-kapital\)](http://www.lederweb.dk/strategi/organisationsudvikling/artikel/80136/sadan-styrker-du-den-sociale-kapital) **2.**

Følelsen af at bidrage

Nogle medarbejdere bliver mest motiverede af at vide, at deres arbejde gør en forskel. Dine medarbejdere vil gerne gøre noget vigtigt med deres liv og få anerkendelse for deres arbejde. Du skal anerkende dine medarbejdere for den forskel, de gør. Både deres individuelle indsats, og den indsats de gør som et team.

3. Frihed

For andre medarbejdere er det vigtigt, at de egenhændigt kan træffe beslutninger om eget arbejde. Sådanne medarbejdere vil være mere loyale og produktive, hvis du giver dem frihed til at vælge, hvordan de vil udføre en opgave. Giv dine medarbejdere autonomi, og de vil honorere det ved at blive mere engagerede i processen, og derved bliver organisationen mere effektiv.

4. Udvikling

Nogle medarbejdere går på arbejde med det formål at udvikle og forny deres kompetencer. Jo mere selvtillid dine medarbejdere har til egne evner, des bedre vil de lykkes med de udfordringer, de står over for. Du kan hjælpe dine medarbejdere med deres udvikling ved at give dem opgaver, der udfordrer deres evner og ved at give dem positiv og konstruktiv feedback.

5. Sjov

Og så er der også mange medarbejdere, som kommer på arbejde, fordi de synes, at det de laver, er spændende, og de har det sjovt med deres kolleger.

Det skal også være fornøjeligt at gå på arbejde, ellers vil dine medarbejdere kede sig og hurtigt brænde ud. Du kan være med til at gøre det sjovt ved at være åben og lægge mærke til, om der bliver sagt eller sker noget sjovt i løbet af dagen. Værdsæt det, og kommentér gerne på det.

[Kilde: Kommunikér så der bliver lyttet til dig](#)

2. Udviser en nagende mistillid

Det øger ikke arbejdsglæden, hvis dine medarbejdere ikke selv må bestemme, hvordan de skal nå målet for deres arbejdsopgaver. Og du kan være sikker på, at arbejdsglæden dør ud, hvis du ofte har svært ved at stole på dem, når det gælder deres tidsforbrug og prioritering af opgaver.

Hvis du derimod viser tillid, inddrager og støtter medarbejderne i opgaveløsningen vil deres motivation og arbejdsglæde stige.

6 tegn på at du er en kontrollfreak

1. Du er aldrig tilfreds med den opgave, eller arbejdsindsats, der bliver leveret.
2. Du føler dig ofte frustreret, fordi du ville have håndteret opgaven anderledes.
3. Du fokuserer kun på detaljer og finder stolthed og/eller smerte ved at lave rettelser.
4. Du vil konstant vide, hvor alle i dit team befinder sig og præcis, hvad de arbejder med.
5. Du spørger konstant efter opdateringer på opgaverne.
6. Du foretrækker at være cc på alle mails.

Kilde: [6 tegn på at du er en kontrollfreak](#)

[Læs også: 5 vigtige faktorer når du skaber tillid](#)

3. En kontrollfreak og blandemaskine

Hvis du, når din medarbejder sidder fordybet i en opgave (som du i øvrigt har ligget søvnløs over at skulle uddelegere) skynder dig at afbryde og sige, at du overtager ansvaret herfra og i øvrigt bagefter tager æren for opgaven, så risikerer du, at medarbejderen mister motivationen.

Du kan øve dig i at blive bedre til at uddelegere. Dine medarbejdere har sikkert kompetencerne til at løse deres opgaver, og du får tid til det væsentligste, nemlig at lede dine medarbejdere. Og hvis de ikke allerede har kompetencerne til det, så er det dit job at hjælpe dem med at få dem.

[Læs også: 8 trin: Bliv bedre til at uddelegere](#)

4. Slave af en nulfejlspolitik

Motivationen skal nok komme helt ned og skrabes bunden, hvis du sender misbilligende blikke og ser rigtig sur ud hver gang, dine medarbejdere begår en fejl.

Ønsker du til gengæld glade og motiverede medarbejdere, kan du skabe en kultur, hvor fejl ikke er noget man er bange for at tale om. Du skal som leder gå foran og fortælle, når du selv begår fejl. Det vigtige er at få talt forløbet igennem og lære af sine fejl.

[Læs også: 3 veje ud af nulfejlstyranniet](#)

5. Kast feedback ud ad vinduet fra 5. sal

Uden en god feedbackkultur er du helt sikker på, at dine medarbejdere ikke udvikler sig eller lærer noget nyt. Det medfører ikke kun, at de stagnerer fuldkommen i deres personlige og faglige udvikling, de mister også lysten til at afprøve nye ting og gøre en ekstra indsats.

Feedback har vist sig at være et effektivt værktøj til at udvikle medarbejderne og øge trivslen i

organisationen. Her er fem råd om god feedback:

5 råd om god feedback

- Tal til medarbejderen som et menneske, der ønsker at bidrage til flokken
- Tal til medarbejderen som et selvstændigt individ
- Lad dig ikke skræmme af medarbejderens følelser, selv om de er negative
- Vær opmærksom på, at medarbejderen fortolker alt – og at disse fortolkninger kan vildlede
- Tal til medarbejderen som en, der godt selv kan se det, hvis han har begået en fejl – og som ville ønske, at han havde rettet den, inden du gjorde ham opmærksom på den.

Kilde: Artikel "God feedback: Ingen skal tabe ansigt" af Anders Stahlsmidt, Seniorkonsulent i Feedbackinstituttet.dk.

6. Siger nej til forandringer

Nogle dyrker en diktatorisk lederstil, hvor forandringer anses som oprør mod regimet. Som leder kan du ved at forbyde fornyelse af arbejdsmetoder, processer og rutiner ødelægge dine medarbejders personlige udvikling og motivation fuldkommen.

Du kan også vælge at se forandringer som en gave, der udvikler både dig og dine medarbejdere, så i hele tiden bliver bedre til at løse kerneopgaven.

[Læs mere her: 5 ting succesfulde ledere gør for at lykkes med forandringer](#)

I pr-bureauet Westanders bog "Lederskabshåndbogen 2021" kan du læse mere om, hvordan du som leder gør for at finde dine medarbejders indre motivation frem.

Artiklen er inspireret af artiklen: "[10 tips til at motivere dine medarbejdere](#)," som udkom på det svenske medie Chef.se.

Væksthus for Ledelse • [Weidekampsgade 10, 2300 København S](#) • [22 43 11 00](#) • info@lederweb.dk • [Cookiepolitik](#)