



🕒 2 min. 👁️ 📅 13-04-2018

Anerkender du denne vigtige egenskab hos dine medarbejdere?

Ideen om, at så længe du og dine medarbejdere er motiverede, vil I altid lykkes, er meget udbredt. Men det er ikke motivation alene, der gør, at det hårde arbejde bliver lavet. Det kræver også disciplin. Få her et bud på, hvorfor og hvordan du sætter fokus på disciplin.

Skribentinfo



[Magnus Kjøller](#)

iværksætter og business angel

Alle taler om motivation, få taler om disciplin, og det er et problem. For det er ikke motivation alene, der får din medarbejder til at hoppe op på cyklen og hjule til arbejde på en kold vinterdag for at udføre en af de mindre inspirerende opgaver, som også er en del af arbejdet. Det er disciplin.

Nok er motivation gnisten, der tænder forbrændingsmotoren, men det er disciplinen, der er benzinen, der holder værket i gang. Og det fantastiske ved disciplin er, at den handler uanset motivationen. Den behøver ikke blive mindet om det forkromede formål eller mening, for den kører på vaner og rutiner.

Selvfølgelig skal du som leder vide, hvad der motiverer dine medarbejdere og dig selv. Men du skal også anerkende disciplinen, når I løser de driftsopgaver, som holder maskineriet i gang. Mange af de opgaver, der er afgørende for en effektiv løsning af kerneopgaven, er sjældent nogle, der virker kompetenceudviklende eller udfordrer medarbejderne i en grad, så de afprøver helt nye sider af sig selv.

Disciplin løber man aldrig tør for

Motivation kommer og går. Det gode ved disciplin er, at det ikke er noget, man løber tør for, og den bliver

kun stærkere, jo mere man træner den. Når du ikke har motivationen til at udføre en arbejdsopgave, slår disciplinen – eller mangel på samme – til. Det er selvfølgelig lettere og sjovere, når man er motiveret, men det er ren utopi at tro, at man kan være det hele tiden, uagtet hvor glad man er for sit job.

Læs også: [Psykolog: Jagten på egen glæde gør at alle løber i hver deres retning](#)

Fokuser på de vigtige delmål

Succesfulde ledere og medarbejdere opnår succes, fordi de gør de ting, andre ikke vil om og om igen, ikke fordi de er motiverede. En tommelfingerregel er, at det tager 10.000 timer at skabe en ekspert, mens det blot tager godt 600 timer at skabe en vane.

Motivation får ofte æren for opnåelsen af store forkromede slutmål, mens der er alt for lidt opmærksomhed på de disciplinære delmål, der nødvendigvis fører til mållinjen. Derfor skal ledere fokusere mindre på forfængeligheden i at opnå noget stort og i stedet fokusere mere på glæden ved at være undervejs på den hårde rejse.

Anerkend det hårde benarbejde

Måske taler man så lidt om disciplin, fordi det ikke er moderne nu, eller fordi folk glemmer den ellers vigtige forskel på disciplin og motivation. Og det er sværere at få disciplin til at lyde lækkert. Men med disciplin menes ikke, at I skal marchere på række til frokost eller andre militære øvelser, blot at der skal viljestyrke til at løse alle de opgaver, som en arbejdsplads har brug for.

Men hvordan gør man vigtigheden af disciplin tydeligere? Du kunne begynde med at sætte fokus på disciplin og undlade kun at anerkende de medarbejdere, der signalerer, at alle resultater opnås alene via motivation. Giv også plads til de medarbejdere, der rent faktisk formår at levere det hårde arbejde, der ligger bag enhver succes – også selvom det ikke er noget revolutionerende, de laver. Start med at anerkende det hårde arbejde, dine medarbejdere dagligt udfører.

Læs også: [Sådan forløser du de fire arketypers talent](#)

Motivation og disciplin går hånd i hånd

Motivation er en god ting. Men du skal også slå et slag for det effektive værktøj disciplin, for det er den afgørende vej til at skabe succes.

Læs også: [Motivation er ikke one-size](#)

