VÆKSTHUS FOR LEDELSE



5 min. 01-10-2020

De 7 motivationstyper du bør kende

Motiveres dine medarbejdere af den højere mening med opgaverne eller af at komme først i mål eller at skabe orden? Læs her om syv motivationstyper, hvad der motiverer eller demotiverer medarbejderne, og hvad der kan udløse stress.

Skribentinfo



Anne Klok
Motivation Specialist & Strategic Advisor
Mark Anthony ApS



Mark Anthony
Motivationsekspert og rådgiver
Mark Antony ApS

Kender du typen, der bliver helt høj af konkurrencer og det at nå et mål? Eller hende som går helt kold, hvis hun skal vente på andre? Vi motiveres alle på forskellige måder, og de fleste passer ikke kun til beskrivelsen af én motivationstype. Når du ved, hvilken type dine medarbejdere primært er, kan du også bedre lede dem.

Læs her om syv forskellige motivationstyper, hvad der motiverer dem, demotiverer dem, og hvad de kan blive stressede over.

Initiativtagere

Hvad motiverer initiativtagere?
Initiativtagere drives især af præstationer og konkurrence. De gør sig bemærkede, når der skal handles, præsteres og skabes resultater. De motiveres af tydelige og helst målbare resultater. Det er selve indsatsen og præstationen, som fører til et godt eller ligefrem uovertruffent resultat, der tænder en initiativtager – at de har opnået et resultat som er tydeligt for enhver.

Hvad demotiverer initiativtagere?
Det demotiverer initiativtageren ikke at vinde eller ikke at komme i mål med det, de har sat sig for. Eller når de ikke selv kan være beslutningstageren, men skal afvente andre og agere efter deres dagsorden. De bryder sig heller ikke om, hvis de bliver bremset af restriktioner, administrative forhold, regler osv. De finder

dog regler og retningslinjer ok, så længe de fremskynder en proces og ikke fastgør den eller forsinker den.

Stress reaktioner
Under stressede situationer er de ofte dårlige lyttere, og de maser på og overhører andre. Dette kan resultere i dårlige beslutninger, der ikke er gennemtænkt. Initiativtagere er typisk hårdføre overfor stress – også stresspåvirkning over en længere periode, men i sidste ende kan stressen ende ud i en følelse af at være udbrændt.

Teknikere/Administratorer

Hvad motiverer teknikere/administratorer?
Teknikere drives af at gøre tingene rigtigt første gang - at være nøjagtige med alt, hvad de gør. De vil helst have en sikker og forudsigelig proces henimod fx et mål. Teknikere kan lide at bygge systemer som giver mening og bygger på solid data indhentet fra omfattende analyser. Systemerne gør det muligt for teknikere at holde styr på tingene og have overblik.

Hvad demotiverer Teknikere/Administratorer?
Teknikere demotiveres hvos systemet ikke fungerer. De knokler dog på alligevel, men har samtidigt svært ved at omstille sig. Forandringer er svære for teknikerne, da de er svære at planlægge. De demotiveres også af at skulle vente på andre, og de mener, at det forsinker, hvis noget ikke går som planlagt.

Stress reaktioner
Teknikere/administratorer er den type, der kan klare mest stress. De bliver stædige ved modstand og fortsætter ufortrødent deres færd. De afviger ikke og kæmper videre. Men de har ofte svært ved se behovet for de uundgåelige og nødvendige forandringer, der kræver en ny tankegang.

Idealister

Hvad motiverer idealister?
Idealister motiveres af at gøre tingene, fordi det giver mening for helheden eller for dem selv. De kan se opgaverne i forhold til ”det store billede” og er dygtige til at perspektivere. De går sjældent på kompromis med deres idealer og værdier og de kan lide at præstere og sætter høje mål for sig selv. Idealister er altid kendetegnet ved en høj grad af etik og venlighed. De ønsker at hjælpe andre og deres medfølelse aktiveres let.

Hvad demotiverer idealister?
Dårlig moral og etik hos andre og hos dem selv demotiverer en idealist. De forsøger altid at tale deres sag overfor andre og kan virke moraliserende eller prædikende. De demotiveres, når de ikke kan hjælpe, eller hvis den de hjælper, ikke har gavn af deres hjælp.

Stress reaktioner
Idealister håndterer stress godt, da de er indstillede på at kæmpe for det gode – kæmpe for en bedre verden osv. De forventer en vis modstand fra omgivelserne og giver sjældent efter. Når de føler sig stressede kommer det typisk til udslag i, at de angriber fejl og lav moral hos andre mennesker.

Filosoffer/strateger

Hvad motiverer filosoffer/strateger?

Filosoffer/strateger er udadvendte og nysgerrige i deres adfærd, men mere indadvendte og reflekterende i deres tankegang. De motiveres af at forfølge deres naturlige nysgerrighed ved hele tiden at tilegne sig ny viden. Dette kan være via uddannelse, via netværk og ved at tale og diskutere ofte og meget med andre. De drives af at bruge deres viden til at løse en opgave, håndtere konflikter eller til at ”sætte det rigtige hold”.

Hvad demotiverer filosoffer/strateger?
Filosoffer/strateger demotiveres af manglende fremgang i fx en arbejdsproces eller i en diskussion, der går i stampe. De trives ikke på en arbejdsplads, hvor der ikke er plads til fordybelse og sparring eller hvor videreuddannelse ikke er mulig eller tilstrækkelig (set med filosof/strategens øjne).

Stress reaktioner
Små ting bliver pludselig store og altoverskyggende. Filosoffen/strategen grubler i det skjulte og kan i nogle tilfælde kompensere for den følelsesmæssige belastning ved at spise eller drikke for meget.

Nytænkere

Hvad motiverer nytænkere?
Nytænkerne motiveres af nytænkning, varians, fleksibilitet, men mest af alt af frihed. De tåler ikke stilstand eller tomgang – men motiveres af at gøre noget nyt og at gøre noget godt, bedre eller lettere. De har altid en ny måde at løse opgaverne på. Nytænkerne er gode til at tænke innovativt og har en god intuition. De er sjældent konkrete i deres tankegang og kender ikke svaret eller løsningen på deres idé. På trods af dette ved de godt, at der kan gå lang tid inden en idé bliver til virkelighed.

Hvad demotiverer nytænkere?
Det demotiverer nytænkere, hvis der er for mange rutiner i arbejdet og kontrollerende adfærd fra andre. Det begrænser nytænkerens frihedsfølelse. Nytænkeren kontrollerer aldrig andre og giver selv en stor grad af frihed til sine omgivelser. Det kan for andre typer virke som en ligegyldighed.

Stress reaktioner
Nytænkeren bliver flygtig og undvigende i stressede situationer. De bliver sårbare overfor undrende spørgsmål eller hvis de får kritik af fx en idé, de har fået.

Humanister

Hvad motiverer humanister?
Humanister har det bedst, når alle omkring dem har det godt. Humanister er gode i de fleste former for samarbejde, da de har en evne til at få andre til at engagere sig og bidrage positivt til helheden. De forventer til gengæld også, at andre yder den samme omsorg for dem.

Hvad demotiverer humanister?
Det demotiverer humanisten ikke at blive inddraget i såvel faglige som sociale aktiviteter. Hvis de føler sig isoleret fra fællesskabet, falder motivationen. Humanisten bryder sig heller ikke om at svigte andre eller selv at blive svigtet.

Stress reaktioner
Humanister bliver forholdsvis let ramt af stress, da deres høje grad af loyalitet overfor deres arbejdsgiver gør, at de har svært ved at sige fra. De udvikler skyldfølelse, hvis de føler, de ikke præsterer godt nok og derved svigter andre. Men hvis de også ligger højt på initiativtager personaen, kan den relative høje

selvværdsfølelse afhjælpe skyldfølelsen, og dermed også reducere tendensen til stress.

Vogter/kontrollanter

Hvad motiverer vogtere?

Vogtere kan lide at sikre, at regler og aftaler overholdes til punkt og prikke. De ser det som deres opgave at sikre dette og er ikke bange for at gå i konflikt med andre eller at blive upopulære for opnå dette. De opsøger situationer, hvor de kan bestemme over andre og/eller kontrollere andres adfærd. De er selv meget lydige overfor autoriteter. Vogtere er formelle og har stor kontrol over deres egne følelser.

Hvad demotiverer?

Vogteren demotiveres, hvis der ikke er nogen retningslinjer.

Stress reaktioner

De tåler stor stresspåvirkning og kæmper en ensom kamp, når tingene er svære. De dramatiserer, når de rammes af stress og kan reagere kraftigt selv over små ting.

Hvad motiverer dig?

Et væld af undersøgelser (Gallup m.fl.) peger alle på det samme, nemlig at motiverede medarbejdere trives bedre og skaber bedre resultater.

Den bedste måde du kan identificere din egen motivationstype er ved at gennemføre em personlig analyse.

De 7 motivationstyper og motivationsanalysen fra www.motivationanalyzer.com (http://www.motivationanalyzer.com/) er udviklet af PhD, farveforsker, antropolog og religionshistoriker Lars Steen Larsen (Cosmic Mirror).

Læs mere om analysen her.