VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 14-01-2023

Motivation af indre drivkraft

Hvad motvierer en til at arbejde, og hvad skal man fortælle chefen til MUS-stamtalen. Få her en personlig beretning om motivation, pep-talks og personlig udvikling, og få gode råd til, hvordan du finder din egen motivation

Skribentinfo

Helle Bundgaard
Adm. direktør i Motivation Factor
Motivation Factor

”*Hvad skal der til for at holde på dig*?”. Egentligt et meget relevant spørgsmål at stille for en direktør, der gerne vil holde på en medarbejder. Selv gik jeg nærmest i panik, for jeg var ude af stand til at svare ham.

Jeg vidste, at hvis jeg ønskede mere i løn, større bil, mere lederansvar, større frihed, jamen så ville jeg få det. Alle de ydre motivationsfaktorer blev lagt frem for mig som et stort ta’ selv bord. Men jeg var ude af stand til at koble dem sammen med mine egne indre motivationsfaktorer, for jeg kendte dem ikke. Og er det egentlig ikke gældende for mange af os – at vi dybest set ikke ved hvad det er der motiverer os?

Hvem har ikke siddet aftenen før den årlige MU-, PU- eller blot medarbejder-samtale, med et tomt udtryk i øjnene når kuglepennen, når felterne i MU-blanketten med overskriften ”udvikling” skulle udfyldes?

- Hvad motiverer dig?
- Hvad kunne du godt tænke dig noget mere af?
- Hvordan kan virksomheden bidrage til din personlige udvikling?

Lederen forventer naturligvis en vis grad af selvindsigt. Det går ikke at lade feltet forblive tomt, eller at svare: ”*Jeg har det fint som jeg har det*…”, eller ”*Det ved jeg ikke*…”, så feltet udfyldes oftest med navne på mere eller mindre kompetencegivende kurser, der omhandler noget, som man ikke er god til. Lederen,

som i forvejen ikke har tid til disse samtaler, føler en vis lettelse, og det med rette.

Hvem kan forvente at lederen skal kunne gætte sig til noget, som medarbejderen ikke selv er i stand til at formulere?

Begrebet motivation er efterhånden så overbrugt og devalueret, at vi aldrig helt når ind til kernen. Måske er det fordi, at hver gang vi skal høre om, hvordan man fastholder sin motivation og når sine fastsatte mål, hiver en dygtig sportsstjerne eller anden kendis frem i manegen.

Det kan da være meget inspirerende at høre på sportsstjernerne, men hånden på hjertet….

- ..hvor mange af os kan egentlig identificere os med deres måde at leve på?
- ..hvor mange af dem skal ind imellem daglige træningspas hente og bringe børn i daginstitutioner, håndtere en arbejdsdag fyldt af konflikter, fordi vores kollegaer er anderledes skruet sammen end vi er?
- ..hvor mange af dem skal efter træning købe ind, lave mad, holde et ægteskab kørende, og bagefter ud og træne til et verdensmesterskab, vel at mærke uden at have en coach, til at hjælpe sig med at holde motivationen oppe.

Vi tilmelder os alverdens seminarer og motiverende peptalks, hvorfra vi ofte kun husker de vittigheder, der er blevet fortalt. Vi spenderer hvert år millioner af kroner på at ”lære af de bedste”, og forventer at få trylleopskriften på ”hvordan man gør” serveret på et sølvfad, for senere at opdage at vi har ingredienserne, men hverken tiden eller overskuddet til at lave retten.

Og hvad sker der egentlig for ”de bedste”, når hverdagens trivialiteter banker på? For nylig læste jeg om den danske pokerspiller Peter Eastgate, som i 2008 vandt VM i poker. Overskriften lød: ”*Millionær uden mål, Peter Eastgate vandt 53 mio kr. på poker, men mistede motivationen. Hvad skal han så nu*?”. Et rigtig godt eksempel på hvad der sker, når man ikke ved, hvor man skal hen, og hvad der forventes af en. Men er det ikke den dagligdag de fleste af os skal navigere i? At vi ikke er helt klar på strategien, og hvordan det forventes, at vi bidrager til den?

En af Danmarks største sportsstjerner gennem tiden er Arne Nielson - tidobbelt verdensmester og olympisk sølvvinder i kanoroning, og vel nok den mest brugte pep-talker og foredragsholder i landet. Arne Nielson har for nylig udgivet en bog om, hvordan det føltes da hans kone forlod ham, fordi hun ikke længere elskede ham. Hudløs ærlig fortæller han om, at han i den situation var ude af stand til at bruge sine erfaringer, teknikker og metoder.

Hvad enten den manglende motivation skyldes manglende fantasi eller at ægtefællen har forladt én, så skal du arbejde med dig selv for at finde din motivation.

Hvordan finder vi frem til det, der motiverer os?

Hvis vi skal have fuldt udbytte af, og kunne vælge mellem de tilbud og initiativer, der stilles til vores rådighed, er vi nødt til at finde ind til vores egne indre motivationsfaktorer. Det er min erfaring, at motivation er et kompleks af i alt fire indre motivationsfaktorer, som er helt afgørende for vores evne til at holde os motiveret:

- Vi skal blive bevidst om de ting, som dræner os for energi i dagligdagen, så fokus flyttes fra det vi

alligevel ikke kan gøre noget ved, til det vi kan gøre noget ved.

- Vi skal kende og forstår vores egne behov. Behovene er det der styrer vores adfærd. Hvis nogen truer eller afholder os fra at få vores behov dækket, vil det udløse en masse emotionelle reaktioner. Forestil dig en dialog - eller mangel på samme – mellem to personer, som henholdsvis har et stort behov for at få ret, og et stort behov for at blive hørt. Der skal ikke megen fantasi til, at få øje på en potentiel konflikt.
- Vi skal gøre det, vi er gode til. At gøre det vi er allerbedst til motiverer automatisk, herfor kan det virke direkte demotiverende, at blive sendt på kursus for at dygtiggøre sig i noget, som man ikke har naturlige præferencer for. Hvis ny læring skal motivere og forankres, er det vigtigt at tage afsæt i det vi allerede er gode til.
- Sidst men ikke mindst kræves indsigt i den enkeltes formål og bidrag. Hvad er formålet med at vi er på den her arbejdsplads, team, familie, ægteskab? Hvad er det vi ønsker at bidrage med? Mål er ikke nok, hvis vi taler vedvarende motivation. For når vi har nået målet, hvad så?

Det er vigtigt at have disse faktorer for øje, hvad enten det drejer sig om igangsættelse af motivationsfremmende aktiviteter, medarbejdersamtaler eller organisatoriske tiltag. Vores motivation, kreativitet og forandringsparathed vokser nemlig i takt med følelsen af, at vi har handlemuligheder, at vi bruger vores ressourcer optimalt, at vi ved hvad der forventes af os, og hvad vi skal bidrage med.

Læs mere

Motivationsteorierne – en kort beskrivelse

Artiklen er tidligere bragt i 2010