

MOTIVATIONSSPIL TIL BEDRIFTEN

Bliv klogere på dine medarbejdere og kolleger



**Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne**



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



Motivationsspillet er et redskab til at skabe dialog mellem dig og dine ansatte. Spillet har til formål at skabe refleksion over, hvad dine ansatte motiveres af, hvor de får deres energi fra og hvordan de gerne vil ledes. Spillet kan også være med til at give en bedre forståelse mellem de ansatte og sætte ord på, hvad de motiveres af i hverdagen.

God spillelyst

Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne



Perfektionisten

Jeg er stræbsom og
brænder for sagen

Spil

Perfektionisten

Jeg er villig til at
ofre meget for at
yde mit allerbedste

Spil

Den resultatorienterede arbejdshest

Jeg betragter mit arbejde
som en karriere

Spil

Den resultatorienterede arbejdshest

Jeg henter energi udefra
(jeg er udadvendt)

Spil

Den opgaveorienterede arbejdshest

Jeg investerer meget
i arbejdet
(jeg søger perfektion)

Spil

Den opgaveorienterede arbejdshest

At jeg får ting til at lykkes,
er målet i sig selv

Spil

Ligevægts- medarbejderen

Jeg er en god, loyal og
samvittighedsfuld
medarbejder

Spil

Ligevægts- medarbejderen

Jeg går på arbejde pga.
gode kolleger og
en god arbejdsplads

Spil

Arbejdstageren

Jeg går på arbejde kun
for at hæve min løn

Spil

Arbejdstageren

Jeg fokuserer på:
Løn, bonus og
arbejdstid

Spil

Perfektionisten

Jeg vil gøre en forskel
på mit arbejde

Spil

Perfektionisten

Jeg bliver frustreret,
hvis jeg forhindres i
at stræbe højt

Spil

Den resultatorienterede arbejdshest

Jeg vil være den bedste
indenfor mit område

Spil

Den resultatorienterede arbejdshest

Jeg er afhængig af mine
omgivelsers reaktion på
min præstation

Spil

Den opgaveorienterede arbejdshest

Jeg henter energi indefra
(jeg er indadvendt)

Spil

Den opgaveorienterede arbejdshest

Jeg skal have tid til at
arbejde alene – tid til
at være kreativ

Spil

Ligevægts- medarbejderen

Mit arbejde og min fritid
skal holdes adskilt

Spil

Ligevægts- medarbejderen

Jeg påvirkes af stemningen
blandt mine kolleger

Spil

Arbejdstageren

Jeg vil gerne have størst
muligt udbytte ved
mindst mulig indsats

Spil

Arbejdstageren

Jeg har ofte lyst til at
melde mig syg, fordi jeg er
utilfreds med mit arbejde

Regler

MOTIVATIONSSPIL

Motivationsspillet giver dig og dine ansatte mulighed for at reflektere over, hvad der motiverer mest, og hvad det betyder i dagligdagen. Dialogkortene medvirker til en større forståelse mellem medarbejdere og dig og giver en fælles referenceramme både i ledelsesmæssige sammenhænge og i samarbejdsrelationer mellem medarbejdere.

De 5 dialogkort betragtes som foretrukken adfærd, men en person kan f.eks. sagtens være perfektionist i de typer opgaver, han/hun brænder for, mens han/hun i andre sammenhænge mere er ligevægtsmedarbejder. Personens adfærd kan også ændres afhængigt af det team han/hun arbejder i.

Det primære formål med brugen af dialogkortene er den refleksion, der skabes, når værktøjerne bruges af ledere og medarbejdere.

Regler

VENDESPIL

Forslag til spil:

- Spillekortene placeres på bordet, så kendetegnene vender opad
- Medarbejderne eller lederen udpeger de 4 spillekort, der passer bedst på den enkelte medarbejder eller de situationer, der giver dem energi.
- Der sættes ord på, hvorfor man selv har valgt hvert enkelt kendetegn. Der er ingen rigtige eller forkerte svar - Dette sker gerne i fællesskab med den/de øvrige deltagere.
- Herefter vendes spillekortene, og det vil vise sig om deltageren har en klar profil eller er sammensat af flere.
- Med udgangspunkt i dialogkortene drøftes, hvordan den enkelte medarbejder motiveres og ledes bedst muligt.
- Til sidste lægges spillekortene tilbage, og processen gentages til alle har trukket 4 spillekort.

Til dialog



KENDETEGN

FOR LIGEVÆGTSMEDARBEJDEREN

- God, loyal og samvittighedsfuld medarbejder
- Går på arbejde pga. af kollegerne og en god arbejdsplads
- Opgavefokuseret
- Arbejde og fritid holdes adskilt
- Påvirkes af stemningen blandt kolleger

Til dialog

LIGEVÆGTSMEDARBEJDEREN

Motiveres af

- At udføre et godt stykke arbejde
- Retningslinjer for, hvad et godt stykke arbejde er
- Klare mål med opgaven
- Systemer og procedurer
- At løfte i flok eller opnå en god stemning
- At holde fri til tiden

Ledes sådan

- En velorganiseret arbejdsdag med klare retningslinjer
- Vil sætte pris på Lean og andre ledelsesværktøjer
- Feedback, anerkendelse og ros
- Der er flest af denne type – derfor er arbejdspladserne ofte indrettet efter deres behov

Til dialog



KENDETEGN

FOR DEN OPGAVEFOKUSEREDE
ARBEJDSHEST

- Investerer meget i arbejdet
- Præstationen er målet i sig selv
- Henter energi indefra (indadvendt)
- Skal have tid til at arbejde alene – tid til at være kreativ

Til dialog

DEN OPGAVEFOKUSEREDE ARBEJDSHEST

Motiveres af

- At fordybe sig i faglige svære problemstillinger
- Kick og indre tilfredsstillelse ved at præstere på et højt niveau
- At bevæge sig ud af komfortzonen for at finde en løsning på en udfordrende opgave

Ledes sådan

- Kræver et løsere lederskab – plads til selvbestemmelse indenfor aftalte rammer
- Sparring og inspiration
- Sikre fokus på de rigtige opgaver

Til dialog



KENDETEGN

FOR PERFEKTIONISTEN

- Vil gøre en forskel på bedriften
- Er villig til at ofre meget for at yde sit allerbedste
- Stræbsom og brænder for sagen
- Bliver frustreret, hvis han/hun forhindres i at stræbe højt

Til dialog

PERFEKTIONISTEN

Motiveres af

- At opnå den højeste standard og gøre en forskel på bedriften
- Sjældne men stærke kick-følelser, når det lykkes
- Feedback, når han/hun selv er tilfreds med sit arbejde

Ledes sådan

- En klar vision
- Skabe brede rammer og giv plads
- Meningsfyldt feedback
- Spørg ind til hans/hendes interesseområder
- Respekter, at han/hun har højere kompetence på sit felt, end du måske har

Til dialog



KENDETEGN

FOR DEN RESULTATORIENTEREDE ARBEJDSHEST

- Betragter arbejdet som en karriere
- Henter energi udefra
- Er afhængig af omgivelsernes reaktion på sin præstation
- Vil betragtes som den bedste indenfor sit område
- Investerer meget i arbejdet

Til dialog

DEN RESULTATORIENTEREDE ARBEJDSHEST

Motiveres af

- At præstere på et højt niveau set med andres øjne
- Konkrete succeskriterier
- Ambitiøse og klare mål
- Offentlig ros
- Hele tiden at ville overgå sig selv

Ledes sådan

- Løbende feedback om målopfyldelse er vigtig
- Skal støttes i at udvikle sig
- Kan med fordel involveres i målsætningen
- Skal forpligte sig til målene
- Ros offentligt, det tæller ikke hvis det er på tomandshånd. Højere kompetence på sit felt, end du har

Til dialog



KENDETEGN FOR ARBEJDSTAGEREN

- Går på arbejde for at hæve sin løn
- Fokuserer på ydre motivationsfaktorer som: Løn, bonus og arbejdstid
- Vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats
- Udtrykker utilfredshed og har ofte større sygefravær

Til dialog

ARBEJDSTAGEREN

Motiveres af

- Aktiviteter udenfor arbejdspladsen (er ikke motiveret af sit arbejde)
- Ligner en af de øvrige profiler, men får ikke opfyldt sit motivationsbehov

Ledes sådan

- Spørg ind til de bedste arbejdsdage
- Spørg ind til, hvad de motiveres af