



Styrk din konkurrence evne, hold på de gode medarbejdere

Bo Kær Pedersen, HR- & Ledelsesrådgivning



Hvor længe bliver sådan en resurse ”i stillingen”?

Diesel, olie, fedt og filtre, fokus på den røde lampe – så kører det!



# Medarbejder organisationen "i drift", "Brændstof, Smøremidler og den Røde Lampe"

- Anderkendende lederstil
- Åben kommunikation og spørgeteknik
- Feedback kultur
- Klart formulerede forventninger
- Indflydelse på egen arbejdssituation
- Individuelle medarbejdersamtaler





# Hvad oplever medarbejderen.... og lederen?

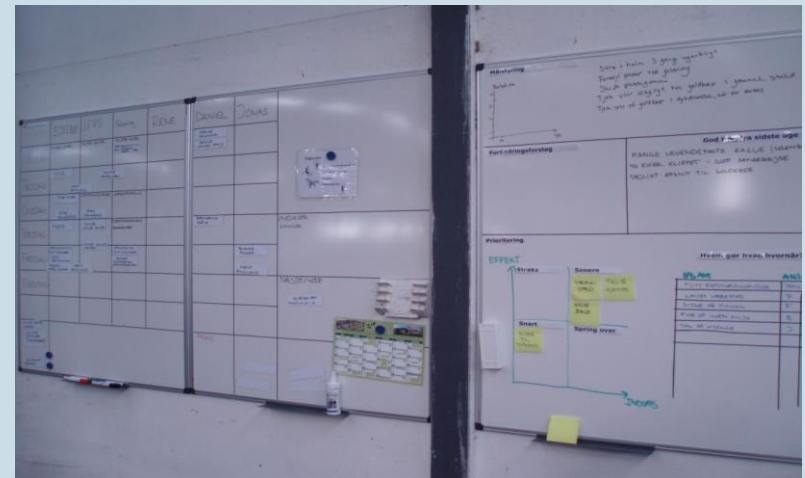
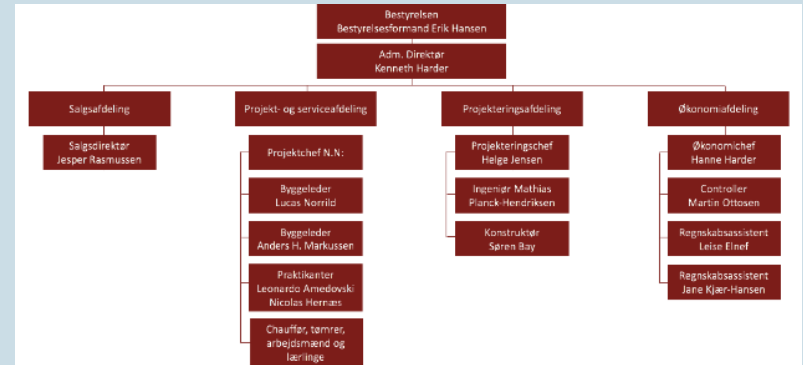
Mange konkrete krav fra ledelsen	Frustrationer Stress Øget fravær Jobusikkerhed Diktatorisk	Høj motivation Høj produktivitet Lavt fravær Glæde og begejstring
Få konkrete krav fra ledelsen	Lav motivation Lav produktivitet Følelse af stilstand	"Gør som det passer mig kultur" Sovepude Selvfede Egocentreret
	Lille medarbejder -indflydelse	Stor medarbejder-indflydelse



# Hvorfor skifter medarbejderen job?

De to væsentligste årsager:

1. manglende følelse af indre motivation!
2. mangel på struktur!



# Forskellige motivationsprofiler, forskelligt "drive"

Garuda Research Institute  
Solutions for Business, Management & Development

## Resultat stræberen



- Vinde
- Kæmpe
- Utålmodig
- Gejst
- Risiko

- Lad holding
- Tab
- Doven
- Uengageret
- "Hygge"

Garuda Research Institute  
Solutions for Business, Management & Development

## Udvikleren



- Eksperimentere
- Udvikle
- Anderledes
- -Rutiner
- Frihed

- Snævre rammer
- Rutiner
- "Plejer"
- Regler
- Langsom

Garuda Research  
Solutions for Business, Management & Development

## Grunderen




- Struktur
- Systemer
- Taktik
- Orden
- Disciplin

- Sjuk
- Uorden
- For sent
- Forhastet
- Løse ender

Garuda Research Institute  
Solutions for Business, Management & Development

## Integratoren



- Harmoni
- Samvær
- Forståelse
- Venskab
- Opmuntring

- Uvenskab
- Utålmodighed
- Egoister
- Ufred
- Skæld ud..



# De fire motivations- og reaktionsprofiler i DISC



Fokuserer på *hvad*.  
Høj prioritering af mål/resultater.  
Dirigerende og konkurrencebetonet, entydig, utålmodig

Frimodigt fremadlænet  
Højt tempo  
Virksom  
Højroset

Fokuserer på *hvem*.  
Høj prioritering af menneskers accept.  
Talende, involverende, åben, entusiastisk



Lukket  
Tilbageholder følelser  
Styrende  
Vedholdende (stædig)

**D** **i**  
**C** **S**

Åben  
Udtrykker følelser  
Støttende  
Fleksibel (utydelig)



Fokuserer på *hvorfor*.  
Høj prioritering af kvalitet og sikkerhed.  
Analyserende, pålidelig, planlæggende

Agtpågivende tilbagelænet  
Moderat tempo  
Tænksom  
Afdæmpet

Fokuserer på *hvordan*.  
Høj prioritering af samarbejde og stabilitet.  
Flittig, accepterende, lyttende



DISCOVER  
Partners







## *Motivationsdræber nr. 1*

*Du fokuserer på at forbedre medarbejdernes svage sider.*







## *Motivationsdræber nr. 2*

*Du anerkender og belønner ikke den opførsel og de præstationer, du egentlig ønsker dig.*





## *Motivationsdræber nr. 3*

*Du holder ikke dine medarbejdere ansvarlige for deres opgaver.*





## *Motivationsdræber nr. 4*

*Du siger tingene én gang – og tror det er nok.*



# NÅR MEDARBEJDERE BLIVER ...



## FØLER DE MOTIVATION !!!





# Tak for jeres tid

For mere inspiration og rådgivning kontakt

Mette Fjordside, 2368 9154 og Bo Kær, 2557 9800

***Sagro HR- og Ledelsesrådgivning***

