

# De fyra drivkrafterna som skapar motivation

## 1. Drivkraften att samla & äga

Det är ett sätt att stärka vår känsla av välmående och vår självbild.

Det gäller inte bara fysiska saker som kläder & bilar utan även upplevelser, erfarenheter, resor, status & karriär – sådant som definierar vår identitet.

Den är både relativ (vi jämför oss med andra och vill ha minst lika mycket som de) och oändlig (vi vill alltid ha mer). Därför kan vi inte tillfredsställa denna drivkraft enbart med materiella ting.

## 2. Drivkraften att ha en gemenskap

Behovet att känna samhörighet hänger ihop med våra behov av kärlek & omtanke.

När samhörighet finns på jobbet känner vi gemenskap och lojalitet och anstränger oss för att nå målet tillsammans.

## 3. Drivkraften att förstå & lära sig

Vi vill förstå hur världen fungerar. Därför producerar vi teorier & modeller som ger en förklaring.

Det kan vara vetenskapliga, religiösa och kulturella.

Den här drivkraften tillfredsställs yrkesmässigt när vi känner att vi bidrar och inser att jobbet fyller en mening - För mig personligen, för organisationen och också för världen.

## 4. Drivkraften att försvara

Bottnar i människans instinkt att kämpa eller fly. Idag yttrar det sig inte bara som aggressivt eller defensivt beteende, utan också som en drivkraft att skapa strukturer som ger ordning, rättvisa & stabilitet. När denna drivkraft är tillfredsställd, känner du säkerhet & trygghet på jobbet.



# Så här tillfredsställer du drivkrafterna och skapar motivation

Drivkraft:	Vilket innebär:	Så tillfredsställer du den:	Exempel på åtgärder:
<b>1. Samla &amp; äga</b>	<b>Att samla ägodelar såväl som status &amp; upplevelser</b>	<b>Belöningsystem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skapa belöningar knutna till prestation &amp; mål</li> <li>• Betala lika bra som konkurrenterna</li> <li>• Se att det finns annat än pengar som tillfredsställer drivkraften, t.ex. karriärmöjligheter och personlig utveckling</li> </ul>
<b>2. Gemenskap</b>	<b>Hitta sammanhang med grupper &amp; individer</b>	<b>Kultur i organisationen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skapa förtroende &amp; vänskap bland personalen</li> <li>• Sätt normer &amp; värderingar</li> <li>• Uppmuntra erfarenhetsutbyte</li> <li>• Ha ett system för att hjälpas åt &amp; fördela resurser under högttryck.</li> </ul>
<b>3. Förstå &amp; lära sig</b>	<b>Tillfredsställa vårt behov av nyfikenhet och behärska omvärlden</b>	<b>Jobbets utformning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se till att det finns en tydlig &amp; uttalad koppling mellan arbetsuppgifter, ansvarsområden &amp; företagets mål.</li> <li>• Bygg in meningsfulla arbetsuppgifter i alla jobb.</li> <li>• Vidareutbildning (som har med jobbet att göra).</li> <li>• De allra flesta motiveras av jobb som utmanar dem och får dem att växa &amp; lära sig nytt.</li> </ul>
<b>4. Försvara</b>	<b>Skydda oss mot externa hot och skapa rättvisa</b>	<b>Trygghet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skapa förtroende genom att vara rättvis och rak när ni delar ut belöningar, roliga arbetsuppgifter och andra former av erkännande.</li> <li>• Erbjud fördelar som förbättrar personalens livskvalitet</li> <li>• Ge utmaningar i lagom takt och utbilda för att ge rätt verktyg.</li> <li>• Var medveten om försvarsmekanismer vid förändringar. Förklara tydligt vad förändringen innebär.</li> <li>• Ta hand om personalen, så tar personalen hand om företaget</li> </ul>



# Därför är motivation viktigt

## Tjäna mer pengar

En titt på världens 500 mest framgångsrika företag visar att företag där personalen är väldigt motiverad och får alla fyra drivkrafter tillfredsställda också är mer framgångsrika än genomsnittet. Ingen överraskning direkt.

## Rätt sorts personalomsättning

Dagens personalomsättning är betydligt högre än för bara 10 år sen.

Genom att tillfredsställa alla fyra drivkrafterna, får du kompetent personal som stannar och ni utvecklar också nya nyckelpersoner internt.

Det blir också tydligare vilka personer som inte kan tillfredsställa sina drivkrafter i sitt nuvarande jobb, som behöver andra befattningar eller kanske t.o.m. ett annat jobb.

Men samma undersökningar visar också att chefernas förmåga att motivera är avgörande för om ledningens plan att tillfredsställa alla fyra drivkrafterna lyckas. Så; er plan ska inkludera både ledningen och de mellanchefer som har det dagliga jobbet att motivera.

För dig som vill lära dig mer erbjuder vi:

Schemalagda kurser i ledarskap, försäljning & kommunikation; [www.framfot.se](http://www.framfot.se)

Företagsanpassade utbildningar som sätter fart på er verksamhet.

Vårt tipsbrev via e-post, som du kan prenumerera på via [www.framfot.se/tips.php](http://www.framfot.se/tips.php)

Tack för att du tog dig tid och lycka till önskar Framfötterna!

