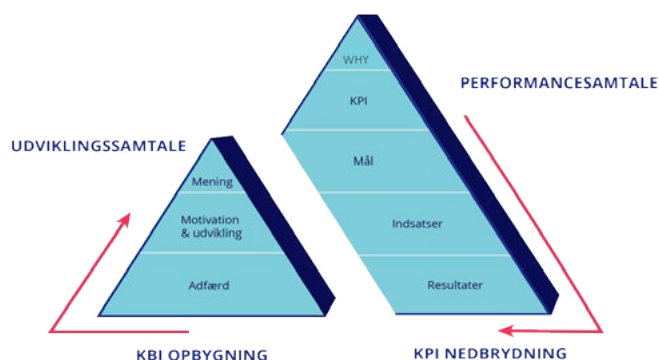


Det er ikke nok at sætte en tydelig retning for medarbejderne. Retningen skal også være meningsfuld og motiverende, så de får lyst til at gå efter den.

NEDBRYD KPI-ERNE OG SKAB MENING

Organisationens overordnede mål kan nedbrydes til KPI'er (key performance indicators). En KPI er et parameter, man måler performance med. KPI'er kan så igen brydes ned til mål og konkrete indsatser for de enkelte medarbejdere – som medfører nogle konkrete resultater.



Det er vigtigt, at lederen har frihed til at udvælge få og meningsfulde KPI'er i relation til den enkelte medarbejder – og formulere mål ud fra dem.

Samtidig med at mål brydes ned og gøres konkrete, skal der bygges mening op. Lederen skal hele tiden tale mening ind i målene. Hvis medarbejderne skaber meningen selv, så er det ikke sikkert, at den bliver værdiskabende på den måde, som organisationen har brug for.

START WITH WHY

Simon Sinek skrev i 2012 bogen "Start with Why". Den handler om, hvor afgørende det er, at organisationer

Tydelige mål er vigtige, men er de også motiverende?

har styr på, hvorfor de gør det, de gør – altså styr på deres "why". Her er tre eksempler på organisationers "why":



Lego eksisterer for at stimulere børns leg og læring.



Politiet skal virke for tryghed, sikkerhed, fred og orden i samfundet.



Skandinavisk tobakskompagni skaber momenter af stor glæde for rygere.

Der er stor forskel på disse tre "whys". For at teste styrken af din organisations "why" kan du stille dig selv disse tre spørgsmål:

- 1) Har din organisation et klart "why"?
- 2) Kan du se dig selv i det "why"?
- 3) Opleves det troværdigt? (for kunder, brugere, medarbejdere osv.)

OVERSÆT DET STORE "WHY" TIL

DAGLIGDAGEN

Medarbejderne har alle deres egne personlige "whys". Derfor må lederen overveje hvilken mening hans/hendes kommunikation giver for medarbejderen?

Ser medarbejderen sammenhængen mellem organisationens overordnede “why” og sin egen daglige opgave? Er du i stand til at oversætte det, så medarbejderen kan se sig selv i det?

FLYT MOTIVATIONEN FRA YDRE TIL INDRE GENNEM INVOLVERING

For en politibetjent kan det være vanskeligt at se det meningsfulde i at skulle indsamle data om og uddele bøder til fartsyndere. Det kan opleves som en administrativ opgave, der har til formål at kontrollere og registrere nærmere end at skabe tryghed og sikkerhed.

Ved at give politibetjentene de data, som de indsamler, og inddrage dem i planlægningen af kontrolindsatsen, så bliver det pludselig tydeligt for betjentene, hvor indsatsen har den største præventive effekt – hvor den reder liv!

Sørg for, at den dokumentation, der skabes, er meningsfuld for dem, der laver den. Den skal have til formål at styrke medarbejdernes mulighed for at løse deres opgave.

GIV MEDARBEJDERNE MULIGHED FOR AT LYKKES

Medarbejderne skal føle sig kompetente. De skal have oplevelsen af, at de er klædt på til at løse opgaven. De skal også have rum og plads til at løse opgaven på deres egen måde. Hvis du har sat retningen, så medarbejderne kan eje den i hjertet, så er det ikke så farligt at give dem frihed til at løse opgaven på deres egen måde.

SYNLIGGØR VÆRDIEN FOR MEDARBEJDEREN

Det styrker den indre motivation, hvis medarbejderne kan se, hvilken værdi deres arbejde skaber for modtagerne. Modtagerne kan være kolleger, kunder, borgere mv. Hvis man som medarbejder kan se den forskel, man gør for andre, så bliver man motiveret til at yde mere.

Hvad er “det store why” i jeres organisation?

Hvordan oversætter du det til dine medarbejdere?

Hvordan kan du synliggøre den værdi, som medarbejderne skaber for medarbejderne selv?

RAPPORT

Når ledelse skaber arbejdslyst (2017). Udgivet af Krifa. Link:
<https://krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/naar-ledelse-skaber-arbejdslyst>



OPLÆGSHOLDER

Claus Elmholdt