

Motivation i ett Nötskal



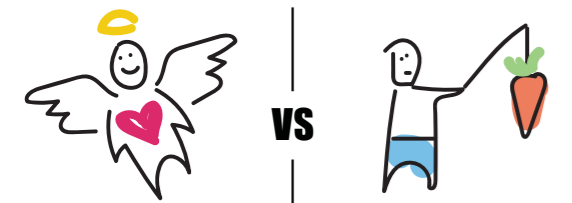
Formel för att räkna ut kostnad för omotiverad personal
 Andelen omotiverad personal x kostnad halv årslön x antalet medarbetare = kostnaden för engagemangsläckaget.
 Exempel: I ett företag med 150 anställda, en årslönkostnad på 450.000 SEK per medarbetare och där 40% av personalen uppger att de inte är fullt engagerade i företagets mål, blir kostnaden för engagemangsläckaget 13,5 M per år.

DANDY PEOPLE

Version 1.0

Vad är motivation?

Varför jag kliver ur sängen varje dag
 Känner mig tvingad att göra något



VS

Inre motivation vs Yttre motivation

Yttre motivation är ofta lön, bonus, förmåner och kanske titlar och forskning visar att det inte är ett hållbart sätt. När vi istället drivs av vår inre motivation så känner vi glädje, energi och lust. Vår inre motivation är vårt VARFÖR vi kliver ur sängen varje dag.

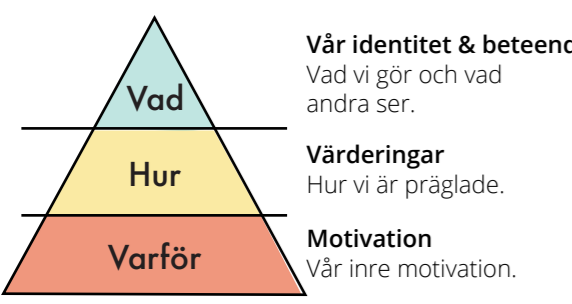


Förmågan att lösa komplexa problem

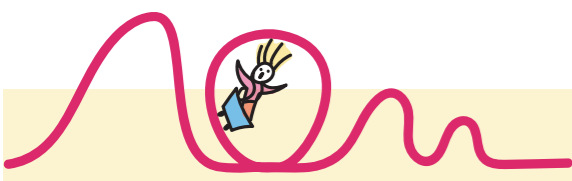
Inre motivation leder till bättre prestation vid all typ av beslutsfattning, speciellt i en komplex fråga. Yttre motivation minskar den psykologiska tryggheten, vilket leder till sämre förmåga att innovera.

Vårt varför

Motivation = vårt varför



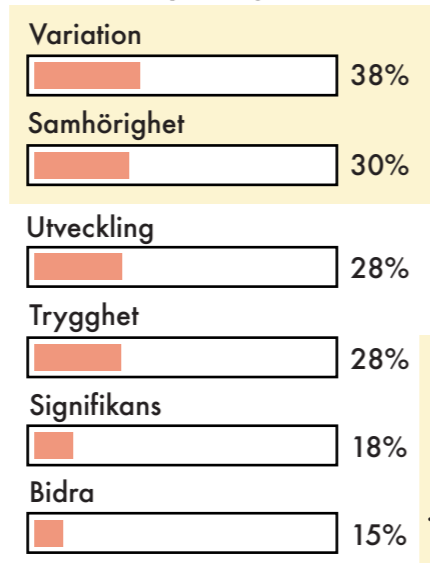
Livets berg-och-dalbana



Forskning har visat att vi har samma psykologiska behov genom livet, men våra strategier att hantera dem förändras utifrån våra livserfarenheter. Vilket kan vara mer, eller mindre konstruktivt.

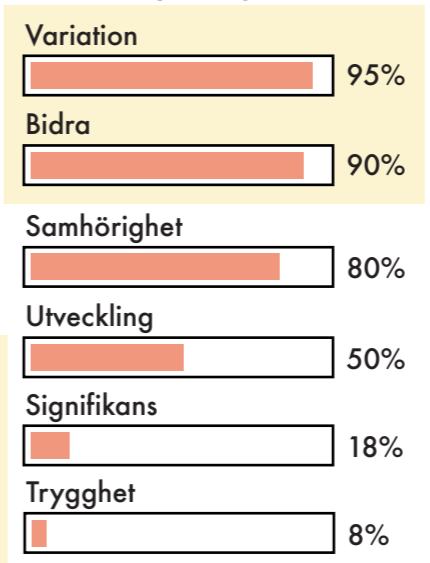
Att förstå sig själv - och andra

Carlo's Psykologiska behov



Alla har samma 6 psykologiska behov, men med olika nivåer. Inga behov, nivåer eller ordning är bättre än andra. De ger oss alla olika superkrafter. Det finns en inbördes ranking i hur viktiga de är för individen. Carlo och Sara har båda variation som första behov, men Carlos mycket lägre nivå gör att hans behov hörs med lägre "volym".

Sara's Psykologiska behov



Olika behov, olika perspektiv

Variation Möjlighet till äventyr, resa & förbättringar.	Hur är synen på pengar? 	Bidra Möjlighet att bidra till en bättre värld.
Trygghet Möjlighet till stabilitet nu & i framtiden.	Utveckling Möjlighet att studera, träna & utvecklas.	Samhörighet Möjlighet att ta hand om andra.
Samhörighet Möjlighet att ta hand om andra.	Signifikans Möjlighet till hög standard & kvalitet.	

Våra olika behov gör att vi ser saker och ting på olika sätt.

Hur kan vi uppfylla behoven i vardagen?

En person som har Samhörighet som ett av sina topp två behov kan t.ex må dålig om hen har ett arbete som innebär enbart individuellt arbete. Lever personen dessutom själv så ökar risken ännu mer. Att byta till ett jobb där man jobbar tillsammans kommer i stället att hjälpa till att uppfylla behovet.

Tanka motivation

För att vi ska må bra behöver vi fylla upp våra top två psykologiska behov. Om de inte är uppfyllda över en längre period så finns risk för att vi mår sämre och till och med blir sjuka. När de båda fylls på samtidigt känner vi ett välbefinnande och hamnar i flow.

Olika behov behövs i teamet



- Det är lättare att bygga välfungerande team om så många som möjligt av de psykologiska behoven finns representerade.
- T.ex kan de olika behoven bidra med
- Samhörighet**: Håller ihop teamet.
 - Utveckling**: Driver framåt mot mål.
 - Signifikans**: Leverera med kvalitet.
 - Variation**: Effektivisera & inge mod.
 - Bidra**: Helhet & en röd tråd.
 - Trygghet**: Struktur & riskminimering.

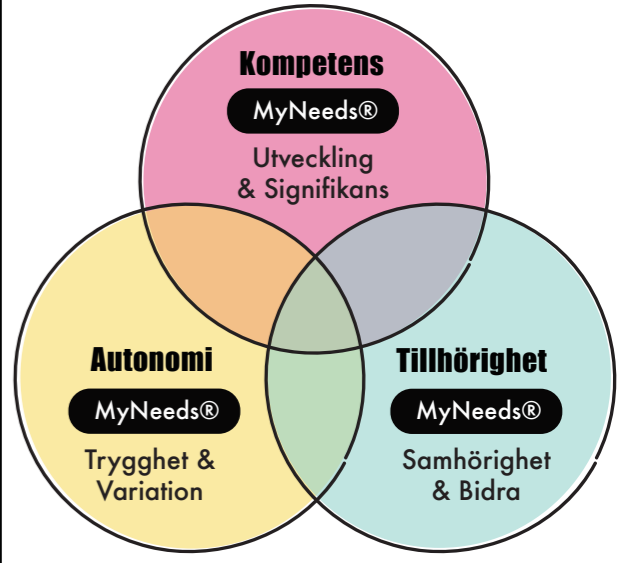
Mångfald på riktigt

Mångfald får vi genom att se till att skapa grupper och team där vi har personer som ser saker ur olika perspektiv, och tänker olika. När vi då fattar beslut ihop får vi mångfald på riktigt.

Vi tänker olika!

Forskning om motivation

Self Determination Theory (SDT) identifierar 3 områden för individens motivation, kompetens, tillhörighet och autonomi. Deci, Ryan 2004.



MyNeeds forskning baseras på tusentals intervjuer utifrån SDT:s 3 psykologiska behov. I arbetet identifierades 6 psykologiska behov. Detta la grunden för MyNeeds metod. MyNeeds har funnits sedan 2011.

Grupptänkande

Artiga mot varandra
 Håller fast vid gemensamma åsikter
 Arbetar osystematiskt

Risker

Självzensur
 Okritiska, förbiser alternativ
 Diskussion ses som ett hot

Vi - och dom

Grupptänkande uppstår när grupper inte kan se alla perspektiv. Om de olika behoven finns representerade (som top 2) så minskar risken för grupptänkande avsevärt. Detta är extra viktigt i grupper och team med stort ansvar.



Scanna QR-koden för gratis nedladdning och för att lära dig mer om postern