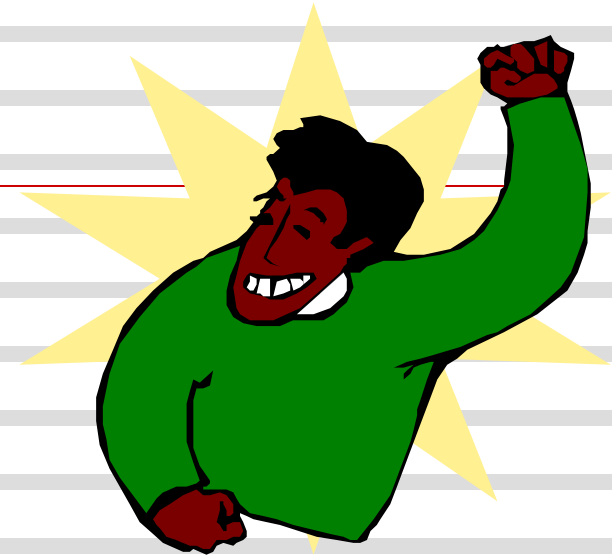
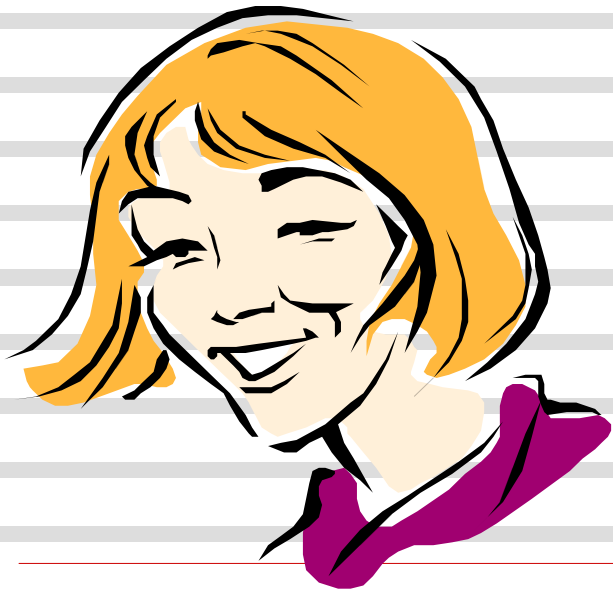


---

# Motivation



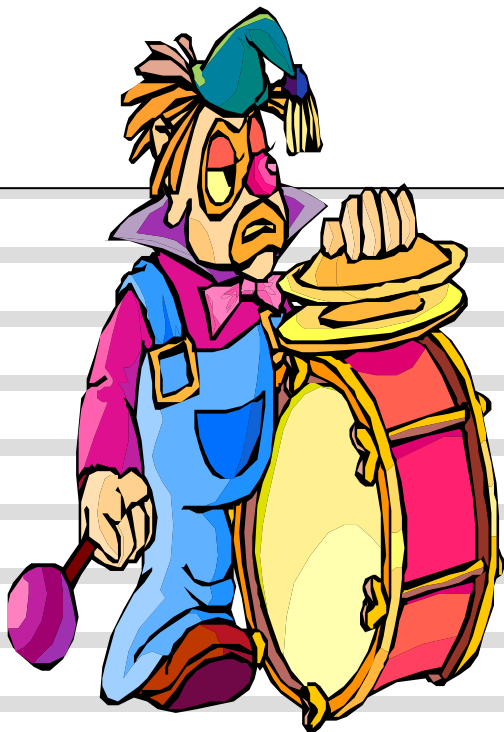
och



# engagemang

# Vad påverkar din motivation?

- Positivt ?



- Negativt ?



# Resultat och Människor

---

Kvalitet

Nöjda kunder

Konkurrenskraft

Lönsamhet

Mål

Kul att jobba

Laganda

Information

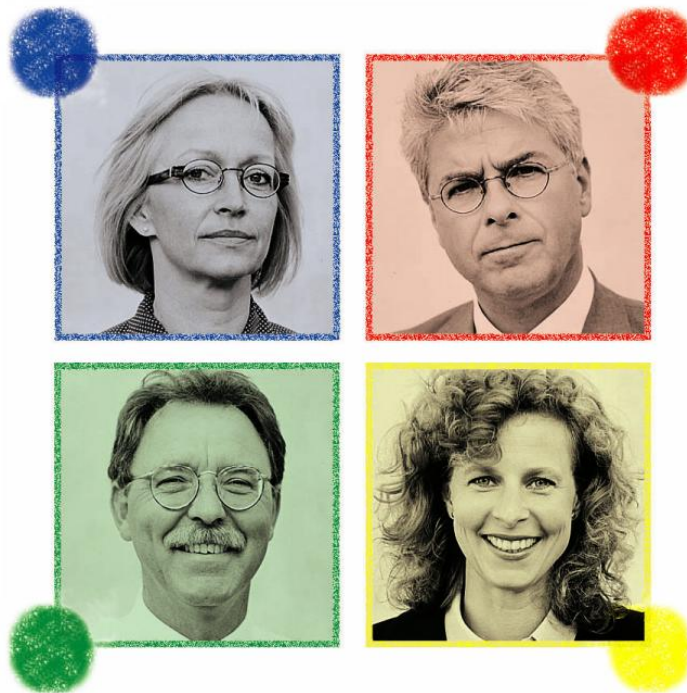
Ansvar

Delaktighet

Kompetens



Allt är stängt i eftermiddag, vem skulle du fråga  
pm vägen för att få kopp kaffe eller öl?



# Hur ser du dig själv

Behärskad  
Eftertänksam  
Exakt  
Korrekt  
Noggrann



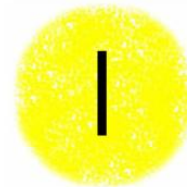
Beslutsam  
Drivande  
Målinriktad  
Tävlingsinriktad  
Övertygande



Hänsynsfull  
Omtänksam  
Pålitlig  
Tålmodig  
Vänlig



Charmig  
Entusiastisk  
Optimistisk  
Social  
Stimulerande



# Hur andra kanske ser dig

Känslokall  
Obeslutsam  
Petig  
Tillknäppt  
Undvikande



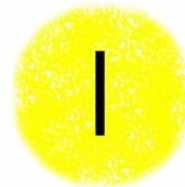
Aggressiv  
Dålig lyssnare  
Intolerant  
Kontrollerande  
Påstridig



Avvaktande  
Envis  
Omständlig  
Passiv  
Resignerad



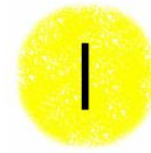
Egenkär  
Orealistisk  
Snacksalig  
Taktlös  
Ytlig





## Den Dominanta

**Beteendemönster:** Rättfram  
**Uppträdande:** Affärsmässigt  
**Arbetsätt:** Effektiv,  
beslutsam,  
strukturerad,  
saklig  
**Besluten är:** Definitiva  
**Prioritering:** Uppgiften, resultatet  
**Rädd för:** Att tappa kontrollen  
**Vill att du ska vara:** Rak  
**Vill själv vara:** Den som bestämmer



## Den Inspirerande

**Beteendemönster:** Öppen  
**Uppträdande:** Charmerande  
**Arbetsätt:** Stimulerande,  
intuitiv,  
mångordig,  
personlig  
**Besluten är:** Spontana  
**Prioritering:** Relationer, påverkan  
**Rädd för:** Att få kritik  
**Vill att du ska vara:** Stimulerande  
**Vill själv vara:** I centrum



## Den Stabila

**Beteendemönster:** Tillmötesgående  
**Uppträdande:** Försiktigt  
**Arbetsätt:** Hänsynsfull,  
vänlig,  
avspänd,  
eftertänksam  
**Besluten är:** Övervägda  
**Prioritering:** Bibehålla goda  
relationer  
**Rädd för:** Konfrontation  
**Vill att du ska vara:** Sällskaplig  
**Vill själv vara:** Omtyckt



## Den Analytiska

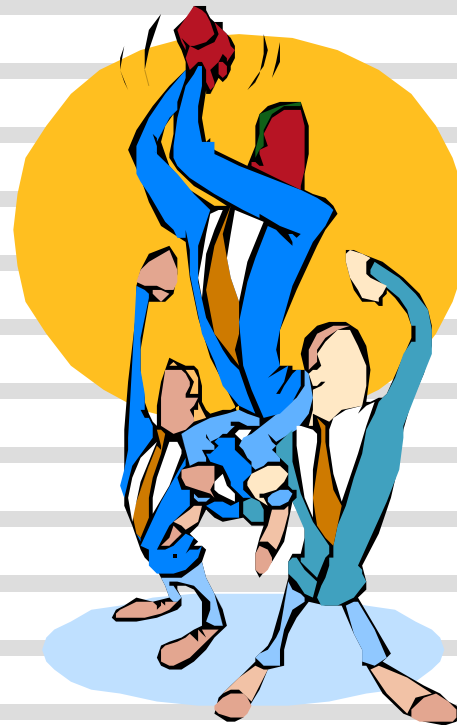
**Beteendemönster:** Korrekt  
**Uppträdande:** Formellt  
**Arbetsätt:** Strukturerad,  
organiserad,  
metodisk,  
fåordig  
**Besluten är:** Reflekterande  
**Prioritering:** Uppgiften,  
arbetssättet  
**Rädd för:** Att göra fel  
**Vill att du ska vara:** Noggrann  
**Vill själv vara:** Korrekt



# Människan **är** motiverad

---

- Ge möjligheter/  
"spelrum" för  
motivationen att  
"blomma ut"





# Motivation

exempel på motivationsfaktorer

---

- Respekt**
- Intressant arbete**
- Beröm/prestationer uppmärksammas**
- Möjlighet att utveckla kunskaper och färdigheter**
- Att andra lyssnar när man har bra idéer**
- Chans att tänka själv**
- Se resultat av sitt arbete**
- Utmaningar - inte bara enkla arbetsuppgifter**
- Delaktighet, möjlighet att påverka**



# Motivation

exempel på motivationsfaktorer forts.

---

- **Vara väl informerad**
  - **Kamratskap, gemenskap**
  - **Anställningstrygghet**
  - **Lön, förmåner**
  - **Att arbetet är betydelsefullt**
  - **Se/förstå sitt arbete i helheten**
  - **Frihet under ansvar**
  - **Självständigt ansvar för planering, genomförande och resultat**
  - **Variation och mångsidighet**
-

---

---

---

---

---

---

---

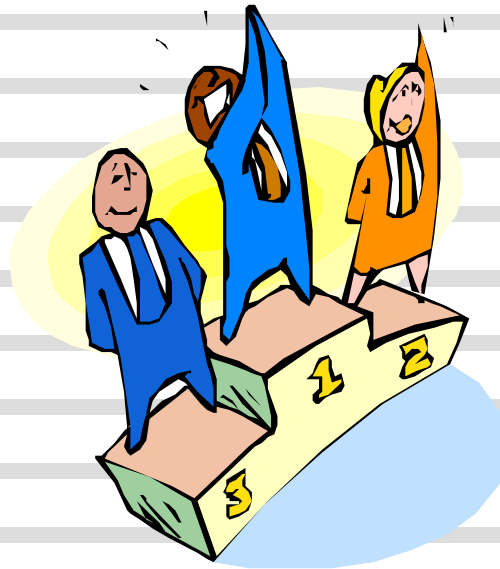
---

---

---

Människor som mår bra presterar  
bra resultat

Människor som presterar bra resultat  
mår bra



---

# Attityder och Förväntningar påverkar beteendet

Självuppfyllande profetia



# Fyra sätt att knäcka någon

---

- Visa att du tycker illa om henne/honom – inte i ord, visa med kroppsspråket!
- Ge aldrig feedback, följ inte upp – låt gå!
- Vägled inte, stöd inte, ge ingen information – va en ekorre!
- Förvänta dig ett dåligt resultat – va vad det jag sa!

# Uppmärksamhet

---



Bry sig om!

Visa intresse!

Beröm, uppskattning

Konstruktiv kritik

## Feedback – varför det?

---



- Det bästa resultatet nås i grupper som får både beröm och kritik för sina insatser.
- Det näst bästa resultatet får de som enbart får beröm.
- Det näst sämsta resultatet får de som enbart får kritik.
- Det sämsta resultatet får de som helt negligeras.



# Laganda och motivation

---

- Tydliga mål
- Positivt ledarskap
- Effektiv kommunikation
- Allas delaktighet



The page features a series of horizontal grey lines. A thick red bar is positioned above the main text, and a thin red line is positioned below it.

# Välkomna!

## *Frågor som rör ert arbete*

---

- 1. Vilka mål har vi?**
- 2. Hur stort ansvar känner medlemmarna för att målen ska nås?**
- 3. Hur går informationen inom klubben?**
- 4. Framför medlemmarna sina synpunkter till sin ledning?**
- 5. Hur bra är samarbetet och kontakten mellan medlemmarna/klubbarna?**
- 6. Vilken möjlighet har de för att påverka inriktning, vad som görs?**
- 7. På vilket sätt får medlemmarna delta i beslut som påverkar vad som görs och hur fattas dessa?**
- 8. Inom vilka områden behöver jag/vi utvecklas?**
- 9. Vem gör vad i klubben?**
- 10. Hur kommer klubben att se ut om fem år?**
- 11. Hur är andras attityd till Squaredans?**

# Handlingsplan

---

- Sätta mål
- Planera
- Genomföra
- Följa upp

# MÅL

---

## MÅL

Mätbart, realistiskt, exakt,  
utvecklande, överensstämmer

När och vad ska göras

Hur lång tid

Hur många

Vilket resultat förväntar vi oss

Vad har vi gjort tidigare

# PLANERA/Vad ska vi göra?

---



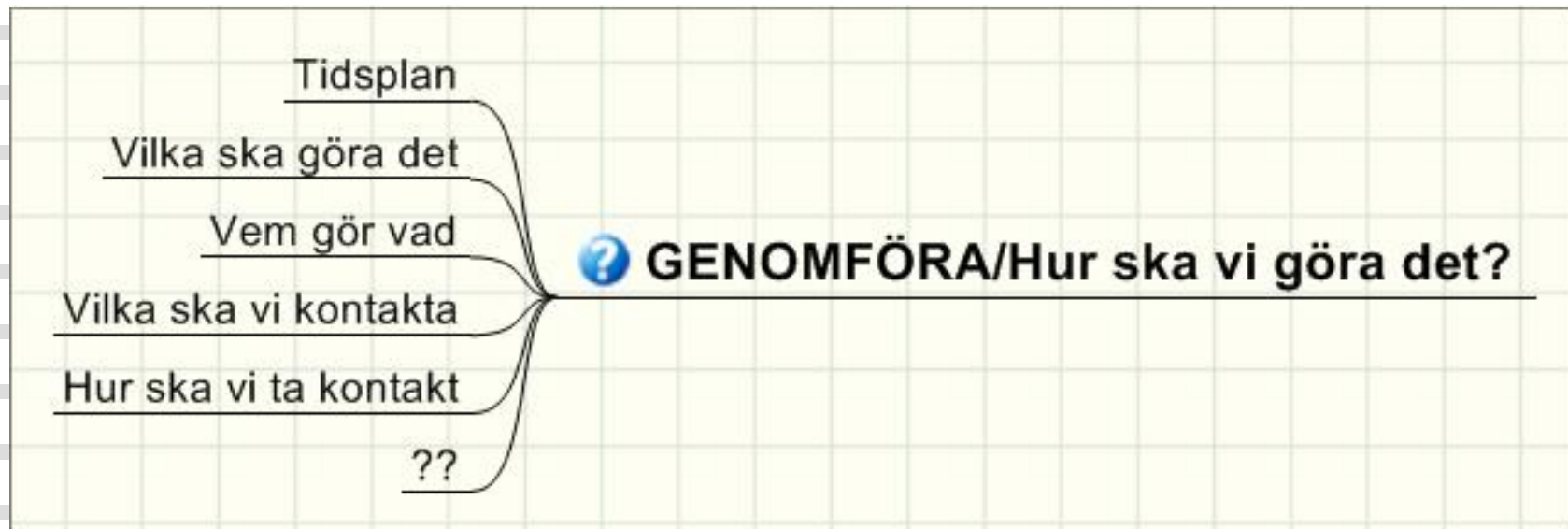
# Vilka aktiviteter

---

- Vilka ger bäst resultat
- På kort sikt
- På lång sikt

# GENOMFÖRA/Hur ska vi göra det?

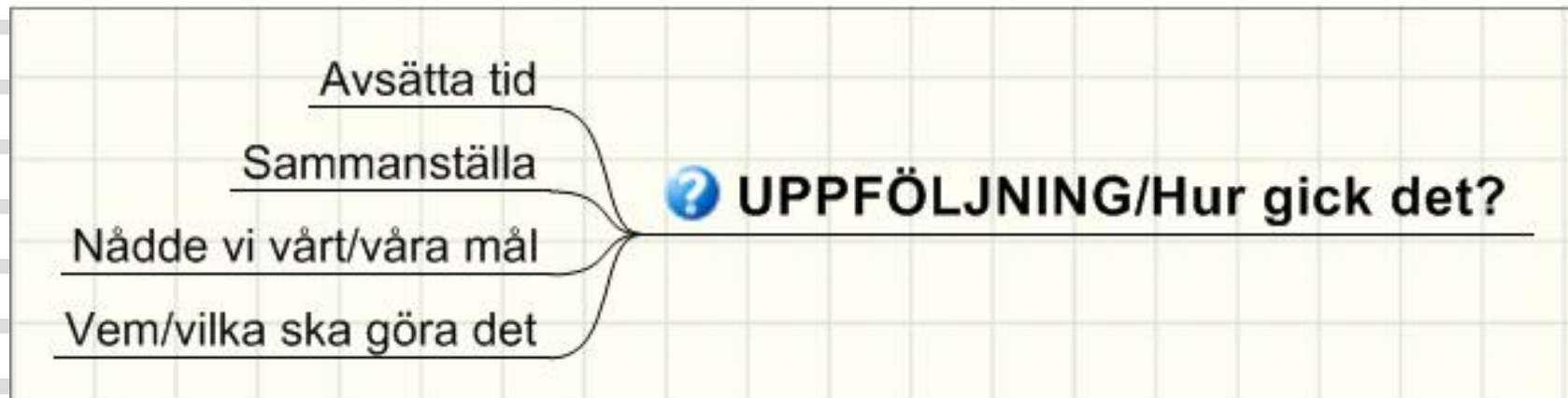
---





# UPPFÖLJNING/Hur gick det?

---



# Stjäl detta!

---

- Gå igenom listan enskilt och välj ut 6 saker du skulle vilja göra
- Gå igenom de utvalda punkterna tillsammans
- Kom överens om 6 gemensamma
- Prioritera punkterna
- Lista på blädder

# Citat

---

”Motivation är den realistiska konsten att skapa betingelser under vilka de personligheter som människor redan har, kan fungera med högsta effektivitet. För att motivera människor, ger man dem uppgifter för vilka deras starka sidor är viktiga och där deras svagheter inte har någon betydelse.”

”De flesta så kallade motivationsproblem uppstår inte på grund av människors ofullkomligheter, utan därför att man förväntar sig att de ska göra bra ifrån sig i uppgifter som kräver egenskaper som de saknar.”



**Tack för att jag fick komma!**

roland.rohden@resalus.se