

## 10 tips hur du kan bli mer motiverande i ditt ledarskap

...men först måste du hitta din egen motivation i ditt ledarskap. Det gör du genom att ställa dig följande 5 frågor:

1. Var står jag idag?
2. Vart vill jag?
3. Vilka är mina drivkrafter?
4. Vilka är mina styrkor som ledare?
5. Vad är min passion?



När du nu fått en chans att reflektera över dina egna drivkrafter är det dags att ta nästa steg. Dags att se över ditt ledarskap och kanske ta till dig något av följande tips.

### 1. Respekt

Alla vill bli sedda! 60 procent säger att det är att chefen hälsar på dem på morgonen som är den viktigaste respektfrågan. – säg hej på morgonen, ställ en extra fråga och visa intresse för svaret.

### 2. Samverkan

Skapa och stärk en "vi-känsla". Sätt arbetet med motivation i system för att löpande kunna premiera aktiviteter och beteenden som gör medarbetare att bli intresserade och engagerade i varandras leveranser och företagets framgångar.

### 3. Påverka

Medarbetarna måste kunna känna att de kan påverka sin arbetssituation och klimatet på organisationen måste vara att det är tillåtet att göra fel. Viktigt att du som chef delegerar både ansvar och befogenheter. Glöm "management by fear" och anamma istället "joy of telling". Bygg ett klimat där det är ok att be om hjälp och där du själv även som ledare kan visa dina svagheter.

### 4. Erkänsla

Återkoppla på dina medarbetares arbeten, låt dem veta att du ser när de presterar. Belöna inte bara de stora segrarna med champagne utan kom ihåg att fira även de små framgångarna. Det kan vara ett bra möte, en snygg presentation etc. som kan förtjäna uppmuntran. Undvik ordet "men" i din feedback.

### 5. Rätt belöning

Belöning handlar inte bara om pengar, även om marknadsmässiga löner är viktiga. Belönings och/eller motivationsprogram är ett bra verktyg för att öka motivationen i organisationen.

**6. Information**

Transparens inom företaget är viktigt. Om medarbetarna inte får väsentlig information skapas spekulationer. Vecko- eller månadsmöten är bra för att ge ut den info som behövs till medarbetarna.

**7. Helhetssyn**

Att förstå betydelsen av att det vi gör är viktigt för alla. Framst betydelsen av det egna arbetet för min arbetsgrupp. Vi behöver också förstå gruppens betydelse för helheten. Gör allas insatser synliga.

**8. Mål**

Att känna till, arbeta efter och följa upp mål är viktigt, men inte tillräckligt. Låt alla förstå vilken betydelse de har för att organisationen ska uppnå målen.

**9. Personlig utveckling**

Medarbetarna vill lära sig nya saker, utvecklas som människor, att få avancera och att få mer att säga till om, samt påverka och fatta egna beslut. Ha utvecklingssamtal som verkligen handlar om utveckling och håll vad du lovar.

**10. Genomföra**

Etablera en känsla hos medarbetarna av att det är möjligt att genomföra saker och skapa en känsla av att "jag vill vara med på spelplanen – inte titta på".

Vi hoppas att tipsen ger dig som motiverande ledare nya insikter.

Vänligen,

Teamet på Inspiration Company