

**Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne**



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

Seges

Motivation af medarbejdere

Manuskript – version 4.0

Dette dokument er udarbejdet af:

Conzentrate A/S

Al revision og distribution af dette dokument skal
godkendes af ovenstående.

Forfatter: Christian Lykholt

Kontaktperson:

Christian Lykholt

Conzentrate ApS

Niels Jernes Vej 10

9220 Aalborg Ø

Læsevejledning

Scriptet består af 5 kolonner:

- **ID:** Nummereringen af hver frame afspejler strukturen. 1. er hovedmenupunkt, 1.1, 1.2 osv. er undermenupunkter. Er frame underlagt et menupunkt markeres de med bogstaver f.eks. 1_a, eller 1.2_b osv.
- **Titel:** Menupunktet – eller undermenupunktets – navn i programmet. Det er det der er synligt for brugeren i menuen og er en vigtig del af indholdet.
- **Speak:** Det der bliver sagt.
- **Tekst på skærm:** Det der skrives på skærmen.
- **Forslag til grafik:** De grafiske elementer der kommer på skærmen og en beskrivelse af sekvensen funktion. Beskrivelserne skal ses som forslag.
- **Noter/Interaktion:** Noter mellem os/er samt en uddybende beskrivelse af interaktionen på siden, hvis der er behov for dette.

OBS!

- **Cues:** [1] – Numre i brackets henviser til et bestemt sted i speaken, hvor et element (tekst/grafik) vises. Nummeret er knyttet til et element med samme nummer.

- Brackets: [comment] Er forklaringer på funktioner o.l. Alt indhold i brackets vises eller speakes IKKE.

Korrekturnøgle

Tekststykker med ændringer ift. sidste version er markeret med rødt.

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
0					
0.1	Teaser	[INGEN SPEAK]		[INGEN GRAFIK]	OBS: Dette felt skal ikke bruges i kurset. Teksten skal bruges på LMS som en overordnede beskrivende tekst af kurset. Ændringer/rettelser er markeret således: 1. korrektur 2. korrektur 3. korrektur 4. korrektur 5. korrektur

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
0.2	Description	[INGEN SPEAK]		[INGEN GRAFIK]	OBS: Dette felt skal ikke bruges i kurset. Teksten skal bruges på LMS som uddybende tekst om indholdet i kurset.
1	Hvad er motivation?				
1.1	Velkommen/ Indledning	[1] Enhver arbejdsgiver vil naturligvis gerne have [2] motiverede og engagerede medarbejdere, der bliver på bedriften i mange år. Men det er ikke ligegyldigt, hvordan du motiverer og leder den enkelte medarbejder. [3] Øget fokus på motivation giver dig mere engagerede og effektive medarbejdere og deraf bedre resultater af jeres arbejde. [4] Disse resultater vil også kunne mærkes på din bundlinje, hvor resultatet er en øget indtjening på din bedrift. [5] I dette kursus vil du lære om motivation af		[1] En lederfigur kommer frem på skærmen. Han ser glad og motiveret ud. [2] Medarbejdere (de 5 forskellige fra motivationskortene) kommer frem omkring lederen. [3] Medarbejderne ser glade og motiverede ud. [4] En opadgående salgskurve.	CLY: Ny start ud fra jeres input.

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		medarbejdere og om forskellen på de forskellige motivationsprofiler.		[5] Det skal rent grafisk fremgå at medarbejderne er forskellige. Det kan være ved at den enkelte medarbejder får påtegnet de forskellige "genstande" (hjerte, diplom, greb, vægtskål og ur)	
1.2	5 motivationsprofiler	[1] Når medarbejdere skal motiveres, er det ikke nok med et skulderklap en gang imellem. Forskning viser, at der er stor forskel på, hvad der motiverer den enkelte. [2] Medarbejdere kan deles ind i fem forskellige motivationsprofiler, der motiveres forskelligt. Det er dem du ser på skærmen her. [3] Vi kalder dem for "perfektionisten", "den resultatorienterede arbejdshest", "den opgavefokuserede arbejdshest", "ligevægtsmedarbejderen" og "arbejdstageren". Det er dog vigtigt, at holde in mente, at en person ikke udelukkende er en profil. Oftest vil han have dele fra flere profiler, med hovedvægt på én profil. [4] De første fire profiler beskriver motiverede medarbejdere. [5] Den sidste, arbejdstageren, tager kun på arbejde for at hæve sin løn. Oprindeligt hører denne type til i en af de første fire kategorier, men er af en eller anden årsag blevet demotiveret i sit arbejde. Nogle nyankomne udenlandske medarbejdere kan	[1] 5 motivationsprofiler [3] [Titlerne kommer på de fem forskellige motivationsprofiler efterhånden som speaken nævner dem]: Perfektionisten Den resultatorienterede arbejdshest Den opgavefokuserede arbejdshest Ligevægtsmedarbejderen Arbejdstageren [4] [Under de fire første profiler kommer følgende tekst]	[1] Overskriften placeres øverst, så der er plads til grafik under. Derudover ligevægtsarbejderen uden vægtskålene. Der skal gives skulderklap. [2] Figurerne fra de fem profiler kommer frem på skærmen én efter én.	

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		risikere at falde i denne kategori uden at være demotiverede, [det de ofte kommer her med et motiv om at tjene penge – og det er din opgave som leder at spørge ind til dem for at finde ud af, hvad der motiverer dem.] [6] Hver profil motiveres af forskellige faktorer og derfor skal de ledes på forskellige måder.	Motiverede profiler [5] Demotiveret profil [6] [I en splatter øverst] Motiveres og ledes forskelligt.		
1.3	Kick	[1] Et vigtigt begreb er kick. Et kick er den særlige tilfredsstillelse din medarbejder får, når en opgave er lykkedes på den måde, der motiverer dem mest. [2] Det er det, der gør det sjovt at gå på arbejde og gør, at dine medarbejdere stræber efter at yde deres bedste. Graden og behovet for kick er forskelligt mellem profilerne. For perfektionisten sker det ikke ofte, men når han får et kick varer det i lang tid. De andre profiler får oftere et kick, men det har ikke samme langtidsvirkning. Arbejdstageren oplever ikke, eller meget sjældent, et kick på arbejdet. [3] I det følgende skal vi kigge på de fem forskellige profiler, og hvordan du som leder bedst motiverer den enkelte profil.	[1] Kick [3] Hvordan motiverer du bedst den enkelte profil? [4] Profilers karaktertræk Motiveres af Ledes sådan	[1] De fem profilfigurer ved siden af hinanden. [2] Alle fem figurer med armene strakt op i luften – dog ikke arbejdstager. [4] Tekst kommer frem på skærmen.	
2	Profil 1: Perfektionisten				

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
2.1	Kendetegn	[1] Perfektionisten er den type, der vil gøre en forskel på bedriften og vil derfor yde sit allerbedste. Perfektionisten er den type, der ånder og lever for sit arbejde [2] og er villig til at ofre meget for at yde sit allerbedste. [3] Perfektionisten er stræbsom og brænder for sit arbejde på bedriften [4] og bliver nemt frustreret, hvis han forhindres i at stræbe højt. Det kan f.eks. være, hvis en weekend afløser ikke har reageret på en kalv med tegn på begyndende diarree aftenen før, så risikoen for at kalven bliver syg øges. Så hindres perfektionisten i at stræbe højt. [5] Perfektionisten vil hellere forstyrres af afløseren i sin fritid for at være sikker på, at afløseren udfører opgaverne korrekt, end ikke at blive forstyrret, og arbejdet bliver gjort forkert.	[1] Vil gøre en forskel på bedriften. [2] Er villig til at ofre meget for at yde sit allerbedste. [3] Stræbsom og brænder for sagen. [4] Bliver frustreret, hvis han/hun forhindres i at stræbe højt.	Farverne i dette afsnit skal følge perfektionist-kortene fra motivationsspillet. Jeg synes ikke vi skal bruge kortene, men blot farver og stil. Ellers bliver det bare visning af kort gennem hele kurset. Tekst vises sammen med små illustrationer af figuren på kortet. [1] Figuren vises som den er på kortet. [2] Figuren tænker på sine kalve. [3] Figuren sveder. [4] Figuren ser frustreret ud. [5] Figuren sidder med kone og barn i sofaen. Han taler i telefon. Fra telefonen er en taleboble med en tegning af en kalv.	Farver i dette afsnit:  Illustration: A person in a blue uniform stands next to a list of characteristics for the Perfectionist. The list includes: 'Vil gøre en forskel på bedriften', 'Er villig til at ofre meget for at yde sit allerbedste', 'Stræbsom og brænder for sagen', and 'Bliver frustreret, hvis han/hun forhindres i at stræbe højt'. CLY: Jeg har tilføjet lidt mere grafik, så der sker lidt mere på siden.
2.2	Motiveres af	[1] Perfektionisten motiveres af at stræbe højt og at opnå den højeste standard og på den måde gøre en forskel på bedriften. [2] Og det er en af de ting, der kan give perfektionisten en af de sjældne, men stærke kick-følelser. [3] Når Kick-følelsen udløses kan det være feedback og ros fra en person, som perfektionisten ser op til. Det kan f.eks. være ros fra en dyrlæge, der roser medarbejderen for at have godt styr på,	[1] At opnå den højeste standard og gøre en forskel på bedriften. [2] Sjældne men stærke kick-følelser, når det lykkes. [3] Feedback når han/hun selv er tilfreds med sit arbejde.	[1] Figur sveder (genbrug fra 2.1 [3]). [2] Figur med armene over hovedet. [3] Taleboble kommer frem fra et sted ude for skærmen, som om der er en anden person der roser figuren.	

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		at forebygge sygdomme hos kalvene.			
2.3	Hvordan leder du perfektionisten?	[1] Hvordan tror du, at du skal lede perfektionisten for at motivere ham så meget som muligt? Træk de 5 korrekte ud af 6 ledelsestip over i boksen til højre. [FEEDBACK] [2] Det er rigtigt./Det er ikke helt rigtigt. Når du leder perfektionisten, skal du sørge for en klar vision og være opmærksom på at skabe brede rammer og give plads til at løse opgaverne. På den måde viser du tillid, og det har perfektionisten brug for. [3] Perfektionisten har sjældent brug for ros, men det er vigtigt med meningsfyldt feedback. Det kan f.eks. være hvilken positiv indflydelse det har haft på sundheden i kalvestalden, at han er blevet bedre til at spotte syge kalve tidligt. Det er vigtigt, at du respekterer, at perfektionisten har højere kompetence på sit felt, end du har. [4] Og så skal du passe på, at du ikke flytter perfektionisten fra de områder, han virkelig brænder for. Så kan du risikere at fjerne al motivation – også fra andre opgaver han løser. Det er derfor vigtigt, at du spørger ind til hans interesseområder for at sikre en høj motivation.	[1] Hvordan tror du, at du skal lede perfektionisten for at motivere ham så meget som muligt? Træk de 5 korrekte ud af 6 ledelsestip over i boksen til højre. Giv en klar vision. Skabe brede rammer og giv plads (vis tillid). Give meningsfyldt feedback (ikke tom ros). Undgå at forstyrre ham/hende i sin fritid. Respekter, at han/hun har højere kompetence på sit felt, end du har. Spørg ind til hans/hendes interesseområder. [knap] SVAR Når brugeren har trykket på SVAR afspilles feedbackspeaken. Hvis brugeren vælger forkert, vises	[1] Perfektionistfiguren er droptarget. Tekstelementerne er dragelementer. [2] De rigtige svar markeres med flueben. [3] Taleboble kommer frem med noget grafik der symboliserer feedback. Taleboblen kommer frem fra siden af skærmen. (det skal symbolisere, at det er lederen der giver perfektionisten feedback). [4] Pile fra perfektionisten der peger på en kost, som symbol på at han flyttes til andre opgaver. Over pilene er et rødt kryds.	Drag and drop med læring i feedback. Brugeren får ikke mulighed for at prøve igen. Hvis brugeren vælger forkert vises de rigtige svarmuligheder, når speaken afspilles. CLY: Jeg har omformuleret ("ham/hende" i stedet for "medarbejderen") jeres indsætning, så det ligner de andre valgmuligheder. CLY: Jeg har indskrevet lidt grafik i afmeldingen, så der sker lidt på

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
			de rigtige svarmuligheder.		skærmen imens spoken afspilles.
3	Profil 2: Den resultat-orienteret arbejdshest				
3.1	Kendetegn	[1] Den resultatorienterede arbejdshest betragter arbejdet som en karriere og det er vigtigt for ham at udvikle sig. [2] Han henter sin energi udefra [3] Det vil sige, at han er afhængig af omgivelsernes reaktion på sine præstationer. Kender omgivelserne ikke til hans præstationer, så fortæller han gerne om det for at få reaktionerne. [4] Den resultatorienterede arbejdshest er meget konkurrenceorienteret både overfor sig selv og overfor sine kollegaer og vil gerne betragtes som den bedste indenfor sit fag, uanset om det er malkning eller kalvepasning – [5] og af den grund investerer han meget i sit arbejde.	[1] Betragter arbejdet som en karriere. [2] Henter energi udefra (udadvendt). [3] Er afhængig af omgivelsernes reaktion på sin præstation. [4] Vil betragtes som den bedste indenfor sit fag (konkurrenceorienteret). [5] Investerer meget i arbejdet.	Farverne i dette afsnit skal følge den resultatorienterede arbejdshest-kortene fra motivationsspillet. Jeg synes ikke vi skal bruge kortene, men blot farver og stil. Ellers bliver det bare visning af kort gennem hele kurset. Tekst vises sammen med små illustrationer af figuren på kortet. [1] Figuren vises som den er på kortet. [2] Figuren er omgivet af andre i social kontekst. [3] Et par af de omkringstående figurer klapper. [4] Figuren i løbeposition, som symbol på konkurrence. [5] Et ur kommer frem som symbol på, at figuren investerer meget i sit	Farver i dette afsnit:  Tilføjelse KENDETEGN FOR DEN RESULTATORIENTEREDE ARBEJDSHEST • Betragter arbejdet som en karriere • Henter energi udefra • Er afhængig af omgivelsernes reaktion på sin præstation • Vil betragtes som den bedste indenfor sit område • Investerer meget i arbejdet © SEGES

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
				arbejde.	
3.2	Motiveres af	[1a] Den resultatorienterede arbejdshest henter som hævn sin energi udefra og [1b] motiveres af, at andre synes han præsterer på et højt niveau. [2] Han trives godt med konkrete succeskriterier og [3] ambitiøse og klare mål. Det kan f.eks. være at nå det klare mål at få celletallet ned under 100.000. [4] Når det lykkedes motiveres han af at få ros imens andre hører det. Det kan f.eks. være på ugemødet eller til kaffepausen. [5] Det motiverer også den resultatorienterede arbejdshest at overgå sig selv hele tiden. Det gør han bl.a. ved at opstille små konkurrencer for sig selv. Det kan f.eks. være at han skal klare arbejdsopgaven 5 minutter hurtigere end han gjorde dagen før.	[1] At præstere på et højt niveau set med andres øjne. [2] Konkrete succeskriterier. [3] Ambitiøse og klare mål. [4] Offentlig ros. [5] Hele tiden at ville overgå sig selv.	[1a] Figuren vises som den er på kortet – dog uden papiret med medaljen. [1b] Papiret med medaljen kommer frem. [2] Tankeboble kommer frem. [3] Graf, hvori der står "celletal" og en nedadgående tendens i grafen. [4] Et par af de omkringstående figurer klapper (genbrug 3.1 [3]). [5] Figuren fodrer køer med en tankeboble, hvor der er	

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		Det er nogle af de ting, der giver den resultatorienterede arbejdshest en kick-følelse. Kick-følelsen er kraftigst, når der er andre der hører, den ros han får.		angiver minus 5 minutter.	
3.3	Hvordan leder du den resultatorienterede arbejdshest?	[1] Hvordan tror du, at du skal lede den resultatorienterede arbejdshest for at motivere ham så meget som muligt? Træk de 5 korrekte ud af 6 ledelsestip over i boksen til højre. [FEEDBACK] [2] Det er rigtigt./Det er ikke helt rigtigt. [3] Når du leder den resultatorienterede arbejdshest er det en fordel at involvere medarbejderen i at sætte mål og efterfølgende er det vigtigt, at du giver løbende feedback om målopfyldelse. Det er med til at medarbejderen har forpligtet sig til målene. Du skal også støtte medarbejderen i at udvikle sig. Både ved at give feedback eller lade ham deltage i kurser og Erfa-grupper. [4] Når du roser den resultatorienterede arbejdshest, skal du gøre det offentligt. Det tæller nemlig ikke i samme grad, hvis det er på	[1] Hvordan tror du, at du skal lede den resultatorienterede arbejdshest for at motivere ham så meget som muligt? Træk de 5 korrekte ud af 6 ledelsestip over i boksen til højre. Give løbende status på bedriftens mål. Skab en arbejdsdag med mange retningslinjer. Involvere medarbejderen i at sætte mål. Forpligt medarbejderen til målene. Støtte medarbejderen i at udvikle sig. Ros medarbejderen når andre	[1] Tegning af den resultatorienterede arbejdshest, der samtidig fungerer som droptarget. [2] De rigtige svar markeres med flueben. [3] Liste med punkter. Efter et par af punkterne er der et spørgsmål – som symbol på at medarbejderen involveres. [4] Taleboble kommer frem med thumb up. Taleboblen kommer frem fra siden af skærmen. (det skal symbolisere at det er lederen der spørger den resultatorienterede arbejdshest). Omkring arbejdshesten kommer flere medarbejdere frem for at symbolisere, at han roses offentligt.	Drag and drop med læring i feedback. Brugeren får ikke mulighed for at prøve igen. Hvis brugeren vælger forkert vises de rigtige svarmuligheder sammen med feedback i speaken. CLY: Jeg har indskrevet lidt grafik i afmeldingen, så der sker lidt på skærmen imens speaken afspilles.

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		tomandshånd.	hører det. [knap] SVAR Når brugeren har trykket på SVAR afspilles feedbackspeaken. Hvis brugeren vælger forkert, vises de rigtige svarmuligheder.		
4	Profil 3: Den opgavefokuserede arbejdshest				
4.1	Kendetegn	[1] Den opgavefokuserede arbejdshest investerer ligesom den resultatorienterede arbejdshest også meget i arbejdet, men den opgavefokuserede arbejdshest [2] henter omvendt sin energi indefra. Han har derfor ikke behov for at dele ud af sine præstationer. [3] Præstationen er målet i sig selv for denne profil og han kan inde i sig selv glæde sig over, at det lykkedes at få en opgave løst. [4] Den opgavefokuserede arbejdshest er en typisk nørd og skal have tid til at gå i dybden med sine opgaver på sin egen måde. [5] Han er tit kreativ og opfinder nye og bedre måder at løse opgaverne på.	[1] Bruger meget tid på at få tingene perfekte. [2] Henter energi indefra (indadvendt). [3] Præstationen er målet i sig selv. [4] Skal have tid til at arbejde alene – tid til at udtænke nye løsninger.	Farverne i dette afsnit skal følge den opgaveorienteret arbejdshest-kortene fra motivationsspillet. Jeg synes ikke vi skal bruge kortene, men blot farver og stil. Ellers bliver det bare visning af kort gennem hele kurset. Tekst vises sammen med små illustrationer af figuren på kortet. [1] Figuren vises som den er på kortet. [2] Tankeboble fra figuren. I tankeboblen er et grønt flueben. [3] Der kommer en nyfødt	Farver i dette afsnit: 

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
				kalv frem ved siden af figuren. Tankeboblen er der stadig. [4] Indholdet i tankeboblen skifter, så der nu er et udråbstegn og et spørgsmålstegn. [5] Indholdet i tankeboblen skifter, så der nu er en pære som symbol på en god idé.	
4.2	Motiveres af	[1] Den opgavefokuserede arbejdshest motiveres af, at fordybe sig alene i faglige svære problemstillinger. [2] Det kan sagtens være samme problemstilling som den resultatorienterede arbejdshest med at skulle sænke celletallet til under 100.000, men når det lykkes har han ikke brug for at dele det med andre. [3] Han får i stedet et kick og en indre tilfredsstillelse ud af det. [4] Den opgavefokuserede arbejdshest motiveres også af at bevæge sig ud af komfortzonen [5] for at finde nye løsninger på udfordrende opgaver. Jo mere kompliceret opgave som det lykkes at løse, des længere varer kick-følelsen.	[1] At fordybe sig i faglige svære problemstillinger. [3] Kick og indre tilfredsstillelse ved at præstere på et højt niveau. [4] Ud af komfortzonen for nye løsninger	[1] Figuren fra kortet med tankeboble. [2] Graf, hvori der står "celletal" og en nedadgående tendens i grafen kommer frem i tankeboblen. (Genbrug af 3.2 [3]) [3] Thumbs-up kommer frem sammen med grafen. [4] Figuren klør sig i hovedet og tænker over en kompliceret ting. Illustreres med tankeboble og spørgsmålstegn. [5] Figuren får en lys idé. Illustreres evt. med en pære i tankeboblen. Hvis grafiker har et bedre forslag er der frit slag.	CLY: Jeres grafikforslag er omskrevet en smule.

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
4.3	Hvordan leder du den opgaveorienterede arbejdshest?	[1] Hvordan tror du, at du skal lede den opgavefokuserede arbejdshest for at motivere ham så meget som muligt? Træk de 3 korrekte ud af 4 ledelsestip over i boksen til højre. [FEEDBACK] [2] Det er rigtigt./Det er ikke helt rigtigt. [3] Den opgavefokuserede arbejdshest skal ledes løst, så han har plads til at bestemme selv – selvfølgelig indenfor de aftalte rammer. [4] Som leder skal du sikre at den opgavefokuserede arbejdshest har fokus på de rigtige opgaver og [5] supplere med sparring og inspiration. Ellers kan du risikere, at kreativiteten tager over og han bruger mere tid på en opgave end der kan forsvares.	[1] Hvordan tror du, at du skal lede den opgavefokuserede arbejdshest for at motivere ham så meget som muligt? Træk de 3 korrekte ud af 4 ledelsestip over i boksen til højre. Et løsere lederskab med plads til selvbestemmelse inden for aftalte rammer. Skab en arbejdsdag med mange retningslinjer. Give medarbejderen sparring og inspiration. Sikre medarbejderen fokus på de rigtige opgaver. [knap] SVAR Når brugeren har trykket på SVAR afspilles feedbackspeaken. Hvis brugeren vælger forkert, vises de rigtige svarmuligheder.	[1] Tegning af den opgavefokuserede arbejdshest, der samtidig fungerer som droptarget. [2] De rigtige svar markeres med flueben. [3] Grafik der symboliserer løs ledelse. [4] Liste med flueben ud for et par af punkterne – for at symbolisere fokus på opgaverne. [5] Taleboble kommer frem med to udråbstegn. Taleboblen kommer frem fra siden af skærmen. (det skal symbolisere at det er lederen der spørger arbejdstageren).	Drag and drop med læring i feedback. Brugeren får ikke mulighed for at prøve igen. Hvis brugeren vælger forkert vises de rigtige svarmuligheder sammen med feedback i speaken. CLY: Jeg har indskrevet lidt grafik i afmeldingen, så der sker lidt på skærmen imens speaken afspilles.
5	Profil 4: Ligevægtsmedarbejderen				

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
5.1	Kendetegn	[1] Ligevægtsmedarbejderen er en loyal, samvittighedsfuld og [2] opgavefokuseret medarbejder – og det er den type medarbejder der findes flest af. [3] Normalt siger man, at arbejdsstyrken består af 60% procent af ligevægtsmedarbejdere, så det er vigtigt, at du som leder kan håndtere og forstå denne type medarbejdere. Har du flere medarbejdere vil du næsten med sikkerhed have ligevægtsmedarbejdere iblandt dem. Ligevægtsmedarbejderen har valgt landbruget som sin arbejdsplads, fordi det interesserer ham, [4] men det vigtigste for ham ved at gå på arbejde er kollegaerne og at det er en god arbejdsplads. [5a] Derfor påvirkes ligevægtsmedarbejderen også nemt af [5b] stemningen blandt kollegaerne. [6] Arbejde og fritid skal holdes adskilt for ligevægtsmedarbejderen, så du bør ikke kontakte ham i hans fritid.	[1] Loyal og samvittighedsfuld medarbejder. [2] Opgavefokuseret. [4] Gode kollegaer og en god arbejdsplads. [5] Påvirkes af stemningen blandt kollegaer. [6] Arbejde og fritid holdes adskilt.	Farverne i dette afsnit skal følge perfektionist-kortene fra motivationsspillet. Jeg synes ikke vi skal bruge kortene, men blot farver og stil. Ellers bliver det bare visning af kort gennem hele kurset. Tekst vises sammen med små illustrationer af figuren på kortet. [1] Figuren vises som den er på kortet – uden de tre figurer bagved. [3] De tre figurer bagved vises sammen med et cirkeldiagram, hvor der er angivet og skrevet 60%. [4] Cirkeldiagram og de tre figurer bagved træder frem i forgrunden og bliver til "rigtige" figurer i stedet for blot silhuetter. [5a] De tre figurer løfter armene. [5b] Ligevægtsmedarbejderen løfter armene. [6] Noget der illustrerer forskel på arbejde og fritid. To illustrationer af ligevægtsmedarbejderen. Den ene er han iført sine arbejdsbukser og i den anden iført sportstøj og	Farver i dette afsnit:  CLY: Ændret efter jeres ændringer i testen.

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
				badmintonsketcher. Imellem de to illustrationer kan der være en zig-zag-linje eller lign.	
5.2	Motiveres af	[1] Ligevægtsmedarbejderen motiveres af at udføre et godt stykke arbejde og få anerkendelse for det. [2] Det er vigtigt at du skaber klare retningslinjer for, hvad et godt stykke arbejde er og forklarer tydeligt, hvad der er målet med opgaven. [4] Ligevægtsmedarbejderen motiveres også af systemer og procedurer, der ligger fast. Så denne type medarbejdere kan ofte godt lide ugeplaner og tavlemøder. [5] Han motiveres også, når I løfter i flok, og han får følelsen af at være en del af et hold. F.eks. er fælles formiddagskaffe værdifuldt for denne medarbejder. [6] Det motiverer ham at aftaler overholdes, så arbejdsdagen stopper til det planlagte tidspunkt. Det betyder dog ikke, at han har noget imod	[1] At udføre et godt stykke arbejde. [2] Retningslinjer for, hvad et godt stykke arbejde er. [3] Klare mål med opgaven. [4] Systemer og procedurer. [5] At løfte i flok og opnå en god stemning. [6] At holde fri til tiden (irriteres af overarbejde, der ikke er aftalt på forhånd).	[1] Figuren fra kortet. [2] Tjekliste kommer frem ved siden af figuren. [3] Flueben kommer frem på listen. [4] Figuren vises i en malkesituation. [5] Flere medarbejdere er sammen om en opgave. F.eks. at lukke få køer ind til malkning. [6] En kalender med et tjekmark på.	

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		overarbejde. Det vil han gerne. Han vil bare gerne informeres på forhånd, så han kan planlægge sin dag efter det.			
5.3	Hvordan leder du ligevægtsmedarbejderen?	[1] Hvordan tror du, at du skal lede ligevægtsmedarbejderen for at motivere ham så meget som muligt? Træk de 3 korrekte ud af 4 ledelsestip over i boksen til højre. [FEEDBACK] [2] Det er rigtigt./Det er ikke helt rigtigt. [3] Når du leder ligevægtsmedarbejderen, skal du sørge for at skabe en velorganiseret arbejdsdag. Det kan du f.eks. gøre ved at anvende Lean eller andre ledelsesværktøjer. Det sætter ligevægtsmedarbejderen pris på. [4] Det er også vigtigt, at give medarbejderen hyppig feedback, anerkendelse og ros. Det er f.eks. en god idé at bekræfte ham i, at en opgave er løst korrekt, - også rutineprægede opgaver. Det er særligt vigtigt at huske på, hvis du selv er en anden motivationstype.	[1] Hvordan tror du, at du skal lede ligevægtsmedarbejderen for at motivere ham så meget som muligt? Træk de 3 korrekte ud af 4 ledelsestip over i boksen til højre. Skabe en velorganiseret arbejdsdag med klare retningslinjer. Benytte Lean og andre ledelsesværktøjer. Give feedback, anerkendelse og hyppig ros. Give et løsere lederskab og lave god plads til selvbestemmelse.	[1] Tegning af ligevægtsmedarbejderen, der samtidig fungerer som droptarget. [2] De rigtige svar markeres med flueben. [3] Skema kommer frem, der skal symbolisere en velorganiseret arbejdsdag. [4] Taleboble kommer frem med thumb up. Taleboblen kommer frem fra siden af skærmen. (det skal symbolisere at det er lederen der spørger arbejdstageren).	Drag and drop med læring i feedback. Brugeren får ikke mulighed for at prøve igen. Hvis brugeren vælger forkert vises de rigtige svarmuligheder sammen med feedback i speaken. CLY: Jeg har indskrevet lidt grafik i afmeldingen, så der sker lidt på

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
			[knap] SVAR Når brugeren har trykket på SVAR afspilles feedbackspeaken. Hvis brugeren vælger forkert, vises de rigtige svarmuligheder.		skærmen imens speaken afspilles.
6	Profil 5: Arbejdstageren				
6.1	Kendetegn	[1] Arbejdstageren er kendetegnet ved at han ikke motiveres af sit arbejde. Normalt ville han tilhøre en af de andre profiler, men fordi han er blevet demotiveret [2] går han primært på arbejde for at hæve sin løn [3] og fokuserer meget på ydre motivationsfaktorer som løn, bonus og arbejdstid. [4] Han er typen der vil have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats. [5] Han er typen som oftest er utilfreds, og finder det dårlige i nye tiltag. [6] Arbejdstageren er også ofte en af dem, der har større sygefravær end de øvrige motivationsprofiler.	[2] Går primært på arbejde for at hæve sin løn. [3] Fokuserer på ydre motivationsfaktorer som: Løn, bonus og arbejdstid. [4] Vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats. [5] Er ofte utilfreds og finder det dårlige i nye tiltag. [6] Har ofte større sygefravær.	Farverne i dette afsnit skal følge perfektionist-kortene fra motivationsspillet. Jeg synes ikke vi skal bruge kortene, men blot farver og stil. Ellers bliver det bare visning af kort gennem hele kurset. Tekst vises sammen med små illustrationer af figuren på kortet. [1] Figuren vises som den er på kortet. [2] Penge i den ene hånd på figuren. [3] Et plus på pengene og et ur i den anden hånd. [4] Elementer der illustrer	Farver i dette afsnit: 

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
				udbytte i forhold til lille indsats. Grafiker må komme med forslag. [5] Figur er utilfreds. [6] Figur med termometer i munden.	
6.2	Motiveres af	[1] Arbejdstageren motiveres ikke af sit arbejde. Han motiveres kun af aktiviteter udenfor arbejdspladsen. Han giver ikke ros og tager heller ikke imod den ros og anerkendelse han selv får. [2] Han tilhører naturligt en af de andre profiler, vi har gennemgået, men i sit nuværende job får han ikke opfyldt sit motivationsbehov.	[1] Aktiviteter udenfor arbejdspladsen (er ikke motiveret af sit arbejde). Er naturligt en af de andre arketyper, men får ikke opfyldt sit motivationsbehov.	[1] Figur spiller fodbold. [2] De fire andre profiler står som dusede figurer bag arbejdstageren.	
6.3	Hvordan leder du arbejdstageren?	[1] Hvordan tror du, at du skal lede arbejdstageren for at motivere ham så meget som muligt? Træk de 2 korrekte ud af 3 ledelsestip over i boksen til højre. [FEEDBACK]	[1] Hvordan tror du, at du skal lede arbejdstageren for at motivere ham så meget som muligt? Træk de 2 korrekte ud af 3 ledelsestip over i boksen til	[1] Tegning af ligevægtsmedarbejderen, der samtidig fungerer som droptarget. [2] De rigtige svar markeres med flueben.	Drag and drop med læring i feedback. Brugeren får ikke mulighed for at

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		[2] Det er rigtigt./Det er ikke helt rigtigt. [3] Det gælder om at få arbejdstageren tilbage til en af de andre motivationsprofiler. [4] Det kan du gøre ved at spørge ind til, hvad der motiverer ham. Har arbejdstageren svært ved at svare på dette spørgsmål, kan du spørge ind til de bedste arbejdsdage, han har haft, og på den måde få jer talt ind på, hvad I sammen kan gøre for at få motivationen tilbage til medarbejderen. Lykkes dette ikke er det bedst for både dig og medarbejderen, at han finder et andet arbejde.	højre. Give et løsere lederskab og skabe plads til selvbestemmelse Spørge ind til de bedste arbejdsdage. Spørge til hvad han motiveres af. [knap] SVAR Når brugeren har trykket på SVAR afspilles feedbackspeaken. Hvis brugeren vælger forkert, vises de rigtige svarmuligheder.	[3] Et par andre motivationsprofiler kommer frem, og der tegnes en pil fra arbejdstageren til en af de andre motivationsprofiler. [4] Taleboble med et spørgsmålstegn kommer frem fra siden af skærmen. (det skal altså symbolisere at det er "du" (=lederen) der spørger arbejdstageren).	prøve igen. Hvis brugeren vælger forkert vises de rigtige svarmuligheder sammen med feedback i speaken. CLY: Jeg har indskrevet lidt grafik i afmeldingen, så der sker lidt på skærmen imens speaken afspilles.
7	Opsamling				
7.1	Opsamling	[1] Du er nu igennem de fem forskellige motivationsprofiler. [2] Det er vigtigt at huske på, at en person ofte vil have kendetegn fra flere forskellige profiler, men hovedvægten vil være på én af profilerne. [3] På næste side vil du få mulighed for at teste dig selv for at se, hvilken profil du selv er.	[2] [på perfektionisten] 10% [på den resultatorienterede arbejdshest] 80% [på den opgavefokuserede arbejdshest] 10%	[1] De fem kort vises på skærmen. [2] Der kommer tekst på tre af kortene. [3] Teksten forsvinder fra kortene og der kommer et spørgsmålstegn frem ovenpå hvert kort.	

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
8	Test dig selv				
8.1	Indledning	[1] Du har sikkert allerede en idé om, hvad der motiverer dig i dit daglige arbejde. Du skal nu teste, hvilken profil du selv er ved at vælge imellem forskellige udsagn. Det er vigtigt, at du husker, at du ikke hører til én profil. De fleste vil have dele fra flere profiler, med hovedvægt på én profil. Testen består af fire sider. På hver side er der 5 udsagn, hvor du skal vælge det udsagn, der passer bedst på dig. Herefter får du svar på, hvilke motivationsprofiler du tilhører, ud fra de generelle kendetegn for profilerne.	[1] Hvilken profil er du?	[1] De fem kort vises på skærmen.	AS: Der kan vælges ét udsagn pr. side. Hver gang der vælges et udsagn får man et point i en variabel. Den variabel der har det største antal point udløser et resultat. CLY: Jeg har gjort det mere klart, at man kan have kendetegn fra flere profiler. Jeg har (næsten) genbrugt formuleringen fra ID 1.2. Derudover har jeg ændret sidste sætningen.

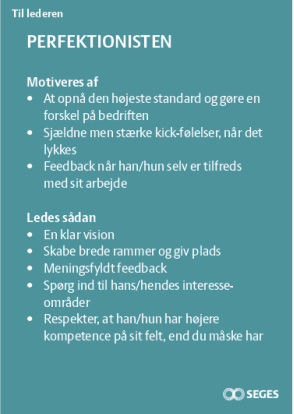
ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
8.2	Spørgsmål 1	[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Det betyder mest for mig, at jeg selv synes, jeg gør det godt. Jeg går meget op i selve opgaven, og det betyder mindre for mig, hvad andre synes. Jeg går primært på arbejde for at hæve min løn. Det betyder mest for mig, at andre synes, jeg gør det godt. Gode kollegaer er det vigtigste på en god arbejdsplads.	[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Du kan kun vælge ét udsagn. [opgave] Det betyder mest for mig, at jeg selv synes, jeg gør det godt. [perfektionisten] Jeg går meget op i selve opgaven, og det betyder mindre for mig, hvad andre synes. [arbejdstageren] Jeg går primært på arbejde for at hæve min løn. [resultat] Det betyder mest for mig, at andre synes, jeg gør det godt. [ligevægt] Gode kollegaer er det vigtigste på en god arbejdsplads.	[1] Disse udsagn skal ikke være farveopdelt som de er i indholdet ovenfor. Farvemæssigt skal udsagnene være neutrale, så fokus udelukkende er på udsagnet.	Vælges [perfektionisten] gives et point til "Perfektionisten". Vælges [resultat] gives et point til "Den resultatorienterede arbejdshest". Vælges [opgave] gives et point til "Den opgavefokuserede arbejdshest". Vælges [ligevægt] gives et point til "Ligevægts-medarbejderen". Vælges [arbejdstageren] gives et point til "Arbejdstageren".

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
8.3	Spørgsmål 2	[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Mit arbejde og min fritid skal holdes adskilt. Jeg betragter mit arbejde som en karriere. Jeg har ofte lyst til at melde mig syg, fordi jeg er utilfreds med mit arbejde. Jeg bruger meget tid på at løse arbejdsopgaverne perfekt. Jeg bliver frustreret, hvis jeg forhindres i at stræbe højt.	[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Du kan kun vælge ét udsagn. [ligevægt] Mit arbejde og min fritid skal holdes adskilt. [resultat] Jeg betragter mit arbejde som en karriere. [arbejdstageren] Jeg har ofte lyst til at melde mig syg, fordi jeg er utilfreds med mit arbejde. [opgave] Jeg bruger meget tid på at løse arbejdsopgaverne perfekt. [perfektionisten] Jeg bliver frustreret, hvis jeg forhindres i at stræbe højt.	[1] Disse udsagn skal ikke være farveopdelt som de er i indholdet ovenfor. Farvemæssigt skal udsagnene være neutrale, så fokus udelukkende er på udsagnet.	Vælges [perfektionisten] gives et point til "Perfektionisten". Vælges [resultat] gives et point til "Den resultatorienterede arbejdshest". Vælges [opgave] gives et point til "Den opgavefokuserede arbejdshest". Vælges [ligevægt] gives et point til "Ligevægts-medarbejderen". Vælges [arbejdstageren] gives et point til "Arbejdstageren".
8.4	Spørgsmål 3	[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Jeg er villig til at ofre meget for at yde mit allerbedste.	[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Du kan kun vælge ét udsagn. [perfektionisten] Jeg er villig til at ofre meget for	[1] Disse udsagn skal ikke være farveopdelt som de er i indholdet ovenfor. Farvemæssigt skal udsagnene være neutrale, så fokus udelukkende er på	Vælges [perfektionisten] gives et point til "Perfektionisten". Vælges [resultat]

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		Jeg skal have tid til at arbejde alene – og udtænke nye løsninger. Andres reaktion på min præstation betyder rigtig meget for mig. Jeg fokuserer på: Løn, bonus og arbejdstid. Jeg går meget op i at møde til tiden og forstå, hvad der forventes af mig.	at yde mit allerbedste. [opgave] Jeg skal have tid til at arbejde alene – og udtænke nye løsninger. [resultat] Andres reaktion på min præstation betyder rigtig meget for mig. [arbejdstageren] Jeg fokuserer på: Løn, bonus og arbejdstid. [ligevægt] Jeg går meget op i at møde til tiden og forstå, hvad der forventes af mig.	udsagnet.	gives et point til "Den resultatorienterede arbejdshest". Vælges [opgave] gives et point til "Den opgavefokuserede arbejdshest". Vælges [ligevægt] gives et point til "Ligevægts-medarbejderen". Vælges [arbejdstageren] gives et point til "Arbejdstageren".
8.5	Spørgsmål 4	[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Jeg vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats. Jeg påvirkes nemt af stemningen blandt mine kollegaer.	[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Du kan kun vælge ét udsagn. [arbejdstageren] Jeg vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats.	[1] Disse udsagn skal ikke være farveopdelt som de er i indholdet ovenfor. Farvemæssigt skal udsagnene være neutrale, så fokus udelukkende er på udsagnet.	Vælges [perfektionisten] gives et point til "Perfektionisten". Vælges [resultat] gives et point til "Den resultatorienterede arbejdshest".

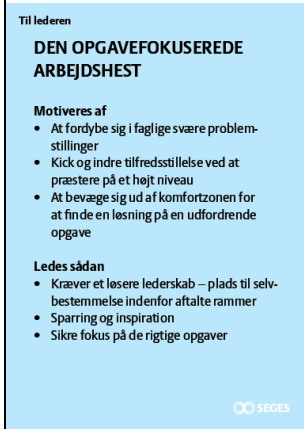
ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		At jeg får ting til at lykkes er målet i sig selv. Jeg vil være den bedste indenfor mit område. Jeg vil gøre en forskel via mit arbejde.	[ligevægt] Jeg påvirkes nemt af stemningen blandt mine kollegaer. [opgave] At jeg får ting til at lykkes er målet i sig selv. [resultat] Jeg vil være den bedste indenfor mit område. [perfektionisten] Jeg vil gøre en forskel via mit arbejde.		Vælges [opgave] gives et point til "Den opgavefokuserede arbejdshest". Vælges [ligevægt] gives et point til "Ligevægts-medarbejderen". Vælges [arbejdstageren] gives et point til "Arbejdstageren".
8.6	Afmelding intro	[1] Her kan du se resultatet af dine valg. Øverst kan du se den eller de profiler, der passer til dig. Nederst ses de svar du har givet på udsagnene. [2] Klik på den eller de profiler, der passer til dig og læs mere. Herudover kan det være en god ide at tage et billede af denne side, så du kan huske dit resultat. [3] Du kan også downloade en pdf med beskrivelsen af alle profilerne. Efterfølgende kan du vende dit resultat med dine kollegaer og din leder eller dine medarbejdere. Det er en god mulighed for at lære hinanden bedre at kende.	[2] [knap under hvert kort] Læs mere [3] [knap] Download profiler [kort leder til: 4.6.1 4.6.2 4.6.3 4.6.4	[1] Kortene kommer frem med ikoner og overskrifter. [2] Knap under hvert kort. Aktionsikon/hånd kommer frem [3] Knap under hvert kort. Download knap kommer frem	CLY: Jeg har tilføjet en ekstra sætning til medarbejderen. Eller ved de ikke hvad de skal gøre med deres resultat. Afslutningen i ID 9.1 er udelukkende henvendt til lederen, så jeg tænker at medarbejderen del

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
			4.6.5]		af testen slutter på denne side, hvor de kan læse om deres resultat og så tage en snak med lederen om det senere.
8.6.1	Afmelding "Perfektionisten"	[1] "Perfektionisten" vil gøre en forskel på bedriften, og er villig til at ofre meget for at yde dit allerbedste. Han er også stræbsom og brænder for sagen og bliver frustreret, hvis han forhindres i at stræbe højt. [2] "Perfektionisten" motiveres af at opnå den højeste standard og gøre en forskel på bedriften og får sjældne men stærke kick-følelser, når det lykkes. Han motiveres også af feedback, men først når han selv er tilfreds med sit arbejde. [3] Når "perfektionisten" skal ledes, skal lederen give ham en klar vision og skabe brede rammer og give plads. Lederen skal give meningsfyldt feedback og spørge ind til hans interesseområder. Og så er det vigtigt, at lederen respekter, at "perfektionisten" har højere kompetencer på sit felt, end lederen måske selv har.	[1] Kendetegn for perfektionisten • Vil gøre en forskel på bedriften • Er villig til at ofre meget for at yde dit allerbedste • Er stræbsom og brænder for sagen • Bliver frustreret, hvis du forhindres i at stræbe højt [2] Motiveres af • At opnå den højeste standard og gøre en forskel på bedriften • Sjældne men stærke kick-følelser, når det lykkes • Feedback når du selv er	[1] Samme grafik som på spillekortene. Teksten her skal stå på et kort for sig selv:  [2] Dette kort skal stå ved siden af det andet, men det er kun den øverste del af teksten der skal vises:	Denne afmelding vises, hvis der er flest point i [perfektionisten]. Grafik findes i pdf "Motivationsspil".

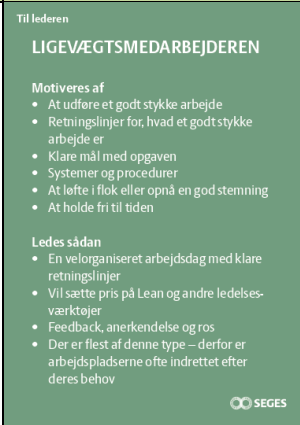
ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
			tilfreds med dit arbejde [3] Ledes sådan • En klar vision • Skabe brede rammer og giv plads • Meningsfyldt feedback • Spørg ind til hans/hendes interesseområder • Respekter, at han/hun har højere kompetence på sit felt, end du måske har	 [DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE] [3] Den nederste del af teksten vises på kortet fra [2].	
8.6.2	Afmelding "Resultat"	[1] "Den resultatorienterede arbejdshest" betragter arbejdet som en karriere. Han henter sin energi udefra, ligesom han også er afhængig af omgivelsernes reaktion på sin præstation. Han vil gerne betragtes som den bedste indenfor sit område og investerer af den grund også meget i sit arbejde. [2] "Den resultatorienterede arbejdshest" motiveres af at præstere på et højt niveau set med andres øjne og konkrete succeskriterier. Han motiveres også af ambitiøse og klare mål og offentlig ros. En sidste motivationsfaktor er, at han hele tiden vil	[1] Kendetegn for den resultatorienterede arbejdshest • Betragter arbejdet som en karriere • Henter energi udefra • Er afhængig af omgivelsernes reaktion på din præstation • Vil betragtes som den bedste indenfor sit område	[1] Samme grafik som på spillekortene. Teksten her skal stå på et kort for sig selv:	Denne afmelding vises, hvis der er flest point i [resultat]. Grafik findes i pdf "Motivationsspil".

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		overgå dig selv. [3] Når "den resultatorienterede arbejdshest" skal ledes, er det vigtigt, at lederen giver ham en løbende feedback om målopfyldelse og støtter ham i, at han udvikler sig. Han kan med fordel også involveres i målsætningen, ligesom det er vigtigt, at han forpligtiger sig til målene. Det er også vigtigt at rose "den resultatorienterede arbejdshest" offentligt. Det tæller nemlig ikke, hvis det er på tomandshånd.	• Investerer meget i arbejdet. [2] Motiveres af • At præstere på et højt niveau set med andres øjne • Konkrete succeskriterier • Ambitiøse og klare mål • Offentlig ros • Hele tiden at ville overgå sig selv [3] Ledes sådan • Løbende feedback om målopfyldelse er vigtig • Skal støttes i at udvikle sig • Kan med fordel involveres i målsætningen • Skal forpligte sig til målene • Ros offentligt, det tæller ikke hvis det er på tomandshånd	Til lederen KENDETEGN FOR DEN RESULTATORIENTEREDE ARBEJDSHEST • Betragter arbejdet som en karriere • Henter energi udefra • Er afhængig af omgivelsernes reaktion på sin præstation • Vil betragtes som den bedste indenfor sit område • Investerer meget i arbejdet SEGES [2] Dette kort skal stå ved siden af det andet, men det er kun den øverste del af teksten, der skal vises: Til lederen DEN RESULTATORIENTEREDE ARBEJDSHEST Motiveres af • At præstere på et højt niveau set med andres øjne • Konkrete succeskriterier • Ambitiøse og klare mål • Offentlig ros • Hele tiden at ville overgå sig selv Ledes sådan • Løbende feedback om målopfyldelse er vigtig • Skal støttes i at udvikle sig • Kan med fordel involveres i målsætningen • Skal forpligte sig til målene • Ros offentligt, det tæller ikke hvis det er på tomandshånd. Højere kompetence på sit feldt, end du har SEGES [DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE]	

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
				[3] Den nederste del af teksten vises på kortet fra [2].	
8.6.3	Afmelding "Opgave"	[1] "Den opgavefokuserede arbejdshest" investerer meget i arbejdet og præstationen med arbejdet er målet i sig selv. Energien henter han indefra og skal have tid til at arbejde alene og have tid til at være kreativ. [2] "Den opgavefokuserede arbejdshest" motiveres af at fordybe sig i faglige svære problemstillinger og får et kick og en indre tilfredsstillelse ved at præstere på et højt niveau. Han motiveres også ved at bevæge sig ud af komfortzonen for at finde en løsning på en udfordrende opgave. [3] Når "den opgavefokuserede arbejdshest" skal ledes, kræver det et løsere lederskab med plads til selvbestemmelse indenfor aftalte rammer. Lederen skal også sørge for at sparre og inspirere ham og sikre fokus på de rigtige opgaver.	[1] Kendetegn for den opgavefokuserede arbejdshest • Investerer meget i arbejdet • Præstationen er målet i sig selv • Henter energi indefra (indadvendt) • Skal have tid til at arbejde alene – tid til at være kreativ [2] Motiveres af • At fordybe sig i faglige svære problemstillinger	[1] Samme grafik som på spillekortene. Teksten her skal stå på et kort for sig selv: 	Denne afmelding vises, hvis der er flest point i [opgave]. Grafik findes i pdf "Motivationsspil".

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
			• Kick og indre tilfredsstillelse ved at præstere på et højt niveau • At bevæge sig ud af komfortzonen for at finde en løsning på en udfordrende opgave [3] Ledes sådan • Kræver et løsere lederskab – plads til selvbestemmelse indenfor aftalte rammer • Sparring og inspiration • Sikre fokus på de rigtige opgaver	[2] Dette kort skal stå ved siden af det andet, men det er kun den øverste del af teksten der skal vises:  [DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE] [3] Den nederste del af teksten vises på kortet fra [2].	

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
8.6.4	Afmelding "Ligevægt"	[1] "Ligevægtsmedarbejderen" er en god, loyal og samvittighedsfuld medarbejder, der går på arbejde pga. af gode kollegaer og en god arbejdsplads. Han er opgavefokuseret og ser helst, at arbejde og fritid holdes adskilt. Han påvirkes nemt af stemningen blandt sine kollegaer på arbejdspladsen. [2] "Ligevægtsmedarbejderen" motiveres af at udføre et godt stykke arbejde og også når han har retningslinjer for, hvad et godt stykke arbejde <u>er</u>. Han motiveres også af klare mål med opgaven, systemer og procedurer. At løfte i flok eller opnå en god stemning er også en god motivationsfaktor for ham. [3] Når "ligevægtsmedarbejderen" skal ledes, skal lederen sørge for, at arbejdsdagen er velorganiseret med klare retningslinjer for ham. Lederen skal være opmærksom på, at han vil sætte pris på Lean og andre ledelsesværktøjer. Lederen skal også sørge for at give feedback, anerkendelse og ros til ham. Der er flest ligevægtsmedarbejdere på arbejdspladserne. Derfor arbejdspladserne ofte er indrettet efter deres behov.	[1] Kendetegn for ligevægtsmedarbejderen • Loyal og samvittighedsfuld medarbejder • Går på arbejde pga. af kollegaerne og en god arbejdsplads • Opgavefokuseret • Arbejde og fritid holdes adskilt • Påvirkes af stemningen blandt kollegaer [2] Motiveres af • At udføre et godt stykke arbejde • Retningslinjer for, hvad et godt stykke arbejde er • Klare mål med opgaven • Systemer og procedurer • At løfte i flok eller opnå en god stemning	[1] Samme grafik som på spillekortene. Teksten her skal stå på et kort for sig selv:  [2] Dette kort skal stå ved siden af det andet, men det er kun den øverste del af teksten der skal vises:	Denne afmelding vises, hvis der er flest point i [ligevægt]. Grafik findes i pdf "Motivationsspil".

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
			[3] Ledes sådan • En velorganiseret arbejdsdag med klare retningslinjer • Vil sætte pris på Lean og andre ledelsesværktøjer • Feedback, anerkendelse og ros • Der er flest af denne type – derfor er arbejdspladserne ofte indrettet efter deres behov	 [DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE] [3] Den nederste del af teksten vises på kortet fra [2].	
8.6.5	Afmelding "Arbejdstageren"	[1] "Arbejdstageren" går primært på arbejde for at hæve sin løn og fokuserer generelt på ydre motivationsfaktorer som løn, bonus og arbejdstid. Han vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats og udtrykker ofte utilfredshed. Han har sandsynligvis også større sygefravær end de øvrige profiler. [2] "Arbejdstageren" motiveres af aktiviteter udenfor sin arbejdsplads og er ikke motiveret af sit arbejde.	[1] Kendetegn for arbejdstageren • Går på arbejde for at hæve sin løn • Fokuserer på ydre motivationsfaktorer som: Løn, bonus og arbejdstid • Vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats	[1] Samme grafik som på spillekortene. Teksten her skal stå på et kort for sig selv:	Denne afmelding vises, hvis der er flest point i [arbejdstageren]. Grafik findes i pdf "Motivationsspil".

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
		Han er sandsynligvis en af de øvrige profiler, men i sit nuværende arbejde får han ikke opfyldt sit motivationsbehov. [3] Når "arbejdstageren" skal ledes, skal lederen spørge ind til de bedste arbejdsdage, han har haft. Det behøver ikke være på den nuværende arbejdsplads. Det kan også være på en tidligere arbejdsplads. Lederen kan også spørge ham, hvad han motiveres af.	• Udtrykker utilfredshed og har ofte større sygefravær [2] Motiveres af • Aktiviteter udenfor arbejdspladsen (er ikke motiveret af sit arbejde) • Ligner en af de øvrige profiler, men får ikke opfyldt sit motivationsbehov [DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE] [3] Ledes sådan • Spørg ind til de bedste arbejdsdage • Spørg til hvad han motiveres af	Til lederen  KENDETEGN FOR ARBEJDSSTAGEREN • Går på arbejde for at hæve sin løn • Fokuserer på ydre motivationsfaktorer som: Løn, bonus og arbejdstid • Vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats • Udtrykker utilfredshed og har ofte større sygefravær SEGES [2] Dette kort skal stå ved siden af det andet, men det er kun den øverste del af teksten der skal vises: Til lederen ARBEJDSSTAGEREN Motiveres af • Aktiviteter udenfor arbejdspladsen (er ikke motiveret af sit arbejde) • Ligner en af de øvrige profiler, men får ikke opfyldt sit motivationsbehov Ledes sådan • Spørg ind til de bedste arbejdsdage • Spørg til hvad de motiveres af SEGES [DENNE DEL SKAL IKKE	

ID	Titel	Speak	Tekst på skærm	Forslag til grafik	Noter/Interaktion
				MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE] [3] Den nederste del af teksten vises på kortet fra [2].	
9	Afslutning				
9.1	Afslutning - leder	[1] Du er nu igennem kurset om motivation. Du har fået nogle konkrete redskaber, som du kan anvende for at øge motivationen hos dine medarbejdere. [2] Dine medarbejdere har mulighed for at tage samme test, som du lige har været igennem. Den findes som et selvstændigt modul på læringsportalen, så dine medarbejdere ikke skal igennem det uddybende forløb som du lige har været igennem. De kan enten tage testen sammen med dig eller alene. [3] Tager medarbejderne testen alene kan de downloade deres resultat og vise det til dig, så du ved, hvordan du bedst motiverer dem.		[1] Vis nogle figurer fra kurset. [2] En figur foran en computer. [3] Et kort vises ved siden af computeren.	