



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



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



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

SEGES

Motivation af medarbejdere

Manuskript – version 4.0

18. april 2018

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.

Korrektturnøgle

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] | <p>OBS: Dette felt skal ikke bruges i kurset. Teksten skal bruges på LMS som en overordnede beskrivende tekst af kurset.</p> <p>Ændringer/rettelser er markeret således:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. |
| 8 | Test dig selv | | | | |
| 8.1 | Indledning | <p>[1] Du har sikkert allerede en idé om, hvad der motiverer dig i dit daglige arbejde.</p> <p>Du skal nu teste, hvilken profil du selv er ved at vælge imellem forskellige udsagn.</p> <p>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.</p> <p>Testen består af fire sider. På hver side er der 5 udsagn, hvor du skal vælge det udsagn, der passer bedst på dig.</p> | [1] Hvilken profil er du? | [1] De fem kort vises på skærmen. | <p>AS: Der kan vælges ét udsagn pr. side.</p> <p>Hver gang der vælges et udsagn får man et point i en variabel.</p> <p>Den variabel der har det største antal point udløser et resultat.</p> |


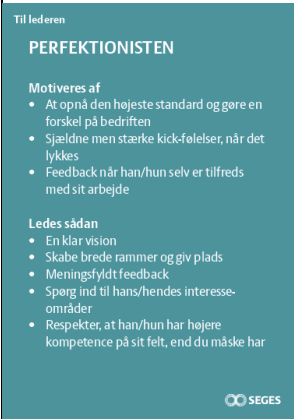
| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|-----|-------------|--|--|---|--|
| | | Herefter får du svar på, hvilke motivationsprofiler du tilhører, ud fra de generelle kendetegn for profilerne. | | | <p>CLY: Jeg har gjort det mere klart, at man kan have kendetegn fra flere profiler. Jeg har (næsten) genbrugt formuleringen fra ID 1.2.</p> <p>Derudover har jeg ændret sidste sætningen.</p> |
| 8.2 | Spørgsmål 1 | <p>[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig.</p> <p>Det betyder mest for mig, at jeg selv synes, jeg gør det godt.</p> <p>Jeg går meget op i selve opgaven, og det betyder mindre for mig, hvad andre synes.</p> <p>Jeg går primært på arbejde for at hæve min løn.</p> <p>Det betyder mest for mig, at andre synes, jeg gør det godt.</p> <p>Gode kollegaer er det vigtigste på en god arbejdsplads.</p> | <p>[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Du kan kun vælge ét udsagn.</p> <p>[opgave] Det betyder mest for mig, at jeg selv synes, jeg gør det godt.</p> <p>[perfektionisten] Jeg går meget op i selve opgaven, og det betyder mindre for mig, hvad andre synes.</p> <p>[arbejdstageren] Jeg går primært på arbejde for at hæve min løn.</p> | <p>[1] Disse udsagn skal ikke være farveopdelt som de er i indholdet ovenfor.</p> <p>Farvemæssigt skal udsagnene være neutrale, så fokus udelukkende er på udsagnet.</p> | <p>Vælges [perfektionisten] gives et point til "Perfektionisten".</p> <p>Vælges [resultat] gives et point til "Den resultatorienterede arbejdshest".</p> <p>Vælges [opgave] gives et point til "Den opgavefokuserede arbejdshest".</p> <p>Vælges [ligevægt] gives et point til</p> |


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


| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|-----|-------------|--|---|---|--|
| | | | <p>[opgave] Jeg bruger meget tid på at løse arbejdsopgaverne perfekt.</p> <p>[perfektionisten] Jeg bliver frustreret, hvis jeg forhindres i at stræbe højt.</p> | | <p>"Ligevægts- medarbejderen".</p> <p>Vælges [arbejdstageren] gives et point til "Arbejdstageren".</p> |
| 8.4 | Spørgsmål 3 | <p>[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig.</p> <p>Jeg er villig til at ofre meget for at yde mit allerbedste.</p> <p>Jeg skal have tid til at arbejde alene – og udtænke nye løsninger.</p> <p>Andres reaktion på min præstation betyder rigtig meget for mig.</p> <p>Jeg fokuserer på: Løn, bonus og arbejdstid.</p> | <p>[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Du kan kun vælge ét udsagn.</p> <p>[perfektionisten] Jeg er villig til at ofre meget for at yde mit allerbedste.</p> <p>[opgave] Jeg skal have tid til at arbejde alene – og udtænke nye løsninger.</p> <p>[resultat] Andres reaktion på min præstation betyder rigtig meget for mig.</p> | <p>[1] Disse udsagn skal ikke være farveopdelt som de er i indholdet ovenfor.</p> <p>Farvemæssigt skal udsagnene være neutrale, så fokus udelukkende er på udsagnet.</p> | <p>Vælges [perfektionisten] gives et point til "Perfektionisten".</p> <p>Vælges [resultat] gives et point til "Den resultatorienterede arbejdshest".</p> <p>Vælges [opgave] gives et point til "Den opgavefokuserede arbejdshest".</p> <p>Vælges [ligevægt] gives et point til</p> |


| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|-----|-------------|---|--|---|---|
| | | Jeg går meget op i at møde til tiden og forstå, hvad der forventes af mig. | <p>[arbejdstageren] Jeg fokuserer på: Løn, bonus og arbejdstid.</p> <p>[ligevægt] Jeg går meget op i at møde til tiden og forstå, hvad der forventes af mig.</p> | | <p>"Ligevægts-medarbejderen".</p> <p>Vælges [arbejdstageren] gives et point til "Arbejdstageren".</p> |
| 8.5 | Spørgsmål 4 | <p>[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig.</p> <p>Jeg vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats.</p> <p>Jeg påvirkes nemt af stemningen blandt mine kollegaer.</p> <p>At jeg får ting til at lykkes er målet i sig selv.</p> <p>Jeg vil være den bedste indenfor mit område.</p> <p>Jeg vil gøre en forskel via mit arbejde.</p> | <p>[1] Vælg det udsagn, der passer bedst på dig. Du kan kun vælge ét udsagn.</p> <p>[arbejdstageren] Jeg vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats.</p> <p>[ligevægt] Jeg påvirkes nemt af stemningen blandt mine kollegaer.</p> <p>[opgave] At jeg får ting til at lykkes er målet i sig selv.</p> | <p>[1] Disse udsagn skal ikke være farveopdelt som de er i indholdet ovenfor.</p> <p>Farvemæssigt skal udsagnene være neutrale, så fokus udelukkende er på udsagnet.</p> | <p>Vælges [perfektionisten] gives et point til "Perfektionisten".</p> <p>Vælges [resultat] gives et point til "Den resultatorienterede arbejdshest".</p> <p>Vælges [opgave] gives et point til "Den opgavefokuserede arbejdshest".</p> <p>Vælges [ligevægt] gives et point til "Ligevægts-medarbejderen".</p> |

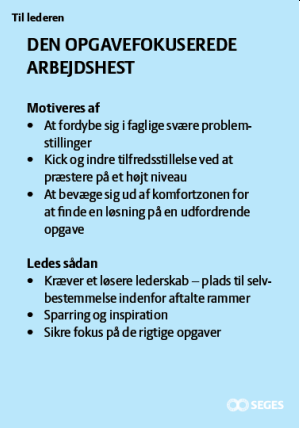
| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|-----|-----------------|---|--|--|---|
| | | | <p>[resultat] Jeg vil være den bedste indenfor mit område.</p> <p>[perfektionisten] Jeg vil gøre en forskel via mit arbejde.</p> | | Vælges [arbejdstageren] gives et point til "Arbejdstageren". |
| 8.6 | Afmelding intro | <p>[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.</p> <p>[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.</p> <p>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.</p> | <p>[2] [knap under hvert kort] Læs mere</p> <p>[3] [knap] Download profiler</p> <p>[kort leder til: 4.6.1 4.6.2 4.6.3 4.6.4 4.6.5]</p> | <p>[1] Kortene kommer frem med ikoner og overskrifter.</p> <p>[2] Knap under hvert kort. Aktionsikon/hånd kommer frem</p> <p>[3] Knap under hvert kort. Download knap kommer frem</p> | <p>CLY: Jeg har tilføjet en ekstra sætning til medarbejderen. Eller ved de ikke hvad de skal gøre med deres resultat.</p> <p>Afslutningen i ID 9.1 er udelukkende henvendt til lederen, så jeg tænker at medarbejderen del af testen slutter på denne side, hvor de kan læse om deres resultat og så tage en snak med lederen om det senere.</p> |


| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|-------|--------------------------------|---|---|---|---|
| 8.6.1 | Afmelding "Perfektionisten" | <p>[1] "Perfektionisten" vil gøre en forskel på bedriften, og er villig til at ofre meget for at yde dit allerbedste.</p> <p>Han er også stræbsom og brænder for sagen og bliver frustreret, hvis han forhindres i at stræbe højt.</p> <p>[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.</p> <p>[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.</p> | <p>[1] Kendetegn for perfektionisten</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>[2] Motiveres af</p> <ul style="list-style-type: none"> • At opnå den højeste standard og gøre en forskel på bedriften • Sjældne men stærke kick-følelser, når det lykkes • Feedback når du selv er tilfreds med dit arbejde <p>[3] Ledes sådan</p> <ul style="list-style-type: none"> • En klar vision • Skabe brede rammer og giv plads | <p>[1] Samme grafik som på spillekortene. Teksten her skal stå på et kort for sig selv:</p>  <p>[2] Dette kort skal stå ved siden af det andet, men det er kun den øverste del af teksten der skal vises:</p>  | <p>Denne afmelding vises, hvis der er flest point i [perfektionisten].</p> <p>Grafik findes i pdf "Motivationsspil".</p> |


| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|-------|----------------------|--|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Meningsfyldt feedback • Spørg ind til hans/hendes interesseområder • Respekter, at han/hun har højere kompetence på sit felt, end du måske har | <p>[DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE]</p> <p>[3] Den nederste del af teksten vises på kortet fra [2].</p> | |
| 8.6.2 | Afmelding "Resultat" | <p>[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.</p> <p>[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 overgå dig selv.</p> <p>[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.</p> | <p>[1] Kendetegn for den resultatorienterede arbejdshest</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betragter arbejdet som en karriere • Henter energi udefra • Er afhængig af omgivelsernes reaktion på din præstation • Vil betragtes som den bedste indenfor sit område • Investerer meget i arbejdet. <p>[2] Motiveres af</p> | <p>[1] Samme grafik som på spillekortene. Teksten her skal stå på et kort for sig selv:</p>  <p>[2] Dette kort skal stå ved siden af det andet, men det er</p> | <p>Denne afmelding vises, hvis der er flest point i [resultat].</p> <p>Grafik findes i pdf "Motivationsspil".</p> |

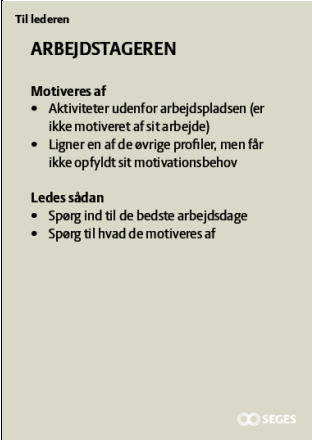
| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|----|-------|--|---|---|-------------------|
| | | <p>Han kan med fordel også involveres i målsætningen, ligesom det er vigtigt, at han forpligtiger sig til målene.</p> <p>Det er også vigtigt at rose "den resultatorienterede arbejdshest" offentligt. Det tæller nemlig ikke, hvis det er på tomandshånd.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>[3] Ledes sådan</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <p>kun den øverste del af teksten, der skal vises:</p>  <p>[DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE]</p> <p>[3] Den nederste del af teksten vises på kortet fra [2].</p> | |

| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|-------|-----------------------|--|---|--|--|
| 8.6.3 | Afmelding "Opgave" | <p>[1] "Den opgavefokuserede arbejdshest" investerer meget i arbejdet og præstationen med arbejdet er målet i sig selv.</p> <p>Energien henter han indefra og skal have tid til at arbejde alene og have tid til at være kreativ.</p> <p>[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.</p> <p>[3] Når "den opgavefokuserede arbejdshest" skal ledes, kræver det et løser 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.</p> | <p>[1] Kendetegn for den opgavefokuserede arbejdshest</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>[2]</p> <p>Motiveres af</p> <ul style="list-style-type: none"> • At fordybe sig i faglige svære problemstillinger • 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 <p>[3] Ledes sådan</p> | <p>[1] Samme grafik som på spillekortene. Teksten her skal stå på et kort for sig selv:</p>  <p>[2] Dette kort skal stå ved siden af det andet, men det er kun den øverste del af teksten der skal vises:</p> | <p>Denne afmelding vises, hvis der er flest point i [opgave].</p> <p>Grafik findes i pdf "Motivationsspil".</p> |

| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|-------|----------------------|---|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Kræver et løsere lederskab – plads til selvbestemmelse indenfor aftalte rammer • Sparring og inspiration • Sikre fokus på de rigtige opgaver |  <p>Til lederen</p> <p>DEN OPGAVEFOKUSEREDE ARBEJDSHEST</p> <p>Motiveres af</p> <ul style="list-style-type: none"> • At fordybe sig i faglige svære problemstillinger • 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 <p>Ledes sådan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kræver et løsere lederskab – plads til selvbestemmelse indenfor aftalte rammer • Sparring og inspiration • Sikre fokus på de rigtige opgaver <p>OO SEGES</p> <p>[DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE]</p> <p>[3] Den nederste del af teksten vises på kortet fra [2].</p> | |
| 8.6.4 | Afmelding "Ligevægt" | <p>[1] "Ligevægtsmedarbejderen" er en god, loyal og samvittighedsfuld medarbejder, der går på arbejde pga. af gode kollegaer og en god arbejdsplads.</p> <p>Han er opgavefokuseret og ser helst, at arbejde og fritid holdes adskilt.</p> <p>Han påvirkes nemt af stemningen blandt sine kollegaer på arbejdspladsen.</p> <p>[2] "Ligevægtsmedarbejderen" motiveres af at udføre et godt stykke arbejde og også når han</p> | <p>[1] Kendetegn for ligevægtsmedarbejderen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loyal og samvittighedsfuld medarbejder • Går på arbejde pga. af kollegaerne og en god arbejdsplads • Opgavefokuseret • Arbejde og fritid holdes adskilt | <p>[1] Samme grafik som på spillekortene. Teksten her skal stå på et kort for sig selv:</p> | <p>Denne afmelding vises, hvis der er flest point i [ligevægt].</p> <p>Grafik findes i pdf "Motivationsspil".</p> |

| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|----|-------|--|---|--|-------------------|
| | | <p>har retningslinjer for, hvad et godt stykke arbejde er.</p> <p>Han motiveres også af klare mål med opgaven, systemer og procedurer.</p> <p>At løfte i flok eller opnå en god stemning er også en god motivationsfaktor for ham.</p> <p>[3] Når "ligevægtsmedarbejderen" skal ledes, skal lederen sørge for, at arbejdsdagen er velorganiseret med klare retningslinjer for ham.</p> <p>Lederen skal være opmærksom på, at han vil sætte pris på Lean og andre ledelsesværktøjer.</p> <p>Lederen skal også sørge for at give feedback, anerkendelse og ros til ham.</p> <p>Der er flest ligevægtsmedarbejdere på arbejdspladserne. Derfor arbejdspladserne ofte er indrettet efter deres behov.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Påvirkes af stemningen blandt kollegaer <p>[2]</p> <p>Motiveres af</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>[3] Ledes sådan</p> <ul style="list-style-type: none"> • En velorganiseret arbejdsdag med klare retningslinjer • Vil sætte pris på Lean og andre ledelsesværktøjer • Feedback, anerkendelse og ros | <div data-bbox="1417 217 1713 630"> <p>Til lederen</p>  <p>KENDETEGN FOR LIGEVEGTSMEDARBEJDEREN</p> <ul style="list-style-type: none"> • God, 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 <p>SEGES</p> </div> <p>[2] Dette kort skal stå ved siden af det andet, men det er kun den øverste del af teksten der skal vises:</p> <div data-bbox="1417 805 1713 1236"> <p>Til lederen</p> <p>LIGEVEGTSMEDARBEJDEREN</p> <p>Motiveres af</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • At holde fri til tiden <p>Ledes sådan</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>SEGES</p> </div> | |

| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|-------|----------------------------|---|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Der er flest af denne type – derfor er arbejdspladserne ofte indrettet efter deres behov | <p>[DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE]</p> <p>[3] Den nederste del af teksten vises på kortet fra [2].</p> | |
| 8.6.5 | Afmelding "Arbejdstageren" | <p>[1] "Arbejdstageren" går primært på arbejde for at hæve sin løn og fokuserer generelt på ydre motivationsfaktorer som løn, bonus og arbejdstid.</p> <p>Han vil gerne have størst muligt udbytte ved mindst mulig indsats og udtrykker ofte utilfredshed.</p> <p>Han har sandsynligvis også større sygefravær end de øvrige profiler.</p> <p>[2] "Arbejdstageren" motiveres af aktiviteter udenfor sin arbejdsplads og er ikke motiveret af sit arbejde.</p> <p>Han er sandsynligvis en af de øvrige profiler, men i sit nuværende arbejde får han ikke opfyldt sit motivationsbehov.</p> | <p>[1] Kendetegn for arbejdstageren</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>[2]</p> | <p>[1] Samme grafik som på spillekortene. Teksten her skal stå på et kort for sig selv:</p>  <p>[2] Dette kort skal stå ved siden af det andet, men det er</p> | <p>Denne afmelding vises, hvis der er flest point i [arbejdstageren].</p> <p>Grafik findes i pdf "Motivationsspil".</p> |

| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|----|------------|--|---|---|-------------------|
| | | <p>[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.</p> <p>Lederen kan også spørge ham, hvad han motiveres af.</p> | <p>Motiveres af</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktiviteter udenfor arbejdspladsen (er ikke motiveret af sit arbejde) • Ligner en af de øvrige profiler, men får ikke opfyldt sit motivationsbehov <p>[DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE]</p> <p>[3] Ledes sådan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spørg ind til de bedste arbejdsdage • Spørg til hvad han motiveres af | <p>kun den øverste del af teksten der skal vises:</p>  <p>[DENNE DEL SKAL IKKE MED I UDGAVEN TIL MEDARBEJDERNE]</p> <p>[3] Den nederste del af teksten vises på kortet fra [2].</p> | |
| 9 | Afslutning | | | | |

| ID | Titel | Speak | Tekst på skærm | Forslag til grafik | Noter/Interaktion |
|-----|--------------------------|--|----------------|--|-------------------|
| 9.1 | Afslutning - leder | <p>[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.</p> <p>[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.</p> <p>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.</p> | | <p>[1] Vis nogle figurer fra kurset.</p> <p>[2] En figur foran en computer.</p> <p>[3] Et kort vises ved siden af computeren.</p> | |
| 9.2 | Afslutning - medarbejder | <p>[1] Du er nu igennem testen, hvor du har fået svar på, hvilke motivationsprofiler du tilhører. Hvis du viser dit resultat til din leder, vil I kunne bruge det til en dialog om , hvordan han bedst kan lede dig i dit daglige arbejde.</p> <p>Du kan også vende dit resultat med dine kollegaer, og på den måde kan I lære hinanden bedre at kende.</p> | | <p>[1] De 5 motivationsfigurer vises</p> | |