**Inre och yttre motivation**

**Genom att också fokusera på hur du kan bidra till att skapa bra förutsättningar för inre motivation kan du på ett kostnadseffektivt sätt öka engagemanget bland dina medarbetare. Yttre motivation är som regel dyr och inte särskilt effektiv medan inre motivation är både kraftfull och billig. Medarbetare som har en hög inre motivation inte bara mår bättre utan de är också mera produktiva på flera plan.**

**Yttre motivation**

Hur man motiverar sina medarbetare är en fråga som vi ofta får. Att motivera någon annan person är att genom belöning, uppskattning eller kanske rentav hot få den andra personen att göra som jag vill. Den bärande tanken är den om morot och piska. Den principen kallar jag yttre motivation.

Yttre motivation har används ända sedan löpande bandet introducerades. Den fungerar bäst när det gäller arbetsuppgifter som är repetitiva, kräver lite tankeverksamhet och är lätta att följa upp.

I dag kräver de flesta arbetsuppgifter medarbetarnas engagemang, tankekraft och förmåga att samarbeta. Att mäta och följa upp vad en medarbetare tänker på är mycket svårare för att inte säga rent av omöjligt.

**Inre motivation**

För att medarbetarna skall använda sin kreativa förmåga till att lösa organisationens problem krävs också inre motivation. Med inre motivation menar jag att medarbetaren gör något för att hon själv vill. Motivationen kommer inifrån. Man väljer att göra något för att man vill, inte för att man måste.

Inre motivation kan inte tvingas fram, men den kan lockas fram. Som ledare kan du fundera på hur du påverkar dina medarbetares inre motivation, när hon väljer att göra något som är bra för organisationen för att hon själv vill.

Det finns några parametrar som påverkar den inre motivationen. Dessa är:

* Att man har en viss självständighet.
* Att arbetet upplevs som meningsfullt.
* Att man upplever sig själv som kompetent på det man gör.
* Att man har bra relationer till sina kollegor och till sin närmaste chef.

**Självständighet**

Om vi upplever att vi får vår handlingsfrihet begränsad på ett onödigt sätt reagerar vi negativt. Mikromanagement har som regel en negativ påverkan på motivationen och på viljan att ta ansvar.

**Meningsfullhet**

De flesta inser att alla arbetsuppgifter inte är roliga och att även de tråkiga behöver göras. Om något däremot upplevs som meningslöst och man tvingas att göra det ändå så påverkar det engagemanget negativt. Därför är det viktigt att skapa tydlighet inte bara om vad som skall uträttas utan också varför. Oklarhet driver stress.

**Kompetens**

Om man upplever sig som kompetent ökar det egna engagemanget. Det är också på det sättet att om andra uppskattar någons arbetsinsats uppskattar personen sin egen arbetsinsats mer. Det kan inte nog betonas hur viktigt det är att medarbetarna upplever att chefen ser deras arbetsinsatser.

**Relation**

Vi människor är gjorda för att relatera till varandra. Därför är det viktigt att man har bra relationer till sina kollegor. I en studie intervjuades flera hundra medarbetare två gånger under en period av sex veckor. Desto ensammare en person kände sig desto mer negativt påverkades både den individuella prestationen och personens förmåga att kommunicera med andra samt att bidra till gruppen. En hel del värdefull tankekraft gick också till att försöka dölja att man var ensam.

En av de viktigaste relationerna för att medarbetare skall välja att stanna kvar på en arbetsplats är den med närmaste chefen.

**Sammanfattning**

Genom att också fokusera på hur du kan bidra till att skapa bra förutsättningar för inre motivation kan du på ett kostnadseffektivt sätt öka engagemanget bland dina medarbetare.

Inre motivation handlar inte om att övertyga utan om att lyssna och föra en nyfiken dialog.

Yttre motivation är som regel dyr och inte särskilt effektiv medan inre motivation är både kraftfull och billig. Medarbetare som har en hög inre motivation inre bara mår bättre utan de är också mera produktiva på flera plan.

När du vill driva igenom nya förändringsprojekt fundera också på hur det kan påverka den inre motivationen. Ett förändringsprojekt som rent tekniskt verkar lönsamt kanske har så negativa konsekvenser för engagemanget att det totala resultatet blir ett misslyckande.