

Jak motivovat sebe a svůj tým

9 způsobů, jak zvýšit motivaci a energii



Jak jste motivovaní Vy osobně a jak Váš tým?

MOTIVACE

Slovo motivace pochází z anglonormanštiny, je **odvozené** z výrazu „motif“, což znamená „**pohon**“.

Motivace je energie

Proč se zabývat motivací?

Úroveň motivace mnoha lidí a organizací je stále nízká, ať už k tomu přispívají pochopitelné **obavy z ekonomického klimatu** nebo spousta **různých změn**. Proto se zásadním úkolem pro manažery a HR profesionály stává motivovat a podněcovat energii u sebe a svých týmů.

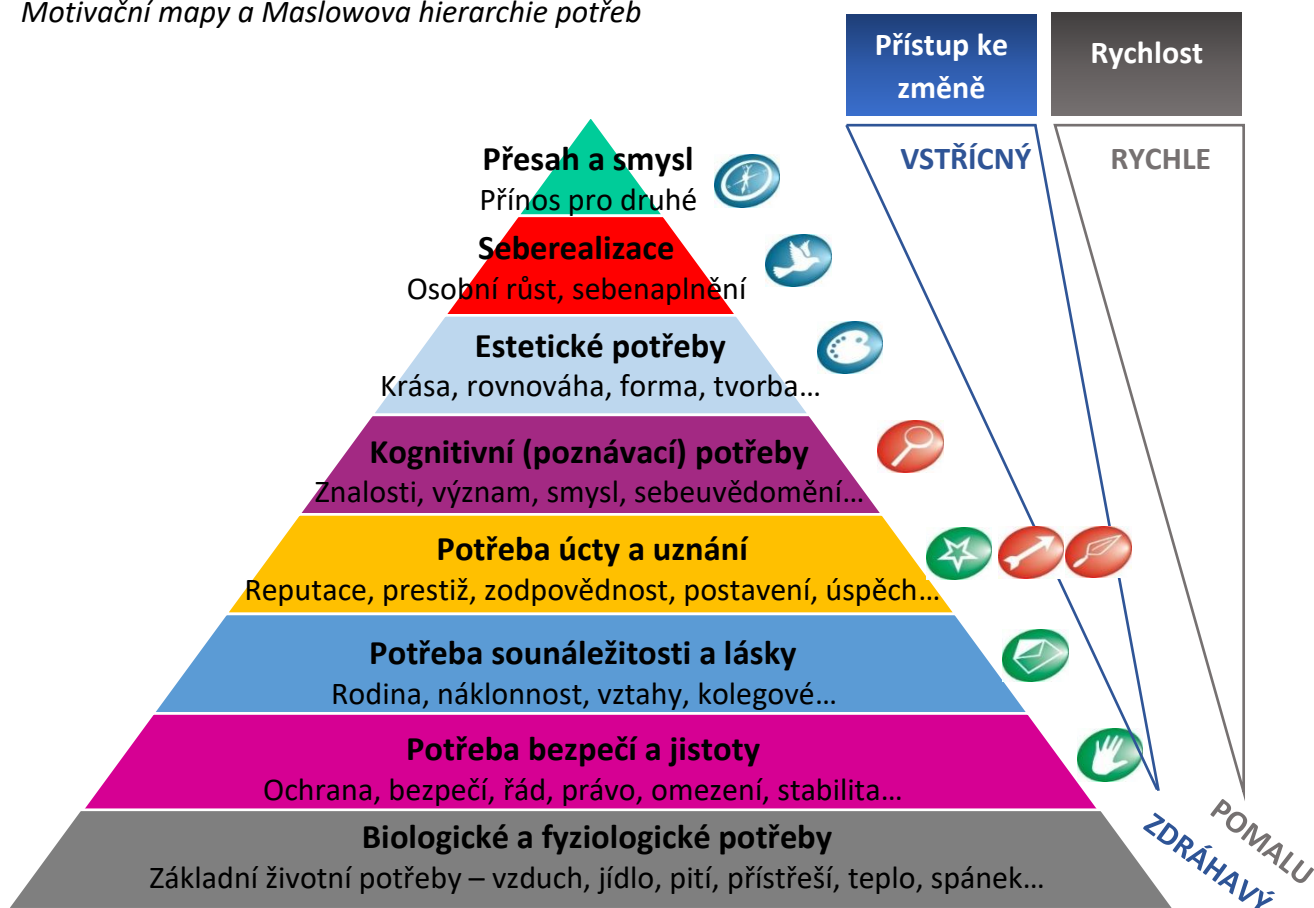
Motivace je úzce spjata s **produktivitou**. Výzkum společnosti Hay Group ukázal, že motivovaní pracovníci s 50 % pravděpodobností **překonají své výkonnostní cíle**. Toto zjištění ukazuje, že když pohnutky vycházejí z vašeho srdce, jdete mnohem dál, abyste dosáhli svých cílů a nejen těch, které vám byly stanoveny. Když se cítíte motivovaní, vnímáte svůj potenciál a možnosti a cítíte nutkání je naplnit. Pokud jste nemotivovaní, pravděpodobně nemáte jasný směr, nebo vám chybí energie, abyste se posunuli ve svém životě či práci vpřed.

Protože motivace je **vnitřní energie**, nedá se úplně dodat nebo vnutit z venku. Dá se zvenku podpořit, ale značnou část vlivu zde má člověk sám: auto s plnou nádrží dojede mnohem dál než auto s prázdnou nádrží, i když je tlačeno řidičem. Vaše role manažera je proto hlavně v tom poznat, co spouští **motivaci vaši a vašeho týmu** a **co vám a vašemu týmu dodává energii** než se pokoušet o různé motivační strategie z vnějšku.

Víte přesně, co Vás motivuje?

Výzkum ukazuje, že **méně než 50 % lidí má jasno v tom, co je skutečně motivuje**. Když pomáháme HR profesionálům porozumět tomu, jaké motivátory jsou pro zaměstnance v práci důležité, přinášíme často chybějící články pro aktivaci většího potenciálu a zvyšování výkonu a angažovanost. Motivační mapování, nástroj vytvořený Jamesem Saleem, poskytuje průlomový vhled do toho, jak měřit, mapovat a zvyšovat motivaci každého jednotlivce. Tento nástroj vznikl na základě studia **Maslowovy hierarchie potřeb, Kariérových kotev Edgara Scheina a Enneagramu**. Spojitost najdete také s poznatky z knihy **Pohon (Drive) Daniela Pinka**.





Osobnost a motivace

Osobnostní testy, jako je **Insights Discovery**[®], pomáhají lidem pochopit jejich **preference** a výchozí způsoby chování. Z pohledu jednotlivce a týmu ukazují, jak se budete pravděpodobně chovat v různých situacích, což pomáhá zlepšit osobní a týmovou efektivitu.

Motivační mapy jdou ještě dále za hranice porozumění osobnosti a ukazují „vnitřní pohnutky a spouštěče“. Pomáhají jednotlivcům a týmům pochopit, co zažehne jejich jiskru, kvůli čemu ráno vstávají z postele, co je pro ně jako jednotlivce a společně jako tým opravdu důležité. Pokud znáte své vlastní vnitřní spouštěče a pohnutky, můžete je využít k tomu, abyste se při změně a nejistotě dokázali soustředit a stabilizovat, zlepšili své rozhodování, nastavili vhodnější cíle, zvýšili svou produktivitu a výkon a více se soustředili na to, co vám dává smysl a svoje PROČ.

Významný rozdíl je také v tom, že osobnost má tendenci být relativně stabilní a postupem času se vyvíjí velmi pomalu. Mnoho lidí má po dlouhou dobu stejný profil osobnosti, i kdyby chtěli, těžko se mění. Vaše motivátory nejsou tolik zafixované jako vaše osobnost, ukazují to, co je pro vás důležité v tomto období – momentálně v čase (obvykle jsou relevantní cca rok), tedy mění se častěji a jsou dynamičtější.

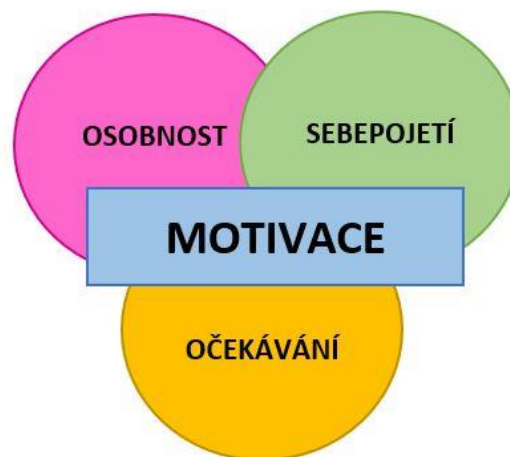


Jak motivovaný/á jste právě teď?

Kořeny motivace

Motivace, tedy to, co nás pohání, co zažehne naši jiskru, vzniká ze tří základních kořenů. Tyto tři složky ovlivňující motivaci, jsou:

1. Sebepojetí
2. Osobnost
3. Očekávání



Tento mix je pro každého z nás **jedinečný**, každý je motivován svým vlastním způsobem, v závislosti na uvedených třech kořenech motivace. Motivační mapy se na rozdíl od osobnostních profilů vyhýbají stereotypům, protože to, co nám dodává energii a pohání nás, se v průběhu času mění, jak v intenzitě, tak i typu motivátoru.

Sebepojetí je o tom, jak vidíte sebe sama. **Očekávání se týkají budoucnosti**, co si přejete a jak vnímáte svoje možnosti. Sebepojetí i očekávání závisí na okolnostech v daném okamžiku. Pokud vidíte sebe a své plány obzvláště pozitivně, vaše motivace bude kladně ovlivněna. Když se cítíte zmatení, nejistí, přemýšlíte negativně o budoucnosti, je pravděpodobné, že se vaše motivace sníží.

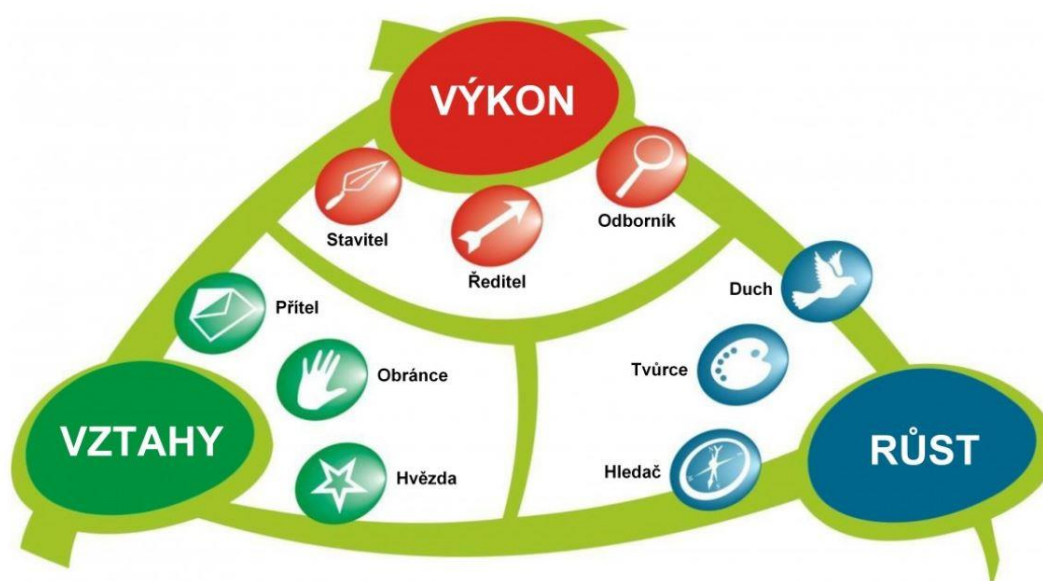
Protože jedním z kořenů motivace je naše osobnost, osobnostní testy a Motivační Mapy se vzájemně doplňují, a tak může být užitečné mít zároveň osobnostní profil a také motivační profil.

Leadeři a manažeři potřebují vědět, které motivátory jsou pro ně nejdůležitější – a stejně tak být schopni rozpoznat, co motivuje členy jejich týmu.



Kvůli čemu ráno vstáváte z postele?

Každý člověk má jedinečný mix devíti motivátorů, které ovlivňují jeho hladinu energie, více či méně významně podle toho, jakou mají pro něj jednotlivé motivátory hodnotu. Motivátory jsou organizovány do skupin (tří oblastí), které poskytují základní shrnutí toho, co je pro vás důležité a ukazují souvislosti mezi tím, co vás motivuje a demotivuje. Analýza tří oblastí přináší zajímavý vhled do rozložení motivátorů, jak si dále ukážeme.



Dodávají Vám energii vztahy?

Jsou-li **Vztahy** vaše dominantní oblast, vaše motivace se soustředí na udržování vztahů na pracovišti a na to, jak hluboké a intenzivní jsou. Jste-li zaměřeni na Vztahy, budete klást velký důraz na spolupráci, bezpečí, sounáležitost a uznání. Budete mít tendenci přistupovat ke **změnám a riziku velmi opatrně, až s averzí**, protože rádi ochraňujete **minulost** a uvědomujete si, že k budování vztahů a péči o ně je nezbytný čas. Je to dlouhodobá investice, kterou chcete chránit.

Vztahové motivátory se točí okolo **pocitů**, je pro ně důležité srdce. To se odráží v potřebě bezpečí, uznání a sounáležitosti – což zásadně souvisí s interakcemi s ostatními lidmi. Lidé motivovaní vztahy hledají jistotu a předvídatelnost, a proto oceňují zpětnou vazbu, pravidelnou komunikaci, účast na společenských událostech a systematické hodnocení pokroku, jsou rádi, když je jim nasloucháno a je respektovaná role, kterou hrají v týmu nebo skupině.

VZTAHY



Dodává Vám energii výkon?

Je-li **Výkon** vaše dominantní oblast, cítíte se motivovaní, když dosáhnete uspokojení z práce, výzev, života. Máte silnou **orientaci na výsledek a cíl**, chcete překonat překážky, které vás brzdí v dosažení vašich cílů.

Jste zaměřeni na **současnost**: mít věci pod kontrolou, vytvářet bohatství nebo rozvíjet mistrovství ve svém oboru. Často, protože jste natolik pohlaceni dosahováním cílů, můžete ztratit ze zřetele celkový obraz svého života a vlastního rozvoje. Je důležité, abyste nezapomněli investovat čas do svého osobního růstu, a zároveň si uvědomovali ostatní lidi kolem sebe.

Motivátory úspěchu souvisejí s kontrolou (mocí), bohatstvím a odborností; jsou převážně o **myšlení**, takže je pro ně důležitá logika a hlava. Tyto motivátory jsou typické pro vysoce úspěšné lidi, protože jsou dobří v plánování a jsou praktičtí.

VÝKON



Dodává Vám energii růst?

Je-li **Růst** vaše dominantní oblast, cítíte se motivovaní, když můžete naplno využít svůj potenciál a být svým nejlepším možným já. Dodává vám energii, když můžete realizovat kreativní **změny**, které dávají smysl a nezbytná je pro vás svoboda. Protože rádi hledáte nové příležitosti, jak vyjádřit svou kreativitu, může být pro vás obtížnější posouvat a dokončovat již zahájené projekty.

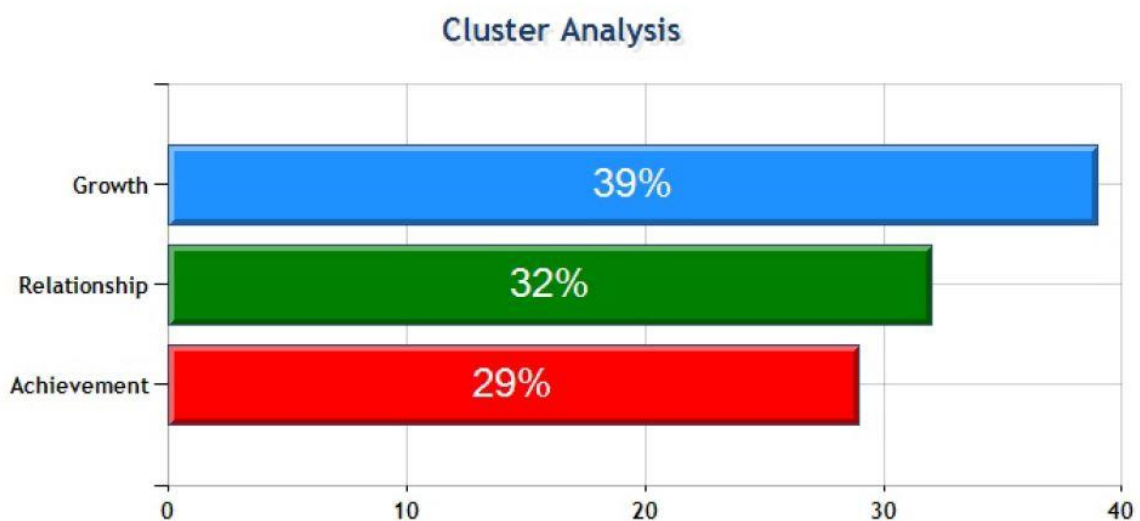
Motivátory růstu souvisejí s **věděním**, intuicí a rozhodností. Je pro ně důležitá instinktivní reakce, takže jejich centrum je břicho. Růstové lidi motivuje svoboda, tvořivost a smysl (význam); často se nacházejí na vrcholu Maslowovy hierarchie potřeb, kde se nachází potřeba seberealizace.

RŮST



Která oblast motivace je pro Vás nejdůležitější?

Každý člověk má jedinečnou kombinaci motivátorů, z níž vyplývá rozdílná preference jednotlivých oblastí Vztahy, Výkon, Růst. Když se podíváme na analýzu těchto oblastí - jak moc je která **oblast dominantní**, vyplývá z toho následující: jsou-li oblasti spíše vyvážené, daný člověk bude ve své motivaci flexibilní, tedy bude snáze motivovatelný více motivátory. Čím více je některá z oblastí dominantnější, tím více se bude daný člověk soustředit na svůj dominantní motivátor a pokud tento nebude naplněn, bude to mít velký dopad na spokojenost.



Když vám schází energie, uvědomění si, jaké máte motivátory a co pro ně lze udělat, vás může hned povzbudit a zvýšit motivaci. Základním principem je, že každý člověk má jiné způsoby a aktivity, které mu dodávají energii a jako manažer můžete vašemu týmu pomoci, aby porozuměli svým motivátorům a díky tomu se cítili šťastnější, spokojenější a aktivnější ve své práci a životě.



9 způsobů, jak podpořit motivaci svou a druhých

Hledač (Searcher)

Hledač je někdo, kdo chce přinést **užitečnou změnu**. Potřebují vidět **smysl a význam** toho, co dělají. Musí mít pocit, že dělají přínosnou práci, která přináší skutečnou hodnotu. Potřebují smysluplný důvod, proč se daná práce má dělat. Manažeři by jim měli zadávat důležitou a smysluplnou práci a propojit jejich cíle s posláním a vizí organizace.

Také potřebují pravidelnou a smysluplnou zpětnou vazbu o tom, jaký přínos má jejich práce.

Hledači nemají rádi opakující se práci, takže se vyhněte zbytečné rutině. Zeptejte se jich na nápady, jak obměňovat práci nebo rutinu. Pokud se nedá rutině vyhnout, najděte způsoby, jak v ní najít přínos. Například požádejte ty, kteří těžší z práce Hledače, aby mu řekli, v čem vidí přínos a jak jim to pomáhá v jejich práci.



Duch (Spirit)

Lidé s motivátorem Duch mají rádi **svobodu, autonomii a nezávislost**, takže jim dejte jasné cíle a očekávání, v rámci kterých budou mít volnou ruku, umožněte jim pocit **zmocnění** a vlastnictví většího úkolu. Vyvarujte se mikromanagementu, umožněte lidem, aby se sami rozhodovali v daných mezích. Svoboda je největší, když se odvíjí od jasně definovaných hranic. Duchové potřebují vidět, že i když pracují pro organizaci, pracují také pro sebe.



Vyhněte se příliš mnoha pravidlům nebo procedurám, zvažujte způsoby, jak být flexibilní v řízení Duchů, například místo neustálého svolávání kolegů do vaší kanceláře vyčleňte každý týden čas, ve kterém mohou jednotlivci přijít, a promluvit si o jakýchkoli problémech.



Tvůrce (Creator)

Tito lidé jsou **kreativní** a **inovativní**, takže jim svěřte originální projekt. Nechte je, ať se zaměří se na něco nového nebo na nějaký aspekt neustálého zlepšování, který bude mít přínos pro tým nebo obchod. Mějte na paměti, že rutina vždy znamená pro tvůrce nudu a nuda vede k chybám.



Odborník (Expert)

Odborník potřebuje mít **expertízu**, excelovat ve své oblasti, být expertem, na kterého se druzí obrací. Motivujte je tím, že jim pomáháte rozvíjet jejich **znalosti** a **mistrovství**. Pomozte jim získat více zkušeností a povzbudte je, aby se o ně a o své znalosti podělili. Mohou to být skvělí trenéři a mentoři, stejně jako lidé, kteří buď sami získávají více odborných znalostí, nebo sdílejí své odborné znalosti s ostatními.

Nikdy nedovolte Odborníkovi, aby stagnoval tím, že by se nerozvíjel. Mějte na paměti, že organizace bez kultury učení nebo dostatečných tréninkových programů nebudou dlouhodobě prosperovat.



Stavitel (Builder)

Lidé se silným motivátorem Stavitel mají rádi nadprůměrnou životní úroveň. Jsou **zaměřeni na cíl**, mají **obchodního ducha** a rádi dosahují výsledků.

Peníze a materiální uspokojení jsou pro ně velmi důležité. Stavitelé jsou jediní v týmu, u koho je nutné stále mít na zřeteli jejich finanční ohodnocení a bonusy. Mzda propojená s výkonem je pro ně motivátor. Dejte jim náročné cíle a úkoly, protože jsou soutěživí a jsou rádi, když mohou překročit KPI.

Protože si cení hodnoty peněz, nemají rádi, když narazí v rámci organizace na plýtvání. Mají rádi zaměstnavatele, kteří vykazují zdravá ekonomická rozhodnutí, a tak je informujte o tom, jak je vaše organizace finančně odpovědná a jak systémy a procesy přispívají ke konečnému výsledku.



Ředitel (Director)

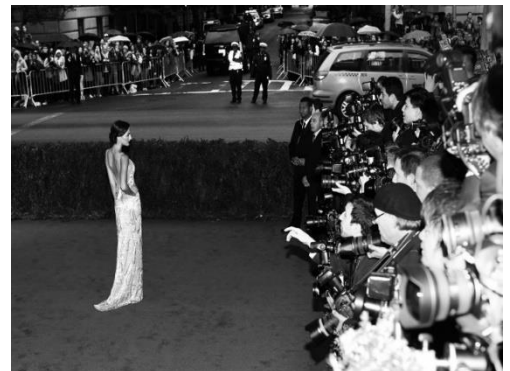
Ředitelé mají rádi věci pod **kontrolou**. Dejte jim větší **zodpovědnost**, umožněte jim, aby měli mentora a/nebo mohli stínovat zkušenější kolegy na vyšších postech. Požádejte je, aby přišli s nápady na oblasti, kde by mohli zvýšit svůj vliv a nad kterými by mohli převzít kontrolu.

Pokud pro ně není žádná jasná cesta ke kariéernímu postupu nebo pokud není dostatek příležitostí vést nebo cítit zmocnění, budou brzy demotivováni.



Hvězda (Star)

Hvězdy milují **sociální úctu**. To, co spouští jejich motivaci, je **veřejné uznání** a když jim druzí důvěřují a respektují to, co Hvězdy dělají. Dejte jim příležitost, aby mohli zářit tam, kde získají/získávají uznání od druhých. Hvězdu nenamotivujete pouhým - „úspěšně jste překonali všechny vaše cíle“, při hodnocení výkonu je klíčové uznání. Přemýšlejte, jaký jazyk při hodnocení používáte a zkuste ho vylepšit konkrétními uznáními a cenami.



Přítel (Friend)

Lidé s motivátorem Přítel potřebují cítit propojení s týmem a s organizací. **Týmová práce** a **spolupráce** jsou pro ně velmi důležité. Potřebují se cítit podporováni a zapojeni a obvykle je těší organizování týmových společenských akcí a když mohou podporovat kolegy.

Upřímnost a autenticita je pro ně zásadní. Nejmenší náznak, že na ně někdo praktikuje „manažerskou techniku“ nebo prostě dělá „to“, protože musí, pro ně neguje důležitost vztahu. Proto je pro manažera nezbytná přirozenost a vnitřně se ztotožnit s manažerskými a koučovacími dovednostmi nabytými v rámci tréninků.



Obránce (Defender)

Obránci mají rádi **jistotu**, udržují status quo, minimalizují riziko a je pro ně důležitá **kontinuita**. Potřebují pravidelnou komunikaci a cítí se jistější, když jsou věci předvídatelné, takže vědí, co se děje.

Upřímná a otevřená komunikace podporuje pocit **bezpečí**, stejně tak jako konzistentní styl vedení. Pokud si nejsou jistí, jak jsou na tom se svým vedoucím, nebudou se soustředit na práci. Určitě se vyhněte překvapením. Obránci se mohou vypořádat se změnou, pokud jim trpělivě budete vysvětlovat její důvod – a to ještě předtím, než bude změna provedena. Komunikujte, komunikujte, komunikujte.



Využijte motivátory ke zlepšení komunikace a výkonu

Motivační mapy přinášejí inspiraci a strategie pro lepší interakci s lidmi, na základě znalosti jejich dominantních motivátorů a vysvětlují, proč lidé mohou reagovat určitými způsoby.



Když se podíváme na motivační oblast **Vztahy**, „**Hvězda**“ vyhledává uznání a respekt, proto lidé s motivátorem Hvězda vítají, když jsou **zapojeni do projektů** a ptáte se jich na jejich názor. Manažer jim může navrhnout, aby se stali mentory, nebo aby dobrovolně pracovali na projektech s vysokou publicitou a sledovaností, protože tím vytvoří příležitosti pro udělování a **přijímání cen**. „**Přítel**“ chce být zapojen a oceňuje **vzájemnou podporu**. Manažer by měl volit při komunikaci s nimi osobní přístup se zaměřením na lidi a na sociální stránku věcí. „**Obránce**“ vyhledává bezpečí a stabilitu, což vyžaduje **jasnou a pravidelnou komunikaci** o vývoji a plánech. Manažer může podporovat obránce tím, že propojí dosažení cílů s jistotou a bezpečím a požádá je, aby se zamysleli, jaká jsou rizika toho, když neuskutečníme žádnou změnu.





Pro lidi s dominantní oblastí motivace **Výkon** je přínosné, když **mají kouče nebo mentora**. „**Expert**“ se cítí motivovaný, když má vynikající znalosti ve svém oboru. Proto při **stanovení cílů** nezapomeňte naplánovat i odpovídající příležitosti pro **rozvoj a učení**. Pro „**Stavitele**“ jsou motivující hmotné odměny a peníze, proto jako manažer plánujte pro stavitele jasný **kariérní postup** ve vztahu k možnostem **vyššího platu**. „**Ředitel**“ vyhledává moc a zodpovědnost, má rád vliv a zmocnění, proto **řízení lidí nebo projektů** je pro něj to pravé. Jako manažer s ředitelem probírejte jeho pokrok a výsledky v těchto oblastech.



Lidem s dominantní oblastí motivace **Růst** vyhovují změny a rychlejší tempo v prostředí a rozhodování. „**Hledač**“ potřebuje ve své práci vidět smysl a přínos. „**Hledači**“ proto pomáhejte **najít význam a účel** jeho práce, zapojte ho do významných projektů a ukazujte užitečnost jeho práce v širších souvislostech. „**Duch**“ vyhledává svobodu a nezávislost, a proto tyto lidi motivuje, když dostanou zmocnění **řídít sami sebe**. Manažer by se měl soustředit na stanovení hranic a cílů, ve kterých duch může mít volné ruce. „**Tvůrce**“ chce zkusit nové, být spojován s novými myšlenkami, produkty a rád se zapojuje do **vytváření originálních nápadů**. Jako manažer jim předkládejte složitější problémy a výzvy, aby mohli zapojit svoji představivost a inovativnost.



Při komunikaci si každý člověk klade v podvědomí otázky odpovídající jeho třem Top motivátorům. V každé situaci hledá odpověď na tyto otázky. Když dokážete svoji komunikaci přizpůsobit tak, abyste mu na tyto otázky dali odpověď a tím respektovali to, co je pro daného člověka nejdůležitější, snáze se s ním domluvíte a vybudujete vztah.



Podnikněte kroky ke zlepšení své motivace!

Porozumění vašim motivátorům může výrazně zlepšit váš pocit angažovanosti a energie a samozřejmě váš výkon. Vaše znalosti motivátorů můžete využít k efektivnější komunikaci, porozumění a stanovení cílů. I když uděláte jen drobné změny, budou mít významný dopad na vás a váš tým a přinesou značnou hodnotu.

Nemusíte pracovat více, se znalostí motivátorů dokážete pracovat chytře a efektivně a využívat svou energii, aby vás podpořila, i během jakýchkoliv změn, a tak můžete naplnit více svůj potenciál. Dokážete pracovat chytřeji a naplnění většího potenciálu znamená inteligentní a efektivnější práci na katalytickém využití vaší energie bez ohledu na to, jaké změny nastanou. Udělejte malé změny tam, kde vám přinesou největší užitek. Ať vám ladění vašich motivátorů přinese úspěch a radost!



Můžete vyplnit on-line test **Motivační mapy** a získat tak svůj vlastní **individuální motivační profil**, díky kterému získáte neocenitelný vhled, jak se podpořit při změnách, měřit a sledovat svůj výkon, motivaci a spokojenost.

Můžete také v rámci týmu vyplnit on-line test a získat kromě individuálních profilů také **Týmovou motivační mapu**, která ukazuje společné týmové motivátory, zda jsou v souladu s cíli týmu a upozorňuje na možné konflikty mezi členy týmu s opačnými motivátory.

Taktéž pořádáme kurzy, které vám umožní získat **akreditaci pro výklad motivačních map**, a poskytovat testy motivačních map jednotlivcům, týmům a organizacím, a pomoci jim tak měřit motivaci, pracovat s ní a tím aktivovat více z jejich potenciálu.

Kontaktujte nás na:

Email: pavlapavlikova@innergy.cz

Telefon: +420 606 527 688

Nebo navštivte naše stránky:

www.innergy.cz

www.motivacnimapy.cz

