



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN

UPPDRAG

Samhällsuppdrag och arbete

Verktyg för motivation 3.0

Kortfattad guide kring tillämpning av
modeller som kan användas



HUMAGIC

Innehåll

1. Introduktion
2. Dialog kring personlighet
 - a. OCEAN – "Big 5" personlighetsdrag
 - b. DISK - Kommunikationsstilar
3. Dialog kring deltagarens motivation
 - a. Total Motivation – ToMo
 - b. Flow – balans mellan utmaning och skicklighet
 - c. Gyllene cirkeln – Börja med varför
4. Dialog kring deltagarens synsätt
 - a. Se-Göra-Nå
 - b. Inflytandecirkeln
 - c. Dynamiska och statiska synsätt
5. Källor till fördjupande innehåll



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN
UPPDRAG
Samhällsuppdrag och arbete



HUMAGIC

Introduktion

Följande är en guide om att tillämpa rekommenderade verktyg kring motivation 3.0. Verktøygen har tidigare presenterats under utbildningen kring motivation 3.0, men dessa guider ger ytterligare vägledning kring tillämpning.

Varje verktygsguide innehåller tre delar:

1. Kärnan – vad är syftet med verktyget?
2. Tillämplighet – med vem kan verktyget användas
3. Exempel – konkreta exempel på tillämpning

Denna guide syftar till att ge en allmän orientering och en grundläggande förståelse för tillämpning, snarare än detaljerade anvisningar.



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN

UPPDRAG

Samhällsuppdrag och arbete



HUMAGIC

Dialog kring personlighet - Femfaktorteorin

Kärnan

Femfaktorteorin är en beskrivning av den mänskliga personligheten i form av fem grundläggande dimensioner eller egenskaper. De allra flesta personlighetstester innefattar frågor kring dessa fem faktorer. De anses vara de enda faktorer som psykologer är överens om att alla personligheter har.



Tillämplighet

Modellen kan användas för att förstå deltagarens grundläggande personlighet genom att ställa frågor kring vilka ord som passar in på dem själva. På så vis kan dialogen med deltagaren fortare komma in på vilka arbetssituationer som är mest respektive minst lämpliga för deltagaren.

Exempel

- I dialog med en deltagare kan det tydligare framgå att vissa typer av jobb, tex butiksjobb för väldigt introverta, inte passar så bra. Det kan likväl bli tydligare att vissa andra arbetssituationer passar just introverta personer bra, tex arbetsuppgifter som med fördel görs individuellt snarare än i grupp.
- Det kan framgå att en deltagare beskriver upprepade samarbetssvårigheter, vilket kan leda samtalet in på om deltagarens människosyn präglas av misstro och misstänksamhet, vilket kan ha en stark påverkan på hur mottaglig deltagaren är för vägledning och coaching.
- Deltagaren kan beskriva en ovilja att utsättas för nya eller ovana situationer, vilket kan leda in samtalet på vilka hinder som kan föreligga för att deltagaren ska göra framsteg.
- Samtalet kan visa att deltagaren har svårt för att organisera och planera sitt jobbsökande, vilket kan leda till en överenskommelse om att deltagaren får mer stöd med detta.



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN

UPPDRAG

Samhällsuppdrag och arbete



HUMAGIC

Dialog kring personlighet - DISK

Kärnan

DISK är en beskrivning av grundläggande skillnader mellan olika personligheter utifrån hur man förhåller sig till arbetsuppgifter.

K = Konformitet

Den **rationella och skickliga specialisten** som inte lämnar något åt slumpen, har koll på alla detaljer och håller sig till regelboken.



D = Dominans

Den **örädda entreprenören** med många bollar i luften, som driver på, skapar förändring och får mycket gjort.



S = Stabil

Den **omtänksamma humanisten** med stort tålamod som värnar om människor och trivs bäst i miljöer med stabilitet och förutsebarhet.



I = Inflytande

Den **optimistiska idésprutan** som tänker utanför ramarna, har lätt att skapa relationer men som behöver uppskattning från omgivningen för att behålla sin energi.



Tillämplighet

Modellen kan användas för att förstå deltagarens självbild och hur den påverkar relationen till andra människor. Den kan med fördel användas för en dialog kring vilka omständigheter som en deltagare ser som nödvändiga för få energi på jobbet, respektive upplever som stressande.

Exempel

- I dialog med en deltagare kan det framgå vad som är viktigast för denne i en arbetssituation, tex om det är själva resultatet av arbetet (röd och blå) eller relationer på arbetsplatsen (gul och grön).
- Genom att beskriva de olika dimensionerna i DISK kan det tydliggöra för en deltagare varför vissa arbetsuppgifter kan kännas mycket mer ansträngande och energikrävande än andra, tex detaljer för en gul eller misslyckande för en röd.
- När deltagaren beskriver en idealisk arbetssituation kan det framgå att den innehåller kritiska delar såsom att få egen tid till reflektion (en blå) eller att få fatta många egna beslut (en röd).
- I dialog med en deltagare kan det bli tydligare för deltagaren att hen inte bör söka till en arbetsplats med mycket omväxling om stabilitet är viktigt (grön)
- I relationen mellan coach och deltagare kan det uppstå spänningar om coachen är väldigt gul och pratar mycket i allmänna termer, medan deltagaren är blå och vill ha fakta och specifika instruktioner.



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN

UPPDRAG

Samhällsuppdrag och arbete



HUMAGIC

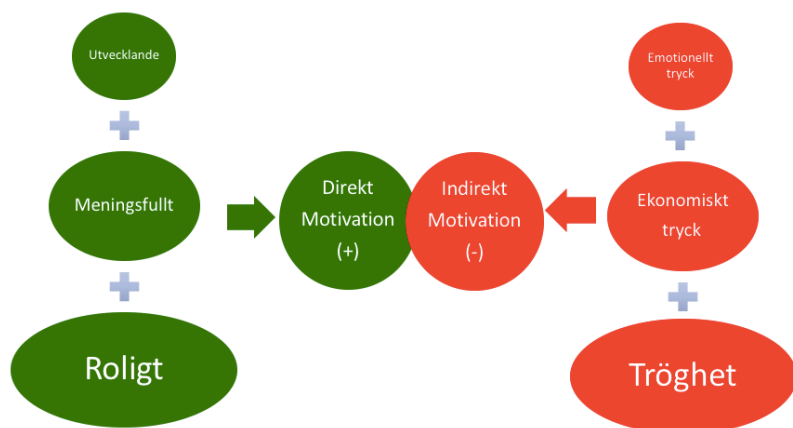
Dialog kring motivation - ToMo (Total Motivation)

Kärnan

ToMo är en beskrivning av motivatorer att prestera på jobbet. Uppdelning görs mellan "direkta", eller interna, motivatorer som handlar om själva arbetet och arbetsuppgiften, och "indirekta", eller externa, motivatorer som snarare är faktorer andra än arbetsuppgifterna. Indirekt motivation, visar forskning, är inte ett lika uthålligt bränsle till bästa prestation som den direkta motivationen är. Faktorerna är viktade utifrån dess betydelse – se den relativa storleken i bilden nedan. Alla som arbetar kan ha alla sex faktorerna i varierande grad som anledningar att gå till jobbet, det viktiga är att ha mer grönt (direkt motivation/intern motivation) än rött (indirekt/extern motivation) för att må bra och prestera bra.

Faktorernas innebörd:

Utvecklande	= arbetet ger utveckling i lärande eller ett steg framåt i arbetslivet.
Meningsfullt	= arbetet leder till meningsfulla resultat för andra än sig själv
Roligt	= arbetsuppgifterna är stimulerande, man har handlingsfrihet och samhörighet
Emotionellt tryck	= arbetet utförs för att inte göra någon annan besviken eller missnöjd
Ekonomiskt tryck	= arbetet utförs för att få en ersättning eller undvika en bestraffning
Tröghet	= arbetet utförs "för att man gjorde det igår" och man kommer inte vidare



Tillämplighet

Modellen kan användas för ge deltagaren inspiration om hur viktigt det är med direkt/intern motivation för att denne ska bli framgångsrik i sitt jobbsökande och senare på själva jobbet. Dialogen ska inriktas på vad deltagaren själv vill utvecklas inom, tycker är meningsfullt och framförallt tycker är stimulerande och roligt.

Exempel

- I dialog med en deltagare kan det framgå vad denne tycker är särskilt stimulerande att göra på sin fritid. Delar av det intresset kan tillfredsställas på ett jobb också.
- En deltagare kan beskriva vad det är som gjort ett tidigare jobb tråkigare, tex att bli för kontrollerad eller att ha för många arbetsuppgifter som känns för svåra.
- Genom ett samtal med deltagaren om vad denne värdesätter och tycker är viktigt i livet kan det framgå vad deltagaren värderar högt, vilket kan leda in samtalet på vilka arbetsplatser dessa värderingar kan återfinnas i hög grad. Tex om deltagaren beskriver hjälpsamhet och service som viktigt så kan samtalet handla mer om serviceyrken än annat.
- Genom att ställa frågor kring i vilken grad deltagarens jobbsökande beror på vad andra personer, såsom familj, vill att deltagaren ska göra så kan det bli tydligt att det inte är deltagarens interna motivation som styr.



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN

UPPDRAG

Samhällsuppdrag och arbete

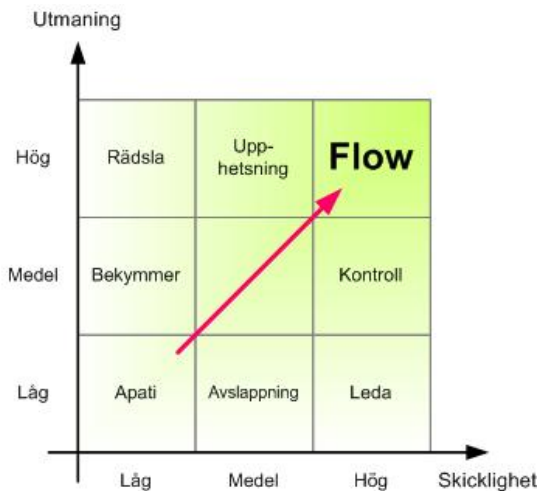


HUMAGIC

Dialog kring motivation - Flow

Kärnan

Flow begreppet handlar om att hitta den optimala balansen mellan utmaning och skicklighet. Det är i denna balans som man kan bli uppslukad av uppgiften och fullständigt koncentrerad och tillfredsställd av arbetsuppgiften. Svårigheten är att ens skicklighet hela tiden utvecklas och att uppgiftens svårighetsgrad också måste anpassas för att man ska behålla sin motivation. På samma sätt kan för låg skicklighet i relation till uppgiften leda till att man känner stress på grund av bekymmer och rädsla.



Tillämplighet

Modellen kan användas för att resonera med en deltagare om hur motiverad den känner sig inför en uppgift baserad på hur stimulerande uppgiften är utifrån skicklighet och svårighetsgrad. Det kan bli tydligt varför en deltagare inte är motiverad att göra sitt bästa för att denne är antingen uttråkad eller stressad av uppgiften.

Exempel

- I dialog med en deltagare kan det bli tydligt varför deltagaren misslyckats med en uppgift på grund av att den varit för svår eller för lätt.
- Tillsammans med deltagaren kan man utforska vilka arbetsuppgifter som deltagaren har hög skicklighet inom och därför kommer behöva en större utmaning för att kunna uppbåda motivation att anstränga sig.
- Flow modellen kan med fördel användas för att illustrera vägen mot ett mål, där de första stegen inte kräver så hög skicklighet men kan vara ett stimulerande steg mot slutmålet.
- Flow modellen kan skapa insikter hos deltagaren om att ett "lätt och avslappnat" jobb inte kommer vara särskilt stimulerande över tid.
- En dialog kring Flow kan tydliggöra för deltagaren att det är eftersträvansvärt att söka sig till ett jobb som kommer innebära utveckling genom ansträngning.



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN
UPPDRAG
Samhällsuppdrag och arbete

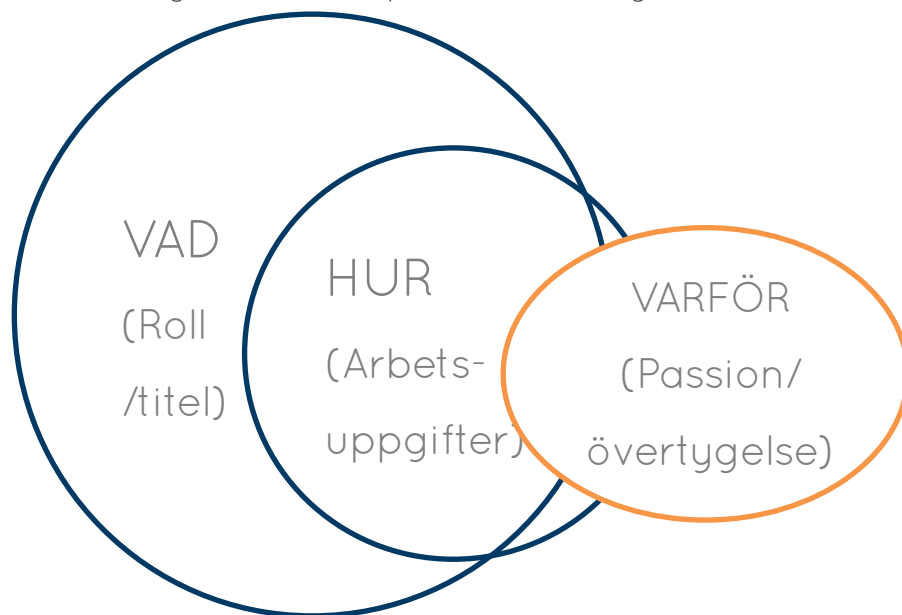


HUMAGIC

Dialog kring motivation - Den gyllene cirkeln

Kärnan

Den gyllene cirkeln är en modell som bygger på insikten om att det mest effektfulla sättet att kommunicera är genom "varför-budskap", snarare är "hur- och vad budskap". Modellen används framförallt i sammanhang när man ska skapa bästa förutsättningar för att nå fram med sitt budskap.



Tillämplighet

Modellen kan användas för ett samtal med deltagaren kring hur denne ska presentera sig för potentiella arbetsgivare. Genom att fokusera på varför deltagaren vill ha ett särskilt jobb utifrån sina egna övertygelser och sin egen passion blir det lättare att sälja in sig än att bara prata om roll och kompetens för arbetsuppgifter. När deltagaren själv känner meningsfullhet stärks både energi och fokus.

Exempel

- I dialog med en deltagare kan det framgå att deltagaren verkligen brinner för vissa frågor. Samtalet kan då ledas in på vilka företag eller andra organisationer där det kan tänkas finnas andra som delar dessa övertygelser och passioner.
- Det kan bli tydligt under ett samtal med en deltagare att denne har låg energi i sitt jobbsökande på grund av den inte känner ett personligt engagemang för någonting särskilt alls. Då bör samtalet utforska i vilka tidigare sammanhang som deltagaren upplevt meningsfullhet och energi.
- Genom att många gånger ställa frågan till deltagare VARFÖR denne vill söka ett särskilt jobb eller inte så uppstår en högre grad av förståelsen kring deltagarens interna drivkrafter. Dialogen bör varieras med alternativ till ordet varför, tex "hur kommer det sig" och "vad är anledningen till" för att inte frågorna ska upplevas som dömande och/eller provocerande i onödan.



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN

UPPDRAG

Samhällsuppdrag och arbete



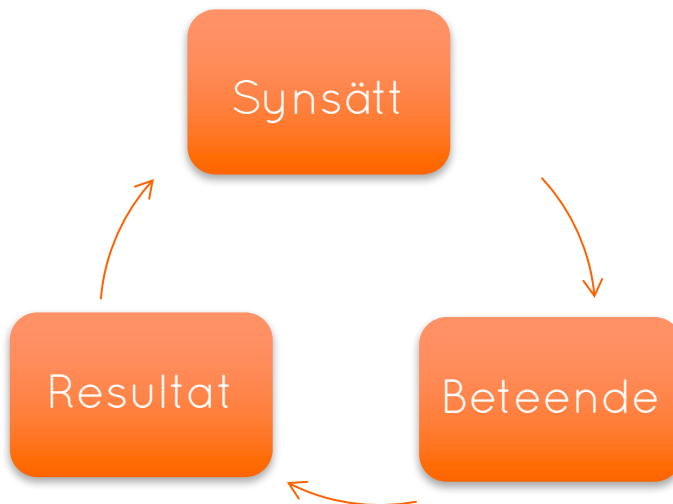
HUMAGIC

Dialog kring synsätt

- Synsätt/Beteende/Resultat

Kärnan

Synsätt-Beteende-Resultat, eller "se-göra-nå" modellen handlar om vikten av att förstå att beteendeförändringar måste vara i linje med synsätt. Våra beteenden är ett resultat av våra tankar, vår självbild, våra erfarenheter och våra egna sanningar som skapar våra synsätt. Människor strävar dessutom omedvetet efter att se bevis på att deras synsätt är de rätta, därför kommer synsätt bekräftas om inte nya resultat skapas. Större beteendeförändringar kräver oftast synsättsförändringar.



Tillämplighet

Modellen kan användas med en deltagare i dialog kring nödvändiga beteenden för att få sysselsättning. Det kan visa sig att vissa viktiga beteenden inte uppvisas på grund av deltagarens synsätt. Till exempel att resultaten inte spelar någon roll eller att självbilden säger dem att de inte kommer lyckas. Om en deltagares grundläggande synsätt kan förändras så kan stora förändringar ske.

Exempel

- I dialog med en deltagare kan det visa sig att deltagaren inte är medveten om hur mycket dennes egna synsätt om sig själv och verkligheten påverkar livssituationen.
- Deltagaren kan själv få beskriva utifrån modellen varför den har vissa resultat hittills i livet, tex att vissa synsätt gett vissa beteenden som gett vissa resultat. Tex "jag är dålig i skolan, därför var det inte värt att plugga, därför fick jag dåliga betyg som bekräftade att jag var dålig i skolan"
- Genom ett samtal om "statiska och dynamiska synsätt" (se separat blad) kan det framgå att deltagaren har ett tydligt statiskt synsätt om sina egna förmågor, vilket kan utmanas och diskuteras.
- I en dialog med deltagaren kan det bli tydligare att dennes synsätt är att vissa ansträngningar är roliga och stimulerande på sin fritid, men att det kan finnas utrymme för samma stimulerande uppgifter på ett jobb och att deltagaren därmed kommer bli mycket bra på de uppgifterna som de tycker är stimulerande och roliga.
- En avgörande synsättsförändring kan uppstå om en deltagare ändrar sitt synsätt från att arbete är ett nödvändigt ont till att arbete kan vara roligt och stimulerande när man får använda sina egna unika förmågor och talanger.



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN
UPPDRAG
Samhällsuppdrag och arbete



HUMAGIC

Dialog kring synsätt - Inflytandecirkeln

Kärnan

"Inflytandecirkeln" är en modell som tydliggör skillnaden mellan det man kan påverka och det man inte kan påverka, samt vilken skillnad i effekt det blir utifrån var man lägger sin tid och energi. Den tydliggör också att ens inflytandecirkel kan växa när man fokuserar på det man kan påverka.



Exempel bekymmerscirkel

- Konjunktur och politiska beslut
- Andras fördomar
- Ålder och liv hittills

Exempel inflytandecirkel

- Egen ansträngning
- Egen livsstil
- Egna initiativ

Tillämplighet

Modellen kan användas för att säkerställa att deltagarens tid och energi huvudsakligen fokuseras på det som denne kan påverka, tex sina insatser på att få jobb snarare än vilka jobb som kommer annonseras. Det kan i dialog med deltagaren bli tydligt att denne tenderar att se alla problem och bekymmer som inte går att hantera, snarare än att fokusera på vad som är möjligt att påverka.

Exempel

- I dialog med en deltagare kan det underlätta att rita cirkelarna och skriva ner de frågor som upptar deltagarens tid och uppmärksamhet i de olika cirkelarna.
- Det kan vara värdefullt för en deltagare att tydligare inse att egna synsätt och attityder är inom inflytandecirkeln och går att påverka.
- Tillsammans med deltagaren kan en diskussion kring värdet av att vara "proaktiv", dvs fokusera på sin inflytandecirkel, jämfört med att vara "reaktiv", dvs fokusera på bekymmerscirkeln, leda till viktiga insikter för deltagaren.
- Ett utforskande samtal kring hur inflytandecirkeln kan vidgas, tex få bättre jobbmöjligheter efter en utbildning, kan visa sig vara avgörande för att välja studier.



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN

UPPDRAG

Samhällsuppdrag och arbete



HUMAGIC

Dialog kring synsätt

- Dynamiska eller statiska?

Kärnan

Dynamiska och statiska synsätt handlar framförallt om hur vi människor reagerar vid motgångar. Forskaren Carol Dweck har genom sin forskning kunnat uppvisa två olika förhållningssätt – det dynamiska och det statiska – som påverkar vårt agerande vid motgångar på ett genomgripande sätt. Det mest utmärkande för ett dynamiskt synsätt är att man upplever att man "ännu inte" nått sitt mål eller klarat uppgiften.

Du bestämmer!	STATISKT TANKESÄTT	DYNAMISKT TANKESÄTT
	 Jag tror att min intelligens och personlighet är medfödd och min potential är bestämd vid födseln.	 Jag tror att min intelligens och personlighet kan utvecklas. Min potential är okänd.
Lust att lära	Jag misslyckas aldrig eftersom jag bara gör sådant som jag redan kan!	Jag tar risker och utmanar mig själv eftersom jag vill utvecklas och lära mig nya saker!
Ansträngning	Varför anstränga mig? Det kommer inte att ändra något...	Att lära mig saker och utvecklas kräver att jag anstränger mig!
Utmaningar	Jag undviker utmaningar och jag ger upp utan att försöka	Jag antar utmaningar och jag lär mig av mina misstag. Jag är uthållig!
Hantera motgångar	Jag är misslyckad! Jag är dum!	Jag misslyckades! Jag ska göra ett bättre försök nästa gång!
Utvärdera situationen	Kommer jag att lyckas eller misslyckas? Kommer jag att verka smart eller dum?	Kommer jag att utvecklas av det här? Kommer jag att lösa en utmaning med hjälp av det här?
Feedback	Jag struntar i feedback	Jag lär mig av den feedback jag får. Hur kan jag förbättra mig och utvecklas?
Andras framgång	Jag känner mig hotad av att andra lyckas, för då ser det ut som att jag är dålig	När andra lyckas kan jag lära mig och inspireras av dem!
Resultat	Jag utvecklas inte mycket och når sällan/aldrig min potential	Jag är på god väg mot min potential och jag utvecklas hela tiden 

Tillämplighet

Modellen kan användas dels för att förstå hur en deltagare hanterar motgångar och dels för att ingjuta mod att fortsätta anstränga sig och att motgångar kan vara utvecklande. Att tydliggöra för en deltagare att dennes statiska synsätt om sig själv inte nödvändigtvis är en sanning kan göra stor skillnad.

Exempel

- I dialog med en deltagare kan en motgång vändas till ett framsteg om deltagaren ser att erfarenheten bär något positivt med sig.
- En deltagares rädsla att misslyckas och känna sig dum kan visa sig vara anledningen till att deltagaren undviker att anstränga sig.
- Att lyckas förklara för en deltagare hur skadligt det kan vara att intala sig själv att man inte kan eller duger.
- Genom att upprepa att en deltagare "ännu inte" nått sina mål kan ge deltagaren energi att fortsätta anstränga sig.



HELINGSBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN

UPPDRAG

Samhällsuppdrag och arbete



HUMAGIC

Källor till fördjupande innehåll

Dynamiska och statiska synsätt

<https://www.youtube.com/watch?v=J-swZaKN2lc> - – föredrag av Carol Dweck om "the power of yet"

https://www.youtube.com/watch?v=KUWn_TJTrnU - animerad film om fixed v.s growth mindset

Dan Pink om motivation 3.0:

<https://www.youtube.com/watch?v=KHFAfeTkcnM> -

<https://www.youtube.com/watch?v=feDJ3zL23qw>

Total Motivation (ToMo) – föreläsningar kring direkt motivation och indirekt motivation

<https://www.youtube.com/watch?v=RMPSaZ4hxKk&t=2628s>

<https://www.youtube.com/watch?v=6V-eFuJ4IfQ>

Synsätt – Beteenden – Resultat. Förklarat av Stephen Covey:

<https://www.youtube.com/watch?v=cy79XXZdBxE>

Inflytandecirkeln

<https://www.youtube.com/watch?v=1wptGvREOj8>

<https://www.youtube.com/watch?v=6uHaXMopqyo>

Boktips: Dan Pinks "Johnny Bunko" – en karriärguide i Manga serieform

https://www.youtube.com/watch?v=M-t9kRn7_c

Mål och SMARTa mål

<https://www.youtube.com/watch?v=hFI9krkY23M>



HELSINGBORG

ARBETSMARKNADSFÖRVALTNINGEN

UPPDRAG

Samhällsuppdrag och arbete



HUMAGIC