

## **Bibehåll motivationen med kommunikation och delmål**

**Semestern närmar sig och kanske börjar medarbetarna att räkna dagarna till ledigheten. Hur gör man för att bibehålla motivationen och arbetsglädjen?**

**– Satsa på uppskattning och gör en plan tillsammans med medarbetarna, tycker Sylwe Olsson, som tillsammans med hustrun Cecilia driver HR-företaget Anelod Utveckling.**

Sylwe Olsson jobbar bland annat med utveckling och coaching av arbetslag och ledare. Han menar att kommunikation är a och o för att en arbetsplats ska fungera och för att medarbetarna ska känna sig motiverade och delaktiga.

Ofta kommunicerar ledare för dåligt och det som kommuniceras blir snarare information än dialog. Istället bör ledare och medarbetare, antingen i arbetslag eller individuellt, sitta ner och gå igenom vilka resurser som finns och vilka mål man satt upp. På så sätt känner sig medarbetarna delaktiga och därmed mer motiverade.

– Medarbetarna ska ha möjlighet att sätta upp delmål, kanske för varje vecka. När målen uppnås ska det uppmärksammas. Många ledare ser det som en självklarhet och att lönen är tillräcklig som bekräftelse, men så är det inte alltid, menar Sylwe Olsson.

Extra viktigt är det att sätta upp delmål när det är nära till semestern. För att personalen inte ska tappa suget och motivationen bör man tillsammans gå igenom vad som ska uppnås innan ledigheten.

– Gör en plan och tydliggör vad som ska hinnas med. Det blir en morot för både ledaren och medarbetarna. Fortsätt att visa uppskattning när delmålen uppfyllts och fira med tårta, blommor eller champagne när en medarbetare eller hela arbetsgruppen går på semester.

I semestertider kommer ofta vikarier till arbetsplatsen. De har ofta med sig nya, fräscha kunskaper och perspektiv, vilket ibland kan upplevas som lite hotfullt av den fasta personalen.

– Detta är en fråga för ledaren. Prata igenom med medarbetarna om hur man ska ta till vara på vikariernas kunskaper och satsa eventuellt på att utse faddrar. Att vara fadder till någon som är ny på arbetsplatsen ger en ansvarskänsla och man får en känsla av samhörighet snarare än konkurrens, säger Sylwe Olsson.

Hur ska man då göra för att på bästa sätt ta till vara nyanställdas eller vikariers kunskaper? Även här ligger huvudansvaret på ledaren, menar Sylwe Olsson.

– Som ledare bör man vara nyfiken och vilja lära känna vikarien. Var tydlig med förutsättningar och vilka förväntningar som finns. Följ upp med ytterligare samtal efter en tid och hör vad vikarien tycker. Undvik att bara informera utan fråga istället. På så sätt får vikarien bekräftelse och kommer sannolikt att prestera bra.

Av frilandsjournalisten Elin Falkenström

för Sydsvenska Dagbladet