

Kapitel 6 – side 117

Oplæg til refleksion: Hackman & Oldhams motivationsteori

Spørgsmål	Hackman & Oldhams motivationsteori <ul style="list-style-type: none">• Udvælg den medarbejder i din afdeling, som er mest "selvkørende" og vurder ham/hende i forhold til fig. 6.7• Hvordan kan du efterfølgende udvikle medarbejderen yderligere?
Baggrund for opgaven	Hackman & Oldhams motivationsteori, som vises i fig. 6.7 kobler: <ul style="list-style-type: none">• Job-egenskaber• Kritiske psykologiske tilstande• Arbejdsræssige konsekvenser• Styrken af medarbejderens udviklingsbehov. <p>Teorien bygger således på en vis kompleksitet, som kan gøre den udfordrende at gå til. Men dens stærke årsags-virkning logik og dens rammende sammenhænge mellem jobbets indretning og medarbejderens senere performance, kombineret med dels den mentale oplevelse af jobbet og dels medarbejderens egen lyst og evne til at udvikle sig, gør den meget egnet som et praksisnært værktøj til jobdesign og medarbejderudvikling.</p>
Hvordan kommer jeg i gang?	Vælg den af dine medarbejdere, som arbejder mest selvstændigt eller evt. dig selv
Hvilke typer svar forventes?	<ul style="list-style-type: none">• Har medarbejderen den optimale variation af arbejdsopgaver?• Kan du give ham/hende øget selvledelse?• Husker du altid at give den fornødne feedback?
Hvordan kan jeg fastholde mine overvejelser?	Hackman & Oldhams motivationsteori er dynamisk. En medarbejder kan altid udvikles og der kan kontinuerligt skrues lidt op for fx job-egenskaberne.
Det videre arbejde med opgaven	Der er mange sammenhænge i fig. 6.7, der kan drøftes. <ul style="list-style-type: none">• Fx: kan du/klassen finde levende eksempler på, at "gode" job-egenskaber giver et lavt sygefravær?• Kan I ligeledes genkende sammenhænge mellem "gode" job-egenskaber og høj kvalitet i arbejdets udførelse?