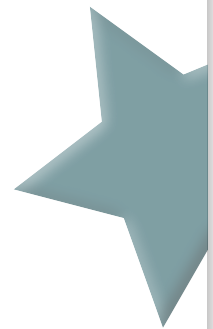
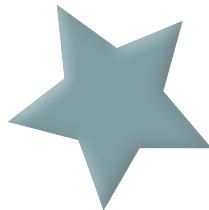
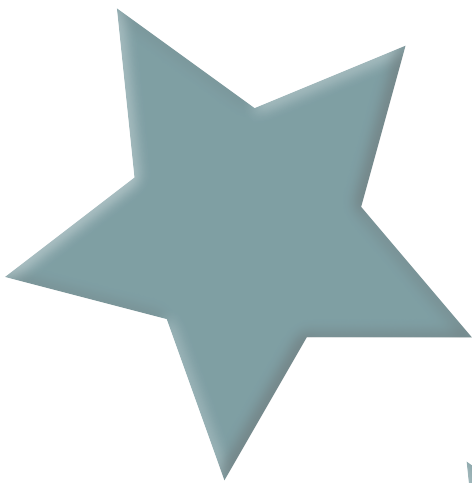




KORT

INTRODUKTION TIL ARKETYPEBESTEMMELSE



HELLE HEDEGAARD
HEIN

Helle Hedegaard Hein
Cand.merc., ph.d.
Boldbanen 15
DK-4683 Rønnede

Tlf.: +45 24 25 51 36
helle.hein@mail.dk
www.hellehein.dk
www.primadonnaledelse.dk

Critical Incident-metoden

Den bedste metode til arketypebestemmelse er den såkaldte Critical Incident-metode, der i motivationsammenhæng blev udviklet af den amerikanske psykolog Frederick Herzberg i 1960'erne. Her er den vinklet særligt ift. arketypebestemmelse.

Critical Incident-metoden tager udgangspunkt i kritiske hændelser i folks liv og arbejdsliv: Centrale valg, man har truffet. De bedste arbejdsdage – de dage, hvor man fik det største kick. Eller de værste arbejdsdage – de dage, hvor man følte sig aller mest demotiveret.

CRITICAL INCIDENT-METODEN HAR FLERE FORDELE:

- ★ Spørgsmålene er med til at bevidstgøre interviewpersonens motivationsprofil. Det er nødvendigt, da vi ofte er delvist ubevidste om vores motivationsprofil og arketyperatur.
- ★ Dialogen omkring arketypebestemmelse er med til at nuancere vores ellers ret fattige sprog omkring motivation. Den samme motivationsfaktor kan være motiverende for forskellige arketyper af forskellige årsager, og derfor er det nødvendigt med et mere nuanceret sprog. Ved at huske at spørge, hvorfor en motivationsfaktor virkede motiverende, kan man finde ind til motivationsfaktorens funktion ift. de forskellige arketyper.
- ★ Den fjerner støj fra frustrationsregression, fordi man spørger ind til de bedste arbejdsdage i interviewpersonens liv, og ikke til den aktuelle motivationstilstand, som kan være påvirket af evt. frustrationsregression.

F-A-E-MODELLEN

Critical Incident-metoden kan nedbrydes til F-A-E-modellen:



Teoretisk og psykologisk skal modellen læses fra venstre mod højre: Bestemte FAKTORER udløser en bestemt ATTITUDE (arketypekick), som har en EFFEKT (på produktivitet, effektivitet, kvalitet, arbejdsglæde, inspiration, livsmening osv.)





Metodisk går man dog anderledes til værks i følgende fire trin:

TRIN 1) EKSISTENTIELLE MOTIVATIONSFAKTORER OG CENTRALE VALG I PERSONENS LIV

Før man tager udgangspunkt i F-A-E-modellen, kan det være nyttigt at spørge ind til eksistentielle motivationsfaktorer og de centrale valg, interviewpersonen har truffet i sit liv: Valg vedrørende uddannelse, ansættelsesforhold, karriere etc. Man kan også spørge ind til personens generelle livsfilosofi, livsværdier, drømme, succeskriterier etc.

TRIN 2) ATTITUDE

Første trin ift. F-A-E-modellen er at spørge ind til kritiske hændelser i folks arbejdsliv, dvs. de dage, hvor vedkommende enten har været stærkt motiveret eller stærkt demotiveret. Bed interviewpersonen om at tænke tilbage på den bedste arbejdsdag nogensinde – den dag, hvor vedkommende fik sit største kick. Bed dernæst interviewpersonen om at beskrive arbejdsdagen og følelsen. Primadonnaens og de to Præstations-tripperes kick kan tilbageføres til en bestemt episode, der udløste kicket. Derfor har de som regel relativt let ved at identificere den bedste arbejdsdag. Pragmatikerens kick er mere udflydende. Kniber det med at identificere den bedste arbejdsdag, kan det være en idé at spørge ind til den bedste arbejdsperiode nogensinde. Allerede her kan man få de første indikationer på arketyper. Primadonnaen vil f.eks. ofte få et observerbart mini-kick af at genkalde sig det oprindelige kick. Og Pragmatikeren har jf. ovenfor væsentligt lettere ved at identificere gode arbejdsperioder frem for gode arbejdsdage.

TRIN 3) FAKTORER

Næste trin ift. F-A-E-modellen handler om at spørge ind til motivationsfaktorerne, dvs. de faktorer, der udløste kicket. Husk på, at den samme motivationsfaktor kan udløse kick hos forskellige arketyper af forskellige årsager, fordi samme motivationsfaktor kan have forskellig funktion. Derfor er det altid vigtigt at følge spørgsmål op med et "hvorfors", så man i fællesskab med interviewpersonen bliver klar over, hvorfor en bestemt motivationsfaktor var med til at udløse et kick.

TRIN 4) EFFEKT

Endelig spørger man ind til effekten af kicket. Hvor lang tid varede det? Hvilken effekt havde det på motivationen? På livsmening? På arbejdsglæde? På kvaliteten af arbejdet? På effektiviteten og produktiviteten? På work-life-balancen? På privatlivet? Etc.





ØVELSE GØR MESTER!

Det er i korthed tankegangen bag Critical Incident-metoden og arketypebestemmelse. Og husk: Øvelse gør mester. Man bliver nødt til at prøve sig frem og finde ud af, hvilke spørgsmål der virker, og hvilke der ikke virker, og man må også gøre sig erfaringer med at analysere og fortolke de svar, man får.

Husk også, at det er interviewpersonen selv, der har den største indsigt i, hvad der driver vedkommende. Derfor er det vigtigt, at man går dialogisk til værks og husker på, at man har til opgave at bevidstgøre og analysere motivationsprofilen i fællesskab.

Eksempler på spørgsmål, der falder ind under hver kategori, kan ses af nedenstående skema. Derudover kan der læses mere om arketyperne og arketypebestemmelse på www.hellehein.dk, www.primadonnaledelse.dk og i bogen Primadonnaledelse (udgivet på Gyldendal Business).

MOTIVATIONSSKEMA:

Baggrundsspørgsmål/ Eksistentielle motivationsfaktorer	Hvornår vidste du første gang, at dette skulle være dit livsvirke? Hvilke overvejelser lå til grund for dit valg af uddannelse? Hvornår valgte du at træde indenfor i denne profession? Hvorfor? Hvis du tænker tilbage på dengang, du traf nogle valg, som har været afgørende for dit arbejdsliv (f.eks. valg af uddannelse), hvad trak så i dig? Hvad drømte du om? Hvilke forhåbninger havde du? Hvorfor laver du det, du laver? Hvad giver dit arbejde dig? Hvorfor har du valgt at søge arbejde her? Hvornår er du lykkeligst på arbejdet? Hvorfor? Hvem er dine arbejdsmæssige forbilleder? Hvorfor? Hvordan vil du karakterisere dit forhold til arbejdet? Hvad driver dig i dit arbejde? Hvorfor? Hvor meget er du villig til at ofre for dit arbejde? Hvorfor? Hvad er livsmening for dig? Hvad er arbejdsglæde for dig? Hvad er en god præstation? Hvad måles en god præstation på? Hvilke værdier er vigtige for dig? Hvorfor? Hvordan kommer det til udtryk i dit arbejde?
--	---



ATTITUDE

Motivation

Beskriv den bedste arbejdsdag, du nogensinde har haft. Hvad skete der?

(Beskriv evt. den bedste periode)

Hvad følte du? Kan du beskrive følelsen mere præcist? Hvad gjorde den ved dig? Hvorfor er det særligt vigtigt for dig?

Hvor lang tid varede følelsen?

Hvad betød denne hændelse for dig?

Hvordan påvirkede det dig i øvrigt? (Søvn, familie, fritid, appetit, generel glæde, livsmening etc.)

Hvor hyppigt/sjældent oplever du sådan et kick?

Påvirkede det din grundlæggende holdning til arbejdet? Hvordan?

Hvad er din overordnede fornemmelse af dette kick? Fornemmer du, at det er det størst mulige kick for dig, eller har du en fornemmelse af, at der findes noget, der er større?

Føler du, at du er havnet på rette hylde?

Demotivation

Beskriv den værste arbejdsdag, du nogensinde har haft. Hvad skete der?

(Beskriv evt. den værste periode)

Hvad følte du? Kan du beskrive følelsen nærmere? Hvad gjorde den ved dig?

Hvor lang tid varede følelsen?

Hvad betød denne hændelse for dig?

Hvordan påvirkede det dig i øvrigt? (Søvn, familie, fritid, appetit, generel glæde, livsmening etc.)

Hvor hyppigt/sjældent oplever du sådanne dage?

Påvirkede det din grundlæggende holdning til arbejdet? Hvordan?

FAKTORER

Hvad var med til at gøre den arbejdsdag til den bedste arbejdsdag?

Var der noget særligt, som udløste den følelse, du lige har beskrevet?

Hvilke faktorer tror du var medvirkende til at skabe den følelse?

I hvilket omfang havde du selv indflydelse på de faktorer? I hvilket omfang havde din ledelse / dine kollegaer indflydelse på de faktorer?

Hvad motiverer dig allermest?

Beskriv en dag, hvor du synes, at din leder har ageret på en motiverende måde over for dig? Hvad gjorde han/hun? Hvorfor havde det den effekt på dig?

Hvilken form for feedback har du brug for i dit arbejde? Hvornår vil du helst have den? Fra hvem? Får du nok af den form for feedback?

Hvad var med til at gøre den arbejdsdag til den værste arbejdsdag?

Var der noget særligt, som udløste den følelse, du lige har beskrevet?

Hvilke faktorer tror du var medvirkende til at skabe den følelse?

I hvilket omfang havde du selv indflydelse på de faktorer? I hvilket omfang havde din ledelse / din kollegaer indflydelse på de faktorer?

Beskriv en dag, hvor du synes, at din leder har ageret på en demotiverende måde over for dig? Hvad gjorde han/hun? Hvorfor havde det den effekt på dig?

Er der nogen former for feedback, du helst ikke vil have? Hvorfor? Fra hvem?

EFFEKT

Påvirkede følelsen måden, du udførte dit arbejde på? På hvilken måde?

(Hastighed, effektivitet, produktivitet, kvalitet, kreativitet, sygefravær etc.)

Hvordan?

Hvor længe?

Havde det betydning for din karriere?

Havde det betydning på anden måde? (f.eks. livsmening)

Har du selv forslag til, hvordan du kunne få flere af sådanne kick?

Påvirkede følelsen måden, du udførte dit arbejde på? På hvilken måde?

(Hastighed, effektivitet, produktivitet, kvalitet, kreativitet, sygefravær etc.)

Hvordan?

Hvor længe?

Havde det betydning for din karriere?

Hvad det betydning på anden måde? (f.eks. livsmening)

Har du selv forslag til, hvordan sådanne arbejdsdage kunne undgås?