Stor villighed til at bringe ofre

Lille villighed til at bringe ofre

Primadonnaen

Arbejdet betragtes som	Formålet med arbejdet	Kicket	Motivation – indre faktorer
Et kald	At gøre en forskel	Ved at gøre en forskel i en højere sags tjeneste	En meningsfyldt vision Rammer, der sikrer autonomi Meningsfuld feedback Tillid

Den ekstroverte præstationstripper

Arbejdet betragtes som	Formålet med arbejdet	Kicket	Motivation
En konkurrence	At præstere i andres øjne	Ved at præstere på højt niveau og blive anerkendt offentligt for det	Tydelige mål Belønning og offentlig anerkendelse Målorienteret feedback Karriere- og udviklings-muligheder

Den introverte præstationstripper

Arbejdet betragtes som	Formålet med arbejdet	Kicket	Motivation
En søgen	At præstere for sig selv	Ved at knække en faglig nød af høj sværhedsgrad	Faglige udfordringer Rammer, der sikrer autonomi Plads til eksperimentering Inspiration og faglig sparring

Pragmatikeren

Arbejdet betragtes som:	Formålet med arbejdet:	Kicket	Motivation
Et arbejde – i balance med privatlivet	At udføre et godt stykke arbejde	Ved at leve op til anerkendte standarder for god faglighed	Standarder, procedurer og værdisæt Sociale relationer Opgaveorienteret feed-back HR-tiltag

Lønmodtageren

Arbejdet betragtes som	Formålet med arbejdet	Kicket	Motivation – ydre faktorer
En straf	At maksimere netto-udbyttet	Finder sted i fritiden	Løn Belønning (og straf) Ros Målsætninger

Efter Helle Hein: *Primadonnaledelse*