

Infobrief van B-Efficient - Maart 2019

"Hoe uw medewerkers blijven motiveren?"

Om uw doelstellingen te halen en uw bedrijfsstrategie waar te maken, rekent u op gemotiveerde medewerkers ...

Maar u kampt al te veel en te vaak met afwezigheden op het werk, met onverwachte ontslagen en een gebrek aan initiatief, aan inzet van uw werknemers.

Nochtans oogt hun loonpakket best aantrekkelijk ...

Wat kunt u doen?

Motivatie, tevredenheid, engagement?

Die drie termen lopen vaak door elkaar. Nochtans gaat het wel degelijk om verschillende concepten. Motivatie (motief + actie) is wat menselijk gedrag stimuleert. Motivatie op het werk is er volop voor willen gaan om een taak tot een goed einde te brengen of een doel te halen. Motivatie is meetbaar aan de inspanningen die de werknemer levert, de fysieke en intellectuele energie die hij aan de dag legt. Ze is individueel en verschilt dus voor elke medewerker. Sommige vinden hun motivatie in het loon, in de bedrijfswagen, in de collega's en andere dan weer in de inhoud van de functie en de werkzekerheid.

Tevredenheid is zich goed voelen, plezier vinden in doen wat wordt verwacht, verlangd of gewenst. Het is een gevoelsmatige, emotionele reactie op de verhouding tussen de verwachtingen van de werknemer en wat echt wordt beleefd, de bekomen resultaten. Tevredenheid uit zich in graag werken, in welzijn, ontevredenheid in onbehagen, afwezig zijn, vertrek, overmatig drankgebruik ... Een medewerker kan zeer gemotiveerd zijn bij zijn aanwerving, door de vooruitzichten en de beloften op dat moment, maar door zijn beleving op het werk nadien zal hij meer en meer gedemotiveerd geraken als zijn verwachtingen niet worden ingevuld.

Professioneel engagement is een moreel contract dat de werknemer onbewust afsluit met de werkgever, door een grote inzet voor zijn werk, ten dienste van het bedrijf. Dit is te merken aan de mate van loyaliteit, trouw van de medewerker.

Een organisatie die kan rekenen op geëngageerde medewerkers heeft een vaststaand concurrentievoordeel. Want zij zullen meer doen dan verwacht, hun activiteiten uitvoeren alsof ze het voor zichzelf deden.

Dus ... hoe komt u aan gemotiveerde, tevreden en geëngageerde werknemers?

Welke middelen zijn er om te motiveren en tevreden te stellen?

Wat vooral motiveert:

- Het werk op zich, de uit te voeren taken, de activiteit
- De verloning
- Het evenwicht tussen privé en werk
- De doorgroeimogelijkheden (en promotiekansen)
- De relaties met de meerderen
- De relaties met de collega's
- Respect
- Zichzelf kunnen ontplooiën

- Onafhankelijkheid, zelfstandigheid in het werk (in denken en doen)
- De doelstellingen (zijn ze haalbaar, aanvaard?)
- De regels en werkwijzen van de organisatie
- De werkzekerheid
- En tot slot het gevoel altijd goed geïnformeerd te zijn

Wat kunt u nu doen?

Op de eerste plaats nagaan wat uw medewerkers nu precies motiveert. Dat kan verschillen naargelang ieders behoeften en verwachtingen. U komt het aan de weet met volgende vragen: wat doet u het liefst in uw werk? wat motiveert u vooral? wat geeft u energie? wat vindt u van uw werk en de evolutie van het bedrijf? ...

Tallose studies toonden al aan dat de intrinsieke (taakgebonden) motivatiefactoren de echte motoren zijn van motivatie. De belangrijkste intrinsieke motivatiefactoren zijn:

- Het innerlijk welbevinden van de medewerker
- De erkenning en de feedback over het uitgevoerde werk
- De uit te voeren taken
- De zelfstandigheid in de verantwoordelijkheden

De extrinsieke motivatiefactoren (buiten de taak) zijn ook belangrijk, want als er niet aan voldaan wordt, maken ze de werknemer ontevreden. Wat niet wil zeggen dat door meer te investeren in deze extrinsieke motivatiefactoren de werknemer automatisch ook gemotiveerder zal zijn.

Deze factoren worden ook hygiënefactoren genoemd. Ze moeten 'OK' zijn, dit wil zeggen stroken met de arbeidsmarkt en specifiek met uw sector.

- De verloning
- De werkomstandigheden
- De relaties met de collega's
- Het statuut

Motivatie op het werk is een complex proces, met zowel omgevingsgerichte als sociale en individuele parameters.

Uit de vele studies en theorieën is duidelijk gebleken hoe moeilijk het is om een nauwkeurig beeld te schetsen van de motivatiefactoren.

Behoeft leidt tot motivatie, die dan zelf weer uitmondt in tevredenheid en engagement.

Het besluit:

“The right man, at the right place, at the right time”.

- **TAAK** - Zorg er voor dat uw werknemers de functie krijgen waarvoor ze gemotiveerd zijn, op de eerste plaats door de inhoud van de job. Werknemers zoeken voortdurend naar de zin van hun werk. De functie die bij hem of haar past, is de functie die beantwoordt aan zijn verwachtingen. Het werk moet een bron van zelfontwikkeling zijn en zeker niet ongelukkig maken. Vooral de jongere generaties zoeken meer en meer zingeving in hun werk.

- **BETROKKENHEID** - Informeer, vraag, betrek! Vraag geregeld 'wat stelt u voor?'. Vraag ook feedback aan uw medewerkers. Laat ze voldoende autonoom werken, maak dat ze invloed kunnen hebben op de beslissingen en zeker op de resultaten. Een betrokken medewerker is een medewerker die zich volop inzet. Het is altijd beter om er van uit te gaan dat uw medewerkers het vertrouwen waard zijn.
- **ERKENNING** - Geef iedereen de kans om te leren en te evolueren. Wees niet gierig met tekens van erkenning.
- De geleverde inspanningen en het uitgevoerde werk erkennen, geregeld feliciteren en danken zullen de motivatie op het werk vergroten. Een DANK U kost niets, maar brengt veel op!
- **LOON** - En garandeer tot slot een samenhangend, evolutief, billijk en stimulerend loonbeleid.

U kunt altijd bij ons terecht voor meer info of persoonlijk advies.

pdepaepe@b-efficient.be

Tel.: 0474 96 97 91

Dit artikel werd geschreven door Philippe Depaepe, Opleider en Partner bij B-Efficient.

Bronnen: Le management humain, Laurent Taskin – Philippe Depaepe - UCLouvain 2018, Théories de la motivation au travail, Salvatore Maugeri, Dunod 2013.