

Motivatie en zelfmotivatie

Als men in het bedrijfsleven over motivatie spreekt, lijkt het alsof er van ergens buiten een kracht moet worden opgeroepen om mensen ertoe aan te zetten het beste van zichzelf te geven. In negentig procent van de gevallen is de energie waarnaar men zoekt, echter intern aanwezig. Je hoeft meestal niet ver te zoeken naar een oplossing: de energie moet van het individu zelf komen.

Als je veel tijd en energie gaat spenderen op een werkvloer, is het absoluut noodzakelijk dat je even stilstaat bij de motieven die je bewegen tot het aanvaarden van een job.

Arbeidspsycholoog Hans de Witte heeft een ijzersterke band gevonden tussen werkbetrokkenheid en de inhoud van een job. Hij pleit voor kwaliteitsvolle banen met inhoud, inspraak en variatie. Daarnaast zijn er nog drie belangrijke voorwaarden voor meer betrokkenheid : goede sociale relaties, organisatorische ondersteuning en een juiste balans tussen werk en privé-leven.

Betrokken mensen presteren beter en binden zich sterker aan het bedrijf. Ze vallen niet zo snel voor de charmers van de headunter en zijn minder vaak ziek.

Daarom wil ik 'motivatie' ombuigen in het meer op zichzelf gerichte 'zelfmotivatie'. Vormen van motivatie die van bovenaf worden opgedrongen, zijn onpersoonlijk, komen erg schools over en zijn daarom verkeerd. Het is van het grootste belang dat ieder zijn eigen persoonlijke incentives creëert, om niet doelloos rond te lopen. Het is de enige manier om plezier te beleven aan arbeid. Zelfmotivatie geeft passie, passie geeft zelfmotivatie en beide zijn besmettelijk

Uit 'Brainstormen in een iglo' - Dixie Dansercoer