



Hebben uw medewerkers hun droombaan?

Het zijn drukke tijden. Afgelopen jaar hebben veel bedrijven personeel moeten laten gaan, al dan niet gedwongen of preventief, om het voortbestaan van de organisatie in economisch onzekere tijden niet in gevaar te brengen.

Dit betekent dat de mensen die zijn overgebleven, waarschijnlijk onder een hogere druk moeten werken. Dat is op zich niet zo heel erg, maar net als met elastiekjes, is ook bij de mens de rek er op een gegeven moment wel uit.

Hoe houd je je medewerkers gemotiveerd? Het zal geen toeval zijn dat er momenteel veel cursussen op het gebied van motivatieontwikkeling worden aangeboden. Uit onderzoek van de afgelopen jaren blijkt steeds maar weer, dat geld een slechte motivator is. Geld blijkt slechts tijdelijk te werken als het gaat om motivatie om harder te werken of meer inzet te plegen voor je baan. Voor geld is veel te koop, maar niet alles en zeker geen motivatie van personeel dat teveel op haar bordje heeft liggen. Draai het eens om! Wie van uw medewerkers (of u zelf wellicht) heeft zo'n leuke baan, dat ze die eventueel zelfs zou willen doen als het onbetaald was? Doorgaans niet veel wed ik. Er zijn verhalen te over van mensen die in de onderste laag van de hiërarchie werken, maar buiten het werk excelleren in leiderschap, initiatief en onvermoede vaardigheden als bestuurslid van een vereniging of wellicht in de lokale politiek. De tijd dat we mensen beoordeelden alleen op hun leeftijd en diploma's is allang voorbij. Mensen zijn veel meer dan hun titel of functie. Ik vermoed dat een groot deel van al het talent dat u toch al betaalt om aanwezig te zijn en dat te doen waarvoor u ze beloont niet benut wordt. Zoals ik op deze plek al eerder schreef, we hebben vaak geen flauw benul van het enorme netwerk aan contacten, kennis en ideeën dat ons gezamenlijk personeel heeft. Dat krijg je ervan als je medewerkers als personeel ziet in plaats van een oneindige bron aan mogelijkheden. De wereld is snel aan het veranderen en wellicht is het nu een goed moment om op dit punt mee te veranderen. Mijn tips: Breng met elkaar elkaars netwerken in kaart om te kijken of je elkaar kunt helpen met dagelijkse of strategische vraagstukken. Ga eens kijken wat voor vaardigheden alle mensen buiten hun werk aan de dag leggen en wat daarvan van waarde kan zijn voor het bedrijf. Je gaat zeker waardevolle eigenschappen van mensen leren kennen die je nog niet wist. En tot slot. Probeer te ontdekken wat voor iemand zijn baan tot een droombaan zou maken en kijk eens hoe weinig moeite het vaak kost om dat te bereiken. Vaak is wat minder bureaucratie al genoeg.

Martijn Aslander

Reageren? Mail naar
martijn@elvenstone.com