

## MOTIVATIEwijzer **stapsgewijs**

De MOTIVATIEwijzer bestaat uit 3 verschillende fasen of stappen.  
Hieronder wordt elke fase toegelicht:

### **Stap 1 Het vaststellen van uw beginsituatie: identificatie van de eigen drijfveren, belangrijke waarden, bronnen van inspiratie**

De eerste stap van de MOTIVATIEwijzer is het vastleggen van uw beginsituatie. Aan de hand van een stickervel met verschillende motiefactoren en de poster van de motivatielijzer waarop de stickers geplakt kunnen worden, stelt u zelf vast welke factoren, hulpbronnen vanuit het werk en vanuit het privéleven een rol spelen in uw huidige situatie.

We leggen u de betekenis van dit overzicht uit: wat kun je ermee, waarom wordt het zo ingedeeld en hoe is dit tot stand gekomen.

Met behulp van de MOTIVATIEwijzer krijgt u inzicht in wat u drijft, beweegt, motiveert en inspireert. Hierbij wordt van verschillende theoretische inzichten gebruik gemaakt. Bijvoorbeeld van de theorie van loopbaanankers van Schein (1987). Een loopbaananker heeft betrekking op centrale waarden die mensen niet willen opgeven als ze voor lastige keuzen in hun werksituatie staan. Belangrijke loopbaanankers zijn bijvoorbeeld: *inhoudelijke functionele competenties*: ik wil graag goed zijn in mijn werk, een vakman of -vrouw zijn; *management competenties*: ik streef naar mogelijkheden van extra verantwoordelijkheden, ik wil invloed kunnen uitoefenen; *autonomie en onafhankelijkheid*: ik zoek zo veel mogelijk naar eigen manieren van werken, ik wil niet gehinderd worden door allerlei regels en procedures; *zekerheid, stabiliteit*: ik wil zekerheid in mijn werk, goede arbeidsvoorwaarden, een vaste baan; *toewijding, dienstverlening*: ik wil mensen dienen of een bepaalde zaak, ik word vooral door idealen gedreven; *uitdaging*: ik zoek steeds naar nieuwe uitdagingen; *levensstijl*: ik zoek vooral naar mogelijkheden werk en andere belangrijke zaken goed te kunnen combineren; *creativiteit*: ik wil graag iets nieuws opbouwen; *imago, uitstraling*: ik zoek vooral naar een bepaalde uitstraling in en van mijn beroep.

Naast deze loopbaanankers zijn inzichten uit onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid relevant. Welke *resources (hulpbronnen)* van baan en werksituatie inspireren mij, geven mij energie, *flow* en inspiratie. Welke onderdelen van werk en werksituatie ervaar ik als belastend, als moeilijk. In welke mate kunnen bepaalde *hulpbronnen* worden ingezet om de *demands (eisen)* van mijn werk te compenseren?

Motivatie heeft met meer zaken te maken dan alleen met het werk. Uw privéleven bijvoorbeeld is ook van invloed op de motivatie in het werk. Dit kan bovendien veranderen gedurende de levensloop. Daarom zijn op het stickervel ook verschillende aspecten van de privésituatie opgenomen. Wat in de startfase van iemands loopbaan als inspirerend geldt, als motiverend, hoeft dit in een latere fase van de carrière minder te zijn. Andere bronnen van motivatie kunnen dan aan relevantie hebben gewonnen. *Levensloop* is in de motivatielijzer verwerkt doordat er hulpbronnen en eisen vanuit het privéleven zijn opgenomen.



## Instructie stap 1

### Aanwijzingen voor het vaststellen van uw beginsituatie:

- U kunt het zelfinzicht dat voortvloeit uit de poster met stickers van de MOTIVATIEWijzer het best beschouwen als een test zoals u die wel tegenkomt in tijdschriften, waarin u vaststelt wat voor persoon u bent (u kent ze wel, van: "hoe ambitieus ben ik?", "ben ik een sportief type", etc.)
- In dit onderdeel wordt gewerkt met stickers. Op stickervellen staan verschillende motivaties, waarden en bronnen van inspiratie vermeld, maar ook factoren die het werk zwaar en weinig inspirerend kunnen maken. De stickers zijn in vier kleuren. Op de *blauwe* stickers staan eisen genoemd die vanuit het werk worden gesteld zoals: bijvoorbeeld stress, fysieke omstandigheden, wel of geen vast contract hebben. Op de *paarse* stickers staan verschillende motivaties uit het werk genoemd zoals de mate van autonomie, feedback- en ontwikkelingsmogelijkheden in het werk. Op de *gele* stickers staan eisen vanuit het privéleven genoemd die van invloed zijn op uw motivatie in het werk: bijvoorbeeld het aantal thuiswonende kinderen of zorgverantwoordelijkheid naast het werk. Op de *beige* stickers staan verschillende motivaties vanuit het privéleven zoals een partner die een bijdrage levert aan de zorg voor kinderen of huishoudelijke hulp.

Stel uzelf de volgende vragen:

#### Motivatiebronnen

- 1 Wat motiveert mij voor mijn werk, wat geeft mij energie, flow, inspiratie?
- 2 Welke onderdelen van werk en privé ervaar ik als belastend, als moeilijk?

- Selecteer die stickers waarvan u vindt dat ze op dit moment belangrijk voor u zijn. Welke motivaties op de stickers gelden voor u, zijn belangrijk voor u? Welke taakeisen spelen op dit moment een belangrijke rol? Kies ten minste 12 stickers.
- U bepaalt zelf welke stickers voor u relevant en belangrijk zijn. De stickers met aspecten die voor u niet van belang zijn of geen rol van betekenis spelen, laat u zitten.

U houdt dus een stapeltje over met ten minste 12 motivaties die voor u belangrijk zijn.



## Stap 2 Ik en mijn werk; bepalen van de fit tussen motivaties en taakelementen

De eerste stap in de MOTIVATIEWijzer bestond uit het vastleggen van uw beginsituatie.

1

U heeft voor uzelf vastgesteld welke motivaties op dit moment belangrijk zijn. Tevens heeft u vastgesteld welke aspecten van werk en privéleven door u als belastend worden ervaren. Dit heeft geleid tot een stapeltje stickers met daarop datgene dat u motiveert, inspireert, dan wel juist belemmert. We gaan nu een stap verder door een 'meer-minder-overzicht' te maken door uw stickers onderling in een rangorde te zetten zijn, in volgorde van het gewicht dat u eraan toekent.

2

### Prioritering

Leg de stickers op "het stoplicht" in het midden van poster (nog niet erop plakken!) door drie stapeltjes te maken. Op 'rood' legt u die motivaties en aandachtspunten waarvan u vindt dat er iets mee moet gebeuren, die zijn voor u het allerbelangrijkst. Op 'oranje' legt u die motivaties die volgens u kunnen verbeteren, maar niet de eerste prioriteit hebben en op 'groen' legt u die motivaties en aspecten van werk en privé die u heel belangrijk vindt, maar waarmee niets hoeft te gebeuren. U vindt bijvoorbeeld dat ze voldoende aanwezig zijn in het werk.

3

waarmee niets hoeft te gebeuren. U vindt bijvoorbeeld dat ze voldoende aanwezig zijn in het werk.

Nu gaan we de relatie leggen met uw werksituatie. Dit doen we aan de hand van de volgende vragen:

### Verbinding, fit met het werk

Wat zijn de belangrijkste elementen in uw eigen functie- en taakuitoefening?

Kunt u de geselecteerde motivaties (die nu op het stoplicht liggen) ook in deze functie/elementen toepassen? Met andere woorden, zijn uw taakelementen te matchen met de eigen motivaties en bronnen van inspiratie, zoals geïdentificeerd in stap 1?

Alvorens de vraag naar deze aansluiting, de fit te kunnen beantwoorden, is een belangrijk onderdeel van deze fase dat men goed zicht krijgt op wat men in de praktijk van alledag doet, of dit overeenkomt met wat formeel als competentieprofiel of functieomschrijving is vastgelegd, hoeveel tijd men aan bepaalde taakelementen besteedt.



### **Toewijzen aan wie er verantwoordelijk voor is**

Zoals op de poster te zien, kunt u vanaf "het stoplicht" in het midden een keuze maken. U kunt de stickers meteen plakken bij degene waarvan u denkt dat die er als eerste mee aan de slag zou moeten gaan: uzelf, uw leidinggevende, de organisatie (collega's, stafdiensten of andere afdelingen) of misschien anderen. Plakt u de geselecteerde stickers bij de actor waarvan u denkt dat deze de belangrijkste rol speelt bij beïnvloeding van deze motivaties. U plakt dus bijvoorbeeld de sticker 'zelfstandig besluiten nemen' bij de minkant van 'leidinggevende'. Dat betekent dat u graag meer zelfstandig beslissingen zou willen nemen in uw werk en dat u vindt dat dit het beste in overleg met uw leidinggevende zou moeten gebeuren. Een ander voorbeeld: het feit dat u naast het werk zorgtaken heeft voor drie kleine kinderen thuis, ervaart u als een belasting voor het werk. U plakt nu de sticker 'kinderen thuis' bij het vakje 'ik'. Immers dit aspect van uw privéleven is van invloed op hoe u in uw werk staat op dit moment.

Ook de vraag naar 'voice of exit' opties dient te worden gesteld en onderzocht: Wat doet mensen blijven in hun baan, wanneer en waarom overwegen zij een mogelijk vertrek? Wanneer en onder welke voorwaarden voelen zij zich geroepen om bepaalde zaken betreffende inrichting van werk en werksituatie aan de orde te stellen en kritisch te benaderen?

#### **'exit of voice strategie'**

Tot slot vragen we u na te denken over de volgende vraag:

Overweegt u vertrek uit de organisatie, of wilt u blijven en zo ja, onder welke voorwaarden?

Beantwoording van deze vraag geeft een verdieping van uw beleving van de werksituatie.

Wellicht dat door beantwoording u nog een extra sticker kunt plakken.

### **Stap 3 Dialoog tussen medewerker en leidinggevende: in gesprek over zinvol werk en zin in het werk**

Op basis van wat in het voorgaande is geanalyseerd en vastgesteld gaan u nu met uw leidinggevende in gesprek. Het resultaat van de vorige twee stappen, samengevat in de poster met stickers die aangeven welke motivaties aanwezig zijn in het werk en welke niet, dient als input voor dit gesprek. In dit gesprek gaat het erom dat medewerkers en leidinggevendenden hun gedachten over werktaken en motivatiebronnen kenbaar maken en samen op zoek gaan naar een goede verbinding hiertussen. Over hoe deze verbinding tot stand te laten komen, kunnen afspraken worden gemaakt. Het kan zijn dat nieuwe taken extra mogelijkheden bieden om meer inspiratie uit het werk te halen. Het gesprek zal dus nog een vervolg krijgen.