



Het gouden ei: intrinsieke motivatie

Recent verscheen er een [academisch onderzoek](#) over de invloed van de gebruikte implementatiemethodiek op het naleven van verplichte regels in de zorg. Eén van de uitkomsten is dat de effectiviteit van een implementatie niet alleen afhangt van de desbetreffende acties zelf, maar ook afhangt van de vooraf bestaande motivatie om de regels na te leven. Dit is natuurlijk bijzonder interessant.

Het effect van intrinsieke motivatie

Denk eens een laagje dieper: intrinsieke motivatie draagt bij aan het al dan niet behalen van een doelstelling. Dat het de andere kant op werkt wisten we al: motivatie om iets niet te doen (de welbekende weerstand) vermoeilijkt het behalen van organisatorische doelstellingen. Maar als we dus de intrinsieke motivatie voorafgaand en tijdens een verandering of verbetering kunnen beïnvloeden, zouden we ook de kans op het behalen van een doelstelling kunnen beïnvloeden.

Whats in it for me

Eén van de elementen die wij gebruiken om de intrinsieke motivatie van werknemers aan te wakkeren is het formuleren van de 'Whats in it for me' (in het vervolg: WIIFM). Het lijkt zo simpel, maar in de praktijk wordt er door leidinggevend en het management maar weinig nagedacht over deze vraag. Bij het formuleren van de doelstelling moet je in staat zijn om in één zin tegen je werknemers te zeggen wat het hen zou kunnen brengen. Als je het niet weet, ga je op zoek naar het antwoord en als je die niet vindt: begin dan niet aan de doelstelling die je voor ogen had. Het antwoord: 'omdat het moet' snijdt geen hout. De kans dat u daarmee mijn interne vlammetje aanwakkert om in actie te komen is niet aanwezig.

Zet de medewerker in zijn kracht

Een ander element dat wij gebruiken is luisteren en observeren. We zijn op de werkvloer aanwezig, helpen mee, drinken bakkies koffie en stellen vragen. Tijdens de lunch, in de wandelgangen en tijdens het uitvoeren van de dagelijkse werkzaamheden kom je er het snelst achter wat een groep mensen daadwerkelijk drijft en motiveert. Dat wil je weten. Met die kennis kun je het mes aan twee kanten laten snijden: je gebruikt de intrinsieke motivatie zodat een werknemer in zijn kracht staat en tegelijkertijd wordt de kans op het behalen van organisatorische doelstellingen groter.

Ziedaar het gouden ei.

www.cascader.nl