

Motiveer door te herhalen

- Ook als deze tips je bekend voorkomen, doe er dan toch weer iets mee. Consistentie en herhaling zijn van cruciaal belang bij het motiveren en gemotiveerd houden van je medewerkers.
- Begin bij jezelf. Motiveren van anderen begint bij jezelf motiveren. Alleen al het laten zien van gedrag dat je graag bij anderen ziet, doet wonderen. En als jij iets voor een ander doet, wil die graag iets voor jou doen.
- Toon interesse, al vraag je alleen maar even hoe het gaat. Iedereen vindt het prettig als anderen interesse tonen. Zorg er wel voor dat die interesse gemeend is, want doen alsof werkt averechts. Communiceer eerlijk. Vertel eerlijk en helder over je eigen doelen en wensen. Mensen waarderen je omdat je een eigen mening hebt. Geef ook feedback. Zeg waar het op staat. Geef complimenten waar mogelijk, maar vertel ook wat er nog beter kan.
- Schep een vertrouwenssfeer. Voor eerlijkheid en openheid is een ontspannen sfeer en een uitnodigende omgeving nodig. Daarin kunnen ook ontevredenheid en klachten worden geuit. Iedereen die daarop kan inspelen (al is het alleen maar door begrijpend te luisteren) verbetert de eigen positie om anderen te motiveren.
- Geef vrijheid. Geef mensen de vrijheid en flexibiliteit om zelf doelen te kiezen. Delegeer dus. Als een medewerker weet dat hij wordt vertrouwd en zelf keuzes mag maken, zal hij creatiever en initiatiefrijker worden en zelf met oplossingen komen.
- Spreek doelkaders af. Vrijheid geven is goed, maar dan wel binnen een overeengekomen kader. Spreek specifieke doelen af die meetbaar, acceptabel en realistisch zijn, gericht op verbetering en ook qua tijd haalbaar. Stel daarvoor een beloning in het vooruitzicht. Zorg voor commitment en leg de afspraken desnoods contractueel vast, al is het maar mondeling.
- Mensen zijn verschillend. Niemand voortrekken en dus iedereen gelijk behandelen werkt niet. De besten voelen zich dan miskend omdat ze steeds voor middelmatig worden aangezien hetgeen demotiveert. Behandel iedereen eerlijk, maar niet hetzelfde. Geef de beste bijvoorbeeld een compliment en de opdracht om de zwakste te begeleiden.
- Beloon gewenst gedrag. Beloningen werken goed, mits er een logisch verband is met het te realiseren doel. Vergeet niet welke beloning in het vooruitzicht is gesteld, maar keer die ook niet uit voordat het afgesproken resultaat is behaald. Beloon alleen gedrag, niet de persoon zelf. Dat laatste demotiveert de rest van de groep.
- Straf niet. Angst voor straf is geen goede motivator. Het werkt hooguit tijdelijk. Daarna gaan mensen (als een nieuw doel) proberen onder die straf uit te komen. Strafgevers worden over het algemeen als vervelende bemoeials gezien en genieten weinig respect.