

## Lekker belangrijk

“Cheshire kat” vroeg Alice: Kun je mij vertellen welke kant ik op moet vanaf hier? Dat ligt er voornamelijk aan, waar jij naartoe wil, zei de kat. Dat kan me niet schelen, zei Alice. Dan maakt het ook niet uit welke kant je opgaat, zei de kat (uit: Alice in Wonderland 1865).



Op basis waarvan maken we keuzes? Wat vinden we belangrijk? Welk innerlijk besluitvormingsproces maakt dat we gemotiveerd zijn om iets wel/niet te doen?

Vorige week gaf ik een training aan een aantal werkzoekende managers. De wensen, mogelijkheden en ideeën waren talrijk en creatief. Zo talrijk dat het geen kwestie was van niet willen maar ‘waar ga ik voor’? Wat motiveert mij meer, optie 1 of optie 5? Hoe weet ik dat die optie de juiste keuze zal zijn?

Hoe kom je daar nu achter? Wat bepaalt dat iemand gemotiveerd is....Wat zorgt ervoor dat u gemotiveerd bent. Stelt u zich de vraag eens.... “*Wat precies maakt dat ik/lezer iedere dag naar mijn werk ga?*” Aaaaah ik hoor het al, “dat ligt toch voor de hand mevrouw... geld, gewoonte, ’t moet gewoon!” “Zo gaat dat nu eenmaal, we hebben allemaal verplichtingen in het leven, studerende kinderen, hypotheek, alimentatieplicht en leukere dingen zoals vakantie en sporten... ik wil toch een bepaalde kwaliteit leven, logisch toch?” Deze vragen gelden overigens alleen voor u, niet voor uw collega’s natuurlijk. Hoe werkt dat nu “motivatie” en als ik weet hoe het werkt, hoe kan ik dan een team motiveren? Wat is die teamspirit die tot synergie leidt? Om dit te onderzoeken helpt het om een geheel andere context op te zoeken. Immers als de structuur in context X werkt, werkt dat ook in een andere context.

Sport u, of heeft u gesport? Herkent u tv-beelden van topsporters? Welke motivaties liggen ten grondslag aan excellente prestaties bij de olympische spelen? Of wat zorgt ervoor dat bepaalde acties juist niet ondernomen worden? Wat maakt dat het ene team heel succesvol is en het andere team als los zand aan elkaar lijkt te hangen? Tja want club X of persoon Y, hebben alle vaardigheden in huis en winnen vaak op mentaliteit!

Waarden zijn interne criteria die aangeven wat we als mens belangrijk vinden. Ze vormen drijfveren waarop wij onze beslissingen baseren. Waarden bepalen dus of we ergens tevreden over zijn of dat we aansluiten bij een cultuur waar dezelfde waarden heersen. Waarden functioneren op onbewust niveau en bepalen in sterke mate *waarom* mensen de dingen doen die ze doen. Voorbeelden van waarden zijn: vrijheid, eerlijkheid, discipline, professionaliteit, kwaliteit, integriteit, vertrouwen, plezier, waardering, respect, ambitie, innovatie etc. Tevens blijkt dat slechts zo’n 4 à 5 waarden het leeuwendeel van de onbewuste sturing bepalen. Meer kunnen we simpelweg niet behappen. Bij teamwerk is het de kunst om de waarden van teamleden te achterhalen door ze te inventariseren en vervolgens samen te smeden tot een gemeenschappelijke groeps cultuur die tot uitgangspunt en synergie leidt.

Ook kunt u medewerkers selecteren die op het gebied van hun individuele waarden aansluiten bij de waardencultuur van hun werkomgeving. Als de één voor kwaliteit gaat en de ander voor resultaat.... dan kunnen er zeer verschillende plaatjes uitkomen. Waar zit die motivatie die hen samen brengt om uiteindelijk te komen tot de ideale mix? Is dat respect, ambitie ?

Lekker belangrijk allemaal. Experimenteren met de belangrijkste waarden, sturingen om erachter te komen wat de intrinsieke waarde is van uw bedrijf. En als u ze weet, hoe gebruikt u die? Kunt u zich voorstellen dat het toegevoegde waarde heeft om aansluiting te creëren op de motivatie van ieder individu en de synergie te vinden?

Voor Alice was een belangrijke waarde: avontuur en vertrouwen (in de kat). Voor de kat was belangrijk: avontuur met Alice wellicht. Lekker belangrijk, gelijkgestemde motivatie. Een wonderlijke reis is het in ieder geval!

Emijet H. Wiersma, ALIRT trainingsbureau. [emijet@alirt.nl](mailto:emijet@alirt.nl)