



Hoe motiveer je jouw medewerker?

Motiveren door aandacht

Door medewerkers aandacht te geven en ze te belonen voor hun prestaties zijn ze goed te motiveren. Om iedere medewerker te motiveren is het belangrijk om erachter te komen wat zijn of haar kwaliteiten, passie en motivatie zijn. Op het moment dat je dit van je medewerkers weet, kan je hierop inspelen. Dit kan je doen door:

- je medewerkers taken te geven die aansluiten bij hun kwaliteiten en passie;
- medewerkers waar mogelijk mee te laten denken over beslissingen;
- medewerkers een cursus of opleiding te laten volgen;
- te luisteren naar je medewerkers;
- medewerkers te complimenteren met hun prestaties;
- medewerkers verantwoordelijk te maken voor bepaalde taken, zoals het maken van het rooster.

Tips

Besteed consequent aandacht aan verjaardagen en jubilea, vier succes met alle medewerkers van je organisatie en organiseer bedrijfsuitjes.

Arbeidsvoorwaarden

Een andere manier van het motiveren van je medewerkers is het goed en transparant maken van de arbeidsvoorwaarden. Maar... extra goede arbeidsvoorwaarden zullen niet (lang) voor gemotiveerde medewerkers zorgen. Het is enkel een basis waaraan voldaan moet worden.

Vergelijk het met het krijgen van fooi. Een medewerker krijgt al maanden wekelijks een bedrag aan fooi. Is dit bedrag een keer lager, dan zal hij ontevreden zijn. Het krijgen van fooi op zich is geen reden om extra tevreden te zijn. Het is een stuk gewenning. Het hebben van goede arbeidsvoorwaarden is een basis, maar om echt gemotiveerde medewerkers te krijgen, is meer nodig.

Beloningssysteem

Met een beloningssysteem is de motivatie ook omhoog te krijgen. Dit is een heel transparant middel voor zowel de leidinggevende als de medewerker. Het werkt heel simpel: scoort een medewerker goed op de vaardigheden en gedrag die voor de leidinggevende van belang zijn, dan wordt de medewerker beloond. Deze beloning kan materieel zijn (bonus, geldelijk) of immaterieel ("schouderklopje", medewerker van de maand, in het zonnetje zetten).



Hoe motiveer je jouw medewerker?

Over het algemeen zal materiële beloning zorgen voor motivatie van minder lange duur. Immateriële beloning zal voor langer voortdurende motivatie zorgen.

Een voorbeeld

Jij als leidinggevende vindt het belangrijk dat een medewerker actieve verkoop toepast. Zodra de medewerker op dit beoordelingspunt goed scoort, vraag je hem of hij de rest van het team wil leren om actief te verkopen. Voor de medewerker een groot compliment, waardoor hij dit talent nog verder zal uitdragen en gemotiveerd zal blijven dit te blijven doen.

Opstellen van beoordelingspunten

De periode waarover je de medewerkers beoordeelt kan maandelijks zijn. Dit betekent dat de medewerkers iedere maand opnieuw kans maken op een beloning in welke vorm dan ook. Wanneer je ziet dat (bijna) alle medewerkers de bonus hebben gehaald, kun je de opgelegde doelen verhogen.