

## Inspirerende Werkomgeving

TalentFirst heeft onlangs bij een grote internationale bank teamsessies geleid die er op gericht was om het managementteam te ondersteunen bij het neerzetten van een Inspirerende Werkomgeving. Er is veel onrust binnen de organisatie vanwege de onzekere toekomst in verband met een grote reorganisatie die wel al is aangekondigd, maar waarvan de gevolgen nog onhelder zijn. De medewerkers ervaren de omgeving op dit moment niet als echt inspirerend en om die reden heeft de voorzitter van het managementteam ons gevraagd om zijn team te ondersteunen. In dit artikel willen we verwoorden wat **onze kijk op inspireren en een Inspirerende Werkomgeving** is en hoe wij het managementteam hebben ondersteund.

Laten we beginnen met een onderscheid te maken tussen gemotiveerde en geïnspireerde medewerkers. Want dat er een verschil tussen deze twee is, is mogelijk misschien niet meteen voor iedereen bekend of inzichtelijk. Bij TalentFirst zien wij geïnspireerd zijn als de overtreffende trap van gemotiveerd zijn. Een gemotiveerde medewerker hoeft nog niet geïnspireerd te zijn, maar een geïnspireerde medewerker is steeds gemotiveerd. Wat zijn dan de kenmerkende verschillen tussen deze twee medewerkers?

Vanuit TalentFirst bekijken wij de verschillen op twee niveaus. Ten eerste op het niveau van de redenen waarom een medewerker zijn best doet om gestelde doelen te behalen en ten tweede op het niveau van de bijdrage die een medewerker kevert aan de organisatie.

**Een gemotiveerde medewerker** doet eenvoudig gesteld zijn best om doelen te halen om drie redenen.

1. Hij of zij is van mening is dat het te behalen **doel belangrijk is voor de organisatie.**
2. Hij of zij heeft het idee **in staat te zijn om het resultaat te halen.**
3. Hij of zij verwacht dat **de inspanning die dat kost opweegt tegen de te verwachten beloning.**

**Een geïnspireerde medewerker** doet naar ons idee zijn of haar best om resultaten te halen om zes redenen.

1. Hij of zij voelt zich **verbonden** met zijn of haar collega's bij het behalen van het doel.
2. De te behalen **organisatiedoelen zijn concreet en bieden een aantrekkelijk perspectief voor de medewerker.**
3. De te behalen doelen sluiten aan bij de **innerlijke drijfveren en persoonlijke doelstellingen van de medewerker.**
4. De organisatie heeft **een werkomgeving geschapen die medewerkers stimuleert om vooral die dingen te doen die hij of zij leuk vindt om te doen.**
5. Hij of zij de vindt de acties die er met enige waarschijnlijkheid voor zorgen dat het doel gehaald wordt **zichtbaar leuk om te doen.**
6. Hij of zij **heeft goede hoop op een extra beloning** als die op zich al leuke activiteit ook nog eens tot het behalen van het doel leidt.

Maar er zijn nog meer verschillen als het gaat om **de resultaten die gemotiveerde medewerkers neerzetten ten opzichte van geïnspireerde medewerkers.**

**Een gemotiveerde medewerker** haalt zijn resultaat wel, of niet. Als hij zijn resultaat niet haalt, neemt over het algemeen zijn of haar motivatie af, zeker als de beloning afhangt van het wel of niet halen van het resultaat.

**Een geïnspireerde medewerker** behaalt zijn resultaten eveneens soms wel, en soms niet. Het niet behalen van het resultaat vermindert echter de inspiratie, noch de motivatie van de medewerker (*Het veelvuldig niet halen van het resultaat heeft dat effect overigens soms wel.*). Tijdens het al dan niet behalen van het resultaat heeft de geïnspireerde medewerker echter wel een bijdrage geleverd aan een Inspirerende Werkomgeving. Hij of zij heeft ook nog zijn directe en indirecte collega's en klanten geïnspireerd door het plezier dat hij of zij uitstraalt in het werk dat hij of zij doet. Voorbeeldgedrag is namelijk een zeer belangrijke motor voor het creëren van een Inspirerende Werkomgeving. Bovendien is een geïnspireerde medewerker minder vaak ziek, blijft om de goede redenen in dienst bij de organisatie, is productiever, vraagt minder managementaandacht en levert meer kwaliteit.

Er is dus veel te zeggen voor het kunnen beschikken over geïnspireerde medewerkers. En de gedachte is dat het creëren van een inspirerende werkomgeving daar een belangrijke bijdrage aan kan leveren.

Maar hoe doe je dat dan, zo'n inspirerende werkomgeving creëren?

Het creëren van **een Inspirerende Werkomgeving gaat om het creëren van een beleving!** Het is iets ontastbaars, een inspirerende werkomgeving creëert een gevoel bij een medewerker. En het gaat daarbij dus om zijn of haar individuele gevoel. Een inspirerende werkomgeving is daarmee iets heel persoonlijks. Als het gaat om het creëren van een gevoel, een emotie bij zoiets concreets als een werkomgeving, kunnen we veel leren van marketeers, die beleving creëren rondom producten en merken. Het gaat daarbij om branding.

Het creëren van die beleving, is niet meer of minder dan het stimuleren van een positief gevoel bij medewerkers, bij hun werkinhoud, collega's, de doelen van de organisatie etc. En deze positieve beleving werkt verslavend, medewerkers willen dat graag keer op keer beleven en dat motiveert om in actie te komen en te blijven. Daarmee komt het los te staan van tijdelijke motivatoren zoals geld of een bonus. Bovendien hoeft de manager 'slechts' de omgeving te creëren die dit gevoel oproept. Dat vraagt wellicht in aanleg wat meer tijd, maar als de omgeving eenmaal staat, is er weinig meer nodig om medewerkers vol van energie, met passie aan de slag te laten zijn.

In onze workshop en de gesprekken hebben we hier dus veel aandacht aan gegeven. Wat communiceren de individuele medewerkers en het team doormiddel van alles wat ze doen en welke beleving roept dat op bij hun omgeving? Stralen zij zelf plezier uit in hun werk?

We hebben dat gedaan door medewerkers bewuster te maken van hun eigen doelstellingen en hun eigen talent. Door te praten over hun drijfveren en talenten aan de hand van de Drijfverenanalyse en voorbereidingsopdrachten hebben we de leden van het managementteam laten nadenken over hun doelstellingen en over welke activiteiten zij echt leuk vinden om te doen.



Wie behoefte heeft aan een mondelinge toelichting of nog meer informatie kan ons mailen, dan nemen we zo snel mogelijk contact met je op.

[Lianne van Liere](#)

[Marcel Burger](#)