

Samenvattingen hoofdstukken “Op zoek naar intrinsieke motivatie”

1e druk, 2004

Auteur: Rob Vinke Uitgever: Reed Business Information BV

Hoofdstuk 1

Bij motivatie gaat het om heldere definities. In dit boek staat motivatie voor: de redenen die we geven over en de invloed die we uitoefenen op de energie waarmee een persoon zijn of haar unieke kwaliteiten inzet bij het realiseren van toegevoegde waarde. Kortom, het begrijpen en beïnvloeden van de energie waarmee we bewegen. Intrinsieke, van binnenuit komende en extrinsieke, van buitenaf komende motivatie worden besproken. Theorie en praktijk vinden elkaar onvoldoende in heldere modellen. Bruggen zullen deze eilanden beter met elkaar moeten verbinden. Het plan van het boek richt zich op het beter begrijpen en het effectiever kunnen beïnvloeden van motivatie.

Hoofdstuk 2

In motivatieland is hard gewerkt, er zijn zeer veel benaderingen voorhanden die ons vertellen hoe dat allemaal in elkaar zit met motivatie. Oude benaderingen zijn niet per definitie slecht en nieuwe niet per definitie goed. Zelf moet je ontdekken wat het best bij je past. Zes groepen denkers passeren de revue. Dat zijn achtereenvolgens de oerdenkers, de ordeningdenkers, de eigenschapdenkers, de procesdenkers, de gedragdenkers en de taakdenkers. Ondanks de verschillen zijn er ook veel overeenkomsten te ontdekken. Bovendien moeten we de juiste vragen stellen. In dit hoofdstuk proberen we de belangrijkste aspecten zichtbaar te maken. Een zichtbaarheid waarmee het motivationele pad begaanbaar blijft.

Hoofdstuk 3

Op zoek naar flow zult u zelf moeten kiezen uit de snelweg of het bergpad. Dat hangt sterk samen met wat u kunt, wilt en van uzelf en anderen mag. Flow is af te dwingen, maar houd er rekening mee dat het een in de tijd veranderend gegeven is. Stilzitten kan dus niet, ontleren wel. Dat moet ook om de blik te richten op vakmanschap en nieuwe beroepen. Een ondersteunend leiderschap zal de klassieke manager doen verbleken. Het gaat meer dan eens om ondersteuning en aandacht.

Hoofdstuk 4

HRM opereert in een weerbarstige praktijk. Niets lijkt meer voorspelbaar. Toch is er de concrete praktijk van het performance management waarin de motivatie doordringt in het dagelijks werk. Standaardoplossingen en standaardmotivatieaanpakken werken niet. Gedifferentieerde aandacht is aan de orde, maar dan moeten we verschil maken en dat is niet zo eenvoudig. De sturing in de praktijk verschilt van situatie tot situatie. Dat vraagt veel inzicht. Als de HRM-afdeling, het lijnmanagement en de medewerkers zich de juiste vragen stellen, is een goede stap gezet.

Hoofdstuk 5

Ter illustratie wordt een casus aangereikt om een beeld te schetsen over motivatie bij gewone medewerkers als er allerlei veranderaars van buiten komen. Een tweede casus stelt vragen over de jonge overenthousiaste medewerker die dreigt zich over de kop te werken. De vraag wordt gesteld wat er met de motivatie gebeurt en wat u zelf denkt te kunnen doen in dergelijke gevallen.

Hoofdstuk 6

Als je wilt weten wat motivatie met mensen doet, dan moet je het aan ze vragen of dan moet je ze goed observeren. Motivatie kun je eenvoudig vaststellen door diverse indexen te hanteren. Een eenvoudige index geeft een beeld van wat er aan de hand is. De ‘opbrengsten

uit werk'-index vormt een belangrijk meetpunt bij verlooptgeneigdheid. Ook is het mogelijk de energiebalans in een index te confronteren met de ontwikkelmogelijkheden. Werken met mensen of werken met het resultaat als richtsnoer is een index die zicht geeft op de aard van de werkorientatie. Een breder en dieper beeld geeft de 'werkmotivatie'-index. Daarmee komen zowel de motivatieaspecten als de houdingsaspecten aan de orde.

Meer informatie vindt u op onze website: <http://www.intrinsiekemotivatie.nl>.

Het boek online bestellen kan ook op <http://www.elsevierhr.nl/zoekenaarintrinsiekemotivatie>.