**1| Motivatie  
Gemotiveerde medewerkers presteren beter**

**Gemotiveerde medewerkers:**

* Zijn loyaal (minder personeelsverloop)
* Zijn productief en leveren een goede kwaliteit
* Vertonen een lager ziekteverzuim
* Zijn aangenamer om mee samen te werken
* Zijn bereid zich extra in te spannen
* Hebben minder leiding en begeleiding nodig
* Staan meer open voor veranderingen

**Hoe motiveer ik mijn medewerkers?**

In het kader van motivatie is het belangrijk om te beseffen dat niet iedereen door dezelfde aspecten gemotiveerd is. Deze kunnen **variëren** van persoon tot persoon afhankelijk van hun persoonlijkheid, achtergrond, gezinsleven, leeftijd, etc. Als praktijkhouder moet u er een punt van maken om per medewerker te **achterhalen** welke **motivatoren** van belang zijn. Dit kan via een tevredenheidsonderzoek en via de functioneringsgesprekken.

* Loon
* Een loonsverhoging motiveert gemiddeld maar voor 6 weken.
* Dient in verhouding te zijn met de andere medewerkers.
* Individualiseer indien mogelijk het loon (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, wagen, etc.).
* Erkenning
* Geef erkenning voor behaalde resultaten, ook al zijn de doelstellingen misschien nog niet helemaal bereikt. Een schouderklopje zal misschien helpen om de doelstellingen alsnog te behalen.
* Medewerkers hebben de behoefte om ‘gezien te worden’.
* Een medewerker moet het gevoel hebben betekenisvol te zijn voor de praktijk, kader zijn werk in het groter geheel.
* Doorgroeimogelijkheden
* Informeer naar de ambities van uw medewerkers en bekijk samen de mogelijkheden op korte, middellange en lange termijn.
* Opleiding
* Zorg voor voldoende opleidings- en ontwikkelingskansen, communiceer over de mogelijkheden.
* Duidelijkheid
* Wees duidelijk over wat verwacht wordt en hoe hierop geëvalueerd zal worden.
* Wees duidelijk over wat medewerkers van u en van de praktijk mogen verwachten.
* Bepaal samen doelstellingen, maak ze SMART[[1]](#footnote-1) en kader hoe ze bijdragen aan de praktijk.
* Jobzekerheid
* Bied werkzekerheid en communiceer hierover.
* Communiceer over de resultaten/successen.
* Autonomie
* Durf delegeren
* Geef uw medewerkers ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en zelfsturing.
* Zorg ervoor dat ze voldoende impact hebben op hun eigen werk.
* Jobinhoud
* Weet wat een medewerker zoekt in een job.
* Zorg voor voldoende afwisseling en uitdaging.
* Arbeidsomstandigheden
* Ergonomie, lucht- en lichtkwaliteit, storende geluiden, etc.
* Werkdruk, stress
* Leidinggevende
* Toon interesse, geef aandacht.
* Luister naar uw medewerkers en doe iets met wat u hoort.
* Flexibiliteit
* Bepaal voor uzelf welke flexibiliteit u wil bieden.
* Als u flexibiliteit (overuren) vraagt aan uw medewerkers, stel uzelf dan ook flexibel op als iemand bijvoorbeeld eens naar de tandarts moet of de kinderen vroeger moet ophalen.
* Relaties
* Zorg voor een goede werksfeer.
* Als er zich conflicten voordoen, probeer ze dan samen constructief op te lossen.

**Kenmerken van demotivatie**

* Te laat komen
* Te assertief/agressief gedrag
* Toenemend aantal fouten, mindere kwaliteit van werk
* Passieve en onverschillige houding
* Kortdurend ziekteverzuim
* Treuzelen, klagen, discussie/ruzie zoeken, negatieve kritiek
* Defensieve lichaamstaal
* Roddelen

Wanneer u een of enkele van deze kenmerken opmerkt, probeer er dan zo snel mogelijk over in **gesprek** te gaan met uw medewerker. Samen werken aan een oplossing als de medewerker gedemotiveerd is, is vaak al een deel van de oplossing.

**Tips & Tricks**

* **Luister** naar uw medewerkers om te achterhalen wat hun behoeften juist zijn en wat hen motiveert. Probeer in te schatten wat uw medewerkers zoeken in een job. Speel hierop in.
* Zorg voor **betrokkenheid**: betrek uw medewerkers bij de bepaling van de missie, informeer hen over belangrijke beslissingen, informeer hen over financiële resultaten, etc.
* Beloon **goede resultaten** en correct gedrag met feedback en een schouderklopje (niet enkel financiële beloning werkt).
* Zorg ervoor dat er een goed **evenwicht** bestaat tussen de capaciteiten van de medewerker en de eisen die de praktijk stelt. Stel realistische verwachtingen.
* Zorg ervoor dat u weet **wat er leeft** in uw praktijk: wees voldoende aanwezig, toon interesse in de interesses van uw medewerkers, geef feedback m.b.t. ontwikkeling en vooruitgang.
* Organiseer eens een **event**: personeelsuitstap, teambuilding, vrijdagsdrink, etc.
* Onderzoek en breng de tevredenheid van uw medewerkers regelmatig in beeld aan de had van een **tevredenheidsonderzoek** en **functioneringsgesprekken**. Het meten van de tevredenheid heeft enkel zin als u daadwerkelijk acties onderneemt om de oorzaken van ontevredenheid weg te nemen.

1. Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden [↑](#footnote-ref-1)