

05/19

NIEUWSBRIEF PROFILE DYNAMICS®



COLORIET

thema

IN DIT NUMMER

6

'MOTIVATIE IS VOOR
PROFESSIONALS INTRINSIEKE
MOTIVATIE: DATGENE DOEN
WAT JE LEUK VINDT,
NIET WAT WORDT BELOOND'

KILIAN WAWOE



VERDER IN DIT NUMMER

- 2 REDACTIONEEL
- 3 SPEAKERS CORNER: MAIKE ROHDE
- 4 INTRINSIEKE MOTIVATIE AAN HET WERK:
BELANGRIJK VOOR MENS & ORGANISATIE!
- 6 ALLES OVER MOTIVATIE WETEN? KOM NAAR IM2019
- 8 KORT NIEUWS
- 8 AGENDA



**EVENT
INTRINSIEKE
MOTIVATIE
2019**

**27 SEPTEMBER
2019**

COLORIET is een uitgave van Profile Dynamics

Profile Dynamics
Antilopestraat 20
1338 EE Almere
T 036 54 65 243
office@profiledynamics.nl
www.profiledynamics.com

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Profile Dynamics vervaelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, offset, fotokopie of microfilm of in enige digitale, elektronische, optische of andere vorm.

Hoofdreductie: Hans de Jong en Wilma Kuipers
Tekstbijdragen: Elisabeth Hoffts
Vormgeving: Studio Marise Knechtmans
Druk: Pré mail & advies
Foto's: Stocksnap en 15Twelve

Wil je deze nieuwsbrief niet meer ontvangen?
Meld je af via office@profiledynamics.nl.

Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn, halen meer voldoening uit hun werk. Ze presteren beter, ze zitten lekkerder in hun vel én ze lopen minder risico op uitval door bijvoorbeeld een burn-out. Deze medewerkers geven extra betekenis aan het team en de organisatie; door hun enthousiasme en betrokkenheid, omdat ze doen wat echt bij hun drijfveren past. Dat zorgt voor een positieve stimulans qua ontwikkeling voor medewerkers en de organisatie. Het is niet gek dat in deze krappe arbeidsmarkt werkgevers én werknemers dit onderwerp zo belangrijk vinden. Net zoals wij: daarom staat dit nummer van de Coloriet in het teken van motivatie! Wil je weten wat intrinsieke motivatie is? Wat voor rol drijfveren spelen en hoe motivatie vergroot kan worden? Wil je de

nieuwste inzichten live krijgen? Lees dan vooral het artikel over hét event dat wij organiseren over dit onderwerp: IM 2019. Op 27 september 2019 geven topsprekers als neurowetenschapper Erik Scherder (bekend van DWDD) en organisatiepsycholoog Kilian Wawoe (bekend van zijn visie op belonen) de nieuwste inzichten tijdens dit interactieve event.

*Namens het team van Profile Dynamics,
Hans de Jong en Wilma Kuipers*



PROFILEDYNAMICSEVENTS.COM

MINDER BURN-OUTS, MEER VITALE MENSEN!



BEELD: STOCKNAP

De toename van het aantal werknemers met burn-out klachten is in tien jaar tijd met vijf procent gestegen. Dat zorgt voor oplopende kosten voor de overheid en het bedrijfsleven (voor werkgerelateerd verzuim en arbeidsongeschiktheid in Nederland wordt dit inmiddels geschat op ruim 7 miljard euro per jaar). Het goede nieuws is dat werkgevers preventief kunnen werken aan het zoveel mogelijk voorkomen van burn-outs. Wat zorgt voor een gezonde werkomgeving waar mensen duurzaam in worden gezet. Belangrijk om als organisatie sterk te blijven. Helemaal met de krapte op de huidige arbeidsmarkt. Jouw mensen vitaal en gemotiveerd houden is een belangrijke stap in het terugdringen van het ziekteverzuim in jouw organisatie.

Voor werknemers is het allereerst belangrijk om nieuwe gezonde gewoontes aan te leren zoals: bewuste keuzes maken, grenzen aangeven en een goede balans vinden tussen inspanning en ontspanning. Het is voor werkgevers zaak om, als de werknemer tot rust is gekomen, vervolgens de diepte in te gaan, om te

onderzoeken waar de werknemer energie van krijgt en waar hij of zij die verliest. Kijk naar de drijfveren van mensen: neem de functie, de taken en de rollen onder de loep. Passen deze nog wel bij de persoon? Als een medewerker bijvoorbeeld hoog geel gedreven is, vol creativiteit en innovatie, is het belangrijk dat hij ruimte krijgt om deze kwaliteiten in te zetten. Wellicht was deze ruimte er oorspronkelijk wel, maar zijn er veranderingen in het team en in de organisatie ontstaan waardoor zijn functie onder druk is komen te staan. Misschien moest hij tijdelijk wat meer routinematige klussen overnemen van collega's door de hoge werkdruk en is dit structureel geworden. Het gevolg: de medewerker was lang intrinsiek gemotiveerd, maar raakte stukje bij beetje verwijderd van wat oorspronkelijk zo'n goede match was. Hierdoor verloor hij steeds meer energie.

Vaak brengt een burn-out van een persoon meer aan het licht over de omgeving, over mogelijke knelpunten. Als je hier inzicht in hebt, kun je preventief gaan werken. Met meer vitale, gemotiveerde mensen als resultaat!



FOTO: PAUL TEN BROEKE

Maike Rohde, Profile Dynamics® consultant en eigenaresse van trainingsbureau Vanuit Eigen Kracht.

Intrinsieke motivatie: een bekend thema voor mij. Ik heb ervaren wat het verschil is tussen doen wat de omgeving van je verwacht of vraagt (omdat je er goed in bent) en tussen voor jezelf kiezen en doen wat bij je past. Na een ware omslag, begon ik in 2010 als zelfstandig trainer en coach. Mijn doel? Mensen, teams en organisaties gaan helpen om de aanwezige kwaliteiten optimaal tot hun recht te laten komen en zo aan groei te werken.

De invloed van drijfveren in organisaties is voor mij bijvoorbeeld duidelijk terug te zien bij de keuze voor agile of zelforganiserend werken. Ik zie dit soms slagen, maar vaker nog mislukken. 'Het agile werken werkt niet', hoor ik dan vaak. Maar is dat werkelijk zo? Naar mijn idee kan het prima werken, zolang de keuze voor deze organisatievorm maar vanuit de juiste drijfveren is gemaakt! Drijfveren maken investering mogelijk, maakt dat je over grenzen heen durft te gaan, vanuit vertrouwen.

Een ander voorbeeld uit de praktijk: wat mij in teams vaak opvalt is dat de gedeelde missie onbesproken blijft, dat mensen vooral op praktisch niveau met elkaar communiceren. Als mensen hun gezamenlijke missie (hun gedeelde drijfveren) weer terugvinden, kan dit zorgen voor energie in het hele team én voor positieve reacties op organisatieniveau. Zo zat een team in een zorginstelling in een lastige periode waarin veel wantrouwen ontstond, onderling en ook vanuit de manager. Toen de groep eenmaal aan de slag ging met hun missie, vonden zij hun gezamenlijke drijfveren terug. Door dit besef, kwam er weer energie in het team, schoten zij in actie met een verbeterplan en kwam ook het vertrouwen van de manager in het team weer terug. Wat voor mij een rode draad is, is dat het begint bij de drijfveren van mensen. Om hier inzicht in te krijgen, gebruik ik de analysetools van Profile Dynamics®, inclusief Zipper Case en ReAttach. Als je eenmaal duidelijk hebt waar de aansluitingen nog beter te maken zijn, dát is waar de groeikansen zijn. Daar wil ik mensen bij helpen. Dat is mijn intrinsieke motivatie!



INTRINSIEKE MOTIVATIE AAN HET WERK: BELANGRIJK VOOR MENS & ORGANISATIE!

Werkgevers staan voor een flinke uitdaging. Nu én in de nabije toekomst. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het moeilijk om de juiste mensen voor de jobs te vinden. De automatisering zorgt ervoor dat banen veranderen of zelfs verdwijnen. Tegelijkertijd komen er weer nieuwe banen bij waar nieuwe kennis en vaardigheden voor nodig zijn. Dit vraagt flexibiliteit van zowel werknemers en werkgevers. Hebben mensen de kwaliteiten om zich verder te ontwikkelen? Zijn ze gemotiveerd om dit te doen? En van de kant van de werkgever: geven zij hun mensen deze kansen? Zijn zij bereid zich te verdiepen in hun mensen? Van belang is dat werknemers hun kwaliteiten zoveel mogelijk kunnen inzetten. Dat zij werk doen dat bij ze past en wat aansluit bij hun drijfveren. Dit vraagt om inzicht en bereidheid van beide partijen: werknemers en werkgevers.

DRIJFVEREN LIGGEN TEN GRONDSLAG AAN MOTIVATIE

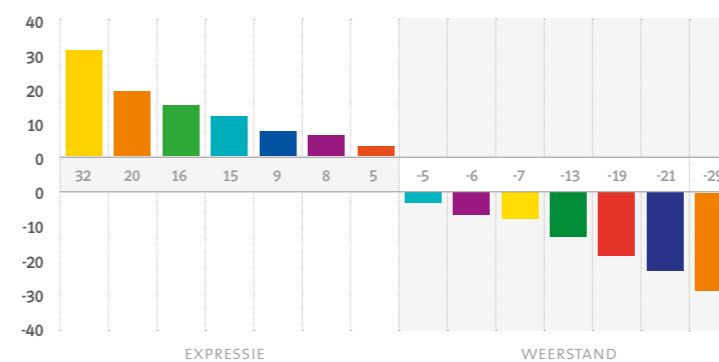
Doen wat bij je past. Dat lijkt makkelijk gezegd, maar is niet makkelijk gedaan. Elk mens heeft een unieke combinatie van onzichtbare drijfveren. Deze vertalen zich onder invloed van de omgeving in opvattingen en denkbeelden (de bril waar zij door kijken) die tot uiting komen in het zichtbare gedrag van mensen.

Deze drijfveren spelen een belangrijke rol in de motivatie van mensen. Hoe meer taken, samenwerkingen en de waarden en het gedrag in de omgevingscultuur bij mensen passen, hoe beter! Dan sluiten mens en werk op elkaar aan: het gevolg? Gemotiveerde mensen die zich graag inzetten, beter presteren en minder risico lopen om uit te vallen of snel te vertrekken.

WÁT MENSEN MOTIVEERT, HANGT AF VAN HUN DRIJFVEREN

De combinatie van drijfveren die voor elk persoon uniek is, zorgt ervoor dat het maatwerk is om ideale match tussen mens en werk te creëren. Per drijfveer is in het algemeen goed aan te geven welke zaken belangrijk zijn, maar pas als mensen een Profile Dynamics® analyse doen, ontstaat inzicht in wát precies voor hen op de voorgrond staat. Je ziet dit in de onderstaande grafiek terug.

De drijfveren die voorop staan (het meest links in de grafiek bij het onderdeel expressie), bepalen het meest het denken en doen van iemand. Hoe meer de drijfveren naar rechts staan, hoe minder dit het geval is. Deze drijfveren worden pas functioneel ingezet, als zij de hogere (meer links in de grafiek staande) drijfveren) ten dienste kunnen staan.



- De persoon met dit profiel heeft een zeer sterke gele drijfveer. Een grote mate van individuele vrijheid is nodig om creatief en analytisch te kunnen werken aan strategische en conceptuele zaken. Mensen met hoge gele drijfveren zijn toekomstgericht en willen kennis delen.
- Als tweede drijfveer heeft deze persoon een oranje drijfveer. Hij is resultaatgericht en heeft ruimte nodig om zijn ambities waar te maken. Mensen met oranje drijfveren zien competitie als iets positiefs. Praktisch en pragmatisch werken aan resultaten, dat is wat zij willen.
- Samenwerken in een prettige omgeving is belangrijk voor deze persoon, dat zien we aan zijn groene drijfveer, die op de derde plek staat.

Turkoois staat bij deze persoon op de vierde plek. Hij zet deze drijfveer functioneel in, waar nodig. Voor deze persoon betekent dit dat hij oog heeft voor het grote geheel: de wereld en de maatschappij.

De blauwe, paarse en rode drijfveren zijn vrij laag in dit profiel. Blauw gedreven mensen willen gestructureerd werken, volgens duidelijke regels en procedures. Zij hebben een gekwalificeerde leider nodig, die de regels handhaaft. Paars gedreven mensen hebben bijvoorbeeld behoefte aan een stabiele, veilige werkomgeving met een seniore leider. Zij floreren bij dienstbaar werk, dat op traditionele wijze wordt uitgevoerd.

Rood gedreven mensen hebben ruimte nodig om daadkrachtig op te treden, om gezag uit te mogen uitvoeren. Tijdsdruk en stress is geen probleem.

Deze persoon verliest zijn intrinsieke motivatie als hij in een omgeving moet werken waar een overfocus op resultaten is (oranje), waar te veel regels en vaste structuren spelen (blauw). Deze kunnen zijn behoefte aan vooruitgang belemmeren (geel en oranje). Vanuit zijn behoefte aan een prettige omgeving en fijne samenwerkingen, heeft deze persoon een hekel aan omgevingen waarin dominantie en conflicten spelen.

MOTIVATIE STIMULEREN

Intrinsieke motivatie zit in mensen zelf; je kunt als manager mensen niet motiveren tot iets. Wel kun je zorgen voor optimale omstandigheden om ze te laten werken vanuit hun drijfveren, om ze laten doen wat bij ze past. Zo bied je ze de kans om te werken vanuit intrinsieke motivatie.

Dat betekent dat je kunt beginnen met het inzicht krijgen in hun drijfveren.

- 1 - Daarvoor kun je werken met onze Profile Dynamics® analyse. Met de uitkomsten van deze analyse kun je naar stap 2.
- 2 - Ga in gesprek met de mensen: bespreek de analyse en onderzoek in hoeverre hun situatie aansluit.
- 3 - Onderzoek waar de kwaliteiten liggen, waar de groeipotentie ligt
- 4 - En bekijk samen met de medewerker de mogelijkheden voor verdere ontwikkelingen. Te denken valt aan doorstroming.

Wil je meer weten? Lees verder op onze site. We hebben een whitepaper over intrinsieke motivatie geschreven. Download de whitepaper via onze site www.profiledynamics.com.



EVENT INFO

LOCATIE

polar-zaal Jaarbeurs Utrecht



FOTO: JAARBEURS UTRECHT

DATUM & TIJD

Vrijdag 27 september van 13:30 tot 18:00 uur

KOSTEN

Losse tickets € 89,-*,
vanaf 2 personen € 75,-*

*Prijzen zijn exclusief btw

Meer informatie? WWW.PROFILEDYNAMICSEVENTS.COM

ALLES OVER MOTIVATIE WETEN?

Op 27 september 2019 is het zover: dan vindt ons Event Intrinsic MotivatIE 2019 in Jaarbeurs Utrecht plaats! Topsprekers Erik Scherder en organisatiepsycholoog Kilian Wawoe delen de nieuwste insights over motivatie, het brein en motivatoren tijdens dit interactieve event en Hans de Jong van Profile Dynamics gaat in op de relatie tussen drijfveren en motivatie.

KOM NAAR IM2019

Wat je allemaal komt te weten op 27 september?

- ✓ Hoe motivatie werkt, bekeken vanuit de drijfverentheorie.
- ✓ Hoe motivatoren werken en hoe je dit kunt inzetten in de praktijk.
- ✓ Hoe intrinsieke motivatie werkt, vanuit het brein bekeken.
- ✓ Hoe je jouw brein kunt trainen en stimuleren.



KILIAN WAWOE

'MOTIVATIE IS VOOR PROFESSIONALS INTRINSIEKE MOTIVATIE: DAT GENE DOEN WAT JE LEUK VINDT, NIET WAT WORDT BELOOND'

Dr. Kilian Wawoe (1972) was als personeelsmanager werkzaam bij de ABN-AMRO. Ondanks dat hij deel uitmaakte van het systeem verliet hij de bank uit onvrede met de bonuscultuur. Kilian begon de werking van bonussen te onderzoeken en constateerde dat ze niet aanzetten tot meer motivatie of betere prestaties. Een goed gesprek tussen medewerker en leidinggevende is van groter belang. Van Kilian mogen de bonussen daarom afgeschaft worden. Hij schreef het boek 'Het Nieuwe Belonen' (2017) hierover. Kilian is docent Human Resources management aan de Vrije Universiteit Amsterdam en werkt daarnaast als consultant en public speaker.



HANS DE JONG

Hans de Jong richtte in 2005, samen met Wilma Kuipers, Profile Dynamics op. Op 27 september koppelt hij de bekende Zelf Determinatie Theorie van Edward L. Deci en Richard M. Ryan aan de drijfverentheorie van Clare W. Graves.

'ELKE WERKNEMER IS UNIEK EN BRENGT IETS EXTRA'S MEE VOOR ORGANISATIES. DIT KAN KENNIS EN ERVARING ZIJN, MAAR WAAR ECHT HET GROTE VERSCHIL MEE WORDT GEMAAKT IS MOTIVATIE. DAT IS DE MEDEWERKER DIE LEKKER IN ZIJN VEL ZIT, ZICH VERBONDEN VOELT MET DE ORGANISATIE EN MET PLEZIER EEN TANDJE BIJZET. EEN IDEALE MATCH TUSSEN DE MENS EN ORGANISATIE. OM DIT MOGELIJK TE MAKEN HEBBEN WIJ PROFILE DYNAMICS® ONTWIKKELD.'



FOTO: ©KEKE KEUKELAAR

ERIK SCHERDER

'DE KLEINSTE SUCCESJES KUNNEN AL HEEL STIMULEREND WERKEN VOOR ONZE INTRINSIEKE MOTIVATIE WAARBIJ PRACHTIGE NEURALE NETWERKEN, GELEGEN AAN DE BINNENZIJDEN VAN DE FRONTALE LOB, BETROKKEN ZIJN'

Erik Scherder (1951) is hoogleraar Klinische Neuropsychologie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. Hij geeft hier leiding aan de afdeling Klinische Neuropsychologie. Hij is tevens hoogleraar Bewegingswetenschappen aan de Rijksuniversiteit in Groningen (RuG). Scherder heeft een bijzondere interesse voor de relatie tussen beweging en muziek in combinatie met het brein. Dit komt mede voort uit zijn eerdere loopbaan als fysiotherapeut. Hij heeft meerdere boeken uitgebracht over deze thema's zoals 'Laat je hersenen niet zitten' (2014) en zijn meest recente boek 'Singing in the Brain' (2017). Scherder heeft een eigen programma op tv, heeft samen met Kilian Wawoe meegedaan aan de Universiteit van Nederland en is een regelmatige gast bij programma's als *De Wereld Draait Door*.

AGENDA

■
di 3, di 10 en
do 19 september
Driedaagse
Certificeringsopleiding

■
do 5 september
E-learning
Certificeringsopleiding

■
vrij 27 september
IM 2019 – Jaarbeurs
Utrecht



Intrinsieke motivatie in de actualiteit

Wil je op de hoogte blijven van de nieuwste inzichten over intrinsieke motivatie in de praktijk? Check onze site www.profiledynamics.nl. Wij publiceren regelmatig blogs over onderwerpen als:

- Flexibiliteit vanuit werkgevers en werknemers
- Generaties werknemers: de millennials en de vertrekkende babyboomers
- Duurzame inzetbaarheid
- Het werven van mensen in een krappe arbeidsmarkt
- Wat intrinsieke motivatie werknemers oplevert
- Wat intrinsieke motivatie werkgevers oplevert

‘Organisaties zouden niet alleen moeten focussen op de ‘snelle’ behoeftes van de jongere generatie werknemers maar zeker ook op die van de medewerkers die niet zo makkelijk omgaan met al die veranderingen en snelle ontwikkelingen. Dat managers kijken naar duurzame inzetbaarheid en vitaliteit is voor die werknemers van groot belang. En uiteindelijk ook voor de organisatie zelf: deze groep beschikt immers over een schat aan kennis en ervaring. Hoe houd jij jouw mensen zo vitaal mogelijk? Laat je ze werk doen dat echt bij hen past? Werken je mensen vanuit hun persoonlijke drijfveren? Hoe zit het met hun *intrinsieke motivatie*?’ Uit blog ‘Goed werkgeverschap, vitale werknemers!’ 29 januari 2019.