

Mismatches en krapteberoepen op arbeidsmarkt: “Focus je op arbeidsmotivatie van werknemers. Juist nu”

ALMERE, 9 MEI 2019 - Werkgevers staan voor een flinke uitdaging. Nu en in de nabije toekomst. Door de krapte op de arbeidsmarkt vinden werkgevers het moeilijk om de juiste mensen te vinden, te behouden en duurzaam in te blijven zetten. Hans de Jong, van Profile Dynamics, is van mening dat het juist in deze tijd, zaak is dat werkgevers arbeidsmotivatie van werknemers op nummer 1 van hun prioriteitenlijst zetten. Dat vraagt om het werken aan een optimale match tussen mens en werk: dat is hard nodig voor werkgevers én werknemers.

Motivatie op de werkvloer

Gemotiveerde werknemers zijn een voorwaarde voor een stabiel werknemersbestand met weinig verloop. Geef je mensen de gelegenheid om werk te kunnen doen wat bij ze past en toon je hierin de flexibiliteit om aanpassingen te kunnen doen waar nodig? Dan laat je mensen werken vanuit hun drijfveren en bied je de optimale omstandigheden om ze gemotiveerd te houden. Mensen presteren dan beter, zullen minder snel een andere baan zoeken en zijn minder vaak ziek. Dit komt de organisatie vanzelfsprekend ten goede. Dit lijkt makkelijk, maar is dat niet. Het vraagt om maatwerk van de werkgever en bereidheid van zowel de werkgever als de werknemer om hieraan te werken.

Inzicht in drijfveren, zorgt voor kansen

Wat mensen drijft, is per persoon verschillend. Mensen krijgen de basisbouwstenen voor hun persoonlijkheid al mee bij de geboorte. Dat zijn de drijfveren. Samen met de invloed van de omgeving (opvoeding en levenservaringen) ontstaan opvattingen en denkbeelden die tot uiting komen in het gedrag. Hoe meer werknemers doen wat aansluit bij deze drijfveren, hoe meer energie en motivatie zij ervaren.

In werkomgevingen zie je dit terug in welke waarde mensen hechten aan bijvoorbeeld de inhoud van het werk (op taakniveau), maar ook in hoeverre zij het werk als een bijdrage met maatschappelijk belang zien. De veranderbereidheid van mensen speelt eveneens een rol: gaan werknemers makkelijk mee en zien zij kansen of juist gevaren? Ook (persoonlijk) leiderschap en actiegerichtheid zijn onderwerpen waar drijfveren spelen: neemt de werknemer het liefst het voortouw en heeft hij vrijheid nodig? Of is de werknemer eerder een volger en vindt hij instructies van de leidinggevende prettig?

Om hiermee aan de slag te gaan is bereidheid nodig: van jou als werkgever, maar ook van de werknemer: je laat jezelf meer als mens zien. Met de informatie die je als werkgever krijgt, kun je aan stap voor stap aan de slag gaan. Hans de Jong, medeoprichter van Profile Dynamics: *‘Je kunt banen niet helemaal aanpassen naar werknemers, maar vaak wel kleine dingen finetunen als je kijkt naar de inhoud van het werk, taakverdeling, zaken in de werkomgeving en soms zelfs kleine praktische zaken. Maar ook de manier van leidinggeven aan de werknemer kan aan bod komen. En als je kijkt naar veranderprocessen, zie je heel goed hoe belangrijk het is om zicht te hebben op wat mensen drijft.*

Een mooi voorbeeld hiervan is Het Nieuwe Werken. Uit onderzoek van TNO in samenwerking met Profile Dynamics in 2014, blijkt dat drijfveren een belangrijke rol spelen als het gaat om effecten van maatregelen die van buitenaf worden opgelegd. Als je als werkgever, de aansluiting opzoekt, kan dat zo een verschil maken en bied je niet alleen jouw werknemer meer kansen, jouw organisatie groeit hier ook van.

Niet het werk, maar de match centraal

De focus op de mens in de werknemer is nodig. Er speelt veel op de krappe arbeidsmarkt. De steeds verdergaande automatisering zorgt voor veranderingen van banen en zorgt soms zelfs voor baanverlies. Er zijn veel werknemers met flexibele contracten en mensen die starten als zzp'er. Sommige mensen willen zich niet binden, die willen de vrijheid houden om makkelijk over te kunnen stappen bij werk- of opdrachtgevers. En wat te denken van de vele krapteberoepen; dit zorgt voor druk bij de huidige werknemers: zij lopen het risico om overbelast te raken.

Dit alles zorgt voor een ware strijd om werknemers te vinden en te binden. Eenmaal binnen, is het meer dan ooit belangrijk dat werkgevers zich blijven inzetten op goed werkgeverschap met de focus op de arbeids*motivatie* van de werknemers: *waar niet het werk op nummer, maar de aansluiting tussen mens en werk centraal zou moeten staan*. Die match zorgt voor intrinsieke motivatie en speelt een belangrijke rol bij werknemers als het gaat om willen blijven werken bij een werkgever.

Ontdek hoe intrinsieke motivatie werkt en hoe je deze bij jezelf of je medewerkers vergroot tijdens het event Intrinsieke Motivatie op 27 september 2019 in Jaarbeurs Utrecht, met topsprekers als neurowetenschapper Erik Scherder en organisatiepsycholoog Kilian Wawoe. Het event is zowel voor werknemers als werkgevers interessant. Wil je meer weten? Ga naar de site van het event voor meer informatie en aanmelding www.profiledynamicsevents.com.

Noot voor redactie, niet voor publicatie

Profile Dynamics helpt sinds 2005 klanten om hun team en organisatie te verbeteren door mens en organisatie aan elkaar te verbinden. Hiervoor ontwikkelde het bedrijf de Profile Dynamics® drijfverentest. Meer weten over de bevindingen van Profile Dynamics? Check www.profiledynamics.com.

Afbeelding 1: Hans de Jong van Profile Dynamics. **Bronvermelding:** 15Twelve

Afbeelding 2: Intrinsieke motivatie. **Bronvermelding:** Stocksnap

Wil je onze persberichten niet meer ontvangen? Graag ontvangen wij jouw afmelding via office@profiledynamics.nl.

Vragen of meer weten?

Neem contact op met Elisabeth Hoffts, marketing- en communicatiespecialist bij Profile Dynamics. Mail ehoffts@profiledynamics.nl of bel 036-5465243.