
Wat motiveert mensen vandaag de dag in hun werk?

Summer Experience, 30 september 2022

Linda

YNNO

Hét adviesbureau voor
nieuwe manieren van werken

Inhoud

- (opnieuw) begrijpen wat mensen motiveert
- Kansen tijdens grote veranderingen
- Wat we kunnen doen



Ieder zijn eigen koers



Motivatoren

- Waardering door organisatie en leidinggevende
- Gevoel van gedeelde identiteit
- Ontwikkelmogelijkheden
- Balans werk en privé
- Zorgzame en betrouwbare teamgenoten hebben
- Het hebben van werk met betekenis
- Flexibel werkschema



Bron (hyperlink):

[A. de Smet, B. Dowling, M. Mugayar-Baldocchi and B. Schaninger \(2021\). Artikel geraadpleegd op 30 sept 2022. How companies can turn the Great Resignation into the Great Attraction | McKinsey](#)

Meervoudige veranderaanpak

Wij hanteren een meervoudige veranderstrategie. Dat betekent dat we voor elke 'gewenste gedraging' vaststellen welke van de onderstaande vier veranderstrategieën het best passend is.

Directief

- Inhoud staat vast.
- Voortgangsbewaking en informatieoverdracht
- 'zo ga je het doen'.

Tell & sell

- Verkopen en aantrekkelijk maken.
- Actoren informeren.
- Suggesties soms meegenomen.

Onderhandelend

- Binnen gestelde kaders.
- Betrokkenheid sleutelfiguren.
- Inhoud ligt op voorhand niet vast

Lerend & ontwikkelend

- Sturing op het proces
- Veel actoren geven (mede) vorm aan de verandering.

Bron (hyperlink):

[E. Reitsma, P. Jansen, E. van der Werf, H. van der Steenhoven \(2004\). Management Executive.](#)

BREAK OUT

Zie foto's op de volgende vijf slides

Recente ervaringen
met verandertrajecten

Wat zou je anders doen
in het vervolg?

Wat ging goed?

Heldere
communicatie
(al lerende door-
aanpak)

Commitment van
het management

Mensen betrekken
door interactieve
sessies

Coaching & intrinsieke
begeleiding op
meerdere niveaus

Verwachtingsmt
= heel belangrijk
- doel (intran mogelijkheden)
- planning (andere mogelijkheden)

Heldere kaders/scope
afspraken

Communicatie
om mensen te
betrekken

Wat niet?

Begeleiding op afstand
met zichtbaarheidsstrategie,
maar resultaat afspreken
(al lerende door-aanpak)

Doelgroep is
niet betrokken /
identificeert zich
niet met de verandering

Recente ervaringen
met verander trajecten

Wat zou je anders doen
in het vervolg?

Wat ging goed?

- transparante doelen
- transparant over aanleiding
- veranderlijng in jary zetten
- data gedreven veranderlijng (onderbouwde)

Wat niet?

- te snel
- te veel

Recente ervaringen met verandertrajecten

Corona

Hybride werken

Wat ging goed?

Snelheid

Wat niet?

Veel verschillen
wensen & behoeften
recente, meer schillen

one size fits all

geen
tussentijdse
klankbord sessies

Wat zou je ^{willen} anders doen in het vervolg?

Best practices per afdeling delen

gesprek op teamniveau

Rekening houden met diversiteit

verschillen & behoeften van kublen oplossen

Duidelijke afspraken

moets vanaf begin meer-eren

Alle lagen van organisatie meekomen: de functie

Kracht van boodschap & herhaling

Verbinding tussen afdelingen
Kublen voelen vandy samen!

Draagvlak creëren

Recente ervaringen
met verandertrajecten

Wat ging goed?

betrek mdw
draagvlak +
input

juiste mensen

timing

ambities

doel

Wat niet?

te weinig
communiceren

te veel
communiceren

Wat zou je anders doen
in het vervolg?

storytelling

maak het
klein

eerlijk zijn

inventarisatie
van activiteiten

flexibel zijn

iteratief

wat levert het
jou/ons op

kennis
specialist

eerlijk over
bedrijfsbelang
vs
individueel belang

Recente ervaringen met verandertrajecten

- > flexplek
- > uitvraag werkplek
- > naar kantoor krijgen

Wat ging goed?

- > weer logische plekken voor 'speciale' spullen

Wat niet?

- > 'volgende week gaat dit gebeuren'
- > privileges
- > uitvraag werkplekken gedaan
- > men wil niet verplaatsen
- > directie te weinig directief

Wat zou je anders doen in het vervolg?

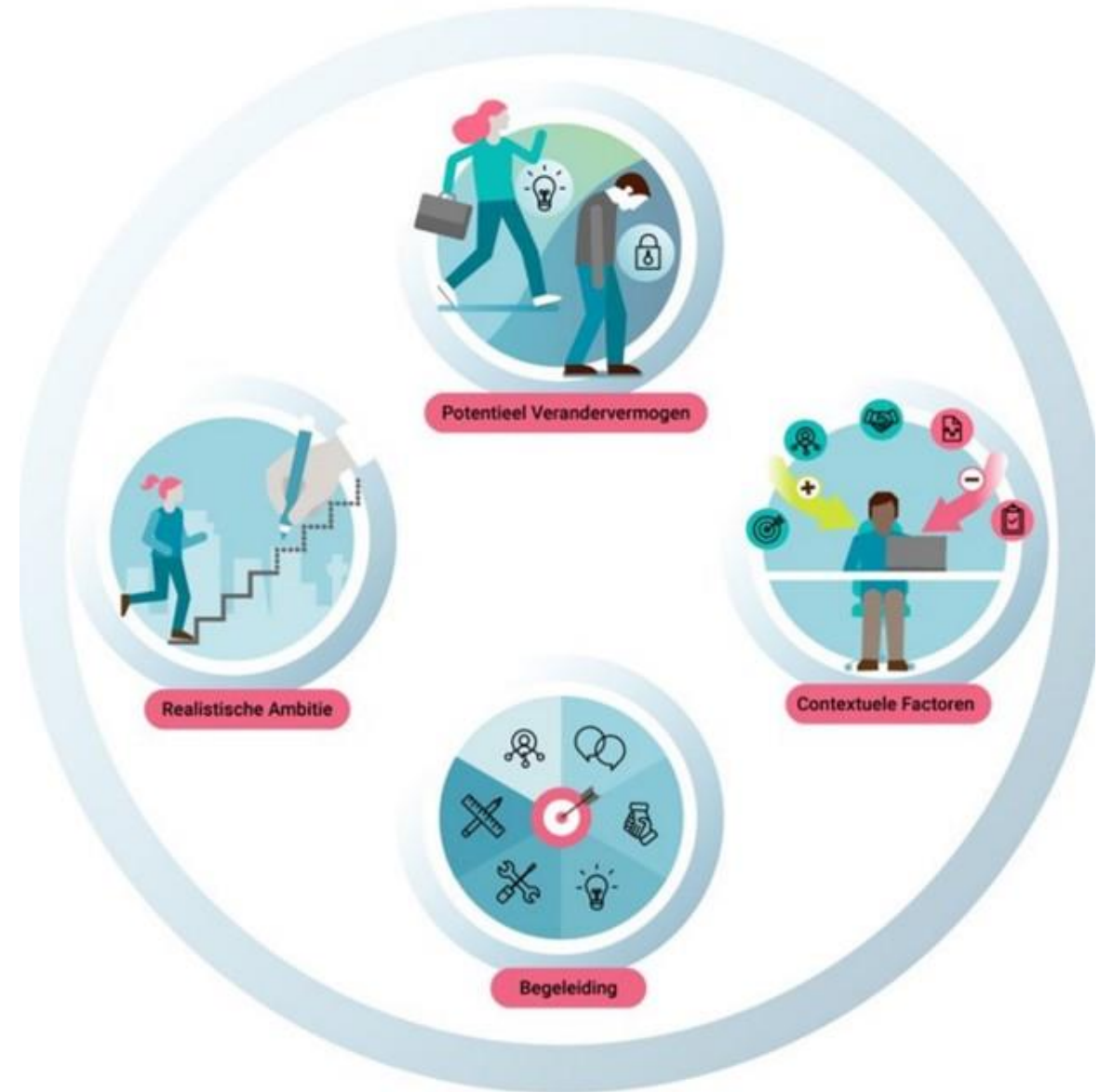
- > Communicatie
- > wat maakt de plek geliefd?
- > nieuw leiderschap

Onze advies gebieden

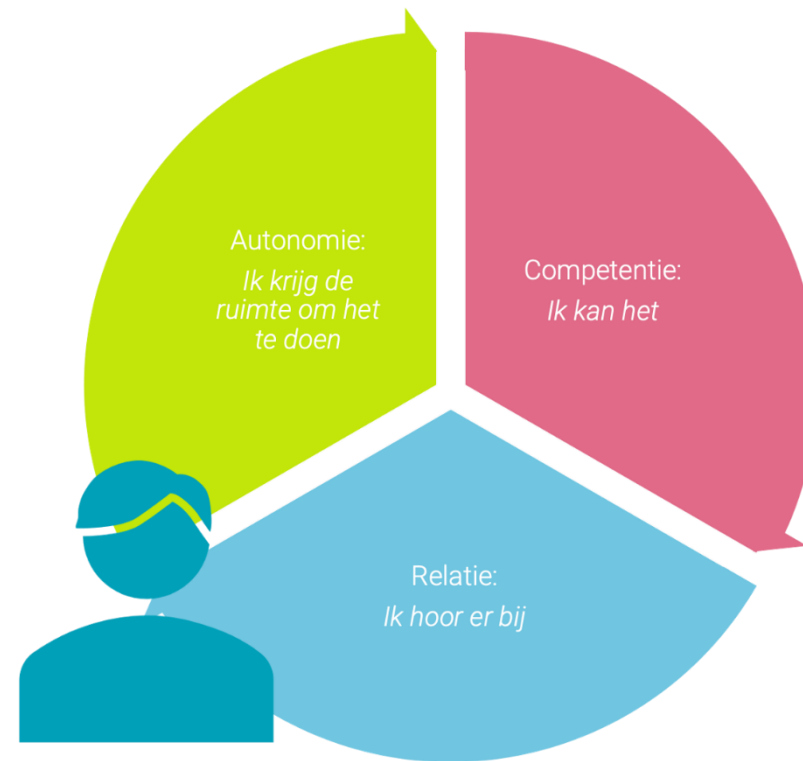


Visie op verandering

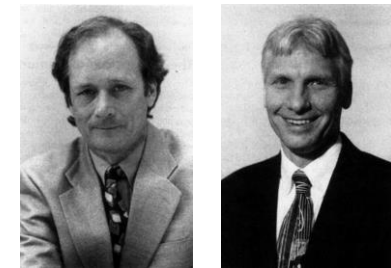
Onderdelen die invloed hebben op het succes van de verandering



Motivatie; het grote plaatje



Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985)



Bronnen:

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum.
McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A., and Lowell, E.L. (1953). The Achievement Motive. New York: Appleton-Century-Crofts.
Pink, Daniel H. Drive: (2009) The Surprising Truth About What Motivates Us. Riverhead Books, New York, New York



Hét adviesbureau voor
nieuwe manieren van werken

Linda Mostert

linda.mostert@ynno.com

06 12 25 76 61

Creative valley

Orteliuslaan 9, 3528 BA Utrecht

+31 30 767 05 00

info@ynno.com

ynno.com

Versienummer: 001

Datum: 30-09-2022

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze presentatie mag worden gekopieerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van YNNNO.



YNNNO