



Werkplezier en prestatie

**Zichtbaar maken wat
je graag (anders) ziet**

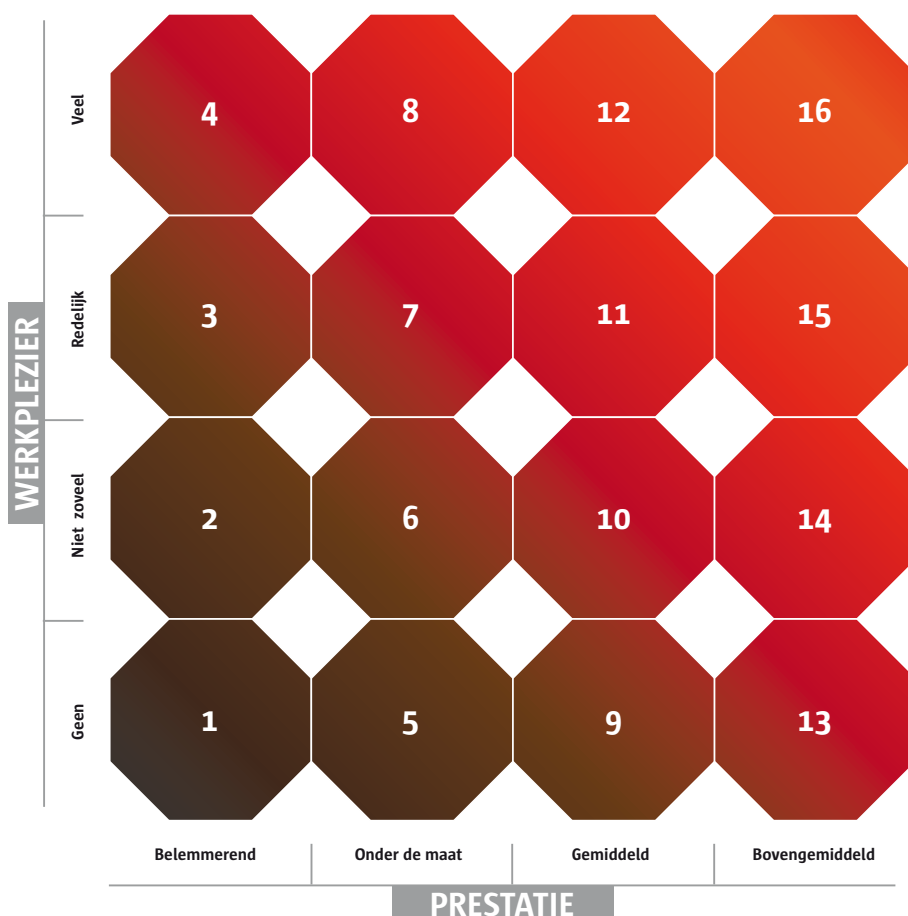
Helderheid in werkplezier en prestatie



Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de manager om duidelijkheid te scheppen. Het doel van een etiket is om iets duidelijk te maken. Mag een manager dan ook etiketten plakken op mensen? Je zou denken van niet. Maar als de manager op iemand het etiket *lichtend voorbeeld* plakt of *werkpaard*, dan is het wel geaccepteerd. Etiketten plakken is dus niet *absoluut* verboden...

Posities en etiketten

Hieronder staat een grid dat is opgebouwd uit de as werkplezier en de as prestatie. De posities variëren van de medewerker die bovengemiddeld presteert met veel werkplezier tot de vreugdeloze medewerker wiens inzet negatieve resultaten oplevert. De 16 etiketten op de volgende pagina corresponderen met deze posities.

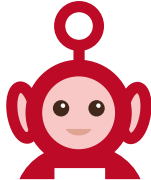
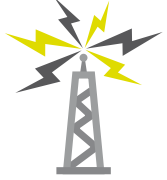
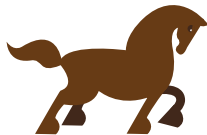




Confronterend

Etiketten maken iets zichtbaar, ook dingen waarvan je niet vrolijk wordt. Zo is het niet aangenaam om kijkend naar het etiket *sneue mens* te constateren, dat een aantal medewerkers in deze categorie valt.

Het liefst zou je als manager deze mensen helpen om een stap naar rechtsboven te maken, richting *goede kracht*. Maar voor je ergens naartoe beweegt, kan een blik op je startpunt een stimulans zijn. Een etiket –hoe confronterend ook- kan zo'n traject in gang zetten.

 4. Verwende aap	 8. Brave borst	 12. Blijje werker	 16. Lichtend voorbeeld
 3. Stoorzender	 7. Onderpresteerder	 11. Goede kracht	 15. Werkpaard
 2. Droefstoeter	 6. Sneue mens	 10. Ondankspresteerder	 14. Stille held
 1. Saboteur	 5. Cynicus	 9. Ploeteraar	 13. Miskende martelaar

Beperking van etiketten

Helderheid is een groot goed. Groot genoeg om het aanbrengen van etiketten niet taboe te verklaren. Echter, het sociaal-psychologische wantrouwen jegens etiketten is er niet zomaar. Een etiket kan immers de drager ervan incorrect weergeven. Denk bijvoorbeeld aan de *Miskende martelaar*, die onverdiend te boek komt te staan als *Cynicus*. Het etiket is hier een storende factor, die de *Miskende martelaar* bepaald niet helpt om een *Werkpaard* te worden. Integendeel, de geëtiketeerde zou het gedrag kunnen ontwikkelen van een *Saboteur*.

Omzichtigheid geboden

Etiketten offeren de nuance op voor duidelijkheid. En vaak spreekt het oordeel eruit. Het aanbrengen van een psychologisch confronterend etiket vraagt dus om zorgvuldigheid. Ze hardop voorlezen zal snel averechts werken. “Jij bent een *Verwende aap*. Wat heb je nodig om een *Brave borst* te worden?”... Wie een etiket aanbrengt, doet er goed aan dit te beschouwen als een memo-geeltje; het moet er ook zonder problemen weer af kunnen.

Zonder oordeel

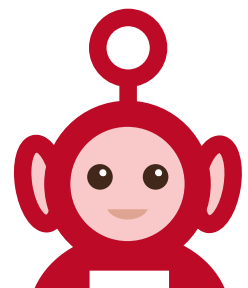
Nog beter is het om de geëtiketeerde in staat te stellen zijn etiket te ontgroeien in werkplezier en prestatieniveau. De kunst is eigenlijk om door etiketten heen te kijken, zodra ze de nodige duidelijkheid hebben gebracht. Zonder oordeel focussen op datgene waar het om gaat: *de houding* en *het gedrag* die corresponderen met de mate van werkplezier en de prestatie. Hij of zij zit nu hier, wat belemmert de beweging naar rechts, naar boven of rechtsboven? Wat zou de beweging versnellen? En hoe voorkomen we een terugval?

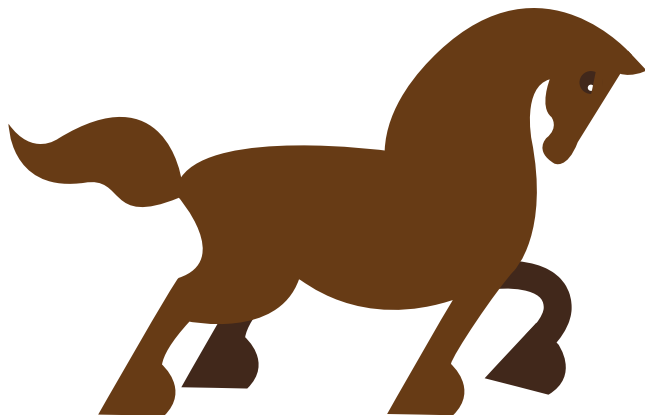
Verandering mogelijk maken

Gedrag en houding zijn zaken die te veranderen zijn. In principe. In de praktijk ligt het ingewikkelder. Het veranderdoel is dat een medewerker consequent kiest voor datgene wat werkt, óók wanneer die keuze afwijkt van een ingesleten patroon of op de korte termijn extra moeite kost. Gevoelsmatig meer moeite doen en afwijken van het vertrouwde, dat doen mensen niet graag. Men kan proberen die aversie tegen te gaan met een beroep op de logica of de moraal. Maar CiEP staat een concrete methode voor, die *wel* effectief is.

Waardengedreven

Hoe realiseert CiEP die overstap naar wenselijke werkgewoonten? Dat is niet met 140 tekens gezegd. In elk geval ligt de sleutel in het verbinden van persoonlijke waarden (Ik krijg energie van...) met organisatiewaarden (Wij krijgen energie van...) Daarom laat CiEP mensen allereerst kijken naar hun persoonlijke drijfveren. Vervolgens komt de match met de organisatiewaarden aan bod. Datgene doen waar je zelf en de rest blij van wordt, dat motiveert meer dan het volgen van regels.





Kiezen voor wat werkt

Kortom, waardengedreven werken brengt mensen verder dan regelgestuurd werken. Door training ontwikkelt men gevoel voor een cruciale tweedeling in werkgewoonten. Enerzijds gewoonten die wel bijdragen aan voldoening en zelfrealisatie binnen het team. En anderzijds gewoonten die dat belemmeren. Telkens kiezen voor waardegerelateerde gewoonten wordt makkelijker als je gevoel hebt ontwikkeld voor waardegerelateerd gedrag. En zodra je de vruchten gaat plukken van dat type gedrag (voldoening, tijdwinst, opluchting), wordt het nog makkelijker om te kiezen voor wat werkt.



Gery Groen
directeur

Graag bespreekt CiEP met u manieren voor veranderingen die doorwerken. Neem hiervoor telefonisch contact op met Gery Groen of Inge van Raaij (071 301 2841) of bel uw eigen contactpersoon bij CiEP Training & Coaching. Kijk op: www.ciep.com/over-ons/coaches.

CiEP *Training
& Coaching*

Doezastraat 35-37
2311 HA Leiden
T +31(0)71 301 28 41
www.ciep.com

Verandering die doorwerkt.

