

Motivatie

Wat is motivatie eigenlijk? Motivatie is geen karaktereigenschap. Het is dus niet zo dat sommige mensen het wel hebben, en anderen niet. Wat is het dan wel? Motivatie is de bereidheid om je in te spannen, in dit geval voor de kerk.

Motivatie is de stap vóór attitude en gedrag. Een definitie voor motivatie is moeilijk te geven maar drie aspecten komen er bijna altijd in voor: motivatie 'geactiveerd gedrag', geeft 'richting' aan gedrag en zorgt ervoor dat bepaald gedrag 'volgehouden of juist gestopt wordt'.

Iemand die gemotiveerd is zal bijna altijd beter presteren. Én met meer plezier. Maar het kan ook verkeerd gaan. Zoals te weinig motivatie leidt tot traagheid en slordigheid, krijg je met te veel motivatie het probleem dat iemand zichzelf niet meer kan relativiseren. Alles moet wijken voor de eigen mening. En dat is ook niet productief. Hetzelfde geldt voor een te grote emotionele betrokkenheid. Heel belangrijk voor de motivatie van iemand, maar overenthousiaste vrijwilligers vergeten wel eens dat ook het verstand z'n nut heeft, met alle gevolgen vandien.

Zo dus niet

Je hoeft geen motivatie-expert te zijn om te weten dat afbekken en desinteresse eerder demotiverend dan motiverend werkt. En straf heeft als motivatiefactor ook zijn beste tijd wel gehad. En terecht.

Andere manieren van met elkaar omgaan zijn misschien minder voor de hand liggend maar werken niet minder demotiverend! Pas je de volgende punten toe, dan heb je binnen de kortste keren gegarandeerd een radeloze en uitgebluste ploeg vrijwilligers.

- Scheer alle vrijwilligers over dezelfde kam. Diversiteit? Nooit van gehoord.
- Geef vage en onduidelijke antwoorden als vrijwilligers vragen wat je van hen verwacht.
- Deel orders uit. Commandeer!
- Zet je vrijwilligers tegen elkaar op. Zaai roddels en onrust. Hits de gemoederen op en wakker de interne competitie aan.
- Feedback, wat is dat?
- Beloof dingen die je niet kan of wil nakomen.
- Vergader om het minste en het geringste. Vraag een uitgebreid verslag van elke vergadering.
- Zweer bij een stel overbodige regels. Wijk er onder geen enkel beding vanaf.
- Zorg voor een onduidelijke taakverdeling. Wie doet wat, bij wie moet je zijn om budget te krijgen, wie moet verantwoording afleggen aan wie? Eigenlijk weet je het zelf niet.

Hoe dan wel?

Zo dus niet, maar hoe motiveer je dan wel? Motivatie die van buitenaf komt heet extrinsieke motivatie, motivatie vanuit de vrijwilliger zelf heet intrinsieke motivatie. Met extrinsieke motivatie alleen kom je er niet. Die intrinsieke motivatie komt neer op 'een aangenaam gevoel van gedrevenheid', en weegt veel zwaarder door dan de

uiteindelijke 'beloning'. Innerlijke gedrevenheid is veel intenser dan iets doen omdat het 'moet gebeuren', 'die-en-die het zegt' of omdat het 'belangrijk is'. Als je innerlijk gedreven bent, vind je ook het vrijwilligerswerk op zich leuk.

Motiveren is mensenwerk

Het is niet voldoende dat je de kennis en vaardigheden van je vrijwilligers kunt inschatten. Je moet ook interesse hebben voor hun karakter, geschiedenis, wensen voor de toekomst en zelfs hun ontwikkelingen op persoonlijk vlak. Dat wil zeggen dat je als 'manager' op regelmatige basis met je vrijwilligers moet praten. Je moet belangstelling tonen voor zaken die niet meteen iets met het vrijwilligerswerk te maken hebben. Het geldt niet voor elke vrijwilliger; iedereen is anders. Maar zeker in de kerk is naast de vrijwilliger ook de mens belangrijk. Ontdek je hoe die functioneert, dan ben je al een heel eind verder. Motiveren is dus mensenwerk.

Motiveer anderen vanuit jezelf

- Laat zien dat je vertrouwen in je vrijwilligers hebt
- Laat je vrijwilligers niet alleen het vuile werk opknappen. Help ook een handje mee.
- Toon interesse en belangstelling voor de mens achter de vrijwilliger
- Hanteer duidelijke maar redelijke afspraken
- Kom je afspraken na
- Wees consequent in het belonen en waarderen van je ploeg vrijwilligers

Motiveer vanuit het werk

- Zoek samen naar uitdagingen
- Betrek je vrijwilligers bij beslissingen
- Stimuleer je vrijwilligers om mee te denken
- Geef ze taken waar ze goed in zijn
- Geef ze taken die ze graag doen
- Stimuleer nieuwe initiatieven en creativiteit
- Zorg ervoor dat geld geen probleem is

Motiveer vanuit extra's

- Als het extra druk is of als je langer doorgaat, zorg dan voor iets lekkers
- Zet jarige vrijwilligers in de bloemetjes
- Doe na of buiten de activiteiten iets leuks met z'n allen
- Laat de vrijwilliger een cursus volgen

Motiveren is maatwerk

Als je je vrijwilligers kent, weet wat hun vaardigheden zijn, en je begrijpt de mens achter de vrijwilliger, dan komt het erop neer in te spelen op die kennis. Iedereen heeft erkenning en waardering nodig, maar terwijl voor de ene een schouderklopje voldoende is, wil een ander een -letterlijk- meer uitgesproken compliment. De ene vrijwilliger vindt het prettig om een takenpakket te hebben dat niet wijzigt, terwijl een andere werknemer net afwisseling opzoekt. Motiveren is niet alleen mensenwerk, maar ook maatwerk.

Positieve motivatie kan enkel groeien in een goed werkklimaat.
Zorg eerst voor een aantal praktische 'voorwaarden':

- goede accommodatie voor de activiteit (voldoende licht, ventilatie en juiste temperatuur!)
- materiaal compleet en aanwezig

Daarnaast is een goede werksfeer uiteraard van cruciaal belang. Niet alleen is die noodzakelijk voor het welzijn van de vrijwilligers, het zorgt er ook voor dat vrijwilligers merkbaar meer 'aankunnen' en ze hen functie beter en meer plezier uitvoeren.

Ook belangrijk!

Je weet wie je vrijwilliger is en de goede werksfeer is een feit? Dan zijn er nog een paar dingen die behoorlijk kunnen bijdragen aan een goede motivatie. Het eerste is ervoor te zorgen dat een vrijwilliger op de juiste plaats in de organisatie zit. Kan hij zijn ei kwijt? Past zijn functie bij zijn persoonlijkheid en interesses? Ook hier doet communicatie wonderen.

Zorg verder dat je vrijwilliger over voldoende keuzevrijheid beschikt. Hoe meer vrijheid hij heeft, hoe meer kans z'n intrinsieke motivatie krijgt om zich te ontwikkelen en te manifesteren. Logisch: geef je je vrijwilliger meer keuzevrijheid, dan kan hij ook meer oplossingen bedenken en aandragen. Gevolg: hij voelt zich verantwoordelijk en krijgt een groter gevoel van voldoening.

Een derde punt is zichtbaarheid. Zorg dat iedereen z'n bijdrage duidelijk 'zichtbaar' is. Een mens is ijdel en ziet graag het resultaat van z'n persoonlijke inzet. Net zoals hij daarvoor graag een schouderklopje krijgt.

Wees attent!

Voor vrijwilligerswerk krijg je geen geld. Maar een vrijwilliger doet het ook niet voor niets! Hij wil zich inzetten voor wat hij belangrijk vindt, zich kunnen ontwikkelen of een leuke tijd hebben samen met anderen. Daarnaast verwacht hij ook wat van de organisatie: accommodatie, materiaal, aandacht, ondersteuning en waardering. Als de band tussen de organisatie sterk is verzet de vrijwilliger waarschijnlijk beter en meer werk en blijft dat ook nog eens langer doen. Die band kun je opbouwen! Het is, zeker in het kerkenwerk, ontzettend belangrijk om betrokken te zijn op elkaar. Complimenten geven blijft natuurlijk belangrijk. Alleen is het ook af en toe nodig belangstelling te tonen voor een vrijwilliger op een voor hem belangrijk moment. En die zijn ontelbaar: een verjaardag, een huwelijk, de eerste schooldag van een kind, het overlijden van een dierbare. Dan laat je als kerk op zulke momenten voelen dat je er bent. (Het juiste moment is dan ook van groot belang. Niet twee dagen ervoor of erna...) Zo creëer je een onverwoestbare band.