



Kalamár Beáta

Coach, tréner, a CRAFT & Transformational Leadership executive programok vezetője, a Nemzetközi Coaching Szövetség Magyar Tagozatának korábbi elnöke

Mégis kinek a feladata a belső tűz felszítása?

Döbbenetes adattal indította előadását Carole Gaskell a Coaching Határok Nélkül (CHN) előadója. Kutatások alapján Angliában a legdemotiváltabb és legboldogtalanabb korcsoport a 20 éveseké, míg a legmotiváltabbak az 51 évesek. S hogy miért olyan motiválatlanok a 20 évesek? Mert úgy érzik, hogy hiányzik a munka és magánélet egyensúlya az életükből, mert nem látnak perspektívát, és mert nem érzik, hogy kontrolljuk lenne az életük, karrierjük felett. S még egy érdekesség: a dolgozók 64%-a a vezetőjét hagyja ott valójában, amikor felmond s távozik, és nem a munkáját.

Mi az, ami összekapcsolja a fenti két adatot? Carole Gaskell szerint a motiváció, amely meghatározza, miként érezzük magunkat a hétköznapjainkban, a munkánkban és a közösségekben, ahol dolgozunk és élünk.

Mi a motiváció?

A motiváció energia, ami az angolszász-normann „motif” kifejezésből ered, jelentése: hajt, ösztönöz, mozgat. A motiváció belső hajtóerő, ami meghatározza, hogy miként érzünk és ennek megfelelően miként cselekszünk. Nem egyszer a motiváció a titkos fűszer, ami megkülönbözteti az átlagos dolgozót a kivételestől, a jó csapatot a kiválóan teljesítőtől és az átlagos vállalati kultúrát a teljes potenciállal működőtől.

A motiváció és az energia erejét nem szabad alábecsülni, nagy változást hozhat egy szervezet számára, ugyanakkor jelentősen növelheti az eredményességet.

Kiváló teljesítmény = „bármilyen, ami lehetséges” – „ami akadályoz”

A bármilyen, ami lehetséges a fejlődésről, a növekedésről szól, s ennek az üzemanyaga a motiváció. Ha nem töltjük fel a tankot üzemanyaggal, vagy ha rossz üzemanyagot töltünk a tankba, akkor nem aknázzuk ki a lehetőségeinket és nagyon kevés kilométert fogunk megtenni.

Kilenc típus, akinél más-más „üzemanyag” a nyerő, azaz más-más motivációs eszközzel lehet mozgásba hozni:

1. A VÉDELMEZŐ

Biztonságra, kiszámíthatóságra és stabilitásra törekszik. Szeret jól megalapozott szervezetben dolgozni, világos keretekkel, előre meghatározott karrier út és rutin feladatok mentén. Számára rendkívül fontos a rendszeres, hiteles, szóbeli és

írásos kommunikáció, ami nem csak arról szól, hogy mi történik a szervezetben, hanem a sikerekről is. Ez pozitív hatással van a motivációjára. A folytonosság elengedhetetlen a számára és az is, hogy vezetője világosan kommunikálja feléje az elvárásokat, lehetőleg írásban. A vezetőnek fontos feladata még, hogy segítse, támogassa őt a változásban. Végül pedig jutalmazza és értékeli hűségét.

2. A BARÁT

A valahova tartozást keresi, barátságokban és kapcsolatokban teljesedik ki igazán. Olyan szervezeteket és szerepeket szeret, amelyekben erős a csapatszellem, ahol van lehetőség társadalmi tevékenységre és mások támogatására és segítségére. Akkor motivált igazán, amikor úgy érzi, hogy támogatják és bevonják őt, kikérik a véleményét. Kellemes munkakörnyezetet igényel és teremt is maga körül, preferálja az emberközpontú kultúrát, valamint a személyre szabott megközelítéseket. Nagyon értékeli, ha nyilvánosan ragaszkodnak hozzá, és ha vezetője a bizalmába fogadja őt.

3. A SZTÁR

Az elismerést, a tiszteletet és a társadalmi megbecsülést keresi. Szereti azokat a látható gyöngyöket, amelyek kapcsolódnak pozíciójához, az egyértelmű hierarchikus struktúrához, a munkakörhöz és a „ragyogáshoz”. Díjakkal és státusszal lehet a sztárt motiválni. Ha a vezető táplálja azon igényét, hogy elismerve legyen, azáltal, hogy bevonja őt projektekre, világos előrehaladást biztosítva a karrierjében, és rendszeresen felülvizsgálja a kitűzött céljait és az elért eredményeket. Különösen értékeli a pozitív visszajelzést, és szereti a nyilvánosságot, ezért amikor ambíciózus céljait eléri, dicsérje és jutalmazza őt nyilvánosan.

4. AZ IGAZGATÓ

Keresi a hatalmat, és a lehetőséget, hogy befolyásolja és irányítsa az embereket. Szereti az irányítást és a vezetői szerepeket, világos és látható felelősséggel az emberekért és az erőforrásokért, az előmenetelért és a karrierlehetőségeikért. Motiválhatja őt azzal, hogy felelősséget és befolyást biztosít számára. Adjon neki kulcsfontosságú feladatokat, biztosítson neki mentort és lehetőséget, kihívásokat, hogy kiteljesedjen. A pozíció és az azzal járó cím és hatalom nagyon motiváló a számára. Tréning és coaching segíti őt céljai elérésében, motivációs lendületet adhat neki.