

SPELVORM MOTIVATIEMATRIX

DOELEN

1. Het op een rijtje zetten van de voorwaarden die invloed hebben op de motivatie in een functie.
2. Een beeld krijgen van de mate waarin binnen de functie aan de benodigde voorwaarden wordt voldaan.

RANDVOORWAARDEN

1. Deze spelvorm wordt individueel gespeeld.
2. Nodig: de kaarten 'voorwaarden' en de Motivatiematrix. Pen en papier.
3. Speelduur: 40 – 60 min.

WERKWIJZE

1. Maak een selectie van de voorwaarden die binnen jouw huidige functie van toepassing zijn. De overige kaarten worden opzij gelegd. Als jouw functie uit meerdere deelfuncties bestaat die veel van elkaar verschillen, concentreer je dan op één deelfunctie.
2. Het leggen van de kaarten op de Motivatiematrix gebeurt in twee rondes. In de eerste ronde bepaal je het effect van elke voorwaarde op jouw motivatie. Bekijk de kaartjes één voor één, en leg ze op één van de vijf kolommen ('heel motiverend', 'motiverend', 'enigszins motiverend', 'geen effect op motivatie', 'demotiverend') van de Motivatiematrix. Ga op jouw gevoel af en denk niet te lang na. Je eerste indruk is hier meestal de beste.
3. In de tweede ronde gaat het om de mate waarin binnen de functie voldaan wordt aan de gekozen voorwaarden. Neem nu per kolom het stapeltje kaarten en leg ze één voor één in het betreffende vakje ('helemaal', 'gedeeltelijk' en 'niet') van de Motivatiematrix.
4. Nu is jouw Motivatiematrix klaar. Bekijk het resultaat en trek jouw eigen conclusies. Enkele aandachtspunten daarbij zijn:
 - Vergelijk het aantal kaarten dat in de verschillende vakjes ligt, met elkaar. Wat valt je daaraan op? Komt dat beeld overeen met de mate waarin jij gemotiveerd bent voor jouw functie? Wat zegt het beeld over de organisatie waar jij voor werkt?
 - Bekijk de kaarten die in vak 6, 7, 11 en 12 liggen. Ga per voorwaarde na wat het effect op jou is van het feit dat er niet (geheel) aan wordt voldaan. Kun jij zelf iets doen om deze voorwaarde te verbeteren? Is er een andere voorwaarde (surrogaat) waar je genoeg mee gaat nemen wanneer aan jouw eerste keuze niet (geheel) wordt voldaan? Heeft dit effect op het plezier dat je beleeft aan jouw werk? Zo ja, op welke manier?
 - Als er kaarten in vak 5 of 10 liggen, ga dan na wat het effect daarvan is op jou en ook of je iets kunt veranderen aan de betreffende voorwaarde(n).

- Welke gedachten en gevoelens kwamen er bij je op toen je de kaartjes legde, zowel in de eerste ronde als in de tweede ronde? Wat is het effect daarvan op jou?
 - Welke kaart zou je het liefst in een ander hokje zien liggen? Wat zou het effect daarvan zijn op jou? Heeft dit ook gevolgen voor de plek waar andere kaarten liggen? Zo ja, om welke voorwaarden gaat het dan en waar komen die dan terecht?
5. Schrijf het resultaat op, zodat je er later nog eens naar kunt kijken. Je kunt dat doen door voor elk vakje de nummers van de erin gelegde kaarten te vermelden.

TOELICHTING

1. De meeste voorwaarden zijn voor veel mensen niet demotiverend, omdat ze positief zijn geformuleerd. In de kolom 'demotiverend' leggen mensen meestal weinig kaarten neer.
2. Sommige voorwaarden hebben geen effect op de motivatie als eraan wordt voldaan. Wordt echter niet aan deze voorwaarde voldaan, dan kan deze demotiverend werken.
3. Als iemand nieuw is in een functie, doe dan alleen stap 2 en bespreek de keuzes van de betreffende persoon. Het aantal kaarten per kolom zegt dan iets over het belang van voorwaarden voor motivatie.
4. Voor sommige mensen is deze spelvorm heel confronterend, bijvoorbeeld voor iemand die niet prettig functioneert. De Motivatiematrix geeft immers een glashelder en niets verhullend beeld van hoe iemand in zijn werksituatie staat. Voordat je iemand de Motivatiematrix laat leggen is het dus van belang na te denken over het mogelijke effect ervan.
5. Soms hebben mensen de neiging een voorwaarde waaraan niet wordt voldaan te compenseren door meer nadruk te leggen op een andere voorwaarde of deze hoger te waarderen dan voor hun gebruikelijk is.
6. Deze spelvorm kun je ook spelen in aanwezigheid van iemand die jou goed kent, bijvoorbeeld als onderdeel van een functioneringsgesprek. Je kunt dan het resultaat bespreken en evt. samen zoeken naar mogelijkheden ter verbetering van de voorwaarden.
7. Indien je de matrix door verschillende mensen in één organisatie laat leggen, geeft dat ook inzicht in de organisatiecultuur. Het kan dan duidelijk worden welke voorwaarden een organisatie hoog in het vaandel heeft staan en welke een lage waardering hebben.