

# Waarom is motivatie bij sportieve competitie een automatisme en bij bedrijfsmatige competitie niet?

Binnen de schadebranche praten we veel met elkaar over het verhogen van zowel de efficiency als de effectiviteit. Elke keer als we denken dat we ‘er zijn’ moeten we nog slimmer en beter gaan werken. Dit alles heeft echter wel een weerslag op het werkgenot. ‘Steeds weer de schouders eronder en verder’ is dan makkelijker gezegd dan gedaan. Binnen de sport is continu verbeteren van je prestaties echter iets wat er gewoon bijhoort. Over het algemeen hoor je hier weinig sporters over klagen. Sporters zoeken de competitie, en om te winnen moet je steeds beter worden. De motivatie komt als het ware vanzelf voort uit de sportieve competitie. Het is, als het goed is, een automatisme. Van bedrijfsmatige competitie gaat echter niet een dergelijke vanzelfsprekende motivatie uit. Gek eigenlijk.

Waarom is het toch dat als we een sportieve uitdaging aangaan, het weinig tot geen moeite kost om ‘alles te geven’? In wonderbaarlijk veel situaties past een sportieve uitdaging gemakkelijk bij onze capaciteiten terwijl we er plezier aan beleven. Onze sportkeuzes vertellen ons ook in welke omgeving en bij welke spelregels we ons vrij voelen en in actie willen zijn. Als we als mens dezelfde zijn in sport, werk en privé, dan is het eigenlijk wel logisch om naar instrumenten uit de sport te kijken als we beter willen presteren in ons werk.

### Efficiency vs effectiviteit

Als woorden lijken ze op elkaar maar in de praktijk hebben ze een geheel andere lading. Met een voorbeeld wordt dit het beste duidelijk. Als in de sport iemand zich kort voor de wedstrijd ziek afmeldt, gooit de trainer de tactiek om, zodat het team, met de beschikbare unieke set kwaliteiten, de best mogelijke prestatie neer kan zetten. De aandacht gaat vooral uit naar de effectiviteit van het beschikbare team. Goed voor de motivatie van spelers die hun unieke kwaliteiten kunnen laten zien. Als in de werkomgeving iemand afwezig is, zoeken we naar een vervanger die precies de taken in het werk-

proces kan overnemen. De nadruk ligt op het behoud van de efficiency van het productieproces. Daarmee verliest het werk een deel van zijn aantrekkingskracht omdat medewerkers steeds vaker het gevoel krijgen ‘inwisselbaar’ te zijn en minder als persoon bevreemd en uitgedaagd worden.

### Herontwerp van werk met sportmentaliteit

Als we voor succesvol organiseren in de 21e eeuw, meer dan ooit afhankelijk zijn van de ontwikkeling en unieke bijdragen van onze medewerkers, laten we dan in het werk elementen uit de sport toevoegen. Daarmee geven we iedereen in de organisatie iedere dag de kans om vanuit plezier te werken aan beter worden. Hoe creëren we in de werkomgeving een sportmentaliteit?

### Balans

Op langere termijn is groei het grootst bij het afwisselen van de aandacht tussen de tegenpolen effectiviteit en efficiency. Het gaat dus om een gezonde balans tussen beide. In een ronde effectiviteitvergroting krijgen



## Maak van je vergadering eens een estafette

medewerkers ruimte om nieuw gedrag te proberen, te trainen en effectief te maken. In een ronde efficiëntieverhoging worden de nieuwe activiteiten zo efficiënt mogelijk in het productieproces ingepast. En zo kunnen rondes effectiviteit en efficiency elkaar afwisselen.

In het bedrijfsleven zijn we veel meer ervaren in het efficiënter maken van werkprocessen dan het effectiever maken van mensen. Je kan dus zeggen dat we in onbalans zijn geraakt. Sport kan helpen bij effectieve teamontwikkeling en het terugbrengen van de balans:

- Inspiratie: uit een nieuwe situatie komen ideeën voor verbetering.
- Verkenning: de ideeën worden op allerlei manieren uitgeprobeerd.
- Training: de beste tussenresultaten worden in de trainingen uitgewerkt.

- Wedstrijd: de tactiek wordt aangepast en op de wedstrijd uitgevoerd.

Zoals je een sport leert, moet je ook 'Sportification van werk' leren: door het gewoon te doen. Als voorbeeld van Sportification van werk neem ik hieronder het thema van vergaderen.

### **Sportification van vergaderen**

Al decennia besteden we wekelijks vele uren van onze werktijd aan het in beton gegoten model van de vergadering. Het is een democratisch maar o zo energievretend proces van gedachten uitwisselen. Als jij het hoog tijd vindt om de vergadercultuur in jouw organisatie te doorbreken, pak het dan aan met Sportification van werk. De ontwikkeling van een nieuwe vergadersport gaat als volgt:

door Han de Regt (links), in samenwerking met Marco Hoekstra (rechts)



- **Inspiratie:** kies een sportspelregel en vertaal deze naar de vergaderomgeving. Bijvoorbeeld de 24 secondenregel uit basketbal die je vertaalt naar: iedereen mag maximaal 24 seconden, per keer dat hij/zij de bal heeft, spreken. Een bal gaat rond naar degene die wil spreken.
- **Verkenning:** voer deze spelregel gedurende één tot drie vergaderingen uit en sta open voor alle ervaringen die daarbij langskomen.
- **Training:** vertaal de beste ervaringen naar werkbaar voor iedereen en train die nieuwe regels weer enkele vergaderingen. De 24 secondenregel kan bijvoorbeeld net niet passend zijn maar de bal doorgeven (estafette) naar degene die wil spreken blijkt juist erg goed te werken: kies dan die regel om mee te trainen.
- **Wedstrijd:** ontdek een aantal verbetermogelijkheden voor vergaderen en kies voor een aantal maanden, per setting, de spelregels die het beste

passen om iedereen alert te houden, de energie te laten stromen en het vergaderen effectiever te maken.

### Nog enkele voorbeelden van sportinspiratie voor vergaderen

**Trainingspartij in voetbal:** een team mag pas scoren als iedereen in het team aan de bal is geweest (aan het woord is geweest). **Estafette:** iedere spreker mag alleen maar het woord nemen als hij/zij aanhaakt op de woorden van zijn voorganger. **Volleybal:** maak twee teams en laat beide teams eerst tot een standpunt komen alvorens dit plenair te bespreken. **Pitstop Formule 1:** bereid minutieus voor hoe een onderwerp in de vergadering heel snel behandeld kan worden.

### Sociale innovatie voor effectiever werken en meer betrokkenheid

Gebruik bij de keuze van de spelregels elkaars sportervaringen door iemand de waarde van een sportspelregel te laten vertellen uit zijn eigen ervaringen. Verander regelmatig van spelregel. De spelregels 'dwingen' deelnemers vanuit zichzelf op een nieuwe situatie aan te haken. Daarbij komen nieuwe persoonlijke kwaliteiten aan de oppervlakte. Door met elkaar, mét de organisatie-brede uitdaging, Sportification in te zetten binnen je organisatie krijgt sociale innovatie inhoud. Door tijd te nemen die veranderingen in te trainen werk je al snel met veel plezier aan sociale innovatie. Met goed gekozen organisatie-brede thema's neemt de organisatie-ontwikkeling een vlucht en bied je medewerkers meer verbinding met de organisatie.

Op naar de eerste estafette in de komende vergadering.

## Doet u mee aan een verkenning van Sportification?

Wij zoeken enkele organisaties die een verkenning van Sportification van werk willen doen op het thema vergaderen. Het programma bestaat uit kick-off en drie korte vervolgmeetings. Veranderingen worden in de reguliere vergaderingen uitgevoerd dus vragen vrijwel geen extra tijdsbelasting. De inzet is effectiever werken binnen efficiënte organisaties. Als u 'millennials' in dienst hebt, dan vinden wij het interessant als zij betrokken kunnen zijn bij het programma. Deze verkenning wordt kosteloos uitgevoerd door de auteur van dit artikel, Han de Regt, in samenwerking met de redactie van SCHADE magazine die over de opgedane ervaringen zal schrijven. Uiteraard zullen teksten vooraf worden afgestemd met de deelnemers aan het programma.

Voor meer informatie: Han de Regt, [han.de.reg@business-ballgame.nl](mailto:han.de.reg@business-ballgame.nl), 06-41118327.

foto's door Ariane Hoekstra