

Tiedätkö tämän sisäisestä motivaatiosta ?

- *Miten löydät sisäisen motivaation ?*
- *Mitkä keinot motivaation löytämiseen ja tukemiseen ?*
- *Miten teet sisäisen motivaation kehä ?*

Työntekijöitä (yrittäjiä) on kahdenlaisia. On heitä, jotka motivoivat itseään maineen, palkkioiden ja tunnustusten voimalla. Tähän ryhmään kuuluvan henkilön on vaikea keskittyä työhönsä, sillä taktikointi palkkioiden toivossa heikentää tarkkaavaisuutta. Ulkoisesti motivoituneita sysää työssään eteenpäin myös pelko rangaistuksista.

Sitten on heitä, jotka tekevät työtä suurella palolla, intohimolla ja luovuudella. Tätä ihmisryhmää ei haittaa, vaikka työstä saatu rahallinen korvaus olisi pieni. Heille paljon tärkeämpää on henkinen korvaus, jonka työllä voi saavuttaa. Silloin palo lähtee sydäimestä – työntekijä on sisäisesti motivoitunut.

Motivoituminen lähtee itsestä, eikä kukaan voi motivoida toista, mutta motivoitumaan voi oppia. Jokaista voidaan työelämässä ohjeistaa ja auttaa motivoitumaan sisäisesti. Tärkeintä on se, millaiset olosuhteet työntekijälle tarjotaan luovuutensa ja taitojensa kehittämiseen. Sisäisen motivaation säilyttämisessä ja löytämisessä olennaisinta on tuntee omat vahvuutensa sekä mukavuusalueensa. Kun työntekijä löytää ammatillisen intohimonsa, häntä voidaan kutsua sisäisesti motivoituneeksi.

Jos ei ole varma omista kyvyistään, kannattaa rohkeasti pyytää palautetta esimiehiltä tai työtovereilta. Jokainen voi löytää sisäisen motivaationsa opiskelemalla jonkin erityisalan ammattilaiseksi. Yleensä ajatellaan, että riittävä lahjakkuus jossakin asiassa tuo sisäisen motivaation, mutta se voi kehittyä myös sitkeän työn ja opiskelun avulla. Yrityksen ja erehdyksen kautta myös sisäinen motivaatio kehittyy, sillä ihmiset motivoituvat parhaiten hyvän palautteen sekä onnistumisten kautta.

Tiedätkö tämän parhaista käytännöistä oppimisesta (bench marking) ?

- *Miten bench marking –prosessi etenee tehokkaasti ?*
- *Miten bench marking -kumppani etsitään ja yhteistyöstä sovitaan ?*
- *Miten kehität omaa toimintaa ?*

Ihmiset ovat kautta maailman oppineet toisiltaan seuraamalla toisten toimintaa. Jos jonkin asian näkee käytännössä toimivan, se tuottaa oppimiseen vahvemman motivaation kuin suostuttelu tai perustelu, jolle ei ole olemassa todistusaineistoa. Systemaattisella menetelmällä jolla kerätään tietoa, vertaillaan ja parannetaan omaa toimintaa, nimitetään mm. parhaista käytännöistä oppimisen menetelmäksi, esikuva-analyyksiksi, vertailuanalyyksiksi, toimintovertailuksi tai useimmin kääntämättömällä ilmaisulla ”bench marking”.

Bench marking on menetelmä, jolla systemaattisesti opitaan hyviltä esikuvilta toimialalasta riippumatta. tarkoituksena on saada tietoja ja taitoja, jotka voidaan muuntaa tehokkaiksi oman toiminnan parannuksiksi. Vain ani harvoin esimerkiksi toisen yrityksen käytäntöjä voi suoraan kopioida ja siirtää toiseen yritykseen. Yleensä se antaa suunnan, tarjoaa ideoita ja kiinnekohtia omaan kehittämistyöhön ja auttaa paikantamaan oman toiminnan kehittämistarpeita.

Hyvistä esimerkeistä oppiminen on usein mahdollista myös oman yrityksen sisällä. Joskus ratkaisut omiin pulmiin voisivat löytyä seinän takaa, mutta niitä ei osat hakea sieltä tai kysyä. Suurimpina esteinä parhaiden käytäntöjen siirtymiselle ovat tietämättömyys omien ratkaisujen mahdollisesta hyödyistä muille, ajan ja muiden resurssien puute, suhteiden puute (ei kontakteja toimijoiden välillä) ja motivaation puute. Yhdessä sovittu ja avoin bench marking on eettisesti kestävällä pohjalla, siihen liittyy olennaisesti sopimus ja lupa tiettyjen asioiden avaamiseen toinen toiselle, salassapito ulkopuolisiin nähden ja tiedon vaihdon vastavuoroisuus.

Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia 2 eri aiheesta digitaalisesti [CHAT](#)) tai kuunnella Vlogi (facebook) **tiistaina 28.9. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 27.9. [paivi.kononen\(at\)hr-consulting.fi](mailto:paivi.kononen(at)hr-consulting.fi) tai www.hr-consulting.fi