

Sisäisen motivaation johtaminen urheiluseurassa

Miten sinä tuet yhteisösi jäsenten innostusta ja sitoutumista?

Tekstit: Frank Martela

Mitä sisäinen motivaatio tarkoittaa?

Sisäinen motivaatio on aktiivisen työhyvinvoinnin tila, jossa ihminen kokee työn teon ja työtehtävänsä innostavina, kiinnostavina ja arvokkaina – eli sellaisina, jotka suorastaan vetävät puoleensa ja joita hän aidosti haluaa tehdä.

Sisäisesti motivoitunut ihminen on:

- Tarmokas ja energinen
- Aktiivisen omistautunut tehtävälleen
- Sitoutunut tekemiseen ja aikaansaamiseen

Ulkoisen kontrolloidusti motivoitunut ihminen:

- Kokee että tekeminen on pakotettua
- Tekee asiat vain ulkoisten keppien ja porkkanoiden vuoksi



Miksi sisäisen motivaation tukeminen on tärkeää?

Sisäisen motivaation ja työn imun on osoitettu olevan yhteydessä moneen tärkeään asiaan:

- Työn tuottavuuteen ja aikaansaavuuteen
- Oma-aloitteisuuteen ja proaktiivisuuteen
- Luovuuteen ja innovatiivisuuteen
- Työntekijän hyvinvointiin ja alhaisempaan masentuneisuuteen

Miksi sisäinen motivaatio on erityisen tärkeää vapaaehtoistyössä?

Kun ulkoiset palkkiot puuttuvat, on erityisen tärkeää vaalia sisäistä motivaatiota.

Siksi sisäinen motivaatio on erityisen tärkeää vapaaehtoistyön johtamisessa, jossa johtajalta tyypillisesti puuttuvat palkan kaltaiset ulkoiset motivointivälineet.

Mitkä tekijät synnyttävät sisäistä omaehtoista motivaatiota?

Itsemääräämisteoria (self-determination theory) on psykologian, organisaatio-psykologian ja urheilupsykologian piirissä yhä enemmän käytetty motivaatio- ja hyvinvointiteoria. Teoriassa on tunnistettu kolme psykologista perustarvetta, jotka tukevat ihmisten omaehtoista, sisäistä motivaatiota, sitoutumista sekä hyvinvointia. Näiden kolmen perustarpeen - autonomian, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden - lisäksi Frank Martela on tutkinut hyväntekemistä potentiaalisena neljäntenä sisäisen motivaation ja hyvinvoinnin lähteenä



Autonomian tukemisen työkalut

—> Esimies palvelijana:

Uskalla päästää irti, uskalla luottaa. Älä ole työntekijöiden yläpuolella oleva käskijä, vaan heidän alapuolellaan oleva palvelija ja mahdollisuuksien luoja.

Ihmisten motivaation kohteiden tunnistaminen:

Tutustu ihmisiin ja selvitä mitkä asiat juuri häntä tässä työssä motivoivat. Pyri varmistamaan, että jokainen pääsee tekemään omien kiinnostuksensa, innostuksensa ja arvojensa mukaisia tehtäviä.

Asioiden perustelemineen:

Mielivaltaisen käskyn noudattaminen syö autonomian kokemusta mutta kun ihminen ymmärtää synn käskyn takana, muuttuu sen noudattaminen vapaaehtoiseksi.

Mahdollisuus vaikuttaa yhteisiin päämääriin ja toimintatapoihin:

Ota ihmiset mukaan niihin prosesseihin, joissa yhteisestä tekemisestä päätetään. Kuuntele, osallista ja pidä huolta, että ihmisiltä tulevat hyvät ideat myös toteutuvat.

Kyvykkyyden tukemisen työkalut

—> Esimies valmentajana:

Älä lähde liikkeelle itsestäsi, vaan työntekijästä. Mieti miten voit parhaiten tukea hänen kasvuaan, kehitystään ja kykyään tehdä työtään itsenäisesti.

Selkeät tavoitteet ja riittävät ohjeistukset:

Erityisesti alkuvaiheessa ihmiset tarvitsevat tukea ja ohjeistusta pystyäkseen suoriutumaan tehtävistään hyvin. Kirkkaat tavoitteet, sopivat ohjeet, peukalosaännöt ja tukirakenteet auttavat ihmisiä saamaan hyviä tuloksia aikaan.

Pienet edistysaskeleet näkyviin ja jatkuva palaute:

Tee edistysaskeleet näkyviksi, jotta ihmiset voivat jatkuvasti arjessan kokea menevänsä eteenpäin. Anna myönteistä palautetta mahdollisimman konkreettisista asioista.

Epäonnistumisten rakentava käsittely:

Tapa käsitellä virheitä ja epäonnistumisia on työkaluttuuriin stressitesti. Luo turvallinen tila, jossa ketään ei syytetä, vaan jossa yhdessä tulevaisuusorientoituneesti mietitään mitä tapahtuneesta voidaan yhdessä oppia.

Yhteisöllisyyden tukemisen työkalut

—> Esimies ihmisenä:

Kohtele kaikkia ihmisiä vertaisinasi. Osoita arvostavasi heitä ja auta heitä arvostamaan myös toinen toisiaan.

Panosta psykologiseen turvallisuuteen:

Rakenna kulttuuria, jossa ihmiset kommunikivat keskenään suoraan, kannustavat toisiaan ja joissa jokaisen ääni kuuluu. Pidä huolta, että jokainen uskaltaa tuoda näkemyksensä ja mielipiteensä esiin tietäen että siihen suhtaudutaan vakavasti.

Pura turha hierarkia:

Kaikenlainen statuksen pönkittämistä palveleva ihmisten eriarvoistaminen heikentää yhteenkuuluvuutta ja siitä tulisi päästä eroon. Luo kulttuuri, jossa jokainen kokee olevansa samanarvoinen riippumatta muodollisesta asemastaan organisaatiossa.

Panosta konfliktinratkaisutaitoihin:

Luokaa pelisäännöt sopivasta ja sopimattomasta käytöksestä, joista kaikki ovat tietoisia. Sopikaa myös käytännöt ja askeleet, joiden pohjalta ihmisten tulee toimia konfliktitilanteissa.

Hyvän tekemisen tukemisen työkalut

—> Esimies suunnannäyttäjänä:

Elä organisaatiosi missio ja arvot todeksi omassa toiminnassasi ja osoita, että ne todella ohjaavat päätöksiä ja päivittäistä tekemistä.

Luo vahva missio:

Pidä huolta, että organisaation arvokas päämäärä on elävästi läsnä tekemisessä ja näin energisoi ja sitouttaa ihmisiä. Tee työtä sen eteen, että jokainen työntekijä tuntee tämän mission ja kokee sen omakseen.

Vaikutuksen näkyväksi tekeminen:

Pidä huolta, että ihmiset pystyvät näkemään sen hyvän, mitä heidän työnsä tuottaa. Mitä konkreettisemmin sen pääsee näkemään, sitä vahvemmin se motivoi.

Arvonanto ja kiittämisen kulttuuri:

Vahvista kulttuuria, jossa hyvistä asioista kiitetään ja ihmiset antavat arvoa niille hyville asioille, mitä he toisiltaan saavat. Luo säännöllisiä rakenteita, joissa ihmiset pääsevät kiittämään toisiaan.