

>Prestatiebeloning: over motivatie en resultaten

>In reactie op [mijn eerdere blog-post](#) kreeg ik de link naar een filmpje dat ik hier graag weer doorgeef. Het is de animatie bij een toespraak van [Dan Pink](#), zelfbenoemd motivatie-goeroe en voormalig speechwriter van Al Gore. Om zijn clou maar weg te geven: beloning in de vorm van meer salaris werkt alleen bij weinig uitdagende taken. Zodra werk maar enigszins een beroep doet op cognitieve vaardigheden, dan werken hogere beloningen bij meer prestaties alleen maar averechts. Salaris moet een bepaald minimum zijn, zodat je er geen last van hebt dat je te weinig verdient, maar daarboven werkt het, bij cognitief uitdagend werk, niet meer als stimulans voor nog hogere prestaties. Dit sluit perfect aan bij de resultaten uit het onderzoek van Robert Dur (wat motiveert werkers in de publieke sector) en Naomi Ellemers (wat is de rol van groepsidentiteit bij arbeidsmotivatie), die ik in mijn [vorige blogpost](#) besproken heb. Wat is dan wel belangrijk? Drie dingen, volgens Pink: autonomy, mastery, purpose. Eigen handelingsruimte, de voldoening die je ervan krijgt als je iets steeds beter kunt, en het gevoel bij te dragen aan een groter geheel. Dat lijkt verdacht veel op het 'zelf-determinatie' trio autonomie, competentie en relatie die [in onderzoek](#) van Edward Deci vaak terugkeert. Goed, nu weet je waar het filmpje over gaat, maar laat je er niet van weerhouden toch nog even te kijken: het is er inspirerend genoeg voor.