

Motiveren van medewerkers



GOAL

START

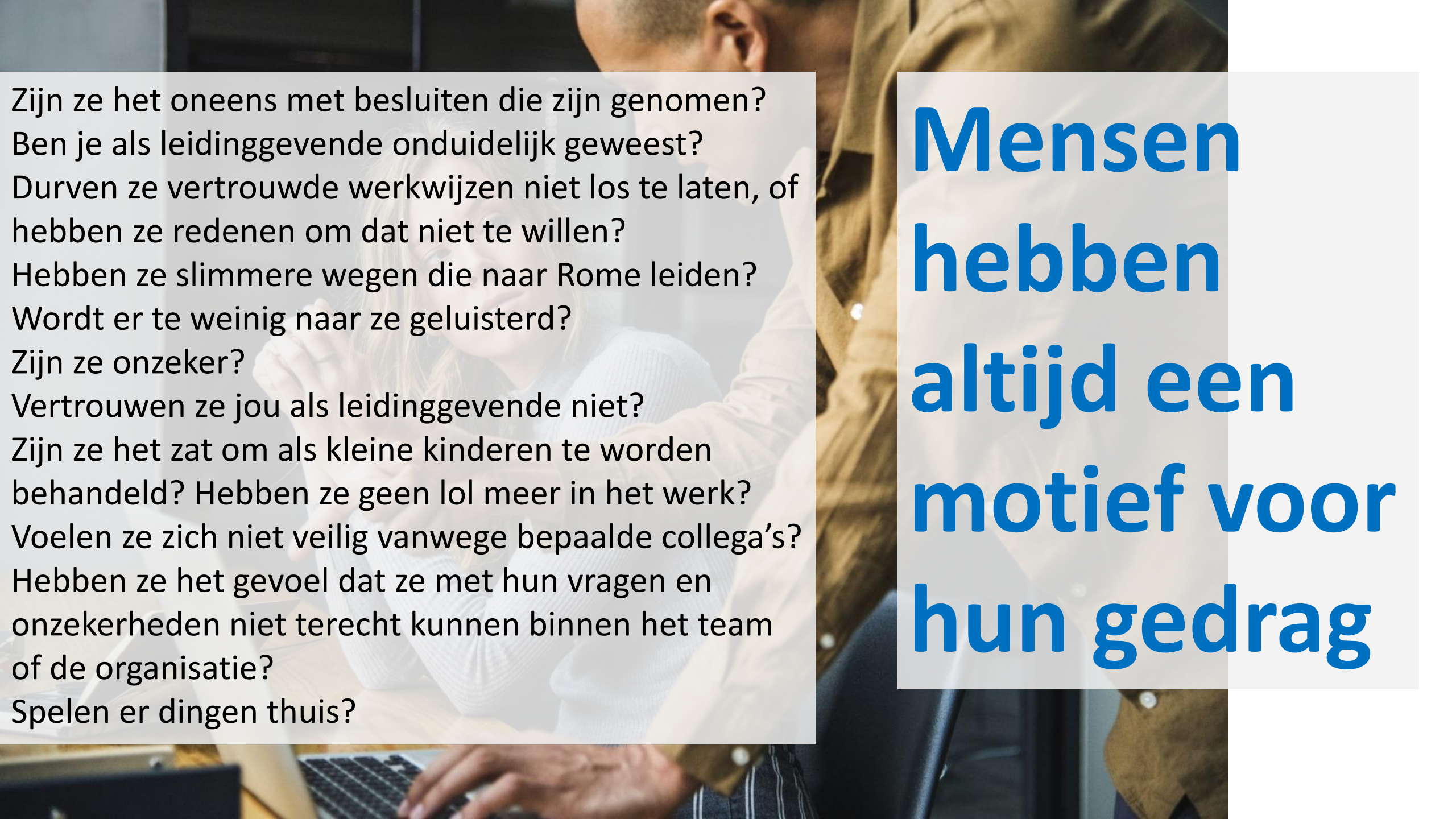


Programma

- Hoe kan de intrinsieke motivatie van collega's worden gestimuleerd?
- Welke rol speelt een leidinggevende hierin?

**Kunnen
medewerkers
ongemotiveerd
zijn?**





Zijn ze het oneens met besluiten die zijn genomen?
Ben je als leidinggevende onduidelijk geweest?
Durven ze vertrouwde werkwijzen niet los te laten, of hebben ze redenen om dat niet te willen?
Hebben ze slimme wegen die naar Rome leiden?
Wordt er te weinig naar ze geluisterd?
Zijn ze onzeker?
Vertrouwen ze jou als leidinggevende niet?
Zijn ze het zat om als kleine kinderen te worden behandeld? Hebben ze geen lol meer in het werk?
Voelen ze zich niet veilig vanwege bepaalde collega's?
Hebben ze het gevoel dat ze met hun vragen en onzekerheden niet terecht kunnen binnen het team of de organisatie?
Spelen er dingen thuis?

**Mensen
hebben
altijd een
motief voor
hun gedrag**

Wat kan werken?

- oppeppen
- dwingend zijn
- nog een keer het belang uitleggen
- op je strepen gaan staan
- teleurgesteld zijn
- nog één kans geven
- passeren voor een leuke klus of promotie
- de medewerker negeren
- boos worden
- verleiden

HECKLIST



A hand holding a white pen is positioned over a checklist. The checklist has several items, some of which are marked with red checkmarks. The word 'HECKLIST' is printed at the top of the page.

Bepalend voor
gemotiveerde
medewerkers?



Goed nieuws: motivatie en betrokkenheid zijn beïnvloedbaar!

1. Energiebronnen en werkeisen
2. Psychologische basisbehoeften
3. Psychologische veiligheid
4. Leiderschap





1. Werkweisen en energiebronnen

Werkeisen

- Aspecten van werk waar je moeite voor moet doen en energie kosten
- Werkeisen kunnen stressvol worden
- Voorbeelden: veel veranderingen, werkdruk, conflicten in het team, veel of ingewikkelde informatie die je moet verwerken, fysiek of emotioneel zware taken, onderbelasting, veeleisende opdrachtgevers of klanten, gebrek aan informatie of hulpmiddelen, bureaucratie

Energiebronnen

- Aspecten van werk die bijdragen aan realiseren van werkzaamheden en ontwikkeling van medewerkers bevorderen
- Energiebronnen kunnen werkeisen compenseren
- Voorbeelden: steun van collega's of leidinggevende, regelvrijheid en autonomie, ontwikkelmogelijkheden, prestatiefeedback, waardering, positieve werksfeer, rolduidelijkheid, inbreng bij de besluitvorming, vertrouwen in de leiding

2.

Psychologische basisbehoeften

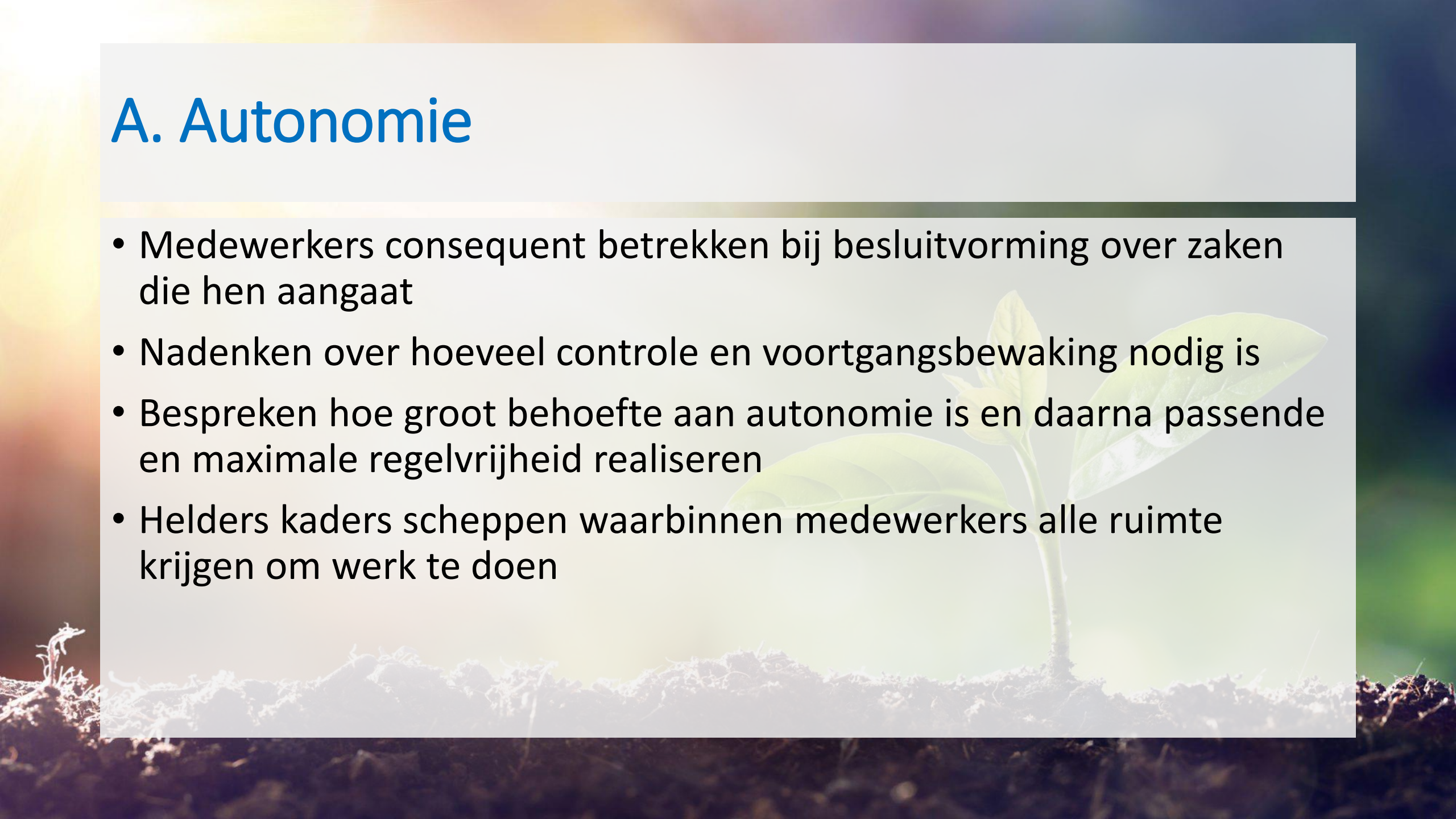


Drie psychologische basisbehoeften

- **Autonomie** - de behoefte om dingen te doen die je zelf wilt en het gevoel dat wat je doet voortkomt vanuit jezelf en niet is opgelegd.
- **Competentie** - de behoefte om je omgeving te kunnen beïnvloeden en je competent te (gaan) voelen voor een taak.
- **Verbondenheid** - de behoefte aan positieve relaties met en betrokkenheid bij anderen, aan zorgen voor anderen en door anderen verzorgd te worden.

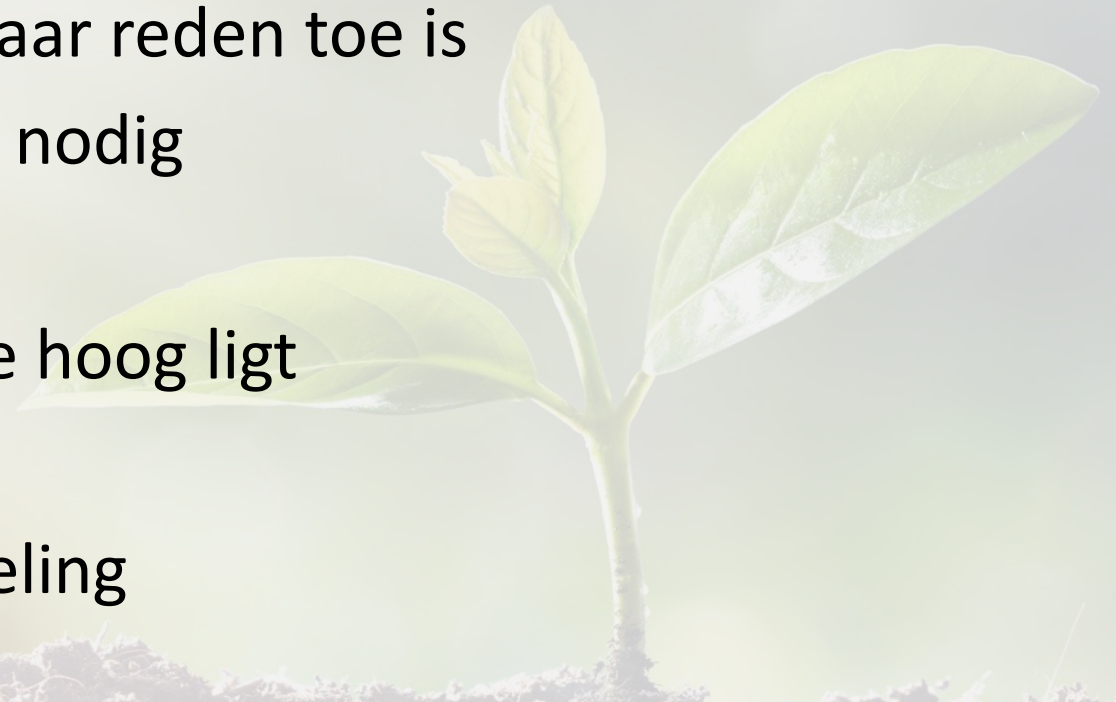
A. Autonomie

- Medewerkers consequent betrekken bij besluitvorming over zaken die hen aangaat
- Nadenken over hoeveel controle en voortgangsbewaking nodig is
- Bespreken hoe groot behoefte aan autonomie is en daarna passende en maximale regelvrijheid realiseren
- Helder kaders scheppen waarbinnen medewerkers alle ruimte krijgen om werk te doen



B. Competent voelen

- Leer- en ontwikkelmogelijkheden optimaliseren
- Complimenten geven wanneer daar reden toe is
- Opbouwende feedback wanneer nodig
- Nieuwe uitdagingen bieden
- Ondersteunen wanneer lat net te hoog ligt
- Coachen
- Perspectief op loopbaanontwikkeling
- Vertrouwen geven



C. Verbondenheid

- Ongewenst gedrag binnen team aan de orde stellen
- Spanningen niet laten sluimeren
- Aardig en hartelijk zijn
- Pesten stevig aanpakken
- Successen met team vieren
- Sociale steun bieden en onderling aanmoedigen



3.

Psychologische veiligheid



Wat zien we dan bij de teamleden?

- Durven hun mening te geven en gedachten te delen, ook wanneer ze kritisch zijn
- Durven fouten toe te geven, hulp te vragen, staan open voor feedback
- Overtuiging hebben dat open en eerlijk zijn niet leidt tot uitsluiting, persoonlijk afwijzing, ontstemde collega's of geïrriteerde leidinggevende
- Wel 'alles' zeggen, maar rekening houden met gevoelens van anderen

4. Leiderschap



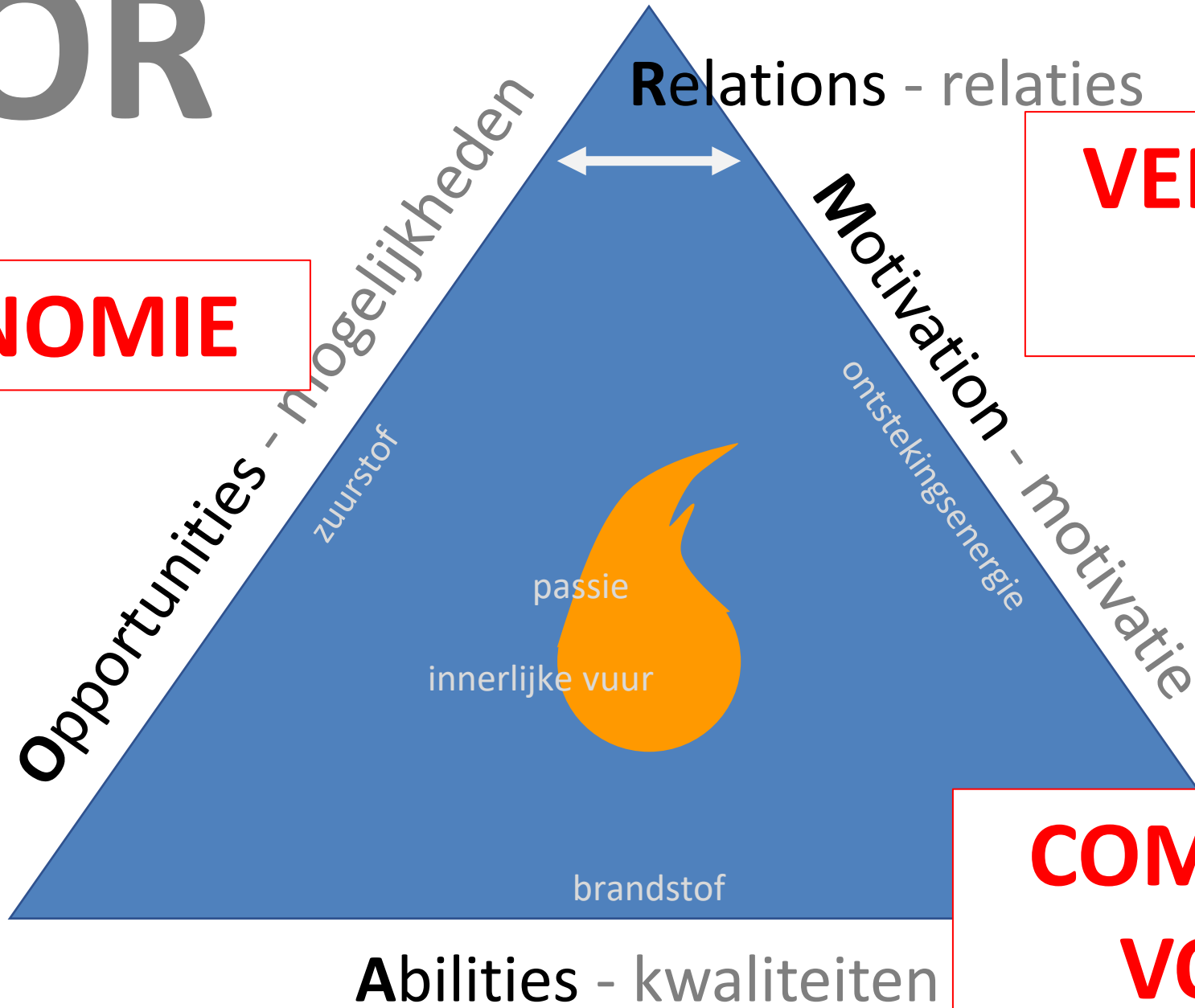
Leiderschap



- Positief en enthousiast over doelen van team en organisatie
- Brengt op inspirerende wijze belangrijke waarden, doelen en visie van organisatie over
- Zorgt voor gerichtheid op het gemeenschappelijke doel
- Stelt hoge eisen aan medewerkers bij werken aan de doelen en brengt zelf offers om deze te realiseren (teambelang boven eigen belang)
- Geïnteresseerd in alle medewerkers, wil ze kennen en stopt daar tijd en energie in

AMOR

AUTONOMIE



**VERBONDEN-
HEID**

**COMPETENT
VOELEN**

**Wat kan ik
doen om het
'vuurtje' bij
collega's
op te
stoken?**



**De AIR^4+V^6
formule**

AIR⁴+V⁶

A - aandacht

I - inspiratie

R- richting

R - ruimte
(autonomie)

R - resultaat-
gebieden

R - respect
(voor
verschillen)

V - veiligheid

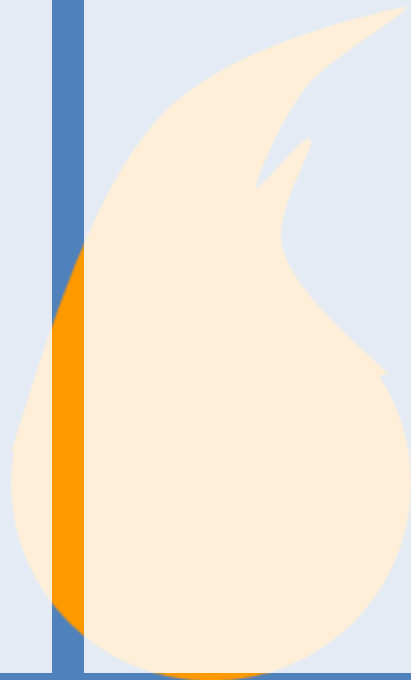
V - verwachten
(er wordt op je
gerekend)

V - verbinden

V- vieren
(successen)

V - verrassen

V - voorbeeld-
gedrag

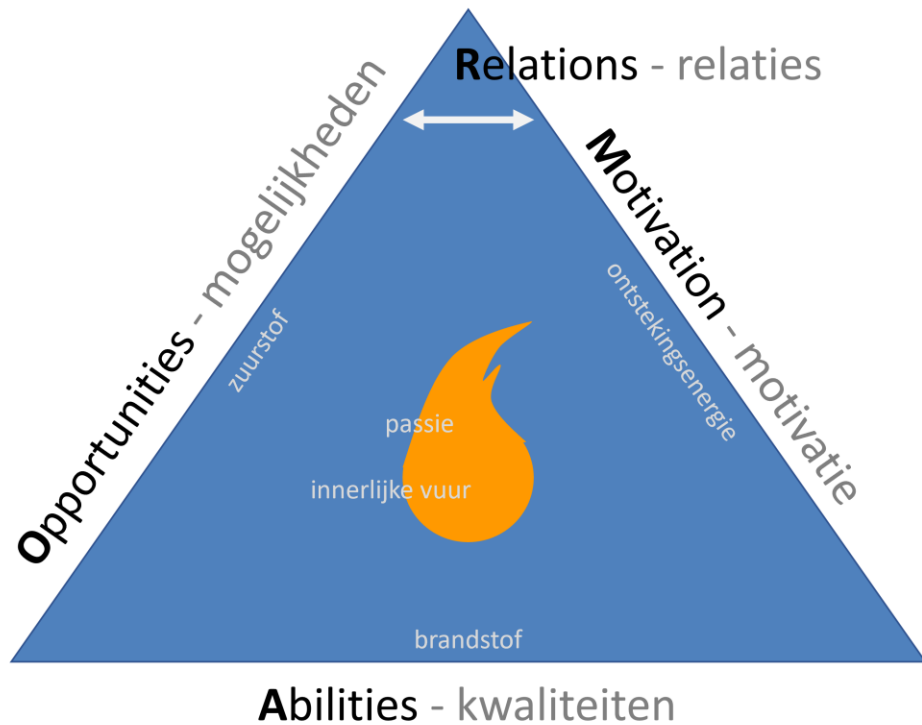


A hoe geef ik ruimte aan kwaliteiten?

M hoe stimuleer ik de intrinsieke motivatie?

O welke mogelijkheden creëer ik?

R hoe stimuleer ik verbondenheid?



CHECKLIST VOOR ZUURSTOF

- aandacht
door:
- inspiratie
door:
- richting
door:
- ruimte (autonomie)
door:
- resultaatgebieden
door:
- respect (voor verschillen)
door:
- veiligheid (sociale)
door:
- verwachten (er wordt op je gerekend)
door:
- verbinden
door:
- vieren (successen)
door:
- verrassen
door:
- voorbeeldgedrag
door: