

Action Learning opdracht: Presteren en motiveren

Lees eerst de hele opdracht, dus ook de aanwijzingen met betrekking tot de vormgeving van het document.

Inleiding

Deze opdracht is onderdeel van de opleiding Middle Management. De koppeling tussen theorie en (de eigen) praktijk is essentieel. Modellen, concepten en theorieën zijn brillen die helpen om met elkaar naar de werkelijkheid te kijken. In deze opdracht staat het leveren van prestaties en motiveren van medewerkers in de eigen organisatie centraal.

Doel

Doel van de Action Learning-opdracht is het beschrijven en beoordelen van de wijze waarop gestuurd wordt op prestaties en hoe medewerkers worden gemotiveerd binnen jouw organisatie en op basis daarvan aanbevelingen schrijven waardoor de organisatie kan verbeteren.

Deelopdrachten

Deelopdracht 1: beschrijving prestatie management

Wanneer prestatie management in een organisatie goed is ingericht, zien we een duidelijke relatie tussen de organisatiedoelstellingen, afdelingsdoelstellingen, teamdoelstellingen en persoonlijke doelstellingen. We noemen die ook wel de doelencascade (doelenwaterval).

Beschrijf hoe we de doelencascade formeel en/of informeel (expliciet of impliciet) terugvinden in jouw organisatie. Maak dat ook concreet. Wanneer het mogelijk is geef je een voorbeeld hoe we één of twee organisatiedoelen terugzien op team- en persoonlijk niveau.

Beschrijf ook de afstemming tussen organisatie, afdeling, team en individuen plaats vindt (wie praat met wie, is het één- of tweerichtingsverkeer, hoe wordt het gedocumenteerd, enz.).

En beschrijf hoe actief hier op wordt gestuurd en gecommuniceerd.

Deelopdracht 2: beoordelen prestatie management

In deelopdracht 1 heb je het prestatie management in je organisatie beschreven. Beoordeel het prestatie management in jouw organisatie met behulp van het Prestatie Afstemmings Model en de Balanced Score Card. Kijkend naar deze modellen: wat zien we terug, wat niet en wat vind je daarvan. Werk dit per model uit.

Deelopdracht 3: aanbevelingen prestatie management

Op basis van de uitkomsten van deelopdracht 2 formuleer je drie aanbevelingen met toelichting.

Deelopdracht 4: beschrijving van de wijze waarop medewerkers worden gemotiveerd

Medewerkers motiveren vergt een situationele aanpak. Wat voor de ene medewerker werkt, werkt voor de andere medewerker juist niet.

Beschrijf eerst wat de organisatie doet om de motivatie van medewerkers te stimuleren.

Interview drie medewerkers naar de wijze waarop hun motivatie wordt beïnvloed door de organisatie en door hun leidinggevende. Kijk daarbij goed wat de organisatie en de leidinggevende beoogt met het beïnvloeden van de motivatie van medewerkers en wat het effect is op de medewerker. En probeer er achter te komen waardoor de medewerker intrinsiek en waardoor extrinsiek wordt beïnvloed. Let ook op de demotivatoren.

Bereid het interview goed voor, door eerst een aantal vragen in een bepaalde structuur neer te zetten (bijlage 1). En maak per interview aantekeningen. Korte gespreksverslagen neem je op in bijlage 2, 3 en 4.

Deelopdracht 5: beoordeling motivatie-beïnvloeding

In deelopdracht 4 heb je beschreven hoe de motivatie van medewerkers wordt beïnvloed door de organisatie en door de leidinggevende en welk effect dit heeft op de medewerkers.

Beoordeel dit, waarbij je nadrukkelijk kijkt naar de inzet van de organisatie, de inzet van de leidinggevende(n) en het effect op de medewerkers. Let ook op intrinsieke motivatoren, extrinsieke motivatoren en demotivatoren.

Deelopdracht 6: aanbevelingen motivatie

Op basis van de uitkomsten van deelopdracht 5 formuleer je drie aanbevelingen met toelichting.

Vormgeving van het AL-paper

Je paper bevat een voorblad, hoofdstukindeling, uitwerking per deelvraag en bijlagen.

Je paper heeft een professionele uitstraling, paginanummering en de hoofdstukken en eventuele paragrafen zijn genummerd. De titels van de hoofdstukken hebben een toepasselijke naam, maar niet 'Deelproduct x:'. Verdeel je tekst op een logische manier in alinea's en gebruik witregels.

Er geldt geen maximum aan woorden of pagina's, maar bedenk dat je paper moet uitnodigen om gelezen te worden. Schrijf dus to-the-point. Tegenwoordig wil niemand meer een lijvig document lezen.

In vijf maanden je leidinggevende kwaliteiten verbeteren!

- start twee keer per jaar
- 16 woensdagavonden
- 3 dagen training managementvaardigheden
- € 2.495
- kleine groepen
- persoonlijke ontwikkeling
- zeer ervaren docent uit de praktijk
- leren in de eigen organisatie staat centraal

Volg ook de opleiding Middle Management bij Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN)

Als middle manager komt er van alles op je af. Je persoonlijke vaardigheden bepalen grotendeels je succes in deze rol. Welke leiderschapstijl is effectief? Hoe stel je prioriteiten en deleger je taken? Ga aan de slag en ontwikkel jezelf tot veelzijdig middle manager. Meld je aan!



HAN_UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

Middle Management of Teammanagement op maat voor jouw organisatie

De opleiding Middle Management of Teammanagement kan op maat voor jouw organisatie worden gemaakt. We hebben hier intussen ruime ervaring mee. De standaardopleiding wordt dan inhoudelijk aangepast aan de ontwikkelingen binnen de organisatie. Tijd en locatie uiteraard in overleg.

Opdrachtgevers en deelnemers aan de opleidingen op maat zijn uitermate tevreden en hebben een steile leercurve doorlopen. Op verzoek kunnen wij referenties overleggen van bijvoorbeeld [Wiltec](#), [Pergamijn](#) en [Insula Dei](#).

Bel [Petra van Halteren](#) op 06 5377 2832 of [Gert Jan Schop](#) 06 5340 9783.

Voor meer specifieke vraagstukken van jou, jouw team of jouw organisatie kan je gebruik maken van de diensten van Gert Jan Schop

Gert Jan is bereikbaar op 06-5340 9783 en gertjan.schop@bizz-company.nl.

