

Kernidee

- Het menselijk kapitaal wordt steeds belangrijker.
- Organisaties dienen het beste in hun jongeren, werknemers naar boven te halen om COMPETITIEF te zijn.
- De focus is gericht op het OPTIMAAL functioneren van de jongere, werknemer.

Vraag ‘Hoe kunnen we jongeren, werknemers KWALITATIEF goed motiveren?’

Mogelijke oplossing

- PROACTIEF EN EFFECTIEF HANDELEN in een omgeving die steunt op RELATIONELE VERBONDENHEID.
(gesteund op resultaten van de Regio Île-de-France, zie duiding)

- De ZELFDETERMINATIETHEORIE (ZDT) kan dit bevorderen. (zie schema duiding)
Deze motivatietheorie steunt op :

1. De menselijke behoeften (proces)

- Autonomie
- Competenties
- Verbondenheid

2. Regulaties (waarvoor?)

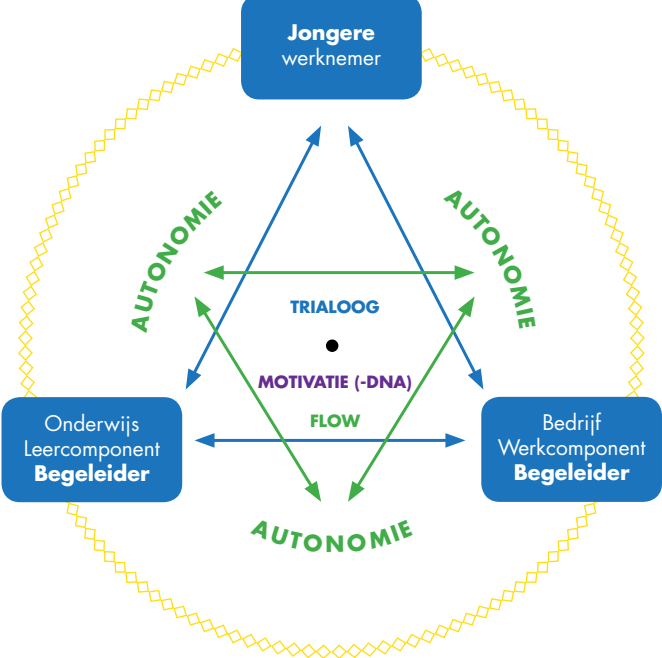
- Autonome motivatie (De activiteiten zijn doelgericht, leuk, waardevol en interessant)
⇒ Werknemer ‘willen’ werken (positieve benadering)
 - Gecontroleerde motivatie (gedrag wordt gestuurd door druk)
⇒ Werknemer ‘moeten’ werken (negatieve benadering)
- ⇒ Beloningssystemen, begeleiding en leiderschap dienen in te spelen op ‘willen’ werken.

3. Doelen (wat?)

- Intrinsieke doelen (gevarieerde takenpakket gesteund om anderen te helpen)
⇒ Werknemer wil beter presteren en voelt zich gelukkig op het werk!
 - Extrinsieke doelen (najagen van status en macht)
⇒ Werknemer functioneert niet optimaal, voelt zich niet tevreden.
- ⇒ Een omgeving creëren waar gevoelens van effectiviteit ervaren worden tijdens activiteiten.

AUTONOMIE

Motiverend denkkader, locomotiv voor werkplekieren!
Mensen motiveren op elke werk- en leerlocatie



• Wat ?

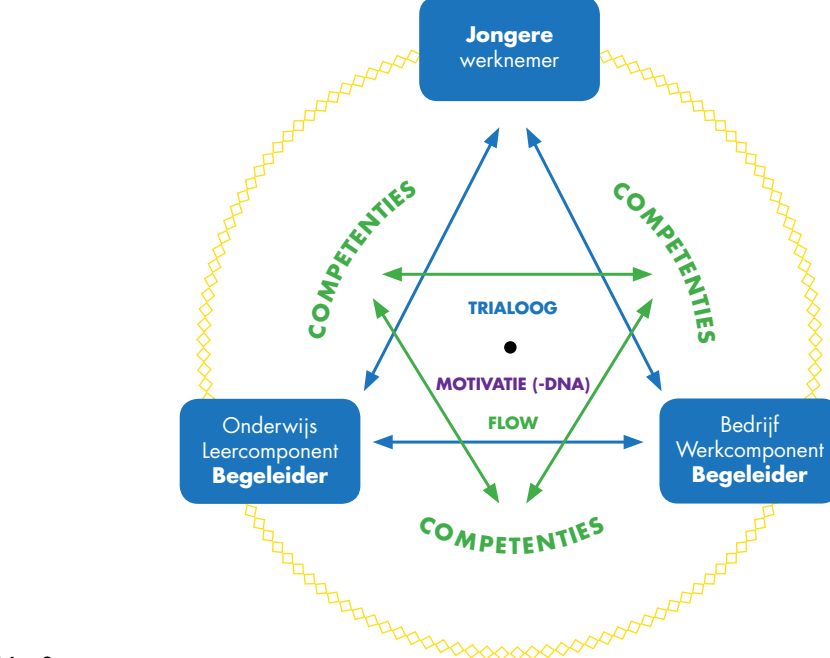
Een behoefte van mensen om in alle vrijheid eigen keuzes te kunnen maken, om zelf de controle te behouden over hun eigen leven. Een vrijheid die steunt op verantwoordelijkheid.

• Waarvoor?

- Hoe kan de begeleider het eigenaarschap van de jongere bevorderen?
- Wat wil de jongere? Welk werk wil de jongeren nemen, als werknemer?
- Wat wil het bedrijf? Welk werk wil de begeleider geven, als werkgever?
- Heeft de jongere en de begeleider de keuze om doelen, taken bij te stellen?
- Welke rol(len) wil ik als jongere, begeleider tot mij nemen?

COMPETENTIES

Motiverend denkkader, locomotiv voor werkplekieren!
Mensen motiveren op elke werk- en leerlocatie



• Wat ?

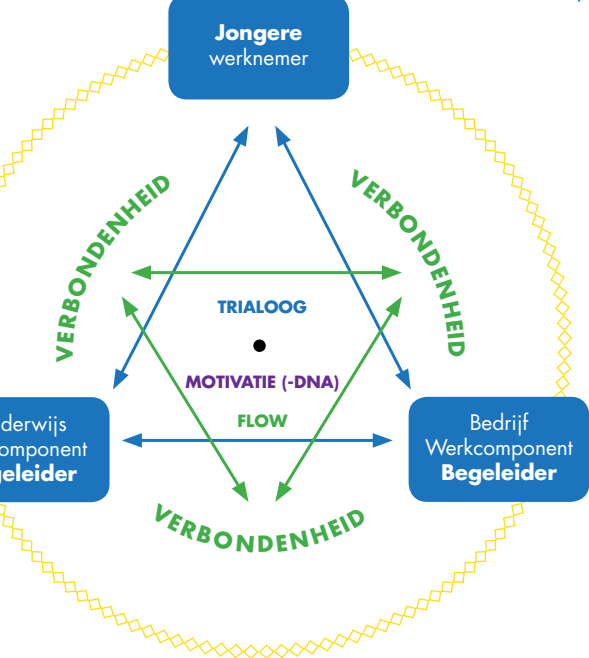
Een behoefte van mensen om hun persoonlijke en vaktechnische competenties te kunnen gebruiken en verder te ontwikkelen om hun eigen doelstellingen te behalen. Het gaat erom dat de ‘professional’ weet hoe hij het werk wil doen en dat hij de kans krijgt dat te laten zien. Mensen voelen zich bekwaam om een taak uit te voeren. Competenties leiden tot vakmanschap en meesterschap.

• Waarvoor?

- Wat kan ik?
- Waar wil ik naartoe in mijn leven? Hoe begeleid ik mijn loopbaan?
- Hoe kom ik daar, wat zijn mijn eerste stappen, mijn leerdoelen?
- Hoe leer ik, wat zijn mijn leerstijlen?
- Hoe weet ik wat ik al kan, welke zelfcontrole mogelijkheden aanbieden?

VERBONDENHEID

Motiverend denkkader, locomotiv voor werkplekieren!
Mensen motiveren op elke werk- en leerlocatie



• Wat ?

Een behoefte aan interactie die mensen ervaren om gerespecteerd, gesteund en aanvaard te worden. De relationele verbondenheid bepalen sterk de kwaliteiten van de bekwaamheden van de jongere en de begeleiders. Verbondenheid zet een eerste stap naar een gezond en gelukkig leven voor de persoon en een verhoging van het rendement voor het bedrijf.

• Waarvoor?

- Hoe bevorderen we interactie tussen de jongere en de begeleider?
- Hoe bevorderen we de interactie tussen de begeleiders?
- Hoe kunnen we deel uitmaken van een hecht team?
- Hoe kunnen we als actieve burger iets betekenen voor de maatschappij?
- Hoe gedachten en emoties delen met te vertrouwen mensen?

VERBONDENHEID

Hoe de motivatie verhogen door relationele verbondenheid?

- Door betrokkenheid en inspraak te versterken en deel uit te maken van een hecht team.
 - Erkennen jongeren en begeleiders elkaar in hun waarden?
 - Hoe aanvaarden de collega's de jongere met zijn beperkingen?
 - Ontvangen jongeren en begeleiders groeikansen?
 - Wordt er naar het levensverhaal van de jongere geluisterd?
 - Is het uitgangspunt een win-winsituatie creëren?
 - Worden de taken door de begeleiders en de jongeren uitgevoerd met toewijding?
 - Hoe kunnen we de 'sterktes' in het teamverband beklemtonen?
- Door betrokkenheid en inspraak samen te organiseren en te bespreken gesteund op wederzijds vertrouwen.
 - Hoe ervaren jongeren en begeleiders de wederzijdse zorg?
 - Zijn jongeren en begeleiders eerlijk en aardig ten opzichte van elkaar?
 - Respecteren jongeren en begeleiders elkaar?
 - Bieden jongeren en begeleiders elkaar de tijd en het geduld om elkaar 'echt' te leren kennen?
 - Houden jongeren en begeleiders van elkaar met als doel de zelfzekerheid te verhogen.
 - Voelt de jongere en de begeleider zich nuttig en blij met de erkenning van zijn persoon en zijn vakmanschap?

COMPETENTIES

Hoe de motivatie verhogen door competenties?

- Zich bekwaam voelen om een taak uit te voeren door gebruik te maken van persoonlijke competenties.
 - Kent de jongeren zijn sterktes, zijn talenten? www.authentichappiness.org
 - Bieden de begeleiders tijdens de screeningsperiode ontdekkings- mogelijkheden aan zodat de jongere weet:
 - Hoe leer ik? www.marjoleinberings.nl
 - Welke leerstijl heb ik? www.test.kolbe
 - Hoe reflecteer ik? www.twijnstragudde.nl
 - Worden jongeren betrokken bij het formuleren van de doelstellingen bij het proces?
 - Willen jongeren het gevoel hebben om op een bekwame manier opdrachten tot een goed einde te brengen?
 - Willen jongere de gewenste doelen behalen?
 - Mag de jongeren fouten maken?
 - Worden de ervaringen 'verzilverd' in het opleidingstraject?
 - Wordt er een omgeving gecreëerd waarin de jongere een gevoel van effectiviteit en efficiëntie kan ervaren?
- Zich bekwaam voelen om een taak uit te voeren door gebruik te maken van vaktechnische competenties.
 - Hou je als begeleider spreekuur? Of roep je de jongere naar je toe?
 - Vertrek je als begeleider van een vraag van de jongere, of van een concreet probleem?
 - Biedt je als begeleider structuur aan de jongere?
 - Geef je als begeleider taken, die jongeren een gevoel van flow bezorgen?
 - Worden jongeren opgeleid in het correct uitvoeren van richtlijnen?
 - Kan het zelfbeeld van de jongere geïntegreerd worden in de organisatie?

AUTONOMIE

Hoe motivatie verhogen door autonomie?

- Door een gevoel van vrijheid te creëren
 - Weet de begeleider wat de jongere van hem/haar verlangt?
 - Weet de jongere wat de begeleider van hem/haar verwacht?
 - Kan de jongere zelf beslissen?
 - Kan de begeleider zelf beslissen?
 - Wordt de zinvolheid en de waarde van een taak of actie voldoende benadrukt door de begeleider?
 - Ervaart de jongere de zinvolheid en waarde van zijn werk, ook bij routinetaken?
 - Biedt de begeleider perspectieven aan bij routinetaken of 'oninteressante' taken?
 - Ontvangt de jongere een zinvolle uitleg of verantwoording, waarom de jongere die taak dient uit te voeren?
 - Heeft de jongere inspraak over wie, wat en hoe?
 - Helpt de begeleider de jongere mee probleemoplossend te denken?
 - Valt bij het uitvoeren van een taak de verdienste bij de jongere? (of in een minder gunstige situatie bij de begeleider?)
- Door te kiezen vanuit uw persoonlijkheid
 - Kan de jongere zijn eigen talenten benoemen?
 - Is de keuze van de jongere gesteund op eigen initiatief?
 - Identificeert de jongere zichzelf met zijn keuze in zijn gedrag?
 - Integreert de jongere zijn keuze in zijn eigen waardepatroon?
 - Heeft de jongere al praktisch kennis gemaakt met het beroep?
 - Heeft de jongere zich laten testen op geschiktheid voor het beroep?
 - Schept de jongere geen problemen, zoekt hij/zij zelf naar oplossingen?
 - Bepaalt de jongere zijn gedrag door eigen beslissingen en niet door omstandigheden?



Motiverend denkkader, locomotiv voor werkpleklers!

Mensen motiveren op elke werk- en leerlocatie

