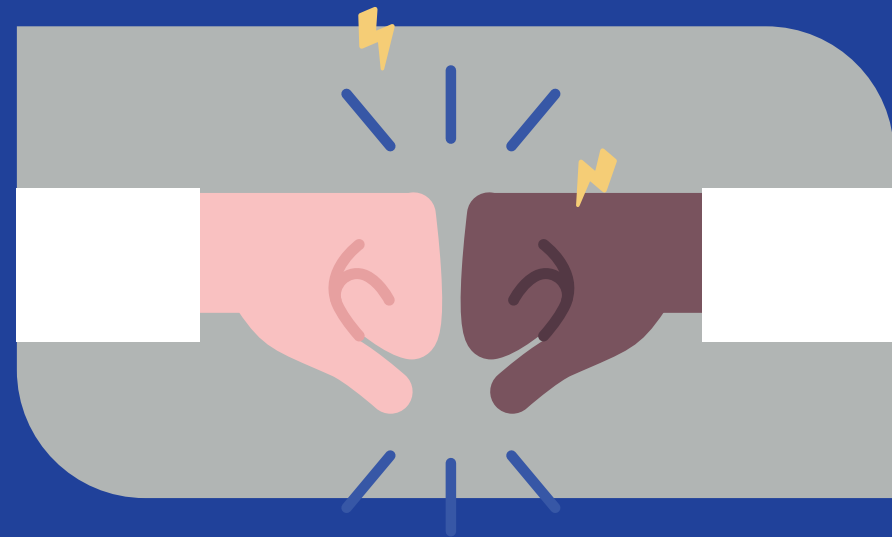


Draaiboek

Motivatie en betrokkenheid



Inhoud

1. Voorbereiding	3
2. Opwarmer	3
3. Inleiding	4
4. Beeldmateriaal	4
5. Bespreking	4
6. Opdracht	4
6.1. Werkbalans in kaart brengen	4
6.2. ABC behoeften	5
6.2.1. Reflectie oefening over ABC	4
6.2.2. ABC binnen de organisatie	5
6.3. Werkgeversmerk	5
7. Afsluiter	6
7.1. Vragen	6
7.2. Informatie	6

1. Voorbereiding

Vóór de opleiding plaatsvindt.

Doel

Doel van deze opleiding:

- Kennis in de werking van motivatie.
- Inzicht in de elementen om motivatie te bevorderen.

Te voorzien didactisch materiaal:

- Laptop waarop je de film kan tonen. Bekijk de video op de Volta-website.

www.youtube.com/@volta778/playlists

To do:

- Lees de globale leidraad en de achtergrondinformatie.

2. Opwarmer

Begin van de opleiding (ca. 10 minuten).

Afspraken

Zie punt 1 werkbundel.

- Spreek met de groep een paar regels af voor je met de mini-vorming begint: gsm-gebruik, een eventuele pauze, iedereen werkt mee, niet door elkaar heen praten, wie houdt de tijd in de gaten, ...
- Maak ook een aantal veiligheidsafspraken, bijvoorbeeld niet praten over individuele medewerkers ('leidinggevende van team X is een bullebak'), info uit de brainstorm wordt vertrouwelijk behandeld, enz. Zo zijn de grenzen en afspraken voor iedereen duidelijk.

Vragen

Je kan deze vraag gebruiken om het gesprek op te starten. Zie punt 2 werkbundel.

Wat motiveert jou om in onze onderneming te werken? Waardoor word je voornamelijk gemotiveerd?

Voorbeelden:

- Een beloning (bv. geld),
- De stimulans van anderen vb. leidinggevend, collega's, ...
- Resultaat boeken,
- Een bijdrage leveren aan de samenleving,
- Op een goed blaadje staan bij anderen,
- De jobinhoud.

3. Inleiding

(ca. 2 minuten)

Doel

- Weten hoe motivatie werkt.
- Inzicht in hoe motivatie te bevorderen.

4. Beeldmateriaal

Toon de film (ca. 1 minuut)

5. Bespreking

(ca. 5 minuten)

Aan de hand van enkele vragen kan je de film bespreken. Antwoorden vind je in de achtergrondinformatie.

- Wat hebben jullie gezien in deze film?
- Wat deed de werkgever?
- Hoe voelde de medewerker zich?

6. Opdracht

6.1 Werkbalans in kaart brengen

In drie eenvoudige stappen kunnen medewerkers onderzoeken hoe het gesteld is met hun werkbalans. Zie oefening 3 werkbundel.

- Wat zijn de stressbronnen?

Met andere woorden: wat kost je werk je? Welke mentale, fysieke en emotionele inspanning moet je leveren om de taken goed uit te kunnen voeren? Is er sprake van een werk-privé conflict, hoe zit het met werkdruk, (on)zekerheid omtrent je baan etc.

- Wat zijn de energiebronnen?

Met andere woorden: wat levert je werk je op? Welke steun krijg je van collega's, je leidinggevende. Krijg je voldoende feedback en waardering? Welke ontwikkelmogelijkheden zijn er (carrièreperspectief/coaching/training)?

- In hoeverre zijn de taakeisen en energiebronnen met elkaar in evenwicht? Is er sprake van een positieve of negatieve werkbalans?

6.2 ABC behoeften

6.2.1 Reflectie oefening over ABC

De zelfdeterminatietheorie gaat ervan uit dat alle medewerkers drie behoeften hebben op het werk: de behoefte aan Autonomie, de behoefte aan verBinding en de behoefte aan Competentie. Deze worden samengevat als de ABC-behoeften:

- De behoefte aan Autonomie: het werk ‘met goesting’ kunnen aanpakken, omdat men zelf kan kiezen welke taken men doet, omdat men het belang van de taken inziet of omdat men taken kan doen die men leuk of zinvol vindt,
- De behoefte aan verBinding: een toffe sfeer kunnen ervaren op het werk, zich verbonden voelen met de collega’s en leidinggevenden,
- De behoefte aan Competentie: kunnen doen waar men goed in is. Talenten kunnen gebruiken, deze verder ontwikkelen en kunnen doorgeven. Het gaat ook over de factoren die het mogelijk maken om het werk goed te doen en de zaken die daarin belemmerend zijn.

Het loont om de tijd te nemen om te ontdekken hoe het zit met de behoeften van je medewerkers. Zo kan je onderzoeken hoe jouw organisatie hieraan tegemoet kan komen. Medewerkers die zich autonoom, verbonden en competent voelen, zijn immers gemotiveerder en productiever.

Zie oefening 4 werkbundel.

6.3 Werkgeversmerk

Een sterk werkgeversmerk gaat over hoe je als werkgever wordt gezien door toekomstige medewerkers, en wordt ervaren door je huidige medewerkers. Je merk als werkgever is belangrijk voor je succes op de arbeidsmarkt. De werknemers maken oefening 5 in de werkbundel en ga daarna, samen met jouw medewerkers, hierover in gesprek.

Zie oefening 5 werkbundel.

Voor meer informatie, zie 1.4 in de achtergrondinformatie.

7. Afsluiter

Zie oefening 6 werkbundel.

(ca. 10 minuten)

7.1 Vragen

- Aan welke behoefte ga jij meer aandacht schenken:
 - als medewerker om gemotiveerd te blijven?
 - als werkgever om medewerkers te motiveren?
- Hoe ga je dat proberen te doen?

7.2 Informatie

Voor meer informatie, contacteer je regionaal adviseur.

www.volta-org.be



VOLTA

KRUISPUNT VAN ELEKTROTECHNIEK
CARREFOUR DE L'ELECTROTECHNIQUE



02 476 16 76



Marlylaan 15/8
1120 Brussel



info@volta-org.be



volta-org.be



ACADEMY



BENEFITS



RESEARCH



EDUCATION



HR-CONNECT