

Medewerkers motiveren

*Een gemotiveerde medewerker is er twee waard
een gedemotiveerde medewerker geen meer*

Als je manager bent, is het motiveren van je medewerkers misschien wel je belangrijkste taak. Hoewel, eigenlijk kan je in de strikte zin van het woord niet echt spreken over 'het motiveren van medewerkers'.. De enige die de motivatie van een medewerker kan veranderen is die medewerker zelf. Betekent dit dan dat je als leidinggevende niets kan doen? Natuurlijk niet, je bent immers verantwoordelijk voor het creëren van een omgeving waarin dit proces optimaal verloopt. Jij hebt de taak om samen met de medewerker te zoeken naar een evenwicht tussen de verwachtingen van de medewerker en datgene wat jouw organisatie kan bieden. Daarbij komt dat iedere werknemer andere behoeften heeft, die dan op zich ook weer kunnen evolueren tijdens zijn/haar carrière.. Motiveren is dus mens- en maatwerk. Dit mens- en maatwerk is gericht op het versterken van het welbevinden en de ontwikkeling van de medewerker, met als uiteindelijke doel het beter functioneren van uw team of organisatie.

Ons aanbod in een notendop

Een interactieve opleiding in kleine groepjes op basis van het principe 'leren-door-te-doen' waar de deelnemers leren (1) een omgeving te creëren waarin medewerkers gemotiveerd blijven, (2) en bijgevolg toegevoegde waarde bieden aan het team en de organisatie..

Doelstellingen en inhoud

Na afloop van de training...

1

Hebben de deelnemers inzicht in de elementen die mensen motiveren bij het werk:

- De deelnemers kunnen verschillende motivatietheorieën afwegen tegenover elkaar.
- Ze kunnen het motivatieprobleem situëren in een organisatiecontext en in verband kunnen brengen met managementstrategieën.
- Ze kunnen verschillende 'satisfiers' en 'dissatisfiers' en stressoren in de eigen organisatie identificeren

2

Kunnen de deelnemers hun eigen kijk op motivatie toetsen aan de principes van de verschillende motivatietheorieën en zien ze in welke aspecten van hun eigen leiderschapsstijl voor verbetering vatbaar zijn

- De deelnemers hebben zicht op de sterke en zwakke kanten van hun functioneren m.b.t. het motiveren van medewerkers en stellen een lijst van do's en dont's m.b.t. motivatie op.
- Ze evalueren verschillende motivatiemiddelen (taakontwerp, functiewaardering, belonen) en gaan na welke toepasbaar zijn in hun eigen werkcontext

3

Kunnen de deelnemers op een coachende manier leidinggeven door pro-actief te werken aan de ontwikkeling en verzelfstandiging van het team in het algemeen en de individuele medewerkers in het bijzonder:

- De deelnemers kunnen uitleggen dat volwassenen niet leren en veranderen omdat hun dat opgedragen wordt, maar enkel indien ze er zelf het nut van inzien.
- Ze kennen de essentiële voorwaarden die vervuld moeten zijn opdat medewerkers verbetering zouden willen brengen in hun eigen functioneren en mee zouden willen gaan in veranderingen die zich aandienen. (willen, kunnen, kennen, leiderschap, communicatie, middelen, processen/systemen, doelgerichtheid)
- Ze kunnen deze voorwaarden creëren in hun eigen professionele omgeving door gebruik te maken van verschillende interventietechnieken zoals delegeren, teamwerk, kennisactiverende teammeetings, intervisie en werkplekleren, peter- en meterschap, e.a.
- Ze kunnen deze voorwaarden creëren in hun professionele omgeving door een communicatiestijl te hanteren die gericht is op het ontwikkelen en in stand houden van een open feedbackcultuur in een veilige omgeving:

4

Sturen de deelnemers hun eigen leiderschapsvaardigheden in hun professionele praktijk voortdurend bij:

- De deelnemers stellen aan het einde van de opleiding een actieplan op met persoonlijke leerpunten. Ze evalueren dit actieplan op geregelde tijdstippen na de opleiding in de praktijk. Ze roepen hierbij de hulp in van één collega leidinggevende die de rol van persoonlijke coach opneemt.
- Ze staan blijvend open voor feedback van medewerkers en collega-leidinggevend en vragen hier ook actief naar.

Onze aanpak

Een voortraject (Intakegesprek)

Een efficiënte opleiding houdt rekening met de leerstijlen, verwachtingen en voorkennis van de deelnemers.

- Wij hebben vooraf een individueel gesprek met de deelnemers waarin de leeromgeving, doelstellingen en leerprocessen zo nauwkeurig mogelijk gedefinieerd worden. Dit verkennend gesprek vindt plaats in Leuven een tweetal weken voor de training. Uitzonderlijk kan dit gesprek ook telefonisch gebeuren.
- Tijdens het intakegesprek wordt tevens gepeild naar de **voorkennis** en ervaring van de deelnemers m.b.t. werken in teamverband. De beperking van het aantal deelnemers laat toe dat de inhoud van de opleiding afgestemd kan worden op de specifieke behoeften van elke cursist.

Tijdens de opleiding

Een MCR-opleiding is probleemgebaseerd, interactief en gesitueerd, d.w.z. ze vertrekt vanuit de reële context van de deelnemers en stimuleert hen om hun voorkennis en ervaringen met elkaar te delen.

- Door middel van het MCR-zelfbeoordelingsinstrument krijgen de deelnemers zicht op hun leerpunten m.b.t. hun eigen leiderschapsstijl en de manier waarop ze hun medewerkers al dan niet motiveren.
- Na introductie van een aantal probleemgebaseerde theoretische aspecten wordt aan de hand van interactieve vaardigheidsoefeningen de beoogde kennis en het beoogde gedrag ingeoeffend.
- Dankzij de feedback van de groep en de trainer kunnen de deelnemers een persoonlijk actieplan opstellen.
- Na elke opleidingsdag vindt een tussentijdse evaluatie plaats waardoor de inhoud van de opleiding bijgestuurd kan worden om zo nog beter op de wensen van de deelnemers te kunnen inspelen.

Follow-up

Een efficiënte opleiding stimuleert gedragsveranderingen en beklijft.

- In de facultatieve follow-upsessie, drie weken na de opleiding, wordt de toepassing van de geleerde vaardigheden in de praktijk geëvalueerd en bijgestuurd.
- Na de tweede opleidingsdag wordt aan de deelnemers gevraagd om gedurende één week een logboek bij te houden met vorderingen en tegenslagen. Dit logboek zal samen met het actieplan het uitgangspunt zijn voor de follow-upsessie en dient teruggestuurd te worden naar MCR.
- Op basis van de informatie uit de logboeken worden een aantal specifieke problemen geselecteerd die tijdens de follow-upsessie zowel theoretisch als aan de hand van concrete oefeningen behandeld zullen worden.

Doelgroep

Iedereen die in het professionele leven leiding geeft. Dit kunnen managers, leidinggevend, afdelingshoofden en teamleiders zijn die een optimale motivatie van hun medewerkers ambiëren en een eerste leidinggevende ervaring hebben.

Aantal deelnemers

Om een optimaal rendement en voldoende oefenkansen te garanderen, werken wij bij voorkeur met groepen van 4 tot 8 deelnemers.

Over MCR

MCR is een spin-off van de K.U.Leuven. MCR adviseert bedrijven en organiseert opleidingen m.b.t. mens- en managementvaardigheden. MCR streeft naar een langdurige en nauwe samenwerking met bedrijven en instellingen. De MCR-opleidingen zijn praktisch, kwalitatief hoogstaand en renderen onmiddellijk voor het bedrijf. De resultaten zijn meetbaar en duurzaam. De interventies van MCR zijn gebaseerd op recent wetenschappelijk onderzoek.

Op maat

Al onze open opleidingen kunnen ook op maat georganiseerd worden, zowel individueel als in groep. In dat geval worden de hier beschreven doelstellingen en inhoud aangepast en aangevuld om beter tegemoet te komen aan de specifieke noden van uw bedrijf of organisatie.

Informatie

Indien u nog vragen hebt over deze opleiding, kunt u vrijblijvend contact opnemen met MCR op het nummer: 016/29.83.38 of via e-mail: info@mcr-bvba.be

Andere open mens- en management opleidingen van MCR

- Interpersoonlijke communicatie en assertief reageren
- Train-the-trainer
- Conflicthantering en onderhandelingstechnieken