

C Leren of motiveren

In het schema hieronder zie je 2 assen:

Horizontale as = kunnen

Deze as gaat over hoe bekwaam je mensen zijn. Hebben je begeleiders de competenties die nodig zijn om hun job uit te voeren, dan plaats je ze rechts. Missen ze competenties dan plaats je ze links op de as.

Verticale as = willen

Deze as gaat over hoe bereid of gemotiveerd je mensen zijn. Ligt hun motivatie hoog, dan zijn ze betrokken en wensen ze er voor te gaan, dan zet je hen van boven op deze as. Is hun motivatie eerder laag, werken ze niet mee en zijn ze niet betrokken, dan plaats je ze onderaan de as.

Op deze manier heb je 4 profielen:

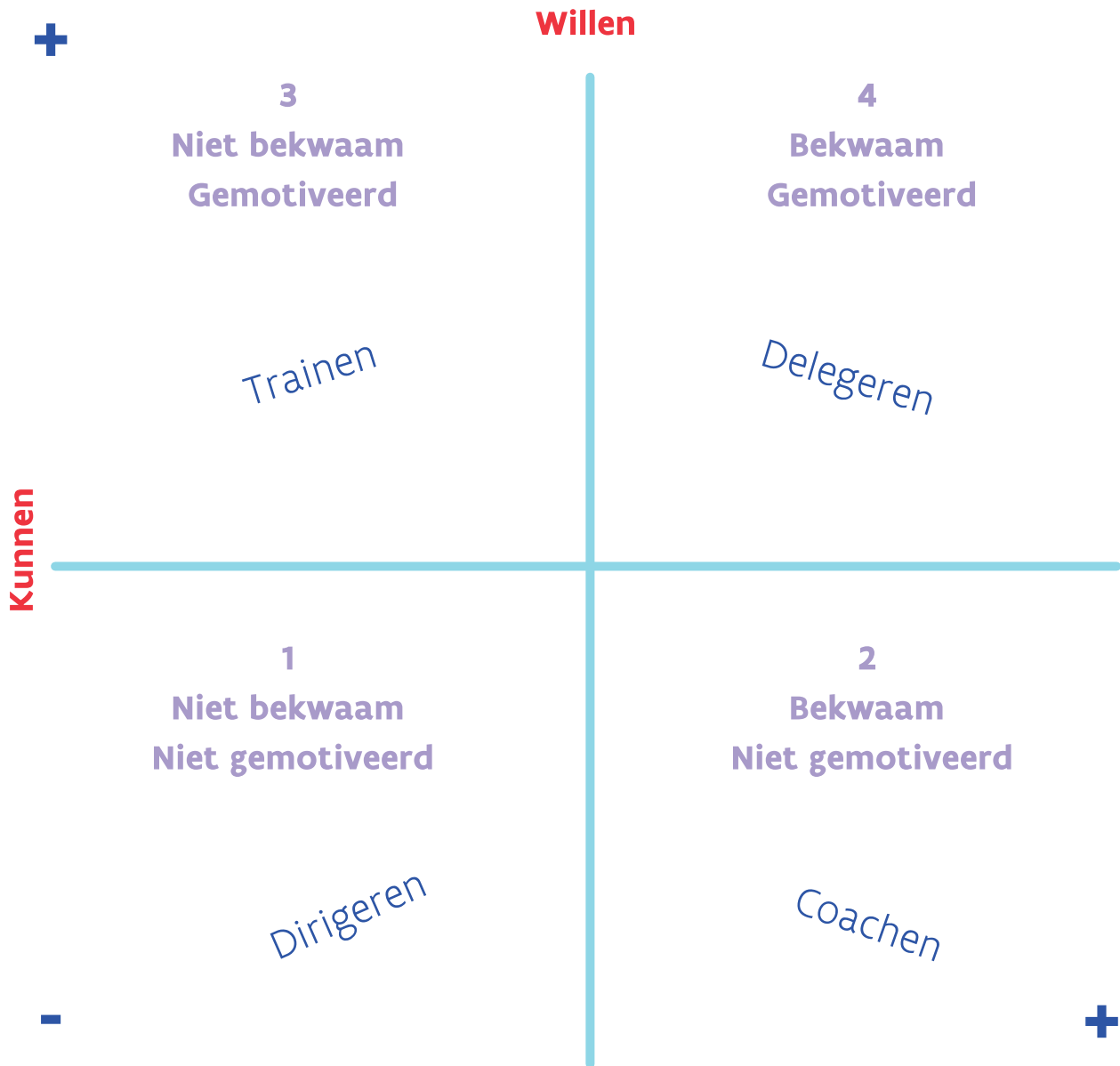


1. niet bekwaam en niet gemotiveerd
2. bekwaam maar niet gemotiveerd
3. gemotiveerd maar niet bekwaam
4. gemotiveerd en bekwaam



Noteer nu de namen van al je medewerkers in een kwadrant van het schema, op basis van hun aan- of afwezigheid van motivatie (willen) of competenties (kunnen).

Tip: Probeer elke groep ook eens te omschrijven. En bedenk wat elke groep mensen van jou als leidinggevende of pedagogisch coach nodig heeft.



Afhankelijk van de plaats van de medewerker in het schema, kun je een andere leiderschapsstijl hanteren.



1. Dirigeren

In dit kwadrant zitten mensen die niet kunnen en niet willen.
Hier werkt de stijl van directeur of regisseur het best.

- > wees kordaat
- > stuur, zeg wat ze moeten doen
- > koppel hun gedrag aan consequenties
- > wees streng, maar rechtvaardig
- > benoem hun gedrag, niet hun identiteit of persoonlijkheid

2. Coachen of Motiveren

In dit kwadrant zitten mensen die kunnen maar niet willen.
Hier werkt de stijl van coach het best. Deze mensen hebben motivatie van buitenaf nodig.

- > motiveer hen door te zeggen 'Ik geloof in jou' of 'ik weet dat je het kan' (geef voorbeelden van gedrag dat bewijst dat hij/zij het kan)
- > confronteer hen met hun gedrag, hou spiegel voor 'Ik begrijp je, maar hoe kan ik je helpen om er zin in te krijgen?'
- > doorbreek patronen
- > ga op zoek naar het achterliggende probleem 'Stel dat het lukt, wat zou er dan veranderd zijn?'
- > ga op zoek naar hun energiegevers 'Waarom werk je hier nog?'
- > geef (extra) verantwoordelijkheid
- > pols regelmatig hoe het gaat

3. Trainen

In de kwadrant zitten mensen die niet kunnen, maar wel willen.
Hier werkt de stijl van trainer of opleider het best.

- > doe aan kennisoverdracht
- > splits de taak op in kleine stappen
- > volg bij elke stap hoe het gaat en focus op kleine successen
- > doe voor
- > zorg voor oefeningen en succeservaringen
- > evalueer regelmatig, zeker in het begin, nadien met tussenpozen
 - Speel in op de motivatie die er al is en vertrek van daaruit om taken te geven
 - Zorg ervoor dat je niet te dicht op je teamlid zit of te controlerend overkomt



4. Delegeren

In dit kwadrant zitten mensen die kunnen en willen.

Hier werkt de stijl van delegeren of klankbord het best.

Als leidinggevende stel je dit type werknemer soms als standaard. In de realiteit is dit niet zo, en moet je je eisen verlagen.

- > geef autonomie (geef weinig sturing of ondersteuning en laat het teamlid de taak zelf invullen)
- > gebruik deze mensen als klankbord
- > bevroeg hen
- > luister naar hen
- > Geef hen complimenten voor hun gedrag
- > bouw verder op een talent of goesting die je hebt gezien

Als je weet wat je medewerkers nodig hebben, kan je hier als pedagogisch coach of leidinggevende verder bouwen om medewerkers te laten groeien in hun job.

