



HET MOTIVATIEMODEL

KWALITATIEVE ANALYSE | STRATEGISCHE PERSONEELSPLAN

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
Het motivatiemodel.....	3
Praktijkvoorbeelden.....	4
Contactgegevens.....	5

Inleiding

De medewerkers van GBTwente zijn het belangrijkste kapitaal om de doelstellingen van GBTwente voor de komende jaren te realiseren. Bij GBTwente kunnen medewerkers het beste uit zichzelf halen en zich ontwikkelen naar arbeidsmarktvaardige en -waardige individuen. Dat wil zeggen dat ze op basis van hun talenten, kennis en vaardigheden overal aan de slag zouden kunnen, maar ervoor kiezen om bij GBTwente te werken. Het doel is dat medewerkers zich trots op en betrokken bij GBTwente voelen. Om dat te bereiken bouwt GBTwente de komende jaren verder aan cultuurontwikkeling en het strategische PersoneelsPlan (SPP).

Aanleiding voor het ontwikkelen van het motivatiemodel is het Strategisch PersoneelsPlan. Hiervoor heeft GBTwente het vijf-stappenmodel model van Moon HRM als continue cyclus als voorbeeld genomen.

Voor stap drie in de vijf-stappenmodel waren wij op zoek naar een hulpmiddel bij de kwalitatieve analyse. Voor dit project heeft GBTwente subsidie aangevraagd bij A&O Fonds. Samen met een aantal adviseurs, die ter beschikking zijn gesteld, hebben wij het project verder vorm gegeven. De projectdoelstelling was om uiteindelijk te realiseren dat je bij GBTwente het beste uit jezelf haalt. Dit betekent dat we enerzijds de juiste mensen op de juiste plekken krijgen, maar ook dat we zorgen dat de mensen die al op de juiste plek zitten, daar weten te behouden.

Wij hebben expertise beschrijvingen ontwikkeld, die managers helpen om goede en reële gesprekken te kunnen voeren over de verwachtingen die zij van medewerkers hebben, maar ook omgekeerd. De medewerkers kunnen veel beter dan voorheen zien wat er verwacht wordt, en of er niet veel betere of leukere plekken in de organisatie zijn.

Daarnaast hebben we natuurlijk het motivatiemodel ontwikkeld. Op pagina 3 lees je hierover meer.

Draagvlak

Het feit dat er volledig draagvlak was van MT, bestuur, OR en ook een delegatie medewerkers heeft enorm bijgedragen aan het resultaat en is wat ons betreft ook essentieel voor het goed uitrollen van dit model. Het draagvlak werkt stimulerend voor de verdere uitwerking. Het is immers veel motiverender om instrumenten en plannen uit te werken als je weet dat medewerkers er graag mee aan de slag gaan. Daarbij heeft het ook bijgedragen aan een snelle ingebruikname en implementatie van de stappen die we al ontwikkeld hadden.

Het motivatiemodel

Wat is het motivatiemodel?

Het project Motivatiemodel begon tijdens de aanvraag met de werknaam Vlootschouw, maar dat was precies wat we eigenlijk niet meer wilden. Een klassieke vlootschouw. Tijdens de looptijd van het project zijn we uiteindelijk dan ook op 'het motivatiemodel' gekomen.

Het motivatiemodel is een gespreks- en analysemodel voor het Strategisch PersoneelsPlan waarop 9 fasen staan waarin medewerkers zich zouden kunnen herkennen binnen zijn/haar eigen huidige functie. Aan deze 9 fasen zijn faciliteiten gekoppeld die medewerkers helpen gemotiveerd te zijn, worden en blijven in hun werk.

Waarvoor, wanneer en hoe kun je het gebruiken?

Het motivatiemodel kun je tijdens (ontwikkel/persoonlijke) gesprekken inzetten. Dit kan op verzoek van een medewerker of vanuit de manager. Met het motivatiemodel probeer je samen de kwalitatieve gegevens van de desbetreffende persoon naar boven te halen. Hierbij kun je denken aan:

- In welke fase staat de medewerker in de huidige functie, loopbaan en/of taken (delen van een functie)?
- Is de medewerker nog gemotiveerd om zijn of haar werkzaamheden uit te voeren?
- Welke toekomstige ontwikkelingen wil de medewerker doormaken?
- Wat heeft de medewerker nodig om gemotiveerd zijn of haar functie uit te voeren?

De kaarten van het motivatiemodel leg je in willekeurige volgorde op tafel. Op deze manier zorg je ervoor dat er geen volgorde of hiërarchie in het model zit. Elke fase is immers goed! Daarnaast is het motivatiemodel ook een gesprekstarter voor medewerkers en/of managers die het lastig vinden om het gesprek over de inhoud van het werk van de medewerker te voeren.

Tijdens het ontwikkelgesprek gaat het vooral om wat er nodig is om je gemotiveerd te houden en/of krijgen zodat je duurzaam inzetbaar bent en/of wordt. Juist omdat dit de insteek van het gesprek is, voer je het ook met alle medewerkers en niet alleen met degenen die het heel goed of juist matig doen. Elke 'fase' goed, het betekent alleen dat je andere acties gaat ondernemen.

Het model zorgt ervoor dat manager, door in gesprek te gaan met de medewerker, in beeld krijgt wat de ervaringen over het functioneren van de medewerker zijn in de huidige expertise. Zowel manager als medewerker geven dus open en eerlijk aan in welke fase de medewerkers zit. Door in gesprek met elkaar te gaan over de fasen en over hoe de medewerker gemotiveerd zou kunnen worden, bereik je overeenstemming over de fasen waarin de medewerker zit*. Je weet vervolgens ook waar je samen naar toe zou kunnen werken of wat er moet gebeuren om de medewerker (weer) te motiveren.

De uitkomsten (fasen en afspraken) van het gesprek kun je vastleggen in de verslaglegging van de (ontwikkel/persoonlijke) gesprekken met de medewerker. Daarnaast legt HR samen met het MT de fasen en eventueel afspraken voor de kwalitatieve analyse vast in een totaaloverzicht op organisatieniveau. HR kan gesprekken indien dat gewenst is vanuit de medewerker of manager begeleiden.

* In de praktijkvoorbeelden lees je dat het mogelijk is om te verschillen van mening en in meerdere fasen te zitten.

Praktijkvoorbeelden

Hieronder drie voorbeelden over hoe en wanneer je een motivatiemodel wel of niet moet inzetten. We hopen hiermee een beeld te geven van het gebruik van het motivatiemodel tijdens gesprekken met een medewerker.

In onderstaande situaties is Zara de manager en Bruce de medewerker.

Zara en Bruce maken geen gebruik van het motivatiemodel:

Bruce heeft een ontwikkelgesprek gepland staan a.s. donderdag. Helaas is zijn vader uitgegleden waardoor de zorg voor de vader volledig op hem komt te liggen. Daarnaast is het weer de drukste periode van het jaar waardoor Bruce het overzicht kwijt is.

Zara merkt aan Bruce, dat hij niet in staat is om het ontwikkelgesprek te voeren zoals deze normaal verloopt, namelijk aandacht voor privé werk, vitaliteit en ontwikkeling. Zara en Bruce besluiten het motivatiemodel niet te gebruiken zodat Bruce zich eerst kan richten op zijn privé situatie.

Zara en Bruce worden het eens over de fase waarin Bruce zit:

Vanmiddag hebben Zara en Bruce een ontwikkelgesprek gepland staan. Bruce heeft n.a.v. de presentatie over het motivatiemodel alvast gekeken in welke fase hij zich op dit moment ziet, met betrekking tot zijn huidige expertise. Bruce denkt dat hij op dit moment niet op de goede plek zit. Hij is op dit moment Pensioenconsulent maar merkt dat hij zijn creativiteit én kennis op het gebied van het Strategisch PersoneelsPlan niet kwijt kan. Hij vindt zijn werk prima maar krijgt er niet zoveel energie meer van.

Zara ziet dat Bruce zijn werk redelijk op de automatische piloot aan het doen is. Zij denkt dat Bruce niet op de goede plek zit omdat hij niet meer zo gemotiveerd is als hij was. Tijdens het ontwikkelgesprek pakt Zara het motivatiemodel erbij en vraagt Zara in welke fase Bruce zichzelf ziet om zo met Bruce te gaan bekijken welke faciliteiten hem kunnen helpen gemotiveerd te blijven.

Zara en Bruce denken verschillend over de fase waarin Bruce zit:

Bruce werkt nu 6 maanden bij de gemeente in de rol van HR-adviseur. Bruce is er van overtuigd dat hij deze rol goed bij de gemeente kan invullen, maar het loopt nog niet zoals hij zou willen. Zara is blij met Bruce als toevoeging en ziet dat Bruce aan het groeien is in zijn expertise.

Omdat de beleving niet helemaal op één lijn lag hebben Bruce en Zara het motivatiemodel erbij gepakt als hulpmiddel. Bruce gaf aan in fase “Ik heb potentie maar maak het nog niet waar” te zitten. Zara ziet dit anders. Zara vindt dat Bruce in fase “Ik ben een starter” zit. Door hierover met elkaar van gedachten te wisselen, zijn Bruce en Zara samen tot de conclusie gekomen dat Bruce in de fase “Ik ben een starter” zit want de motivatiefaciliteiten van “Ik ben een starter” sluit beter bij de wensen van Bruce aan. Toch wil Bruce het nog even op zich in laten werken, waardoor ze voor a.s. maandag een vervolgspraak hebben ingepland.

In bovenstaande situatie is het ook mogelijk dat ze tot de conclusie komen dat de medewerker de juiste fase heeft gekozen of dat ze hierover van mening blijven verschillen. Dit maakt niet uit én dit is ook mogelijk, want het gaat om het gemotiveerd houden van het personeel. Naar aanleiding van beide fasen zullen Bruce en Zara dus in gesprek gaan over de te kiezen faciliteiten.

Contactgegevens

Mocht je meer informatie willen over het motivatiemodel of onze ervaringen hiermee?
Neem dan contact met ons op.

Bas Keur

HRD-adviseur

GBTwente

06 11 51 80 15

b.keur@gbtwente.nl

Roos Brummelhuis

HR-adviseur

GBTwente

06 28 29 09 99

r.brummelhuis@gbtwente.nl

