



# Mentorenopleiding

Sessie 3

# Motiveren

## COACHINGSVAARDIGHEDEN

# Waarom ben je hier?

1. Men heeft me verplicht (al dan niet subtiel) om dit te doen. Ik moet dit doen.
2. Ik ben het aan mezelf verplicht om dit te doen. Ik vind dat ik dit moet doen.
3. Ik doe dit omdat ik dit belangrijk vind in functie van mijn job. Ik wil dit doen.
4. Ik doe dit omdat ik dit op zichzelf erg boeiend vind. Ik 'mag' dit doen.

Film “the butterfly circus”

Wat maakt dat iemand terug gemotiveerd raakt en inspiratie vindt?

# Jouw motivatie

- Waarom ben jij gemotiveerd om te werken?
- Opschrijven

# Wat is motivatie?

= drijfveer om doel te bereiken

..

= de bereidheid om zich in te spannen om doel te bereiken

..

= de energie die men wil investeren



Er moet aan drie behoeftes voldaan worden voor je gemotiveerd bent

- Behoefte aan verbondenheid
- Behoefte aan autonomie
- Behoefte aan competentie



- Behoeftte aan **verbondenheid**

- Positieve relaties met anderen
- Medewerkers kunnen zich verbonden voelen wanneer ze deel uitmaken van een hecht team en hun persoonlijke gevoelens en gedachten kunnen delen met collega's.

- Behoeftte aan **competentie**

- Zich bekwaam voelen om activiteiten tot goed einde te brengen
- Zien dat gedrag een goed resultaat oplevert

- Behoefte aan **autonomie**
  - Vrij handelen en niet onder druk staan
  - Zonder druk werken
  - Zelf beslissingen kunnen nemen

Alle mensen hebben dezelfde behoeften

Dus manieren om mensen te motiveren op basis van deze behoeften  
werken voor **IEDEREEN!**

- Universeel, je kan ze in elke cultuur terug vinden
- Aangeboren

- Maak voor de 3 behoeften een lijstje met mogelijke motivatietechnieken.
- Brainstorm per 2
- Ervaringen uitwisselen: denk eens aan een situatie waarin iemand totaal niet meer gemotiveerd was
- Vertel!
- Samen in groep een mogelijk antwoord zoeken

# Hoe motiveren?

- Cursist = verantwoordelijk
- Feedback (positieve en negatieve)
- Reflecteren
- Actief luisteren

# Hoe nog meer motiveren?

- Studenten betrekken bij problemen: optimaal kan dit gebeuren door open vragen te stellen zoals “Wat denk jij hier van?” of “Hoe zou jij dit aanpakken?”.
- Bied de studenten keuzes aan
- Opleidingsmogelijkheden aanbieden ( in gesprek, wat wil jij nog leren,...)
- Studenten betrekken bij team

..  
...

- Probeer om te vermijden schuld- of schaamte-inducerende taal te hanteren
  - bv. “Je hebt me **ontgoocheld**; ik had **beter verwacht** van jou”
  - bv. “Ik **reken** erop dat” vs. “Ik **stel voor** dat ...”
  - bv. “Het wordt nu toch eens tijd dat je **zelfstandig** leert werken”

- De wijze waarop taken, instructies en opdrachten worden gecommuniceerd is van fundamenteel belang of stagiairs bereid zijn om medewerking te vertonen of zich eerder rebels opstellen.
- Implicatie voor de praktijk: Probeer woorden zoals ‘moeten’, ‘verwachten’, ‘ontgoochelen’ etc. te vermijden ten voordele van woorden zoals ‘kunnen’, ‘voorstellen’, en ‘willen’.



- Probeer een uitleg te geven voor taken die stagiairs vervelend vinden
  - **Realistische en geloofwaardige** uitleg
  - **Specifiek & concreet** i.p.v. vaag
  - **Betekenisvol** i.p.v. zinloos
- Als een regel of taak niet logisch kan onderbouwd worden, dan vertonen stagiairs eerder weerstand

- Probeer duidelijkheid te scheppen

- Wijze waarop een stage is opgebouwd
- Reilen en zeilen binnen een stageplaats
- Hoe een eerste dag verloopt

→ Zo wordt het geheel **voorspelbaarder**, wat angst en twijfel wegneemt

- Probeer geen overbodige tips en hulp te geven
  - Soms willen we **té behulpzaam** zijn
  - Ongewilde hulp en informatie komt niet over als behulpzaam, maar als **bemoederend** en getuigt van een gebrek aan vertrouwen
  - Belang van **empathie** en bevragen van stagiairs!

- Doelen stellen

- Aandacht op doelen richten en inschatten of ze goed bezig zijn.  
Huidige capaciteiten vergelijken met capaciteiten die nodig zijn om een taak te volbrengen.

▫ Mensen zullen zich dan ook sterker betrokken voelen tot een doel wanneer hun verlangen om het doel te bereiken groter is en wanneer ze verwachten dat ze een redelijke kans hebben om te slagen.

- Specifieke doelen
- Uitdagende doelen
- Zorg voor feedback

- Doelen stellen
  - S (pecificiek)
  - M (eetbaar)
  - A (cceptabel)
  - R (ealistisch)
  - T (ijdsgebonden)
  - I (nspirerend)
  - E (nergiek)

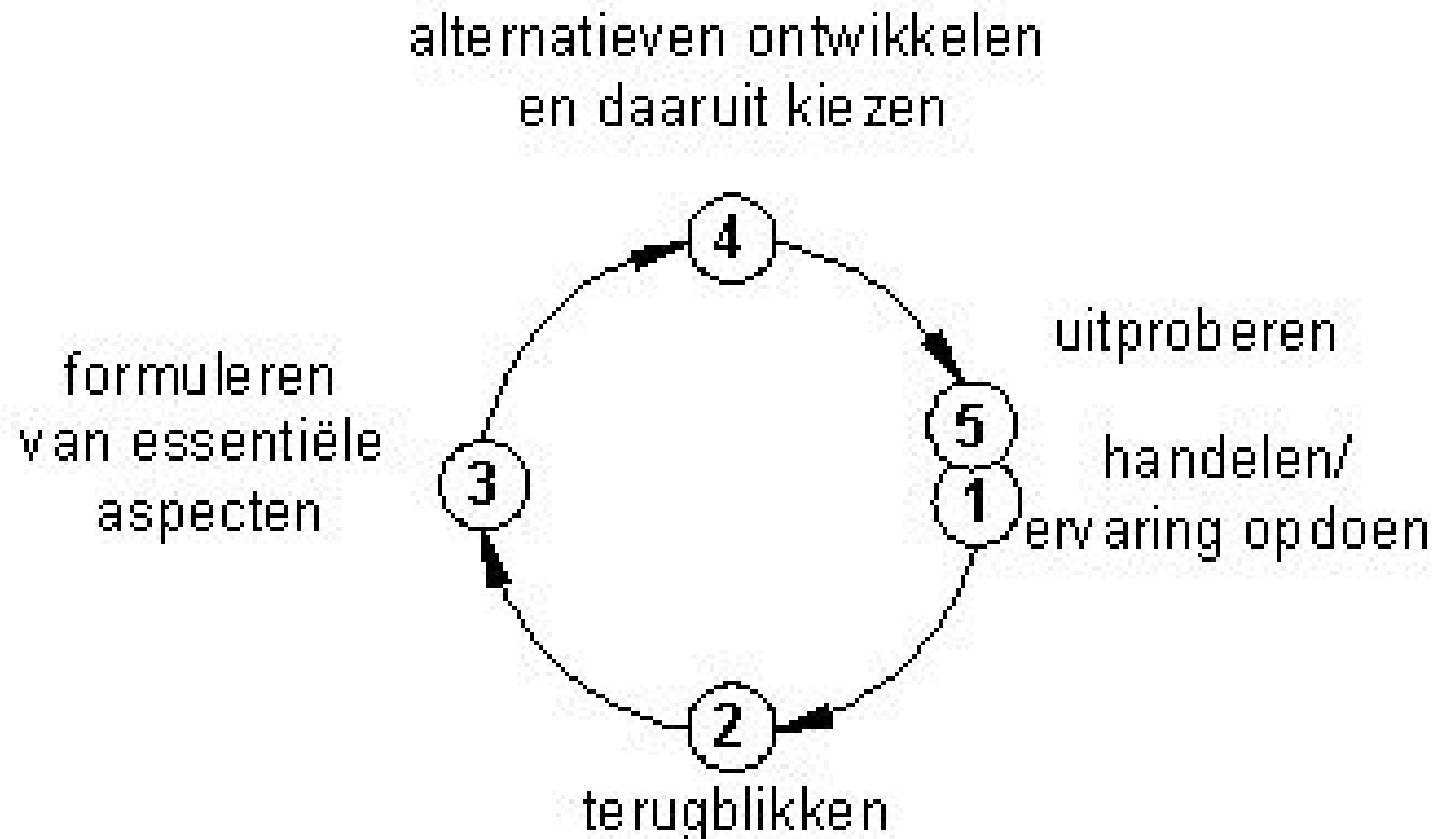
Smartie!

α Oefening

# Reflecteren

## COACHINGSVAARDIGHEDEN

# Reflectiecirkel Korthagen





## TERUGBLIKKEN

1. Wat wilde ik?

2. Wat voelde ik?

3. Wat dacht ik?

4. Wat deed ik?

Wat denk ik dat

5. de andere wilde?

6. de andere voelde?

7. de andere dacht?

8. Wat deed de ander?

## Verschillende manieren van reflecteren:

- De student kan alleen reflecteren
- Jij kan als mentor helpen reflecteren door gepaste vragen te stellen

- Welk gedrag zie ik?
- Met welke competentie heeft dit te maken?
- Wat wil ik daarover zeggen?
- Hoe pak ik het feedbackmoment aan?
- ...

**! OBSERVATIES**



# Reflectievragen door mentor

- Wat gebeurde er concreet?
- Wat wilde je, wat dacht je, wat voelde je?
- Wat denk je dat de anderen wilde, .....
- Wat werkte er voor wie? Voor wie niet?
- Hoe voel jij je daarbij? Waar ben je blij mee? Waar maak je je zorgen over?

**(FEEDBACK GEVEN)**



# Reflectievragen door mentor

- Hoe gaan antwoorden op deze vragen samen?
- WAT maakte dat het goed/fout ging?
- Wat is de invloed van de situatie?

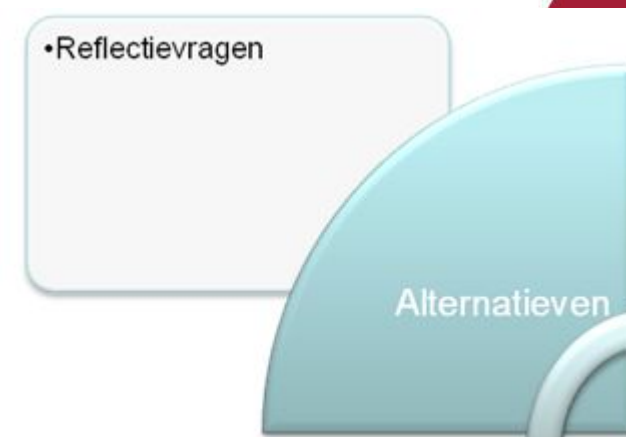


- Hoe kan je een link leggen met theorie?
- Wat betekent dit voor jou?
- Hoe leggen anderen uit wat er gebeurde?
- Wat heb je geleerd?
- ...



- Welke alternatieven zie je?
- Wat zou je als tip geven aan iemand in zo'n ervaring?
- Wat zouden anderen nu doen?
- Wat ga je anders doen?
- Wat leer je hieruit voor de toekomst?
- ...

**! Leerstijlen**



# Oefening

Reflecteren met elkaar  
vanuit een concrete situatie

**STILSTAAN  
BIJ JE  
HANDELEN  
IS  
VOORUITGANG**

*Loesje*



# Begeleiden

COACHINGSVAARDIGHEDEN

## TWEE COMPONENTEN

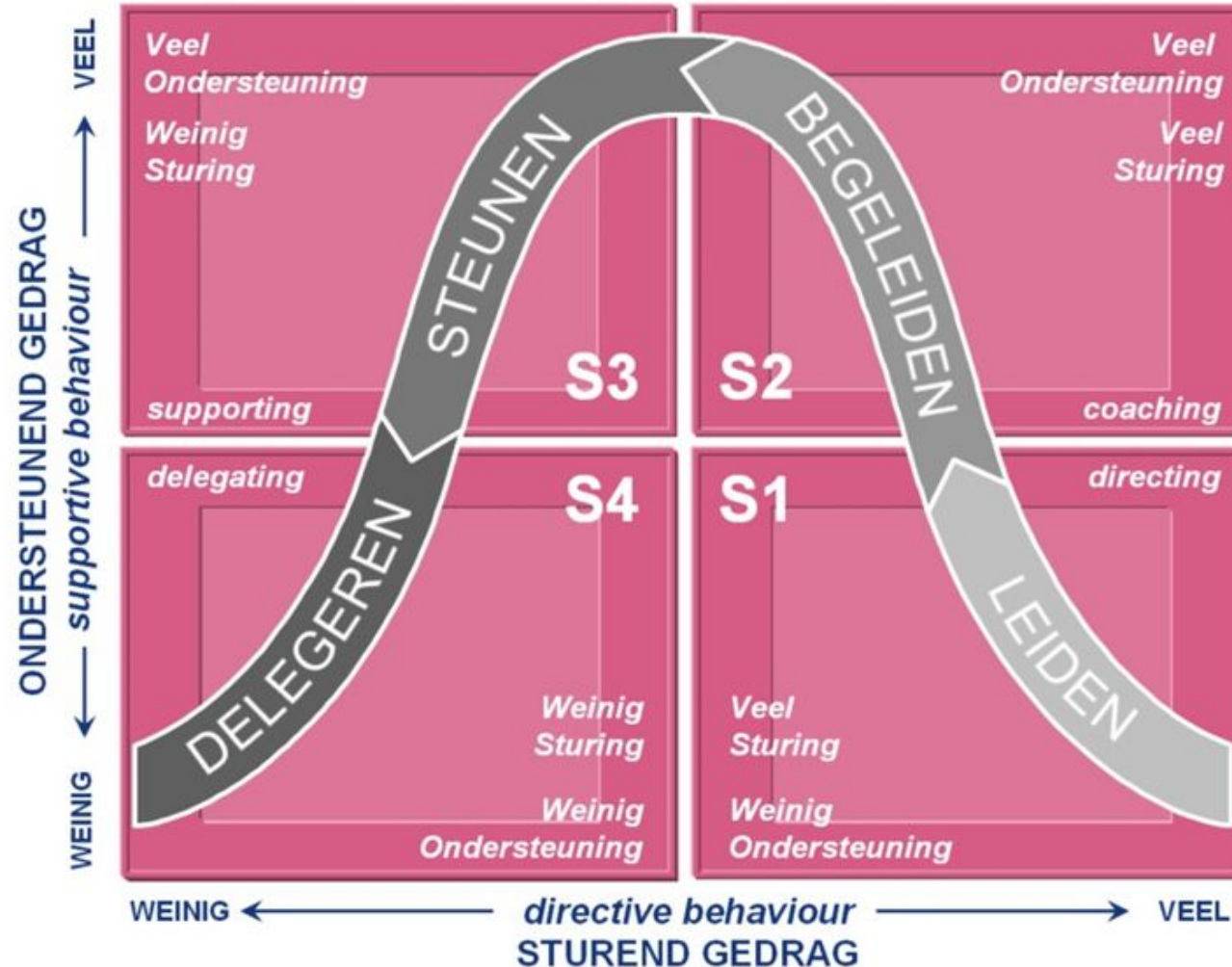
### STURING

taakgericht gedrag  
(vertellen wat te doen, hoe,  
wanneer,..)

### ONDERSTEUNING

= relatiegericht gedrag  
(anderen aanmoedigen,  
betrekken, motiveren,  
luisteren)

# Begeleidingsstijl



## Leiden

- Je bepaalt wat de stagiair moet doen,
- Je geeft nauwkeurige instructies en je controleert de taakuitvoering  
→ **NIET autoritair**

## Begeleiden COACHEN

- Je deelt verantwoordelijkheden
- Je stelt veel vragen: actief luisteren, de ander betrekken, inbreng vragen, complimenteren en stimuleren.
- Je bepaalt de richting en controleert indien nodig het resultaat  
→ **NIET therapeut**

## „Steunen

- Je beslist samen met de stagiair hoe het werk wordt uitgevoerd.
- Je treedt stimulerend op
- Je bent klankbord

→ **NIET betuttelen**

## „Delegeren

- Je laat beslissingen en de wijze waarop taken moeten worden uitgevoerd over aan de stagiair
- Je stagiair is zelf “verantwoordelijk” en krijgt bevoegdheden.

→ **NIET laisser faire**

# Componenten van de cursist

## TWEE COMPONENTEN

### **BEKWAAMHEID**

= SKILL

= kennis, vaardigheid,  
ervaring met taak, situatie

### **BEREIDHEID**

= WILL

= motivatie, zelfvertrouwen in  
taak, situatie



01 De enthousiaste beginner

02 De ontgoochelde leerling

03 De capabele maar voorzichtige  
presteerder

04 De zelfsturende professional



# Situationeel begeleiden

= begeleidingsstijl aan passen aan  
competentieniveau van cursist

en aan de situatie



# OEFENING



Vragen? Bedenkingen?  
Opmerkingen?

[lene.smets@hivset.be](mailto:lene.smets@hivset.be)