



# Het motivatiemodel

*Strategisch PersoneelsPlan (SPP)*

Woensdag 10 april 2024

**GBTwente**  
Bas Keur en Roos Brummelhuis  
HR(D)-adviseurs

Mooi da'j  
d'r bint.



Wie zijn wij?



# Agenda

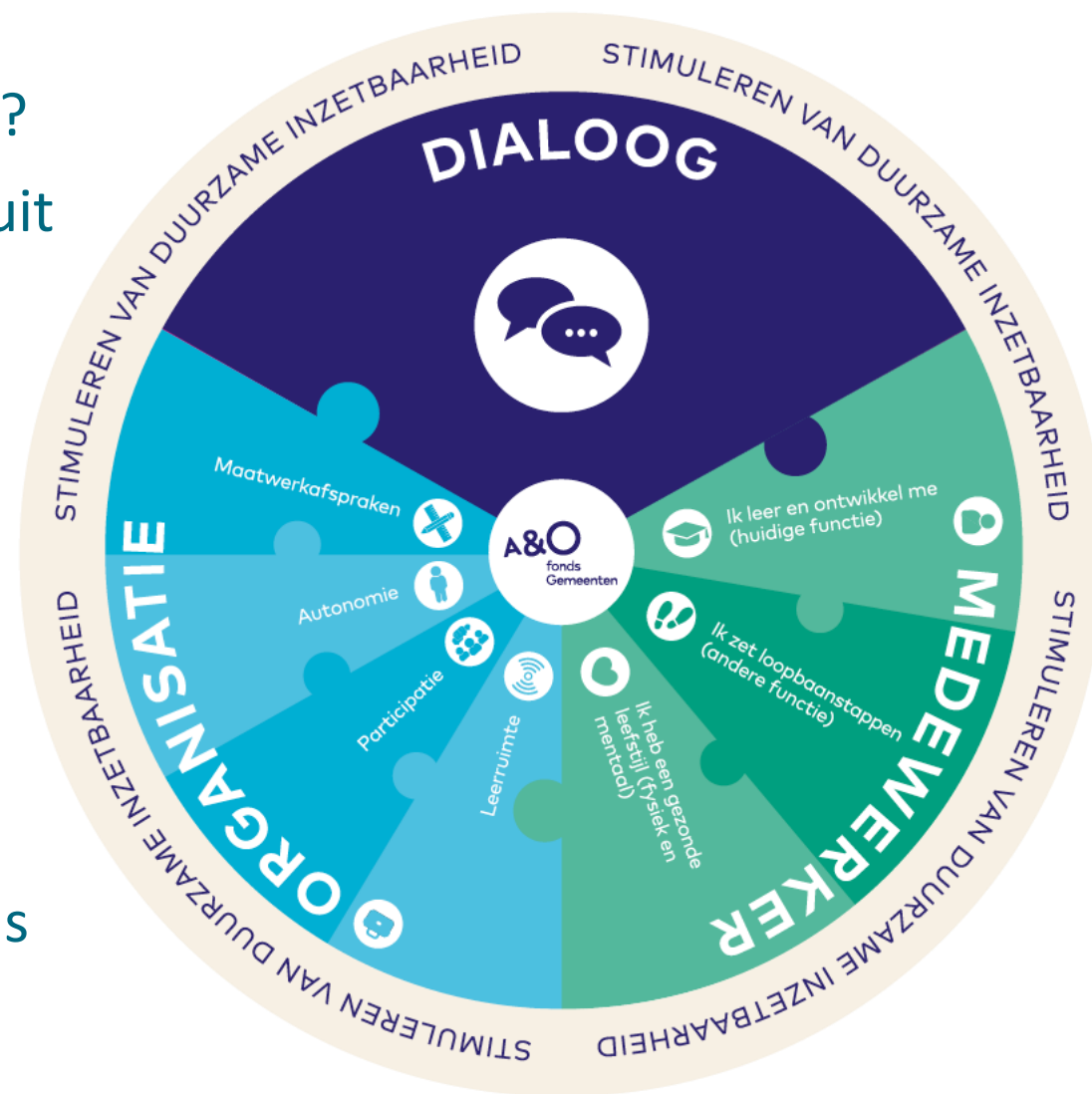
- ┌ Duurzame inzetbaarheid (brug naar motivatiemodel)
- ┌ SPP (onderdeel: kwalitatieve analyse)
- ┌ Motivatiemodel
- ┌ De praktijk
- ┌ Afsluiting

# Duurzame inzetbaarheid: participatie

- ┌ Regie op jouw eigen loopbaan?
- ┌ In gesprek met elkaar zijn vanuit gelijkwaardigheid?
- ┌ Het beste uit jezelf halen?
- ┌ Hoe blijf je zo lang mogelijk gemotiveerd in je werk?

Wil je antwoord op deze vragen?

Dan kan het motivatiemodel je als hulpmiddel goed helpen!



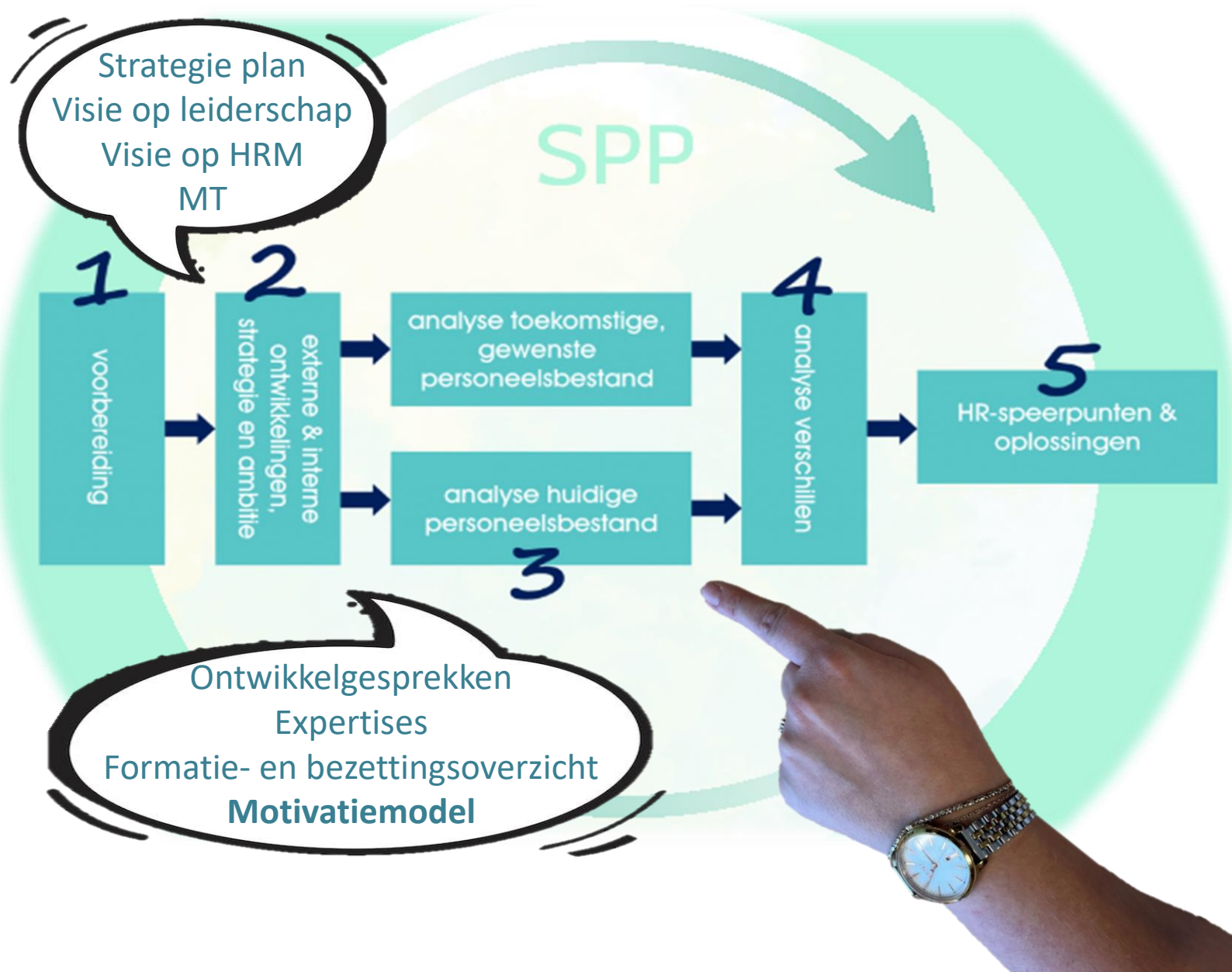


# Strategisch PersoneelsPlan

GBTwente



Kennis en kunde —



### Doel van mijn werk is:

- Mens en organisatie te verbinden en te ontwikkelen
- Goed werkgever- en werknemerschap
- GBTwente is een toekomstgerichte organisatie

### Mijn expertise is:

- Human Resource Development
- Verandermanagement
- Trainen en opleiden
- Talentontwikkeling
- Didactiek en coaching

### Ik onderscheid mij door:

- Sparringpartner te zijn
- Invloed zonder hiërarchische positie
- Openheid en integriteit
- Een positief mensbeeld
- Voorbeeldgedrag
- Onafhankelijk denken
- Signaleren gevolgd door handelen

## Ik ben HRD-adviseur

HR21 Adviseur IV  
Adviseur

GBTwente

### Ik houd mij bezig met:

- Het geven van gevraagd en ongevraagd advies
- Organisatieontwikkelingen
- Het identificeren en implementeren van (cultuur)veranderingen
- Het (beleidsmatig) adviseren over leren en ontwikkelen
- Het ontwerpen en implementeren van didactische instrumenten
- Het vormgeven en implementeren van permanente educatie
- Het coachen van medewerkers en managers
- Het geven van trainingen en voorlichting
- Teambuilding en -ontwikkeling

### Dit kwalificeert mij:

- Ik ben HBO opgeleid op het gebied van HR(D)
- Aantoonbare werkervaring in een werkomgeving in verandering
- Mijn visie op mijn vakgebied
- Ik draag de 5 samenwerkingsvaardigheden uit in woord en daad

### Ik heb de volgende TMA-competenties:

- Samenwerken
- Verantwoording
- Zelfontwikkeling
- Organisationsensitiviteit
- Coaching



zer  
k,  
eark.



# Het motivatiemodel



# Van vlootschouw naar motivatiemodel

Vlootschouw	Motivatiemodel
Beoordelend	Motiveren
Eenzijdig	Tweezijdig
Vakken	Rondjes
Beladen	Positief
Verplicht	Hulpmiddel
Gaat het wel goed?	Haal je het beste uit jezelf?



Ik ben een voorbeeld voor  
anderen

GBTwente



GBTwente  
Ik heb potentie  
maak het nog n



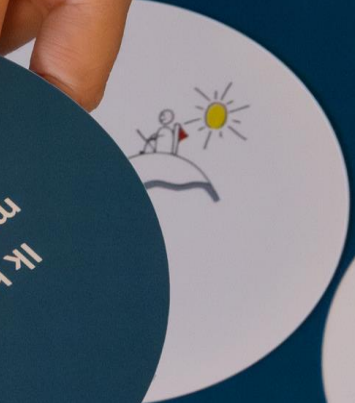
Ik ben uitst  
en ka



Ik heb p  
anders



Ik kan mijn werk en kan ook nog  
leren



Ik heb potentie



Ik zit niet op de goede plek

# Welke fases heb je?

- ┌ Ik ben een voorbeeld voor anderen
- ┌ Ik kan mijn werk maar kan ook nog leren
- ┌ Ik zit niet op de goede plek
- ┌ Ik ben volgroeid in mijn vak
- ┌ Ik ben er
- ┌ Ik heb potentie maar maak het nog niet waar
- ┌ Ik ben uitstekend in mijn werk en kan nog veel meer
- ┌ Ik ben een starter
- ┌ Ik heb potentie om meer of iets anders te doen dan mijn werk

Samenkomen is een begin  
bij elkaar blijven is voortgang  
samenwerken is succes

# Welke faciliteiten heb je?

- ┌ 360 feedback
- ┌ Ambassadeur (cultuurdrager/externe profilering)
- ┌ Belonen met senior functie/ zichtbaarheid (h)erkennen
- ┌ Beroepskeuzetest
- ┌ Bijdrage leveren aan projecten/werkgroepen
- ┌ Delen van kennis
- ┌ Inzet van mentor of coach
- ┌ Jobrotation/ expertise-rotation voor uitdaging en verbreding (horizontaal)
- ┌ Kennis maken met de organisatie
- ┌ Kennis op peil houden
- ┌ Loopbaanbegeleiding
- ┌ Mentor/buddy of interne opleider bij inwerken
- ┌ Ontwikkelgesprek
- ┌ Ontwikkelplan/verbeterplan
- ┌ Opleiding of cursus
- ┌ Samen met je manager kijken naar mogelijkheden
- ┌ Stagelopen/ meelopen met andere collega's
- ┌ TMA: oriëntatie op wat je motiveert
- ┌ Trainingen op het gebied van vaardigheden en competenties
- ┌ Vitaliteits-activiteiten/levensfasebewuste activiteiten
- ┌ Werkplekbegeleiding
- ┌ Opbouwen van een netwerk
- ┌ Stagebegeleiding

Samenkomen is een begin  
bij elkaar blijven is voortgang  
samenwerken is succes

Van de leu  
mö'w 't hebn.



De praktijk



# 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 er bij 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.






Aan de slag..

“Het  
motivatiemodel is  
slechts een  
hulpmiddel dat  
alleen werkt als je  
als organisatie  
mensen als je  
belangrijkste  
kapitaal ziet.”

*Hans Cloosterman  
Directeur GBTwente*





Mooi da'j  
d'r bint.

Werd je enthousiast van het motivatiemodel?  
Of wil meer informatie?

Je mag contact opnemen met

Bas: 06 11518015

Roos: 06 28290999

Of ga naar de website van A&O Fonds voor alle  
benodigde informatie