

# Je job als jobcoach

DAG VAN DE JOBCOACH  
WERKPLEKARCHITECTEN  
24/10/2019

Katrien Seynaeve, Signport



# Voorstelling

- Organisatiecoaching
- Loopbaancoaching
- Fietscoaching

[www.signport.be](http://www.signport.be)



# Vragen: waarom deze workshop?

## **Mijn job als jobcoach / bemiddelaar**

- Wat is voor mij de meerwaarde om dit soort werk in een organisatie te doen eerder dan op zelfstandige basis?
- Waaruit haal ik mijn motivatie? Hoe kan ik voldoening blijven vinden en mezelf verder ontwikkelen?
- Hoe positioneer ik mij in mijn organisatie?
- Wat verwacht ik van mijn organisatie/bestuur de dag van vandaag?
- Hoe kan ik zelf invloed uitoefenen in mijn organisatie?

# Doelstellingen

- Kader aanbrengen vanuit zelfdeterminatietheorie = autonome duurzame motivatie kader
  - inzicht in wat autonome duurzame motivatie is en waarom deze focus?
- Samen met collega's nieuwe inspiratie opdoen over hoe jezelf verder ontwikkelen als coach, consulent, bemiddelaar..., en zo te komen tot nog meer voldoening en welbevinden in je job
  - concreet actieplan: wat kan je zelf doen en waarin kan je organisatie faciliteren?
  - model meenemen in je werk als coach en naar je organisatie

# Programma

- Kader zelfdeterminatie
- Verkenning in duo's → persoonlijk actieplan
- Gezamenlijke terugkoppeling:
  - aanbevelingen naar organisaties / WPA
  - hoe kan je verder met dit model aan de slag in je job als jobcoach?

# Kader

- Zelfdeterminatietheorie = hoe komen tot autonome duurzame motivatie?
  - Motivatie die **van binnenuit** komt en niet louter afhankelijk is van externe prikkels
  - Gedragen door motivatie-ondersteunende **organisatievoorwaarden**

# Inspiratie

- Zelfdeterminatietheorie (Deci E.L. & Ryan R.M., 2000)
- De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer (Van den Broeck. A., Vansteenkiste, M., De Witte H., Lens W. en Andriessen M., in: Gedrag en Organisatie, 2009)
- [www.langerwerken.be](http://www.langerwerken.be)
- <http://www.stichtinglodewijkderaet.be/motivatie/index.php>
- [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)
- Ervaring: zelfdeterminatietheorie als fundament voor loopbaanbegeleiding

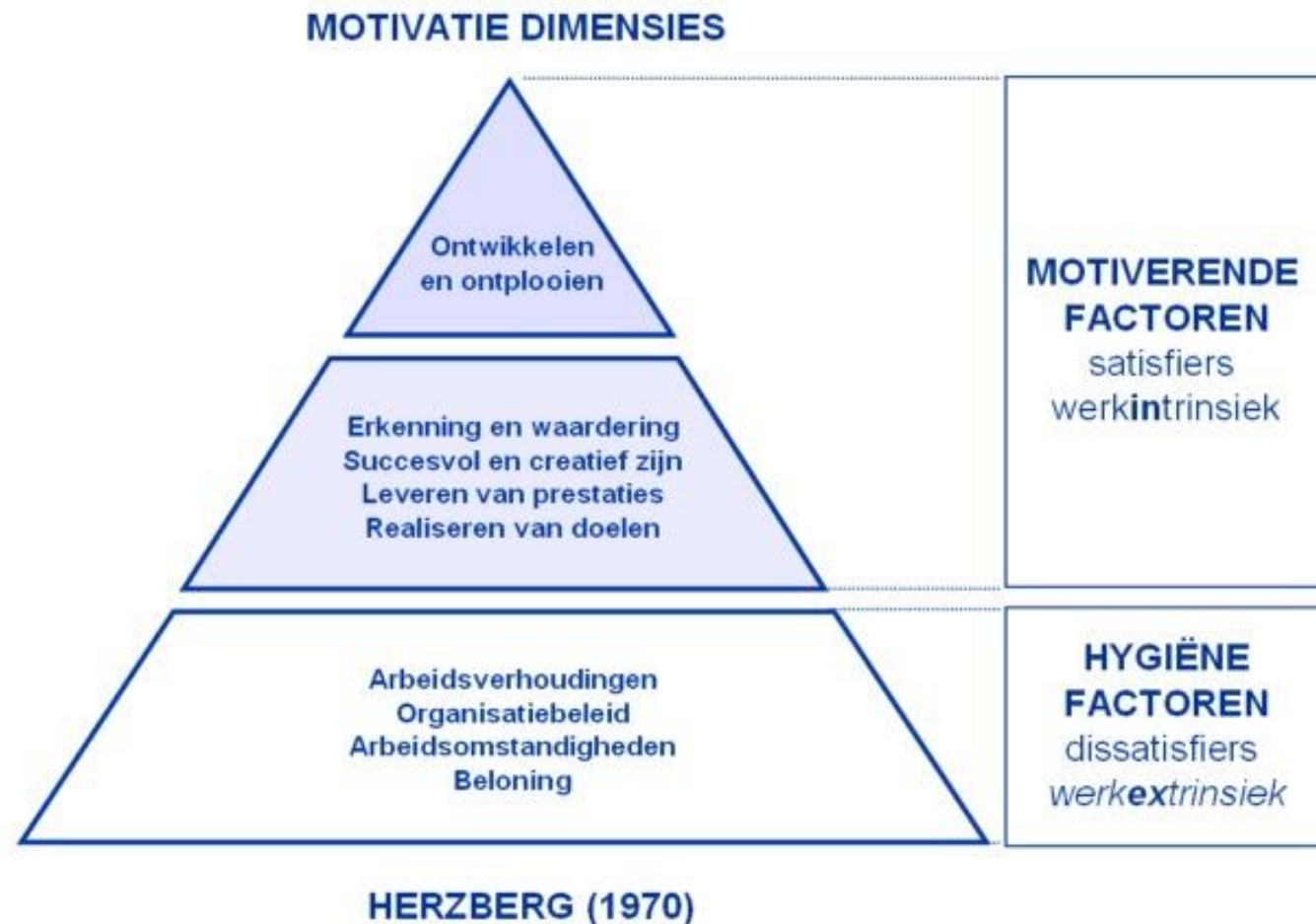
# Motivatietheorie in historisch perspectief

Mc Gregor (X en Y Theorie, 1960)





# Motivatietheorie in historisch perspectief



# Motivatietheorie gebaseerd op behoeften

- Uitgangspunt: bevrediging van psychologische basisbehoeften als cruciale voedingsstoffen voor motivatie, persoonlijke ontwikkeling en optimaal functioneren
- Maslow (1943): hiërarchisch behoeftemodel
- McClelland (1965): prestatiebehoeften en behoefte aan macht als essentieel voor goede leidinggevenden
- Hackman en Oldham (1976): belang van behoefte aan groei
- Higgins (2000): mensen handelen vanuit behoefte aan groei ofwel van veiligheid

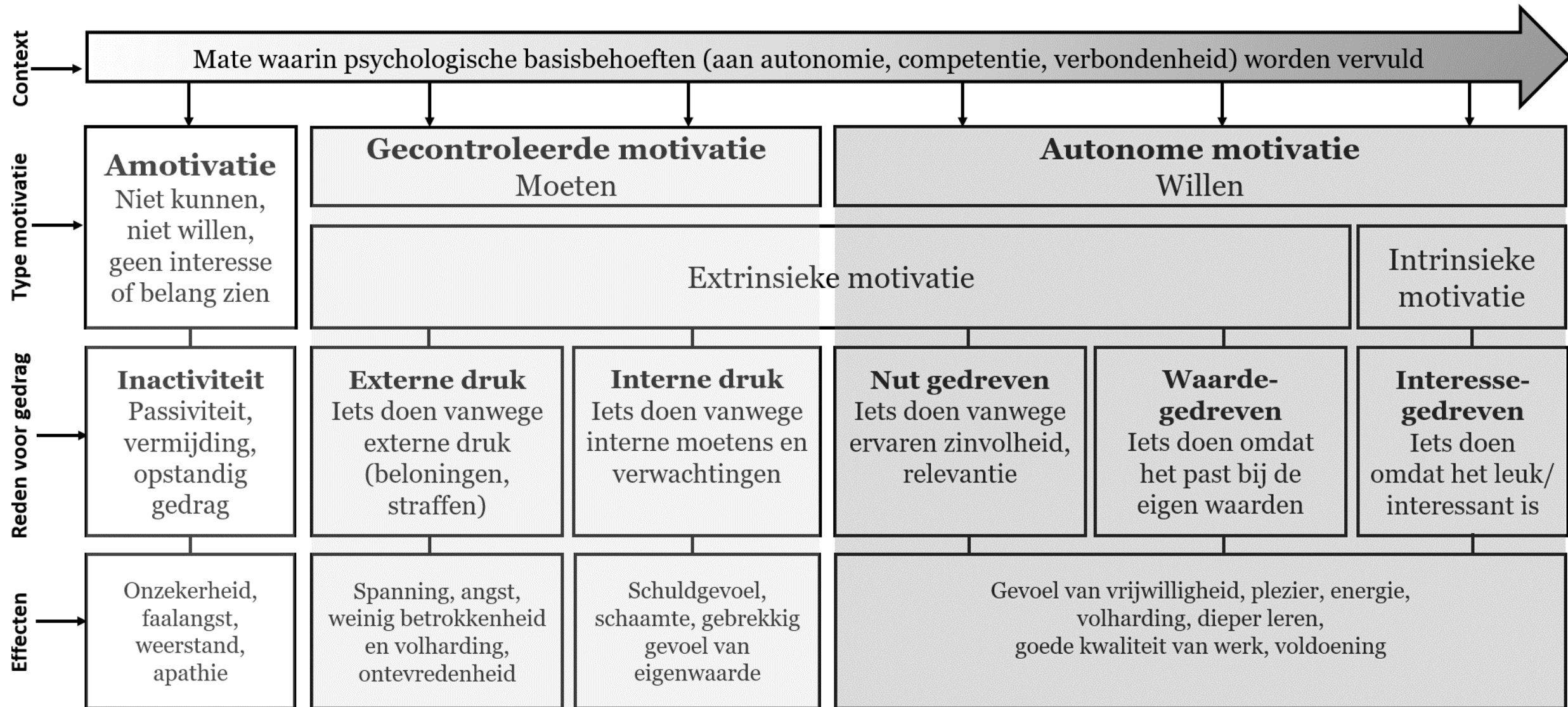
# Overgang naar zelfdeterminatietheorie

- Kwalitatieve benadering, vanuit een positief mensbeeld (cfr. Theory Y)
- Beklemtoont het belang van een stimulerende werkomgeving
- Is gebouwd op
  - menselijke psychologische basisbehoeften: autonomie, verbondenheid, competentie
  - doeloriëntaties (wat?) : van extrinsiek naar intrinsiek
  - gedragsregulaties (waarom?) : van 'moeten' naar 'willen'
- Overstijgt het onderscheid tussen extrinsieke en intrinsieke motivatie en voegt er een dimensie aan toe : autonome motivatie

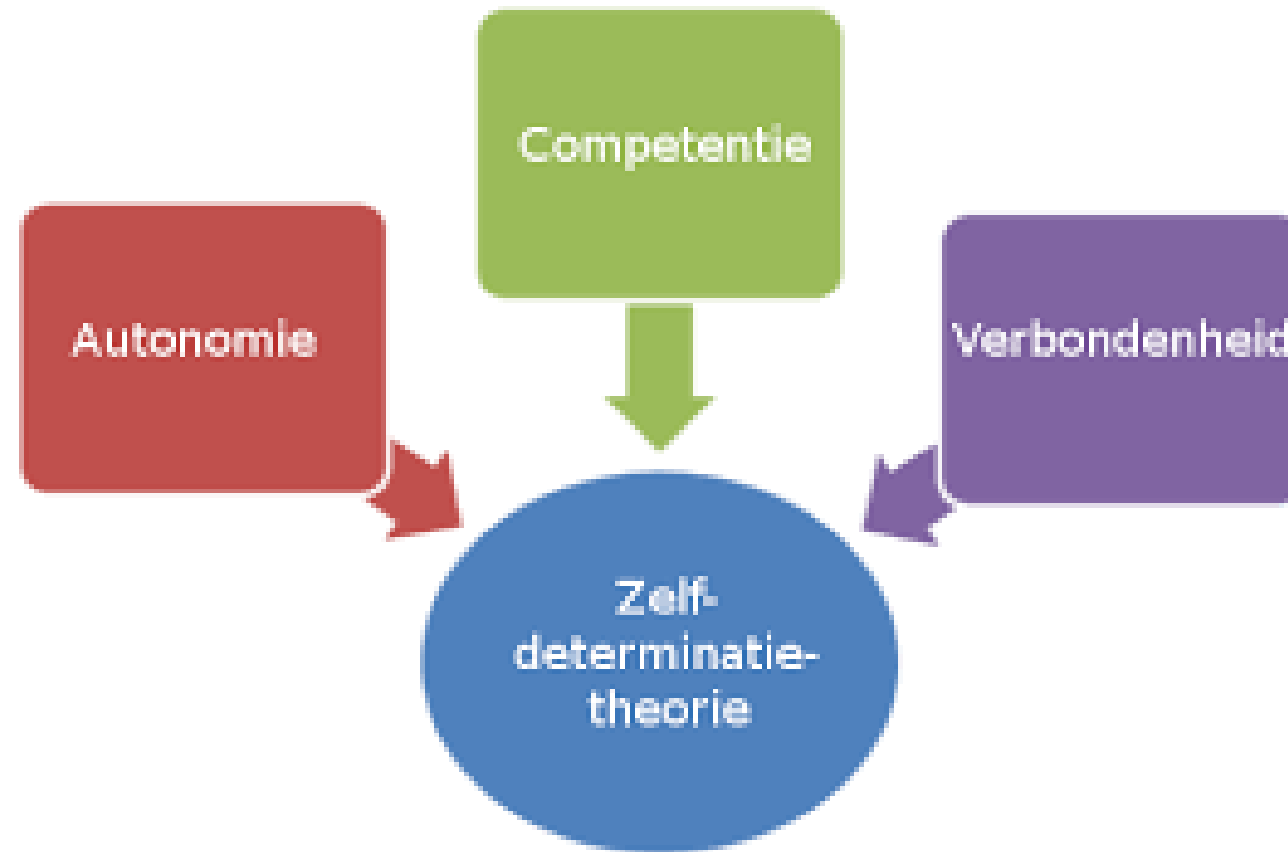
# Reflectie

- Denk eens aan één van jullie coachees of een collega die er voor jullie uitspringt als een 'gemotiveerd' (hopelijk zijn er zo meerdere) : Welk gedrag vertoont hij/zij? Waardoor wordt dit gedrag volgens jou beïnvloed? Welk effect heeft dit gedrag op zichzelf en op anderen?
- Omgekeerd, denk eens na over een coachee of collega die volgens jou overkomt als gedemotiveerd (hopelijk een minderheid) : Welk gedrag vertoont hij/zij? Waardoor wordt dit gedrag volgens jou beïnvloed? Welk effect?





# Zelfdeterminatietheorie: basisbehoeften (ABC model)



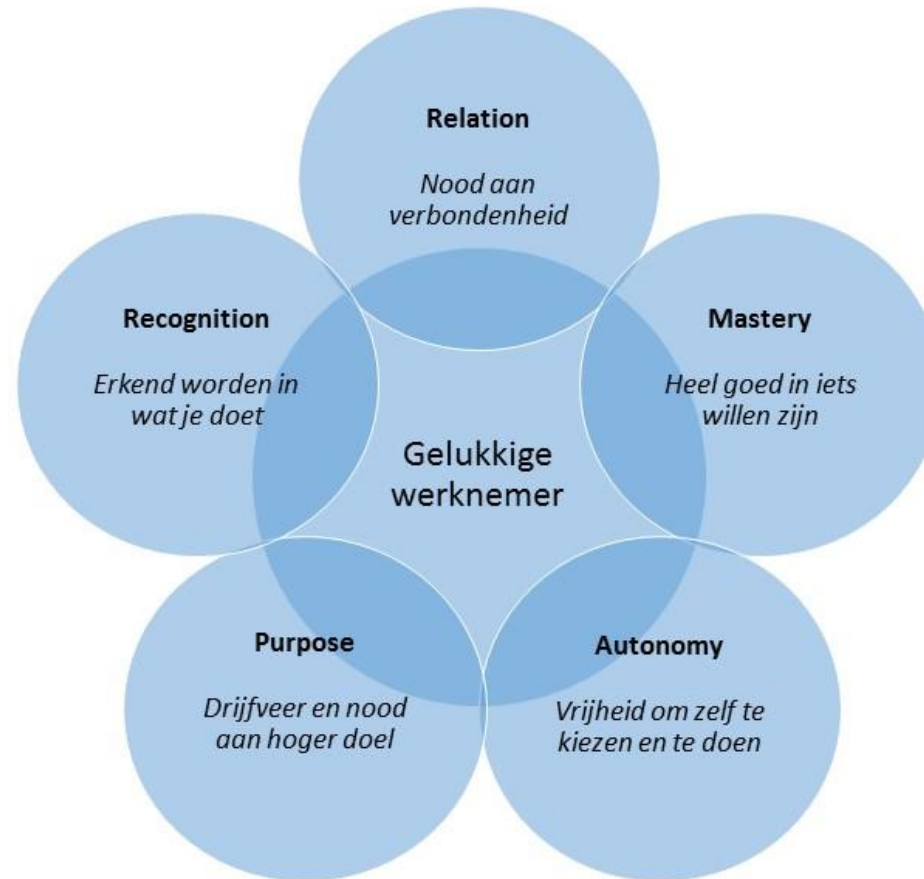
# Mogelijke effecten bevrediging ABC behoeften

Werknemers die zich autonoom, competent en verbonden voelen tonen een hogere mate van

- **Motivatie** : meer autonome motivatie (zie verder)
- **Welzijn**
  - Minder negatieve gevoelens, stress, burn out
  - Meer algemeen welzijn, levenstevredenheid, bevlogenheid
- **Attitudes**
  - Minder geneigd om de organisatie te verlaten
  - Meer jobtevredenheid en betrokkenheid bij de organisatie
- **Gedrag**
  - Minder ongewenst gedrag (vb. pestgedrag) en afwezigheid
  - Presteren beter, zijn creatiever, pro-actiever



# Zelfdeterminatiemodel: aangevuld



*Het kaartje met het model is voor jou om mee te nemen!*



# Betekenis ZDT voor de praktijk

- Biedt handvaten om organisaties en HRM beleid te ontwerpen en te implementeren
- Raamwerk voor interventies m.b.t. verschillende
  - niveaus: individu, team, organisatie
  - rollen: HR-verantwoordelijke, leidinggevenden, coaches, ...
  - motivationele aspecten (regulaties, doelen, behoeften, ...)
- Behoeftenbevrediging bewaken bij
  - Individuele gespreksvoering (vb. loopbaanoriëntatie, persoonlijke ontwikkeling)
  - Groepsontwikkeling (vb. teamvergaderingen, intervisie)
  - Organisatieveranderingen (met oog voor betrokkenheid)
  - Retentiebeleid (langer werken met goesting)

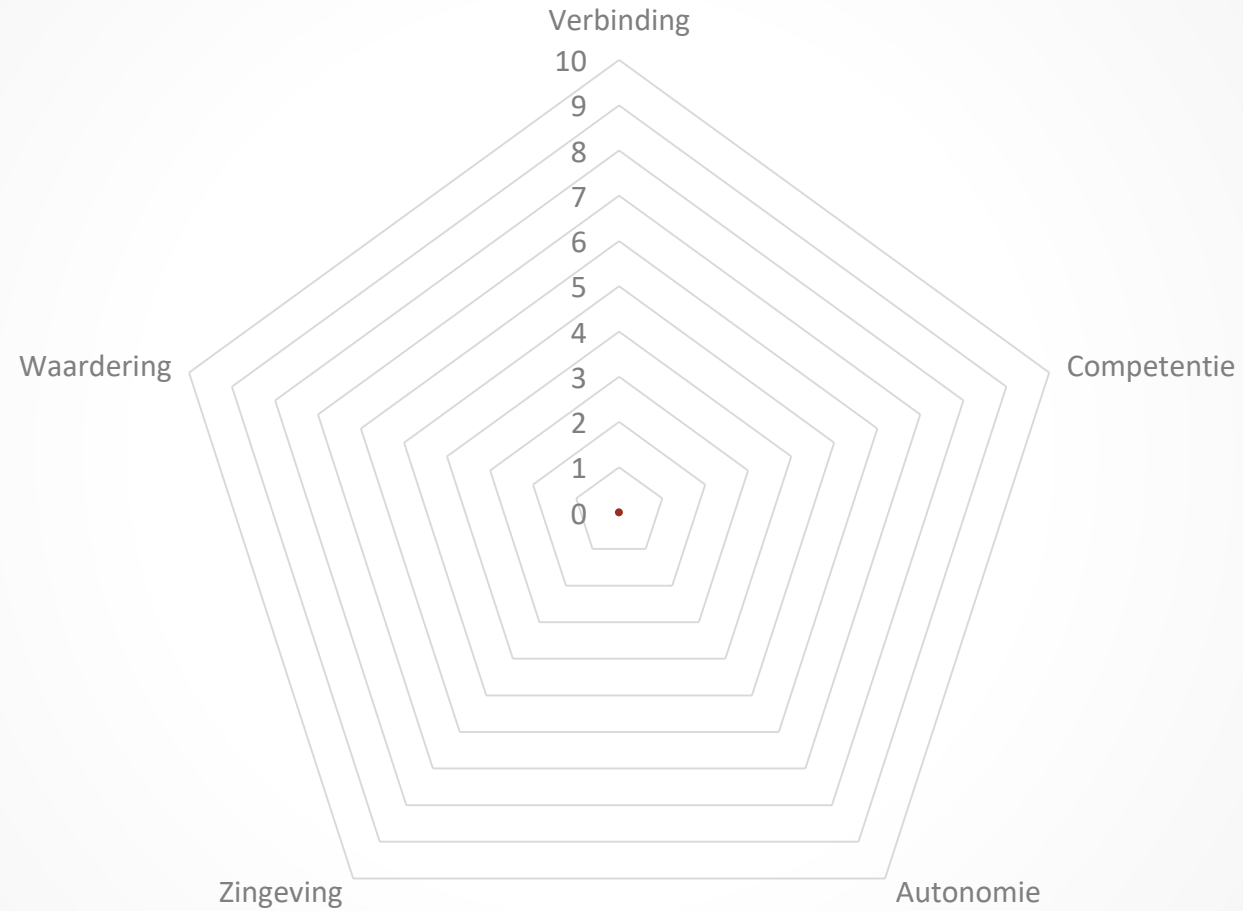
## Naar de praktijk: hoe werkt dit model voor jou en in jouw organisatie?

- Oefening in duo's (bij voorkeur iemand uit een andere organisatie)
- In dit lokaal of buiten
  
- Oplossingsgericht coaching gesprek
- Resultaat: actieplan
  
- Ronde 1: 20 min. – A is coach ; B is coachee
- Ronde 2: 20 min. – B is coach ; A is coachee

# OEFENING1 : oplossingsgericht coaching gesprek

- Als je kijkt naar de mate waarin elk van de 5 behoeften voor jou vervuld is, waar sta je dan nu? Situeer je hierin telkens op een schaal tussen de 1 en de 10, en teken een lijn (visueel hulpmiddel = radar met de 5 behoeften op het uiteinde)
- Wat betekent die score concreet voor jou?
- Naar waar zou je willen evolueren, naar welk punt tussen de 0 en de 10? Situeer dit op de grafiek voor elk van de behoeften en teken een lijn in een andere kleur.
- Hoe zou je willen dat het wordt? Hoe ziet dit er concreet uit? Wat zal daarvan het voordeel zijn?
- Wat zou je zelf anders kunnen doen om naar de gewenste situatie te groeien?
- Wie of wat zou je daarbij kunnen helpen?
- Wat zou een eerstvolgende actie kunnen zijn?
- Maak een samenvatting van de acties die je kan nemen in overzicht per behoefte waar je rond wil werken: wat kan je zelf doen en wie of wat in je organisatie kan je daarbij helpen?
  - Vb. wat ik zou willen is dat we ons meer met mekaar verbonden voelen in ons team en waarbij we onze coaching competenties versterken → 1. Zelf ga ik initiatief nemen om een maandelijkse intervisie te organiseren, 2. Van mijn leidinggevende verwacht ik dat ik hiervoor de ruimte krijg, van de anderen in mijn team dat ze ook cases aanbrenge, zo zoeken we samen naar oplossingen en leren we van mekaar.

# Hoe positioneer ik mij in mijn organisatie



<b>BEHOEFTE</b>	<b>SCORE VAN X naar Y</b>	<b>HOE? Wat kan ik zelf ondernemen?</b>	<b>Wie of wat in mijn organisatie kan hierbij helpen? HOE?</b>	<b>Eerstvolgende actie</b>
<b>Verbinding</b>				
<b>Competentie</b>				
<b>Autonomie</b>				
<b>Zingeving</b>				
<b>Waardering</b>				

# Aanbevelingen organisatie en vervolg

- We verzamelen rode draden uit de duo gesprekken m.b.t. organisatieniveau en noteren die op flap:
- Wat kunnen organisaties opnemen in het vervullen van de 5 behoeften zodat je als jobcoach verder kan ontwikkelen en meer voldoening halen uit je job? We noteren dit op een flap.
- Welke mogelijke aanbevelingen heb je naar de werkplekarchitecten?
- Slotvraag: hoe zou je met het model van zelfdeterminatie nog verder aan de slag kunnen in je job en organisatie?

# Afronding

- Wat neem je mee uit deze sessie? Wat was de winst?
- Waar zou je nog meer over willen te weten komen? Nog honger?
- Nog vragen?



**BEDANKT VOOR DEZE BOEIENDE SESSIE!**

# Contactgegevens

Katrien Seynaeve

[katrien@signport.be](mailto:katrien@signport.be)

+32 473 575 944

[www.signport.be](http://www.signport.be)

**S**IGNPORT

