

## Checklist motivatiestijlen voor leidinggevenden

De onderstaande checklist is geïnspireerd op onderzoek door Maarten Vansteenkiste, een bekende onderzoeker op het gebied van de zelfdeterminatietheorie, en zijn collega's naar de effecten van verschillende motivatiestijlen.

### 1. Vul de onderstaande checklist eerst voor jezelf in. (Zet kruisjes in de kolommen)

Effectieve motivatiestijlen		Doe ik al	Dit wil ik <b>meer</b> gaan doen
Afstemmen	Ik probeer de persoonlijke interesses van medewerkers te voeden door manieren te vinden om het werk interessanter en plezieriger te maken		
	Ik accepteer uitingen van negatieve gevoelens van medewerkers en probeer te begrijpen hoe zij dingen zien		
	Ik sta medewerkers toe om in hun eigen tempo te leren		
	Ik leg helder uit waarom bepaalde dingen nodig zijn in termen die voor medewerkers betekenisvol zijn		
Begeleiden	Ik stimuleer de progressie van medewerkers door passende hulp en begeleiding te bieden wanneer die nodig is		
	Waar nodig, leg ik de stappen uit die nodig zijn om een taak af te maken, zodat medewerkers zelfstandig verder kunnen en, indien gewenst, vragen kunnen stellen		
	Samen met medewerkers reflecteer ik op een constructieve manier op fouten, zodat zij zelf kunnen leren inzien wat verbetering behoeft en wat ze zelf kunnen doen om te verbeteren		
Verhelderen	Ik communiceer mijn verwachtingen van en aan medewerkers op een heldere en transparante manier		
	Ik communiceer helder over de activiteiten die moeten worden verricht en de doelen die moeten worden behaald in een bepaalde periode		
	Ik leg duidelijk de onderwerpen en doelen uit die centraal staan in vergaderingen		
Betrekken	Ik ga de dialoog aan met medewerkers en nodig hen uit input en suggesties te geven		
	Ik probeer betekenisvolle keuzemogelijkheden te bieden in hoe medewerkers hun activiteiten vormgeven en volg daarbij hun tempo		
<b>Niet effectieve motivatiestijlen:</b>		Het lukt mij al om dit <b>niet</b> te doen	Dit wil ik <b>minder</b> gaan doen
Verlaten	Ik heb de hoop bij bepaalde medewerkers opgegeven		
	Ik laat medewerkers hun gang maar gaan in de hoop dat ze het uiteindelijk wel zullen leren om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen gedrag		
Domineren	Ik gebruik mijn macht om medewerkers te laten gehoorzamen aan mijn eisen		
	Ik zet medewerkers onder druk door gevoelens van schuld en schaamte op te roepen		
	Ik val medewerkers aan		
Eisen	Ik eis discipline van medewerkers door dominante en bevelende taal te gebruiken om duidelijk te maken wat zij moeten doen		
	Ik wijs medewerkers op hun taken, tolereer geen tegenspraak en dreig met sancties als zij niet doen wat ik verwacht		

Afwachten	Ik schep een laissez-faire werkomgeving waarbij het initiatief helemaal bij de medewerkers ligt		
	Ik wacht af hoe de dingen zich ontwikkelen en laat de dingen hun beloop		

2. Bespreek met elkaar wat je hebt ingevuld.

- Leg uit hoe de dingen die je bij kolom 1 hebt aangekruist jou al lukken.
- Leg uit hoe je de dingen die je in kolom 2 hebt aangekruist voor elkaar wilt krijgen.

3. Wat neem je je voor om te gaan doen naar aanleiding van deze oefening?

- 
-