

**Samen
maken we
medewerkers
blijvend
vitaler.**

ADAPTICS.

Vitaal **Leiderschap**

Blijf in contact

Caroline Slikker, Vitaliteitscoach en -trainer Adaptics

ADAPTICS.

Inhoud.

- 1. Wat is vitaliteit?**
- 2. Zes vormen van motivatie**
- 3. Gesprekken, structuur**
- 4. Gesprekken, techniek**

1. Wat is vitaliteit

Onze visie op vitaliteit.

Vitaliteit is de motivatie, energie en veerkracht waarmee je in het leven staat en het vermogen om jezelf fysiek, emotioneel, mentaal en spiritueel te ontwikkelen.



Motivatie

Wat zijn mijn doelen in het leven? Wat is mijn stip op de horizon? Waar wil ik mijn energie voor gebruiken?



Energie

Hoe zorg ik dat mijn batterij voldoende opgeladen blijft? En hoe kan ik het tijdig signaleren als mijn batterij leeg dreigt te raken?



Veerkracht

Hoe ga ik om met een tegenslag? Welke tools heb ik nodig om energiek te blijven in uitdagende tijden?

1. Wat is vitaliteit?

Motivatie, energie en veerkracht zijn een gevolg van bevrediging van psychologische en fysieke basisbehoeften

Vitaal leiderschap:

- Goed contact met medewerkers
- Kennen en sturen van motivatievorm

1. Wat is vitaliteit?

Motivatie, energie en veerkracht vanuit de psychologische basisbehoeften

- + **Autonomie**: doen wat JIJ leuk en/of belangrijk vindt ('willen' ipv 'moeten')
- + **Binding**: betekenisvolle relaties, behoren tot een groep
- + **Competentie**: ergens goed in zijn en daar respect voor ontvangen

Vanuit de Zelfdeterminatie theorie

1. Wat is vitaliteit?

Fysieke basisbehoeften (o.a.)

- + Slapen
- + Bewegen
- + Voeding
- + Natuur

2. De 6 vormen van motivatie.

2. De zes vormen van motivatie.

- + *Intrinsiek*: Leuk
 - + *Geïntegreerd*: Passend bij jouw waarden
 - + *Geïdentificeerd*: Ondersteunt persoonlijk doel
-
- + *Geïntrojecteerd*: Schuld, schaamte
 - + *Extern*: Straf, beloning (angst)
 - + (*Amotivatie*: (niets doen))
- Autonoom (willen)
(> 2 jaar)
- Gecontroleerd (moeten)
(< 6 maanden)

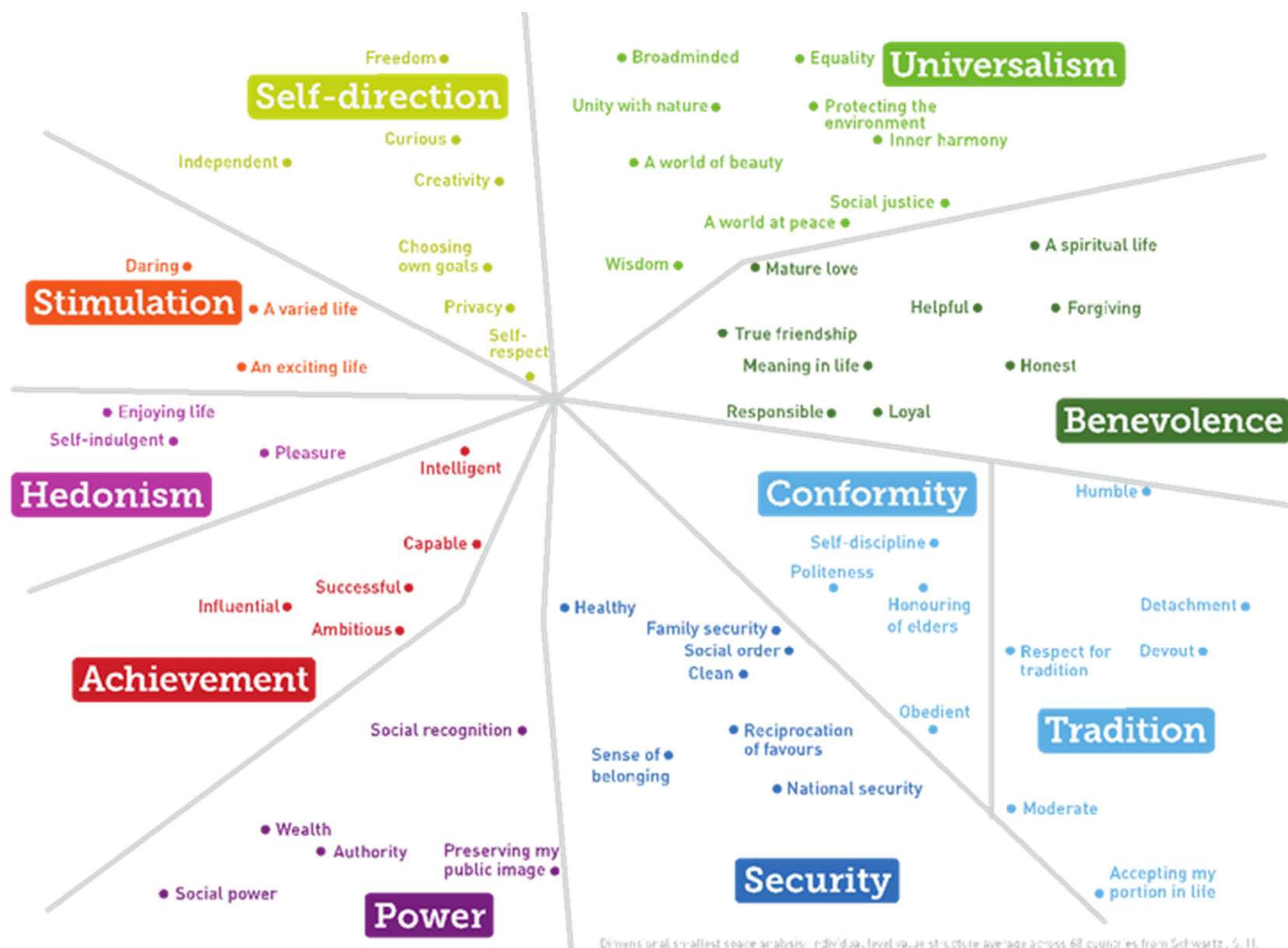
2. De zes vormen van **motivatie.**

+ Stuur motivatie met gesprekstechnieken!

3. Gesprekken.

3. Gesprekken

- + Gehoord worden is een belangrijke vorm van respect krijgen
- + Luisteren is niet hetzelfde als van je koers afwijken
- + Transparantie is belangrijk (waarom worden bepaalde keuzes gemaakt)
- + Verwachtingsmanagement is onderdeel van transparantie
- + Je waarden op orde hebben maakt gesprekken voeren makkelijker
- + Frequentie en vorm?



Dimensional smallest space analysis: individual-level value structure average across 68 countries from Schwartz, S. H. (2006). Basic human values: Theory, measurement, and applications. *Journal of Economic Surveys*, 42, 249-288.

3. Gesprekken, structuur.

3. Gesprekken, structuur

- + **WROP**
- + **Wens**: wat speelt er, wat wil iemand?
- + **Resultaat**: wat gaat dit opleveren, welke emotie/motivatievorm?
- + **Obstakel(s)**: wat staat in de weg? Wat heeft iemand nodig?
- + **Plan**: de stappen die gezet gaan worden /afspraken (SMART)

3. Gespreksstructuur

Wens

- Wat houdt je bezig?
- En wat nog meer? En wat nog meer?
- En als laatste nog?

Resultaat

- Welk van deze onderwerpen houd je het meest bezig?
- Wat maakt dat belangrijk voor jou? (Resultaat > emotie / drive)

NB

- *Olifanten in de kamer? Meteen adresseren.*
- *Geen retorische vragen*

3. Gespreksstructuur

Obstakel(s)

- Wat is hierin de uitdaging/het meest uitdagend?
- Wat heb je er al aan gedaan?
- Wat kun je nog meer doen? En wat nog meer?
- Wat heb je nodig?

NB

- Niet te snel naar een oplossing/advies!
- Advies met een vraagteken is geen vraag.

3. Gespreksstructuur

Plan

- Wie gaat wat doen?
- Wanneer?
- Hoe vaak?
- Terugkoppeling/evaluatie?

4. **Gesprekstechnieken.**

4. Gesprekstechnieken

- Empathiseren: begrip tonen
- Complimenteren: open stellen mbv positieve emoties
- Parafraseren: toets of je het goed begrijpt. Tegenstrijdigheden?
- Prognotiseren: wat gaan we doen?

4. Gesprekstechnieken

- Wees oprecht geïnteresseerd. Onderbreken kan uit interesse.
 - Geef niet meteen advies! Stimuleer zelf oplossend vermogen (respect)
 - Durf een stilte te laten vallen
 - Je kunt wel een oordeel hebben, maar vraag eerst door
 - En maak het niet persoonlijk (evt oordeel op de actie, niet op de persoon)
-
- Veiligheid! = de basis
 - Sturen op autonome motivatie maakt het verschil tussen macht en gezag

Vragen?

www.adaptics.nl

ADAPTICS.