

Vlaams Welzijnsverbond

Motivatatieprojecten

Tijdens de inspiratiedag 'Verbinding als kracht' zijn er verschillende motivatieprojecten bottom up uitwerkt door de deelnemers zelf.

Hieronder vindt u een overzicht van deze projecten, telkens uitgedrukt in de POS-formule:

- P = probleem: Wat is het probleem waar we op botsen (lees vooral: Het probleem waar de persoon die het project moet trekken, op botst)
- O = oplossing: Waarom is nu juist ons project een oplossing voor dat probleem? In één zin moeten we kunnen samenvatten wat we willen bereiken.
- S = succes: Hoe ziet succes eruit?

Waarom deze POS-formule? Wanneer mensen continu gestrest zijn, is hun mentale aandacht minder. Het moet onmiddellijk duidelijk zijn wat we willen doen en waarom dit goed is (ofwel: *What is in it for me?*).

1. Koffieleute

- P = probleem: Stress op het werk.
- O = oplossing: Structureel tijd maken om elkaar te ontmoeten en vrij te spreken.
- S = succes: Mensen leren kennen en elkaar ondersteunen. Je kan vlotter bij iemand terecht.

2. Doe de twist

- P = probleem: Vergaderingen vragen te veel energie van medewerkers.
- O = oplossing: Alle teams organiseren volgende teamvergadering met een twist op 1 vlak: inhoud, samenstelling, tijdstip, wijze, plaats,... .
- S = succes: Mensen krijgen energie door de teamvergadering en zijn betrokken.

3. Het zout op de patatten

- P = probleem: Te weinig zichtbaarheid van energiegevende momenten.
- O = oplossing: (Goud)korrels verzamelen en uitstrooien
- S = succes: Shining happy people

4. Rendez-vous

- P = probleem: Te weinig verbinding, collega's kennen elkaar niet.
- O = oplossing: We creëren momenten van verbinding, we gaan op bezoek bij elkaar.
- S = succes: Gevoel van betrokkenheid verhogen.

5. Wens- of verbindingsboom

- P = probleem: Te weinig verbinding voelen met groter geheel.
- O = oplossing: We maken een boom waarin cliënten en medewerkers wensen kunnen hangen en er één kunnen uithalen om uit te voeren.
- S = succes: Verbinding, plezier, samen=succes.

6. Ik moet juist niets

- P = probleem: We vergeten voor onszelf te zorgen.
- O = oplossing: Een 'vergeet-me-nietjes'-actie.
- S = succes: Iedereen wordt eraan herinnerd dat je ook voor jezelf mag zorgen.

7. De grote eendjesspeurtocht

Ik kreeg onderstaande meer uitgebreide omschrijving.

Doel van het project: Het organiseren van een speurtocht in het gebouw van de kinderopvang, waarbij 200 eendjes op verschillende plekken worden verstopt. De kinderbegeleiders zullen de eendjes zoeken, en degene die de meeste eendjes vindt, wint een cadeaubon van de Action, waarmee speelgoed kan worden aangeschaft voor de kinderen van de opvang.

Doelgroep: Kinderbegeleiders van de opvang

Doelstellingen:

- Het bevorderen van samenwerking en interactie tussen de kinderbegeleiders.
- Het stimuleren van een speelse, gezellige sfeer binnen het team.
- Het verhogen van de motivatie door het aanbieden van een beloning (cadeaubon voor speelgoed).
- Het versterken van de teamgeest en het plezier in de werkomgeving.

Omschrijving van het project:

- Locatie: Het gehele gebouw van de kinderopvang.
- Aantal eendjes: 200 kleine eendjes worden verstopt in verschillende ruimtes van het gebouw.
- Speurtocht: De kinderbegeleiders krijgen de opdracht om zoveel mogelijk eendjes te vinden binnen een bepaalde tijdslimiet.
- Beloning: De deelnemer die de meeste eendjes vindt, ontvangt een cadeaubon van de Action ter waarde van [specificeer bedrag], om speelgoed te kopen voor de kinderen van de opvang.

Benodigdheden:

- 200 eendjes (kan van plastic of ander materiaal zijn)
- Cadeaubon van de Action
- Ruimte om de eendjes goed te kunnen verstoppen
- Communicatiemateriaal voor de aankondiging (bijvoorbeeld posters, flyers of een digitale uitnodiging)

Succescriteria:

- Het aantal actieve deelnemers aan de speurtocht.
- Positieve feedback van de kinderbegeleiders over de activiteit.
- Het creëren van een vrolijke en gemotiveerde werksfeer binnen het team.

Risico's en uitdagingen:

- Het vinden van genoeg geschikte en veilige plekken om de eendjes te verstoppert.
- De tijdslimiet zou te kort kunnen zijn voor sommige deelnemers om alle eendjes te vinden.
- Het bewaken van een eerlijk spelverloop.

Oplossingen voor risico's:

- Zorg voor een goede planning en controle over het aantal en de locaties van de eendjes.
- Geef duidelijke instructies over de tijdslimiet en maak het voor iedereen haalbaar.
- Gebruik een eenvoudig systeem om het aantal gevonden eendjes bij te houden, zoals het markeren van de eendjes of het gebruik van een checklist.

Evaluatie van het project: Na de speurtocht zal er een korte evaluatie plaatsvinden met de deelnemers om te bespreken wat goed ging en wat verbeterd kan worden voor toekomstige activiteiten. Dit kan door middel van een groepsgesprek of een online feedbackformulier.

Afsluiting: De winnaar van de speurtocht zal bekendgemaakt worden en de cadeaubon wordt uitgereikt, waarna de activiteit wordt afgesloten met een kleine viering van de geslaagde speurtocht.

8. Wij zijn goed bezig

- P = probleem: Er is onvoldoende ruimte om positieve verhalen uit te wisselen en waardering te tonen; er ligt te veel focus op problemen.
- O = oplossing: We voorzien een moment tijdens de teamvergaderingen om stil te staan bij deze positieve verhalen en elkaar complimenten te geven, geven elkaar gouden pijlen.
- S = succes: Er is meer luchtigheid in vergadering en medewerkers voelen meer waardering voor het harde werk dat ze leveren.

9. Postbus

- P = probleem: Er is soms te weinig dankbaarheid onder collega's.
- O = oplossing: We trekken een naam van een collega waarover je je dankbaarheid mag uiten. Om de drie maanden worden deze verzameld en delen we er enkele met het team bij aanvang van een personeelsvergadering.
- S = succes: Meer dankbaarheid onder collega's.

10. Kom eens op de koffie

- P = probleem: Verhogen van de werkerkenning. Jobfierheid in de verf zetten en verbinding vergroten.
- O = oplossing: Op bezoek gaan bij elkaar (andere dienst/groep). Zo leren we elkaar kennen en over elkaars werk.
- S = succes: Meer verbinding.

11. Opkikkertjes

- P = probleem: Er is te weinig waardering. Mensen worden te weinig gezien.
- O = oplossing: Opkikkers per seizoen in vijvertje of doos: zomerzonnetjes herfst paddenstoelen, kerstbal en kikkertjes met complimenten voor teams. Dit wordt gedeeld op de teamvergaderingen. De spelregel: je doet minstens 1 input voor je eigen team.
- S = succes: Medewerkers voelen zich meer gezien en gewaardeerd.

12. Felicitatiedienst (bestond vroeger in Nederland om producten te promoten voor jong gehuwden 😊)

Ik kreeg geen heldere POS maar wel deze omschrijving:

- Maandelijke vrijdagmiddag bijeenkomst voor het gehele personeel om het weekend in te luiden waarin:
 - ☐ Ieder zelf aangeeft welke positieve ervaring hij/zij heeft opgedaan in de afgelopen maand door toedoen van een andere collega.
 - ☐ Ook aangeeft waarom dat een mooie ervaring was en wat hij/zij ervan heeft geleerd
 - ☐ Waardoor iedereen wordt aangemoedigd de positieve ervaringen te benadrukken en een feelgoodmoment te creëren.

13. Van Goe bezig pot naar Goe bezig bord

- P = probleem: We zien dat jullie het onvoldoende zien wat jullie betekenen voor mensen.
- O = oplossing: Daarom willen we jullie gevoel van trots verhogen door de goe bezig pot te introduceren aan het begin van de meeting. Aan het begin van de vergadering schrijft ieder teamlid een succesje op een briefje en uit de pot worden er één of twee briefjes voorgelezen. Alle successen komen op een bord en samen met het team wordt er verder nagedacht hoe we de successen kunnen vieren.
- S = succes: Meer aandacht voor wat wel goed gaat.

14. In-team

- P = probleem: We focussen vooral op wat er niet goed gaat en op wat voor stress zorgt binnen het team.
- O = oplossing: We vragen elke week aan een team in onze organisatie om stil te staan bij wat er goed gaat.
- S = succes: Teams leren vooral over wat er goed gaat en leren dan ook van elkaar.

15. Moving compliments

- P = probleem: Belastende job die veel van de mensen vraagt.
- O = oplossing: Meer bewegen, zuurstof creëren en verbinden = maandelijks een complimenten wandeling per 2 collega's waarin we successen en complimenten delen.
- S = succes: Elkaar beter leren kennen en sterker worden.

16. Let's go mango

- P = probleem: Er is (te) veel negativiteit.
- O = oplossing: Om de negativiteit te doorbreken starten we elke vergadering met een mango-moment.
- S = succes: We realiseren een positieve werksfeer.

17. Stay

- P = probleem: Nieuwe werknemers verlaten snel de organisatie.
- O = oplossing: Een aangenaam onthaal voorzien zodat mensen zich snel thuis voelen. Alle "vrijwillige" teamleden steken hun naam in een pot, de nieuwkomer trekt een naam eruit en samen gaan ze een uurtje wandelen om elkaar beter te leren kennen op een informele manier. Dit kan verder uitgewerkt worden naar andere teamleden in de toekomst.
- S = succes: Mensen voelen zich "thuis" binnen de organisatie waardoor ze langer blijven.

18. Elke dag feest

- P = probleem: succeservaringen worden niet genoeg benadrukt, passeren te snel.
- O = oplossing: Elke succeservaring wordt letterlijk opgeschreven op een versieringetje naar keuze en in een boom gehangen op kantoor.
- S = succes:
 - Medewerkers worden gestimuleerd om stil te staan bij elke succeservaring
 - Als werkgever geef je expliciet de ruimte om even los te komen van je werk (wij doen veel kantoorwerk), even te pauzeren door een ornament te maken en in de boom te hangen
 - Zichtbaar voor jezelf en collega's
 - Mooi versierd kantoor
 - Ook je creatieve brein, je handen worden eens gebruikt.