MODULEBESCHRIJVING

Wat motiveert en wat onzeker maakt: Maslow op het werk

Adaptieve module | ~20 min

Begrijpen wat mensen echt motiveert, was nog nooit zo strategisch: artificiële intelligentie (AI) wekt de angst om achterhaald te raken, hybride werken maakt de banden in teams losser en zingeving weegt zwaar bij de keuze voor een werkgever. Maslow is geen ladder die men eens en voorgoed beklimt. Deze module maakt er een analysekader van dat u bij elk kantelmoment opnieuw gebruikt, en vertaalt de vijf behoeften naar concrete acties voor medewerkers en leidinggevenden.

LEERDOELEN

01 De vijf behoeften benoemen waarop motivatie volgens Maslow berust, en herkennen hoe elke behoefte zich vandaag op het werk toont.

02 Bepalen op welke laag u zelf staat, en de signalen van een onvoldoende vervulde behoefte bij collega's opmerken.

03 Zelf aan uw eigen behoeften werken: uw tijd zonder werk beschermen, op anderen afstappen, om feedback durven vragen.

04 Met concrete hefbomen inspelen op de behoeften van uw team: een duidelijk kader, rituelen die het groepsgevoel versterken, erkenning en autonomie.

DOELGROEP

Medewerkers die hun motivatie in het dagelijks werk willen voeden, en leidinggevenden die hun team betrokken willen houden.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1. **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.
2. **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.
3. **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.
4. **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.
5. **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Piramide van Maslow (5 behoeften) – Abraham Maslow (1943)
- Autonomie – erkende bron van motivatie
- Behoefte om los te komen van het werk – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- World Economic Forum – Future of Jobs Report 2025: 39% van de kernvaardigheden verandert tussen nu en 2030
- McKinsey – onderzoek naar zingeving in het werk: ongeveer 70% van de medewerkers zegt zingeving te ontlenen aan het werk zelf
- Abraham Maslow – "A Theory of Human Motivation" (1943), piramide van de vijf behoeften
- Deci & Ryan (2000) – de rol van autonomie, competentie en verbondenheid in motivatie