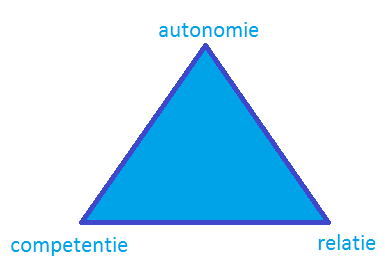
**Hoe motiveer je de doelgroep?**



*Autonomie betekent dat een leerling zelfstandig kan zijn, en zichzelf. Hij hoeft niet altijd onafhankelijk zijn, maar dat moet dan wel zijn eigen keuze zijn. Competentie draait om iets kunnen en daardoor succes ervaren. Bij Relatie gaat het om verbondenheid voelen, een warme band hebben.*

*Ieder mens heeft behoefte aan autonomie, competentie en relatie, al kan dat wel in meer of mindere mate het geval zijn. Als je als docent deze basisbehoeften aanspreekt, dan spreek je de intrinsieke motivatie van de leerling aan. Hij zal zo actief mee gaan denken in zijn eigen leerproces en dingen*willen*, in plaats van*moeten*, leren.*

**Conclusie:** Als je de werknemers wil aanmoedigen om te leren en motivatie wil creëren, kan je rekening houden met deze 3 punten, autonomie, competentie en relatie. Werknemers moeten zichzelf kunnen zijn en zelfstandig kunnen werken. Daarnaast moeten ze het gevoel hebben dat ze iets kunnen en daarmee succes hebben. Ook moeten ze zich verbonden voelen, een goede band hebben met iets of iemand.

In het geval van de technische bedrijven is het de bedoeling dat werknemers zich in willen zetten voor het bedrijf. De werkgever moet een band opbouwen met de werknemer. Daarnaast is beloning of benoemen van succes door het werk van de werknemer benoemd worden. Als we naar autonomie kijken is het goed dat de werkgever de werknemer zelfstandig aan het werk laat gaan en de werknemer laat zijn wie hij/zij is.

(“Hoe motiveer je leerlingen”, 2017)

*Hoe motiveer je leerlingen*. (2017). Geraadpleegd op 5 september 2022, van https://boomberoepsonderwijs.nl/hoe-motiveer-je-leerlingen/

Leerlingen hebben vaak last van moetivatie en hebben geen motivatie. Als leraar kan je zorgen dat je leerlingen graag willen leren. Dit kan door je aan te sluiten bij hun belevingswereld. Houden ze van voetbal dan vertel je een rekensom met voetballen in de hoofdrol. Leg ook uit waarom ze iets moeten doen voor je. Meer luisteren naar het gevoel van de leerlingen, dit de ruimte geven maar niet opgeven (laten winnen). Structuur bieden en je werknemers goed begeleiden. Niet werken met cijfers maar met complimenten voor opdrachten of goed beantwoorden van vragen.

D [Weijers ], I [Van der Veen], T [Peetsma], & L [Hornstra]. (2019, 5 maart). *Universiteit Utrecht van moetivatie naar motivatie* [Video]. Geraadpleegd op 5 september 2022, van https://youtu.be/jiqXhIuNmuI

(D [Weijers ], I [Van der Veen], T [Peetsma], & L [Hornstra], 2019)

Leraren willen hun leerlingen veel checken en controleren, gaat het nog wel goed? Doe je het volgends de regels? Dit werkt averechts, je moet proberen leerlingen meer ruimte te geven zodat zij hun eigen ding kunnen doen. Hetgeen waar zij goed in zijn.

*Ellen Emonds - Wat kinderen zelf kunnen, moeten ze zelf doen. Daar hebben ze recht op.* (2016, 27 december). [Video]. Geraadpleegd op 5 september 2022, van https://youtu.be/sf5ZGKdzvF4

(“Ellen Emonds - Wat kinderen zelf kunnen, moeten ze zelf doen. Daar hebben ze recht op.”, 2016)

*“Habituatie of gewenning, de eenvoudigste vorm van leren, is het geleidelijk wennen aan terugkerende prikkels. Hierdoor gaan we na verloop van tijd minder sterk reageren op die prikkels”.*

Is een vorm van leren waarbij er telkens iet voor wordt gehouden wat uiteindelijk wendt. Dit kan ook fijn zijn als bepaalde manier van beantwoorden (vraagstelling) steeds wordt herhaald.

*“Ook sociaal leren, waarbij we nieuwe gedragingen aanleren door te observeren en na te doen, verloopt deels automatisch”.*

Dit betekent dus dat mensen leren van anderen doormiddel van observatie. In de app kunnen we dus beelden gebruiken om situaties uit te beelden. Zodat dit meer duidelijkheid/herkenning geeft.

Ericsson, A., & Pool, R. (2016). Peak: Secrets from the New Science of Expertise. New York: Houghton Mifflin Harcourt.

In artikel (Baas, 2015) las ik dat **Nudging,** het geven van een kleine hint helpt om hun eerste gedragsreactie te heroverwegen. Er is ooit een test gedaan met herentoiletten, deze waren altijd vies en er werd naast de pot gepist. Vervolgens hebben ze vliegjes onder in de urinaire’s gedaan zodat ze er juist tegen aan wilde plassen. Zo kan dus een gedragsprobleem veranderd worden. Het is een minder dwingende vorm van communicatie.

Ook **interpersoonlijke communicatie** is een manier om mensen interesse op te laten wekken. De meest effectieve vorm van communicatie blijft een op een contact. Als je iemand persoonlijk aanspreekt voelt deze persoon zich eerder aangetrokken tot jouw boodschap. Stel je bent met een grote groep dan wordt echt persoonlijk 1 op 1 contact lastig. Wat je dan wel kan doen is de boodschap op persoonlijk vlak relevant maken voor de doelgroep. Laat de elementen zien die hen aanspreken, vergroot deze uit.

Verder in het artikel staat er dat het ook handig is om managers in te schakelen die de doelgroep kunnen motiveren en persoonlijk kunnen aanspreken. Ze kunnen de bevlogenheid aanmoedigen en de medewerker net het laatste zetje geven om iets te gaan doen.

Baas, R. (2015, 30 maart). *4x je doelgroep een duwtje in de goede richting geven*. Geraadpleegd op 6 september 2022, van https://www.frankwatching.com/archive/2015/03/30/onbewust-motiveren-4-manieren-om-je-doelgroep-in-actie-te-brengen/

**5 tips om meer mensen te overtuigen door een goede call-to-action te schrijven (Kasprowski & Dupont, 2017)**

**1.Wees specifiek,** laat je bezoekers duidelijk weten wat er gebeurt als ze op een knop/link klikken. Dus niet klik hier maar bekijk logboek.

**2.Benadruk de voordelen,** het is fijn voor de koper/ aanschaffer om te zien wat de pluspunten van een product zijn. Zo kan je deze persoon overtuigen/enthousiasmeren.

**3.Gebruik triggerwoorden**

**4.Minimaliseer de risico’s,** zorg dat alles vrijblijvend klinkt, niet “koop nu” maar “voeg toe aan winkelmandje”.

**5.Creëer een gevoel van urgentie**

Punten 1, 2 en 4 kunnen interessant zijn voor onze app/website.

Kasprowski, J., & Dupont, E. (2017, 2 november). *5 tips om meer mensen te overtuigen door een goede call-to-action te schrijven*. Geraadpleegd op 6 september 2022, van https://www.inventis.be/nl-be/artikels/5-tips-om-meer-mensen-te-overtuigen-door-een-goede-call-to-action-te-schrijven

**Uit een onderzoek van (Sinek, 2019) is gebleken dat je anderen kan motiveren door rekening te houden met de onderstaande punten:**

**1.Stop met omkopen,** beloningen zorgen dat je harder werkt om de beloning te krijgen (niet goed) dus geef meer vrijheid aan de persoon in kwestie (wat wil je eerst doen).

**2.Focus op emoties,** je kan individueel gedrag van mensen veranderen als je hun gevoelens aanspreekt.

**3.Leg de nadruk op vooruitgang,** dit motiveert mensen enorm. Als je denkt dat iets niet goed vlot dan daalt je motivatie.

**4.Deel het waarom,** verhalen vinden mensen fijn. Als je iemand wil motiveren vertel waarom je iets doet/moet doen.

Sinek, S. (2019, 30 september). *Hoe krijg je anderen gemotiveerd?* Geraadpleegd op 6 september 2022, van https://wimannerel.be/2018/07/27/hoe-krijg-je-anderen-gemotiveerd/

**Presteren onder druk (Neurolab, 2021)**

Uit onderzoek blijkt dat volwassenen zich meer gaan inspannen als ze een beloning zoals geld krijgen. Jongeren ontwikkelen dit vermogen pas later in hun leven. Jongeren functioneren beter bij hogere beloningen. De motivatie van iemand hangt ook af van de grote en moeilijkheidsgraat van de opdracht.

**Tips voor goede motivatie:**

**1.Verlaag afleidingen,** dit kost je brein veel energie (leg je telefoon weg) vermijd afleiding.

**2.Verhoog baten,** beloon jezelf met iets lekkers

**3.Probeer het zelf leuk te maken,** houd je niet van wiskunde? Zoek dan een game op met sommen.

Neurolab. (2021, 20 december). *Baat het niet dan kost het wel: Wanneer jongeren zich meer of minder willen inspannen voor school*. Geraadpleegd op 6 september 2022, van https://neurolab.nl/baat-het-niet-dan-kost-het-wel/

Afbeelding met tekst

Automatisch gegenereerde beschrijving

CHANGE. (2022). *Bij veel keuzes maken wij geen keuzes meer*.

(The Alien, 2017) But you can create conditions for the person that will significantly increase the probability of finding a solution by him/her. Three basic conditions:

1. Well-designed motivation;  
2. Well-thought-out workspace;  
3. Hierarchy and relationships in the team.

The third point is particularly interesting because it is influenced by cultural differences as well (although, we’ve got to admit that many cultural differences get substantially smoothed as globalization increases, which is perfectly known to marketers).

Speaking about the hierarchy in the team, we can note that there is a right tendency toward a horizontal hierarchy. Even large companies try to apply the principles of this system because they are well aware of its advantages and the disadvantages of a vertical system.

**Conclusie:** Als je wilt dat jouw personeel goed en gemotiveerd werkt moet je rekening houden met de volgende dingen: een gestructureerde werkplek, positieve vibe/energie en een non hiërarchische teamverdeling. Je moet het samen doen en niet boven je werknemers staan. Houd het informeel en check in met de gevoelens van je werknemers.

The Alien, L. (2017). *How to make your employee work*. Geraadpleegd op 6 september 2022, van https://www.sportsneuromarketing.com/make-employee-work/

2. **Uitspreken, bespreken, afspreken en aanspreken. (Centrumvertrouwenspersonenplus, 2020)**  
Je hoort het vaak: collega’s moeten elkaar aan kunnen spreken. Dat hoort bij het nemen van verantwoordelijkheid. Zomaar collega’s aanspreken zonder dat er een aantal stappen aan vooraf is gegaan, kan echter juist leiden tot onveiligheid en een cultuur van heimelijkheid.  
Als je aangesproken wordt zonder dat je je over je eigen waarden en normen hebt kunnen uitspreken, zonder dat het een en ander voldoende is besproken en afgesproken, blijft aanspreken teveel hangen op incidenten en persoonlijk optreden. Het hangt dan van de toevalligheid en voorkeuren af van degenen die wel besluiten anderen aan te spreken.  
Vandaar dat het van belang is een cultuur tot stand te brengen waarin het elkaar aanspreken onderdeel is van een stappenplan van uitspreken, bespreken, afspreken en aanspreken.

3. **Geef als leidinggevende het goede voorbeeld.**  
Leidinggevenden zijn zeer bepalend voor de wijze waarop medewerkers zich binnen een organisatie zullen gedragen. Neemt een leidinggevende het niet zo nauw met de regels? Of denkt hij dat het nodig is medewerkers te pesten? Dan is er gerede kans dat nogal wat medewerkers ditzelfde gedrag naar hun collega’s gaan vertonen. Andersom geldt ook. Als een leidinggevende in zijn gedrag laat zien en horen dat hij bijvoorbeeld niet gediend is van ongewenst gedrag als pesten of discriminatie, dan zullen medewerkers dat gedrag ook minder laten zien.

Centrumvertrouwenspersonenplus. (2020, 2 maart). *7 tips voor het vergroten van de sociale veiligheid binnen organisaties*. Geraadpleegd op 15 september 2022, van https://www.centrumvertrouwenspersonenplus.nl/nieuws/7-tips-voor-het-vergroten-van-de-sociale-veiligheid-binnen-organisaties/

**20 Ways To Improve A Test, Quiz, Or Other Assessment (Heick, 2022)**

1. Reduce or increase length.  
2. Make it ‘adaptive’–using technology, for example. That is, make sure it scales to be accessible to students who might be struggling while also challenging students who may have already mastered the material.  
3. Use language or examples more familiar, interesting, amusing, or otherwise more engaging to the student.  
4. Provide substantive student choice in the assessment–form, items, timing, etc.  
5. Use scenarios to help students apply their thinking to real-world circumstances   
6. Create questions or prompts that can be solved in multiple ways  
7. Use a variety of open-ended and closed questions strategically–that is, for specific effect.  
8. Consider using many types of questions  
9. Use analogies–examples of analogies for critical thinking, for example.  
10. Let students create their own assessment. How well this works depends on the student and content and grade level and type of assessments and so on. But for the right application, the questions or challenges students create and what their responses are can give you valuable data–and after all, isn’t data what you’re looking for?  
11. Change the format–from multiple-choice to open-ended prompt, or matching to gamified debate, or essay/short response to part fill-in-the-blank and part multiple-choice, for example.  
12. Flip the assessment–give students answers and ask them to create the ‘questions’  
13. Add a rubric or scoring guide that somehow supports students–one that clarifies something that otherwise might be confusing and get in the way of assessing what the student understands  
14. Make it visual–pictures, video, editorial cartoons, data forms, etc.  
15. Use additive grading–give students points for what they get right and no points for what they get wrong rather than a percentage correct. This can encourage students to want to ‘earn points’ over time rather than simply ‘pass the test’ and move on. This can also make tests less threatening and more conducive to formative assessment patterns (using data from inform instruction on an ongoing basis).  
16. Let the student modify the assessment. This wouldn’t give you data measured against a benchmark, but it would give you data of where that student ‘is’ more clearly than simply getting an answer ‘wrong’  
17. Gamify it–Challenges, points, levels to be ‘unlocked,’ leveling up of specific skills, etc.  
18. Update or improve any source material–reading passages, for example.  
19. Repeat it. Let struggling students simply retake it while students who score above a certain percentage change or add questions to challenges to reflect their actual knowledge level (versus simply ‘passing the test).  
20. Make it multimodal–conversation, text, concept-mapping, multiple-choice, etc. This takes more work but to ease the burden, you can create templates for multimodal assessments and use them throughout the year.

Heick, T. (2022). *20 ways to improve a test, quiz, or other assessment*. Geraadpleegd op 6 september 2022, van https://www.teachthought.com/pedagogy/improve-a-test/

In het artikel (“Making testing fun | Andy Zaidman | TEDxDelft”, 2015) wordt er gepraat over het maken van fouten. Het zou mooi zijn als mensen hun fouten toe durven te geven. Fouten zijn de beste leermomenten. Als mensen samenwerken om hun fouten toe te geven en op te lossen.

*Making testing fun | Andy Zaidman | TEDxDelft*. (2015, 26 maart). [Video]. Geraadpleegd op 6 september 2022, van https://youtu.be/IfXVEz\_mMHI

## In artikel (impactyou-academy, 2020) Heb ik gelezen dat er een aantal tips zijn om online opdrachten efficiënter te maken.

## Zie hieronder:

# **5 tips voor efficiënte online opdrachten**

1.Wees duidelijk in de instructie, zeg wat zijn 3 problemen bij de metaalmachine?

2.Houd het kort, stel een inzicht of verdiepingsvraag.

3.Wissel af in vorm en leerstijl, zorg dat er vrijere oefeningen zijn zodat doeners kunnen doen.

4.Maak het visueel, laat leerlingen schuiven of tekeningen en wees beeldend.

5.Bepaal je feedback methode, laat leerlingen elkaar beoordelen of geef feedback.

impactyou-academy. (2020, 22 december). *5 tips voor efficiënte online opdrachten*. Geraadpleegd op 6 september 2022, van https://impactyou-academy.nl/5-tips-voor-efficiente-online-opdrachten/

# **9 tips om de ontwikkeling van je medewerkers te stimuleren (Studytube, 2022)**

1.Communicatie is koning, **als je wilt dat iemand zich ontwikkeld dan valt of staat dit met communicatie. Je moet ze blijven aanmoedigen en informatie geven over bijscholing.**2. What’s in it for me? **Je kan werknemers het beste vertellen wat ze terug krijgen als ze zich verder ontwikkelen.**   
**3. Leg de verantwoordelijkheid voor leren bij de medewerkers (en hun manager) je moet ze vertrouwen geven, de manager geeft de tools en de werknemer neemt het initiatief.  
4. Stimuleer informeel leren tussen medewerkers er is een leerpricipe dat bedrijven gebruiken, namelijk, 10% formeel leren, 20% via sociale interactie en 70% praktijkervaring.  
5. Maak formeel leren zo laagdrempelig mogelijk, strijk zoveel mogelijk drempels glad.  
6. Bied een divers en relevant leeraanbod aan, ze moeten in de app begroet worden door content die voor hen relevant is.** “Als je een magazijnmedewerker uitnodigt om zijn of haar persoonlijke leeromgeving te bekijken en hij of zij daar vervolgens wordt onthaald door trainingen over financiële dienstverlening, dan haakt die persoon af.”  **7. Maak interne kennisdeling mogelijk, zorg dat er momenten zijn waarop werknemers elkaar tips kunnen geven.**   
**8. Stel een contactpersoon of ontwikkelcoach aan, als medewerkers investeren in hun ontwikkeling hebben ze iemand nodig om op terug te vallen.**   
**9. Passende leermethoden**Medewerkers leren op verschillende manieren. Niet elk leertraject is voor iedereen geschikt. Denk daarom goed na over de leermethoden en -vormen die je als organisatie aanbiedt. Zo leren veel praktijkwerkers waarschijnlijk liever samen in een klaslokaal dan via een e-learning programma.

Studytube. (2022, 21 januari). *9 tips om de ontwikkeling van je medewerkers te stimuleren*. Geraadpleegd op 6 september 2022, van https://www.binnenlandsbestuur.nl/carriere/ontwikkeling-medewerkers-stimuleren

## De drie aspecten van werkplezier (Hofman, 2022)

Er zijn eigenlijk drie aspecten die invloed hebben op werk plezier en dus prestaties.

### **Aspect 1: Medewerkers eigenschappen**

Het klinkt misschien gek, maar werkplezier begint uiteindelijk bij de medewerker zelf. Deze moet namelijk over een aantal eigenschappen beschikken om zo waarde toe te voegen aan de organisatie en er zelf ook wat aan te hebben. De medewerker moet beschikken over onderstaande eigenschappen:

* Een goede mentale en fysieke gezondheid
* De juiste vaardigheden, kennis en houding
* Intrinsieke motivatie om het werk ook echt te willen doen
* Flexibiliteit, zodat hij of zij ook andere taken buiten zijn werkveld uit kan voeren
* Organisatie eigenschappen

### **Aspect 2: Organisatie eigenschappen**

Vervolgens zijn er ook nog de eigenschappen van de organisatie. Je moet een aantal dingen rondom het primaire proces op orde hebben zodat je medewerker zijn of haar werk goed uit kan voeren en er plezier in heeft. Dit zijn de volgende aspecten:

* Werkmiddelen en omstandigheden (computer, werkplek)
* De werktaken
* De arbeidsvoorwaarden
* De manier waarop er wordt aangestuurd, leiderschap en samenwerking met collega’s en leidinggevenden
* De bedrijfscultuur, collegialiteit en de manier waarop je in de organisatie met elkaar omgaat
* De waardering en vrijheid die je in jouw organisatie als medewerker krijgt
* Een goede balans tussen werk en ontspanning doet echt heel erg goed
* Wettelijke regels en kwaliteitsafspraken

### **Aspect 3: Wettelijke regels**

Als laatste zijn er natuurlijk ook nog een aantal wettelijke regels, kwaliteitsafspraken en CAO-afspraken waar jij je als werkgever aan moet houden. Voor een medewerker is namelijk niets zo vervelend als een organisatie die haar zaakjes niet op orde heeft. Hieronder een aantal voorbeelden van wettelijke regels die bedrijf moet nastreven:

* Inschrijven Kamer van Koophandel
* Aanmelden bij belastingdienst
* Bedrijfsadministratie regelen
* Bankzaken en verzekeringen regelen
* Vergunningen aanvragen
* Hofman, B. (2022, 9 juni). *Meer werkplezier in je organisatie? Onze Top 5*. Geraadpleegd op 6 september 2022, van https://defittemedewerker.nl/werkplezier/

## Badges geven leerlingen extra motivatie om taken af te ronden (van Dongen & Universiteit Utrecht, 2020). De werking van de badges hangt erg af van het niveau van de leerlingen.

Op basis van literatuur werd verwacht dat studenten in online leeromgevingen met badges gemotiveerder zijn dan studenten in leeromgevingen zonder badges (Abramovich et al., 2015; McDaniel et al., 2012; Goehle, 2013), maar dat de intrinsieke motivatie zou verlagen als gevolg van de verhoging van extrinsieke motivatie (Deci et al., 2001). In tegenstelling tot deze verwachting, is op basis van de resultaten uit de vragenlijsten geen verschil gevonden in intrinsiek of extrinsieke motivatie bij studenten in de conditie met badges vergeleken met studenten in de conditie zonder badges.

Dit onderzoek verondersteld dat de intrinsieke motivatie niet verlaagd is in de conditie met badges, omdat badges voor studenten niet als een controlerende beloning, maar als een informerende beloning werden ervaren. Doordat studenten door middel van badges informatie ontvingen over de kwaliteit en het niveau van de geleverde prestatie, heeft de student zich gesteund gevoeld zonder zich gecontroleerd te hebben gevoeld.

In dit onderzoek bleek dat studenten die gedurende de onlinecursus badges hebben ontvangen, meer opdrachten afgerond hebben.

**Conclusie:** Uit dit onderzoek komt dus wel dat leerlingen meer opdrachten maken als er badges zijn en ze zagen de badges als informerend in plaats van controlerend. Daarnaast is er niet bewezen dat de excentrieke en intrinsieke motivatie word bevorderd door badges.

van Dongen, J. M. C. & Universiteit Utrecht. (2020). *De Invloed van Badges op Motivatie bij Mbo-Studenten in een Online Leeromgeving*. Geraadpleegd op 7 september 2022, van https://studenttheses.uu.nl/bitstream/handle/20.500.12932/38600/CLIICT%20-%20Final%20paper\_5940753\_attempt\_2020-06-04-12-00-32\_Masterthesis\_2019-2020\_J.C.M.vanDongen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

(de Boer, 2017) Samengevat, kan gesteld worden dat werknemers werkzaam voor non-profit organisaties vooral over intrinsieke motivatie beschikken. Zij vinden plezier in de werkzaamheden die zij verrichten belangrijker dan bijvoorbeeld het salaris.

Werknemers in de private sector zijn hierin het tegenovergestelde. Zij worden voornamelijk gemotiveerd door middel van extrinsieke beloningen. Deze beloningen hebben namelijk een positief effect op de extrinsieke motivatie. Voorbeelden van extrinsieke beloningen die vaak terugkomen in artikelen zijn onder andere hogere salarissen, minder werkuren of tastbare beloningen.

de Boer, K. (2017). *Het motiverende effect van verschillende beloningsstructuren op de prestaties van zowel werknemers werkzaam in de non-profit als in de private sector*. Geraadpleegd op 6 juli 2022, van https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi7l83Y\_Y76AhXTxwIHHdHVCFw4HhAWegQIBxAB&url=https%3A%2F%2Fthesis.eur.nl%2Fpub%2F39403%2FBoer-den\_411878.pdf&usg=AOvVaw2V81SkB5EXKN4NiNA-z7kM