

HIGH FIVE

Jouw 5 engagementen voor ... meer engagement

Echt engagement laat zich niet opleggen van bovenaf. Het groeit in het DNA van je organisatie. Maar om het engagement in je organisatie aan te wakkeren en te faciliteren, moet ook jij je engageren. Alleen zo kan engagement drijven op high quality motivatie in plaats van op voorgekauwde initiatieven.

1^E ENGAGEMENT

Maak het zo tastbaar mogelijk

Wat betekent engagement voor onze organisatie? En voor elke medewerker afzonderlijk? Waar zetten we ons graag voor in – als organisatie en/of na de werkuren? Welke acties passen bij ons DNA, onze klanten, onze community?

Ga te rade bij verschillende medewerkers en deel hun antwoorden op in **3 categorieën**:

- 💡 Engagement voor **elkaar** (interne verbondenheid)
- 💡 Engagement voor **klanten** (betrokken service, kwaliteit, zorg)
- 💡 Engagement voor de **samenleving** (solidariteit, respect, positieve impact)

Het resultaat: het engagementprofiel van je team – wat hen energie geeft en trots maakt.

2^E ENGAGEMENT

Stel ambassadeurs aan

Zo laat je ideeën ontstaan bij mensen die het dichtst bij de realiteit staan, en niet vanuit de hiërarchie. Je kan 2 à 3 ambassadeurs selecteren uit verschillende teams of functies. Het belangrijkste daarbij is dat ze enthousiast zijn en invloed hebben op de rest van het team. Vanuit HR bied je begeleiding en schep je een kader, maar het is niet de bedoeling om hen aan te sturen.

- 📅 Geef je ambassadeurs het mandaat om één thema te trekken (bv. welzijn, samenwerking, solidariteit).

3^E ENGAGEMENT

Breng een ideeënstroom op gang

Veel medewerkers hebben goede ideeën, maar zonder duidelijk kader of de juiste kanalen blijven die verstopt in de organisatie. Je ambassadeurs helpen die naar boven te brengen, maar ook een ideeënbus, Teams-kanaal of whiteboard bij de lunchtafel kunnen een extra boost geven.

- 📅 Laat je ambassadeurs telkens één idee in de kijker zetten tijdens de teammeeting.
- 📅 Vraag medewerkers of ze het zien zitten om hun initiatief zelf te communiceren in hun woorden, niet als PR-praatje.
- 📅 Deel authentieke getuigenissen van collega's: 'Ik nam deel aan deze actie omdat ...'

4^E ENGAGEMENT

Geef ruimte aan eigenaarschap

Van een vrijwilligersactie over een intern complimenteninitiatief tot een teambuilding: engagement groeit sneller in tien kleine acties dan in één megaproject. Laat je medewerkers een idee kiezen dat hen aanspreekt en laat het hen zelf uitwerken in een klein groepje.

Kan je team wat houvast gebruiken? Gebruik dit actiecanvas:

Wat willen we doen?	
Waarom is dit belangrijk voor ons team?	
Wie doet wat?	
Wanneer beginnen we eraan?	
Hoelang zal de actie lopen?	
Welke naam krijgt onze actie?	

5^E ENGAGEMENT

Vier, deel en herhaal

Het maakt niet uit hoe je engagement van collega's deelt met de rest van het team, maar het moet wel gebeuren. Neem dus één keer per maand de tijd om een foto, getuigenis of kort verslag te delen op je interne kanalen. En om alle betrokkenen te bedanken voor hun inspanningen. Door alvast ook vooruit te blikken naar aankomende initiatieven, voelen ook andere werkgroepen zich aangesproken om hun beste beentje voor te zetten.

 Met als uiteindelijk doel: van losse acties evolueren naar een herkenbare cultuur van trots, verbinding en gedeelde verantwoordelijkheid.

Tips van Bright Plus voor engagement:

1. Begin bij wat mensen **echt belangrijk** vinden – zo ontstaat er vanzelf enthousiasme.
2. Maak van je medewerkers **ambassadeurs**, geen uitvoerders.
3. Werk met **kleine, herkenbare acties**.
4. Versterk **verbinding**, over verschillen heen.
5. Laat je medewerkers **zelf het verhaal vertellen**.