

# HIGH FIVE

## Meer inzicht in de drijfveren van je teamleden

Soms voeren mensen taken uit omdat het moet, maar werken vanuit zinvolheid is veel duurzamer. Het draait niet om de oorsprong van de motivatie, maar om de kwaliteit ervan. Deze leidraad helpt je om in je team of tijdens individuele gesprekken te begrijpen wat motivatie voedt en wat haar ondermijnt.

Tip vooraf: gebruik je de leidraad als basis voor individuele gesprekken? Bezorg je teamleden dan vooraf de vragenlijst. Laat hen een score op 10 geven voor elk van de grote onderdelen: hoe goed doet de organisatie het vandaag al op dat vlak?

### Verbinding en communicatie

**SCORE OP 10: ...**

- Is alles bespreekbaar in het team, ook zaken die minder goed lopen of veel energie kosten?
- Wanneer voel je je op je best in het team?
- Wanneer voel je je gehoord of begrepen?
- Wat moeten we behouden, ontwikkelen, loslaten (BOL)?

### Erkenning en competentie

**SCORE OP 10: ...**

- Voel je je eerlijk beloond en erkend via je verloning?
- Vind je dat waardering vooral financieel wordt getoond?
- Op welke andere manieren voel jij vandaag waardering (bv. constructieve feedback, groeikansen)?
- Welke voorbeelden van niet-financiële beloning vind jij persoonlijk heel waardevol?
- Heb je het gevoel dat je iets echt goed kan?
- Wat moeten we behouden, ontwikkelen, loslaten (BOL)?

### Zingeving en impact

**SCORE OP 10: ...**

- Weet je wat je werk of rol bijdraagt aan het groter geheel?
- Maken we successen of vooruitgang voldoende zichtbaar?
- Wie wordt erkend: iedereen of toch vooral de meest zichtbare collega's?
- Wat moeten we behouden, ontwikkelen, loslaten (BOL)?

### Autonomie en inspraak

**SCORE OP 10: ...**

- Krijg je ruimte om je werk op jouw manier in te vullen?
- Heb je het gevoel dat je mee kan bepalen waar we met de organisatie naartoe gaan?
- Worden je ideeën serieus genomen, ook als ze niet meteen uitvoerbaar zijn?
- Wat moeten we behouden, ontwikkelen, loslaten (BOL)?



### *Tips van Bright Plus*

1. **Luister voor je motiveert:** motivatie groeit in dialoog, niet in druk.
2. **Geef vertrouwen:** wie zich veilig voelt, neemt verantwoordelijkheid.
3. **Bied zingeving:** benoem waarom werk ertoe doet.
4. **Maak waardering zichtbaar:** kleine rituelen houden motivatie levend.
5. **Vergeet je thuiswerkers niet:** waardering en verbinding op afstand tellen even hard.
6. **Herhaal en blijf luisteren:** motivatie verandert, dus blijf regelmatig checken wat werkt.