**Voorbeelden van psychologisch verantwoorde motivatoren**

Deze beloningen zijn zo bedacht dat zij in eerste instantie een extrinsieke motivator zijn, dus relatief gemakkelijk te implementeren en een gift.
Ze triggeren echter ook de intrinsieke motivatie van de werknemers. Het doel is de werknemers iets te geven, waardoor zij zich meer verbonden voelen met het bedrijf, meer autonomie voelen en zich meer gewaardeerd voelen.
Deze drie factoren verhogen dan weer de intrinsieke motivatie, de gift that keeps on giving.

**Complimenteren.**

Iemand complimenteren kan hen erg motiveren wanneer het compliment verdiend is. Het is echter lastig hiermee om te gaan en niet met complimenten te strooien of ze juist te weinig te gebruiken. Een gouden balans waarin een compliment jouw vertrouwen uitstraalt en dat niet zo maar verdiend is, is hierbij het doel.

**Bonussen.**

Wanneer iemand een waanzinnige prestatie heeft geleverd kan het tijd zijn om deze persoon een bonus te geven. Hier heb ik het dan echter niet direct over een geldbonus. Geef een bonus die het verwantschap met het bedrijf verhoogd. Ga bijvoorbeeld met deze persoon ergens iets drinken of eten. Zo weten ze dat jij hun prestatie daadwerkelijk waardeert, zelfs tot op het punt dat je jouw vrije tijd aan hen wilt besteden. Je besteed hierbij geld maar bouwt ook aan een persoonlijke relatie met de werknemer. Je verhoogt de verbondenheid en gevoelens van competentie van je werknemer en zorgt dat hij/zij zich zal willen blijven inzetten voor je organisatie en ook voor jou.

P.S. Een geldbonus kan ook werken hoor, maar dan wel vooral op de korte termijn.

**Vrijheden.**

Een sterke motivator is autonomie en jouw sterke punten kunnen inzetten. Wanneer iemand goed presteert kun je hen belonen door hen meer vrijheden te geven. Geef ze inspraak over hun takenpakket en laat ze iets nieuws proberen, waarin zij denken dat ze goed zijn. Ook kun je ze flexibelere werktijden geven waar mogelijk, waardoor zij beter kunnen presteren en zich meer gewaardeerd zullen voelen.