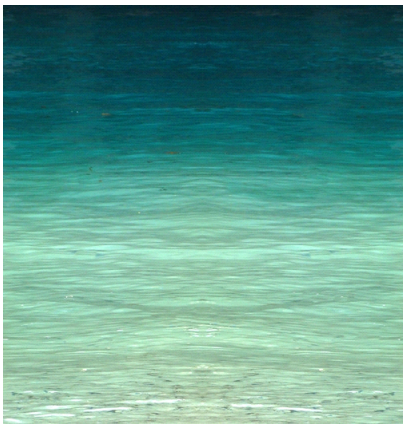
FAKTA OM BELØNNING

Arbejdsmiljøforholdet

Belønning kan kommer i mange forskellige former. Indenfor museer og biografer kan belønning fx være mere indflydelse på eget arbejdet, flere og større arbejdsområder, mulighed for videreuddannelse og mere fleksibilitet, men belønning kan også være i form af sociale arrangementer og andre aktiviteter af social karakter, som giver et godt sammenhold på arbejdspladsen og et godt psykisk arbejdsmiljø.



Belønning er et af de såkaldte 6 guldkorn, der ud over Samarbejde, tillid og retfærdighed (de 3 diamanter) anses for særlige vigtige forhold med henblik på god trivsel.
De øvrige 5 guldkorn er: Indflydelse, Mening i arbejdet, Social støtte, Forudsigelighed og Kravene i arbejdet.

Belønning handler om oplevelsen af retfærdighed og er dermed helt central for trivslen på arbejdspladsen. Modtager man ikke en rimelig belønning i forhold til sin indsats, føler man sig uretfærdigt behandlet og reagerer ofte med at sænke indsatsen i arbejdet. På den måde er der risiko for mindre produktive og engagerede medarbejdere.

De ansatte kan belønnes på en række forskellige måder for deres indsats. De vigtigste former er **anerkendelse og udviklingsmuligheder**. Anerkendelse forstås her som den daglige anerkendelse for at have udført et godt stykke arbejde.

For den ansatte kan belønning betyde en øget involvering i arbejdspladsen. Man føler, at man er et vigtigt led, tages alvorligt, er synlig og bidrager med noget værdifuldt til arbejdspladsen.

Gode råd om tiltag og løsninger

Ledere skal belønne den rette indsats. De bør klart kunne definere hvilke evner og kompetencer, der skal til for at løse en arbejdsopgave. Det gælder om at belønne efter den rette indsats. På den måde ved medarbejderne præcis, hvad der forventes, og hvad de skal gøre for at opnå anerkendelse.

- Anerkendelse skal først og fremmest komme fra ledelsen.
- Anerkendelse skal gives for et konkret stykke fagligt arbejde.

- Anerkendelse vises også ved at reagere positivt på medarbejdernes krav og kritik.
- Anerkendelse er at hilse godmorgen, byde velkommen tilbage fra sygdom og fravær og huske mærkedage.
- Anerkendelse kan også være kritisk – givet på en positiv måde, således at personen kan komme videre uden nederlagsfølelse.
- Arbejd målrettet med medarbejderudviklingssamtaler og gruppeudviklingssamtaler, så der bliver en klar kommunikation mellem medarbejderne og lederne. Derigennem vil medarbejderne føle sig værdsat og betydningsfulde, og det kan være med til at skabe bedre resultater for hele virksomheden.
- Tilvejebring udviklingsmuligheder - større indflydelse for den enkelte, karrieremuligheder, mere udfordrende opgaver, kurser, videreuddannelse, osv.

Flere af de ovennævnte forhold kan ved behov tages op af arbejdsmiljøorganisationen. En indledende trivselsundersøgelse kan give et billede af, hvor det vil være gavnligt at sætte ind.
Det kan også være en god idé at samarbejde med en ekstern konsulent om forløb, der fremmer anerkendelse på arbejdspladsen.

Gode links:

- Arbejdsmiljørådets hjemmeside
- Denne APV Portal - Psykisk arbejdsmiljø i APV-processen
- BFA Service - Turismes hjemmeside: (www.bfa-service.dk)
- Videnscenter for arbejdsmiljøs hjemmeside: (www.arbejdsmiljoviden.dk)