



**MOTIVACIJA IN  
POMANJKANJE PRIZNAVANJA  
NA DELOVNEM MESTU**

***POMANJKANJE PRIZNAVANJA***

- **Cilji modula**

Splošni cilj tega modula je s pomočjo SISTEMA USPOSABLJANJA ZA VODSTVENI KADER TIWA vodjem dati teoretično znanje in znanje o posledicah POMANJKANJA PRIZNAVANJA NA DELOVNEM MESTU.

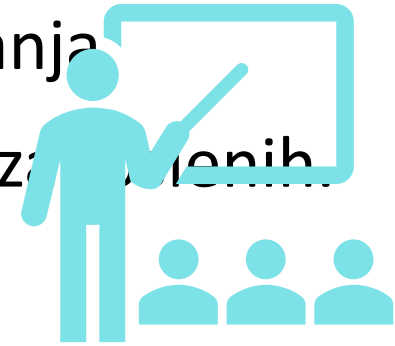


- **Cilj:**

Cilj te teme je predstaviti pomanjkanje priznavanja na delovnem mestu, konceptualnih vidikov, definicij in tehnik.

- **Namen:**

- Imeti boljše razumevanje pomena pomanjkanja priznavanja
- Izogibanje se pomanjkanju motivacije in nezadovoljstvu z delovnimi pogoji
- Priučiti se tehnik za povečanje motivacije.



- **Definicija**


Priznavanje dela sestoji iz stalnega priznavanja dobro opravljenega dela zaposlenih. S tem se doseže večja dobrobit in motivacija v delovnem okolju in posledično izboljša produktivnost in koristi podjetja. Pomanjkanje priznavanja je ravno nasprotno in posledično prinaša pomanjkanje motivacije delavca, kar ima negativne posledice.




- **Konceptualni okvir:**

Vsi imamo potrebo po priznavanju. Vse od otroštva potrebujemo pozornost in spoštovanje ter imamo potrebo po tem, da so naše vrednosti prepoznane in da se počutimo ljubljene. Strokovnjaki s področja izobraževanja ugotavljajo, da je dajanje ustreznih povratnih informacij o vedenju otrok, spodbujanje pozitivnih vidikov in kvalitet ugodno vplivajo na njihov razvoj in samozavest. Ko odrastemo, je priznavanje še vedno zelo pomembno – v družini, pri prijateljih in seveda v **našem delovnem okolju.**





Priznavanje dela vodi do osebnega zadovoljstva, ki delavca osreči tako pri delu kot v življenju na splošno. Ključno je, da ohranjamo talent, saj je izredno pomembno, da se delavci zavedajo, da je njihovo delo prepoznano in da njihov trud enako prispeva uspehu podjetja.



**Če ne vemo, kako ceniti delo in uspešnost naših zaposlenih, jih spodbujamo k iskanju druge službe.**



- **Pomen priznavanja pri delu:**

Ker je delo v življenju ljudi vse bolj pomembno, jim prepoznavanje dela enako veliko pomeni. Gre za ključno komponento motivacije delavca, ki je neposredno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu. Če ste še vedno mnenja, da je zadovoljstvo na delovnem mestu sekundarnega pomena, si oglejte te številke.



Zadovoljstvo na delovnem mestu se poveča učinkovitost iz 31 na 40 %, iz 15 na 25 % z vidika kakovosti storitev za uporabnika in od 30 do 55 % z vidika zaupanja zaposlenih.\*

Poleg tega je pomanjkanje priznavanja drugi največji dejavnik tveganja za psihološki stres pri delu, saj je neposredno povezan z duševnim zdravjem.

Če želi podjetje spremeniti svoje rezultate, mora svoje delavce zadovoljiti in navdihovati, za to pa mora najprej vedeti, kako jih prepoznati.

\*Mac Lead y Clarke (2011), Gallup Stock of global Workforce (2014), Estudio Mundial de capital Humano BCG (2014), Acosta et al (2014), Salanova et al (2012, 2014), Anchor (2011) Marks (2015)



- **4 prakse priznavanja delavcev v podjetju:**

Obstajajo 4 preproste prakse prepoznavanja, ki bi jih morali upoštevati vsi menedžerji:



Šef bi moral čestitati delavcu, ki se potrudi, je pri delu uspešen in dosega rezultate.



Direktor oziroma šef bi lahko napisal osebno sporočilo, s katerim bi delavcem čestital za njihovo dobro delo.



Zaposlenega bi bilo potrebno javno pohvaliti za dobro delo in uspešnost.



Uspehov se je potrebno veseliti skupaj z zaposlenimi.



- **4 prakse priznavanja delavcev v podjetju:**

Tega pri nas na žalost še ne udejanjamo v takšnem obsegu, kot bi morali, kar vodi do bega možganov oziroma dejstva, da delavci aktivnosti izvajajo pod svojimi zmožnostmi.

- **Posledice pomanjkanje priznavanja**

Pomanjkanje priznavanja pri delu je eden od problemov, ki najbolj prizadene zaposlene in ustvarja demotivacijo in posledično nižjo produktivnost in večji konflikt med delavci ter med njimi in njihovimi nadrejenimi. Pomanjkanje priznavanja za dobro opravljeno delo in odsotnost empatije do zaposlenih sta del seznama glavnih vzrokov za delavce, ki zapuščajo podjetja.



- **Premisleki pri priznavanju. Kakšno naj bo priznanje?:**
- Kakšna oblika je najbolj primerna za vaše podjetje?

Vsak primer je zgodba zase. Vsaka kultura zahteva različne programe in pravila igre. V resničnem svetu pa je priznavanje odvisno od veliko različnih dejavnikov, kot na primer: denarna sredstva, število zaposlenih, vrednote podjetja, kultura znotraj podjetja itd.



- **Premisleki pri priznavanju. Kakšno naj bo priznanje?:**

Pri priznavanju zaposlenih ne obstaja nobena edinstvena metoda. Dobro izhodišče je lahko anketiranje zaposlenih, pri čemer se osredotočamo na njihove želje in potrebe po postati prepoznani. Naredite seznam priznanj za zaposlene in jih prosite, naj glasujejo za svoje favorite. Tako se boste prepričali, da boste svojo ekipo nagradili z nečim, kar resnično cenijo.

V vsakem primeru moramo vedno upoštevati naslednje 4 točke:





## 1. Priznavanje mora biti pravočasno

- To pomeni, da mora obstajati časovno naključje med dejanjem, ki je priznano, in manifestacijo tega priznavanja. Jasnejši kot je odnos med dejanjem in nagrado, lažje je dojetje vrednosti in več verjetnosti je, da se bo dobro dejanje ponovilo.

## 2. Priznavanje mora biti pogosto

- Če se zaposleni navadijo na dajanje in sprejemanje priznavanja, bodo tudi razumeli, da obstaja veliko dejanj na dnevni baz, ki lahko postanejo predmet priznavanja.



## 3. Bolj specifično kot generično

- Delavec se čuti bolj cenjenega, če se vodstvo zaveda, kaj je storil, kako in zakaj. Dobro ga je pohvaliti z izrazi, kot npr. „Odlično vam gre.“

## 4. Oprijemljivo, namesto vidno.

- Delavec mora od priznavanja nekaj imeti, npr. spremembo, izboljšanje pogojev, itd. Emocionalna plača, če ni oprijemljiva, ima nek omejen rok.



➤ Ideje za priznanje delavcev (Čustveni pristop):

**1 Socialna omrežja:** Na svojem omrežju sporočajte, kdo je zaposleni tega meseca. Ne bojte se, da bodo najboljši strokovnjaki odšli h konkurenci. Dokazano je, da zgolj 12 % zaposlenih podjetje zapusti zaradi denarja. Če se počutijo pomembne, običajno ne odidejo.



- Ideje za priznanje delavcev (Čustveni pristop):
- ✓ **2 Naše zvezde:** Predstavite svoje zaposlene, tako da povedo svojo zgodbo v podjetju. "1 minuta z Janezom Novakom". „Spoznajte Jožico Horvat“. Naj se počutijo pomembne. Ta vsebina bo ustvarila dober odmerek zdrave zavidanja med zaposlenimi, zaradi česar si bodo mislili: "Kaj moram narediti, da bom naslednji".
- ✓ **3 Email:** Pošljite čestitke celotnemu podjetju in čestitajte zaposlenim za dobro opravljeno delo.



➤ Ideje za priznanje delavcev (Čustveni pristop):

✓ **4** **Ocene mentorjev:** Usposabljanje je ključno v podjetju. Kot v šolah se poda povprečna ocena, ki hkrati spodbuja zaposlene, da priznanje prepustijo tistim, ki delijo svojo modrost znotraj podjetja.

✓ **5** **Javne lestvice:** Lestvice na bodo vidne v vseh skupnih prostorih. Vedno morate izpostaviti le najboljše, NIKOLI tiste, ki so najslabše klasificirani.



➤ Ideje za priznanje delavcev (zasebni pristop):

- ✓ **1 Skrivnostni oboževalec:** Si kdaj pustil sporočilo za valentinovo za fanta ali dekle, ki ti je bilo všeč? in se podpisal „Tvoj skrivnostni oboževalec“. Podobno storite z zaposlenimi in sodelavci. Skrijte zahvalno sporočilo in ne izdajte svojega imena.
- ✓ **2 Izrecite dobrodošlico novincem:** Prvi vtis je ključnega pomena. Zato pokažite, da nekoga cenite, tako da vložite svoj čas in novincu pojasnite o kulturi podjetja, orodij in mu dajte nasvete oziroma poskušajte njegovo prvo izkušnjo narediti čim boljšo.



➤ Ideje za priznanje delavcev (zasebni pristop):

- ✓ **3 Ročno napisano sporočilo:** Svojim zaposlenim pošljite ročno napisano sporočilo ali mu pustite le majhen listek z „Hvala.“
  
- ✓ **4 Le HVALA:** Zaposlenega pokličite v svojo pisarno in se mu zahvalite za njegovo delo. Ne pogovarjajte se o ničemer drugem!



➤ Ideje za priznanje delavcev (skupinski pristop):

- ✓ **1 Member get Member:** Strokovnjaki radi delajo z ljudmi okoli sebe, znanci, prijatelji. Prva reakcija podjetja v iskanju talenta je, da prosi za "zanesljive" ljudi. Najbolj izjemnim zaposlenim omogoča, da za odprta delovna mesta priporočajo ljudi, ki jim zaupajo.
- ✓ **2 Ponavljajte se:** Če je eden od zaposlenih pohvalil drugega, to ponovno povejte isti osebi. Če je le mogoče, to storite osebno.



➤ Ideje za priznanje delavcev (skupinski pristop):

- ✓ **3 Zasebna kosila:** Jedel bom s šefom. Drugačna izkušnja. Izhod iz rutine in srečanje z vodjo korporacije, brez dvoma je priznanje, ki vam bo dalo nekaj za pogovor s svojo ekipo.
- ✓ **4 Poimenujte svoje zaposlene:** Če morate predložiti poročilo o pridobljenih rezultatih. Preživite nekaj časa z ugotavljanjem konkretnih dejstev, ki so jih pridobili zaposleni. Zapišite njihovo ime, da bodo vsi vedeli, kdo je odgovoren.





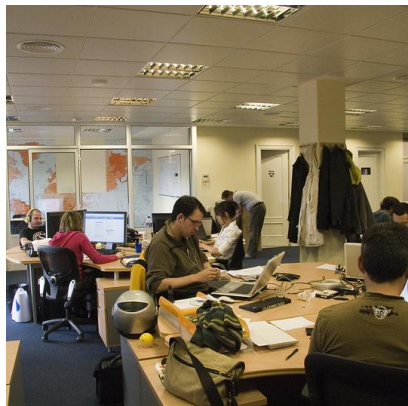
## Viri in reference:

- <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- <https://www.guudjob.com/blog-guudjob/75-ideas-de-reconocimiento-laboral>
- [https://www.finanzas.com/macroeconomia/falta-de-reconocimiento-y-empatia-principales-causas-del-abandono-de-empresa\\_13687470\\_102.html](https://www.finanzas.com/macroeconomia/falta-de-reconocimiento-y-empatia-principales-causas-del-abandono-de-empresa_13687470_102.html)
- <https://www.entrepreneur.com/article/294339>
- <https://www.thecornerofexcellence.com/es/falta-de-apoyo-o-reconocimiento/>
- <https://www.sociedaddelainnovacion.es/reconocimiento-en-el-trabajo/>





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD  
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop  
developing people



BULGARIA TRAINING  
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT  
INPRO

I & F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING

