

# Anpassad belöning



Belöningar i pengar kan motverka sitt syfte. Löneläget kan drivas upp och förta effekten av de insatser som belönas. Individuella ekonomiska belöningar kan dessutom uppfattas som orättvisa eftersom en person knappast kan producera något utan stöd från sina arbetskamrater. Bygg hellre in ekonomiska belöningar i ett kollektivt bonussystem så att personalen samverkar och sporrar varandra. Glöm inte att tydliggöra belöningens storlek och koppling till det ekonomiska utfallet. Individuella ansträngningar, som föredömligt ansvarstagande, engagemang, lojalitet, uthållighet etc. bör uppmärksammas omgående med beröm och belönas i överensstämmelse med personens behov.

- Utmaningar. Svårast att belöna, men tävlingar eller arbetsredskap som ingen annan får, kan fungera. Beröm genom att hylla personens betydelse för företaget.

- Uppmärksamhet: Belöna med utmärkelser, projektledarskap, inneprylar, foto på anslagstavlan, omnämning i media, arbetsredskap enligt senaste teknik eller trend. Beröm genom att applådera och beundra personens kreativitet.

- Gemenskap: Medlemskap i föreningar, ingå i arbetslag och projektgrupper, fritidsaktiviteter tillsammans med arbetskamrater, arbetsredskap som många i företaget har. Beröm genom att koppla prestationen till personen som medmänniska.

- Trygghet: Belöna med säkrare anställningsform, trygghetsförsäkringar, skyddsanordningar, hjälp med att spara och bevara, tillförlitliga arbetsredskap och så vidare. Beröm genom att koppla till personens sinne för ordning och principer.

- Överlevnadsnivån: Förhoppningsvis har du inga medarbetare som hör hemma här.