



Innoirea unui program de recunoastere

Scris de Oana Ibanescu
Trainer, Extreme Training
<http://www.traininguri.ro>

Nici macar cel mai bun program de recunoastere nu dureaza o vesnicie. Pentru ca un asemenea program sa fie in continuare "proaspat" si eficient, trebuie sa evaluezi periodic ce merge bine si ce nu merge asa de bine in legatura cu programul. Indicatori ca programul pe care il folosesti ar putea avea nevoie de o evaluare sunt:

- Lipsa de incantare. Daca energia pentru acest program a disparut, astfel ca nimeni nu mai vorbeste despre el, despre persoanele care au fost recompensate cu acest program, despre rezultate, despre premiile puse la bataie, atunci o evaluare a programului este necesara.
- Participarea scazuta. Daca odata cu trecerea timpului din ce in ce mai putini angajati (si manageri) participa la acest program, este un semn clar ca interesul pentru acest program este in continua scadere. Un program de recunoastere bun devine tot mai puternic cu trecerea timpului iar angajatii se simt onorati sa participe la acest program; recunoasterea primita este valorificata.
- Glume si plangeri. Daca in loc sa fie o sursa de mandrie, angajatii fac glume pe seama programului de recunoastere, iar cei care participa la el nu sunt onorati de acest lucru, este clar momentul sa reevaluatii scopul, credibilitatea si mecanica acestui program. Pentru ca programul de recunoastere si recompensa sa fie eficient, premiile primite prin intermediul acestui program ar trebui sa fie o onoare, nu o gluma.

Reevaluarea programului

Orice program trebuie sa inceapa prin colectarea de informatii: cine foloseste programul (si de ce) si cine nu foloseste programul (si de ce nu)? Ce elemente ale programului sunt eficiente si agreate de angajati? Ce elemente ale programului sunt lipsite de popularitate printre angajati si ineficiente?

Puteti obtine aceste informatii printr-un simplu sondaj de opinie printre angajati, o discutie intr-un "focus group" (grup tinta) sau chiar informatii primite individual de la angajati. Dupa aceea, aceasta informatie colectata devine punctul de plecare pentru revizuirea programului de recompensare si recunoastere. Premiile puse in joc nu mai prezinta interes pentru angajati?

Participantilor le-ar placea o selectie mai putin riguroasa? Le-ar placea mai degraba ca premiile sa constea in obiecte pe care sa le poata imparti cu familia decat obiecte pe care le pot folosi doar individual? Dureaza prea mult sa strangi punctele necesare? Faceti schimbarile de cuviinta!!!



Pastrati programul "proaspat" si eficient

Odata reenergizat, ce poti face pentru a pastra programul "proaspat" si eficient? Folositi varietatea!!! Schimbati felul in care comunicati despre program,

Acest document poate fi utilizat si prezentat cu obligativitatea de a prezenta sursa

[Extreme Training, Furnizorul tău de performanță!](http://www.traininguri.ro) ,

B-dul M. Kogălniceanu, nr. 36-46, Sector 5, București, CUI: RO 18227600, J40/21327/2005, Banca, BCR, Plevnei,
Contact: e-mail: office@traininguri.ro, traininguri@gmail.com, web: www.traininguri.ro Tel: 0726 00 55 33



bugetul pe care il folositi pentru acest program, schimbati managerii care joaca un rol important in sustinerea programului, s.a.m.d. Adaugati bonusuri si surprize (cum ar fi un bonus pentru fiecare a zecea persoana recompensata, sau un premiu pentru tot departamentul atunci cand toata lumea din respectivul departament a fost premiata)!!! Sau, in mijlocul programului, indreptati-va atentia catre acei manageri care au jucat un rol important in demersul programului si care si-au facut timp sa recunoasca meritele angajatilor sai si continua sa foloseasca si sa incurajeze programul (daca managerii isi recompenseaza angajatii, pe manageri cine ii recompenseaza?).

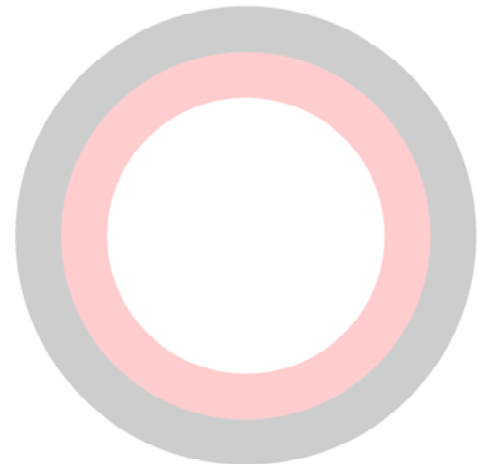
Setati-va asteptari realiste

Nu va asteptati ca programul sa functioneze pentru totdeauna. Majoritatea programelor de recunoastere au o viata de la 12 pana la 18 saptamani. Este posibil sa creati un program de recunoastere eficient, care dureaza mai mult de 18 saptamani, dar necesita din partea dumneavoastra un efort si mai mare pentru a pastra un nivel inalt de energie si pentru a face in asa fel incat angajatii, nu conducerea, sa fie elementele proeminente ale programului.

Implicati si persoanele din top management in programul de recunoastere

Pentru ca un program de recunoastere sa reziste in timp, este nevoie de sprijinul si de implicarea top managementului. Acest lucru nu presupune doar o semnatura din partea unui manager pe un billet de felicitare sau doar prezenta fizica a managerilor la evenimentele de recunoastere, ci mai mult, managerii trebuie sa foloseasca acest program zilnic pentru a le arata angajatilor ca ei cred cu adevarat in el. Managerii, prin atitudinea lor, trebuie sa incurajeze nu doar angajatii, ci si pe ceilalti manageri sa foloseasca programul de recunoastere si sa evidentieze oportunitatile de recunoastere.

Nu exista metodă corectă, care să fie pe placul tuturor!



Acest document poate fi utilizat si prezentat cu obligativitatea de a prezenta sursa

[Extreme Training, Furnizorul tău de performanță!](#) ,

B-dul M. Kogălniceanu, nr. 36-46, Sector 5, București, CUI: RO 18227600, J40/21327/2005, Banca, BCR, Plevnei,
Contact: e-mail: office@traininguri.ro, traininguri@gmail.com, web: www.traininguri.ro Tel: 0726 00 55 33
