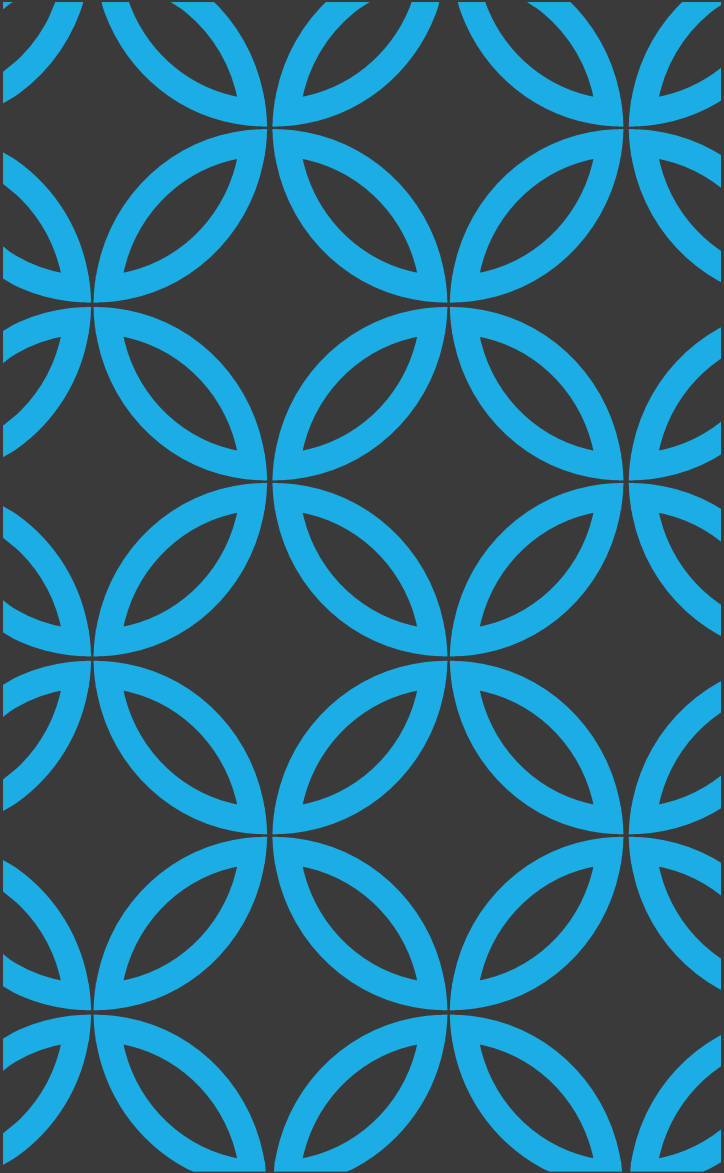




HVATNING



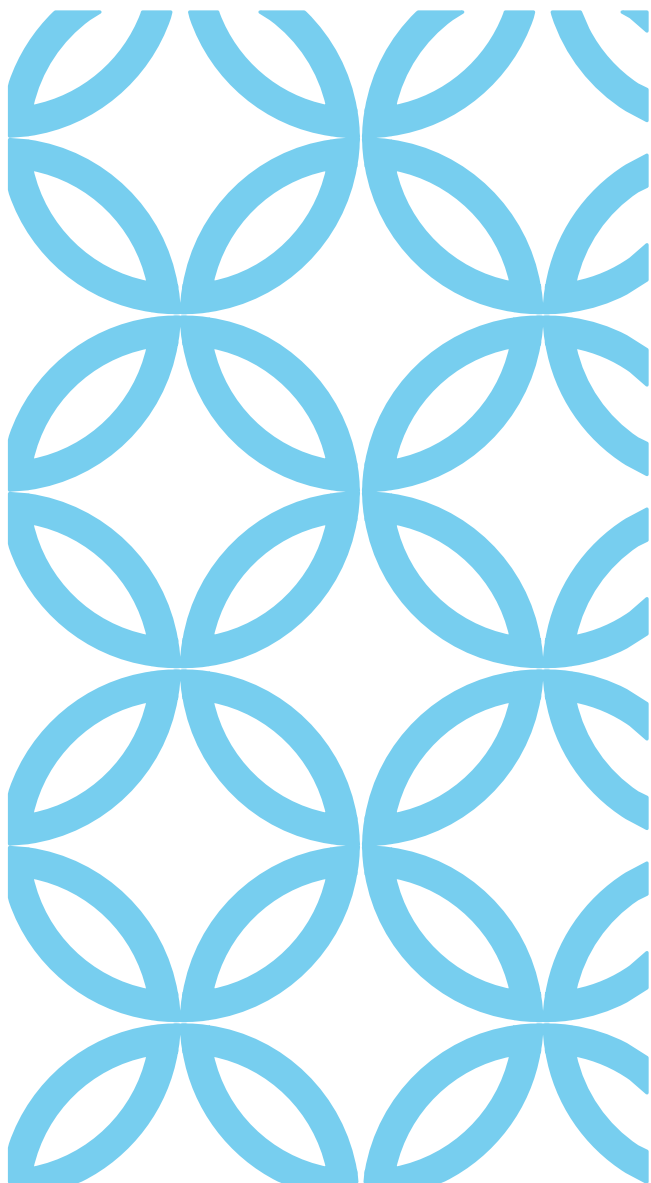
HVATNING

HVATNING ER SÁLFRÆÐILEGT FYRIRBÆRI OG FJALLAR UM STYRK OG STEFNU ATFERLIS OG HEGÐUNAR

Alla daga reynum við að hvetja okkur sjálf og hvert annað til góðra verka.

Hvatning getur verið vegna þarfa sem við finnum innra með okkur eða vegna utankomandi áhrifa.

Hvatning er ein helsta áskorun stjórnenda og að skilja hvað hvetur starfsmann og hvað letur.



Innri þarfir – eiga sér uppruna hjá einstaklingnum sjálfum og byggir á hugsunum, tilfinningum og líkamlegum þörfum hans. Einstaklingurinn finnur þörf til að gera eitthvað án þess að einhver eða eitthvað hvetji hann til þess. Hann geirir það af eigin áhuga og til ánægju.

Dæmi er listamaður sem skapar listaverk án þess að einhver biði hann um það eða hvetji hann áfram

Ytri þarfir – Einstaklingurinn finnur þörf til að gera eitthvað af því að einhver eða eitthvað hvetur hann til þess.

Dæmi eru starfsmenn fyrirtækja sem verkstjóri segir til verka.

INNRI OG YTRI ÞARFIR

ÞARFASTIGI MASLOW'S

Þarfapíramídi – skiptist í fimm þrep

Á hverju þrepi er tiltekin þörf eða hvöt sem virkjar hegðun fólks og beinir henni að ákveðnum markmiðum.

Þarfirnar eru meðfæddar og birtist fyrsta strax við fæðingu þegar við leitum eftir fæðu og ummönnun

Þarfirnar birtast í þessari röð í lífshlaupi fólks.

Á meðan að þörf er óuppfyllt þá á einstaklingurinn að vera fús að leggja á sig vinnu sem gerir honum kleift að uppfylla þörfina

siðfræði,
sköpun,
hugkvæmni,
lausnaleit,
laus við fordóma,
sætta sig við staðreyndir

sjálfsvirðing,
sjálföryggi, árangur,
virða aðra, njóta virðingar

vináttu, fjölskylda, ást og kynlíf

öryggi, um vinnu, um möguleika,
um fjölskyldu, um heilsu, um eignir

öndun, fæða, vatn, kynlíf, svefn, samvægi, útskilnaður

Sjálfsbirting

siðfræði,
sköpun,
hugkvæmni,
lausnaleit,
laus við fordóma,
sætta sig við staðreyndir

Virðing sjálfs og annarra

sjálfsvirðing,
sjálfsöryggi, árangur,
virða aðra, njóta virðingar

Kærleikur

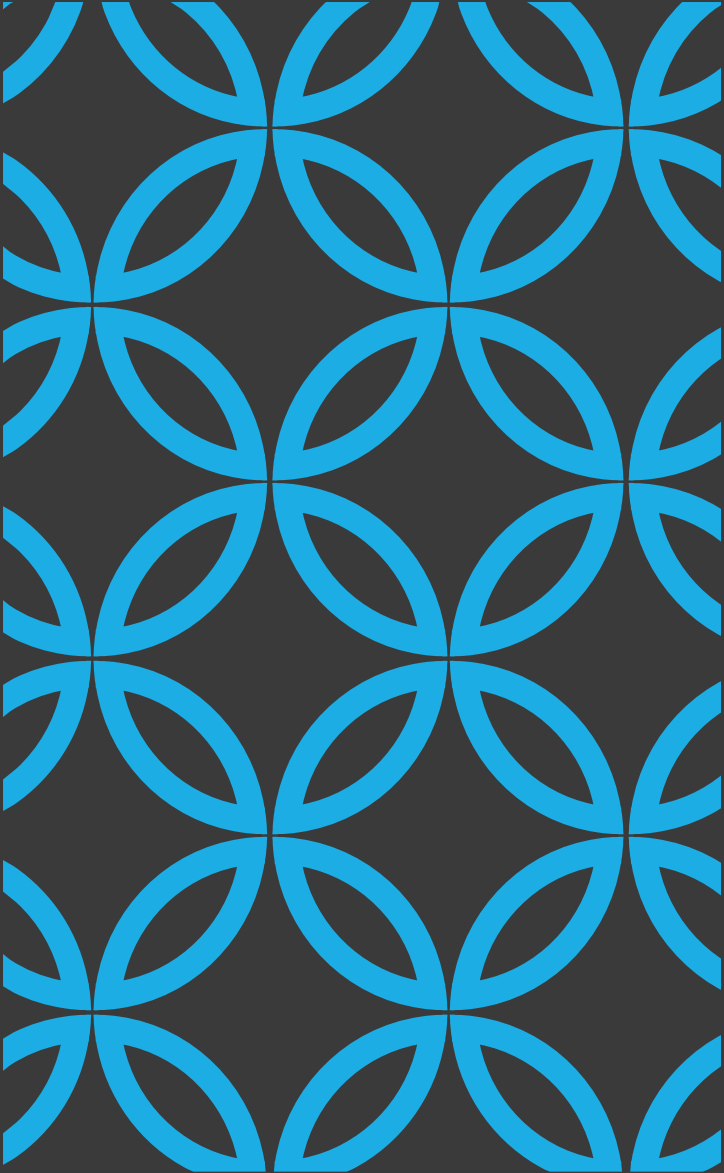
vinátta, fjölskylda, ást og kynlíf

Öryggi

öryggi um líkama, um vinnu, um möguleika,
siðferði, um fjölskyldu, um heilsu, um eignir

Líkamlegar

öndun, fæða, vatn, kynlíf, svefn, samvægi, útskilnaður



HVATNING Á VINNUSTAÐNUM

Sem starfsmenn í fyrirtæki fáum við hvatningu frá samstarfsfólki og yfirmönnum.

Herzberg kemur fram með áhugaverða kenningu um innri og ytri hvatningu.

Allir starfsmenn hafa þörf fyrir bæði innri og ytri hvata og þannig líka innri og ytri umbun

Ytri hvatning í starfi: kort í ræktina, bílahlunnindi, afslættir, sérstök frí, bónusar og fleira í þessum dúr

Innri hvatning snýr að starfinu sjálfu, samskipti sem starfið felur í sér og tækifæri starfsmannsins til að vaxa og dafna í starfi.

KULNUN Á VINNUSTAÐ

Nýlegt hugtak

Afleiðing af langvarandi streitu

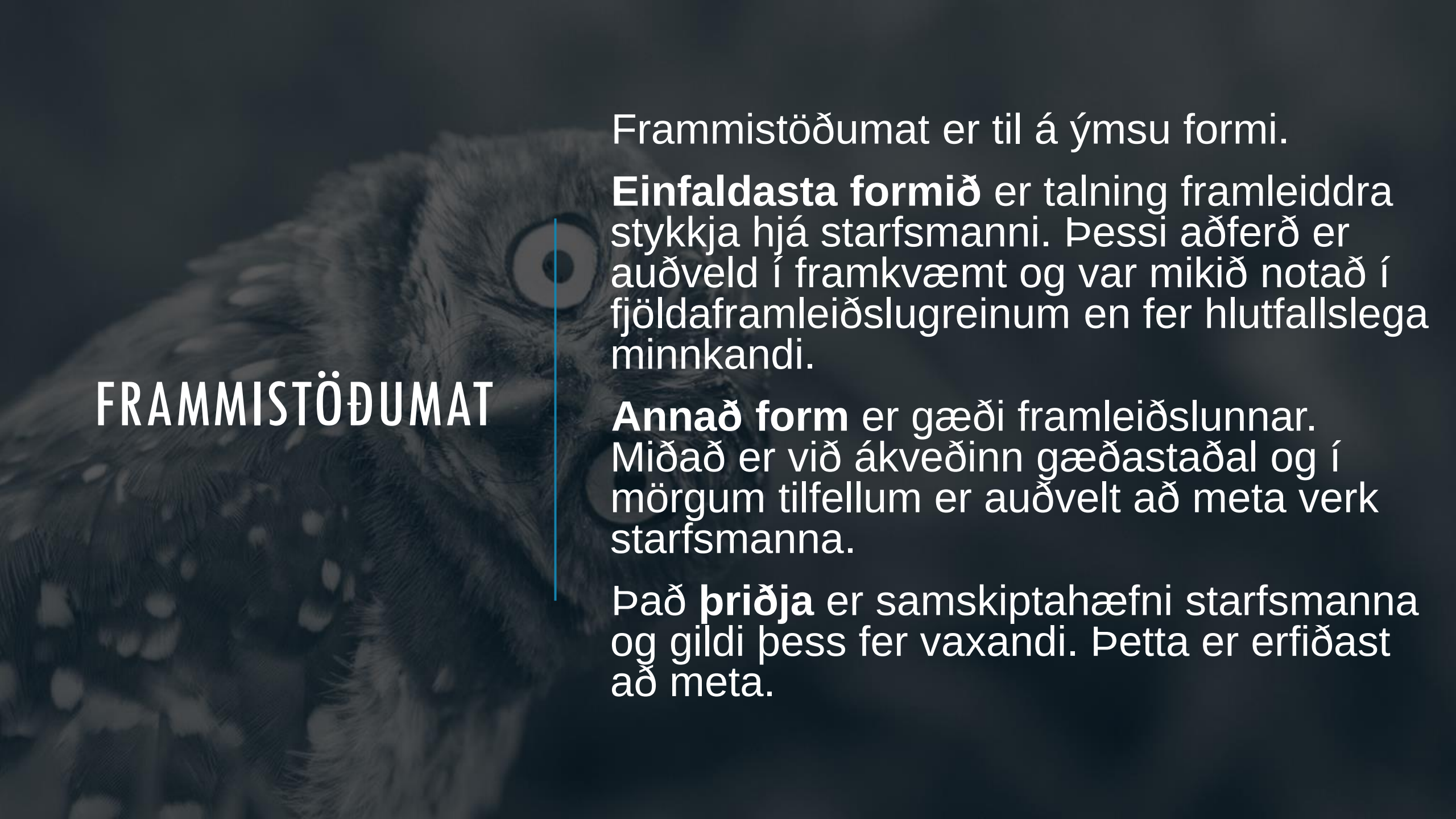
- Ekki bara tengd starfinu getur verið um álagsþátt að heiman

Helstu einkenni:

- Þreyta
- Þirringur
- Streyta
- Skortur á slökun

Box 2. Ráð handa stjórnendum til að draga úr kulnun á vinnustað

- Setja upp áhugaverð verkefni sem reyna á
- Látta hæfileika og verkefni pasaa saman
- Fjarlægja leiðinleg, auðveld verk
- Látta vinnuna fá merkingu
- Verðlauna ækilega vinnu
- Gefa fólki tilfinningu um árangur – starfsferilepróun
- Aherla á endurmenntun starfsfólks
- Slökun/kvíðastjómun



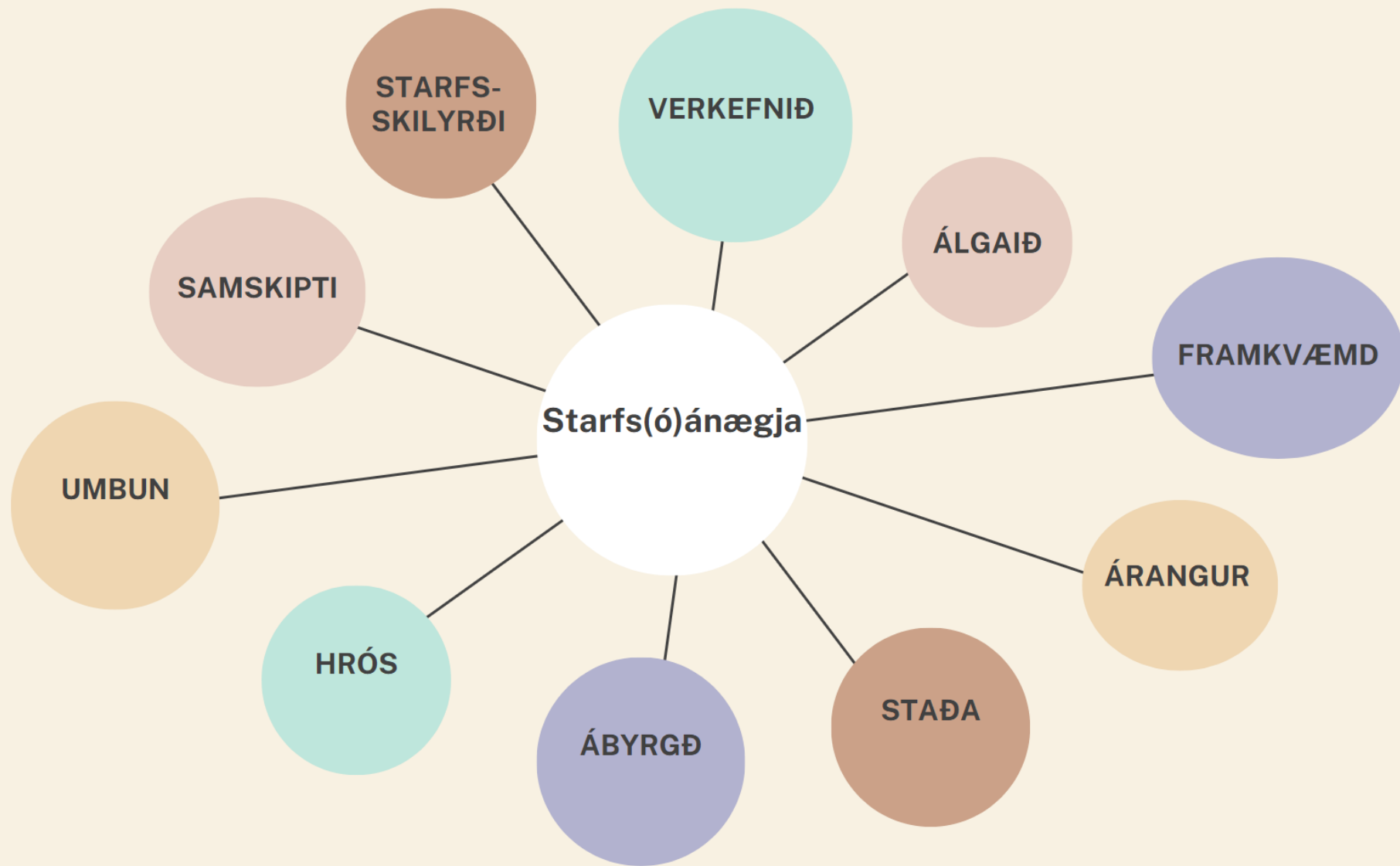
FRAMMISTÖÐUMAT

Frammistöðumat er til á ýmsu formi.

Einfaldasta formið er talning framleiddra stykkja hjá starfsmanni. Þessi aðferð er auðveld í framkvæmt og var mikið notað í fjöldaframleiðslugreinum en fer hlutfallslega minnkandi.

Annað form er gæði framleiðslunnar. Miðað er við ákveðinn gæðastaðal og í mörgum tilfellum er auðvelt að meta verk starfsmanna.

Það **priðja** er samskiptahæfni starfsmanna og gildi þess fer vaxandi. Þetta er erfiðast að meta.



UMBUND OG REFSINS

- Það er ekki góð stjórnunaraðferð að refsa starfsmönnum eingöngu fyrir það sem miður fer en hrósa þeim aldrei eða umbuna á annan hátt fyrir það sem vel er gert.
- Það er líka slæmt ef mönnum er alltaf umbunað fyrir það góða en aldrei refsað fyrir það vonða.
- Jákvæð og neikvæð umbun á alltaf að fara saman.
- Hlutleysi og aðgerðarleysi stjórnenda er túlkað sem áhugaleysi.
- Hlutleysi og aðgerðarleysi getur líka verið túlkað sem viljaleysi og valdið því að starfsmenn fara sínu fram.

MANNLEG SAMSKIPTI

Við vinum lengri vinnudag en flestir
nágrannar okkar

Framkoma starfsmanna hver við annan
er lykilatriði í því að skapa góðan
starfsanda

Góð framkoma ekki meðfædd en kemur
með tímanum ef einstaklingar leggja sig
fram

Ekki allir sammála um hvað er góð
framkoma

