

Ważne szczegóły:

- **Informuj pracowników o przyjętych celach.** Ważne jest także, aby każdy pracownik wiedział jak może osiągnąć przyjęte cele indywidualne lub grupowe. Wszystkie cele muszą być uczciwe i osiągalne.
- **Zaprojektuj zarówno nagrody indywidualne, jak i grupowe.** Często nagrody grupowe przynoszą słabszy efekt niż indywidualne, ale dzięki ich stosowaniu zyskuje się nie tylko wzrost bezpiecznych zachowań, ale również budowę więzi w grupie pracowników.
- **Zastanów się nad wpływem wybranej metody nagradzania na pracowników.** W przypadku stosowania loterii bezpieczeństwa nagrodę otrzymuje tylko 1 osoba, choć wiele pracowało bezpiecznie. Może to wpływać na motywację pracowników do wykonania pracy zgodnie z zasadami bezpieczeństwa pracy. Natomiast stosowanie drobnych, natychmiastowych nagród, jak bony śniadaniowe czy możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy w piątek oznacza, że pracownicy, którzy wykazali zaangażowanie są bezpośrednio nagradzani.
- Pamiętaj, że **nie każdy pracownik lubi rozgłos wokół swojej osoby** – nawet w sytuacji wygranej.
- **Pozwól pracownikom nagradzać swoich kolegów** (jako forma uznania). Dzięki temu nagrody nie będą traktowane jedynie jako uznanie od przełożonego, a pracownicy będą bardziej związani z prowadzonymi działaniami.
- **Zawsze informuj pracowników o wynikach.** Do informowania o wynikach prowadzonych działań promujących bezpieczeństwo pracy i nazwiskach zwycięzców można wykorzystywać plakaty, ulotki, czy biuletyny. Informacje takie mogą być także przekazywane podczas spotkań informacyjnych, odpraw, czy spotkań w zespołach roboczych. Informowanie o liczbie przyznanych nagród dla pracowników świadczy o skuteczności prowadzonych działań.

Ulotkę opracowano i wydano w ramach programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” (III etap) finansowanego w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy



Poprawa bezpieczeństwa pracy poprzez zmianę zachowań

ZACHĘTY I NAGRODY DLA PRACOWNIKÓW

Dlaczego zachęty i nagrody są ważne?

Jedną z metod działań wspierających modyfikację ryzykownych zachowań pracowników jest stosowanie zachęt i nagród.

Na podstawie wyników badań CIOP-PIB:

W małych firmach stosowanie NAGRÓD za bezpieczne zachowania sprzyja:

- zgłaszaniu przez pracowników własnych inicjatyw poprawiających bezpieczeństwo pracy
- zgłaszaniu uwag dotyczących bezpieczeństwa pracy podwykonawców

W dużych firmach stosowanie NAGRÓD za bezpieczne zachowania sprzyja:

- zgłaszaniu przez pracowników własnych inicjatyw poprawiających bezpieczeństwo pracy
- zwracaniu przez pracowników uwagi kolegom, jeśli ci niepoprawnie wykonują swoją pracę

(Źródło: Badanie świadomości i wiedzy na temat behawioralnych metod poprawy bezpieczeństwa pracy. CIOP-PIB 2014, 2015)

Stosowanie zachęt i nagród dla pracowników jest pomocne szczególnie w przypadku:

- zachęcania pracowników do stosowania procedur bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- nagradzania wyjątkowo aktywnych pracowników w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa,
- nagradzania tych pracowników, którzy aktywnie wspierają kulturę bezpieczeństwa w miejscu pracy,
- zachęcania do udziału w inicjatywach na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie,
- zachęcania, nagradzania i wzmacniania określonych bezpiecznych zachowań.

Przykłady zachęt i nagród:

- **NAGRODY JEDNORAZOWE** – dla pojedynczych osób lub dla grupy;
- **WCZEŚNIEJSZE WYJŚCIE Z PRACY** w piątek (np. godzinę wcześniej) – nagrody dla pojedynczych osób lub grup;
- **MIESIĘCZNE BONY** – system nagradzania miesięcznego, w ramach którego pracownicy otrzymujące bony jako nagrody za bezpieczne zachowania. Na koniec miesiąca wszystkie osoby, które otrzymały takie bony biorą udział w losowaniu nagród i mogą wygrać nagrodę pieniężną lub bon upominkowy na zakupy;
- **LOTERIA BEZPIECZEŃSTWA** - co miesiąc wszyscy pracownicy, którzy otrzymali specjalne bony za bezpieczne zachowania biorą udział w loterii. Mogą wygrać drobne sumy pieniężne, np. 100 zł lub vouchery z upominkami;
- **PROGRAM ZACHĘT MORALNYCH** – firma może przeznaczyć 1 zł na cele charytatywne za każde zaobserwowane bezpieczne zachowanie. W ten sposób powstaje pewna pula pieniędzy, która zostanie przeznaczona na cele charytatywne (i pracownicy są o tym informowani). Równolegle firma prosi różne organizacje charytatywne o składanie próśb o dofinansowanie konkretnych działań lub zakupów. Uzbierana kwota jest przeznaczana na wybrane zakupy lub pracownicy (uczestnicy przedsięwzięć służących promowaniu bezpieczeństwa pracy) sami wskazują, jakie działania zostaną dofinansowane;
- **MIESIĘCZNE NAGRODY, OPIERAJĄCE SIĘ NA OCENIE INNYCH PRACOWNIKÓW** - można przyznawać nagrodę dla „najbezpieczniejszego pracownika miesiąca” lub „najlepszego zespołu miesiąca”;
- **„NATYCHMIASTOWA” NAGRODA** – drobna, natychmiastowa nagroda za jedno „drobne” bezpieczne zachowanie, np. bezpłatny kupon na śniadanie. Taki system nagród pokazuje bezpośredni związek między bezpiecznym zachowaniem a nagrodą, oddziałuje zarówno na osobę nagradzaną, jak i na współpracowników.

