

Situasjonskort Anerkjennelse	Situasjonskort Anerkjennelse
Det som bare går av seg selv Gjennom en vanlig arbeidsdag er det særlig én medarbeider som bidrar mye til at ting flyter. Personen holder oversikt, følger opp små ting underveis og hjelper kolleger uten at det nødvendigvis blir lagt merke til. Arbeidet går jevnt og effektivt, og det oppstår få stopp. Innsatsen er lite synlig fordi den skjer i det stille og mellom de oppgavene medarbeideren ellers skal løse. For noen oppleves det som naturlig at det bare fungerer, mens andre ser det og tenker at det er en viktig innsats som ikke blir synlig.	Etter en krevende periode En enhet har over tid hatt høy belastning. Mange har strukket seg langt, samarbeidet tett og tatt ekstra ansvar for å få hverdagen til å gå rundt. Når situasjonen roer seg, går arbeidet raskt tilbake til normalen. Oppgaver skal fortsatt løses, og fokus flyttes videre til det som ligger foran. Det blir ikke satt av tid til å snakke om belastningen, eller til å anerkjenne innsatsen som er lagt ned. Noen er fornøyde med å komme videre, mens andre savner en form for bekreftelse på det man fikk til sammen.
Situasjonskort Anerkjennelse	Situasjonskort Anerkjennelse
Ulik opplevelse av tilbakemelding I en enhet opplever noen medarbeidere at de får jevnlig tilbakemeldinger og ros for det de gjør. Andre opplever at det de bidrar med i mindre grad blir kommentert, selv om innsatsen er like viktig. Dette blir ikke nødvendigvis tatt opp direkte, men det merkes i hverdagen. Noen føler seg sett og bekreftet, mens andre i større grad opplever at arbeidet deres går under radaren. Over tid kan dette påvirke både motivasjon og i hvilken grad man bidrar i fellesskapet.	

Spørsmål

- Hva kunne vært gjort for å markere innsatsen i en slik situasjon?
- Hva betyr det å bli sett i etterkant av en krevende periode?
- Hva er god anerkjennelse hos oss – i praksis?
- Hvordan kan vi få til å prioritere anerkjennelse i en travel hverdag?

Spørsmål

- Hva i denne situasjonen blir lett usynlig?
- Hva gjør det med motivasjon og samarbeid når innsats ikke blir lagt merke til?
- Hvordan merker vi at slik innsats blir sett?
- Hva er en konkret måte å vise anerkjennelse på i en slik situasjon?

Spørsmål

- Hva forklare at noen blir mer sett enn andre?
- Hva kjennetegner tilbakemeldinger som oppleves som ekte og nyttige?
- Hvordan påvirker slike ulikheter fellesskapet og samarbeidet?
- Hva kan bidra til at alle opplever anerkjennelse?