INNE-HÅLL

I
INTRODUKTION

01
SKAPA NYA TANKESÄTT MED PRIVATA SAMTAL

02
GE BERÖM OFTA

03
UPPMUNTRA MEDARBETARE ATT GE VARANDRA BERÖM

04
BE OM FEEDBACK SOM LEDARE

05
VAR PROAKTIV OCH AGERA I TID

06
AGERA PÅ FEEDBACK

07
HA INDIVIDUELLA SAMTAL NÄR DE GÖR SKILLNAD

08
VAR BEREDD OCH FÖLJ UPP

INTRO-DUKTION

När företagskulturen innehåller de här punkterna blir alla medarbetare mer engagerade och mer produktiva. Teamen får bättre samarbete, problem blir lösta snabbare och medarbetarna får en chans att vara kreativa och nå sin fulla potential.

Men som vi alla vet, att skapa en kultur är bättre sagt än gjort. Det kräver ingenstans och synkroniserade insatser genom hela organisationen, både från styrelsen från nere (eller).

Chefer har ett stort ansvar i att bevisa att alla har en del i den här kulturen. Det är upp till dem att uppmuntra och uppmärksamma goda insatser och sätter i situationer, processer och beteck.

Men använ ledare har också ett stort ansvar. Ledare står för 70% av framgångsfaktorerna när det gäller medarbetarengagemang, eftersom framgångsrika ledare skapar grunden för framgångsrika team. Dessa framgångsrika team kommer verkligen från en förtroendefull syn har hir sitter personerna: transparens, förtrenda och ansvarstagande.

Och hända beskrivningen med ditt team om prestationsutvärderingar. Men de bästa chefarna förstår den större bilden, att kontinuerlig fe och att det är det som verkligen bidrar till att medarbetare presterar bäst.

Här är åtta aktörer för att bättre förstå och förbättra ditt teams förmåga att skapa en feedbackkultur som får de luftade miljön att framstå som enkla.

[1] Gallup, Managers Account for 70% of Variance in Employee Engagement, 2015

SKAPA NYA TANKESÄTT MED PRIVATA SAMTAL

Som chef behöver du ofta styra dina medarbetare mot nya tankesätt för att leda vägen mot kulturen du vill ha i företaget.

Det kan innebära att du försöker en ny teknik för att lösa ett problem eller att du ber dem att använda ett arbetssätt som du vet är beteendemässigt positivt.

När du försöker nya tankesätt för dina medarbetare bör du göra det genom privata samtal. Då skapar du ett rum för trygghet och öppenhet, där det blir enkelt att lyssna och lätt för medarbetaren att vara ärlig.

GE BERÖM OFTA

Engagemang, produktivitet och prestation är 14% högre i organisationer där man får berömt för sin insats, och allt bäjer i ledarskapet.

Att inte uppmärksamma teamets eller individuella framgångar eller kan göra att medarbetarna tappar lust och motivation. När någon i ditt team gör något extra bra, se till att de vet att du såg det och uppskattar deras bidrag.

[2] Gallup, Recognition Programmes: Are they Important?, 2013

UPPMUNTRA MEDARBETARE ATT GE VARANDRA BERÖM

Människan är ett socialt djur. Vi är genetiskt programmerade att bry oss om vad andra tycker och vilja bli accepterade av flocken.

Uppmuntra ditt team att berömma varandra. Detta kommer bygga starkare relationer vilket är positivt för kommunikation och förbättra samarbete och innovation. I stället för att det är du som chef som ger beröm, uppmuntra teamen som tiker utvecklingar och nå sina mål snabbare.

Med rätt teknologi kan du skapa den här kulturen supersnabbt. Till exempel, med Winningstrong kan medarbetare skicka berömmen på nolltid till sina kollegor genom strömlinjeär och kommentarer.

BE OM FEEDBACK SOM LEDARE

Att be ditt team att dela sin feedback med dig, och dig, kan vara läskigt - men det bevisar ditt engagemang till att vara en bra chef.

Genom att be om feedback visar du att du bryr dig och vill vara en bra chef för ditt team. Det är också inte en svaghet att be om feedback, utan en viktig styrka.

Du sätter dessutom ett viktigt exempel och skapar en transparent, ärlig kultur i teamen som visar att vi alla är på ett utvecklingsresa.

Den här feedbacken kan ske i individuella samtal, men ofta kan det anonymiserat feedbackverktyg vara det bästa för att dina medarbetare ska våga vara 100% ärliga.

VAR PROAKTIV OCH AGERA I TID

Det kan vara svårt att veta vad som pågår i dina team. Och ibland blir det en ketchup-effekt.

Alltmg vankar rulla på bra - projekten går framåt, medarbetarna verkar glada och engagerade, men problemen kan ändå bubbla under ytan, och oerkar plötsligt kommer allt.

Genom att skapa en transparent miljö där ärvar du chansen att identifiera problem i tidigt skede. Du kan hjälpa till att lösa problemet har humant vilya. Men även så finns det en risk att de pratar sig ur det.

"Jag trdr inte, det är säkert"
"Det är ingen stor grej"
"Jag är bara stressad den här veckan"
"Jag vill inte vara till någon problem"

Men de här "orsakerna" som är en stor grej" kan snabbt växa och bli riktiga problem. Och en hel uppsjöka förbättringsområden som du kan hjälpa till att på minsta frågorna innan de eskalerar till större problem.

AGERA PÅ FEEDBACK

Vi pratade precis om vikten av att upptäcka problem i ett tidigt skede. Men det är också kritiskt att agera på problemet direkt efter du har förstått vad som pågår.

En bra plattform för medarbetarengagemang låter dig göra exakt det. Genom att använda AI för att automatiskt skicka personliga, relevanta frågor till ditt team och rekommendera en lösning när problemet väl har identifierats. Du kan också se till att följa upp enkäten. På så sätt behöver du inte gissa dig fram till vad nästa steg är: du vet exakt hur du bör agera för att hjälpa till att bygga lyckligare, högpresterande team.

HA INDIVIDUELLA SAMTAL NÄR DE GÖR SKILLNAD

Individuella samtal hjälper dig att bygga en relation till dina teammedlemmar. De ger dig utrymme att dela och adressera feedback, stärka relationen till ditt team och få fram problem till ytan.

Men individuella samtal kan vara tidskrävande. När någon är upptagen, engagerad och produktiv, kan det vara frustrerande att bli indragen i ett schemalagt utvecklingsmöte.

På samma sätt kan ordinära möten bli upp- enig kö här dig när du kunde ha istället någon annan eller tagit ett steg framåt med ditt arbete. Det är därför som effektiva individuella möten när det behöver och se till att de har en tydlig agenda.

VAR FÖRBEREDD OCH FÖLJ UPP

För att säkerställa att de individuella samtalen tar tillvara på allas tid är det viktigt att du kommer förberedd, skapar utrymme för ansvar och mäter framsteget.

Säg till exempel att medarbetare berättar för dig att han känner sig engagerad. Det är fantastiskt att personen känner så, men det är inte särskilt användbart för dig. Du behöver ha en konversation är viktig att få till för att kunna förstå vad som fortkrrta situationen. Men du vill också följa upp om en eller två veckor för att se om det har förändrats, eller om dina förslag har haft någon effekt.

En bra plattform för medarbetarfeedback gör den här processen enkel. Till exempel, Winningstrong använder AI för att skicka ut relevanta följdfrågor automatiskt, och ger dig en lättförståelig översikt över vad som utvecklas mål, hantelag och övereenskommelser. På så sätt kan du enkelt förberedda och följa upp på ett sätt som är bra för dig och dina medarbetare. Lämna på att leta efter eller skriva upp anteckningar. Feedbackverktyg hjälper ditt team att känna sig trygga och vara 100% ärliga.

Att vara chef kan vara ett svårt jobb. Att vara en duktig verksamhetschef kan vara ännu tuffare.

Men när du träffar rätt, när du skapar en engagerad, uppmuntrande kultur där ditt team trivs och mår bra, då har du lyckats.

En modern plattform för medarbetarengagemang gör det enklare för dig att bygga den kulturen. Den ger dig de verktygen du att ställa första och sätter på team, så att du kan se hur det har lagt ansvars.

OM WINNINGSTRONG

Vi använder den senaste forskningen och teknologin för att hjälpa organisationer förstå hur deras medarbetare faktiskt mår - och hjälper dem att må bättre.

Ledare och HR-människor använder en plattform för att automatiskt ställa de rätta frågorna till rätt medarbetare på rätt sätt, och kan på så sätt förstärka engagemang, produktivitet och samarbete i teamen.

Vår plattform skapades med hjälp av ledande forskare på området och bygger på den senaste tillgängliga AI-teknologi. På så sätt har vi full full på vad som är grunden till högt medarbetarengagemang och driver en stark företagskultur.