Winningtemp

Hur man skapar en feedbackkultur



Intro

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 lättare sagt än gjort. Det krävs organiserade och synkroniserade insatser genom hela organisationen, både från styrelsen från varje individ.



Chefer har ett stort ansvar i att bevisa att alla har en del i den här förändringen. Det kan de göra genom att ta in medarbetarnas perspektiv och åsikter i strukturer, processer och beslut.

Men andra ledare har också ett stort ansvar. Ledare står för 70% av framgångsfaktorn när det gäller medarbetarengagemang, eftersom framgångsrika ledare skapar grunden för framgångsrika team. Dessa framgångsrika team kommer vanligtvis från en företagskultur som har tre saker gemensamt: transparens, förtroende och ansvarstagande.

Ofta handlar feedbacken med ditt team om prestationsutvärderingar. Men de bästa cheferna förstår den större bilden, att kontinuerligt ha koll på hur teamet mår, så att man bättre kan adressera problem som uppstår och erbjuda stöd.

Här är åtta riktlinjer för att bättre förstå och förbättra ditt teams “temperatur” och skapa en feedbackkultur som får de tuffaste målen att framstå som enkla.

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

1. 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.

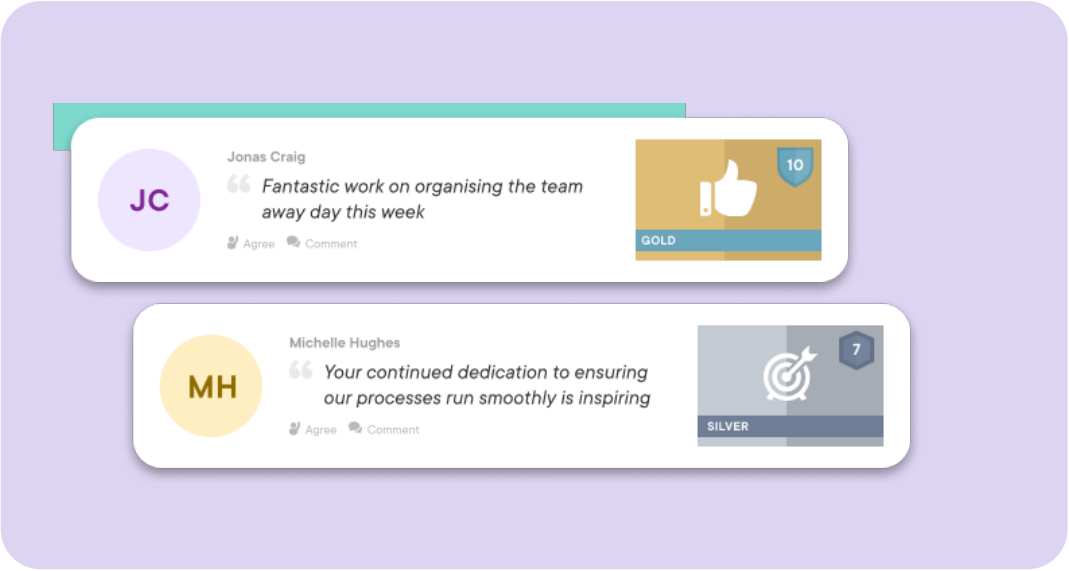
Det kan innebära att du föreslår en ny teknik för att lösa ett problem, eller kanske något känsligare som att adressera ett beteendemässigt problem.

När du föreslår 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.

2. Ge beröm ofta

Engagemang, produktivitet och prestation är 14% högre i organisationer där man får beröm för sin insats, och allt börjar 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] Deloitte, Recognition Programmes: Are they important?, 2014.

3. Uppmuntra dina medarbetare att ge 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, skapa en positiv teamkänsla och förbättra samarbete och innovation. I slutändan är det de sakerna som bildar ett högpresterande team som löser utmaningar och når sina mål snabbare. Med rätt teknologi kan du skapa den här kulturen superenkelt. Till exempel, med Winningtemp kan medarbetare skicka beröm på nolltid till sina kollegor genom utmärkelser och kommentarer.

4. Be om feedback som ledare

Att be ditt team att dela sin feedback med dig, om 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 alltså inte en svaghet att be om feedback, utan en viktig styrka. Du sätter dessutom ett viktigt exempel och skapar en transparent, sårbar kultur i teamen som visar att vi alla är på en utvecklingsresa.

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

Denna feedback kan vara 1-on-1. Men för att få ärlig feedback kan det vara bra att ta hjälp av ett verktyg där medarbetare kan vara anonyma.

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

Genom att skapa en transparent miljö ökar du chansen att medarbetarna kommer till dig i ett tidigt stadie, innan problemet har hunnit växa. Men även då finns det en risk att de pratar sig ur det:

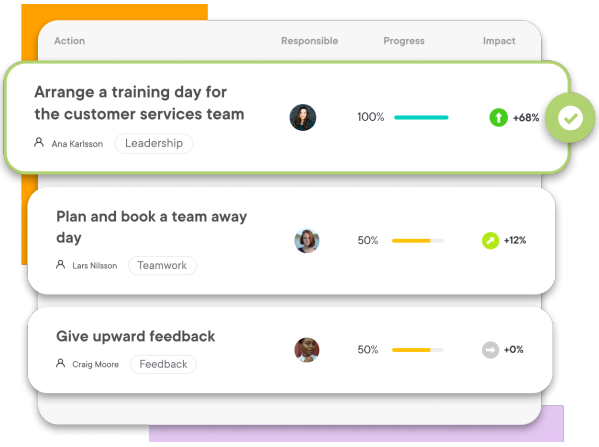
"Jag mår bra, det är säkert", "Det är ingen stor grej", "Jag är bara stressad den här veckan", "Jag vill inte vara till något problem"

Men de här "småsakerna" som "inte är en stor grej" kan snabbt växa och bli riktiga problem. Om du kan upptäcka dem proaktivt så kan du enkelt agera på de mindre frågorna innan de eskalerar till stora problem.

6. Agera på feedbacken

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 handlingsplan baserad på resultaten har du allt du behöver för 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.





7. Ha individuella samtal när det 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 t idskrävande. När någon är upptagen, engagerad och produktiv, kan det vara frustrerande att bli indragen i ett schemalagt utvärderingsmöte.

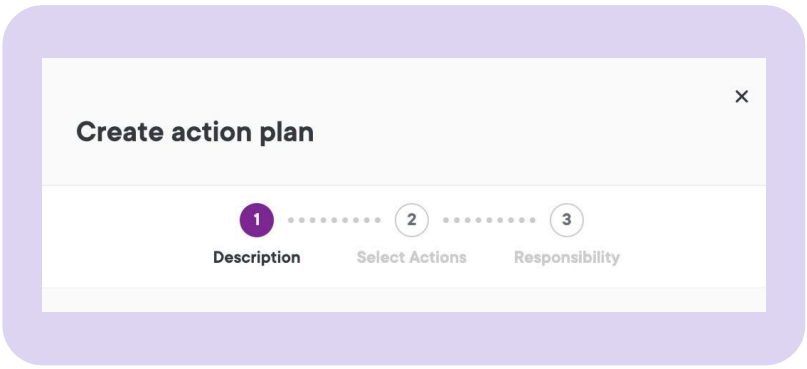
På samma sätt kan onödiga möten ta upp viktig tid från dig när du kunde ha stöttat någon annan eller tagit ett steg framåt i ditt egna arbete. Ha därför endast individuella möten när det behövs och se till att de har en tydlig agenda.

8. 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 framstegen.

Säg till exempel att en medarbetare berättar för dig att hen känner sig oengagerad. Det är fantastiskt att personen kände så starkt förtroende att de berättade för dig, och en första konversation är viktig att få till för att kunna hjälpa till och förändra situationen. Men du vill också följa upp om en eller två veckor för att lära dig vad som har förändrats, eller om dina förslag har hjälpt.

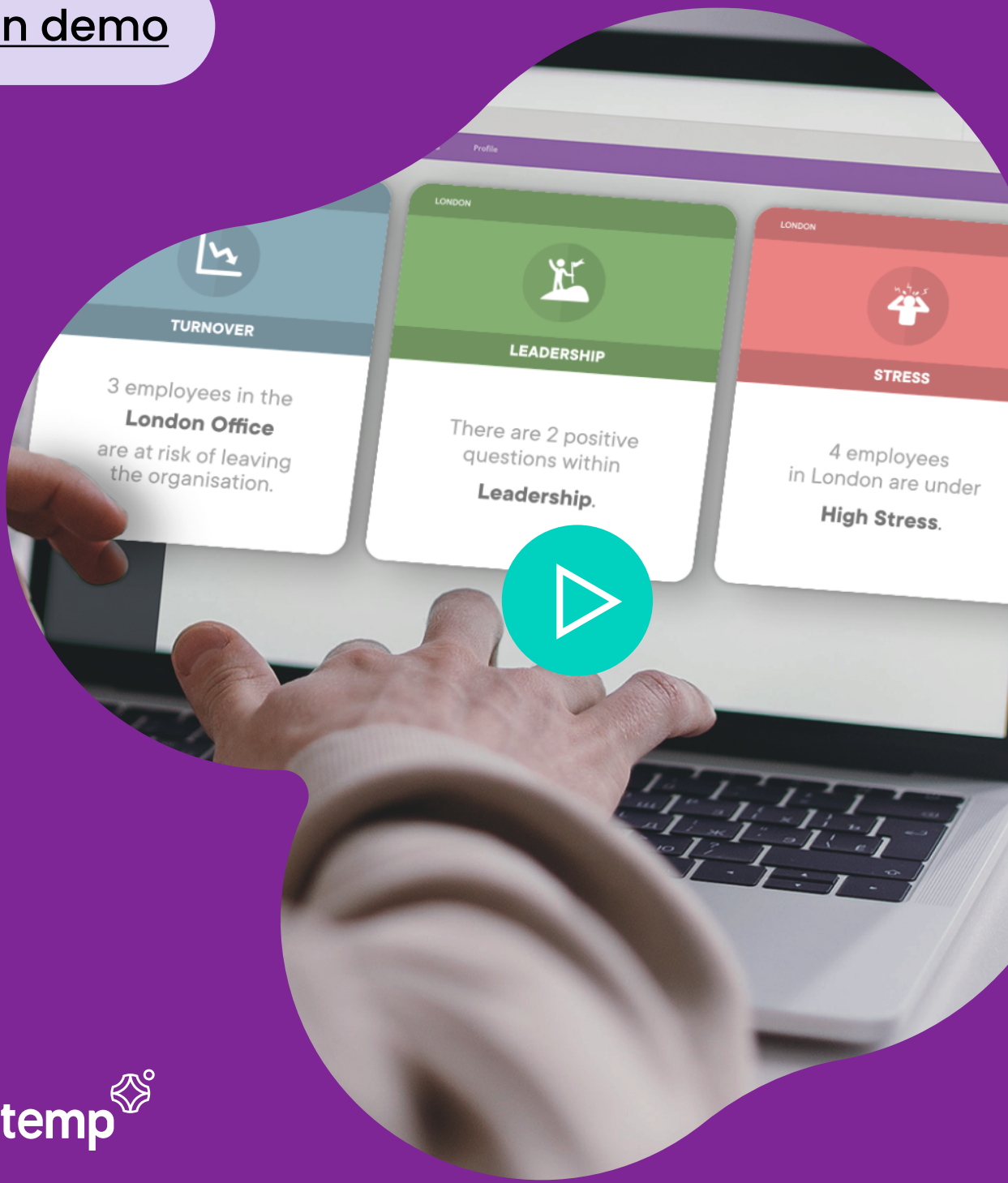
En bra plattform för medarbetarfeedback gör den här processen enkel. Till exempel, Winningtemp använder AI för att skicka ut relevanta följdfrågor automatiskt, och ger dig en lättförstådd digital historik med utmaningar, mål, framsteg och överenskommelser. På så sätt kan du enkelt förbereda och mäta framsteg från individuella samtal, utan att spendera timmar på att leta efter eller skriva upp anteckningar. Feedbackverktyg hjälper ditt team att känna sig trygga och vara 100% ärliga.



Skapa framgångsrika team

Vår plattform hjälper er att skapa framgångsrika team och en välmående organisation genom att lyssna på varje medarbetare och stärka ledare med relevanta insikter och åtgärder som ger tydliga, mätbara resultat.

Boka en demo



Winningtemp