

# 8 prinsipper for å skape en sterk feedback kultur



# Introduksjon

Når en foretakskultur oppfyller disse punktene, er arbeidskraften mer engasjert og mer produktiv. Teamene arbeider bedre sammen. Problemer blir løst raskere. Inspirasjonen blomstrer. Folk blomster

Men vi vet alle, at å skape den kulturen er enklere sagt enn gjort. Det krever organisering, fra den øverste ledelsen og på tvers av hvert team.

Toppsjefene har et stort ansvar for å lede fra fronten, integrere ansattes perspektiv til strukturer, prosesser, og avgjørelser.

Men de daglige lederne står også ved frontlinjen. Lederne står for 70% av variasjonen i de ansattes involvering, grunnet at fantastiske ledere setter betingelsene for fantastiske team.

Disse fantastiske teamene stammer vanligvis fra en teamkultur, som har disse tre tingene til felles: åpenhet, tillit og ansvarliggjøring.

Ofte er tilbakemeldingsforholdet med ditt team sentrert ut ifra resultatmåling. Men de beste daglige lederne ser forbi dette, og forstår også hvordan sitt team har det fra dag til dag, så du bedre kan adressere akutt oppståtte problemer og formidle støtte.

Her kommer 8 praktiske prinsipper for å bedre forstå (og forbedre) dine team's "temperatur", som skaper en tilbakemeldingskultur og får selv de dristigste resultatmål til å virke enkle.



## 1. Individuell korrigering

Som daglig leder, vil du ofte behøve å styre en av dine medarbeidere mot en annen retning.

Det kan bety å foreslå en ny teknikk for å løse et problem eller det kan være mer sensitivt, som å adressere et atferdsproblem.

Alt som faller under atferdskorrigering bør skje diskret. Dette skaper et psykologisk trygt rom, der det er mer sannsynlig at tilbakemeldingen blir tatt imot uten motstand.

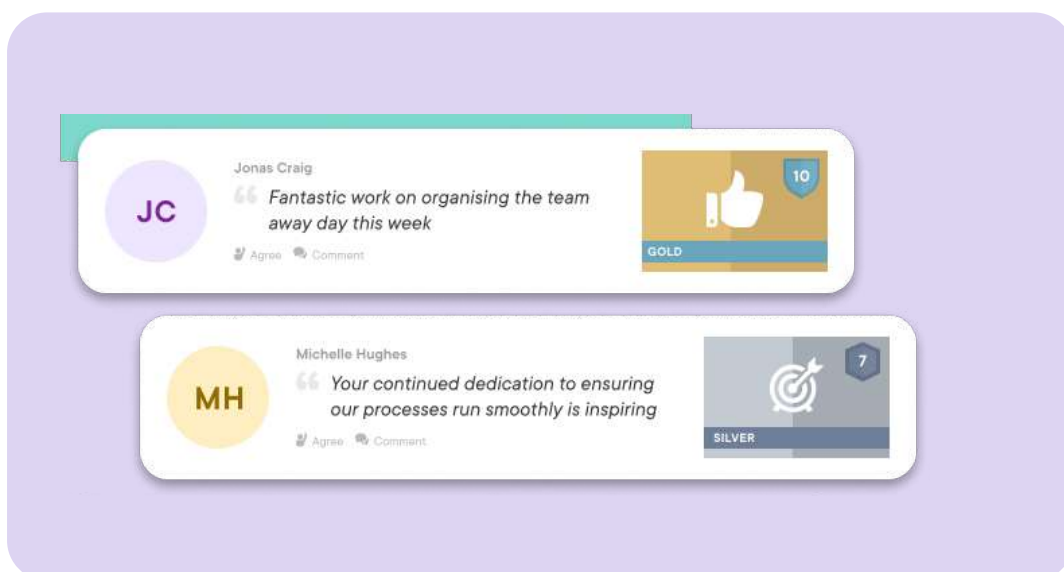


## 2. Vær rask til å oppmuntre

Involvering, produktivitet, og yteevne er 14% høyere i en organisasjon med en kultur av anerkjennelse – og starter med de daglige lederne.

Dersom du ikke anerkjenner dine team's prestasjoner, er det fort gjort å gå glipp av øyeblikk som hadde vært verdt å feire.

Når noen i ditt team gjør noe stort, sørg for at de vet at du har sett det og verdsett deres bidrag. Når ansatte kjenner seg anerkjent og myndiggjort, blir de ikke bare mer engasjert—mange ganger vil de også arbeide hardere. Hvis du ønsker et team som konsekvent går en ekstra mil, bygg en anerkjennende teamkultur.



### 3. Oppmuntre Til Å Rose Hverandre

Mennesker er sosiale vesener. Vanligvis bryr vi oss mye om hva andre mennesker tenker, spesielt folk vi bruker mye tid sammen med slik som våre kolleger.

Oppmuntre ditt team til å dele heder med hverandre, for å bygge sterkere relasjoner, skape et positivt miljø, og forbedre samarbeid og nytenkning.

Til sist vil disse tingene bety et høyere presterende team, som overvinner hindringer og oppnår mål raskere. Den rette teknologien gjør det å skape en slik kultur svært enkel. Ansatte kan med eksempelvis Winningtemp, umiddelbart sende en oppmuntring til teammedlemmer (eller hvem som helst i foretaket), med utmerkelse og kommentarer.

### 4. Tilbakemeldinger Fra Ansatte Til Ledere

Å spørre ditt team om å dele tilbakemeldinger med deg, vedrørende deg selv, kan oppleves skummelt—men det viser at du er forpliktet på å være en flott leder.

Du blir ikke dømt negativt for en potensiell negativ tilbakemelding; du viser at du bryr deg mer om å være den beste du kan være. Det er å vise en enorm styrke. Og du setter et eksempel, ved å skape en åpen, sårbar teamkultur, som anerkjenner at vi alle er på den samme reisen for å vokse.



Disse tilbakemeldingene kan skje fra person til person, men ofte hjelper et anonymt tilbakemeldingsverktøy ditt team til å være helt ærlig.



## 5. Vær proaktiv i å avdekke problemer

Det kan være vanskelig å vite, hva som egentlig står på i teamet ditt. En teamkultur kan minne litt om en vulkan.

Alt kan se bra ut—prosjekter går smidig; teammedlemmer er fornøyde og engasjerte—men problemene ligger ofte å ulmer under overflaten, plutselig eksploderer de og en blir nødt til å konfrontere de.

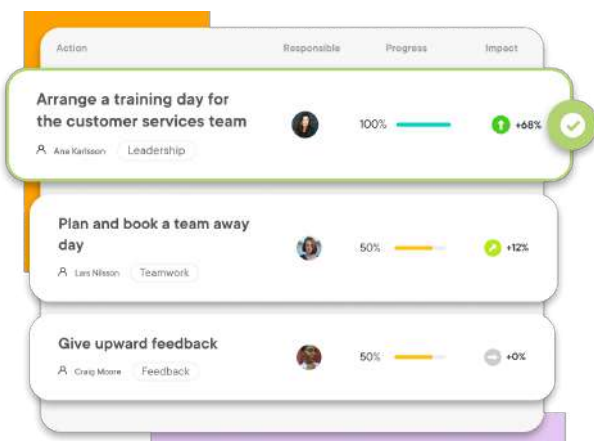
Å skape et åpent miljø forbedrer mulighetene for at ansatte proaktivt vil gi deg tillit—men selv da, er det en mulighet for at de vil bortforklare: “Jeg har det virkelig bra”. “Det er ikke et stort problem”. “Jeg er bare stresset denne uka”. “Jeg vil ikke virke problematisk”.

Men disse “små tingene” som “ikke er et stort problem”, bygger seg opp. Vær aktivt på utkikk etter de, så du enkelt kan adressere mindre problemer før de eskalerer til større “ekspløsjoner”.

## 6. Handle på tilbakemeldingene

Vi har akkurat snakket om å være aktivt på utkikk etter problemer—men det er også kritisk å adressere problemer direkte, når du har forstått hva som foregår.

En god plattform for medarbeiderengasjement avlaster arbeidet for deg, å anvende AI til automatisk å sende personaliserte, relevante spørsmål til ditt team og anbefale de rette handlingene basert på resultatene. På denne måten slipper du å gjette deg fram til hva det neste rette steget er: du vet nøyaktig hvilke handlinger som du kan gjøre, for å bidra til et mer fornøyd team med en høyere yteevne



## 7. 1-1 samtaler

1-1 hjelper deg å koble personlig med dine teammedlemmer.

De gir deg rom til å dele og adressere tilbakemeldinger, styrke dine relasjoner med ditt team, og de hjelper med å oppdage problemer.

Men 1-1 samtaler kan være tidskonsumerende. Når dine ansatte er travle, engasjerte, og produktive på et prosjekt, kan det være frustrerende å dra vedkommende ut til et avtalt møte. Likedan, unødvendige møter tar opp tiden din når du skulle ha investert i en annen ansatt eller fremmet ditt eget arbeid.

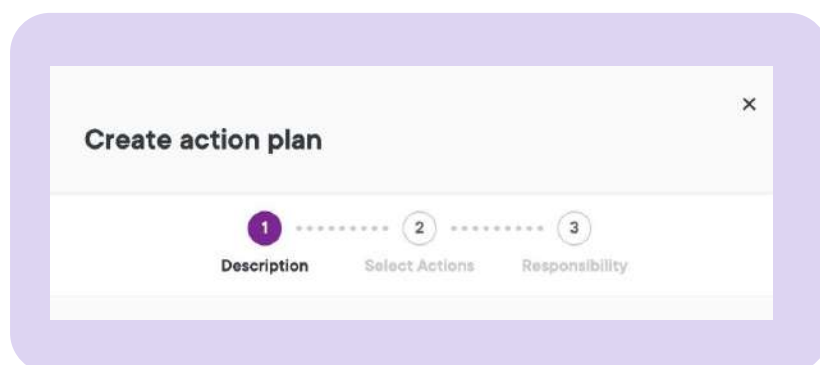


## 8. Vær forberedt og ha kontinuitet

For å forsikre at 1-1 samtaler er den mest nyttige bruken av alles tid, er det også viktig å forberede seg godt, skape en ansvarliggjøring, og følge utviklingen.

Et eksempel er at ditt team kjenner seg demotivert. Det er fantastisk at de viser deg tillit, og en innledende samtale har sannsynligvis hjulpet mye. Men du vil gjerne ønske å følge opp om en uke eller to, for å lære mer om hva som har endret seg og hvorvidt dine forslag har hjulpet.

En god tilbakemeldingsplattform for ansatte forenkler denne prosessen en god del. For eksempel, Winningtemp anvender AI til å sende relevante oppfølgingsspørsmål automatisk, og gir deg en smidig digital oversikt over problemer, mål, utvikling og avtaler. Slik kan du enkelt forberede deg og følge progresjonen fra 1-1 samtaler, uten å anvende massevis av timer på organisering og skriving av notater. Tilbakemeldingsverktøy hjelper ditt team å være helt ærlige.



# Skap en Winning Difference

Vi anvender den nyeste vitenskapen og teknologien, til å hjelpe organisasjoner i forståelsen av hvordan de ansatte virkelig har det – og hjelper de med å få det bedre.

[Book en demo](#)

