



&frankly

Hvordan jobbe med resultatene
Steg 1: Reflekter over resultatene

En guide på hvordan man som leder bør reflektere
over resultatene

Hvordan jobbe med resultatene

Guide 1 Du er her

Reflekter over resultatene

Dette steget vil hjelpe deg med forberedelser til gjennomgang av resultatene, samt reflektere over egne erfaringer og forberedelser til diskusjoner med teamet.

Guide 2

Involver teamet

Dette steget vil hjelpe deg med å kunne få gode tilbakemeldinger og diskusjoner med teamet, og øke forståelsen av resultatet.

Guide 3

Iverksett tiltak

Dette steget hjelper deg med prioriteringer, iverksette tiltak og sette det ut i livet.

Innhold

Guiden vil hjelpe deg å reflektere over resultatene i &frankly

Guiden vil kunne være til støtte for forberedelser til kommende diskusjoner med teamet

Utgangspunkt


Gjennomgå resultatene

Trender

Eksempler på refleksjoner

Hva er et godt resultat?

Refleksjoner over gode resultater



Refleksjoner over resultatene

Utgangspunkt

Vurdere hensikten med pulsen

Vurder resultatet i sammenheng med den overordnede hensikten med pulsen og teamets mål. Opprettet du spørsmålene til teamet, eller ble det gjort av andre i organisasjonen? Om du ikke opprettet spørsmålene selv, være trygg på at du forstår hensikten med pulsen.

Personlige refleksjoner

Vurder egen erfaring. Hvordan føltes det å besvare spørsmålene? Forventet du disse resultatene? Gir resultatene deg de svarene du hadde håpet å få? Føler du deg vellykket eller utfordret – hvorfor?

Forbered deg til diskusjoner med teamet

Resultatet bør deles med teamet for å oppnå engasjement. Refleksjoner fra denne guiden vil hjelpe deg med forberedelsene. Noter deg gode innspill og spørsmål til diskusjoner med teamet.

Gjennomgå resultater

Svarprosent

Er svarene representative? Husk å sjekke både svarprosenten og antall respondenter. Jo mindre teamet er, jo flere svar trenger du for å kunne trekke konklusjoner.

Gjennomsnitt og spredning

Sjekk gjennomsnittet og spredningen av resultatene. Se på ett og ett spørsmål. Kan det være variasjoner i mellom spørsmålene.

Kommentarer

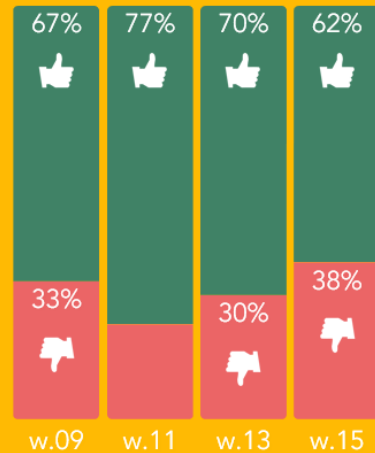
Er det kommentarer til noen av spørsmålene som kan gi nyttig informasjon? Kommentarer kan bidra til bedre forståelse og grunnlag for hva du bør fokusere på? Studer ett og ett spørsmål. Prøv å fokusere på de tingene du kan gjøre noe med.



Trender

I hvilken kontekst skal vi studere resultatene?

Are you able to keep up with your to-do list?



Etter første undersøkelse

Kom det noen overraskelser? Er noen av resultatene spesielt høye eller lave? Er det noe spesielt du bør fokusere på?

Etter flere undersøkelser

Sammenligne resultatene med tidligere perioder. Kan du se noen trender? Hva kan være grunnen til at resultatene er endret eller ikke? I hvilken retning ønsker du at teamet skal gå nå? Har spredningen i resultatene endret seg? Indikerer resultatene utfordringer på organisasjonsnivå, slik at det kan kreves tiltak i flere avdelinger?

Eksempler på refleksjoner



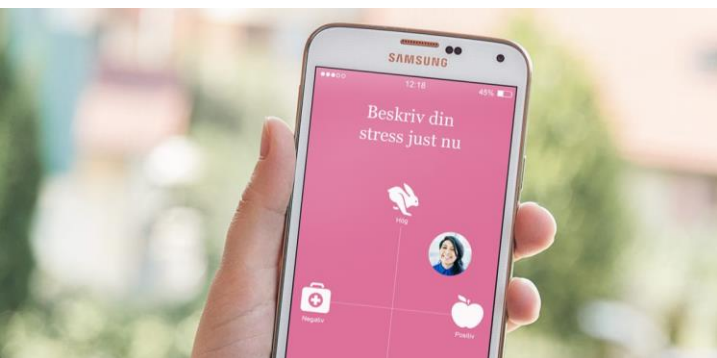
Dårlig resultater på lederskap

Er det noe spesielt du kan gjøre for å bedre ditt lederskap? Kan du få flere tilbakemeldinger fra teamet med å diskutere dette? Benytt deg av pulsen *Ledelse fordypning* i &frankly for å få flere tilbakemeldinger fra teamet.



Høy turnover blant de ansatte

Er det for mange som indikerer at de vil si opp? Hvorfor? Tenk over hva som kan være grunnen til dette. Er det noen proaktive tiltak du kan gjøre før konsekvensene kan bli for store? A



Høyt stressnivå

Hva kan forårsake stress i teamet ditt? Vurder situasjonen. Er det midlertidige eller konstante faktorer som stresser teamet? Kan det gjøres små endringer eller tiltak som vil kunne bedre situasjonen? Noter deg gode innspill og spørsmål til diskusjoner med teamet.

Hva er et godt resultat?

Som en tommelfingerregel kan man si at på en skala fra 0 til 100, er 70 et godt resultat. Uansett, vil det alltid være relativt. En viktig nøkkelfaktor for suksess vil være å se hele bildet, sett deg mål innenfor ulike områder, verdier i organisasjonen, erfaring og prioriteringer.

Hva er et godt resultat?

Temaet for spørsmålet vil kunne ha stor betydning

Diskriminering/mobbing

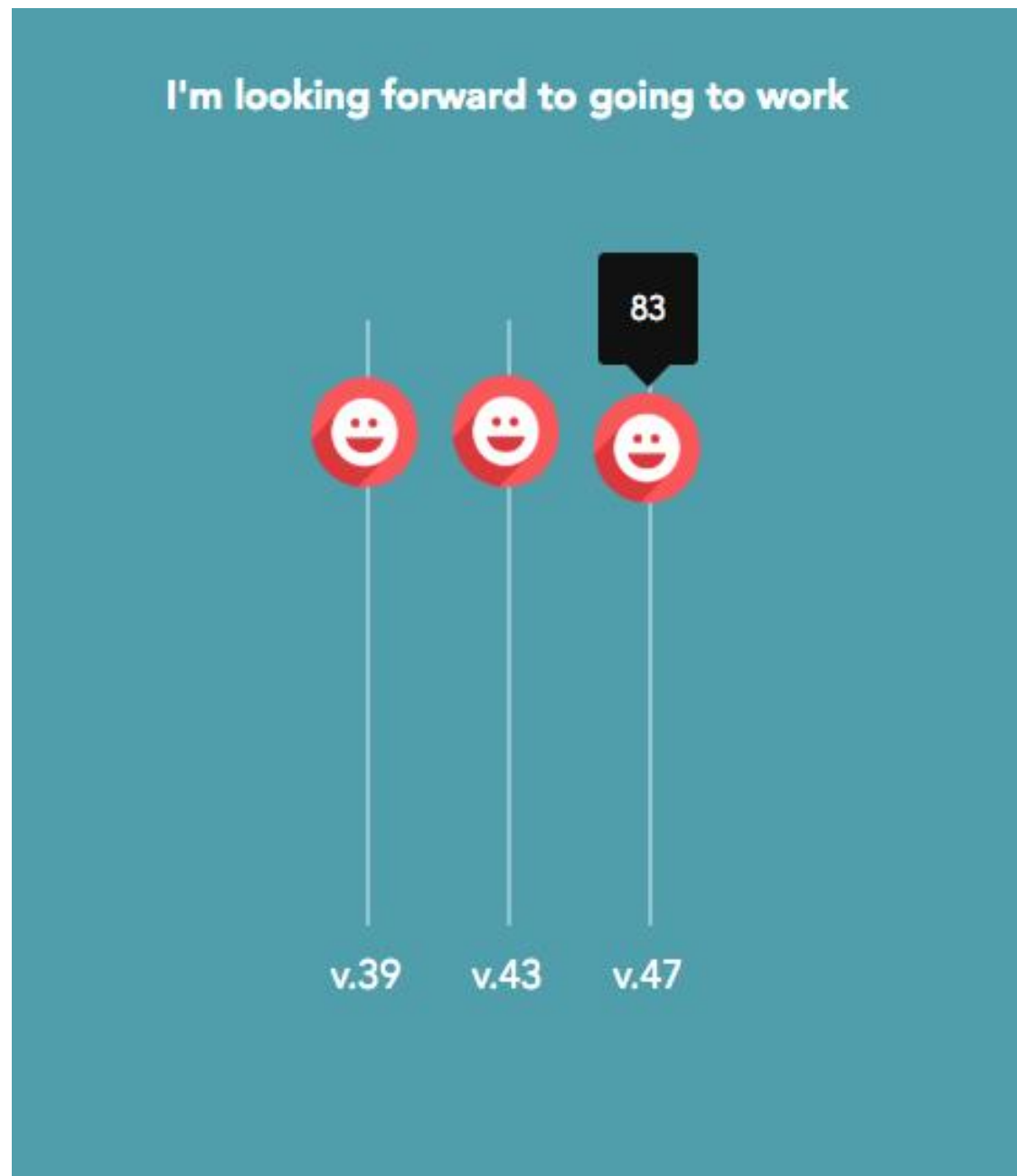
Har dere en nulltoleranse for diskriminering og mobbing i organisasjonen, men klarer ikke nå målet? Iverksett tiltak i henhold til organisasjonens retningslinjer.

Respekt

Sett dere høye mål når det gjelder måling av respekt, da dette er grunnleggende for et godt arbeidsmiljø. Hvilke holdninger ønsker du teammedlemene skal ha? Hva betyr det å ha respekt for den enkelte, og hvordan kan dere jobbe med å stryke dette?

Trygg arbeidsplass

Det ideelle resultatet er 100 %. Reflekter over potensielle konsekvenser om målet ikke oppnås, og iverksett tiltak umiddelbart.



Hva er et godt resultat?

Et godt resultat vil alltid være relativt

Prioritet av spørsmålene

Ideelt sett, ønsker vi alltid å være best på alt. Men i virkligheten må vi alltid gjøre prioriteringer. Noen ganger vil det være akseptabelt med et lavt resultat, dersom dette er et område du har valgt å nedprioritere.

Vurder trenden

Om du har mulighet til å følge utvikling på et spørsmål over tid, kan det være viktig å se på trenden, ikke bare siste resultat. Det kan være et godt resultat om trenden er positiv, selv om resultatet ikke er som ønsket. Hvilke tiltak bør vi fortsette med, og finnes det flere tiltak som vil kunne bidra til en positiv utvikling?



Reflekter over gode resultater

Husk å reflektere over gode resultater også. Dette bør deles og feires med teamet

Viktig for å lykkes

Om du ikke vet hva som skal til for å lykkes med teamet, snakk og diskuter med teamet for å finne ut av det. Om du allerede har det klart for deg, del positive opplevelser og inspirer andre!

Siker gode resultater

Hvordan skal du kunne sikre gode resultater? Spør "Hva kan vi gjøre for å fortsette den gode utviklingen?", "Hva kan gjøres bedre?" Diskuter med teamet.



Og så da?



Neste steg: Involver teamet

Er du usikker på hvordan starte en diskusjon med teamet?

Sett det på agendaen!

Se også på guiden *Hvordan jobbe med dine resultater del 2: Involver teamet*