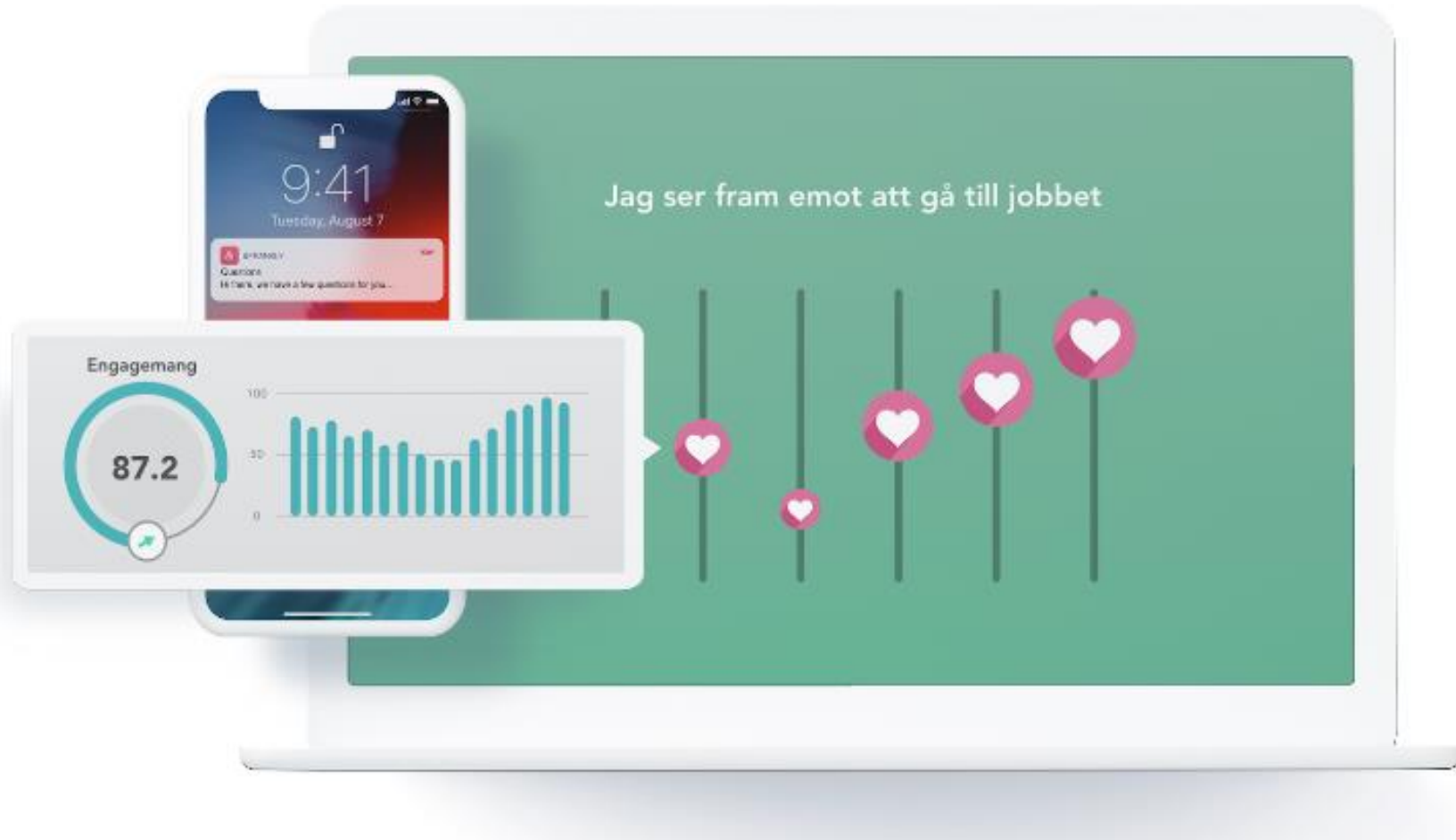


Praktiska tips och tricks hur du kan arbeta med &frankly-resultatet i din grupp



Vad vi förväntar oss av dig som chef...



...förklara

Förklara **varför** vi har valt att genomföra undersökningen, **vad** vi vill uppnå och **hur** ni tillsammans ska jobba med resultatet. Genom att förklara säkerställer du att medarbetarna känner sig trygga och kan vara öppna och ärliga



...involvera

Brainstorm och planera tillsammans med ditt team hur ni vill arbeta med frågorna och resultaten. Se till att ni äger resultatet tillsammans.



...följ upp

Följ upp regelbundet med ditt team och diskutera resultaten och era aktiviteter för att säkerställa att ni är på väg åt rätt håll.

Och kom ihåg: var **transparent** och återkoppla ofta.

TIPS 1: Inför mätningen



Följ upp utskicket från HR-service med ett **PERSONLIGT MEDDELANDE** till ditt team. Informera och påminn om mätningen och **SYFTET** med den; var konkret och hänvisa till just syftet för er enhet/arbetsgrupp; om tidigare mätningar har gjorts, påminn om resultatet på dessa och vad ni avsåg att förbättra.



Låt dina medarbetare veta att och varför det är viktigt för dig att höra deras åsikter; det kan handla om att du är ny i din roll, att teamet är ny eller har många nya medlemmar, ni har genomgått en förändring, du deltar i ledarutvecklingen och hoppas se resultat etc. **VAR PERSONLIG OCH KONKRET!**



Påminn om att mätningen är **ANONYM**, men för att du ska kunna reagera på resultatet behöver ni ha en dialog som grupp.



Informera om vad som kommer att ske med resultatet; när kommer ni ha en **UPPFÖLJNING** och i vilken form?

Mailutskick innan mätningen går ut

EXEMPEL

Hej alla glada

Snart är det dags för nästa &frankly – mätning! Det ska bli spännande att se om det har skett en förändring i xxx efter senaste mätningen som vi diskuterade och satt mål kring tillsammans. Jag hoppas verkligen att ni kommer att ta er tid att reflektera och svara på frågorna. Med resultatet som utgångspunkt kan vi, som team, jobba vidare på att få ett ännu bättre arbetsklimat och trivsel på arbetsplatsen. Så svara, kommentera, var öppen och ärlig – det är det enda sättet vi kan åstadkomma förändring.

Mätningen är öppen för svar tom xxx. Som alltid är allas svar anonyma. Vi kommer att diskutera resultatet tillsammans på vår enhetsmöte den xxx.

Jag ser fram emot era svar & kommentarer.

TIPS 2: Efter mätningen

- Tacka dina medarbetare för deltagandet i undersökningen.
- Påminn om när uppföljningen sker och be alla att förbereda sig genom att granska resultatet.
- Granska resultatet själv:
 - Är resultatet förväntat? Vad är du mest förvånad över?
 - Jämför med tidigare mätningar - har det skett positiva förflyttningar – FIRA!
 - Försämringar? Vad beror dessa på?
 - Hade ni kommit överens om särskilda mål/insatser efter förra mätningen? Verka dessa har gett resultat? Varför, varför inte?
 - Jämför med avdelningen/organisationen. Är det någonting som sticker ut?
- Du kan även bolla resultatet med din HR-partner.

Mailutskick efter mätningen

Hej allihop

Tack för att ni tog er tid att besvara frågorna i den senaste &frankly-mätningen. Som tidigare aviserat, kommer vi att diskutera oh följa upp resultatet på vår nästa enhetsmöte den xxxx.

Det vore bra om alla kunde sig förbereda genom att studera resultatet och svara på följande frågor:

1. xxx
2. xxx

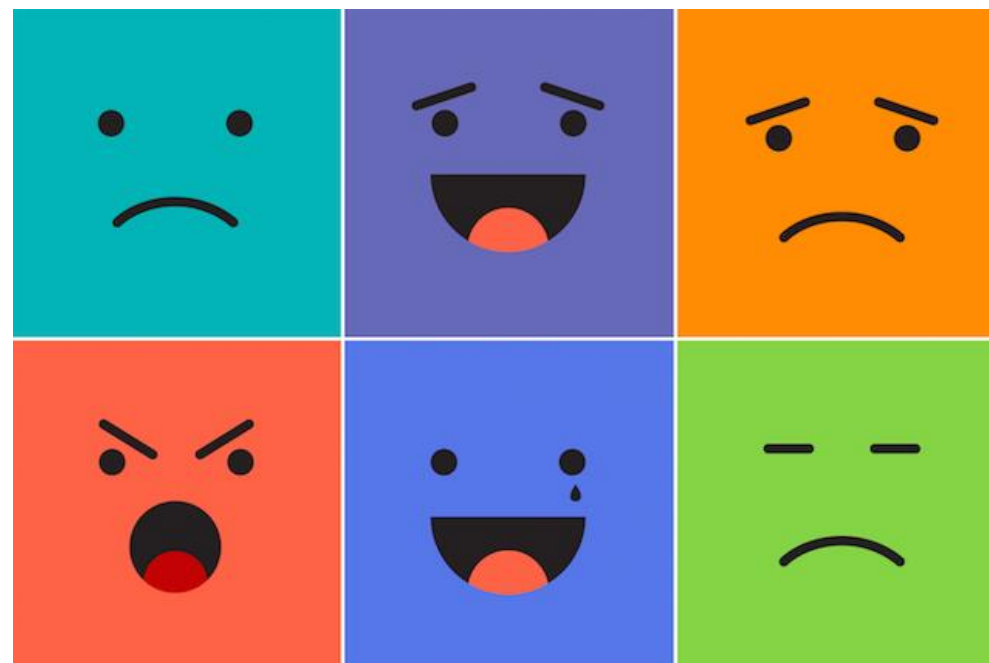


Syftet med uppföljningen

- Arbeta med att förbättra och utveckla arbetssätt och arbetsklimat inom gruppen
- Reflektera över nuläge och förstå vad som ligger bakom resultatet
- Lyfta fram gruppens styrkor
- Prioritera vad ni som grupp ska fokusera på och ta fram en handlingsplan
- Bygga förtroende & tillit inom gruppen och mellan gruppen och dig som chef

TIPS 3: Förbered dig

Förbered dig även mentalt. Feedback är svårt att ge, och ännu svårare att ta emot. Ärlig feedback från ditt team ger dig en otrolig möjlighet att reflektera och både förbättra förtroendet med ditt team och dina färdigheter som chef och ledare. Men initialt är det vanligt att negativ feedback inte känns som den "gåvan" du vet att den egentligen är. Det är helt naturligt. Men det går att förbereda sig mentalt på kritisk feedback genom om man förstår vikten av återkoppling för ens egen utveckling.



Feedback-trappan

Ta emot feedback

- * Förutsätt positiv intention
- * Lyssna, avbryt inte
- * Undvik försvarstal – förståelse
- * Fråga för klargörande
- * Tacka
- * Undvik ordet "men"
- * Berätta vad du hört/förstått

Ta emot

Slå ifrån

(Bort)Förklara

Förneka

Förkasta

- * Jag lyssnar inte
- * Du har fel
- * Stängt kroppsspråk



- * Så var det inte alls
- * Det har jag inte sagt

- * Jo, men.....
- * Så kan det vara, men...
- * Jag ber om ursäkt men....
- * Du måste förstå att...
- * Jag håller med dig men samtidigt..

Förstå

- * Berätta mer...
- * Jag vill veta...
- * Hur upplevde du...?
- * Hur menar du...?



Förändra/Förbli

- * Eget val



Det är i den övre delen av feedbacktrappan du ska befinna dig!

Artiklar och videos om hur man hanterar kritisk feedback

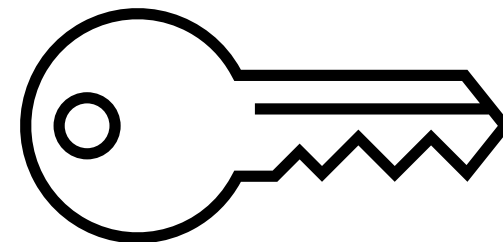
- <https://mikaellundahl.se/feedbacktrappan-guide-konstruktiv-feedback/>
- <https://www.advantumkompetens.se/tips-for-feedback/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Hpj8xg5ypII>
- <https://www.motivation.se/innehall/sa-hanterar-du-kritisk-feedback/>

TIPS 3: Skapa ett öppet och konstruktivt samtalsklimat

En förutsättning för att kritik ska bli konstruktiv och inte ett slag i luften är att det finns någon slags trygghet i relationen. &frankly-undersökningen är förvisso anonymt, men ni måste som grupp kunna prata om resultatet öppet om det ska leda till en förändring. Därför är det viktigt att komma ihåg att det är din roll att se till att **skapa en öppen klimat** där dina medarbetare törs att framföra kritik utan att de behöver känna sig rädda eller utpekade. **En nyckel är att visa sig genuint nyfiken, tacksam och ödmjuk. Lyssna först utan att värdera eller förklara.** Alla har rätt till sin åsikt.

De flesta av oss tycker att vi är resonabla att ha att göra med, att vi lyssnar, är uppmuntrande, ja allt man ska vara som chef. Men alla kan drabbas av en blind spot. Ibland underskattar vi betydelsen av att vara chef och att inte alla känner sig bekväma med att vara helt ärliga med en. Anledningen kan vara att man är rädd att tappa ansiktet, man är rädd att blotta sig för mycket, rädd för din reaktion och kanske tom rädd för repressalier. Glöm inte att du i en medarbetares ögon besitter makt och att det kräver i vissa fall en portion mod att uttrycka missnöje med sin chef, särskilt om det saknas förtroende och tillit. **Försök öppna upp för återkoppling istället för att förvänta dig att den kommer automatisk. Visa att det är viktigt för dig att få veta och förstå.**

Försök att guida samtalet så att det är **inriktad på framtiden och på konkreta åtgärder**; en ska förstås kunna analysera och förstå roten till ett problem, men utan att gräva i onödan kring saker som har gått sned, utan i stället handla lösningsfokuserat och framåtriktad.



Exempel på upplägg återkoppling

- Avsätt tillräcklig med tid, mer om du är ny som chef över gruppen eller om ni har större utmaningar, men minst en timme.
- Om nödvändigt, gå igenom hela resultatet, om än snabbt, under mötet ifall inte alla ha hunnit förbereda sig; visa främst genomsnittet och spridningen enbart i större grupper så att ingen känner sig utpekad.
- Om mätningen har redan gjorts flera gånger med dig som chef kan det vara en idé att be en av dina medarbetare presentera resultatet på utvalda lämpliga frågor för att öka insikten att gruppen äger resultaten, inte bara du som chef.
- Dela in gruppen i mindre grupper och be dem diskutera resultatet sinsemellan innan ni möts i stor grupp igen
- Exempel frågor:
 - Vad tänker ni om resultatet?
 - Vad känner ni igen?
 - Vad gör er glada?
 - Är det något som förvånar er?
 - Vad ligger bakom detta resultat?
 - Vad är våra styrkor som grupp?
 - Vilka utvecklingsområden har vi?
 - Vad tycker ni är viktigast att vi fokuserar på?
 - Finns det något område som ni tycker är viktigt att diskutera som inte kommit upp i undersökningen?
- **STOP-START-CONTINUE** eller **ACTIONS**: Vad ska vi sluta göra? Vad ska vi börja med? Vad ska vi fortsätter med?

Alternativ 1 – följa upp resultat av särskilda insatser från tidigare mätningar

- Inled med att hela resultatet finns tillgänglig och att du hoppas att alla har hunnit titta på det. Om inte, gå igenom hela resultatet snabbt. Börja med att påminna om de insatser ni har kommit överens om och vilka resultat dessa skulle förbättra
- Har det skett en positiv förändring? – ja. Följ upp med följande frågor:
 - Vilka insatser har gett mest resultat?
 - Behöver resultatet förbättras ännu mer?
 - I fall ja, ska vi ändra på våra insatser eller lägga till/förändra?
- Det har inte skett en förändring eller trenden är negativ. Följ upp med följande frågor:
 - Har vi valt rätt insatser?
 - Om ja, varför har de inte gett resultat?
 - Vad behöver vi anpassa, förändra?
- Avslut med att komma överens om en handlingsplan.

Alternativ 3 – Resultatet är väldigt negativt, en stor förflyttning har skett

- Fokusera på de frågor där en stor negativ förändring har skett.
- Kolla på spridningen – hur många har förflyttat sig?
- Inleda uppföljningen med hur du känner själv: överraskning, besvikelse? Upprepa att du vill ha en dialog kring resultat och få återkoppling för att förstå varför det har skett. Om man känner sig obekvämt att tala inför gruppen kan en vända sig till dig direkt,
- Om det finns en otrygghet i gruppen och rädsla att dela sina åsikter i stor grupp kan det vara en idé att istället arbeta med post-it lappar eller paddlet ifall uppföljningen sker digitalt. Det är viktigt att dina medarbetare kan dela sina åsikter utan att känna sig rädda och att ni kan påbörja en dialog för att vända resultatet.

Och nu då?

- Följ upp på kontinuerligt på gruppnivå, individnivå
- Skapa egna paket eller använd &frankly's befintliga
- Använd Actions i &frankly



Lokal och regional utveckling

Språk

Beskrivning

Tags:

Bekräftelse

Ledarskap

Riktning

Samarbete

Stolthet

Utveckling

Välmående

Frågor i pulsen

Skapa ny fråga

Välj från bibliotek

Under våren har Röda Korset i stort

Jag tycker att vi inom enheten under våren

I mitt eget arbete under våren tycker jag har bidragit till...

Finns det en tydlig länk mellan ditt arbete och...

Jag tycker att vi inom enheten...

Det vi följer upp är det som visar vad vi lyckas med

Jag tycker att andra enheter som arbetar med tematiskt stöd till kretsarna

Vårt team har en effektiv process för att fatta beslut

Jag vågar säga till nä

Mina pulsar / Delade med mig



Arbete under och efter Corona



Arbetsmiljö SRK



Chefsstöd arbetsmiljö under Corona och distansarbete



Corona

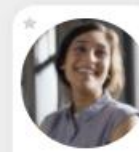


Diagnos Direktdialog



Diagnos SRK

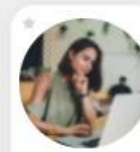
&franklys Fokuspulsar



& Engagemangs KPI



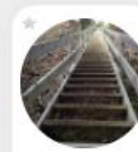
Arbetsmiljö (afs)



Affärsplan - check in



Affärsplan - följ upp



Förändringsarbete



Covid-19 / Coronavirus

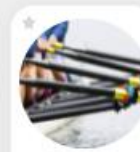
&franklys Engagemangsmodell



& Engagemangsdiagnos



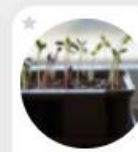
& Engagemangsdiagnos (Stor)



Riktning fördjupning



Samarbete fördjupning



Utveckling fördjupning



Ledarskap fördjupning

För mer information och hjälp besök:

Hjälp & support > För chefer

Q Sök

För chefer

Chefens användarguide

Chefsträning (del 1) - Introduktion till &frankly

Chefsträning (del 2) - Dialogen som verktyg

Navigera i &frankly - webbsidan

Navigera i &frankly - mobilappen

Mötesstruktur – För dig som ska prata om resultaten i &frankly

Din roll som ledare

Hur du använder verktyget

Hitta dina resultat

Följ upp på dina resultat och arbeta aktivt med engagemang

Skicka frågor till ditt team



REDNET

Kunskapsbanken

REDNET / Kunskapsbanken / För dig som anställd / Medarbetarhandboken

Artiklar i detta avsnitt

Om medarbetarhandboken - tjänstepersonsorganisationen

Medarbetarundersökning - tjänstepersonsorganisationen