

Liselotte Nilsson-Klangs organisation

Teambarometer, 11 mars 2021

Välj en styrka och ett utvecklingsområde

Hur vi kan arbeta med resultaten i gruppen

Gå igenom rapporten tillsammans



- Identifiera var gruppen har högst respektive lägst resultat
- Diskutera vad gruppen kan göra för att bibehålla det ni är bäst på – och hur ni kan stärka det som kan bli bättre

Fokusera & delegera ansvar



- Välj 1 aktivitet för att **bibehålla** er styrka
- Välj 1 aktivitet för att **förbättra** utvecklingsområdet
- Utse 2 gruppmedlemmar som tar ägarskap för valda aktiviteter

Följ upp i nästa möte/APT



- I nästa gruppmöte/APT; diskutera era 2 aktiviteter och titta på resultatutvecklingen
- Behåll aktiviteterna om ni fortfarande har förbättringspotential på dessa områden, eller välj 2 nya aktiviteter utifrån ert nya nuläge

För mer inspiration, se Appendix.

Teambarometerns 6 dimensioner

Vi strävar efter att skapa produktiva och hållbara team



Tydlighet

"Planeringen är tydlig"



Värde

"Vi lägger tiden på rätt saker"



Effektivitet

"Jag har de verktyg och stöd som behövs för att göra ett bra jobb"



Belastning

"Det finns tillräckligt med tid för att göra mina arbetsuppgifter"



Gemenskap

"Jag känner gemenskap på jobbet"



Entusiasm

"Just nu trivs jag bra med jobbet"

Produktivitet

Våra förutsättningar att prestera **just nu**

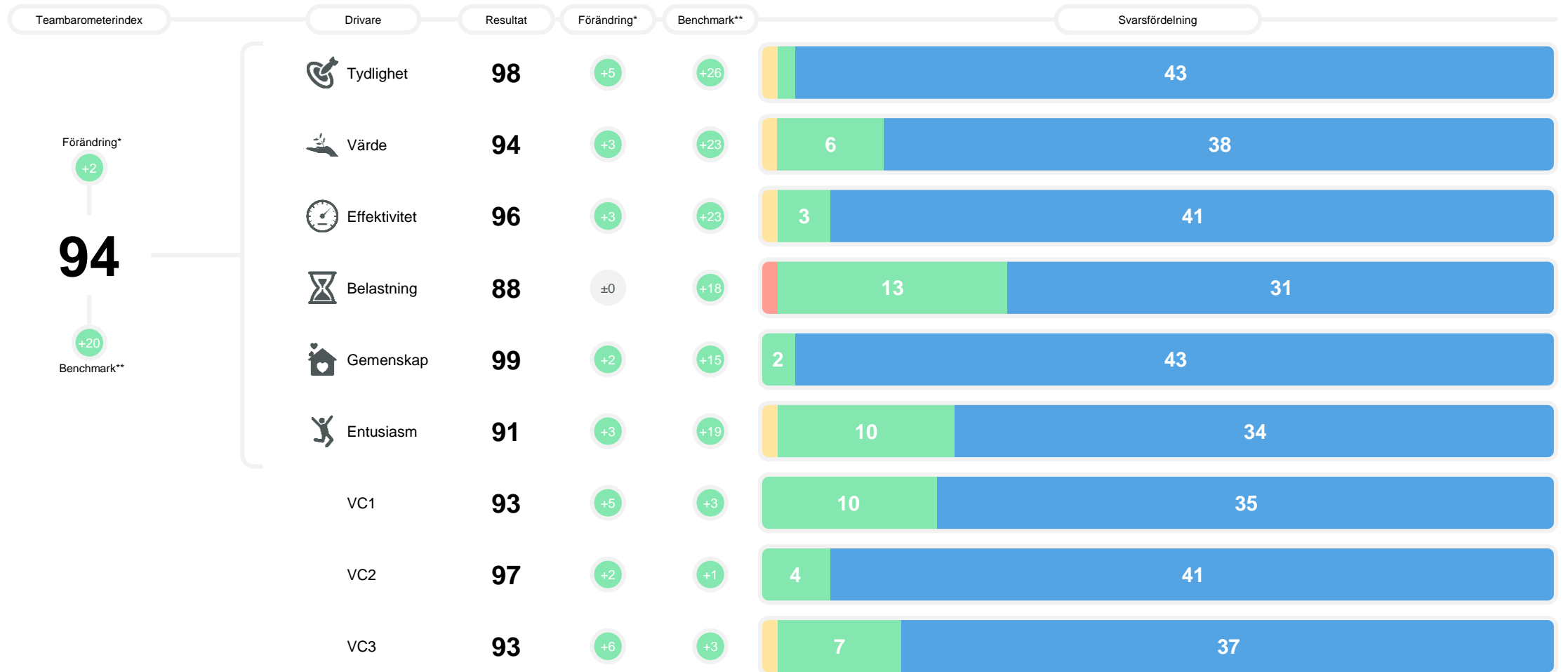
Hållbarhet

Våra förutsättningar att prestera **över tid**

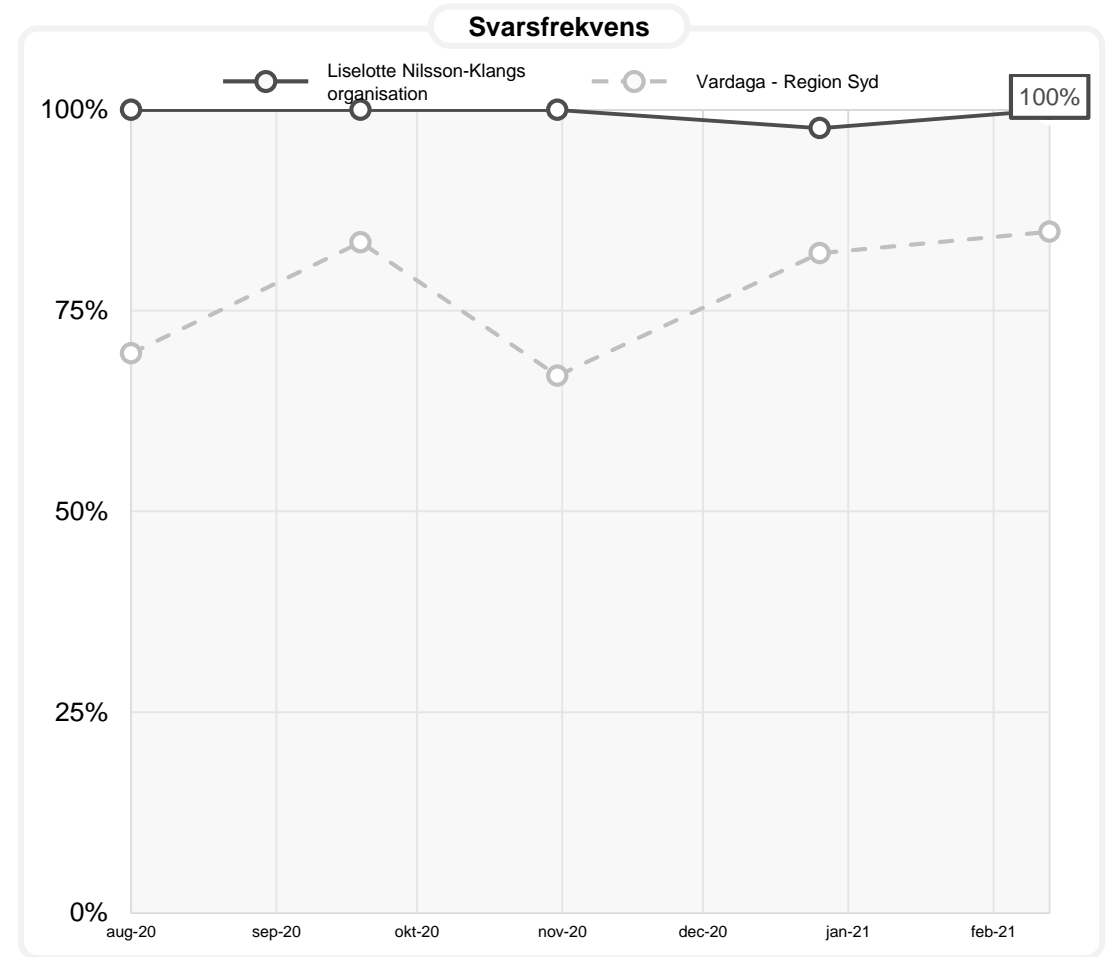
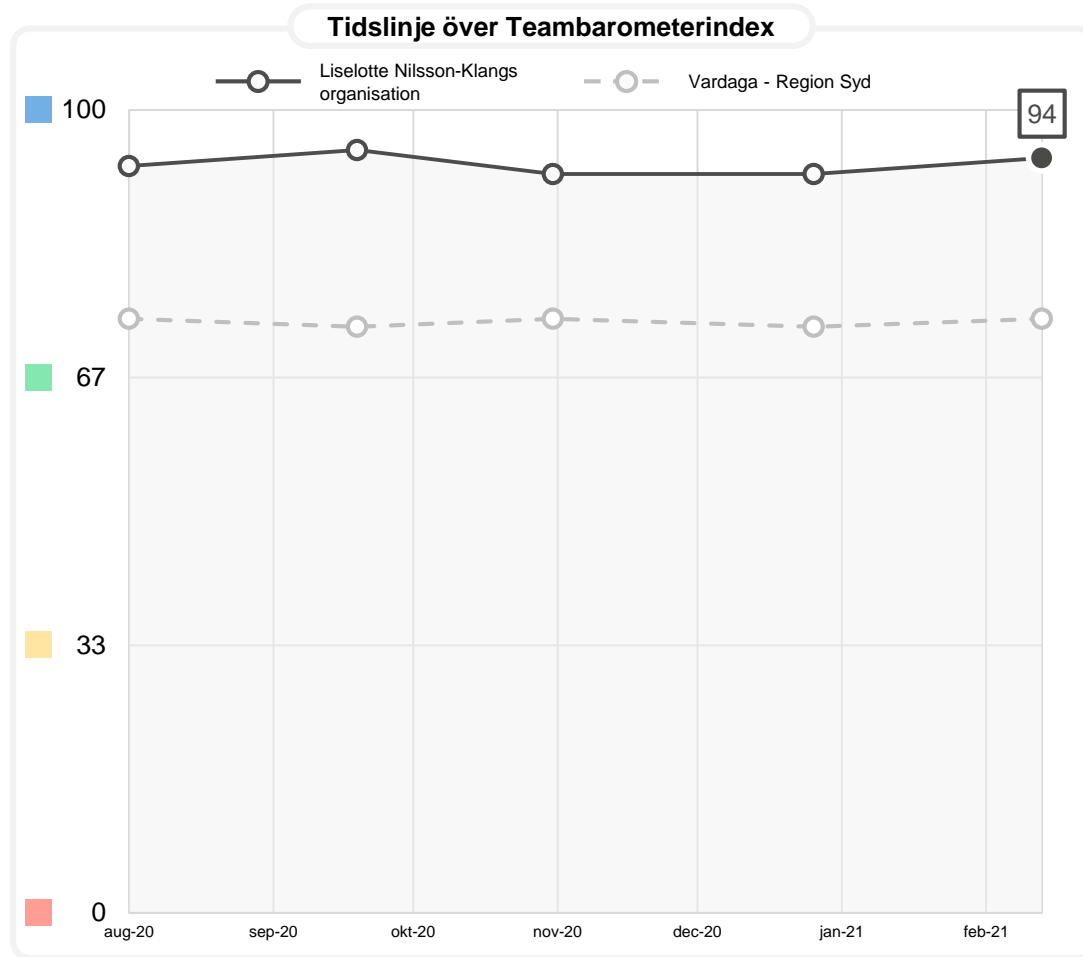
Barometerindex

Tillsammans bildar de 6 dimensionerna ett index för helheten

Sammanfattning



Teambarometerindex: 94

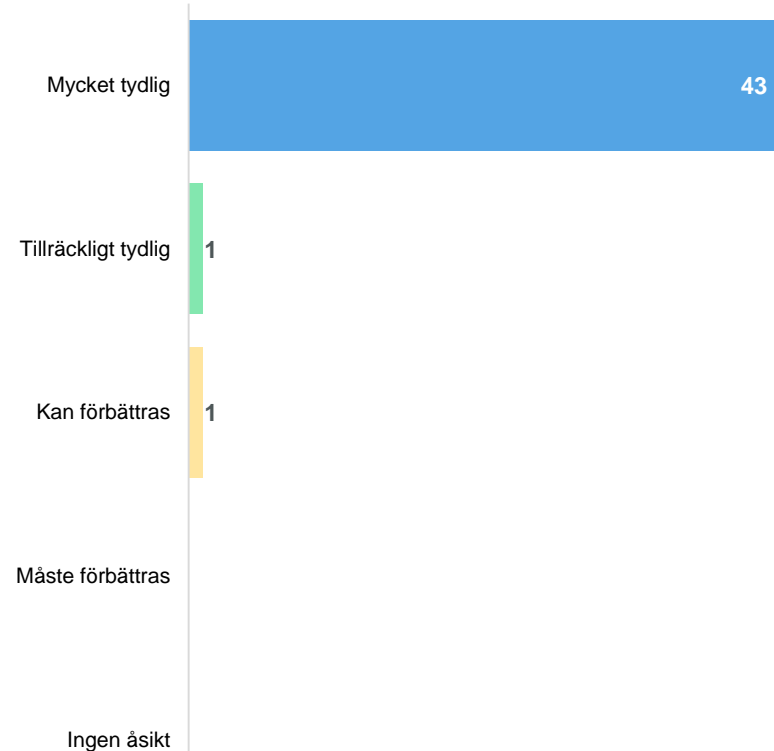




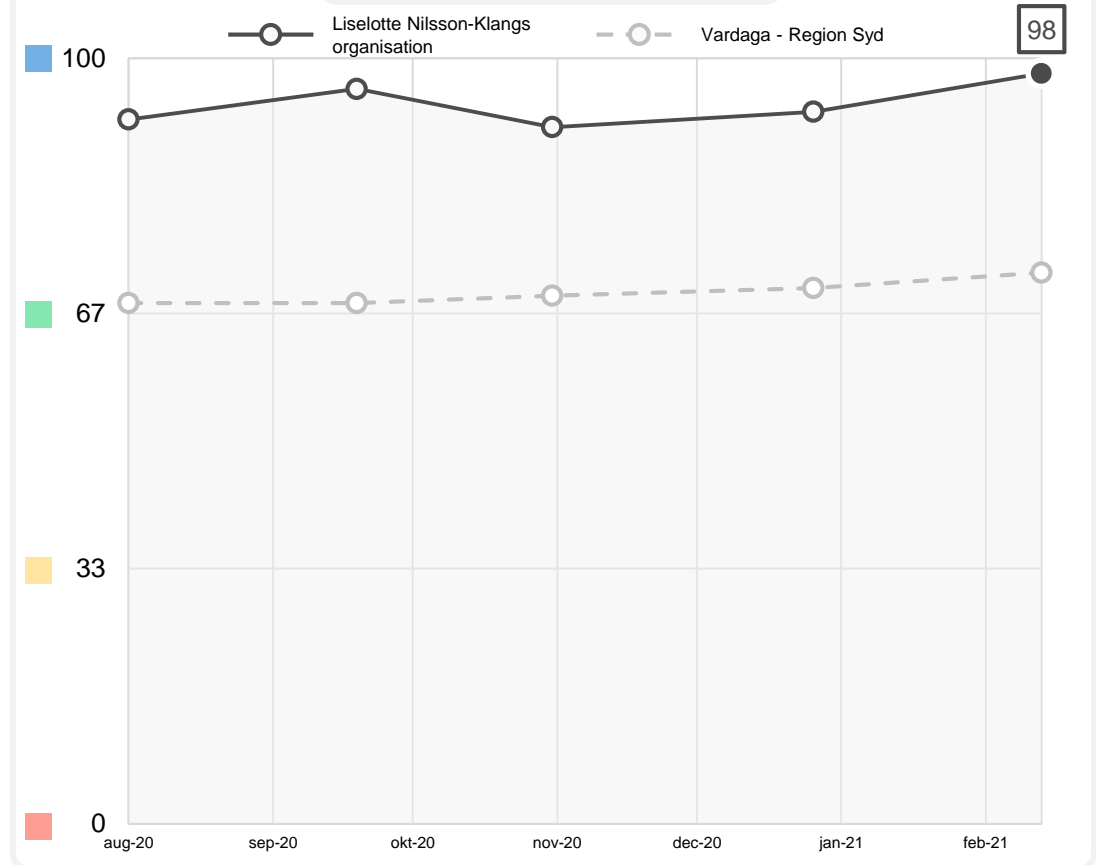
Tydlighet: 98 / 100

'Planeringen är tydlig'

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar





Tydlighet: 98 / 100

'Planeringen är tydlig'

Inkomna förslag (1 av 1)



"Eget ansvar" (Liselotte Nilsson-Klangs team)



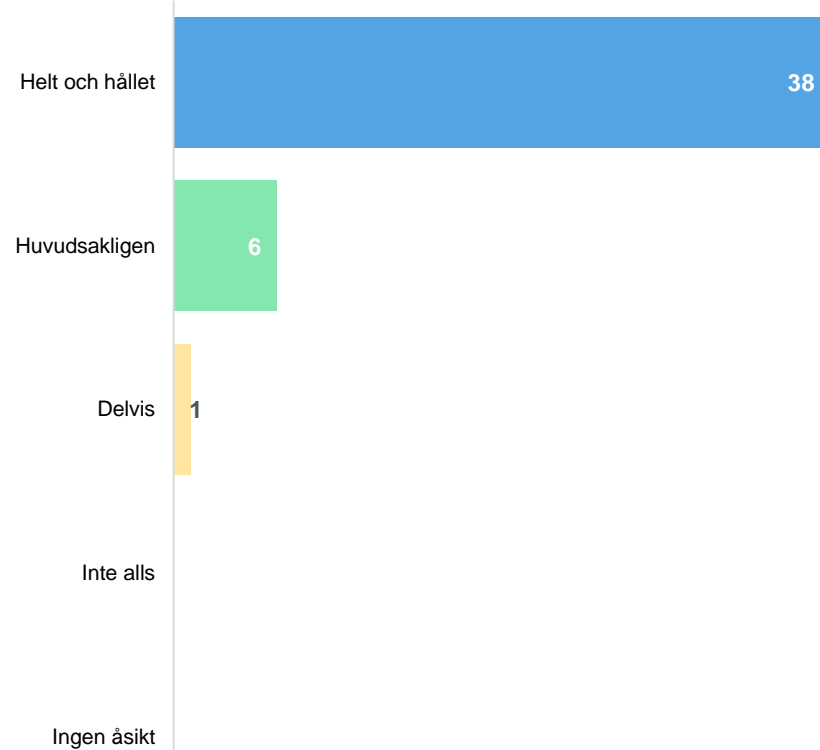
"genom information och kommunikation." (Dorte Rasmussens team)



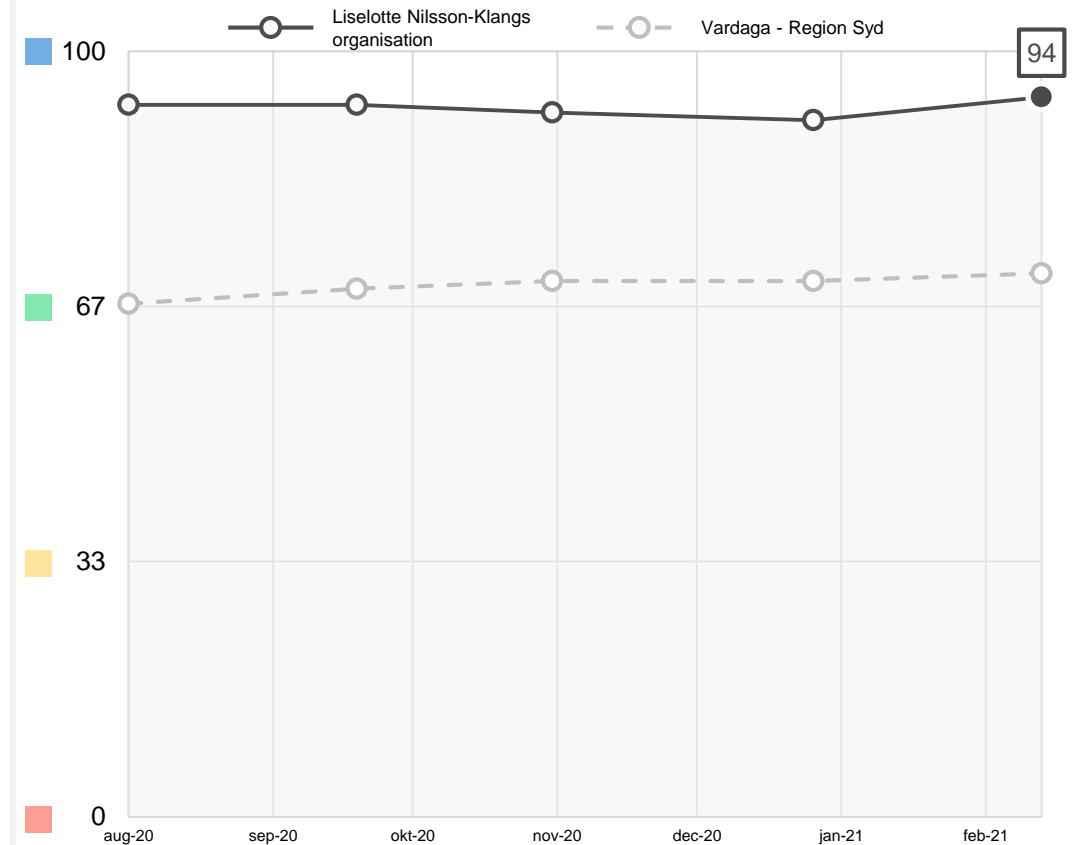
Värde: 94 / 100

'Vi lägger tiden på rätt saker'

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar





Värde: 94 / 100

'Vi lägger tiden på rätt saker'

Inkomna förslag (1 av 1)



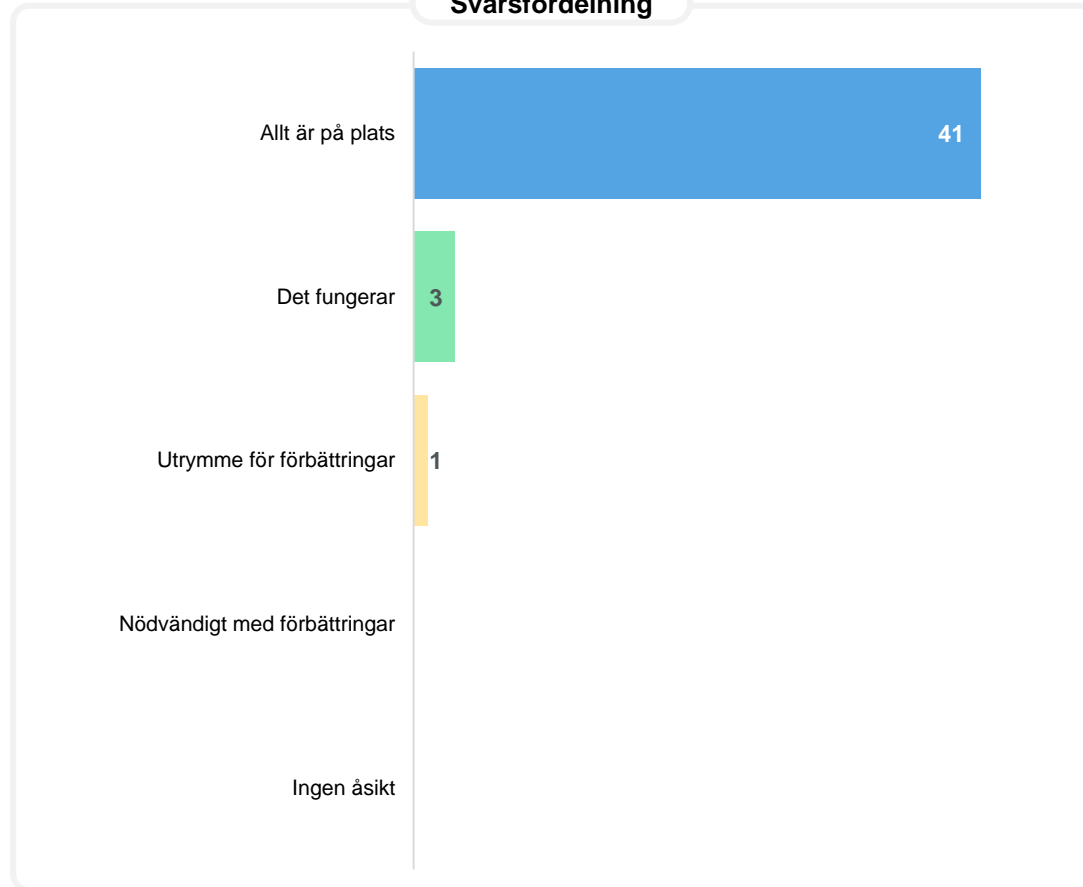
"Bra kommunikation!" (Louise Karlssons team)



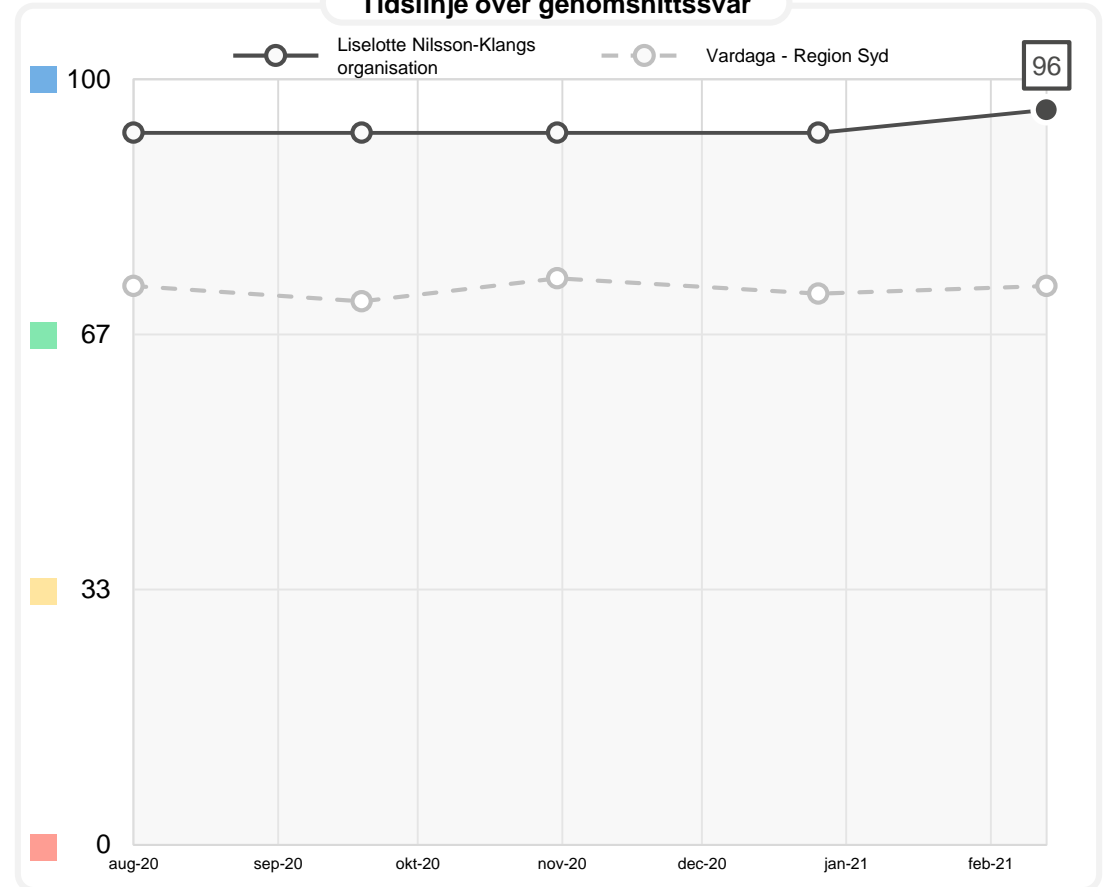
Effektivitet: 96 / 100

'Jag har de verktyg och stöd som behövs för att göra ett bra jobb'

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar





Effektivitet: 96 / 100

'Jag har de verktyg och stöd som behövs för att göra ett bra jobb'

Inkomna förslag (1 av 1)



"genom att alla hjälps åt i gruppen och delar på ansvaret." (Dorte Rasmussens team)



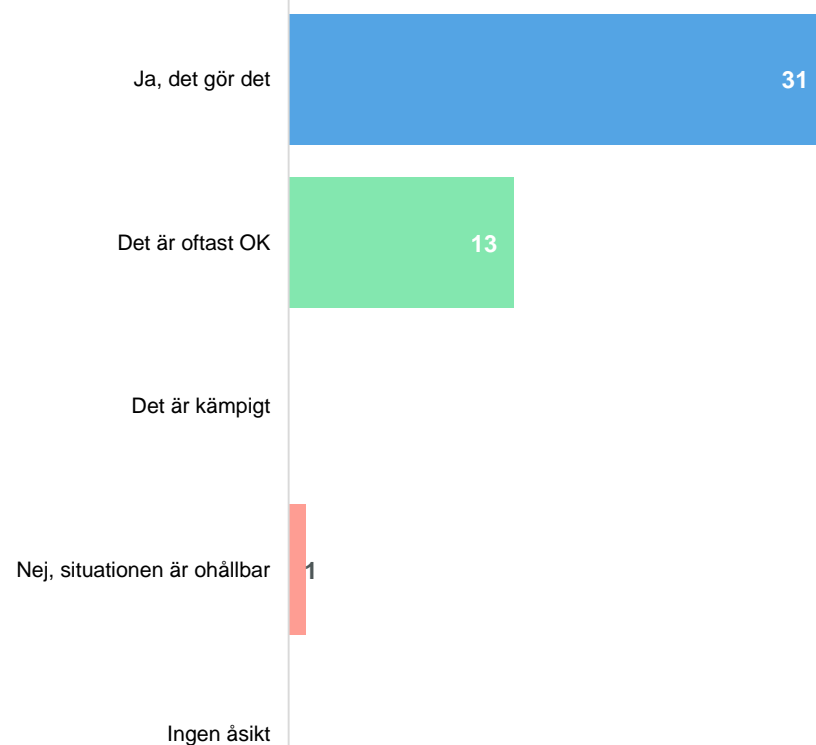
"För att hålla rent på avdelningen så behöver vi ha riktiga städreskap,har bett om detta tidigare." (Dorte Rasmussens team)



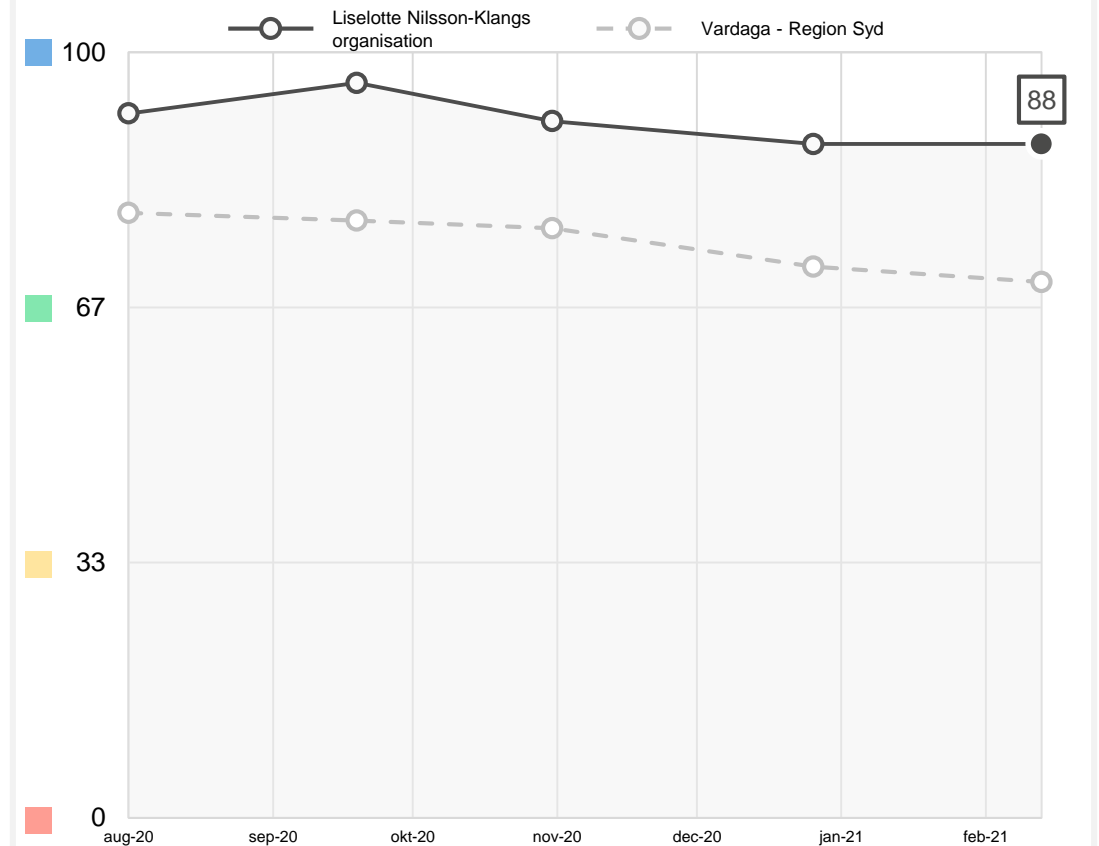
Belastning: 88 / 100

'Det finns tillräckligt med tid för att göra mina arbetsuppgifter'

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar

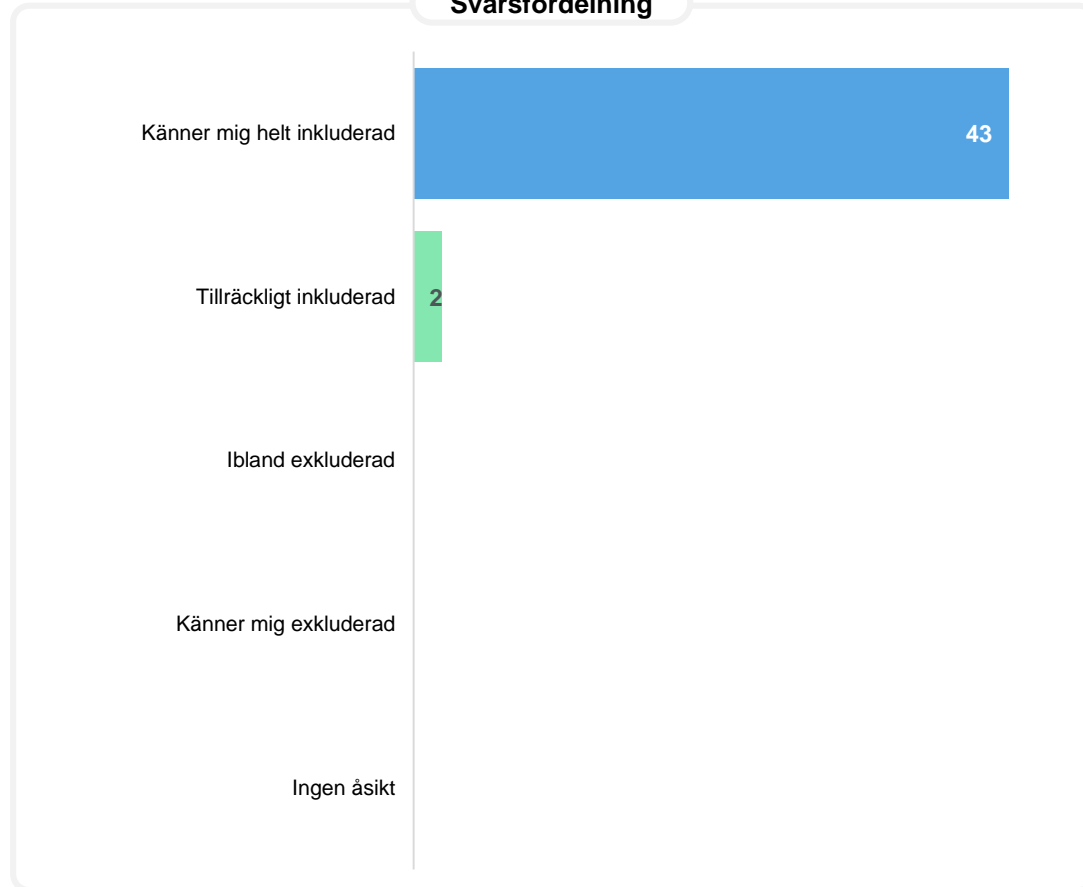




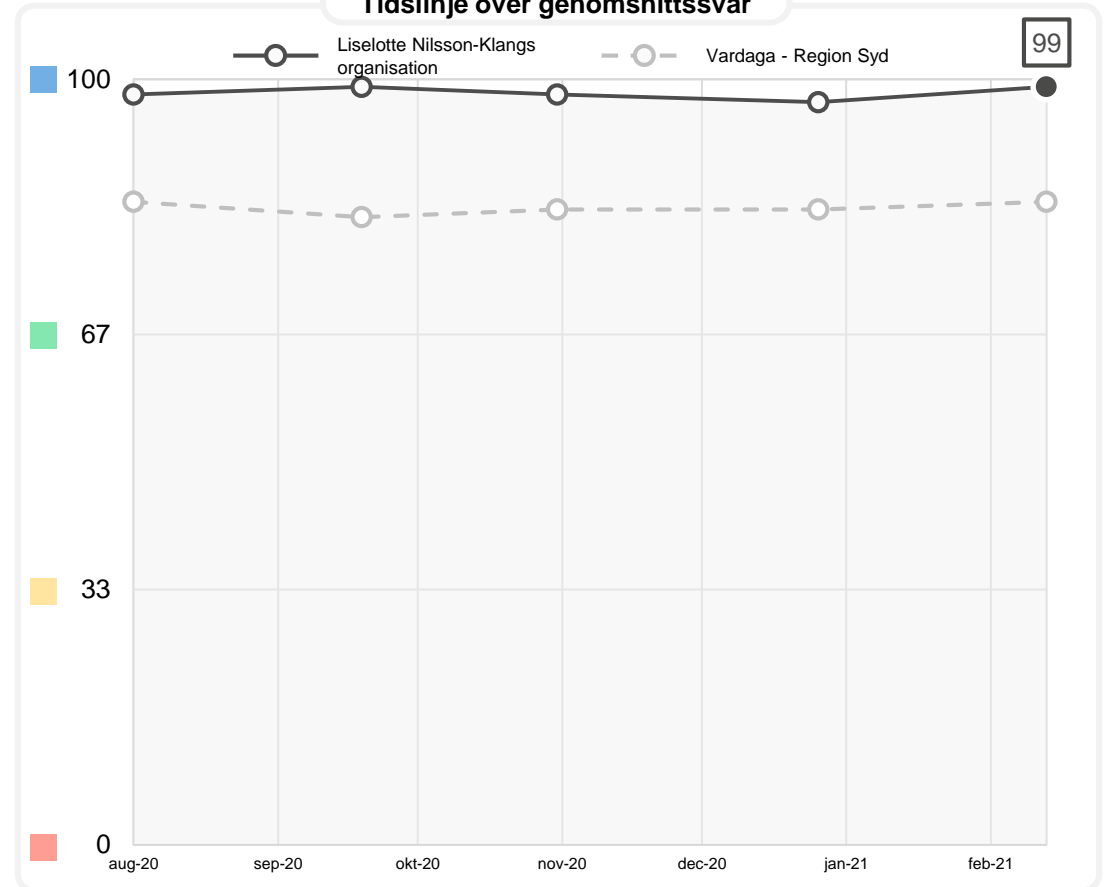
Gemenskap: 99 / 100

'Jag känner gemenskap på jobbet'

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar





Gemenskap: 99 / 100

'Jag känner gemenskap på jobbet'

Inkomna förslag (1 av 1)



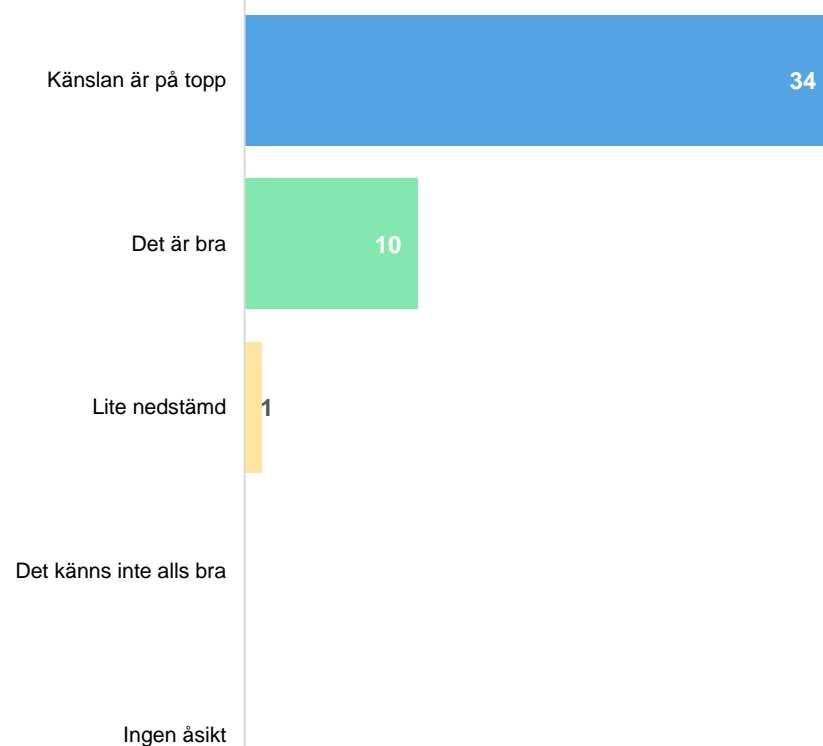
"Inte för mycket byte av personal" (Louise Karlssons team)



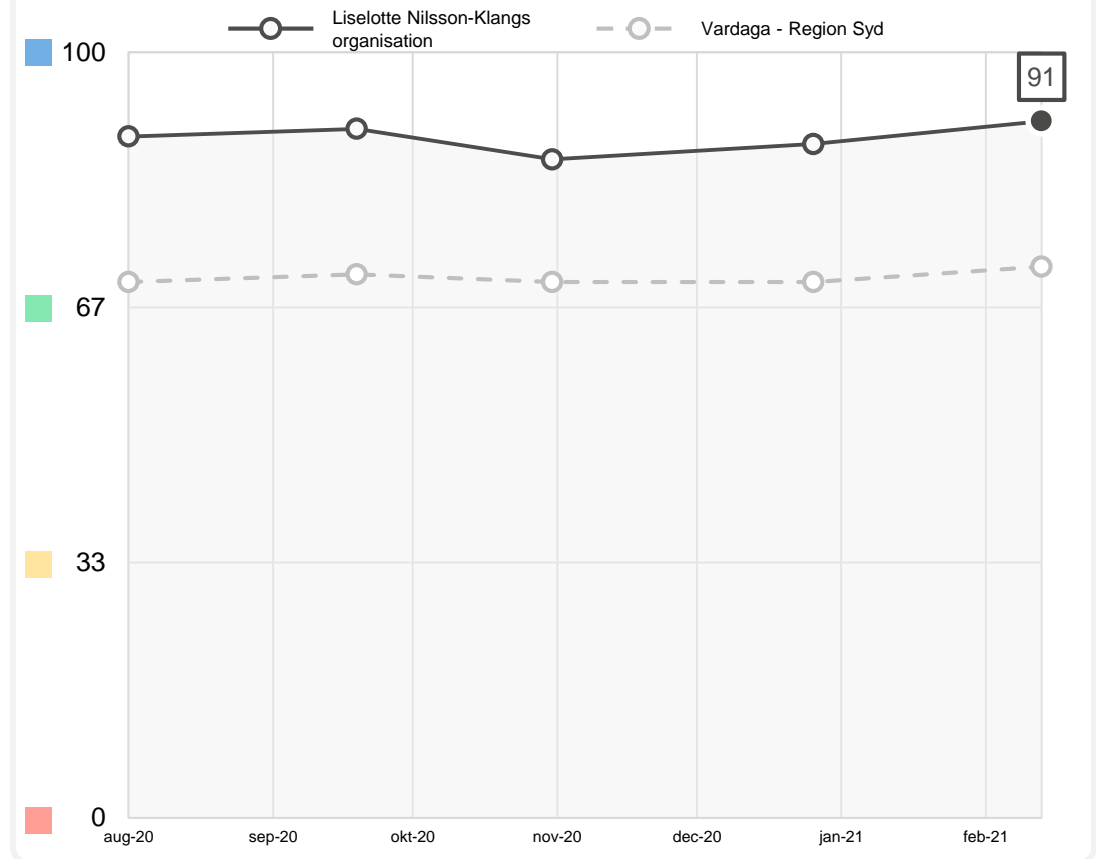
Entusiasm: 91 / 100

'Just nu trivs jag bra med jobbet'

Svarsfördelning



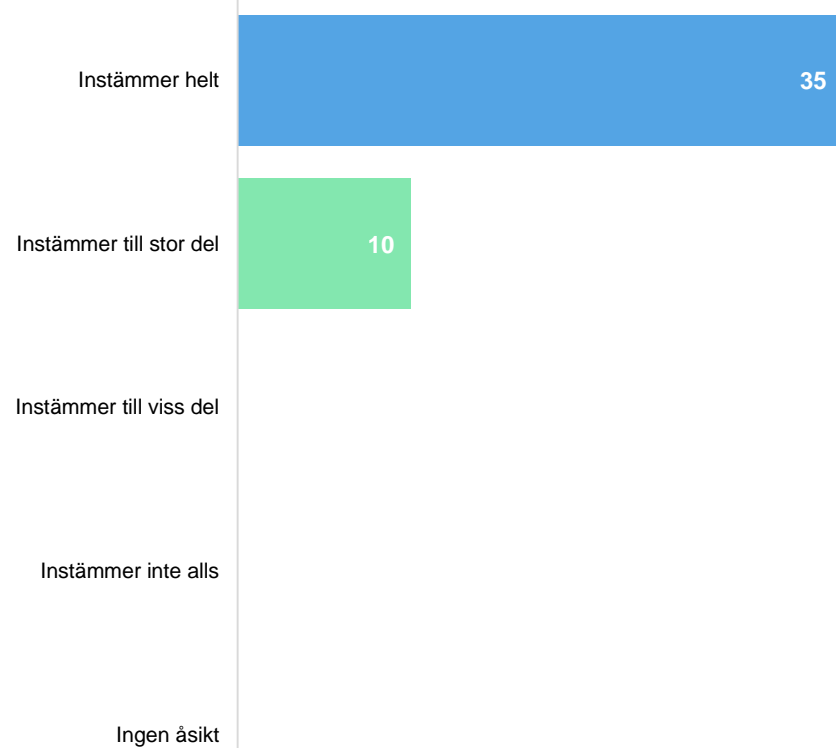
Tidslinje över genomsnittssvar



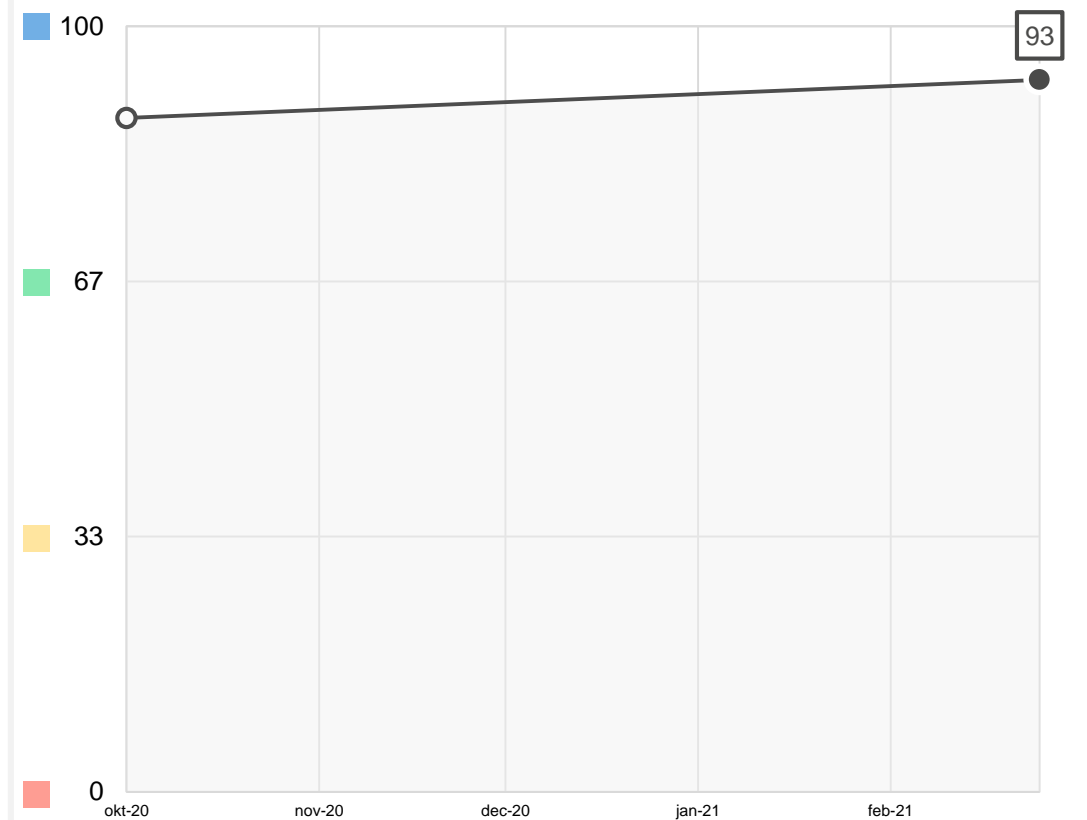
VC1: 93 / 100

'Min verksamhetschef visar respekt för oss medarbetare'

Svarsfördelning



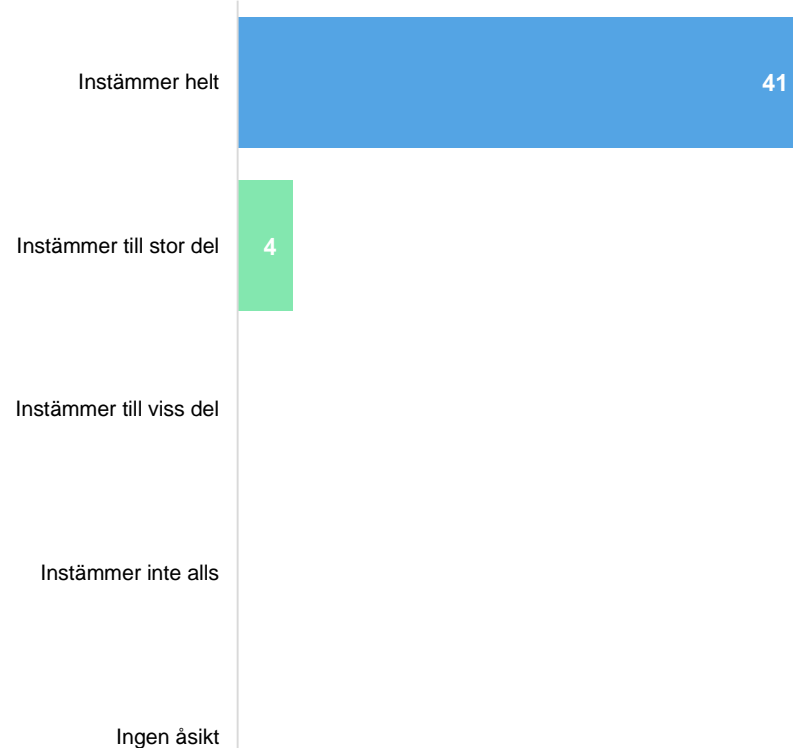
Tidslinje över genomsnittssvar



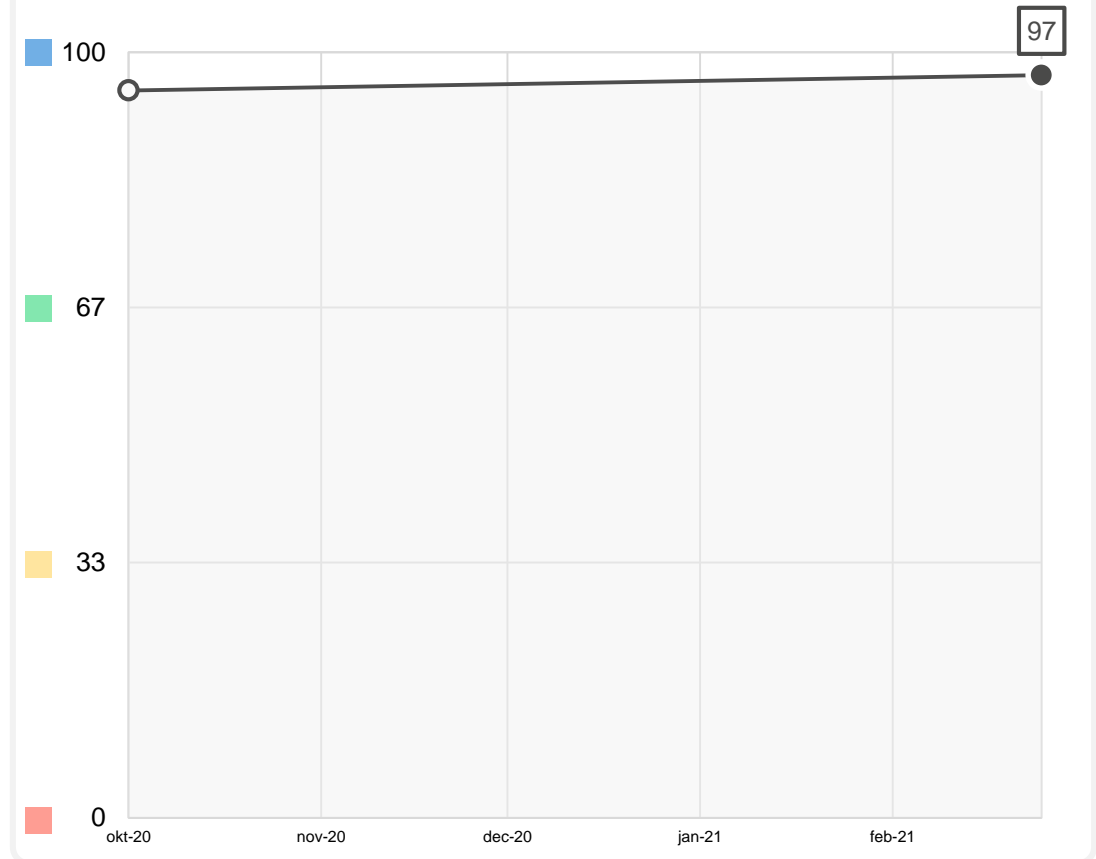
VC2: 97 / 100

'Min verksamhetschef ger oss återkoppling på våra verksamhetsmål och resultat'

Svarsfördelning



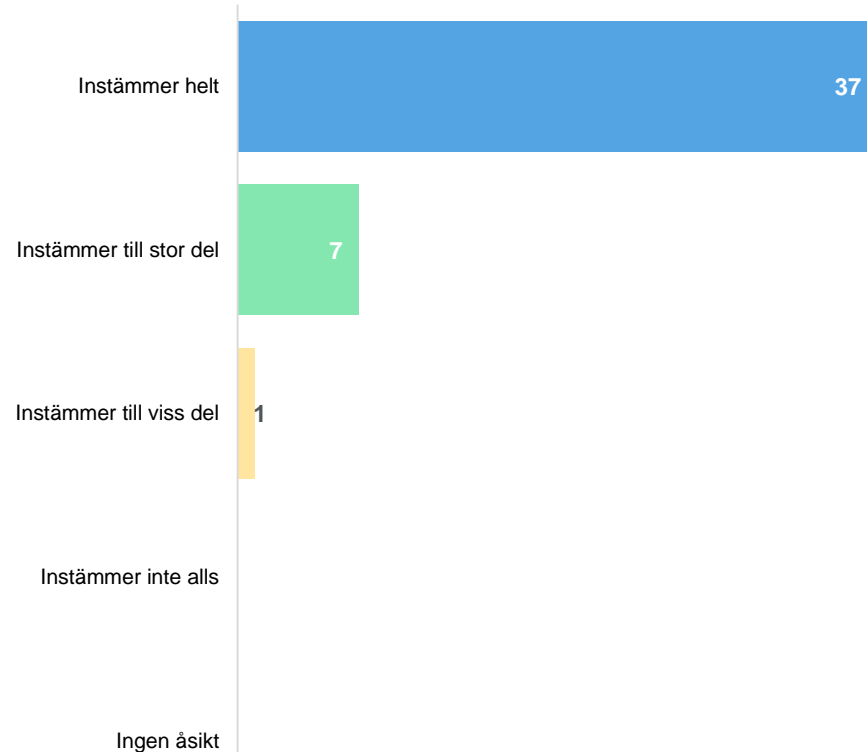
Tidslinje över genomsnittssvar



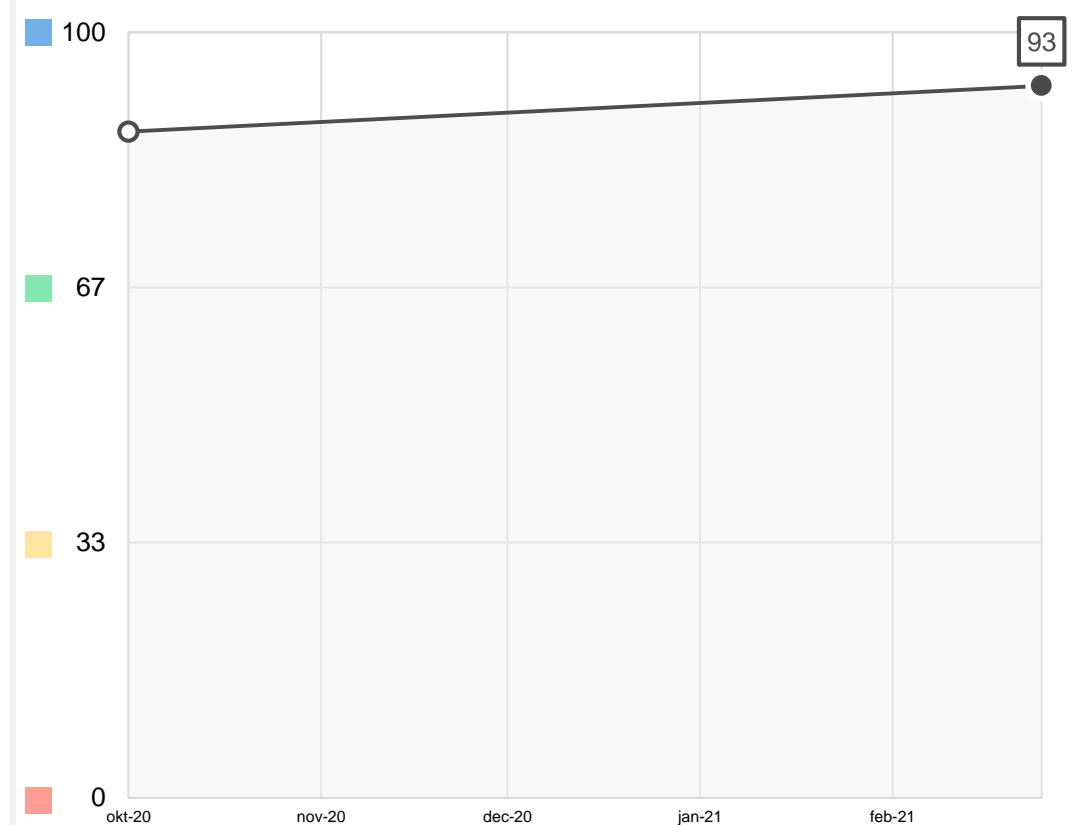
VC3: 93 / 100

'Jag har förtroende för min verksamhetschef'

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar



Appendix

Inspiration för hur vi kan arbeta med resultaten

vardaga

Inspiration och tips – hur använder vi resultaten i våra gruppmöten/APT?

Identifiera och bibehåll styrkor



- ✓ Identifiera era styrkor och diskutera vad som krävs för att bibehålla de goda resultaten. Att bibehålla ett existerande, starkt resultat är betydligt enklare än att höja låga resultat.
- Undvik att dyka in i förbättringsområden utan att först uppmärksamma era styrkor.

Prioritera produktivetsdimensionerna



- ✓ Prioritera att förbättra produktivetsdimensionerna (tydlighet, värde, effektivitet) för att möjliggöra för gruppen att arbeta smartare – detta har ofta en positiv effekt på den upplevda stressen/arbetsbelastningen i gruppen.
- Undvik att fokusera på arbetsbelastningen innan ni undersökt om gruppen kan jobba smartare.

Fokusera på gruppresultatet



- ✓ Framhäv att resultatet är den samlade gruppupplevelsen och understryk att det inte spelar någon roll vem som gav specifika svar eller kommentarer.
- Undvik att fråga "vem gav det här röda svaret?".

Fokusera på förbättringspotentialen



- ✓ Fråga "vad tror vi skulle behöva vara annorlunda för att känna mer positivt om [den här dimensionen]?" – detta ger en mer lösningsorienterad diskussion.
- Undvik att fråga "varför tycker vi att det här är dåligt?".

Dela ut ansvarsområden i gruppen



- ✓ Delegera ägarskap för varje dimension till olika gruppmedlemmar som sedan ansvarar för respektive dimension i gruppmöten, att dela förbättringsförslag och följa upp på överenskomna åtgärder.
- Undvik att initiera en större förbättringsresa utan att förankra planen med gruppen.

Informera gruppen om hur feedbacken används



- ✓ Återkoppla kontinuerligt till medarbetarna hur feedbacken används, och – om den är värdefull – säkerställ att de känner till detta för att stimulera till fortsatt feedback.
- Undvik att förutsätta att medarbetarna automatiskt förstår att feedbacken används och uppskattas.

Utbyt idéer och best-practices med kollegor



- ✓ Diskutera idéer med chefskollegor i jämförbara enheter, exempelvis runt "Hur lyckas ni få ett så bra resultat inom [den här dimensionen]?", "Vad har ni gjort för att lyckas höja resultatet flera mätningar i rad?" och "Hur får ni ett så högt deltagande i er grupp?".
- Undvik att "uppfinna hjulet" flera gånger om i samma organisation.

Dra nytta av centrala resurser



- ✓ Utnyttja tillgängliga resurser i din organisation – det är högst troligt att någon har upplevt en liknande situation tidigare.
- Undvik att vänta för länge med att hantera en utmaning – ju tidigare den hanteras, desto enklare och bättre.

vandaga