

Lindgårdens organisation

Teambarometer, 2 december 2021

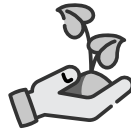
Teambarometerns 6 dimensioner

Vi strävar efter att skapa produktiva och hållbara team



Tydlighet

"Planeringen är tydlig"



Värde

"Vi lägger tiden på rätt saker"



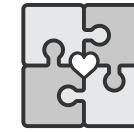
Effektivitet

"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**

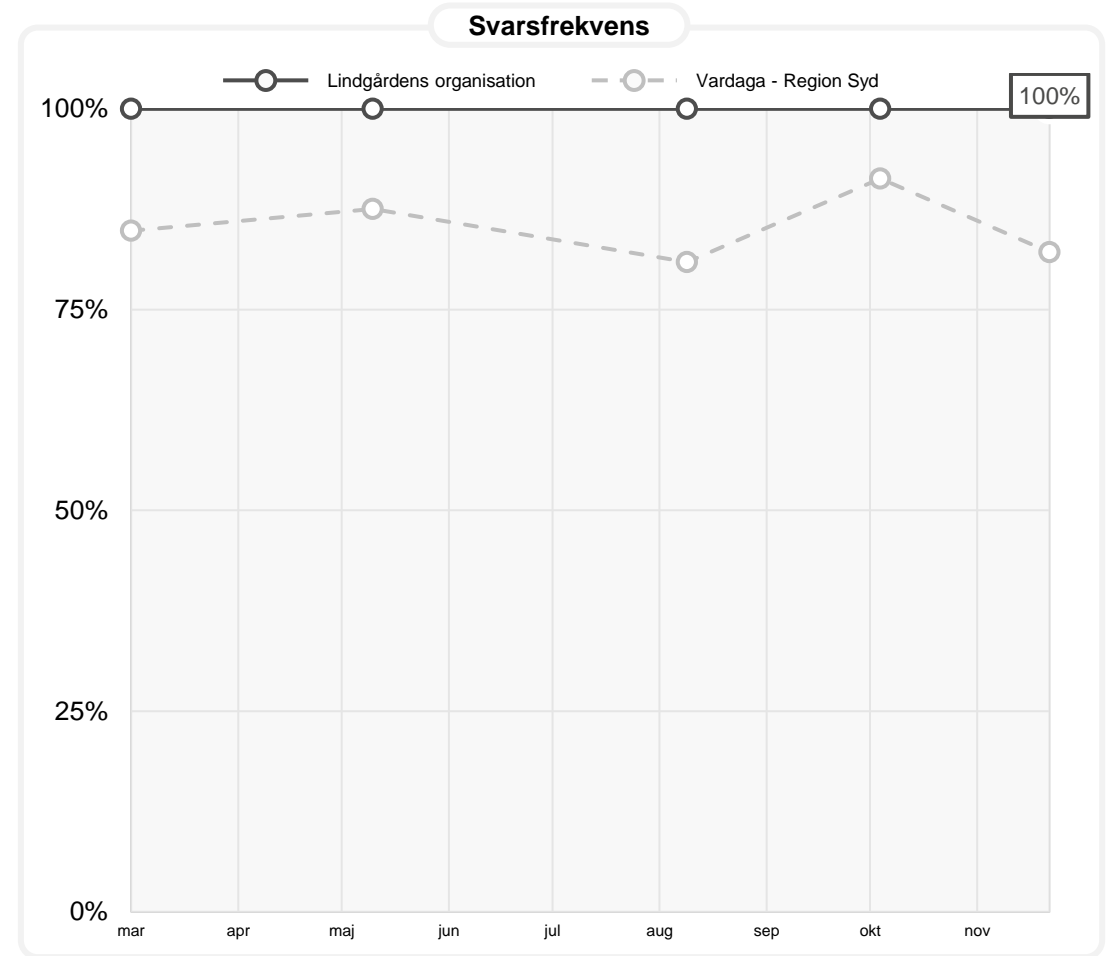
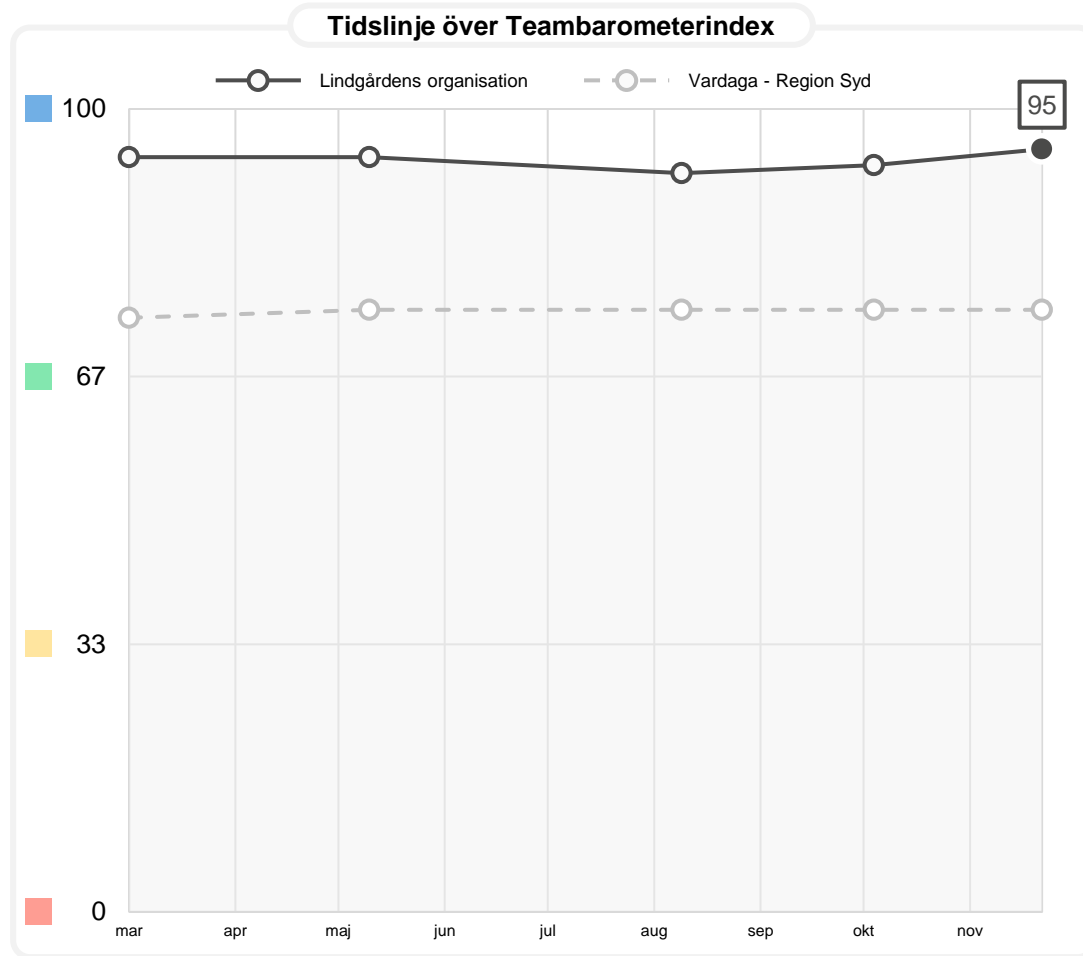
Barometerindex

Tillsammans bildar de 6 dimensionerna ett index för helheten

Sammanfattning



Teambarometerindex: 95

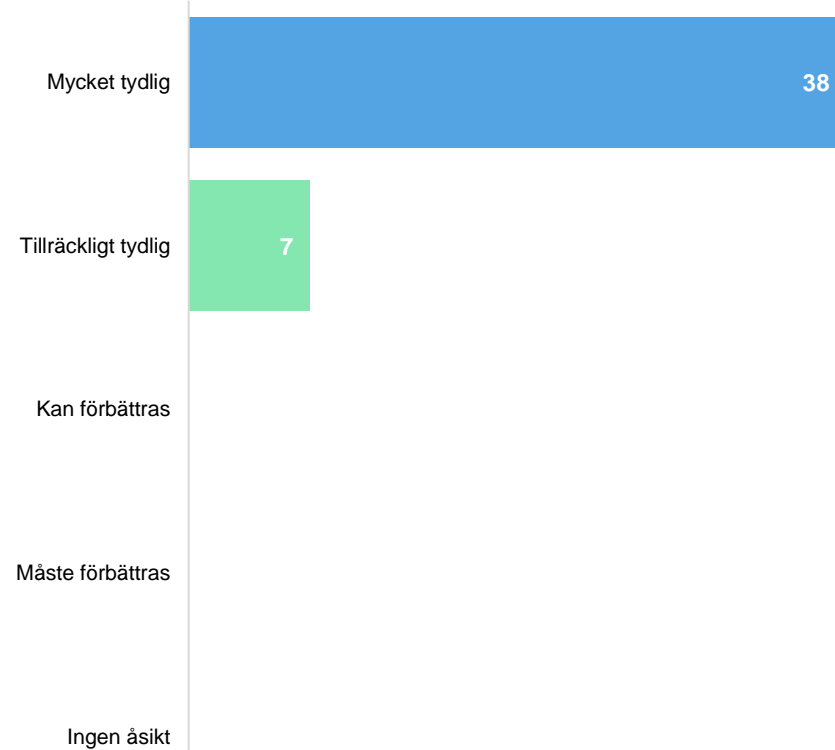




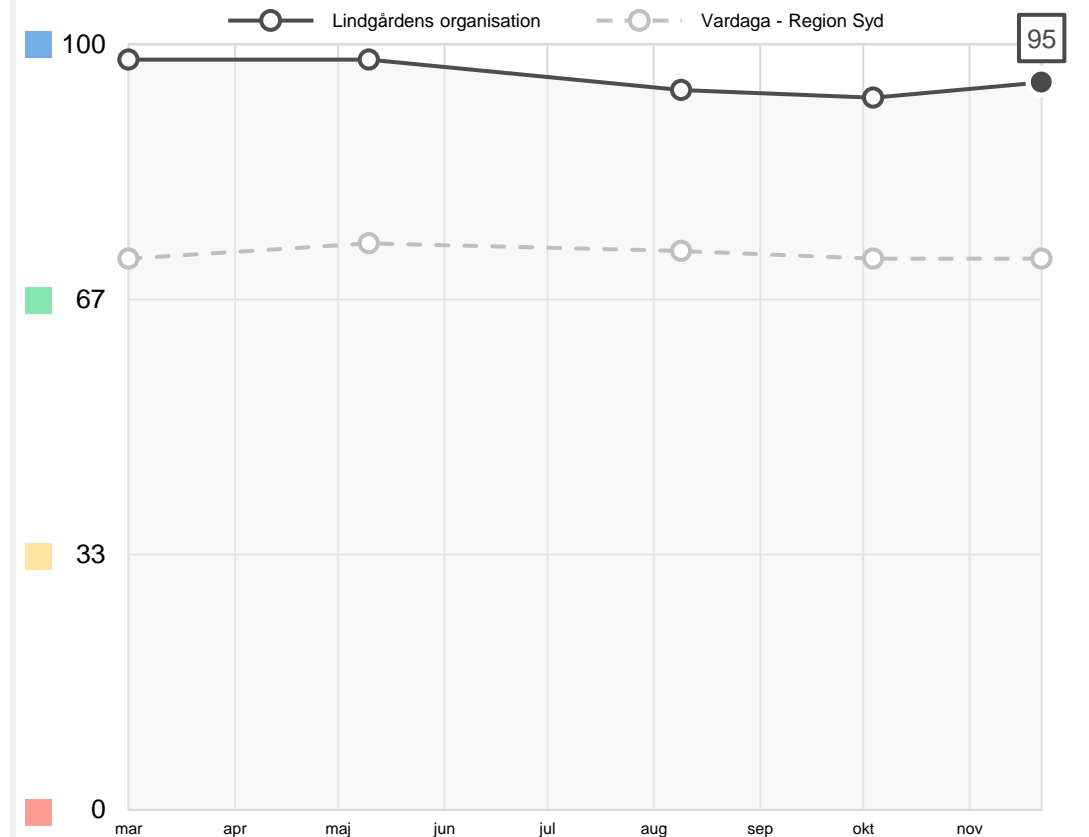
Tydlighet: 95 / 100

'Planeringen är tydlig'

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar

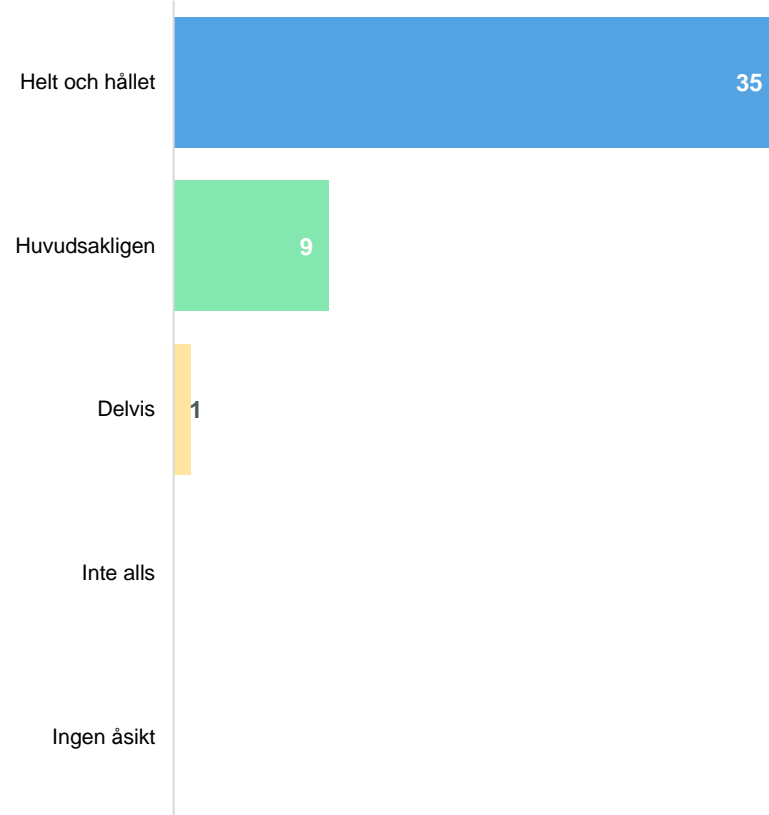




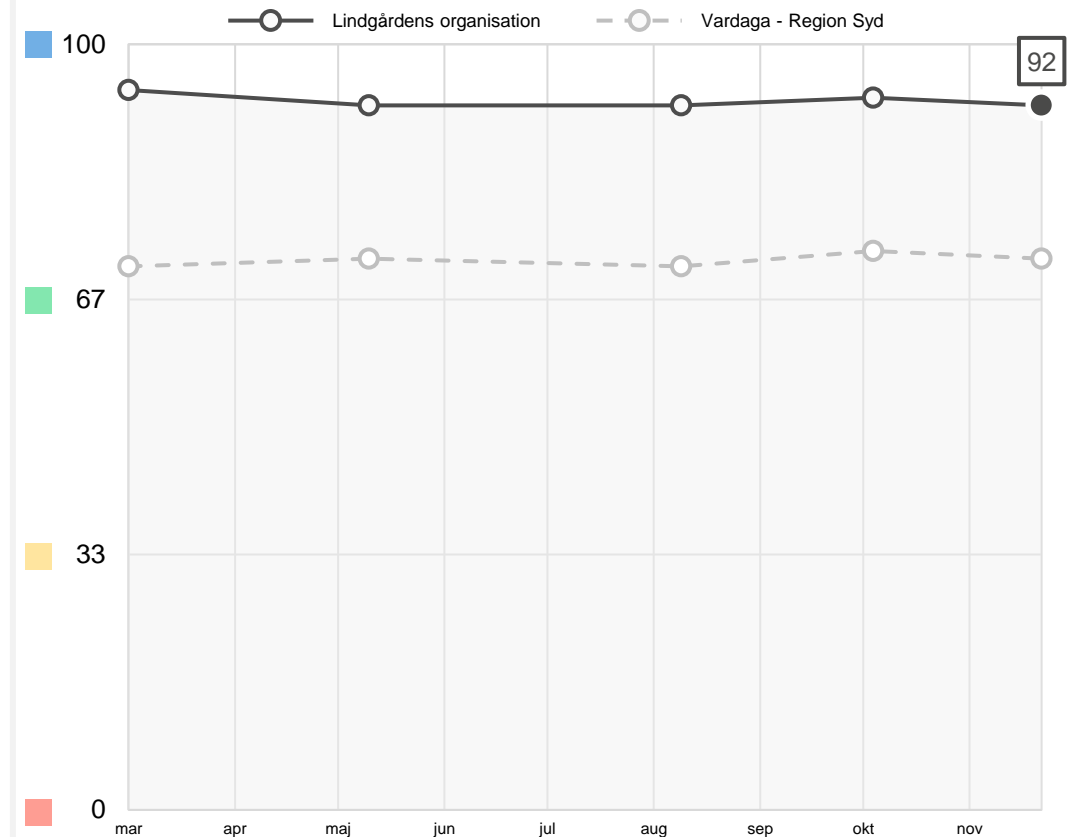
Värde: 92 / 100

'Vi lägger tiden på rätt saker'

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar





Värde: 92 / 100

'Vi lägger tiden på rätt saker'

Inkomna förslag (1 av 1)



"Planering, struktur och flexibilitet" (Liselotte Nilsson-Klangs team)



"Genom att prioritera den som behövs att göra och bra planering." (Dorte Rasmussens team)



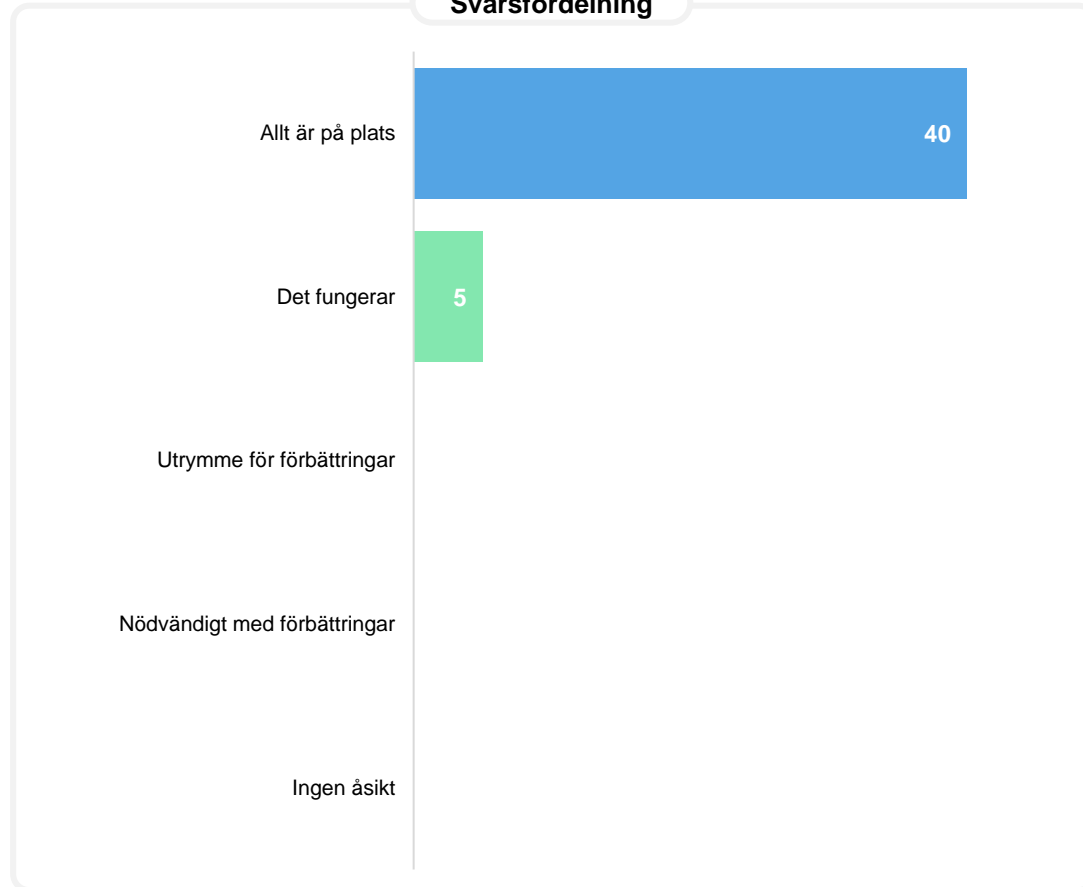
"Då vi nu har fullt på avdelningen igen. Är det viktigt att vi prioriterar rätt." (Dorte Rasmussens team)



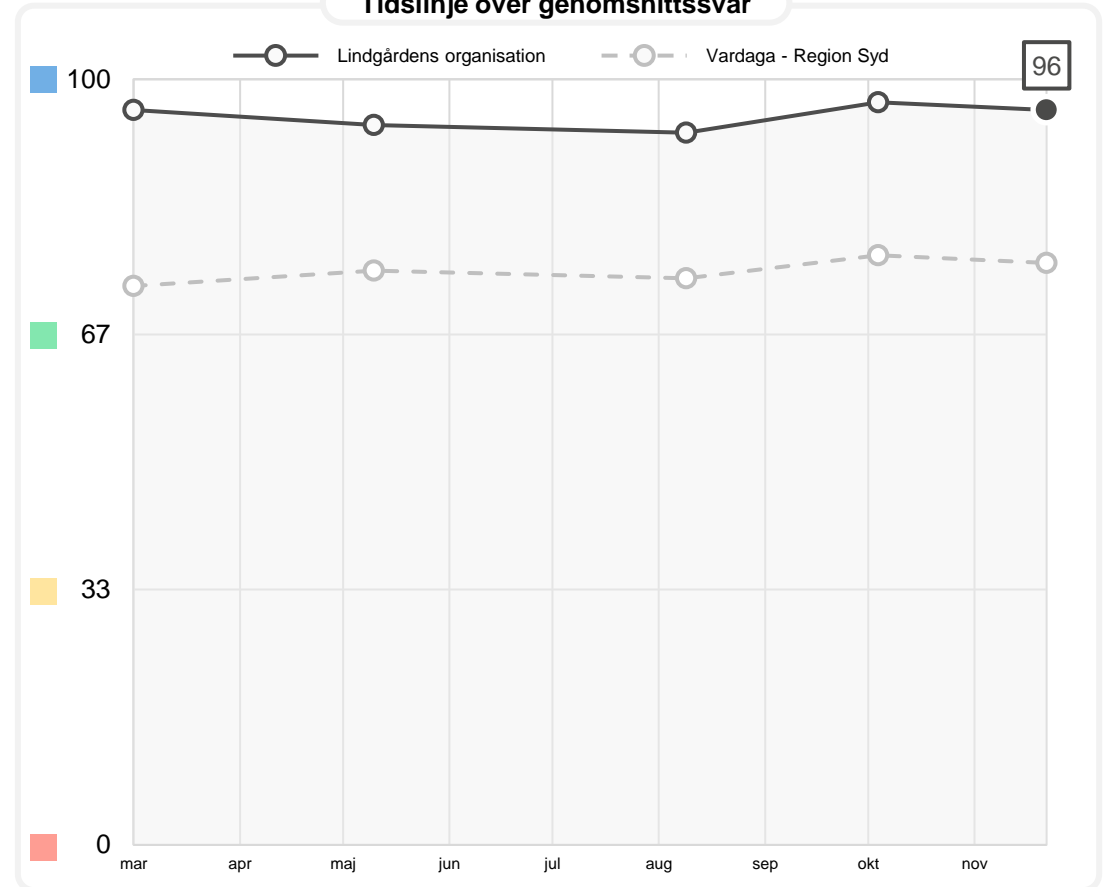
Effektivitet: 96 / 100

'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)



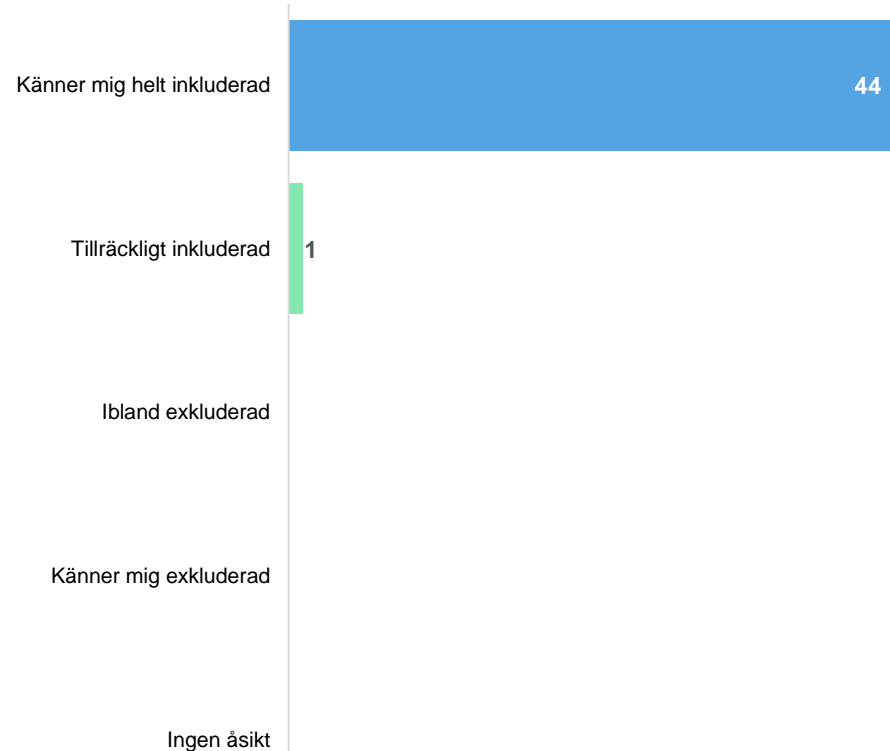
"Har jag inte det tar jag reda på det." (Dorte Rasmussens team)



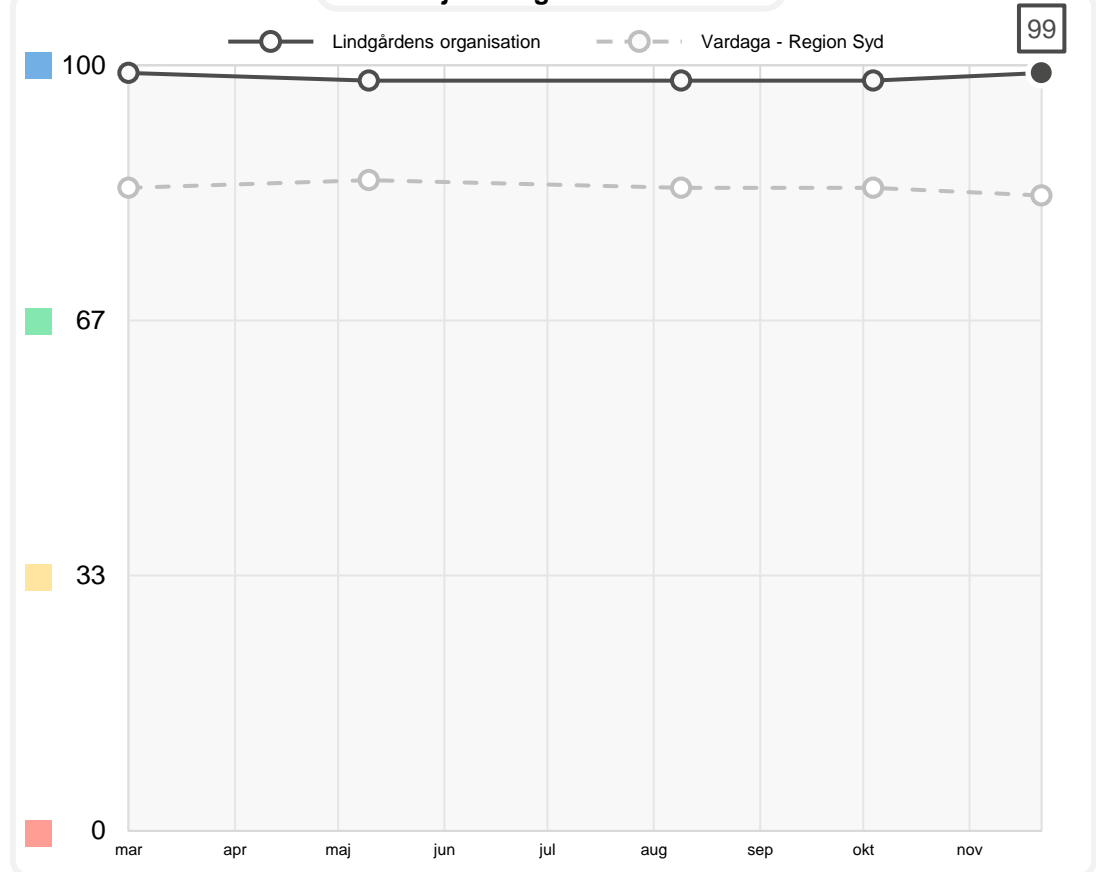
Gemenskap: 99 / 100

'Jag känner gemenskap på jobbet'

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar





Gemenskap: 99 / 100

'Jag känner gemenskap på jobbet'

Inkomna förslag (1 av 1)



"Att vi pratar med varandra och är omtänksamma" (Liselotte Nilsson-Klangs team)



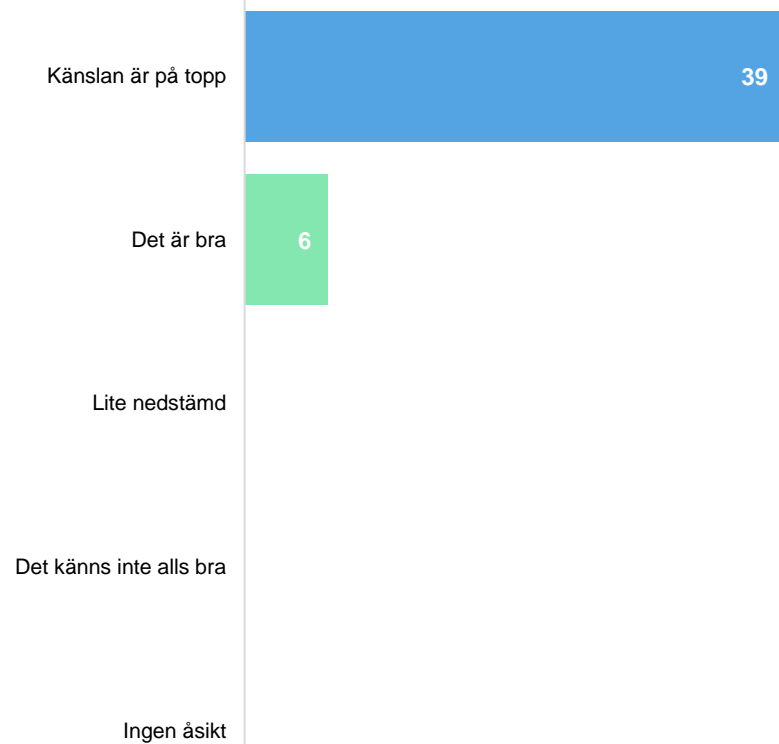
"Genom att våga säga sina åsikter, samt lyssna på de andra som man jobbar med." (Dorte Rasmussens team)



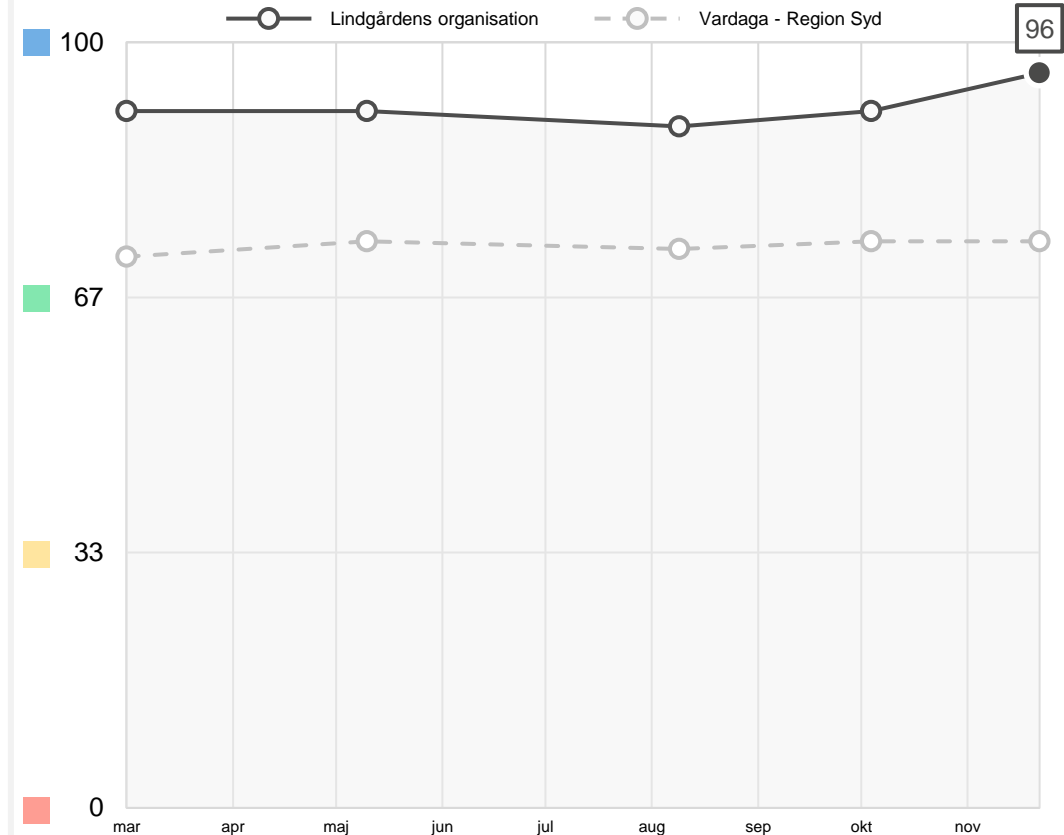
Entusiasm: 96 / 100

'Just nu trivs jag bra med jobbet'

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar





Entusiasm: 96 / 100

'Just nu trivs jag bra med jobbet'

Inkomna förslag (1 av 1)



"Allt känns bra" (Dorte Rasmussens team)



"Allt är bara bra." (Dorte Rasmussens team)



"Att vi är måna om varandra" (Liselotte Nilsson-Klangs team)



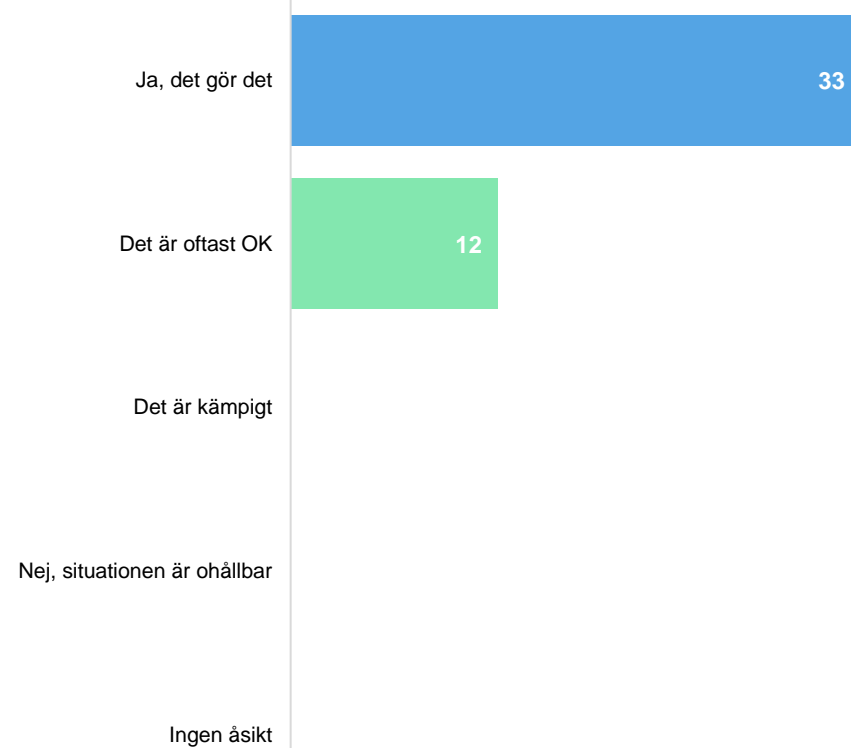
"Med bra samarbete och kommunikation mellan medarbetarna." (Dorte Rasmussens team)



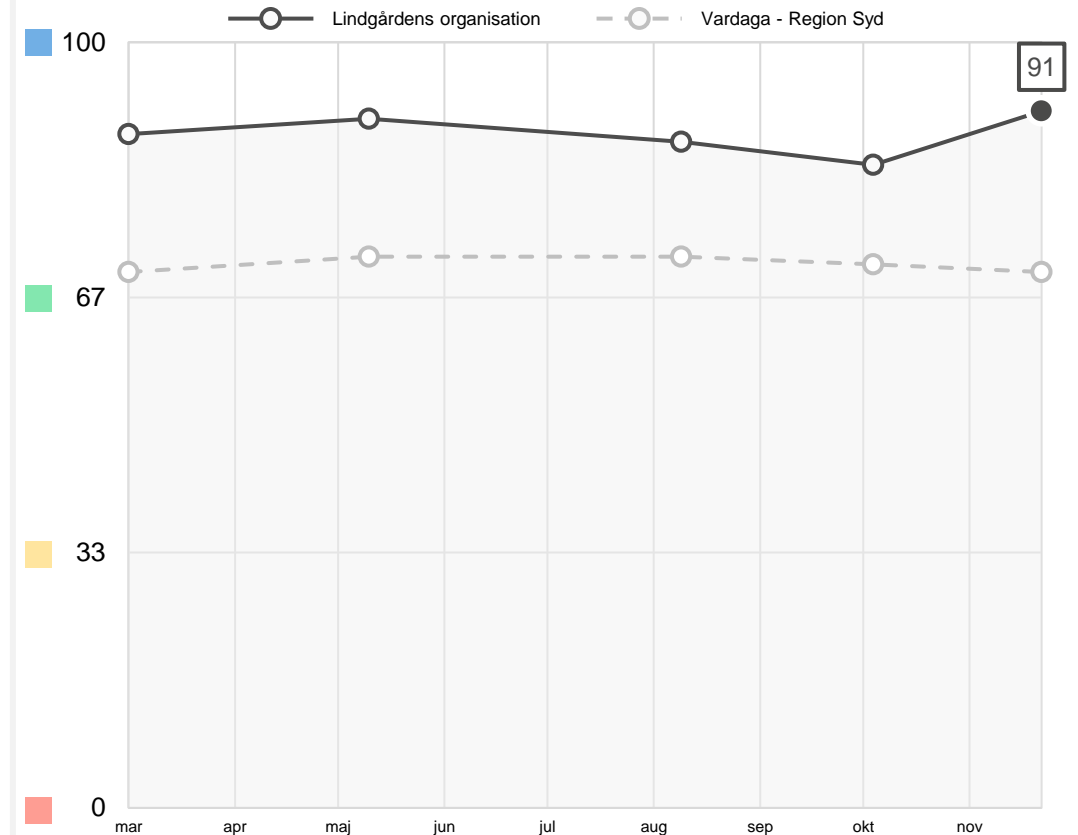
Belastning: 91 / 100

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

Svarsfördelning



Tidslinje över genomsnittssvar





Belastning: 91 / 100

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

Inkomna förslag (1 av 1)



"Planering och struktur" (Liselotte Nilsson-Klangs team)



"Bra samarbete mellan personalen." (Dorte Rasmussens team)



"Åter igen handlar det om att prioritera rätt." (Dorte Rasmussens team)

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