|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Checklista Ledarskap & team resultat** | | | |
| Checklista för dig som ledare för att skapa effektiva team och vara en bra ledare. Att | | | |
| arbeta som ledare kan vara utmanande. Här hjälper vi dig vad du kan hålla koll på. | | | |
| **Nr** | **Fråga** | **Gör`t** | **Varför** |
| **Skapa Förtroende & Bygg relation** | | | |
| 1 | Har du en bra relation med teamet så du vet lite om förutsättningar för teammedlemmen utanför arbetet? |  | Det är inte att du behöver vara vän med dina medarbetare men för att kunan bygga relation,  få tillit och inte minst för att själv kanske skaffa dig en förståelse |
| 2 | Vet du om vad dina respektive teammedlemmar föredrar rörande arbetsrelaterade preferenser? Ex:hemma arbete Vs att vara på företaget. |  | Fråga ditt team om hur de önskar jobbar och vart, samt utifrån om  möjligt gör justeringar som kan  möjliggöra för teamet alt medarbetaren att vara ännu mer produktiv och engagerad. |
| 3 | Har du regelbundet möte med respektive medarbetare och teamet? |  | Skippa inte dessa möten för att du inte hinner. Dessa möten är viktiga och kan vara avgörande för hur du lyckas som chef och ledare |
| 4 | Ger du konstruktiv feedback till teamet och medarbetarna ? |  | Viktigt att du regelbundet och i anslutning till ger feedback både på det som kan utvecklas och på det som var bra gjort. |
| 5 | Ger du negativ feedback öppet? |  | Korrigerar du ditt team eller enskild medarbetare publikt inför andra skadar du både deras trovärdighet och tillit till dig som ledare. |
| 6 | Är du en bra kommunikatör som ger kontinuerlig information rörande arbetsrelaterade områden? |  | Kom ihåg att alltid när du kan ge relevant information till ditt team. Frötroendet kan verkligen skadas om det framkommer att info som  du kunnat ge tidigare undanhållits.  Får du som ledare inte information innan ledningen går ut med  viktig information så undermineras din trovärdighet som ledare. |
| 7 | Frågar du själv som ledare efter förbätringsförslag eller feedback från ditt team? |  | Ett bra sätt att involvera ditt team för att låta dem ta eget ansvar och möjliggöra för nya förbättrade sätt att göra något |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nr** | **Fråga** | **Gör`t** | **Varför** |
| **Skapa ansvarstagande** | | | |
| 8 | Ställer du tydliga förväntningar på resultat och beteenden i ditt team? |  | Ta dig tid att identifiera och tydliggöra  alla "deal breakers" för teamet och var tydlig med förväntningarna på kvaliten på arbetet, hur ni kommunicerar och oacceptabla beteenden. |
| 9 | Är du som ledare konsekvent i ditt beteende? |  | Genom att du är konsekvent och agerar lika till alla så skapar du  en bättre grund och säkerthet för dig som ledare. |
| 10 | Sätter du gemensamma mål? |  | Sätt gemensamma mål med teamet och börja alltid med att ta reda på  nuläget samt önskade läget. |
| 11 | Har du tillit när du gett andra  ansvar? |  | Så viktigt att du litar på de du gett och kan du inte göra det så ligger det antagligen hos dig för annars skulle du troligen inte gett ansvaret! |
| 12 | Är arbetsuppgifter och  ansvarsområden tydliga i teamet? |  | Var tydliga med respektive arbetsuppgift och ansvarsområden i teamet och kommunicera tydligt detta. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nr** | **Fråga** | **Gör`t** | **Varför** |
| **Support, Engagemang och Utveckling** | | | |
| 13 | Är du bra på att fånga upp om det finns några frågor eller oklarheter  i ditt team omgående de dyker upp? |  | Se till att det inte finns några långvariga problem som kan skada både moralen och engagemanget i teamet. Gör ditt  bästa för att ta tag i detta omgående vilket också visar på att du finns där  för teamet. |
| 14 | Finns du regelbundet tillgänglig för teamet och individen i teamet? |  | Att vara närvarande är nyckeln till  att du ska kunna supporta ditt team till framgång. Om du är mycket uppbokad planera in tid i kalendern då du är tillgänglig för ditt team. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nr** | **Fråga** | **Gör`t** | **Varför** |
| **Support, Engagemang och Utveckling** | | | |
| 15 | Har du frågat dina medarbetare vad de har för ambitioner och mål för sitt arbete. Vart ser de sig själv  om 3 år? |  | Genom att du veta detta och frågar dem  detta kan du både utveckla teamet samt teammedlemmen i den riktningen som är möjlig. Om inte annat så får du bra koll på vad som händer i teamet. |
| 16 | Erbjuder du utvecklingsmöjligheter för individen -och eller teamet? |  | Identifiera sätt att kunna ge möjlighet för utveckling. Exempelvis så som lära sig nya kunskaper, nya ansvarsområden eller kanske en befodran. Detta utvecklar inte bara dem utan hela teamet. |
| 17 | Går du regelnbundet igenom  utvecklingen av teamet? |  | Bra för dig som ledare att kontinuerligt kunna ha utvecklande samtal och kunna ge kontinuerlig feedback på utfört arbete. Ger dig också en bättre förberedelse för utveckling. |
| 18 | Har du koll på arbetsvilkoren i teamet så som lön, arbetsförhållanden etc? |  | Ha koll på "hygien faktorer" så som  stora skillnader i lön inom teamet, dåliga arbetsförhållanden. Det har en stor påverkan på engagemang och resultat. |
| 19 | Har dina teammedlemmar rätt  färdigheter för att kunna utföra  jobbet på bästa sätt? |  | Om du ser att det finns brister och  utvecklingsmöjligheter i teamet så se till att de får möjlighet till utveckling. Iaf om du vill att de ska stanna kvar och  då ha rätt kompetens. |
| 20 | Är det tydligt för teamet och individen vad de bidrar till och varför deras arbete är så vitkigt? |  | Med kännedom och förståelse för att deras arbete har betydelse så bygger du själva fundamentet som ledare som gör att medarbetaren känner att det de bidrar med har betydelse. |
| 21 | När gav du positiv feedback senast? |  | Senast idag |
|  | I veckan |
|  | Längre sedan |
|  | Visa uppskattning och genom att göra detta bygger du ett team som vill  prestera. |
| Då du gör allt i denna checklista så har du möjliggjort för ett team som är effektivt  och som supportar varandra. GRATTIS. Bra jobbat! | | | |
|  |  | | |