|  |
| --- |
| **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 medteamet så du vet lite omförutsättningar för teammedlemmen utanför arbetet? |  | Det är inte att du behöver varavän med dina medarbetare menför att kunan bygga relation, få tillit och inte minst för att självkanske skaffa dig en förståelse  |
| 2 | Vet du om vad dina respektiveteammedlemmar föredrar rörande arbetsrelaterade preferenser? Ex:hemma arbete Vs att vara på företaget. |  | Fråga ditt team om hur de önskarjobbar 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 medrespektive 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 tillteamet och medarbetarna ?  |  | Viktigt att du regelbundet och ianslutning till ger feedback bådepå det som kan utvecklas och pådet som var bra gjort.  |
| 5 | Ger du negativ feedback öppet?  |  | Korrigerar du ditt team eller enskildmedarbetare publikt inför andraskadar du både deras trovärdighetoch tillit till dig som ledare.  |
| 6 | Är du en bra kommunikatörsom ger kontinuerlig informationrörande arbetsrelaterade områden? |  | Kom ihåg att alltid när du kan gerelevant information till ditt team.Frötroendet kan verkligen skadasom det framkommer att info som du kunnat ge tidigare undanhållits. Får du som ledare inte informationinnan ledningen går ut med viktig information så underminerasdin trovärdighet som ledare.  |
| 7 | Frågar du själv som ledare efterförbätringsförslag eller feedbackfrån 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 påresultat och beteenden i ditt team? |  | Ta dig tid att identifiera och tydliggöra alla "deal breakers" för teamet och var tydlig med förväntningarna påkvaliten på arbetet, hur ni kommunicerar och oacceptabla beteenden. |
| 9 | Är du som ledare konsekvent i dittbeteende?  |  | Genom att du är konsekvent ochagerar lika till alla så skapar du en bättre grund och säkerthet för digsom ledare. |
| 10 | Sätter du gemensamma mål? |  | Sätt gemensamma mål med teametoch 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 gettoch kan du inte göra det så ligger detantagligen hos dig för annars skulledu 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 detfinns några frågor eller oklarheter i ditt team omgående de dyker upp? |  | Se till att det inte finns några långvarigaproblem som kan skada både moralenoch engagemanget i teamet. Gör ditt bästa för att ta tag i detta omgåendevilket också visar på att du finns där för teamet.  |
| 14 | Finns du regelbundet tillgänglig förteamet och individen i teamet?  |  | Att vara närvarande är nyckeln till att du ska kunna supporta ditt teamtill 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 medarbetarevad de har för ambitioner och målför sitt arbete. Vart ser de sig själv om 3 år?  |  | Genom att du veta detta och frågar dem detta kan du både utveckla teametsamt teammedlemmen i denriktningen som är möjlig. Om inte annatså får du bra koll på vad som händeri teamet.  |
| 16 | Erbjuder du utvecklingsmöjligheterför 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 kontinuerligtkunna ha utvecklande samtal och kunnage 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 setill att de får möjlighet till utveckling. Iafom 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 attderas arbete har betydelse så byggerdu själva fundamentet som ledaresom gör att medarbetaren känneratt det de bidrar med har betydelse. |
| 21 | När gav du positiv feedback senast?  |  | Senast idag |
|  | I veckan |
|  | Längre sedan |
|   | Visa uppskattning och genom att göradetta 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! |
|  |  |