

RIKSFORUM FÖR FÖRSLAG FÖRBÄTTRINGAR 2017

Här nedan följer 3 frågeställningar som Jonas Åman tyvärr inte har svar på under konferensen.

Jonas Åmans tankar kring hur man kan konkret jobba med att se individen:

Viktigt att ge individen tid. Med det menar jag inte att vara tillgänglig hela tiden.
Om du är upptagen boka en tid senare på dagen.
Viktigt att du som ledare får tid att avsluta ditt eget uppdrag.

Mer strukturerat kan det se ut på följande sätt:

Möte med medarbetare där medarbetare äger agendan, dvs tar upp det som är viktigt för honom.

Kan ske 1 gång / kvartal eller oftare.

Regelbundna avstämningar med fast agenda i te x projekt eller andra kortare uppdrag.

Frågeställningen ska vara vad har du gjort sedan förra avstämningen och vad ska du göra till nästa avstämning.

Hjälper att hålla fokus och här accepteras inga längre bortförklaringar.

Återkopplingsamtal med viss regelbundenhet där du som ledare ger återkoppling på måluppfyllnad, beteende mm. Försök vara så konkret som möjligt och framför allt leta efter det positiva.

Utvecklingssamtal, inte endast 1 gång / år utan ett flertal gånger. Kom överens om aktiviteter mm. Här är det viktigt att medarbetaren äger utvecklingsplanen.

Coachande förhållningssätt är ytterligare ett bra verktyg.

En bra grundregel är att utgå från egna behov och hur du själv skulle vilja ha det. Brukar inte skilja sig så mycket mellan oss individer.

Sist men inte minst, var nyfiken, lyssna och ställa frågor.

Ser du (Jonas) någon skillnad mellan chef/medarbetaren hur jobba med kultur: (Är olika saker viktiga)



Svårt att svara på, har inget konkret men efter lite funderingar så kanske är det så pratar ledning och chefer mer om prestationskultur och kundfokus medan medarbetare poängterar relationer, förtroende och trygghet.
Intressant fråga som tål att fundera vidare på.

Hur länge är man talang? Fångar du upp några "Late bloomers"?

Inom Linde så definierar vi talang enligt följande:

Some individuals will be identified as **TALENTS** due to their track record of **strong performance** coupled with an **ability** to make a **greater contribution** to the organisation in the future.

Vi har talanger från 25 upp till 55 och ibland äldre. Ålder är inget vi fokuserar på prestation och viljan att bidra till verksamheten.

En viktig parameter hos oss är hur mobil du är dvs, kan du flytta till ett annat land/region inom Linde Group. Erfarenhetsmässigt så är medarbetare mobila innan bildande av familj och när barnen har flyttat ut.

Det innebär att vi är väldigt intresserade av late bloomers.