

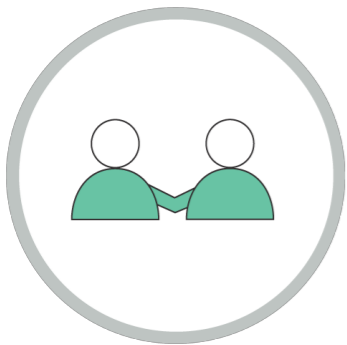


Analyse af feedbackkultur

Virksomhed X

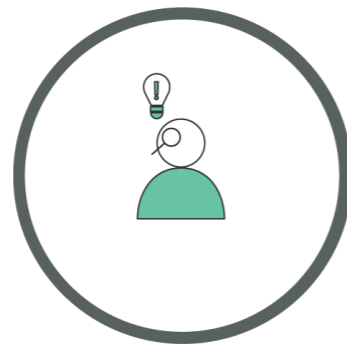


Hvad måler vi på?



Tillid

Niveauet af tillid som medarbejderen føler til sine kollegaer og ledere, er bestemmende for medarbejderens tryghed og lyst til at give og modtage feedback.



Nysgerrighed

Nysgerrigheden driver os ind i feedbacksamtalerne. Feedback skal bruges til at forstå og udvikle hinanden, gennem en gensidig, gerne naturlig, interesse.



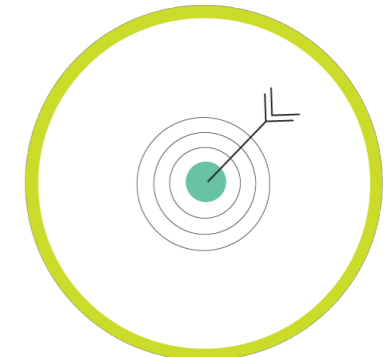
Anerkendende miljø

Feedback skal gerne være synonym med gode oplevelser, for at blive en del af vores vaner. Derfor er det vigtigt at opbygge en kultur som hovedsageligt fokuserer på styrker og muligheder.



Kompetencer & struktur

For at gøre feedback til en naturlig del af dagligdagen, er vi nødt til at binde det op på en række faste begivenheder, samtaler, situationer eller møder, som vi automatisk bliver en del af.



Mål

Hvad skal vi give feedback på? Det er klart lettest at fokusere sin feedback, hvis vi har nogle klare mål til at danne rammer om feedbacken.



Samlet score for Virksomhed X



Datagrundlag

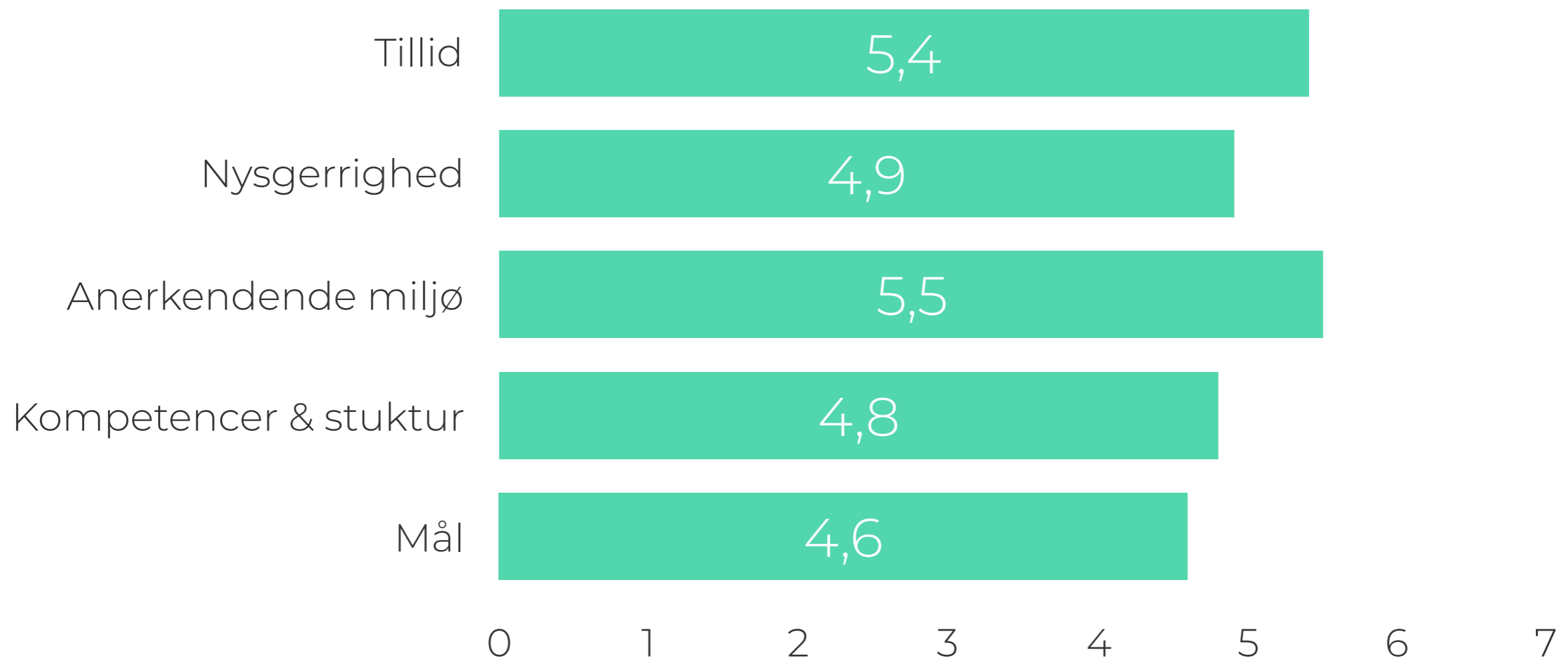
Antal respondenter: 80

Svarprocent: 72%

Analyserede enhed:
Virksomhed X



Score i hver af de 5 søjler





Tillid

Samlet score for Virksomhed X

5,4

Højeste score

"Jeg føler at det er okay at svare "det ved jeg ikke" (el. lign) i situationer hvor jeg endnu ikke har den tilstrækkelige viden"

5,9

"Jeg føler mig tryk ved, at gå til min nærmeste leder med ting jeg har svært ved i mit arbejde"

5,8

Laveste score

"Jeg føler at jeg har mulighed for at afvise opgaver fra min nærmeste leder eller kollegaer, når presset er ved at stige mig til hovedet"

4,8

"Jeg har kendskab til mine nærmeste kollegaers emotionelle triggere"

4,8



Nysgerrighed

Samlet score for Virksomhed X

4,9

Højeste score

"Jeg oplever *ikke* at min nærmeste leder 'rynker på næsen' når der bliver stillet opklarende, uddybende eller meningssøgende spørgsmål"

5,8

"Jeg synes at min leder er god til, at lade mig udforske forskellige måder at løse mine opgaver på"

5,4

Laveste score

"Jeg oplever at min nærmeste leder er god til at spørge ind til mig og mit arbejde"

4,6

"Jeg oplever at min virksomhed investerer ressourcer (tid/penge/energi etc) i, at jeg kan undersøge professionelle interesser der ikke nødvendigvis relaterer direkte til min jobbeskrivelse"

4,2



Anerkendende miljø

Samlet score for Virksomhed X

5,5

Højeste score

"Jeg udveksler smil, grin, vittigheder, high-fives el. lign. med mine kollegaer i løbet af en arbejdsdag"

5,9

"Jeg oplever at der er fokus på læring og udvikling af medarbejderne på min arbejdsplads"

5,8

Laveste score

"Jeg oplever at der bliver taget højde for medarbejdernes individuelle styrker, når arbejdsopgaverne skal fordeles"

5,2

"Min nærmeste leder er god til, at hjælpe mig med at identificere og udvikle mine individuelle styrker"

4,8



Kompetencer & Struktur

Samlet score for Virksomhed X

4,6

Højeste score

"Jeg føler at jeg er komfortabel ved at modtage feedback fra både kollegaer og ledere"

5,5

"Jeg synes at jeg har de nødvendige redskaber til at kunne give mine kollegaer feedback (på noget jeg har observeret)"

5,4

Laveste score

"Jeg oplever at min leder er god til at efterspørge feedback på opgaver, ledelse, el lign."

3,8

"Jeg føler at jeg får feedback tilstrækkeligt ofte fra min nærmeste leder, angående min performance og samarbejde"

3,8



Mål

Samlet score for Virksomhed X

4,8

Højeste score

"Jeg føler at det er klart for mig, hvordan jeg og mit team bidrager til virksomhedens mål"

5,5

"Jeg føler at det er klart for mig hvilke mål virksomheden har, og hvilken retning virksomheden er på vej i"

5,4

Laveste score

"Jeg har formuleret nogle personlige læringsmål, i rammen af min stilling i virksomheden"

4,3

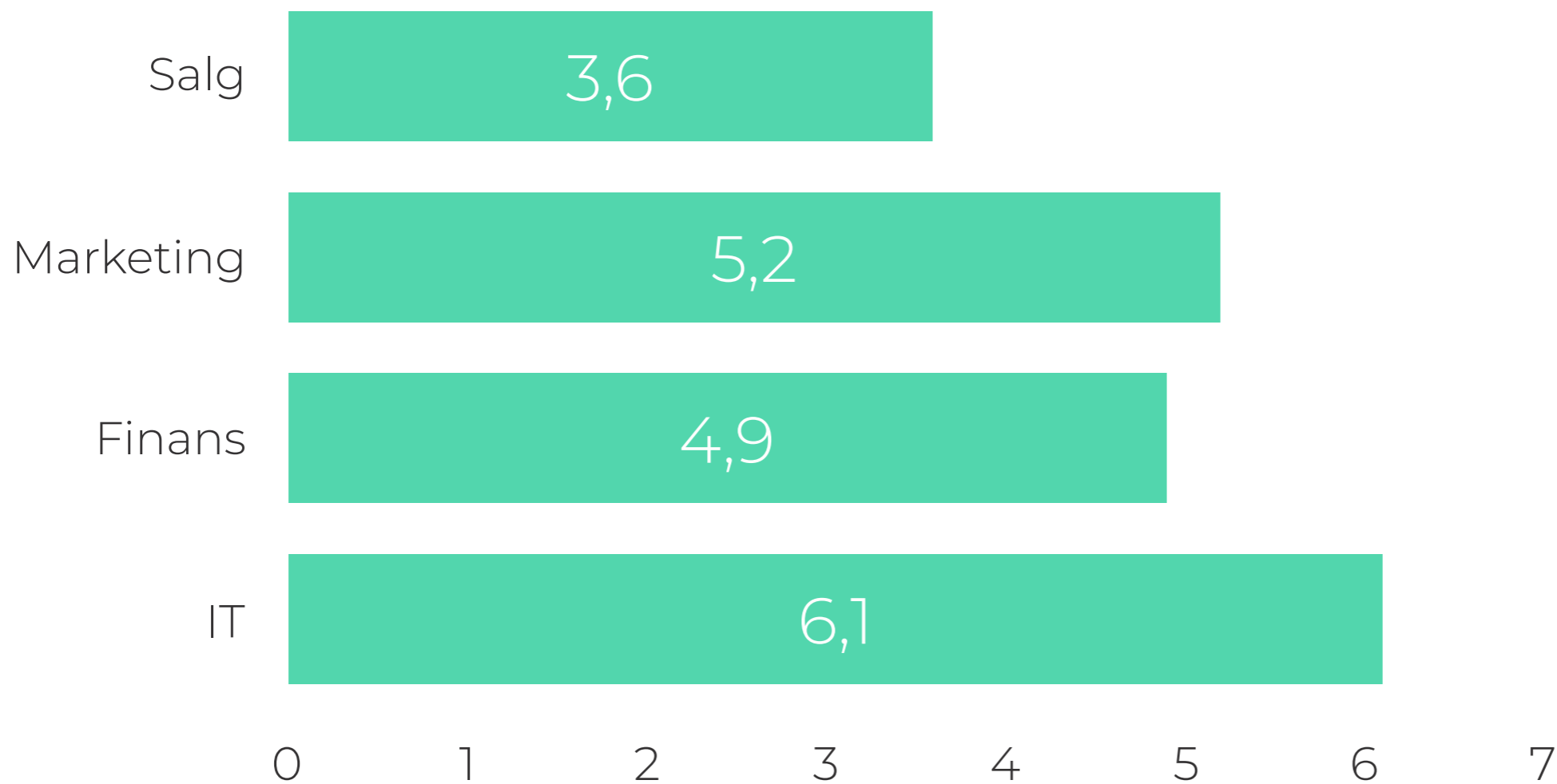
"Jeg har individuelt fastsatte performancemål"

3,9



Afdelinger

Samlet score for hver afdeling





Konklusioner

- Der er grundlæggende et højt niveau på de underliggende drivere for en sund feedbackkultur (tillid, positivt miljø og nysgerrighed) hos virksomheden.
- Der er et potentiale for lederne i at identificere og kultivere medarbejdernes stærke sider.
- Medarbejderne oplever en høj grad af autonomi i deres opgaveløsninger.
- Medarbejderne har et klart indtryk af virksomhedens retning, dog lader det til at virksomheden ikke aktivt arbejder med lærings- og performancemål.
- Medarbejderne oplever at have kompetencer til at indgå i feedbacksamtaler, men ønsker hyppigere feedback fra ledelsen, og ledelsen kan blive bedre til at efterspørge feedback.



Anbefalinger

- Virksomhed X skal fastholde deres fokus på de tillidsfulde relationer, at medarbejderne selv får lov til at udforske måder at løse opgaver på, samt den positive stemning.
- Ledelsen kan med fordel blive endnu bedre til at efterspørge feedback fra medarbejderne (Både på det ledelsesmæssige, samarbejds-mæssig og lign.) På den måde vil medarbejderne føle sig endnu mere set.
- Virksomhed X skal overveje for, hvordan lederne kan strukturere feedback til medarbejderne. Det med henblik på at få sikret feedbacken bliver givet til alle og i både faglig og samarbejds-mæssig sammenhæng.
- Virksomhed X skal overveje at arbejde mere med individuel målsætning i fremtiden, for at sikre kontinuerlig læring og performance for den enkelte medarbejder.