



AP**Vip**[®]

Brugerguide

Forstå medarbejdernes målinger og
få hjælp til den konstruktive dialog.

”

*Produktivitet og trivsel
går hånd i hånd.*

INTRODUKTION	3
TIL DIG, DER ER LEDER	4
TIL DIG, DER ER CHEF (LEDER AF LEDER)	6
DEN KONSTRUKTIVE DIALOG	8
EGNE NOTER	10

TINDBORG SPARRING

I Tindborg Sparring er det vores vigtigste mission at fremme trivsel, produktivitet og kreativitet. Det gør vi gennem målrettet udvikling af ledere og nøglepersoner under mottoet LEDERSKAB FREM FOR ALT.

tindborg-sparring.dk

Trivsel og lederskab – samtidigt og i sammenhæng

APVip® er et dialogbaseret ledelsesværktøj, der giver indblik i dine medarbejderes trivsel. Målingerne danner et solidt udgangspunkt for at etablere en konstruktiv dialog med den enkelte medarbejder og leder.

Der er tre gennemgående temaer. Under hvert tema er der tre spørgsmål eller udsagn, som skal svares på to gange.

Den månedlige statistik viser gennemsnittet af disse to svarrunder over tid. Det er dog **først efter to kvartaler**, at du kan se en egentlig udvikling af besvarelserne.

Adgang på flere niveauer

Hver bruger har adgang til sin egen statistik. Som leder har du også adgang til svar fra hver af dine medarbejdere og til din afdelings resultater.

Er du chef (leder af leder), har du kun adgang til ledernes svar og ikke fra de enkelte medarbejdere. Du kan til gengæld få et overblik over afdelingernes gennemsnitlige resultater.

På den måde kan du følge og sammenligne udviklingen af de enkelte afdelinger.



Den grønne graf viser gennemsnittet af svar fra ligestillede brugere. Du kan derfor sammenligne dine egne resultater med dette.

I rullemenuen øverst kan du vælge hvilket tema, du ønsker at kigge på.

Til dig, der er leder

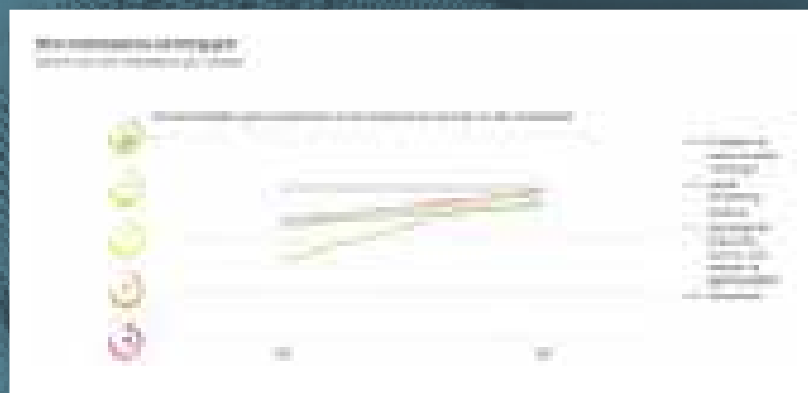
”

Husk også at fejre de små succeser.

Hvad viser graferne?

Som leder kan du se gennemsnittet af dine medarbejders besvarelser ud fra hvert spørgsmål. Du kan også se resultater for specifikke medarbejdere.

Herudover kan du se på søjlediagrammerne, hvordan svarene under hvert tema er fordelt på de 5 smileys. Det giver indblik i afdelingens udvikling.



Mine medarbejdere

Hvert svar har sin egen farve. Den grønne graf viser et gennemsnit af de tre spørgsmål for samtlige af ligestillede medarbejdere i virksomheden.

Min afdeling

Den blå graf giver et hurtigt overblik over trenden.

Træk cursoren hen over søjlen og få et hurtigt overblik over de enkelte medarbejders besvarelser.



Hold dig orienteret

Afsæt tid i din kalender midt i måneden og ved dens afslutning til at følge udviklingen:

- Er der medarbejdere, som hænger?
- Hvordan er svarprocenten?
- Hvordan ser svarfordelingen ud i den aktuelle afdelingssøjle?
- Er der fremdrift på tidligere drøftede forbedringsindsatser?

Resultaterne giver en indikation på medarbejdernes trivsel og afdelingens udvikling. Det er derfor vigtigt, at du som leder forholder dig nysgerrigt og åbent til, hvordan du fortolker svarene.



Udviklingssamtaler med medarbejdere

Hold en god tone og en motiverende sprogbrug, når I taler sammen. Fokuser på at give en struktureret og ærlig feedback, men husk frem for alt at lytte.

Brug derfor resultaterne som udgangspunkt for en konstruktiv dialog og inddrag medarbejderen i fortolkningen. På den måde opbygger du som leder også større tillid til og fra dine medarbejdere.



Månedlige dialogmøder

Planlæg en fast mødedag, hvor resultaterne præsenteres og drøftes. Det kan fx være i den første uge af måneden. Print en rapport direkte fra APVip® og hæng den op et synligt sted.

Tag udgangspunkt i resultaterne fra henholdsvis temaspørgsmål og afdelingssøjle. Spørg ind og lyt.

Evaluer på forrige måneds aftalte initiativer. Sammen beslutter I jer for det vigtigste fokuspunkt i den kommende periode.

Til dig, der er chef (leder af leder)

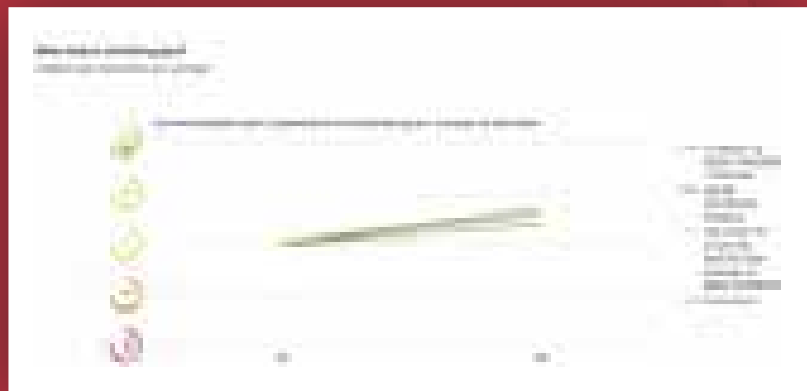
Hvad viser graferne?

Som chef kan du se gennemsnittet af dine ledes besvarelser ud fra hvert temas tre spørgsmål. Du kan også se resultaterne for specifikke ledere.

Herudover kan du få et hurtigt overblik over gennemsnittet af resultaterne fra dine

afdelinger, så du kan sammenstille dem. Heri indgår ledernes svar også.

Endeligt kan du se, hvordan besvarelserne fordeler sig for samtlige brugere i de funktioner og afdelinger, som refererer til dig.



Mine ledere

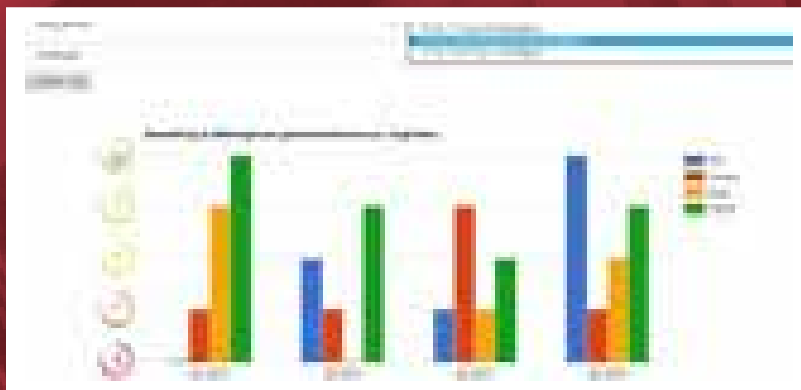
Hvert svar har sin egen farve. Den grønne graf viser et gennemsnit af de tre spørgsmål for samtlige af ligestillede ledere i virksomheden.

Sammenstilling af afdelinger

Søjlerne viser afdelingernes gennemsnitlige score måned for måned for det valgte tema.

I denne score medgår også ledernes score.

Har du en dobbeltrolle, kan du skifte mellem rapporter på de forskellige niveauer.



Besvarelser fra alle brugere

Se den procentvise fordeling af besvarelser fra enten dine medarbejdere, ledere eller afdelinger.

Du kan selv filtrere mellem de forskellige niveauer.



Hold dig orienteret

Følg afdelingerne og brug sammenstillingen til at udveksle erfaringer mellem dine ledere.

Giv dine ledere feedback på både afdelingsresultater og på deres egne besvarelser. På den måde kan I sammen følge op på både afdelingens og lederens egen udvikling, mål og ambitioner.

Udviklingssamtaler og regelmæssige møder

I forbindelse med MUS-samtaler kan du også inddrage medarbejdernes besvarelser for de forskellige trivselskategorier. Det kan give

indblik i afdelingen og danne omdrejningspunkt for hvilke initiativer, der skal styrkes i den kommende periode.

Brug chefmøderne til at diskutere de mere strategiske overvejelser i forhold til generelle mål og initiativer.



Den konstruktive dialog

APVip® giver dig et faktabaseret værktøj til skabe en konstruktiv dialog med din leder eller medarbejder. Men det kræver, at du øver dig.

Ved at tage udgangspunkt i strukturerede målinger kan du kontinuerligt handle både dynamisk og praksisnært.

- For den enkelte medarbejder kan dialogen skabe selvrefleksion ud fra medarbejderens egen udviklingshistorik.
- Som leder får du indsigt og overblik til at støtte, motivere og udvikle medarbejderne i afdelingen eller teamet.
- Som chef kan du støtte dine ledere og skabe gennemsigtighed, åbenhed og erfaringsudveksling.



Som chef eller leder er din opgave

... at gøre dig fortjent til medarbejdernes tillid

... at få alle med i fællesskabet

... at være nysgerrig, åben og udforskende

... at sikre kultur og tone

... at sikre handling og fremdrift

... at være tydelig og konsekvent

Undgå at være



Bedrevidende



Begrænsende



Undvigende



Fordomsfuld



Passiv

Forsøg at være



Entusiastisk



Målsættende



Openminded



Forandringsindstillet

Egne noter

—



APVip®

Tindborg Sparring
Jacob Møllersgade 4
9560 Hadsund

M 2217 5005

mail@tindborg-sparring.dk

tindborg-sparring.dk