



ALLIR EIGA SKILIÐ GÓÐAN YFIRMANN

100+ SPURNINGAR FYRIR BETRI 1&1 SAMTÖL MEÐ STARFSFÓLKI ÞÍNU

TAKTU REGLULEGA STÖÐUNA

Þú bókar reglulega fundi með starfsfólki þínu til að ræða framvindu mála. Glæsilegt. Nú þarftu að passa að sá tími sé vel nýttur – fyrir starfsfólkið og fyrir þig. Hvernig gerir þú það? Mikilvægt er að samtalið sé einlægt, fókuserað og árangursdrifið. Skapaðu þægilegar aðstæður, þar sem þið forðist truflanir og getið tekið saman stöðuna. Gott er að opna samtalið með sterkum opnum spurningum. Hér er dæmi um nokkrar góðar:

VIÐ UPPHAF FUNDAR

Margir stjórnendur hefja fundi á sama veg í hvert skiptið. Sumum gæti fundist það óáhugavert en það hvetur starfsfólk til að taka stjórn á samræðunum og stýra að viðfangsefni að þeirra vali. Svör þeirra gætu endurspeglad líðan þeirra þá vikuna.

1. Hvernig hefur þú það?
2. Hvað villtu spjalla um?
3. Hvaða mál er mikilvægast?
4. Hvað er í gangi?

AÐ EFLA STARFSÁNÆGJU OG HELGUN

Opnar, hvetjandi spurningar varðandi starfsánægju geta hjálpað við að afhjúpa hugsanleg vandmál áður en þau verða alvarleg – sem gæti leitt til uppsagna. Sumir starfsmenn eru opnari en aðrir, svo það er mikilvægt að hlusta eftir litlum vísbendingum í svörum þeirra, þó þau gætu verið á jákvæðu nótunum. Hlustaðu eftir vísbendingum og spurðu frekari spurninga.

8. Hvað finnst þér um starf þitt?
9. Hversu ánægð/ur ert þú hér? Af hverju?
10. Finnst þér þú vera að vaxa í starfi? Hvernig?
11. Hvað finnst þér áhugavert við verkefni sem þú ert að vinna í og af hverju?
12. Hverjar eru hæðirnar og lægðirnar við vinnuna þína þessa stundina?
13. Hvernig hafa lægðirnar hafi áhrif á þína daglegu vinnu?
14. Hvað er að virka vel í starfi þínu?
15. Hverju myndir þú vilja breyta?
16. Að hvaða leyti leyfir starf þitt þér að nýta hæfileika þína?
17. Hvar finnst þér þú vera að staðna í starfi og ekki geta þróað hæfni þína?
18. Hvað getur þú gert öðruvísi?
19. Ef þú mættir vinna í hverju sem er næsta mánuðinn, hvað myndi það vera? Af hverju?
20. Hvað gæti gert vinnu þína ánægjulegri?
21. Hvar myndir þú vilja meiri endurgjöf?



ALLIR EIGA SKILIÐ GÓÐAN YFIRMANN

100+ SPURNINGAR FYRIR BETRI 1&1 SAMTÖL MEÐ STARFSFÓLKI ÞÍNU

AÐ RÆÐA STARFSÞRÓUN

Sumir undirmenn eru eflaust búnir að kortleggja drauma starfsferil sinn, alveg niður að drauma stöðuhækkununinni og hvenær hún á að eiga sér stað. Aðrir hafa eflaust enga hugmynd hvað þeir vilja gera næst. Sama hvar undirmenn þínir standa í þessum málum, er mikilvægt að efla og ræða starfsþróun þeirra í 1&1 samtölum ykkar. Með því nærð þú að tryggja að þú fái það besta úr þínu teymi og um leið tryggja starfsánægju.

19. Hvaða verkefni í vinnunni ert þú stolt/ur af? Hvað myndir þú vilja gera í framhaldi?
20. Nefndu tvo til þrjá nýja hæfnipætti sem þú villt læra í starfinu? Hvað er það við þessa færni sem vekur áhuga þinn?
21. Hvaða önnur hlutverk innan fyrirtækisins hefur þú áhuga á að prófa?
22. Ef þú gætir skapað drauma starfið þitt, hvernig væri það frábrugðið því sem þú ert í núna?
23. Hvernig er núverandi starf þitt að hjálpa eða hindra starfsþróun þinni?
24. Hvaða starfs- og/eða þróunarmarkmið finnst þér þú ekki geta einbeitt þér að þessa stundina?
25. Hvað get ég gert meira sem yfirmaður til að hjálpa þér að vaxa í starfi?
26. Ímyndaðu þér tvö ár fram í tímann og hlutirnir hafa gengið vel. Hvert hefur hlutverk þitt verið í velgengninni? Hvernig lítur hlutverk þitt út?
27. Hefur þú hugsað eitthvað meira um langtímamarkmið þín síðan við hittumst síðast? Hafa þau eitthvað breyst?

28. Hvar sérðu þig eftir þrjú ár? En fimm ár?
29. Hvaða faglegu markmiðum myndir þú vilja ná á næstu sex til tólf mánuðum? Af hverju?
30. Til að hjálpa bera kennsl á markmið:
Hver er drauma útkoman? Hvað ætlar þú að gera til að ná þessari útkomu? Hvenær ætlar þú að gera það? Hver þarf að taka þátt? Hvenær villtu ná markmiðinu?
31. Hvað er það við þetta markmið sem gerir það mikilvægt? Hvað mun breytast eftir að það klárast?



ALLIR EIGA SKILIÐ GÓÐAN YFIRMANN

100+ SPURNINGAR FYRIR BETRI 1&1 SAMTÖL MEÐ STARFSFÓLKI ÞÍNU

AÐ META HVERNIG VIÐKOMANDI LÍÐUR GAGNVART VINNUSTAÐNUM

Þessar spurningar geta skilað góðum hugmyndum fyrir fyrirtækið og gefa oft tækifæri til frekari útskýringa þegar breytingar eiga sér stað. Þær gefa einnig góða innsýn í starfsánægju starfsmanna.

32. Hvaða tækifærum finnst þér þú vera missa af?
33. Ef við gætum bætt okkur á einhvern hátt sem vinnustaður, hvernig myndum við gera það?
34. Hvaða breytingar myndir þú vilja sjá á vinnustaðnum? Af hverju?
35. Hvaða vandamál finnst þér vera helst innan vinnustaðarins, hvað er að valda því?
36. Hvað erum við ekki að gera sem við ættum að vera að gera? Af hverju?
37. Hvað erum við að gera sem við ættum að hætta að gera? Af hverju?
38. Hvaða álit hefur þú um framtíð vinnustaðarins? Af hverju?

39. Hvernig myndir þú lýsa persónuleika teymisins? Hvers konar karakter myndi passa vel inn í hópinn? Hvers konar manneskja myndi bæta **einhverju** við hópinn sem okkur vantar?
40. Hvernig myndir þú lýsa samvinnunni í teyminu? Af hverju?
41. Á hvaða sviðum getum við bætt samvinnu teymisins?
42. Hverjum myndir þú vilja vinna meira/minna með? Af hverju?
43. Hvernig myndir þú lýsa verkaskiptingu meðal teymisins?
44. Finnst þér þú fá nægan stuðning frá teyminu? Hvernig þá?
45. Er eitthvað sem þú myndir vilja breyta varðandi teymið? Af hverju?

AÐ META HVERNIG VIÐKOMANDI LÍÐUR GAGNVART TEYMINU

Þú villt vera viss um að teymi þitt sé að virkt og hér færðu tækifæri til að afhjúpa hugsanleg vandamál og færð jafnvel tækifæri og lausnir sem nýtast öllum.



ALLIR EIGA SKILIÐ GÓÐAN YFIRMANN

100+ SPURNINGAR FYRIR BETRI 1&1 SAMTÖL MEÐ STARFSFÓLKI ÞÍNU

AÐ ATHUGA HVERNIG VIÐKOMANDI ER AÐ TAKAST Á VIÐ NÝLEGAR BREYTINGAR Í VINNUNNI

Breytingar eru óhjákvæmilegar, það skiptir ekki máli að hvaða tagi þær eru – uppsagnir, samruni, breyting á stefnu – breytingar eru meira ferli fremur en einn atburður. Passaðu að athuga hvernig undirmönnum þínum gengur þegar þeir ganga í gegnum breytingar í vinnunni.

46. Hvernig líður þér með nýju breytingarnar? Af hverju?
47. Hvaða áhyggjur hefur þú varðandi breytingarnar sem hafa ekki verið sinnt?
48. Hvað gengur vel og hvað gengur illa eftir að breytingar áttu sér stað? Af hverju heldur þú að það sé?
49. Ert þú með góðan skilning á nýju markmiðunum og þeim væntingum sem fylgja breytingunum?
50. Hvernig hafa breytingarnar haft áhrif á vinnu þína? Hvað gæti verið að hafa áhrif á árangur þinn?

verkefnin vera áskoranir eða hindranir. Þær hjálpa þér að bera kennsl á þau svæði sem þú getur hjálpað þeim.

51. Hvernig finnst þér verkefnið?
52. Hvaða partur af verkefninu hefur þér fundist áhugaverður?
53. Finnst þér þú hafa lært eitthvað nýtt í þessu verkefni?
54. Hvað ergir þig varðandi verkefnið?
55. Hvaða þáttum myndir þú vilja eyða meiri tíma í? Af hverju?
56. Hvað hefur gengið vel? Hvað hefði getað farið betur? Hvað, ef eitthvað, myndir þú vilja gera en hefur ekki getað gert?
57. Hvað get ég gert sem yfirmaður til að gera hlutina viðráðanlegri?
58. Hvernig get ég gert verkefnið meira spennandi eða krefjandi fyrir þig?
59. Hvað finnst þér að ég ætti að vita helst um verkefnið? Og hvað ekki?

AÐ LÆRA MEIRA UM VERKEFNIN

Þessar spurningar fara lengra en bara venjulegar stöðu uppfærslur, þær hjálpa þér að læra meira hvaða verkefni undirmönnum þínum finnst grípandi og skemmtileg, hvort þeim finnist



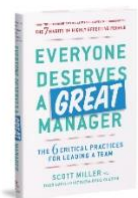
ALLIR EIGA SKILIÐ GÓÐAN YFIRMANN

100+ SPURNINGAR FYRIR BETRI EINKASAMTÖL MEÐ STARFSFÓLKI ÞÍNU

getur gert meira illt en gagn. Það skiptir miklu máli hvernig þú biður um endurgjöf, þar sem sumum finnst erfitt að gefa yfirmanni endurgjöf.

Ég hef áhuga á að fá endurgjöf hvernig ég get bætt mig sem stjórnandi. Þegar þú undirbýrð næsta 1&1 samtal okkar, gætir þú hugsað hvað þér líkar við hvernig ég geri X (til dæmis, stjórna teymisfundum) og hvað ég gæti verið að gera öðruvísi eða betur? (Spurðu fyrir samtalið).

- ❑ Mig langar að bæta mig sem stjórnandi og var að velta því fyrir mér hvort þú gætir hjálpað mér. Gætir þú hugsað eitt eða tvö atriði, fyrir fundinn okkar í næstu viku, sem þér finnst ég gæti bætt sem stjórnandi?
- ❑ Hvað get ég gert til þess að gera vinnu þína ánægjulegri? Hvaða hindranir eru að koma í veg fyrir framúrskarandi vinnu?
- ❑ Hvar villtu meiri eða minni leiðsögn frá mér?
- ❑ Ég er að reyna að gera einkasamtölin betri og væri til í hreinskilna endurgjöf frá þér – hvað finnst þér um þetta samtal og hvað gæti ég bætt?
- ❑ Hvað er þitt mat á 1&1 samtölunum okkar? Hvað gætum við gert öðruvísi eða betur?



Metsölubók FranklinCovey: **Everyone Deserves a Great Manager** er frábær leiðarvísir fyrir stjórnendur sem og nýja stjórnendur.

Skoðaðu www.franklincovey.is fyrir frekari upplýsingar um það hvernig við getum þjónað stjórnendum í þínu fyrirtæki. Sendu okkur email á info@franklincovey.is