



Bidrag.

refleksionsspørgsmål til dig som leder.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Ukare mål.

Medarbejderne ved ikke, hvornår de er succesfulde grundet manglende KPI'er eller andre målbare målsætninger.

2. Mangel på fokus på brug af talenter.

Medarbejderne er tvunget til at bruge tid på ting, der ikke er en del af deres talenter eller styrker.

3. Problemer med at prioritere.

Medarbejderne har brug for hjælp til at prioritere, hvad der er vigtigst.

4. Mangel på feedback.

Medarbejderne mangler feedback fra deres leder eller fra hinanden.

5. Mangel på involvering.

Medarbejderne føler sig ikke involveret i beslutninger, der vedrører deres opgaver eller arbejdsprocesser.

Gode spørgsmål til dig selv som leder.

1. Hvad tror du er de primære årsager til den manglende følelse af at bidrage lige nu?

2. Hvilke af de typiske årsager kunne det være? (se venstre side af kortet).

3. Hvis du talte med dit team om det, hvad tror du så, de ville sige, det handler om?

4. Hvad gør du allerede for at sikre, at dine medarbejdere føler, at de skaber værdi, performer og bidrager til forretningen?

5. Hvis du kigger 2-3 måneder ud i fremtiden og forestiller dig, at dine medarbejdere i højere grad føler, de bidrager, og at I dermed scorer højt på bidrag i Zoios: Hvad er der sket i de 2-3 måneder for at opnå det?

The background of the entire slide is a solid teal color. Overlaid on this are several large, overlapping, wavy shapes in lighter shades of teal, creating a layered, organic effect.

Bidrag.

til 1-on-1-samtalen.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Ukare mål.

Medarbejderne ved ikke, hvornår de er succesfulde grundet manglende KPI'er eller andre målbare målsætninger.

2. Manglende fokus på brug af talenter.

Medarbejderne er tvunget til at bruge tid på ting, der ikke er en del af deres talenter eller styrker.

3. Problemer med at prioritere.

Medarbejderne har brug for hjælp til at prioritere, hvad der er vigtigst.

4. Manglende feedback.

Medarbejderne mangler feedback fra deres leder eller fra hinanden.

5. Mangel på involvering.

Medarbejderne føler sig ikke involveret i beslutninger, der vedrører deres opgaver eller arbejdsprocesser.

Gode spørgsmål til din 1-on-1-samtale.

1. Kan du sætte nogle ord på de opgaver, du sidder med?

2. Hvilke af dine opgaver gør, at du føler, du bidrager og skaber værdi?

3. Hvilke af dine opgaver gør ikke, du føler, du skaber den værdi, du gerne vil?

4. I hvilken grad føler du, at der er klarhed omkring, hvad der forventes af dig i forhold til det arbejde, du leverer?

5. Hvad skal vi hver især gøre de kommende måneder for, at du i højere grad kan føle, at du bidrager?

A stylized graphic of a hand with fingers spread, rendered in a teal color. The hand is positioned behind the main text. To the left of the hand, there are two overlapping circles: a larger dark teal one and a smaller light brown one. The background is a solid light teal color.

Bidrag.
til team-mødet.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Ukare mål.

Medarbejderne ved ikke, hvornår de er succesfulde grundet manglende KPI'er eller andre målbare målsætninger.

2. Manglende fokus på brug af talenter.

Medarbejderne er tvunget til at bruge tid på ting, der ikke er en del af deres talenter eller styrker.

3. Problemer med at prioritere.

Medarbejderne har brug for hjælp til at prioritere, hvad der er vigtigst.

4. Manglende feedback.

Medarbejderne mangler feedback fra deres leder eller fra hinanden.

5. Mangel på involvering.

Medarbejderne føler sig ikke involveret i beslutninger, der vedrører deres opgaver eller arbejdsprocesser.

Gode spørgsmål til dit team-møde.

1. Hvad vil det at bidrage sige for jer?

2. I hvilke situationer føler I, at I bidrager og skaber værdi?

3. I hvilke situationer føler I ikke, at I bidrager, som I gerne vil?

4. Hvad skal vi blive bedre til at gøre i vores team for at vi i højere grad føler, vi bidrager?

5. Hvad har I brug for fra mig for i højere grad at føle, at I bidrager?

6. Hvad har I brug for fra hinanden?



Udvikling.

refleksionsspørgsmål til dig som leder.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Ensformige opgaver.

Medarbejderne har for ensformige opgaver og udfordres derfor ikke nok på ugentlig basis.

2. Manglende overblik over fremskridt.

Medarbejderne er ikke bevidste om, hvor meget de faktisk har udviklet sig den seneste tid.

3. Manglende viden om udviklingsmuligheder.

Medarbejderne mangler en konkret udviklings- eller karriereplan.

4. Mangel på faglig sparring.

Medarbejderne mangler faglig sparring fra nogen, der har mere ekspertise end dem selv.

5. Manglende mulighed for at optimere.

Medarbejderne mangler tid og/eller energi til at tænke uden for boksen og gøre tingene på en anden måde.

Gode spørgsmål til dig selv som leder.

1. Hvad tror du er de primære årsager til manglende følelse af udvikling i dit team lige nu?

2. Hvilke af de typiske årsager kunne det være? (se venstre side af kortet).

3. Hvis du talte med dit team om det, hvad tror du så, de ville sige, det handler om?

4. Hvad gør du allerede for at sikre, at dine medarbejdere føler, de udvikler sig i deres arbejde?

5. Hvis du kigger 2-3 måneder ud i fremtiden og forestiller dig, at folk nu føler, de udvikler sig, og I scorer højt på udvikling i Zoios: Hvad er der sket i de 2-3 måneder for at opnå det?

The background of the entire image consists of several overlapping, wavy, horizontal bands of different shades of teal and blue-green, creating a fluid, organic pattern.

Udvikling.
til 1-on-1-samtalen.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Ensformige opgaver.

Medarbejderne har for ensformige opgaver og udfordres derfor ikke nok på ugentlig basis.

2. Manglende overblik over fremskridt.

Medarbejderne er ikke bevidste om, hvor meget de faktisk har udviklet sig den seneste tid.

3. Manglende viden om udviklingsmuligheder.

Medarbejderne mangler en konkret udviklings- eller karriereplan.

4. Mangel på faglig sparring.

Medarbejderne mangler faglig sparring fra nogen, der har mere ekspertise end dem selv.

5. Manglende mulighed for at optimere.

Medarbejderne mangler tid og/eller energi til at tænke uden for boksen og gøre tingene på en anden måde.

Gode spørgsmål til din 1-on-1-samtale.

1. Hvor befinder du dig lige nu i forhold til din udvikling, hvis du skulle sætte nogle ord på det? (Det kan være karrieremæssigt, en faglig kompetence, eller et anden personligt udviklingspunkt)

2. Hvilke opgaver eller projekter får dig til at føle, at du udvikler dig?

3. Hvilke opgaver eller projekter får dig ikke til at føle, at du udvikler dig?

4. Hvad vil du helt konkret gerne blive bedre til eller udfordres på fremadrettet?

5. Hvad skal vi hver især gøre de kommende måneder for, at du i højere grad kan føle, at du udvikler dig?

A stylized graphic of a hand with fingers spread, rendered in a teal color. The hand is positioned behind the main text. To the left of the hand, there are two overlapping circles: a larger dark teal one and a smaller light brown one.

Udvikling.

til team-mødet.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Ensformige opgaver.

Medarbejderne har for ensformige opgaver og udfordres derfor ikke nok på ugentlig basis.

2. Manglende overblik over fremskridt.

Medarbejderne er ikke bevidste om, hvor meget de faktisk har udviklet sig den seneste tid.

3. Manglende viden om udviklingsmuligheder.

Medarbejderne mangler en konkret udviklings- eller karriereplan.

4. Mangel på faglig sparring.

Medarbejderne mangler faglig sparring fra nogen, der har mere ekspertise end dem selv.

5. Manglende mulighed for at optimere.

Medarbejderne mangler tid og/eller energi til at tænke uden for boksen og gøre tingene på en anden måde.

Gode spørgsmål til dit team-møde.

1. Hvad vil det at føle, man udvikler sig, sige for jer?

2. I hvilke situationer/projekter/opgaver føler I, at I udvikler jer?

3. I hvilke situationer/projekter/opgaver føler I ikke, at I udvikler jer?

4. Hvad skal vi blive bedre til at gøre i vores team for at vi i højere grad udvikler os?

5. Hvad har I brug for fra mig for i højere grad at føle, at I udvikler jer?

6. Hvad har I brug for fra hinanden?



Social.

refleksionsspørgsmål til dig som leder.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Manglende sikkerhed til at ytre sig.

Medarbejderne oplever en lav grad af psykologisk tryghed.

2. Manglende tid sammen fysisk.

Medarbejderne tilbringer for lidt tid sammen på kontoret - f.eks. på grund af hjemmearbejde.

3. For få sociale arrangementer.

Medarbejderne mangler flere - eller den rette type - sociale arrangementer.

4. Overfladiske relationer.

Medarbejderne savner muligheden for at have fortrolige samtaler med kolleger én-til-én.

5. Manglende følelse af samhørighed.

Medarbejderne mangler en følelse af at lykkes sammen og samarbejde.

Gode spørgsmål til dig selv som leder.

1. Hvad tror du er de primære årsager til, at de sociale relationer mellem medarbejderne i dit team godt kunne være bedre, end de er i dag?

2. Hvilke af de typiske årsager kunne det være? (se venstre side af kortet).

3. Hvis du talte med dit team om det, hvad tror du så, de ville sige, det handler om?

4. Hvad gør du allerede for at sikre, at dine medarbejdere har gode relationer til hinanden?

5. Hvis du kigger 2-3 måneder ud i fremtiden og forestiller dig, at dine medarbejdere i højere grad føler, at de har gode relationer til hinanden, og at I derfor scorer højt på social i Zoios: Hvad er der sket i de 2-3 måneder for at opnå det?

The background of the entire image consists of several overlapping, wavy, horizontal bands of different shades of teal and blue-green, creating a fluid, organic pattern.

Social.

til 1-on-1-samtalen.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Manglende sikkerhed til at ytre sig.

Medarbejderne oplever en lav grad af psykologisk tryghed.

2. Manglende tid sammen fysisk.

Medarbejderne tilbringer for lidt tid sammen på kontoret - f.eks. på grund af hjemmearbejde.

3. For få sociale arrangementer.

Medarbejderne mangler flere - eller den rette type - sociale arrangementer.

4. Overfladiske relationer.

Medarbejderne savner muligheden for at have fortrolige samtaler med kolleger én-til-én.

5. Manglende følelse af samhørighed.

Medarbejderne mangler en følelse af at lykkes sammen og samarbejde.

Gode spørgsmål til din 1-on-1-samtale.

1. Hvordan er din oplevelse af fællesskabet her på arbejdspladsen? (hvad er godt, og hvad kan forbedres?)

2. Kan du sætte ord på, hvem af dine kolleger, du har nemt ved at samarbejde med og hvorfor?

3. Kan du sætte ord på, hvem du har sværere ved at samarbejde med og hvorfor?

4. Hvad synes du, at der skal til for at skabe en kultur, hvor vi har det godt socialt sammen og bliver bedre til at samarbejde?

5. Hvad skal vi hver især gøre de kommende måneder for, at du i højere grad kan føle, at det sociale fungerer godt?

A stylized graphic of a hand with fingers spread, rendered in a teal color. The hand is positioned behind the main text. To the left of the hand, there are two overlapping circles: a larger dark teal one and a smaller tan one.

Social.
til team-mødet.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Manglende sikkerhed til at ytre sig.

Medarbejderne oplever en lav grad af psykologisk tryghed.

2. Manglende tid sammen fysisk.

Medarbejderne tilbringer for lidt tid sammen på kontoret - f.eks. på grund af hjemmearbejde.

3. For få sociale arrangementer.

Medarbejderne mangler flere - eller den rette type - sociale arrangementer.

4. Overfladiske relationer.

Medarbejderne savner muligheden for at have fortrolige samtaler med kolleger én-til-én.

5. Manglende følelse af samhørighed.

Medarbejderne mangler en følelse af at lykkes sammen og samarbejde.

Gode spørgsmål til dit team-møde.

1. Hvad vil det at have gode relationer til hinanden og have det godt social sige for jer?

2. Hvornår er vi gode til det sociale og til at skabe et rum for gode sociale relationer?

3. Hvornår er vi ikke gode nok til at fordre gode sociale relationer og skabe et godt socialt sammenhold?

4. Hvad skal vi blive bedre til at gøre i vores team for at vi får stærke relationer til hinanden og et godt socialt sammenhold?

5. Hvad har I brug for fra mig for at hjælpe til dette?

6. Hvad har I brug for fra hinanden?



Støtte.

refleksionsspørgsmål til dig som leder.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Mangel på tilstedeværelse fra lederen.

Medarbejdernes leder er ikke tilstrækkeligt til stede på daglig basis.

2. Mangel på struktur for 1-on-1-samtaler.

Medarbejdernes leder afholder for få 1-on-1-samtaler med dem.

3. Mangel på faglig sparring.

Medarbejderne mangler en professionel sparringspartner.

4. Utilstrækkelig kollegial støtte.

Medarbejderne er ikke gode nok til at støtte hinanden i vanskelige situationer.

5. Manglende feedback.

Medarbejderne mangler feedback fra deres leder eller fra hinanden.

Gode spørgsmål til dig selv som leder.

1. Hvad tror du er de primære årsager til, at dine medarbejdere føler, de har brug for mere støtte og sparring?

2. Hvilke af de typiske årsager kunne det være? (se venstre side af kortet).

3. Hvis du talte med dit team om det, hvad tror du så, de ville sige, det handler om?

4. Hvad gør du allerede for at sikre, at dine medarbejdere får god støtte og sparring i deres arbejde?

5. Hvis du kigger 2-3 måneder ud i fremtiden og forestiller dig, at dine medarbejdere i højere grad føler, at de får god støtte og sparring, og at I derfor scorer højt på støtte i Zoios: Hvad er der sket i de 2-3 måneder for at opnå det?

The background of the entire image consists of several overlapping, wavy, horizontal bands of different shades of teal and blue-green, creating a fluid, organic pattern.

Støtte.
til 1-on-1-samtalen.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Mangel på tilstedeværelse fra lederen.

Medarbejdernes leder er ikke tilstrækkeligt til stede på daglig basis.

2. Mangel på struktur for 1-on-1-samtaler.

Medarbejdernes leder afholder for få 1-on-1-samtaler med dem.

3. Mangel på faglig sparring.

Medarbejderne mangler en professionel sparringspartner.

4. Utilstrækkelig kollegial støtte.

Medarbejderne er ikke gode nok til at støtte hinanden i vanskelige situationer.

5. Manglende feedback.

Medarbejderne mangler feedback fra deres leder eller fra hinanden.

Gode spørgsmål til din 1-on-1-samtale.

1. I hvilke situationer oplever du, at du får den støtte og sparring, du har brug for?

2. I hvilke situationer føler du, at du mangler støtte/sparring?

3. I hvilken grad oplever du, at vi støtter og sparrer med hinanden i teamet?

4. Hvad tror du, at der skal til for at skabe en endnu stærkere dynamik og følelse af støtte her i teamet?

5. Hvad skal vi hver især gøre de kommende måneder for, at du får den støtte, du har brug for (fra teamet og fra mig som leder)?

A stylized graphic of a hand with fingers spread, rendered in a teal color. The hand is positioned behind the text. To the left of the hand, there is a large, dark teal circle and a smaller, light brown circle that overlaps it.

Støtte.
til team-mødet.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Mangel på tilstedeværelse fra lederen.

Medarbejdernes leder er ikke tilstrækkeligt til stede på daglig basis.

2. Mangel på struktur for 1-on-1-samtaler.

Medarbejdernes leder afholder for få 1-on-1-samtaler med dem.

3. Mangel på faglig sparring.

Medarbejderne mangler en professionel sparringspartner.

4. Utilstrækkelig kollegial støtte.

Medarbejderne er ikke gode nok til at støtte hinanden i vanskelige situationer.

5. Manglende feedback.

Medarbejderne mangler feedback fra deres leder eller fra hinanden.

Gode spørgsmål til dit team-møde.

1. Hvad vil støtte sige for jer?

2. I hvilke situationer er vi gode til at støtte og sparre med hinanden?

3. I hvilke situationer er vi ikke gode nok til at støtte og sparre med hinanden?

4. Hvad skal vi blive bedre til at gøre i vores team for at vi bliver bedre til at støtte og sparre med hinanden?

5. Hvad har I brug for fra mig for at I i højere grad føler, at I får den nødvendige støtte og sparring?

6. Hvad har I brug for fra hinanden?



Mindful.

refleksionsspørgsmål til dig som leder.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Overbelastning.

Medarbejderne føler, at de har for mange opgaver i forhold til den tid, de har til rådighed.

2. Manglende forventningsafstemning.

Medarbejderne føler, at der er usikkerhed/uenighed om, hvad der forventes af dem.

3. Manglende indflydelse.

Medarbejderne føler, at de ikke har tilstrækkelig indflydelse over de opgaver eller ansvarsområder, de har.

4. Krævende interessenter.

Kunder eller andre interessenter kræver for meget af medarbejderne.

5. Drænende opgaver.

Medarbejderne udfører for mange opgaver, der tapper dem for energi.

Gode spørgsmål til dig selv som leder.

1. Hvad tror du er de primære årsager til, at dine medarbejdere føler sig relativt stressede/pressede for tiden?

2. Hvilke af de typiske årsager kunne det være? (se venstre side af kortet).

3. Hvis du talte med dit team om det, hvad tror du så, de ville sige, det handler om?

4. Hvad gør du allerede for at sikre, at dine medarbejdere har mere mentalt overskud?

5. Hvis du kigger 2-3 måneder ud i fremtiden og forestiller dig, at dine medarbejdere i højere grad føler, at de har mentalt overskud, og at I derfor scorer højt på Mindful i Zoios: Hvad er der sket i de 2-3 måneder for at opnå det?

The background of the entire image consists of several overlapping, wavy, horizontal bands of different shades of teal and turquoise. The waves are smooth and fluid, creating a sense of movement and depth. The colors range from a deep, dark teal to a lighter, almost white turquoise.

Mindful.
til 1-on-1-samtalen.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Overbelastning.

Medarbejderne føler, at de har for mange opgaver i forhold til den tid, de har til rådighed.

2. Manglende forventningsafstemning.

Medarbejderne føler, at der er usikkerhed/uenighed om, hvad der forventes af dem.

3. Manglende indflydelse.

Medarbejderne føler, at de ikke har tilstrækkelig indflydelse over de opgaver eller ansvarsområder, de har.

4. Krævende interessenter.

Kunder eller andre interessenter kræver for meget af medarbejderne.

5. Drænende opgaver.

Medarbejderne udfører for mange opgaver, der tapper dem for energi.

Gode spørgsmål til din 1-on-1-samtale.

1. I hvilke situationer føler du dig selvsikker og rolig i forhold til, at du nok skal kunne løse dine arbejdsopgaver?

2. I hvilke situationer eller i forbindelse med hvilke opgaver føler du dig typisk presset?

3. Hvad er det, der i lige præcis de her situationer gør, at du føler dig presset? (opgavernes sværhedsgrad, mangel på indflydelse på opgavernes resultater, mængden af opgaver, en svær relation til en kollega, andet?)

4. Hvad kan dine kollegaer gøre for at støtte dig?

5. Hvad skal du og jeg hver især gøre de kommende måneder for at få styr på det her?

A stylized graphic of an open hand with fingers spread, rendered in a teal color. The hand is positioned behind the text. To the left of the hand, there are two overlapping circles: a larger dark teal one and a smaller tan one. The background is a solid light teal color.

Mindful.
til team-mødet.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Overbelastning.

Medarbejderne føler, at de har for mange opgaver i forhold til den tid, de har til rådighed.

2. Manglende forventningsafstemning.

Medarbejderne føler, at der er usikkerhed/uenighed om, hvad der forventes af dem.

3. Manglende indflydelse.

Medarbejderne føler, at de ikke har tilstrækkelig indflydelse over de opgaver eller ansvarsområder, de har.

4. Krævende interessenter.

Kunder eller andre interessenter kræver for meget af medarbejderne.

5. Drænende opgaver.

Medarbejderne udfører for mange opgaver, der tapper dem for energi.

Gode spørgsmål til dit team-møde.

1. Hvad vil det sige for jer at være pressede/stressede?

2. Hvad gør vi af gode ting for at have mindre pres/stress i vores team, og som gør, at vi har mere mentalt overskud?

3. Hvad kan gøre, at vi bliver for pressede/stressede?

4. Hvad skal vi blive bedre til at gøre i vores team for at få mere mentalt overskud og være mindre pressede/stressede?

5. Hvad har I brug for fra mig for at undgå for meget pres/stres og have mere mentalt overskud?

6. Hvad har I brug for fra hinanden?



Work-life.

refleksionsspørgsmål til dig som leder.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Overarbejde.

Medarbejderne føler, at de har så meget arbejde, at de er nødt til at bruge mange timer på kontoret eller tage arbejdet med hjem.

2. Uklare grænser.

Medarbejderne føler, at det forventes, at de reagerer på e-mails og andre arbejdsrelaterede ting i tidsrum, hvor de ikke selv mener, de bør arbejde.

3. Manglende forventningsafstemning.

Medarbejderne er uenige med deres leder om, hvor meget arbejde, der kræves.

4. Manglende fleksibilitet.

Medarbejderne savner fleksibilitet ift. hvornår og hvorhenne, de arbejder.

5. Manglende grænsesætning.

Medarbejderne er bange for at sætte grænser for, hvor meget de ønsker at arbejde.

Gode spørgsmål til dig selv som leder.

1. Hvad tror du er de primære årsager til, at dine medarbejdere føler, de ikke har en god balance mellem arbejde og fritid for tiden?

2. Hvilke af de typiske årsager kunne det være? (se venstre side af kortet).

3. Hvis du talte med dit team om det, hvad tror du så, de ville sige, det handler om?

4. Hvad gør du allerede for at sikre, at dine medarbejdere har en god balance mellem arbejde og fritid?

5. Hvis du kigger 2-3 måneder ud i fremtiden og forestiller dig, at dine medarbejdere i højere grad føler, de har en god balance mellem arbejde og fritid, og at I derfor scorer højt på work-life i Zoios: Hvad er der sket i de 2-3 måneder for at opnå det?

The background of the entire image consists of several overlapping, wavy, horizontal bands of different shades of teal and blue-green, creating a fluid, organic pattern.

Work-life.
til 1-on-1-samtalen.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Overarbejde.

Medarbejderne føler, at de har så meget arbejde, at de er nødt til at bruge mange timer på kontoret eller tage arbejdet med hjem.

2. Uklare grænser.

Medarbejderne føler, at det forventes, at de reagerer på e-mails og andre arbejdsrelaterede ting i tidsrum, hvor de ikke selv mener, de bør arbejde.

3. Manglende forventningsafstemning.

Medarbejderne er uenige med deres leder om, hvor meget arbejde, der kræves.

4. Manglende fleksibilitet.

Medarbejderne savner fleksibilitet ift. hvornår og hvorhenne, de arbejder.

5. Manglende grænsesætning.

Medarbejderne er bange for at sætte grænser for, hvor meget de ønsker at arbejde.

Gode spørgsmål til din 1-on-1-samtale.

1. Hvad indebærer en god work-life balance for dig?

2. Hvordan oplever du den balance, du har mellem tid på arbejde og tid ved siden af arbejdet?

3. Hvordan oplever du fleksibiliteten i forhold til dit arbejde?

4. I hvilken grad føler du, at den kultur, vi har i teamet, tillader dig at opnå den balance, du ønsker mellem arbejdstid og fritid?

5. Hvad skal vi hver især gøre de kommende måneder for at skabe en god work-life balance for dig?

A stylized graphic of an open hand, palm facing up, rendered in a teal color. The hand is positioned in the center of the image. Overlaid on the left side of the hand is a dark teal circle and a light brown circle, both partially visible. The background is a solid light teal color.

Work-life.
til team-mødet.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Overarbejde.

Medarbejderne føler, at de har så meget arbejde, at de er nødt til at bruge mange timer på kontoret eller tage arbejdet med hjem.

2. Uklare grænser.

Medarbejderne føler, at det forventes, at de reagerer på e-mails og andre arbejdsrelaterede ting i tidsrum, hvor de ikke selv mener, de bør arbejde.

3. Manglende forventningsafstemning.

Medarbejderne er uenige med deres leder om, hvor meget arbejde, der kræves.

4. Manglende fleksibilitet.

Medarbejderne savner fleksibilitet ift. hvornår og hvorhenne, de arbejder.

5. Manglende grænsesætning.

Medarbejderne er bange for at sætte grænser for, hvor meget de ønsker at arbejde.

Gode spørgsmål til dit team-møde.

1. Hvad vil det sige for jer at have en god work-life balance?

2. Hvad fungerer allerede godt for os for at skabe en følelse af god work-life balance?

3. Hvad har vi ikke styr på i forhold til at skabe en følelse af work-life balance?

4. Hvordan skal vi håndtere det, vi ikke har styr på i forhold til at have en god balance?

5. Hvad har I brug for fra mig for at I i højere grad føler, at I har en god work-life balance?

6. Hvad har I brug for fra hinanden?



Anerkendelse.

refleksionsspørgsmål til dig som leder.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Utilstrækkelig mængde.

Medarbejderne føler, at de sjældent bliver anerkendt for det arbejde, de udfører.

2. Manglende compensation.

Medarbejderne føler, at de modtager uretfærdigt lav løn eller generel compensation ift. deres indsats og bidrag.

3. Manglende feedback.

Medarbejderne modtager ikke nok feedback til at vide, om de gør det godt.

4. Uegnet type af anerkendelse.

Medarbejderne føler ikke, at de modtager anerkendelse på den ønskede måde.

5. Fokus på fejl.

Medarbejderne føler, at der er mere fokus på fejl end på succeser.

Gode spørgsmål til dig selv som leder.

1. Hvad tror du er de primære årsager til manglende anerkendelse i dit team lige nu?

2. Hvilke af de typiske årsager kunne det være? (se venstre side af kortet).

3. Hvis du talte med dit team om det, hvad tror du så, de ville sige, det handler om?

4. Hvad gør du allerede for at sikre, at dine medarbejdere føler sig set, hørt og anerkendt for deres arbejde?

5. Hvis du kigger 2-3 måneder ud i fremtiden og forestiller dig, at I har fået en god anerkendelseskultur og scorer højt på anerkendelse i Zoios: Hvad er der sket i de 2-3 måneder for at opnå det?

Anerkendelse.

til 1-on-1-samtalen.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Utilstrækkelig mængde.

Medarbejderne føler, at de sjældent bliver anerkendt for det arbejde, de udfører.

2. Manglende compensation.

Medarbejderne føler, at de modtager uretfærdigt lav løn eller generel compensation ift. deres indsats og bidrag.

3. Manglende feedback.

Medarbejderne modtager ikke nok feedback til at vide, om de gør det godt.

4. Uegnet type af anerkendelse.

Medarbejderne føler ikke, at de modtager anerkendelse på den ønskede måde.

5. Fokus på fejl.

Medarbejderne føler, at der er mere fokus på fejl end på succeser.

Gode spørgsmål til din 1-on-1-samtale.

1. Hvad vil anerkendelse sige for dig?

2. I hvilke situationer føler du dig anerkendt for dit arbejde?

3. I hvilke situationer føler du dig ikke anerkendt for dit arbejde?

4. Hvad har du brug for fra mig for i højere grad at føle dig anerkendt for dit arbejde?

5. Hvad kan du selv gøre for at være med til at skabe en god anerkendelseskultur i vores team?

A large, stylized graphic of an open hand with fingers spread, rendered in a teal color. It is positioned behind the main text. To the left of the hand, there are two overlapping circles: a larger dark teal one and a smaller tan one. The background is a solid light teal color.

Anerkendelse.

til team-mødet.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Utilstrækkelig mængde.

Medarbejderne føler, at de sjældent bliver anerkendt for det arbejde, de udfører.

2. Manglende compensation.

Medarbejderne føler, at de modtager uretfærdigt lav løn eller generel compensation ift. deres indsats og bidrag.

3. Manglende feedback.

Medarbejderne modtager ikke nok feedback til at vide, om de gør det godt.

4. Uegnet type af anerkendelse.

Medarbejderne føler ikke, at de modtager anerkendelse på den ønskede måde.

5. Fokus på fejl.

Medarbejderne føler, at der er mere fokus på fejl end på succeser.

Gode spørgsmål til dit team-møde.

1. Hvad vil anerkendelse sige for jer?

2. I hvilke situationer føler I jer anerkendt for jeres arbejde?

3. I hvilke situationer føler I jer ikke anerkendt for jeres arbejde?

4. Hvordan synes I, vi kan blive bedre til at anerkende hinanden i vores team?

5. Hvad har I brug for fra mig for i højere grad at føle jer anerkendt for jeres arbejde?

6. Hvad har I brug for fra hinanden?

Optimisme.

refleksionsspørgsmål til dig som leder.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Manglende jobtryghed.

Medarbejderne er bange for, at de ikke har en plads i virksomheden i fremtiden.

2. Skepsis.

Medarbejderne er kritiske over for ledelsens beslutninger, den strategiske retning eller manglende gennemsigthed.

3. Håbløshed.

Medarbejderne står over for seriøse dilemmaer eller udfordringer, som de ikke tror kan løses på kort sigt.

4. Manglende psykologisk tryghed.

Medarbejderne oplever en lav grad af psykologisk tryghed.

5. Manglende fællesskabsfølelse.

Medarbejderne mangler en følelse af fælles succes.

Gode spørgsmål til dig selv som leder.

1. Hvad tror du er de primære årsager til, at dine medarbejdere ikke føler sig optimistiske for tiden?

2. Hvilke af de typiske årsager kunne det være? (se venstre side af kortet).

3. Hvis du talte med dit team om det, hvad tror du så, de ville sige, det handler om?

4. Hvad gør du allerede for at sikre, at dine medarbejdere føler sig trygge og optimistiske?

5. Hvis du kigger 2-3 måneder ud i fremtiden og forestiller dig, at dine medarbejdere i højere grad føler sig optimistiske, og at I derfor scorer højt på optimisme i Zoios: Hvad er der sket i de 2-3 måneder for at opnå det?

Optimisme.

til 1-on-1-samtalen.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Manglende jobtryghed.

Medarbejderne er bange for, at de ikke har en plads i virksomheden i fremtiden.

2. Skepsis.

Medarbejderne er kritiske over for ledelsens beslutninger, den strategiske retning eller manglende gennemsigthed.

3. Håbløshed.

Medarbejderne står over for seriøse dilemmaer eller udfordringer, som de ikke tror kan løses på kort sigt.

4. Manglende psykologisk tryghed.

Medarbejderne oplever en lav grad af psykologisk tryghed.

5. Manglende fællesskabsfølelse.

Medarbejderne mangler en følelse af fælles succes.

Gode spørgsmål til din 1-on-1-samtale.

1. Hvad kan gøre dig rolig og optimistisk i forhold til virksomhedens fremtid og/eller din egen rolle?

2. Hvad kan gøre dig usikker i forhold til virksomhedens fremtid og/eller din egen rolle?

3. I hvilken grad tænker du, at der er sat en klar retning for teamet?

4. Hvad har du brug for fra dit team for at føle mest mulig optimisme omkring din egen rolle og/eller virksomhedens fremtid?

5. Hvad skal vi hver især gøre de kommende måneder for at øge optimismen og trygheden for dig?

A stylized graphic of a hand with fingers spread, rendered in a teal color. The hand is positioned behind the main text. To the left of the hand, there are two overlapping circles: a larger dark teal one and a smaller tan one. The background is a solid light teal color.

Optimisme.
til team-mødet.

ZOIOS

Typiske årsager til at man scorer lavt.

1. Manglende jobtryghed.

Medarbejderne er bange for, at de ikke har en plads i virksomheden i fremtiden.

2. Skepsis.

Medarbejderne er kritiske over for ledelsens beslutninger, den strategiske retning eller manglende gennemsigthed.

3. Håbløshed.

Medarbejderne står over for seriøse dilemmaer eller udfordringer, som de ikke tror kan løses på kort sigt.

4. Manglende psykologisk tryghed.

Medarbejderne oplever en lav grad af psykologisk tryghed.

5. Manglende fællesskabsfølelse.

Medarbejderne mangler en følelse af fælles succes.

Gode spørgsmål til dit team-møde.

1. Hvad vil det sige for jer at være optimistiske omkring fremtiden, når I går på arbejde?

2. Under hvilke omstændigheder føler I jer meget optimistiske og trygge?

3. Under hvilke omstændigheder føler I jer ikke optimistiske eller trygge?

4. Hvad skal vi blive bedre til at gøre i vores team for at øge følelsen af optimisme og tryghed?

5. Hvad har I brug for fra mig for at blive mere optimistiske og trygge omkring fremtiden?

6. Hvad har I brug for fra hinanden?