

2DAYSMOOD

Hoe implementeer je 2DAYSMOOD succesvol in teams?

TIPS & TRICKS



INTRODUCER 2DAYSMOOD



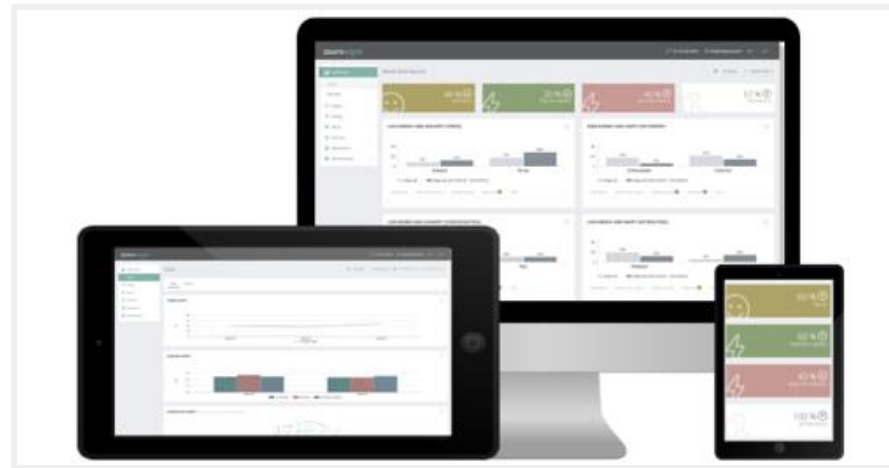
Roep je team bij elkaar of kondig via de mail de start van 2DAYSMOOD aan. Maak duidelijk waarom je het belangrijk vindt om met 2DAYSMOOD aan de slag te gaan. Wees inspirerend en overtuigend. Maak ook duidelijk wat het voordeel voor het team is.

Resultaten die jullie willen behalen zijn bijv.:

- Hoe je het team beter kan motiveren
- Hoe je een positieve sfeer kan verhogen
- Hoe je het ziekteverzuim en burn-out risico kan verlagen

Gebruik onze
communicatie template
voor de introductie

LEG PROCES VAN NULMETING UIT



Beginnen jullie met de nulmeting? Dan is het essentieel je team op de hoogte te brengen van het doel en de planning hiervan. Tijdens de nulmeting ontvangt iedere deelnemer ook bericht vanuit 2DAYSMOOD met uitleg.

Een nulmeting duurt 5 weken. Tijdens deze periode zal de survey gemiddeld iets langer duren dan de beloofde 15 seconden. Plan op voorhand een meeting in om als team bij elkaar te komen en de nulmeting uitslag te bespreken en terug te koppelen.

Gebruik onze
infographic over
de nulmeting

COMMUNICEER JE INTENTIES



Zorg dat het survey proces duidelijk is voor jezelf. Communiceer jouw intenties op een eerlijke en heldere manier. Stel wel concrete deadlines en verantwoordelijken vast.

- Wanneer ga je de resultaten bespreken binnen het team?
- Hoe ga je de resultaten terugkoppelen?
- Wanneer wordt er een actieplan gemaakt?
- Door wie worden die actieplannen uitgevoerd, wie houdt voortgang bij? Etc.

ZORG VOOR MEDEWERKING



Hoe hoger het antwoordpercentage, hoe betrouwbaarder en valide het onderzoek. Representatieve data zal leiden tot nuttige en waardevolle discussies. Hier wat tips!

Bedank je team van tevoren en geef aan dat:

- Serieus deelnemen kan zorgen voor positieve uitkomsten binnen het team
- 2DAYSMOOD altijd veilig en anoniem is
- Individuele data nooit tot beschikking van een manager/collega staat
- Tenzij medewerkers zelf hun naam noteren bij open antwoorden.
- 15 seconden per week best opweegt tegen fulltime geluk op het werk (toch?)

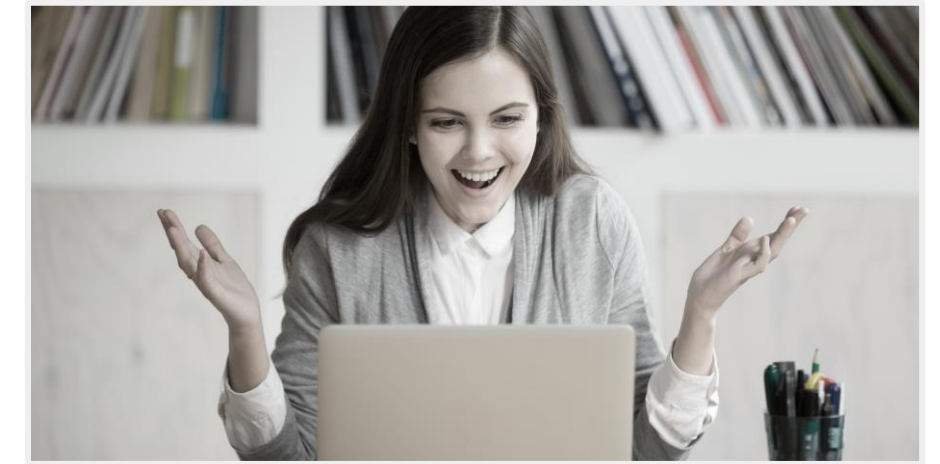
CREËER VEILIGE OMGEVING



Zorg dat je teamleden zonder gêne hun werkelijke mening durven te geven. Hiervoor is het cruciaal een veilige omgeving te creëren.

- Neem een open en benaderbare houding aan, coach je collega's of medewerkers
- Meld dat er geen negatieve consequenties hangen aan eerlijke feedback
- Leg de waarde van constructieve feedback uit en wat ermee gebeurt
- Geef het goede voorbeeld en deel zelf ook jouw positieve feedback en/of opbouwende kritiek

ROL VAN DE MEDEWERKER ZELF



Iedereen is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen werkplezier en werkgeluk. Alleen maar klagen en niet bijdragen aan een oplossing is voor niemand nuttig. Het aannemen van een afwachtende, negatieve houding wordt dan ook steeds minder getolereerd binnen organisaties. Moedig je team aan om actief aan de slag te gaan met de teruggekoppelde survey data en de tips van 2DAYSMOOD.

Natuurlijk zijn zelf bedachte interventies, ideeën of oplossingen ook altijd welkom. Het verbeteren van de teamsfeer en productiviteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid!

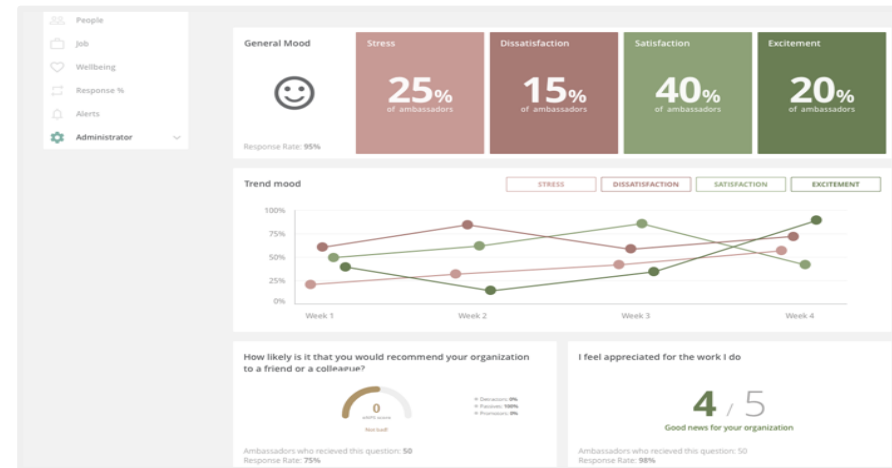
WEKELIJKS RAPPORT BESPREKEN



Elke maandag krijgt iedereen van ons een email met daarin een link naar een korte rapportage over hoe het team zich voelt.

Het is essentieel dat je iets met deze data en de aanvullende data uit het dashboard doet, en het ook deelt met je team en collega's. Wij adviseren dan ook om regelmatig de uitkomsten te bespreken. Je medewerkers verwachten dit ook van je! Zij geven hun input, dus zij verwachten een terugkoppeling. Zorg dat je dit structureel onderdeel maakt van jullie werkproces.

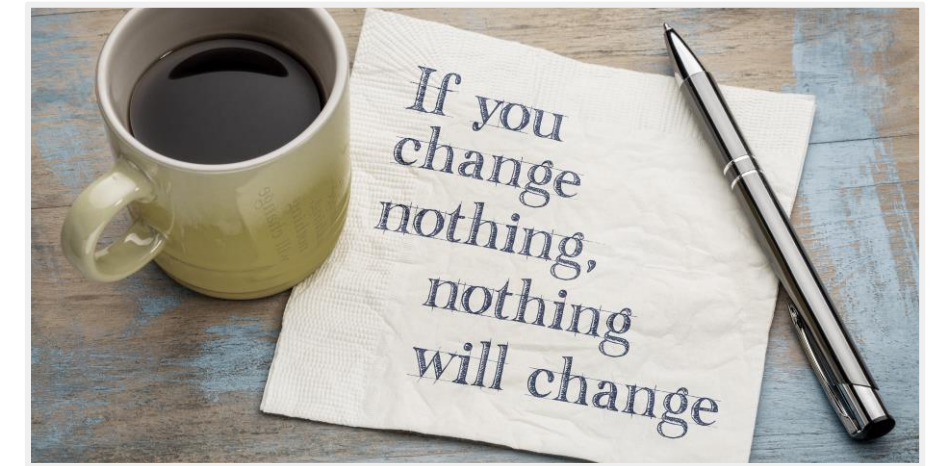
DATA INTERPRETEREN



Wees transparant over de resultaten en zet de data om in begrijpelijke taal voor iedereen. Zorg dat de besproken data relevant is voor jouw team.

Probeer data op de juiste manier te interpreteren door niet alleen de nadruk te leggen op de negatieve aspecten, maar door ook te kijken naar wat er wel goed gaat. De pluimen die jij of collega's krijgen zijn even waardevol als de aspecten waar meer negatief op wordt gereageerd.

ACTIELIJST



Wij raden je aan om een actiepuntenlijst te maken met punten die je op korte, middellange of lange termijn aan wilt pakken. Geef daarbij aan wie waar verantwoordelijk voor is, en wanneer het actiepunt klaar moet zijn.

Sommige onderwerpen zullen moeilijker zijn in tijd te definiëren. Zorg er dan wel voor dat deze onderwerpen op de agenda blijven staan zolang ze relevant zijn. Houd je collega's regelmatig op de hoogte van de voortgang en/of vorderingen van de acties.

PRIORITEITEN STELLEN



Hoewel er tijdens een survey meerdere onderwerpen voorbij komen, is het van belang, om duidelijke prioriteiten te stellen.

Niet alle onderwerpen hebben dezelfde prioriteit, of dienen per direct opgelost of beetgepakt te worden. Hoe meer prioriteiten, hoe groter de kans dat een deel er van niet wordt aangepakt. Hierdoor verlies je de medewerkers in het proces.

Wees ook helder naar je team toe als je zaken niet op kunt pakken. Immers niet alle problemen kunnen worden opgelost, of wel vanuit operationeel of financieel oogpunt. Ook nee is een antwoord!

BETREK JE MEDEWERKERS



Wij adviseren je om na te gaan of aandachtspunten ook door het team of een groepje van medewerkers kan worden opgelost. Stel in het laatste geval een projectteam samen en geef hen de (financiële) middelen en mogelijkheden om aan de slag te gaan.

Dit zal de betrokkenheid en veranderingsbereidheid binnen je teams sterk vergroten.

Tevens geef je daarbij het signaal af dat je de inbreng van werknemers serieus neemt en dat het ook hun eigen verantwoordelijkheid is om positieve verandering te realiseren.

Tip: de nulmeting levert uiterst waardevolle input om prioriteiten te stellen. Bekijk waar het verschil tussen mate van tevredenheid en belangrijkheid het grootst is.

MAAK VERWACHTINGEN WAAR



Bij de introductie van 2DAYSMOOD heb je je medewerkers verteld waarom je de survey gaat inzetten en wat je intenties zijn. Ga na welke verwachtingen je hebt geschept binnen het team en maak ze waar!

Volg ook beloofde actieplannen op. Houd de besproken en geplande acties op de agenda tijdens teambijeenkomsten, rapporteer erover in kwartaal team updates of maak het onderdeel van beoordeling- en voortgangsgesprekken. Niks kan zo schadelijk zijn als het meten en er vervolgens niet op terugkomen bij je team.

BLIJF MET ELKAAR COMMUNICEREN



Communiqueer, communiqueer, communiqueer. We kunnen het niet vaak genoeg benadrukken.

- ✓ Plan vaste momenten in om terugkoppeling te geven aan je team.
- ✓ Communiqueer ook als het goed gaat!

Het gesprek voeren blijft de meeste waardevolle methode om positieve veranderingen te kunnen realiseren. Blijf dus altijd oprechte interesse tonen in werk- en privé gerelateerde zaken van je collega's. Vergeet nooit de kracht van persoonlijk contact. Dus als jij het kantoor binnenloopt, vraag dan aan je team: Hoe voelen jullie je op je werk vandaag?

KOPPEL DATA AAN KPI'S



Koppel de uitkomsten aan de verzuimcijfers, personeelsverloop, klanttevredenheid, productiviteit en andere kengetallen of KPI's.

Monitor en beïnvloed zo beter de impact van je collega's op de prestaties van het team.

Tip: Neem de data nooit over als definitieve waarheid. Uiteindelijk biedt de data een hulpmiddel om het gesprek te starten en voeren.



Moods are
contagious,
work with
positive energy!



info@2daysmood.nl