

Lyckas med ledarskapet i köket

Att jobba i hotell och restaurangbranschen kan vara fantastiskt roligt och givande. Speciellt om man tycker om att arbeta med mat, dryck och människor. Men det har också sina utmaningar. Kanske just för att man jobbar med människor?

Som chef eller ledare har du antagligen en hel del krav, önskemål och arbetsuppgifter på ditt bord. Vi hoppas kunna hjälpa dig med några av dem. Att hitta och behålla duktiga medarbetare i den här branschen kan vara svårt därför det är viktigt att era medarbetare trivs och känner sig sedda och inkluderade. Men hur lyckas man med det i en bransch med högt tempo, små marginaler och stort gästfokus?

Vi har samlat några enkla verktyg som vi sett saknas i flera av de verksamheter vi har samarbetat med. Verktyg som förhoppningsvis gör det enklare för dig att locka till er nyanställda och behålla era medarbetare. Vi hoppas kunna utveckla dina medarbetare, verksamheten – och dig själv.

Skapa samverkan

Engagerade medarbetare trivs bättre med livet och på jobbet. Företag med engagerade medarbetare växer och nyanställer fler än andra företag. Med andra ord: medarbetarengagemang är en nyckelfaktor för att lyckas. Saknar arbetsplatsen engagerade medarbetare kan lösningen vara att identifiera vad som är bromsklossen, ger det också en vinkning till vad som är lösningen.

Organisationskulturen är det svåraste att ändra på. Känner ni igen uttrycket ”så här har vi alltid gjort”? Det är ett exempel på en vanlig formulering som uttrycks när man vill engagera sina medarbetare till förändring. För att komma runt dem kan du som arbetsledare behöva påminna dig om att det inte alltid behöver handla om arbetsuppgifter eller hur de är utformade, utan också hur vi pratar med varandra.

- Fikar vi ihop?
- Äter vi frukost ihop samma tid varje dag eller äter vi var för sig?
- Vad gör vi för att skapa gemenskap och trivsel?
- När har du möjlighet att fånga upp dina medarbetares reflektioner och engagemang?

När vi sitter i grupp är vi för förändring. I den enskilda praktiken är vi emot förändring. Människor gillar förändring men är i praktiken emot den. Det här är ett återkommande dilemma för många arbetsledare. Tre punkter, som kan hjälpa dig, är att:

- tillgodose medarbetarens behov att bli sedd, hörd, förstådd och bekräftad
- medarbetaren behöver känna sig viktigt och behövd (oavsett titel)

- skapa en psykologisk trygghet på arbetsplatsens genom att bygga självkänsla, självförtroende, göra andra modiga och trygga. Se till att aldrig döma och nyfiken.

Feedback

Den typ av feedback som är allra enklast och trevligast att ge och ta emot, är så klart den positiva. Positiv förstärkning är ett måste på arbetsplatsen. Men ställer du [frågan till medarbetare](#) anser de att det ges för lite av både positiv och saklig feedback.

Det finns många studier som visar att beröm är det som påverkar en organisation mest. Effektiviteten, utvecklingen, lärandet och återhämtningen är enormt beroende av att medarbetarna känner sig uppskattade och värdefulla. Men positiv feedback ska alltid vara uppriktig.

Feedback är ett effektivt sätt att bekräfta och utveckla dina medarbetare med. Bra återkoppling är konstruktiv, och har som mål att få både medarbetaren och verksamheten att växa. Ge regelbunden feedback på beteenden som du vill förstärka och även på de som behöver korrigeras.

Det kan vara svårt att ge och ta emot feedback. Syftet med konstruktiv kritik är att man ska bli bättre på något genom att förändra sitt beteende. Det betyder inte automatisk att den som utfärdar feedbacken har rätt. Men det är lättare att kommunicera och utvecklas om man först försöker förstå vad problemet handlar om för att sedan, i de fall man inte håller med om det som sägs, ta emot och ge feedback på ett konstruktivt sätt. Organisationspsykolog Oskar Henrikson tycker att negativ feedback är överskattad. (Arbetsliv 2021)

– Det går att ersätta 90 procent av den negativa feedbacken med saklig, positiv sådan. Den negativa feedbacken är den slappe chefens utväg när hen gjort ett dåligt jobb. Då har hen inte sett problemen i tillräckligt god tid för att kunna hjälpa medarbetarna styra undan från dem”

Tre tips för bra feedback:

- Var en god förebild, kulturbärare.
- Tajming – försök få in feedback som en naturlig del i det dagliga arbetet, inte bara som en punkt på det årliga medarbetarsamtalet.
- Var specifik i din feedback.

Kom ihåg! Genom att stötta sin personal och delegera uppgifter stärker du både din personal och din organisationskultur

Engagemang

Engagerade medarbetare som känner en djupare koppling till verksamheten och arbetar engagerat för att driva utvecklingen framåt - det är varje arbetsledares önskan.

En möjlighet att nå dit är genom att leda sitt team prestigelöst och motverka eventuell jantelag-tendenser. Ha tydliga spelregler, ha täta avstämningar så att kommunikationen fungerar åt båda håll och ha som målsättning att få med dig hela teamet. Få teamet att förstå att man kan ta hjälp av varandra och att det gynnar dem på både grupp- och individnivå.

Det kommer alltid vinnas medarbetare som visar en lägre grad av engagemang, den som tar sig genom arbetsdagen, bidrar med sin tid, men inte med energi eller engagemang. Sedan kan det förekomma aktivt motverkande medarbetare som i praktiken underminerar det deras kollegor åstadkommer och till och med försöker skada företaget.

Varför uteblir förståelsen och engagemanget

En förutsättning för att medarbetare ska kunna bidra till företagets mål är att de känner till och kan förstå dem. Har de blivit informerade om vilka krav som ställs på dem och er i samband med anställning? Har företaget tydliga mål och en begripligt formulerad strategi? Att diskutera företagets affärsstrategi kan skapa delaktighet och gemensamt driv mot målen. Följande punkter kan ligga bakom ett lågt engagemang hos era medarbetare:

- Ingen tydlighet med prioriteringar
- Man litar inte på att ens team genomför det de ska
- Beslutet bestrider medarbetarens egna personliga mål
- Medarbetaren har inte all information

Sammanfattning

- Inför mötesrutiner och tid för dagliga avstämningar.
- Fråga hur vi mår innan ni pratar siffror och mål.
- Sätt tydliga mål kopplat till det dagliga arbetet.
- Beskriv varför på ett begripligt sätt
- Gör en prioriteringslista.
- Delegera och fördela ansvar, vem gör vad?
- Sätt rätt person med rätt kompetens på rätt uppgift.
- Motivera med fakta och skilj på person och profession.
- Konkretisera och involvera - var transparent med hur arbetet framskrider.



Changing the world,
one plate at a time.

www.generationwaste.com

Organisationsnummer: 559162-8705