



2021-02-01 11:12 CET

6 tips för att bygga upp ett drömteam

Utexaminerad från SHMS - Swiss Hotel Management School, hotellägare och banbrytande entreprenör, Ekaterina Tushishvili delar med sig av sina hemligheter om hur man bygger ett drömteam.

När Ekaterina Tushishvili växte upp i Moskva, hade hon stora drömmar. Medan hennes vänner köpte tidskriften Cosmopolitan, fick hon kunskap och inspiration när hon läste Forbes Women. Vi snabbspolar framåt 20år, och Ekaterina, som tog kandidat- och magisterexamen i hotell management vid [Swiss Hotel Management School](#) 2006, svarar på ett telefonsamtal från Forbes Women Georgien, där de ber henne bli tidningens omslagsstjärna.

"En strävan efter att tillhandahålla kvalitetstjänster blir en del av ditt DNA när du studerar på Swiss Hotel Management School. Sedan jag tog examen för 14 år sedan, har jag siktat på att bli bäst på allt jag gör", säger Ekaterina, som äger ett fyrstjärnigt boutiquehotell i Tbilisi, Georgien samt lanserade Georgiens främsta kontorshotell, *Terminal*, för fem år sedan tillsammans med sin bror.

Under de senaste fem åren har Terminal utvecklats från ett team på tre arbetare till den nuvarande personalen på mer än 100 teammedlemmar med fem platser i Georgien. Och medan Ekaterina har tvingats att tillfälligt stänga sitt hotell pga av COVID-19, är det anmärkningsvärt att tre av Terminals fem filialer lanserades framgångsrikt mitt i pandemin under 2020



Här delar Ekaterina tips och insikter för att bygga upp ett drömteam, och beskriver en fast grund för framgång som hon fick då hon studerade på SHMS.

1. Var tydlig med din vision

“När jag studerade events management, förstod jag hur viktigt det är att planera och skapa en tydlig bild av vad du vill göra och uppnå innan du påbörjar något”, säger Ekaterina. Detsamma gäller team building. “Om du inte har en klar vision av ditt företags koncept och mål, då kommer du inte att kunna identifiera de kandidater som tror på samma vision och kan hjälpa dig att uppnå den”.

2. Se bortom erfarenhet

Det är viktigt att vara kvalificerad att göra ett bra jobb, men det ska inte överväga allt. “När jag intervjuar möjliga kandidater, söker jag passionen i deras ögon, jag vill att de ska tro på mina drömmar. Jag kan lära människor hur de ska göra en specifik uppgift, men jag kan inte lära dem att vara entusiastiska eller hur de ska le”. Ekaterina säger att hon lyckligtvis kunde utveckla sin egen passion och skriva in sig vid Swiss Hotel Management School, men när hon väl var där förstod hon att det var upp till henne att studera och få ut så mycket som möjligt genom att ställa frågor och anta utmaningar.

3. Kasta in några oväntade intervjufrågor

Det är nödvändigt att lära känna en kandidats personlighet under en intervju, men det kan vara svårt, särskilt nu på grund av COVID-19 när de flesta intervjuerna sker via videosamtal. “Jag försöker att inte bara fråga om information som redan finns i deras CV. Istället börjar jag alltid med att be dem att berätta lite om sig själva. Sedan kastar jag in några stressfrågor, som verkligen ger mig inblick i deras personlighet och hur de skulle reagera i en stressfylld situation”, säger Ekaterina. Till exempel kan hon fråga dem hur många bordtennisbollar som skulle rymmas i en limousine. “Det finns naturligtvis inget rätt svar, men det är intressant att se hur människor reagerar. Somliga skrattar, eller ber om papper och penna, medan andra börjar ställa olika frågor om bilen eller bollarna. Alla dessa reaktion säger mig något om kandidaterna. Jag kan inte få detta med vanliga intervjufrågor”.

4. Visa din villighet att kliva in och hjälpa

Under både mitt kursarbete och min praktik vid SHMS fick jag lära mig du som serviceleverantör måste leverera det kunden betalat för. “Det finns inga ‘Det är inte mitt bord’ eller ‘Det ingår inte i min arbetsbeskrivning’”. Ekaterina säger att hon fortfarande tillämpar detta idag när hon arbetar med och leder

sina team. "Jag försöker alltid att föregå med gott exempel. Om någon behöver hjälp, eller något behöver göras, oavsett vad det är, visar jag min villighet att göra det. När dina teammedlemmar ser att du arbetar hårt och är involverad, inspirerar det dem att göra detsamma".

5. Ta dig tid att odla personliga förbindelser

"Det är nödvändigt att skapa möjligheter för dina anställda att anknyta till varandra och styrelsen på en personlig nivå", säger Ekaterina, som regelbundet organiserar dagar för team building utanför företaget. "Det ger oss en chans att dela erfarenheter och lära känna varandra på en personligt plan, vilket också stärker ditt team professionellt", säger hon. "Personliga kontakter är ovärderliga. Jag insåg det när jag studerade långt hemifrån i Schweiz. En av de största gåvorna som jag fick från min tid där är mina två vänner Zhanna och Victoria. Även om vi alla bor på olika kontinenter, så har vi varit vänner i 15 år". SHMS:s starka alumni-nätverk bidrar också till kontakter överallt i världen.

6. Matchafeedback och belöning till personlighet

Ekaterina säger att hon lärde sig så mycket genom att samarbeta med och lära känna studenter och föreläsare från hela världen på SHMS. "Jag lärde mig mycket om olika människor och kulturer, det hjälpte mig att bli mer fördomsfri och professionell i mitt umgänge med andra". Denna insikt fortsätter att vara värdefull. "När jag ger feedback eller belöningar till teammedlemmar, tänker jag alltid på vad som skulle fungera bäst eller värderas högst av denna specifika individ, för att förstå psykologin bakom saker som motiverar dem", säger Ekaterina. "Jag minns hur det fungerade för mig när jag gjorde min praktik och började min karriär. Om någon sa till mig att jag gjorde något fel, behövde jag alltid veta varför". Hon säger att när du ger rätt uppmuntran och stöd till teammedlemmar, stärker du dem, ger dem förmågan att utvecklas då ökar chansen att de stannar kvar inom ditt företag. Ett bevis på detta är att de tre teammedlemmarna som lanserade Terminal arbetar kvar på företaget idag och hjälper det att växa och uppnå fortsatt framgång.

[Mer information om vad andra alumner vid SHMS Swiss Hotel Management School håller på med idag](#)

SEG - Swiss Education Group, har sedan etableringen 1982 vuxit och är nu en av världens främsta nätverk av skolor inom "hospitality management".

Med fyra prestigefyllda skolor erbjuder SEG utbildningar inom hotell, hotell & design, events, business och kulinarisk konst.