

För att du ska utvecklas i ditt ledarskap krävs någon form av strukturerad och löpande utvärdering - konstruktiv feedback. Det är viktigt att samtala kring både beteende [mjuka variabler] och uppgift och arbete [hårda variabler].

”Diskutera aldrig personen, enbart dess prestation”

Det är först när du är trygg i ditt eget ledarskap som du kan vara behjälplig med att utveckla dina medarbetare i sitt ledarskap och sin kommunikativa förmåga. En person som är trygg i sig själva och har ett stort självförtroende har goda förutsättningar att bli en stor ledare.

Var förberedd

Det är viktigt att alla parter är förberedda på att processen ska utvärderas, hur den ska utvärderas, när den ska utvärderas och hur utvärderingens resultat ska kommuniceras.

Klaga inte

Om du tycker något om hur en person agerat eller dennes insats ska du inte bara säga det rakt ut. För det första är det respektlöst och för det andra ger det ingen effekt. Det är bara att gå till sig själv. Hur kul är det när någon annan gnäller på dig?

När du klagar på någon, befogad kritik eller obefogad, kommer denna person inte vara mottaglig och väljer därför att stänga av mentalt [psykologiskt brus].

Be om feedback

När du vill ge någon i teamet feedback [att konstruktivt tycka till] ska du alltid be om att få ge feedback.

- Får jag lov att ge dig feedback Paulina?

- Ja tack!

Var inte rädd

Sen får Paulina sin feedback i lugn och fin samtalston. Paulina vet att ibland gör feedback ont och ibland känns det riktigt gott när hon gjort något utmärkt.

Respekt

Paulina vet om att den person som ger henne feedback gör detta med absolut största respekt och enbart i syfte att utveckla henne.

När Paulina har fått sin feedback ska hon inte kommentera utan enbart tacka. Hon tar med sig sina tankar hem och reflekterar kring dessa. Om hon vill prata vidare ber hon om ett samtal med den person som gett henne feedback. De har sedan ett utvecklande samtal baserat på respekt.

Personligt

Feedback är alltid personligt eftersom den ges till en person. Det är dock aldrig ett personangrepp. Du ger feedback på vad personen har presterat, good or bad.

Effektiv feedback

En korrekt given feedback är effektiv när,

- Den ges utifrån ett jag-perspektiv.
- När feedback ges utifrån mottagarens nivå.
- Sändare och mottagare ser feedback som något som främjar deras personliga utveckling.
- Feedback är ärligt menad och kännetecknas av rak kommunikation som är baserad på prestation, aldrig person.
- Feedback innehåller konkreta exempel och scenarier.
- Sändare och mottagaren är lösningsorienterade.
- Feedback ges i direkt eller nära anslutning till uppgiften.
- Mottagaren har tackat ja till feedback.

Andra effekter

- Feedback är ett viktigt verktyg för att flytta gruppen mentalt från en grupp till ett team.
- Mottagaren längtar efter feedback.
- Givaren vill utveckla sina medarbetare.
- Genererar 100% ärlighet.
- Tränar alla involverades mod.
- Medarbetarnas självförtroende och självinsikt ökar.
- Medarbetarnas trygghet ökar.