

När vi på NWA först fick höra om feedback och hur man skulle utnyttja det för att utvecklas som team, så skakade vi bara på huvudet. Men efter ett år av UF-företagande har vi nu insett vikten av en fungerande feedbackkultur och det har hjälpt oss att utvecklas enormt både som individer och som ett team.

”Hur lyckades ni skapa en fungerande feedbackkultur?”

När vi skulle skapa detta fick vi mycket hjälp av vår UF-coach. Han introducerade oss till övningar som “Heta stolen” och berättade även för oss hur viktigt det var att hålla feedbacken på en professionell nivå. Att hålla feedback på en professionell nivå betyder att man inte tar något personligt, utan tar all kritik som en gåva för att kunna utvecklas som person. Det betyder också att man ska ge feedback i samtalston på ett lugnt och sansat sätt, inga skrik och svordomar. Men det som gjorde att vår feedback-kultur blev framgångsrik var att vi hade “Heta stolen” regelbundet. “Heta stolen” går ut på att man går laget runt, en åt gången, och ger positiv och konstruktiv kritik för att utveckla sin kollega som person. Vi gjorde denna övningen två gånger i månaden och nu i efterhand har vi insett hur viktig den var för vår utveckling som företag.

”Varför blev feedback så framgångsrik för er?”

Det tror jag berodde mycket på vår vilja att ta emot feedback. Vi såg aldrig kritik som något negativt, utan alltid som något positivt. Om man bortser från de två första månaderna på året så gav vi inte heller någon negativ feedback, för det utvecklar inte, det trycker bara ner den andra personen. Vi lyckades med att kunna ge feedback på ett bra sätt och ta emot den på ett bra sätt.

”Vad har feedback gett er som företag och individer?”

Den har gett oss mycket som individer, men ännu mer som företag. När vårt UF-år startade var vi fyra individer med olika mål och ambitioner. Vi var också osäkra på vilka kvalitéer vi besatt och vad vi behövde bli bättre på. Men detta fick vi snabbt rätsida på genom att använda oss av feedback. När någon gjorde något bra fick han höra det och när någon gjorde något mindre bra fick han höra vad han skulle försöka förbättra. Det svetsade ihop oss till ett team som hade samma mål och som kompletterade varandra på ett utmärkt sätt. Vår produktivitet ökade och allt arbete med företaget blev mer kvalitativt eftersom vi kände varandras egenskaper så pass bra. Vi alla fyra har också tagit med oss förmåga att ge värdefull feedback på ett bra sätt ut i det vardagliga livet, speciellt inom idrotten. Genom att använda en feedback-kultur i idrottslaget, har vi fått våra lagmedlemmar att växa som spelare och gjort gruppen mer sammansvetsad.

Feedback har utvecklat oss enormt mycket under detta UF-år. Vi har fått förmågan att ge bra feedback, samtidigt som vi har lärt oss ta emot kritik och med hjälp av den växa som människor och som team.

The logo for NWA consists of the letters 'NWA' in a bold, black, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly irregular, hand-drawn appearance.

Don't Lose Your Pants