

## Varför Du Ska Älska Feedback

Låt oss vara ärliga, vi njuter alla av att höra hur bra vi är eller hur våra resultat är över förväntan. Uppriktiga komplimanger tenderar att höja vår självkänsla och ge oss lite extra energi. Stora ledare förstår värdet i att visa uppriktig uppskattning och ge positiv feedback. Men i denna artikel kommer vi att vända på bordet och föreslå att vi också bör lära oss att uppskatta negativ eller konstruktiv feedback, speciellt om du är i en ledarroll. Att kunna ta emot denna feedback är en förutsättning för tillväxt, både på ett personligt plan och för ditt team, avdelning eller organisation.

I vårt arbete med bedömningar i ledarskap ser vi en hel del chefer och ledare som är tveksamma till att ta emot synpunkter och åsikter i deras resultatrapporter. De antar en defensiv position och förbereder sig på det värsta. Ändå, när resultaten presenteras och ledaren har haft tid att reflektera, börjar en intressant process. Denna konstruktiva feedback bildar en handlingsplan och skapar där en motivation för att utveckla dessa kompetenser. Vid denna punkt i processen, så länge som ledaren har lämpliga resurser och stöd, kan lärande och utveckling ske. Människor är mycket mer benägna att följa tillväxt och utveckling kontra statiska förhållanden. Mer och mer så kommer människor att följa ledare som har karaktär och engagemang för sig själva och visioner för organisationen.

Det vi försöker förmedla med detta är; Så härligt som det är att ta emot positiv feedback, bör vi heller inte vara tveksam eller rädd för att ta emot den motsatta. Samtidigt som vi behöver uppmuntran och erkännande, är det lika viktigt att uppskatta konstruktiv feedback för att förbättra och utveckla sig. Vi vill hävda att någon som reagerar negativt eller blir fientligt inställd till motiverad negativ feedback är osäker eller samarbetsovillig för att lära sig och att utvecklas. Denna persons kompetens kommer snart vara föråldrad och kommer då tvingas att utveckla sig bara för att kunna stanna i sin position. En chef som tar emot kritik från kollegor eller i direkta rapporter och motiveras för att lyckas kommer att reagera med balans och beslutsamhet att lära sig och utvecklas till en bättre chef. Det är den typ av chef som människor vill arbeta för och som kommer att vara mycket konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden.

Här är ett förslag på hur en sann ledare svarar och reagerar på konstruktiv feedback:

1. "Tack för att du uppmärksammar mig om detta"
2. Upprepa feedback så att alla är på samma sida
3. Föreslå ett annat sätt att hantera situationen i en fråga
4. Sätt förväntningar på dig själv som för dig framåt

Och viktigast av allt ...

5. Lär av det

Det är viktigt att komma ihåg att vi tar upp detta med rekommendationen att skapa en kultur där konstruktiv feedback kommuniceras på ett respektfullt och professionellt sätt. Som ledare, öppna upp för kritisk och konstruktiv utvärdering av dina resultat genom direkta rapporter. Med lite tid och ansträngning, kan dina nya färdigheter och kunskaper skapa en verklig förändring.

*Author: Jonas Enander Hedin  
Posted: April 1, 2014*