



Veckans Coachtips #265, 5 sep, 2017

Ge feedback och du får tre gånger så hög lönsamhet!

Grunden för feedback är *omtanke och en vilja att hjälpa en annan person att bli bättre*. Det är en observation och inte en sanning och ska göras med hjärtat.

Enligt en studie av amerikanerna Gostick och Elton är feedback direkt lönsamt. Man har följt 200 000 medarbetare och chefer under 10 års tid och funnit att på arbetsplatser där man fick frikostigt med uppskattning för väl genomfört arbete hade man mer än tre gånger så hög lönsamhet jämfört med genomsnittet.

Det finns också rapporter som säger att effektiva arbetsgrupper ger varandra fem till sex gånger så mycket positiv feedback som negativ.

Feedback behöver balanseras och handlar om både ris och ros

Att vara rak öppen och ärlig i kommunikationen skapar en relation med ömsesidigt förtroende. *Du kan inte älska eller bli älskad av alla, men du behöver ändå bemöta alla på ett likvärdigt sätt.*

Medveten eller omedveten favorisering skapar misstro och skitsnack. Att känna sig rättvist behandlad är viktigt för alla medarbetare och människor, samtidigt får du välja dina ord. Beröm ska ges ärligt, personligt, specifikt och regelbundet är min uppfattning. Kritik ska undvikas och när den ges vara riktad till uppgiften, gärna med exempel, vara konstruktiv, rättvis och ge enskilt.

- Undvik offentlig kritik, var vaksam för dina omedvetna signaler
- Ge aldrig kritik bakom ryggen på vederbörande
- Mörka inte saker du inte gillar, föregå med gott exempel

Är det något som irriterar dig, ta upp det med personen eller sluta att fundera på det. Att älta leder sällan någon vart, möjligen till mer bitterhet. Nelson Mandela lär ha uttryckt att: *"Bitterhet är som att dricka gift och hoppas på att det ska ta kål på sina fiender."*

För att veta att du är på rätt väg behövs feedback, återkoppling på det du gör. Efter en dag på jobbet, ett specifikt möte eller kanske ett samtal med en kund. Det ideala är förstås att man bygger in en närande feedback-kultur i varje dags arbete. Om du inte vet hur det går blir det svårt att förbättra. Men feedback behöver inte alltid resultera i en ny prestationsplan. Den svenskfödda professorn Anders Ericsson vid Florida State University betonar att:

Medveten träning handlar om att ändra sättet att prestera, att sätta upp nya mål och anstränga sig för att varje gång nå lite högre.

Tipset är från **Veckans Coachtips** med Kenth Åkerman.
www.kenthakerman.com - do CHANGE concrete.
Kopiera gärna och sprid så länge källan kvarstår.

(c) Kenth Åkerman, 2017