

Chef.se

Ge kritik och gör det till guld

Vissa människor har svårt att skilja på sak och person. Men med en ny metod kan du ge kritik som även de tar åt sig. Se hur du bäst ger feedback till fyra olika typer.



Har medarbetare börjat gråta när du gett dem kritik? Eller stormat ut ur rummet? Nja, alla chefer kanske inte har varit med om så dramatiska händelser, men visst har du upplevt att någon börjat försvara sig eller reagerat med mothugg?

Att ge kritik eller återkoppling är en del av din vardag. Det är ditt verktyg för att ändra dåliga beteenden eller skapa bättre resultat. Men att göra det bra är en konst. Och vi svenskar är ofta ganska dåliga på det, eftersom vi strävar efter konsensus och inte vill stöta oss med någon.

Misstaget många gör är att välja en ytterlighet: antingen går man till attack, sätter ner foten och är auktoritär, eller så lindar man in kritiken så snyggt i bomull att mottagaren inte förstår att han har blivit kritiserad.

I boken »Ta skit! Och gör det till guld« skriver Annika R Malmberg, föreläsare, ledarskapsutbildare om hur man blir bättre på att ta och ge kritik.



Hon utgår från Insights personlighetsmodell där människor delas in i fyra olika färger – röd, grön, gul, och blå – som beskriver olika personlighetstyper. Många chefer är »röda«, en typ som snabbt går från tanke till handling och motiveras av att leverera resultat.

Men ofta misslyckas de röda när de ska ge kritik.

»När de ska få igång andra höjer de gärna rösten och skräms. De använder blåslampa för att motivera eftersom det funkar på dem själva. Men det är det sämsta du kan göra på exempelvis en blå eller grön typ. De blir antingen rädda eller irriterade och känner sig inte alls motiverade«, säger Annika R Malmberg, som coachat en rad chefer inom näringslivet.

Vad är det vanligaste felet chefer gör när de ger kritik?

»Att man tycker att människor är korkade för att de inte reagerar som man själv gör. Man tror också att alla kan skilja på sak och person, men för människor som är relationsorienterade (gröna) eller impulsiva (gula) kan det vara svårt.«

För att bli riktigt bra på att ge kritik vinner du på att lära dig att känna igen de fyra personlighetstyperna och anpassa din kommunikation efter det.

Så här ger du kritik till de olika färgerna:

Blå

Så känner du igen en blå:

- De är kritiskt granskande och ifrågasättande, inte motarbetande, men de vill veta varför.
- Deras kroppspråk kan verka slutet- men det beror ofta på att de reflekterar.
- De är väldigt noggranna, som chef kan du tycka att de överarbetar.
- Att be om hjälp kan de se som ett nederlag, eftersom de tycker att kompetens är viktigt.

Så ger du kritik till en blå:

- Behandla dem med respekt. Visa uppskattning för det arbete de har gjort.
- Be om lov att ta upp en sak, stör dem inte.
- Ha fakta, se till att du vet vad du pratar om.
- Fråga efter deras åsikt och hur de ser på saken.

Akta dig för att:

- Rycka fram för snabbt.
- Vara alltför personlig eller känslösam.
- Skämta och skoja om allvarliga saker.
- Säga att de gjort för mycket eller överarbetat en uppgift.

Grön

Så känner du igen en grön:

- De är vänliga och omtänksamma.
- De säger nästan alltid ja, vad du än ber dem om.
- De är måna om andras känslor och reaktioner.
- De ogillar konflikter och försöker medla.

Så ger du kritik till en grön:

- Var vänlig, omtänksam och hänsynsfull.
- Tala lugnt och avspänt.
- Var stöttande, använd alltid metoden rosa-risa-rosa och avsluta med att förmedla "det här kan du!"
- Tänk på ordval och hur du uttrycker dig.

Akta dig för att:

- Vara arg och brusa upp.
- Döma.
- Kräva snabba svar och ställningstaganden.
- Manipulera.

Gul

Så känner du igen en gul:

- Du märker när de kommer in i ett rum. De har alltid något att berätta.
- De är orädda och tar plats.
- De har lätt för att ta kontakt och ger ett glatt och öppet intryck.
- De kan ibland bli väl självcentrerade och trampa i klaveret.

Så ger du kritik till en gul:

- Beundra vad de har gjort, ge mycket ros.
- Visa att du uppskattar vad de gör för dig eller företaget.
- Var vänlig och på glatt humör även när du pratar om allvarliga saker.
- Bjud in till dialog, ge dem möjlighet att hitta egna lösningar på problemet.

Akta dig för att:

- Begränsa dem.
- Vara mästrande och fördömande.
- Säga att saker och ting inte går.
- Konkurrera med dem.

Röd

Så känner du igen en röd:

- De är resultatnriktade, tar gärna kommandot och har svårt att sitta still.
- De har mycket energi.
- De vill att saker ska hända snabbt.
- De kan bli irriterade på tafatta, långsamma eller omständliga människor.

Så ger du kritik till en röd:

- Var rakt på sak.
- Direkt och uppriktig.
- Snabb.
- Visa att du vågar säga vad du tycker.

- Visa att du har en egen åsikt som du står för.

Akta dig för att:

- Slösa deras tid.
- Vara otydlig.
- Vara osäker.
- Använda mycket ord och snurriga resonemang.
- Vara eller visa att du är rädd.

Av: Maria André

publicerat 2009-11-05

Copyright © Chef 2008 | Sveavägen 92, 113 50 Stockholm | tel 08-555 245 00, fax 08-555 245 50

| [Kundtjänst](#) | [Redaktionen](#) | [Webmaster](#) | [Om cookies](#)

Ansvarig utgivare [Vibeke Pålhaugen](#)

<http://www.chef/dynamisk/index.php/index/artikel/ge-kritik-pa-raett-saett/>