

Från foretagande.se 2009-09-08

Vilken färg är du?

Skrivet av Annika R Malmberg

Boktips



Många har fått lära sig att inte ta skit från någon. Annika R Malmberg säger precis tvärtom: Ta skit!



Det finns personer som har lätt för att visa ilska. De anser att man inte alltid behöver ta så mycket hänsyn, en rak dialog är alltid det bästa. Om jag är arg har jag rätt att visa det. Du får skylla dig själv om du blir ledsen eller sårad. Det är väl ändå vuxna människor vi talar med?

Samma personer tycker själva väldigt illa om när personer kommer till dem med inlindad feedback. Det är ett tecken på svaghet att inte våga säga rakt ut vad man vill eller stå för det man tycker.

I samma team eller grupp kan det finnas andra personer som anser att det *aldrig* finns någon anledning att höja rösten. *Allting* går att lösa i normal samtalston. Människor som skriker, gapar och inte betar sig bättre än en femåring är bara

oförskämda och dåligt uppfostrade och de förtjänar knappast någon respekt. En del blir dessutom låsta och skrämde av arga röster och har svårt att lyssna när någon brusar upp. Det kan till och med vara så att man helt "stänger av" och inte hör ett ord när någon är allt för direkt eller högljudd.

Hur ska dessa två personer kunna prata med varandra och ge varandra feedback? Ibland verkar förutsättningarna för att kunna **Ta skit! Och göra det till guld** rent hopplösa. Finns det verkligen ingenting vi kan göra för att nå fram till varandra?

Vi är alla olika. Tack och lov.

På samma sätt som det finns regler kring hur man ger kritik så måste vi också tänka på att olika människor föredrar att både ge och få kritik på olika sätt. Beroende på vilken personprofil eller stiltyp vi har så väljer vi ofta att framföra kritiken på det sätt som vi själva skulle vilja ha den levererad. Är vi istället medvetna om våra olikheter och anpassar vårt sätt att prata med varandra så ökar våra chanser dramatiskt att kunna göra guld. Kom ihåg:

Behandla inte människor som du vill bli behandlad. Behandla dem som de vill bli behandlade!

Jag tänker nu ge dig några korta råd hur du ska ge kritik till olika stiltyper och har valt att beskriva dem med de fyra färger som oftast förekommer i flera verktyg för personprofiler: Röd, Blå, Gul och Grön.

Det finns inte någon färg som är bättre än någon annan. Alla färger och kombinationer av olika färger (personprofiler) har lika mycket styrkor eller svagheter. Säljaren, ledaren, chefen som lyckas bäst är den som vet vilka färger han har och i alla kontakter med kollegor och kunder anpassar sig efter vem han talar med.

RÖD

Människor med mycket röd energi tar gärna kommandot och har svårt att sitta still. De vill att saker ska hända snabbt. De är målinriktade och beslutsamma och kan bli mycket irriterade på tafatta, långsamma eller omständiga människor.

Hur ger du kritik till en röd?

Rakt på sak
Direkt och uppriktig

Snabbt

Visa att du vågar säga vad du tycker

Visa att du har en egen åsikt som du står för

BLÅ

Människor med mycket blå energi är analytiska och objektiva. De har höga prestationsnormer och de tar mycket längre tid för en person med blå energi att bli nöjd med en uppgift än vad det tar för andra. De är noggranna och kvalitetsmedvetna, ser lätt sprickor både i ett förslag och i ett resonemang.

Hur 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 dom inte

Ha fakta! Se till att du vet vad du pratar om.

Var lugn och saklig

Fråga efter deras åsikt och hur de ser på saken

Var tydlig med att detta är din syn på situationen och att du gärna vill höra vad han eller hon anser om det hela

GUL

Människor med mycket gul energi älskar att prata, påverka och låta sig påverkas. De är ofta underhållande och charmerande. De vill gärna ha uppmärksamhet och tycker om att ha roligt och att synas. En person med gul energi har lätt för att ta kontakt och ger ofta ett öppet glatt och vänligt intryck. De är ofta kreativa och nytänkande, de är spontana och vill gärna göra saker på eget sätt och i sin egen ordning.

Hur ger du kritik till en gul?

Beundra vad de har gjort, ge mycket ros!

Visa att du uppskattar vad de gör för dig eller för företaget

Bjud in till dialog, ge dom möjlighet att hitta sina egna lösningar på problemet

Var vänlig, glad och på gott humör, även om du pratar om allvarliga saker

GRÖN

Människor med mycket grön energi uppskattar en vänlig och harmonisk atmosfär. De är mycket måna om andras känslor och reaktioner. De är lyhörda för vad andra tycker och vill bli uppskattade efter förtjänst. De är omtänksamma och skapar ofta en varm atmosfär omkring sig. De är skickliga på att lyssna och tar hänsyn till andra människors önskemål och behov.

Hur ger du kritik till en grön?

Var vänlig, omtänksam och hänsynsfull

Tala lugnt och avspänt

Var stöttande, använd alltid metoden ROS-RIS-ROS med betoning på den avslutande berömmet där du förmedlar känslan av att det här klarar du! Jag vet att du kan.

Tänker på ordval och hur du uttrycker dig.

Lycka till!

Annika

Läs mer om [färgers betydelse](#)



Annika R
Malmberg

Om skribenten:

Annika R Malmberg är en av Sveriges främsta inspiratörer inom team/ledarskap, sälj/kundvård och kommunikation/samarbete. Hennes föreläsningsshower är kända för att vara både matnyttiga och underhållande. Genom åren har hon inspirerat tusentals människor till ökad personlig framgång och bättre konkreta resultat för företagen de jobbar på.

Hon har stor erfarenhet från att bygga och träna team och utveckla ledar- och säljutvecklingsprogram. Två av hennes specialområden är "Ge och ta kritik" och "Besvärliga människor". Hon har nyligen

turnerat med showen "Ta skit! Och gör det till guld", om feedback för idoler och vanligt folk, och är nu aktuell med "Yiha – bli en ledare som skapar resultat".