



En chef som får utstå mycket kritik kan omvandla det till något positivt.

Foto: Dennis Stenmark

Ta kritiken på rätt sätt och bli en bättre chef

Omorganisationen är fel, lönen för låg och kaffet smakar äckligt! Som chef får du det tufft om du inte kan ta kritik. Lär dig ge feedback och bli smartare i ledarskapet.

Svenskar tvekar inte att ge utlopp för sina åsikter på jobbet. Många medarbetare anser sig ha rätt att kritisera organisationen, och livet blir tufft för en chef som inte lär sig ta kritik.

– Ingen tycker om att få kritik. Speciellt inte när vi tycker att vi är duktiga på ett område och inte har frågat efter någons synpunkter. Chefer är inget undantag, säger inspiratören och chefstränaren Annika R Malmberg, aktuell med föreläsningsserien "Ta skit! Och gör det till guld".

Den naturliga reaktionen är att gå i försvar. Enligt Annika R Malmberg använder vi "eliminators" – försvarsmekanismer – för att skydda oss mot attacken. "Jag kände inte till det" och "det stämmer inte alls" är vanliga skydd som fungerar på kort sikt, men gör oss kraftlösa i längden. Att som chef komma med bevisföring som: "Gösta, jag vet att du var med på mötet och fick informationen" leder bara till att konflikten trappas upp, menar Malmberg.

– Sätt dig i stället in i medarbetarens situation och lyssna på vad problemet egentligen handlar om. Ofta är det annat som ligger bakom – för hög arbetsbelastning, låg lön eller vilja att utvecklas.

Sedan är det läge för dialog och man kan lösa problemen tillsammans. Men all kritik är inte konstruktiv. Skilj ut vad du ska lyssna på och hur ska du agera, tipsar Annika R Malmberg. I de flesta organisationer finns gnällspikarna, som får uppmärksamhet just när de gnäller. Ofta är de lågpresterande i jobbet och söker bekräftelse på ett negativt sätt.

– Se över hur de personerna har det och hjälp dem till framgång. Om de presterar mer kanske de gnäller mindre, är chefstränarens råd.

Maria Carlqvist

5 tips Så tar du skit och gör det till guld



1 Hälsk ton och felaktiga fakta? Du måste inte korrigera allt. Lyssna. Gå inte i försvar. Det viktigaste är att få en lugn dialog.



2 Vem kritiserar? Kritik från dem som brottas med andra problem handlar ofta just om de andra problemen. Fokusera på att lösa dem. Kritik från medarbetare som det går bra tar du på allvar.



3 Gnäll ska inte löna sig. Det finns medarbetare som "blir någon" när de kritiserar organisationen. Ofta lågpresterar de jobbmässigt. Ge dem inte för mycket tid.



4 Kritik mot fattade beslut? Sådan kritik är inte konstruktiv eftersom beslut sällan ändras. Diskutera varför oron finns, men var tydlig med att beslutet ska genomföras.



5 Olustigt att bli kritiserad? Se det som feedback och ett bra tillfälle att utvecklas. Den som slår övrat till repeterar bara sina misstag.

KULLA, ANNIKA R MALMBERG, TEAMDESIGN AB