

KREATIVNI NASVET

Zalotite ljudi, ko delajo dobro!

Pohvale ni nikoli preveč in vsi jo radi slišimo. Zaposleni odhajajo ravno zato, ker ne dobijo priznanja, ker imajo občutek, da jih ne cenite, ne vidite.

Ana Šušteršič



Foto: osebni arhiv

Kdaj vam je nazadnje kdo iskreno rekel, da ste delo dobro opravili? Ali pa, da ceni vaš doprinos? Ali pa, da se je z vami prijetno pogovarjati? Ali pa, da imate res smisel za določeno stvar? In kdaj ste vi nazadnje nekomu izrekli iskreno priznanje? Pošteno razmislite, ker to pomembno vpliva na vaše razpoloženje, dobre odnose in učinkovitost doseganja rezultatov.

Pa pojdimo še malo nazaj: Koliko pohval ste dobili v svojem otroštvu? Če ste stari več kot 50 let, verjetno bore malo. Če ste nekaj mlajši, morda kaj več. Zagotovo pa ste velikokrat slišali, česa vsega ne smete početi ali pa ne početi na tak način. In kako si lahko pomagata s tem, da veste, kaj vse ne delate dobro in česa vsega ne smete? Bojim se, da ne veliko.

Ko sem prišla prvič v Ameriko, pred 30 leti, so me vprašali, če govorim nemško. Razložila sem jim namreč, da Slovenija leži poleg Avstrije in Italije, zato je bilo to nekako logično vprašanje. Odgovorila sem sramežljivo in samokritično, kot prava Slovenka: »Bolj slabo.« Prijateljica, Američanka, me je dregnila v rebra in prišepnila: «Povej, da govoriš francosko tekoče, nemško pa zelo dobro bereš in razumeš!» Šele nekaj let kasneje sem si znala v celoti razložiti ta dogodek.

Slovenec gre pohvala težko iz ust. »Ne hvali otroka, ker se lahko pokvari!« »Ne hvali zaposlenih, ker bodo takoj hoteli višjo plačo ali pa postali preveč samozavestni in odšli h konkurenci!« To je zelo zmotno mnenje. Zaposleni odhajajo

ravno zato, ker ne dobijo priznanja, ker imajo občutek, da jih ne cenite, ne vidite.

Razvojno naravnana povratna informacija je zagotovo eno ključnih orodij vodenja.

Pohvale ni nikoli preveč in zares jo vsi radi slišimo. Seveda pa mora biti iskrena, utemeljena in od osebe, ki jo cenite. Ko je v ekipi optimalna količina pozitivnih potrditev, ekipe rastejo, so inovativne, ljudje radi pridejo skupaj in delajo z veliko energije. Če je potrditev premalo, motivacija pada in rezultatov ni. Če v partnerstvu ali zakonu ne date priznanja svojemu partnerju, je vajina zveza ogrožena. Ne bodite eden tistih, ki misli in celo reče: »Saj sem se poročil/a s tabo in že 20 let sva skupaj, saj vendar veš, da te cenim, sicer ne bi bil/a s tabo!« Ne! Ljudje pač ne delujemo tako! Povratna informacija, potrditve delujejo podobno kot osebna higiena. Nikomur ne pade na pamet, da bi se tuširal enkrat na mesec in pričakoval, da bo čist vsak dan! Vsaka zamujena priložnost, da damo povratno informacijo, je zamujena priložnost za graditev odnosa, za boljše delo. Potrditev pa je treba znati dati tudi samemu sebi. Zato je dobro, da se večkrat spomnimo, da jo potrebujemo in da lahko zanjo tudi prosimo, ali pa zavrujemo potrditev, s katero se ne strinjamo.

Seveda moramo podati tudi kritiko in kritika boli. Vendar pa jo je mogoče

podati na konstruktiven način, na način, ki je usmerjen v rast, na način, da sodelavca motiviramo za boljše delo. Pohvala in graja, ki sta specifični, usmerjeni na vedenje ali na konkretne vsebine in vsebujeta tudi usmeritve, kako naprej ter vprašanje, kaj oseba potrebuje, da bo prišla do zelenega rezultata, delata čudeže. Predvsem pa je pri tem pomembna iskrena pozornost, iskren odnos in dobronamernost.

Kako to narediti? Kako to narediti, da bo pristno? Kako dati pohvalo ali grajo različnim ljudem? Tega se je treba naučiti in vredno je. Obstaja vrsta odličnih načinov, kako izreči pohvalo in grajo in na delovnem mestu temu rečemo razvojno naravnana povratna informacija. Zagotovo eno ključnih orodij vodenja. ■

Še več o tem, kaj za razvoj sodelavcev in vodij pomeni povratna informacija, kako jo podajamo in kako jo sprejmemo, lahko izveste na delavnici »Kaj bi moral vsak vodja vedeti o podajanju povratne informacije«, ki bo 29. junija 2022 na Gospodarski zbornici Slovenije.

Informacije in prijava na webinar

