



Malotko se baš jako veseli razgovoru sa svojim nadređenim, zar ne? Razgovor je protekao u vrlo pozitivnom tonu i, iako smo pričali više o mojim daljnjim poboljšanjima nego što sam mogao zamisliti, iz prostorije sam izašao vrlo motiviran i s jasnim planom osobnog profesionalnog razvoja.

Nedavno sam na korporativnom treningu upitao grupu *managera*, „*Tko od vas bi tijekom feedbacka od svog nadređenog htio čuti ono što priželjkuje čuti umjesto onoga što manager stvarno misli?*“ Naravno, nitko se nije javio – svi mi načelno želimo čuti otvoren i iskren *feedback* koji će nam biti temelj za razvoj i napredovanje. No, u Hrvatskoj još uvijek manji dio zaposlenika ima tu sreću da, prvo, dobije redovan strukturirani *feedback* i, drugo, da ga dobije na pravi način koji će rezultirati većim zaposlenikovim angažmanom i profesionalnim razvojem. Evo 7 savjeta kako možete svoj *feedback* kolegama i zaposlenicima učiniti uspješnijim:

7 savjeta za poticajan *feedback*

„*Sjeti se - every feedback is a gift!*“. Kolega iz odjela mi je, sjedeći prekoputa i otpivši gutljaj *cappuccina* s dozom ironije izgovorio korporativnu mantru dok sam ja nervozno sjedio i pripremao se za prvi polugodišnji razgovor s voditeljicom odjela nakon šest mjeseci na novom poslu. Znao sam da imam odlične prodajne rezultate, da sam se dobro uklopio u tu američku korporaciju i nisam imao velikih razloga za nervozu, no svejedno sam bio svjestan da mi se dlanovi znoje i noge cupkaju kao da se spremaju krenuti u sprint.

1 Upitajte se ZAŠTO dajete *feedback!*

Vrlo često *feedbacku*, pogotovo onom korektivnom gdje želimo potaknuti promjenu ponašanja, pristupamo s razmišljanjem „*Želim osobi reći to i to!*“. Međutim, prije razgovora valja se pitati što želimo njime postići, odnosno zašto uopće dajemo *feedback*. Sjetimo se da je redovni *feedback* je-

