

Heta stolen är ett verktyg som hjälper dig att **våga** vilja utveckla dina medarbetares entreprenöriella egenskaper och färdigheter. Genom att våga ge feedback till dina medarbetare kommer du att utveckla dig själv och ditt ledarskap.

Heta stolen är ett verktyg som inte kommer att behövas när gruppen mognat och skapat ett öppet företagsklimat där löpande feedback ges direkt när behov uppstår.

Öppet klimat

Ett öppet klimat innebär att alla i företaget litar på varandra, ser varandras olikheter som en styrka och inser att medarbetarna är deras bästa och viktigaste verktyg till personlig utveckling. Mod och ärlighet är A och O.

Ett öppet klimat med rak-, öppen-, direkt- och ärlig kommunikation lägger grunden till ett framtida team.

Team

Det är först när du vågar vara dig själv fullt ut i din grupp som du kan bidra fullt ut med dina insatser. Glöm aldrig att gruppen är din bästa verktygslåda till din egen individuella utveckling. Du ska ta dig till en nivå där du kan vara dig själv till 100% i din grupp.

Syftet

Syftet med heta stolen är enbart att du ska växa som ledare genom att bli bättre på att ge konstruktiv kritik, absolut inte att sätta dit och klaga på dina medarbetare. Du ska hjälpa din medarbetare att utvecklas så han/hon kan skapa sin egen framtid.

Personlig utveckling är en process som tar olika tid för olika individer. Alla ska få lov att utvecklas i sitt eget tempo. Om detta inte sker kommer personen lägga av.

Förbered hemma

Du startar med att utvärdera dig själv med tre positiva omdöme med förklaring samt tre områden som du vill utveckla, med förklaring. Sen gör du likadant med samtliga medarbetare.

Tag med

Till mötet tar du med dig ett dokument till varje medarbetare. Överst står medarbetarens namn följt av tre positiva kommentarer med motiveringar, tre kommentarer till förbättringar med motivering samt ditt namn och företagets namn. Du har även med ett dokument med omdömena om dig själv samt förklaringar som du ger till VD.

Direkt efter mötet, max 5 min senare, mailar du in dina dokument till VD som ser till att de bifogas protokollet och sätts i i företagets bolagspärm.

Atmosfär

Uppgiften ska göras i ett **utvecklande** och **förlåtande** klimat. Det är dock viktigt att du vågar vara 100% ärlig i dina kommentarer.

Genomförandet

Samla företaget till möte. VD skriver protokoll. VDn är första personen som ska sitta i Heta stolen. Gör sen enligt följande:

1. Börja med att utvärdera dig själv.
Berätta om din egen värdering, plus och minus. Motivera dina tankar.
2. Låt var och en ge sin feedback till personen som sitter i Heta stolen.
3. Byt person och gör om pkt. 1 & 2 tills alla varit i heta stolen.

Anteckningar

VD ansvarar för att protokoll skrivs. Protokollet följer sedvanlig formalia och det ska framgå tydlig vad som togs upp om varje medarbetare. Protokollet ska sedan användas av respektive medarbetare för att utifrån de tankar som kommit fram skapa en enkel handlingsplan, för de närmsta 4 veckorna.

Handlingsplan

När har erhållit ett dokument med plus och minus från dina medarbetare har du fått en liten portfolio. Den använder du för att skapa din egen personliga utvecklingsplan. Men, bara om du själv vill. Det är du och ingen annan som bestämmer över din egen personliga utveckling.

- ▶ Vad var bra?
Dessa egenskaper ska behållas eller t o m förstärkas.
- ▶ Vad var mindre bra?
Dessa egenskaper ska du se över eller t o m ta bort.

Give a gift

"Heta stolen var ett skräckmoment att delta i första gången. Mentalt naken inför personer som lärt känna en själv på ett djupare plan än de flesta och i vårt fall på väldigt kort tid.

Ibland känns det som om de verkliga personerna bakom de neutrala maskerna visar sig vid stress, prestationskrav och definitivt i konfliktfasen i grupperingar. Kanske och troligen för de allra flesta är man inte den bästa versionen av sig själv. Här finns det med andra ord utrymme för utveckling. Heta stolen är en bra metod att använda om än smått skrämmande för den ovana.

Tre positiva och tre mindre positiva egenskaper skriver varje deltagare ned om var och en av de andra deltagarna. Bäst resultat har jag upplevt om detta är förberett och om alla fått tid till att förbereda sig för att verkligen ge bästa möjliga feedback.

Alla delger sedan sina uppfattningar i tur och ordning. Vissa egenskaper kan vara lättare att ta till sig än andra men det resulterar alla i en sak för den drivna - utveckling. Vilka egenskaper kan förbättras?

Spara resultaten och gör om heta stolen med jämna mellanrum för att maximera din utveckling!"

- Joy Olsson, entrepreneur *

* Ovan text är tagen från Joy's blogpost på ENTRANCE, den 4 jan 2012.