

# Feedback

# Vad är feedback?

- Du ger feedback för att utveckla någon annan
  - Det man inte vet kan man inte göra något åt
  - Det är **alltid** med välvilliga intentioner
- Den som får feedbacken har alltid ett val att anpassa sitt beteende eller inte
- Båda parter kan se feedback som en gåva, man gillar inte alla gåvor man får men intentionen är alltid god.

# Spelregler

- Ge alltid feedback på **beteenden**, inte personlighetsdrag
- Ge i nära anslutning till händelsen (och enskilt om det är förändrande)
- ...men inte i affekt
- Följ manus (nästa sida)
- Blanda inte positiv och negativ feedback – ta det olika dagar
  - Och ge mer positiv feedback än förändrande på det stora hela
- Ta er tiden att lyssna på varandra!
  - Kan vara bra att fråga ”får jag ge dig lite feedback?” – den man vill ge feedback kanske inte har tid just nu

# Manus – används både vid positiv och förändrande feedback!

1. När du [beteende]
2. Känner jag [känsla]
3. Som innebär att [konsekvens]
4. LYSSNA!

- Exempel: när du konsekvent är två minuter sen till varje möte, får det mig att känna att du inte värderar min tid, och det gör mig mindre motiverad att göra mitt jobb
- När du bjuder oss på jobbet på fika, får det mig att känna mig uppskattad och värd att anstränga sig för. Då finner jag massor med energi att också själv anstränga mig lite extra för mina kollegor.

# Övning två och två

- Hitta på ett eget exempel om du kommer på något! Annars har jag två förslag ↓
- Personen som sitter till höger brukar alltid ta av sig sina vinterkängor och lägga dem så att de är i vägen för att gå in på kontoret. Varje dag! Personen till vänster ska ge feedback på det enligt manuset
- Personen som sitter till vänster klipper sina tånaglar inne på labbet över papperskorgen. Personen till höger ger därför feedback enligt manuset
- Manuset är så här:
  - När du [beteende]
  - Känner/upplever jag [känsla/upplevelse]
  - Som innebär att [konsekvens]
  - LYSSNA!

## Övning del 2 – bara positiv feedback!

- Hitta på ett eget exempel om du kommer på något! Annars har jag förslag ↓
- Er kollega bjuder på tårta på jobbet eller har tagit en kopp kaffe/te till dig! Berätta hur det påverkar dig, enligt manuset 😊
- Manuset är som bekant så här:
  - När du [beteende]
  - Känner/upplever jag [känsla/upplevelse]
  - Som innebär att [konsekvens]
  - LYSSNA!

# Rapportering genom handuppräckning!

- Hur många tyckte det var lätt att följa manuset?
- Hur många tyckte det kändes stolpigt med manuset?
- Hur många tror att det här är ett bra sätt att leverera ”kritik”?
- Hur många tyckte det var alldeles för larviga exempel?
- Hur många tror att det här kan vara användbart i er vardag, sen när man övat och fått in det mer naturligt?

# Ett till exempel!

- När du tar dig tiden att hjälpa mig, och förklarar hur du gör så tydligt
- Så gör det att jag både lär mig något, och kommer vidare med min analys
- Och det ökar min kunskap så jag känner mig tryggare i min roll, plus att jag senare kommer kunna hjälpa andra i samma situation
  
- Varför ska man följa manuset?
  - För förändrande feedback gör det att det blir konkret och därmed mindre laddat
  - För positiv feedback blir det svårare att ”skaka av sig” feedbacken
    - Jämför med feedback av typen ”snygg powerpoint, bra jobbat, high five!”

# Att ta med er

- Vissa kan ta emot ”bra jobbat, high five!”, men bara för att du kan göra det innebär inte att den du vill ge feedback till kan göra det
- Öva, öva, öva på att följa manuset så känns det inte lika stolpigt
- ÖS PÅ med positiv feedback!

Har ni några frågor?

Tack för att ni lyssnade 