

# Konsten att ge feedback

## Varför?

- Underlätta lärande
- Bidra till personlig och gemensam utveckling
- Förstärka det som fungerar
- Korrigera det som inte fungerar

Feedback ska inte ges utan ett gott syfte

## Hur?

1. Hur tycker du [situationen] gick?
2. Kan jag få ge dig lite feedback?
3. När du [beteende, så specifikt som möjligt]...
4. ...så [konsekvens, så specifikt som möjligt].
5. Kan du fortsätta så/ändra till nästa gång

## När?

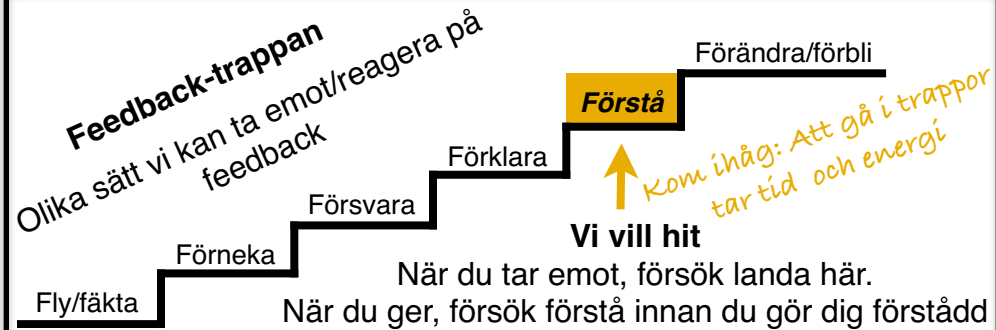
- Så snart det går och passar
- Prisa offentligt, kritisera enskilt
- När mottagaren *kan* ta emot

Säg det eller glöm det

## Undvik "hamburgaren"



När du börjar och slutar med positiv feedback när du *egentligen* vill ge negativ feedback riskerar du att bli otydlig och därmed förminska betydelsen av både det positiva och det negativa. Säg vad du vill ha sagt utan att linda in det.



Fokusera mer på det som fungerar, det ger mer effekt

3-5

positiv feedback

negativ feedback

## Se upp för att...



Generalisera  
"Du ska alltid..."  
"Att du aldrig..."

Moralisera  
"Du borde verkligen..."

Överdriva  
"Du är bäst i världen på att..."

Citera  
"De andra tycker att..."

Tillskriva/projicera motiv  
"Det gör du för att..."  
"Du vill inte att..."

Kategorisera/sätta etiketter  
"Typiskt ekonomer..."  
"Du är verkligen en..."

## Bygg er feedback-kultur

- Bygg in i rutiner, strukturer och roller
- Prata om era förväntningar
- Berätta om vad ni gör för varandra
- Uppmärksamma insatser, inte bara resultat
- Done is better than perfect, öva
- Prata om hur ni pratar med varandra
- Prata om feedback, ge metafeedback
- Utred era framgångar, identifiera och beröm