

Tio sätt att ge feedback

Att ge feedback, såväl positiv som negativ kan vara både svårt och känsligt. Här får du lite tips på hur du kan kommunicera.

BESTÄM DITT MÅL.

Vad vill du att din feedback ska resultera i? Vilken förändring vill du se? Vad vill du förmedla? Bra feedback handlar om att hjälpa andra personer att vidareutvecklas.

VÄLJ RÄTT TIDPUNKT.

Feedback i stressade situationer, eller när personen är i mental obalans, ger sällan avsedd effekt. Ge din feedback när den har en god möjlighet att tas emot väl.

VISA ATT AVSIKTEN ÄR GOD.

Om du exempelvis är besviken på din chefs bristfälliga chefskap, kan du knacka på hans dörr och säga ”Jag skulle vilja prata med dig i några minuter. Har du tid nu, eller ska vi ses senare? Jag har några punkter som skulle göra mig mer motiverad på jobbet.”

MÅLA UPP DIN VISION.

Var tydligt med att tala om precis hur du skulle vilja ha det, din egen drömtillvaro. Fråga sedan hur han/hon ser på dina tankar. Fråga också hur hans/hennes drömtillvaro ser ut.

COACHA.

Låt personen själv berätta hur han/hon upplever eller har upplevt situationen. Det känns bättre, och har en större effekt, om problemen tas upp och analyseras av personen själv – med dina stödjande frågor. Vad gick bra? Mindre bra? Vad berodde det på? Vad kan göras annorlunda nästa gång?

SKROTA ETIKETTERNA.

Undvik att säga ”du är så oansvarig” eller ”du är osmart”. Ditt mål är att åstadkomma en förändring och inte att skapa en fientlig stämning. Välj att enbart ge feedback på beteendet.

ANVÄND SPECIFIKA EXEMPEL.

Att säga ”Du gör alltid så” eller ”du gör aldrig så” gör det svårare för dig att nå fram med ditt budskap och åstadkomma en förändring. Använd konkreta exempel. ”När du xxx, upplevde jag att” eller ”När det här hände, såg I den här situationen upplevde jag att du xxxx”.

ANVÄND JAG-PERSPEKTIVET.

Utgå från dig själv och hur du själv påverkas av det aktuella beteendet. Säg ”Jag blir upprörd när du” eller ”Jag upplever det som att du”. Så länge som du bara förmedlar dina känslor och upplevelser kan ingen säga emot.

SE UPP FÖR ORDET ”MEN”.

Ett vanligt misstag i feedback-sammanhang är att först berömma, och sedan slänga in ett ”men” som salt i såret. Gå i stället först igenom hur man kan åstadkomma en förbättring, och nämn sedan det som personen redan gör bra.

VAR ETT FÖREDÖME.

Alla föräldrar vet att barn inte gör vad de säger utan vad de gör. Den insikten kan vara till nytta lite överallt.