

Tänk på feedback som en gåva!

Den som ger feedback gör den andra en tjänst genom att berätta vilken inverkan hans/hennes beteende har. Den som får feedback måste sedan bestämma om han/hon vill ändra sitt beteende eller ej.

GE FEEDBACK

Utgå från din egen känsla eller upplevelse. Använd sk. jag-budskap.

Tex. "Jag tappade koncentrationen i mitt arbete när du avbröt mig" i stället för "sluta avbryta oss hela tiden" eller "Dina sammanfattningar gör det lättare för mig att förstå" i stället för "alla tycker nog att du gör bra sammanfattningar".

Ge feedback på beteende, ej egenskaper. Försök vara konkret.

Tex. "Jag blev irriterad när du lämnade alla papper kvar häller om buller på bordet" i stället för "jag tycker du är slarvig".

Sträva efter att ge feedback i nära anslutning till händelsen. Det kan underlätta att först fråga personen i fråga hur hen upplevde situationen och om hen vill ha feedback.

Öva genom att ge positiv feedback.

TA EMOT FEEDBACK

Lyssna färdigt på vad den andra har att säga och begrunda feedbacken ordentligt.

Andra har rätt till sin upplevelse. Din uppgift är att bestämma om du vill ändra ditt beteende efter vad du har fått höra.

Tacka för den feedback du fått.

Tex. "Tack, det var bra att få veta. Jag hade inte alls tänkt på att det kunde uppfattas på det sättet." eller "Vad bra att du sa det. Jag förstår att du kände dig frustrerad men kände att jag var tvungen att gå vidare för att hinna med alla punkter på mötet."

Fråga efter feedback. Ta hjälp av andra om du vill ändra ditt beteende efter det feedback du fått.

Tex. "Vad bra att du sa det. Kan inte du påpeka om jag gör så igen på nästa möte?"