



5 tips för effektiv feedback – när du vill hjälpa andra att lyckas



Feedback, eller återkoppling, är i mina ögon en bristvara. Alla behöver vi feedback för att känna oss sedda och för att utvecklas – två av våra grundläggande mänskliga behov.

Själv har jag nog gjort de flesta fel man kan tänka sig:

- Inte gett feedback alls eller gett feedback utan effekt
- Gett feedback som skapat motsatt effekt mot den önskade, ja som till och med upplevts negativt och sårande av de som fått min feedback
- Varit en dålig mottagare av feedback

...och en lång rad andra missar som jag, i kombination med de gånger jag lyckats ge feedback på ett bra sätt, ändå lärt mig mycket av.

Så hur går det till att ge feedback på ett bra sätt? Här följer fem av mina bästa tips på hur du kan använda feedback och feedforward så att det blir värdefullt både för dig själv och för andra:



1. Viket är syftet?

I min värld använder jag feedback av två skäl: att lyfta individen och förbättra resultaten. Jag utgår ifrån att *FF = Feedback Förbättrar* och att den som tar emot min feedback ska utvecklas, lyftas, känna sig sedd och bekräftad, få hopp och energi till att fortsätta framåt.

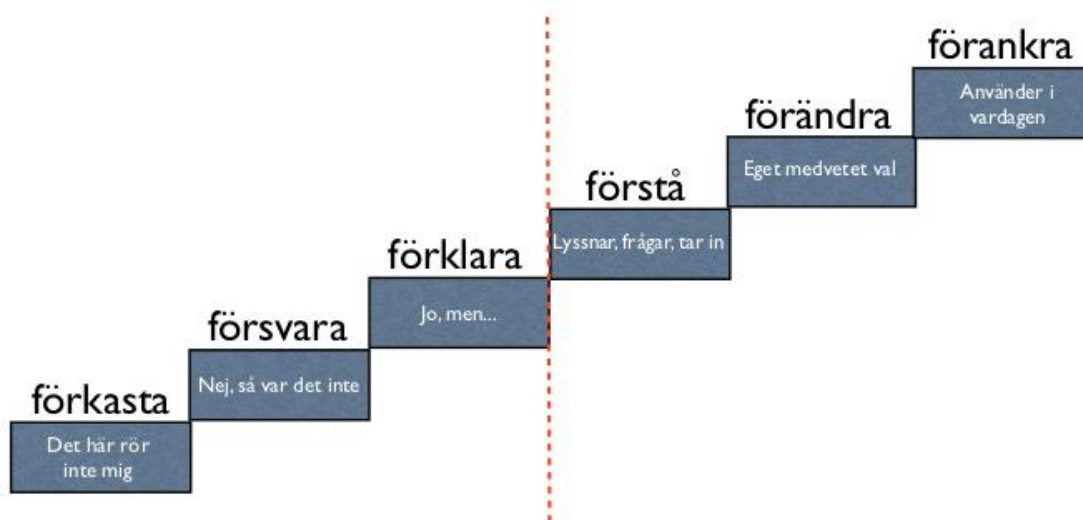
Känner jag inte att jag kan ge den typen av feedback avstår jag hellre.

2. Är det välkommet?

Även om du har världens bästa feedback att ge kanske mottagaren inte vill ta emot den just nu. Därför tycker jag det är klokt att fråga: -Vill du att jag ger dig feedback på din insats under mötet? Jag brukar också understryka vilket mitt syfte är och att det jag säger är min subjektiva uppfattning – allt för att göra det möjligt för mottagaren att sortera informationen på ett så positivt och värdefullt sätt som möjligt.

3. Förstå mottagarens reaktion

Även om din intention är god är det inte säkert att din feedback tas emot på bästa sätt. Feedbacktrappan är ett sätt att åskådliggöra några vanliga reaktioner på feedback:



4. Bra – bättre – hur?

Den struktur jag själv utgår ifrån när jag ger feedback börjar alltid med det som jag tycker är bra och t.o.m. bäst.

Jag tror att vi alla blir glada och mår bra av positiv återkoppling och beröm (samtidigt som många behöver träna på att ta emot det). Äkta, uppriktigt beröm gör avtryck och skapar positiva känslor. Jag brukar också lägga till: fortsatt med det!

Nästa steg är att ta upp det jag tror kan bli bättre, varför jag tror att det är viktigt och på ett coachande sätt fråga mottagaren hur han eller hon ser att det skulle kunna gå till. Här är riktningen framåt, d.v.s. feedforward, och hela tiden med en positiv intention och med respekt för att mottagaren kan tycka att jag är helt ute och cyklar.



5. Konkret kommunikation med fokus på beteendet

Se till att vara så konkret och specifik som möjligt både när du ger feedback och när mottagaren bestämmer sig för att göra förändringar och förbättringar. "Bra jobbat" är för vagt medan "Bra jobbat med den senaste rapporten du skrev" är tydligare och "Bra jobbat med den senaste rapporten du skrev. Jag uppskattar framför allt noteringarna du gjorde kring miljöfrågan, riktigt fint vinklat där" är konkret och bra.

Fokusera på beteendet och undvik att låta dina egna värderingar styra.

Om mottagaren säger att han eller hon ska ändra något till nästa gång kan du vara extra hjälpsam genom att fråga "Hur ska du göra - mer specifik?" och fortsätta frågandet tills du känner att mottagaren har en konkret och bra plan att följa.

Var sedan tydlig och hjälpsam i din uppföljning. Sedan är det dags att ge feedback på utvecklingen som skett...

Vill du veta mer om hur jag kan hjälpa dig att utvecklas såväl professionellt som personligt är du välkommen att höra av dig.

Vill du veta mer om mina olika coachpaket, om feedbackträning eller andra utvecklingsinsatser inom kommunikation, ledarskap och försäljning? Maila mig på johan@jdu.se så skickar jag en presentation.

Och eftersom jag gärna tar emot feedback blir jag glad om du vill skriva till mig och ge mig återkoppling på det här inlägget.
Tack på förhand!

För din framgång,
Johan Dahl Utveckling

Johan Dahl

Tel 0709-10 43 00

E-post johan@jdu.se

Webb www.jdu.se

