

23.3

Det vanskelige uddannelsesforløb

Potentiale-fokusering



En definition og hensigten med feedback

Den ene person lægger op til en samtale om sine iagttagelser og overvejelser over noget, som den anden har sagt eller gjort.

Hensigten kan være at:

- **Forstærke** konkret adfærd, der virker positivt i forhold til opgaveløsning.
- **Korrigere** konkret adfærd, der virker negativt i forhold til opgaveløsning.

Sagt om feedback

”

Grundlaget for god feedback er en stærk vilje til at skabe resultater sammen med andre mennesker.

Alle har brug for at blive korrigeret.

Tavshed er også feedback – tavse chefer er dyre at have gående rundt.

Ros er feedbackens svar på hvidt sukker. Det giver et boost, men man kan få for meget og det for tit og blive sukkernarkoman.

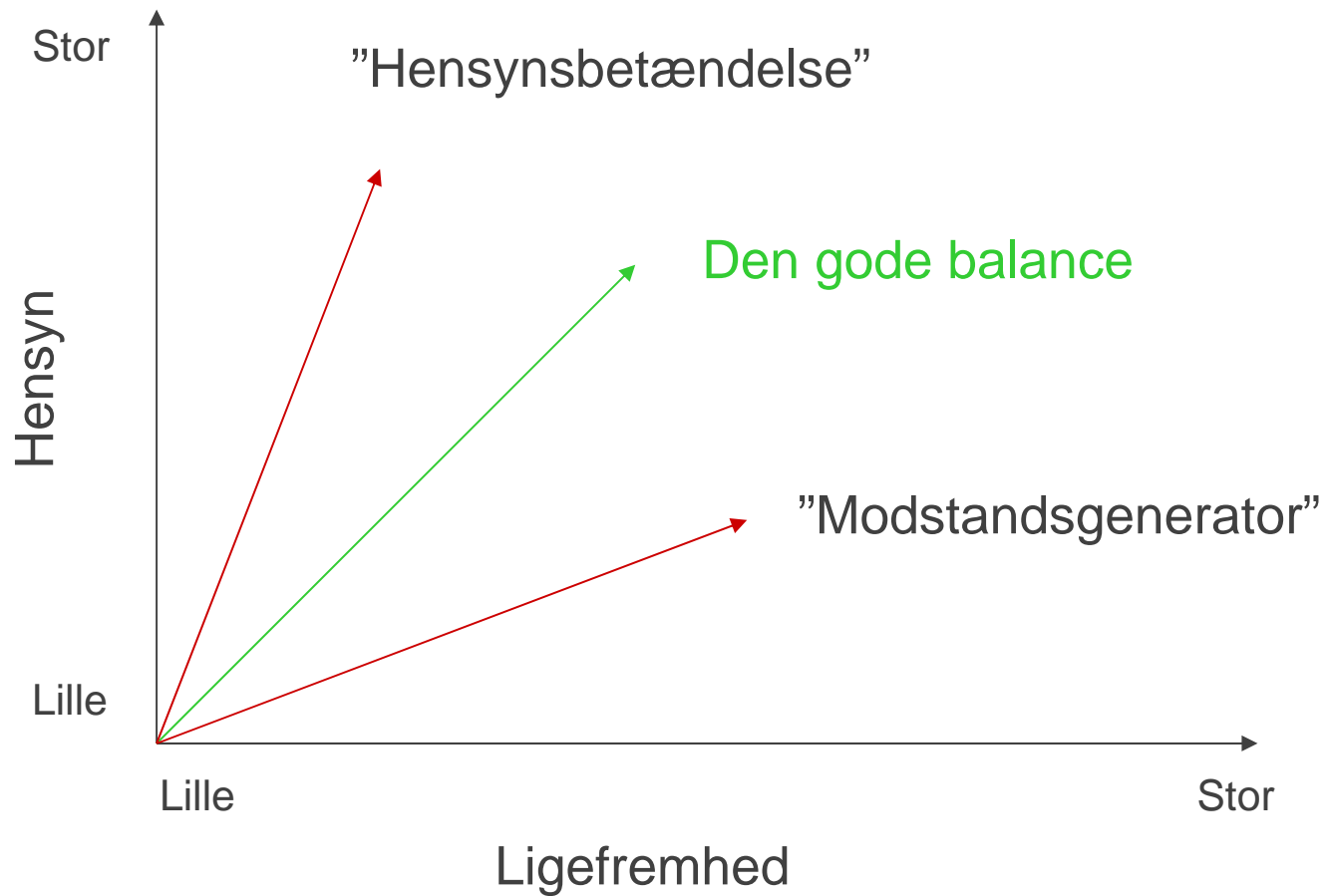
*Anders Stahlschmidt,
kommunikationsrådgiver*

Grundprincipper i at give feedback

- Gør dig klart, hvad din egen hensigt er, og overvej, hvordan du bedst formidler den hensigt over for den person, du vil give feedback.
- Beskriv konkret, hvad du ser og hører.
- Vær aktuel – tæt på situationen og baseret på dine egne oplevelser.
- Fortæl, hvad du oplever, og hvad du har brug for.
- Ret kritisk feedback mod adfærd, som kan ændres – vurdér ikke personen.
- Fortolk aldrig motiverne bag personens handlinger.
- Giv plads og invitér til dialog.

**Det gælder ikke om, at du afleverer,
men om at modtageren modtager.**

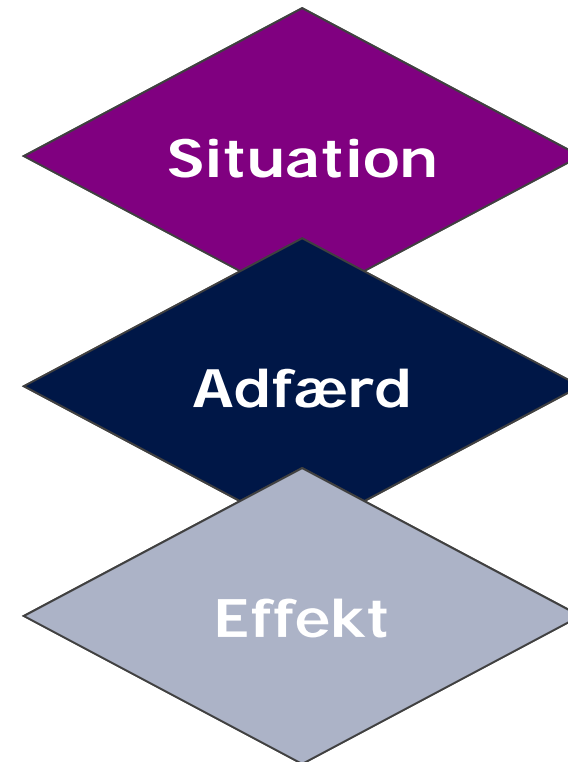
Den gyldne middelvej



Feedback -

TRIN

1. Beskriv den konkrete situation, feedbacken omhandler.
2. Beskriv, hvad du oplevede personen sagde og gjorde.
3. Beskriv den effekt, personens adfærd havde – på opgaven, på dig og måske på andre
4. A. Beskriv, hvad du ønsker, personen skal gøre anderledes fremover
B. Gå i dialog om mulig løsning



Coachende feedback

- Hvad ville du opnå?
- Hvad gjorde du?
- Hvordan synes du det gik ? Nåede du målet
- Hvad kunne du have gjort anderledes?
- Min vurdering – både på mål, handlinger og resultat – derefter lærings/træningspunkter.

Konkret elementer i Mål og Feedback

- SMART-modellen
- **S**pecifikt: Dit mål skal være specifikt og indikere præcis hvad der skal gøres og hvordan.
- **M**ålbart: Det skal være let at måle fremgang, så du kan konkludere hvornår du har nået dit mål.
- **A**ttaktrivt: Det skal være attraktivt. Du skal være motiveret og brænde for at nå målet.
- **R**ealistisk: Det skal være muligt for dig at opnå det i din nuværende situation, og du skal tro på det.
- **T**idsbestemt: Dit mål skal have en tidshorisont og en deadline, så du ved hvordan du skal planlægge.

Undgå at give kritisk feedback, når...

- ... du er følelsesmæssigt påvirket.
- ... du ikke har afklaret dine egne motiver til at give feedback.
- ... du har travlt.
- ... du ikke er indstillet på at gå i dialog.
- ... der er uvedkommende til stede.

”

”Lad for guds skyld være med at holde din kæft, bare fordi du synes, det virker for kompliceret at give feedback.”

*Anders Stahlschmidt,
kommunikationsrådgiver*

Når du modtager kritisk feedback

- Lyt!
- Forsøg at forstå, hvad der bliver sagt, uden at forsvare dig.
- Anerkend den andens hensigt.
- Stil uddybende spørgsmål – gå i dialog.
- Spørg andre, om de har gjort tilsvarende observationer.
- Tænk over det, der blev sagt, og tag det til dig, som giver mening.
- Beslut, hvad du vil bruge feedbacken til.
- Sig tak for en konstruktiv, velment feedback.

Feedback – to veje

