

Det er de små forandringer og progressioner i dagligdagen, der motiverer os allermost. Feedback handler ikke om at give og få ris og ros. Det er den faglige feedback på selv opgaveløsningen, der motiverer – den, der udvikler os. Hvad virker godt og hvad kunne virke endnu bedre?

Alt for ofte bliver den slags gemt væk i MUS-samtaler og en-til-en-snakke. Feedback skal i stedet gives åbent og ofte, så det skaber bedre læring, mere motivation og større værdi for organisationen.

VÆR PRÆCIS!

Undersøgelser viser, at mange medarbejdere er utilfredse med den feedback, de får fra ledere og kolleger. Den er simpelthen ikke præcis og tydelig nok, og derfor hjælper den ikke medarbejderne til at præstere bedre. Det er f.eks. ikke nok at bede en medarbejder være tydeligere, når han eller hun byder ind på møder. Hvis du vil hjælpe din medarbejder rigtigt, så bliv endnu mere præcis og sig f.eks:

- Sørg for at have sammenhængen og baggrunden med
- Tænk over måden, du siger det på
- Pas på ikke at ville for meget
- Styr din nervøsitet

KOMBINÉR DET ÅBNE OG DET LUKKEDE RUM

Feedback er mange steder nærmest en hemmelighed mellem leder og medarbejder. Så kollegerne ved ikke, hvad medarbejderen er god til, og hvad der skal styrkes og forbedres. Hvis kollegerne også hører feedbacken, så ved de, hvad de kan trække på af styrker og hvad de skal støtte deres kollega i at udvikle.

Hvornår har du sidst fået feedback, der udviklede dig? Og hvornår har du sidst givet det?

TAG TINGENE I SITUATIONEN

Hvis ikke, man giver feedbacken i det åbne rum, så får man heller ikke anerkendt de gode præstationer eller påtalt dårlig adfærd. Den åbne feedback er lederens mulighed for at påvirke kulturen og samarbejdsformen.

GÅ FORREST OG SKAB GODE RUTINER

Det er vigtigt at gå forrest og vise, hvordan du ønsker, at feedbackkulturen skal være. Når du giver konkret feedback, er det godt at gøre det let, fokuseret og tydeligt. Skab gode rutiner, så det bliver legalt og man kan begynde at øve sig i det.

Tag f.eks. feedback som et fast punkt på mødet, hvor I taler om:

- I hvor høj grad lykkedes vi med at løse opgaven sammen?
- Hvad virkede godt?
- Hvem bidrog godt?
- Hvordan kan vi gøre det endnu bedre næste gang?
- Hvad er handlingen?

Hvis der er feedback at give til en hel afdeling, som I samarbejder med, så inviter dem og åben op for gensidig feedback.

Hvad forhindrer dig i at give feedback direkte i situationen?

I hvilken situation kunne du afprøve feedback i det åbne rum?

Hvordan kan du engagere dine medarbejdere i en mere åben feedbackkultur?

RAPPORT

Når ledelse skaber arbejdslyst (2017). Udgivet af Krifa. Link: <https://krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/naar-ledelse-skaber-arbejdslyst>

BOG

Feedback Gentænkt - professionel feedback, der skiller sig ud (2017) af Anders Trillingsgaard, Birgitte Kurup, Emilie Sloth Thomsen, Finn Thorbjørn Hansen, Helle Alrø, Henrik Adler, Jacob Albertsen, Jess Haderslev, Jette Lindhard, Katrine Schumann, Kristoffer Henriksen, Maiken Rønde Olesen, Marianne Livijn, Michael Ulrich, Morten Fogsgaard, Peter Hansen, Pia Stevn, Poul Nørgård Dahl, Ulrik Toft. Udgivet på Dansk Psykologisk Forlag.



OPLÆGSHOLDER

Pia Stevn