

Feedback

Vad är feedback, brainstorma på tavlan. Eller kör bikupor.

Vad förutsätts för att kunna ge och ta emot feedback?

Feedback är avgörande för att du och jag utvecklas som ledare och människa.

Hur ska man kunna ändra något om man inte vet om att man gör fel?

Samma sak, positiv feedback för att förstärka det man gör rätt.

För det första, om du vill använda feedback som verktyg så måste det finnas goda intentioner. Du ska vilja personer väl och använder feedback som verktyg för att få andra att växa och utvecklas. Det finns olika feedback-modeller, men det alla modeller har gemensamt är att det börjar med någon typ av observation; en händelse eller en upplevelse. Observationen utgår från dig själv och förmedlas i jag-budskap.

Det jag upplevde i den situationen och den känsla jag fick är det jag vill berätta om. Det jag berättat om har också en konsekvens och slutligen har jag ett önskemål om hur jag hellre hade velat ha det.

Hur en ledare kommunicerar påverkar alltid en grupp. Exempel från skolan?

När ska man ge/inte ge feedback? Inför gruppen endast positiv feedback.

Feedbacktrappa - Första respons.

Steg 1. När jag får feedbacken kan jag välja att **förkasta** den.

Alltså helt strunta i den.

Steg 2. Försvara – Det stämmer inte, jag håller inte med.

Steg 3. Förklara. Jag har tagit emot den, men förklarar lite svepande varför jag gjorde på ett visst sätt.

Steg 4. Förstå – Att ta in och verkligen förstå. Ställa följdfrågor. Dubbelkolla att jag verkligen förstått.

Steg 5. Först då kan jag välja att förbli eller **förändra**.



**feedbacktrappans olika steg. Här vill vi att mottagaren ska hamna så högt upp som möjligt och förändra beteendet. För det som annars sker är att stadiet Förbli träder i kraft, vilket innebär att mottagaren förstår din feedback men väljer att fortsätta agera som tidigare.*

Har jag alltid taggarna utåt eller kan jag ta in feedbacken. Vart är du i trappan?

Uppgift: Tre bra ledaregenskaper som jag innehar.

Tre egenskaper jag vill utveckla. Skriv ner, dela tre och tre.

Utvecklande feedback

Detta är något som kan böttna i irritation eller frustration. Om man innerst inne vill straffa, korrigera eller sätta dit någon, så handlar det mer om ett korrigerande samtal och inte feedback. För i den stunden så vill man inte den personen väl.

Tänk dig att du är förbannad på någon och ska framföra din åsikt i det känslotillståndet. Detta kommer bli svårt för mottagaren att ta till sig och mest troligt kommer ditt budskap inte landa in väl. God intention är nyckeln till att ge konstruktiv feedback och det är långt mycket viktigare än exakt hur man gör det.

7% motsvarar orden som kommer från din mun

38% är betoning och tonläge

55% står ansiktsuttryck och kroppsspråk för

Vad behövs för att din feedback ska fungera?

För att din feedback ska landa in väl hos mottagaren så finns det några saker du måste ta i beaktning. Din feedback måste vara konkret, specifik, direkt och personlig samt aktuell. Låt oss förklara det närmare.

Aktuell

Det är inte helt ovanligt att man samlar på sig en del irritationsmoment över lång tid. Men till slut rinner bägaren över och då kommer allt på en gång - både det som hände på förra konfträffen eller lägret i Åre för två år sedan. Låt inte det hända.

Direkt och personlig

Att bli budbärare av någon annans kritik med ett "jag hörde att..." kommer resultera i att mottagaren direkt hamnar i försvar. Den första frågan du får tillbaka kommer vara "vem har sagt det?". Här vill vi hamna så högt upp på feedbacktrappan som möjligt för att minimera försvar och öka våra chanser till förståelse.

Specifik

Med specifik menar vi att du ska undvika generaliseringsord som *alltid* eller *aldrig*. Använd i stället ord som *i morse* eller *i torsdags*. Se till så att din feedback är så pass aktuell att du kan bli specifik i dina ordval.

Konkret

Meningen "jag upplever att du skapar dålig energi på träffarna" är väldigt abstrakt. Energi och utstrålning är ord som ger mycket till fantasin. Din feedback ska vara så konkret att du ska kunna se, höra och känna. Ett exempel på konkret är "jag upplevde att du lät väldigt arg när du höll i leken igår, hur tänker du kring det?"

Joharifönster

Modell och Metod som används för ökad självinsikt och för att optimera effektivitet och samarbete i grupper. Ge och ta emot feedback. Ett sätt att förstå sig själv och utveckla sin självinsikt.

Arenan - vad jag vet, vad andra vet. Det jag har berättat om mig själv. Exempel? Växer genom feedback.

Blinda - andra vet, jag vet inte. Exempel? Sånt jag omedvetet förmedlar. Kroppsspråk, mimik, humor etc. Hur jag säger saker. Dåligt självförtroende som andra märker, men inte jag. Kanske alltid är sur utan mat, men jag märker inte det. Man kan lära sig av vad/hur andra upplever mig. Säger mycket om hur omgivningen upplever mig. Får vi reda på detta kan vi göra något åt det.

Fasad - jag vet, andra vet inte. Exempel? Saker jag väljer att inte visa. Hålla bakom fasaden. Osäkerhet, obekvämt, har kanske inte hunnit berätta, rädsla för vad folk ska tycka. Vissa saker kanske är bra att andra vet om mig. Öppna mer?

Okänt - ingen vet (omedvetet) exempel? Saker som kan komma fram i vissa pressade situationer. Oanade förmågor. Meningen är att genom att vara öppen och mottaglig för feedback göra detta fält så litet som möjligt.

Olika personligheter/kommunikationsstilar

Den öppna: tydlig med åsikter och personlighet. God lyssnare. Tar till sig feedback.

Tyckaren: stort blint fält. Många åsikter och känslor, men lyssnar ogärna till feedback.

Frågaren: stor fasad. Nyfiken om andra. Men hemlig om sig själv och sina tankar, åsikter.

Musslan: stor okänt fält. Vet inte mycket om sig själv eller hur andra uppfattar sig.

Fältens storlek varierar mellan människor, relationer och situationer. Förändras också över tid. T.ex. det man håller bakom fasaden kommer när man blir bekväm. Kommer närmare.

Fältens storlek går att påverka medvetet

Man kan bli tydligare, bjuda på sig själv, mindre utrymme för tolkningar, Från fasaden in på arenan.

Lyssna och "spegla dig" i andras upplevelser. Vad sa någon på ett möte. Jag upplevs som arg, eller ointresserad, jag kanske inte håller med, men jag kan ta del av hur jag upplevs i just denna relation.

Kom ihåg: Det blinda fältet är inte en objektiv sanning, men viktigt för en relation. Alltså: jag upplevs på ett visst sätt i en relation. Det går då att förändra detta.

