

Feedback – Mer än en tumme upp



Carina Elmér



Christer Tingnell



| Verto Konsult

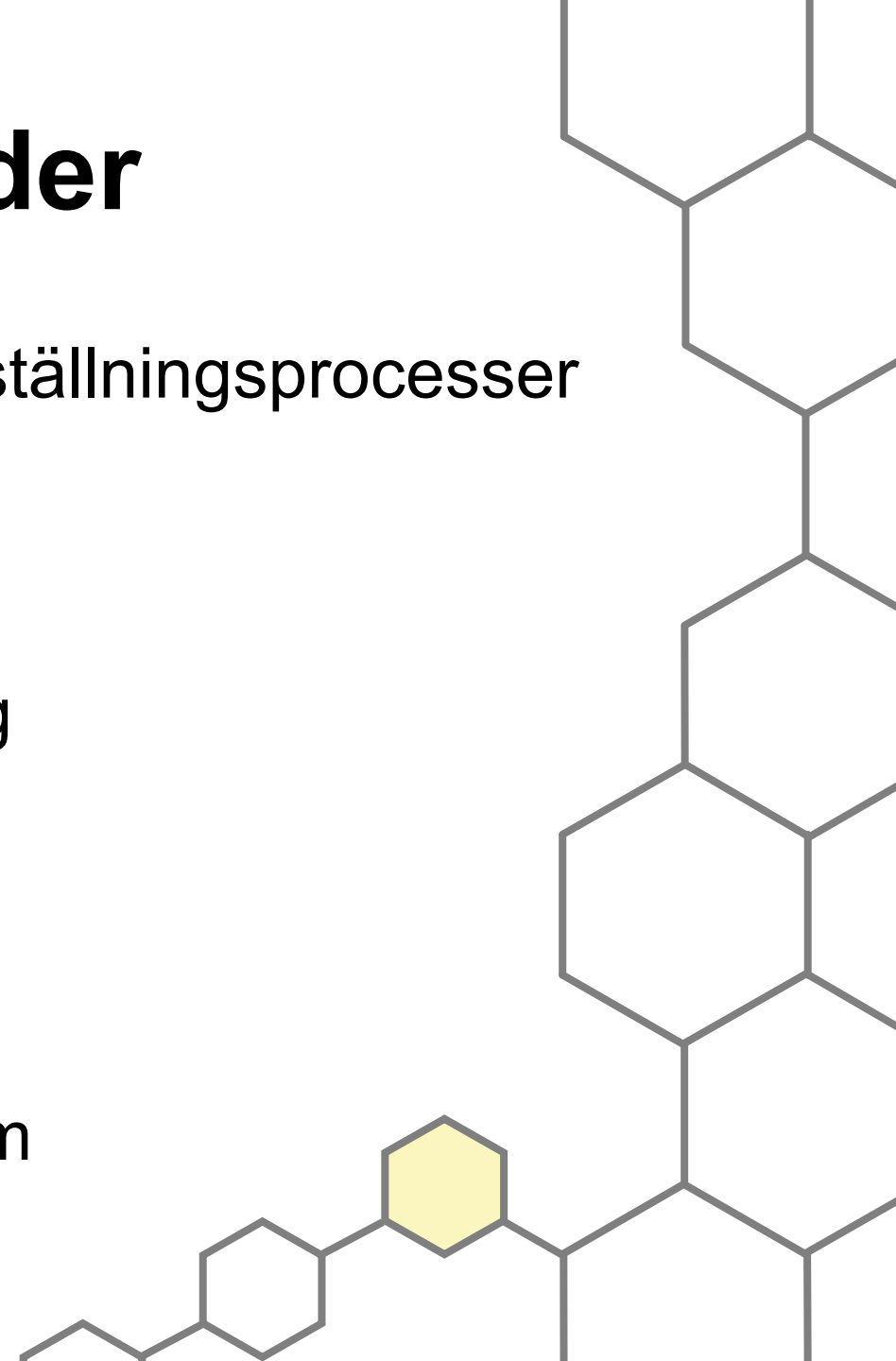


- Karriär- och Omställningsföretag
- Startade 2000
- Tio seniora konsulter
- Konsulter i Stockholm, Göteborg, Helsingborg och Lund
- Arbetar i hela landet



| Verto Konsult erbjuder

- Konsultstöd vid planering av omställningsprocesser
- Workshops:
 - Chefsrollen vid omställning
 - Svåra samtal – samtalsträning
 - Leda i förändring
- Executive outplacement
- Individuella outplacementprogram



| Varför jobbar vi ihop?



Gemensamma värderingar

Trygghet & tillit

Arbetsglädje & nära till skratt

Vi gör varandra bättre



A close-up photograph of two hands, one from the left and one from the right, gently cupping a large, vibrant red heart. The background is a soft-focus, bright yellow and green, suggesting an outdoor setting with sunlight filtering through leaves. The heart is the central focus, and the hands are positioned to support it from above and below.

Vad är feedback?

**Feedback = föda åter
Dvs att ge föda och
näring till att växa och
utvecklas**



”Väl formulerad, väl framförd feedback är en sällsynt gåva att stilla bedja om.

- Oftast får vi vara glada för vad vi får...”

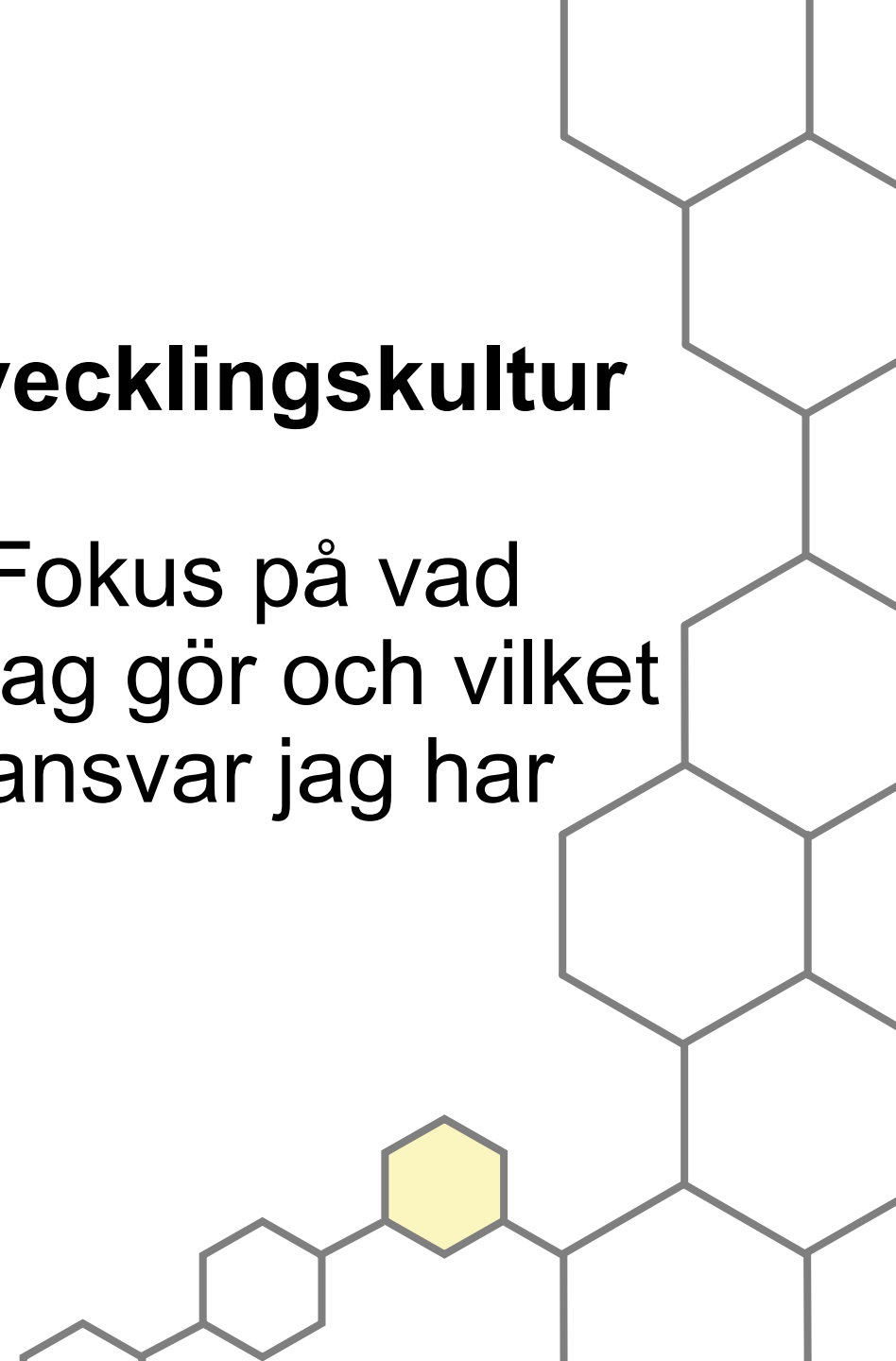
| Feedbackkulturer

Bedömningskultur

- Fokus på om andra gör det de ska

Utvecklingskultur

- Fokus på vad jag gör och vilket ansvar jag har



| Feedbackkulturer

Bedömningskultur

- Problemfokus
- Rädsla för att göra fel
- Misstro
- Anklagar
- Syndabockar
- Undviker feedback

Utvecklingskultur

- Öppenhet
- Tillit
- Utveckling/lärande
- Gemensamt ansvar
- Vågar prova
- Ber om och ger feedback

Feedback

Utvecklande feedback -
konstruktiva förslag på det
som kan göras bättre.

Att bidra till mottagarens
medvetenhet till tänkbara
utvecklingsområden.

Uppskattande feedback -
uppskattning och
uppmuntran till det som
görs bra.

|

Minimera

Hot

+ 5 ggr starkare reaktion



Maximera

Belöning



Hot

Belöning

Ingen
feedback

Otydlig
feedback

Be om
feedback

Tyst/Stödjande
feedback

Tyst/Icke
Stödjande
feedback

Uppskattande
feedback

Be om feedback

- Var proaktiv och ta kontroll över ditt behov av feedback.
- Mer användbar feedback – du väljer vem du frågar, när du gör det och vad du vill ha feedback på.
 - Ex. *"Jag skulle gärna vilja få feedback av dig på hur du har upplevt att samarbeta med mig"*.
 - *"Skulle du kunna ge mig feedback på hur du upplevde min presentation efter mötet?"*



Feedback och det emotionella kontot

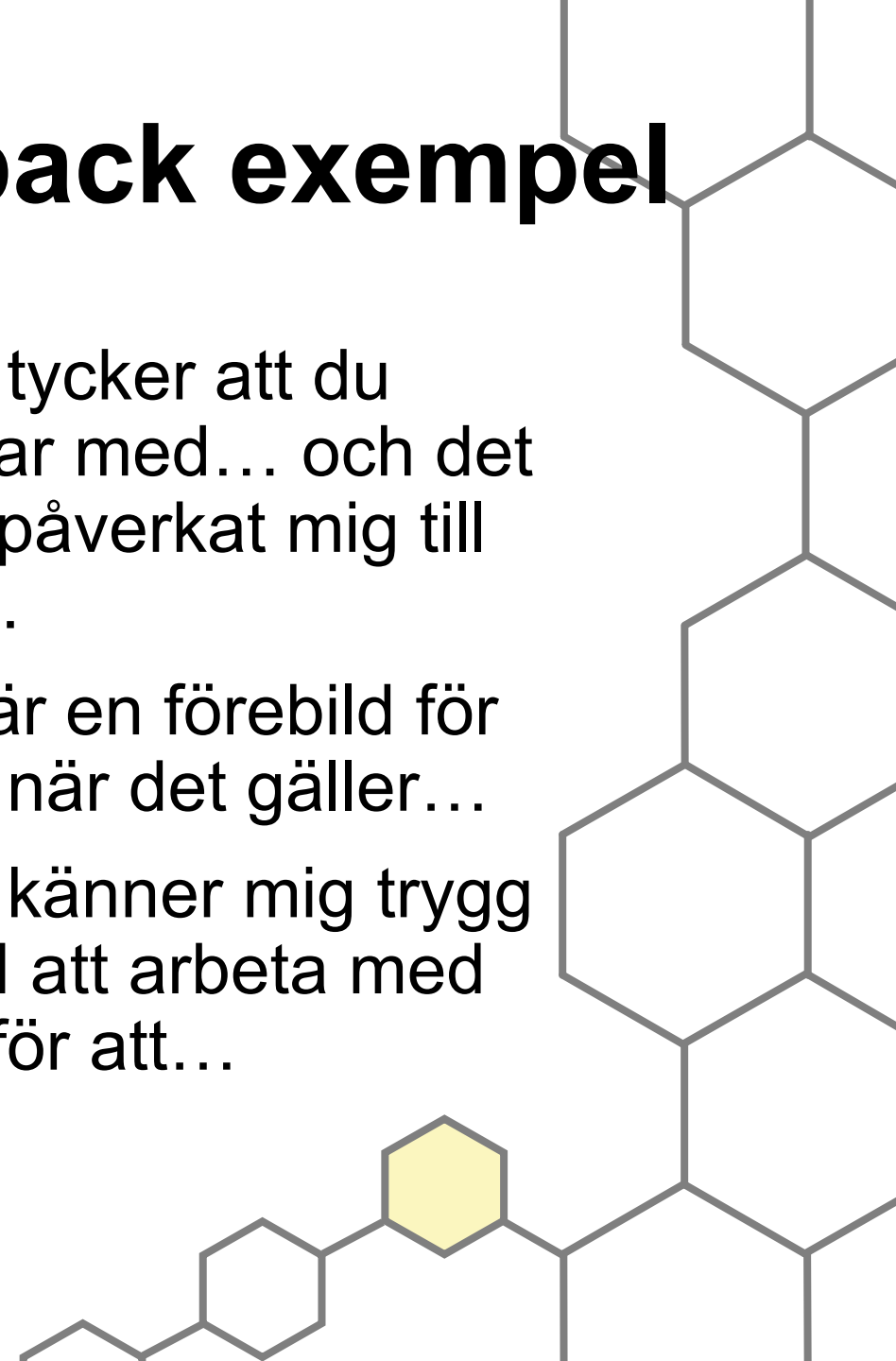
OBS!! För att kunna ta ut något måste vi först göra insättningar!

- Vi behöver "sätta in" uppskattande feedback hos mottagaren för att bygga upp ett förtroendekapital.
- När förtroendekapitalet och tilliten är hög så blir utvecklande feedback effektiv och bidrar till utveckling.



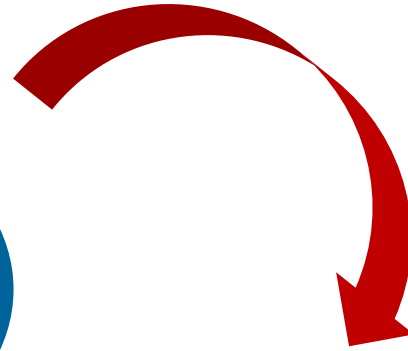
| Uppskattande feedback exempel

- Jag har lärt mig av dig...
- Jag blev inspirerad av dig att...
- Du har fått mig att inse...
- När jag ska göra... tänker jag ofta på hur du gör...
- Jag tycker att du bidrar med... och det har påverkat mig till att...
- Du är en förebild för mig när det gäller...
- Jag känner mig trygg med att arbeta med dig för att...



Vad tycker ni om denna feedback?

Du är ofta
oengagerad
...



...i stort sett
alla
på
avdelningen
tycker det



När du var tyst på
grupparbetet i
tisdags...

...upplevde jag att jag
tappade kontakten med dig. Det
finns en risk att även andra i
teamet kan få den känslan

...jag skulle önska
att du var mer aktiv,
vad säger du om det?

| Utvecklande feedback – ”Slingan”

1. Observation

- Beskriv vad du har observerat.
- Tolka inte. Värdera inte.

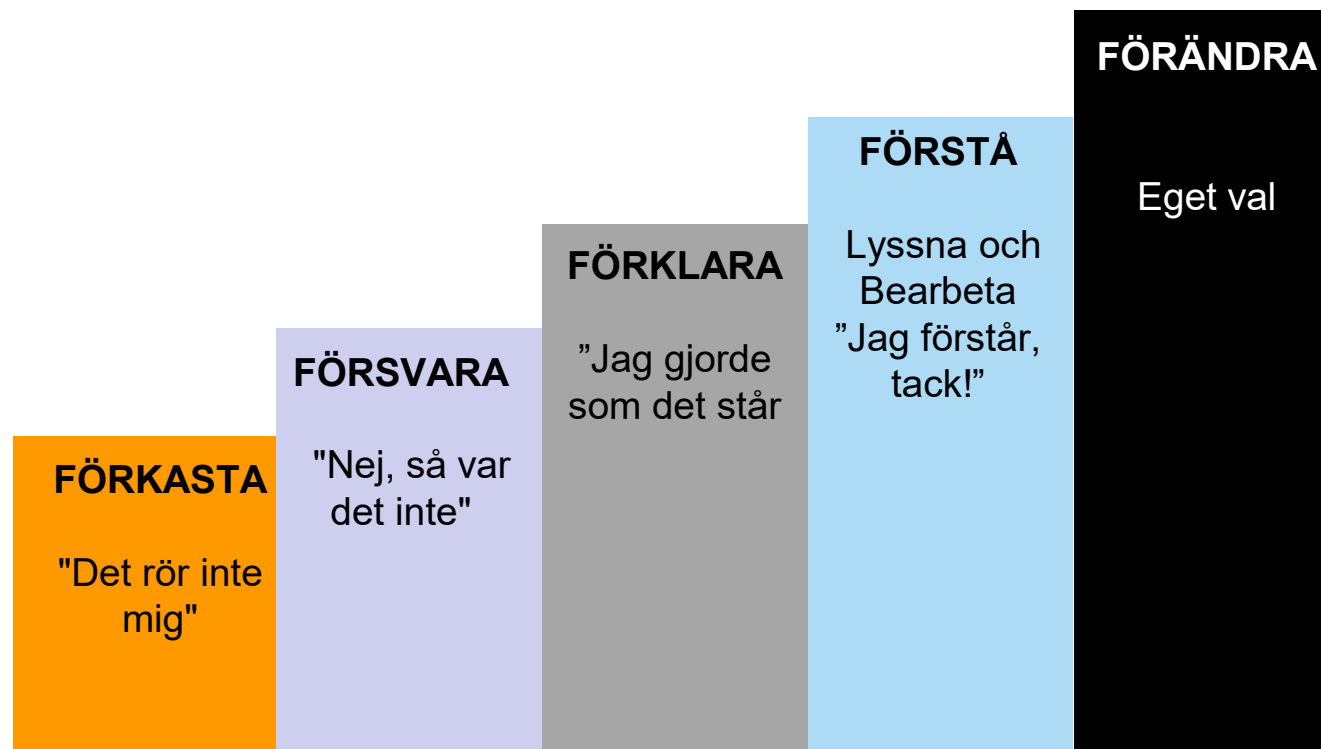
2. Påverkan/Konsekvens

- Vad tänker och känner du? (bekymrad, orolig, fundersam)
- Uttryck vad detta beteende kan leda till.

3. Önskemål

- Uttryck ditt önskemål om ändrat beteende
- Bjud in till samtal om lösning

Feedbacktrappan – ta emot feedback





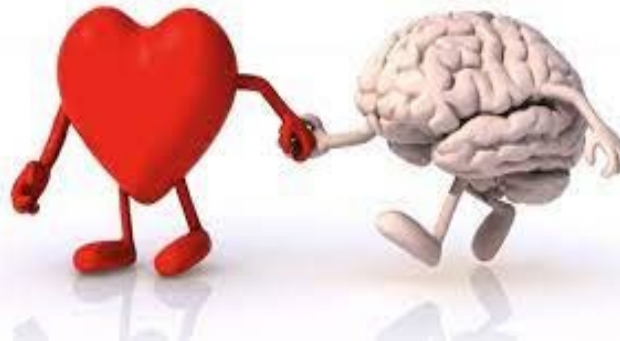
Att tänka på...

- Vara klar över syftet. Vad vill du ska hända?
- Konkret (ge exempel)
- Specifik (inte aldrig/alltid)
- Med hjärtat! ❤️
- Det ska gå att förändra (beteende)
- Timing (lämplig tidpunkt, ostörd, trygg plats)

Spegla: jag noterar att du är
upprörd – ser att du fäller
tårar – märker att du är tyst

Var konkret, tydlig &
värderingsfri

Ställ nyfikna frågor för
att försöka förstå



Upprepa ditt budskap. Be
dem att berätta hur de
uppfattat budskapet

Lyssna aktivt på hur
budskapet sjunkit in

Behåll ditt lugn oavsett
reaktion. Dra ner på tempot

| Tips - bygga utvecklingskultur

- Prata mer med varandra än om varandra
- Hjälp varandra utveckla självbilden
- Ge feedback på det en person gör, inte är
- Fokusera på det positiva – låt det gå minst fem positiva kommentarer på en negativ kommentar
- Öva varje dag på att ge varandra feedback, i stort som smått
- Kom på varandra när ni gör någonting bra
- Be andra om feedback



| Psykologisk trygghet – vad är det?

Arbetsmiljöer som präglas av...

Saklig
debatt

Fritt utbyte
av idéer

Lär av andras
erfarenheter

Vågar säga att
man inte vet

Tänker att andra
vill en väl

Uppmuntras att
ta till orda

Tar upp svåra
frågor

Ber om
hjälp

Ställer nyfikna
frågor

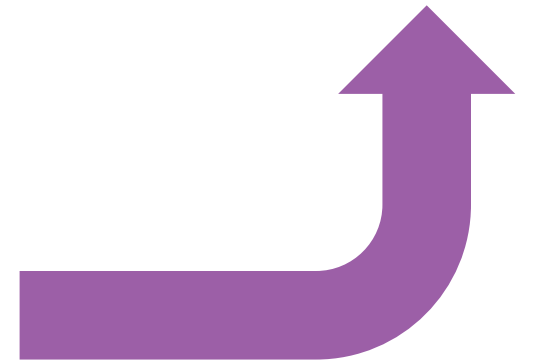


Feedback

DÅTID



FRAMTID



Feedforward

Steg 1: Beskriv ett beteende att förbättra

Steg 2: Be om två förbättringsförslag

Steg 3: Lyssna och anteckna förslagen

Steg 4: Tacka! Byt roller

Tack för att du lyssnat!

