

Feedback - en kontaktsport i arbejdsfællesskabet



Guide: Træn kollegial feedback,
og aftal hvordan I vil arbejde med feedback som kolleger.

Guide til 30 min. kollegial feedback

Vi vil gerne ha' en god feedbackkultur - sådan lyder det i mange organisationer og mellem mange kolleger. Det kræver øvelse og vilje at udvikle en god feedbackkultur, og jo flere erfaringer I har at trække på, des nemmere er det at arbejde videre med at styrke og udvikle jeres feedbackkultur.

Denne guide er udarbejdet som inspiration til, hvordan en kollegial feedback kan forløbe på ca. 30 minutter.

Guiden tilbyder en konkret ramme, som hjælper til at gøre jeres kollegiale feedback brugbar, målrettet og tilpasset den enkeltes behov for udvikling og refleksion over egen praksis.

4 vigtige om feedback

1. Nej - feedback er ikke naturligt for os at give og tage imod
2. Feedback er hjælp til udvikling
3. God feedback er = Den rigtige type feedback - fra den relevante person
4. Feedback skal være: Enkelt - fokuseret og motiverende

Med inspiration fra: Feedback gentænkt, A, Trillingsgaard (red.), 2017



Trin og spørgsmål i samtalen

Tid	Formål	Eksempler på refleksioner og spørgsmål fra den, der giver feedback
Max. 5 min	Ramme og kontrakt Modtageren afgrænser og præciserer udfordringen, opgaven el. situationen han/hun gerne vil have feedback/sparring på.	Fx • Hvad består udfordringen/opgaven i? • Hvad er situationen? • Hvad vil du gerne have ud af samtalen/hjælp til at blive klogere på i forhold til at komme videre med din opgave og dit mandat til at understøtte? <i>Tænk over hvor lidt du har brug for at vide for at kunne hjælpe din kollega i samtalen.</i>
7-10 min.	Dialogisk feedback Dvs. en samtale hvor feedbackgiver spørger, lytter og stiller sine perspektiver til rådighed.	Fx • Hvad er vigtigt for at få situationen/opgaven til at gå godt? • Hvilke overvejelser gør du dig om dit mandat i opgaven? • Hvad kan forhindre at det går godt? • Hvilke reaktioner har du fået/forventer du? • Gad vide om det ville give mening at ...? • Hvad hvis vi forestiller os ...? • Hvor mon det bringer udfordringen/situationen hen, hvis ...? <i>Tænk ikke i løsninger og gode råd, med mindre feedbackmodtageren direkte beder om det.</i> <i>Fremlæg altid som et tilbud feedbackmodtageren kan sige ja-tak eller nej-tak til.</i>
7-10 min.	Afrunding af samtalen	• Hvor er du nu? • Hvad har samtalen givet dig? • Hvad vil du som modtager sige JA TAK - NEJ TAK - MÅSKE TIL

Fælles dialog - Sådan vil vi arbejde med feedback

Oplæg til møde i fx et team eller afdeling (ca. 45-60 minutter afhængigt af deltagerantal)

Tal om:

- Dét I gerne vil have ud af at styrke arbejdet med kollegial feedback. Hvad skal det bidrage til i forhold til kvalitet i opgaverne og i et godt kollegaskab?
- Dét skal vi bygge videre på. Del gerne konkrete eksempler på feedbacksamtaler I har gode erfaringer med.
- Dét skal vi gøre mere af - eller nyt. Hvilke typer af opgaver og situationer kan feedback fra en kollega kan være hjælpsom.
- Hvilke spilleregler I skal have for de kollegiale feedbacksamtaler. Hvad kan I være bekymrede for ved kollegial feedback? Og hvad er vigtigt for at samtalen bliver et trygt rum, hvor modtageren får noget med han/hun kan bruge.
- De næste konkrete skridt: Aftal hvem gør hvad, hvornår. Hvad skal I være obs. på ift. logistik - tid, rum, ro til feedback?
- Hvornår vil I følge op på om de erfaringer, I gør jer med kollegial feedback, og justere, hvis noget ikke fungerer.

VELLYKKET FEEDBACK er en kontaktsport

Der kræver, at I er i nærkontakt med hinanden, kan krydse faglige klinger og gå tæt på hinanden som mennesker på en professionel måde. Der er noget på spil, og I er hver især på spil. Vær åben og skab accept om de bekymringer, der kan være forbundet med kollegial feedback.

Bekymringer over at sætte sit personlige image og den gode relation over styr i samarbejde kan spænde ben for udviklingen af en god feedbackkultur. Bekymringer, der kan handle om frygt for at fremstå:

1. Dum, hvis jeg stiller spørgsmål
2. Inkompetent, hvis jeg indrømmer fejl
3. Negativ, hvis jeg ytrer kritik
4. Irriterende, hvis jeg forstyrrer/beder om feedback.