



VIDENCENTRET FOR LANDBRUG

Kollegial feedback

Hvordan - Hvornår og Hvorfor

Det Økologiske
Akademi Niveau 2

Eva Gleerup
Udviklingskonsulent



PARTNER I
DLBR®



Ministeriet for Fødevarer,
Landbrug og Fiskeri



Den Europæiske
Landbrugsfond for Udvikling
af Landdistrikterne



Naturerhverv.dk



Danmark og EU investerer i landdistrikterne.

Hvorfor Feedback?

- Feedback er en af forudsætningerne for at skabe en vinderkultur, fordi den giver dig en klar tilbagemelding omkring hensigtsmæssig/ mindre hensigtsmæssig adfærd.
- Feedback er en gave!
- Jo mere du ved om dig selv, desto flere handlemuligheder kan du udvikle.

Regler for feedback

- Målet er at blive fagligt, personligt og metodemæssigt bedre.
- Feedback er ment som støtte og gives i en venlig ånd
- Feedback siger noget om både giver og modtager. Det du bemærker hos den anden, kan handle mere om dig selv end om den anden.

Hvornår gives feedback

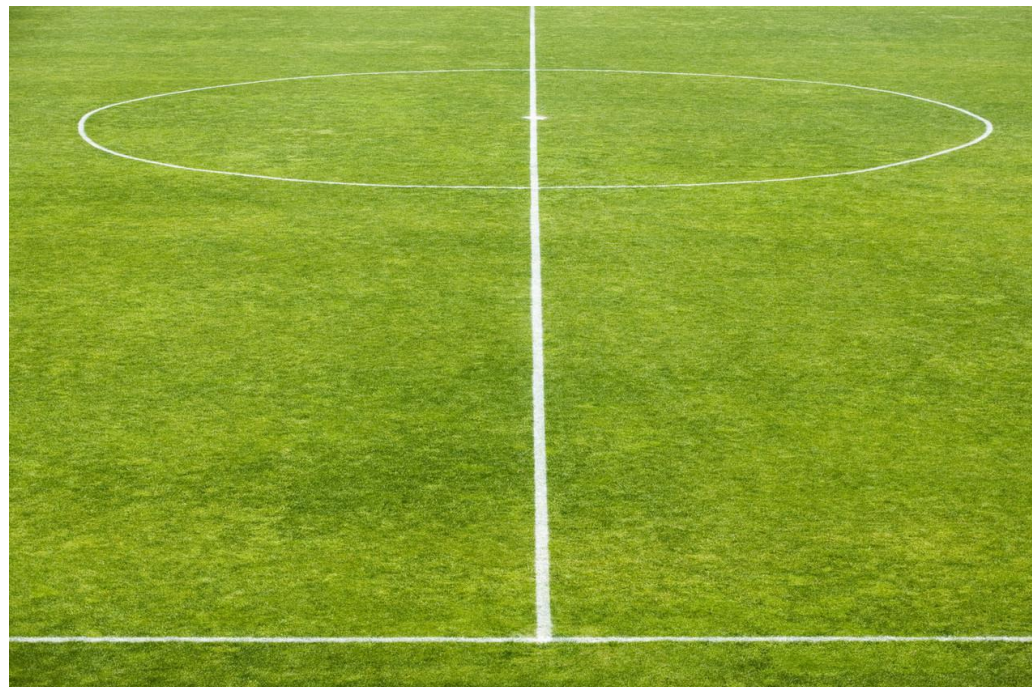
- Når det er aftalt imellem Feedbackmodtager og den der skal give Feedback
- Når det er aftalt hvad der gives Feedback på

Hvordan gives feedback

- Vær konkret
- Sig "jeg ser" og ikke "du er..". Du formidler din *oplevelse* og ikke *sandheden* om den anden
- Giv kun feedback på noget som den anden har mulighed for at ændre
- Feedback bliver bedst, når den gives umiddelbart efter den situation den handler om
- - Og hvis det er rettet imod fremtiden – Feedforward
- Husk også at give positiv feedback.

Positiv kommunikation

- Sig hvad du ser. Føler og mener UDEN at fortolke – bliv på egen banehalvdel



De 3 Kér

- Kærligt
 - Intentionen er at hjælpe
- Konstruktivt
 - Det skal være noget som der kan ændre på
- Konkret
 - Skriv ned hvad du hører og oplever så du kan være konkret i din tilbagemelding. Ikke "det var godt" men "da det og det skete, så synes jeg det virkede det godt fordi"

Hvordan gives Feedback

Fokus \ Indhold	Specifikt	Ikke-specifikt
Positivt	Positiv følelse - Lærer af succes	Bekræftende Positiv følelse Ingen læring
Negativt	Konfronterende - Lærer af fejl	Destruktiv Negativ følelse Ingen læring

Fokus på styrker og ressourcer

- Gør det en forskel?



Bowlingforsøg:

2 grupper af
bowlingspillere
vises hhv. fejl og
succeser -
forskellen på de 2
gruppers
forbedring er 100%
I OD Practitioner,
Vol.32/No. 1,
2000

Anerkendelse

- Universelt behov, vi har alle brug for anerkendelse og vi har ikke lyst til at tabe ansigt
- Ændringer sker i et tillidsfuldt miljø , det skaber vi ved blandt andet at anerkende
- Vi lærer altså bedst og kan bedst forandre os i et anerkendende miljø
- Noget stiger i værdi, når det værdsættes, det bliver vigtigt for os, vi vokser, det bliver en del af vores identitet => Vi bliver bedre
- Hvis man vil forandre noget, så er det godt at kunne motivere sig selv og motivere andre og det gør man blandt andet ved at føle sig anerkendt og anerkende
- Når vi ikke føler os anerkendt blokerer vi og så hører vi ikke, bliver irriteret vrede, skuffede, sure ...ikke befordrende for konstruktiv udvikling
- ***NB: Man kan godt anerkende intentionen men stille spørgsmålstegn ved resultatet***