

Det är en konst att ge konstruktiv feedback till en annan person. Ibland hamnar du i situationer där det kan bli irriterat och det är inte ovanligt att det "tänder till" lite. Behåll ditt lugn och formulera dig enligt nedan.

### Direkt

Du kan ge feedback direkt till en medarbetare genom att fråga,

- Får jag lov att ge dig feedback.

När personen svarar - Ja, tack! är det bara att ge feedback i vanlig samtals-  
ton. Det kan dock finnas situationer där mottagaren inte mår så bra och  
istället svarar - Nej, Tack, inte idag. Jag mår inte så bra. Det har varit bra om  
vi kan ta det imorgon istället. Respektera det.

### Sju olika steg

När du är ovan att ge feedback kan det vara bra att ha en "mall" att gå efter.  
Nedan 7-stegsmodell kommer föra gruppen framåt. När du blir mer varm i  
kläderna anser jag att coaching är ett bättre sätt att ge feedback på.

— — —

#### Steg 1

"När du ..."

Börja med ett "När du ..." uttalande som beskriver beteendet.  
Du ska berätta/beskryva sakligt och inte,

- ▶ Fördöma
- ▶ Generalisera
- ▶ Motivera
- ▶ Eller på annat sätt komma bort från verkliga fakta.

#### Steg 2

"Känner/kände jag ..."

Berätta hur beteendet påverkar dig. När du behöver mer än två ord för att  
beskriva dina känslor är det normalt en omskrivning för,

- ▶ Irritation
- ▶ Ångest
- ▶ Rädsla

#### Steg 3

"Därför att ..."

Berätta varför du blir påverkad på detta sätt.  
Vad får dig att känna som du gör?  
Beskriv hur beteendet påverkar dina känslor.

#### Steg 4

Pausa och låt den andra personen kommentera.

### Steg 5

"Jag vill att ..."

Beskriv vilken förändring du eftersträvar, d v s hur du vill att den andre personen ska utvecklas [förändras].

### Steg 6

"Därför ..."

Beskriv hur din föreslagna förändring kommer att lösa problemet [förväntat resultat].

### Steg 7

"Kan det fungera för dig? / Vad tycker du om det?"

Lyssna alltid på den andra personens tankar och idéer.  
Om behov finns så diskutera alternativa lösningar för en hållbar lösning.

### Exempel

Cut UF tillverkar egna flygplan ur överblivna tygbitar. Inför deras första julmessa dras tempot upp i gruppen och stress blir ett påtagligt faktum. När medlemmarna pressas på att leverera mer uppgifter under en kort tid uppstår konflikter i företaget.

Petter orkar inte motivera sig själv i samma utsträckning som övriga medarbetare och kommer sent till gruppens veckomöten. Felicia som är VD tar ett samtal med Petter.

Felicia:  
Får jag lov att ge dig feedback Petter?

Petter:  
.. som känner på sig vad som ska komma grymtar ett tyst,  
Ja tack!

**Steg 1** Felicia:  
När du kommer försent till våra möten ...

**Steg 2** Felicia:  
... blir jag irriterad ...

**Steg 3** Felicia:  
... eftersom vi andra får sitta och vänta på dig och det påverkar allas humör och sänker företagets effektivitet.

**Steg 4** "Paus"  
Petter:  
Jag pallar inte tidiga morgnar och vi kommer ändå inte hinna designa vår monter i tid.

---

**Steg 5** Felicia:  
Jag vill att du respekterar min tid och vårt mentala kontrakt som både du, jag signerat ..

**Steg 6** Felicia:  
.. då kommer både du, jag och övriga medarbetare må mycket bättre, få mer gjort och då blir vår monterdesign klar i tid.

**Steg 7** Felicia:  
Hoppas detta kan fungera för dig för då kan du rita upp vår monterdesign i Indesign och vara ansvarig för kontakten med tryckeriet.

### Kort feedback

Både steg 1-3 och steg 5-6 är kan sägas i samma mening.