

*Läs denna text som en introduktion
till avsnittet om Feedback!*

Om jag verkligen brydde mig om dig ...

skulle jag se dig i ögonen när du talar till mig
skulle jag tänka på vad du säger, snarare än
på vad jag ska säga när du slutat
skulle jag höra dina känslor tillsammans med dina ord.

Om jag verkligen brydde mig om dig ...
skulle jag lyssna utan att försvara mig
skulle jag höra utan att bestämma om du har rätt eller fel
skulle jag fråga dig varför, och inte bara hur och när och var.

Om jag verkligen brydde mig om dig ...
skulle jag släppa in dig bakom mitt yttre
skulle jag berätta för dig vad jag hoppas, drömmer,
fruktar, lider av
skulle jag berätta när jag gjorde bort mig
och när det gick bra.

Om jag verkligen brydde mig om dig ...
skulle jag skratta med dig men inte åt dig
skulle jag tala med dig men inte till dig
och jag skulle veta när det är tid att vara tyst.

Om jag verkligen brydde mig om dig ...
skulle jag inte klättra över dina murar
skulle jag vänta utanför tills du släppte in mig
genom porten
skulle jag inte låsa upp dina hemligheter
skulle jag vänta tills du gav mig nyckeln.

Om jag verkligen brydde mig om dig ...
skulle jag älska dig i alla fall
men jag skulle be om det bästa du kan ge
och försiktigt dra fram det ur dig.

Om jag verkligen brydde mig om dig ...
skulle jag lägga handboken åt sidan
och lämna mina lösningar hemma
föreställningarna skulle upphöra
vi skulle vara oss själva.

Feedback

*Feedback är ett sätt att hjälpa andra att bli mer effektiva. Det är inte pekpin-
nar som du använder för dina behov att sätta andra på plats. Inte heller bör
den ges som någon slags tillrättavisning.*

*Detta är ett sätt att göra en person eller en grupp medveten om hur personens/
gruppens beteende berör dig.*

Några regler

1. Rikta feedback **till** en person/grupp, gå inte omvägar.
2. Den som ger **feedback** säger ”**jag**” inte ”vi” eller ”man”. Låt andra tala för sig, tala inte för dem!
3. Beskriv beteende **som du ser** och vilken effekt det har på dig. Låt bli att värdera! Inte ”du är slarvig” utan ”du postade inte brevet som jag bad dig om”.
4. Ge **specifik** feedback snarare än allmän. Allmänna påståenden ger inte underlag för förändring. Inte ”du borde vara mera noggrann med din klädsel ”utan” ”Dina byxor är väldigt opressade”.
5. Feedback bör riktas endast mot beteenden som **personen kan göra något åt**. Inte be någon sluta stamma eller anmärka på hans dialekt. Istället t ex ”Sluta peta dig i näsan!”.
6. Be gärna personen du riktar dig till tala om hur han uppfattat vad du sagt. Lyssna framför allt på svar som kommer.
7. Ge feedback i **rätt tid**. Kommer feedback alldeles efter en prestation eller störning ger den större effekt än om längre tid förflutit. Inte: ”I förra veckan kom du sent varje morgon!”. I stället: ”När du inte passer tiden som nu, är det svårt för mig att jobba tillsammans med dig!”.
8. Ge **lagom mycket** feedback. För mycket kan göra vederbörande oemottaglig och leda till låsta positioner.
9. Feedback som är **önskad** uppfattas och accepteras bättre än feedback som är påtvingad.
10. Mottagaren bör få möjlighet att **kontrollera** erhållen feedback med andra.