Konstruktiv feedback

Samtalsstruktur | Så använder du stödet

Gör ett konkret beteende begripligt och möjligt att utveckla.

Nära en relevant arbetssituation, med hänsyn till personens möjlighet att ta emot återkopplingen.

1. Välj en situation

Beskriv ett tillfälle och fråga om det passar att ge återkoppling.

2. Beskriv beteendet

Utgå från vad som gick att se eller höra. Byt ”du är otydlig” mot det som faktiskt saknades.

3. Förklara effekten

Knyt beteendet till arbetet. Markera vad som är din upplevelse; tala inte för alla andra.

4. Bjud in och kom överens

Fråga hur personen såg situationen. Välj ett litet beteende att fortsätta med eller pröva annorlunda.

Fiktivt exempel

”Vid måndagens möte sammanfattade du beslut och ansvar innan vi avslutade. Det gjorde det lättare att börja arbeta direkt. Fortsätt gärna med den avslutningen.”

Vanliga fallgropar

- Att använda ”alltid” eller ”aldrig”.
- Att gömma huvudbudskapet i orelaterat beröm.
- Att ge ett omdöme utan ett möjligt nästa steg.

Använd i organisationens godkända dokumentmiljö. Skriv inte känsliga eller identifierbara personaluppgifter i öppna system eller AI-tjänster. Materialet är ett arbetsstöd, inte juridisk rådgivning; följ relevanta regler och interna processer.

Konstruktiv feedback

Samtalsstruktur | Arbetsblad: förbered och undersök

Använd roller och arbetsmoment. Notera bara det som behövs för syftet och välj godkänd lagring om underlaget blir personrelaterat.

Vad tänker du när du hör min beskrivning?

Situation: när och i vilket arbetsmoment?

Vad hjälpte eller hindrade dig i situationen?

Observerat beteende och effekt

Vilket konkret beteende vill vi se nästa gång?

Den andres perspektiv och ett konkret nästa steg

Konstruktiv feedback

Samtalsstruktur | Arbetsblad: överenskommelse och uppföljning

Vad kom vi fram till, och vilka frågor återstår?

Överenskommelser och nästa avstämning

Aktivitet / förväntad effekt	Ansvarig roll	Datum / uppföljning

Frågor vid uppföljning

- Prövades det överenskomna beteendet?
- Vilken effekt såg vi?
- Vad ska förstärkas eller justeras?

Lärdom och beslut om fortsatt arbete