

TAK FOR FEEDBACKEN!

Artiklen behandler kollegial feedback som udviklingsredskab på arbejdspladsen. Kollegial feedback kan udfordre i en sådan grad, at mange i praksis afstår fra overhovedet at kaste sig ud i det. Ofte er der en frygt for, at feedbacken ikke giver udbytte eller måske endda kan være med til at forværre relationen til kollegaen. Men med de rette forudsætninger og rammer kan kollegial feedback skubbe til læring og udvikling og påvirke både samarbejde og trivsel i en positiv retning. I artiklen tages afsæt i en konkret case, hvor et eksperiment med kollegial feedback blev igangsat for netop at forbedre teammøder og samarbejde i et nydannet team.

Artiklen skildrer tre scener, der illustrerer udviklingen i forløbet, og beskriver ligeledes det teoretiske afsæt og de metoder, som blev brugt til feedbackeksperimentet. Der skelnes mellem forskellige typer af feedback, og der argumenteres for, at det kan være en mere farbar vej at skifte fra et afsenderperspektiv til et modtagerperspektiv, hvis man vil lykkes med kollegial feedback.

Artiklen afsluttes med en række refleksioner og tips til andre, der gerne vil arbejde med kollegial feedback, og henvender sig således til både til konsulenter, ledere, teamledere og medarbejdere med interesse for, hvordan man etablerer en bedre feedbackkultur på arbejdspladsen.



Caroline Ahlgren Tøttrup

Caroline er erhvervspsykolog, cand.psych.aut. og har gennemført den toårige organisationspsykologiske konsulentuddannelse "Design & Drive". Er lederudviklingskonsulent ved HR på Aarhus Universitet og har flere års erfaring med organisations- og kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere. Hun er medforfatter til bogen *Lederens stresshåndbog* samt en række artikler til bl.a. Lederweb.dk og FOLKESKOLEN. Desuden er hun medejer af stress-stop-nu.dk, som tilbyder konsulenttydelser til håndtering af stress på arbejdspladsen.



Astrid Viola Hornbech Svendsen

Astrid er cand.scient. i biologi og arbejder som lederudviklingskonsulent ved HR på Aarhus Universitet og har mange års erfaring med organisations- og kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere. Primære opgaver er udvikling af forskningsledere og ledelsesteam. Hun er efteruddannet i psykodynamiske, systemiske og narrative tilgange til at arbejde med udvikling i organisationer.



Karina Grost

Karina er cand.phil. i kommunikation og organisationsudviklingskonsulent ved HR på Aarhus Universitet. Hun arbejder med uddannelses- og læringsaktiviteter inden for ledelses-, organisations- og medarbejderudvikling for universitetets ansatte. Hun er bl.a. systemisk efteruddannet med en certificate i Systemic Leadership and Organisation fra University of Bedfordshire og overbygningsuddannelse i proceskonsultation fra ATTRACTOR.