



## Vi vill ge chefer bättre förutsättningar att leda

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, består av 23 förbund som företräder Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig organisation. Bland våra medlemmar finns runt 140 000 chefer, vilket gör oss till en av Sveriges största chefsorganisationer.

Du kan vara medlem i ditt Sacoförbund genom hela din karriär. Saco och förbunden arbetar för att du som chef ska kunna göra ett bra jobb och att det ska löna sig att vara chef.

Läs mer på [www.saco.se/chef](http://www.saco.se/chef). Du kan också prenumerera på nyheter om chef- och ledarskap via Sacos nyhetsbrev Chefsnyheterna: [www.saco.se/chefsnyheterna](http://www.saco.se/chefsnyheterna)

## ► Så ger du feedback

Saco Chefsråd har i samarbete med ledarskapsexperten Johan Nordenfelt tagit fram sju råd om hur du jobbar med professionell feedback.

Vi har alla ett grundläggande behov av att bli sedda och bekräftade. Därför är feedback ett effektivt verktyg i ledarskapet.

Det ger energi och kan motivera medarbetare och organisationen att utvecklas. Men det är inget universalverktyg och passar inte i alla situationer.

*Saco Chefsråd är ett fristående råd med chefer från olika yrkesområden. Inom rådet finns lång erfarenhet av chef- och ledarskap inom såväl privat som offentlig sektor. Rådet har bildats för att stärka kunskapen inom Saco om chefers arbetssituation, villkor och strategiska utmaningar.*



## Sju råd om hur du jobbar med professionell feedback

### 1. Var konkret och detaljerad

Det räcker inte att säga "Bra jobbat!" Vill du uppnå förändring med din feedback måste du berätta vilket beteende som du tyckte var bra och varför det fungerade. Ge gärna exempel! Som chef kan du absolut ge feedback när du möter en anställd i korridoren. Även då bör det vara underbyggt och hängas upp på någonting konkret. Var inte rädd för att vara tydligt även vid negativ feedback.

### 2. Fokusera på det positiva

Chansen är större att mottagaren tar åt sig av feedbacken om du fokuserar på det beteende som du vill uppmuntra. Det betyder inte att du bara behöver berömma. Påpeka även det som är dåligt, men fokusera på vad som behöver ändras eller utvecklas, för att det ska bli bättre. Positiv feedback signalerar att du litar på medarbetarna och vågar delegera.

### 3. Ge feedback kontinuerligt

Det är lätt att goda intentioner om att börja ge feedback rinner ut i sanden efter en tid. Att ge och ta feedback bygger på ett förtroende som byggs upp under lång tid. Vänta inte med att ge feedback till löne- eller utvecklingssamtalet. Som chef bör du försöka skapa en kultur på din arbetsplats, där det är naturligt för alla att ge och ta feedback i vardagen. Börja idag, se värdet – och vidareutveckla.

### 4. Förbered mottagaren – undvik försvar

Det är naturligt att vi värjer oss när vi oförberett får feedback – genom att förneka, försvara, förklara eller på annat sätt. Ett sätt att undvika det är att fråga: Vill du ha feedback?

### 5. Tänk på kroppsspråk, röst och ordval

Använd en röst och ett kroppsspråk som signalerar lugn, omtanke och respekt. Det är extra viktigt om du behöver ge korrigerande/utvecklande feedback. Undvik ord som aldrig, alltid, måste och byt ut men mot och.

### 6. Ge feedback på beteende, inte på personlighet

Säg inte: "Du är så arrogant". Säg i stället: "När du inte hälsar på alla när du kommer på morgonen, så uppfattar jag dig som arrogant."

### 7. Anpassa efter mottagaren

Alla är olika och tar åt sig på olika sätt av feedback. Var lyhörd, visa respekt och anpassa ditt sätt att ge feedback efter hur mottagaren reagerar. Välj formuleringar med omsorg. Uppmana medarbetare att ge feedback på feedbacken och även formulera vilken typ av feedback de behöver.