



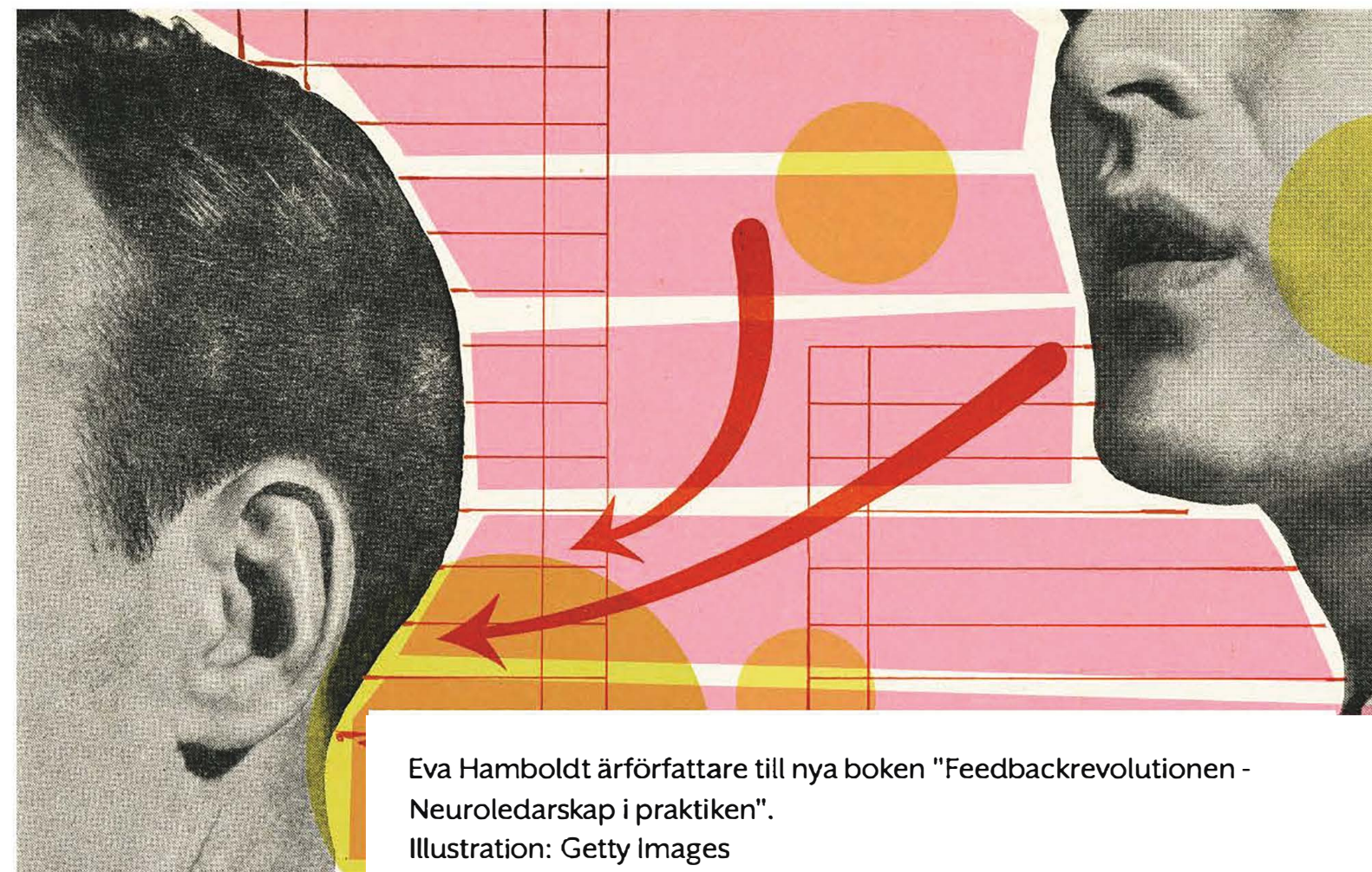
BOKTIPS

”Feedback är farligt”

Författaren och föreläsaren Eva Hamboldt tycker att vi ska sluta med feedback på jobbet. Här förklarar hon varför.

AV HELENE CLAESSON JENNISCHE

PUBLICERAD 2022-05-09



Eva Hamboldt är författare till nya boken "Feedbackrevolutionen - Neuroledarskap i praktiken".
Illustration: Getty Images



Kort uttryckt; det är för svårt att både ge och ta emot feedback. Människor som får negativ feedback tappar lusten att jobba. Kanske är det till och med farligt?

– Vår hjärna tror det i alla fall. När någon sitter mitt emot dig och säger att han vill ge dig feedback då triggas det hjärnans hotssystem direkt. Du upplever att du sitter i en sårbar sits, det händer något med maktbalansen i rummet, säger Eva Hamboldt som vet att hon utmanar med sin slutsats.

Arbetslivet – och konsultsverige – älskar feedback! Att lära ut, att ge och få. Feedback är tänkt att ge såväl personlig som organisatorisk utveckling men Eva Hamboldt är tveksam. I sin nya bok ”Feedbackrevolutionen – Neuroledarskap i praktiken” uppmanar hon läsarna att genast lägga ner det här med feedback för att i stället ägna sig åt det hon kallar ”meningsfulla samtal”.

I boken delar Eva Hamboldt med sig av en erfarenhet nog många känner igen sig i.

Hon ska precis upp på scen och föreläsa, inför flera hundra åskådare, när en kollega undrar om hon får ”ge lite feedback”. Eva Hamboldt nickar och kollegan levererar:

”När du pratar gör du ett slags öh-ljud mellan orden som jag kan tänka mig att folk blir irriterade på. Jag ville bara ge dig den feedbacken” säger hon och försvinner med ett leende.

Vad som hände?



Eva Hamboldt



” När någon sitter mitt emot dig och säger att han vill ge dig feedback då triggas det hjärnans hotsystem direkt.

Eva Hamboldt

Såklart nytt rekord i antal öh-ljud, dåligt fokus och svarta tankar om den där typen till kollega.

Läs också: Positiv feedback kan vara en superkraft

– Att ge och få feedback är inte samma sak som ett samtal. Det blir något annat. Vi bygger inte relation utan är på helspänn. Och tro inte något annat än att feedbacken tas personligt, för de allra flesta av oss är det mycket svårt att separera på ”mig själv” och ”mina beteenden”, säger Eva.

Hon poängterar att alla blir påverkade, medvetet eller omedvetet, när någon pratar om oss.

– Oavsett hur hårdbarkade vi är så kommer negativ feedback påverka vår glädje och lust, hur vi fungerar på jobbet. Och det går inte att vänja sig vid negativ feedback, det här är programmerat i vår hjärna.

Också att ge negativ feedback är svårt. Att formulera ett budskap om en annan person går tvärs emot många av de grundlagar vi har i oss om att inte förhäva oss, inte förolämpa eller kränka. Det hela blir en prestation som skapar obehag.

Men positiv feedback då?

– Uppskattning är ju jättebra, men det ska inte levereras som feedback. Det blir väldigt lätt kopplat till prestation i stället för person, och då känner mottagaren lätt att hen måste prestera så där bra igen, och igen. Vi överskattar förresten väldigt ofta människors förmåga att ta emot beröm på ett bra sätt.

Vad skiljer då det meningsfulla samtal du vill se från ett feedbacksamtal?

– Jag brukar säga att den stora skillnaden är att vid ett feedbacksamtal sitter vi mittemot varandra, jag ska ge dig något och du ska ta emot det. Vid ett meningsfullt samtal sitter vi på samma bänk, bredvid varandra och tittar gemensamt på situationen vi ska prata om. Vad är det som har hänt? Hur ska vi hantera detta så att det blir bra för alla?

NY BOK

Författare: Eva Hamboldt

Feedbackrevolutionen –
Neuroledarskap i
praktiken (Ekerlids förlag)



3 SAKER SOM KAN HÄNDA NÄR MAN GER NEGATIV FEEDBACK:

Den du ger feedback upplever det som orättvis kritik och ger tillbaka – både i ditt ansikte och bakom din rygg.

Den du gett feedback börjar undvika dig

Den du gett feedback blir hämmad i din närvaro

Undvikande av feedback tycks reflexmässigt. Vår hjärna vill hjälpa oss att bli av med obehag genom att fly från det. Syftet är att skydda oss från smärta och lidande.

AV HELENE CLAESSON JENNISCHE

helene@chefstidningen.se