

- 1.** Fii descriptiv: descrie propria percepție și reacție. Partenerul tău poate folosi sau nu aceste informații.
- 2.** Fii clar și precis: feedback-ul ar trebui să fie ușor de înțeles. Încearcă să fii cât mai obiectiv: alții ar trebui să îți poată valida observația.
- 3.** Renunță la o judecată morală: acest lucru reduce dorința de a te apăra singur și de a respinge feedback-ul. Abordează comportamentul concret, nu problemele generale: dacă spui cuiva că este nepoliticos, acesta nu poate face foarte multe în privința asta. Spune-i în schimb ce a făcut în mod concret și cum te-a afectat acest lucru pe tine sau grupul.
- 4.** Împărtășește observații mai degrabă decât presupuneri, fantezii sau interpretări.
- 5.** Abordează comportamentul care poate fi modificat, mai degrabă decât problemele asupra cărora partenerul tău are prea puțină influență sau chiar niciuna.
- 6.** Verifică dacă feedback-ul tău este binevenit și a fost solicitat: feedback-ul este cel mai eficient atunci când destinatarul l-a solicitat. Dacă ataci pe cineva prin feedback, nu ar trebui să speri la o conversație profundă.
- 7.** Ia în considerare nevoile partenerului: dacă nu îți pasă că îi aduce vreun beneficiu sau că îl rănește, îți vei distruge relația.
- 8.** Oferă feedback în timp util: feedback-ul este mai eficient cu cât intervalul de timp este mai scurt între comportamentul în cauză și informațiile despre efectul comportamentului. Cu toate acestea, ia în considerare alte circumstanțe, de ex. nivelul tensiunii. Atunci când sunt implicate emoții de intensitate mare, disponibilitatea de a accepta feedback va fi limitată.

SURSĂ:

Organisationsberatung.net