

Feedbackmodellen

Vi skal igennem dialog træne at give konstruktiv feedback, så vi lærer og bliver klogere- og derved undgår misforståelse eller at opgaver ikke blev løst på den mest hensigts-mæssige måde- og det skal styrke vores samarbejde internt i afsnittet, men også med de andre afdelinger på hospitalet.

Feedback er en meget stærk metode til at arbejde med fælles mål, den gode historie, læring og udvikling. Feedback er en kontinuerlig proces, der kræver træning og engagement fra både ledere og medarbejdere. Ved at følge denne metode kan vi sammen skabe en kultur for Læring og udvikling på SUH.

Feedbackmodellen er enkel. Til onboardingsamtalerne følger vi begge nedenstående trin for at blive på vores egen banehalvdel og sikre konstruktiv feedback:

1. Iagttagelse

Ydre sansninger, dine observationer:

Jeg ser / jeg hører / jeg lægger mærke til at ...

2. Oplevelse

Indre sansninger, personlige tilbagemeldinger:

Jeg bliver / jeg føler / min reaktion er at ...

3. Fortolkning

Dine vurderinger og domme:

Du er / det virker, som om du ... / jeg synes, du virker ...

4. Forslag

Hvis jeg var dig ... / Du skulle tage at ... / Måske du kunne ...