**Peer feedback – gruppebaseret**

*Lars Due Arnov, CFU v. KP*

**Give feedback**

**Vær specifikke og præcise –** Sig ellerskriv præcist, hvad der er godt, hvorfor det er godt – giv eksempler.

**Vis mod –** Hav modet til at pege på de ting, som kan blive bedre, men husk at sige/skrive det på en pæn måde.

**Husk det positive** – Fokusér også på det gode, og få det frem i feedbacken.

**Feedback er ikke sandheden –** Jeres feedback er *et* syn på sagen, men den er ikke sandheden. Markér ejerskabet til jeres feedback, fx ved at skrive ”Vi synes” eller ”I vores optik”.

**Vær konstruktive –** Vær konstruktive, og kom gerne med konkrete forslag til, hvordan en tekst eller et produkt kan blive bedre. Kom ikke med kritiske ting, som man ikke har mulighed for at ændre.

**Hjælp eller selvpromovering? –** Er I ude på at hjælpe de andre *for deres skyld* – eller for at vise, hvor meget I selv ved, og hvor kloge I er? God peer feedback har altid til formål at hjælpe andre.

**Modtage feedback**

**Lyt til feedbacken –** Lyt, vær åben, og modtag feedbacken, selvom det kan være svært at få kritik. Gå ikke i forsvar, men vær nysgerrige på, hvad det er, der kan forbedres. Vent lidt med at tage stilling til, hvad I reelt kan bruge.

**Undgå misforståelser –** Vær sikre på, at I forstår feedbacken 100 %, så I undgår misforståelser og fejltolkninger. Er feedbacken uklar, så bed om en uddybning.

**Få mere feedback –** Få evt. feedback fra andre, som har et andet syn på sagen.

**Hvad kan I bruge? –** Beslut jer for, hvad I kan bruge af feedbacken. Overvej de konsekvenser, det vil have at ignorere større eller mindre dele.

**Sig tak! –** Det virker altid godt at takke andre for deres indsats. Det viser også gensidig respekt.

**Kilder**Anders Stahlschmidt, *Førstehjælp til feedback*, Gyldendal Business 2009.  
Hanne Heimbürger, *Knæk studiekoden*, Gyldendal 2008.

Tom Mårup, *Feedback – redskab for personlig og organisatorisk udvikling,* [www.mårup.dk](http://www.mårup.dk)