









FEEDBACK POSITIVO E NEGATIVO. EQUILIBRIO





- Scopri come fornire un feedback efficace
- Come migliorare le prestazioni degli altri utilizzando il feedback
- Errori nel dare feedback
- Feedback dalla leadership









Obiettivi del PowerPoint

- 1. Tipi di feedback.
- 2. Scopo del feedback
- 3. Feedback negativo. Come darlo e come riceverlo
- 4. Riscontro positivo. Come darlo. Benefici



Feedback e tipi di feedback



Il feedback nelle aziende è qualcosa come "le informazioni che otteniamo da altri su come stiamo facendo il nostro lavoro".

Senza feedback sarebbe molto difficile imparare e fare meglio

Tipi di feedback

Il feedback positivo e negativo è essenziale per aiutare i leader a espandere le loro migliori qualità e gestire le loro peggiori in modo che possano ottenere una leadership eccellente

POSITIVO

Impatta su comportamenti in linea con ciò che ci si aspetta da te

NEGATIVO

Colpisce il comportamento che deve essere migliorato, poiché non è quello che ci si aspetta da te



Feedback e tipi di feedback



Una delle abilità più importanti per qualsiasi leader è la capacità di fornire un feedback efficace.

In azienda il feedback viene costantemente fornito e ricevuto, le sue informazioni ci aiutano ad andare avanti e prendere decisioni.

Il feedback può essere motivante o esattamente l'opposto.



Porpuse

Per rafforzare i comportamenti positivi, motivare i dipendenti e generare un effetto di imitazione sugli altri membri del team. **6**

Il feedback ha lo scopo di rafforzare, migliorare o correggere.

Rafforzare

Ottimizza l'efficacia delle persone. Rafforza rispetto ai parametri e agli standard stabiliti.

Migliora o corregge

Genera la possibilità che l'individuo visualizzi le sue aree di miglioramento, impari dalla propria pratica, capitalizzi i suoi errori e migliori la sua capacità di azione.





buona capacità percettiva atteggiamento riflessivo intelligenza emotiva.





È lungimirante, cerca il cambiamento ed è orientato ai risultati. È un'opportunità di miglioramento.

Si concentra sulla persona e non sul suo comportamento, avrà un notevole effetto demotivante.

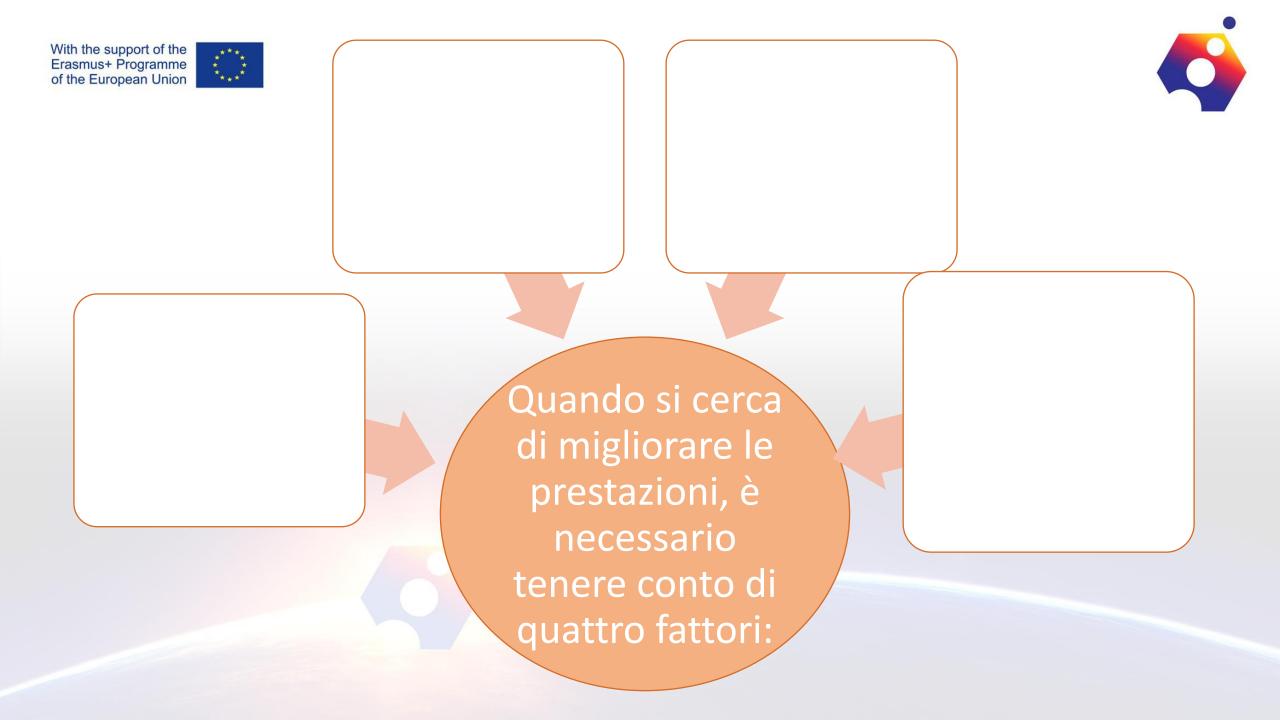


Negative feedback

L'obiettivo che vuole raggiungere

La persona che darà il feedback negativo, deve prima stabilire Riconoscere quali sono i fatti che hanno portato a vedere il problema.

Questi fatti saranno trasmessi senza giudizi di valore; in altre parole, da opinioni e ipotesi





Se quanto sopra non funziona, offri le tue alternative

momento giusto e appropriato

Scegli il

Procedi lentamente. Discuti i problemi uno per uno

Chiedigli una proposta di cambiamento. Cosa farai per cambiare il tuo comportamento

Passaggi per fornire un feedback negativo

Annota prima quello che dici, se non lo fai proverai emozioni negative

Esponi le conseguenze di ciò che è accaduto e parla delle cause. Mostra empatia

Spiega il motivo del comportamento di feedback senza esprimere alcun giudizio

Inizia con qualcosa di positivo, in modo da far rilassare la persona









La persona che riceve il feedback

• Devi imparare a ricevere un buon feedback. Il feedback non è un attacco personale, è un altro punto di vista molto diverso dal nostro, possiamo ascoltare con attenzione e poter valutare oggettivamente la qualità del feedback. Questo ci consente di imparare e accettare le critiche in modo utile.







È uno strumento prezioso per aiutare le persone a capire cosa stanno facendo bene e dove devono migliorare

Essere concreti, descrivere quello che è successo è la cosa migliore che possiamo fare per aiutare l'altro. Se ci concentriamo anche sugli aspetti positivi del loro comportamento, il nostro feedback migliorerà molto.



Ci sono requisiti importanti per essere in grado di implementare o fornire feedback positivi:



Il feedback ha lo scopo di rafforzare, migliorare o correggere alcuni comportamenti, ma mai per creare senso di colpa nel destinatario.



per dare un feedback devi scegliere il momento giusto e appropriato e prepararti emotivamente per un evento del genere.





Feedback nell'ambito dei compiti e degli obiettivi.
Dovrebbero essere annota l'effetto e le conseguenze d comportamento da correggere o migliorare



Sarà incentrato sui comportamenti o sugli atteggiamenti e non sull'identità o sulle caratteristiche particolari della persona.



basato su un dominio specifico, supportato da fat' osservabili, con parametri espliciti di misurazione e confronto. Evita squalifiche tutti i tipi di generalizzazioni Il feedback dovrebbe rafforzare i legami e aumentare l'autostima dell'altro e mai soddisfare l'ego di chi lo fa







Sarà focalizzato sul futuro e non sul passato. quali risultati si intendono ottenere e come andranno a beneficio della persona e dell'organizzazione.



Il feedback terminerà con un impegno all'azione.







Il valore del feedback positivo

 Quando viene dato un feedback positivo, i legami si rafforzano, le relazioni si rafforzano e si genera una corrente di empatia che si connette con l'altra persona, perché rende esplicito il riconoscimento delle sue virtù o azioni che sono un beneficio.



Vantaggi del feedback





Miglioramento continuo in qualsiasi area in cui viene applicato



Dimostra apprezzamento per il lavoro svolto e riconoscimento



Indica abbastanza chiaramente al gruppo, standard di lavoro desiderabili e riconosciuti all'interno dell'organizzazione



Crea un ambiente di lavoro sano con alti livelli di comunicazione efficace e tempestiva.



Ha un effetto molto positivo sui dipendenti e sul potenziale per aumentare la produttività e la fedeltà agli obiettivi comuni del gruppo





Feedback come strumenti motivazionali



Bibliografia



- https://hbr.org/2014/01/your-employees-want-the-negative-feed back-you-hate-to-give
- Losada, Marcial & Heaphy, Emily. (2004). The Role of Positivity and Connectivity in the Performance of Business TeamsA Nonlinear Dynamics Model. American Behavioral Scientist – AMER BEHAV SCI. 47. 740-765.
- https://www.mindtools.com/
- https://learninglegendario.com/como-dar-feedback-constructivo/





