**LITE TANKAR OM UTVECKLING**

**Det slog mig häromdagen att ordet feedback antyder att det handlar om “back”, dåtid. Varför pratar man inte också om feedforward, med mer framtidsinriktning.**

****

**Feedback handlar som ordet antyder om “bakåt”, dåtid. Att ge feedback handlar om att ge sin syn på till exempel hur någon presterat eller betett sig. Det fokuserar på händelser som varit, för att hjälpa någon att göra bättre i framtiden. Feedback är en mycket viktig grund i all inlärning och all förbättring. Jag skulle vilja definiera det så här:**

***Feedback: Att ge en bedömning av någons prestationer eller beteende, i syfte att förbättra.***

****

**Feedforward har till skillnad från feedback fokus på framtid. Feedback handlar om att lära av dåtiden – feedforward handlar om att lära av framtiden, av hur man vill ha det. Feedback handlar om att förhindra att gamla negativa händelser upprepas – feedforward handlar om att uppmuntra framtida positiva händelser.**

***Feedforward: Att visa någon möjligheten till framtida prestation eller beteende, i syfte att förbättra.***

**Fördelar med feedforward**

**Både feedback och feedforward behövs. Men vi har en tendens att vilja ge mer feedback än feedforward (och även feedback ges fortfarande alldeles för lite).**

**Det finns flera fördelar med feedforward:**

1. **Feedforward hjälper människor att föreställa sig och fokusera på hur de kan göra bättre snarare än på vad de inte gjort tillräckligt bra. Basketspelare får till exempel lära sig att se framför sig hur bollen går i korgen.**
2. **Feedforward är lättare att ge och lättare att ta emot eftersom det fokuserar på lösningar i stället för misstag och problem. Med feedback hamnar folk väldigt lätt i försvarsställning istället för att ta till sig och lära sig. Folk som får feedback lägger mycket energi på att förbereda ett bra svar (försvarstal), medan folk som får feedforward inte behöver oroa sig utan kan koncentrera sig helt på vad den andra personen säger.**
3. **Feedforward kan fokusera mer på målen i stället för enbart beteendet. Eftersom målen i en organisation ofta är tydligare än exakt hur man ska bete sig, blir det lättare att få acceptans med feedforward. Dessutom innebär det att man inte behöver “känna” personen lika väl eller ha en historik med personen, eftersom man istället kan hänvisa till personens uppgifter och mål.**

**Hur ger man feedforward?**

**Att ge feedforward handlar om att ge någon förslag för hur man vill ha det i framtiden samt hjälpa till så mycket som möjligt med att nå dit.**

**Exempel: Någon har gjort ett misstag. I stället för att ge feedback baserat på att ett fel begåtts, skulle feedforward kunna ta fasta på att måla upp ett framtidsscenario och föreslå ett sätt för personen att nå dit, till exempel att “det finns så många kriterier att ta hänsyn till i de här fallen, så vi kanske kan ha en checklista för att veta att vi inte glömmer något…?”**

**Feedforward och No blame**

[**No blame**](https://www.vd-blogg.se/no-blame-tio-tankesatt-for-att-eliminera-blame)**handlar om att skapa en kultur där man identifierar fel i systemet och ser till vad man själv kan göra bättre, i stället för att skylla på andra. Feedforward är självklart en del av en no blame-kultur!**

**Bra feedback-kultur**[**ger konkurrensfördelar**](http://www.vargkask.se/feedback/skaffa-konkurrensfordelar-etablera-en-bra-feedback-kultur/)**och konstruktiv**[**feedback är allas ansvar**](https://www.vd-blogg.se/konstruktiv-feedback-ar-allas-ansvars)**. Jag tror att vi även kommer att se mer och mer av feedforward i framtiden.**

**SLUTSATS:**

**”ATT HA FEEDBACK OCH FEEDFORWARD I SIN VERKTYGSLÅDA SOM LEDARE GÖR STOR SKILLNAD!”**