



# HVORFOR FEEDBACK?

Det er der mange grunde til. På bagsiden kan du læse mere om, hvorfor feedback er en del af DTU's dialogkultur.



**DTU**  
Anker Engelunds Vej 1  
Bygning 101A  
2800 Kgs. Lyngby

[www.dtu.dk](http://www.dtu.dk)

### **VERDEN ÆNDRER SIG KONSTANT**

■ Derfor har vi behov for løbende at revurdere vores fælles planer og egne overbevisninger. At bede sine kollegaer og sin leder om feedback er en mulighed for at få indsigt i, hvordan de oplever os. Det kan for eksempel være ved at bede andre forholde sig til vores valg og fravalg. Feedback har potentiale til at styrke vores egen udvikling, og den kan give input til, hvordan vi bedst håndterer vores relationer og arbejdsopgaver.

### **FÆLLES REFLEKSION**

■ I en foranderlig verden er det naturligt, at vi kan blive i tvivl om retningen for vores arbejde og opgaveløsning. Derfor opfordres alle på DTU til at være opmærksomme på behovet for feedback. Det kan være ved at spørge om input til, hvordan vi kommer godt videre sammen eller hvordan andre oplever vores intentioner og handlinger, når vi samarbejder om at løse opgaver. For ved at være nysgerrige kan vi hjælpe hinanden med at kvalificere vores samarbejde.

### **SAMSPIL MELLEM MENNESKER**

■ På DTU har vi et fokus på, at resultater skabes i et samspil mellem mennesker. Derfor er feedback en naturlig del af vores dialogkultur. I det arbejde øver vi os i en respektfuld og balanceret tilgang til feedback. Det kan være ved at lytte, konkretisere hvad vi ønsker feedback på, eller dele hvordan vi oplever dét, der sker omkring os.

### **DIALOG, TRIVSEL OG LEDELSE**

■ DTU har valgt at arbejde dialogbaseret med trivsel. Da der er en tæt kobling mellem trivsel og ledelse, er det naturligt, at vi også arbejder dialogbaseret med ledelsesevaluering. Det gør vi i DTU Ledelsesdialog. Fordi dialog, når den virker bedst, er forløsende for menneskers potentiale på tværs af køn, kultur og fagligheder.