



**FREE** *Your* **MIND**  
Formazione in Azione

Formazione, Coaching e Consulenza  
per lo sviluppo delle Risorse Umane



**10 ostacoli**  
allo sviluppo della  
**CULTURA**  
organizzativa del  
**FEEDBACK**

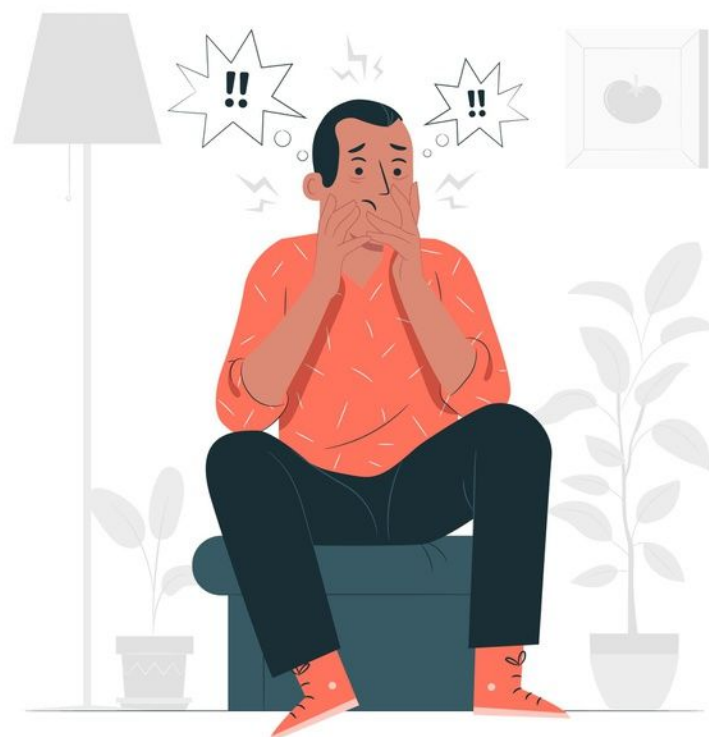


# 1

## Il management non chiede mai feedback

“Un grammo di buon esempio vale più di un quintale di parole.”  
San Francesco di Sales

Si può parlare di CULTURA del FEEDBACK solamente quando tutti chiedono, ricevono e danno feedback, a partire dal management. Quando il management si preoccupa solo di dare feedback, senza mai chiederli direttamente, la cultura del feedback non si svilupperà facilmente.





# 2

## Il management non sa ricevere feedback

“Il feedback è la colazione dei campioni.”

Ken Blanchard

Chi non sa ricevere feedback non stimola la libera circolazione del feedback stesso, generando negli altri resistenze nell'esprimere liberamente e apertamente le proprie opinioni.





# 3

## Il management non sa dare feedback

“Quando si tratta di feedback, dare è diverso da dire.  
Per dare feedback bisogna andare oltre il dire.”

FYM

Dire feedback è diverso da dare feedback.  
E per saperli dare non basta saper dire, né saper dare. La cultura del feedback si basa sulla logica del dono: il feedback è un regalo e deve essere percepito come tale da entrambe le parti.

**Dal dire al dare,  
dal dare al donare...**





# 4

## I feedback vengono dati solo a “caldo”

“Prima di dire qualcosa a qualcuno, accertati che possa ascoltarlo... e non solo con le orecchie!”

FYM

Dare feedback, anche con la logica del “dono”, quando l’altro non è pronto o non è nelle condizioni o nel momento di riceverli, genera altissima resistenza al feedback stesso. Dare feedback a caldo, o quando si è troppo sotto pressione, blocca lo sviluppo della cultura del feedback organizzativo.





# 5

## I feedback vengono dati troppo a freddo

“Ricordi cosa hai fatto 63 giorni fa? Ecco... appunto!”

FYM

Se dare i feedback “a caldo”, quindi mentre avviene l’evento, o subito dopo ma mentre l’altro è impegnato o non pronto a riceverlo, è altrettanto errato dare feedback a distanza di troppo tempo, quindi “a freddo”, in quanto non sempre permette la corretta comprensione e una “sana” responsabilizzazione.





# 6

## I feedback vengono dati troppo raramente

“Senza ritmo non c'è musica...”

Anonimo

Anche i feedback devono avere un loro “ritmo”. Un feedback una o due volte l'anno viene spesso “vissuto male” e non stimola la cultura della ricerca e della valorizzazione dei feedback.

Bisogna trovare e concordare una “giusta” frequenza interna.





# 7

## Lo scambio feedback non è concordato

“I giusti accordi permettono di fare vere e proprie acrobazie relazionali.”

FYM

Senza accordo di scambio feedback la ricezione del feedback potrebbe essere difficile, anche nei casi di massima apertura e disponibilità. Può sembrare strano, ma il semplice creare accordi di scambio feedback facilita lo sviluppo della cultura del feedback, più del feedback stesso.







# 8

## La cultura del feedback non è valutata nei colloqui

“La buona educazione è superiore alla buona formazione: parola di formatori!”

FYM

Raramente i livelli di cultura del feedback individuale e di apertura al feedback sono oggetto di osservazione e di valutazione in fase di selezione. Né è oggetto di formazione in fase di inserimento. Queste due mancanze influenzano lo sviluppo di una sana cultura organizzativa del feedback.





# 9

## Si fa formazione interna solo sul dare feedback

“Che rumore fa una sola mano che applaude?”

Koan Zen

Una sana cultura del feedback non parte dal saper dare feedback. Molti si formano solo sul dare feedback, col rischio di sovraccaricare di feedback i collaboratori. La cultura del feedback parte dal saper chiedere e dal saper ricevere feedback, per poi passare al saperli dare correttamente.





# 10

## “Installare” la cultura del feedback dal basso

“Le parole insegnano, gli esempi trascinano.”  
Sant’Agostino

Una sana cultura del feedback si “installa” a partire dal top management.

Cercare di spiegare la cultura del feedback ai collaboratori, specie se non è vissuta pienamente dal management, è un’operazione fallimentare. Ogni cultura organizzativa può funzionare solo se parte dal management e non se viene imposta o richiesta.





# Vuoi approfondire il tema LA CULTURA DEL FEEDBACK?

1

## QUIZ INTERATTIVO

Partecipa al nostro quiz sul tema del Feedback: rispondi alle 10 domande e successivamente riceverai un report di 12 pagine che argomenta ogni risposta. Un nuovo modo di imparare, interattivo, sfidante e divertente!

Link al quiz → [fym.it/quiz-fb/](https://fym.it/quiz-fb/)

2

## IL LIBRO

Leggi il nostro libro “LA CULTURA DEL FEEDBACK”, pubblicato a giugno 2020: scoprirai gli esclusivi modelli FYM per chiedere, ricevere, dare e verificare i feedback. Il libro contiene anche le nostre schede tecniche.

Link al libro → [amzn.to/2UEXnae](https://amzn.to/2UEXnae)

3

## IL CORSO

Scopri il nostro corso sulla cultura del feedback che si rivolge a HR, manager e imprenditori. Un corso pratico, e con moltissime esercitazioni sul campo, in modo da poter sviluppare una elegante cultura del feedback.

Link alla brochure del corso → [bit.ly/fym-wt-fb](https://bit.ly/fym-wt-fb)