

TRÄNA PÅ ATT GE FEEDBACK FÖR UTVECKLING



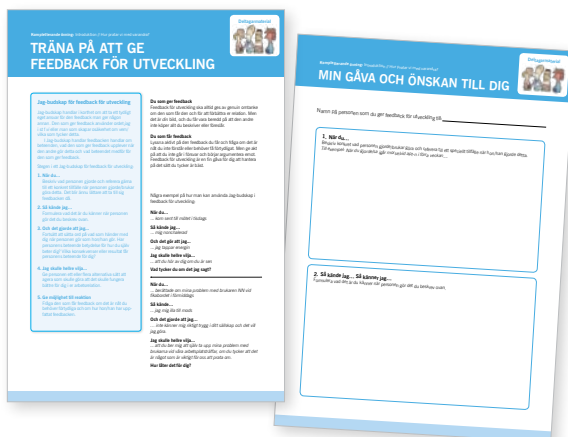
Denna övning lämpar sig bäst att använda efter att deltagarna övat på att ge positiv feedback till varandra och känner sig trygga i det. I ett sådant läge bör gruppen vara mogen att gå vidare med att träna på att ge feedback för utveckling. Underskatta inte behovet av att först träna på positiv feedback och var beredd på att saker kan komma upp till ytan när ni tränar feedback för utveckling som inte tidigare har uttalats.

Det viktigaste att betona i denna övning är att feedback för utveckling alltid ska ges av omtanke om den som får feedbacken och för att utveckla arbetsrelationen till något bättre. Har man detta för ögonen är feedback för utveckling en fin gåva att ge en annan person.

Tidsåtgång

» Ca 40 min

Deltagarmaterial



Introduktion

Att ge någon feedback för utveckling bör grunda sig i ett behov av att utveckla arbetsrelationen till något bättre. Det är viktigt att feedbacken för utveckling kan leda till en *positiv* utveckling. Dela in gruppen i par.

1. Dela ut deltagarmaterialet *Träna på att ge feedback för utveckling* och gå igenom de principer som då gäller för Jag-budskap. Använd exemplen på nästa sida och hitta gärna på egna som anknyter till er arbetsvardag.
2. Dela ut deltagarmaterialet *Min gåva och önskan till dig* till deltagarna.
3. När deltagarna är färdiga, d v s när båda i paren har hunnit ge och ta emot feedback, så låt deltagarna samtala kring hur det var att ge och ta emot feedback

Jag-budskap för feedback för utveckling

Jag-budskap handlar i korthet om att ta ett tydligt eget ansvar för den feedback man ger någon annan. Den som ger feedback använder ordet *jag* i stället för *vi* eller *man* som skapar osäkerhet om vem/vilka som tycker detta.

I Jag-budskap handlar feedbacken om beteenden, vad den som ger feedback upplever när den andre gör detta och vad beteendet medför för den som ger feedback.

Stegen i ett Jag-budskap för feedback för utveckling:

1. **När du...**
Beskriv vad personen gjorde och referera gärna till ett konkret tillfälle när personen gjorde/brukar göra detta. Det blir ännu lättare att ta till sig feedbacken då.
2. **Så kände jag...**
Formulera vad det är du känner när personen gör det du beskrev ovan.
3. **Och det gjorde att jag...**
Fortsätt att sätta ord på vad som händer med dig när personen gör som hon/han gör. Har personens beteende betydelse för hur du själv betar dig? Vilka konsekvenser eller resultat får personens beteende för dig?
4. **Jag skulle hellre vilja...**
Ge personen ett eller flera alternativa sätt att agera som skulle göra att det skulle fungera bättre för dig i er arbetsrelation.
5. **Ge möjlighet till reaktion**
Fråga den som får feedback om det är något du behöver förtydliga och hur hon/han har uppfattat feedbacken.

för utveckling. Samtalen kan ske parvis, i mindre grupper och/eller i hela gruppen.

Några exempel på hur man kan använda Jag-budskap i feedback för utveckling:

När du...

... kom sent till mötet i tisdags

Så kände jag...

... mig nonchalerad

Och det gör att...

... jag tappar energin

Jag skulle hellre vilja...

... att du hör av dig om du är sen

Vad tycker du om det jag sagt?

När du...

... berättade om mina problem med brukaren NN vid fikabordet i förmiddags

Så kände...

... jag mig illa till mods

Och det gjorde att jag...

... inte känner mig riktigt trygg i ditt sällskap och det vill jag göra.

Jag skulle hellre vilja...

... att du ber mig att själv ta upp mina problem med brukarna vid våra arbetsplatsträffar, om du tycker att det är något som är viktigt för oss att prata om.

Hur låter det för dig?

Här har det blivit "dumt". Tänk på att feedbacken ska uppmuntra till utveckling.

Jag känner att du är dum. ...Det är du
Då blir jag arg. som är dum.
Då blir det dumt.

