



Kompletterande övning: Introduktion // Hur pratar vi med varandra?

# TRÄNA PÅ ATT GE POSITIV FEEDBACK

Att ge feedback till varandra är ett utmärkt sätt att utveckla och stärka relationen till en arbetskamrat eller dem vi lever nära tillsammans med. I den här övningen får deltagarna öva på att ge varandra positiv feedback med hjälp av Jag-budskap.

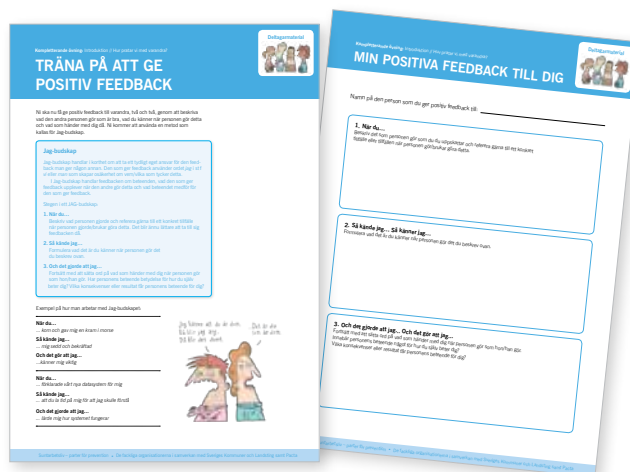
Ett syfte är också att få reflektera över hur det är att ta emot feedback.

Denna övning görs med fördel innan deltagarna arbetar med övningen "Träna på att ge feedback för utveckling".

## Tidsåtgång

» Ca 40 min

## Deltagarmaterial



## Instruktion

Övningen lämpar sig bäst i smågrupper om 3-4 personer, där medarbetarna har träffats och arbetat ihop ett tag. En viss trygghet i gruppen är bra.

Deltagarna ska få ge positiv feedback till varandra i sina smågrupper genom att beskriva vad personen gör som är bra, vad den som ger feedback känner då och vad som händer med den som ger feedback. Metoden som används kallas för Jag-budskap för att budskapet ska gå fram så klart och tydligt som möjligt.

Ge varje deltagare ett ex av deltagarmaterialet om att träna på att ge positiv feedback och gå igenom vad Jag-budskap innebär och varför de är bra att använda när man ger feedback.

Hitta gärna på fler exempel från er vardag utöver de som finns på nästa sida och i deltagarnas dokument.

### Jag-budskap

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:

#### 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 med 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?

Exempel på hur man arbetar med Jag-budskap:

**När du...**

... kom och gav mig en kram i morse

**Så kände jag...**

... mig sedd och bekräftad

**Och det gör att jag...**

... känner mig viktig

**När du...**

... förklarade vårt nya datasystem för mig

**Så kände jag...**

... att du la tid på mig för att jag skulle förstå

**Och det gjorde att jag...**

... lärde mig hur systemet fungerar

Låt deltagarna fundera några minuter (ca 10-15 min) och be dem skriva ner feedback till var och en i gruppen. Använd deltagarmaterialet *Min positiva feedback till dig*. Förklara att det inte behöver vara något stort. Be deltagarna rikta sig till den de ska ge feedback, läsa upp vad de skrivit upp och sedan lämna över dokumentet.

Den som får feedback ska lyssna aktivt och gärna avsluta med att säga tack efteråt.

**Summera**

Samtala i arbetsgrupper:

- Hur kändes det att ge feedback?
- Hur kändes det att ta emot feedbacken?

**TIPS!** Be deltagarna att tänka på vad det är som de uppskattar med sina kollegor.

**TIPS!** Uppmana deltagarna att fortsätta ge varandra positiv feedback i vardagen.

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

...Det är du  
som är dum.

