



FORMÅL

- At styrke de indbyrdes relationer i teamet, idet øvelsen på en gang fremmer både den positive jeg-følelse og den positive vi-følelse.
- At skabe positiv og nuanceret opmærksomhed omkring hver enkelt teammedlem som person og samarbejdspartner.

KAN ANVENDES NÅR:

- Teamets relationer trænger til at blive styrket.
- Når teamet ønsker at skabe en positiv og anerkendende grundstemning.

TIDSESTIMAT

Ca. 60 min. (afhængig af deltagerantal)

TRIN FOR TRIN PROCES

10 min.: Proceslederen forklarer formålet med øvelsen og forklarer hvad øvelsen konkret går ud på.

15 min.: Hver deltager forbereder et positiv feedbackpunkt til hver af de andre deltagere.

20 min.: Positiv feedback. 1 min. fra en giver til en modtager.

Hvis der kommer ikke-ankerkendende ytringer, stoppes den pågældendes taletid, og turen til at give feedback går videre til næste deltager.

Når en modtager er færdig med at modtage, giver proceslederen mulighed for at modtageren kan sige noget, hvis han/hun vil. Ellers siger modtageren: Tak

10 min.: Evaluering. Deltagerne summer i par om oplevelsen af både at give og modtage feedback (2 min.). Hvordan føltes det, og hvad gør det ved den enkelte og teamet? I plenum plukkes der fra parrenes oplevelser.

TIPS TIL PROCESLEDEREN:

- Denne øvelse sammenlignes ofte med at "få et varmt bad". For nogle opleves det som grænseoverskridende at få så meget positiv feedback, men for de fleste er det en meget positiv oplevelse. Den varme stol er en gave, man giver til hinanden.

- Hvis der er et meget konfliktpræget miljø i teamet, bør man ikke bruge denne øvelse.

- I instruktionen skal der lægges vægt på, at fokus er på anerkendelse, ikke ros. I anerkendelsen ligger, at den, der skal give feedback, skal finde en egenskab/et træk/en handling hos den, der skal modtage anerkendelsen, som afsenderen af anerkendelsen synes er vigtig.

- Den, som skal modtage anerkendelsen, sidder med ryggen til gruppen. På den måde bliver både giver og modtager frigjort lidt fra, hvem der afsender budskabet, og kan derfor fokusere på budskabets indhold.

- Den, som giver anerkendelse, skal ikke præsenteres med navn.

- Enhver positiv feedback indledes med: "Jeg vil gerne anerkende XX for..." og afsluttes med "Det betyder noget for mig fordi..."

- Procesleder kan med fordel forberede en liste over rækkefølge for at sidde i den varme stol. Ved grupper på mere end 10 personer, bør gruppen deles ellers bliver tidsforbruget for stort.

- Styr tiden. Tidsforbruget kan let løbe løbsk.