



FORMÅL

- At udvikle teamets opgaveløsning, idet gruppen trænes i at få og give feedback - og skabe dialog om det.
- At udvikle teammedlemmernes kompetence til at give og modtage feedback.
- At understøtte udvikling af en feedbacksøgende adfærd hos teamets medlemmer.

KAN ANVENDES NÅR:

- Teamet har behov for, at der gives mere/bedre indbyrdes feedback mellem teammedlemmerne.

TIDSESTIMAT

90-120 min. (afhængig af deltagerantal).

TRIN FOR TRIN PROCES

10 min.: Præsentation af øvelse og formål. Opdeling af deltagerne i 3-mandsgrupper.

15 min.: Individuel forberedelse af feedback til de to andre gruppemedlemmer:

- Bevare: Hvad synes jeg, du gør rigtig godt og skal blive ved med at gøre? 3 konkrete eksempler skrevet på post-it.
- Udvikle: Hvad synes jeg, du med fordel kunne gøre mere af/mindre af? 2-3 ideer skrevet på post-it.

30-60 min.: Deltagerne skiftes til at give hinanden feedback. Hver deltager får to feedbackrunder – en til feedback på det, der skal bevares og en feedback på det, der kan udvikles.

Feedbackgiver begrundet og uddyber. Feedbackmodtageren må ikke kommentere på feedbacken. Feedbackmodtageren får post-it sedlerne og indsætter dem i sit feedback skema.

10 min.: Individuelt. Deltagerne reflekterer over deres feedback, og hvilke handlinger de vil sætte i gang på baggrund af feedbacken.

15 min.: Præsentation af handlinger i gruppen og feedback på samme.

10 min.: Procesrefleksion og evaluering enten i de små grupper eller i plenum "På en skala fra 1-10, hvor gode var vi så til at formulere feedback på en brugbar måde og tage feedback til os?"; "Hvordan vil vi fremover arbejde med struktureret feedback?"

TIPS TIL PROCESLEDEREN:

- Øvelsen er anerkendende og mulighedsorienteret. Det er en øvelse i at bygge op. Kritik skal formuleres respektfuldt, konstruktivt og nysgerrigt – gerne som spørgsmål. F.eks. "Hvis du forestiller dig, at det du gør, skulle gøres på en anden måde, hvordan kunne den anden måde så se ud, og hvad kunne der komme ud af det?"

- Procesleders opgave under øvelsen er at støtte op om den konstruktive og opbyggende feedback i smågrupperne. Det kan være svært for nogen ikke at reagere, når de modtager feedback – ligesom det kan være svært for nogen at formulere et udviklingsforslag til andre.

- Variation: Der kan arbejdes med par i stedet for grupper. Det giver kortere afviklingstid.

- Alternativ øvelse: "Den varme stol".

Print skabelon på næste side.



FREMADRETTET FEEDBACK SKEMA: NAVN _____

BEVARE

HANDLING

UDVIKLE

