

Hvordan taler vi om feedback og feedback-kultur?

Brug denne 3trins-model som udgangspunkt for samtalen om jeres feedback-kultur:

Runde 1: Temaer

Temabaseret feedback foregår i en gruppe af kolleger. I sidder f.eks. om et bord og begynder samtalen om feedback ved at bede om forslag til, hvad I ønsker at udvikle eller opnå gennem mere og bedre feedback. Hvilke temaer er vigtige for jeres arbejde? Skriv eventuelt hvert tema ned på et stykke papir.

Eksempler på temaer fra arbejdspladser, der har arbejdet med temabaseret feedback:

- Forstyrrelser
- Faglig udvikling
- Fejl på hjemmesiden
- Tværfagligt samarbejde
- Anerkendelse og trivsel

Runde 2: Pointer

I næste runde tager I temaerne op ét efter ét, så mange I nu kan nå. Som regel når man kun to-tre temaer på et møde. For hvert tema tager I en runde om bordet, hvor I fortæller hvilke pointer I hver især mener er vigtige i forhold til temaet. Pointerne må gerne modsige hinanden. Én vil eksempelvis gerne være fri for at blive forstyrret hele tiden, mens en anden mener det er vigtigt, at man kan forstyrre hinanden. Ideen med disse pointer er ikke at alle skal være enige, eller at argumentere imod andres pointer. Ideen er at forstå hinandens positioner i forhold til temaerne. Og forstå, at der både kan være modstridende interesser og behov i en gruppe, og samtidig ting man er enige om at gøre anderledes.

Runde 3: Eksempler

I tredje og sidste runde gælder det om at blive mere konkret og komme med eksempler på de konkrete situationer, hvor temaerne og pointerne var i spil. I denne runde kan I tale om, hvordan I giver hinanden feedback på den mest konstruktive og naturlige måde i de forskellige konkrete situationer, I finder frem til. Hvordan skulle jeg have sagt det til dig? Hvordan virkede det, at jeg sagde det til dig på den måde? Hvad gør jeg næste gang? Osv.