



Arbetsbok för deltagare

Att främja en återkopplingsvänlig kultur
Team Development Action Workshop©

Bakgrund

Medan världen skyndar sig in i informationsåldern och vi blir allt mer uppkopplade blir organisationer allt mer beroende av grupper av människor som arbetar effektivt tillsammans – som delar idéer och hjälper varandra att växa.

Denna Team Development Action Workshop (actionworkshop för teamutveckling) som har utvecklats i samarbete med Promote International, har utarbetats för att hjälpa team att definiera och utföra sina uppdrag samtidigt som de bygger upp meningsfulla relationer, växer som individer, lär sig tillsammans och förhoppningsvis har lite roligt på vägen.

Oavsett om du är teamledare eller teammedlem hoppas vi att den här actionworkshopen för teamutveckling är till nytta för dig i ditt arbete.

Mycket nöje!



Edward Boon
Performance Consultant
Promote International



Mark Gussetti
Performance Consultant
Promote International

Innehållsförteckning

INTRODUKTION	4
LÄRDOM	8
PROCESSFRÅGOR	10
TEAMWORKSHOP	12
UPPFÖLJNING	16

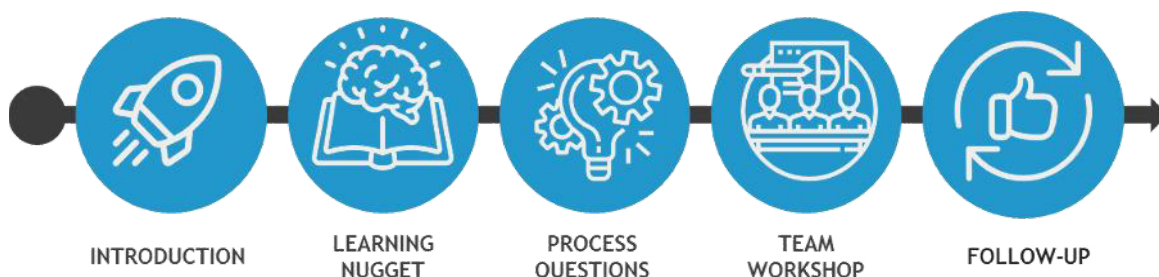
Introduktion till actionworkshoppar för teamutveckling

Vad är en actionworkshop för teamutveckling?

En actionworkshop för teamutveckling är en strukturerad serie aktiviteter och uppdrag som syftar till att utveckla ett team och dess medlemmar inom relevant kompetens eller kunskap (t.ex. återkoppling, coaching, motivation, konflikthantering osv.).

En actionworkshop består vanligtvis av:

- En introduktion som orienterar deltagarna i det aktuella ämnet
- En lärdom som ger grundläggande kunskap i ämnet
- Processfrågor för att uppmuntra till individuell självreflektion och teamperspektiv
- En teamworkshop med instruktioner och stödmaterial för att underlätta diskussioner och utveckla handlingsplaner.
- Uppföljning och utvärdering



Din roll som deltagare i en actionworkshop?

Ansvaret för actionworkshoppar för teamutveckling delas mellan "handledare" och "teamdeltagare". Handledaren ansvarar för processen och teamet ansvarar för innehållet.

Handledarens roll:

- Dela ut material
- Bestämma datum/tider för workshoppar
- Se till att det finns utrustning tillgänglig
- Underlätta teamworkshoppen
- Följa upp och sammanfatta resultat

Teamdeltagarnas roll:

- Vara nyfiken
- Avsätta tid för att delta
- Forska vidare om ämnen
- Följa processen
- Ge stöd till handledaren

HANDEDAREN ANSVARAR FÖR PROCESSEN (HUR)

TEAMET ANSVARAR FÖR INNEHÅLLET (VAD)

PROFFSTIPS: Handledaren kan vara en medlem i teamet, och vi rekommenderar att rollen som handledare i en actionworkshop med tiden går vidare i teamet så att det inte är teamledaren eller samma person som är ansvarig varje gång.

Introduktion till actionworkshoppar för teamutveckling

Hur lång tid tar en actionworkshop?

Som beskrivits ovan är en actionworkshop inte en enda händelse utan en rad aktiviteter – en del av dessa utförs individuellt och en del görs tillsammans som ett team. I regel är actionworkshopparna utformade för att vara så diskreta som möjligt, samtidigt som de är tillräckligt handfasta för att ge resultat. Som en riktlinje är en actionworkshop utspridd över en period på 4–6 veckor och kräver ungefär 1–2 timmar eget arbete och 1–2 timmar teamarbete.

Lycka till, ha kul och utveckla teamet!



Inledning



Inledning

De flesta är mycket väl medvetna om att återkoppling är viktigt. Utan den kan anställda inte utveckla eller forma sin arbetsmiljö och företag kan inte rätta till misstag eller inse var de behöver bli bättre. För att kunna vara produktiva och känna sig tillfredsställda måste människor förstå vilken inverkan de har på sin organisation och i hur stor utsträckning de uppnår sina mål.

Direkt återkoppling är det bästa sättet att få denna kunskap – därför är det viktigt att skapa en återkopplingsvänlig kultur för varje arbetsplats. Men tyvärr har det att ge (och ta emot) återkoppling blivit något som många fasar inför. Om du ger återkoppling kanske du oroar dig för att skada människors känslor eller att du inte uttrycker den på rätt sätt. Om du får återkoppling kanske du känner dig ouppskattad, attackerad eller undervärderad.

I den här workshopen får du, tillsammans med ditt team, en introduktion till en återkopplingsmodell. Ni kommer att diskutera var och när återkoppling är mest fördelaktig för teamet.



Inlärningsmål

- Förstå vad vi menar med konstruktiv återkoppling
- Diskutera i teamet hur återkoppling kan vara till nytta för teamet och var den ska användas
- Skapa och enas om en plan för att utveckla en kultur för teamåterkoppling, genom att identifiera specifika scenarion.

Lärdom



Att ge konstruktiv återkoppling – tre viktiga steg

Återkoppling presenteras ofta som ett verktyg som magiskt förbättrar medarbetarnas prestationer. Det finns naturligtvis ingen magi, utan det gäller att förstå att den person som tar emot återkopplingen är mottaglig för det som sägs för att den ska ha effekt. Det finns många olika modeller för att ge återkoppling, några mer komplicerade än andra. Stegen nedan är utformade som en enkel metod att använda dagligen

STEG 1

Steg 1 – Iakttagelser, inte antaganden

Se till att den återkoppling du ger är relaterad till ett visst beteende och ett beteende som du har iakttagit. Undvik därför "Jag har hört ..." eller "Anna har sagt till mig att ..." Säg istället något liknande detta: "När du betar dig så här blir jag ..."

STEG 2

Steg 2 – Hur fick det dig att känna

Du vet trots allt inte effekten på någon eller något annat. Du vet bara hur det fick dig att känna eller vad du tänkte.

Att presentera återkoppling som din åsikt gör det mycket lättare för mottagaren att höra och acceptera den, även om du ger negativ sådan. De har trots allt ingen kontroll över hur du kände dig, precis som du inte har någon kontroll över deras avsikt.

Säg något liknande detta: "Det fick mig att känna ..."

STEG 3

Steg 3 – Vad ledde det till?

Beskriv slutligen resultatet av beteendet. Detta belyser orsaken till att du gav den här återkopplingen. Detta saknas ofta och gör det svårt för mottagaren att förstå de verkliga konsekvenserna av sitt beteende.

"Detta har resulterat i ..."

Se även de här tre objekten genom att klicka på länkarna nedan:

Klicka på "cc" i filmklippen för att visa undertexter på olika språk

[Video: "Främja en återkopplingsvänlig kultur på Atlas Copco" med Mats Rahmström, vd och koncernchef för Atlas Copco-gruppen, och Dorna Shafiei Eriksson, VP Talent Management](#)

[Video: Riktlinjer för att ge och ta emot återkoppling](#)

[People Podcast \(endast på engelska\): "Driving a Culture of Feedback" with Cecilia Sandberg, Head of HR, and Dorna Shafiei Eriksson, VP Talent Management](#)

Processfrågor



Självreflektion

Fundera på frågorna nedan innan teamworkshoppen.

- Skriv ned ett kort svar för varje fråga
- Var redo att dela med dig av dina svar under den kommande workshoppen

Hur ofta ger du konstruktiv återkoppling?

Hur ofta får du konstruktiv återkoppling?

I vilka situationer skulle du ha nytta av att få konstruktiv återkoppling?

Vilka hinder gör det svårt att ge och ta emot återkoppling?

Vad kan vi göra för att främja en återkopplingsvänlig kultur i vårt team?

Teamworkshop



Vad gör vi i dag – var vill vi vara?

Frågor om återkopplingsprocessen

1. I grupper om tre delar du med dig av dina svar på de processfrågor som du fick före workshoppen.
2. Diskutera dina svar, vilka förslag har du för att ta itu med de identifierade hindren?
3. Presentera en sammanfattning av diskussionen för hela teamet.

DEL 1

Self Reflection

Ahead of the team workshop, please consider the questions below;

- For each questions write down a short response
- Be ready to share your responses during the upcoming workshop

How often do you give constructive feedback on a weekly basis?

How often do you receive constructive feedback on a weekly basis?

In which situations would you benefit from receiving constructive feedback?

What barriers make it difficult to give and receive feedback?

What can we do to foster a feedback culture in our team?

Öva i teamet

Att främja en kultur är inte något som kan etableras över en natt. Vi måste bygga vidare på vad vi redan har och tillsammans identifiera nästa steg.

Övning ger färdighet, särskilt när det gäller att ge och ta emot återkoppling, så låt oss öva lite!

DEL 2

1. I samma trio ska ni snart ge och ta emot återkoppling från varandra. Ta fem minuter för att planera din återkoppling.
2. Låt återkopplingen börja! En person börjar och ger var och en av de andra gruppmedlemmarna (separat) återkoppling i två minuter per person. Den person som inte ger eller tar emot återkoppling bör observera hur återkopplingen ges och göra anteckningar.
3. När alla har gett och fått återkoppling ska ni diskutera hur den här övningen kändes. Hur enkelt var det att ge återkoppling? Hur enkelt var det att få återkoppling? Vad antecknade observatören?



Att ta hänsyn till

1. När du ger återkoppling ska du följa de tre steg som förklaras i lärdomen.
2. När du får återkoppling ska du bara lyssna, inte avbryta. Ni kan diskutera efter att alla har fått återkoppling.
3. I slutet av varje återkopplings-session ska den person som får återkoppling visa sin uppskattning genom att säga "Tack".

Se till att det händer

Det sista steget i denna workshop är att identifiera situationer/ scenarier där återkoppling skulle vara till nytta för teamet.

DEL 3

1. Identifiera minst en och högst tre situationer
2. Dokumentera dessa nedan och försök att vara så specifik som möjligt.

Situation 1

Situation 2

Situation 3

Uppföljning



Se till att det händer

Snart är det dags att följa upp hur det har gått sedan teamworkshoppen. Inför sessionen ber vi dig att fundera på svar på följande frågor. Var beredd att dela med dig av dina tankar vid uppföljningssessionen.

Hur nöjd är du med din egen prestation när du ger återkoppling i de situationer du valde?



Anmärkningar

Hur har teamets resultat förändrats till följd av återkopplingsworkshoppen?



Anmärkningar

ADDITIONAL RESOURCES ON FOSTERING A FEEDBACK CULTURE

Welcoming Feedback eWorkout



Great Feedback eWorkout



Your guide for giving great feedback



Additional courses in the Learning Playlists



Online Class

Giving and Receiving Feedback



Online Class

A Toolkit for Giving and Receiving Better Feedback

[Allt material finns på den avsedda webbplatsen
Prestations- och utvecklingsdialoger >>](#)