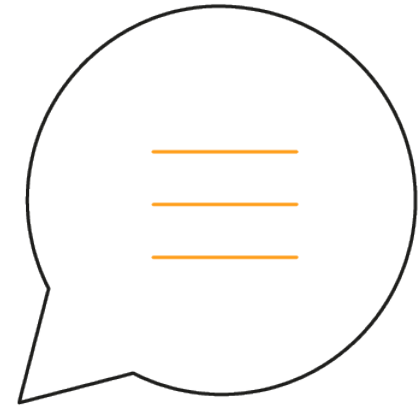
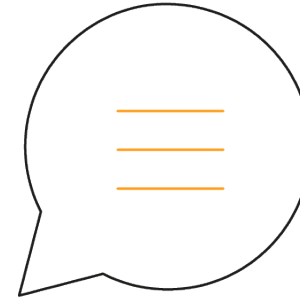


Hvordan skape tilbakemeldingskultur i din speidergruppe



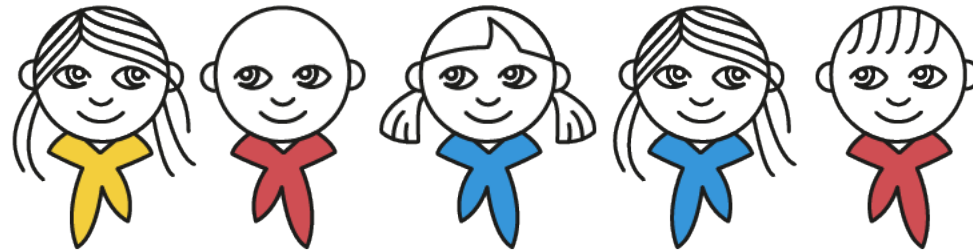
Mål for økten



Lære, og dele erfaringer, om ulike måter å gi tilbakemeldinger på og hvordan du kan skape en tilbakemeldingskultur i gruppa.

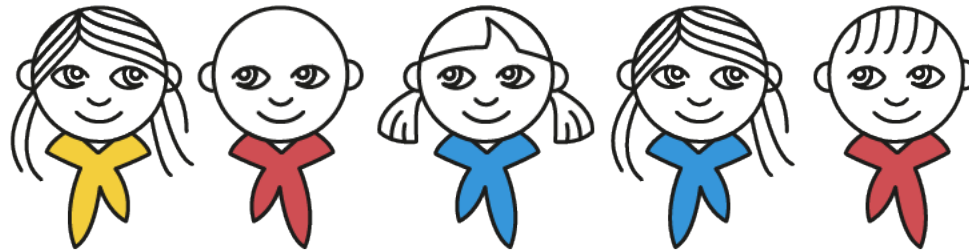
1. Forstå konseptet med tilbakemeldinger
2. Kjenne viktigheten av gode tilbakemeldinger
3. Lære hvordan å gi og motta tilbakemeldinger

Hvorfor er det viktig for min
speidergruppe?

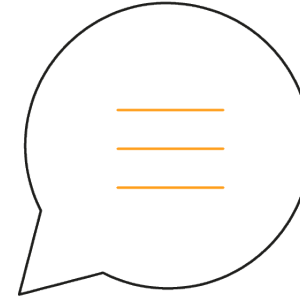


Smu deg mot sidemannen din

Gi hverandre et kompliment.



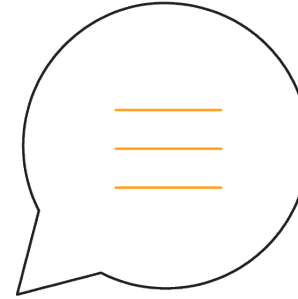
Hva er en god tilbakemelding?



Nyttig informasjon eller kritikk som er
mottatt eller gitt av en person for å
forbedre en prestasjon.

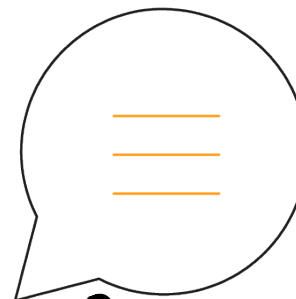
Kilde: How can managers give effective feedback?

Tenk!



Når var sist du fikk en
tilbakemelding du lærte noe av?

Hvem ga deg den tilbakemeldingen?

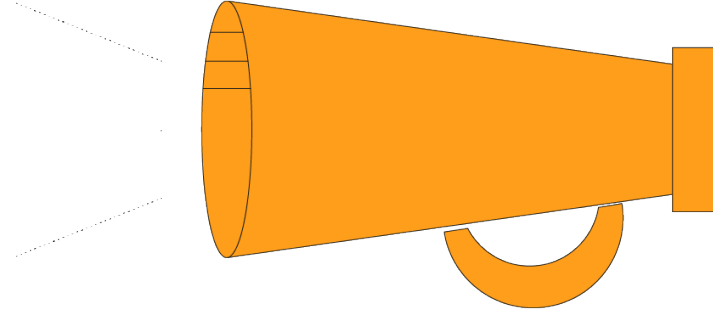


Hvor **vanskelig** kan det være?

Svært vanskelig, viser det seg.

Arbeidsmiljøundersøkelser viser at vi ikke er spesielt gode til å gi og motta ris og ros.

Å gi **gode** tilbakemelding må læres og trenes på.



Hva er **målet** med
gode tilbakemeldinger?

A photograph of two scouts, a young man and a young woman, in a grassy field. They are both wearing green scout shirts and blue neckerchiefs. The young man is kneeling and pointing at a map held by the young woman, who is also kneeling. A wooden stake is in the ground next to them. The background is a blurred forest. The text 'LÆRE AV TILBAKEMELDINGEN' is overlaid at the bottom in white, with 'LÆRE' in an orange box.

LÆRE AV TILBAKEMELDINGEN

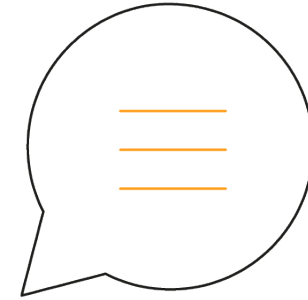


UTVIKLE OSS SELV OG HVERANDRE



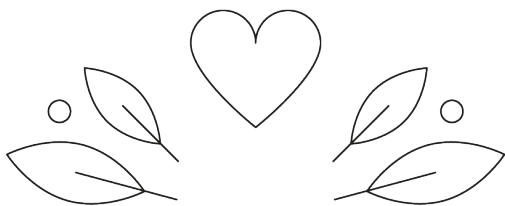
SPILE HVERANDRE **GODE**

Diskuter sammen to og to

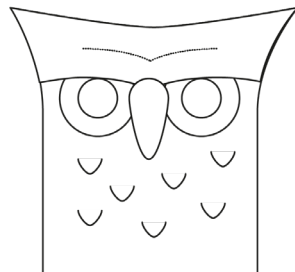


Er det forskjell på å gi tilbakemelding i speidersammenheng, sammenlignet med for eksempel en jobbsituasjon?

Hva synes du er det mest utfordrende med å gi tilbakemeldinger i speidersammenheng?



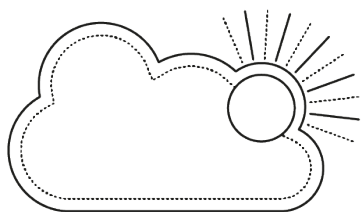
Frivillighet



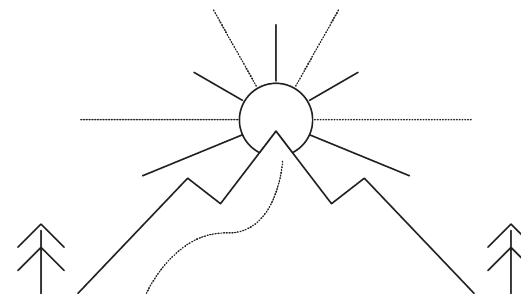
Personlighet



Rolle



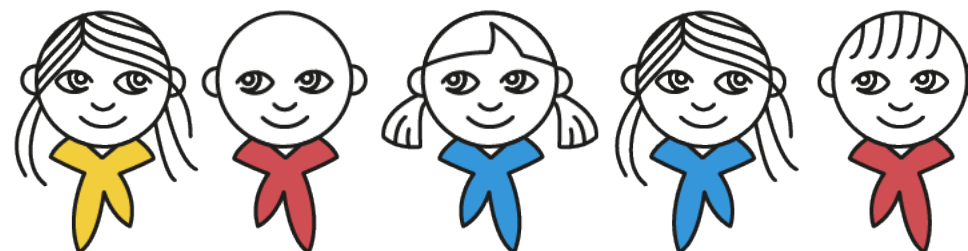
Vennskap



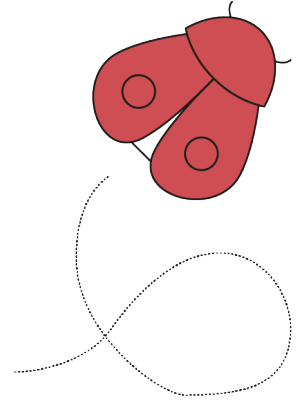
Setting

Hvem er **du** til å gi tilbakemelding?

- Vær bevisst din egen rolle
- Ha en plan for hvem som gir tilbakemelding til hvem
- Ikke gi tilbakemelding når du ikke skal

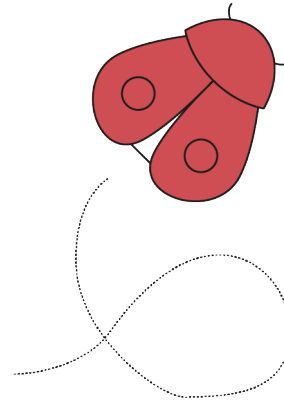


Ti bud for gode tilbakemeldinger



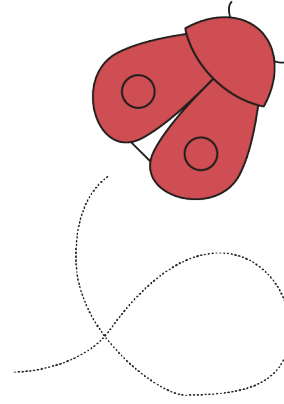
1. Forbered mottakeren
2. Planlegg godt
3. Vær konkret
4. Beskriv det du vil se mer av
5. Finn balansen mellom ris og ros
6. Referer til adferd det er mulig å endre
7. Vær beskrivende snarere enn vurderende
8. Unngå for mye unnskyldninger og diskusjon
9. Gi ros for endring
10. Tenk på hva tilbakemeldingen forteller om deg selv

Forbered mottakeren



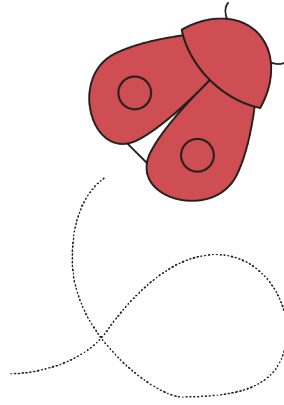
Gjør den du snakker med klar over hva som kommer, så hun er litt forberedt. Sett for eksempel opp tydelige avtaler om når tilbakemelding skal skje, eller inviter til samtale med «jeg vil gjerne gi deg en tilbakemelding».

Planlegg godt

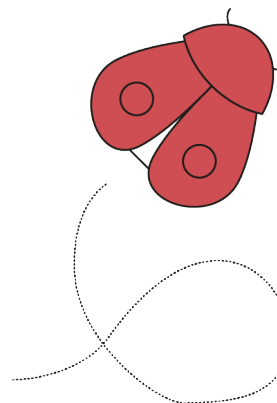


Å gi ros kan du gjerne gjøre spontant, men aldri ris. Hvis det er nødvendig å gi en negativ tilbakemelding er det viktig å planlegge. Vær bevisst på at målet med tilbakemeldingen er læring, ikke å få ut frustrasjon eller sinne hos deg selv. Er du sint, lønner det seg å vente litt.

Vær konkret



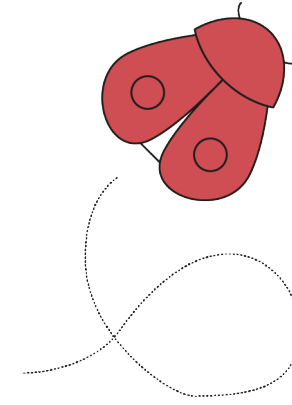
Alle tilbakemeldinger bør være konkrete.
Bruk eksempler.



Beskriv det du vil se mer av

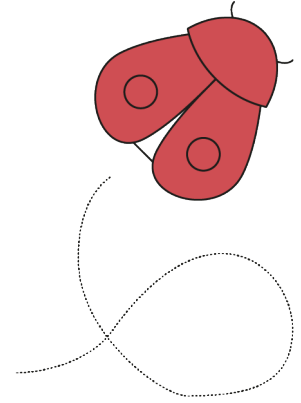
Både ris og ros bør utformes slik at det beskriver det du vil se mer av. Beskriv det du har sett som var bra, og beskriv hvordan det som kunne vært bedre burde vært løst. Si for eksempel heller «du bør tenke på at din holdning påvirker dynamikken i gruppa, og oppmuntre alle til en ny dag under frokosten», heller enn å si «i dag var du gretten og lagde dårlig stemning under frokosten».

Finn balansen mellom ris og ros



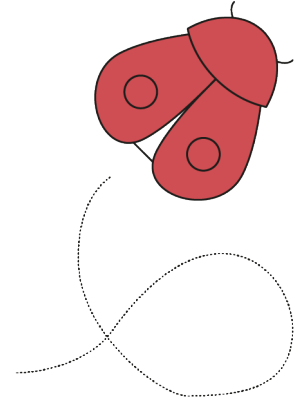
Det bør alltid være en stor overvekt av positiv tilbakemelding.

I en kort samtale er det sjelden plass til mer enn ett forbedringspunkt.



Referer til **adferd** det er mulig å endre

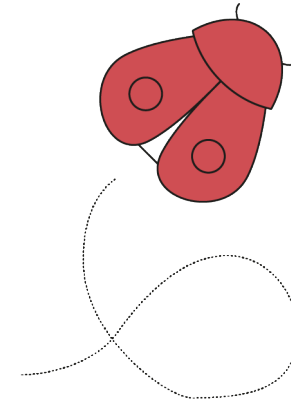
Det hjelper ikke å gi en person tilbakemeldinger på noe han ikke har mulighet til å endre på. «Jeg liker ikke ansiktet/kroppen/rødmingen» og liknende. Det kan ikke den andre gjøre noe med.



Vær **beskrivende** heller enn vurderende

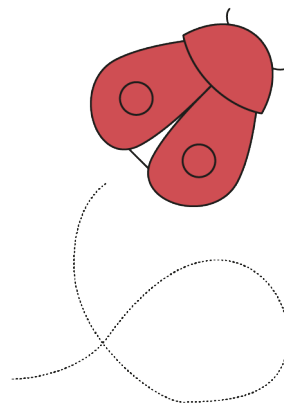
Fortell den andre hva du så eller hørte, og hvordan du opplevde det, istedenfor å si at noe var enten bra eller dårlig. «Måten du viste Kari båtmannsknop på gjorde at hun lærte det raskt», er en nyttigere tilbakemelding enn bare: «Det var bra».

Unngå for mange unnskyldninger og diskusjon



En tilbakemeldingssamtale er ment å være et redskap for læring for den som får tilbakemelding, ikke en vurdering av innsatsen. Forsøk å unngå at det blir en diskusjon om hvem sin skyld det er at noe ikke ble så bra som det skulle. Det kan for eksempel være gode grunner til at en av lederne på gruppa ikke var godt nok forberedt til møtet. Uforutsette hendelser kan skje alle, men det endrer ikke det faktum at lederen ikke var godt nok forberedt. Det er det siste tilbakemeldingen handler om.

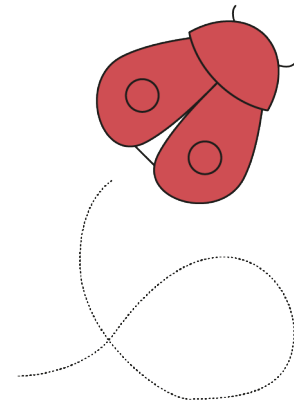
Gi ros for **endring**



Husk at det å endre vaner er veldig vanskelig. Vær oppmerksom på om en du har gitt tilbakemelding til endrer atferd, og gi masse ros – det er fortjent, og det gir lyst til å øke innsatsen for å bli enda bedre.

Tenk på hva tilbakemeldingen sier om deg selv

Tilbakemeldinger forteller minst like mye om den som gir dem som den som mottar. De sier mye om verdiene dine og hva du legger vekt på hos den andre. Derfor kan vi lære noe om oss selv hvis vi lytter til den tilbakemeldingen vi gir til andre.



To stjerner og ett ønske

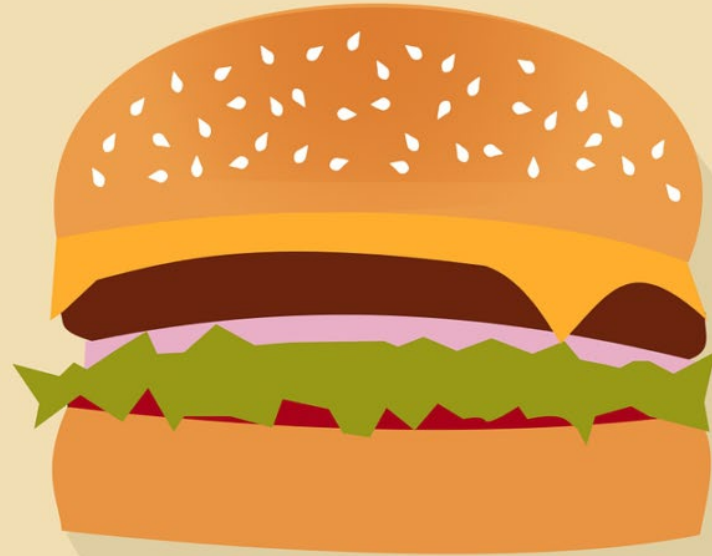


Sandwich- methoden

FEEDBACK SANDWICH

positive feedback

**negative
feedback**



more positive feedback

Case: Førermøte

Gunnar (43 år) er troppsleder og har ansvar for planlegging og gjennomføring av førermøtene.

I førerpatruljen deres deltar alle vandrere i ungdomsskolealder, og tanken deres med førermøtene er å motivere de eldre speiderne til å fortsette, gi dem en arena for læring og et fora for å utvikle seg ledere.

Gunnar er flink på friluftsliv, kan mye og mye forskjellig og liker å være ute. Dessverre opplever du, som medleder, at møtene ofte er dårlig planlagte og at gjennomføringen bærer preg av «siste-liten» planlegging. Gunnar har lagt opp et løp der det er mye fokus på å ta ekspertmerker for vandrere.

Flere av vandrerne har gitt uttrykk for at de gjerne skulle ha tid til mer sosial aktivitet på førermøtene.

Diskuter hvordan dere vil gi Gunnar tilbakemelding. Bruk gjerne «to stjerner og et ønske» eller sandwichmetoden som utgangspunkt for tilbakemeldingen.

Case: Med roverlaget på gruppetur

Dere har vært på gruppetur i helgen og roverlaget deres som består av seks flinke og aktive rovere har bidratt inn i planleggingen og gjennomføringen av helgen.

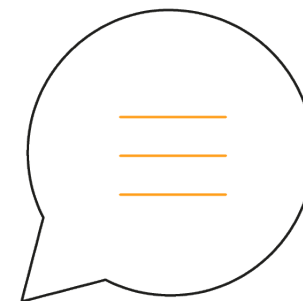
Turen har gått bra, speiderne har kost seg og arbeidsfordelingen på de ulike lederne har fungert bra. Blant annet har roverlaget tatt ansvaret for postløpet som sto på programmet på lørdagen. De har også bidratt i matlaging og flere har tatt ansvar i det øvrige programmet.

Under leirbålet på lørdagen sitter roverne samlet. Tre av roverne, Katrine, Gustav og Petter snakker sammen under hele leirbålet, også under innslagene til de andre speiderne.

På søndagen er det flere av roverne som bidrar i oppryddingen før dere skal hjem, men to av roverne setter seg ned og drikker kaffe og mener de har gjort nok denne helgen.

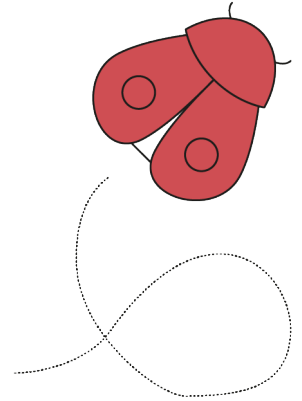
Tenk på hvordan dere vil gi tilbakemelding til roverlaget i etterkant av turen. Bruk gjerne «to stjerner og et ønske» eller sandwichmetoden som utgangspunkt for tilbakemeldingen.

Hvordan skape en god tilbakemeldingskultur i speidergruppa



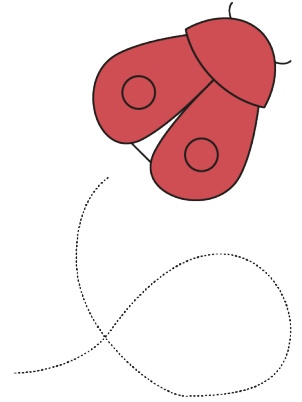
- Start med deg selv. Tenk på din gruppe eller roverlag. Hva er vi gode på med tanke på tilbakemeldinger, hva kan vi bli bedre på?
- Ha «hvordan motta tilbakemeldinger» som tema på ledermøte.
- Ha tilbakemeldinger som tema på førermøte.
- Ta det opp som tema i ledersamtaler.
- Lag en plan for når og hvordan dere gir tilbakemeldinger i deres gruppe.
- Bruk Gruppekompasset som et verktøy for å bli bedre på å gi hverandre tilbakemeldinger.

Fem bud for å **motta** tilbakemeldinger



1. Lytt til tilbakemeldingen i stedet for å forsvare deg med det samme.
2. Vær klar over hva som blir sagt.
3. Sjekk med flere, istedenfor bare å lytte til den ene.
4. Be om den tilbakemeldingen du ønsker, men ikke får.
5. Bestem selv hva du vil gjøre med tilbakemeldingen du får.

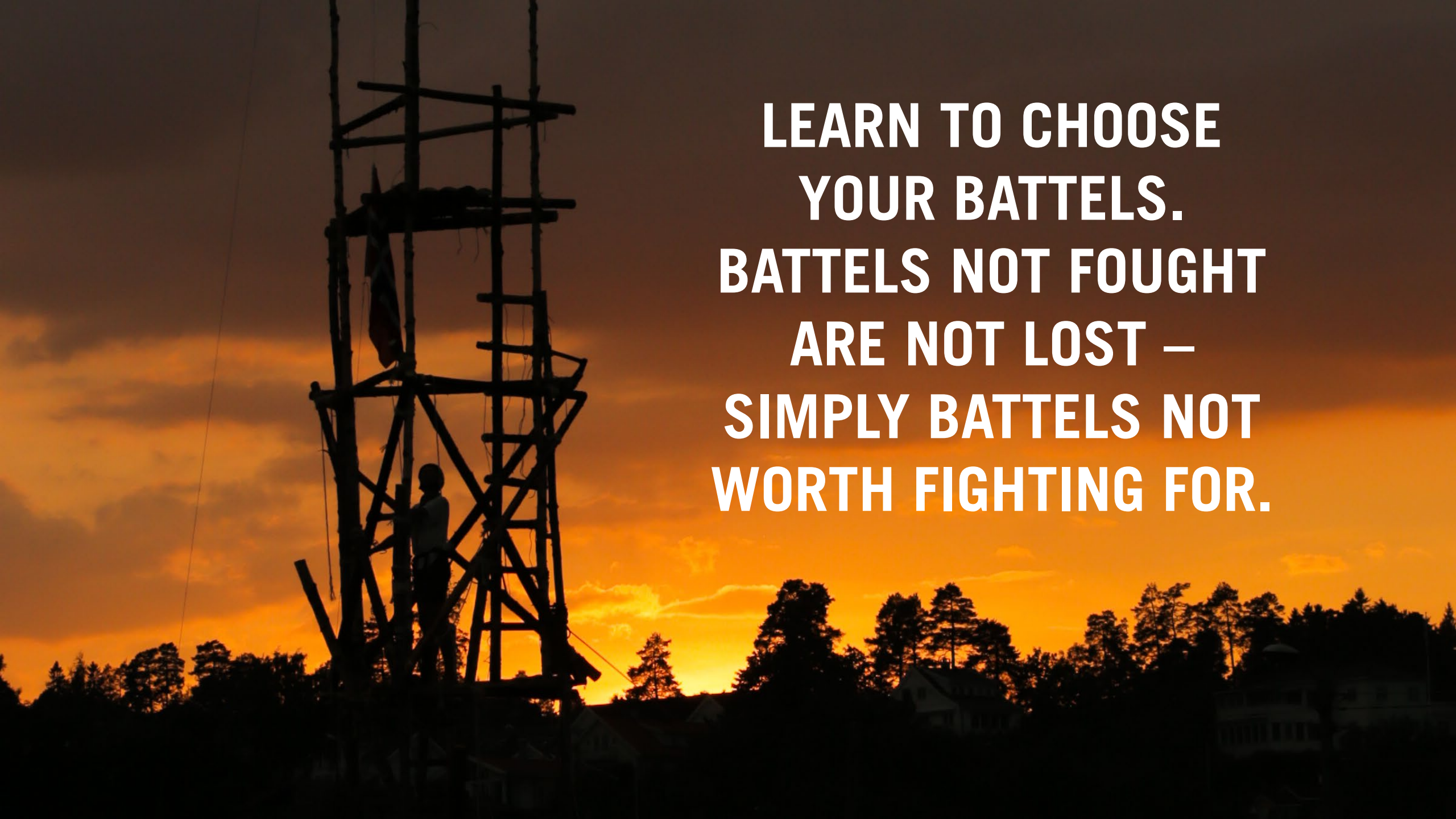
Noen tanker mot slutten



Tilbakemeldinger handler også om hvordan vi kommuniserer utenfor tilbakemeldingssettingen.

Tilbakemeldinger handler om kommunikasjon: hvordan vi snakker til hverandre og om hverandre.

Det er bedre å gi en tilbakemelding til den det gjelder, enn å baksnakke vedkommende.

A silhouette of a person standing on a tall, wooden, lattice-like tower or scaffolding. The person is positioned on the left side of the frame, looking towards the right. The background is a dramatic sunset sky with orange and yellow hues. In the foreground, there are silhouettes of trees and a building. The text is overlaid on the right side of the image.

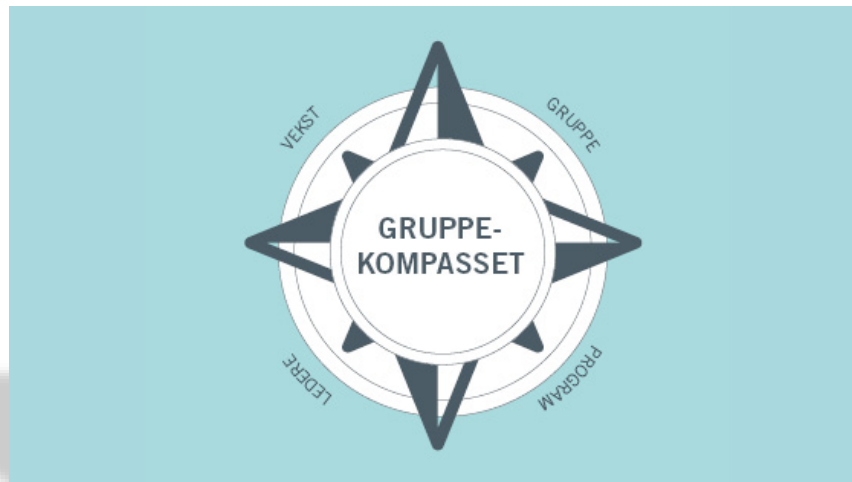
**LEARN TO CHOOSE
YOUR BATTELS.
BATTELS NOT FOUGHT
ARE NOT LOST –
SIMPLY BATTELS NOT
WORTH FIGHTING FOR.**

Videre læring og ressurser



Sjiraffspråk

er kallenavnet på ikkevoldskommunikasjon. Det vil si kommunikasjon som ikke oppfattes som angripende eller sårende. Et språk hvor man bruker egne oppfatninger uten å tolke den andres egentlige intensjon.



Gruppekompasset

er et spill for ledere og patruljeførere i speidergruppa. Sammen kan dere spille for å skape debatt, diskutere hva dere gjør bra i gruppa og hva dere ønsker å forbedre.