

# SPRAWDŹ CZY JESTEŚ WARTOŚCIOWĄ PARTNERKĄ / WARTOŚCIOWYM PARTNEREM DO WSPÓŁPRACY I BUDUJESZ KULTURĘ FEEDBACKU W SWOIM OTOCZENIU

## Bezpieczeństwo psychiczne i zaufanie

- Członkowie zespołu dają sobie przestrzeń na różnorodność i odmienność.
- Członkowie zespołu są w stanie rozmawiać o problemach i trudnych tematach.
- Bezpiecznie jest podjąć ryzyko w tym zespole.  
Członkowie tego zespołu swobodnie proszą o pomoc siebie nawzajem

## Uważność i słuchanie

- Członkowie zespołu słuchają się uważnie precyzując rozumienie tego, co słyszą.
- Członkowie zespołu dbają, aby każdy w zespole mógł się podzielić swoim głosem na spotkaniach zespołowych.

## Samoświadomość

- Członkowie zespołu analizują swoje działania, zachowania i konsekwencje ich dla siebie i innych.
- Członkowie zespołu są uważni na samych siebie, dbają o swoje potrzeby.
- Członkowie zespołu robią stop klatki, żeby przeanalizować dokąd idą i jak sobie radzą z danym projektem/sytuacją/zespołem.

## Prośenie o feedback

- Członkowie zespołu proszą innych o feedback.
- Członkowie zespołu precyzują i proszą o przykłady, gdy feedback nie jest wystarczająco dla nich wartościowy.

## **Docenianie**

- Członkowie zespołu doceniają pracę innych mówiąc za co (podając przykłady).
- Członkowie zespołu celebrowają sukcesy indywidualne i zespołowe.

## **Dawanie feedbacku**

- Członkowie zespołu nazywają te zachowania i obszary, które są trudne, z troską o drugiego człowieka.
- Członkowie zespołu udzielają feedbacku niezwłocznie po zaistniałej sytuacji, której on dotyczy.
- Członkowie zespołu udzielają wartościowego, konstruktywnego feedbacku innym.

## **Przyjmowanie feedbacku**

- Członkowie zespołu dopytują o otrzymany feedback, zamiast tłumaczenia się.
- Członkowie zespołu doceniają inną perspektywę.

## **Zachęcanie innych do budowania kultury feedbacku**

- Członkowie zespołu słysząc o problemach innych osób zachęcają ich do dzielenia się feedbackiem z osobą, której dotyczy sytuacja.
- Członkowie zespołu dzielą się przykładami pozytywnego efektu otrzymanego feedbacku w ramach modelowania i utrwalania zachowań.

## **Follow-up**

- Członkowie zespołu wracają do osoby, która dała im feedback, żeby podzielić się przemyśleniami lub wdrożonymi działaniami.
- Członkowie zespołu wracają do ustaleń np. na retrospektywie.