

The fishbowl story



1. Föreställ dig att det ska komma en ny person "Nemo" som ska börja jobba hos oss. Nemo är nyutexaminerad och så glad och pepp på att börja jobba hos oss. Han har träffat så många trevliga människor i rekryteringsprocessen och läst på om företaget och han har hört så mycket gott om det. Vad har Nemo för förväntningar? (Fråga gruppen vad de tror, skriv ner på whiteboard i en uppritad fishbowl. T ex kunddrivna, transparens, högt i tak, omtanke, nyfikna, värderingsstyrt.)
2. Så börjar Nemo jobba. Efter några månader känns det inte längre lika bra. Nemo är inte lika pepp. Han känner sig t.o.m. lite ledsen och frustrerad. Vad har Nemo mötts av? (Fråga gruppen vad de tror han har mötts av, skriv ner i fishbowl. T ex gnäll, låg accountability, skitsnack)
3. Det finns saker som grumlar respektive renar vattnet, dvs kulturen. Här gäller det att vara öppen för feedback när någon grumlar vattnet och vara lyhörd och förstärka när någon renar vattnet.
4. Be om feedback - t ex ring en chef eller kollega:
 - a. När är du en renare?
 - b. När är du en förorenare?
 - c. Hur påverkas de av detta?

Användningsområden:

1. Feedback
2. Vilken kultur ska råda i vårt team - kulturkontrakt
3. Återkoppling i måldialog
4. Inför att någon ska börja i teamet
5. Allmänt ta tempen på den sociala miljön