

Tilbakemeldinger som faktisk skaper utvikling



De fleste ledere vet at tilbakemeldinger er viktig, men likevel er det mange som utsetter krevende tilbakemeldinger. Årsaken er ofte usikkerhet. Hva slags reaksjon får jeg tilbake? Her er feedback-trappen et nyttig verktøy å ha med seg.

Når du gir en konstruktiv tilbakemelding, vil du ofte møte noen typiske reaksjonsmønstre. Noen forkaster tilbakemeldingen og tenker at dette ikke handler om dem. Andre går i forsvar og skylder på omstendigheter eller andre personer. En tredje reaksjon er å bli forklarende og rettfærdiggjøre hvorfor situasjonen ble som den ble.

Dette er naturlige reaksjoner, men de fører i liten grad til utvikling. Når man blir værende her, stopper læringen opp.

Målet er å bevege seg oppover i feedback-trappen. Fra å avvise til å bli nysgjerrig. Fra å forsvare til å forsøke å forstå. Fra å forklare til å være åpen for læring og endring.

De beste samtalene oppstår når mottakeren er nysgjerrig og oppriktig ønsker å forstå hva som ligger bak tilbakemeldingen og hva man kan lære av den.

Samtidig handler dette ikke bare om medarbeideren. Det handler like mye om deg som leder. Relasjonen mellom leder og medarbeider er avgjørende.

Med tillit og respekt øker sannsynligheten betydelig for at tilbakemeldinger blir tatt godt imot. Som leder er oppgaven todelt. Du skal gi tilbakemeldinger som utvikler, og du skal ta imot tilbakemeldinger som utvikler deg.

Så neste gang du skal gi en krevende tilbakemelding, still deg selv spørsmålet: «Hjelper jeg den andre til å være nysgjerrig og åpen, eller bidrar jeg til at vi blir værende i forsvar?»

Ledertipset er inspirert av boken Thanks for the feedback av Douglas Stone og Sheila Heen.