



EN BOG OM AT GØRE HINANDEN BEDRE



Titel: Kollega feedback

Undertitel: Få det sagt, så det virker

Forfatter: Katrine Kent

Sprog: Dansk

Forlag: Content Publishing

ISBN 978-87-94205-63-4

Sider: 171

Udgivet: 2024

LÆS
ARTIKLEN
PÅ SIDE 14

”

”BEIGE KLÆDER DIG IKKE” ELLER ”DU BURDE IKKE TAGE TINGENE SÅ TUNGT”, HAR DERFOR INTET MED KOLLEGA FEEDBACK AT GØRE. DET ER I BEDSTE FALD VELMENENDE RÅD OG I VÆRSTE FALD UTIDIG INDBLANDING. FEEDBACK BETYDER IKKE, AT JEG KAN SIGE, HVAD DER FALDER MIG IND, NÅ SOM HELST DET FALDER MIG IND, OG GEMME DET UNDER FRASEN ”AT KALDE EN SPADE FOR EN SPADE”. FEEDBACK SKAL ALTID GIVES MED INTENTIONEN OM AT BIDRAGE TIL AT LØSE DEN FÆLLES OPGAVE BEDRE.

En hel bog om, hvordan vi som kollegaer kan (og måske bør) give hinanden feedback. Måske tænker du: ”Hvor svært kan det være?” Er det ikke bare at kalde en spade for en spade, smide svesken på disken og komme videre?

Efter at have læst bogen bliver det tydeligt, at lysten til at kalde en spade for en spade ofte handler mere om afsenderens egne behov end om at gøre modtageren bedre eller bidrage til, at den fælles opgave løses optimalt. Så hvordan kan vi gøre hinanden bedre og dermed også forbedre løsningen af den fælles opgave? Det er det, denne bog handler om, og den giver rigtig gode og anvendelige svar.

Bogen holder et meget skarpt fokus på forholdet mellem kollegaer, men jeg finder, at den også kan have stor værdi for dig, der har personaleansvar og skal give feedback til dine medarbejdere.

Bogen er velstruktureret med et godt opbygget forløb. Først undersøges, om feedback overhovedet er umagen værd. Ikke overraskende når en bog om feedback frem til, at det er det, men argumenterne er overbevisende og fungerer som et solidt fundament for resten af bogen. Derefter følger tre dele: Om at give feedback, om at modtage feedback og om feedbackmetoder.

Første del om at give feedback er den største del af bogen. Først og fremmest skal du overveje, hvorfor du vil give feedback. Er det for din egen skyld, fordi du er frustreret og har noget, du skal af med? Eller er det, fordi du ser en mulighed for at gøre din kollega bedre til sit job eller for at forbedre løsningen af en given opgave? Hvis det er en af de to sidste, går du videre og sørger for at undgå de syv fælder ved feedback. Herefter får du tre pejlemærker, der kan gøre din feedback hjælpsom, samt fem skridt mod at levere hjælpsom feedback. Alt sammen let at omsætte til praksis.

Anden del om at modtage feedback giver dig indsigt i, hvordan vi mennesker ofte reagerer uhensigtsmæssigt i forhold til afsenderens intentioner. Ved at blive bevidst om dine egne reaktioner kan du bedre udrage den reelle hensigt bag feedbacken. Afslutningsvis præsenteres otte feedbackmetoder, der spænder fra ”Lynfeedback” til ”Feedback med stilhed”, alle grundigt beskrevet.

Hvis du er nysgerrig på, hvordan det, vi siger til hinanden, påvirker os, og hvordan du bedre kan opnå det du egentlig søger, ved at kommunikere på modtagerens præmisser, så er denne bog for dig.

God læselyst
Henrik

”

”DU FYLDER OG DOMINERER ALTSÅ MEGET PÅ MØDERNE, OG DET ER SVÆRT FOR OS ANDRE AT KOMME TIL AT SIGE NOGET,” SIGER DU, OG TÆNKER, AT DET VAR RIGTIGT GODT AT FÅ SVESKEN PÅ DISKEN