

Enligt Susan A Wheelan, grundare av IMGD-modellen, är både kommunikation och feedback viktiga nyckelfaktorer för att uppnå högre produktivitet i högpresterande team.

Öppen kommunikationsstruktur

Ett team blir högpresterande genom att det tillåter alla medlemmar att delta på lika villkor. Den öppna kommunikationsstrukturen skapar förutsättningar för ett klimat [gruppkultur] där alla får yttra sig och växa som individer.

Eftersom gruppen och medlemmarnas kompetens sätts i centrum har alla medlemmar samma värde och bidrar på lika villkor med det som krävs för att skapa det bästa teamet.

Regelbunden feedback på individnivå

Ett team blir högpresterande när dess medlemmar ger regelbunden feedback om effektivitet och produktivitet. Wheelans forskning har påvisat att teamets medlemmar själva har kontroll på dess gruppdynamik och effektivitet.

Strävan efter flow innebär att gruppen och dess medlemmar vågar be om feedback från externa aktörer.

Regelbunden feedback på gruppnivå

Det framgångsrika teamet strävar efter kontinuerlig utveckling på både individ- och gruppnivå. De vill förbättra och utveckla gruppens alla processer.

Den feedback som uppstår fångas upp, utvärderas och följs upp. Det effektiva teamet tar löpande fram förbättringsförslag som implementeras och följs upp.

Att våga arbeta med feedback

”Ord är bara ord tills de bevisas i handling”

- Chris Hansson, coach

I början pratar många om feedback men de flesta gör fel, fel och åter fel. De flesta sätter sitt eget ego först, går på personligheter och är inte vidare trevliga i sin samtalston eller inställning när feedbacken ges.

Alla är vi barn i början. Ett vanligt hinder för att inte våga ge och ta emot feedback är rädsla. Rädsla att såra någon, rädsla att någon ska ge igen och rädsla över att ta emot positiv feedback. Ja, du hörde rätt. Det är överraskande många som finner det olustigt att ta emot positiv feedback.

Enligt vår erfarenhet handlar det oftast om 3 saker.

- Ovana med feedback-kulturen.
- Avsaknad av en metod som skapar struktur.
- Träning.

Det framgångsrika teamet är rädda om sina medlemmar som de faktiskt vill samarbeta med. De ger feedback baserad på fakta och aldrig något som är personligt och värdeladdat.

Feedback är en ”kärleksförklaring” som ge för att en medlem ska kunna öka på sin personliga utveckling.