

5 sikre tegn på at du debriefer forkert

På rigtig mange arbejdspladser er der brug for debriefing af personalet, og på en del af disse arbejdspladser er debriefing systematiseret og en almindelig del af det at gå på arbejde.

Måske har du selv deltaget i debriefinger, og måske har du endda afholdt debriefinger.

Og måske er de ikke altid forløbet helt så godt, som du håbede. Du har kunnet mærke, at gruppen gjorde noget andet, end du gerne ville have den til.

Derfor kan du efterfølgende være kommet i tvivl, om de overhovedet har fået noget ud af samtalen. Og om de har fået bearbejdet det, I skulle tale om – nemlig den hændelse, der gjorde, at I skulle samles.

At debriefe på den rigtige måde med størst muligt udbytte kræver uddannelse.

Og har du ikke det, så kan du opleve, at dine debriefinger er svære at styre, og at udbyttet er svært at få øje på.

På de næste sider har vi samlet 5 klassiske og sikre tegn på, at du debriefer forkert og dermed er i fare for, at udbyttet af dit arbejde er for lavt.

Læs dem og tænk tilbage på, om det kan være sket for dig.





1 Gruppen taler om arbejdsmiljø, dårlig ledelse eller andre kollegaer i stedet for hændelsen

Det er klassisk, at en gruppe taler om alt muligt andet end selve hændelsen. Det er ofte noget, gruppen holder fast i, fordi *”nu er vi endelig samlet”*.

Problemet er bare, at det slet ikke er dét, I skal tale om nu.

I skal derimod have skabt en fælles bearbejdning af en hændelse. Derfor skal gruppen guides med de rigtige spørgsmål, som leder processen i en mere konstruktiv retning.

2 Gruppen skændes indbyrdes

Grupper af mennesker, der skal tale sammen, gør hvad de har lyst til – hvis de ikke kan mærke, hvad der ellers er formålet.

At skændes med hinanden er ikke at bearbejde en hændelse. Tværtimod er det ukonstruktivt og skal stoppes.

3 Gruppen har udråbt en syndebuk blandt de tilstedeværende og vender sig mod vedkommende

At tale om skyld er skræmmende for mange, der skal lede en debriefing, men det er nødvendigt at kunne.

Ingen følelser er forbudte, men snakken skal foregå på en værdig og anerkendende måde – ikke ved mudderkastning mod en fælles syndebuk.

Heller ikke hvis den skyldige er en del af gruppen.

4 Gruppen vender sig mod dig

Grupper elsker at finde en fælles fjende, og det kunne nemt blive dig.

Måske kommer du udefra og er ikke en del af arbejdspladsen til daglig.

Derfor skal du for alt i verden ikke skændes eller blive uvenner med din gruppe.

Det er faktisk heller ikke fremmende for gruppens fælles bearbejdning.

5 Kun en eller få i gruppen siger noget – de andre er stille eller passive

Mennesker er indimellem dovne – uden de lægger mærke til det. Derfor kan det for nogen være rart, hvis de slipper for at sige noget i en debriefing – især hvis de kan få andre til at gøre det.

Det kan endda ske, uden at nogen bemærker det. Grupper kan nemlig have tendens til at udnævne dén, der taler mest til en slags uformel leder.

Og så holder de øvrige sig tilbage.

Det er ikke noget godt tegn, hvis de færreste taler. For så risikerer du at tabe de fleste på gulvet.

Heldigvis findes der metoder og teknikker til at minimere eller helt undgå de 5 situationer ovenfor.

Som tidligere sagt kræver det uddannelse og træning, og får du den helt rigtige uddannelse, kan du lave debriefinger af høj kvalitet med det størst mulige udbytte – til alles bedste.

Og for hver gang det lykkes for dig, bliver du endnu bedre til at gøre det igen.

