



⌚ 3 min. 👁️ 📌 30-06-2022

4 råd: Bliv bedre til at modtage kritik

Ser du kritik og feedback fra medarbejderne som et gode, kan det i sidste ende blive en gevinst for både dine lederevner og klimaet på arbejdspladsen. Men det tager tid og kræver tålmodighed at blive en leder, som kan modtage kritik. Læs fire råd her.

Skribentinfo

[Ole Blegvad](#)

journalist

Blegvad Kommunikation

For langt de fleste ledere, på alle niveauer i en organisation, får man mest ledelseserfaring ved at være leder og ved at lede. Modtager man undervejs kritik for sine beslutninger og sin ledelsesform, er det ofte godt for læringskurven i retningen af at blive en endnu bedre leder. Ved at handle, samtale og interagere med medarbejderne lærer man, hvad der kan forbedres gennem kritik. Og konstruktiv kritik er en bedre lærermester end bøger, tidsskrifter og kurser.

Men det kan være svært at modtage kritik fra medarbejderne. Har du først en højtstående ledelsesfunktion, er der en tendens til, at medarbejderne ikke kan lide at give konstruktiv kritik. Mange føler ubehag ved at udtrykke sig kritisk til deres leder, så ofte er den konstruktive feedback over for lederen fraværende på arbejdspladsen. Samtidig er mange ledere dårlige til at modtage kritik fra medarbejderne, det er nemt at gå i defensiven, hvis de ikke er enige i kritikken.

Artiklen her er frit redigeret og oversat fra David Burkes artikel, der ligger [her](#). David Burkes er Ph.D., psykolog og forfatter til flere bøger om ledelse.

David Burke giver fire forslag, der gør dig bedre til at modtage kritik, så du vokser som leder og samtidig får medarbejderne til at vokse som et hold.

#1: Tak og taknemmelighed

Det lille ord 'tak' er altid vigtigt, også når du modtager kritik fra medarbejderne. Derfor skal du som det første sige 'tak', når medarbejderne giver feedback. Samtidig skal du modtage kritikken med taknemmelighed.

Undgå at gå i selvforsvar og begynd ikke at fortælle medarbejderne, hvad de ikke forstår, eller hvad de har misforstået. Tænk hele situationen som en gave fra medarbejdere. Det er nemlig en gave at modtage kritik og få feedback fra sin medarbejdergruppe.

Du skal tænke på, hvilken risiko medarbejderne løber, når de giver kritik til dig. At give dårlig kritik kan være forbundet med usikkerhed, fordi vedkommende ikke ved, hvordan du vil reagere. Medarbejderen kan være nervøs for, at kritikken efterfølgende skader forholdet til dig. Ligesom medarbejderen kan være nervøs for at give feedback til en leder, som slet ikke er interesseret i at modtage kritik. Ved at begynde samtalen med taknemmelighed og et 'tak' viser du, at medarbejderen trygt kan sige sin mening, og at du er interesseret i at lytte.

Læs også: [4 principper for god feedback](#)

#2: Gentag det du har hørt

Hvad enten det er ris eller ros, eller en helt anden form for feedback, medarbejderen giver dig, kan det have en stor effekt at gentage hovedpointerne i budskabet fra medarbejderen. Det gør man fx ved at sige: "Det, jeg hører dig sige er..."

Ved at gentage medarbejderens feedback, opnår du to ting. Du viser, hvordan du har modtaget og forstået budskabet, og får dermed fjernet eventuelle misforståelser. Men det vigtigste er, at du viser medarbejderen, at du rent faktisk har hørt efter. På den måde føler medarbejderen sig hørt.

Det gør det mere sandsynligt, at medarbejderen også fremover vil give feedback til dig, ligesom rygten vil sprede sig blandt kollegaerne, at du rent faktisk lytter.

#3: Fortæl, hvad du ændrer

At lytte til feedback ændrer nødvendigvis ikke noget i arbejdsgangen, det er først når kritikken bruges til at undersøge, hvordan du kan handle anderledes i givne situationer, at der sker en forandring.

Du behøver ikke fortælle dem, som har givet feedback, hvad du vil ændre med det samme. Men når du har fundet ud af, hvad der konkret skal ændres, er det fint at melde tilbage og dele ændringerne med dem, som oprindeligt gav feedbacken. Igen vil det være god stil og styrke samarbejdet, hvis du takker medarbejderne for deres feedback.

Læs også: [Glem feedback og spørg om råd i stedet](#)

#4: Fortsæt med løbende efterkritik

At modtage feedback fra medarbejderne er ikke en engangsforeteelse – det er en proces. Med tilbagevendende kritik fra medarbejderne vil de fleste ledere vokse i jobbet, ændre sig og blive bedre ledere. Man kan næste sige jo mere feedback fra medarbejderne des bedre leder.

Det kan være en god idé at udvikle arbejdsvaner, så feedback fra medarbejderne bliver et fast element. Når du har fortalt, hvad du vil ændre, så spørg, om medarbejderne, som fremførte kritikken, vil mødes og evaluere de forandringer, som er foretaget.

Ved at række hånden frem til medarbejderne signalerer du åbenhed overfor medarbejdernes kritik og gør det dermed mere sandsynligt, at medarbejderne igen vil komme med feedback. Uopfordret feedback fra trofaste medarbejdere er nemlig oftest den bedste og mest konstruktive for arbejdspladsen.