VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 26-09-2019

Dét tænker medarbejderne når du ikke giver feedback

Medarbejderne efterlyser feedback fra deres ledere. Men det er ikke altid, de får det. Det gør medarbejderne usikre, og de begynder at digte deres egne forklaringer på, hvorfor de ikke får feedback. Læs deres tre typiske forklaringer her.

Skribentinfo



Pernille Bekke
Lederweb

Anerkendelse og kritik er med til at udvikle os. Derfor er feedback vigtig. Alligevel er det ikke alle ledere, der giver deres medarbejdere feedback. I en artikel på Harvard Business Review peger Doborah Grayson Riegel, der er underviser i ledelseskommunikation på Pennsylvanias Wharton School of Business, på tre forklaringer medarbejderne typisk har på, at deres leder ikke giver dem feedback. Ofte er de forkerte.

1. "Så længe jeg ikke skaber problemer, så er alt som det skal være"

Når du ikke siger noget, vil nogle tænke, at det er et godt tegn, og at det nok er fordi, de er gode til at holde sig under radaren og ikke skaber problemer. Nogle medarbejdere vil være fint tilfredse med dette. Men langt de fleste vil ikke. De vil gerne have feedback på deres arbejde. Både positiv og negativ.

Og hvis medarbejderne har ret i deres antagelse om, at du kun giver feedback, når der er problemer, sætter du baren for lavt. Du skal nemlig være opmærksom på, at du blot får en masse medarbejdere, der ikke skaber problemer, i stedet for medarbejdere der eksempelvis tager initiativ. For det, du fokuserer på, får du mere af.

Du risikerer også, at nogle medarbejdere vil afholde sig fra at komme til dig med ideer eller udfordringer, fordi de ikke vil skabe problemer. Hvis det er en forkert antagelse, medarbejderne har, så skal du i gang med at give feedback, der fokuserer på det, du ønsker mere af. Lad dine medarbejdere vide, at du værdsætter, når de møder eller overgår dine forventninger til dem, og fortæl dem, hvad de kan gøre anderledes, når de ikke lykkes med dette. Dit forventningsniveau skal selvfølgelig være langt over "bare der ikke er problemer".

Læs også: Værdsættende samtaler: Tal om det, der virker

2. "Min leder tror ikke, at jeg kan klare at få feedback"

Nogle medarbejdere antager, at du ikke giver dem feedback, fordi du tror, at de ikke kan klare det. Hvis deres antagelse er rigtig, skal du være opmærksom på, at du forsømmer muligheden for at hjælpe medarbejderne med at udvikle sig. Derudover giver du heller ikke dine medarbejdere mulighed for at opleve, at feedback er en støtte fremfor en straf.

Spørg dig selv, hvad du baserer din antagelse på. Har du før prøvet, at medarbejderen forlader mødet, fordi han ikke er enig i det, han hører? Så er dine bekymringer måske berettiget. Derfor skal du starte med at give medarbejderen feedback på, hvordan han eller hun bedst modtager feedback. Hvis du ikke har konkret erfaring fra tidligere, så skal du i gang med at give medarbejderen feedback. De fleste medarbejdere vil rigtig gerne have konstruktiv feedback.

3. "Min leder tror ikke, at jeg kan forandre mig"

Nogle medarbejdere tror, at du afholder dig fra at give dem feedback, fordi du tror, at de ikke kan forandre sig. Hvis det er tilfældet, så giver du dem heller ikke muligheden. Og du får ret i din antagelse. Men dine medarbejdere vil oftest gerne udvikle og forandre sig. De ledere, der anser deres medarbejdere for at være i stand til at forandre og udvikle sig, giver mere feedback end andre, og de er trygge ved at give feedback, fordi de ved, at medarbejderen ønsker at udvikle sig.

Læs også: Forstå og overvind din modstand mod forandring