



🕒 2 min. 👁️ 📌 18-01-2019

Ekspert advarer: Uden feedback gror I fast

Løber I marcipanmaverne mod de samme mure som sidste år, eller ser I det nye år som en mulighed for at starte på en frisk og forbedre jeres performance? Et nyt år er nemlig en god anledning til at kigge organisationen efter i sømmene. Læs Helle Bro, direktør i bro's bud på, hvordan god feedbackkultur kan hjælpe jer.

Skribentinfo

[Helle Bro](#)

Direktør i Bro Kommunikation

To forskellige teams i to af Danmarks største organisationer skulle arbejde med feedbackkultur. I den ene organisation skortede det ikke på dårlige undskyldninger. "Det er lettere og hurtigere at gøre tingene selv", "Jeg har ikke tid til konstruktiv feedback", og "Jeg er usikker på, hvordan min kollega vil reagere", lød det.

I den anden organisation var der derimod en kultur med plads til input og diskussion. Der var fokus på kommunikation i opgaveløsningen, og i stort set alle processer var der inkluderet feedbackloop. Du har nok gættet, hvilken organisation der performede bedst.

Vi gør det for lidt

Der smides ofte penge efter faglig kompetenceudvikling, organisationsændringer eller nye arbejdsgange. Det kan også være nyttigt. Men noget af det, der skaber de bedste resultater og forandringer, er nu engang en sund feedbackkultur.

Tænker du: "Ej, mine medarbejdere ved udmærket godt, hvad deres styrker og svagheder er, så det behøver ingen andre fortælle dem."

Så tager du fejl. For uden feedback forbedrer dine medarbejdere sig ikke. Hvis de ikke lærer, hvad de gør godt og skidt, og hvilken effekt de har på andre mennesker, så ser det sort ud med at blive bedre. Kører de solo, uden at nogen fortæller dem, at de er på afveje, så udvikler de 'blindspots' for deres egen ageren. Og hvordan skal de så kunne vende om eller bare dreje af?

Læs også: [Sådan giver du god feedback - helt uden kritik og ros](#)

Hvorfor er det så svært?

Mange steder kunne man lykkes bedre med kerneopgaven, hvis en god feedbackkultur var integreret i organisationen. Folk sidder nemlig ofte fast i ugunstige mønstre, gentager deres fejl og ender gang på gang i de samme blindgyder.

Så hvorfor gør de ikke noget ved det? Det kan skyldes fire ting. Og hvis du er opmærksom på dem, kan du også gøre noget ved dem.

1. Det kræver en åben kultur

For det første kræver det en god dialogkultur at være god til at give feedback, og kultur er ikke noget, man bare vedtager. Den bliver skabt i dagligdagen af de mennesker, organisationen består af. Hvis I skal blive bedre til at give hinanden feedback, skal I kunne sparre med hinanden og reflektere over, hvordan I arbejder og leverer, og hvordan andre reagerer på jer.

2. Feedback behøver ikke være omfangsrig for at være god

For det andet overkomplicerer folk, hvad feedback er. De tror, at de skal nå rundt om alle hjørner af opgaven, teksten eller præsentationen, for at feedbacken er nyttig. Men at sparre med en kollega før et møde er også en opfordring til feedback. Og det er jo faktisk noget, du kan øve dig i at prioritere i hverdagen.

3. Feedback er et fagligt anliggende

For det tredje gør folk fejlagtigt feedback til et personligt anliggende. Men feedback handler ikke om din eller din medarbejders eksistensberettigelse, det handler om at optimere kompetencer. Så længe I holder fast i feedbackens faglige kerne, er det ingen undskyldning, at være bange for at såre den anden. Hensigten er jo netop at hjælpe modtageren, ikke at tale vedkommende ned.

Derfor bør I øve jer i at blive på den faglige bane, hvis I er afsendere af feedbacken – og i ikke at tage den personligt, hvis I er modtagere. Dine medarbejdere skal forstå, at de sagtens kan være gode kollegaer, selvom de ikke brillerer som workshopfacilitatorer, og at de godt kan have leveret et eminent produkt, selvom de ikke er de mest populære i teamet.

4. Evaluering drukner i daglig drift

Endelig har folk ofte så travlt, at de glemmer at evaluere på den opgave, de lige har afsluttet. Der skal selvfølgelig heller ikke være så meget fokus på feedback, at I glemmer at kigge fremad. Men jeg har endnu til gode at opleve en organisation, der prioriterer feedback for højt, og en leder eller medarbejder, der for ofte har spurgt sig selv: Hvornår begik jeg sidst en fejl, og hvad lærte jeg af den?

Måske kan I snige feedback på afsluttede projekter ind som fast punkt på jeres ugentlige statusmøder? Måske kan I lægge evaluering ind som en fast del af jeres processer og opgaveløsning? Måske kan I

gøre feedback til en del af jeres fredagsrutine og ganske enkelt plotte i kalenderen, at I skal huske at give mindst to kollegaer ros eller konstruktiv ris på noget, de har lavet i løbet af ugen?

Læs også: [Du er kun leder hvis der er nogen der gider følge dig](#)