



🕒 2 min. 👁️ 📌 11-10-2013

For selvfed til feedback

Egoer udvider sig hurtigere end taljemål. At være leder og kun få at vide, at du er genial kan hurtigt gå ud over dine evner til at udvikle dig og træffe de gode beslutninger. De fleste medarbejdere er sparsomme med konstruktiv kritik, fordi de gerne vil holde sig på god fod med deres leder. Harvard Business Review giver her nogle bud på, hvordan du får dine medarbejdere til at fortælle dig det, du ikke vil høre.

Skribentinfo

[Signe Gaden](#)Tidligere medarbejder
Lederweb

Jo højere op ad rangstien du kommer, jo mindre sandsynlighed er der for, at du modtager konstruktiv feedback. Men uden input fra dine medarbejdere, udvikler du dig ikke som leder, din rolle bliver mere isoleret, og du går måske glip af nogle potentielt gode idéer fra dine medarbejdere.

Ifølge flere eksperter, har de fleste medarbejdere gode grunde til at holde deres meninger for dem selv, når det gælder deres leder. For som leder har du magten til at påvirke dine medarbejders karrieremuligheder, udvikling og trivsel på arbejdspladsen. Hvis du ikke er god til at modtage feedback, er det til skade for organisationen og din egen udvikling.

Derfor får du her nogle råd om, hvordan du gør det nemmere for dine medarbejdere at give dig feedback.

1. Anerkend frygten

Som leder er det dit ansvar at skabe en behagelig stemning, så dine medarbejdere føler sig trygge og komfortable. Her er det en fordel at understrege over for dem, at du er klar over, at alle laver fejl, inklusiv dig selv. Forklar dine medarbejdere, at du har brug for deres feedback, og at den er mere end velkommen,

også selvom den er hård.

2. Spørg efter feedback

Spørg efter feedback jævnligt, men forvent ikke, at dine medarbejdere tør være 100 procent ærlige over for dig første gang. Hvis du bliver ved at efterspørge feedback vil du efter noget tid opleve, at informationen og feedbacken flyder bedre.

3. Bed om eksempler

Når du giver feedback, er det en fordel at bruge konkrete eksempler. Det samme gælder, når du modtager feedback. Ved at opfordre dine medarbejdere til at bruge konkrete eksempler, giver det dig bedre mulighed for at forstå det, de siger, og samtidig signalerer du, at du rent faktisk tager det seriøst.

4. Læs mellem linjerne

Det er dit ansvar at finde ud af, hvilke problemer dine medarbejdere forsøger at gøre dig opmærksom på. Her kan det hjælpe at stille det samme spørgsmål til fem-seks medarbejdere. På den måde indsamler du feedback fra flere forskellige medarbejdere, som du senere kan sætte sammen til et billede af, hvordan du bliver opfattet som leder.

5. Ros feedback højlydt

Hvis en medarbejder så endelig giver dig input eller feedback, er det vigtigt, at du anerkender det. Følelsen af, at noget var spild af tid, er irriterende for medarbejderen. Det er derfor vigtigt at give udtryk for, at du sætter pris på det og roser vedkommende for at komme med feedback – gerne mens andre ansatte hører det. Det sender nemlig et vigtigt signal til de andre medarbejdere om, at du modtager feedback på en god og konstruktiv måde. Og det vil højst sandsynligt motivere andre til at følge i den pågældende medarbejders fodspor.

6. Find nogle medarbejdere, du stoler på

Hvis du har indtryk af, at de fleste ikke er ærlige i deres feedback eller, at feedback bare ikke er en del af kulturen, kan det være fordelagtigt at finde to eller tre medarbejdere, som du stoler på, vil være ærlige over for dig. Det kunne være én fra dit team, en kollega eller en mentor. Men det er vigtigt, at vedkommende er i kontakt med de ansatte du omgiver dig med til daglig.

7. Start anonymt

Det kan være en udfordring at få dine medarbejdere til at åbne op. En måde at gøre det på er ved at bede dem om en anonym lederevaluering. Her er det vigtigt, at du forholder dig til den feedback, du får tilbage, og gør noget ved det. Hvis du for eksempel taler åbent om, hvad du har lært af feedbacken, signalerer du, at du er åben for kritik. Medarbejderne vil derfor fremover føle sig mere trygge ved at give dig feedback ansigt til ansigt.

En kort opsummering

Do's:

- Husk altid at give udtryk for, at du sætter pris på dine medarbejders feedback, og forklar, hvordan du vil handle på det efterfølgende.
- Henvend dig til nogle, som du stoler på vil fortælle dig, hvad de virkelig mener om din ledelsesstil og dine

idéer.

- Hvis du tvivler på, at dine ansatte vil åbne op og være ærlige, kan du starte med at indsamle feedback anonymt for at vise, at du er åben for kritik.

Dont's:

- Lad være med at vente på din lederevaluering.
- Forvent ikke, at du får 100 procent ærlig feedback. Især ikke i starten.
- Sats ikke kun på én medarbejder som din kilde til feedback.

Artiklen er frit oversat efter "How to Get Feedback When You're the Boss" fra Harvard Business Review.

[Læs artiklen \(http://blogs.hbr.org/2012/05/how-to-get-feedback-when-youre/\)](http://blogs.hbr.org/2012/05/how-to-get-feedback-when-youre/)

Læs flere artikler om feedback på Lederweb:

[Fem fatale feedback fejl](#)

[At give og modtage konstruktiv feedback](#)

[Mentale forhindringer for en god feedback-kultur](#)