



🕒 4 min. 👁️ 📌 14-01-2021

Glem alt om envejs-feedback: 8 gode vaner i dialogisk feedback

Jo bedre du er til at modtage feedback, jo mere og bedre feedback vil du få. Det er nemlig meget sjovere at give feedback til dem, der tager godt imod. Og det gælder også, når du giver feedback. Læs her, hvordan du bliver en mester i feedback disciplinen.

Skribentinfo



[Morten Melby](#)

Medstifter & Feedbackrådgiver hos
Feedwork
Feedwork

Den gode modtager af feedback

Nogle er bare lettere at give feedback til end andre. Hvordan kan det være? Hvad gør de, som andre mennesker ikke gør? Herfra udspringer nysgerrigheden om den gode modtager af feedback.

Jo lettere det er at give feedback til en modtager, des oftere vil denne person få feedback fra sine kollegaer eller medarbejdere. Det er en stor gevinst, for mere feedback er lig med flere muligheder for læring.

Her finder du fire vaner, som vil gøre dig til den foretrukne feedback-modtager:

1. Vær nysgerrig

Et åbent sind og et ønske om at øge din viden og udvide dit perspektiv. Det er noget, der kan gøre dig til en bedre feedback-modtager. For at være en nysgerrig modtager skal du stille spørgsmål, som kan afklare

eller nuancere den feedback, som du modtager. Dog ikke i sådan en grad, at det dræber momentum eller feedback-giverens lyst til at bringe feedback en anden gang.

Stil de spørgsmål, som er nødvendige for, at du kan forstå, acceptere og identificere dig med den feedback, du modtager. Stil også gerne spørgsmål til de dele af feedbacken, som du mangler, for at du kan forstå det samlede billede.

Læs også: [Tjekliste: Er du klar til at give feedback?](#)

2. Sæt retning

Det er stressende både at modtage og at give feedback. Det er nærmest ligeså stressende som at modtage feedback. Hvis du mærker godt efter, kender du det måske fra dig selv?

En stresset feedback-giver kan virke ustruktureret og rodet. Måske glemmer de deres velforberedte struktur i kampens hede. Her springer den gode modtager til undsætning med den retning, hjælpsomhed og de spørgsmål, som kan sikre udbyttet, og at de vigtigste elementer i feedbacken kommer til overfladen og bliver en del af samtalen.

3. Vær læringsparat

Hvad mon jeg kan lære af denne feedback?

Sådan skal din altoverskyggende mission lyde, når du går ind i en feedbacksamtale som den gode modtager. Du skal ikke nødvendigvis være enig i alle de perspektiver, som du bliver tilbudt undervejs i feedbacken. Men i stedet for at fokusere på det, du synes er forkert, for dernæst at gøre det til din hjemmel for ikke at høre efter, stemple modtageren som utroværdig og lukke ned for din lytning (som ellers er en naturlig beskyttelsesmekanisme), kan du i stedet lede efter 5 pct. sandhed. Måske er du uenig i 95 pct. af den feedback, som du modtager fra din kollega, men hvor er de 5 pct., som han måske har ret i? Forsøg at sænke dine parader, og led efter guldet.

Læs også: [Feedback: Hellere en hvid løgn end at skuffe folk](#)

4. Vær taknemmelig

Du skal give og modtage feedback på en måde, som giver lyst til mere. Vær med til at skabe positive associationer og gode minder om at deltage i feedbacksamtaler. Her bliver taknemmelighed en essentiel komponent i rollen som den gode feedback-modtager.

Du har lige fået feedback og er muligvis ikke tilfreds. Men det er vigtigt, at du siger tak for den indsats, som din kollega eller medarbejder har lagt i at tilbyde dig feedback. Det er nemlig hensynsfuldt af ham. Sådan bidrager du til, at vedkommende finder modet og ressourcerne til at give feedback en anden gang.

Den gode giver af feedback

Er du feedbackmester? Kan du levere selv de mest konfronterende perspektiver på en fløjlsblød måde, som altid accepteres af dine modtagere?

Hvis ja, så kan du godt springe det næste afsnit over. Ellers så læs med, og lær mere om at blive en mere respekteret og vellidt feedback-giver.

1. Værn om modtagerens status

Den danske filosof og teolog Knud Ejler Løgstrup siger så smukt:

"Den enkelte har aldrig med et andet menneske at gøre, uden at han holder noget af dets liv i sin hånd."

Når man interagerer med hinanden, påvirker man hinandens liv.

For mange er risikoen for at lide statustab noget af det mest skræmmende ved at modtage feedback. Feedback opleves ofte som en vurdering eller en evaluering. Særligt i forhold til gruppens sociale hierarki.

Derfor er det så drønhamrende vigtigt at "holde hånden under din modtager", når du giver feedback. Du skal værne om deres status og respektere dem. Du må aldrig bruge din position til at udstille din modtager.

Læs også: [10 trin: Sådan får du ærlig feedback](#)

2. Overvej intentionen med din feedback

Hvad kan modtageren bruge din feedback til? Hvad kan de lære? Hvordan kan de have gavn af din feedback?

Det er centrale spørgsmål, som du kan bruge til at vurdere, om din feedback overhovedet skal gives. Hvis ikke du har en tydelig og hensynsfuld intention med at give din feedback, så er chancerne store for, at alle er bedst tjent med, at din feedback gemmes væk.

I en hensynsfuld intention ligger blandt andet, at du tager udgangspunkt i modtagerens situation. Spørg dig selv om, hvad modtageren går op i, hvilken rejse de er på, og hvad der motiverer dem.

3. Gør dig umage

Modtageren vil tydeligt kunne mærke, om du har gjort dig umage. Husk på, at feedbacksamtalen er en sårbar situation, især for modtageren.

Derfor fortjener din modtager, at du har gjort dig umage. Umage med at kommunikere klart. Umage med at strukturere og udvælge dine feedbackpunkter. Umage med at vælge et passende tidspunkt. Umage med at finde konkrete eksempler, som kan bakke din feedback op. Og umage med at være løsningsorienteret i feedbacken.

At du har forberedt dig og gjort dig umage, vil skinne igennem. Og din feedback-modtager vil med stor sandsynlighed være taknemmelig for det.

Læs også: [Se kritik som en gave og bliv en bedre leder](#)

4. Rolige og konstruktive feedbacksamtaler starter med dig selv

Du kan ikke altid forudsige udfaldet af dine feedbacksamtaler. Men hvis du tager ansvar for dit eget udgangspunkt og dine egne følelsers indflydelse, kan du skabe rolige og konstruktive feedbacksamtaler.

Hvis du selv er stresset, træt eller irriteret, vil det skinne igennem, når du indleder en feedbacksamtale. Dine egne følelser vil gøre det sværere for dig at holde din struktur, udvise rolighed og minimere konfrontation. Derfor er det en god idé kun at give feedback, når du selv er i balance.

Der findes ingen formel som garanterer succes

Der er ikke kun én opskrift til den succesfulde feedbacksamtale. Samtaler er foranderlige, dynamiske og går ikke altid, som du havde tænkt eller ønsket. Når du påtager dig din del af ansvaret og udviser god feedbackadfærd, vil du opnå flere gode oplevelser, mere læring, større motivation og stærkere relationer i dit arbejdsliv.

Læs mere på <https://feedwork.dk/feedback/>