

Ingeniøren den 20. marts. 2013

# Sådan finder du ud af, hvad medarbejderne synes om dig

Ledere har brug for feedback på deres ledelsesstil for at kunne udvikle sig, men hvad hvis ens medarbejdere er tavse som graven? Ledelseskonsulent Susanne Teglkamp giver fire gode råd.

Af [Sara Rosendal](#) Onsdag, marts 20, 2013 - 08:00

## **Indrøm egne fejl**

Du får aldrig medarbejderne i tale, medmindre du har deres tillid, og den skal du gøre dig fortjent til. Første skridt er at indrømme egne fejl og fremstå troværdig. Medarbejderne må ikke være i tvivl om, hvor de har dig, og de skal vide, at deres feedback ikke vil blive brugt mod dem. Er du ikke enig i den feedback, du møder, skal du sige det åbent og bruge den til at kommunikere op imod, når du næste gang fremlægger dine beslutninger for medarbejdergruppen. Du viser derved, at du lytter - også selv om du er uenig. Kun ad den vej får du skabt den tryghed og åbenhed, der er forudsætningen for et godt feedbackmiljø.

## **Aftal specifikke tidspunkter**

Feedback kræver, at begge parter er nærværende og åbne over for en dialog, ellers stiger risikoen for misforståelser og konflikter. Aftal derfor på forhånd med dine medarbejdere, hvornår der gives feedback. Det kunne blandt andet være, at medarbejderne efter hvert projekt får 10 minutter til at fortælle, hvad de synes, ledelsen kunne have gjort bedre. Alternativt kan I gøre det til en fast aftale, at du under MUS-samtalen spørger ind til, hvad du som leder kan gøre anderledes.

## **Lad medarbejderne øve sig**

Sig åbent, at du har behov for medarbejdernes holdninger, og tag en fælles diskussion om, hvordan I giver feedback i jeres virksomhed. Aftal, at feedback handler om at gå efter bolden, ikke manden. Lad medarbejderne øve sig på at formulere konstruktiv feedback.

Det kan måske virke mærkeligt med den form for fiktiv feedback, men ved at øve sig og få talt spillereglerne igennem får du gjort medarbejderne trygge ved at skulle sige deres mening. Det bliver legitimt, og du viser, at feedback er værdsat i virksomheden.

Læs også: [Fire tegn på at du vil mislykkes som leder](#)

## Forbered dig på kritik

Overvej, om du er parat til at få medarbejdernes uforbeholdne mening. Tænk igennem, hvad det kan gøre ved dig at modtage eventuel kritik. Kan du reagere konstruktivt? Mange kan have svært ved at modtage feedback, fordi det indebærer, at man som leder gør sig sårbar. Men i virkeligheden er det den stærke leder, der åbent tør diskutere sine beslutninger. Husk, at feedback ikke skal opfatte som et personligt angreb, men som et input til at få udviklet din afdeling og ledelsesstil. Hav eventuelt en coach eller en sparringspartner i baghånden at diskutere med efterfølgende.

Lederen skal huske, at feedback fra medarbejderne ikke skal opfattes som et personligt angreb, men som input til at udvikle sin ledelsesstil, understreger ledelseskonsulent Susanne Teglkamp

