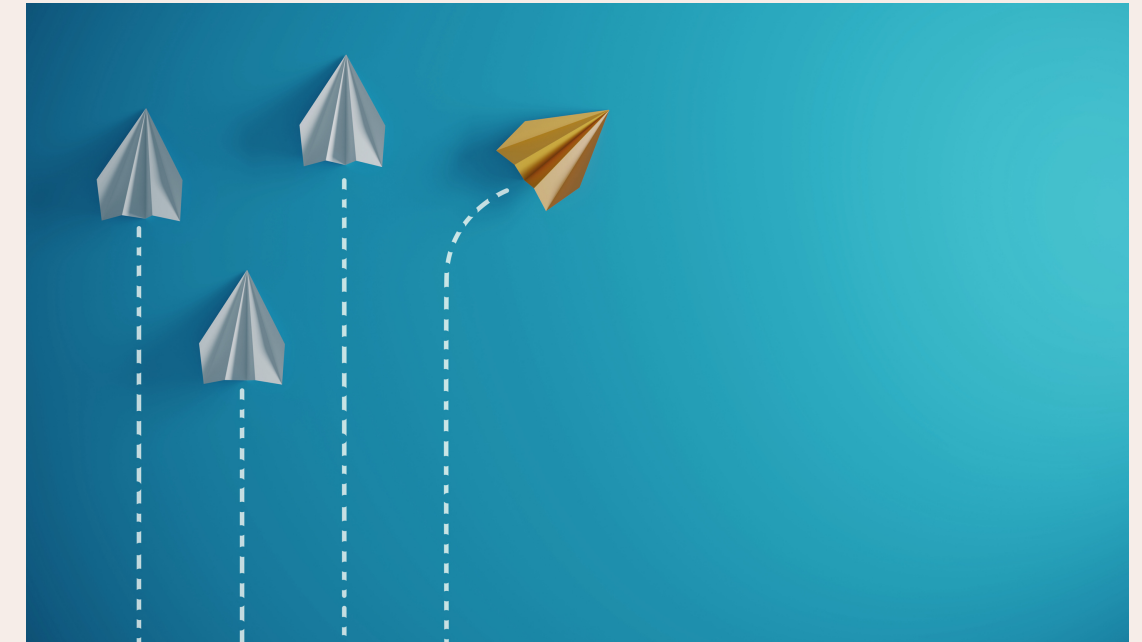


FEEDBACK UDEN FLØDESKUM

– Et enkelt greb til tydelig ledelse af moderne medarbejdere



📎 Disse “**Ledelsesgreb**” er din ugentlige impuls til tydelig ledelse.
Hver uge får du en kort video og en konkret mikrohandling, du kan bruge med det samme – midt i hverdagen, hvor det tæller.



HVORFOR BRUGE DET HER?

Du ved det godt: Feedback er et af dine vigtigste redskaber som leder.

Og alligevel kan det være dét, der glipper i en travl hverdag. Ikke fordi du ikke vil – men fordi du måske er bange for, hvordan det bliver modtaget.

Især over for yngre medarbejdere, hvor balancen mellem tydelighed og tryghed føles ekstra fin.

Men her er det vigtige: Uden tydelig feedback – ingen udvikling.

Feedback er ikke en dom. Det er en invitation.

En måde at sige: “Jeg ser dig. Det her betyder noget. Og jeg tror på, at du kan tage det videre.”

Når du siger det, du ser – klart og ordentligt – skaber du noget langt stærkere end kontrol: **Du skaber tillid.**

Og jo tydeligere du er, jo lettere bliver det for den anden at tage imod og handle.

SÅDAN GØR DU

Effektiv feedback starter med tydelighed.

Ikke dramatik – bare ærlig, respektfuld kommunikation, der peger fremad.

Brug denne simple struktur, når du vil gøre din tilbagemelding mere brugbar:

“Jeg har lagt mærke til, at...”

“Det betyder, at...”

“Jeg vil gerne have, at...”

Det handler ikke om at rette på folk – men om at vise, hvad der har betydning, og hvad du har brug for fremadrettet. Især yngre medarbejdere efterspørger netop dét: Tydelige forventninger og konkret sparring, de kan handle på. Det behøver ikke tage mere end 30 sekunder – men effekten kan mærkes længe efter.

◆ Et eksempel

“Jeg har lagt mærke til, at du sender dine opdateringer tæt på deadline.

Det betyder, at det er svært at få dem indarbejdet i præsentationen – og det skaber unødigt pres i sidste øjeblik.

Jeg vil gerne have, at du fremover sender dem senest dagen før, så vi har lidt luft og kan levere med overskud.”



DIN ØVELSE

Tænk på en konkret situation, hvor du for nylig valgte ikke at give feedback – måske fordi du ikke ville virke kritisk, eller fordi du ikke lige havde ordene.

Spørg dig selv:

- ◆ **Hvad lagde du mærke til?**
- ◆ **Hvad betød det for dig, teamet eller opgaven?**
- ◆ **Hvad ville du gerne have haft, at personen gjorde i stedet?**

Brug sætningen nedenfor som støtte – skriv det ned:

Jeg har lagt mærke til, at...

Det betyder, at...

Jeg vil gerne have, at...

Læs det højt for dig selv.

Lyder det rimeligt? Er det respektfuldt og tydeligt?

Så er det klar til at blive brugt – næste gang, du har 30 sekunder og en god anledning.





LEDELSE ER IKKE NOGET, VI LÆRER ÉN GANG.

Det her er én ud af flere korte impulser, du får i "**Ledelsesgreb**"-serien – konkrete mikrohandlinger, du som leder kan bruge direkte i hverdagen. Ingen modeller. Ingen manualer. Bare det, der virker, når du står midt i det.

HAR DU BRUGT DAGENS GREB?

- Del det med dit team
- Brug det i din næste 1:1
- Eller genbesøg det om en uge og se, om du greb chancen

✉ Har du spørgsmål, kommentarer eller noget, du gerne vil have mere af?

Skriv til mig:

 ann@foruphelmich.dk
 +45 3161 6031
 foruphelmich.dk