



## FEEDBACK – eller mangel på samme

**“Hører du ikke andet – så elsker jeg dig stadig” sagde onkel Jan til moster Mette tilbage i 00’erne. De er mig bekendt stadig gift! Mangel på feedback erstatter dog sjældent anerkendelse. Måske har du heller ikke fået respons på dit arbejde i en længere periode og i så fald har måttet ty til den gamle floksel: tja, intet nyt er vel godt nyt!**

Feedback er det uundværlige brændstof, som indikerer, at vi ser kollegers tilstedeværelse, indsats og resultater. Fravær af feedback skaber sjældent ro. Den skaber snarere usikkerhed, gætterier og falske fortællinger.

Når vi ikke ved, hvordan vores adfærd virker på andre, må vi gætte os til resultaterne. Og det gør vi ikke altid særlig præcist.

Det er selvfølgelig en fordel, når feedback er konkret, konstruktiv og leveret med ordentlighed. Men feedback behøver ikke være elegant pakket ind for at være værdifuld.

Det erfarer jeg, da jeg en dag fik et opkald fra min normalt rolige og meget kompetente kollega som sagde: “Nu har du gjort det igen! Du har afleveret dine bilag til mig og hæftet dem sammen med hæfteklammer.”

Med min mest positive attitude svarede jeg:  
“Selvfølgelig – så falder de ikke fra hinanden og bliver blandet sammen.”

Hun svarede, lettere ophidset:  
“Er du klar over, hvor lang tid jeg bruger på at fjerne dine dumme hæfteklammer med et krokodillenæb? Hvorfor bruger du ikke clips som andre normalt begavede mennesker?”

Det havde jeg ærligt talt slet ikke skænket en tanke, så jeg svarede hurtigt:

“Jeg bruger clips fremadrettet.” Jeg ville være lidt kæk for at lette stemningen og spurgte: “Er der en bestemt farve, du foretrækker clips i?”

Hun svarede:  
“Ja – blå!”

Hun har kun modtaget blå clips (og vores samarbejde har været glimrende) lige siden.

### Tre enkle spørgsmål, der styrker feedbackkulturen

Vil I styrke feedback i hverdagen, behøver I ikke starte med en stor model eller en ny proces. I kan begynde med tre enkle spørgsmål, som I kan stille til hinanden:

- **Hvad gør jeg, som fungerer godt for dig og vores samarbejde?**
- **Hvad gør jeg, som unødigt komplicerer eller forstyrrer samarbejdet?**
- **Hvad er den ene ting, jeg med fordel kan gøre anderledes fremover?**

Det er ofte i de små justeringer, den store gevinst findes og øget tillid opstår.

### Feedback er en kompetence – ikke bare en god intention

Hos SUPPLEMENT har vi arbejdet med feedback i mange år, og vores erfaring er den samme igen og igen:

De fleste mennesker vil gerne både give og modtage feedback ordentligt. Men det sker ikke af sig selv.

Det kræver træning:

- at formulere feedback klart og respektfuldt
- at modtage feedback uden straks at gå i forsvar
- at efterspørge feedback aktivt og nysgerrigt
- at omsætte feedback til konkret adfærd

Når det lykkes, bliver feedback ikke en ubehagelig disciplin ved siden af arbejdet. Så bliver det en naturlig del af samarbejdet, læringen og kvaliteten i opgaveløsningen.

### Har I brug for at styrke feedbackkulturen hos jer?

SUPPLEMENT tilbyder kurser og kompetenceudvikling i feedback, konstruktiv kommunikation og professionelt samarbejde. Vi hjælper organisationer med at gøre feedback konkret, anvendelig og tryk – så den ikke bare bliver noget, man taler om, men noget man faktisk bruger i hverdagen.

Skriv til os, hvis I vil høre mere om:

- kursus i konstruktiv feedback
- workshop om feedbackkultur i teams og afdelinger
- oplæg til ledere om feedback, læring og psykologisk tryghed

Eller deltag i et af vores åbne kurser om konstruktiv feedback i enten Aarhus eller København

#### Konstruktiv feedback:

26. maj Aarhus - [læs mere](#)

27. maj København - [læs mere](#)

## ÅBNE KURSER

[Styr på tiden – København: Den 7/5 2026](#)

[Bliv en bedre underviser – København: Den 11-12/5 2026](#)

[Sidemandsoplæring – København: Den 22/6 2026](#)

[Service med stort S – Den 25/6 2026](#)

[Sidemandsoplæring – København: Den 1/10 2026](#)

[Bliv en bedre underviser – København: Den 26-27/10 2026](#)