

# Hensynsbetændelse

- en effektiv dræber af High Performances



Af [Sebastian Nybo](#). Foredragsholder, forfatter og underviser i forandring, ledelse og konflikthåndtering.

Der er meget godt at sige om det at være omsorgsfuld når man giver feedback til sine kollegaer. Men det må ikke ende med at man – i misforstået høflighed – afstår fra at fortælle hinanden når kvaliteten i arbejdet ikke er godt nok.

I mit arbejde med at træne virksomheder og organisationer i High Performance, er kunstig harmoni en af de helt store udfordringer. På alt for mange arbejdspladser er der opstået en overdrevet forsigtighed overfor det at konfrontere hinanden når arbejdet ikke er godt nok. Denne konfliktsky adfærd er en belastning både for den enkelte og for lønsomheden. Alt for mange går alt for længe med og ruger på deres oplevelser i stedet for at få dem adresseret. "Jamen, jeg kan ikke li at være den der påpeger de andres fejl eller manglende omhyggelighed – for jeg gider bare ikke det bøvl og brok der følger med." Sådan lyder svaret ofte når jeg spørger hvorfor vedkommende ikke har talt med sine kollegaer om de åbenlyse mangler i deres leverancer til det fælles projekt eller opgave. I de helt gralde tilfælde ender det

med en lav performancekultur fordi ingen tør/gider at holde den faglige kompetence højt.

Der er brug en for en effektiv modgift mod hensynsbetændelsen – der ikke kun hersker blandt medarbejdere, men så sandeligt også hos både mellem og top- ledere.

Og recepten er enkel:

Negativ feedback skal tilbage til kilden, på det først mulige tidspunkt, på det lavest mulige spændingsfelt, til størst mulig læring.

Denne simple sætning indeholder de 3 centrale elementer der understøtter en High Performance kultur. Sagt med andre ord: Tale med den person du oplever ikke performer (og ikke med alle andre) på det først mulige tidspunkt (i stedet for at vente til du er giga indebrændt og går total amok) til størst mulig læring (i stedet for at lade det udvikle sig til et kompetence gab.)

At få taget afsked med hensynsbetændelsen er et af de vigtige skridt frem mod den dybe tillid der er grundstøtten i det High Performende Team. Jeg har skrevet et par artikler om dette emne som du er velkomme til at hente på min side under [Artikler](#).