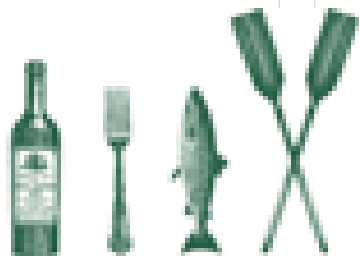


TEAMDAG



WELGELEGEN



FEEDBACK



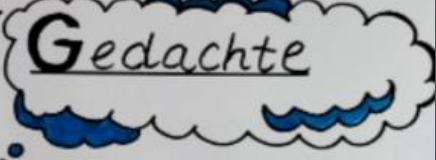
GEVEN & ONTVANGEN

FEEDBACK GEVEN

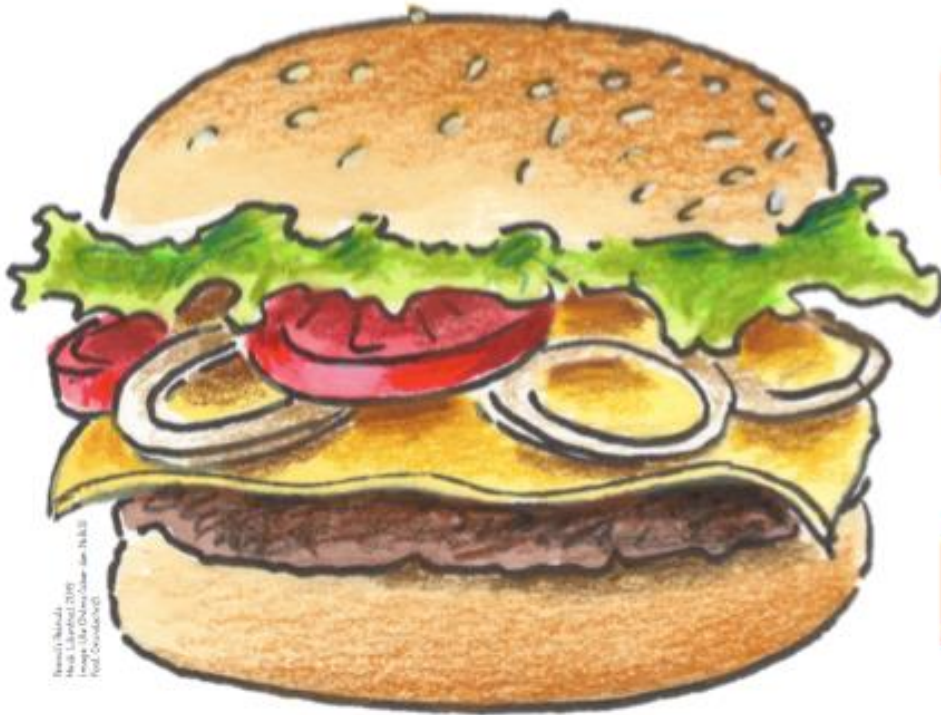


WAT GAAT GOED?
WAT KAN BETER?
SAMENVATTING,
POSITIEVE AFSLUITING



★ Gebeurtenis / Waarneming 
★ Gevoel  Gedachte 
★ Gedrag & Gevolgen $\Rightarrow \Rightarrow \Rightarrow \Rightarrow \Rightarrow$
★ Gewenst  
vanuit de ik-vorm!

Feedback Burger



Lob

Tipp

Lob

burger/
sandwich-methode:
compliment en tip

RICHTLIJNEN FEEDBACK GEVEN

- * JUISTE MOMENT EN NEEM DE TIJD
- * VRAAG OF JE FEEDBACK GEWENST IS
- * VEILIGE SFEER
- * FEITELIJKE FEEDBACK
- * BRENG HET NAAR DE JUISTE PERSOON
- * BEKNOPT EN SPECIFIEK
- * PASSEND BIJ DE PERSOON
- * NON-VERBALE GEDRAG
- *
- * ZO SNEL MOGELIJK
- * CHECK OF DE FEEDBACK GOED OVERGEKOMEN IS



WAAROM IS FEEDBACK GEVEN ZO LASTIG?

1. We willen meelevend zijn
2. We zijn risico en pijn
mijdend

Ontvangen van feedback

1. Feedback als cadeautje, leermoment!
2. Sta open voor de ander, luister, stel vragen en neem de tijd
3. Check of je de ander goed begrijpt
4. Vertel hoe je de feedback ervaart
5. Vertel wat je wel/niet gaat veranderen en waarom
6. Maak afspraken



Stappen bij het geven van feedback:

Gebeurtenis/waarneming: zeg wat je hebt gezien

Gevoel/beleving: hoe voelt dit voor jou?

Gevolgen

Gewenst: wat vraag je aan de ander?

Probeer afspraken te maken.

The image shows a feedback matrix card tilted at an angle. It is divided into four quadrants by a green cross. Each quadrant has a title and a list of bullet points. The top-left quadrant is titled 'Gedrag' and lists three points: 'Ik zie dat je...', 'Ik merk aan je dat je...', and 'Hetgeen dat mij opvalt is...'. The top-right quadrant is titled 'Gevoel' and lists three points: 'Ik merk dat ik...', 'Hierdoor voel ik mij...', and 'Ik vind het lastig om...'. The bottom-left quadrant is titled 'Gewenst' and lists three points: 'Is het mogelijk om voortaan...', 'Het zou erg fijn zijn als je...', and 'Ik hoop dat je voortaan...'. The bottom-right quadrant is titled 'Gevolg' and lists two points: 'Dit gedrag leidt tot...' and 'Wat ik zie, zorgt ervoor dat...'. The card has a light green background and is placed on a wooden floor.

Gedrag	Gevoel
- Ik zie dat je... - Ik merk aan je dat je... - Hetgeen dat mij opvalt is...	- Ik merk dat ik... - Hierdoor voel ik mij... - Ik vind het lastig om...
Gewenst	Gevolg
- Is het mogelijk om voortaan... - Het zou erg fijn zijn als je... - Ik hoop dat je voortaan...	- Dit gedrag leidt tot... - Wat ik zie, zorgt ervoor dat...

Wat zijn valkuilen?

- **in de verdediging schieten**
- **te heftig reageren**
- **oordelen**
- **slecht luisteren, afdwalen**
- **over elkaar praten, niet met elkaar**
- **non-verbale en verbale communicatie zijn niet op elkaar afgestemd**



	Valkuil	Houd in gedachten	Vraag jezelf af	Vraag je feedbackgever
 Geen vragen stellen	Je wacht passief af tot je feedback krijgt ↓ Je krijgt geen, weinig of ongerichte feedback	- Ik ben verantwoordelijk voor het verzamelen van feedback; zowel over wat ik goed doe als wat ik kan verbeteren - Ik weet dat tijd besteden om feedback te vragen deel uitmaakt van mijn werk	- Welke feedback zou mij helpen om mij professioneel te ontwikkelen? - Wanneer en hoe kan ik om deze specifieke feedback vragen?	Mijn ontwikkeldoel is om [...]. Heb je feedback om mij hierbij te helpen?
 Goed gedaan, toch?	Je vraagt geen feedback of alleen om een positieve beoordeling te krijgen ↓ Je krijgt geen inzicht in je verbeterpunten	- Ik zie feedback als middel om me te blijven ontwikkelen, niet om indruk te maken - Als ik iets nog niet goed kan, helpt het (juist) om daar feedback op te vragen	(Waarom) voel ik de behoefte om indruk te maken? (Waarom) ben ik bang voor feedback op wat ik nog niet goed kan?	Ik worstel nog met [...]. Hoe kan ik mij hierin ontwikkelen?
 Wat weet jij er nou van?	Je vraagt alleen feedback aan je leidinggevende of begeleider ↓ Je krijgt een eenzijdig perspectief op je professionele handelen	- Verschillende perspectieven in overweging nemen draagt bij aan de kwaliteit van ons werk - Collega's, cliënten en studenten kunnen mij verschillende, en daardoor waardevolle, feedback geven	- Welke collega's en andere betrokkenen (bijv. cliënten en studenten) zien mijn handelen? - Wat kan ik leren van de feedback van specifiek deze betrokkene?	Ik waardeer en vraag specifiek jouw feedback, omdat [...]; Kun jij me daarom feedback geven op [...]?



Ja, maar...

Je reageert defensief



Je staat niet open voor de feedback

- Feedback gaat over mijn professionele handelen en ontwikkeling, niet over mij als persoon
- Emotionele reacties op feedback horen erbij; Ik erken ze en ga ermee aan de slag

- (Waarom) voel ik de neiging om mezelf te verdedigen?
- Hoe kan ik omgaan met mijn emoties en (hoe) wil ik deze uiten?

- Dankjewel; Hierdoor voel ik me [...], kunnen we dit nu/later nog even bespreken?



Wat jij wil...

Je analyseert de feedback niet grondig



Je leert er niet echt iets van

- In plaats van feedback simpelweg accepteren, analyseer ik deze om ervan te leren
- Tegenstrijdige of verwarrende feedback analyseren kan waardevol zijn

- Hoe verhoudt deze feedback zich tot eerdere feedback en mijn eigen perspectief?
- Heb ik nog verduidelijking nodig?

- Ik begrijp je feedback op [...] nog niet helemaal. Zou je dat verder kunnen toelichten?



Bedankt

Je doet niets met de feedback



Je werk wordt er niet beter van en je ontwikkelt je niet

- Feedback is bedoeld om te gebruiken en kan ik meenemen naar andere situaties
- Ik blijf feedback bewust gebruiken, stel nieuwe doelen en vraag om nieuwe feedback

- Hoe, waar en wanneer kan ik deze feedback gebruiken?
- Welke moeilijkheden verwacht ik en wat of wie kan mij helpen?

- Ik wil *deze* feedback gebruiken in *deze* situatie. Zou je me daar na afloop feedback op kunnen geven?

WAT HEEFT ROOD NODIG?

- ZELF BESLISSEN
- TO THE POINT
- OOGCONTACT
- EFFICIËNT WERKEN
- INBRENG BIJ SAMENWERKING
- DUIDELIJKE DOELEN
- INFO OVER WAT IETS OPLEVERT



WAT HEEFT GROEN NODIG?

- NADENK TIJD
- WAARDERING
- WEINIG VERANDERINGEN
- DUIDELIJKHEID WAT ER VERWACHT WORDT
- BELANGSTELLING
- VEILIGE SFEER
- SAMENWERKING



WAT HEEFT BLAUW NODIG?

- FEITEN
- RUIMTE OM ALLEEN TE ZIJN/WERKEN
- STAP VOOR STAP WERKEN
- NETJES EN PRECIES WERKEN
- ARGUMENTEN
- PLANMATIG EN GESTRUCTUREERD WERKEN



WAT HEEFT GEEL NODIG?

- EEN FIJNE SFEER
- EEN PRAATJE
- UITDAGING EN AFWISSELING
- POSITIEVE BENADERING
- OVERLEG
- MEEDENKEN MET CREATIEVE OPLOSSINGEN



PASSENDE FEEDBACK, VANUIT DISC

- Rood: direct, helder, concreet, feitelijk.
- Geel: regie, concreet, feedback op gedrag
- Groen: vertel effect van hun actie op jou,
benadruk persoonlijke band
- Blauw: zakelijk, goed onderbouwd

