

FEEDBACK GEVEN

WAT IS FEEDBACK?

Feedback is terugkoppeling aan iemand over het effect van zijn of haar gedrag of prestaties. Dit is waardevol om te ontvangen als je jezelf of je resultaten wilt verbeteren. Feedback kun je positief of opbouwend formuleren. Positieve feedback, of waardering uitspreken, helpt om bestaand, gewenst gedrag te bekrachtigen, opbouwende feedback, die gaat over wat nog niet goed gaat, helpt om gedrag te veranderen.

HOE GEEF JE CONSTRUCTIEVE FEEDBACK

Ga zorgvuldig om met het geven van feedback. Doe het vanuit een positieve intentie om de ander te helpen zich te ontwikkelen of een onwenselijke situatie te verbeteren. Kies een geschikt moment, maak er tijd voor en zoek een gepaste plek, waar je ongestoord kunt praten.

Geven van feedback:

1. GEDRAG:
Omschrijf concreet waarneembaar gedrag
2. GEVOEL:
Benoem hoe jij je hierdoor voelt (Boos, Blij, Bang, Bedroefd)
3. GEVOLG:
Benoem welk effect het gedrag op jou heeft
4. GEHOORD:
Check of de boodschap goed overkomt
5. GEWENST:
Beschrijf jouw tip/alternatief/verwachting
6. GEZAMENLIJK:
Verken samen de oplossing

Ontvangen van feedback:

1. LUISTER, ga niet verdedigen
2. OVERWEEG (wat begrijp je, wat niet, waar heb je wat aan?)
3. VRAAG: vraag zo nodig om verduidelijking
4. REAGEER: geef aan wat je ervan vindt dat de ander je feedback geeft

VOORWAARDEN TIJDENS DE FEEDBACK OM DE EFFECTIVITEIT TE VERGROTEN

1. Geef je feedback zo snel mogelijk na de situatie die daar aanleiding toe is
Zorg dat hetgeen waarop je feedback geeft actueel is zodat de ander weet waarover je het hebt en weet dat als er iets is je het uitspreekt en niet gaat opsparen.
2. Beschrijf concreet en specifiek gedrag (wat zie je écht)
Beschrijf gedrag en niet de persoon
VB: "je vertelt weinig over jezelf" ipv je bent een introvert persoon.
Waarnemingen en geen interpretaties
VB: je zegt weinig ipv jij zegt weinig omdat je bang bent.
3. Gebruik een ik-boodschap (ik....ipv jij doet altijd.... Wij vinden dat jij....)
4. Geef aan welk effect(gevoel) dat gedrag op jou heeft
Beschrijvend en niet oordelend, beschrijven wat er daadwerkelijk gebeurt niet welk oordeel je er op plakt.
Persoonlijk en naar de ontvanger verwijzen
VB: "jij maakt mij enthousiast" ipv "jij maakt mensen enthousiast".
5. (Laat je gesprekspartner reageren)
Herkent hij/zij dit...
6. Verken samen oplossingen of achtergronden
Spiegelend en niet adviserend, bied informatie aan, dring het niet op.
7. Doseer je feedback, een ding per keer.
Spaar niet tot je een hele waslijst hebt. Heb je meerdere zaken terug te geven kies dan welke voor dit moment voor jullie samenwerking de belangrijkste is.