



FEEDBACK: DE REGELS VAN DE KUNST

Het doel

= verbeteren van de samenwerking + ontwikkelen van competenties

- Het doel is dus *niet* 'de ander veranderen'!
- Feedback ontvangen betekent ook *niet* dat je jezelf moet veranderen!
Het betekent *wel* dat er een kans is om de samenwerking te verbeteren.

Feedback VRAGEN

= vragen hoe jouw gedrag op de ander overkomt

- Noem kort de situatie of competentie waarop je feedback wilt, zo specifiek als nodig.
- Wat is de ander opgevallen? Hoe kwam jouw gedrag over?
- Stel alleen de vraag. Niet uitleggen, niet verdedigen. Je wilt feedback.
- Bespreek jouw eigen gedrag, niet dat van de betrokken ander(en) .

Feedback GEVEN

= vertellen hoe het gedrag van de ander op jou overkomt

- De juiste houding is: toon respect voor jezelf en respect voor de ander.
- Beperk je tot één of enkele punten. Geen emmer leeggooien.
- Vorm:
 - Ik-boodschap
 - Gedrag concreet benoemen:
"ik zie ...", "ik hoor...", "ik merk...", "ik lees..."

Geef geen oordeel. Dus *niet*: "ik vind..." Het gaat niet over goed of fout.

 - Benoem het effect op jou: "op mij komt dat over als...",
"mijn reactie is...", "ik denk dan...", "ik voel me dan..."
- Check hoe dit op de ander overkomt, hoe het aankomt.
- Geen discussie!

Feedback ONTVANGEN

= horen hoe jouw gedrag op de ander overkomt

- De juiste houding is: toon respect voor jezelf en respect voor de ander.
- Wees nieuwsgierig naar het verhaal van de ander. Ook als de feedback onhandig wordt gegeven. Haal eruit wat erin zit!
- Check bij jezelf:
 - [1] Weet je nu om welk concreet gedrag het gaat?
 - [2] Weet je nu wat jouw gedrag met de ander doet?
 - [3] Heb je een idee voor verbetering?
- Geef je grens aan, als het genoeg voor je is.
- Bij onduidelijkheid: vraag dóór. Geen discussie.
- Geef aan wat je met de feedback doet, of wanneer je erop terug komt.
- Bedank (voor de openheid, informatie, betrokkenheid).