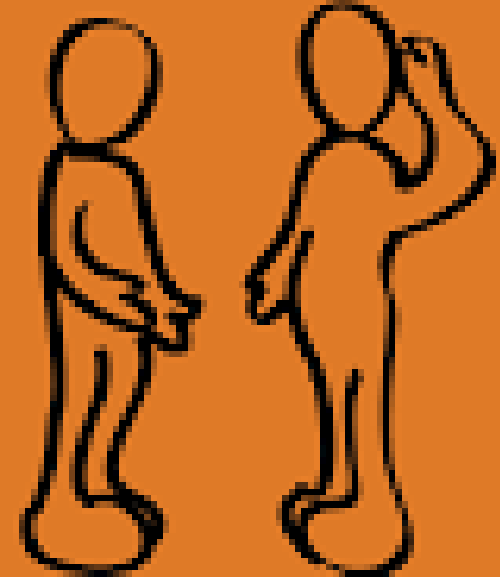




FEETBACK

OR



FEEDBACK

8





Wat is FEEDBACK

Terugkoppeling aan een persoon over de manier waarop zijn of haar **veranderbaar** gedrag overkomt en of het goed begrepen wordt.



Voordat je FEEDBACK geeft:

- Heb ik het wel goed gezien?
- Is het 'normaal' dat ik me hieraan erger?
- En wat stoort me nu precies?
- Wat vind ik nu verkeerd aan zijn werk?
- Mág ik hier wel iets van zeggen?
- Waarom wil ik er iets van zeggen?
- Wat wil ik daarmee bereiken?
- Hoe kan ik het zeggen zonder dat hij boos wordt?
- Kunnen we na het gesprek nog wel leuk samenwerken?

De 4 G's van effectief FEEDBACK geven

- Gedrag
- Gevolg
- Gevoel
- Gewenst





Effectieve FEEDBACK

Gedrag

Beschrijf het gedrag van de ander:

- Vertel vanuit de ik-boodschap
- Blijf feitelijk en objectief
 - Hierbij horen zinnen als
 - “ik zie dat je...”
 - “ik hoor jou zeggen dat...”
 - “ik merk dat



Effectieve FEEDBACK

Gevolg van gedrag

Na het benoemen van het gedrag in stap 1, laat je de persoon weten wat het gevolg daarvan is, welke indruk je daarbij krijgt.

- Bijvoorbeeld:
 - “Ik krijg hierdoor het idee dat...”
 - “mensen kunnen dit verkeerd opvatten.”
 - “Het kan zijn dat je hierdoor een verkeerd beeld krijgt van”



Effectieve FEEDBACK

Gevoel

Geef aan wat het gedrag van de ander met jezelf doet

- “Het geeft mij het gevoel dat”



Effectieve FEEDBACK

Gewenst gedrag

Tijdens de vierde stap geef je aan welk gedrag gewenst is, zonder stil te staan bij het ongewenste gedrag:

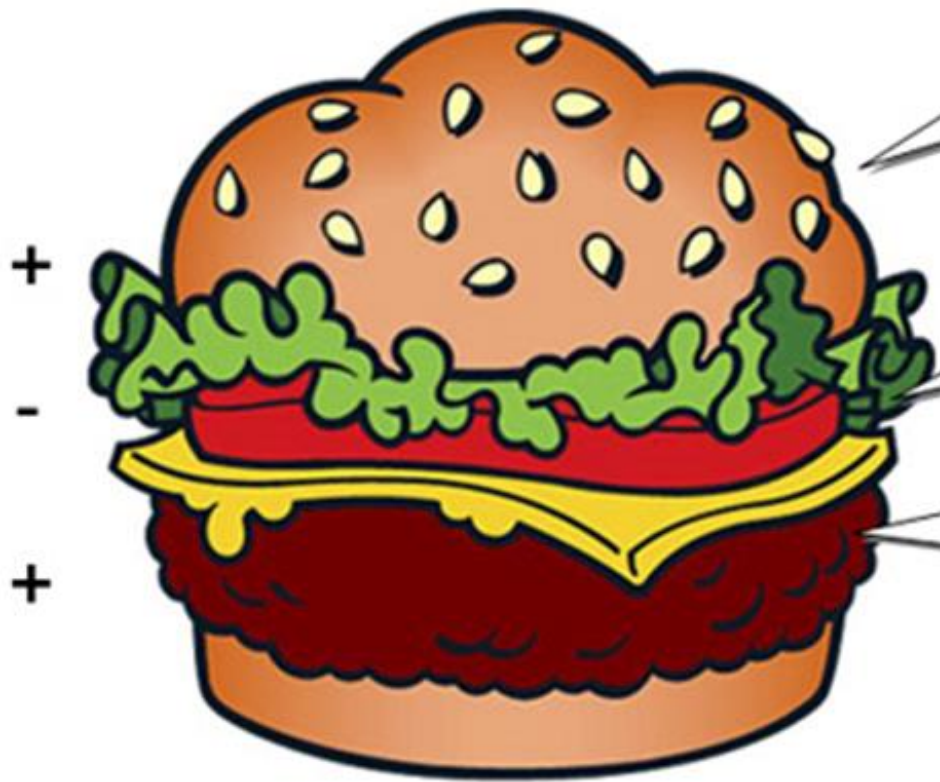
“Hoe zou je het ook anders kunnen doen?”

“Wanneer je dezelfde actie nog een keer gaat uitvoeren, zou je wellicht kunnen proberen om



De hamburger-methode

- Begin met een compliment
- Geef de feitelijke feedback
- Sluit af met iets positiefs



Wat ging goed?
Wat heeft de persoon
(zintuiglijk specifiek) goed
gedaan?

Wat kan beter?
Wat kan/dient er verbeterd
worden?

**Algemene positieve
samenvatting**
Over het algemeen was het ...
Als je de feedback integreert
dan ...

