



door **Gea van Oortmarsen**

Feedback, een belangrijke vaardigheid!

Een omgeving die vraagt om prestaties en toegevoegde waarde, vraagt om leiders en medewerkers die open staan voor groei. Een eenvoudig en krachtig middel om dat te bereiken heet feedback. Hoe scoort u hierop?

Meer effect met directe feedback

Feedback kan het best direct worden gegeven. Het effect is dan het grootst, mits feedback goed gegeven wordt. Waarom nog wachten op een formeel moment, zoals een functioneringsgesprek?

Geef feedback!

In alles wat wij doen communiceren we en geven we feedback. Ken je die collega die tijdens een vergadering van alles doet op I-pad, behalve luisteren? Of de collega die veel te breedsprakig is? Zeg je er iets over?



Door niets of iets omfloerst te uiten over het ongewenste gedrag of de reactie van de ander, krijg je niet wat je wilt. Je frustreert jezelf. Feedback kun je op veel momenten geven. Over gewenst en ongewenst gedrag. Vergeet vooral niet om het goede gedrag te benadrukken. Door complimenten te geven, bekrachtig je het gedrag wat je wilt zien en versterk je het zelfvertrouwen van de ander.

Wat is de praktijk?

We vinden het erg moeilijk om collega's aan te spreken op hun gedrag. We verontschuldigen ons vaak of gebruiken verhullend taalgebruik. We richten ons op wat niet goed is, in plaats van complimenten te geven over wat goed gaat. Bij het ontvangen van feedback schieten we vaak in de verdediging (ja maar...) of we worden boos. Vaak vergeten we om goed te luisteren naar wat bedoeld wordt en daarop door te vragen. Zelden krijgt de gever van feedback een bedankje. Hoe vaak krijg je de vraag: wil je mij feedback geven, wat was goed en hoe had het beter gekund?

Feedback: een belangrijke vaardigheid

Goede feedback geven begint bij het beschrijven van het gedrag, zo objectief en concreet mogelijk. Daarna geef je aan wat het effect is op je eigen gevoel en benoem je het gewenste gedrag. Als je op deze wijze feedback geeft, zul je ervaren dat de sfeer niet hoeft te bederven. Integendeel. Het verheldert zaken, het zorgt dat frustraties bespreekbaar worden, het scherpt doelen aan en vergroot de prestaties. En last but not least: het versterkt de relatie. Met andere woorden: het geven van feedback en het kunnen ontvangen van feedback zijn belangrijke vaardigheden. Zeker voor managers, die er op gericht zijn hun medewerkers te stimuleren tot leren.

Hoe zit het met uw vaardigheid? Doe de test

Heeft u wel eens gevraagd wat anderen van uw feedback vinden? Of wilt u nagaan of uw beeld van uzelf daarmee klopt? [Ga dan naar de vragenlijst](#). Natuurlijk gaat u in gesprek met uw collega's als u verrast bent door het antwoord en vraagt u waar nodig om een toelichting. Bent u verrast door de uitkomsten en wilt u zich ontwikkelen op het geven, ontvangen en het vragen naar feedback? Schrijf u dan in voor de workshop [De kracht van feedback](#).

20 september 2013,

Gea van Oortmarszen.