

Coaching, check! Verbindend feedback geven aan stagiairs en medewerkers



Webinar feedback

- Waarom en met welk doel geven we feedback?
- Voorwaarden om feedback te geven
- Theoretische kaders
- Soorten feedback
- Hoe geven we nu feedback
- Uitwisselen van tips en tricks



Waarom geef ik wél feedback?

om de student te begeleiden in hun proces - om een open en eerlijke samenwerkingsrelatie aan te gaan

om te kunnen groeien

weten waar je staat

ervaringen delen

Om medewerkers te laten groeien om bij te sturen

voortgang / groei

om te groeien

Transparantie

Om te groeien

om te blijven groeien

om voortgang te zien

om bij te leren

om verandering te zien

om de studenten te laten groeien

om verandering te zien

om methodisch te werk te gaan

om ervaring door te geven en te ondersteunen

om bij te leren

Om medewerkers te laten groeien

om te groeien

om vooruitgang te zien

om te groeien

om bij te sturen

om verandering te zien

om de studenten te laten groeien

om te kunnen groeien

weten waar je staat

Transparantie

om ervaring door te geven en te ondersteunen

om te groeien

om de student te begeleiden in hun proces - om een open en eerlijke samenwerkingsrelatie aan te gaan

om te blijven groeien

om methodisch te werk te gaan

Om te groeien

om verandering te zien

voortgang / groei

ervaringen delen

aftoetsen observaties

om te motiveren

Waarom geef ik geen feedback?

als je persoon nog niet goed kent en reactie niet kan inschatten
uit schrik om te kwetsen
schrik om te kwetsen
Weerstand
angst voor conflicten
om niet te kwetsen
niet in de positie om fb te geven
te weinig onderbouwd

geen tijd

groeien met vallen en opstaan
Geen duidelijke hulpvraag/ onduidelijke verwachting
te veel anderen bij aanwezig
Geen tijd voor de rust
te confronterend
angst voor conflict
niet het juiste moment
angst om te kwetsen
als ik het gevoel heb dat ik het mandaat niet heb
Ik vind het moeilijk om minder positieve feedback te geven.

niet het juiste moment

geen tijd

om niet te kwetsen

geen tijd

geen tijd

schrik om te kwetsen

te veel anderen bij aanwezig

Geen tijd

angst om te kwetsen

te confronterend

Weerstand

niet in de positie om fb te geven

uit schrik om te kwetsen

geen tijd

angst voor conflicten

Geen duidelijke hulpvraag/ onduidelijke verwachting

als ik het gevoel heb dat ik het mandaat niet heb

te weinig onderbouwd

voor de rust

als je persoon nog niet goed kent en reactie niet kan inschatten

angst voor conflict

groeien met vallen en opstaan

Ik vind het moeilijk om minder positieve feedback te geven.

geen gevoelens te kwetsen

als ik het gevoel heb dat ik het mandaat niet heb

Waarom geven we feedback:

- Om groei en ontwikkeling te stimuleren
- Om het leren te ondersteunen
- Om in verbinding te treden met elkaar
- Om te leren van elkaar
- Om in te zetten op de relatie tussen elkaar
- Om bewust om te gaan met interpersoonlijke thema's
- ...



Onbewuste of suggestieve feedback:

Focust enkel op bovenstroom

Indirect geuit via:

- Intonatie
- Non-verbaal gedrag
- Attitude
- Suggestieve vragen
- Onduidelijk - vaag
- interpretatief

wordt aangestuurd door je eigen onderstroom

= onveilig



Ijsberg van McClelland

Bewuste feedback:

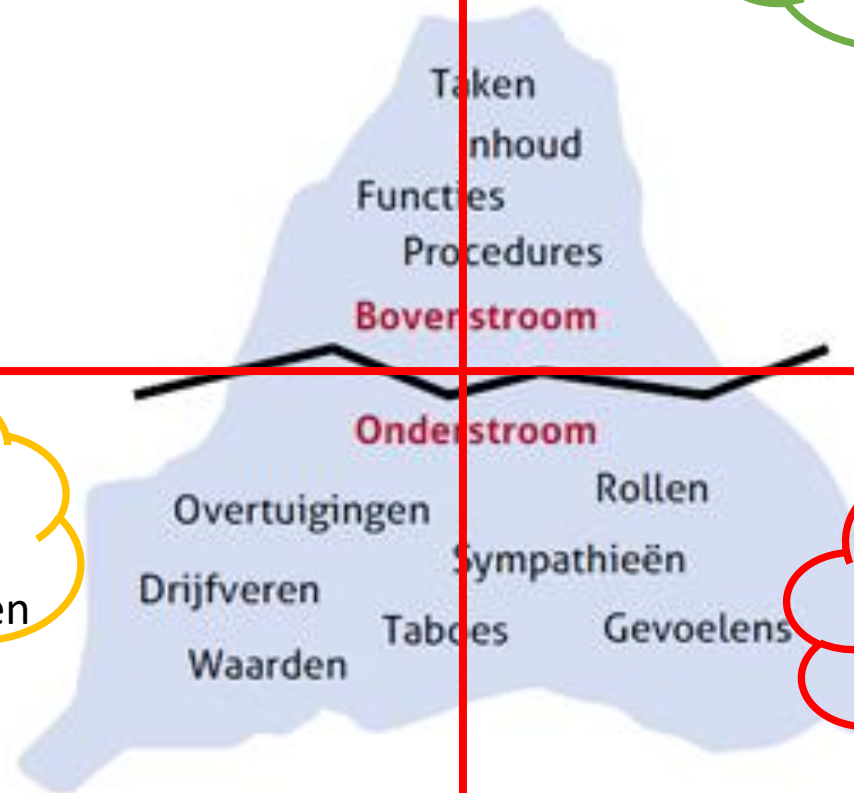
- Helder – concreet - duidelijk
- In contact met eigen onderstroom
- Gericht op relatie
- Gedreven door oprechte betrokkenheid op de andere
- Gericht op groei en ontwikkeling voor beide partijen
- Maakt de onderstroom ook bespreekbaar

Open ruimte

bekend bij jezelf en de andere

Blinde vlek

onbekend bij jezelf
Bekend bij de andere



Verborgten gebied

bekend bij jezelf
verborgen voor anderen

Verborgten gebied

onbekend bij jezelf
onbekend bij de andere



Where the
MAGIC happens



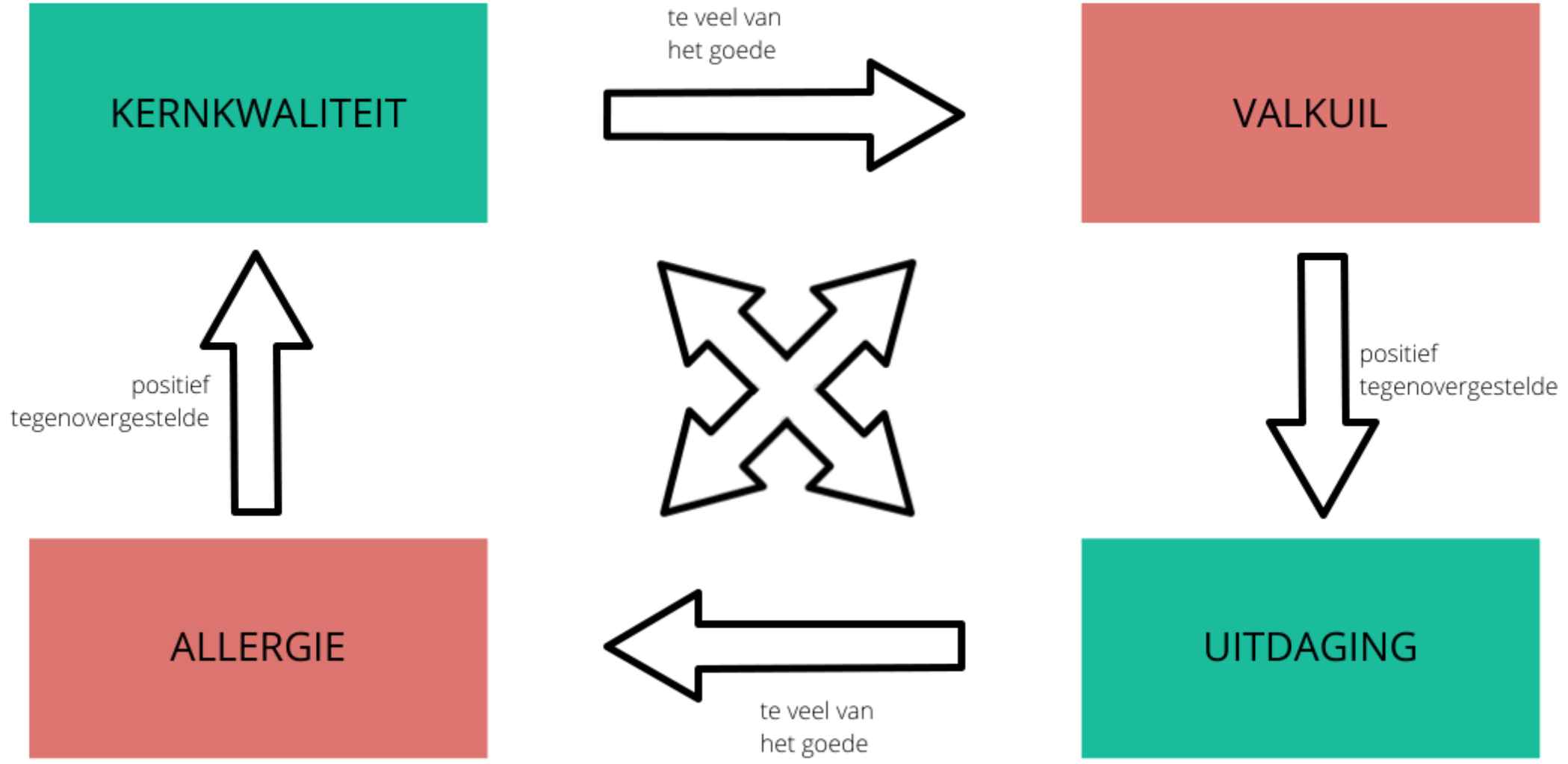
Creëer een veilige
haven

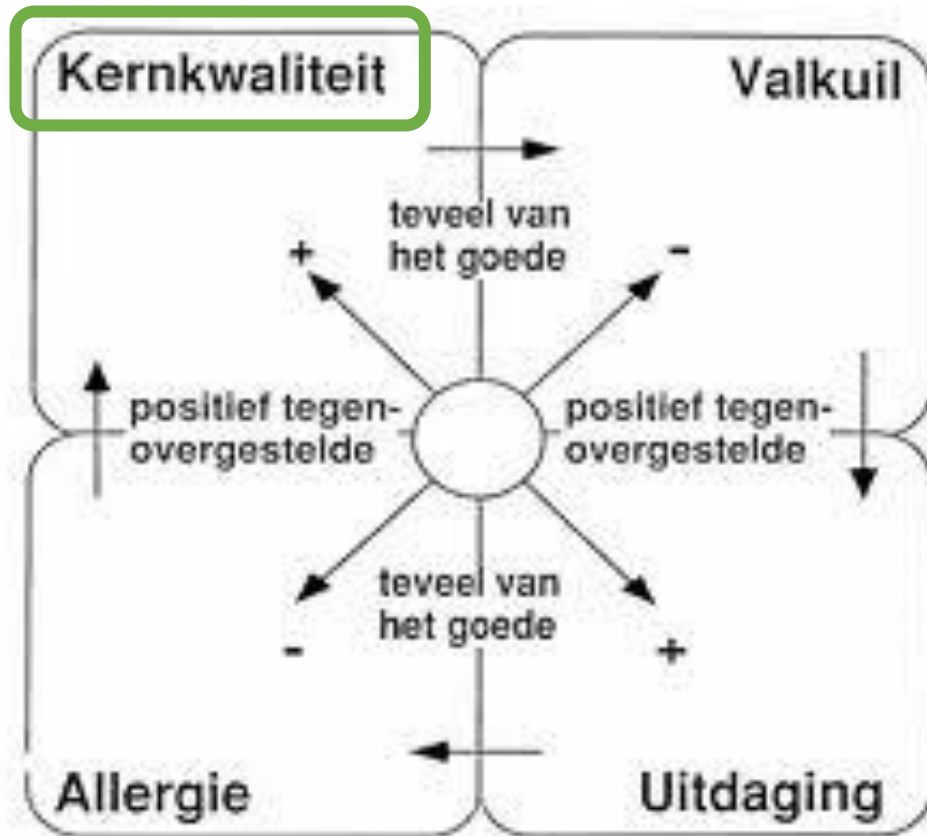


Tips voor basisveiligheid:

- Afspraken rond feedback maken
- Deel mee dat je het ook spannend vindt
- Structureel inbouwen:
 - Formeel & informeel
 - Beschikbaar zijn om 'discomfort' bespreekbaar te stellen
- Stapel je storingen niet op
- Wees waardierend en kritisch constructief
- Waarderen en kritisch in balans \neq sandwich model
- Maak heldere en duidelijke basis afspraken rond de bovenstroom – basisafspraken in team
- Methodiek om feedback te geven

Het Kernkwadranten Model





‘no problemo’

Valkuil

Wat verwijten anderen mij soms?

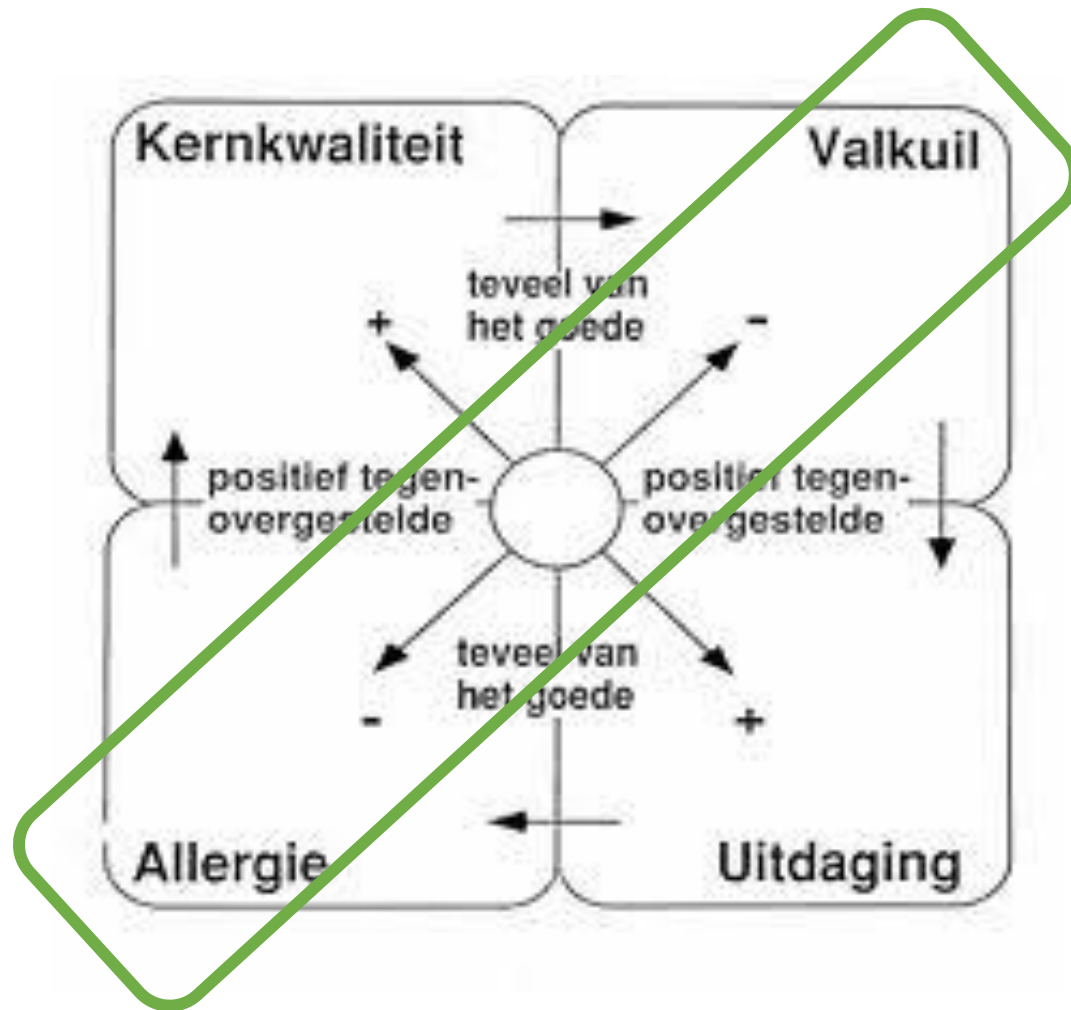


Vervorming van je kernkwaliteit

Té veel van het goede

Doorschieten

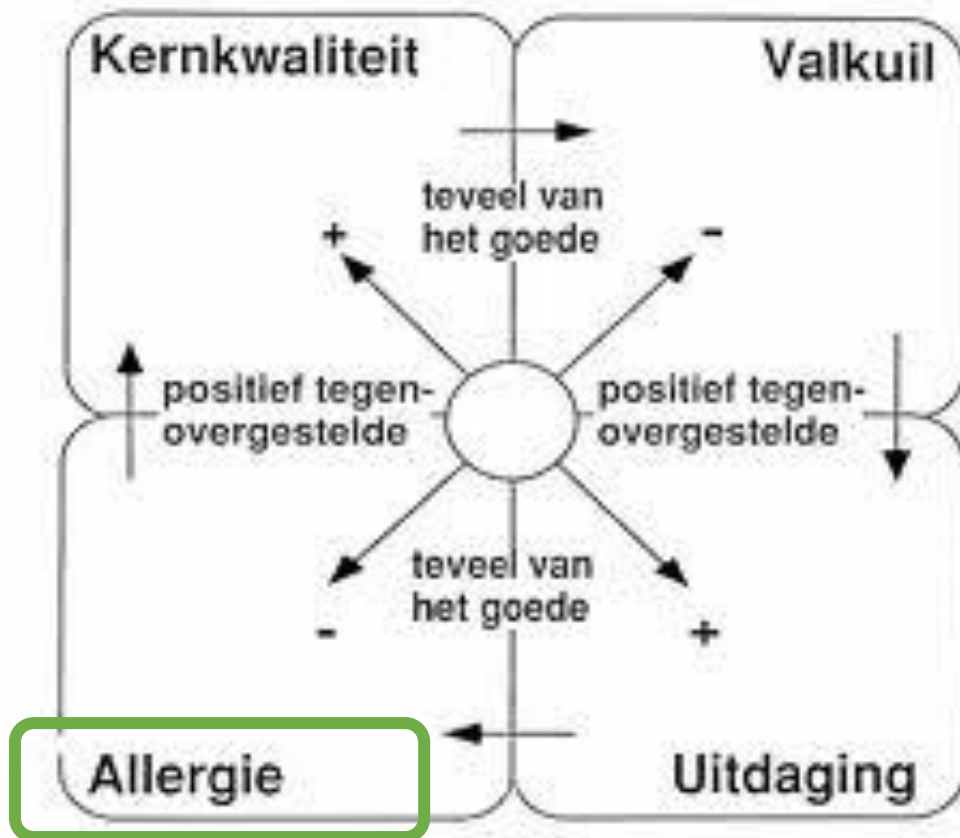
Ik ben misschien zus maar die is écht wel zo!



GRR...

Allergie

Wat stoort mij aan anderen?



Tegengestelde van je kernkwaliteit

Té veel van de uitdaging

Conflict als waardevolle bron van zelfkennis

Be your better self:
Wees jouw “uitdagende” “kernkwaliteit”



Komaan!

Kernkwaliteit

valkuil

Allergie

Uitdaging

Rust/Ingetogenheid

Passief/Terughoudend

Opdringerig

Initiatief nemen

Volgzaam

Onderdanig

Eigenwijs

Voorstellen doen

Moedig

Onbezonnen/roekeloos

Aarzelend

Bedachtzaamheid

Zelfverzekerd

Arrogant

Twijfelen

Bescheiden

Structuur/controle

Bureaucratisch/regelneef

Inconsistent

Aanpassingsvermogen

Wees jouw [uitdagende] [kernkwaliteit]

én Kernkwaliteit



én Uitdaging

Rust/Ingetogenheid

Initiatief nemen

Volgzaam

Voorstellen doen

Moedig

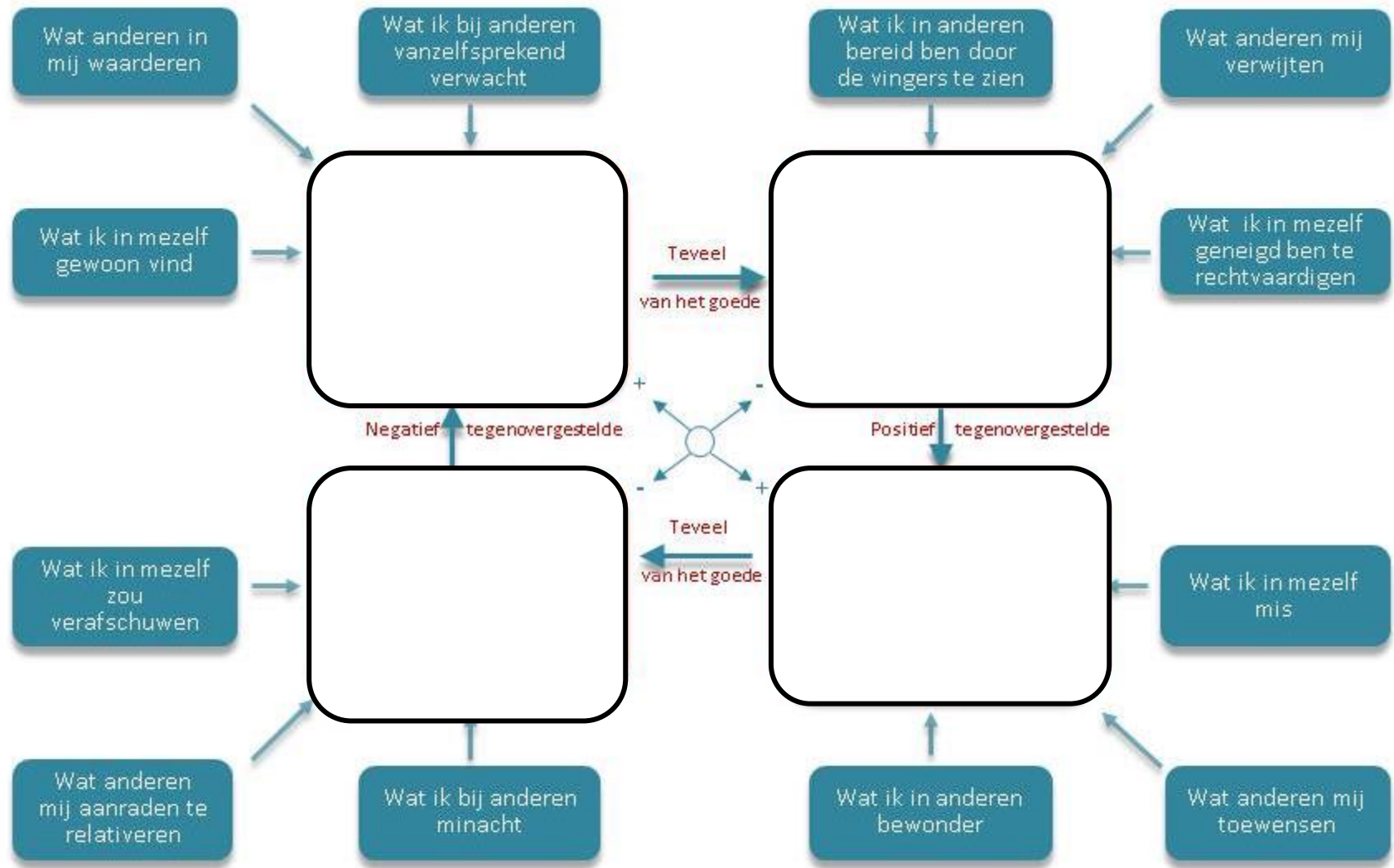
Bedachtzaamheid

Zelfverzekerd

Bescheiden

Structuur/controle

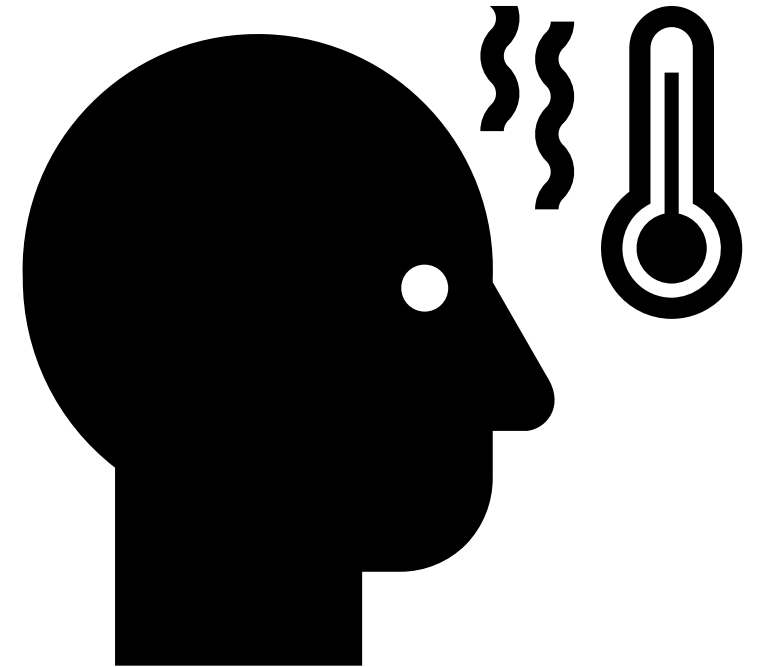
Aanpassingsvermogen



Allergie

Wat stoort mij aan anderen?

- Bij anderen kan ik niet tegen...
- In anderen minacht ik...
- Ik word moedeloos van...
- Ik word woedend om...
- Ik stoort mij aan mensen die...
- Ik zou mezelf verafschuwen om...
- Ik bestrijd/vermijd mensen die...



Van welk gedrag van een stagiair / collega heb je op dit moment last?

Bepaalde dingen niet durven doen werk doorschuiven naar een ander
uitstelgedrag te weinig communicatie passieve houding
onduidelijkheid onverschilligheid te negatief te druk Te bescheiden/ingetogen
te veel initiatief te weinig initiatief arrogantie eindelijk ventileren
ziet geen werk niet flexibel zijn/op alles nee zeggen
overdosis vragen (relevant + niet relevant) weinig inzicht over eigen handelen
onbetrouwbaarheid, niet altijd kunnen rekenen op, onzekerheid die dat teweeg brengt Weerstand bij veranderingen

te weinig initiatief

niet flexibel zijn/op alles nee zeggen

onverschilligheid

te negatief

ziet geen werk

weinig inzicht over eigen handelen

te veel initiatief

uitstelgedrag

arrogantie

te weinig communicatie

overdosis vragen (relevant + niet relevant)

Weerstand bij veranderingen

Bepaalde dingen niet durven doen

te druk

onduidelijkheid

werk doorschuiven naar een ander

passieve houding

eindeloos ventileren

Te bescheiden/ingetogen

onbetrouwbaarheid, niet altijd kunnen rekenen op, onzekerheid die dat teweeg brengt

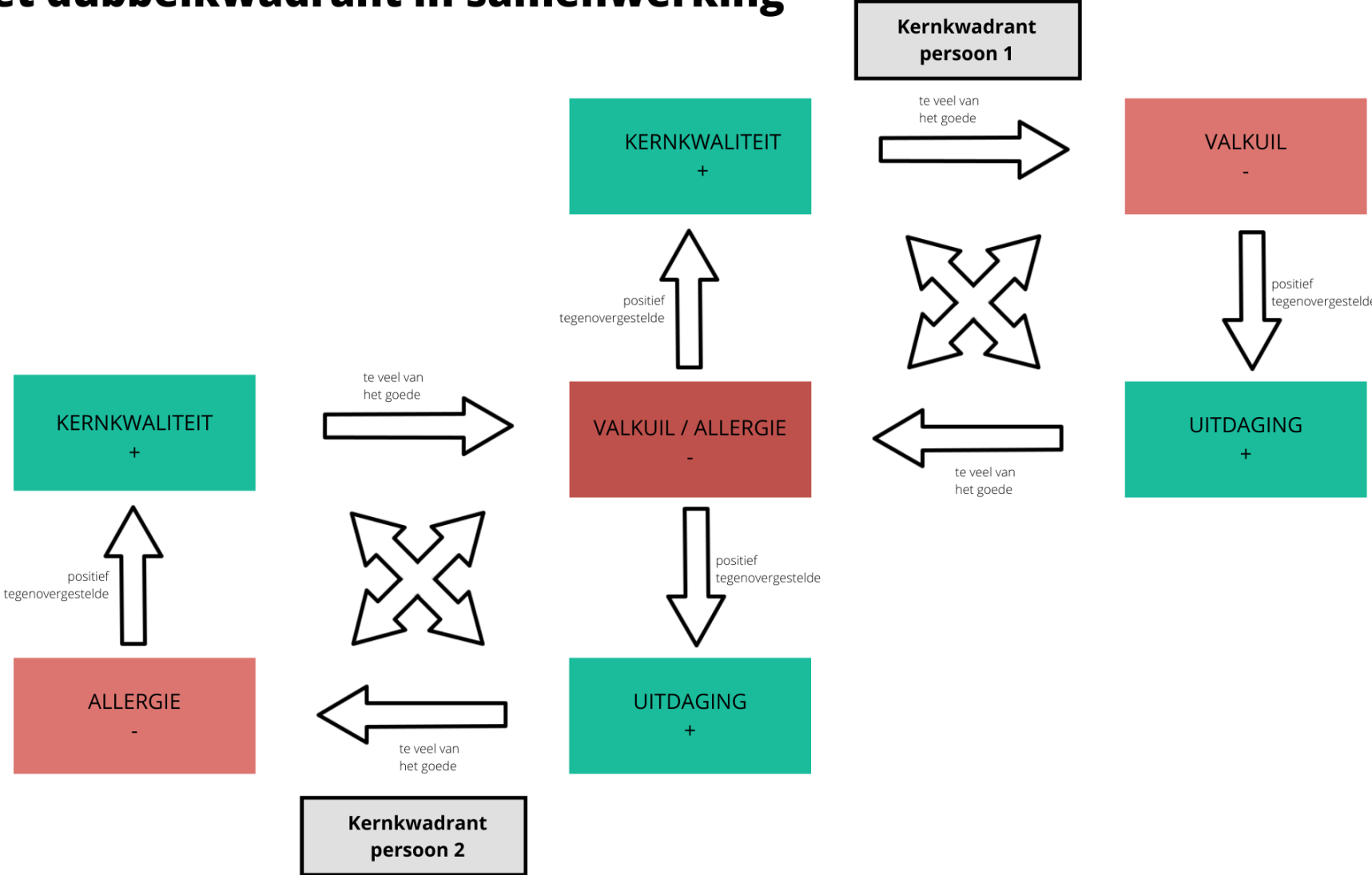
geen eigen mening durven geven/kunnen geven

zelf alleen alle eer opstrijken

roddelen

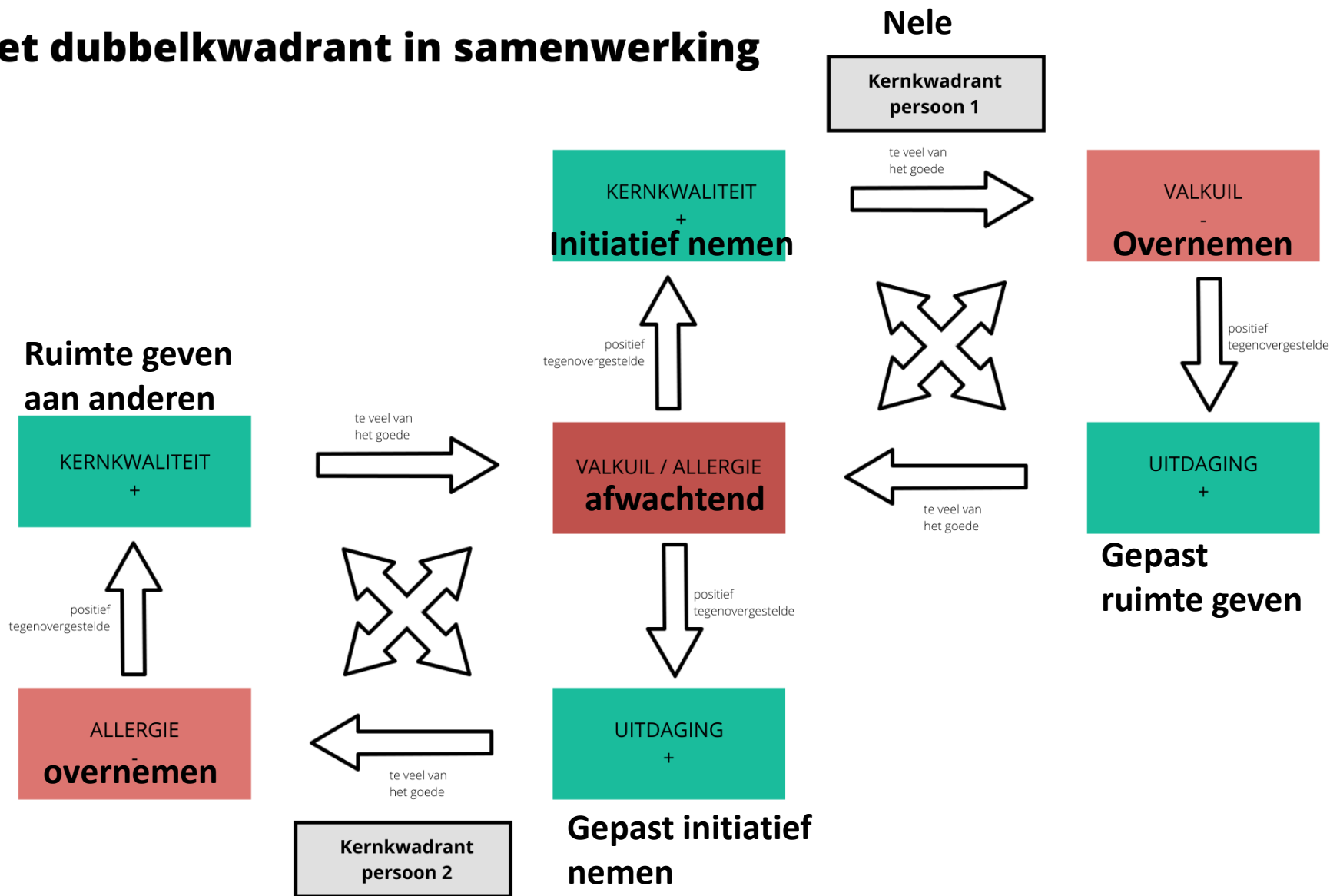
stelt hoge eisen aan nieuwe mensen

Het dubbelkwadrant in samenwerking



www.bopleidingen.nl

Het dubbelkwadrant in samenwerking



www.bopleidingen.nl

Welke feedback vind je het lastigste of moeilijkste om te geven?

Negatieve feedback waarvan je weet dat de medewerker het er niet mee eens is en dus in weerstand gaat

als je merkt dat het eigenlijk echt hun persoonlijkheid is

over de persoon zelf
negatieve feedback

slecht nieuws

zelfde terugkerende feedback

bespreken van beperking

reflecteren over eigen handelen

Persoonlijke kenmerken (bv verlegen zijn en de invloed hiervan op het werk)

verschil tussen boodschap horen > < begrepen hebben

Persoonlijke lichaamsverzorging

zelfde terugkerende feedback

slecht nieuws

negatieve feedback

reflecteren over eigen handelen

Negatieve feedback waarvan je weet dat de medewerker het er niet mee eens is en dus in weerstand gaat

Persoonlijke kenmerken (bv verlegen zijn en de invloed hiervan op het werk)

over de persoon zelf

slecht nieuws

als je merkt dat het eigenlijk echt hun persoonlijkheid is

Persoonlijke lichaamsverzorging

reflecteren over eigen handelen


verschil tussen boodschap horen >< begrepen hebben

bespreken van beperking



FEEDBACK

The image shows the word "FEEDBACK" written in large, bold, black capital letters. Two thick red curved arrows form a circular loop around the text. One arrow starts at the top and points down towards the word, while the other starts at the bottom and points up towards the word. A hand holding an orange marker is visible on the right side, appearing to be in the process of drawing the bottom arrow.

A close-up photograph of two hands, palms up, holding a small, vibrant yellow flower with a dark center. The background is blurred, showing other people in a crowd. A large, semi-transparent white circle is overlaid on the right side of the image, containing the title text.

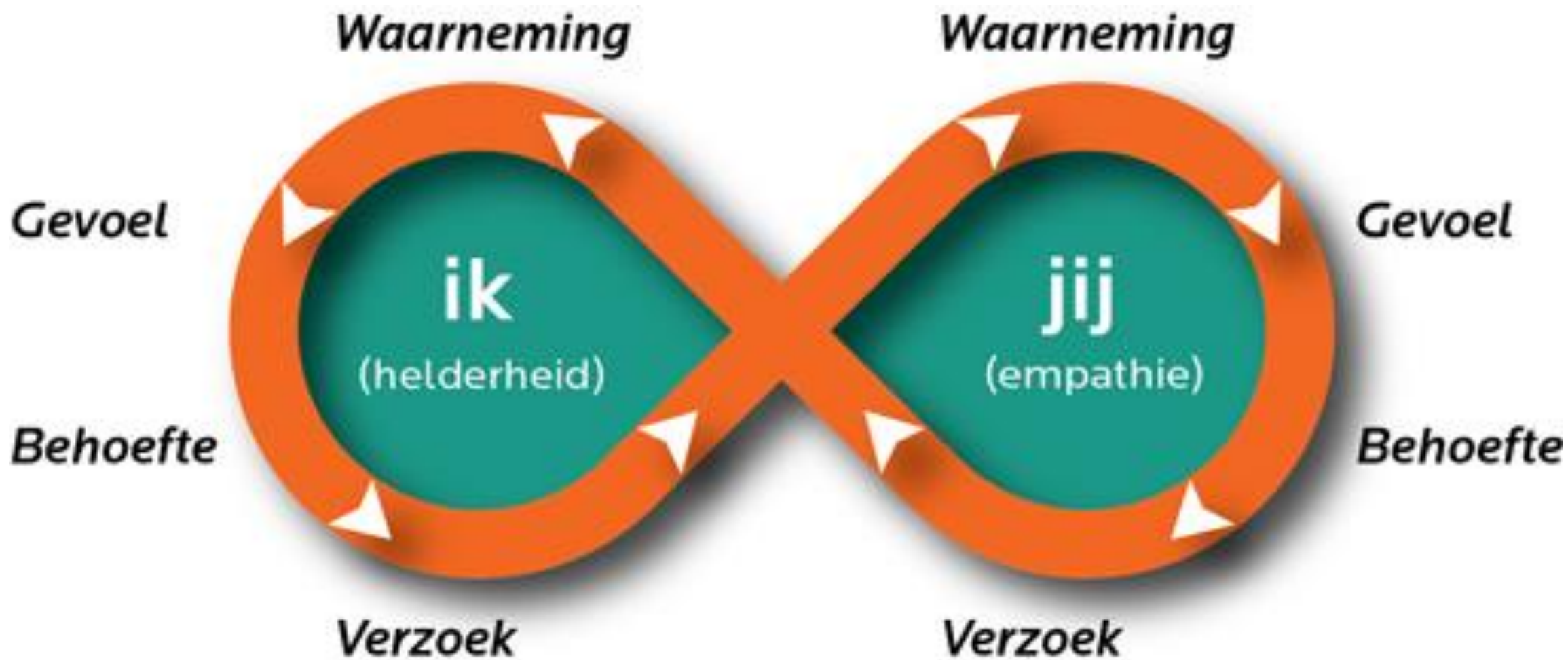
Waarderende feedback



Corrigerende feedback



Ontwikkelingsgerichte feedback



De valkuilen van de Jakhals



1. Waarnemen

zonder oordeel of interpretatie

"Ik zie....."
"Ik hoor....."



1. Waarnemen met eigen oordelen

je eigen oordeel opplakken
"Jij doet het ook nooit goed!"



2. Voelen

Herken jouw gevoelens
Erken jouw gevoelens
"Ik voel me daarbij....."



2. Gevoelens vermengen met denken

Gedachten lezen:
"Ik zie/voel dat jij er geen zin in hebt."



3. Behoeftes erkennen

Verbind je gevoel met je behoefte.
"Ik voel me....., omdat ik behoefte heb aan....."



3. De ander verantwoordelijk maken voor mijn behoeftes

"Ik wil dat jij mij niet boos maakt."



4. Opties

Welke verschillende mogelijkheden heb je om aan jouw behoeftes te voldoen?



4. Er is maar één optie

"Alleen jij kunt....., ik kan niets."



De stappen van de Giraf

5. Verzoek doen of actie ondernemen

Zou je..... willen doen?
Ik ga..... doen.



5. Verzoek mengen met een eis

"Ik wil dat je dat meteen doet."
"Jij moet dat meteen doen."



Verbindende feedback - (vanuit ik)

Waarneming zonder oordeel

Jochen, ik zie je achteruit
leunen

Voelen

Dit kriebelt mij

Eigen Behoeftte

er duiken dan allerlei vragen bij me op van wat jij aan het denken ben en eigenlijk word ik daar nieuwsgierig van. Ik stel vast dat ik behoefte heb om te weten wat er in je leeft om te komen tot verbinding en te werken op maat

Opties verkennen

Het zou fijn zijn van jou dan te horen waarmee je bezig bent, zodat ik jou ruimte kan geven om iets te proberen en jij mogelijk wat meer initiatief kan nemen.

Verzoek doen of actie ondernemen

Hoe komt dat bij jou binnen als ik dat zo zeg?

Eisende feedback - (focus op ander)

Waarneming met oordeel

Jochen, je zit daar maar wat zit te hangen

Interpreteren van anders zijn gedrag en je let niet op

Andere verantwoordelijk voor je behoeftes

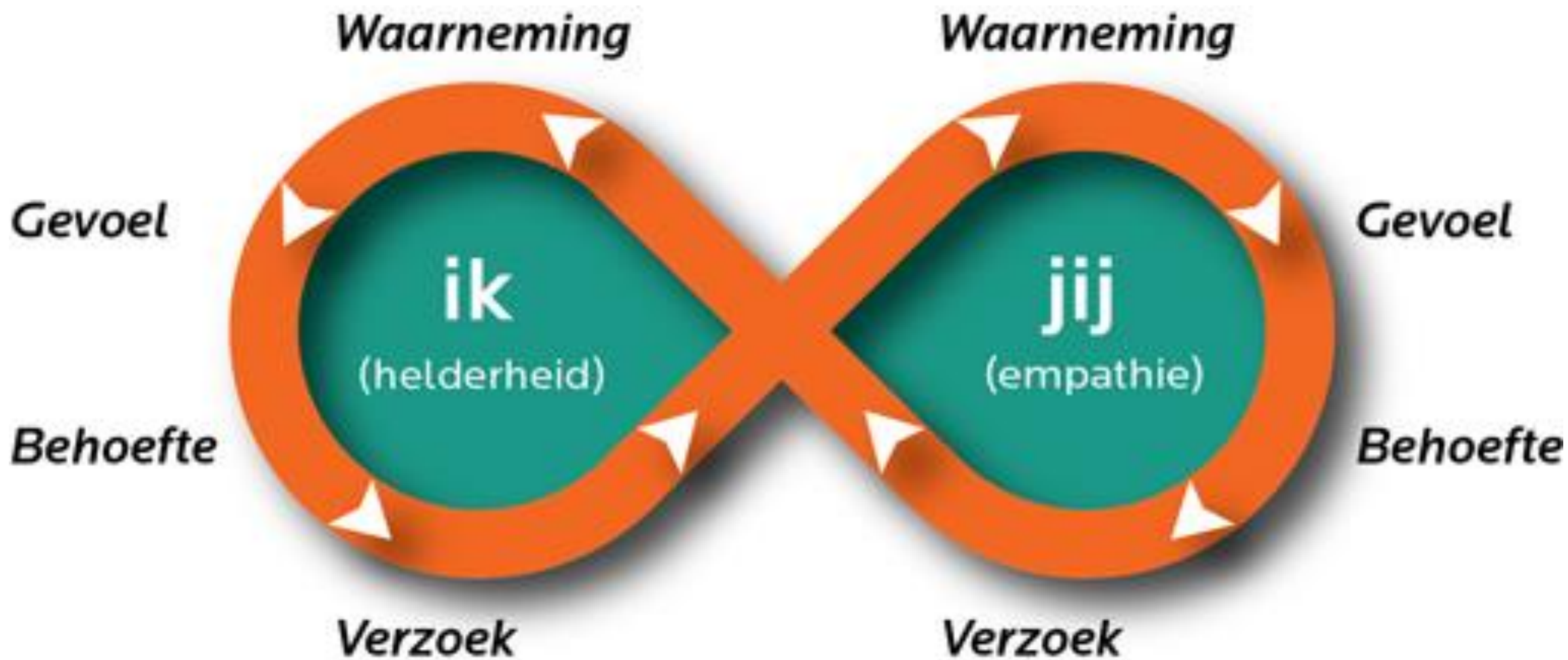
Je stoort mij en de andere hierdoor, ik kan hierdoor geen focus brengen

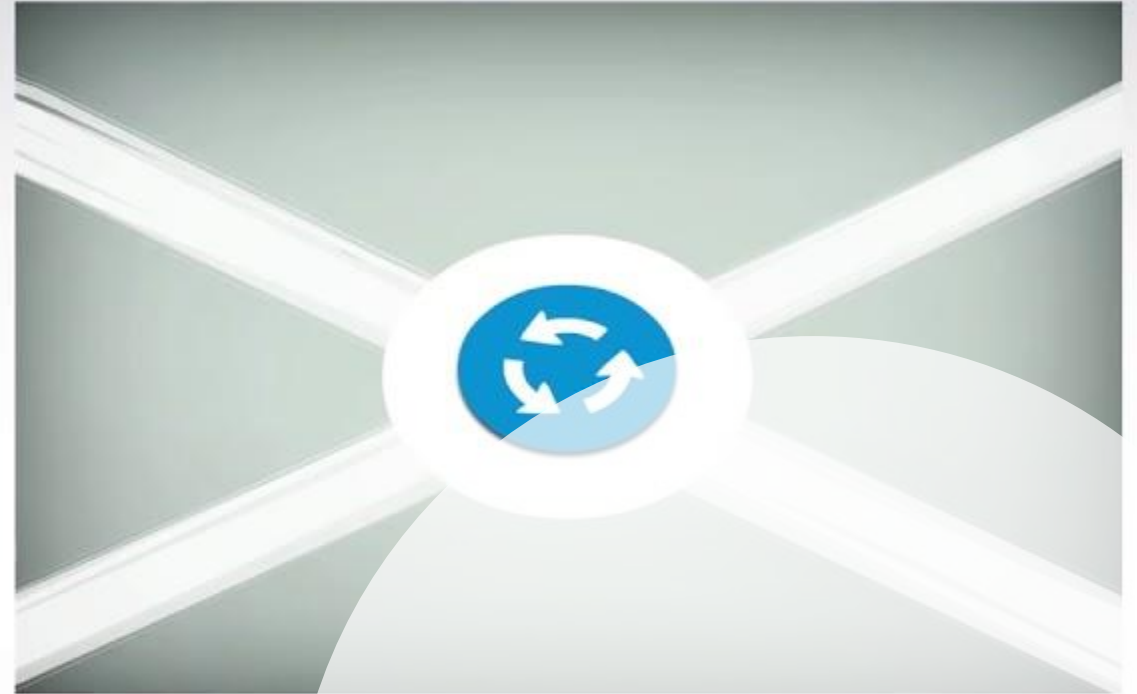
Er is maar één optie

jij moet hier iets aan doen

Verzoek mengen met eis

Ik wil hebben dat je actief inzet en een bijdrage levert aan het teamoverleg





Frederik Imbo.
Filmpje uitleg verbindende
communicatie

<https://youtu.be/ybKLObJAAls>



Wat neem je mee?