

Collega's en teaminteractie (2/4)



Feedback

- Je maakt de verwachtingen duidelijk en geeft vervolgens regelmatig aan in hoeverre de medewerker aan die verwachtingen voldoet.
- Je maakt de reacties van de (interne) klant op de kwaliteit van je product/dienst inzichtelijk.
- Je laat regelmatig in het team de kwaliteit van het werk en het (deel)proces bespreken.
- Bedenk ook eens hoe je relevante ontwikkelingen in en om je bedrijf op zo'n manier op de agenda kunt zetten dat medewerkers kunnen meedenken.



Tool feedback

Voorbeeld uit de praktijk

Regelmatig inzicht geven in bedrijfs- en omgevingsontwikkelingen

Veel mkb'ers organiseren periodiek een bijeenkomst of werksessie voor hun voltallige personeel om de stand van zaken in het bedrijf en de ontwikkelingen in de markt te bespreken. Zo vertelt een ondernemer: "Ik vind het belangrijk dat mijn medewerkers weten wat er speelt (...), waarom wij bepaalde beslissingen nemen en waar wij de komende jaren naartoe gaan." Teamleiders kunnen op deze sessies inspelen. Zo vertelt een leidinggevende: "Ik bespreek in het wekelijkse werkoverleg regelmatig met mijn medewerkers de gevolgen van bedrijfsontwikkelingen en marktontwikkelingen voor het dagelijks werk (...). Ik vraag hen hoe zij zelf op deze ontwikkelingen denken in te spelen en help hen bij het vormgeven van stappen die zij daarin kunnen of moeten zetten." Een andere leidinggevende zegt: 'Ik organiseer regelmatig binnen het team een korte update over de ontwikkelingen in ons bedrijf (...). Ik koppel dat aan de tweewekelijkse werkbesprekingen met technici (...). Voor de jongens op de werkvloer maak ik daarmee abstracte ontwikkelingen tastbaar voor hun dagelijkse werkzaamheden.'

Bron: [Leidinggeven aan ontwikkeling? Doen!](#), TechYourFuture en House of Skills (2020)

Zelf aan de slag

'Dat doe je niet handig', 'Misschien moet je voortaan wat eerder beginnen' of 'Als je nou eerst eens -'.

We weten allemaal hoe irritant het is. Commentaar krijgen, of een advies waar je niet op zit te wachten. Toch doen we het zelf ook. Voortdurend zelfs.

Tegen beter weten in beginnen we onze gouden tip met 'Ik heb natuurlijk makkelijk praten, maar weet je wat jij moet doen -' Wijsneus. Doe het lekker zelf. Het positieve effect van 'goed bedoeld' advies is dan ook nul.

Reageren op wat anderen zeggen of doen valt onder feedback geven. En goed feedback geven of ontvangen is lastig. Zo lastig zelfs, dat het de sfeer op de werkvloer flink verziekt als het mis gaat. Dat wil je ten alle tijde voorkomen en daarom doe je er goed aan om er zo nu en dan bij stil te staan: hoe reageren je werknemers op elkaar? Luisteren ze als iemand iets zegt? Laten ze de ander uitpraten? Respecteren ze elkaars mening, ook als die afwijkt?

Hier vind je uitleg en handouts die je helpen om met feedback geven aan de slag te gaan

INFSHEET FEEDBACK

WAT IS HET?

Feedback is een communicatievorm waarbij iemand zijn mening of oordeel over het gedrag van een ander uitspreekt. Het kan positief of negatief zijn, maar het belangrijkste is dat het constructief is. Het doel is om de ander te helpen zijn gedrag te verbeteren of te behouden. Het kan ook een manier zijn om de ander te laten weten dat hij het goed doet.

Deel dit document met je collega's.

• Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen. Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen. Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen.

WAT IS HET?

Feedback is een communicatievorm waarbij iemand zijn mening of oordeel over het gedrag van een ander uitspreekt. Het kan positief of negatief zijn, maar het belangrijkste is dat het constructief is. Het doel is om de ander te helpen zijn gedrag te verbeteren of te behouden. Het kan ook een manier zijn om de ander te laten weten dat hij het goed doet.

Deel dit document met je collega's.

• Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen. Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen.

GESPREKSTARTER FEEDBACK

IN GESPREK OVER FEEDBACK

Wat zijn de belangrijkste punten die je moet weten over feedback? Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen. Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen.

Deel dit document met je collega's.

• Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen. Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen.

WERKVORM FEEDBACK IN DE PRAKTIJK: KOPPEL

FEEDBACK GEVEN OP DE WERKVLOER

Als je feedback wilt geven op de werkvloer, is het belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen. Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen.

Deel dit document met je collega's.

• Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen. Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen.

WERKVORM FEEDBACK IN DE PRAKTIJK: TEAM

DELEN MET FEEDBACK GEVEN

Als je feedback wilt geven op de werkvloer, is het belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen. Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen.

Deel dit document met je collega's.

• Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen. Het is belangrijk om te weten dat feedback niet alleen gegeven kan worden, maar ook ontvangen.