

Checklist effectieve feedback

Feedback, informatie over de effecten van ons gedrag, kan ons helpen om beter worden in wat we doen. Zelf hebben we per definitie maar een beperkt zicht op de effecten van ons handelen. Andere mensen kijken vanuit een ander perspectief naar wat we doen en kunnen daarom andere dingen zien. Ze beschikken bovendien misschien over meer of andere kennis en vaardigheden waardoor hun feedback extra leerzaam kan zijn voor ons. Of deze positieve effecten van feedback gerealiseerd worden, hangt af van waarover de feedback gaat, hoe de feedback wordt geformuleerd en gedoseerd en van wat de ontvanger vervolgens doet met de feedback. Het onderstaande schema kan je helpen om je feedback zo effectief mogelijk te maken.

1. Vul de onderstaande checklist eerst voor jezelf in. (Zet vinkjes in de kolommen)

- Als je wilt kun je zowel in kolom 1 als 2 een vinkje zetten bij bepaalde items
- Mochten er items bijstaan die je minder relevant lijken dan kun je die uiteraard overslaan

Elementen van effectief feedback geven	Doe ik al	Wil ik meer gaan doen
1. Bereid feedbackgesprekken goed voor		
2. Richt je feedback op het proces en het gedrag (i.p.v. op de persoon, de houding of eigenschappen)		
3. Als je feedback geeft op het bereikte resultaat en de bereikte prestaties, combineer dit dan met procesfeedback		
4. Geef positieve feedback: richt je feedback op al bereikte progressie en licht toe wat er goed is aan wat de persoon doet		
5. Maak duidelijk welke progressie verder nodig is		
6. Leg uit waarom je verwacht wat je verwacht van de ander (geef een rationale)		
7. Vermijd verwijten of negativiteit		
8. Combineer duidelijkheid met vriendelijkheid		
9. Stel vragen om eventueel onduidelijkheden te gaan begrijpen		
10. Probeer te snappen hoe de andere persoon die situatie ziet		
11. Sluit respectvol aan op wat de ander naar voren brengt		
12. Bied waar mogelijk keuzemogelijkheden aan de ander		
13. Als negatieve feedback noodzakelijk is, baseer je feedback dan op een duidelijke prestatienorm en licht toe hoe het beter kan		
14. Breng negatieve feedback spaarzaam en als het nodig is geef die dan zelf (persoonlijk) aan de ander en geef aan hoe het beter kan		
15. Gebruik informatieve feedbackformuleringen zoals: "Als je .. doet, lukt het waarschijnlijk iets beter om .."		

2. Bespreek met elkaar wat je hebt ingevuld.

- Leg uit welke 1 of 2 dingen er bij jou in kolom 1 uitspringen en hoe die jou al lukken
- Leg uit welke 1 of 2 dingen er bij jou in kolom 2 uitspringen en hoe je hoe je hier een eerste stap vooruit in wilt gaan zetten

3. Wat neem je je voor om te gaan doen naar aanleiding van deze oefening?

-
-