

Feedback geven en ontvangen

De juiste voorwaarden scheppen:

- Maak het doel helder: als iedereen weet wat hij of zij kan verwachten en weet op basis van welk doel de feedback gegeven wordt krijg je een open sfeer. Bij WeFace.it gaat het er om dat je elkaar beter leert kennen en samen komt tot algemeen aanvaarde normen. Welke manier van reageren vinden wij als groep “normaal”? Wat kunnen we van elkaar verwachten? Als de feedback ontvanger in de verdediging schiet zal de feedback minder effect hebben.
- Vertel hoe het proces zal verlopen: bied duidelijkheid over het proces. Wanneer, door wie en hoe wordt feedback gegeven? Spreek duidelijk af welke procedure gevolgd wordt.
- Stel vooraf criteria vast waar de feedback aan moet voldoen.

Procedureafspraken:

- Na het uitvoeren van de opdracht mogen de groepsleden hun stem uitbrengen zonder commentaar te geven.
- Is de stemming negatief, dan laten de overige spelers hun manier van reageren zien.
- Vervolgens is er ruimte voor de eigen beleving van de eerste speler: Wat vind jij er van? Op deze manier kan gezorgd worden dat de feedback die gegeven gaat worden aansluit bij de beleving van de persoon zelf...
- Vervolgens de feedback, aansluitend bij de eigen beleving. Hierbij moet een goede balans zijn tussen positieve en negatieve opmerkingen. Positief geformuleerde feedback zet aan tot veranderen.

Feedback geven:

Het feedback gesprek kent een aantal vaste onderdelen.

Gebeurtenis:

Beschrijf veranderbaar gedrag, niet “Jij bent..” maar “Wat jij liet zien..”

Gebruik een IK-boodschap en beschrijf het gedrag concreet en specifiek.

Gevoel:

Geef het effect aan dat het gedrag op je heeft, welk gevoel roept het op.

Gevolg:

Laat weten wat het gevolg is; welke indruk krijg je op basis van dit gedrag.

Gesprek:

Laat de ander reageren en luister, toon respect.

Geef aan hoe jij het zou willen zien, beschrijf het gewenste gedrag.

Verken oplossingen om de opdracht beter uit te voeren.