Van feedback naar feedforward!

vr 17/02 van 12u-13u

Welkom!

Wie zijn wij?

Caroline

Maarten

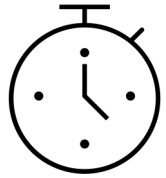
Wie zijn jullie?

32 inschrijvingen

Feedback

“Anderen vertellen wat wij denken over hun doen/zijn en hoe wij denken dat het beter kan. Feedback is gericht op het verleden”

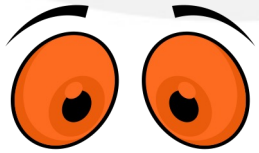
Wat moet je weten?



HET JUISTE MOMENT

VERTREK UIT JEZELF

SPECIFIEK & CONCREET



EIGEN VASTSTELLING

BEPERK JE TOT FEITEN

BLIJF IN DE INVLOEDSZONE

LUISTER ZONDER OORDEEL

BENOEM JE WENS

Feedbackmodellen

DESC - model

D escribe
E xplain
S pecify/Suggest/State
C onsequences

IK IK JIJ IK - model

Ik benoem
Ik voel
Herken **Jij** dit?
Ik wens/wil

4G - model

G edrag
G evoel
G evolg
G ewenst

OSCAR - model

O bserve
S tate observations
C larify role
A sk why
R espond

Soorten feedback

Feedback gericht op de **taak/prestatie**: “Is het werk correct of incorrect?”

Feedback gericht op het **proces** van begrijpen hoe de taak moet worden uitgevoerd: het proces om te komen tot een antwoord/prestatie: “Hoe ben je tot dit resultaat gekomen?”

Feedback gericht op **zelfregulatie:** “Je weet al waaraan x moet voldoen. Kijk eens naar je werk en beoordeel of je voldoet aan de criteria van x.”

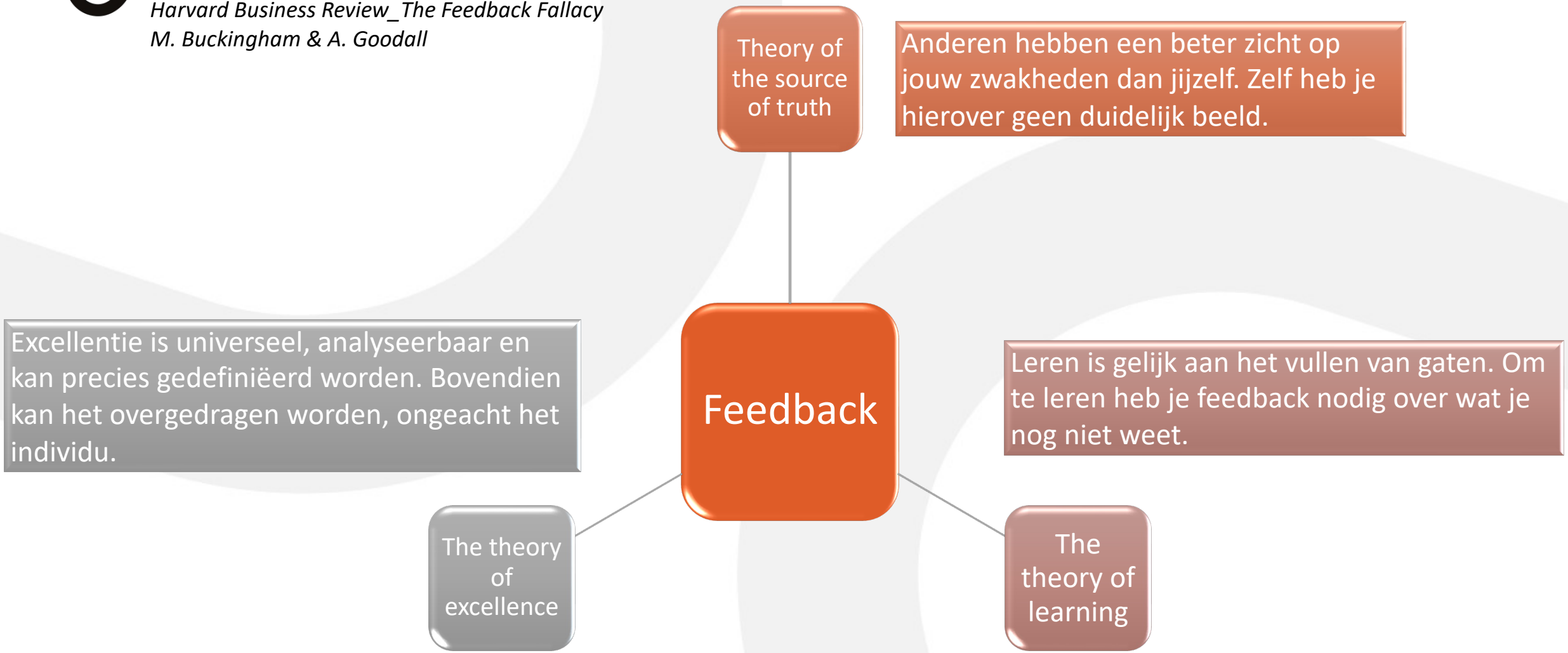
Feedback gericht op de **persoon**: “Jij bent een leuke collega.”

Feedback is a gift!

- je schenkt aandacht
- je creëert verbinding
- je helpt de ander ontwikkelen
- je geeft sturing en richting
- je helpt de juiste doelen bereiken
- je verhoogt het werkgeluk
- je creëert een klimaat van vertrouwen
- je werkt mee aan een lerende omgeving
- je helpt prioriteiten stellen
- …

3 theorieën over feedback

Harvard Business Review_The Feedback Fallacy
M. Buckingham & A. Goodall



The Theory of the Source of Truth

- Onvoldoende objectiviteit om **abstracte kwaliteiten** (bv. assertiviteit, ambitie, ….) van een ander in te schatten.
- “Verblind” door **onze eigen visie**, over hoe een kwaliteit er moet uitzien.
- Meer dan 50% wat wij denken zegt veel **over onszelf** en weinig over de ander.
- Het is **sterker dan onszelf.** Wij doen het constant.

Hoe dan wel?

Geef feedback over wat jij
ervaart, denkt of voelt
bij het gedrag, de aanpak,
de stijl van de ander.
Wees je altijd bewust van
jouw blik op realiteit.

The Theory of Learning

- Neurologisch gezien groeit ons brein het gemakkelijkst daar **waar het al sterk is**.
- Aandacht van anderen voor onze sterktes **versterkt** ons leerproces = ”rest & digest”-systeem
- Aandacht van anderen voor onze tekortkomingen **verhindert** het leerproces = ”fight & flight”-systeem

Hoe dan wel?

Geef feedback over die dingen waar **de ander al sterk is**, bouw hierop verder, voeg nieuwe elementen toe.
Vertrek **vanuit de comfortzone**.

The Theory of Excellence

- Er bestaat **geen algemeen aanvaarde standaard** van excellentie.
- Elk individu kan een **eigen unieke invulling** aan excellentie geven.
- **Focus op excellentie** om excellentie te ontwikkelen. Het bestuderen van fouten zal je minder ver brengen.

Hoe dan wel?

Als je “excellentie” opmerkt, geef feedback. Vertel **hoe het jou geraakt heeft**, wat het deed bij jou. En ga voor de “**hoogste prioriteit onderbreking”** !

Tips bij een vraag om hulp/feedback

Start **NU**

"Welke 3 dingen lopen nu wel goed voor jou?"

Verken dan het **VERLEDEN**

"Hoe ben je in het verleden omgegaan met een vergelijkbare situatie?"

Maak dan de stap naar **TOEKOMST**

"Wat weet je al dat je nu zou kunnen doen? Wat weet je al dat werkt in deze situatie?"

Feedforward

“Gevraagde adviezen of tips met elkaar delen om er zo samen beter van te worden. Feedforward is gericht op de toekomst.”

Marshall Goldsmith

- USA °1949
- Executive Leadership Coach
- Auteur van meerdere boeken waaronder “What got you here, won’t bring you there.”

Feedforward

- Feedforward is gericht op **leren**
- Feedforward is gericht op **helpen**
- Uitsluitend gericht **op dat wat je kan veranderen in de toekomst**

Hoe doe je het?

1. **BESCHRIJF JE DOEL** in simpele bewoordingen, zoals. “Ik wil meer taken afhandelen deze week.”

2. **VRAAG TIPS** aan je collega. Er mag geen enkele verwijzing zijn naar het verleden, de focus is volledig gericht op het beter maken van de toekomst.

3. **LUISTER ECHT** zonder oordeel of kritiek over de gekregen suggestie. Deze zijn een geschenk. Schrijf suggesties op en laat blijken dat je de suggesties apprecieert.

4. **BEDANK DE ANDER** en denk na over de aangereikte tips en suggesties.

5. **DRAAI DE ROLLEN OM** en herhaal dezelfde stappen met je collega. Nu vraagt hij/zij tips en kan jij hem/haar helpen om verder te ontwikkelen of te groeien.

Feedforward 4-stappenplan met het team

Stap 1: verhelder samen de toegevoegde waarde, de bestaansreden van het team!

- *“Waarom bestaan wij? Waarin maken wij het verschil?”*

Stap 2: creëer een groeimindset aan de hand van 2 vragen

- *“Willen jullie verder ontwikkelen? Willen jullie bijleren?”*
- *“Zijn jullie bereid elkaar te helpen?"*

Stap 3: elkeen benoemt zijn eigen ontwikkeldomein

- *“Waarin wil ik groeien? Wat wil ik leren?”*

Stap 4: teamleden vragen aan elkaar feedforward

- *“Welke tip kan jij mij geven om hierin te groeien?"*

Waarom ervaren wij ff als positief & plezant?

- het gaat snel
- het is eenvoudig
- het is gericht op de toekomst
- het is gericht op wat je kan veranderen
- is helpend en niet veroordelend
- het voelt veilig
- je leert beter luisteren
- je hoeft elkaar niet goed te kennen
- je helpt elkaar als gelijken

Conclusie

En/en - verhaal

- feedback en feedforward bestaan **naast elkaar** en versterken elkaar
- **dialoog** staat centraal om tot resultaten te komen
- psychologische **veiligheid en vertrouwen** zijn de sleutels tot succesvolle teams

Lean Leadership

Word lid van Lean Leadership ....

Krijg toegang tot exclusief **bonus-materiaal**:

- extra **podcast-afleveringen**
- **premium-artikels** op de website
- uitnodigingen voor **webinars** en **events**

Wij willen 50 000 bezoekers bereiken in 2023!

Webinar "Meer betrokkenheid met Standaard Werk"

ZOOM-sessie

vrijdag 26 mei 2023 | 12u-13u

Hoe kan je Standaard Werk inzetten om betrokkenheid binnen je team te vergroten?

LEES MEER

Webinar "Talent ontwikkelen met Ofman"

Zoom-sessie

vrijdag 21 april 2023 | 12u-13u

LEES MEER

Webinar "Problemen oplossen op de werkvloer"

ZOOM-sessie

vrijdag 17 maart 2023 | 12u-13u

Hoe problemen structureel aanpakken?

LEES MEER

webinars

www.leanleadership.be/webinars

Bedankt!

1 mail

deze presentatie
opname webinar
link naar uitgebreid artikel

www.leanleadership.be