



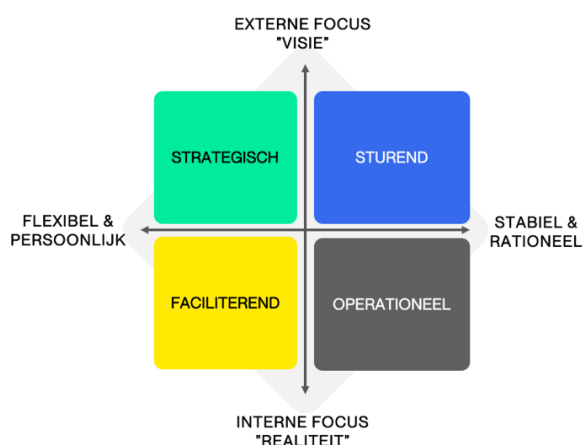
FEEDBACK BESPREKEN

Als onderdeel van een Leadership Feedback Sessie binnen de organisatie waar je werkt is er feedback met je gedeeld. Je gaat deze resultaten nabespreken met jouw team.

Feedback is een belangrijk hulpmiddel om mensen richting te geven in persoonlijke groei of professionele ontwikkeling. Feedback van anderen biedt een nieuw perspectief op dingen, wat vaak helpt bij het naar voren brengen van 'blinde vlekken' of 'verborgen talenten'. Het resultaat is een startpunt van het verdere ontwikkelingsproces van deze persoon.

Het kan nuttig zijn om jezelf wat tijd te geven om de feedback door te nemen en je voor te bereiden op de nabespreking. Onze aanbeveling zou zijn om het hele proces voorafgaand aan het vragen van feedback te plannen. Het gaat hierbij om twee vervolgssessies; één met het team dat de feedback heeft gegeven en één met je leidinggevenden.

De gedeelde feedback is gebaseerd op observaties en percepties vanuit jouw team. De gecombineerde inzichten geven een beeld van leiderschapsgedrag op vier prestatiegebieden. Het is nuttig om te bespreken en te begrijpen hoe deze verschillende perspectieven van invloed zijn. Bovendien is dit gesprek een gelegenheid om de feedback van het team te vergelijken met de indrukken en observaties die jezelf hebt.



Interpretatie

De ontvangen feedback beschrijft concreet gedrag en hoe dit door het team wordt ervaren. Om deze feedback goed te kunnen interpreteren, is het belangrijk om ook andere zaken te bespreken die bijdragen aan dit gedrag; bijvoorbeeld de ondersteuning die jij en het team krijgen en de beleving van de organisatiecultuur.

Bespreek zeker je eigen verantwoordelijkheden, doelen, KPIs, ambities, inzichten en behoeften. Het doel van de feedback is om je eigen ontwikkeling te stimuleren. Dit betekent dat je een stap terug doet van de



dagelijkse praktijk om na te denken over het grotere plaatje. Deze bijeenkomst laat idealiter ruimte voor zelfreflectie.

Je coachings- en gespreksvaardigheden zijn van groot belang tijdens dit gesprek. Maak ook van deze gelegenheid gebruik om het team erkenning en waardering te geven voor een goed uitgevoerde taak zodat ze zich gewaardeerd voelen.

Mogelijk format om de Leadership Feedback Sessie te bespreken:

- Deze feedback viel mij het meest op.
- Deze feedback verraste mij het meest.
- Deze ontwikkeldoelen zie ik op basis van de feedback.
- Mijn ambitie is.
- Mijn taken zijn. En waarom? Hoe is dat zichtbaar in de feedback?
- Het volgende vind ik het leukst en het minst leuk aan mijn managementrol.
- Wat zijn mijn sterke punten? Hoe laat ik dat zien?
- Wat zijn mijn ontwikkelpunten? Hoe laat ik dat zien? Hoe zou ik moeten verbeteren?
- Hoe kan ik een betere manager/coach voor jullie zijn?
- Wat hebben jullie van mij nodig om nog succesvoller te zijn?



Ideeën voor veranderingen

Jouw team heeft graag dat je hun input gebruikt bij de besluitvorming en anderen de ruimte geeft om eigen initiatief te nemen en minder veeleisend te zijn.

Gedragsfeedback



Jouw team wil graag dat je hen meer ruimte geeft om initiatief te tonen en zelf de leiding te nemen.



Jouw team wil graag dat je beslissingen zorgvuldiger analyseert voordat je ze neemt, om zo niet te veel initiatieven tegelijk te starten.

Suggesties voor jouw ontwikkeling

Hoe kun je voorkomen dat je te dominant wordt? Hoe zorg je ervoor dat de capaciteit van het team volledig wordt benut en dat ze de kans krijgen zich te ontwikkelen en eigenaarschap en betrokkenheid te voelen?

Focus op teamdoelen

Stel wekelijkse teamdoelen vast (niet individueel) en volg op/geef feedback op resultaatniveau. Laat het team beslissen "hoe" het werk te doen zonder jouw instructies.

Feedback vragen

Zoek actief feedback, ook negatieve feedback. Als mensen terughoudend zijn om kritiek te geven, help dan door zelfbeoordelingsuitspraken te doen in plaats van vragen te stellen. Accepteer alle feedback als juist en ontwikkel een plan om de meest kritische aspecten aan te pakken.

Betrek

Betrek anderen en hun input voordat je actie onderneemt. Presenteer uitdagingen en problemen die je hebt ontdekt aan het team. Vraag de groep om binnen een bepaald tijdsbestek een actieplan te ontwikkelen en te presenteren.