



FEEDBACK DELEN

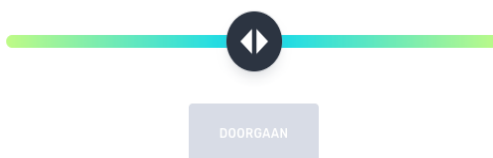
In het kader van een Leadership Review ben je uitgenodigd om feedback te geven aan jouw leidinggevende.

Feedback is een belangrijk instrument om mensen richting te geven in persoonlijke groei en professionele ontwikkeling. Feedback van anderen geeft verschillende perspectieven, die zeer nuttig zijn om 'blinde vlekken' of 'verborgen talenten' aan de oppervlakte te brengen.

Positieve feedback laat mensen zien dat hun gedrag gewaardeerd en effectief is, en bouwt ook wederzijds vertrouwen op. Het delen van kritische feedback kan spannend en uitdagend zijn voor zowel de feedback gever als de feedback ontvanger. Hoewel het delen van constructieve feedback in het begin misschien moeilijk voelt, is het belangrijk om te begrijpen dat je leiders helpt hun gedrag aan te passen.



Sleep het schuifje om feedback te geven



DeFeedback

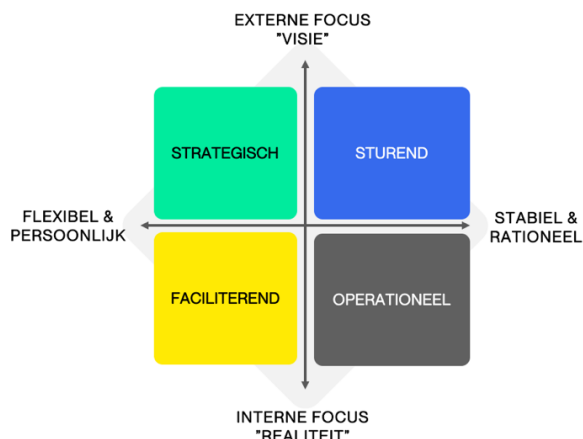
Feedback is gebaseerd op observaties en percepties. Je zal niet de enige zijn die feedback geeft en dit is niet bedoeld als een uitgebreide beoordeling die veel gedetailleerde vragen beantwoordt. Wat we van je vragen is om te delen hoe je het gedrag van je leidinggevende ziet en ervaart vanuit een paar kritische aspecten van leiderschap. Jouw perceptie, in combinatie met de observaties van anderen, zal je leidinggevende een breed perspectief bieden op effectief dagelijks gedrag.

De feedback die je geeft is gericht op 12 kritische leiderschapsgedragingen die belangrijk zijn in een breed scala aan leiderschapsrollen. Je wordt gevraagd om elk van deze gedragingen te beoordelen en te beantwoorden, met je leidinggevende in gedachten. Wordt het gedrag in kwestie te veel of te weinig getoond – of juist precies goed?

Het is belangrijk dat je constructief en realistisch bent wanneer / als je schriftelijke suggesties doet. Je leidinggevende zal het meest profiteren en uiteindelijk ook jij en het team.



Open feedback - Vrije tekstvelden



Om nog meer diepgang en detail in de gedeelde feedback te geven, is het voor jou leidinggevende handig als er ook open feedback wordt gegeven. Je krijgt de mogelijkheid om dit aan het einde van de sessie te doen door twee vragen te beantwoorden. Je wordt gevraagd om je gedachten en suggesties te geven over waar je leider minder en meer van zou moeten doen.

Je kunt je mening zeker vrijelijk delen, maar probeer deze te onderbouwen.

Een voorbeeld: *'Je zou meer tijd moeten besteden aan het coachen van het team in ons dagelijks werk (mening). Zo heeft de extra coaching die je mij en de andere nieuwe medewerkers tijdens het laatste project hebt gegeven, me geholpen om de juiste procedures te leren.'* (toelichting)

Feedback gericht op gedrag dat van invloed is op de dagelijkse praktijk is vaak het nuttigst. Bijvoorbeeld: *'Je zou minder een gedetailleerde follow-up moeten doen van onze ochtendvergaderingen. De belangrijkste reden is dat we zelden tijd hebben om te praten over de dagelijkse plannen of behoeften, waardoor ...'*

Het delen van feedback brengt ook de verantwoordelijkheid met zich mee om ervoor te zorgen dat de feedback nuttig is voor je leidinggevende. Een vriendelijke toon maakt het voor de ontvangende partij gemakkelijker om feedback te accepteren. Het kan nuttig zijn om aandacht te besteden aan de manier van schrijven:

- Vermijd een feedback sandwich: probeer niet 'maar', 'echter', 'hoewel' te gebruiken als een verbinder tussen een geval van positieve feedback en een ander met constructieve feedback. Dit zal de positieve feedback die je geeft ondermijnen en mogelijk ook de reviewee minder geneigd laten zijn om aandacht te besteden aan de constructieve feedback.
- Vermijd interpretatie en labels, focus op feiten: beschrijft acties en gedrag, bijvoorbeeld *"Ik merkte dat je John geen kans gaf om zijn punt te maken"* in plaats van *"Je was bazig tijdens de teamvergadering."*

Je feedback wordt anoniem verwerkt, maar als je bereid bent om het later op verzoek uit te leggen, kan je je initialen toevoegen.