

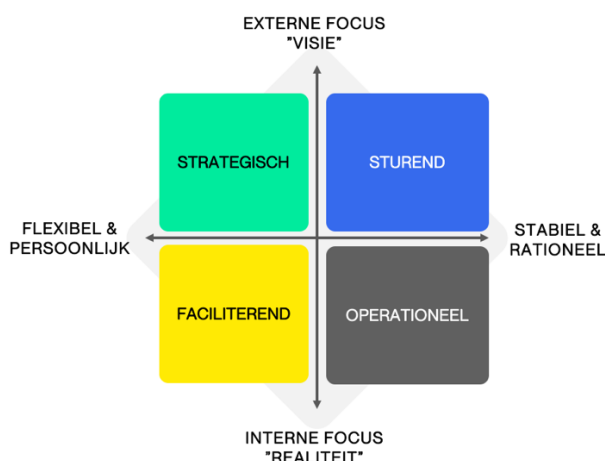


FEEDBACK ONTVANGEN

Je hebt feedback ontvangen als onderdeel van een Leadership Review. Feedback is een belangrijk hulpmiddel om leiders 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'.

Om het maximale uit feedback te halen, is het belangrijk om bij het ontvangen van feedback altijd uit te gaan van goede bedoelingen. Als de feedback onverwacht en/of negatief is, probeer dan je eerste – mogelijk defensieve – reactie te negeren en probeer een waardevol inzicht te vinden.

In deze feedback sessie heeft je team hun visie op jouw leiderschap gegeven; feedback over vier prestatiegebieden voor leiders. Om meer context te geven, is hun ook gevraagd om hun mening te delen over wat je meer/ minder zou kunnen doen aangaande je leiderschap. Dit alles om nog effectiever te worden in het leiden van het team.



Je leercurve

Een van de belangrijkste dingen die je van feedback kunt leren, is hoe anderen jouw acties en gedrag op de werkplek waarnemen. Zoals je weet, is feedback gebaseerd op observaties en percepties zodat het mogelijk is dat je gedrag niet altijd wordt gezien zoals je het bedoeld had. Het is mogelijk dat je soms moeite hebt om de feedback die je ontvangt volledig te begrijpen.

Als dit gebeurt, pak de kans om een gesprek aan te gaan en om opheldering en/of voorbeelden te vragen. Zorg ervoor dat je begrijpt wat de reviewers willen overbrengen. Zo kun je de feedback koppelen aan de juiste context en – waar nodig – de juiste aanpassingen doen.

Zeg 'dankjewel'

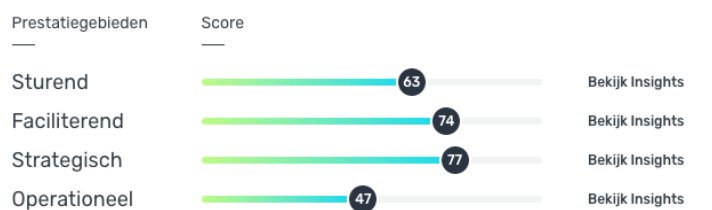
Bedank altijd de mensen om je heen voor het delen van feedback, zelfs als het moeilijk te verteren is. Je hoeft het niet 'eens' te zijn met de feedback, maar je moet wel laten zien dat je openstaat voor suggesties en hun feedback ter harte neemt. Daarnaast moedigt het reviewers aan om feedback te blijven delen, wat belangrijk is voor jou en het team om te blijven leren.



Nadat je je collega's hebt bedankt, kun je ze vervolgens op de hoogte houden van kleine veranderingen in gedrag naar aanleiding van hun feedback. Dit toont je motivatie en ambitie om te groeien en te ontwikkelen.

De nabespreking met je manager

Een nabespreking om stil te staan bij de feedback en deze te koppelen aan je (ontwikkel)doelen is een echte aanrader. Zo'n gesprek geeft je de mogelijkheid om begeleiding en ondersteuning te vragen, maar ook om je professionele ontwikkeling af te stemmen op de (zakelijke) prioriteiten.



Vorbereiding

- Lees de feedback goed door en vind verrassende elementen.
- Lees de feedback met een open geest en probeer niet te oordelen.
- Probeer voorbij de cijfers, beoordelingen en labels te kijken, voordat je een conclusie trekt.
- Probeer te begrijpen waarom (kritische) feedback je raakt.
- Probeer een rode draad te vinden in de feedback die met je is gedeeld.
- Denk na over je belangrijkste ontwikkelingsgebieden en daag jezelf uit om te leren.
- Maak een agenda van de dingen die je tijdens de nabespreking wilt bespreken.

Het gesprek

- Deel je bevindingen en inzichten, maar ook je zorgen: dit is je kans om open te zijn over wat je heeft verrast, geraakt en gemotiveerd.
- Probeer zowel persoonlijke groei op korte als op lange termijn te bespreken en verbindt dit met de zakelijke doelen.

Afronding

- Vat je belangrijkste leerpunten samen en zet een ontwikkelplan (stappenplan) op papier.
- Probeer je persoonlijke ontwikkelingsplan te koppelen aan de zakelijke ambities zodat je duidelijk maakt hoe je manager, team en werkgever profiteren van je eigen groei.
- Aarzel niet om hulp en begeleiding te vragen; twee weten en zien meer dan één.
- Als je het gevoel hebt dat je iets hebt gemist, plan dan nog een meeting.