

Feedback Planner

Feedback kunnen geven op een manier die psychologisch veilig voelt, jullie dichter bij elkaar brengt en het gewenste resultaat creëert, is de raketbrandstof die organisaties vooruithelpt.

Maar om het goed te doen is moed nodig van alle betrokkenen en een plan om je te helpen navigeren door wat vaak eng, ongemakkelijk of wat voor gevoel van ongemak dan ook kan voelen. Als je het goed doet, is feedback een geschenk dat ons allemaal helpt, ongeacht aan welke kant van het gesprek we staan.

Dus hoe gaan we dit bereiken? Je kunt de sjabloon invullen voor een snel plan dat je helpt je mindset en aanpak te veranderen om feedback te geven op een manier die goede prestaties, relaties en welzijn stimuleert, zodat iedereen beter kan samenwerken.

Laten we, voordat we beginnen, eens kijken naar de mindset. Moeilijke gesprekken kunnen vaak gevuld zijn met angst of de verwachting van een negatieve uitkomst. Door dit zo goed mogelijk te neutraliseren, kunnen we moeilijke gesprekken herkaderen en ze in plaats daarvan zien als een meningsverschil over twee perspectieven waar we samen aan kunnen werken. Dat is vaak waar het magische gebeurt om vooruitgang te boeken en het is van vitaal belang voor teams om zo effectief mogelijk te zijn.

Vier goede feedback manieren



1. Kies je houding

Aan de basis van de Moeilijke Gesprekspiramide staat het kiezen van je houding. De piramide vormt een “hiërarchie naar boven”, in die zin dat de oefeningen op de hogere niveaus van de piramide alleen effectief kunnen worden toegepast als er eerst aan de lagere niveaus is gewerkt. Het is zelfbewustzijn dat ons in staat stelt te begrijpen welke van onze onderliggende eigenschappen fundamenteel zijn voor ons zijn.

Ons zelfbewustzijn kan ons ook helpen om te zien welke eigenschappen voor ons het meest geschikt zijn om te laten zien, op basis van met wie we zijn en de gegeven context. Echt goede professionals zijn in staat om, voordat ze een gesprek op hun werk beginnen, bewust hun houding te kiezen. Uiteindelijk zal deze keuze beide partijen helpen een gevoel van verbondenheid te voelen en de mogelijkheid openen voor een veel diepere en authentieke relatie.

2. Inleven

Het tweede niveau van de piramide is het tonen van empathie. Echt goede professionals kunnen goed contact maken door diep te luisteren en empathie te tonen. Proberen vooruit te komen en feedback geven over een bepaalde oplossing of aanpak, voordat de ander het gevoel heeft dat je zijn wereld echt begrijpt, werkt zelden. Natuurlijk is het tonen van empathie noodzakelijk, maar zeker niet voldoende om door een moeilijk gesprek heen te komen.

3. Deel je feedback

Velen van ons hebben een instinctieve afkeer van het krachtig geven van feedback uit angst om gezien te worden als opdringerig of onbeleefd. Terughoudendheid bij het gepassioneerd delen van feedback is echter ook een belangrijke fout, die vaak voortkomt uit het feit dat we ons niet volledig hebben ingeleefd in de vorige stap van de piramide. Als er geen empathie is getoond, kan feedback worden gezien als onwelkom, ongepaste beïnvloeding.

Maar als we bewust onze houding hebben gekozen, we duidelijk zijn over ons doel en we hebben laten zien dat we de wereld van de ander goed begrijpen, dan is de basis gelegd voor zeer effectieve feedback. Sterker nog, velen van ons verlangen er stiekem naar om meer feedback van hoge kwaliteit te krijgen. Maar feedback proberen te geven voordat je een goede band hebt opgebouwd met de ander en hebt laten zien dat je de wereld van de ander begrijpt, is gedoemd te mislukken. Feedback geven wanneer je een goede verstandhouding hebt en hebt laten zien dat je de wereld van de ander begrijpt, is daarentegen een heel andere zaak.

Feedback kan natuurlijk ook de vorm aannemen van het onderwijzen van de ander. Soms gaan we ervan uit dat anderen al op de hoogte zijn van alle aspecten van wat we te zeggen hebben, maar dit moet gevalideerd worden. Als onze feedback anderen leert zonder dat we partijdig zijn of vanuit ons ego of “ik weet het het beste” komen, dan zal dit zeer gewaardeerd worden. Sterker nog, als onze feedback opleidt vanuit de positie dat we een goedbedoelde thought leader in de industrie zijn, dan zal onze feedback maximale invloed hebben.

4. Plan voor de toekomst

Een van de grootste risico's van feedback is dat we een diagnose stellen en onze oplossing voorstellen door middel van feedback die bedoeld is om te 'overtuigen'. Deze aanpak kan volledig voorbijgaan aan de voordelen van het samen creëren van een plan om verder te gaan. Het risico bestaat dat de ander het gevoel krijgt dat hem "verteld" wordt wat de oplossing is.

We hebben veel meer invloed als we aan dezelfde kant staan als de ander en we samen de gewenste resultaten willen plannen.

Het doel van plannen voor de toekomst is om feedback en nieuwe ideeën te geven die de ander meteen wil omzetten in actie.

Breng je hoogste gedragsaspecten in kaart en die van de persoon met wie je wilt gaan praten

Voordat we beginnen met het uitstippelen van je gespreksplan, moeten we er eerst voor zorgen dat we ons bewust zijn hoe we over kunnen komen tijdens moeilijke gesprekken. Door dit te doen, kunnen we ervoor zorgen dat met de juiste mindset het gesprek ingaan en dat we minder snel van slag raken door onverwachte reacties.

De grens tussen ons effectieve en overbelaste zelf dat zichtbaar kan worden tijdens druk en uitdagingen



Effectief

Effectieve respons veerkracht



Instinctieve persona

Je instinctieve manier van zijn, buiten de druk van buitenaf.



Dagelijkse persona

Hoe je je dagelijks gedraagt in interactie met de wereld.



Ineffectief

Ineffectieve reactie op veerkracht die de prestaties, relaties en het welzijn kan schaden



Overbelaste persona

Wat er gebeurt als je onder stress staat, wat kan leiden tot gedrag wat niet effectief is.

De Acht Aspecten van gedrag waar we de neiging hebben mee voor de dag te komen

Inspiratiegedreven



Effectief: Hun aanpassingsvermogen en flexibiliteit kunnen creatieve en onconventionele oplossingen introduceren tijdens moeilijke gesprekken, waardoor impasses kunnen worden doorbroken en nieuwe wegen kunnen worden gevonden.



Overbelast: Een gebrek aan focus en veronachtzaming van structuur kan het gesprek doelloos laten aanvoelen, met het risico dat de kernproblemen niet effectief worden aangepakt of dat deadlines voor een oplossing worden gemist.

Disciplinegedreven



Effectief: Hun georganiseerde aanpak kan een gestructureerd kader bieden voor moeilijke gesprekken, zodat alle aspecten van de kwestie systematisch en grondig aan bod komen.



Overbelast: Hun inflexibiliteit en focus op processen kan de dynamische en adaptieve dialoog verstikken die nodig is om complexe of gevoelige kwesties effectief op te lossen.

Associatieve focus



Effectief: Mensen met een hoog Associatieve Focus gehalte zijn waardevol in moeilijke gesprekken vanwege hun visionaire perspectief. Ze kunnen het gesprek helpen omkaderen in termen van bredere doelen en toekomstige implicaties, en moedigen een constructieve dialoog aan die gericht is op langetermijnoplossingen.



Overbelast: Als ze overbelast zijn, kan hun neiging om onrealistische ideeën voor te stellen het gesprek belemmeren, waardoor het moeilijk wordt om te focussen op praktische en onmiddellijke oplossingen voor conflicten of problemen.

Nuchtere focus



Effectief: Mensen met een nuchtere kijk op de wereld kunnen moeilijke gesprekken in de realiteit en de praktijk plaatsen, zodat discussies gericht blijven op haalbare resultaten en de details die nodig zijn om de kwestie op te lossen.



Overbelast: Hun weerstand tegen verandering en te veel aandacht voor details kan creatieve oplossingen in de kiem smoren en ervoor zorgen dat ze afwijzend lijken te staan tegenover innovatieve of onconventionele ideeën, waardoor spanningen kunnen escaleren.

Extravert



Effectief: Extraverte persoonlijkheden kunnen open en boeiende moeilijke gesprekken vergemakkelijken en alle partijen aanmoedigen om hun gedachten en gevoelens te uiten, wat kan leiden tot meeromvattende en inclusieve oplossingen.



Overbelast: Hun dominante en spraakzame aard kan stillere personen overschaduwen, wat kan leiden tot een onbalans waarbij niet alle perspectieven worden gehoord, waardoor sommige kwesties mogelijk onbesproken blijven.

Introvert



Effectief: Introverte mensen kunnen moeilijke gesprekken doordacht en weloverwogen benaderen door aandachtig te luisteren en weloverwogen feedback te geven, wat kan helpen om tot een beter begrip van de problemen te komen.



Overbelast: Als ze te terughoudend zijn, kunnen ze moeite hebben om hun mening te geven of volledig deel te nemen aan het gesprek, waardoor belangrijke inzichten of oplossingen over het hoofd worden gezien.

Resultaatgericht



Effectief: Hun resultaatgerichte aanpak zorgt ervoor dat moeilijke gesprekken gericht blijven op het oplossen van de betreffende kwestie, wat kan leiden tot snelle en beslissende actie, met de nadruk op objectiviteit.



Overbelast: Hun agressieve streven naar oplossingen en minachting voor de gevoelens van anderen kan conflicten verergeren, wat leidt tot een sfeer van wrok en tegenwerking in plaats van samenwerking.

Mensgericht



Effectief: Hun nadruk op harmonie en begrip kan moeilijke gesprekken minder confronterend maken en meer gericht op het vinden van een wederzijds aanvaardbare oplossing, wat een positieve sfeer bevordert.



Overbelast: Een overmatige focus op het vermijden van conflicten kan ertoe leiden dat belangrijke problemen worden omzeild of niet direct worden aangepakt, waardoor onopgeloste problemen kunnen blijven bestaan.

Kies de twee belangrijkste aspecten waarmee je resoneert en de twee aspecten die je het vaakst ervaart bij de persoon met wie je wilt gaan praten.

Stel je voor dat je het gesprek ingaat dat je wilt voeren. Wat zullen jullie beiden waarschijnlijk bij elkaar ervaren? Dit zal je helpen om te voorspellen wat voor soort gesprek je in gaat. Vertrouwdheid zal de angst voor onverwachte uitkomsten verminderen en ervoor zorgen dat je de persoonlijke stijl van de ander waardeert.

Jouw Aspecten

Je eerste Aspect

Hoe het het gesprek kan helpen als het effectief wordt gebruikt

Hoe het gesprek kan ontsporen als je Overbelast raakt

Hoe zullen ze waarschijnlijk reageren als je overbelast raakt?

1.

Je tweede Aspect

Hoe het het gesprek kan helpen als het effectief wordt gebruikt

Hoe het gesprek kan ontsporen als je Overbelast raakt

Hoe zullen ze waarschijnlijk reageren als je overbelast raakt?

2.

Hun Aspecten

Hun eerste Aspect

Hoe het het gesprek kan helpen als het effectief wordt gebruikt

Hoe het gesprek kan ontsporen als je Overbelast raakt

Hoe kun je ze helpen als ze overbelast raken?

1.

Hun tweede Aspect

Hoe het het gesprek kan helpen als het effectief wordt gebruikt

Hoe het gesprek kan ontsporen als je Overbelast raakt

Hoe kun je ze helpen als ze overbelast raken?

2.

Nu we hebben vastgesteld hoe we waarschijnlijk overkomen en waar de grens ligt tussen effectief zijn en te ver gaan, en hetzelfde geldt voor de persoon met wie we spreken, kunnen we het gesprek plannen.

Wat is de uitdaging die je wilt bespreken? Zet hier je gedachten over het onderwerp waar je over nadenkt.

Interpretatie en impact

- "Ik voel/voelde"
- "Ik denk/dacht"
- "Ik verwachtte"
- "De impact is/was"

Toekomstige wijzigingen/ voortzetting

- "Ik zou graag zien dat (verandert en/of doorgaat)"
- "Welke input en gedachten heb je?"

GIFT Model

De feiten geven

- "Ik observeerde"
- Wat is er gebeurd?
- Feiten en bewijzen

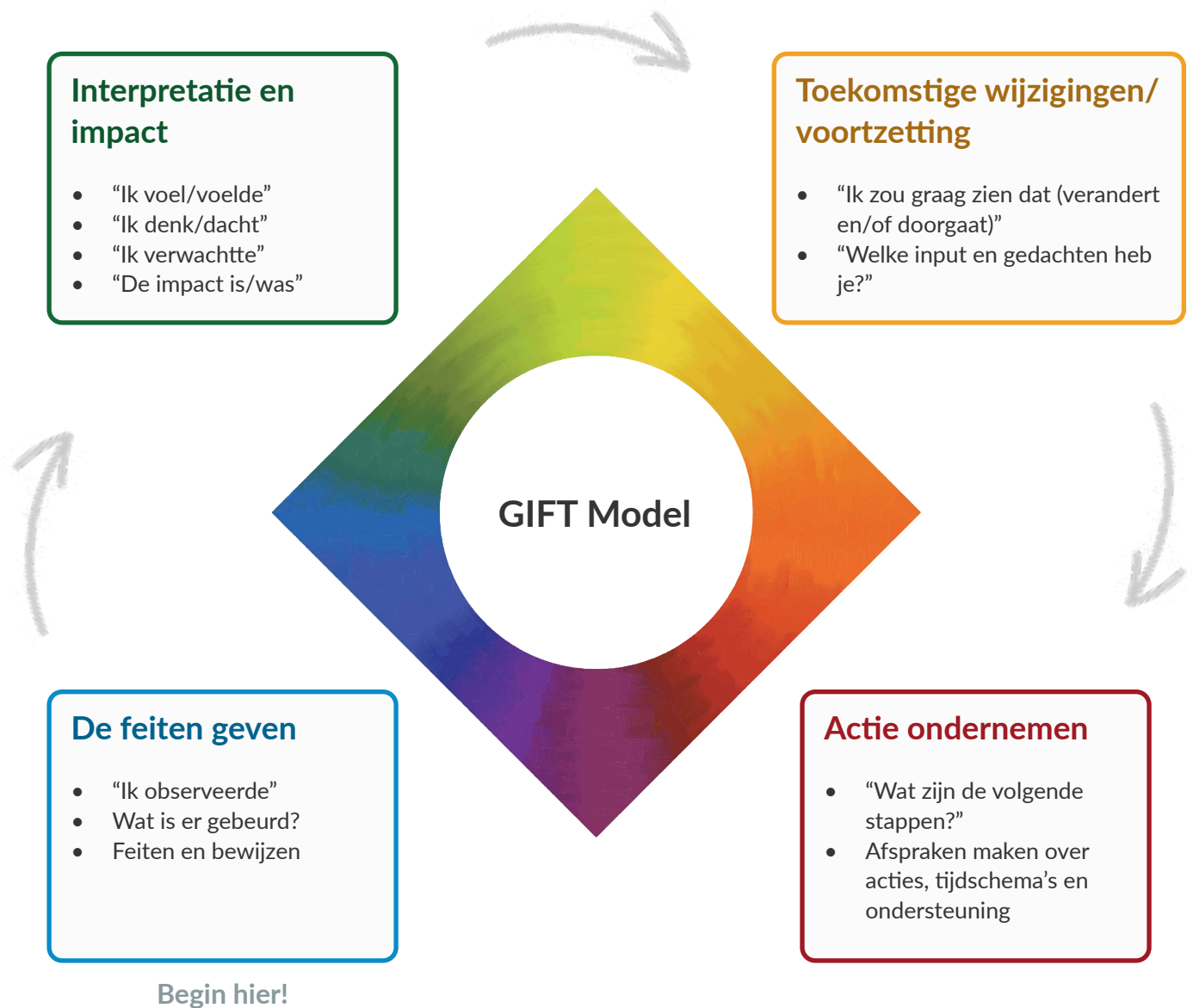
Actie ondernemen

- "Wat zijn de volgende stappen?"
- Afspraken maken over acties, tijdschema's en ondersteuning

Begin hier!

Je gesprek uitzetten in 4 stappen - GIFT

Hieronder staat het GIFT-model dat je kunt gebruiken om je gesprek te plannen



Laten we een effectieve flow uitstippelen voor jouw gesprek met GIFT. Zet je antwoorden uit met de introductiezin die voor jou het beste past en het meest natuurlijk aanvoelt in het model.

Er is geen magische formule om feedback te geven, maar oefening helpt.

We hopen dat dit werkblad nuttig is geweest. Er is geen kant-en-klare oplossing voor het geven van feedback, maar met zelfbewustzijn, bewustzijn van anderen, vertrouwen en een plan kom je een heel eind. We wensen je veel succes!

Ontdek hoe de nieuwste generatie psychometrie betere samenwerking mogelijk maakt



Al je individualiteit. Al je talent. Al je potentieel. Onze psychometrische instrumenten zijn erop gericht organisaties zelfbewuster te maken, zodat mensen met meer inzicht en vertrouwen hun gedrag kunnen afstemmen op wat de situatie vraagt en optimaal kunnen presteren.

Ontdek waarom organisaties overstappen op Lumina Spark voor slimmere gedragsverandering, met een nauwkeurig en praktisch inzicht in de manier waarop mensen, teams en leiders met elkaar verbonden zijn.

Verken met ons mee



Ben je benieuwd naar meer actuele gedragsvraagstukken die op dit moment van invloed zijn op resultaten? Ontdek waar mensen elkaar ontmoeten tijdens onze gratis community-evenementen.

Verken aankomende sessies

