

Hoe geef je het beste Feedback?

Jouw werknemers zijn van groot belang om de doelstellingen van je bedrijf of organisatie te behalen. Of als je zelfstandig ondernemer zonder personeel bent, heb je te maken met klanten en leveranciers. De relatie goed houden is belangrijk, maar soms denk je wel eens 'hè, dat gedrag vind ik lastig, dat kan anders'. Je kunt dan de ander feedback geven, maar hoe doe je dat? De essentie van feedback geven, is dat je de ander inzicht geeft in wat het effect van zijn/haar gedrag is op anderen. Ik heb daarvoor een mooi ezelsbruggetje verzonnen: **IFECT**.

Ik-boodschap: Dus niet: "je bent onduidelijk", maar "ik kan je niet verstaan"; dat zegt namelijk wat over jou en is daardoor minder bedreigend. Geef de feedback vanuit jouw eigen waarneming en niet wat je van een ander hebt gehoord. Let daarbij op jouw non-verbale communicatie en zorg dat je het neutraal houdt.

Feiten: Interpreteer zo min mogelijk, want anders gaat de ander het betwisten en verliest de feedback zijn waarde. Effectieve feedback gaat over feiten, situaties en gedrag; nooit over de persoon. Speel op de bal, niet op de man. Dus niet: "met jou zijn geen afspraken te maken", maar "ik constateer dat dit de 3^e keer is dat je te laat bent".

Effecten: Bespreek je gevoel en de effecten voor werk, voortgang, etc. Bijvoorbeeld: "Doordat je te laat bent, hebben we minder tijd om de voortgang te bespreken en dat vind ik vervelend".

Check: Check of jouw constatering klopt; "Is dit herkenbaar?" Of "Hoe ervaar jij dit?" Sta open voor andere inzichten, want jouw medewerker kan wel afspraken gemaakt hebben waar jij niet vanaf weet. Let op de non-verbale signalen van de medewerker als hij/zij antwoord geeft; ga erop in, benoem wat je ziet, maar check ook hierin jouw aanname.

Toekomst: Onthoud je van adviezen, want bij feedback geven staat het een ander vrij om te doen wat hij/zij wil met de informatie die feedback oplevert. Dus niet: "Als ik jou was.....". Of "Je moet wat meer.....". Maak samen afspraken voor de toekomst: "Zouden we kunnen afspreken dat....".

Ga na wat het juiste moment is om feedback te geven. Feedback tijdens het gesprek is het meeste effectief. Wees open, eerlijk, respectvol en constructief, want dat geeft het meeste EFFECT! Succes!

Ethische Gedragscode; Verantwoordelijkheid uitgelicht

Zoals al eerder genoemd, werk ik conform de Ethische Gedragscode van de Nobco. Na Respect en Integriteit is het nu de beurt aan Verantwoordelijkheid. Hieronder de belangrijkste uiteenzettingen:

- De coach is bedachtzaam in haar handelen en voorzichtig met het doen van uitspraken, doordat zij zich bewust is van de grote invloed die zij bewust (door het geven van directieven) of onbewust (als rolmodel) kan uitoefenen op de cliënt;
- De coach pakt haar verantwoordelijkheid bij het stellen van grenzen aan de beperkingen van het beroep en van haar persoonlijke competenties;
- De coach houdt altijd de ontwikkeling en het belang van de cliënt in gedachten en onderneemt niets dat schade tot gevolg kan hebben;
- De coach maakt eigen emotionele en/of andere behoeften niet afhankelijk van de relatie met de cliënt;
- De coach gaat gedurende een coachingsrelatie geen intieme relatie met de cliënt aan.

Updates

Van een zakenrelatie kreeg ik de tip dat wat minder kleur gebruiken in mijn Blog & Update professioneler overkomt. Van een andere relatie kreeg ik de opmerking dat het gebruik van verschillende lettertypes goed overkomt; het oogt mooier. Ik heb mijn Blog iets aangepast met de kleurstelling, maar blijf daarbij wel trouw aan mijn kleurrijke persoonlijkheid. Bedankt voor de feedback!

Veel plezier met mijn Blog & Update; deel hem gerust met anderen. Heb je tips of opmerkingen? Je kunt mij bereiken via info@amgcoaching.nl of bel 06-18326153.

Wil je je afmelden of aanmelden voor het ontvangen van mijn "Blog & Update" in jouw persoonlijke mailbox stuur dan even een mailtje.



Let op jouw non-verbale communicatie en die van de ander bij het geven van feedback.