

**DEEL 1: POSITIEVE FEEDBACK**

**VRAAG  
GEWOON  
FEED  
BACK**

Uitgeverij Thema

# DEEL 1: POSITIEVE FEEDBACK

Feedback, complimenten, waardering. Het kan je helpen om te groeien. Soms krijg je spontaan waardevolle feedback. Maar je kunt er ook gewoon om vragen en zo actief werken aan je persoonlijke en professionele ontwikkeling.

'Kun je positieve feedback vragen?' denk je misschien. 'Is dit niet naar complimentjes vissen?' Ja, dat kun je vragen. En nee, als je het goed doet, is het niet vissen naar complimenten. Lees maar. En probeer het uit.

Veel succes! En... veel plezier ;-)

Axelle de Roy

# INHOUD

Feedback vragen, waarom zou je? .....	<b>8</b>
<b>OPDRACHT 1</b> <i>Formuleer je ontwikkelpunt</i> .....	<b>16</b>
<b>OPDRACHT 2</b> <i>Vraag positieve feedback</i> .....	<b>24</b>
<b>OPDRACHT 3</b> <i>Speel de Feedbackkaarten Deel 1</i> .....	<b>32</b>
<b>OPDRACHT 4</b> <i>Geef twee collega's een compliment</i> .....	<b>42</b>
<b>OPDRACHT 5</b> <i>Onderzoek je gedachten over complimenten krijgen</i> .....	<b>54</b>
<b>OPDRACHT 6</b> <i>Vraag recommendations op LinkedIn</i> .....	<b>64</b>
<b>OPDRACHT 7</b> <i>Bespreek het thema positieve feedback</i> .....	<b>68</b>
<b>OPDRACHT 8</b> <i>Reflecteer op je ontwikkelpunt</i> .....	<b>78</b>
En nu verder! .....	<b>84</b>
Practice what you preach .....	<b>86</b>
Spontane positieve feedback .....	<b>88</b>
Inspiratiebronnen .....	<b>93</b>
Over de auteur .....	<b>94</b>



FOTÓ: CRANACH

# FEEDBACK VRAGEN, WAAROM ZOU JE?

'Hé Ronald, hoe was de feedbacktraining?', vraagt Aisha haar collega. 'Nou, ik had een flinke discussie met de trainer!', antwoordt Ronald.

'Hoezo dan?'

'We moesten van hem feedback vragen aan onze collega's. Die vent is echt gek, alsof ik een beetje kritiek ga lopen uitlokken!'

'Ik vind het wel fijn om af en toe feedback te vragen,' zegt Aisha, 'dan weet ik hoe ik op anderen overkom en daar groei ik door.'

'Groeien?!', snuift Ronald, 'dat doen mijn planten in de tuin, ik vind het wel best zo!'

Uit: *Feedback geven, feedback vragen, waarom zou ik?* – Axelle de Roy

Ronald is bang om afgerekend te worden. Begrijpelijk. Feedback wordt namelijk nogal eens gezien als middel om 'er iets van te zeggen'. Feedback als kritiek dus. 'Zo moet je dat niet zien,' zeggen trainers dan, 'feedback is een cadeau!' Helaas lijkt dat cadeau vaak meer op een aframmeling met een strik eromheen...



## Wat levert Vraag gewoon feedback op?

- ★ interessante gesprekken
- ★ beter zelfinzicht
- ★ meer zelfvertrouwen
- ★ beter contact met de mensen aan wie je feedback vraagt
- ★ het lef om feedback te vragen
- ★ het versterken van je positieve eigenschappen

Letterlijk betekent feedback 'voed terug'. Het is bedoeld om een ander te voeden, te laten groeien. Niet als middel om iemand onzeker te maken, af te kraken of een rotgevoel te bezorgen. In *Vraag gewoon feedback* staat ontwikkelingsgerichte feedback centraal – feedback die je geeft of vraagt met de bedoeling om ervan te leren – en niet 'afrekenfeedback'. *Vraag gewoon feedback* bestaat uit twee delen. In deel 1 gaat het over positieve feedback (wat anderen aan jou waarderen), in deel 2 ligt de focus op adviserende feedback (tips die anderen voor jou hebben). Zowel van adviserende als van positieve feedback kun je leren. Door feedback te vragen kun je je persoonlijke en professionele ontwikkeling richting geven en sneller groeien. In *Vraag gewoon feedback* leer je feedback te vragen aan de hand van een persoonlijk ontwikkelpunt en opdrachten, die je alleen of met collega's kunt doen. Tussen de opdrachten door vind je uitleg en praktijkvoorbeelden.

# FEEDBACK VRAGEN, WAAROM ZOU JE?

## Hoe gebruik je dit boek? Enkele tips:

- ★ Nodig collega's of vrienden uit om samen *Vraag gewoon feedback* te doen. Dan kun je ervaringen uitwisselen en elkaar stimuleren. Ga met elkaar lunchen of start een WhatsApp-groep om elkaar op de hoogte te houden.
- ★ Betrek je leidinggevende erbij. Laat hem/haar dit boek zien, vertel je motivatie en wat je van je leidinggevende verwacht. Bespreek welke opdrachten je onder werktijd kunt doen en hoeveel 'eigen tijd' je erin gaat stoppen.
- ★ Bepaal in overleg met je collega's en/of je leidinggevende binnen welke periode je *Vraag gewoon feedback* gaat afronden. Deel 1 kun je in acht weken afkrijgen als je iedere week een opdracht doet. Maar sneller kan natuurlijk ook.
- ★ Bedenk slimme manieren om de tijdsinvestering te beperken. Stel de vragen aan je collega's bijvoorbeeld in de lunch-pauze. Ook kun je sommige opdrachten combineren.
- ★ Werk je als zelfstandige of freelancer, leg de vragen voor de leidinggevende dan voor aan een van je opdrachtgevers.

Beschouw andere freelancers die werken voor dezelfde opdrachtgever of partners met wie je samenwerkt als je collega's.

- ★ Ben je op dit moment niet werkzaam, leg de vragen dan voor aan oud-collega's, aan mensen met wie je samen vrijwilligerswerk doet of aan vrienden. Als je de opdrachten aanpast aan jouw situatie kun je prima uit de voeten met *Vraag gewoon feedback*.
- ★ *Vraag gewoon feedback Deel 1* bestaat uit opdrachten waarin je positieve feedback gaat vragen. Soms zal je spontaan complimenten krijgen. Die kun je in je zak steken! En achter in het boek op pagina 84 noteren.

## Hoe vraag je positieve feedback?

- ★ Kies een geschikt moment (als je collega net van een begrafenis komt, kun je misschien beter even wachten...).
- ★ Vraag feedback over specifieke zaken: maak je vraag zo concreet mogelijk.
- ★ Vertel waarom je feedback vraagt.
- ★ Geef de ander – indien nodig – tijd om erover na te denken.




# FEEDBACK VRAGEN, WAAROM ZOU JE?

---






**En dan krijg je je feedback...  
Hoe reageer je?**

## *Niet doen*

 De ander onderbreken.

 Het compliment wegwuiven ('ach, dat stelt niets voor'),  
doorgeven ('het was de verdienste van het hele team') of  
teruggeven ('jij kunt dat juist ook heel goed, vind ik!').

## Wel doen

-  Luister naar het antwoord en ga na of je de feedback begrijpt.
-  Vraag zo nodig om een toelichting.
-  Vraag door tot je precies weet wat de ander aan jou waardeert.
-  Bedank de feedbackgever.
-  Leg de feedback eventueel een tijd op je nachtkastje en beslis daarna wat je ermee doet.

# FEEDBACK VRAGEN, WAAROM ZOU JE?



## Leg feedback even op je nachtkastje

Een paar jaar geleden kreeg ik een horloge cadeau van mijn partner. 'Uhm... dank je?' reageerde ik aarzelend. Ik wist niet meteen of ik het horloge mooi vond en of het wel bij mij paste en legde het een tijdje op mijn nachtkastje. Toen ik dit voorval enkele weken later aan mijn schoonzus vertelde, begon ze te lachen. Zij had mijn broer kort daarvoor een horloge gegeven. Het lag nog ongedragen op het nachtkastje...

Van feedback weet je ook niet altijd meteen of je er iets mee kunt, of het bij je past en je de feedback wilt aannemen. Leg het gerust even op je nachtkastje!

p.s. Het horloge draag ik nu overigens met veel plezier ;-)

# 1. FORMULEER JE ONTWIKKELPUNT

De eerste stap in *Vraag gewoon feedback* is het bepalen van jouw persoonlijke ontwikkelpunt. Lees op de volgende pagina's hoe Bas, Marcella en Werner dat deden. Je ontwikkelpunt helpt je om focus aan te brengen wanneer je feedback gaat vragen.

Haal je ontwikkelpunt bijvoorbeeld uit:

- ★ eerdere functioneringsgesprekken
- ★ je persoonlijke ontwikkelplan (POP)
- ★ leerdoelen die je in een training hebt geformuleerd
- ★ wensen, behoeften en ambities: wat zou je graag willen kunnen/doen en wat moet je daarvoor ontwikkelen?



**1.1** Noteer je ontwikkelpunt op de volgende pagina  
Formuleer dit zo specifiek en meetbaar mogelijk.

Opdracht

1

ONTWIKKELPUNT: