

Geven en ontvangen van feedback

Basisregels bij het geven van feedback:

- a GEEF IK-BOODSCHAPPEN
Maak onderscheid tussen het gedrag van de ander (de feiten) en wat jij daarbij denkt en voelt (interpretatie). Het eerste is objectief, het tweede subjectief. Het subjectieve deel is veel groter dan het objectieve deel. Houd hier rekening mee door duidelijke ik-boodschappen te geven.
- b ZEG IETS OVER HET GEDRAG VAN DE ANDER, NIET OVER DE PERSOON
De ander moet altijd iets met jouw feedback kunnen doen. Als je commentaar geeft op hoe iemand is (bijv. de kleur van zijn ogen), dan kan de ander dat niet veranderen.
- c ZEG WAT JE WILT DAT DE ANDER DOET
Maak zo concreet mogelijk wat je veranderd wilt zien in het gedrag van de ander. De ander kan dit niet raden, al denken we dat vaak wel!!

Basisregels bij het ontvangen van feedback:

- a REAGEER NIET DIRECT
Overweeg of de feedback jou iets kan leren. Het kan zijn dat de feedback, of het geven ervan, meer met de ander te maken heeft, bijvoorbeeld in geval van projectie of overdracht.
- b ZEG WAT JE MET DE FEEDBACK GAAT DOEN
 - Als je de feedback niet accepteert, omdat je vindt dat je er niets van kan leren, kan je het teruggeven of naast je neerleggen. Je zegt dan dat je de feedback niet herkent en niet accepteert.
 - Als je het wel accepteert, kan je iemand bedanken en zeg je wat je er mee gaat doen.

Vragen om feedback:

Je kan ook vragen om feedback. Hierdoor leer je jezelf beter kennen. Je kan het ook heel goed gebruiken om 'spinsels' ('ze zullen vast wel dit of dat van mij denken') te checken bij anderen.

