

OBELISK



Breindenken in feedback

- De basis voor een positieve feedbackcultuur

Ons brein heeft het moeilijk met feedback. Waarom?

**"MIEKE, DE DIRECTEUR-GENERAAL WIL JE
GRAAG FEEDBACK GEVEN."**

ME:

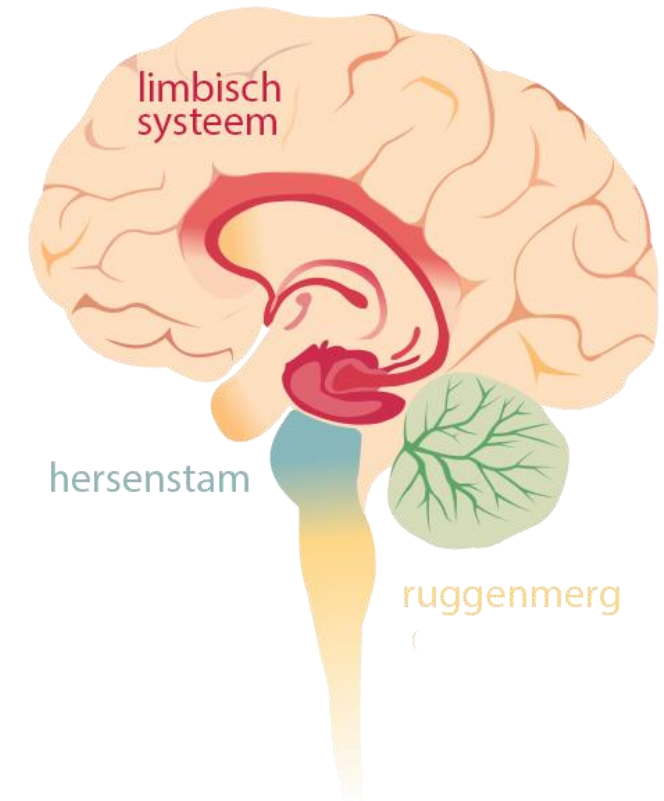


OBELISK

Ons brein heeft het moeilijk met feedback:
waarom?

Centraal organiserend principe in ons brein =

- 1. Beloning maximaliseren** → gelukshormoon verhogen
- 2. Gevaar minimaliseren** → stresshormoon verlagen

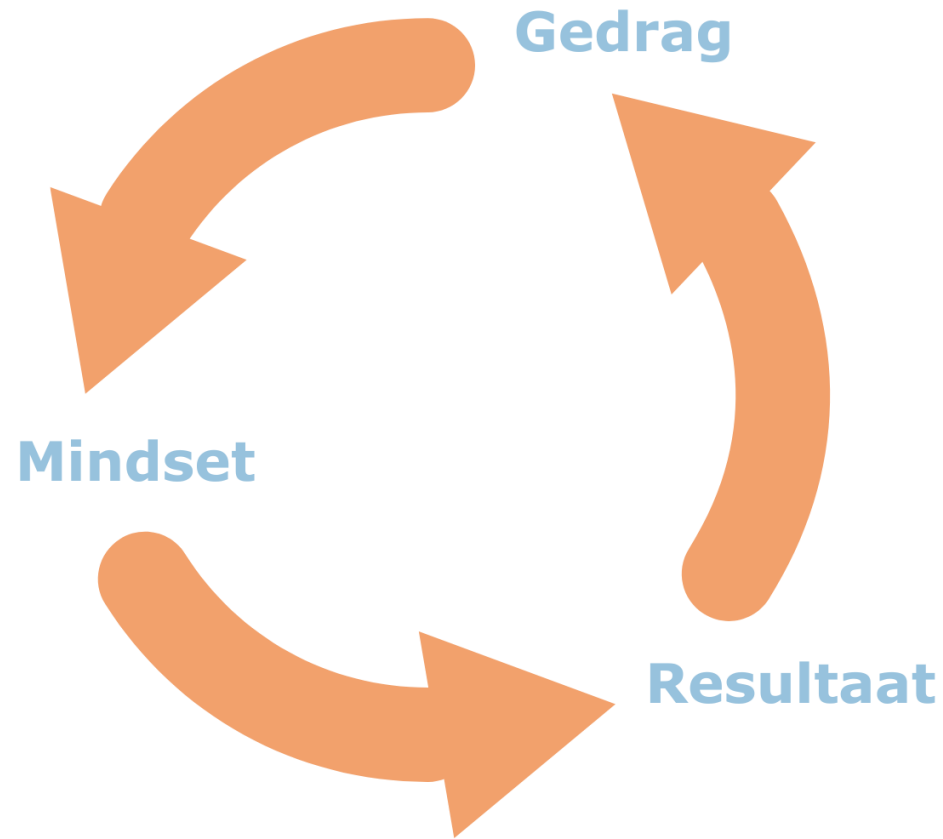


OBELISK



- Feedback = gevaar!
- Toch voordelen
- We kunnen **invloed uitoefenen** op de vermijd- en benaderreactie

Tip 1: Wees je bewust van je eigen **mindset** en stimuleer je hersenen om gedachten te herkaderen

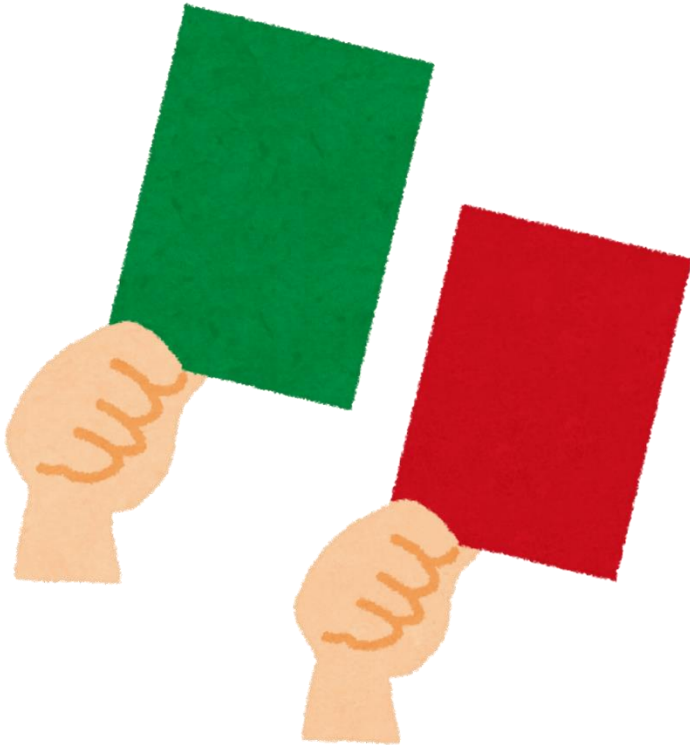


Tip 2: Geef (voldoende) complimenten



- Nut?
- Wat is voldoende?
- Drie elementen

Oefening: motiverend compliment of niet?

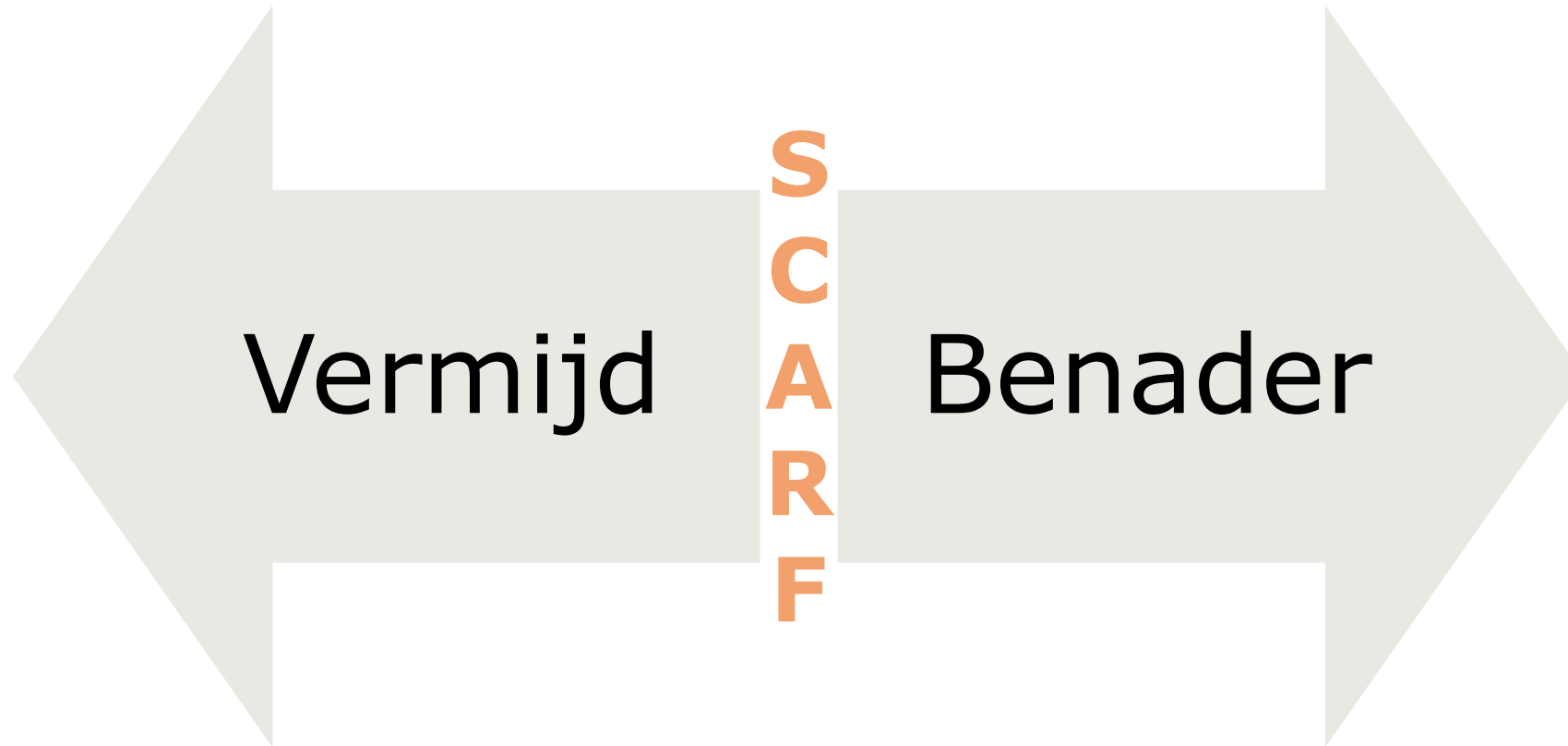


- Neem een rood en een groen kaartje.
- Ik lees zo dadelijk vijf complimenten voor.
- Denk je dat het een **motiverend compliment** is? Steek het groene kaartje omhoog.
- Denk je dat het **minder motiverend compliment** is? Steek het rode kaartje omhoog.

1. *“Ik ben zo blij dat ik je in mijn team heb en ik kan niet wachten om meer van je te leren!”*
2. *“Wow, wat een toffe nieuwe schoenen. Waar heb je die gekocht?”*
3. *“Je bent heel erg betrokken bij je collega’s en je doet altijd je best om ze te helpen waar nodig is.”*
4. *“Als ik je bezig zie tijdens een meeting, dan denk ik aan een lucifer, je steekt de rest aan met jouw inspiratie.”*
5. *“Je benadert mensen met respect en begrip, waardoor het prettig is om met jou te werken.”*

OBELISK

Tip 3: Weet hoe ons brein werkt
en pas je communicatie aan



SCARF-model (Rock, 2008)

STATUS	= positie en waardering die mensen binnen een groep hebben en krijgen
CERTAINTY	= het gevoel hebben van controle en voorspelbaarheid in een situatie
AUTONOMY	= het gevoel hebben van controle over eigen acties/beslissingen
RELATEDNESS	= het gevoel van oprechte en veilige relaties met individuen te hebben
FAIRNESS	= geloven dat je eerlijk wordt behandeld

1. **Complimenteer** het functioneren en benoem hoe dit bijdraagt aan het succes van het team of de organisatie (S)
2. Geef **concrete voorbeelden en feiten** om de feedback te ondersteunen, zodat de ontvanger een duidelijk beeld heeft van wat er wordt bedoeld en waarom het relevant is (C)
3. **Bied keuzes aan** bij het formuleren van acties voor verbetering, zodat de persoon zich eigenaar voelt van het proces en gemotiveerd is om veranderingen aan te brengen (A)
4. Richt je in de feedback op het **helpen** van de collega om te groeien, te leren en stappen vooruit te zetten (R)
5. Wees **transparant over de criteria** die worden gebruikt om de prestaties te beoordelen (F)

Tip 4: Feed-ask



- **Tipkaart voor leidinggevenden.**
Scan de QR-code en ontvang extra materiaal: de tipkaart en de slides.
- **Leergroepen** voor L&D en HR.
Vorrang voor deelnemers Proeverijen
- Extra vragen? **Stand 34**





Loopbaanmobiliteit en loopbaangesprekken: pijlers van een wendbare organisatie

3 min leestijd



Je medewerkers motiveren? De zelfdeterminatietheorie vormt de sleutel

3 min leestijd



NIEUWS

Praktische tips om je onboarding te optimaliseren

3 min leestijd



NIEUWS

Investeren in je medewerkers met een strategisch HR beleid

3 min leestijd

- Nieuwsbrief
- Leergroepen L&D en HR
 - Meer info & inschrijven via [deze link](#)
- LinkedIn-pagina
 - [Volg Obelisk op LinkedIn](#)



Obelisk versterkt **jouw talenten** en
die van **je organisatie** om stappen
te zetten, vandaag en morgen.

Contact

ADRES

Grauwmeer 1

3001 Leuven

Belpairestraat 39
2600 Antwerpen

TELEFOON

+32 16 61 65 65

EMAIL

info@obelisk.be