

Feedback: De sleutel tot een bloeiende organisatie



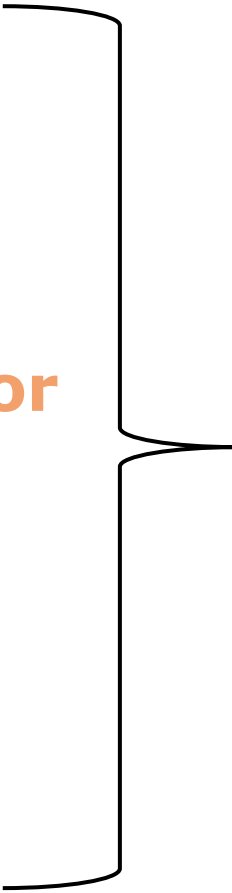
Laura Krause

60%

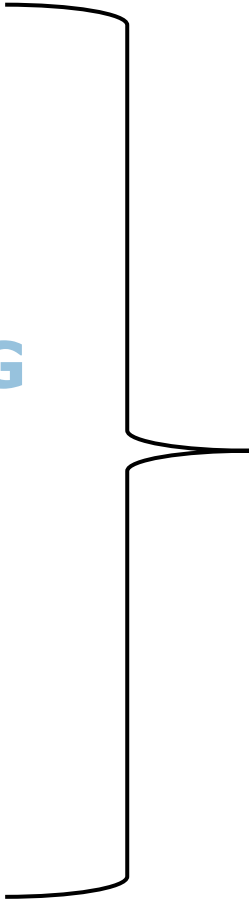
58%

FEEDBACK GAP

Redenen voor FAB door MW

- 
1. Bedreiging voor zelfbeeld
 2. Angst om incompetent over te komen
 3. Management gedragingen

Redenen waarom LG geen FB geven

- 
1. Makkelijker om niet te reageren
 2. Veronderstelling dat kans op gedragsverandering laag is
 3. Vermijden liever de spanning (lees: emotionele reacties) en het ongemak

Agenda

- 1. Wat verstaan we onder een feedbackcultuur?**
2. Waarom is dat belangrijk in een organisatie?
3. Hoe begin je eraan?





Wat versta jij onder “een feedbackcultuur”?
Zet het in de chat



Een feedbackcultuur

=

een cultuur waarin medewerkers zich comfortabel voelen om met **regelmaat feedback te vragen, te geven en te ontvangen**

Waardering geven en krijgen **normaal** is

medewerkers **uitspreken** wat ze **denken** en wat ze **voelen**

medewerkers **fouten toegeven** en **bespreekbaar** maken

Agenda

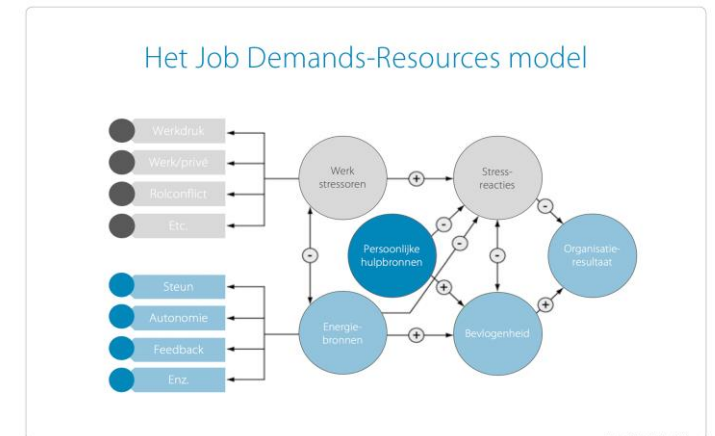
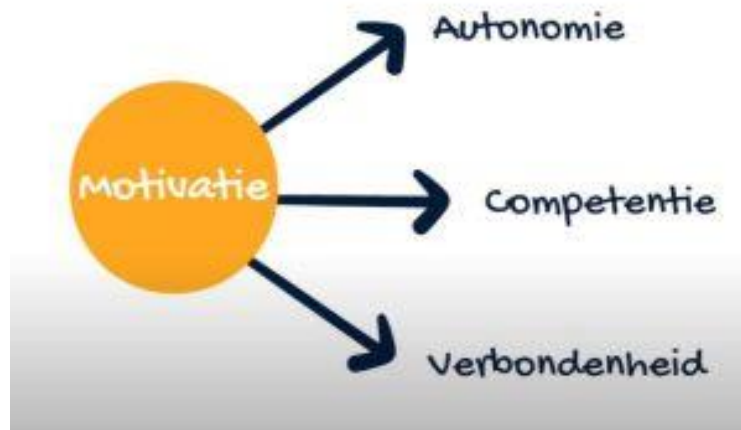
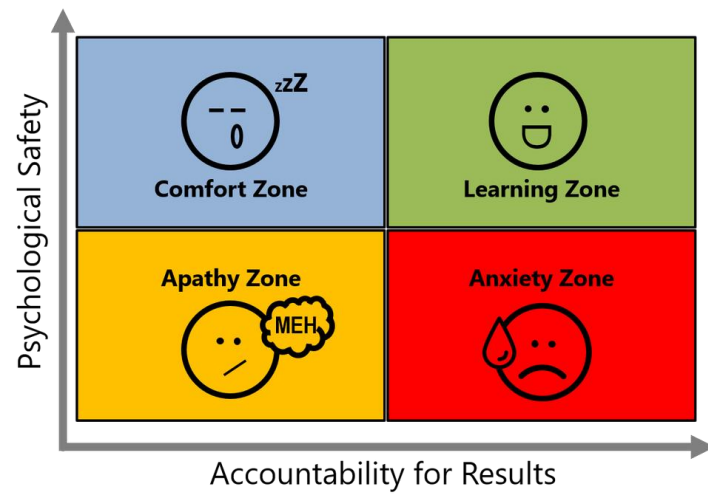
1. Wat verstaan we onder een feedbackcultuur?
- 2. Waarom is dat belangrijk in een organisatie?**
3. Hoe begin je eraan?



Columbia Space Shuttle disaster.



OBELISK



Waarom zo belangrijk?

1. Vergroot betrokkenheid:

- 20-25% effectiever op de werkplek
- 21% productiever

2. Verlaagt 'turnover' met 14,9%

3. Creëert positievere werkplek

- 10% minder effectief indien negatief
- 12% productiever

4. Verhoogt de motivatie als er erkenning is: 78%





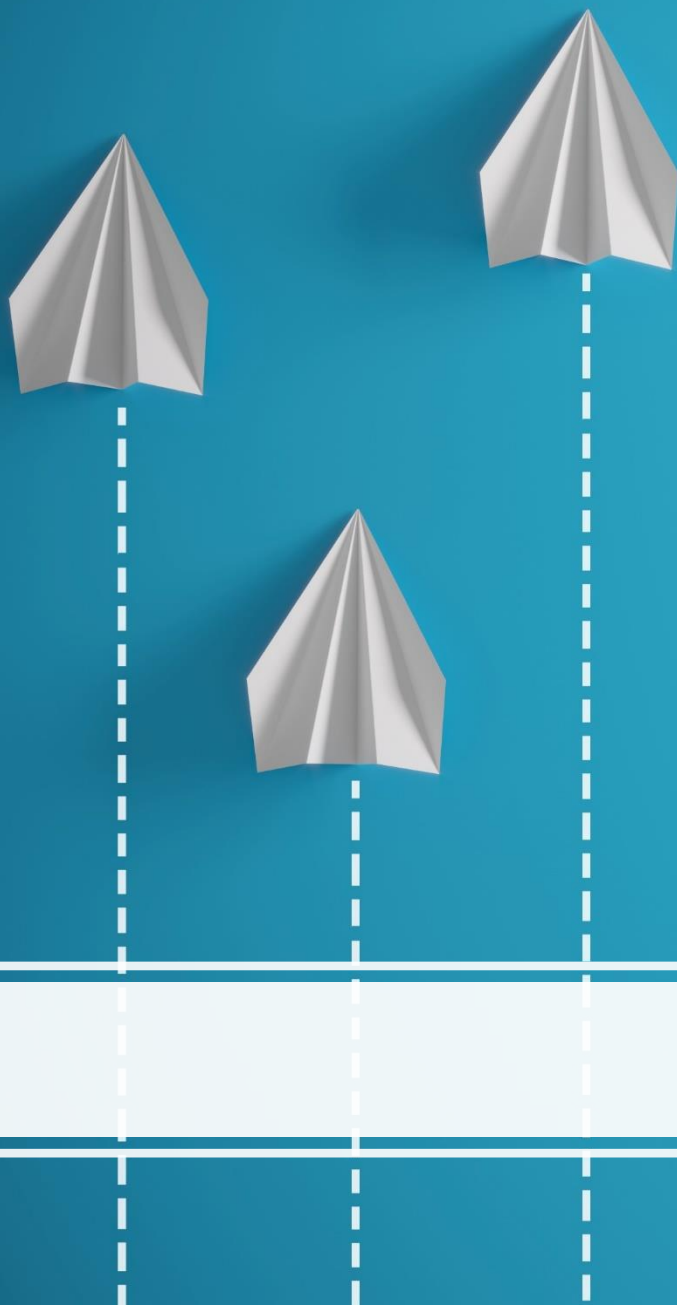
“Het organiseren van training om de skills te leren van feedback heeft de grootste impact op het installeren van een feedbackcultuur.”

- A. Akkoord
- B. Niet akkoord

1. Wat verstaan we onder een feedbackcultuur?
 2. Waarom is dat belangrijk in een organisatie?
 - 3. Hoe begin je eraan?**
- VISIE**

Agenda





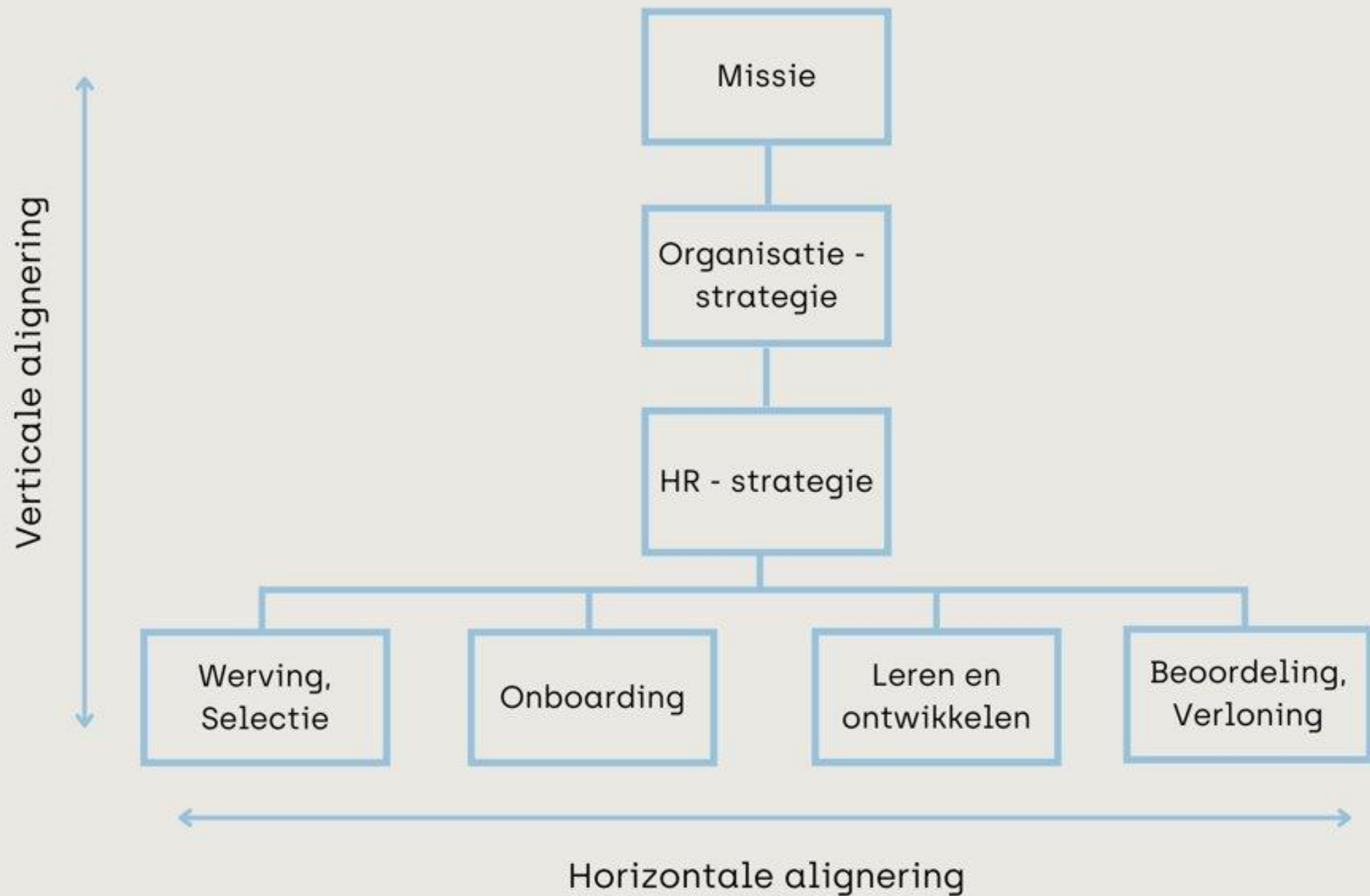
1. VISIE





Binnen onze organisatie hebben we een duidelijke visie uitgeschreven rond het installeren van een feedbackcultuur.

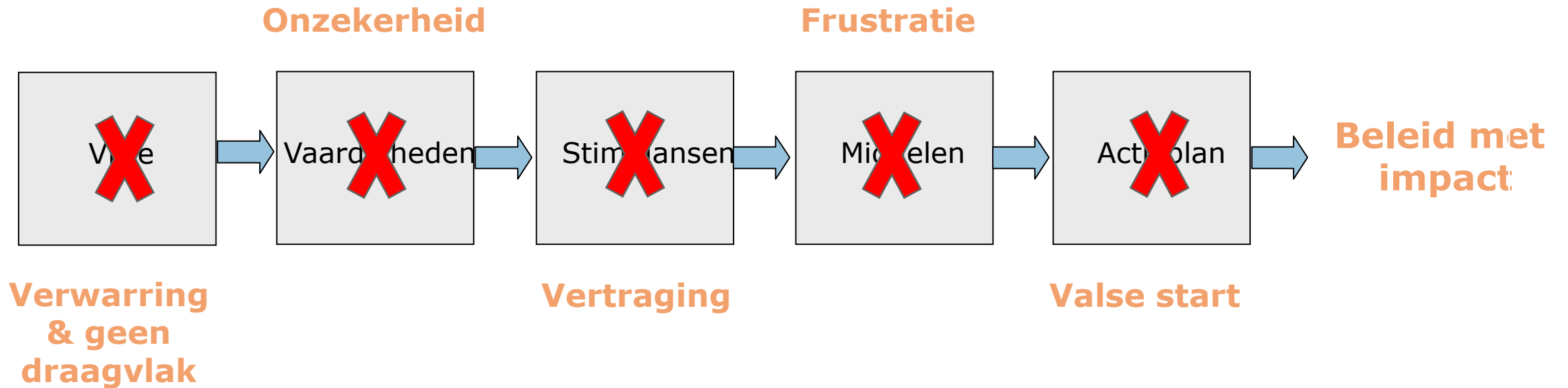
- A. Ja
- B. Neen, maar we hebben wel al opleidingen rond dit thema
- C. Neen, we hebben hier nog niks rond gedaan





HOE?

OBELISK



1. Wat verstaan we onder een feedbackcultuur?
2. Waarom is dat belangrijk in een organisatie?
- 3. Hoe begin je eraan?**
PSYCHOLOGISCHE
VEILIGHEID

Agenda



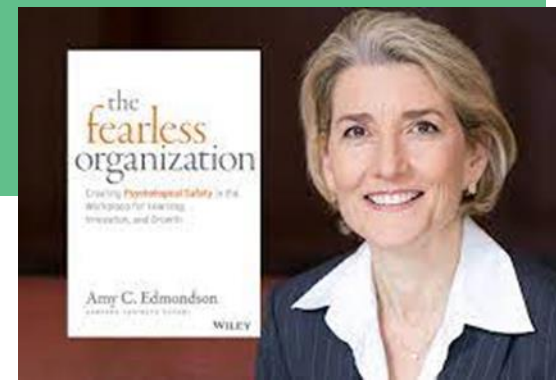


2. PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID

(Bron: The Fearless Organization, Amy C. Edmondson, 2009)

Psychological safety [is] a **shared belief** held by members of a team **that the team is safe for interpersonal risk taking**

Amy Edmondson
Harvard Business School



No one
wants to look

Common
fall-back strategy

Ignorant ▶ don't ask questions

Incompetent ▶ don't admit fault or mistake

Intrusive ▶ don't offer new ideas

Negative ▶ don't bring up conflicts or critique status quo

OBELISK

Psychologische veiligheid
speelt voornamelijk op
teamniveau



TIP 1: BETREK LEIDINGGEVENDEN

- Bevraag leidinggevenden naar signalen
- Gemeenschappelijk doel
- Organiseer infosessies



TIP 2: NORMALISEER HET FEEDBACKPROCES

- **Periodieke feedback** = jaarlijkse beoordelingsgesprekken
- **Continue feedback** = met kortere, meer informele vergaderingen elke twee maanden of een op projecten gebaseerd prestatiebeoordelingsproces.



TIP 3: MEERDERE FEEDBACKKANALEN

-
- Één-op-één persoonlijke feedback sessie
 - Online feedbackplatform
 - Kleine groepsfeedbacksessies
 - Teamoverleg
 - Formeel versus informeel
 -





"Er heerst tegenwoordig een enorme onzekerheid en complexiteit voor onze organisatie. Er zijn belangrijke problemen en kansen die we misschien missen. We hebben iedereen nodig om ogen en oren open te houden. We willen dat jullie ons vertellen wat je opmerkt, vooral als het een risico voor ons met zich meebrengt."

Dit is een goede boodschap om psychologische veiligheid te stimuleren.

- A. Akkoord
- B. Niet akkoord

1. Wat verstaan we onder een feedbackcultuur?
2. Waarom is dat belangrijk in een organisatie?
- 3. Hoe begin je eraan?**
GROEIMINDSET

Agenda





3. GROEIMINDSET

"Fouten vormen
een kans om te groeien"

GROEI MINDSET

"Ik kan alles leren wat ik wil"

"Uitdagingen helpen mij groeien"

"Mijn inspanning en instelling
bepalen mijn kunnen"

"Feedback is opbouwend"

"Succes van anderen inspireert mij"

"Ik houd van
nieuwe dingen doen"

"Fouten zijn de
limiet van mijn kunnen"

VASTE MINDSET

"Ik ben er wel of niet goed in"

"Mijn mogelijkheden liggen vast"

"Ik houd niet van uitdagingen"

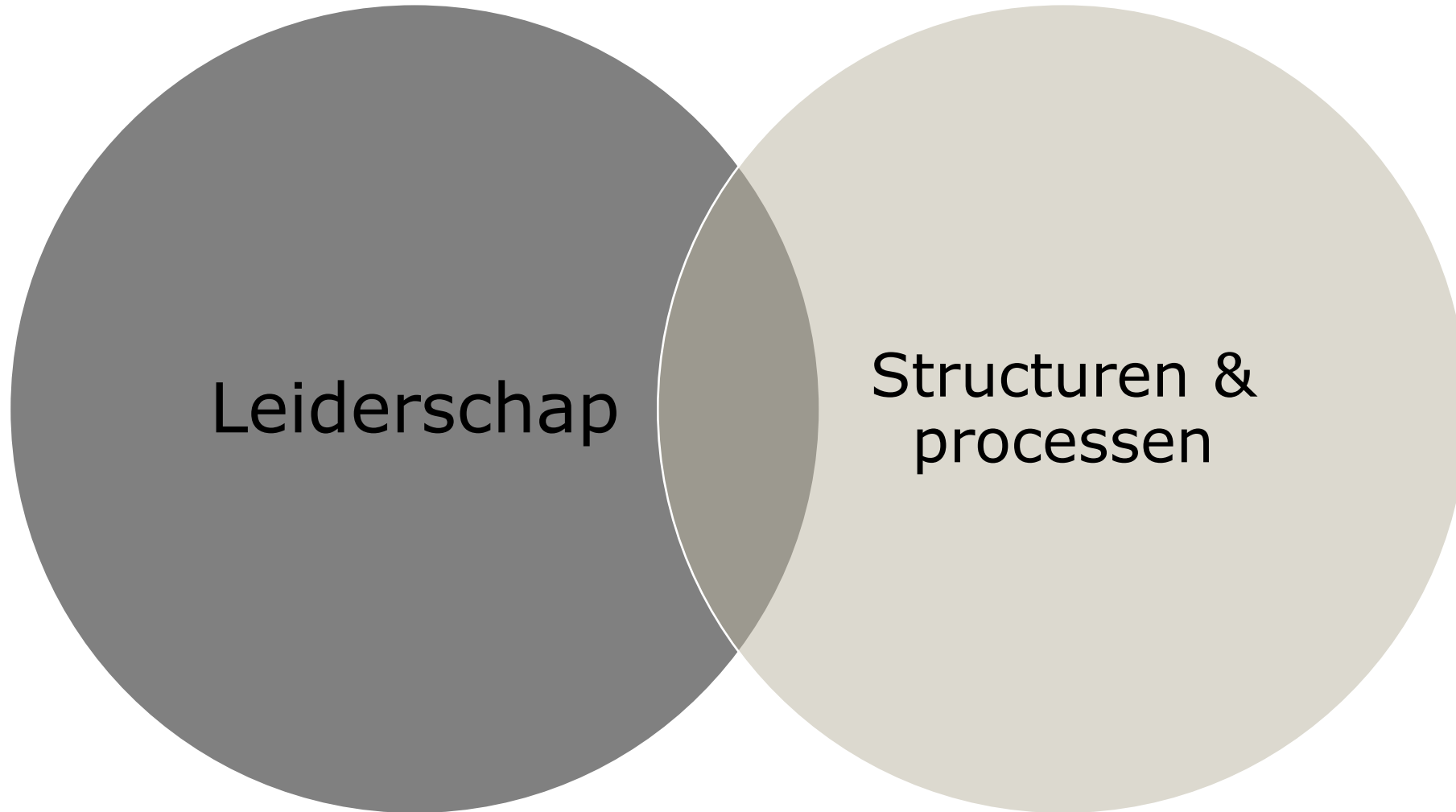
"Ik kan het of ik
kan het niet"

"Mijn potentieel is een vast gegeven"

"Als ik gefrustreerd ben
dan geef ik op"

"Feedback en kritiek
zijn persoonlijk"

"Ik blijf bij wat ik weet"



Tip: geef complimenten

#ZigZagHR
rethink | reboot | retool

Zoeken...



ABONNEER OP ONS TIJDSCHRIFT

HR NIEUWS

HR PODCAST

HR EVENTS

HR TIJDSCHRIFT

HR VACATURES

ZOHRO AWARDS



Complimenten van de baas tellen dubbel!



door ZigZagHR — 3 weken geleden in Employee Engagement, Welzijn op het werk Leestijd: 3 minuten

Een schouderklopje op de werkvloer is nog steeds schaars. Zo krijgt meer dan een kwart (28%) nooit een compliment van de leidinggevende. Collega's daarentegen zijn guller met complimenten. Zo geeft slechts 17% van de werknemers aan nooit een pluim te krijgen van zijn collega's. Het belang van complimenten op de werkvloer wordt onderschat. Ten onrechte, want uit de studie blijkt dat een compliment van de baas meer dan dubbel telt: het is niet enkel fijn om te krijgen, maar werknemers die regelmatig een compliment ontvangen zitten beter in hun vel en in

Unmask
your
talent

zoHRO
Awards

Een voorbeeld

Het aanname beleid

Op welke gronden worden mensen aangenomen? Ga niet direct af op alleen het CV. Stel in sollicitatiegesprekken vragen die direct verband houden met een vaste of groeimindset.

Agenda

1. Wat verstaan we onder een feedbackcultuur?
2. Waarom is dat belangrijk in een organisatie?
- 3. Hoe begin je eraan?**
- 4. SKILLS FOR LEARNING**





4. SKILLS FOR LEARNING



Feedback geven is de belangrijkste vaardigheid die je leidinggevenden en medewerkers aanleert. Dit draagt bij aan het gevoel competent te zijn.

1. Akkoord
2. Niet akkoord



Voorbeeld: Feedforward

"Ik wil graag de visie van ieder teamlid horen tijdens onze teamvergaderingen. Op die manier weten we van elkaar wat onze meningen zijn en kan ik ieders stem proberen mee te nemen in de keuzes die ik maak. Buiten onze vergaderingen merk ik dat jij vaak met zinvolle ideeën komt en mij aanspreekt om feedback te geven. Welke bijdrage kan je leveren om ervoor te zorgen dat iedereen gehoord kan worden?"

KORTSAMENGEVAT

1. Visie creëren en sterk beleid uitschrijven
2. Werken aan psychologische veiligheid
3. Installeren van een groei-mindset bij werknemers en leidinggevenden
4. Werken aan de skills



OBELISK



1 zin van 14 woorden

OBELISK

EXTRA'S nodig?

<https://forms.gle/dTJprcrLKV78rtBy7>





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

Contact

ADRES

Interleuvenlaan 74
3001 Leuven

Belpairestraat 39
2600 Antwerpen

TELEFOON

+32 16 61 65 65

EMAIL

info@obelisk.be