

1 Feedback geven

Progressie boeken is wat professionals drijft. Dit kan niet zonder het geven en ontvangen van feedback. Het geven van constructieve feedback is nog niet zo gemakkelijk.

Hoe kun je voorkomen dat je feedback eerlijk is en tegelijkertijd er voor zorgt dat je de ander niet in het harnas jaagt. Je intentie zal niet zijn om vijandig, gericht op de persoon of bot en kwetsend te overkomen. Maar het kan wel het effect zijn van je communicatie.

Ga dus met tact te werk. Zeker bij het geven van persoonlijke feedback kunnen de inzichten met betrekking tot geweldloze communicatie uit het werk van Marshall B. Rosenberg je daarbij ondersteunen.

Hierbij verwoordt je altijd zaken namens jezelf. Je houdt het als het ware steeds dicht bij jezelf. Je geeft aan hoe je je voelt, hoe je iets ervaren hebt. Je vermijdt daarmee de valkuilen van bekritisieren, van oordelen of van het aanwijzen van daders.

Gebruik steeds de volgorde:

1. Observaties. Wat zie je? Wat hoor je? Wat merk je? Wat ervaar je? Probeer steeds te beginnen met:
Als ik ...
2. Gevoel. Geef aan wat je voelt/ervaart, wat jouw emotie is bij hetgeen je observeert. Geef dan aan:
Als ik ..., dan voel/ervaar ik ...
3. Behoeften. Wat je voelt bij je observaties raakt jouw persoonlijke waarden of behoeftes die jouw gevoel mogelijk verklaren.
Als ik ..., dan voel ik ... omdat het voor mij heel belangrijk is dat ... (eventueel nog verder onderbouwd).
4. Verzoeken. Nadat je je behoeften hebt aangegeven, doe je een verzoek aan de ander of die het anders richting jou wil doen. Let op: het is altijd een verzoek, nooit een eis.
Als ik ..., dan voel ik ... omdat het voor mij heel belangrijk is dat ... (eventueel nog verder onderbouwd). Zou je ...