



Feedback die werkt

van Aanspreken naar Afspreken



Inleiding

Waarom feedback een cruciale rol speelt in teams

Ik spreek heel veel leidinggevendenden die allemaal zouden willen dat hun teamleden meer feedback zouden geven: "ik mis het dat teamleden elkaar niet aanspreken". Dan bedoelen ze dat ze willen dat teamleden zeggen waar ze last van hebben bij de ander of elkaar aanspreken op niet nagekomen afspreken.

Natuurlijk zijn er dan al allerlei trainingen feedbackgeven gevolgd, maar die lijken niet te beklijven. De eerste week heeft het nog wel aandacht, maar daarna gaan we weer door zoals we altijd al bezig waren.

Dan kent iedereen de "techniek" maar in de praktijk zie je geen verandering.

Waarom? Omdat feedback nog te vaak wordt gezien als 'kritiek', in plaats van als een kans om samen te groeien.

Want aanspreken is maar één onderdeel van feedback en dit gebeurt pas als laatste stap in de feedback cirkel: UITSpreken, BESpreken, AFSpreken en als laatste pas AANSpreken.

Als die voorgaande stappen niet gemaakt worden, gebeurt de laatste stap ook niet .

Maar wat als feedback geen spannend moment meer is, maar een natuurlijk onderdeel van hoe je samenwerkt?

**"We all need people who will give us feedback.
That's how we improve."**

— Bill Gates

Dat begint met een andere aanpak: **eerst waarderen, dan verbeteren**. Feedback werkt alleen als teamleden zich veilig en gewaardeerd voelen. Daarom past feedback perfect in stap 3 en 4 van het **TEAMS-framework**.

Het TEAMS-framework: De basis voor succesvolle teams

Wil je als leidinggevende dat feedback echt werkt? Dan moet het passen binnen een bredere teamstructuur. Het **TEAMS-framework** helpt je om een team te bouwen waarin samenwerken, groeien en feedback geven vanzelfsprekend wordt.



De vijf stappen van TEAMS:

1 T – Taak & Duidelijkheid

Wat is onze opdracht als team?

Wat is ieders bijdrage en verantwoordelijkheid?

2 E – Energie

Wat geeft ons energie in ons werk?

Waar zijn we al goed in en hoe benutten we dat beter?

3 A – Aandacht (Hier past dit hoofdstuk over feedback!)

Wie is de ander? Wat waardeer ik aan die persoon?

Hoe geven we elkaar erkenning en vertrouwen?

4 M – Motiveren (Hier past feedback óók!)

Hoe zorgen we dat we afspraken naleven en blijven groeien?

Hoe benutten we talenten nog beter?

Hoe veranderen we wat niet werkt?

5 S – Samen groeien

Hoe blijven we continu verbeteren als team?

Hoe bouwen we een duurzame feedbackcultuur?

🌟 In dit ebook gaan we in op feedback wat valt onder stap 3 en 4 van het TEAMS-framework.

Stap 3: Aandacht – Eerst elkaar echt zien

"Mensen vergeten wat je zegt, maar niet hoe je ze laat voelen."

"People will forget what you said, people will forget what you did, but people will never forget how you made them feel."

Maya Angelou

Feedback begint bij aandacht.

Veel mensen denken bij feedback direct aan 'verbeterpunten' of 'kritiek'. Maar feedback is in de eerste plaats **aandacht geven aan elkaar**. Het gaat om zien waar iemand goed in is, benoemen wat werkt en zorgen dat mensen zich gewaardeerd voelen.

Wanneer je als leidinggevende feedback stimuleert vanuit **erkenning**, in plaats van alleen vanuit correctie, ontstaat er een omgeving waarin mensen openstaan voor groei.

Hoe start je feedback met aandacht?

♦ In plaats van te zeggen: *"Je moet beter samenwerken"*, begin je met:

"Ik zie dat je heel goed bent in het analyseren van problemen. Dat helpt het team enorm."

♦ Daarna pas kun je vragen: *"Hoe denk je dat we jouw expertise nog beter kunnen benutten in teamoverleg?"*

♥ **Wil je dat feedback een positieve ervaring wordt?**
Begin dan altijd met wat goed gaat.

Wil je als leidinggevende een feedbackcultuur stimuleren?

Begin je overleggen met positieve aandacht. Door elke vergadering of weekstart te beginnen met waardering, creëer je een open en veilige sfeer.

Praktische vragen om een overleg mee te beginnen:

- ◆ Wat is iets wat je collega goed heeft gedaan deze week?
- ◆ Waar ben je trots op in je werk van de afgelopen week?
- ◆ Welke samenwerking liep soepel en waarom?
- ◆ Wie heeft jou geholpen of geïnspireerd?
- ◆ Wat heeft jou energie gegeven in je werk?

✓ Tip: Maak van positieve feedback een vast ritueel in je teamoverleg!

De 5-minuten feedbackronde na een vergadering

Voeg aan het einde van een overleg een kort feedbackmoment toe:

- ✓ Wat ging goed in deze meeting?
- ✓ Wat kunnen we de volgende keer beter doen?
- ✓ Wie heeft iets bijgedragen wat echt waardevol was?

Voordeel: Directe reflectie zorgt ervoor dat feedback direct toepasbaar is en niet wordt vergeten.

Feedback-maatjes in het team

Koppel teamleden aan elkaar als feedback-maatjes. Ze geven elkaar wekelijks één positief punt en één ontwikkelpunt.

Voordeel: Feedback wordt persoonlijker en mensen voelen zich veiliger om te groeien.

Gebruik een fysieke of digitale feedbackmuur

Maak een fysieke 'complimentenmuur' op kantoor of een digitale variant in bijvoorbeeld Microsoft Teams of Slack.

- ✓ Collega's schrijven op wat ze aan elkaar waarderen
- ✓ Regelmatig bespreken en delen om positieve energie te behouden

Voordeel: Teamleden wennen aan het geven van positieve feedback zonder dat het geforceerd voelt.

De 'compliment van de week'-ronde

Elke vrijdag kiest iemand in het team een collega en benoemt iets wat hij/zij bijzonder goed heeft gedaan.

Voordeel: Dit ritueel zorgt voor positieve afsluiting van de week en vergroot de waardering in het team.

Positieve Feedback Bingo! 🎉

Een leuke manier om feedback laagdrempeliger te maken, is een feedback bingo. Teamleden proberen binnen een week zoveel mogelijk vakjes in te vullen door collega's te complimenteren.

🎯 Hoe werkt het?

- Print de bingo uit en deel hem uit in het team.
- Iedereen probeert in een week tijd zoveel mogelijk complimenten uit te delen.
- Vier het resultaat en bespreek wat het effect was!
-

Inzet tijdens een overleg:

- Bekijk na afloop van een teamoverleg welke hokjes jullie met elkaar hebben kunnen aankruisen.
-

Of: iedereen heeft een bingokaart en streept aan als je een van je teamleden dit hebt zien doen.

Wanneer hebben jullie de hele bingokaart af kunnen strepen?

Zie op laatste bladzijde een voorbeeld van de Bingo

**A person who feels appreciated will
always do more than what is expected.**

Unknown

Hoe zorg je dat feedback niet verwatert?

Nieuwe gewoonten sterven snel uit als ze niet worden geborgd. Hier zijn enkele slimme manieren om feedback vast te houden in je teamcultuur:

1. Koppel feedback aan vaste momenten

- 📌 Begin elk overleg met een korte positieve feedbackronde
- 📌 Sluit teammeetings af met een feedbackreflectie
- 📌 Laat teamleden wekelijks terugkijken: wat ging goed en wat kan beter?

Waarom werkt dit? Feedback wordt een gewoonte en niet iets wat je 'erbij' moet doen.

2. Zet feedback in je besprekingen

Maak feedback een structureel onderdeel van 1-op-1 gesprekken. Vraag:

✅ Wat is een moment deze maand waarop jij positieve feedback hebt gekregen?

✅ Wat heb je geleerd uit de feedback die je hebt ontvangen?

Waarom werkt dit? Mensen zien feedback als een groeimoment in plaats van een incidentele correctie.

3. Beloon feedbackgedrag

💡 Benoem en beloon niet alleen de prestaties, maar ook hoe iemand anderen helpt groeien met feedback.

Bijvoorbeeld:

🏆 Geef een klein 'waarderingsprijsje' aan de persoon die deze maand de meeste waardevolle feedback heeft gegeven.

🏆 Vier teamleden die een cultuur van openheid en feedback stimuleren.

Waarom werkt dit? Feedback geven wordt positief gekoppeld aan succes, in plaats van iets dat voelt als een 'moetje'.

Conclusie:

Wil je dat feedback een blijvende gewoonte wordt in je team?

Maak het:

- ✓ Leuk (zoals met de feedback bingo 🎲)
- ✓ Structureel (vast onderdeel van vergaderingen)
- ✓ Waarderend (begin met positieve feedback)

Door deze tips toe te passen, wordt feedback een natuurlijke, motiverende en krachtige tool in je team.

Stap 4: Motiveren – Feedback die energie geeft

Feedback is geen correctie, maar een kans om te groeien.

Simon Sinek

Als aandacht de basis is, dan is motivatie de volgende stap.

Op het moment dat teamleden zich gezien en gewaardeerd voelen, kun je samen kijken naar hoe je nog beter kunt worden en wat er anders kan.

Dit is het moment om feedback te gebruiken om:

- ✓ Te ontdekken hoe je iemands talenten nóg beter benut
 - ✓ Samen te bespreken wat verbeterd kan worden zonder dat het aanvallend voelt
 - ✓ Te veranderen wat niet werkt in de samenwerking
- Maar hoe pas je dit concreet toe in de praktijk? Hier zijn extra handvatten en voorbeelden die leidinggevend en teamleden kunnen helpen.

1. Talentgericht motiveren: Wat werkt al goed?

Veel teams focussen bij feedback op 'wat beter moet', terwijl motivatie juist groeit als mensen horen wat ze al goed doen en hoe ze dit verder kunnen ontwikkelen.

Praktische actie: Talentversterkende feedback

- Stap 1: Benoem het talent of de kwaliteit van iemand.
- Stap 2: Leg uit waarom dat waardevol is voor het team.
- Stap 3: Stel een vraag om het talent nog beter te benutten.

 Voorbeeld in de praktijk:

♦ Leidinggevende:

"Jij bent echt de persoon die overzicht houdt in projecten. Dat waardeer ik enorm."

- ◆ Vraag om het talent verder te benutten:

"Hoe kunnen we ervoor zorgen dat anderen ook makkelijker dat overzicht krijgen?"

Resultaat: De medewerker voelt zich gewaardeerd en wordt gestimuleerd om zijn/haar talent nóg beter in te zetten.

2. Motiverende feedback in teamvergaderingen

Feedback hoeft niet alleen in 1-op-1 gesprekken te gebeuren. Je kunt ook tijdens vergaderingen feedback inzetten als een motiverend hulpmiddel.

Praktische actie: De 'Wat werkt, wat kan beter?' methode

1 Begin een overleg met:

✓ Wat werkt goed in ons team? (focus op talenten, successen)

2 Bespreek daarna:

✓ Wat kunnen we nog verbeteren in onze samenwerking?

 Voorbeeld in de praktijk:

◆ Teammeeting in een marketingafdeling

- Wat werkt goed? "Onze brainstormsessies zijn super creatief en leveren altijd goede ideeën op."
- Wat kan beter? "Soms verliezen we focus. Hoe kunnen we effectiever omgaan met onze tijd?"

Resultaat: Teamleden denken actief mee over groei zonder dat feedback als negatief voelt.

3. Van feedback naar actie: Concrete verbeterafspraken maken

Feedback werkt pas als het leidt tot concrete actie. Vaak blijven teams hangen in 'we moeten dit anders doen', maar komt er geen duidelijke vervolgstap.

Praktische actie: De 3W-methode voor feedback-actie

Wanneer je een verbeterpunt bespreekt, formuleer dan samen:

✓ WAT gaan we verbeteren?

✓ WAAROM is dit belangrijk?

✓ WANNEER evalueren we de vooruitgang?

 Voorbeeld in de praktijk:

◆ In een sales-team

- WAT? "We willen sneller reageren op klantvragen."

- **WAAROM?** "Omdat klanten nu soms te lang moeten wachten, en dat beïnvloedt hun tevredenheid."
- **WANNEER?** "Over twee weken evalueren we of het lukt om binnen 24 uur te antwoorden."

Resultaat: Feedback leidt tot actie en wordt opgevolgd.

4. Hoe motiveer je mensen om feedback te vragen?

Feedback geven is één ding, maar teamleden moeten zich ook veilig genoeg voelen om zelf feedback te vragen.

Praktische actie: De 'Gouden Vraag' techniek

Stimuleer teamleden om zichzelf deze vraag te stellen:

"Wat is één ding dat ik nóg beter kan doen in mijn werk?"

Voorbeeld in de praktijk:

Een leidinggevende introduceert in 1-op-1 gesprekken de vraag: "Wat is één klein ding dat ik als jouw leidinggevende kan doen om jou beter te ondersteunen?"

Resultaat: Medewerkers voelen zich serieus genomen en gehoord, wat de motivatie om feedback te geven en te ontvangen verhoogt.

5. Omgaan met feedback over lastige punten

Soms gaat feedback over dingen die echt veranderd moeten worden. Hoe zorg je dat dit motiverend blijft?

Praktische actie: De 'Toekomstgerichte Feedback'-methode

 In plaats van: "Jouw manier van communiceren werkt niet goed."

 Zeg: "Hoe kunnen we samenwerken om ervoor te zorgen dat de communicatie in het team soepeler loopt?"

Voorbeeld in de praktijk:

Een leidinggevende merkt dat een medewerker vaak te laat is met deadlines.

-  "Je mist steeds je deadlines. Dat moet echt anders."
-  "Wat heb jij nodig om je deadlines beter te halen? Wat kunnen we daarin samen verbeteren?"

Resultaat: De medewerker voelt zich niet aangevallen, maar denkt mee over de oplossing.

6. Feedback koppelen aan groei en ontwikkeling

Mensen zijn meer gemotiveerd om feedback te ontvangen als het gekoppeld is aan hun persoonlijke groei.

Praktische actie: 'Feedback als ontwikkelingsinstrument'

✓ Bespreek niet alleen 'wat beter kan', maar ook hoe iemand kan groeien

✓ Vraag: "Wat zou jij willen verbeteren of ontwikkelen?"

✓ Zorg dat feedback aansluit bij iemands ambities

Voorbeeld in de praktijk:

Een medewerker wil doorgroeien naar een leidinggevende rol.

Feedback: "Je neemt nu al veel initiatief in projecten. Hoe kunnen we je helpen om je leiderschapskwaliteiten verder te ontwikkelen?"

Resultaat: Feedback wordt gekoppeld aan persoonlijke ambities, waardoor motivatie stijgt.

7. Een feedbackcultuur versterken door kleine successen te vieren

Wil je dat teamleden feedback blijven geven? Zorg dat feedback niet alleen draait om verbeterpunten, maar ook om successen vieren!

Praktische actie: De 'Feedback Successen' methode

✓ Benoem elke maand drie verbeteringen die dankzij feedback zijn ontstaan

✓ Laat teamleden delen welke feedback hen heeft geholpen

✓ Geef erkenning aan collega's die constructieve feedback geven

Voorbeeld in de praktijk:

Een team heeft dankzij feedback hun communicatie verbeterd.

- Leidinggevende: "We hebben gemerkt dat door jullie suggesties onze meetings korter en effectiever zijn geworden. Dat is een groot succes!"

Resultaat: Teamleden zien feedback als iets waardevols en positiefs.

Samenvatting: Hoe zorg je dat feedback energie geeft?

- ✓ **Begin met positieve aandacht** – Benoem talenten en sterke punten
- ✓ **Maak feedback een vast onderdeel van teammeetings** – Gebruik de 'Wat werkt, wat kan beter?' methode
- ✓ **Zorg dat feedback leidt tot actie** – Gebruik de 3W-methode (Wat, Waarom, Wanneer)
- ✓ **Stimuleer teamleden om feedback te vragen** – Gebruik de 'Gouden Vraag' techniek
- ✓ **Koppel feedback aan groei en ontwikkeling** – Zorg dat feedback aansluit bij iemands ambities
- ✓ **Vier kleine successen** – Laat zien wat feedback oplevert

Door deze stappen te volgen, wordt feedback een krachtige en motiverende tool in je team! 🚀

"Change is the end result of all true learning."

Leo Buscaglia

Afsluiting: Feedback als bouwsteen, maar niet als fundament

Dit e-book heeft je concrete handvatten gegeven om feedback op een andere manier te introduceren en te stimuleren in je team. Geen verplicht 'moetje', geen angst voor kritiek, maar **feedback als groeiversneller**.

Maar hier is de realiteit:

Dit werkt alleen als de **basis van je team goed staat**.

Je kunt niet zomaar beginnen met feedback en verwachten dat alles opeens soepeler loopt. Feedback is **stap 3 in het TEAMS-framework** en niet voor niets.

Waarom?

👉 Omdat feedback pas werkt als er duidelijkheid is over de gezamenlijke opdracht en ieders rol (stap 1).

👉 Omdat mensen pas openstaan voor feedback als er positieve energie in het team is (stap 2).

Denk aan het bouwen van een huis. Je wilt een prachtig, stevig huis met een solide dak en sterke muren. Maar waar begin je? Niet bij het dak. Niet bij de muren. **Je begint bij de fundering.**

◆ Stap 1 is de fundering: Duidelijkheid over de teamdoelen, de rollen en verwachtingen.

◆ Stap 2 is de eerste verdieping: Energie in het team versterken en aandacht geven aan wat al goed gaat.

◆ Stap 3 is de afwerking: Feedback als structureel en motiverend onderdeel van samenwerking.

◆ Stap 4 en 5 maken het team sterk en toekomstbestendig.

💡 Wil je dat feedback een vanzelfsprekend onderdeel wordt van je team? Dan moet de basis eerst kloppen.

Wat levert een sterk team jou op als leidinggevende?

🚀 Minder gedoe, meer groei – Je hoeft niet steeds brandjes te blussen of problemen te corrigeren, want je team leert van elkaar.

💡 Meer eigenaarschap in je team – Teamleden nemen zelf initiatief en geven elkaar feedback, zonder dat jij altijd moet sturen.

💪 Een team dat sterk staat bij verandering – In een wereld die continu verandert, heb je een team nodig dat meebeweegt en zelf verbeteringen aandraagt.

🔥 Meer energie en werkplezier – Jij als leidinggevende hoeft niet alles op je schouders te dragen. Een team dat goed samenwerkt, motiveert elkaar en haalt jou als leider ook naar een hoger niveau.

Jouw volgende stap als leidinggevende

Wil je feedback echt laten werken in je team? Zorg dan eerst voor een **stevige basis**.

✅ Kijk kritisch naar je team: Hoe staat het met stap 1 en 2?

✅ Hebben jullie écht duidelijkheid over jullie opdracht en ieders rol?

✅ Is er voldoende positieve energie in het team, of ligt de focus vooral op wat er niet goed gaat?

Als je nu denkt "Dit is precies waar wij nog stappen in kunnen zetten," dan heb je een kans om jouw team te transformeren.

👉 Begin niet bij stap 3 als stap 1 en 2 nog niet goed staan.

👉 Werk eerst aan de fundering en dan pas aan de afwerking.

Als je dat doet, dan bouw je niet alleen aan een team dat feedback durft te geven, **maar aan een team dat elkaar versterkt, groeit en samen excelleert.**

En dát is waar jij als leidinggevende het verschil maakt.

Jouw team. Jouw leiderschap. Jouw kans om het echt goed neer te zetten.

Nu ben jij aan zet! 🚀

Succes Jeanneke

Feedbackbingo

heeft goed geluisterd	heeft enthousiast meegedaan	heeft een open vraag gesteld	heeft een compliment gegeven
heeft een ander perspectief toegelicht	heeft iemand bedankt	heeft een ander uit laten spreken	heeft het proces verhelderd
heeft aangegeven hoe hij zich voelt	heeft een duidelijke afspraak gemaakt	heeft een teamlid betrokken	heeft positieve energie gegeven
heeft waardering uitgesproken	heeft feedback gevraagd	heeft iemand aangemoedigd	heeft actief gevraagd naar andere meningen
heeft om hulp durven vragen	heeft een misverstand voorkomen	heeft actie genomen	 (zelf in te vullen)