

Levenskunst

Motto: Laat los wat je gevangen houdt en houd vast wat van waarde is.

Zaterdagochtend 7-10-2017: Paulien Vervoorn: Feedback in de kerk.

Feedback: WE ALL BENEFIT!!

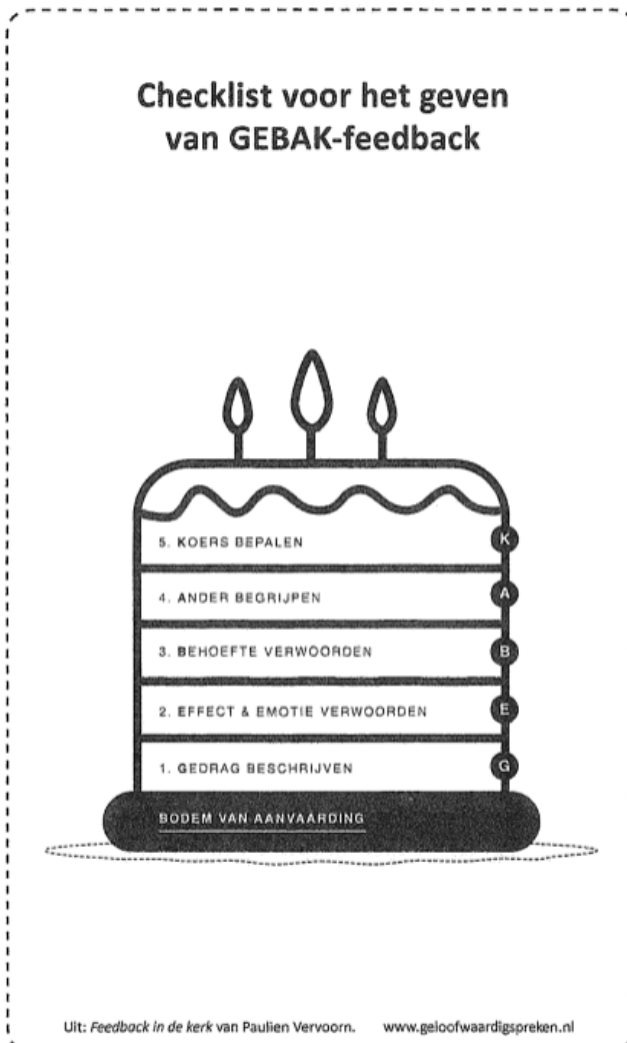
Drijfveer om te groeien: Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden!

Feedback is als een appeltaart:

- . feestelijk
- . niet elke dag, maar alleen als er een aanleiding is
- . hij moet wel binnen een week gegeten worden, dus niet te lang wachten
- . er zijn ook taarten in laagjes
- . je groeit ervan....
- . zonder bodem rolt hij uit elkaar

Het geven van feedback: stappenplan

Om te bedenken als je feedback wil gaan geven:



0. Bodem van aanvaarding:

- Ga ik feedback geven?
- Aanvaard ik de ander?
- Is mijn feedback opbouwend?
- Kan de ander iets veranderen aan zijn gedrag?
- Ben ik in de positie om feedback te geven?

Ja?

- Geef aan dat je wilt terugkomen op de situatie.
- Vraag of het uitkomt.
- Geef het doel van het gesprek aan.

1. Gedrag beschrijven

Vertel zo objectief mogelijk wat je gezien en gehoord hebt.

2. Effect & emotie verwoorden

Vertel welk effect en/of welke emotie dit bij jou oproept.

3. Behoeftes verwoorden

Vertel waar jij behoefte aan hebt. Verwoord waarin de ander jou tegemoet kan komen.

4. Ander begrijpen

Luister naar de standpunten van de ander.

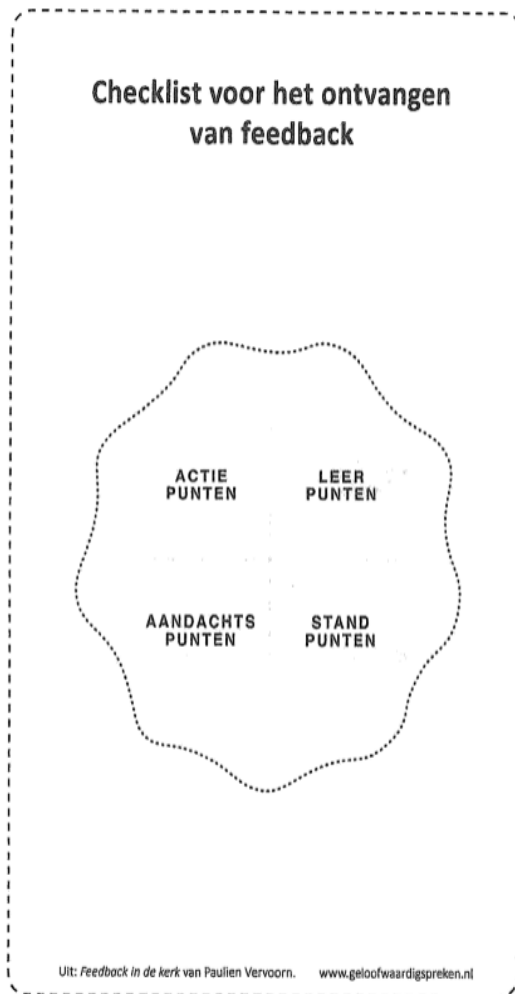
Vraag wat hij gezien en gehoord heeft. Vraag naar zijn effect & emotie en zijn behoefte.

5. Koers bepalen

Bepaal samen een koers voor de toekomst.

(Let op: Je hebt niet altijd alle laagjes nodig!)

Om te bedenken als iemand je feedback wil gaan geven:



0. Bedenk of je feedback wilt ontvangen

- Wil je *nu* feedback?
- Wil je van *deze persoon* feedback?

Nee?

- Geef aan wat je *wel* wilt.
- Geef aan of je op *een ander moment* feedback wilt.

Ja?

1. Probeer de standpunten van de ander te begrijpen.

- Vraag wat de aanleiding is van de feedback: welk *gedrag* heb je gezien en gehoord? Wat deed ik precies?
- Wat was het *effect*? Welke *emoties* riep dat op?
- Waar had je *behoefte* aan?
- Vertel eventueel jouw kant van het verhaal en probeer elkaar te begrijpen.
- Bepaal samen een *koers* voor de toekomst.

2. Aandachtspunten

- Ga na of je deze feedback ooit eerder gehoord hebt.
- Vraag aan anderen of ze de feedback herkennen.
- Breng de ontvangen feedback in gebed.

Niet herkenbaar? Dan stopt het proces hier.

Wel herkenbaar? Bedenk actiepunten, zodat je kunt groeien.

3. Actiepunten

Kies een situatie uit waar je kunt experimenteren met ander gedrag. Zorg dat je actiepunt uitdagend én haalbaar is.

4. Leerpunten

Blik terug door jezelf bijvoorbeeld deze vragen te stellen:

- Waar ben ik trots op?
- Wat wil ik zo houden?
- Wat heb ik geleerd?
- Waar in wil ik verder groeien?

Uit: *Feedback in de kerk* van Paulien Vervoorn. www.geloofwaardigspreken.nl

HOME= Heilig Omgaan Met Elkaar

Wees heilig want ik ben heilig.

Waarom zou je feedback geven:

- . om bij te sturen
- . om aan te geven dat iets je raakt
- . grenzen aangeven
- . motieven zijn van belang
- . waarde van de ander omhoog halen
- . onzekerheid: ter bemoediging

Waarom zou je feedback inslikken:

- . bang om te kwetsen
- . ter voorkoming van conflicten
- . om jezelf te beschermen
- . het goede moment is er nog niet
- . als de emotie net nog even te hoog is
- . je positie op de werkvloer: moeilijk tegen je meerdere

Wanneer is feedback geslaagd:

- . feedback moet concreet zijn
- . rekening houden met de ander
- . je hoeft niet altijd direct iets aan te passen
- . openheid / reactieruimte
- . in gesprek komen: er kan ook verschil van inzicht zijn, bijstellen moet mogelijk zijn
- . relationele feedback
- . feedback als je het echt beter weet (verstand van zaken)
- . één op één gegeven