MODULEBESCHRIJVING

Elkaar constructieve feedback geven

Adaptieve module | ~20 min

Uit angst om te kwetsen verzwijgen mensen wat niet goed gaat; de frustratie stapelt zich op en het vertrouwen slijt. Het uitgangspunt van deze module: feedback is een gesprek waaruit beiden veranderd komen. Wie ontvangt, past zijn aanpak aan; wie geeft, herziet zijn kijk. Van de drie valkuilen van Kim Scott tot de feedforward van Marshall Goldsmith leidt ze door de voorbereiding, de vijf stappen en het inbouwen van feedback in de teamgewoonten.

LEERDOELEN

01 Pittige feedback voorbereiden: binnen 48 uur, onder vier ogen, op basis van gecontroleerde feiten, zonder vooraf geveld oordeel.

02 De drie valkuilen van Kim Scott vermijden: ruïneuze empathie, botte agressie en manipulatieve onoprechtheid.

03 Het gesprek in vijf stappen voeren, van de opening en de feiten volgens SBI tot een wederzijdse afspraak en een geplande opvolging.

04 Feedback een vaste plek in het team geven met drie gewoonten: regelmaat, volharding en wederkerigheid, onder collega's en ook richting de leidinggevende.

DOELGROEP

Collega's en leidinggevenden: iedereen die een team wil waarin men dingen tegen elkaar kan zeggen, in beide richtingen.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Ryma en Yerko kunnen goed met elkaar overweg en staan achter dezelfde balie. Woensdag kwamen twee bezoekers voor niets: volgens hen had Yerko hun de oude openingstijden gegeven. Niemand heeft het Yerko verteld. Ryma is niet zijn leidinggevende; het teamoverleg is eind van de maand. Wat moet Ryma doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- SBI-methode (Situation-Behavior-Impact) – Center for Creative Leadership
- Constructieve feedback in 5 stappen – Afthonios-methode
- Drie valkuilen van mislukte feedback (verwoestende empathie / botte agressie / manipulatieve onoprechtheid) – Kim Scott (Radical Candor)
- Feedforward – Marshall Goldsmith

BRONNEN & REFERENTIES

- Kim Scott (ex-Google, Apple) – model "Radical Candor", dat drie valkuilen van mislukte feedback benoemt: verwoestende empathie, botte agressie en manipulatieve onoprechtheid
- Center for Creative Leadership (CCL) – SBI-model (Situation-Behavior-Impact), dat feedback opbouwt uit situatie, gedrag en impact
- Marshall Goldsmith – "feedforward", een benadering van feedback die op de toekomst gericht is in plaats van op het verleden
- Gallup (2023, bijgewerkt in 2026) – nuttige en regelmatige feedback, gekoppeld aan betrokkenheid

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 12 oktober 2026