MODULEBESCHRIJVING

Feedback ontvangen: van ondergaan naar zelf vragen

Adaptieve module | ~20 min

Feedback ontvangen kunt u ook leren, en juist daar draait alles om: 15 jaar onderzoek aan Harvard laat zien dat de beste feedback niets verandert als de ontvanger niet in staat is die te horen. Deze module volgt de drie fasen van het ontvangen: feedback aannemen zonder zich te verdedigen, feiten van meningen scheiden en daarna zelf feedback ophalen met drie korte vragen.

LEERDOELEN

01 Het moment van de feedback zelf kiezen: aangeven wanneer het niet het goede moment is, en onder vier ogen verder praten als de feedback in een groep wordt gegeven.

02 Herkennen welke van de 3 weerstanden (de waarheid, de relatie of het ego) bij uzelf opspeelt, om weer grip te krijgen op uw innerlijke dialoog.

03 Waardering, coaching en beoordeling onderscheiden, feiten van meningen scheiden en dan als volwassene beslissen wat u wel en niet gaat doen.

04 Feedback vragen om uw blinde vlek te verkleinen, met drie vragen (Keep, Stop, Start).

DOELGROEP

Iedereen die het beste uit feedback wil halen, ook als die moeilijk te horen is, en wil leren erom te vragen.

- **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

De leidinggevende van Doriane, secretaresse in een kinderartsenpraktijk, begint: “Een moeder heeft teruggebeld. Ze zegt dat je dinsdag zomaar de telefoon hebt neergelegd…” Doriane weet dat de verbinding tijdens dat gesprek is weggevallen. Haar leidinggevende is nog niet uitgesproken. Wat moet Doriane 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

- 3 triggers voor weerstand: waarheid, relatie, ego/identiteit (Stone & Heen)
- 3 soorten feedback: waardering, coaching, beoordeling (Stone & Heen)
- 3 aspecten van feedback ontvangen (rustig ontvangen, ervan leren, zelf vragen) – uit de coachingspraktijk van Afthonios
- Johari-venster (Luft & Ingham)

BRONNEN & REFERENTIES

- Douglas Stone & Sheila Heen (Harvard Negotiation Project), Thanks for the Feedback, Viking, 2014
- Joseph Luft & Harrington Ingham, 1955 (University of California): Johari-venster
- Marshall Rosenberg: Geweldloze communicatie
- Gallup (2023, geactualiseerd 2026) – nuttige en regelmatige feedback, samenhangend met betrokkenheid

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 21 oktober 2026