MODULEBESCHRIJVING

Benoemen wat goed gaat: positieve feedback in het team

Adaptieve module | ~20 min

Ons brein merkt het negatieve als eerste op: een goed onderzochte bias die verklaart waarom teams meer praten over wat misgaat dan over wat goed gaat, terwijl de best presterende teams het omgekeerde doen. Positieve feedback houdt niet op bij “bravo”: de module geeft de SBI-methode, waarmee u waardering geloofwaardig maakt, en een gesprek in vijf vragen dat een individueel succes omzet in een leermoment voor het hele team.

LEERDOELEN

01 Begrijpen wat de negativiteitsbias is en waarom goed presterende teams meer positieve dan negatieve opmerkingen maken.

02 Een geloofwaardig compliment formuleren met de SBI-methode, en de drie drempels verlagen die u ervan weerhouden het te geven.

03 Uit een succes lessen trekken met vijf vragen, van de gevolgde aanpak tot wat ook bij andere onderwerpen toepasbaar is.

04 Positieve feedback tussen collega’s verankeren: een ritueel in het overleg, concrete stappen op afstand, waardering richting uw leidinggevende.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers die er in hun team een gewoonte van willen maken om goed werk te benoemen.

- **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

Manon, begeleider in een activiteitencentrum voor kinderen, heeft een kind dat niet wilde meespelen toch laten meedoen. Haar collega Maud heeft niet gezien hoe Manon dat heeft aangepakt. Na de activiteit zoekt Maud Manon op en heeft ze even tijd om te praten. Wat moet Maud 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: Situatie, Gedrag, Impact (Center for Creative Leadership)
- Afthonios-methode in 5 vragen: feedback om op een succes voort te bouwen
- Negativiteitsbias (Paul Rozin & Edward Royzman, 2001)
- Rol van positieve emoties in goed presterende teams, geïnspireerd op het werk van Barbara Fredrickson

BRONNEN & REFERENTIES

- Center for Creative Leadership: SBI-methode (Situatie-Gedrag-Impact)
- Paul Rozin & Edward Royzman, “Negativity Bias, Negativity Dominance, and Contagion” (2001): negativiteitsbias
- Barbara Fredrickson: onderzoek in de positieve psychologie naar de rol van positieve emoties in goed presterende teams
- Bradler et al. (2016): veldexperiment naar erkenning en prestaties

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 9 november 2026