# Draaiboek Feedbacksessie

Duur: 3 uur

Doel sessie: Het goed kunnen geven van feedback en feedforward en dit te integreren in

de dagelijkse werkzaamheden. Het idee van de sessie is dat door het geven van feedback en feedforward er een gesprek ontstaat.

*10 min Voorstelronde en Inleiding: Terugblik naar de afgelopen periode*

“Jullie werken nu al een tijd met elkaar. Het is belangrijk om continu te blijven leren zodat je jezelf kunt blijven ontwikkelen. Zo kun je de doelen behalen die je voor jezelf hebt gesteld. Naast alleen zelf aan de slag te gaan is het waardevol om bepaalde situaties of werkzaamheden vanuit het perspectief van een ander te zien en feedback te vragen (of te geven). Tijdens deze sessie gaan we hiermee met elkaar aan de slag.”

*15 min Rondje doen met de vraag: Waar ben je trots op?*

Vraag iedereen om dit voor zichzelf op te schrijven. Dit kan iets zijn wat je zelf hebt bereikt/hebt ontwikkelt, maar ook wat het team heeft bereikt.

*60 min Oefening 1: compliment geven*

Er zijn natuurlijk dingen die nu al goed gaan. Het is waardevol om erachter te komen hoe anderen daar naar kijken en in deze situaties van anderen te leren.

* Rondje doen met de vraag (opschrijven): Welk compliment wil je deelnemer A geven?
* Rondje doen met het compliment geven: Welk compliment heb je gekregen?

Bespreek vervolgens hoe de deelnemers het vonden om op deze manier complimenten te geven.

*20 min Theorie: feedback en feedforward*

Hoe kun je iets wat je knap vindt van een ander aan diegene mee/teruggeven?

Hoe kun je dat doen? → Verschil feedback en feedforward uitleggen

|  |  |
| --- | --- |
| Feedback | Feedforward |
| Je geeft iets terug uit het verleden | Je laat het verleden achterwege en je richt je op de toekomst |
| 1. Benoem het gedrag van de ander | 1. Benoem welk gedrag al goed gaat |
| 2. Benoem het gevolg van dat gedrag | 2. Wat zou beter kunnen en benoem het gevoel dat het gedrag dat verbeterd kan worden, oproept |
| 3. Benoem het gevoel dat dit gedrag oproept | 3. Op welke manier zou je het wel prettig vinden? |
| 4. Benoem het gewenste gedrag | 4. Check of de ander het heeft begrepen |
| \*Denk dat het zowel voor jou als de ander positief kan zijn. | |

*60 min Oefening 2: aandachtspunt meegeven met feedforward*

Rondje doen met de vraag (vertellen):

* Wat wil je deelnemer A meegeven voor de aankomende periode
* Wat is een aandachtspunt voor deelnemer A voor de aankomende periode?

Dit doen de deelnemers door gebruik te maken van de feedforward methode. Bespreek als iedereen is geweest, hoe zij het vonden om feedforward te geven.

*15 min Afsluiting en evaluatie*

* Hoe vinden jullie de manier waarop de sessie in elkaar zat?
* Hoe zouden jullie zowel feedback als feedforward structureel willen/kunnen invoeren in de organisatie?
* Hebben de deelnemers feedforward voor de trainer en/of de sessie?