



Hilde Clement



Joan De Winne

*De belangrijkste dingen die een manager moet leren
zeggen, zijn samen te vatten in zes zinnen:
Ja, ik heb een vergissing gemaakt. Ik ben trots op je. Wat vind
jij ervan? Kan ik je helpen? Dank je. Wij.*
Hans Wijers

Workshop 'Feedback'

Feedback betekent terugkoppeling. We kunnen feedback geven, enkel en alleen bij wijze van evaluatie, maar veel vaker geven we feedback met het doel bepaalde veranderingen teweeg te brengen. Doeltreffende feedback maakt iemand op een niet-agressieve manier duidelijk wat er van hem verwacht wordt, hoe hij overkomt, wat hij goed doet of wat er beter of anders moet. Doeltreffende feedback komt uiteindelijk zowel het individueel functioneren als het organisatiefunctioneren ten goede.

Belangrijk om weten is ook dat het krijgen van dergelijke feedback een erkenning inhoudt. En erkenning doet mensen groeien!

Door feedback te geven, versterkt een leidinggevende tevens zijn positie t.o.v zijn medewerkers omdat hij hen stimuleert zichzelf te overtreffen en omdat hij duidelijkheid schept over wat voor hem kan en niet kan.

Programma (1dag workshop en ½ terugkomdag)

De workshop zelf neemt een volledige dag in beslag en richt zich voornamelijk op leidinggevendenden uit het hoger kader en het middenkader. Een maand later wordt een terugkomsessie gehouden.

Na een korte inleiding oefenen we twee belangrijke vormen van feedback in: de hamburgermethode en de ik-boodschap.

De hamburgermethode wordt gebruikt om medewerkers te bevestigen en bij te sturen. Bij deze vorm van feedback wordt iemands positieve inzet benoemd en bevestigd en wordt de aanzet gegeven tot groei en verdere ontplooiing. Storend en/of nefast gedrag aanpakken doe je dan weer volgens het vaste zesstappenproces van de ik-boodschap. Door je boodschap in de ik-vorm over te brengen, voorkom je dat de ander zich aangevallen voelt en bereik je makkelijker het beoogde resultaat, namelijk dat het nefaste gedrag ophoudt.

Tijdens de oefeningen wordt gebruik gemaakt van autoscopie: de rollenspellen worden opgenomen op video en nadien bekeken. Op die manier krijgen de deelnemers inzicht in hun non-verbale communicatie.

We vragen de deelnemers om vier praktijkvoorbeelden mee te brengen – twee waarbij ze een medewerker positief willen stimuleren na het uitvoeren van een taak en twee waarbij ze iemand op ontoelaatbaar of storend gedrag willen wijzen.

Tijdens de terugkomsessie worden de deelnemers begeleid om de aangeleerde technieken nu ook volledig in de werksituatie te integreren.

Om het maximale effect te bereiken worden maximaal 12 deelnemers aanvaard voor deze workshop.

Trainers-Facilitatoren: Hilde Clement en Joan De Winne