

FEEDBACK GEVEN

Gedrag: Geef feedback op het gedrag en de handelingen, niet op de persoon.

Resultaat: Bespreek het resultaat van het gedrag en leg uit wat goed of fout is.

Onmiddellijk: Geef de feedback zo snel mogelijk na de gebeurtenis.

Een-op-een: Geef negatieve feedback altijd privé, onder vier ogen.

Ik-vorm: Gebruik de ik-vorm, bijvoorbeeld "Ik vind..." of "Ik merk..."

Positieve feedback vergroot de motivatie van je medewerker - geef die daarom ook gerust in het openbaar.

Negatieve feedback moet opbouwend zijn en gericht op verbetering, niet op negatieve kritiek.

1. Begin met **positieve** feedback.
2. Wees specifiek en **duidelijk** over wat goed of fout ging.
3. Focus op **realistische**, veranderbare punten.
4. **Moedig aan** om te verbeteren en geef praktische tips.
5. **Controleer** of de feedback wordt begrepen en geaccepteerd.