

Mag ik je feedback geven?

Het verschil tussen kritiek uiten, feedback
geven en iemand aanspreken op gedrag



Kritiek of feedback?

Schriftelijk, mondeling, persoonlijk of in een groep: feedback geven is helemaal hot. Feedback wordt gezien als dé manier om onderlinge samenwerking effectiever te maken. Iemand vertellen wat hij in jouw ogen fout doet en tips meegeven voor de volgende keer is wat ons betreft alleen geen goede manier van feedback geven. Iemand echt feedback geven? Dat kan effectiever!

Als we tijdens een van onze trainingen vragen wie er wel eens feedback geeft aan een collega, dan gaan negen van de tien handen omhoog. Als we doorvragen naar wat feedback geven dan precies inhoudt, blijkt dat iedereen dit anders interpreteert.

Veelgehoorde opvattingen over feedback geven zijn “Feedback is een cadeautje” en “Je helpt de ander het best door een tip te geven hoe het beter kan”. Daar zijn wij het niet mee eens. Hoe je echt effectief feedback kan geven? In dit e-book kom je er achter!

Feedback geven is voor de meeste deelnemers van onze trainingen een omslachtige manier om kritiek te uiten op een ander.

‘Regels’ van feedback geven

Als je op internet zoekt naar feedback geven, komen er op een aantal websites ‘regels’ over feedback naar voren. Deze regels bestaan over het algemeen uit de 4 G’s:

- Gedrag beschrijven
- Gevolg van dit gedrag beschrijven
- Gevoel dat het bij jou oproept beschrijven
- Gewenst gedrag bij de ander beschrijven

Ook is het volgens deze sites belangrijk om vooraf toestemming te vragen om feedback te mogen geven. Wij noemen deze methode de donderwolk methode. Je ziet een donderwolk, je weet dat het gaat onweten, maar de ander verpakt het met een prachtig zonnetje en probeert het onweer als een positief bericht aan je te verkopen.



“We all need people who will give us feedback. That’s how we improve.” - Bill Gates

De donderwolk methode

Bij deze donderwolk methode vonden we ook tips voor het ontvangen van feedback: 'Wees niet bang voor kritiek en neem de juiste houding aan'. 'Luister aandachtig, vraag om uitleg, bedank de feedback geveer, denk er goed over na en doe er iets mee'.

Het komt er dus op neer dat je als ontvanger van feedback vriendelijk luistert en doorvraagt bij dit onduidelijke gesprek. Dat je meespeelt alsof de zon schijnt terwijl het keihard stormt.

Een tip voor de feedbackgever: je kunt momenten van positieve en negatieve feedback beter niet combineren. Complimenten komen minder gemeend over als je ze inzet om feedback te verzachten.



Zo gaat het in zijn werk

Wat wordt er gezegd

Mag ik je feedback geven?

Je doet echt goed werk

We hebben een project lopen waar veel bij komt kijken. Nu werken Joost, Tanja en jij aan een opdracht voor klant X.

Ik zie dat je de gegevens te laat hebt opgeleverd. Nu kunnen we deze informatie niet aankaarten bij het MT en vertraagt ons project. Dat is niet de bedoeling. Nu moeten Joost en Tanja wachten tot ze verder kunnen. Je snapt dat het heel belangrijk is dat...

Ik voel me hier niet prettig bij.

Ik wil graag dat je de gegevens op tijd oplevert zodat we niet vertragen.

Hoe wordt het ervaren

Die intonatie, die houding. Daar komt donder aan!

Ojee, er wordt een vaag compliment gegeven zodat het legetiem is om door te donderen.

Waar gaat dit heen? Wat is het punt?

Daar hebben we dat eindelijk het punt waar het om gaat.

Je geeft mij het gevoel van: 'Dit is jouw schuld'.

Dat duurde even, maar nu is duidelijk wat er verwacht wordt.



Het verschil

Wij maken onderscheid tussen feedback geven en iemand aanspreken op zijn of haar gedrag. Dit lijkt een woordspel, maar is essentieel. De intentie en het effect verschilt.

De intentie van feedback geven is om de ander inzicht te geven in zijn of haar gedrag. Het effect hiervan is dat de ander iets kan leren over zijn gedrag en de vrijheid krijgt om hier iets aan te veranderen als hij dat wil.

Bij effectief feedback geven is het de kunst om neutraal de ander een spiegel voor te houden. Hierbij stel je jezelf twee vragen: wat zie je de ander doen en welk effect heeft dat op jou?

Uit deze waarneming kan iemand zijn conclusie trekken en besluiten om het de volgende keer anders te doen. Alleen ligt de keuze of en wat er veranderd in het gedrag volledig bij de ontvanger. Die beslist wat hij/zij doet met de feedback.

Zo gaat het in zijn werk

Wat wordt er gezegd

Ik zie dat je de gegevens te laat hebt opgeleverd.

Ik merk dat ik mij hierdoor onrustig voel.

Hoe wordt het ervaren

Eh, ja dat klopt.

Oeps! Dat was niet de bedoeling. Ik snap je reactie. Volgende keer zal ik het anders aanpakken.

Zo kort, zo duidelijk. Realiseer je hierbij dat intonatie van je stem en je lichaamstaal een grote rol spelen. De toon waarop je spreekt is bepalend voor hoe de boodschap overkomt.

In de meeste gevallen ontstaat er hierna een gesprek waarbij de ontvanger zelf initiatief toont. Er zijn mensen die als reactie op deze methode denken – o jammer dan! De meeste mensen nemen hun verantwoordelijkheid en komen met een oplossing voor de situatie.

Iemand aanspreken op gedrag is écht anders dan feedback geven. Als je iemand aanspreekt op zijn of haar gedrag zit het punt dat je aankaart je dwars en heb je hebt een uitgesproken mening over wat de ander doet. Je gaat dit gesprek aan met de intentie om het gedrag te veranderen. Het effect is corrigerend. Dat is echt iemand aanspreken op gedrag.





Voorbeeld

Feedback geven: Ik zie dat je de gegevens te laat hebt opgeleverd. Ik merk dat ik mij nu onrustig voel.

Iemand aanspreken: Ik vind het onprofessioneel dat je de gegevens een dag later dan afgesproken oplevert. Ik verwacht van je dat je je aan onze afspraak houdt.

Als je iemand aanspreekt gebeurt er iets met de ander. Grote kans dat hij in de verdediging schiet en met redenen komt waarom hij de afspraak niet nagekomen is. Dit hoort erbij! Bij het aanspreken op gedrag houd je vast aan je eigen punt. Het gaat er om dat je duidelijk wilt zijn over je verwachtingen. Als de gemaakte afspraak niet haalbaar is, wil je dat je collega jou op de hoogte stelt.

Je ziet in het voorbeeld dat aanspreken niet langer vrijblijvend is. De collega voelt aan de toon van het gesprek dat het jouw norm is, dat het de volgende keer volgens afspraak gaat. Dat is precies de bedoeling. Het onweert en daar ben je helder over. Natuurlijk kan hij jouw norm negeren en andere keuzes maken, maar nu is tenminste helder wat jij van hem verwacht.

Wij zijn Bureau Zuidema

Sinds onze oprichting in 1962 weten wij als geen ander hoe je impact maakt en vergroot.

Wij snappen waar professionals mee worstelen. We stomen professionals als jij klaar om je doelen te behalen, verantwoordelijkheid te pakken en tegelijkertijd de relatie met de ander te versterken.

Gedrag veranderen gaat niet vanzelf. En dus ga je bij ons vlieguren maken, vaste patronen doorbreken en nieuwe inzichten opdoen. Ervaren, leren en doen. Net zolang tot je het kunt!

Benieuwd hoe dit voor jou werkt?

Ga naar www.zuidema.nl

Volg ons op social

in  **f**

Ken je onze podcast al?



In ***Uitgesproken! De podcast*** bespreken we hoe je omgaat met uitdagende situaties op werk, terwijl de relatie met je collega goed blijft. Met praktische voorbeelden en inzichten uit het Invloedmodel[®] leer je hoe je stevig en effectief blijft communiceren, zelfs wanneer het gesprek stroef verloopt.

[Naar de podcast](#)

Colofon

Mag ik je feedback geven? is een uitgave van Bureau Zuidema.

Het eigendom van de auteursrechten berust bij Bureau Zuidema. Niets uit deze uitgave mag worden veeleenvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Bureau Zuidema.

Copyright © 2025 Bureau Zuidema