

Feedback 3.0



Achtergrond van deze workshop

- Deze workshop is gebaseerd op een onderdeel van training effectief functioneren en beoordelen van de HRM Academy
- Het onderdeel feedback geven is verwerkt tot een aparte workshop
- Op het einde van deze presentatie staat een overzicht van de gehele training

Wie is toch die man?



- 51 jaar oud en 33 jaar samen met mijn echtgenote
- 2 kinderen, Koen en Bram
- 18 jaar ervaring als trainer: Persoonlijk leiderschap, klantgericht werken, sales, leidinggeven, medezeggenschap, samenwerken en financiële trainingen
- 12 jaar ervaring als docent Ondernemerschap en Finance: Hogeschool Leiden, Utrecht en Rotterdam
- Op het moment fulltime freelance trainer o.a. voor OR Academy, HRM Academy en 21FutureProof

Management 3.0

- Een moderne leiderschapsfilosofie van Jorgen Appelo
- Een antwoord op traditionele, hiërarchische managementmodellen die niet passen bij wendbare organisaties

Kernprincipes:

- Leiderschap is gedeelde verantwoordelijkheid, niet een functie
- Teams floreren door autonomie, vertrouwen en motivatie
- Continu verbeteren staat centraal
- Leiders faciliteren het systeem in plaats van mensen te controleren



Doel: een cultuur waarin mensen gemotiveerd, betrokken en veilig kunnen werken

Andere feedback methodes

Welke feedback methoden kennen jullie

- Gewoon niet doen
- Het flauwe kantoorgrapje
- De sandwich of hamburger methode
- Het vier G model (gedrag, gevolg gevoel, gewenst gedrag)
- Hoe goed vinden jullie deze methodes werken?



Andere feedback methode nodig omdat

- Het gesprek vaak te direct of corrigerend overkomt
- Mensen zich sneller defensief voelen
- Emoties en onderliggende waarden onbesproken blijven
- De relatie tussen mensen onder druk kan komen
- Het model vooral werkt in eenvoudige, niet-gevoelige situaties



Gezocht: feedback methode met

- Meer aandacht voor psychologische veiligheid
- Ruimte voor emoties, waarden en behoeften
- Uitnodigend in plaats van corrigerend
- Gericht op verbinding én verbetering
- Beter passend bij moderne, wendbare en mensgerichte organisaties



Claim management 3.0:

De Feedback Wrap maakt feedback veiliger, menselijker en effectiever in complexe of gevoelige situaties.

De feedback 3.0 wrap

- Een Management 3.0 methode voor psychologisch veilige, transparante en constructieve feedback

De vijf ingrediënten:

- Context – Wat was de situatie?
- Observaties – Feiten, zonder oordeel
- Emoties – Wat deed het met jou?
- Waarden & behoeften – Waarom is dit belangrijk?
- Suggesties – Uitnodigende, concrete vervolgstappen



Doel: feedback die verbindt, eigenaarschap stimuleert en leidt tot duurzame gedragsverandering.

De Case voor vandaag

Binnen het HR-team is afgesproken dat complexe casuïstiek (bijv. verzuim met conflict, disfunctioneren, integriteitskwesties) altijd in het team wordt afgestemd voordat iemand richting leidinggevende of medewerker communiceert. Dit voorkomt ruis en zorgt voor een eenduidige HR-lijn.

Een collega (Sander) handelt echter regelmatig op eigen houtje. Hij belt leidinggevenden direct terug, doet toezeggingen zonder afstemming en deelt soms adviezen die niet passen bij het afgesproken HR-beleid. Hierdoor moet jij — of een andere collega — dit later corrigeren, wat verwarring veroorzaakt bij leidinggevenden en medewerkers.

Vorige week deed Sander opnieuw een toezegging over een verzuimcasus die niet klopte met het beleid. Jij moest dit herstellen, wat leidde tot irritatie bij de leidinggevende en extra werk voor jou.

Tijd voor een ervaring



- Maak tweetallen en bereid het feedback gesprek voor in maximaal 7 minuten
- We gaan het vervolgens oefenen met de 'echte' Sander
- Doel van de oefening is experimenteren, ervaren en leren
- Doel is dus niet om het zo goed mogelijk te doen!

**DOEN IS
ERVAREN**



Reflecteren

Hoe was het om deze manier van feedback te ervaren?

Welke elementen vind je bruikbaar voor je eigen praktijk?

Welke feedback willen jullie mij nog geven?



Training Effectief Functioneren en Beoordelen

- Gesprekken gestructureerd kunnen voorbereiden en voeren.
- Leidinggevenden en medewerkers adviseren over goede voorbereiding van functioneringsgesprekken.
- Beoordelingscriteria ontwikkelen en objectief toepassen.
- Kennis van alternatieve methoden ten opzichte van traditionele beoordelingsgesprekken.
- Effectief feedback geven zonder escalatie.
- Feedbackcultuur binnen de organisatie stimuleren.
- Rol en positie van HR in de cyclus helder begrijpen.
- De gehele cyclus bewaken, vastleggen en adviseren over verbeteringen.

• **22 en 29 mei**

28 aug en 11 sept

2 en 9 oktober

Koos Bossers

- Training Effectief Functioneren en beoordelen
 - Persoonlijk Leiderschap
 - Basistraining medezeggenschap en WOR
 - Financiën en medezeggenschap
 - Invloed in medezeggenschap
 - Vergadertrainingen
 - Omgaan met weerstand
 - Samenwerken
 - Teambuilding
-
- Ervaring in medezeggenschap in HBO, MBO en VO
 - Opgeleid als Econoom
 - 18 jaar ervaring als trainer persoonlijke ontwikkeling en medezeggenschap
 - 12 jaar ervaring als HBO-docent financieel management en ondernemerschap
-
- koosbossers@gmail.com
 - 0610-556289

