



Stappenplan omgaan met niet-herkenbare feedback

Het personeelsgesprek heeft de vorm van een dialoog. Het gaat uit van gelijkwaardigheid tussen jou en je leidinggevende. Tijdens het gesprek bespreken jullie hoe het gaat, wat je gaat doen en wat je hiervoor nodig hebt. Dit betekent ook dat je feedback krijgt op je ontwikkeling en inzetbaarheid. Het kan gebeuren dat je deze feedback niet herkent. De vraag is hoe je hier het beste mee om kunt gaan. Het *Stappenplan omgaan met niet-herkenbare feedback* helpt je op weg.

Stap 1: Ben je boos of gekwetst?

Voel je je boos of gekwetst, vraag dan een pauze aan of vraag of jullie het gesprek op een ander moment kunnen voortzetten (plan hier dan wel een afspraak voor in). Als je het gesprek voortzet terwijl je boos of gekwetst bent, is de kans groot dat je in de verdediging schiet. Dit helpt je niet, omdat je leidinggevende vast kan houden aan de feedback. Kun je de feedback zien als een *mogelijke* waarheid? Ga dan door naar stap 2.

Stap 2: Vraag om concrete voorbeelden

Wat heeft je leidinggevende gezien, gehoord of gelezen? Waarop is de feedback gebaseerd? Zorg dat je niet vanuit een verdedigende toon om voorbeelden vraagt. Als je dit doet, zal je leidinggevende vooral op je toon reageren en niet op je vraag. Als houvast kun je bedenken dat vragen naar de achtergrond van de feedback niet hoeft te betekenen dat je het ermee eens bent. Belangrijk is dat je doorvraagt. Eindig je 'uitvraag' met een samenvatting: 'Dus als ik het goed begrijp, vind je en baseer je dit op en is het belang van deze feedback...' Herken je jezelf hierna nog steeds niet in de feedback? Ga naar stap 3. Ga naar stap 4 als je het beeld van de feedback *wel* herkent.

Stap 3: Vraag waarom je leidinggevende de feedback belangrijk vindt

Vraag door op het belang van deze feedback. Wat gaat er beter als je deze feedback ter harte neemt? Ga ook na of het voor jou van belang is over deze feedback de strijd aan te gaan. Is de feedback helder, kom dan tot een afspraak over het vervolg. Ga door naar stap 4.

Stap 4: Bespreek 'hoe nu verder'

Stel eerst vast wat er beter zou gaan als je de feedback ter harte neemt. Kom daarna tot afspraken over hoe je omgaat met de feedback (wat ga je eraan doen?) en wat je hiervoor nodig hebt. Vraag jezelf ook af wat je van je leidinggevende nodig hebt. Als dit helder is, kom dan samen tot SMART afspraken.