

# Feedback ontvangen is best lastig! 6 valkuilen

(translated and adapted from [Receiving Feedback isn't easy](#), in *Academic Medicine*)

Charlotte Eijkelboom  
Claudia Tielemans  
Marije Lesterhuis  
Lars de Vreugd  
Helena Pennings  
Renske de Kleijn



Voor (toekomstige) professionals biedt feedback op de werkplek belangrijke kansen om te blijven ontwikkelen en het werk te verbeteren. Maar bij het ontvangen van feedback liggen enkele valkuilen op de loer. Deze poster geeft een aantal overtuigingen en vragen om feedbackontvangers te helpen deze valkuilen te voorkomen of om eruit te komen.

	Valkuil	Houd in gedachten	Vraag jezelf af	Vraag je feedbackgever
 <b>Geen vragen stellen</b>	<b>Je wacht passief af tot je feedback krijgt</b> ↓ Je krijgt geen, weinig of ongerichte feedback	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ik ben verantwoordelijk voor het verzamelen van feedback; zowel over wat ik goed doe als wat ik kan verbeteren</li> <li>Ik weet dat tijd besteden om feedback te vragen deel uitmaakt van mijn werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Welke feedback zou mij helpen om mij professioneel te ontwikkelen?</li> <li>Wanneer en hoe kan ik om deze specifieke feedback vragen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mijn ontwikkeldoel is om [...]. Heb je feedback om mij hierbij te helpen?</li> </ul>
 <b>Goed gedaan, toch?</b>	<b>Je vraagt geen feedback of alleen om een positieve beoordeling te krijgen</b> ↓ Je krijgt geen inzicht in je verbeterpunten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ik zie feedback als middel om me te blijven ontwikkelen, niet om indruk te maken</li> <li>Als ik iets nog niet goed kan, helpt het (juist) om daar feedback op te vragen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Waarom) voel ik de behoefte om indruk te maken?</li> <li>(Waarom) ben ik bang voor feedback op wat ik nog niet goed kan?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ik worstel nog met [...]. Hoe kan ik mij hierin ontwikkelen?</li> </ul>
 <b>Wat weet jij er nou van?</b>	<b>Je vraagt alleen feedback aan je leidinggevende of begeleider</b> ↓ Je krijgt een eenzijdig perspectief op je professionele handelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Versillende perspectieven in overweging nemen draagt bij aan de kwaliteit van ons werk</li> <li>Collega's, cliënten en studenten kunnen mij verschillende, en daardoor waardevolle, feedback geven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Welke collega's en andere betrokkenen (bijv. cliënten en studenten) zien mijn handelen?</li> <li>Wat kan ik leren van de feedback van specifiek deze betrokkene?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ik waardeer en vraag specifiek jouw feedback, omdat [...]; Kun jij me daarom feedback geven op [...]?</li> </ul>
 <b>Ja, maar...</b>	<b>Je reageert defensief</b> ↓ Je staat niet open voor de feedback	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feedback gaat over mijn professionele handelen en ontwikkeling, niet over mij als persoon</li> <li>Emotionele reacties op feedback horen erbij; Ik erken ze en ga ermee aan de slag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Waarom) voel ik de neiging om mezelf te verdedigen?</li> <li>Hoe kan ik omgaan met mijn emoties en (hoe) wil ik deze uiten?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dankjewel; Hierdoor voel ik me [...], kunnen we dit nu/laten nog even bespreken?</li> </ul>
 <b>Wat jij wil...</b>	<b>Je analyseert de feedback niet grondig</b> ↓ Je leert er niet echt iets van	<ul style="list-style-type: none"> <li>In plaats van feedback simpelweg accepteren, analyseer ik deze om ervan te leren</li> <li>Tegenstrijdige of verwarrende feedback analyseren kan waardevol zijn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe verhoudt deze feedback zich tot eerdere feedback en mijn eigen perspectief?</li> <li>Heb ik nog verduidelijking nodig?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ik begrijp je feedback op [...] nog niet helemaal. Zou je dat verder kunnen toelichten?</li> </ul>
 <b>Bedankt en door!</b>	<b>Je doet niets met de feedback</b> ↓ Je werk wordt er niet beter van en je ontwikkelt je niet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feedback is bedoeld om te gebruiken en kan ik meenemen naar andere situaties</li> <li>Ik blijf feedback bewust gebruiken, stel nieuwe doelen en vraag om nieuwe feedback</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe, waar en wanneer kan ik deze feedback gebruiken?</li> <li>Welke moeilijkheden verwacht ik en wat of wie kan mij helpen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ik wil deze feedback gebruiken in deze situatie. Zou je me daar na afloop feedback op kunnen geven?</li> </ul>

## Meer lezen?

- Palaganas JC, Edwards RA (2021). [Six Common Pitfalls of Feedback Conversations](#). *Academic Medicine*, 96(2):313.
- de Kleijn RAM. (2021). [Supporting student and teacher feedback literacy: an instructional model for student feedback processes](#). *Assessment & Evaluation in Higher Education*. doi.org/10.1080/02602938.2021.1967283.
- Tielemans CJM, de Kleijn RAM, Van der Schaaf MF, van der Broek WES, Westerveld HEW (2021). [The Westerveld framework for interprofessional feedback dialogues in health professions education](#). *Assessment & Evaluation in Higher Education*. doi.org/10.1080/02602938.2021.1967285.

Contact: [r.a.m.dekleijn-3@umcutrecht.nl](mailto:r.a.m.dekleijn-3@umcutrecht.nl), [c.j.m.tielemans@umcutrecht.nl](mailto:c.j.m.tielemans@umcutrecht.nl), [m.c.l.eijkelboom@umcutrecht.nl](mailto:m.c.l.eijkelboom@umcutrecht.nl)

