

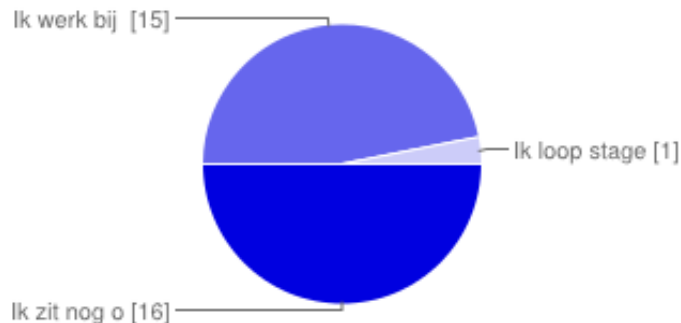
32 reacties

[Alle reacties weergeven](#)

[Analyse publiceren](#)

Overzicht

Welke situatie is voor jou van toepassing?



Ik zit nog op school	16	50%
Ik werk bij een bedrijf	15	47%
Ik loop stage	1	3%

Feedback op school

Op welke school zit je?

ROC Menso Alting

Avans hogeschool

NHL Hogeschool

nhl

Christelijke Hogeschool Ede

Friesland college

NHL

greijdanus

Universiteit Twente

NHL Leeuwarden

NHL Hogeschool Leeuwarden

Saxion Deventer

Welke opleiding volg je?

Communication & Multimedia Design

Marketing en Communicatie

Communicatie en Multimedia Design

CMD

Master Management of Product Developments

Bedrijfseconomie

Communicatie & Multimedia Design

Muziek

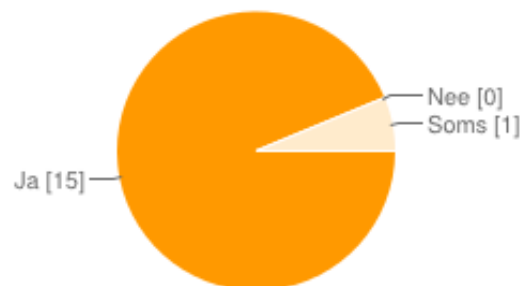
informatica

Technische Bedrijfskunde

Journalistiek

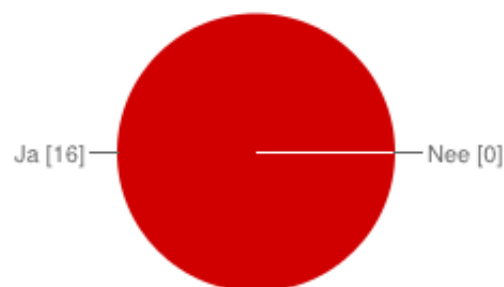
havo

Werk je geregeld samen met anderen in een (project-)groep?



Ja	15	47%
Nee	0	0%
Soms	1	3%

Geef of ontvang je weleens feedback?



Ja	16	50%
Nee	0	0%

Feedback bij bedrijf

In welke branche is het bedrijf werkzaam?

IT, media

Marketing/IT

detailhandel

trainingen en opleidingen

Overheid

horeca

Telecom

IT

ziekenhuis

IT, webdevelopment

Installatietechniek

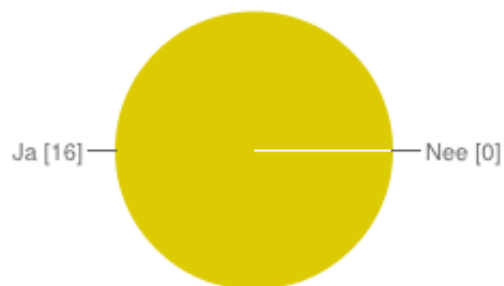
Consultancy

gezondheidszorg

multimedia

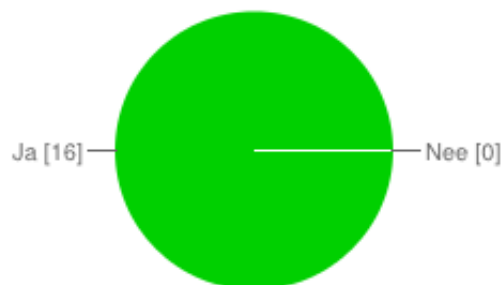
Logestiek

Wordt er binnen het bedrijf samengewerkt in een team?



Ja	16	50%
Nee	0	0%

Geef of ontvang je weleens feedback?



Ja	16	50%
Nee	0	0%

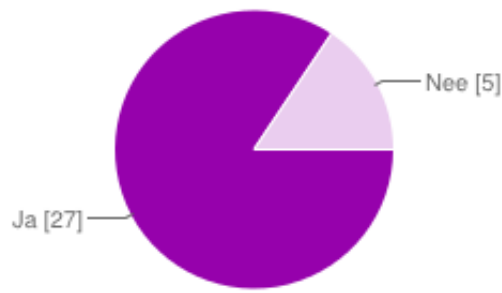
Feedback geven/ontvangen

Je hebt aangegeven dat je niet aan het geven of ontvangen van feedback doet, is er een reden waarom je dit niet doet?

Nog geen reacties op deze vraag.

Feedback geven/ontvangen

Wordt het geven/ontvangen van feedback weleens in groepsverband gedaan?



Ja	27	84%
Nee	5	16%

Waarom doe je aan feedback?

Om anderen iets te leren of om zelf iets van te leren

Hoort bij mijn werk. Het werk bestaat uit het geven van feedback.

Het geven en ontvangen van feedback helpt bij je persoonlijke groei en die van anderen.

Ik geef feedback omdat ik weet dat mensen er heel veel aan kunnen hebben. Zelf ontvang ik graag feedback, omdat ik dan weet hoe ik bijvoorbeeld in een groep lig, hoe mijn werk wordt ontvangen en ongemakkelijke situaties uit de weg kan gaan (het kan voorkomen dat er dingen ter sprake komen waar een persoon bijvoorbeeld moeite mee heeft, dan pas ik de manier waarop ik feedback geef daar op aan, zodat ik de persoon op een goede manier kan helpen verder te komen.

Handig om van anderen te leren

Zodat je het de volgende keer beter kunt doen.

Om je eigen gedrag en competenties te leren kennen en verbeteren.

Feedback is een leerproces. Door het ontvangen van feedback kan je voor jezelf zien waar je verder in kan ontwikkelen. Feedback kan positieve en negatieve punten opleveren.

Om elkaar scherp te houden en te zorgen dat er verantwoordelijkheid wordt genomen voor zaken die fout gaan.

Om elkaar/zelf te leren op welk vlak nog verbeteringen mogelijk zijn in de zin van: - omgangsvormen - arbeidsethos - communicatie - verwachtingsmanagement - etc.

Is geen bewuste keuze! Maar mensen zeggen wel eens iets over de houding, tempo, inzet van elkaar. Gaat over het algemeen dan om de negatieve zaken! Het is dus niet

gestructureerd volgens een model of methodiek.

Om te reflecteren op een situatie, het geven van feedback zorgt soms ook op een reflectie op jezelf (hoe doe ik dat eigenlijk?) en om eventuele irritaties te verminderen (in een projectgroep). Daarbij is het leenzaam, en kun je jezelf en elkaar verbeteren.

Dit zijn leermomenten voor zowel geveer als ontvanger

Het verbeteren van mijn werk, team gedrag en eigen functioneren

Om frustraties en irritaties te verminderen/verwijderen of om werkwijzen aan te (laten) passen.

Ivm met opleiding ontvang ik feedback. Vanuit mijn functie geef ik feedback.

Om een beeld te schetsen van de huidige situatie. Wat ging er goed en wat ging er niet goed? Wat kan ik hiermee en waar moet ik aan werken...

Je kan er veel van leren

Nieuwsgierigheid. Het uitvinden van sterktes en zwaktes Reflectie van anderen toepassen op jezelf. Andere blik op de zaken.

Om van te leren

Om de voortgang te stimuleren en eventuele knelpunten vroegtijdig te tackelen.

Opleiding beter maken voor volgende jaren

Om voor een goede samenwerking te zorgen.

Handig om later te gebruiken bij reflecteren, om te kijken wat je kunt verbeteren aan je werk of aan je houding.

Om het logistieke proces te verbeteren.

Voor zelfverbetering

Is belangrijk, om alles wat er is gebeurd door te spreken, hierdoor leer je

Om er achter te komen hoe een ander over je werkwijze denkt

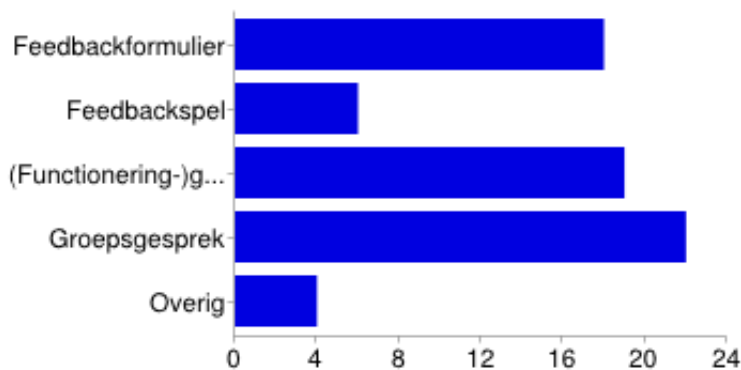
Om de groepsprestatie te verbeteren. Maar daar komt natuurlijk bij dat je er zelf ook van leert.

Om mensen te wijzen op een gemaakte fout bij een bepaalde procedure of voor een fout in de procedure zelf.

Omdat dit goed is voor je ontwikkeling

Je eigen kennis en ervaringen vermengen met de keuzes die een ander persoon gemaakt heeft. Op basis daarvan is in je eigen ogen niet altijd alles even logisch, en als het zinvolle feedback is dan vertel ik dat.

Welke feedback methode(s) heb je zoal gebruikt?



Feedbackformulier	18	56%
Feedbackspel	6	19%
(Functionering-)gesprek	19	59%
Groepsgesprek	22	69%
Overig	4	13%

Indien je weleens gebruik gemaakt hebt van een feedbackspel; welke heb je gebruikt en hoe beviel deze?

Nee

Op mijn studie (CMD) een aantal van deze spellen (kernkwaliteiten, feedbackspel etc.). Het forceert/helpt je groep om feedback te geven aan elkaar. Zonder zo'n stramien is er binnen 5 minuten weer een heel ander gesprek op tafel dan de feedback waar het om draait.

kernkwaliteitenspel, nadat je hem door hebt hoe het werkt is het wel prima

Kwaliteiten spel, het werkte op zich wel goed. De gesprekken die volgen zijn meestal doorslaggevend, het spel is meer een middel.

nvt

Niet bij mijn huidige werkgever. Wel bij vorige! Nadruk komt dan meer op positieve zaken erbij betrekken, en het uitgangspunt is het ontwikkelen van jezelf.

Kernkwaliteiten spel, een goed spel die je wel in een vertrouwde omgeving moet doen.

De feedbackspellen die we op school hebben in de Heavy Mental ruimte kan ik toch niet echt waarderen. Het grootste gedeelte (sinds ik voor een half jaar geleden het laatst heb gekeken) zijn de "standaard" kaartspellen. Daar ben ik geen fan van. Wanneer je die gebruikt dan zet je jezelf en je groep er echt toe om feedback te gaan geven, te forceren, zo zie ik het. Dat werkt voor mijn niet, het moet juist vanzelf gaan in de groep, zodat je spontaan eens positieve feedback krijgt van iemand en je dag ineens een stuk leuker daardoor wordt.

Kernkwaliteiten. Beviel opzich goed, alleen werden de kaartjes veel verdeeld onder wat je zou moeten zijn. Project Manager krijgt bijvoorbeeld alle kwaliteiten die bij een PM'er

horen, terwijl dat misschien helemaal niet zo was.

Ik heb volgens mij alle drie gebruikt. Het beviel mij absoluut niet, neemt te veel tijd in beslag, en niet leuk om te spelen.

Kernkwaliteitspel

Nvt

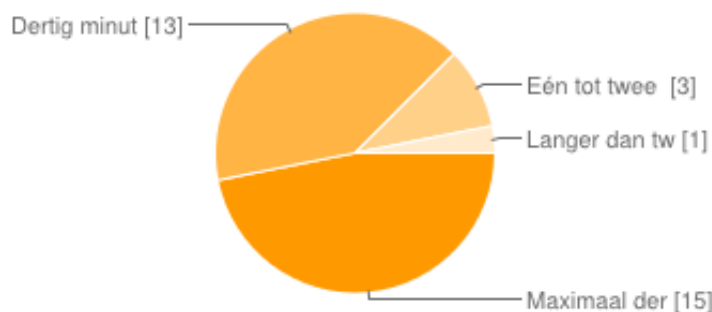
Kernkwaliteiten Spel, het is oké, als opwarmer, maar feedback kun je uiteindelijk het beste rechtstreeks geven wanneer je weer hoe dit moet.

Kwaliteitspel ken ik wel ja.

geen gebruik gemaakt van feedbackspel

Feedback geven/ontvangen

Hoeveel tijd wil je maximaal besteden aan een feedback sessie?



Maximaal dertig minuten	15	47%
Dertig minuten tot één uur	13	41%
Eén tot twee uur	3	9%
Langer dan twee uur	1	3%

Wat doe je met de ontvangen feedback?

Neem ik mee naar de volgende dag en kijk wat ik er mee kan.

Kijken of ik mezelf er in herken en proberen het aan te passen

Omzetten in verbeteringen

Noteer ik voor mezelf en neem ik mee, probeer de positieve feedback te behouden en aan de negatieve feedback te werken

Meenemen. Als het serieus genoeg uitgevoerd is.

Proberen hieraan te werken.

Meestal noteer ik het en probeer ik in volgende situaties te denken aan mijn gekregen feedback en dit te gebruiken

Opnemen en gebruiken voor de volgende keer

Analyseren en een toekomstplan mee maken.

Goed over brainstormen en oplossingen voor zoeken.

Ik documenteer mijn feedback, anders vergeet ik het. Vervolgens gebruik ik feedback om te reflecteren.

Lezen, en misschien verwerken in de reflectie.

Feedbacksessie is hier niet gedefinieerd. Als je het hele proces bedoeld, inclusief het uitwerken, en implementeren van eventuele veranderingen in je eigen handelen, dan duurt het altijd langer dan 2 uur.

Evaluëren en reflecteren. Vervolg actieondernemen.

Over nadenken

verwerk het voor mezelf in een document en ga kijken hoe ik het aan kan passen door gesprekken met PO docenten en door me in te lezen over gedrag. En voor de feedback van mijn werk, hou ik ook bij en kijk ik naar hoe het de volgende keer beter kan en hoe ik dat kan verbeteren

Serieus nemen en over nadenken. Als je daar de tijd voor neemt kom je vaak tot de ontdekking dat er een kern van waarheid on zit.

De leerpunten eruit halen

Over nadenken en kijken wat ik ermee kan doen

Proberen rekening mee te houden voor de volgende keer.

Zelfreflectie, onthouden voor een volgend project. Waar mogelijk & noodzakelijk opvolgen met training.

Opschrijven en regelmatig er even bij pakken, zodat je weer even kan kijken waar je aan moest werken.

Reflecteren en als nodig is toepassen

Reflecteren en werken aan dingen die beter kunnen.

Verwerken tot leerdoelen

Neem ik mee in mijn eigen oordeel. Vaak geef ik er gehoor aan, maar dat hoeft niet direct op dat moment te zijn.

Ik gebruik het om tot een verbeterd eindresultaat te komen

Ik neem 't in me op en pas me aan waar nodig. Ik lees de notulen o.i.d niet na.

Verwerken in feedbackverslag.

Ik probeer objectief te kijken of ik mij kan vinden in de feedback. Als ik mij er in kan vinden dan probeer ik mijzelf (als zo'n situatie bijvoorbeeld weer voordoet) te verbeteren.

Of de feedback is top, en dan geeft met mij motivatie.

Opslaan in mijn hoofd, ervan proberen te leren

de leerpunten eruit filteren waar je je zelf in kan verbeteren

Welke manier van feedback geven vind je het prettigst?

gesprek

Een gesprek aangaan met de persoon en het mondeling vertellen.

Samen bespreken in met voorbeelden van situaties komen.

Enquête met de ruimte om zelf dingen in te vullen. Het is dan wel belangrijk dat de enquête de juiste vragen bevat.

Combinatie van voorbereiding met papier en vervolgens mondelinge toelichting om te voorkomen dat het zweverig wordt.

In een gesprek of mail.

De positieve benadering, en zo nodig heel direct zijn zodat de medewerkers weet waar hij of zij aan toe is.

Eén op één. Goede punten noemen en verbeterpunten.

Mondeling in een groep

Tips en tops, eerst tips vertellen en daarna de dingen die je goed hebt gedaan.

Mondeling

Door het direct tegen de persoon te zeggen

Invullen van een formulier, met eventueel opties. Of het leuk maken door het gebruiken van een spel.

een spel is altijd wel prettig, met je projectgroep persoonlijk dat je mensen de feedback ook kunt uitleggen

1 op 1

Face-to-face

Eerlijk en uitgebreid. Aangeven wat je dwars zat wanneer en wat je liever zag.

Vanuit transactionele analyse. Geeft je de mogelijkheid bewust je rol te kiezen.

Groepsgesprek

Rustig communiceren

Direct of papier.

Meest passende vind ik feedback geven op het moment zelf: bijvoorbeeld: 'ik vind het niet prettig dat je zo laat vandaag aanwezig bent, ik krijg het gevoel of ik er alleen voor sta'. Dit is soms niet mogelijk, of soms voel ik door het naderen van een deadline dat mijn feedback wat heftiger is dan dat het normaal zou zijn, meestal laat ik het dan varen tot een moment ik objectief en kalm op de situatie kan reflecteren. Antwoord op vraag: na de situatie vind ik het prettigst om dit digitaal te doen, zonder dat te persoon er direct bij is. Dan kan ik er rustig over denken, en voelt het niet geforceerd, daarna kan er met elkaar over gesproken worden. Digitaal kun je ook rustig over de formulering van de feedback nadenken, zodat de feedback niet kwetsend overkomt.

Mondeling zodat diegene zich, indien van toepassing, ook kan verdedigen

Gesprek

zowel schriftelijk als mondeling

Goed beargumenteerd.

1. e-mail 2. in persoon

1 op 1 gesprek

Welke manier van feedback ontvangen vind je het prettigst?

Begin met iets positiefs, daarna iets negatiefs. Concrete voorbeelden.

Zie hier boven.

Ook één op één. Kusjes Ronald.

Ook mondeling

Combinatie van voorbereiding met papier en vervolgens mondelinge toelichting om te voorkomen dat het zweverig wordt.

Direct.

eigenlijk hetzelfde als feedback geven, het liefst persoonlijk dat de feedback ook uitgelegd kan worden.

Mondeling

mondeling, op deze manier kan je meteen reageren

Maakt mij niet zoveel uit, als het maar open is en eerlijk. Liever 20 zaken die eerlijk gezegd worden, dan dat de helft niet verteld wordt.

1 op 1

Face-to-face

Groepsgesprek

Eigenlijk hetzelfde als hierboven. Maar als mensen rechtstreeks dingen tegen je zeggen, is dat ook prima.

Rustig communiceren

Feedbackformulier

Ook in de vorm van een gesprek, formulieren vind ik gesloten (al heb ik deze wel lang gebruikt). Final Note: Vincent, succes met je onderzoek en je afstuderen! Wijbe.

Gesprek

Zie vorige vraag

Face to face. Liever niet via formulier omdat dingen dan anders geïnterpreteerd kunnen worden.

Zoals ik het ze ook wil geven.

Tips en tops

Op schrift, via een formulier.

Direct, 1 op 1, op de man af.

Formulier

In gesprek of mail.

(Beetje zelfde als hierboven), Digitaal.

Rustig, eerlijk en direct en met respect.

1 op 1 gesprek

Aantal dagelijkse reacties

