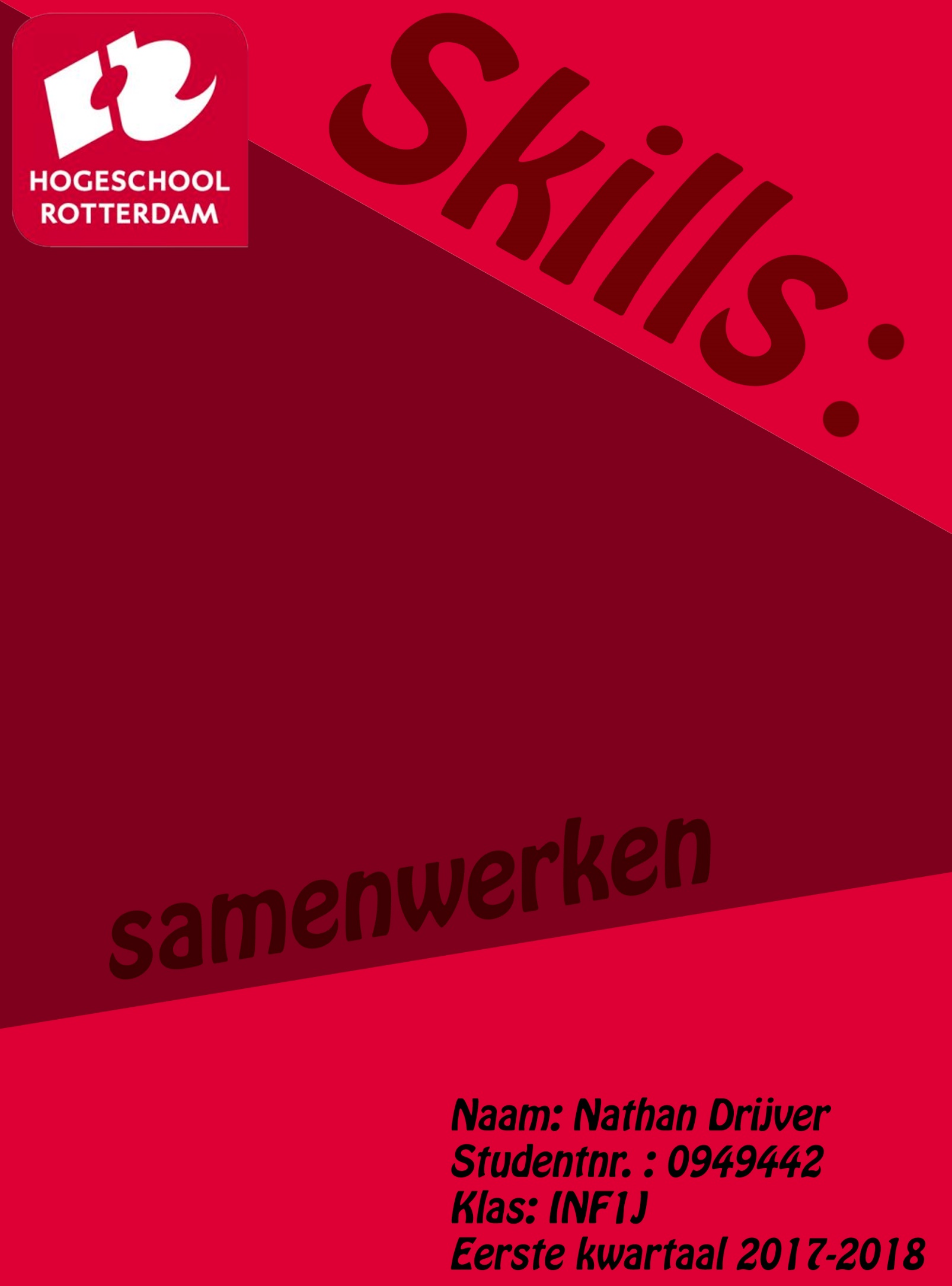
****

Table of Contents

**Inleiding** ........................................................................................................................................................ **3**

**Afspraken4**

Afspraken maken4

Voorbeelden4

**Besluitvorming5**

Besluitvormingsmethodes6

Andere Methodes10

**Constructieve Feedback** ……....………………………………………………………………………………… 11

Feedback Theorie ………………….…………………………………………………………….…………… 12

Feedback Voorbeelden………..………………………………………………………………………..……..... 12

**Inleiding**

Deze periode heeft onze groep (bestaande uit 4 projectmedewerkers en mijzelf) voor skills samenwerken gedaan. Voor skills moet je een product inleveren, bestaande uit bewijsmaterialen die laten zien dat je de stof begrijpt en kunt toepassen, en een assesment doen.

Theorie is hiervoor belangrijk, vandaar ook de reden dat ik voor een groot deel alleen mijn eigen interpretatie uitleg in dit ‘verslag’. In principe geldt dit document als navigatie voor de rest van het zip bestand.

**Afspraken.**

**Afspraken maken**

Tijdens het maken van afspraken werd rekening gehouden met de planning van de project medewerkers. Om dit te kunnen volbrengen zijn wij tijdens de sprint planning om de tafel gegaan om te kijken wie wat kon doen. Hier werd rekening gehouden met wat men al ingepland had. Dit werd gedaan door te vragen of iemand het onderdeel kon voltooien en of, als het zo was dat hij/zij minder kon doen, of zelfs afwezig was vanwege persoonlijke redenen. Deze persoon krijgt meer te doen in de volgende sprints.

Om de afspraken na te kunnen komen hebben wij een samenwerkingscontract opgesteld en ondertekend. (zie Bestand: Samenwerkingscontract) In dit samenwerkingscontract zijn consequenties beschreven voor het niet-nakomen van afspraken, waaronder consequenties voor te laat zijn of het simpelweg niet nakomen van afspraken zonder een goede reden.

**Voorbeelden afspraken:**

**Onderverdeling Taken.**

In verband met mijn taken heb ik een aantal voorbeelden van mijn afspraken gemaakt. Ik heb tot nu toe geen opdrachten te laat ingeleverd. Dus heb ik daar geen voorbeelden van.

In de map ‘Voorbeelden Taken’ heb ik bewijsmateriaal van het nakomen van mijn afspraken gestopt. Ook zijn er video’s, die de drive map laten zien met de afbeeldingen en de tijden dat ze ingeleverd zijn en die daarna vergeleken met de Trello scrum boards. (degene die met mij te maken hebben).

**Contact**

In de map contact kunt u voorbeelden vinden van contact wat we met elkaar hebben onderhouden. Het contact werd vrij informeel gehouden maar het ging wel in op de kern. Nadat ik toestemming heb gevraagd aan iedereen in de chat heb ik u deze voorbeelden kunnen geven. Zie map ‘Voorbeelden contact’.

**Consequenties**

Afbeelding: ‘R. te laat’ in de map: afspraken voorbeelden, is een voorbeeld en is de enige keer dat iemand te laat is gekomen voor een afspraak. Aangezien R. nog wel bereikbaar was via whatsapp konden we alsnog dingen met hem bespreken alhoewel we in verband met het samenwerkingscontract dit wel hebben genoteerd.

“ - Nadat men twee keer afwezig of te laat is geweest zonder dit te melden zal er een waarschuwing van de overige groepsleden komen.

- Wanneer er na het krijgen van een waarschuwing geen verbetering volgt zal de docent worden ingelicht.” – Samenwerkingscontract Project 1.(bladzijde 1 en 2)

**Besluitvorming**

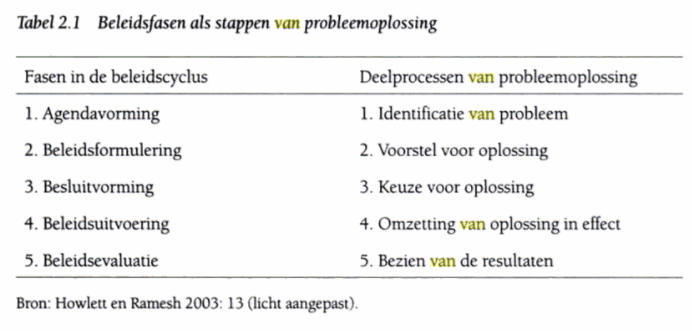
Theorie die ik hier bespreek heb ik gevonden via scholar.google.nl, Erasmus universiteit heeft een stuk uitgebracht waarbij er wordt ingegaan op de applicatie van besluitvorming. Prof.dr. S.W.J. Lamberts is een professor aan de Erasmus universiteit. Er zijn veel vormen van besluitvorming, zoals het fasenmodel van Hoogerwerf (1998), het stromenmodel van Kingdon (1984), het vuilnisbakmodel van Cohen, March & Olsen (1972) (uitgebreid door o.a. Howlet en Ramsh (2004)) en het rondenmodel van Teisman (1992).

Alhoewel we deze methodes niet allemaal gebruikt hebben in verband met de complexiteit van de besluitvormen, heb ik wel de tijd genomen om ze even met u te bespreken. Later zal ik ingaan op waarom we besloten hebben deze niet te gebruiken.

**Hoogerwerf (1998)**

“Het fasenmodel van Hoogerwerf is een procesmatige beschrijving vanuit een rationele benadering: het proces loopt a-priori van probleemconstatering tot beleidsuitvoering. Het fasenmodel brengt in kaart wat de stappen zijn in een rationele aanpak van besluitvorming en hoe deze stappen genomen kunnen worden. Het mobiliseren van kennis is voorbehouden aan een aantal fasen in de besluitvorming, met name in de beleidsvoorbereiding en in de evaluatiefase (zie Hoogerwerf, 1998; Jones, 1984 in Jäger, 1998). Onderzoek is een volwaardig onderdeel van de beleidsvorming, omdat besluitvorming een rationeel-analytische activiteit is waarin politieke afwegingen worden gemaakt op basis van een rationeel en zo goed mogelijk beargumenteerd beleidsmodel” (Prof.dr. S.W.J. Lamberts)

Dit citaat uit het stuk van Prof.dr. S.W.J. Lamberts vat het vrij goed samen. Het is een methode die heel erg in gaat op rationele besluiten gebaseerd op kennis, deze methode is gebaseerd op stappen. Het stuk zelf gaat niet verder in op de hoogerwerf fasenmethodes. Peter Hupe, een geslaagde student aan de Erasmus universiteit, heeft in 2007 een boek uitgebracht waar wel in wordt gegaan op het fasenmodel. Meneer Hupe heeft Politieke wetenschappen gestudeerd. In het boek gaat hij in op verschillende interpretaties en uiteindelijk land hij dan toch op de interpretatie van Howlett en Ramesh (2003: 13).



Dit is een tabel uit het boek van Hupe waarin hij een lichte aanpassing laat zien van Howlett en Ramesh’ interpretatie. Het idee volgens Hupe is dat het fasensysteem ingaat over: “Hoe mensen denken dat zij denken, namelijk in lineaire reeks van stappen voortgaand, van probleem naar oplossing redenerend, van intenties naar realisatie, van het algemene en abstracte naar het specifieke en concrete.” (Hupe, 2007) Vervolgens geeft Hupe hier de naam aan cognitieve rationaliteit. Deze besluitvorming hebben wij, alhoewel niet actief omdat ik toen nog niet klaar was met mijn onderzoek, toegepast in de vorm van “balancing”.

In spellen heeft “balancing” een belangrijke rol, vooral in strategie spellen. Niets mag aan de ene kant goed zijn en aan de andere kant geen zwakheden hebben. Het moet gebalanceerd zijn. Tijdens het testen van het prototype, wat we gedaan hebben tijdens sprint 2, kwamen we erachter dat onze boogschutter te sterk was. Dus moesten we een besluit maken over hoe we dit konden verhelpen. Dit is de agenda vorming (Identificatie van het probleem). Vervolgens zijn we om de tafel gaan zitten om dit op te lossen.

Er kwamen een aantal ideeën (Beleidsformulering, Voorstel voor oplossing):

1. De boogschutter duurder maken. Je moest als speler dus meer punten sparen om de boogschutter te kunnen kopen.
2. Een limiet op de boogschutter zetten. Je kan maximaal 4 boogschutters op het veld hebben.
3. De boogschutter compleet veranderen zodat hij anders werkt.

Aangezien we nog nooit “balancing” gedaan hadden, hebben we naar andere bedrijven gekeken. Dit waren video game bedrijven, dat zijn actieve spellen zijn altijd aan het veranderen. Overwatch is een spel waar constant verandering plaats vindt. Hoe zorgen ze dat 1 speelbare held dan niet te sterk wordt? Ze testen het. Blizzard heeft voor Overwatch een PTR server (public test server) waar het de nieuwe dingen test voordat het uitgebracht wordt. (Besluitvorming, Keuze voor oplossing)

Dit hebben wij ook gedaan (Beleidsuitvoering, Omzetting van oplossing in effect), we hebben het spel gespeeld met alle ideeën. In eerste instantie alleen met de eerste 2 omdat we de laatste nog niet hebben uitgewerkt. De laatste hadden we dus als Plan B laten liggen bij stap 3, besluitvorming.

Vervolgens evalueerden we de resultaten van deze test (Beleidsevaluatie, Bezien van de resultaten). Toen kwamen we erachter dat het niet hielp: de boogschutter was te sterk. Dus hebben wij besloten om Plan B uit te voeren (Besluitvorming, Keuze voor oplossing)

De regels voor de boogschutter werden veranderd van:

Boogschutter mag eenheden 2 tegels verder beschieten. Als de vijandelijke eenheid op de tegel naast de boogschutter staat, mag de boogschutter niet aanvallen.

Deze twee regels zijn veranderd naar:

De boogschutter mag vijandelijke eenheden aanvallen en hoeft niet die plek in te nemen. Deze hebben wij vervolgens uitgevoerd (beleidsuitvoering, omzetting van oplossing in effect) en daarna geëvalueerd (Beleidsevaluatie, Bezien van de resultaten).

**Reflectie**

De methode is een goed voor korte besluiten waar niet veel bij komt kijken. Het wordt moeilijker om een complex probleem op te lossen. Het was niet voldoende om dit probleem op te lossen. Dit komt omdat de methode meerdere keren gebruikt moest worden. Ook houd deze methode geen rekening met de mening en wil van de Klant/PO, in dit specifieke geval maakt dat niet uit omdat er geen specifieke eis aan gesteld was door de Klant/PO.

**Cohen**

Camille Michel, een student die politicologie heeft gestudeerd aan de rijksuniversiteit Leiden, heeft voor haar 7e leergang Master of Crisis- and Disastermanagement (MCDm) een stuk geschreven waar ze onder andere in gaat op het vuilnisbak model van Cohen.

“Binnen complexe organisaties komen problemen, oplossingen en beslissingen voor. Er bestaat echter geen duidelijke overeenstemming over wat deze problemen en de mogelijke oplossingen zijn. Hierbij kan het besluitvormingsproces als een “vuilnisbak” worden beschouwd. Besluitvorming gaat om het maken van keuzes. Een keuzemoment in dit model wordt vergeleken met ene vuilnisbak waarin verschillende actoren oplossingen gooien. De uitkomst van het besluitvormingsproces is vaak onzeker.” (Camile Michel, 2006)

Cohen et.al hebben dus een model bedacht voor grote bedrijven. Bedrijven waar dus veel experts werken. Je kan dus moeilijk van iedereen verwachten dat ze van alles iets weten. Dus worden alle ideeën in een grote pot gegooid waar vervolgens een idee van gemaakt wordt.

Uit het vuilnisbakkenmodel komen vaak onzekere uitkomsten. Dit is omdat het vaak voorkomt in complexe bedrijven volgens Cohen’s model. In ons geval heeft het dus geen effect, omdat we niet een complex bedrijf zijn. Ook gooien we lang niet genoeg ideeën in de groep om er een vuilnisbak van te kunnen maken.

**Kingdon**

“Kingdon (1986) onderscheidt in zijn studie naar politieke agendavorming drie ‘stromen’ in besluitvormingsprocessen en acht de ontmoetingen tussen deze stromen bepalend voor de vraag of een issue op de politieke agenda komt.” (Prof.dr. S.W.J. Lamberts) ” ... Dit model is een verdere uitwerking van het model van Cohen et.al. (1972)”

Het model gaat in op een politieke besluitvorming:

Er zijn dus stromingen:

* Politieke stroom (ambities van belanghebbenden, machtsverhoudingen, politieke wensen, verkiezingsuitslagen)
* Beleidsstroom (voorstellen, oplossingen, ideeën)
* Problemenstroom (spreekt voor zich)

Stromen in het model van Kingdon worden gebruikt om te laten zien met welke stroming de actor te maken heeft, maar die persoon hoeft niet altijd bij die stroom/stromen te blijven. Dus participanten zijn niet gekoppeld aan een specifiek proces, sterker nog dynamiek ontstaat hierbij door de activiteiten van actoren binnen en buiten de organisatie (bedrijf, groep etc.).

Zo kan een actor bewust of onbewust invloed uitoefenen op het beleidsproces. Interactie tussen actoren impliceert dat er over het algemeen meerdere actoren invloed willen uitoefenen op de inhoud van besluiten. Dit komt omdat actoren de neiging hebben om te handelen: keuzes maken, beslissingen nemen of zelfs het maken van een evaluatie. Actoren hebben bepaalde ideeën over het besluit en hebben daar vaak strategieën bij en verwachtingen. Deze stromingen kunnen veranderen hierdoor, omdat de mensen die te maken hebben met de stromingen ideeën krijgen en over problemen dingen te horen krijgen. Zodra deze stromingen dicht bij elkaar komen is er sprake van een “policy window”. Dat betekent dat de omstandigheden gunstig genoeg zijn om problemen te koppelen aan ideeën en oplossingen. Alhoewel dit meer voor komt in de politiek dan in ons geval.

De stromingen zelf zijn vrij simpel uit te leggen. De problemenstroom is een samenstelling van problemen waaraan men aandacht schenkt. Dit kan zowel abrupt, zoals een fout in de code die het hele programma om zeep helpt, als geleidelijk. Voor de beleidsstroom is het zo dat de ideeën aan criteria moeten voldoen voordat ze gekoppeld kunnen worden aan een probleem. Voordat een idee een oplossing wordt, moet het immers wel uitvoerbaar zijn en het moet niet te radicaal zijn, want dan werkt het spel niet goed meer. Bijvoorbeeld, een probleem was dat we konden schieten met boogschutters vanaf boten. Dit was te radicaal omdat je met boten 2 tegels per beurt kon bewegen zonder dat het actiepunten weghaalde van de boogschutter. In principe was het idee uitvoerbaar, maar het was zo ongelofelijk radicaal dat het uiteindelijk niet uitgevoerd werd

De visie van de PO (Product Owner) voor het spel is vergelijkbaar met een politieke partij. Als wij met een idee komen is het de PO die beslist hoe dat eruit komt te zien. (normaalgesproken is de PO de klant in een bedrijf) Stel dat wij een PO hadden die heel graag dieren in het spel had gewild, hadden wij die erin moeten doen. De visie en de mening van de klant kan je zien als politieke stroming. De klant is degene met ambities en wensen en die krijgt door middel van het testen van het product uitslagen. Deze dingen kunnen ervoor zorgen dat de mening van de PO veranderd en daarmee dus het spel.

Als voorbeeld neem ik: de 2e PO meeting. Het prototype was nog niet af. De PO vond dat we harder moesten werken, omdat er een deadline was. De politieke wens en de ambitie van de PO is dat het op tijd af is.

**Reflectie**

Na we deze methode gebruikt hebben, kwamen we erachter dat het een noodzakelijk kwaad was. Je kan immers niet zomaar iets verzinnen en verwachten dat de klant als het klaar is zomaar goed gaat vinden. Het limiteerde de groep enigzins. Dit was aan de ene kant irritant, maar aan de andere kant ook goed. Dit komt doordat creativiteit zich het beste kan uitten als je een aantal limiten hebt (veel limiten is fataal voor creativiteit). Dit is een onderwerp besproken door de University of Illinois in 2001 in hun boek/tijdschrift ‘Journal of film and video’.

**Teisman (1992)**

Voor een stage-afstudeeropdracht voor Bureau Project Management (BPM) heeft Herman Achterberg, in 2006 student aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam, een scriptie geschreven waar hij ingaat op het rondenmodel.

Het rondenmodel van Teisman richt zich op interactie en besluitvorming tussen actoren. Dit model neemt elementen van het fasenmodel van Hoogerwerf en van het stromenmodel van Kingdon en Cohen et.al. (Kingdon breidde het model van Cohen et.al. uit)

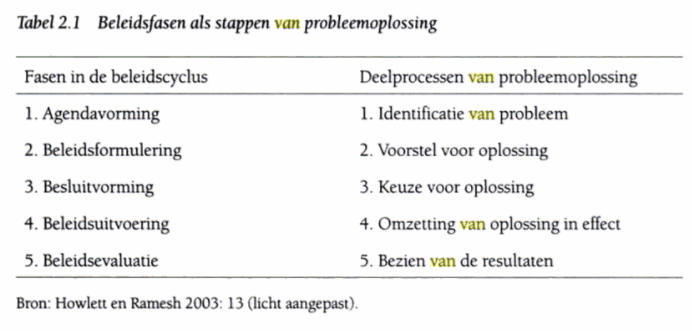
“Het rondenmodel gaat ervan uit dat besluitvormingsprocessen bestaan uit meerdere besluitvormingsronden. In alle ronden leidt de interactie tussen de verschillende actoren tot een of meer definities van problemen en oplossingen. Alle participanten kunnen invloed uitoefenen op welke definitie van het probleem en oplossing domineert.” (Herman Achterberg, 2006)

Dit citaat uit de scriptie van Herman Achterberg geeft aan hoe het rondenmodel werkt.

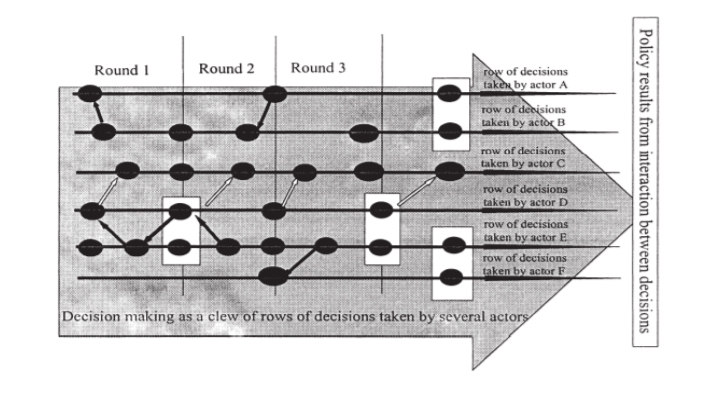
Iedere actor komt aan de beurt door middel van rondes. Net als in het model van Cohen worden de ideeën in een vuilnisbak gegooid. Alleen is nu het geval dat deze op een gecontroleerde wijze erin gegooid worden. Meneer Achterberg gaat verder:

“De verschillende actoren betrokken in de besluitvorming introduceren hun eigen percepties van relevant geachte problemen, mogelijke oplossingen en politieke verwachtingen.”

Dit stuk speelt in op het stromenmodel van Kingdon, waarbij de drie stromen: Politieke stroom, Beleidsstroom en problemenstroom centraal staan. Deze stromen worden geïntegreerd in het rondenmodel door het model van Kingdon in elke ronde toe te passen.

Het fasenmodel wordt geïntegreerd tijdens de interactie, het model van Teisman benadrukt interactie tussen actoren. Deze Actoren doen deze interactie met behulp van het fasenmodel: 

Dit model hebben we gebruikt tijdens de balancing, die ik hiervoor heb besproken (tijdens het fasenmodel). Alleen laten we nu niets achterwege, de ideeën worden elk omgezet van oplossing tot effect. In elke ronde 1 idee totdat we een resultaat hadden waar iedereen het met eens was.



**Reflectie**

Het rondenmodel werkt vrij goed voor kleine groepen, maar het is er niet voor bedoeld. Voor ons werkte het goed genoeg om op een systematische manier een besluit te kunnen maken. Eventuele problemen kunnen zijn dat het moeilijk uit te leggen was. Ook is dit process vrij lang en is het niet een methode die je kan gebruiken voor grote én kleine besluiten.

**Andere manieren**

* Besluitvorming op basis van consensus (unanimiteit)
* Besluitvorming op basis van meerderheidstemmen, (bijvoorbeeld 50% of 70%)
* Besluitvorming op basis van gedelegeerde stemmen
* Besluitvorming op basis van dictatuur (één persoon bepaalt)

**Voorbeelden van andere manieren**

Besluitvorming (genomen van Drive bestand voor besluitvorming)

Hieronder worden een paar besluiten genoemd die wij (Charline, Dion, Maarten, Nathan & Ralf) hebben genomen tijdens het creëren van het spel Chaps. De besluiten worden toegelicht met de besluitvorming en verschillende methodes.

*Het verzinnen van het spel*

Voor het verzinnen van het spel hebben we gebruik gemaakt van een meerderheidsbesluit. In onze groep zijn de interesses in type spellen verschillend. Hierdoor was het moeilijk om tot een unaniem besluit te komen. Het was niet dat de minderheid het spel helemaal niets vond, maar een ander spel had de voorkeur.

*De indeling van het beginners-bord*

Voor het eerste prototype hebben we het bord zelf bedacht. We hadden een symmetrisch bord, maar al snel bleek dit niet te werken. Na het testen zagen we dat er niet veel actie in het spel kwam en dat de spelers elkaar vooral kopieerde. Ze bouwden eerst een verdediging op voordat ze gingen aanvallen. Hierdoor duurde het spel heel lang. Met behulp van één van de testspelers hebben we een nieuw bord gecreëerd dat asymmetrisch is. Hierdoor verliep het spel sneller en werd het leuker om te spelen. We hebben het besluit dus genomen met hulp van mensen buiten onze groep.

*De naam van het spel*

Bij de naam van het spel was de methode van besluitvorming een unaniem besluit. De naam is eigenlijk toevallig tot stand gekomen. We gingen simpele pionnen ontwerpen met alleen de eerste letter. Hieruit kwamen de letters C, H,A,B & S. Deze naam bleek uiteindelijk wel origineel te zijn. Wel hebben we de B in een P veranderd. Dit is makkelijker uit te spreken en ziet er beter uit. Hierdoor was de keuze snel gemaakt, omdat er ook geen betere alternatieven waren.

*Het ontwerp van de doos*

Als groep hebben we drie ontwerpen gemaakt. Vervolgens hebben we deze ontwerpen gepresenteerd aan de PO. Die heeft in overleg met de groep (autoritair groepsbesluit) besloten welk ontwerp er wordt gebruikt.

*Limieten van eenheden*

Vooraf hadden we nog geen limieten gesteld. Na testen zagen we dat dat nodig was. Na meerdere testen hebben we besloten hoeveel elke speler van een eenheid mag hebben. We zagen bepaalde strategieën waardoor spelers m.b.v. de boogschutters bijna niet meer aangevallen konden worden. Door de limieten en de verandering van het bord is dit bijna niet meer mogelijk.

*Waarden van eenheden*

Vooraf hadden we wel bedacht elke eenheid verschillende waardes te geven. We wisten nog niet precies hoeveel elke eenheid ging kosten. We hebben verschillende punten per eenheid geprobeerd.  Uiteindelijk hebben wij een goede balans gevonden tussen de verschillende waardes van de eenheden.

*Het beslissen van de hoeveelheid spelers*

We hebben eerst het spel getest met twee spelers. Uit die testen hebben we unaniem besloten om het spel te proberen met drie spelers. Door een speler toe te voegen zou er meer actie in het spel komen. Na het geprobeerd te hebben met drie spelers bleek dat het beter ging.

**Constructieve feedback**

Tijdens het onderzoek naar wat constructieve feedback is heb ik helaas weinig kunnen vinden via scholar.google.nl. Ik ben dus naar normaal google gegaan. Normaal google heeft alleen een vrij groot probleem; vaak genoeg klopt het niet helemaal. Dit wetende heb ik op een andere manier informatie hierover verzameld.

Ik kwam via de normale google search bij een aantal stukken op websites en consultancy ondernemingen. De zaken, die het meest voorkwamen zaten in deze websites (alle bewijzen voor deze websites zitten in de map feedback bewijzen): omeogroep, ondernemen met personeel (onderdeel van Goudse verzekeringen) en goaltrainingen.

Sferen zijn vrij belangrijk. Als iemand zich oncomfortabel voelt door bijvoorbeeld intimidatie van de feedbackgevende. Dan is er een grote kans dat de feedback niet wordt meegenomen. Vervolgens moet je de formulering van je zinnen heel zorgvuldig opstellen: iemand schiet snel in de verdediging als je feedback geeft op een aggresieve toon. Het kan zelfs zo slecht ervaren worden dat het jaren lang blijft hangen, wees dus streng maar niet gemeen.

Bijvoorbeeld: Iemand maakt zijn werk niet af. Als medewerker of leidinggevende wil je daar iets van zeggen: Je zegt dan niet, “Kees heb je het nou nog steeds niet af, je moet echt wat sneller gaan werken!” Maar eerder iets als: “Kees is het niet handiger als het zus en zo doet, misschien ben je dan wat sneller.”

Dit laatste speelt ook in op de specifiekheid van wat je wilt, als je zegt: “je moet sneller gaan werken!” Dan ben je niet erg specifiek. Het is zelfs zo onduidelijk dat die persoon niets ermee kan, behalve misschien zich iets slechter erbij voelen. Als je op een specifieke manier het probleem aankaart bij diegene, dan kan die persoon het bijna gelijk veranderen.

Ook is het belangrijk dat je de feedback zo snel mogelijk geeft. Mensen raken vaak afgeleid door het werk zelf en vergeten het vaak dan ook. Het idee is dat je de feedback zo snel mogelijk geeft om het te voorkomen. Feedback kan niet zomaar gegeven worden door middel van een formulier. Er zijn uiteraard wel uitzonderingen.

Zo gebruik ik mijn eindevaluatie als bewijs over hoe men mijn feedback heeft ervaren.

De beste manier om feedback te geven is door het te beargumenteren. Op die manier heeft de persoon aan wie de feedback gegeven wordt eventueel een aantal voorbeelden waaraan hij/zij de fout kan ophangen en eventueel er dan iets mee te doen. Een goed beargumenteerde feedback is ook belangrijk.

Aldus mijn samenvatting van de stukken, nu zal ik een aantal voorbeelden geven van feedback die ik heb ontvangen en die ik heb gegeven.

**Gekregen feedback voorbeelden:**

Aan het begin van het project deden we te weinig. C. heeft mij toen bekritiseerd: ze vroeg aan mij wat ik allemaal gedaan had. Ik vertelde haar dat ik met M. aan de spelregels bezig was en nog aan een aantal andere dingen. Vervolgens zei ze dat dit te weinig was. Toen ben ik aan de slag gegaan met het design voor de doos en nog meer dingen. Ik heb de exacte feedback niet opgeschreven, omdat ik me destijds nog niet goed genoeg had ingelezen op constructieve feedback.

**Gegeven feedback**

R. heeft in de whatsappgroep een boot geupload waarna hij vroeg “Is dit goed?”

Ik gaf vervolgens feedback hierop en zei : “Het is niet symmetrisch, dat moet eigenlijk wel.” Alhoewel dit niet heel positief is, is het ook niet negatief. Het is feedback dat op een niet al te informele manier toch kritiek geeft. Als ik “eigenlijk” had weg gelaten, dan was het een formeel en een heel dwingend bericht. Hij had het waarschijnlijk als minder aardig gezien.

Ik had, indien hij ‘nee’ hierop had gezegd, foto’s van top-down roeiboten kunnen sturen. Dit had ik niet van tevoren bedacht aangezien ik gelijk reageerde. Ik had het wel bedacht nadat ik het bericht gestuurd had.

Ik heb M. ook feedback gegeven nadat hij de doos niet had gesprayed etc. M. had dat als opdracht en ik zei tegen hem: Hoe kom het dat je het niet gemaakt? (dit met een aantal bochten om het vriendelijk te maken.) Hij reageerde hierop door niet in de verdediging te schieten maar aan te geven dat hij dit niet kon omdat R. de spraypaint had. Vervolgens bleek dat R. niet kwam nadat ik hem berichten op whatsapp had gestuurd en dus kon M. de doos niet spraypainten. Dit hebben we vervolgens met R. besproken via telefoon en gezamenlijk hebben we besloten dat R. het moest doen.

Bronnen:

Alle Bronnen staan in Afspraken Bronnnen, Besluitvorming Bronnnen en Feedback Bronnnen