

# WERKVORM FEEDBACK IN DE PRAKTIJK: KOPPEL



## FEEDBACK GEVEN OP DE WERKVLOER

Feedback geven en ontvangen is een belangrijk onderdeel van hoe collega's met (en van) elkaar kunnen leren op de werkvloer. Het is een waardevolle manier om leerprocessen en gezamenlijke professionele groei te bevorderen. Effectief feedback uitwisselen kun je goed samen oefenen. Begin er op een hele laagdrempelige manier mee door in koppels aan de slag te gaan met een feedbackmodel. Daar is deze werkvorm voor bedoeld.

## DE ACHTERGRONDINFORMATIE: EEN FEEDBACKMODEL MET 3 VRAGEN

Als je op een effectieve manier feedback wilt uitwisselen met elkaar, gebruik dan een feedbackmodel<sup>1</sup>. Dit helpt je om structuur te geven aan de gesprekken.

<sup>1</sup> Gebaseerd op het feedbackmodel van Hattie & Timperly (2007)



## 3 VRAGEN CENTRAAL

In een effectief feedbackproces worden altijd 3 vragen beantwoord. Deze vragen zijn belangrijk voor zowel de feedbackgever als de ontvanger. Hierover ga je met elkaar in gesprek.

1. **Feed-up:** Waar ga ik naartoe? (doelen en succescriteria)
2. **Feed-back:** Hoe sta ik er nu voor?
3. **Feed-forward:** Wat is mijn volgende stap?

Deze drie vragen kun je stellen bij verschillende onderdelen van een taak of opdracht. Denk aan;

- **Inhoud:** Feedback over hoe goed iemand iets nu begrijpt of uitvoert.
- **Proces:** Feedback over hoe iets nu wordt aangepakt of de strategie die wordt gebruikt.
- **Zelfregulatie:** Feedback over zelfevaluatie en hoe iemand het eigen leerproces kan sturen.

Het feedbackproces herhaalt zich steeds en richt zich op voortdurend leren. Hierbij blijven de 3 vragen altijd het uitgangspunt.

## AAN DE SLAG

Wil jij samen met jouw team jullie feedbackproces verbeteren? Oefen dan in koppels en gebruik daarbij een feedbackmodel. Wij ontwikkelden een laagdrempelige opdracht die jullie daar meteen voor kunnen gebruiken. Hierin staan **feed-up**, **feed-back** en **feed-forward** centraal. Je vindt de werkvorm en het bijbehorende werkblad op de volgende pagina's.

## DIT LEVERT DEZE WERKVORM OP

- Inzicht in de 3 belangrijkste vragen in ieder feedbackproces
- Een manier om in koppels feedback uit te wisselen

## JOUW VOORBEREIDING

- Organiseer een gezamenlijk koffiemoment om deze opdracht uit te leggen. Regel hiervoor een ruimte voor de bijeenkomst met een beeldscherm.
- Print voor alle deelnemers een exemplaar van het werkblad.
- Geef alle deelnemers de tijd en ruimte om de komende periode twee feedbackrondes met een collega te doen.

## ZO PAK JE DAT AAN

**Stap 1** Organiseer een gezamenlijk koffiemoment met jouw team om deze opdracht uit te leggen. Reserveer hiervoor een halfuur.

**Stap 2** Bespreek de werkvorm die jullie in koppels gaan doen.  
Leg kort uit wat de 3 centrale vragen in het feedbackmodel zijn.  
Bedenk samen een aantal voorbeelden van feed-up, feed-back en feed-forward.  
Laat de achtergrondinformatie op de vorige pagina zien op het beeldscherm.

**Stap 3** Deel het werkblad uit. Iedereen leest de opdracht. Het team vormt zelf koppels. De komende periode gaan alle koppels 2 keer oefenen met het gebruiken van het feedbackmodel. Sluit de bijeenkomst samen af.

**Stap 4** Stappenplan voor een feedbackronde.

Tijdens het oefenen met het feedbackmodel doorloopt een koppel deze stappen;

- Bepaal wie deze keer de feedbackgever en wie de feedbackontvanger is.
- De feedbackontvanger bepaalt waar hij graag over in gesprek wil gaan.  
*Waar wil hij zich in ontwikkelen? Wat is hij momenteel aan het leren? Waar kan hij de inzichten van zijn collega goed bij gebruiken?*
- Ga met elkaar in gesprek. Gebruik hierbij de 3 vragen uit het feedbackmodel als onderlegger;
  1. **Feed-up:** Waar ga ik naartoe? (doelen en succescriteria)
  2. **Feed-back:** Hoe sta ik er nu voor?
  3. **Feed-forward:** Wat is mijn volgende stap?
- Evalueer samen hoe jullie dit gesprek hebben ervaren.

**Stap 5** Organiseer weer een gezamenlijk koffiemoment met jouw team als iedereen 2 feedbackrondes heeft gedaan. Jullie gaan de ervaringen samen bespreken. Reserveer hier een uur voor.

**Stap 6** Bespreek hoe het oefenen met het feedbackmodel is verlopen.  
Hoe werd dit feedbackproces ervaren? Welke inzichten over feedback geven en ontvangen hebben jullie opgedaan?

**Stap 7** Bepaal of jullie in de komende periode verder gaan in dezelfde koppels of vorm nieuwe koppels. Sluit de bijeenkomst samen af.

## HANDIGE TOOLS

Wil je nog meer handvatten om aan de slag te gaan met effectief feedback uitwisselen op de werkvloer? [Hier](#) vind je alle tools om je op weg te helpen.

**KATA  
PULT**

Wil jij morgen aan de slag met het uitwisselen van effectieve feedback in jouw team? [Hier](#) vind je praktische hulpmiddelen om je op weg te helpen.



### OPDRACHT

Je gaat voor deze opdracht in de komende periode 2 keer oefenen met het gebruiken van een feedbackmodel. Dit doe je samen met een collega. Op deze manier gaan jullie op een laagdrempelige manier aan de slag met effectief feedback uitwisselen. Hierbij zijn jullie allebei 1 keer de feedbackgever en 1 keer de feedbackontvanger.

Veiligheid en onderling vertrouwen is belangrijk om samen tot leren te komen. Zo kun je ongehinderd vragen, inzichten en kennis met elkaar delen. Kies daarom een collega uit bij wie jij je comfortabel voelt om feedback te geven en te ontvangen.

### DIT DOE JE ALS KOPPEL TIJDENS EEN FEEDBACKRONDE

Tijdens het oefenen met het feedbackmodel doorlopen jullie de volgende stappen;

- Bepaal wie deze keer de feedbackgever en de feedbackontvanger is.
- De feedbackontvanger bepaalt waar hij graag over in gesprek wil gaan.  
*Waar wil hij zich in ontwikkelen? Wat is hij momenteel aan het leren? Waar kan hij de inzichten van zijn collega goed bij gebruiken?*
- Ga met elkaar gesprek met de 3 vragen uit het feedbackmodel als onderlegger;
  1. **Feed-up:** Waar ga ik naartoe? (doelen en succescriteria)
  2. **Feed-back:** Hoe sta ik er nu voor?
  3. **Feed-forward:** Wat is mijn volgende stap?
- Evalueer samen hoe jullie dit gesprek hebben ervaren.

### ZO STRUCTUREER JE HET GESPREK

1. Doorloop het werkblad stap voor stap.
2. De feedbackontvanger deelt altijd eerst haar bevindingen, vragen en opmerkingen bij een stap. Hier haakt de feedbackgever op aan.

## FEEDBACKRONDE 1

Feedbackgever:  
Feedbackontvanger:

### STAP 1: HIER GAAN WE OVER IN GESPREK

#### ONDERWERP VAN HET GESPREK

Waar wil de feedbackontvanger zich in ontwikkelen? Wat is zij momenteel aan het leren?  
Waar kan zij volgens haarzelf de inzichten van een collega bij gebruiken?

Mijn aantekeningen over de 3 centrale vragen in ons feedbackgesprek

### STAP 2: FEED-UP

#### FEED-UP

Waar gaat de feedbackontvanger naartoe? (doelen en succescriteria)

## STAP 3: FEED-BACK

### FEED-UP

Hoe staat de feedbackontvanger er nu voor?

## STAP 4: FEED-FORWARD

### FEED-UP

Wat zijn mogelijke vervolgstappen voor de feedbackontvanger?

## STAP 5: EVALUATIE VAN ONS GESPREK

### EVALUATIE VAN HET GESPREK

Hoe hebben wij dit gesprek ervaren?

### OVERIGE AANTEKENINGEN

## FEEDBACKRONDE 2

Feedbackgever:  
Feedbackontvanger:

### STAP 1: HIER GAAN WE OVER IN GESPREK

#### ONDERWERP VAN HET GESPREK

Waar wil de feedbackontvanger zich in ontwikkelen? Wat is zij momenteel aan het leren?  
Waar kan zij volgens haarzelf de inzichten van een collega bij gebruiken?

Mijn aantekeningen over de 3 centrale vragen in ons feedbackgesprek

### STAP 2: FEED-UP

#### FEED-UP

Waar gaat de feedbackontvanger naartoe? (doelen en succescriteria)



## STAP 3: FEED-BACK

### FEED-UP

Hoe staat de feedbackontvanger er nu voor?

## STAP 4: FEED-FORWARD

### FEED-UP

Wat zijn mogelijke vervolgstappen voor de feedbackontvanger?

## STAP 5: EVALUATIE VAN ONS GESPREK

### EVALUATIE VAN HET GESPREK

Hoe hebben wij dit gesprek ervaren?

### OVERIGE AANTEKENINGEN