



Whitepaper

Effectief feedback geven aan medewerkers: gesprekken voeren zonder frictie

- 
- 03 Voorwoord
 - 04 Inleiding
 - 05 Wat is goede feedback eigenlijk?
 - 07 De grote misverstanden over feedback
 - 09 Wat maakt feedback spannend?
 - 12 Kies het juiste moment
 - 14 Focus op gedrag, niet op de persoon
 - 16 De kracht van waarneming + effect
 - 18 Nodig uit tot reactie
 - 20 Sluit af met vertrouwen
 - 22 Weerstand, ontkenning of emotie
 - 24 Van feedbackmoment naar feedbackcultuur
 - 26 Tot slot.. jouw volgende stap
 - 28 Over Teambuilding Trainer

Hoi manager, teamleider, bedrijfseigenaar of HR-professional,

Als je deze whitepaper hebt aangevraagd ben je waarschijnlijk op zoek naar manieren om effectief feedback te kunnen geven aan je medewerkers. Zodat je gesprekken voert zonder frictie, die maximale impact maken.

Maar de vraag is: hoe pak je dat nou handig aan?

Zoals je je wellicht kan voorstellen krijgen we precies deze vraag met grote regelmaat van onze klanten. Wekelijks helpen we organisaties om een veilige, constructieve feedbackcultuur op te bouwen.

Om jou hier ook mee op weg te helpen hebben we deze whitepaper geschreven. Hierin vind je praktische technieken om feedback te geven aan medewerkers. Zodat zij hun maximale potentie kunnen benutten.

We wensen je heel veel leesplezier en succes met de implementatie van alle adviezen. En mocht je hulp of advies nodig hebben, voel je vrij om ons te contacteren. We helpen je graag.

Teambuilding Trainer

Teambuilding trainingen, teamtrajecten en teamcoaching



www.teambuildingtrainer.nl



welkom@teambuildingtrainer.nl



030 - 227 3384

1: Inleiding

Als leidinggevende weet je hoe belangrijk het is om duidelijke feedback te geven. Zonder feedback is er geen groei, geen ontwikkeling – en ook geen samenwerking die echt werkt. Toch is het in de praktijk vaak lastig. Je wilt eerlijk zijn, maar ook de relatie goed houden. Je wilt dat iemand leert, maar niet dat hij of zij zich aangevallen voelt. Je merkt dat je feedback uitstelt, afzwakt of zelfs helemaal inslikt.

En als je dan eindelijk het gesprek voert? Dan blijft de impact soms uit. De medewerker knikt beleefd, maar verandert niets. Of je krijgt juist weerstand, ongemak of een dichtklappende houding terug. Zonde – want het had een kans op groei kunnen zijn.

Goed feedbackgesprek = duidelijk én constructief, eerlijk én verbindend.

Waarom deze whitepaper?

Veel feedbacktrainingen gaan over trucjes en gesprekstechnieken. Maar echt goede feedback begint niet bij een zinnetje – het begint bij jouw houding, intentie en manier van luisteren. In deze whitepaper krijg je daarom geen checklist met 'de perfecte feedbackzin', maar een praktische route naar gesprekken die werken:

- Zonder spanningen te ontwijken
- Zonder in de aanval of verdediging te schieten
- En mét ruimte voor wederzijds begrip én verandering

Wat levert het je op?

Na het lezen van deze whitepaper kun je:

- Feedback geven zonder spanning op te bouwen
- Lastige reacties opvangen zonder zelf uit balans te raken
- Gesprekken voeren waarin je helder en menselijk blijft
- Feedback gebruiken als motor voor ontwikkeling in plaats van frustratie

2: Wat is goede feedback eigenlijk?

Feedback is een van de krachtigste instrumenten die je als leidinggevende in handen hebt. Maar ook een van de meest misbruikte. Want wanneer is iets feedback, en wanneer is het een oordeel, een suggestie of een frustratie die zich een weg naar buiten baant?

Laten we daarom eerst helder krijgen: wat ís goede feedback eigenlijk?

Feedback = groei faciliteren, niet corrigeren

Goede feedback gaat niet over gelijk krijgen of iemand op z'n plek zetten. Het gaat over het helpen van de ander om zich bewust te worden van gedrag én van het effect daarvan. Zodat diegene kan groeien, kiezen, veranderen of verbeteren.

Feedback = spiegelen, niet sturen.

Het doel is dus niet om jouw punt te maken, maar om samen te kijken: Wat gebeurt hier, en wat kunnen we ervan leren?

Wat feedback níét is

Veel dingen worden in de praktijk als feedback gebracht, maar missen de kern:

Een algemene opmerking: “Je bent niet zo sterk in samenwerken.”

→ Te vaag, voelt als oordeel.

Een verkapte frustratie: “Misschien moet je eens iets sneller je werk afmaken.”

→ Geen uitnodiging tot gesprek, maar een steek.

Een compliment met een bijmaak: “Ik vond het een goed verslag, al moet ik wel zeggen dat het vorige beter was.”

→ Onhelder en verwarrend.

Goede feedback is geen passief-agressieve boodschap of een ‘verpakking’ van irritatie. Het is gericht op de ander, op verbetering én op relatiebehoud.

De drie elementen van effectieve feedback

Goede feedback bevat drie onderdelen:

Onderdeel 1: Een concrete observatie

→ Wat heb je gezien, gehoord of gemerkt?

Bijvoorbeeld: “In het overleg van vanochtend nam je vier keer het woord terwijl iemand anders nog sprak.”

Onderdeel 2: Het effect daarvan

→ Wat is het gevolg voor jou, het team, de situatie?

Bijvoorbeeld: “Daardoor raakte het gesprek chaotisch en kwamen anderen minder aan bod.”

Onderdeel 3: Een uitnodiging of vraag

→ Wat zou anders kunnen? Hoe ziet de ander dat zelf?

Bijvoorbeeld: “Hoe zie jij dat zelf? Wat kunnen we hieraf spreken voor volgende keer?”

Feedback is een dialoog, geen monoloog

Een goed feedbackgesprek bestaat niet uit het zenden van een boodschap, maar uit het openen van een gesprek. Je nodigt de ander uit om te reflecteren, te reageren en verantwoordelijkheid te nemen. Alleen dan verandert feedback iets in gedrag – in plaats van alleen in sfeer.

Wat dit jou als leider oplevert

Door feedback te zien als een gesprek over gedrag en effect:

- Wordt het minder spannend om te geven
- Vergroot je de kans dat de ander er echt iets mee doet
- Bouw je aan een cultuur van openheid, niet van voorzichtigheid

3: De grote misverstanden over feedback

Iedereen weet dat feedback belangrijk is, maar toch blijft het een lastig onderwerp. Dat komt niet alleen door emoties of onzekerheid, maar ook doordat er een aantal hardnekkige misverstanden bestaan over wat feedback is – en hoe je het ‘goed’ zou moeten doen. In dit hoofdstuk ontkrachten we drie van de meest voorkomende misverstanden.

Misverstand 1: “Je moet altijd direct zijn”

Veel leidinggevenden denken dat feedback alleen krachtig is als je ‘gewoon zegt waar het op staat’. Directheid wordt dan verward met effectiviteit. Het gevolg? Een botte boodschap, een defensieve medewerker en een gesprek dat eerder schade aanricht dan iets in beweging zet.

Wat wél werkt:

Wees duidelijk, maar empathisch. Directheid is waardevol als het gaat om de boodschap, niet om de toon. Feedback geven is geen confrontatie, het is een uitnodiging tot bewustwording en groei. Duidelijk is iets anders dan hard. Je kunt eerlijk zijn zonder te beschadigen.

Misverstand 2: “Je moet wachten op het juiste moment”

Sommige leidinggevenden stellen feedback uit totdat het ‘goed uitkomt’: een voortgangsgesprek, een eindbeoordeling, een rustiger moment. Maar uitstel leidt vaak tot opbouw van spanning of het vergeten van concrete voorbeelden. En dat maakt feedback juist lastiger.

Wat wél werkt:

Geef feedback zo snel mogelijk na het gedrag waar het over gaat – zéker als het gaat om iets kleins. Dat voorkomt dat het onnodig groot wordt of zich opstapelt tot frustratie. Feedback hoeft niet perfect getimed te zijn – het moet oprecht en relevant zijn.

Misverstand 3: “Mensen kunnen gewoon niet tegen feedback”

Een klassieker. Je hebt het al eens gezegd, en het leidde tot tranen, irritatie of stilte. Je conclusie: die persoon kan er niet tegen. Maar in werkelijkheid gaat het zelden om de feedback zelf – en veel vaker om hoe die gegeven wordt.

Wat wél werkt:

Kijk naar je eigen benadering. Was je oordeelvrij? Was er ruimte voor reactie? Was het veilig genoeg voor een open gesprek? Mensen kunnen best tegen feedback – mits ze zich serieus genomen voelen.

Mensen hebben geen hekel aan feedback. Ze hebben hekel aan onveiligheid.

Waarom dit belangrijk is voor jou als leider

Als je deze misverstanden herkent én doorbreekt:

- Wordt feedback geven een stuk minder beladen
- Ga je anders kijken naar je rol in het gesprek
- Leg je de basis voor een open en lerende teamcultuur

4: Wat maakt feedback spannend (voor jou én je medewerker?)

Feedback geven is niet alleen een vaardigheid, het is ook een sociale en emotionele uitdaging. Want of je nu leidinggevende bent of medewerker: feedback kan onzekerheid oproepen, defensiviteit activeren of angst voor afwijzing oproepen. Dat maakt het geven én ontvangen ervan vaak spannender dan we toegeven.

Zonder veiligheid ontstaat er geen openheid. En zonder openheid werkt feedback niet.

Waarom feedback spannend voelt voor jou als leidinggevende

- Je wilt de relatie niet schaden
- Je bent bang dat iemand gekwetst, boos of gekrenkt reageert. Dus zeg je niets, of draai je eromheen.
- Je twijfelt aan je eigen oordeel: Zie ik dit wel goed?” of “Overdrijf ik niet?”
- Je voelt je verantwoordelijk voor de reactie van de ander
- Je denkt: Als de ander gekwetst is, heb ik iets fout gedaan. Maar dat is niet altijd zo.
- Je bent zelf conflictvermijdend ingesteld
- Je wilt geen gedoe, spanning of ‘gedoe in het team’. Dus je houdt het oppervlakkig.

Waarom feedback spannend is voor medewerkers

- Ze voelen zich beoordeeld
- Feedback raakt aan zelfbeeld en zelfvertrouwen. Zeker als het onverwacht komt.
- Ze zijn bang voor gevolgen: “Ben ik straks minder betrouwbaar in de ogen van mijn leidinggevende?” of “Heeft dit invloed op mijn beoordeling?”.
- Ze zijn het er niet mee eens
- Feedback wordt ervaren als onterecht of onvolledig → defensieve reactie ligt op de loer.
- Ze hebben eerder negatieve feedbackervaringen
- Eén slechte ervaring kan het vertrouwen in het proces flink ondermijnen.

Wat kun je hiermee als leider?

Normaliseer spanning

→ Begin feedbackgesprekken met: “Ik vind dit soort gesprekken zelf ook spannend, maar ik denk dat we er allebei iets aan hebben.”, of: “Ik wil iets met je delen wat ik lastig vind, maar wel belangrijk.”

Zorg voor een veilige setting

- Doe het niet tussen neus en lippen door
- Zorg dat je ongestoord kunt praten
- Geef ruimte voor de reactie van de ander

Check je intentie vooraf

→ Vraag jezelf: “Wil ik iemand corrigeren, of iemand helpen groeien?”

Feedback vanuit zorg en vertrouwen voelt ánders dan feedback vanuit frustratie.

Wat dit jou oplevert

Als je de emotionele laag van feedback herkent en erkent:

- Ben je milder voor jezelf en je medewerkers
- Bouw je aan meer openheid in het team
- Ontstaat er ruimte voor gesprekken die echt iets veranderen

Feedback is niet ‘makkelijk leren praten over lastige dingen’ – het is ‘leren praten over dingen die ertoe doen, ook als ze lastig zijn’.



5: Kies het juiste moment

Een goed feedbackgesprek valt of staat met timing. Zelfs de best geformuleerde boodschap kan verkeerd landen als het moment niet klopt. Te laat, te vroeg, op de gang, tussen twee afspraken door – het zijn allemaal situaties waarin feedback zelden zijn doel bereikt.

Goed gekozen timing maakt het verschil tussen een gespannen gesprek en een kans op groei.

Wanneer is het **niet** het juiste moment?

- Als jij zelf geïrriteerd of emotioneel bent
- Dan geef je geen feedback, maar lucht je frustratie. Wacht liever even.
- Als de ander onder druk staat
- Net voor een deadline, presentatie of stressvolle situatie is feedback zelden welkom.
- Als er geen tijd of rust is voor een echt gesprek
- Tussen de soep en de aardappelen feedback geven is vragen om miscommunicatie.
- Als de setting niet veilig voelt
- Feedback geven waar anderen bij zijn? Niet doen – tenzij het positief is.

Wanneer **wél**? Richtlijnen voor goed getimede feedback

- Zo snel mogelijk na het gedrag
- Feedback heeft het meeste effect als het vers is. Wacht niet tot het beoordelingsgesprek over drie maanden.
- In een rustige setting
- Plan desnoods een kort 1-op-1 moment: “Zullen we straks even samen zitten?”
- Als jij kalm en helder bent
- Feedback vanuit rust nodigt uit tot reflectie. Vanuit irritatie zet het mensen in de verdediging.
- Als de ander ruimte heeft om te luisteren
- Check bijvoorbeeld: “Ik wil iets met je bespreken, komt dit nu uit?”

Wat doe je als je het wél moet adresseren, maar het moment niet goed is?

- Noteer je observatie, en kom er later op terug
- Zeg eventueel kort: “Ik wil hier graag op terugkomen – nu is niet het goede moment, maar ik vind het wel belangrijk.”
- Plan het gesprek in: “Kunnen we hier morgenochtend 10 minuten voor nemen?”. Zo voorkom je dat je feedback verdwijnt – én dat het verkeerd valt.

Wat dit jou als leider oplevert

- Minder defensieve reacties
- Meer openheid en bereidheid bij je medewerker
- Grotere kans dat je boodschap echt landt

Niet alleen wat je zegt, maar wanneer je het zegt, bepaalt of feedback werkt.

6: Focus op gedrag, niet op de persoon

Een van de grootste valkuilen bij het geven van feedback is dat het onbedoeld persoonlijk wordt. Je bedoelt het constructief, maar de ander hoort een oordeel over zichzelf als mens. Dat is precies waarom veel medewerkers in de verdediging schieten – of afhaken. Effectieve feedback gaat over concreet gedrag. Niet over karakter, houding of intentie.

Waarom deze nuance zo belangrijk is

- Gedrag kun je zien, benoemen én veranderen
- Persoonlijkheid is abstract, subjectief en voelt vaak als een aanval
- Door je te richten op gedrag hou je het gesprek feitelijk en veilig

Voorbeeld – wat niet werkt: “Je bent niet zo betrokken de laatste tijd.”

→ Vaag, persoonlijk, en open voor discussie.

Wat wél werkt: “In de laatste drie teamoverleggen heb je nauwelijks iets ingebracht.”

→ Concreet, observeerbaar, en bespreekbaar.

Zo hou je het bij gedrag

Gebruik zintuigelijke taal

→ Wat heb je gezien, gehoord of gemerkt?

Bijv.: “Ik hoorde je drie keer zuchten tijdens het overleg.”

Blijf bij de feiten, niet bij de interpretatie

→ Vermijd: “Je was ongeïnteresseerd.”

→ Beter: “Je keek vaak weg toen we het hadden over dat project.”

Check je aannames

→ Vraag: “Hoe ervaarde jij dat moment?”

Zo voorkom je dat je veronderstellingen voor waar aanneemt.

Wat je voorkomt als je dit goed doet

- Defensieve reacties (“Zo ben ik nu eenmaal!”)
- Onnodige discussies over intentie of karakter
- Verstoring van de werkrelatie door onbedoelde verwijten

Wat dit jou als leider oplevert

- Duidelijke, professionele gesprekken
- Grotere kans dat feedback leidt tot gedragsverandering
- Meer vertrouwen en veiligheid in je team

“Als je wilt dat mensen iets anders doen, moet je benoemen wat ze deden – niet wie je denkt dat ze zijn.”

7: De kracht van waarneming + effect

Eerder zagen we al: feedback werkt het best als je het gedrag benoemt – niet de persoon. Maar om écht impact te maken, voeg je daar iets belangrijks aan toe: het effect van dat gedrag. Pas dan begrijpt de ander waarom het gedrag ertoe doet en wat de impact is op jou, het team of het resultaat.

Gedrag zonder context is een feit. Gedrag mét effect wordt betekenisvol.

Waarom het benoemen van effect zo krachtig is

- Het maakt je feedback menselijk en relevant
- Het helpt de ander om zich te verplaatsen in jouw perspectief
- Het maakt duidelijk waarom verandering belangrijk is

Voorbeeld:

“Je onderbrak Marco drie keer tijdens het overleg”

→ is een observatie.

“Je onderbrak Marco drie keer tijdens het overleg, waardoor hij zich zichtbaar terugtrok uit het gesprek”

→ Is feedback met impact.

De gouden formule: Waarneming + Effect

Gebruik deze structuur: “Ik zie/hoor/merk dat [gedrag] → en dat heeft als effect dat [gevolg].”

Bijvoorbeeld:

- “Je stuurde je update pas vrijdag, daardoor kon het team zich niet goed voorbereiden.”
- “Je stelde kritische vragen aan je collega’s, dat zorgde voor scherpte, maar ook voor wat spanning.”
- “Je gaf geen reactie toen Lisa haar idee deelde, ik merkte dat ze zich daarna wat inhield.”

Wat kun je als effect benoemen?

Gevoelens die het oproept

→ “Dat geeft mij het gevoel dat...”

Gedrag van anderen dat daardoor verandert

→ “Het team haakte daarna af...”

Gevolgen voor het proces of resultaat

→ “We liepen daardoor vertraging op...”

Zorg dat je effect niet verzandt in interpretatie. Hou het bij wat jij merkt, ziet of ondervindt – niet bij wat de ander ‘bedoelde’.

Wat dit jou als leider oplevert

- Meer bewustwording bij je medewerker
- Minder kans op ‘ja maar’-reacties
- Feedback die niet alleen correct is, maar ook raakt

Feedback zonder effect is informatie. Feedback met effect is een uitnodiging tot verantwoordelijkheid.



8: Nodig uit tot reactie

Een veelgemaakte fout bij feedback geven is dat het eenrichtingsverkeer blijft: jij vertelt wat je hebt gezien, wat het effect was, en wat er anders moet. De medewerker knikt – of niet – en het gesprek is voorbij.

Maar echte feedback is geen zending. Het is een uitnodiging tot bewustwording én gesprek. Want pas als de ander zich herkent in wat jij benoemt, ontstaat er ruimte voor inzicht, verantwoordelijkheid en verandering.

Feedback is pas feedback als het in dialoog landt.

Waarom reactie vragen zo belangrijk is

- Het voorkomt dat je feedback als ‘waarheid’ presenteert
- Je checkt of je boodschap begrepen is zoals je hem bedoelde
- Je creëert ruimte voor nuance, context en andere perspectieven
- Je versterkt de relatie en het vertrouwen

Voorbeelden van uitnodigende vragen

Na het geven van feedback kun je vragen:

- “Hoe komt dit bij je over?”
- “Herken je wat ik zeg?”
- “Wat denk jij dat hier speelde?”
- “Wat had jij nodig in dat moment?”
- “Wat wil je hiermee doen?”

Belangrijk: stel de vraag oprecht, en luister écht. Voorkom dat het een formaliteit wordt vóór je weer verdergaat met je punt.

Wat als de ander het er niet mee eens is?

Dat mag. Feedback is jouw waarneming, niet de absolute waarheid. Als de ander anders kijkt, bespreek dat dan.

Bijvoorbeeld:

“Ik zie het zo, maar ik hoor dat jij het anders ervaart. Laten we samen kijken hoe we dat beter op elkaar kunnen afstemmen.”

Door het gesprek open te houden, laat je merken: ik geef feedback omdat ik wil dat we samenwerken, niet omdat ik wil dat jij toe geeft.

Wat dit jou als leider oplevert

- Meer verbinding, zelfs bij lastige gesprekken
- Minder weerstand, omdat er ruimte is voor wederkerigheid
- Meer eigenaarschap bij de ander, omdat hij of zij betrokken wordt bij de oplossing

Mensen veranderen niet door gelijk te krijgen, maar door zich serieus genomen te voelen.

9: Sluit af met vertrouwen

Je hebt het gesprek gevoerd. Je hebt duidelijk gemaakt wat je zag, welk effect het had, en je hebt ruimte gegeven voor reactie. Maar hoe rond je het gesprek af op een manier die versterkt in plaats van beschadigt?

De manier waarop je afsluit, bepaalt hoe de ander de feedback meeneemt. Sluit je scherp en zakelijk af, dan kan het voelen als een 'officiële waarschuwing'. Sluit je vaag af, dan blijft de ander achter met onzekerheid. Maar sluit je bewust af met vertrouwen, dan geef je een krachtig signaal: "Ik zie jouw potentieel, en ik geloof in je volgende stap."

Waarom afronden essentieel is

De afronding:

- Bepaalt de emotionele nasmaak van het gesprek
- Beïnvloedt hoe gemotiveerd de ander is om iets met je feedback te doen
- Laat zien of je stuurt op groei of vooral op controle

Feedback is niet alleen duidelijkheid geven, maar ook perspectief bieden.

Zo rond je feedbackgesprekken krachtig af

Vat samen

- "We hebben besproken dat..."
- "Wat neem jij uit dit gesprek mee?"

Kijk vooruit

- "Wat wil je anders doen in een volgende situatie?"
- "Waar ga je op letten, en waar kan ik je bij helpen?"

Spreek vertrouwen uit

- "Ik geloof dat je dit kunt."
- "Fijn dat je het zo open oppakt – ik waardeer dat."
- "Je bent waardevol in dit team, en ik wil dat dit gesprek helpt om te groeien."

Wat als het gesprek lastig was?

Juist dan is het belangrijk om verbinding te herstellen: “Ook al was dit een moeilijk gesprek, ik ben blij dat we het gevoerd hebben. Ik waardeer je inzet en geloof in je groeipotentieel.”

Zorg dat de ander weggaat met helderheid én waardigheid.

Wat dit jou als leider oplevert

- Je vergroot de kans dat feedback leidt tot verbetering
- Je behoudt en versterkt de relatie met je medewerker
- Je laat zien dat je niet stuurt op perfectie, maar op ontwikkeling

Sluit niet af met een punt – sluit af met een kompas.

10: Weerstand, ontkenning of emotie?

Zo reageer je als leider

Je hebt je goed voorbereid, je kiest het juiste moment, je formuleert je feedback zorgvuldig. En toch: de ander reageert defensief. Of emotioneel. Of zegt: “Ik herken dit totaal niet.” Dat kan je overvallen. Het voelt ongemakkelijk, onvoorspelbaar of zelfs frustrerend. Maar dit is precies het moment waarop jouw leiderschap het verschil maakt.

Niet de perfect geformuleerde feedback, maar hoe je omgaat met de reactie erop, bepaalt de kwaliteit van het gesprek.

Wat is weerstand eigenlijk?

Weerstand is geen onwil, maar een signaal van iets anders:

- Schrik of onzekerheid
- Niet begrijpen wat je bedoelt
- Zich niet gezien of erkend voelen
- Angst voor verlies van vertrouwen of status

Het is een beschermingsmechanisme. Hoe harder je duwt, hoe steviger de bescherming wordt.

Veelvoorkomende reacties – en hoe je ermee omgaat

Ontkenning of bagatelliseren

“Dat valt toch wel mee?”

→ Antwoord: “Ik snap dat het anders kan voelen voor jou. Ik deel hoe het bij mij overkomt.”

In de verdediging schieten

“Maar jij zegt zelf ook nooit iets op tijd!”

→ Antwoord: “Ik hoor je punt. Tegelijk wil ik het nu graag bij deze situatie houden.”

Stilte of emotie

Tranen, verstrakking, wegstaren

→ Antwoord: “Ik merk dat dit je raakt. We kunnen hier even de tijd voor nemen als je wilt.”

Wat je vooral niet moet doen

- Terugtrekken uit ongemak
- Je feedback intrekken of verzwakken
- Overstappen op de 'zachte boodschap' zonder het echte punt te benoemen
- Doorduwen om toch gelijk te krijgen

Blijf rustig, aanwezig en duidelijk. Geef ruimte, maar blijf bij je kern.

Drie krachtige zinnen om het gesprek open te houden

- "Ik vind dit ook spannend om te zeggen, maar ik wil eerlijk zijn."
- "Wat helpt jou nu om hierover in gesprek te blijven?"
- "Laten we dit samen onderzoeken – ik ben niet uit op een oordeel, maar op groei."

Wat dit jou als leider oplevert

- Je houdt het gesprek op koers, zonder schade
- Je vergroot het vertrouwen dat mensen ook moeilijke dingen met jou kunnen bespreken
- Je leert spanningsvolle momenten niet vermijden, maar benutten

Weerstand is geen stoplicht – het is een uitnodiging om dieper te luisteren.

11: Van feedbackmoment naar feedbackcultuur

Veel organisaties zeggen het belangrijk te vinden: een open cultuur waarin mensen elkaar durven aanspreken. Maar in de praktijk blijft feedback vaak beperkt tot beoordelingsgesprekken, functioneringsmomenten of correcties bij problemen.

Als feedback een zeldzaamheid blijft, wordt het automatisch spannend.

Daarom is het essentieel dat feedback geen uitzondering is, maar een gewoonte. Niet alleen van jou als leider, maar van het hele team.

Wat is een feedbackcultuur?

Een feedbackcultuur is een werkomgeving waarin:

- Feedback geven en ontvangen normaal is,
- Feedback gericht is op ontwikkeling in plaats van op beoordeling,
- Ook tussen collega's onderling actief gespiegeld wordt,
- En waarin fouten en leerpunten benoemd mogen worden zonder schaamte.

Kortom: een teamcultuur waarin mensen elkaar helpen om beter te worden.

Hoe bouw je daar als leider aan?

Geef zelf regelmatig feedback – ook positieve

→ Niet wachten op grote momenten. Benoem kleine dingen: inzet, groei, initiatief.

Vraag zelf om feedback

→ Bijvoorbeeld: “Wat kan ik beter doen als leidinggevende?” Je laat daarmee zien: feedback is tweerichtingsverkeer.

Maak feedback onderdeel van je overlegstructuur

→ Start of eindig meetings met een check-in: “Wat hebben we van elkaar gezien dat werkte?”

→ Gebruik reflectievragen: “Wat had vandaag effect, en waarom?”

Normaliseer feedback tussen collega's

- Stimuleer peer feedback (onderlinge reflectie)
- Train het team hierin, laat mensen oefenen in veilige setting

Herken en benoem het goede voorbeeld

- “Mooi hoe jij gisteren direct maar respectvol aangaf wat je miste – daar leren we allemaal van.”

Wat dit oplevert voor jouw team

- Meer veiligheid én scherpte in de samenwerking
- Minder spanningsopbouw of ‘gedoe onder tafel’
- Snellere ontwikkeling, omdat leerpunten sneller zichtbaar worden
- Minder afhankelijkheid van jou als leidinggevende voor elk moeilijk gesprek

In een sterke feedbackcultuur wordt feedback niet langer gezien als kritiek, maar als een vorm van betrokkenheid.

12: Tot slot.. jouw volgende stap

Je hebt nu de belangrijkste principes van goede feedback gelezen. Je weet hoe je gedrag benoemt zonder te veroordelen, hoe je effect toevoegt, hoe je spanning opvangt en hoe je van losse gesprekken een duurzame feedbackcultuur maakt.

Maar zoals bij elke vaardigheid geldt: je leert het pas écht door het te doen.

Wat kun je nu direct doen?

- Kies één collega met wie je deze week een feedbackgesprek voert. Begin klein en concreet.
- Plan een moment in je teamoverleg om iets positiefs terug te geven: “Wat viel je op bij een collega deze week?”
- Vraag zelf om feedback: “Wat zou ik als leidinggevende anders kunnen doen om jou beter te ondersteunen?”
- Reflecteer na elk gesprek kort: Wat ging goed, wat leer ik hiervan?

Feedbackcultuur begint niet bij het team – het begint bij jou.

Tot slot: onthoud dit

Je hoeft niet perfect te zijn om goede feedback te geven. Je hoeft alleen maar bereid te zijn om oprecht te kijken, eerlijk te delen, en nieuwsgierig te luisteren.

Wij zijn Teambuilding Trainer.

Sinds 2017 verzorgen we meer dan 25 verschillende soorten teambuilding trainingen, teamtrajecten en teamcoachings voor onze klanten. Door de jaren heen hebben we:

- Meer dan **1.500 teams** vooruit geholpen
- Voor **1.300+ bedrijven** in Nederland en België
- Met een klantwaardering van **9,4 gemiddeld**

25+ teambuildings, afgestemd op jullie situatie

In ons aanbod vind je meer dan 25 verschillende incompany teambuildings, trajecten én coaching. Zo vind je altijd wat jullie team nodig heeft. En voordat we een sessie komen geven, stemmen we hem ook nog volledig af op jullie situatie en leerbehoefte. Zo sluit de inhoud écht naadloos aan.

[Bekijk al onze 25+ teambuildings](#) ➡

Onze Actief Leren-methode©

We zijn erg trots op onze Actief Leren-methode. Deze methodiek passen we toe in al onze teambuildingsessies. Dat betekent dat teams vooral actief, interactief en praktijkgericht aan de slag gaan. Zo ontstaan razendsnel inzichten en vaardigheden, die ze zelfstandig kunnen toepassen in hun eigen (werk)praktijk.

[Ondeek onze Actief Leren-methode](#) ➡

Meer weten? We helpen je graag!

Wil je eens met ons sparren? Via onderstaande knop kan je ons contactformulier indienen.

Neem contact op

☎ Of bel ons even op 030 - 227 3384



teambuildingtrainer