



TIPS & TRICKS

Groeien met Feedforward

Elke dag werk je samen met je team aan het verbeteren van de organisatie. Echter kan er dan binnen het team een discussie ontstaan, over wat beter is. Een teeltmedewerker kan een ander belang hebben dan bijvoorbeeld de manager arbeid. Dat kan effect op hebben op de efficiency op de werkvloer. Je wilt geen gedoe, maar met de input van het team creëer je wel de groei die je voor ogen hebt met het bedrijf. Hoe zorg je ervoor dat iedereen de juiste richting op groeit? Feedforward is een praktische methode voor, deze is eenvoudig toe te passen binnen elke organisatie.

Wat is Feedforward?

Feedforward is een methode om elkaar feedback te geven op een positieve manier en toekomstgericht. Ons brein slaat dicht, als je begint met negatieve feedback. Er wordt dan maar deel van de feedback opgeslagen en heeft dus minder effect. Daarbij kan je niks meer veranderen aan dingen die zijn gebeurd in het verleden. Met Feedforward begin je altijd met een compliment en biedt suggesties voor verbetering in de toekomst. Daar kan ons brein veel beter mee omgaan en is dan ook effectiever.

Voorbeeld:

Compliment	Verbetersuggestie
“Het werkrooster heb je met zorg in elkaar gezet, ziet er goed uit!”	“De volgende keer is het goed om ook rekening te houden met de vakantieplanning.”



Stappenplan Feedforward feedback

Stap 1: Van gezamenlijk belang naar individuele doelen

Belangrijk is dat iedereen op de hoogte is van de resultaten die je wilt behalen. Wat is het gezamenlijk belang (de strategie) van de organisatie? Wat zijn de doelstellingen? Vertaal deze naar de individuele bijdrage voor elke werknemer.

Inventariseer bij elke medewerker of zijn individuele bijdrage helder is. Een medewerker aan spreken op zijn functioneren is eenvoudiger vanuit het gemeenschappelijke belang. Een teeltmedewerker heeft andere prioriteiten, dan een marketing medewerker. Dit kan tot discussie leiden. Maar ze kunnen elkaar aanspreken, als ze beide weten wat het gemeenschappelijke doel van de organisatie is.

Stap 2: Positieve groei stand

Deze stap bestaat uit twee eenvoudige vragen: Ten eerste vraag je aan je medewerkers of ze zichzelf willen ontwikkelen; of ze iets willen leren. Vraag vervolgens of ze bereid zijn elkaar te helpen. Zo stellen de medewerkers hun mindset in op groei.

Stap 3: Waar wil jij beter in worden?

Nodig de medewerkers uit om na te denken over waar ze in willen groeien. Dit kunnen kleine, maar ook grote dingen zijn. Misschien vindt iemand het leuk om de regie te nemen in het netjes houden van de schuur of loods. Of vindt een ander het belangrijk dat het verpakkingsproces zo efficiënt mogelijk verloopt. Geef iemand dan de verantwoordelijkheid hiervoor in de vorm van een mini project. Laat hem of haar de stappen ook bespreken in het werkoverleg.

Stap 4: Feedforward ophalen

De laatste stap draait om de Feedforward. De werknemers gaan bij elkaar Feedforward ophalen. Welke tips hebben de collega's voor elkaar, om een stap verder te komen? Let op; leg de regels van Feedforward hier vooraf goed uit.



Positieve energie

We spreken uit dat met FeedForward veel positieve energie ontstaat en dat de medewerkers zelf verantwoordelijkheid gaan nemen voor hun ontwikkeling. Zo wordt er niet meer gezocht naar schuldigen of wordt er niet teruggekeken naar fouten uit het verleden. Het team is er juist op gericht om samen verder te komen.

Metten is weten

Met het begeleiden en doorlopen van de vier stappen maak je een goede een start. Daarmee is het natuurlijk nog niet klaar, het is een begin. Het geeft veel energie en zet feedback in een totaal ander daglicht. De kunst is om op frequente basis Feedforward sessies met elkaar te houden. De jaarlijkse functioneringsgesprekken zijn echt niet frequent genoeg om mensen in beweging te krijgen.

Enkele bedrijven werken met twee maandelijks voortgangsgesprekken, daar bespreekt men hoe ver iemand is met de stappen in het werk die hij zou maken en wat zijn groei daarin is. De trend is om dit vooral ook dagelijks in korte sessies te bespreken, heel low profile.

Je kunt het ook integreren in het werkoverleg, laat elke medewerker vertellen over zijn of haar ontwikkeling. Voor leidinggevenden kan dit overigens ook in 1 op 1 gesprekken. Waar wilt jouw medewerker beter in worden? Hoe kan je hem helpen, als hij dat wilt, om hier in te groeien?

Meer weten over Feedforward, [neem dan contact op met Kasgroeit](#).