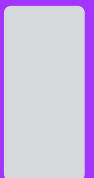


BEÏNVLOED LEREN EN RESULTATEN MET FEEDBACK

3 manieren om jouw organisatie
vooruit te helpen met feedback

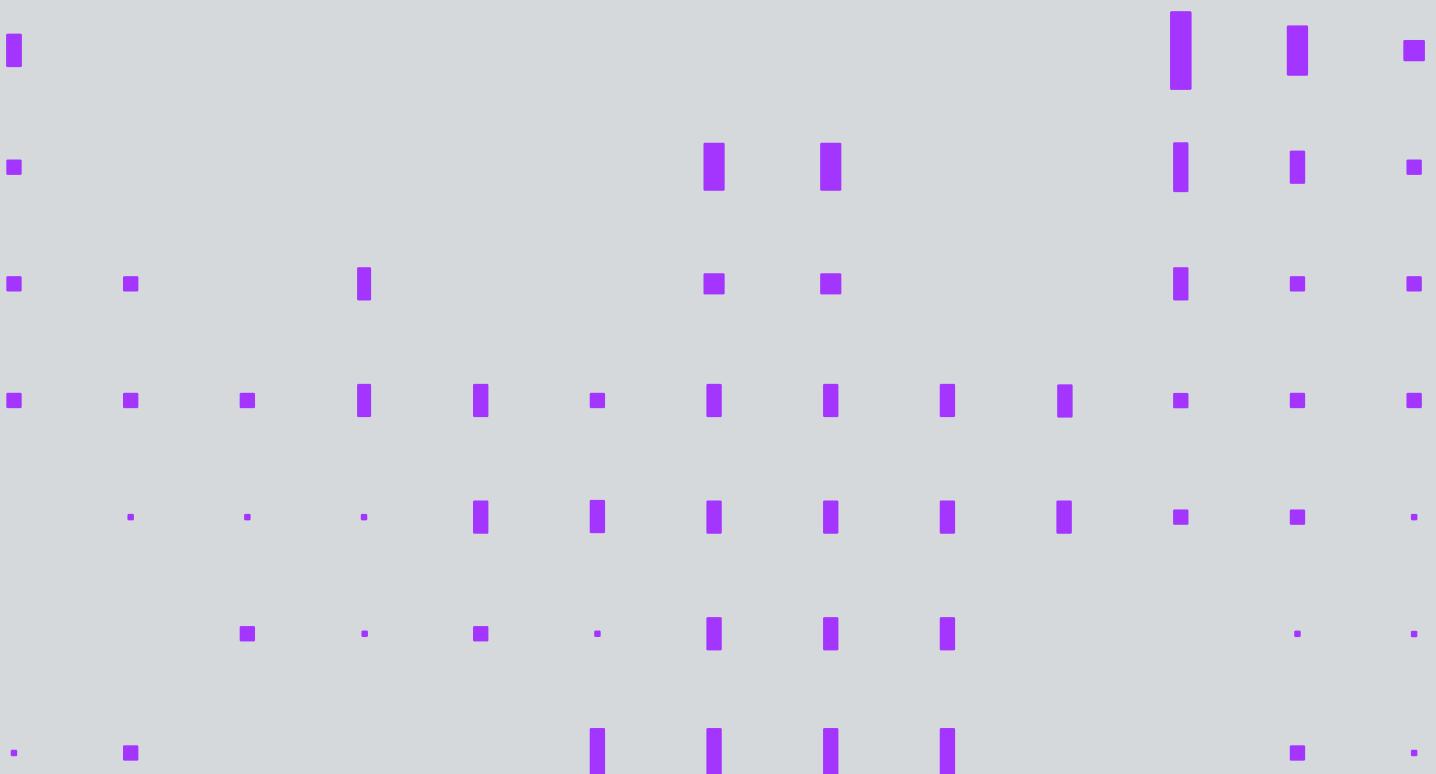


Vicky Lim Saw Hoon



Ondanks het feit dat we er al jaren mee bezig zijn, wordt het daadwerkelijke effect van feedback op de bedrijfsresultaten nog regelmatig ter discussie gesteld. En hoewel we weten dat feedback de persoonlijke groei van mensen stimuleert, weten we ook dat het niet werkt als iets dat op zichzelf staat.

De belangrijkste reden waarom feedback niet de beoogde resultaten oplevert, is dat het niet gekoppeld is aan een bepaald doel. Echter, juist vormgegeven, is feedback een krachtig instrument om de leerprestaties te verbeteren. Om de individuele prestaties echt te verbeteren is het belangrijk focus aan te brengen in het feedback proces, en de koppeling te maken met de organisatiedoelstellingen. Dit gezegd hebbende, hoe kan feedback dan ondersteunen in talent management?



1. Ondersteun Leadership readiness

Iemand die zich voorbereidt op een leiderschapsrol zal ook echt moeten begrijpen wat hem of haar hierin effectief zal maken. Dit is een belangrijke factor in iemands leiderschapsbereidheid, of iemand echt klaar is om de stap te zetten om een leider te worden.

- Sterke, relevante feedback legt bloot hoeveel leiders werkelijk geven om de ontwikkeling van de mensen in hun teams.
- Een feedbackcultuur die stevig is ingebed in je organisatie helpt jouw talenten zich echt te ontwikkelen, en geeft jou inzicht in hun waarden en wat hen drijft.
- Door goed naar je talenten te luisteren, en hun een stem te geven zul je ze waarschijnlijk langer vasthouden.
- Met de feedbackgegevens kun je leadership readiness meten en de juiste actie ondernemen om medewerkers te helpen hun ontwikkeling te versnellen en de stap naar een nieuwe functie te zetten.

//

Zonder het gesprek aan te gaan over hun potentieel, ambitie, prestaties is het echter niet waarschijnlijk dat ze het gewenste niveau ook daadwerkelijk zullen behalen en behouden. //



2. Creatie van een feedbackcultuur

Een sterk ingebedde feedbackcultuur, stelt een bedrijf in staat te blijven groeien en ontwikkelen.

Het bewerkstelligen van een nieuwe cultuur waarin individuele feedback, feedback van het team en zelfs van de groep omarmt wordt en als de norm gezien wordt, is echter nog niet zo makkelijk.

- Het management speelt een grote rol als het erom gaat anderen zich op hun gemak te laten voelen bij zowel het geven als het ontvangen van feedback. Een manager kan echt het goede voorbeeld geven door openlijk naar feedback te vragen, bijvoorbeeld na afloop van vergaderingen, tijdens projecten en regelmatige controles en door oprecht te tonen dat hij of zij wil leren van de ontvangen feedback. Daarmee zet de manager de juiste toon, en zullen anderen daarin volgen.
- Een nieuwe feedbackcultuur creëren is geen eenmalige exercitie. Om ervoor te zorgen dat feedback wordt verankerd in een organisatie moet het leiderschap constant zoeken naar manieren om de bereidheid van de organisatie te stimuleren om constructieve feedback te ontvangen en ernaar te handelen. Al tijdens het sollicitatiegesprek en inwerkproces moet duidelijk blijken dat dit een belangrijke pijler is van de bedrijfscultuur; feedbacktraining dient te worden aangeboden aan leiders en ander relevant personeel; en door feedback als thema te integreren in appraisals, KPI's en andere programma's wordt het belang hiervan steeds weer bevestigd.
- Het normaal vinden dat we altijd nog kunnen verbeteren, moet als kern van een feedbackcultuur worden gezien. De ontwikkeling van een ieder, ongeacht hun rol, is van vitaal belang voor hun eigen ontwikkeling en het uiteindelijke succes van het hele bedrijf.



3. Ontwikkeling van sterk presterende teams

We hebben allemaal wel eens gewerkt in een optimaal presterend team, en gezien hoe de onderlinge betrokkenheid en effectieve afstemming kan leiden tot de beste prestaties.

Tegelijkertijd zijn we ook allemaal wel eens onderdeel geweest van een team dat de 'sweet spot' nog niet gevonden heeft, en zich niet bewust is van het eigen teampotentieel. Maar wat is de eerste stap om dit bewustzijn wel te creëren? **Bekijk eens onze 360 oplossingen...**

Wanneer we naar ontwikkelprogramma's kijken is het belangrijk om verder te denken dan het individu. Bedrijven zijn opgebouwd uit teams en het aanpakken van teamontwikkeling kan organisaties veel succes opleveren. Hoe doen we dit goed?

- Het is belangrijk dat we het team beschouwen als een entiteit op zich en niet als een bij elkaar geraapte groep mensen. Om werkelijk inzicht te krijgen in de effectiviteit van het team als geheel dien je verder te gaan dan de sterke punten en ontwikkelpunten van elk individueel teamlid.
- Feedback geven aan het hele team, in plaats van aan alle losse individuen, brengt de kerncompetenties van de groep als collectief aan het licht... Hoe effectief is het team? In welke mate ondersteunt men elkaar, en het bedrijf als geheel? Hoe zorgt men ervoor dat nieuwe teamleden zich welkom voelen? Houden teamleden elkaar verantwoordelijk?
- Als organisaties teamprestaties op een nieuwe manier benaderen en bekijken als een geheel en meer doen dan louter individuele gegevens verzamelen, zal deze groepsfeedback zinvolle inzichten opleveren als basis voor verbeterde teamprestaties.

De ondersteuning van leadership readiness, ondersteuning van organisatorische verandering en het stimuleren van teamontwikkeling zijn slechts drie manieren waarop je jouw organisatie kunt laten groeien met feedback.

Er bestaan echter nog veel meer manieren waarop het inzicht uit feedback succes kan stimuleren. Bijvoorbeeld door een 360-feedbackcampagne op te starten en **door dashboards te gebruiken om jouw gegevens op een gebruiksvriendelijke manier te verzamelen en zo organisatiebrede trends te identificeren om structuur te geven aan jouw initiatieven voor Learning & Development en werving.** Of door succesvol feedback te beheren binnen jouw leiderschapsgroep.

