



## **De wind van voren krijgen.**

**Toen:** Bij oude, vierkant getuigde schepen was het moeilijk om voortgang te boeken bij tegenwind. Als zo'n schip vanuit de luwte van een eiland koers zette naar de open zee, dan kreeg het soms de wind van voren en werd het achteruit geblazen. Het gevolg was vaak dat alle zeilen begonnen te klapperen, het schip stil kwam te liggen, even onbestuurbaar was en de bemanning in paniek.

**Nu:** op je donder krijgen, onverwachte, negatieve feedback krijgen.

Overall waar mensen samen leven of werken, gaan dingen goed en gaan dingen niet goed. Mensen zijn nu eenmaal geen machines. Soms wordt je aangenaam verrast door acties of opmerkingen van collega's, teamleden of familie.

In andere gevallen kun je je kwaad maken over de slechte kwaliteit van het werk dat wordt geleverd of een flauwe opmerking. In veel gevallen is de persoon die dit veroorzaakt zich niet bewust van het effect van zijn actie bij de ander.

En dat is jammer .....

Want als ik een ander een plezier doe, of misschien wel kwets met een opmerking die ik maak en ik ben mezelf daar niet van bewust, dan kan ik daar geen verandering in aanbrengen.

Ik moet eerst weten wat ik goed of fout doe voor ik besluiten kan er iets aan te veranderen.

De functie van feedback is: Iemand duidelijk maken welk effect zijn gedrag heeft op de ander. En dat valt niet mee!

Als ik me erger aan een collega, omdat hij zijn afspraken niet nakomt, flauwe grappen vertelt, onnauwkeurig is of zijn werk niet goed doet, dan vind ik dat moeilijk om te zeggen!

Trouwens ..... ook het geven van een compliment geeft ons vaak een onzeker gevoel. En om het extra gecompliceerd te maken .....

Het geven van feedback is moeilijk, het ontvangen ook!

De cultuur binnen een familie, een team of een bedrijf bepaalt vaak hoe wij elkaar feedback geven.

Geven we elkaar complimenten? Hoe gaan we om met collega's die fouten maken?

Zwijgen we? Hebben we het er onderling met elkaar over maar niet met hem?

Gebruiken we feedback om oude rekeningen te vereffenen en elkaar 'terug te pakken'? Of zien we feedback als een goed middel om als collega's te leren en elkaar beter te maken?

Overigens .....hoe hoger iemand in de hiërarchie van een organisatie zit, hoe minder feedback deze persoon ontvangt. Ook wat dit betreft geldt: It's lonely at the top. Als dat kleine jongetje in het sprookje van 'de kleren van de keizer' niet als enige feedback had durven geven, had de keizer een flinke longontsteking kunnen oplopen .....