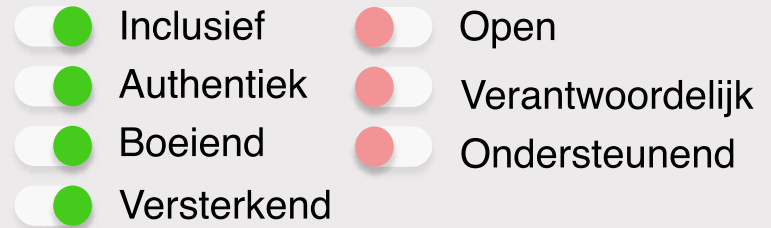


Hoe creëer je een feedbackcultuur



Intro

Als de bedrijfscultuur deze elementen bevat, worden alle medewerkers meer betrokken en productiever, wat leidt tot betere samenwerking binnen teams, snellere probleemoplossing, en kansen voor medewerkers om creatief te zijn en hun volledige potentieel te bereiken.



Maar zoals we allemaal weten, is het creëren van een cultuur makkelijker gezegd dan gedaan. Het vraagt om de juiste inspanningen door de hele organisatie heen, zowel van het bestuur als van elke afzonderlijke medewerker.

Leidinggevendenden hebben een grote verantwoordelijkheid om aan te tonen dat iedereen een rol heeft in deze verandering. Door de perspectieven en meningen van medewerkers te integreren in structuren, processen en beslissingen.

Managers zijn verantwoordelijk voor 70% van de succesfactor als het gaat om medewerkerbetrokkenheid, omdat zij de basis leggen voor succesvolle teams. Deze succesvolle teams komen gewoonlijk voort uit een bedrijfscultuur die drie dingen gemeen heeft: transparantie, vertrouwen en verantwoordelijkheid.

Vaak gaat feedback met je team over prestatiebeoordelingen. Maar de beste managers begrijpen het grotere plaatje, namelijk dat het continu monitoren van hoe het team zich voelt beter in staat stelt om problemen die zich voordoen aan te pakken en ondersteuning te bieden. Hier zijn acht richtlijnen om de "temperatuur" van je team beter te begrijpen en te verbeteren, en om een feedbackcultuur te creëren die zelfs de moeilijkste doelen eenvoudig laat lijken.



1. Creëer nieuwe denkwijzen met privégesprekken

Als leidinggevende moet je vaak je medewerkers sturen naar nieuwe denkwijzen om de weg te leiden naar de cultuur die je in het bedrijf wilt hebben.

Dit kan betekenen dat je een nieuwe aanpak voorstelt om een probleem op te lossen, of misschien iets gevoeligers zoals het bespreken van een gedragskwestie. Wanneer je nieuwe denkwijzen voorstelt aan je medewerkers, moet je dit doen tijdens privégesprekken.

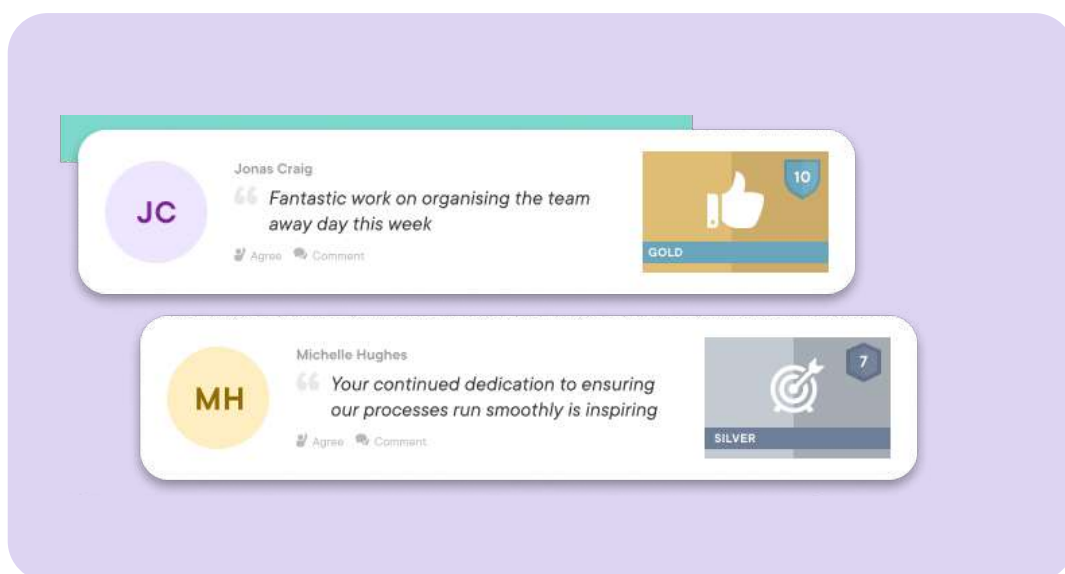
Zo creëer je een ruimte voor veiligheid en openheid, waar het gemakkelijk wordt om te luisteren en makkelijk voor de medewerker om eerlijk te zijn.



2. Geef vaak complimenten

Betrokkenheid, productiviteit en prestatie zijn 14% hoger in organisaties waar men complimenten krijgt voor zijn inzet, en alles begint bij het leiderschap.

Het niet erkennen van de successen van het team of individuen kan ervoor zorgen dat medewerkers hun interesse en motivatie verliezen. Wanneer iemand in jouw team iets bijzonder goed doet, zorg ervoor dat ze weten dat je het zag en waardeer hun bijdrage.



3. Moedig je medewerkers aan om complimenten te geven

De mens is een sociaal dier. We zijn genetisch geprogrammeerd om ons druk te maken om wat anderen van ons denken en geaccepteerd te willen worden door de groep.

Moedig je team aan om elkaar complimenten te geven. Dit zal sterkere relaties opbouwen, een positieve teamgeest creëren en samenwerking en innovatie verbeteren. Uiteindelijk zijn dit de dingen die een hoogpresterend team vormen dat uitdagingen oplost en sneller zijn doelen bereikt. Met de juiste technologie kun je deze cultuur heel gemakkelijk creëren. Bijvoorbeeld, met Winningtemp kunnen medewerkers in een oogwenk lof sturen naar hun collega's via onderscheidingen en commentaren.

4. Vraag om feedback als manager

Je team vragen om feedback te delen met jou, over jou, kan eng zijn - maar het toont je toewijding om een goede leidinggevende te zijn.

Door actief feedback te vragen, toon je dat je om je team geeft en een goede leidinggevende wilt zijn voor hen. Het is dus geen teken van zwakte om om feedback te vragen, maar een belangrijke kracht.

Je zet ook een belangrijk voorbeeld en creëert een transparante, kwetsbare cultuur in de teams die laat zien dat we allemaal op een ontwikkelingsreis zijn.



Deze feedback kan plaatsvinden in 1-op-1 gesprekken, of met een geanonimiseerd feedbackhulpmiddel zodat je medewerkers zich volledig vrij voelen om eerlijk te zijn.



5. Wees proactief en handel tijdig

Het kan lastig zijn om te weten wat er speelt binnen je teams. En soms treedt er een ketchup-effect op. Alles lijkt goed te lopen – de projecten vorderen, de medewerkers lijken blij en betrokken, maar problemen kunnen nog steeds onder de oppervlakte broeien, en dan plotseling exploderen.

Door een transparante omgeving te creëren, vergroot je de kans dat medewerkers vroegtijdig naar je toe komen, voordat het probleem groter wordt. Maar zelfs dan bestaat het risico dat ze het bagatelliseren:

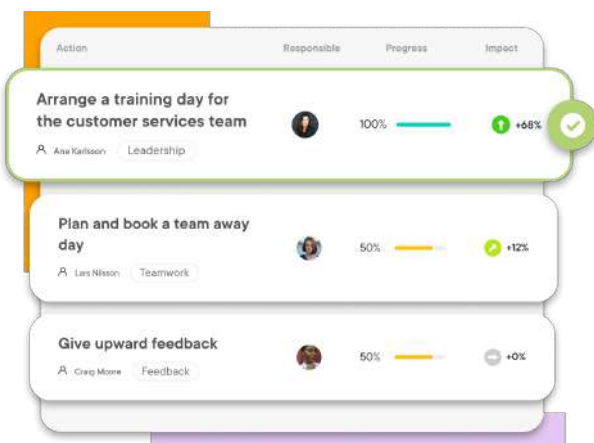
"Ik voel me goed, het is zeker", "Het is geen big deal", "Ik ben gewoon deze week gestrest", "Ik wil geen probleem zijn"

Maar deze "kleinigheden" die "geen big deal" lijken, kunnen snel uitgroeien tot echte problemen. Als je ze proactief kunt detecteren, kun je gemakkelijk handelen op de kleinere kwesties voordat ze escaleren tot grote problemen.

6. Handel op basis van feedback

We hebben zojuist gesproken over het belang van het vroegtijdig detecteren van problemen. Maar het is ook cruciaal om direct actie te ondernemen nadat je begrijpt wat er aan de hand is.

Een goed platform voor medewerkersbetrokkenheid stelt je in staat precies dat te doen. Door AI te gebruiken om automatisch persoonlijke, relevante vragen aan je team te sturen en een actieplan te adviseren op basis van de resultaten, heb je alles wat je nodig hebt om de enquête op te volgen. Op deze manier hoef je niet te gissen naar de volgende stappen: je weet precies hoe je moet handelen om te helpen bij het opbouwen van gelukkigere, hoogpresterende teams.



7. Voer individuele gesprekken als het nodig is

Individuele gesprekken helpen je om een relatie met je teamleden op te bouwen. Ze bieden ruimte om feedback te delen en te adresseren, de relatie met je team te versterken en problemen aan de oppervlakte te brengen.

Echter, individuele gesprekken kunnen tijdrovend zijn. Wanneer iemand druk, betrokken en productief is, kan het frustrerend zijn om uitgenodigd te worden voor een geplande evaluatiebijeenkomst.

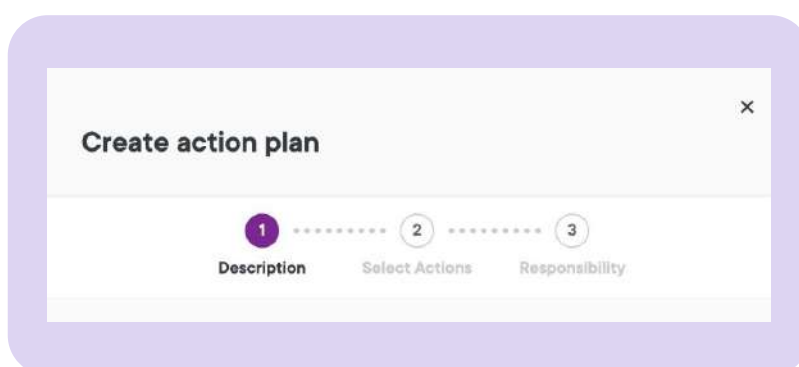
Op dezelfde manier kunnen onnodige vergaderingen belangrijke tijd in beslag nemen die je had kunnen gebruiken om iemand anders te ondersteunen of vooruitgang te boeken in je eigen werk. Houd daarom alleen individuele vergaderingen wanneer nodig en zorg ervoor dat ze een duidelijke agenda hebben.

8. Wees voorbereid en volg op

Om ervoor te zorgen dat individuele gesprekken de tijd van iedereen waard zijn, is het belangrijk dat je voorbereid komt, ruimte creëert voor verantwoordelijkheid en de vooruitgang meet.

Stel bijvoorbeeld dat een medewerker je vertelt dat hij zich niet betrokken voelt. Het is geweldig dat de persoon zoveel vertrouwen had om dit aan jou te vertellen, en een eerste gesprek is cruciaal om te helpen en de situatie te veranderen. Maar je wilt ook na een of twee weken opvolgen om te leren wat er veranderd is, of jouw suggesties hebben geholpen.

Een goed platform voor medewerkerfeedback maakt dit proces eenvoudig. Winningtemp gebruikt AI om relevante vervolgvragen automatisch te versturen en biedt je een duidelijke digitale geschiedenis van uitdagingen, doelen, vooruitgang en afspraken. Op deze manier kun je gemakkelijk voorbereiden en de vooruitgang van individuele gesprekken meten. Feedbacktools helpen je team om zich veilig te voelen en 100% eerlijk te zijn.



Creëer succesvolle teams

Ons platform helpt jullie succesvolle teams en een welvarende organisatie te creëren door naar elke medewerker te luisteren en leiders te versterken met relevante inzichten en acties die duidelijke, meetbare resultaten opleveren.

[Boek een demo](#)

