



Learning & development fundamentals

**Waarom sterke feedback het
verschil maakt op de werkvloer.**

Lees meer ↓

Sterkere feedback zorgt voor een snellere leercurve

Een medewerker die zich veilig voelt om te leren, maakt minder fouten, groeit sneller en werkt beter samen. Een sterke feedbackcultuur is daarbij onmisbaar, maar veel on-the-jobtrainers vinden feedback geven lastig of vermijden het. In dit artikel ontdek je hoe je trainers kan ondersteunen om feedback te geven die werkt en zo meebouwt aan een leerklimaat waarin mensen groeien.



Feedback: meer dan een gesprek

Sterke feedback zet medewerkers in beweging. Maar te vaak blijft feedback vaag, vrijblijvend of vermijdend. Vooral bij on-the-jobtraining is dat een gemiste kans: net daar wordt elke dag geleerd. Door trainers te leren hoe ze gericht, specifiek en groeigericht feedback geven, versterk je niet alleen het leerproces van de individuele trainee, maar ook de veiligheid, kwaliteit en teamwerking op de werkvloer.

Van vaardigheid naar leerklimaat

Effectieve feedback draait niet om scripts of trucjes, maar om vertrouwen. Het is geen correctie, maar een uitnodiging tot verbetering. In dit hoofdstuk leer je hoe je jouw trainers ondersteunt in het geven van feedback die beklijft, met technieken en voorbeelden die meteen toepasbaar zijn.



Het vorige hoofdstuk gemist? Daarin bespraken we het belang van een GAP-analyse en hoe je het volgen van een opleiding pas echt waardevol maakt. Download het hier en mis niets!

Download aflevering 2

A gloved hand holds a red-handled tool, possibly a pipette or probe, over a BOD incubator. The incubator is white with a blue label that reads "air IDEAL" and a red label that reads "DEDICATED". The incubator's lid is open, revealing a yellowish liquid inside. The background is slightly blurred, showing a laboratory setting.

Aflevering 3

Feedback

Feedback: versterken en corrigeren zonder valkuilen

Veel feedback komt automatisch: iets lukt of mislukt, je ziet een reactie bij je leidinggevende of misschien net niet. Het gaat beter dan de laatste keer of het ontploft in je gezicht. In training wordt het resultaat niet bepaald doordat je feedback geeft, maar wel door *hoe* je het doet. Klinkt evident, maar heb je écht helder welk effect je precies wil? En met welke finesse kan je je manier van feedback afstemmen op de situatie en de persoon om exact dat effect te bekomen? Hier zijn enkele aandachtspunten:

Definieer en deel het effect dat je wil bekomen

Je hebt vast voor ogen waarop je wil gaan (bij)sturen, maar misschien wil je ook:

- Met je trainee in de lerende modus kunnen blijven.
- Feedback geven om de samenwerking verder te versterken.
- Je trainee de tools geven om zich verder te ontwikkelen.
- Een spanningspunt bespreekbaar maken vóór het uitgroeit tot een conflict, uit zorg voor jullie samenwerking.

Vaak is het een goed idee om dit duidelijk te maken aan je trainee voor je aan de feedback zelf begint. Dit zet het moment in een kader met een helder doel en afspraken. Hierdoor kan je trainee de feedback ontvangen vanuit een perspectief van groei. Dit maakt de kans op weerstand (verdediging) veel kleiner en het leereffect groter.

Vermijd algemene feedback

Bekrachtigende feedback is geen simpel schouderklopje of bedoeld om alleen een goed gevoel te geven. Het doel is dat trainees precies weten welk gedrag ze moeten blijven vertonen. Want als medewerkers niet weten welk gedrag effectief was, is de kans groot dat ze het niet herhalen. Dit heeft vaak inconsistentie en fouten tot gevolg. Algemeenheden zoals “Goed gedaan” missen impact. Specifieke feedback maakt echt het verschil.

Voorbeeld:

Algemeen: *“Knap gewerkt!”*

Specifiek: *“Goed dat je hier rustig werkte om fouten te vermijden. Blijf dat doen, ook als je tijdsdruk ervaart.”*

Correctieve feedback: helder en toekomstgericht

Teams die op een veilige manier feedback leren geven, maken minder herhaalfouten en bouwen aan meer vertrouwen en eigenaarschap. Correctieve feedback richt zich op het corrigeren van het huidige gedrag. Een valkuil hier is te focussen op wat er allemaal misgaat. Richt je daarentegen meer op waar je met je trainee wil geraken. Stel dan aan de hand van de feiten samen vast dat we daar vandaag nog niet zijn en maak een plan om daarnaartoe te groeien. Trainees waarderen dit als je het combineert met uitleg over hoe het wél moet en een plan om daar te komen.

Voorbeeld:

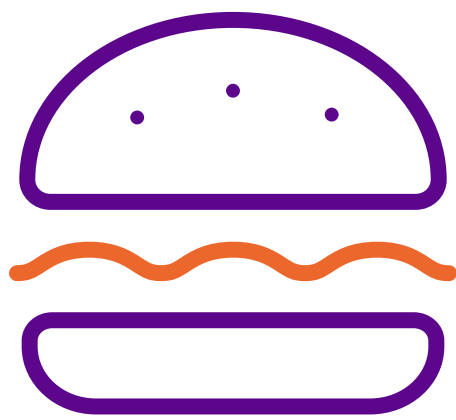
“Het is belangrijk dat er geen belletjes in het staal ontstaan, omdat dit de analyse kan verstoren en tot foutieve resultaten kan leiden. Deze keer zagen we belletjes toen je stap C uitvoerde. Let er de volgende keer extra op om dat te vermijden, bijvoorbeeld door stap D op een rustigere manier uit te voeren.”



Vermijd de valkuil van de ‘shit sandwich’

De ‘shit sandwich’-benadering (een compliment – kritiek – compliment) lijkt vriendelijk, maar verzwakt de boodschap. De trainee kan het compliment gebruiken om de kritiek te negeren of zich juist volledig focussen op het negatieve, terwijl het positieve verloren gaat. Heldere en oprechte feedback, zonder te verbloemen, biedt de beste resultaten.

De Sandwich Techniek



Positieve feedback

Negatieve feedback

Positieve feedback

om negatieve feedback te geven

In drie stappen naar effectieve feedback:

Start met bekrachtiging

Benoem specifiek wat goed ging en waarom dit belangrijk is.

Geef correctieve feedback

Bespreek wat de volgende keer beter kan en maak samen een actieplan. Het belangrijkste is dat de trainee zich begrepen voelt en de correctieve feedback als een hulpmiddel ziet om te groeien.

Samenvatting door trainee

Vraag wat de trainee onthoudt van de feedback, zodat zowel de bekrachtiging als de correctie blijft hangen.

Een groeimindset bevorderen

Veel on-the-jobtrainers vinden feedback geven het moeilijkste onderdeel van hun taak. Uit bezorgdheid voor de reactie van de trainee, kiezen ze soms voor vriendelijkheid boven effectiviteit. Met de juiste aanpak en vaardigheden wordt feedback geen verplichting, maar een kans om écht het verschil te maken.



Wil je van feedback een hefboom maken voor groei op de werkvloer? Onze **Train-the-Trainer-opleiding** leert je interne trainers hoe je op een duidelijke, respectvolle en impactvolle manier feedback geeft: met directe meerwaarde voor jouw team. Trainees slagen er na de training in om alle feedback te geven die nodig is op een manier die de groeimindset bevordert.

Met deze inzichten is feedback niet langer een verplichting, maar een kans om samen te bouwen aan een sterkere professional. Geef je on-the-jobtrainers effectieve trainingsskills en schrijf ze in voor de **Train-the-Trainer-opleiding**.

Ontdek de opleiding!

In dit derde deel van ‘Trainen met impact: een praktische gids’ heb je ontdekt hoe krachtige feedback het verschil maakt tussen een training die inspireert en een die gewoon doorgaat. Je leerde waarom feedback meer is dan een gesprek: het is een hefboom voor groei, veiligheid en betere prestaties op de werkvloer. Door on-the-jobtrainers te versterken in hun feedbackvaardigheden, bouw je mee aan een leerklimaat waarin mensen durven leren en bloeien.

Benieuwd hoe je een feedbackcultuur verankert in je organisatie? Met kleine aanpassingen in hoe feedback gegeven en ontvangen wordt, kan je al een groot verschil maken. Blijf ons volgen voor meer inzichten en tools die je helpen om leerimpact in jouw organisatie duurzaam te versterken.

Volg ons !



+32 3 377 76 54

info@vitalent.be

in

ViTalent vzw.
Isala Gebouw,
Galileilaan 11 b0002,
2845 Niel