

HANDLEIDING

FEEDBACK KAARTEN

DEEL 2

Spelenderwijs *adviserende* feedback geven en vragen

Axelle de Roy

THEMA.■

SPELREGELS

Met de *Feedbackkaarten Deel 2* kunnen teamleden en trainingsdeelnemers op een constructieve manier met elkaar in gesprek over aandachtsgebieden en ontwikkelpunten.

Doelgroep

- Teams en vrijwilligersteams
- Afdelingen
- Project- of studiegroepen
- Trainingsgroepen

Onder begeleiding van een spelleider (trainer/coach of leidinggevende met coaching skills)

Spelers

Vanaf 2 spelers

Duur

30 tot 60 minuten

Inhoud

20 individuele feedbackkaarten (*oranje*)

10 teamfeedbackkaarten (*geel*)

1 blanco teamfeedbackkaart (*geel*)

Spelregels

Voorwaarde

Zorg voor voldoende veiligheid in het team voordat je start met dit spel. Om open te kunnen staan voor adviserende feedback is het nodig dat er een goede sfeer is, de spelers zich gewaardeerd voelen en (zelf)vertrouwen hebben. Gebruik dit spel niet als stok om mee te slaan, bijvoorbeeld voor teamleden die hun collega's eens flink de waarheid willen zeggen. Het spel veronderstelt dat teamleden elkaar vanuit een positieve intentie feedback willen geven, gericht op groei, ontwikkeling en verbetering. Zorg er als spelleider voor dat de spelers weten hoe ze feedback moeten geven en kunnen

omgaan met kritiek. Besteed van tevoren aandacht aan feedbackregels: organiseer een training of volg een e-learning over feedback. Ook is het handig om eerst *Feedbackkaarten Deel 1* te spelen. De positieve feedbackvragen van dat spel laten spelers wennen aan het geven en vragen van waarderende feedback, waardoor adviserende feedback gemakkelijker wordt.

Spel Teamfeedbackkaarten

- De teamfeedbackkaarten zijn vooral geschikt voor spelers die met elkaar een team vormen en zijn minder zinvol voor bijvoorbeeld deelnemers in een training op basis van open inschrijving.
- Spreek af hoeveel tijd er is voor deze spelvorm.
- Leg de gele vragen blind op tafel.
- Draai één kaart om, zodat de vraag te lezen is.
- Speler 1 kiest een kaart. Dat kan de kaart zijn die open op tafel ligt of een blinde kaart.
- Speler 1 leest de vraag op de gekozen kaart hardop voor.
- Vervolgens vraagt speler 1 aan één andere speler om de vraag te beantwoorden.
- Speler 1 en de spelleider vragen door op het antwoord van de andere speler.
- Wanneer het gesprek geen nieuwe inzichten meer oplevert, gaat de beurt naar speler 2 (degene links van speler 1). De gespeelde kaart blijft open op tafel liggen.
- Speler 2 kiest een van de open kaarten of een blinde kaart, leest de vraag voor en kiest een medespeler om de vraag te beantwoorden.
- Ga zo door totdat iedereen een kaart heeft gepakt of totdat de gestelde tijd om is.

Blanco teamfeedbackkaart

Als spelleider kun je de blanco kaart gebruiken om er een vraag op te zetten die jij relevant acht voor het team. Plak

SPELREGELS

je vraag met een post-it op de kaart. Let erop dat dit echt een teamvraag is en geen vraag die voor een specifieke speler bedoeld is. Leg de blanco kaart in de stapel teamfeedbackkaarten.

Spel Individuele feedbackkaarten

- Leg de individuele feedbackkaarten (oranje) blind op tafel.
- Speler 1 pakt twee kaarten en leest de vragen in stilte.
- Speler 1 kiest een van de vragen, leest de gekozen vraag hardop voor en verzoekt een van de andere spelers om de vraag te beantwoorden.
- Speler 1 en de spelleider vragen door op het antwoord van de andere speler.
- Na enkele minuten gaat de beurt naar speler 2 (degene links van speler 1).
- Speler 1 legt de besproken vraag open neer. De kaart die hij niet heeft gekozen, gaat blind terug op tafel.
- Speler 2 pakt twee kaarten (blind of open), kiest een van de vragen en stelt die vraag aan een andere speler, et cetera.
- Ga zo door totdat iedereen een keer feedback heeft gevraagd.

Tips voor de spelleider

- Een sfeer waarin men zich veilig voelt, is van essentieel belang voor het succes van dit spel. De volgende zaken dragen bij aan die veiligheid:
 - Een spelleider met ervaring en vaardigheid in het begeleiden van teams, zoals een goede teamcoach. Houd er rekening mee dat het spel emoties kan losmaken. Als spelleider moet je daarmee om kunnen gaan.
 - Geheimhouding: spreek met de deelnemers af dat alles wat tijdens het spel besproken wordt binnen de groep blijft.
 - Respectvolle bejegening van deelnemers naar elkaar. Sta bijvoorbeeld niet toe dat spelers uitgelachen worden of

dat er betekenisvolle blikken worden uitgewisseld.

- Bij iedere vraag is er één speler die antwoord geeft. Voorkom dat de rest van het team een duit in het zakje gaat doen, waardoor de speler overladen wordt met feedback.
- Geef spelers zo nodig de mogelijkheid om te 'passen'.
- Is de leidinggevende van het team erbij of ben je zelf de leidinggevende? Wees je ervan bewust dat hiërarchie altijd meespeelt, net als de voorbeeldfunctie. Als de leidinggevende meedoet (of spelleider is) begint deze. Een leidinggevende die zich kwetsbaar opstelt, openstaat voor feedback en deze ter harte neemt, nodigt de groep uit om dat ook te doen. Als leidinggevende kun je een collega-leidinggevende vragen om spelleider te zijn, zodat je zelf echt mee kunt doen met het spel.
- Stimuleer de spelers om een open gesprek te voeren met elkaar waarin alles – mits op respectvolle wijze – gezegd mag worden. Nodig de spelers uit om hun antwoorden toe te lichten wanneer ze feedback geven, en om met open vragen ('Hoe' en 'Wat') door te vragen wanneer ze feedback krijgen. Als spelleider kun je de vraag 'Wat herken je hierin?' stellen aan een speler die feedback krijgt. Voorbeelden kunnen helpen om antwoorden te verduidelijken.
- Direct antwoord geven op een feedbackvraag lukt niet altijd. Geef spelers de ruimte om even na te denken over hun antwoord. Speel ondertussen verder en vraag of mensen willen aangeven wanneer ze een antwoord hebben gevonden. Mocht iemand ook na enige denktijd geen antwoord weten, laat de speler die de vraag heeft gesteld, de vraag dan aan iemand anders stellen.
- Als de spelers gezamenlijk een team vormen, speel dan eerst de teamfeedbackkaarten en daarna (in dezelfde bijeenkomst of op een later moment) de individuele feedbackkaarten. Die volgorde voelt het veiligst.
- Zorg dat je bij de teamfeedbackkaarten doorvraagt naar de

SPELREGELS

rol/bijdrage van de vraagsteller. Zo voorkom je dat de speler zelf buiten schot blijft.

- Maak na het spelen van het spel afspraken over het vervolg. Wat gaan de spelers doen met de ontvangen feedback? Gaan ze hierover met hun leidinggevende in gesprek of nemen ze de input op in hun persoonlijk ontwikkelplan of ...?
- Tijdens het spelen krijgen de spelers tips en adviezen om verder te groeien. Op grond hiervan kunnen ze een persoonlijk leerdoel formuleren waarmee ze de komende periode aan de slag gaan. Een praktisch hulpmiddel daarvoor is het (werk)boek *Vraag gewoon feedback* (bestaande uit twee delen). Hierin staan opdrachten waarmee deelnemers aan hun ontwikkelpunt kunnen werken. Ook kunnen ze in *Vraag gewoon feedback* de adviezen en feedback noteren die ze tijdens het spelen van dit spel krijgen.

Varianten met de teamfeedbackkaarten

- > Speel dit spel in combinatie met *Feedbackkaarten Deel 1*. Doe eerst een ronde met positieve teamfeedbackvragen (deel 1) en daarna een ronde met adviserende teamfeedbackkaarten (deel 2). Of maak twee stapels: leg de positieve en de adviserende teamfeedbackkaarten naast elkaar en laat de spelers zelf kiezen van welke stapel ze een kaart pakken.
- > Maak subgroepen. Geef iedere subgroep een teamfeedbackvraag en 10-15 minuten om de vraag te bespreken. Roep vervolgens de subgroepen bij elkaar en vraag hen om de vraag en het antwoord met de anderen te delen.
- > Speel de teamfeedbackkaarten eens met je partner. Zoek een aantal vragen uit die je wilt bespreken en vervang in de vragen het woord 'team' door 'relatie'.

Varianten met de individuele feedbackkaarten

- > Bespreek de vragen in tweetallen. Verdeel de individuele feedbackkaarten onder de spelers, zodat ze meerdere vragen hebben om uit te kiezen. Je kunt spelers vragen om een tweetal te maken met iemand die ze goed kennen (dat voelt veiliger) of met iemand die ze minder goed kennen of met wie ze minder contact hebben (dat is uitdagender).
- > Laat alle spelers een individuele feedbackvraag uitzoeken die ze de komende week aan een collega gaan stellen. Plan na die week een bijeenkomst waarin de spelers een terugkoppeling geven op het gesprek.
- > De meeste individuele feedbackkaarten zijn niet direct werkgerelateerd. Zoek een aantal vragen uit om aan je partner te stellen of speel de kaarten met vrienden.

De auteur

Axelle de Roy maakt leren (en feedback!) leuk, met boeken, spellen, filmpjes en theatervoorstellingen. Axelle ziet feedback als een ontwikkelinstrument, als een manier om te groeien. Versterk wat je goed doet en verbeter wat effectiever kan. Axelle gelooft dat succesvolle organisaties bestaan uit medewerkers en leidinggevendenden die regie nemen over hun eigen groei en actief om feedback vragen. Om zo het beste uit zichzelf, hun team en de organisatie te halen.

Axelle heeft diverse spellen uitgegeven bij Thema, waaronder Feedbackkaarten deel 1 en deel 2, Familiespel, Kennismakingskaarten en Spelen met talenten. De meeste spellen zijn ook in het Engels verkrijgbaar. Daarnaast is Axelle auteur van de boeken Vraag gewoon feedback, deel 1 en deel 2 en Smalltalk, (on)gemakkelijk?

Volg Axelle de Roy op LinkedIn of Youtube, voor inspirerende en grappige filmpjes over feedback.

FEEDBACK

STEL DEZE
VRAAG AAN
EÉN ANDERE
SPELER

Waaraan zouden wij als team meer aandacht moeten besteden?

En welke rol kan ik daarin vervullen?

FEEDBACK

STEL DEZE
VRAAG AAN
ÉÉN ANDERE
SPELER

Kies uit de volgende opsomming een team dat je aanspreekt en vertel wat wij daarvan kunnen leren:

- operatieteam
- poolexpeditie
- team in een kledingzaak
- docententeam
- orkest
- ander team in onze organisatie
- het concurrerend kantoor

FEEDBACK

STEL DEZE
VRAAG AAN
ÉÉN ANDERE
SPELER

**Hoe kunnen wij ons teamoverleg verbeteren?
En wat kan ik daaraan bijdragen?**

FEEDBACK

STEL DEZE
VRAAG AAN
ÉÉN ANDERE
SPELER

Welke cursus of training zouden wij als team moeten doen?

Licht je antwoord toe.

FEEDBACK

STEL DEZE
VRAAG AAN
ÉÉN ANDERE
SPELER

We mogen met het team een dag besteden aan MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen). Met welke activiteit kunnen we ook nog onszelf ontwikkelen?

Denk bijvoorbeeld aan pakketten inpakken voor de voedselbank of een graffiti piece zetten in een fietstunnel.

Licht toe wat we van die activiteit zouden leren.

FEEDBACK

STEL DEZE
VRAAG AAN
ÉÉN ANDERE
SPELER

Vertel aan de spelleider wat voor team wij zijn. Noem 1 sterk punt en 1 aandachtspunt van ons team.

FEEDBACK

STEL DEZE
VRAAG AAN
ÉÉN ANDERE
SPELER

**Stel, we mogen een aantal sessies doen met een teamcoach, om nog beter te gaan functioneren als team.
Welke thema's zouden op tafel moeten komen?**

FEEDBACK

STEL DEZE
VRAAG AAN
ÉÉN ANDERE
SPELER

Welke denkwijze zouden wij als team moeten versterken?

- a. mensgericht denken
- b. commercieel denken
- c. analytisch denken
- d. out-of-the-box denken
- e. anders, namelijk ...

Licht je antwoord toe.

FEEDBACK

STEL DEZE
VRAAG AAN
ÉÉN ANDERE
SPELER

Wat kunnen wij doen om nog klantgerichter te worden?

(Lees ook: patiëntgerichter, gastgerichter etc.)

FEEDBACK

STEL DEZE
VRAAG AAN
ÉÉN ANDERE
SPELER

Wat kan onze leidinggevende doen om het beste uit ons team te halen?

Hoe kunnen we dit bij de leidinggevende onder de aandacht brengen?