**8 tips om de sfeer te verbeteren**

1. **Herken de symptomen**

Wees je bewust van symptomen die wijzen op een tegenwerkende onderstroom. Denk hierbij aan over elkaar praten in plaats van met elkaar; afleidende, cynische of sarcastische grappen, afhaak-gedrag, terugkerende ­agendapunten etcetera.

1. **Let op non-verbaal gedrag**

Zie je fronsende wenkbrauwen zonder dat iemand zich ergens over uitspreekt, klopt de lichaamstaal niet bij de ­inhoudelijk boodschap? Is iedereen wel actief aanwezig ­tijdens een vergadering? Allemaal signalen die tekenend zijn voor een tegenwerkende onderstroom.

1. **Vertrouw op je onderbuik gevoel**

Als je voelt dat er iets speelt dan is het 99 van de 100 keer ook zo. Vertrouw op je onderbuikgevoel. Ga niet ­twijfelen. Zeker niet als het al langer speelt. Benoem je gevoel en onderzoek bij de ander(en) of er inderdaad iets speelt wat eraan ten grondslag ligt.

1. **Durf kwetsbaar te zijn**

Het vraagt moed om uit te spreken wat je op je hart hebt. Je doorbreekt een patroon, de gewoonte en het voelt eerst even als roeien tegen de stroom. Tegelijkertijd ben je trouw aan jezelf.  Een vraag als “waar doen we het eigenlijk ook alweer voor” ligt vaak ten grondslag aan het bespreekbaar maken van de onderstroom. De onderstroom gaat meestal over iets wezenlijks wat eerst aandacht vraagt. Als je de sfeer op het werk wilt verbeteren, moet je je kwetsbaar op durven stellen.

1. **Blijf bij jezelf**

De manier waarop je de onderstroom bespreekbaar maakt kan de luiken doen sluiten bij anderen. Het is de toon die de muziek maakt. Het is dan ook de kunst om het bij jezelf te houden en niet te oordelen. Zeg dus niet: Jullie durven gewoon niet te zeggen wat je er echt van vindt! Maar iets als: Ik merk dat ik het lastig vind om mijn ­mening te geven. Herkent iemand dit? Op deze manier laat je iets van jezelf zien en dat kan anderen uitnodigen om ook iets van zichzelf te laten zien. Hoe langer je wacht, hoe moeilijker het wordt om het gesprek aan te gaan.

1. **Creëer een ontspannen context**

Een groot deel van onze tijd zijn we met ons hoofd aan het werk en in gesprek over bovenstroom zaken. Dat is prima, maar de context waarin we werken associëren we dus niet of nauwelijks met ons gevoel. Door even afstand te nemen en een ontspannen omgeving op te zoeken. Door ­misschien wat andersoortige ervaringen met elkaar op te doen wordt het makkelijker om ons gevoel weer in te zetten. Zeker als je het gevoel hebt dat het team vast is gelopen, zorg dan voor goede omgeving en context waarin je op een andere manier met elkaar in contact komt.

1. **Introduceer de kracht van de positieve psychologie**

Een prachtige manier om de slechte sfeer op het werk te doorbreken is door de aandacht te verplaatsen naar datgene wat wél goed gaat. Je gaat dan aan het werk vanuit de principes van de positieve psychologie. Dit is een hele krachtige interventie-strategie waardoor het niet meer gaat hebben over de dingen die niet goed gaan, maar over de dingen die wel goed gaan. Uit ervaring weten wij dat er dan direct iets gebeurt in het team. Door de juiste zogenaamde [Feedforward](https://www.talentontwikkeling.com/blog/feedforward-methode-feedback/) principes te introduceren ontstaat er soms al binnen een uur veel meer veiligheid en voelen de betrokkenen zich vrijer om zaken bespreekbaar te maken.

**Het verschil tussen feedback en feedforward**

In mijn artikel ‘[Donder op met je feedback’](https://www.talentontwikkeling.com/blog/donder-op-je-met-feedback/) geef ik 4 redenen aan waarom feedback niet werkt. Laten we deze eens omdraaien naar iets positiefs:

|  |  |
| --- | --- |
| **Feedback** | **Feedforward** |
| Voor de gever geldt: Het aangaan van zo’n gesprek met de ander **veroorzaakt spanning** die we liever uit de weg gaan | Voor de gever geldt: Het aangaan van een feedforward-gesprek met de ander levert een **gevoel van plezier** op wat stimulerend is om dit vaker te gaan doen. |
| Feedback gaat altijd over het **verleden** daar bereik je niet zoveel mee want we hebben geen invloed op het verleden. | Feedforward is **gericht op de toekomst** waar we maximale invloed op hebben. |
| Voor de ontvanger geldt: Feedback over het verleden, **veroorzaakt** hooguit een **rot- of schuldgevoel.** | Voor de ontvanger geldt: Feedforward **vergroot**de **mogelijke opties** die je in kunt zetten om in de **toekomst succesvoller** te zijn. |
| Feedback is vaak **ongevraagd** en dus staan we er ook niet zo voor open | Feedforward is gericht op datgene waar we zelf graag beter in willen worden, dus we **staan er erg voor open.** |

Simpel eigenlijk toch? Maar wat is het geheim en hoe werkt dat in de praktijk?

**Het geheim van de feedforward methode**

In mijn boek, [Van Vakmanschap naar Leiderschap](https://www.talentontwikkeling.com/product/van-vakmanschap-naar-leiderschap/) schrijf ik over de zogenaamde [6 HONEST principes](https://www.talentontwikkeling.com/honest-leiderschap/). Iedere letter staat voor een belangrijk principe dat voorkomt dat je onnodige energie verliest in de rol van leidinggevende. De letter H, staat voor Hier en Nu; of ook wel het accepteren van de realiteit. Feedforward gaat uit van het Hier en Nu. Waar we nu staan is wat het is. Laten we geen energie verspillen over waar we hadden willen staan want:

**Het verleden kun je niet veranderen, de toekomst maak je samen.**

[BOEK: Groeimindset, is dat wel iets voor mij?](https://www.talentontwikkeling.com/trainingen/gratis-training-feedback-feedforward/)

In dit boek krijg je de handvatten aangereikt om je eigen groeimindset verder te ontwikkelen. Dit boek over groeimindset is een ‘must-read’ voor iedereen die geïnteresseerd is in leren en ontwikkelen.

* Praktische theorie
* Direct toepasbaar
* Mustread voor iedereen die geïnteresseerd is in leren en ontwikkelen

[Koop het boek hier](https://www.talentontwikkeling.com/product/groeimindset-is-dat-wel-iets-voor-mij/)

**Feedforward methode: de stappen**

Hieronder hebben we beschreven hoe je een begin kunt maken met Feedforward in jouw team:

**Stap 1: toegevoegde waarde helder hebben**

Ten eerste moeten we natuurlijk weten wat de toegevoegde waarde van ons team is. Dit is stap 1. Hierover spreek ik uitgebreid in het [boek Waardecreatie en het maken van resultaatafspraken](https://www.talentontwikkeling.com/product/leidinggeven-waardecreatie-en-het-maken-van-resultaatafspraken/). Vanuit de gezamenlijke bedoeling kan je vervolgens kijken naar ieders individuele bijdrage.

**Stap 2: Positieve Growth-mindset creëren**

Stap 2 bestaat uit twee simpele vragen: Ten eerste vraag je aan de teamleden of ze zichzelf willen ontwikkelen; of ze iets willen leren. En vervolgens vraag je of ze bereid zijn elkaar te helpen. Hiermee zorg je ervoor dat medewerkers hun mindset instellen op groei. [Carol Dweck](https://nl.wikipedia.org/wiki/Carol_Dweck) heeft hier veel onderzoek naar gedaan en beschrijft in [haar boek](https://www.managementboek.nl/boek/9789088502057/mindset-de-weg-naar-een-succesvol-leven-carol-dweck#over?affiliate=3724) het verschil tussen een zogenaamde fixed-mindset en een growth-mindset. Lees ook onze artikelen over de Fixed & Growth Mindset:

* [Fixed & Growth mindset: waarom de één zich sneller ontwikkelt dan de ander](https://www.talentontwikkeling.com/blog/fixed-growth-mindset-waarom-de-een-zich-sneller-ontwikkelt-dan-de-ander/)
* [Groeimindset vergroten en stimuleren: 3 strategieën](https://www.talentontwikkeling.com/blog/groeimindset-vergroten-en-stimuleren-3-strategieen/)
* [Groeimindset ontwikkelen? de 4 ingrediënten voor groei](https://www.talentontwikkeling.com/blog/groeimindset-ontwikkelen-ingredienten-groei/)

**Stap 3: Waar wil jij beter in worden?**

Nu nodigen we de teamleden uit om na te denken over waar ze in willen groeien, dit kunnen kleine of grote dingen zijn, als het maar oprecht is en als er maar energie op zit.

**Stap 4: Feedforward ophalen**

Vervolgens gaan de teamleden bij elkaar feedforward ophalen. Wat voor tips hebben de collega’s om een stap verder te komen?

De ervaring heeft geleerd dat hierdoor veel positieve energie ontstaat en dat de deelnemers zelf verantwoordelijkheid gaan nemen voor hun eigen ontwikkeling. En daarmee zijn we samen niet meer gericht op het zoeken naar schuldigen. We gaan niet meer herkauwen op wat er in het verleden niet goed ging. Nee, we zijn er juist op gericht om samen verder te komen.

Als je dit goed begeleidt dan heb je door middel van deze vier stappen een start gemaakt. Natuurlijk is het daarmee niet klaar, maar het begin is er en dit geeft veel energie en zet feedback in een totaal ander daglicht. De kunst is om daarna op frequente basis feedforward sessies met elkaar te houden. Voor leidinggevenden kan dit overigens ook in 1:1 gesprekken. Waar wil jouw medewerker beter in worden? En hoe kan je hem helpen, als hij dat wil, om te groeien?

**Is dan alles zo makkelijk?**

Als het heel makkelijk was dan deden we het natuurlijk allemaal al lang. Natuurlijk zal je af en toe toch de confrontatie op moeten zoeken met een collega, als je last van zijn gedrag hebt. En natuurlijk blijven we zoiets graag uit de weg gaan. Maar als er een feedforward-cultuur is dan scheelt dit al de helft. Als je daarnaast hebt leren omgaan met de spanning die er soms nu eenmaal bij hoort dan scheelt dat nog eens 40%. De laatste 10% is en blijft absoluut buiten je [comfortzone](https://www.talentontwikkeling.com/comfort-zone-veranderingen/). Maar ja…dat is het leven. Ook dat kun je leren accepteren.

**Hoe gaan we dit bij ons op het werk invoeren?**

Daar kunnen we jou bij helpen, dat is ons vak namelijk. Als jij in jouw organisatie de principes van feedforward methode wil toepassen en wilt bouwen aan een lerende organisatie, dan helpen we hier graag bij. Bijvoorbeeld door middel van een nieuwe training die wél effect heeft. De [training van Feedback naar Feedforward: hoe je de methode toepast](https://www.talentontwikkeling.com/trainingen/van-feedback-naar-feedfoward/)is pas gelanceerd. In deze incompany training leren we de deelnemers de principes van Feedforward toe te passen, maar ook leren we ze hoe het is om met de spanning om te gaan die er nu eenmaal soms bij hoort. Hiervoor zetten we bijzondere werkvormen in, want ons motto is; **als je het niet voelt, dan onthoud je het ook niet.**