



HET FEEDFORWARD INTERVIEW

Het feedforward interview helpt om de behoeften van de medewerkers en de organisatie op elkaar af te stemmen. Deze interviewtechniek:

- Is gebaseerd op Appreciative Inquiry.
- Verbetert de kwaliteit van evaluaties, functioneringsgesprekken en sollicitatiegesprekken.
- Versterkt onderlinge relaties.

Het neemt een fundamenteel ander uitgangspunt aan dan de deficit benadering, namelijk: het uitgaan van positieve ervaringen van de werknemer, in plaats van wat er mis gaat. Op deze manier kunnen de processen die goed werken in de organisatie in kaart gebracht worden.

FASE 1: HET OPROEPEN VAN EEN SUCCESVERHAAL

Wat zijn de positieve ervaringen van de medewerker in succesvolle momenten in het werk: de medewerker floreerde, voelde zich krachtig en zat in een flow. Het doel is de hoogtepunten in het verhaal te ontdekken en specifieke, positieve emoties te benoemen. Negatieve punten worden daarbij buiten beschouwing gelaten.

Tips:

Probeer de situatie zo compleet mogelijk in kaart te brengen.

Laat tijd, ruimte en acties gedetailleerd beschrijven.



“Ik kan me voorstellen dat je zowel positieve als negatieve ervaringen hebt gehad in je werk, vandaag wil ik alleen maar kijken naar de positieve kanten. Kan je een gebeurtenis noemen in je werk waarbij je je op je best voelde, levendig en in een flow kwam en je je tevreden voelde, los van de resultaten?”

FASE 2: ONTDEK DE PERSOONLIJKE SUCCES FORMULE

In deze fase gaan leidinggevende en medewerker op zoek naar de onderliggende factoren achter de positieve ervaring. Dit is de persoonlijke succes formule van de medewerker.

1. Waar is de medewerker goed in? Wat zijn drijfveren die dit gedrag faciliteren en de medewerker motiveren?



2. Wat deden collega's waardoor dit succesverhaal mede tot stand is gekomen? Deze rol van anderen is belangrijk om mee te nemen, omdat het niet gaat om een individueel proces.

3. Welke factoren vanuit de organisatie zijn van belang die meehelpen bij het succesverhaal?
Zorg voor een volledig beeld.

“Welke persoonlijke factoren, zoals dingen die je hebt gedaan, jouw capaciteiten en jouw sterke punten, maakten deze gebeurtenis mogelijk?”



FASE 3: DE FEEDFORWARD VRAAG

Nu is de vraag hoe het werken op sterkte ook in andere situaties bereikt kan worden. Dit is de feedforward vraag. Het is nu aan de medewerker om zijn/haar toekomstige acties, prioriteiten en plannen voor de toekomst (bijvoorbeeld het komende kwartaal) uit te werken waarin werken op sterkte mogelijk wordt. Deze vraag kan zowel in detail onderzocht worden als meegegeven worden aan de geïnterviewde om zelf over na te denken.



“De factoren die je zonet hebt omschreven vormen je persoonlijke succesformule om [vul hier het gewenste resultaat van de gebeurtenis in: zoals voldoening, optimale prestatie, uitmuntend leiderschap] te bereiken.

Als dit zo is, bedenk dan jouw acties, prioriteiten en plannen voor de toekomst en bedenk daarbij in welke mate de eerder genoemde factoren hierin opgenomen zijn.”

nsvp : : **innovatief in werk**