

INGEDIEND DOOR
bafrog

ON
19-10-2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Reflectie (basisbegrippen)



Bij reflectie gaat het erom terug te kijken en na te denken over wat je hebt gedaan en hoe je dat hebt gedaan. Door dit nadenken kom je (of komt het team) tot conclusies over wat in de toekomst op dezelfde manier of anders moet worden gedaan. Het doel van reflectie is niet om zoveel mogelijk fouten te vinden, maar om het hele team te verbeteren.

Uitgangspunten / Regels

Bij een reflectie binnen het team is het altijd het beste om consequent op een vertrouwensvolle en respectvolle manier met elkaar om te gaan. Als dit het geval is, **zijn er geen regels nodig**. Deze zijn namelijk alleen nodig wanneer dit "in het heetst van de strijd" niet meer het geval is. Daarom volgen hieronder enkele uitgangspunten die hun nut hebben bewezen.

- Het gaat altijd alleen om de indruk van de persoon die zich uitspreekt. Dit hoeft niet zo door de rest van het team te worden gezien, noch hoeft het overeen te komen met de werkelijkheid. Iedereen heeft het recht om zijn of haar indruk te uiten zonder te worden onderbroken. Verder is het niet zinvol om geuite indrukken te beoordelen.
- Juist wanneer de geuite indruk betrekking heeft op mogelijk wangedrag van een persoon, mag deze door de uitspraken niet in het nauw worden gedreven. De betrokken persoon heeft boven alle anderen het recht om na een dergelijke uitspraak zelf hierop te reageren.
- Bij een reflectie gaat het zowel om de positieve als om de negatieve indrukken. Beide moeten worden geuit.

Achterhaalde principes

Hier nog twee punten die steeds weer worden gepropageerd, maar helaas niet doeltreffend zijn.

- Eerst zeggen wat goed was, daarna wat niet goed was.
- Noem altijd eerst drie dingen die goed waren en breng pas daarna de (negatieve) kritiek naar voren.

Het probleem met deze twee 'regels' is dat ze de neiging hebben om de ander 'therapeutisch' te behandelen. Alsof het een kind is dat je opvoedt. Bovendien krijgt elk ‘compliment’ een bittere nasmaak, omdat je bij zo’n compliment al snel in de ‘verdedigingshouding’ schiet, omdat je je afvraagt wat je nu ‘weer verkeerd hebt gedaan’. Complimenten worden zo een voorwendsel om de ander te mogen bekritiseren en zijn daarom vaak niet serieus bedoeld. Dergelijk gedrag hoort niet thuis in een team waarin een duidelijke doelgerichtheid, wederzijds vertrouwen en waardering heersen.

Kritiek op een zelfverzekerde manier accepteren

- Blijf kalm en ga niet in de 'verdedigingshouding' staan of in de tegenaanval. Je gesprekspartner geeft alleen **zijn** indruk weer en hij heeft daar ook een bepaalde reden voor.
- Onthoud dit: wat je gesprekspartner tegen je zegt, kan je ofwel irriteren ofwel ten goede komen. Of het het eerste of het laatste wordt, ligt **helemaal aan jou**.
- Zie kritiek voor wat het is: **een kans om jezelf te verbeteren**. Vaak is het ook zo dat alleen de mensen van wie je uit ervaring een bijzonder goede prestatie verwacht, kritiek krijgen. Kritiek is daarom in veel gevallen een teken dat je al behoorlijk goed bent.
- Daarom: bedank je criticus!
- En tot slot: sta boven de kritiek. Niet elke kritiek is terecht, niet elke criticus heeft gelijk. Behandel iedereen met respect, maar neem niet elke kritiek persoonlijk.

Opmerking: Bij de bovengenoemde punten ging het om een ‘gebruikelijke vorm’ van kritiek. Word je voortdurend aangevallen, beledigd of gepest, dan moeten andere maatregelen worden genomen en moet je de bovengenoemde punten negeren!

Wie heeft er nu eigenlijk gelijk?

Uiteindelijk kan iedereen hooguit zijn eigen, soms zeer subjectieve indrukken weergeven. Iedereen heeft een iets ander beeld van een persoon. Zelfs de persoon zelf. Uiteindelijk kan niemand een volledig, correct beeld van de situatie geven en daarom heeft niemand voor 100% gelijk. Wat we wel kunnen doen, is onze indrukken delen en samen met alle anderen tot een zo goed mogelijk beeld van de situatie komen.

Wat gebeurt er als bepaald gedrag duidelijk verkeerd is, mogelijk zelfs in strijd is met interne of externe richtlijnen of zelfs gevaarlijk was?

In zo'n geval is reflectie niet de juiste aanpak. Als een leidinggevende op een gevaarlijke manier nalatig heeft gehandeld of essentiële werkprincipes heeft geschonden, moet de teamleiding dienovereenkomstig ingrijpen, zaken verduidelijken en indien nodig verdere maatregelen nemen. In dit geval moeten de geuite opmerkingen niet worden beschouwd als „subjectieve indrukken“ van een persoon, maar in veel gevallen als duidelijke instructies die moeten worden opgevolgd. De vorm van de reflectie mag niet door teamleden worden misbruikt om bij aangekaarte misstanden ‘de boel te negeren’, omdat het immers slechts om de ‘subjectieve mening’ van de andere teamleden gaat.

Bronvermelding

- Titelafbeelding: © steve prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Tags
Reflectie
Team
Analyse
Feedback
Verbetering

Leeftijd
vanaf 16 jaar

Aantal deelnemers
1–20
20–30
30 – 100

Bijbel
Deze informatie ontbreekt.

Materiaal
Geen

Bestanden downloaden
Geen downloads

KI Generierter Inhalt
Inhoud
Tags
Leeftijd
Aantal deelnemers
Bijbel
Materiaal

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/nl/wiki/art/reflectie-basisbegrippen