



## Deel je tops én flops

Een foutje maken op je werk is vervelend, maar een collega wijzen op een misser ook. Toch moeten we er niet te krampachtig over doen, vindt psycholoog en businesscoach Kelly Weekers. Juist door open te zijn over dingen die niet goed gaan op de werkvloer, kunnen we elkaar inspireren.

tekst FLEUR WILLEMSSEN

Fouten maken is menselijk - het is een welbekend cliché. Toch veeg je sommige missers op de werkvloer misschien liever onder het tapijt, dan dat je er uitgebreid op reflecteert. 'Zonde', zegt psycholoog Kelly Weekers. 'Een foutje maken is de enige manier om te stijgen in je leercurve.' Erover praten helpt volgens Weekers daarom juist.

Toch hoor je op de vrijdagmiddagborrel zelden iemand opscheppen over hoeveel hij heeft geleerd van die gênante presentatie voor de baas. 'Fouten maken wordt nog vaak als iets slechts gezien. Door die negatieve kijk op fouten worden we extra panisch om er een te maken', zegt Weekers.

### DE LAATSTE DRUPPEL

Een collega wijzen op een misser, vinden veel mensen ook niet makkelijk. Hoe hoog de drempel soms ook is, praten over fouten is dé manier om de sfeer goed te houden. Er blijft dan namelijk niets hangen. Of knagen. 'Laat het niet komen tot de laatste druppel die de emmer doet overlopen, maar ga in gesprek met elkaar over het algehele functioneren, positief en negatief. Zo leer je elkaar als collega's beter aanvoelen. Als je op een positieve manier feedback geeft, kan de ander ook sneller groeien.'

Maar hoe doe je dat precies, je collega of werknemer vertellen dat hij of zij iets verkeerd heeft gedaan? 'Een tip: wijs iemand niet op een fout *in the heat of the moment*. Dan staat diegene, en misschien jij ook, er waarschijnlijk te emotioneel in. Wacht dus tot de emoties wat bedaard zijn en probeer een helikopterview te houden: wat gebeurde er precies? Breng dat op een rustige manier en benoem ook iets waar je wél blij mee bent.'

Begrip tonen werkt ook goed. 'Leg uit dat je snapt waarom je collega situatie X zo heeft aangepakt, maar dat het ook op een andere manier zou kunnen. Een volgende keer durft je collega waarschijnlijk uit zichzelf te vragen: wat had ik anders of beter kunnen doen?'

### IN HUN SCHULP

Leidinggevendens spelen volgens Weekers een belangrijke rol in het creëren van een veilige omgeving om constructieve kritiek te kunnen geven. 'Als manager ben je continu bezig je medewerkers te laten groeien. Vertrouwen geven is daarbij heel belangrijk. Vooral in de eerste vijf jaar dat ze ergens werken, zijn medewerkers vaak zoekende naar waar hun krachten en valkuilen precies liggen.'

Wees daarom voorzichtig: hoe sterker je medewerkers corrigeert en controleert, hoe meer ze in hun schulp kruipen. Beter is het om te zeggen dat ze mogen leren, en dus ook fouten mogen maken, en je er desondanks voor ze bent.

Weekers tipt: 'Benoem als leidinggevende wat er bij jou weleens misgaat. Zo creëer je een open cultuur.' *Last but not least*: deel je flops, maar zeker ook je tops. Weekers: 'Ook daar leert iedereen van.'

Leer samen met je team feedback geven.  
Kijk op [intermediair.nl/feedbackgeven](http://intermediair.nl/feedbackgeven)