



Veiligheid op de werkvloer vraagt om gesprekken over gedrag. Maar laten we eerlijk zijn: feedback geven (of krijgen) voelt niet altijd prettig. Het roept soms spanning, schaamte of defensiviteit op. En dat terwijl je eigenlijk alleen maar wilt dat iemand veilig gedrag laat zien – voor zichzelf én voor collega's.

Daarom is het zinvol om naast feedback ook te werken met feedforward: een methode die niet terugblijkt, maar vooruitkijkt. In dit artikel lees je wat feedforward is, hoe het werkt, wat de link is met OBM en de SCARF-methode, en waarom het in de veiligheidspraktijk zo'n krachtig instrument kan zijn.

Feedback is niet fout – feedforward is een aanvulling

Dit artikel is geen pleidooi tegen feedback. Feedback is waardevol, zeker als het op het juiste moment, met de juiste intentie en in een veilige relatie wordt gegeven.

Feedback richt zich op het verleden. En dat verleden is niet meer te veranderen. Feedforward daarentegen richt zich op wat je wél wilt zien – en dat is vaak nét wat prettiger en motiverender, zeker in gesprekken over veiligheid.

Jij als voorbeeld: waarom regels voor jou net zo belangrijk zijn

Gebruik dus vooral wat voor jou werkt. Maar sta ook open voor een alternatief dat in sommige situaties effectiever of prettiger kan aanvoelen. Probeer het eens uit.

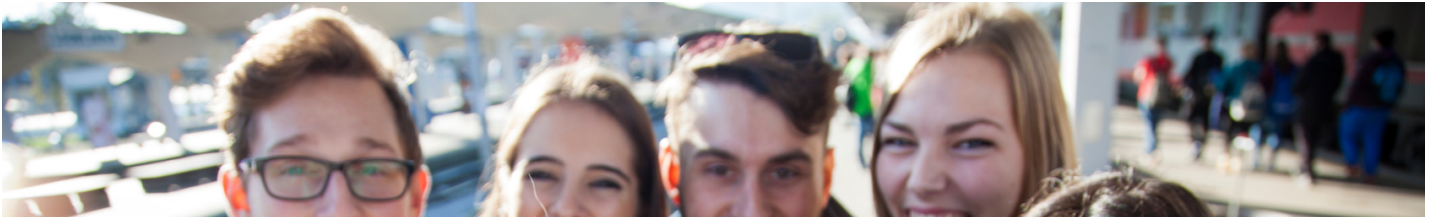
Feedback is niet fout – feedforward is een aanvulling

Feedforward is een gesprekstechniek waarbij je de focus legt op toekomstig gewenst gedrag in plaats van op fouten uit het verleden. Je beschrijft wat je graag wél wilt zien, waarom dat belangrijk is, en hoe iemand dat kan oppakken.

Voorbeeld in een veiligheidssituatie:

- Feedback: "Je droeg je helm gisteren weer niet."
- Feedforward: "Vanaf morgen wil ik dat je standaard je helm draagt op het buitenterrein. Dat is belangrijk voor je eigen veiligheid en die van anderen."

Het verschil zit in de toon én de richting: niet terugkijken, maar vooruithelpen.



Waarom feedforward werkt: de theorie en praktijk

De term feedforward werd bekend door Marshall Goldsmith, executive coach en auteur. Zijn onderzoeken tonen aan dat mensen zich veel minder defensief gedragen als je ze suggesties geeft voor de toekomst, in plaats van ze te corrigeren op het verleden.

Feedforward sluit bovendien aan bij inzichten uit:

- Positieve psychologie – focus op krachten en mogelijkheden
- Solution-focused coaching – wat werkt, vergroten
- Neuropsychologie – we leren sneller als we vooruit kunnen bewegen

Het werkt dus niet alleen in theorie, maar ook in de praktijk: mensen voelen zich meer gezien, meer gemotiveerd en meer eigenaar van hun gedrag.

OBM: gedrag beïnvloeden via de omgeving

Organisational Behavior Management (OBM) is een methodische aanpak die zich richt op het gericht beïnvloeden van gedrag door de omgeving te analyseren en aan te passen. OBM gaat ervan uit dat gedrag niet zomaar ontstaat – het wordt gevormd door wat de omgeving vraagt, toestaat, stimuleert of afremt.

Feedforward past daar perfect in. Het helpt jou als leidinggevende om:

Concreet gewenst gedrag te benoemen
Positieve gevolgen te koppelen aan dat gedrag.

De context aan te passen zodat gedrag logisch en haalbaar wordt

Je creëert dus een werksituatie waarin het gewenste gedrag de meest logische en aantrekkelijke keuze wordt. Niet door te straffen of te corrigeren, maar door richting te geven, te motiveren en praktisch te ondersteunen.

De SCARF-methode: zo voorkom je weerstand

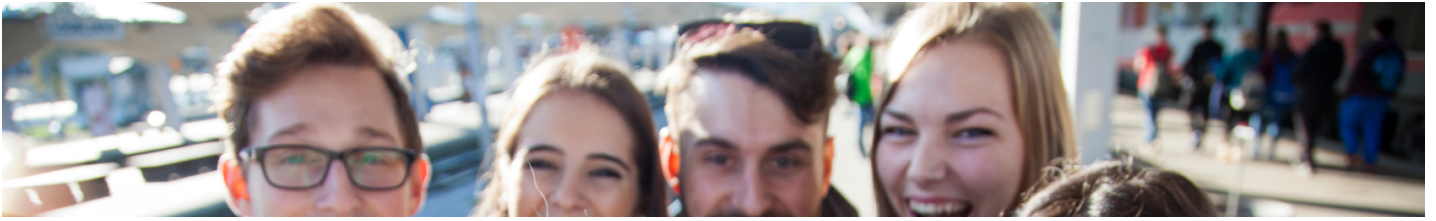
De SCARF-methode van David Rock laat zien dat mensen zich sociaal 'veilig' willen voelen in interacties. Feedforward sluit hier naadloos op aan.

De vijf SCARF-factoren zijn:

1. Status – Ik wil erkend worden
2. Certainty – Ik wil weten wat ik kan verwachten
3. Autonomy – Ik wil zelf keuzes kunnen maken
4. Relatedness – Ik wil me verbonden voelen
5. Fairness – Ik wil eerlijk behandeld worden

Waar feedback soms deze factoren bedreigt (denk aan status of autonomie), ondersteunt feedforward ze juist:

- Je bevestigt iemands potentieel (status)
- Je schetst een heldere verwachting (certainty)
- Je laat ruimte voor inbreng (autonomy)
- Je voert het gesprek als partners (relatedness)
- Je kijkt vooruit zonder oordeel (fairness)



Essentie van effectieve feedforward: klein verschil, groot effect

Feedforward is geen trucje of methodiek die je even afdraait. Het vraagt bewust ITipd voor toepassen van feedforward:

- Gebruik “én” in plaats van “maar”: “Je werkt zorgvuldig én ik wil je helpen om dat binnen de tijd te doen.”
- Erken de kracht achter het gedrag: Waar komt het gedrag vandaan? Vaak is het een kwaliteit die doorslaat.
- Verbind kracht aan verbeterkans: “Je bent erg betrokken. Hoe kun je dat combineren met rustmomenten voor jezelf?”
- Stel open vragen: “Wat heb jij nodig om dit vol te houden?”
- Laat het geen sandwichmethode worden: Het is geen “positief-negatief-positief” praatje, maar een écht gesprek.

Feedforward is geen hulpmiddel om iets ‘aardiger’ te zeggen, maar een manier om mensen serieus te nemen in hun groei. Veiligheid ontstaat niet uit regels, maar uit gedrag. En gedrag verander je niet door terug te kijken, maar door samen vooruit te willen.

Voorbeelden uit de praktijk

🔧 Aanspreken zonder confrontatie:

“Ik zie dat je altijd snel aan de slag wilt en gefocust bent op tempo. Dat is waardevol. Hoe zou je kunnen zorgen dat je tóch even de PBM-check doet voordat je begint?”

⚠️ Van bijna-incident naar leermoment:

“Je reageerde heel alert toen die situatie ontstond. Dat had erger kunnen aflopen. Hoe kunnen we jouw risicobewustzijn breder inzetten in het team?”

🧑 Nieuwe collega begeleiden:

“Je levert zorgvuldig werk af en let op details. Hoe kun je die kwaliteit combineren met het naleven van de tijdsafspraken? Wat heb je daarvoor nodig van mij?”

Meer weten of een training aanvragen? Neem contact met mij op!

Gerrianne Veenstra

Enjoy-ACE B.V.

06-45388276

gerrianne.veenstra@enjoy-ace.com