

Groepsverslag PMClub: “Continuous Feedback: Reality or Fake News?”

De ‘Continuous feedback: reality or fake news?’ PMClub vond plaats in een zaal in San Marco Village te Schelle. Met de feestdagen op komst, was het gebouw aangekleed met de nodige versieringen, wat zorgde voor een gezellige sfeer. Voorafgaand aan de sprekers, kon er genetwerkt worden. Vervolgens ging men van start, de deelnemers werden verspreid over zes ronde tafels om interactie te bevorderen. De vier gastsprekers vertelden elk vanuit hun eigen perspectief over continuous feedback. De eerste spreker, Ans De Vos, benaderde het thema vanuit een academische invalshoek. Ans ziet feedback als een groeimotor voor zowel individuen, teams, als voor organisaties. Feedback verhoogt de reflexiviteit en werkt daarom bevorderend voor het functioneren in een snel veranderende omgeving, vertelt ze. Feedback wordt daarnaast niet alleen gezien als middel voor evaluaties, maar tevens als een wederzijdse dialoog die persoonlijke ontplooiing en ontwikkeling dient te stimuleren. De overige drie sprekers, namelijk Kris Berckmans, Chris de Clippel en Sara Van Waelderen, behandelden het thema vervolgens elk vanuit hun eigen functie bij Randstad. Randstad is drie jaar geleden begonnen met het invoeren van ‘*Great Conversations*’ ter vervanging van de klassieke evaluatiegesprekken. De voornaamste verandering bij het invoeren van dergelijke feedback is het feit dat het initiatief bij de werknemers zelf wordt gelegd. Feedbackmomenten moeten vanaf nu meer toekomstgericht zijn, de inspraak van werknemers vergroten en medewerkers helpen in het vinden en optimaliseren van hun talenten. Ook werd er door de sprekers duidelijk gemaakt dat het belangrijk is om te weten wat de finaliteit is van het feedbackgesprek. Veel organisaties denken niet aan de verschillende finaliteiten die er kunnen zijn en vergeten dat ze zich beter op een materie zouden focussen. Het is gebleken dat teams die zich regelmatig afvragen of ze goed bezig zijn, systematisch meer succesvol zijn. Concluderend kan men stellen dat continuous feedback om een verandering in mindset vraagt, eerder dan louter veranderingen in het systeem. Het invoeren van Great Conversations bij Randstad kan als inspiratiebron functioneren voor andere bedrijven met interesse hiervoor.

Op deze bijeenkomst kregen we de kans om te netwerken met de aanwezigen. Aangezien we bij aankomst door de organisatoren reeds vriendelijk onthaald werden, verlaagde dit de drempel om de stap naar netwerken te zetten. Dankzij de ‘*elevator pitch*’-voorbereiding die we kregen tijdens de lessen op school, voelden we ons reeds gesterkt om een gesprek aan te knopen. Hoewel we aanvankelijk toch met wat zenuwen zaten om met iemand te gaan praten, stonden alle deelnemers zeker open voor een gesprek. Ze gaven graag uitleg over hun functie en over hoe zij het onderwerp van de avond bekeken vanuit hun standpunt. Hoewel een dergelijk gesprek niet lang hoeft te duren, kan je hier best veel informatie uithalen. Even netwerken op een evenement als deze biedt ook een mooie kans om je LinkedIn-netwerk uit te breiden, wat zeker van pas kan komen als we binnen enkele maanden op zoek gaan naar een professionele uitdaging binnen de HR-wereld. Na afloop van het evenement werden dan ook wat connectieverzoeken gestuurd naar de gesprekspartners van de avond.

Onze eerste ervaring met een netwerkvond was meteen een zeer fijne ervaring. Alle aanwezigen werden op de hoogte gebracht van de aanwezigheid van enkele EMS-studenten, een goede ijsbreker dus! Naast de sfeervolle ruimte zorgden ook de lekkere hapjes en drankjes voor een gezellige sfeer. Na een leuke babbel onderling konden we beginnen netwerken met de mensen die arriveerden, dit waren voornamelijk HR-managers en HR-business partners van verschillende bedrijven. Het was van begin tot einde een zeer gemoedelijke sfeer waarbij het niet was te merken dat iedereen al een drukke dag achter de rug had. Iedereen was enorm vriendelijk, vlot en open om met ons te praten, waardoor de avond voorbij is gevlogen. Het was zeer interessant om te weten te komen hoe verschillende bedrijven hun feedback organiseren en welke problemen ze ondervinden. Het samenwerken in groepen rond de tafels en het bespreken van de cases rond feedback, tilden de avond qua netwerken naar een nog hoger niveau. Iedereen kon er zijn of haar mening en ervaring delen wat zorgde voor fijne en leerrijke gesprekken. De avond kan worden samengevat als een gemoedelijke en leerrijke avond waarbij we niet enkel meer te weten zijn gekomen omtrent feedback maar ook over elkaar.

Voor enkele studenten onder ons was het thema van deze avond in het bijzonder interessant, gezien zij werken aan een project waarbij een organisatie haar feedbacksysteem wil optimaliseren. Deze organisatie wil graag de jaarlijkse evaluatie afschaffen en een efficiëntere aanpak van feedback inleiden. Hierbij zullen wij advies formuleren hoe ze dit proces kunnen aanpakken. Deze sessie heeft ons nieuwe inzichten gegeven over een manier waarop men evaluaties kan voeren. Zo werd, in één van de debatten, geconcludeerd dat 360-degree feedback eigenlijk niet de meest optimale vorm van feedback is. Voor ons was dit een verrassende uitkomst, gezien in diverse opleidingsonderdelen voornamelijk de meerwaarde van dit systeem werd benadrukt. Ook hebben de lezingen ons bewust gemaakt van de grote verandering die een shift in het evaluatie- en feedbacksysteem met zich mee kan brengen, zowel individueel als op organisatorisch niveau. Deze informatie zullen we in acht nemen tijdens het uitvoeren van het project. Verder leerden we tijdens de PMClub dat er veel opportuniteiten schuilen in het geven van continuous feedback. Deze conclusie stemt overeen met wat wij van deze opleiding tot nu toe hebben onthouden. Zo kregen we concrete tips over hoe feedback te geven als HR manager en werden naast evaluatiegesprekken, tevens *performance* - en doelstellingsgesprekken toegelicht.