

**WAT**

Een feed-forward interview (FFI) is een overleg waarin met een medewerker een toekomstvisie wordt ontwikkeld over de mogelijke rol van de medewerker binnen de organisatie.

**WAAROM**

[📄 check ook onze infographic](#)

**HOE?**

- Pas het interviewprotocol systematisch toe
- Individueel overleg met leidinggevende of organisatie-vertegenwoordiger (HR)
- Jaarlijks of frequenter
- Een FFi duurt ongeveer een uur
- Nodig de medewerker uit om ter voorbereiding een succesverhaal te schetsen
- Actief luisteren - terugkoppelen, samenvatten & doorvragen
- Vraag door naar specifieke details
- Toets af of alle aspecten aan bod zijn gekomen
- Maak een verslag van maximum 1 pagina op
- Beschrijf wat je over de medewerker hebt geleerd
- Noteer de gemaakte afspraken
- Bewaar het verslag op een locatie die toegankelijk is voor de leidinggevende en de medewerker
- Focus op wat je kan leren van de medewerker, niet op evalueren of beïnvloeden

**TIPS VOOR IMPLEMENTATIE IN JE ORGANISATIE**

- Start op kleine schaal met leidinggevendenden die een positieve attitude hebben over deze techniek
- Voorzie training waarin leidinggevendenden deze techniek kunnen oefenen en ervaringen delen

Meer informatie of ondersteuning? Contacteer ons via [info@vigorunit.com](mailto:info@vigorunit.com)

Gebaseerd op Kluger, A. N., & Nir, D. (2010). The feedforward interview. Human Resource Management Review, 20(3), 235-246.

## FEED FORWARD INTERVIEW

### STAP 1 | SCHETS HET SUCCESVERHAAL

*“Ik weet zeker dat je zowel positieve als negatieve ervaringen hebt gehad op het werk. Vandaag wil ik graag focussen op de positieve aspecten van jouw ervaringen. Kan je een moment beschrijven waarbij je je opperbest voelde, je sterk gemotiveerd en gefocust was, en je tevreden was nog voor de resultaten van jouw acties zichtbaar waren?”*

- Vraag naar een specifiek verhaal, i.e. wanneer, waar, wat, met wie etc.
- Koppel terug door het verhaal samen te vatten.

*“Zou je gelukkig zijn indien je opnieuw een gelijkaardig verhaal zou kunnen doormaken op het werk?”*

- Indien JA, ga verder naar de volgende vraag.
- Indien NEE, vraag naar een ander verhaal.

*“Wat was jouw piekmoment tijdens dit verhaal? Waar dacht je aan op dat moment?”*

- Vraag naar de details voor 1, maximum 2 piekmomenten.

*“Hoe voelde je je op dat moment?”*

- Koppel de positieve emoties terug en ga verder naar de volgende vraag.
- Indien de medewerker negatieve of gemengde gevoelens meedeelt, vraag naar een nieuw verhaal.

### STAP 2 | ONTRAFEL DE SUCCESFORMULE

*“Wat waren de aspecten, die eigen zijn aan jezelf, die dit verhaal hebben mogelijk gemaakt. Denk bijvoorbeeld aan dingen die je hebt gedaan, jouw vaardigheden, kennis, interesses of jouw sterktes.”*

*“Zijn er anderen die dit verhaal mee hebben mogelijk gemaakt? Hoe hebben zij aan jouw verhaal bijgedragen? Wat deden ze?”*

*“Welke andere omstandigheden hebben jouw verhaal mogelijk gemaakt? Op welke manier heeft onze organisatie jouw situatie vergemakkelijkt?”*

*“Zijn er nog andere zaken die positief hebben bijgedragen aan jouw verhaal.”*

- Vraag door en koppel regelmatig terug door alle succesfactoren op te lijsten.

### STAP 3 | DE FEEDFORWARD VRAAG

*“De factoren die je net hebt beschreven, zouden we kunnen beschouwen als jouw unieke code om succes te realiseren. Als dat zo is, laten we samen kijken naar je huidige activiteiten, prioriteiten of plannen voor de nabije toekomst en onderzoeken in welke mate deze voldoen aan jouw succesformule en hoe we deze optimaal kunnen inzetten.”*

- Breng de huidige situatie in kaart en identificeer de opportuniteiten.
- Maak afspraken over wat de medewerker kan doen en wat jij als leidinggevende kan doen om de medewerker vooruit te helpen
- Stel een korte verslag op

Gebaseerd op Kluger, A. N., & Nir, D. (2010). The feedforward interview. Human Resource Management Review, 20(3), 235-246.