360 Graden feedbackformulier

Competenties referentiekader medezeggenschap

In het kader van de referentieprofielen medezeggenschap. Te downloaden via www.gorrijk.nl.

|  |  |
| --- | --- |
| *Feedback voor* |  |
| *Rol in GOR/DOR/OR* |  |
| *Feedback periode* |  |
| *Ingevuld door* |  |
| *Datum feedback* |  |

De competenties en ontwikkelmogelijkheden van OR-leden zijn in beeld gebracht. Het referentiekader medezeggenschap is een set van 16 beschreven rollen: de zogenaamde ‘referentieprofielen’, die Rijksbreed voorkomen binnen de Ondernemingsraad (OR), Departementale ondernemingsraad (DOR) en Groepsondernemingsraad Rijk (GOR Rijk).

Met deze profielen is het makkelijk inzichtelijk te maken wat er van een OR-lid wordt verwacht. Binnen ondernemingsraden, ook bij het Rijk, wordt de functie van de OR-leden op dit moment heel divers en met uiteenlopende taken ingevuld.

Omdat deze profielen kunnen bijdragen aan het inzichtelijk maken van competenties en ontwikkelmogelijkheden, binnen en buiten de medezeggenschap, is dit feedbackformulier ontwikkeld.

Heb je vragen of opmerkingen? Bekijk dan de website [www.gorrijk.nl](http://www.gorrijk.nl) of stuur een bericht naar ambtelijksecretariaatgorrijk@minbzk.nl.

Hieronder kun je aangeven voor welke competenties feedback gewenst is. Als richtlijn wordt geadviseerd voor maximaal 4 competenties feedback te vragen.

De competenties zijn te vinden in de profielen van het referentiekader MZ. De beschrijving van de competenties en gedragsvoorbeelden kunnen overgenomen worden uit de competentietaal rijk.

Tip: ook de competentie zelfontwikkeling kan waardevol zijn om feedback op te vragen.

Toelichting op de categorieën:

* **Groei noodzakelijk** – Voor competenties waar iemand nog veel uit kan halen en verdere ontwikkeling noodzakelijk is voor het goed vervullen van de rol.
* **Op de Goede Weg** – Voor competenties die al voldoende zijn, maar waar nog ruimte is voor verdere groei om een sterkte te worden.
* **Sterkte** – Voor competenties waarin iemand al sterk presteert. Deze kracht blijven benutten (en verder ontwikkelen).
* ****Onbekend**** – De feedbackgever heeft onvoldoende informatie over deze competentie bij de ontvanger.

Wil je per gedragsvoorbeeld het cijfer invullen dat je het meest van toepassing acht op mijn functioneren?

Je kunt bij opmerkingen praktijksituaties aanhalen of andere informatie geven.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Competentie en gedragsvoorbeelden | Onbekend | Groei noodzakelijk | Op de goede weg | Sterkte | Opmerkingen |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| Heb je nog andere opmerkingen of tips die mij kunnen helpen bij de ontwikkeling van mijn competenties en mijn rol binnen de medezeggenschap? |
|  |

360 Graden feedbackformulier voorbeeld

In het kader van de referentieprofielen medezeggenschap. Te downloaden via www.gorrijk.nl.

Voorbeeld

|  |  |
| --- | --- |
| *Feedback voor* |  Fatima van Dijk |
| *Rol in GOR/DOR/OR* |  (commissie) lid OR |
| *Feedback periode* |  1 juli 2024 – 31 december 2024 |
| *Ingevuld door* |  8 januari 2025 |
| *Datum feedback* |  (commissie) lid OR |

De competenties en ontwikkelmogelijkheden van OR-leden zijn in beeld gebracht. Het referentiekader medezeggenschap is een set van 16 beschreven rollen: de zogenaamde ‘referentieprofielen’, die Rijksbreed voorkomen binnen de Ondernemingsraad (OR), Departementale ondernemingsraad (DOR) en Groepsondernemingsraad Rijk (GOR Rijk).

Met deze profielen is het makkelijk inzichtelijk te maken wat er van een OR-lid wordt verwacht. Binnen ondernemingsraden, ook bij het Rijk, wordt de functie van de OR-leden op dit moment heel divers en met uiteenlopende taken ingevuld.

Omdat deze profielen kunnen bijdragen aan het inzichtelijk maken van competenties en ontwikkelmogelijkheden, binnen en buiten de medezeggenschap, is dit feedbackformulier ontwikkeld.

***Heb je vragen of opmerkingen? Bekijk dan de website*** [www.gorrijk.nl](http://www.gorrijk.nl) ***of stuur een bericht naar ambtelijksecretariaatgorrijk@minbzk.nl.***

Wil je per gedragsvoorbeeld het cijfer invullen dat je het meest van toepassing acht op mijn functioneren?

Voorbeeld

Je kunt bij opmerkingen praktijksituaties aanhalen of andere informatie geven.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Competentie en gedragsvoorbeelden | Onbekend | Groei noodzakelijk | Op de goede weg | Sterkte | Opmerkingen |
| **Samenwerken**Werkt samen met anderen aan een gezamenlijk doel.* Zoekt de samenwerking op.
* Stemt het eigen werk af op anderen.
* Deelt kennis, informatie en ideeën met anderen.
* Toont belangstelling voor de ideeën van anderen.
* Draagt bij aan een goede onderlinge werkrelatie.
* Helpt anderen, waar nodig.

Stelt waar nodig het gemeenschappelijke resultaat boven het persoonlijk belang. |  |  |  | x | Wat ik prettig vind aan hoe jij werkt, is dat je me opzoekt om informatie te delen en te vragen. Je bent nieuwsgierig naar hoe ik denk. Ik merk ook in de overleggen met onze OR dat je anderen steunt in hun voorstellen. Laatst vond je het denk ik wat lastig dat we niet allemaal direct enthousiast waren over je voorstel. Ik merk dat je dan de neiging hebt om wat meer naar de achtergrond te gaan. Ik vond het goed van je dat je me na het overleg belde om samen na te denken over hoe het wel haalbaar zou kunnen zijn. |
| **Initiatief**Begint uit zichzelf. * Onderneemt actie, zonder aansporing van anderen.
* Zoekt zelf kansen en mogelijkheden op.
* Draagt uit eigen beweging ideeën of oplossingen aan.

Voorbeeld |  |  | x |  | Wanneer je gevraagd wordt om iets te doen, dan merk ik dat je vrijwel altijd ‘ja’ zegt. Van mij mag je vaker met een voorstel komen om een onderwerp o.i.d. op te pakken. In het overleg kom je soms wat afwachtend over. Ik waardeer je perspectief en denk dat jij -en wij- er ons voordeel mee kunnen doen wanneer je ook ongevraagd je ideeën uitspreekt. |
| **Luisteren**Laat merken te begrijpen wat een ander zegt* Onderbreekt een ander niet onnodig
* Let op non-verbale signalen
* Onderzoekt de onderliggende aannames, normen en emoties
* Laat merken de kern van de boodschap te begrijpen, bijvoorbeeld door in eigen woorden weer te geven wat de ander zegt
* Stelt vragen ter verduidelijking
* Laat non-verbaal merken te luisteren

Voorbeeld |  |  | x |  | Ik heb de indruk dat je altijd goed luistert naar wat er gezegd wordt en dat je dit als een ‘spons’ in je opneemt. Je komt alert over, maakt oogcontact en ‘hmt’. Soms geef je al een samenvatting en die is dan meestal goed.Door vaker door te vragen of om verduidelijking te vragen wanneer je iets nog niet begrijpt, kan jouw bijdrage sterker worden. Je helpt dan jezelf en anderen om te begrijpen wat er gezegd wordt. |
| **Zelfontwikkeling**Werkt actief aan de eigen ontwikkeling.* Werkt zich actief in nieuwe materie of een werksituatie in.
* Houdt relevante kennis en vaardigheden op peil.
* Gaat actief op zoek naar leerervaringen.
* Leert van eigen ervaringen en fouten.
* Vraagt om feedback.
* Benut feedback en suggesties van anderen.
* Past verworven kennis, inzicht en vaardigheden in de praktijk toe.

Toont inzicht in de eigen sterke en zwakke punten. |  |  |  | x | Je komt op mij over als heel gedreven om jezelf te ontwikkelen. Je hebt me een paar keer kort om feedback gevraagd na een overleg – top! Ik merk dat je altijd informatie opzoekt en je ingelezen hebt. In 1 op 1 situaties vraag je me soms naar (nieuwe) zaken die je kunt doen. Hier mag je meer met voorstellen komen. Je zou ook vaker mogen doorvragen op wat je (al) goed doet i.p.v. vragen naar wat beter kan.Verder herinner ik me nog hoe je jezelf voorstelde bij onze eerste kennismaking. Nu bijna een half jaar verder in de tijd, kan ik zeggen dat hoe je jezelf beschreef, erg door mij herkend wordt 😊 |

Voorbeeld

|  |
| --- |
| Heb je nog andere opmerkingen of tips die mij kunnen helpen bij de ontwikkeling van mijn competenties en mijn rol binnen de medezeggenschap? |
| Je bent goed op weg om een heel competent OR-lid te zijn! Blijf nieuwsgierig, stap wat meer naar voren en blijf in gesprek met de mensen om je heen, zoals je nu al doet. |