### ****Werkvorm: Feedback Cirkel****

**Doel:** Constructieve feedback geven en ontvangen over individuele en teamcompetenties binnen een veilige en ondersteunende omgeving.  
**Duur:** 90 minuten  
**Aantal deelnemers:** 4-12 (hele medezeggenschapsteam (bijv. de hele OR) of kleinere groepen).  
**Benodigdheden:**

* Lijst van relevante competenties (vooraf besproken of voorbereid, zoals samenwerken, organisatiesensitiviteit, luisteren, etc. – zie het referentiekader medezeggenschap).
* A4-papier
* Pen en stift.
* (Optioneel) Flip-over of whiteboard.

### ****Fase 1: Introductie (10 minuten)****

1. **Facilitator legt de opzet uit:**
   * Het doel is om elkaars competenties te erkennen en constructieve feedback te geven over mogelijke groei.
   * Feedback wordt gegeven volgens het **4G-model**: Gedrag, Gevoel, Gevolg, Gewenst gedrag.
   * Maak duidelijke afspraken voor een veilige sfeer, zoals “feedback is gericht op ontwikkeling, niet op kritiek.”
   * Feedback wordt ook gegeven op wat goed gaat.

**N.B. één van de teamleden kan de rol van facilitator hebben wanneer deze hier ervaren in is. Of er kan een (interne of externe) facilitator/intervisiebegeleider/teamcoach worden ingeschakeld.**

### ****Fase 2: Individuele reflectie (15 minuten)****

1. Elk teamlid krijgt een lijst met competenties (vooraf opgesteld of samen opgesteld tijdens de sessie, zie het referentiekader medezeggenschap).
2. Vraag deelnemers om twee competenties te kiezen:
   * Eén waarin zij zichzelf sterk vinden.
   * Eén waarin zij graag willen groeien.
3. Laat ze kort reflecteren en hun keuze noteren. Benoem bij de sterke competentie een kort, concreet voorbeeld.

### ****Fase 3: Feedback Cirkel – Competenties benoemen (30 minuten)****

1. **Start in een kring:** Elk teamlid deelt in twee minuten:
   * De competentie waarin zij zichzelf sterk vinden, met een kort, concreet voorbeeld.
2. De rest van de groep geeft aanvullend **positieve feedback**:
   * Welke competenties zien zij bij deze persoon?
   * Hoe hebben deze competenties impact op het team?
   * Teamleden geven ieder 1 concreet voorbeeld van gedrag dat zij bij het teamlid hebben gezien i.r.t. de betreffende competentie.
3. De facilitator bewaakt de tijd en sfeer.

N.B. Meer aan de slag met het benoemen van concrete voorbeelden? Benut het document over de STAR-methodiek.

### ****Fase 4: Feedback op ontwikkelpunten (25 minuten)****

1. Elk teamlid deelt kort de competentie waarin zij willen groeien en geeft hierbij een voorbeeld van een situatie waarin dit een uitdaging was.
2. De rest van de groep geeft **constructieve feedback**:
   * Benoem wat er al goed gaat.
   * Geef één suggestie voor groei (bijvoorbeeld een ander aanpak, tip of leermogelijkheden).
   * Zorg dat de feedback concreet en ondersteunend blijft.

### ****Fase 5: Afsluiting en reflectie (10 minuten)****

1. Vraag iedereen om in één zin te delen:
   * Wat neem je mee uit de feedback die je hebt ontvangen?
2. Sluit af met een rondje complimenten, waarin deelnemers een ander teamlid bedanken voor hun inbreng.
3. (Optioneel) Noteer gezamenlijke actiepunten op een flip-over.

### ****Tips voor succes:****

* **Voorbereiding:** Zorg dat de competenties goed zijn afgestemd op de context van medezeggenschap. Dus kies die competenties uit het referentiekader medezeggenschap en de profielen hierin die op dit moment het meest relevant zijn.
* **Veiligheid:** Introduceer een stopregel voor wanneer feedback ongemakkelijk voelt.
* **Herhaling:** Plan dit soort sessies regelmatig, zodat feedback geven en ontvangen een gewoonte wordt.