

PRAKTIJK & ONTWIKKELFEEDBACK (HET PROFMODEL)

Het model is een vertaling van de opmerkingen over feedbackwensen van jonge medewerkers (in kennisintensieve overheidsorganisaties) in de eerste jaren van hun arbeidzame leven.

PRINCIPES

- Feedback is cruciaal. Hoe beter de kwaliteit van de feedback, hoe beter de kwaliteit van het werk van mij én collega's!
- Feedback geven kan worden geleerd.
- Ik kan mijn leidinggevende aanreiken op welke punten ik feedback wil en vice versa.
- Feedback en openheid gaan hand-in-hand. De combi maakt bovendien een hiërarchie minder belemmerend en meer faciliterend.
- Sommige feedbackpunten kun je 1-op-1 samen met je leidinggevende oplossen. Andere punten (bijv. irritatie over lange vergaderingen) samen met collega's en leidinggevende.



DRIE 'FEEDBACKKANALEN' IN DAGELIJKSE WERK

- Feedback medewerker – leidinggevende
- Feedback collegiaal
- Feedback vanuit netwerkverband



VIER BELANGRIJKE FEEDBACKITEMS (EN TE VERKENNEN FEEDBACKVRAGEN)

Werk sec.

- Is het (tussen)resultaat overeenkomstig wens?
- Hoe doe ik mijn werk (manier van werken)?
- Heb je concrete aanpaktips?

Netwerken

- In welke richting mijn netwerk uit te breiden?
- Met wie specifiek contact te leggen (voor welke info/feedback)?
- Hoe contact te leggen?

Samenwerken

- Hoe ervaren collega's me?
- Hoe geef ik zorg voor collega's vorm?
- Wat kan ik doen met een te verbeteren feedbackitem dat ook meerdere collega's raakt (bijv. lange vergaderingen)?

Persoonlijke groei

- Wat doe ik goed?
- Waar vind je me sterk in? Hoe dat nog beter te benutten?
- Wat is nuttig voor mij om te leren?
 - ✓ Inhoudelijk (know what).
 - ✓ Vaardigheden/handigheden (know how).
- Welke cursussen beveel je me aan? Of personen waar ik iets van kan leren?
- Wat zijn interessante nieuwe klussen (om in te leren en te groeien)?



VRAAG VOOR VERDIEPING (REFLECTIE/2^{DE} ORDE LEREN)

- Welke (impliciete) vooronderstellingen hanteer ik
 - * in <situatie X>,
 - * en/of bij toepassing van <vaardigheid/strategie X>
 - * en/of de benadering en omgang met <netwerkcontact Y>?
- Welke vooronderstellingen kunnen effectiever (of efficiënter) zijn dan mijn huidige vooronderstellingen in een bepaalde situatie? En waarom?



EN NU DE VOLGENDE STAP!

- ✓ Bespreek het Prof-model met je leidinggevende.
- ✓ Kijk naar de vragen bij de vier belangrijke feedbackitems.
- ✓ Pas ze desgewenst aan en/of vul ze aan?
- ✓ Maak met je leidinggevende de afspraak deze vragen tenminste vier keer per jaar te bespreken.
- ✓ Kijk of je periodiek de vragen ook met enkele collega's kunt doornemen als een vorm van 360 gradenfeedback.

