

Tijdsduur: Afhankelijk van het aantal teamleden en het aantal 'ronden'.

- Per vraag komen 2 personen aan bod: één teamlid dat feedback/feedforward geeft en een ander teamlid dat ontvangt. Dit duurt ongeveer 5 minuten per vraag.
- Het doorschuifstelsel zorgt ervoor dat ieder teamlid in de kring aan bod komt als feedback/feedforward-gever en -ontvanger.
- We raden aan om de kring minstens 1 keer rond te gaan en bij voorkeur 2 keer, afhankelijk van de beschikbare tijd. Voor bv. 5 teamleden betekent dit een totale duur van ongeveer 25 minuten om de kring rond te gaan, of een totale duur van 50 minuten om de kring 2 keer rond te gaan.

Voorzie naast de tijdsduur van het aantal rondes ook een 30 minuten extra voor het bepalen van individuele acties. Indien de groep te groot wordt, kan het team ook overwegen om zich op te splitsen in 2 of 3 deelgroepen. De individuele ontwikkeldoelen worden wel in de grote groep gedeeld.

Waarom deze stap als team?

- Als individu ben je pas competent als het team voldoende competent is.
- Als teamlid maak je je eigen ontwikkelpad in functie van de teamcompetenties die nodig zijn om de opdracht van het gehele team mee te helpen realiseren.
- Medewerkers uitdagen om na te gaan wat hun bijdrage kan zijn om het team competentier te maken.
- Medewerkers sterker maken in het geven van feedback naar elkaar toe vanuit een positieve insteek, gebaseerd op sterktes en werkpunten.

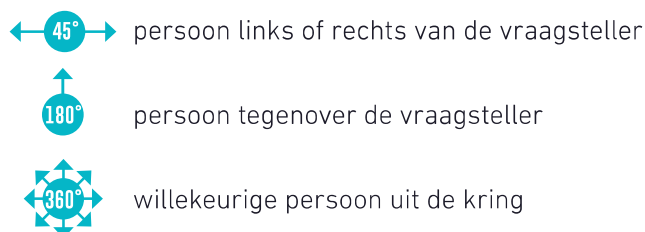
Welk materiaal is er nodig?

- 16 vraagkaarten met de aanduiding 45 - 180 - 360 graden
- Notitiebladen en pen
- Individueel paspoort

Aan de slag:

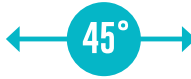
Leg uit: Deze methodiek is bedoeld om op een waarderende manier feedback en feedforward aan elkaar te geven in team. Het is de bedoeling dat we op een opbouwende manier elkaar inzicht geven in onze sterkten en talenten, die we expliciet gaan benoemen, maar dat we ook inzichten kunnen krijgen in ieders mogelijke werkpunten.

- Alle teamleden zitten of staan in een kring. In het midden ligt een stapel vraagkaarten met telkens een aanduiding van een aantal graden op.
- Het teamlid dat begint, draait een vraagkaart om en kijkt naar het aantal graden. De graden geven aan aan wie de vraag kan worden gesteld:



- De vraagsteller stelt de 2 vragen aan de persoon die binnen deze hoek valt en die beantwoordt dan de vragen over de vraagsteller.
- Daarna is het de beurt aan de persoon links van de vraagsteller. Deze neemt een nieuwe kaart van de stapel. Enzovoort.
- Noteer altijd het antwoord op papier en geef het teamlid deze genoteerde feedback als de vraag is beantwoord. Zo blijft de feedback bewaard. Als je als LiZeT-coach zelf meespeelt, dan noteert iemand anders voor jou op het moment dat je feedback ontvangt.

Overzicht vragen:

Beschrijf een situatie waarin je mij hebt ervaren als iemand die op dat moment het verschil heeft gemaakt. Wanneer was dat en wat deed ik?  Welk gedrag stel ik soms te weinig?	Geef een voorbeeld van wanneer mijn gedrag jou positief heeft geïnspireerd.  In welke rollen zou ik niet op mijn best presteren? Waarom niet?
Geef een voorbeeld van iets wat jijzelf nu anders doet door mij.  Soms word je beter door iets af te leren. Wat zou dat bij mij kunnen zijn?	Over welke zaken ben je anders gaan denken door mij?  Vul aan: ik mag best wel wat meer aandacht hebben voor ...
Welke positieve stempel druk ik op het team?  Wat mis je soms als je met mij samenwerkt?	Wanneer ben ik echt op mijn best als ik aan het werk ben?  Mensen kunnen soms ook teveel van het goede hebben. Hun kwaliteit wordt dan een valkuil. Welke valkuil heb jij al waargenomen bij mij?
Wat zijn mijn voornaamste sterktes?  Als jij voor mij een ontwikkeldoel mag noteren, wat schrijf je dan op?	Kun je een concrete situatie benoemen waarin je zag dat ik 'in mijn element' was? Wanneer was dat en wat deed ik?  Stel: ik geef jou als referentie op in mijn sollicitatiebrief. Wat zou jij voor mijn nieuwe werkgever als mijn werk- of aandachtspunt formuleren?

Stel dat je mij aanbeveelt voor één andere baan of opdracht, wat zou je dan zeggen?  In welke van de loopbaanbouwstenen zit er voor mij nog groeipotentieel? (werkbaarheid – inzetbaarheid – groei – verbondenheid)	Wat durf je zeker aan mij overlaten?  Wat vraag je minder snel aan mij?
Wat heb ik dat anderen van het team niet hebben?  Op welk vlak steek ik het best een tandje bij?	Welke eigenschap mag ik zeker nooit kwijtraken?  Wat zou je mij gunnen, waardoor ik mijn job (nog) beter zou kunnen uitvoeren?
Hoe functioneer ik in positieve zin wanneer ik samenwerk met anderen?  Waardoor zou ik nog meer uitblinken in mijn rol/werk?	Stel: we zitten samen in een moeilijke situatie op het werk. Wat is mijn sterkte om ons hier uit te helpen?  Wat zou van mij een nog sterkere medewerker maken?
Jij bent blij dat ik in je team zit omdat ...  Welk (ongevraagd) advies wil jij mij al lange tijd geven?	Waarin ben ik volgens jou een krak?  Op welke competentie (kennis, vaardigheden, houding) werk ik me best een beetje bij?