

FAQ – hyppige spørgsmål til brugen af 360°'s feedbackmodel

Videreuddannelsesregion Nord



Hvad er en 360°'s feedback?

360°'s feedback er et udviklingsredskab, hvor feedbackmodtageren - her uddannelseslægen - på baggrund af systematisk indsamlet feedback får viden om, hvordan samarbejdspartnere oplever vedkommendes handlinger og adfærd i daglig klinik praksis.

- Lockyer J (2003). *Multisource feedback in the assessment of physician competencies. J cont Educ Health Prof 23 (1): 4-12*
- Bracken, DW, Timmreck CW, Church AH. (2001). *The handbook of multisource feedback. Jossey-Bass, San Francisco*
- Eriksen GV, Malling B. *Valideret model for 360 feedback i den lægelige videreuddannelse er gennemførlig og acceptabel. Ugeskrift for læger, 2014; 176: VO9130543176*

Hvem modtager 360°'s feedback?

Uddannelseslæger, der er ansat på hospitalet i Videreuddannelsesregion Nord og som skal have foretaget 360°'s feedback i uddannelsesforløbet.

Hvordan indsamles feedbacken?

Der anvendes en elektronisk model via FeedbackSystem.net.

Hvem giver uddannelseslægen feedback?

I en 360°'s feedbackproces spørges relevante grupper af samarbejdspartnere om uddannelseslægens handlinger og adfærd i klinisk praksis. Uddannelseslægen vælger selv, hvem der skal give feedback (respondenter) blandt de kolleger, som lægen har arbejdet sammen med. Samarbejdspartnerne er forskellige alt efter speciale og organisatoriske forhold.



Følgende respondentgrupper skal altid indgå:

- overlæger / speciallæger
- andre uddannelseslæger
- plejepersonale dvs. sygeplejersker og social & sundhedsassistenter
- evt. en gruppe med "andre" samarbejdspartnere f eks være jordemødre, bioanalytikere, psykologer, socialrådgivere, sekretærer, personale fra andre afdelinger

Endelig skal uddannelseslægen selv besvare spørgeskemaet

For at bevare anonymiteten skal, der være svar fra tre eller flere i hver respondentgruppe.

Hvilke spørgerammer anvendes?

Der er udviklet to validerede spørgerammer

- En generel spørgeramme, som anvendes fra Klinisk Basisuddannelse til midt i hoveduddannelsesforløbet
- En ledelsesfokuseret spørgeramme til anvendelse i den sidste del af hoveduddannelsesforløbet

Langt de fleste specialer anvender disse spørgerammer nogle dog med mindre specialespecifikke ændringer.

Spørgerammen består af en række udsagn f eks: *"Denne læge beder om input fra andre, når det er relevant"*. Der er muligt i løbet af besvarelsen af spørgeskemaet at kommentere fx ved at angive konkrete eksempler, der kan hjælpe uddannelseslægen med forstå baggrunden for deres besvarelse.



Til sidst stilles spørgsmålene

- Denne læge bør blive ved med...
- Denne læge bør holde op med...
- Denne læge bør begynde på...
- Hvad bidrager denne læge særligt med i afdelingen (indgår kun i ledelsesfokuseret spørgeramme)
- Eventuelle yderligere kommentarer....

Kommentarer refereres ordret og anonymiseret i feedbackrapporten. Det er derfor vigtigt, at man som respondent nøje overvejer, hvordan man formulerer sine kommentarer. Hvis man ønsker det, kan man som respondent skrive sit navn

- *Eriksen G, Malling B. 360 graders feedback af yngre læger; psykometriske egenskaber og udvikling af optimeret spørgeramme. KUL-pulje projekt 2007-2008. Afrapportering 2009*
- *Malling B, Eriksen G. Fra pilot til endelig spørgeramme med fokus på rollen som leder/administrator/organisator. Delrapport udarbejdet marts 2021*

Feedbackmodtager

- er uddannelseslægen, som skal have tilbagemelding på vedkommendes handling og adfærd i det kliniske arbejde
 - inviterer respondenter, sikrer at data indsamles og besvarer selv spørgeskemaet
 - sætter sig ind i feedbackrapporten og laver sammen med feedbackfacilitator den skriftlige udviklingsplan
 - inddrager udviklingsplanen og aftaler om mulige "øvebaner" i vejledningssamtaler med hovedvejleder og i de individuelle uddannelsesplaner også ved skift i uddannelsesafdeling
 - arbejder med udviklingsplanen i klinisk praksis og opsøger feedback ("øvebaner")



Respondent

- er en samarbejdspartner, som uddannelseslægen har bedt om at give feedback
 - besvarer omhyggeligt spørgeskemaet og svarer kun på spørgsmål som vedkommende kan svare på.

Feedbackfacilitator

- er en læge, der er uddannet og certificeret til at give tilbagemelding til feedbackmodtageren. Feedbackfacilitatoren kan være uddannet til udelukkende at anvende den generelle spørgeramme eller kan være efteruddannet til at anvende begge spørgerammer. Feedbackfacilitatoren er oftest fra egen afdeling, men kan også komme fra en anden afdeling på hospitalet.
- guider uddannelseslægen gennem rapporten og bidrager gennem en refleksiv dialog til udarbejdelse af udviklingsplanen
- har tavshedspligt vedrørende rapportens indhold. Fremkommer der oplysninger af arbejdsretlig karakter har feedbackfacilitatoren dog pligt til at underrette uddannelsesansvarlig overlæge og nærmeste leder/cheflægen



Hvad er en 360°'s feedback rapport?

Feedbackrapporten er den skriftlige rapport som uddannelseslægen får, når et tilstrækkeligt antal respondenter og uddannelseslægen selv har besvaret spørgsmålene. Rapporten viser, hvordan respondentgruppernes svar på spørgsmålene fordeles sig i forhold uddannelseslægen svar. Rapporten peger på uddannelseslægens styrker og mulige indsatsområder.



Hvornår skal uddannelseslægen se 360°'s feedback rapporten?

Feedbackrapporten kan sendes til uddannelseslægen 1-2 dage før feedbacksamtalen, udleveres lige før samtalen eller under samtalen.

Fremsendes rapporten 1-2 dage før samtalen giver det begge mulighed for at være forberedt, men rapporten kan udløse utilsigtede følelsesmæssige reaktioner.

Udleveres rapporten lige før samtalen undgår man, at uddannelseslægen er alene med sine reaktioner. Der skal afsættes tid til, at uddannelseslægen selv kan sætte sig ind i rapporten som en del af feedbacksamtalen.

Udleveres rapporten under samtalen skal der i samtalen bruges for meget tid på gennemgang af rapporten og uddannelseslægen har ikke mulighed for at være forberedt til samtalen. Det kan derfor ikke anbefales.

Hvem "ejer" 360°'s feedback rapport, og kan indhold deles med andre?

Feedbackrapportens indhold dvs. score og kommentarerne tilhører uddannelseslægen og kan derfor ikke efterspørges af andre. Uddannelseslægen kan vælge at dele rapporten med andre, men det anbefales, at dette kun gøres i tilknytning til feedbackprocessen. Der er således fortrolighed mellem uddannelseslægen og feedbackfacilitatoren omkring feedbackrapportens indhold med mindre, der fremkommer oplysninger af arbejdsretslig karakter. I sådanne tilfælde har feedbackfacilitatoren pligt til at underrette den uddannelsesansvarlige overlæge og cheflægen.

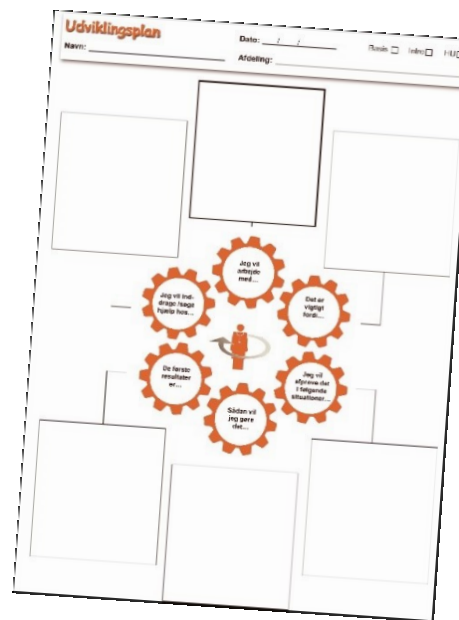
Kan 360°'s feedback rapporten bruges ved ansøgninger?

Rapporten er et "øjebliksbillede" i en bestemt arbejdsmæssig sammenhæng og kontekst, som bruges til en udviklingssamtale med det formål at definere og afgrænse indsatsområder, som uddannelseslægen skal arbejde videre med. Derfor kan det ikke anbefales, at selve rapporten medsendes til fx ansøgninger til hoveduddannelsesforløb. I stedet kan uddannelseslægen som en del af den motiverede ansøgning reflektere over, hvordan de har arbejdet med indsatsområderne – både styrker og svagheder.



Hvad er en 360°'s feedback udviklingsplan?

Udviklingsplanen beskriver, hvad uddannelseslægen skal arbejde med, ligesom den beskriver hvordan, hvornår samt hvem der skal/ kan involveres. Desuden beskrives, hvordan det skal vurderes, om der sker fremskridt. Der findes en skabelon, som skal anvendes til udarbejdelsen af udviklingsplanen.



Hvordan anvendes udviklingsplanen efter gennemført 360°'s feedback proces?

Udviklingsplanen skal diskuteres med hovedvejleder som en del af vejledningssamtalen, hvor det med afsæt i indsatsområderne aftales, hvordan læring og kompetenceudvikling skal finde sted i klinisk praksis. Aftalerne herom skal indgå i den individuelle uddannelsesplan. Det anbefales, at planlægge en samtale med hovedvejleder i umiddelbar tilknytning til 360°'s feedbacksamtalen. Ligeledes anbefales, at udviklingsplanen og arbejdet med indsatsområderne indgår som en del af introduktionssamtale på næste ansættelsessted.

Hvordan og hvor kan man som feedbackfacilitator få hjælp ved komplekse rapporter?

Der kan oftest hentes hjælp hos eksterne konsulenter til analyse af komplekse rapporter. Hvis rapporter peger på, at der er et muligt uhensigtsmæssigt forløb eller arbejdsretslige problemstillinger skal den nærmeste leder dvs. uddannelsesansvarlige overlæge, uddannelsesansvarlig ledende overlæge og/eller cheflæge inddrages. Endelig kan hospitalets uddannelseskoordinerende overlæge kontaktes.

Hvordan bruges aggregerede 360°'s feedback data til kvalitetsmonitorering?

Der er forskellige modeller for, hvordan 360°'s feedback indgår i kvalitetsmonitoreringen af den lægelige videreuddannelse på de afdelinger og hospitalsenheder.



Supplerende litteratur

1. Eriksen GV, Malling B. Valideret model for 360 feedback i den lægelige videreuddannelse er gennemførlig og acceptabel. Ugeskrift for læger, 2014; 176: VO9130543176
2. Bracken, DW, Timmreck CW, Church AH. (2001). The handbook of multisource feedback. Jossey-Bass, San Francisco.
3. Lockyer J (2003). Multisource feedback in the assessment of physician competencies. J cont Educ Health Prof 23 (1): 4-12
4. Luthans F, Peterson SJ. (2003). 360-degree feedback with systematic coaching: Empirical analysis suggests a winning combination. Human Resource Management; 42 (3): 243-56.
5. Sargeant J, Mann K, Sinclair D, van der Vleuten C, Metsemakers J. Understanding the influence of emotions and reflection upon multi-source feedback acceptance and use. Adv Health Sci Educ Theory Pract 2008;13 (3):275–88.
6. Sargeant J, Lockyer J, Mann K et al. Facilitated reflective performance feedback: developing an evidence- and theory-based model that builds relationship, explores reactions and content, and coaches for performance change (R2C2). Acad Med 2015;90 (12):1698–706.

*Udarbejdet af
Anette Bagger Sørensen
Anja Kirstein
Bente Malling og
Gitte Eriksen
Januar 2023*

