

## Informationsmateriale

- anvendelse af en valideret elektronisk 360°'s feedbackproces i den lægelige videreuddannelse, Videreuddannelsesregion Nord



## Indhold

Målgruppen .....	3
Formål .....	3
Definition 360°'s feedback .....	3
Formål med 360°'s feedback i den lægelige videreuddannelse .....	3
360°'s feedbackprocessen.....	4
Etiske spilleregler for 360°'s feedback .....	8
Yderligere oplysninger.....	8
Referencer .....	9

## Målgruppen

Målgruppen er afdelingsledelser, uddannelsesansvarlige overlæger, uddannelseskoordinerende yngre læger, hovedvejledere, feedbackfacilitatorer, uddannelseslæger og andre med interesse i 360°'s feedback.

## Formål

Formål er at give en oversigt over metoden 360°'s feedback i den lægelige videreuddannelse baseret på det set-up, der anvendes på hospitalsenhederne i Videreuddannelsesregion Nord.

## Definition 360°'s feedback

360°'s feedback er et udviklingsredskab (1, 2, 3), hvor feedbackmodtageren - her uddannelseslægen - på baggrund af systematisk indsamlet feedback får viden om, hvordan samarbejdspartnere oplever vedkommendes handlinger og adfærd i daglig klinisk praksis.



## Formål med 360°'s feedback i den lægelige videreuddannelse

360°'s feedback i den lægelige videreuddannelse skal

- understøtte uddannelseslægens kompetenceudvikling
- medvirke til at opfylde krav fra målbeskrivelser og uddannelsesprogrammer
- medvirke til at gøre feedback til en naturlig del af lægekulturen
- være en hjælp til at give feedback primært på lægerollerne kommunikator, samarbejder, professionel og leder/organisator/administrator

## 360°'s feedbackprocessen

Den uddannelsesansvarlige overlæge har overordnet ansvaret for at organisere 360°'s feedback på afdelingen, men der kan være forskelle på, hvordan man i praksis gennemfører 360°'s feedback processen i den enkelte afdeling.

I en 360°'s feedbackproces besvarer samarbejdspartnere (respondenter) spørgsmål om hvordan de oplever, uddannelseslægens (feedbackmodtagerens) handlinger og adfærd i klinisk praksis. Uddannelseslægen besvarer også selv spørgeskemaet. På baggrund af besvarelserne udarbejdes en rapport.

Der er anvendes to forskellige spørgerammer.

- En generel spørgeramme, som anvendes fra Klinisk Basisuddannelse til midt i hoveduddannelsesforløbet (4)
- En ledelsesfokuseret spørgeramme til anvendelse i den sidste del af hoveduddannelsesforløbet (5).

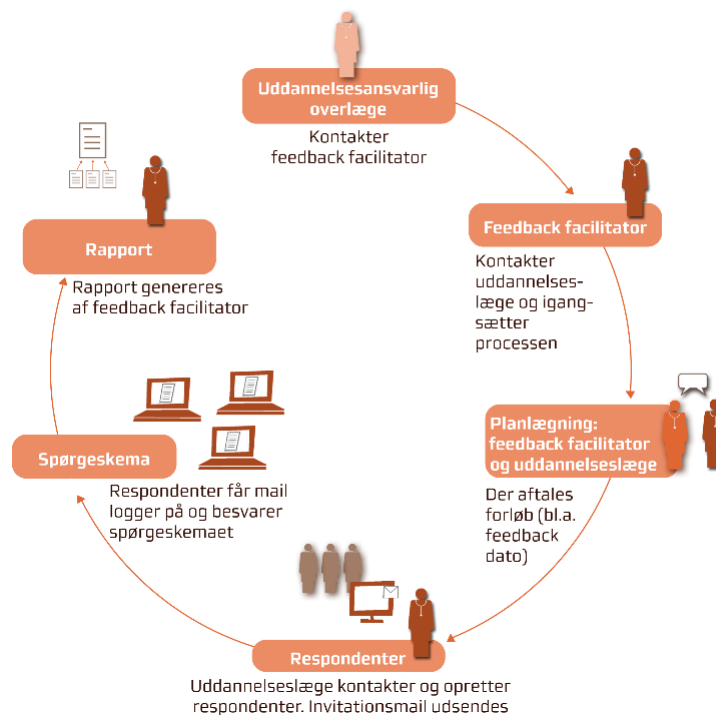
Langt de fleste specialer anvender disse spørgerammer nogle dog med mindre specialerelaterede ændringer.

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 feedbacken (4, 5). Kommentarer refereres ordret og anonymiseret i feedbackrapporten. Det er derfor vigtigt, at man som respondent nøje overvejer, hvordan man formulerer sine kommentarer.

Det er altid en feedbackfacilitator, der igangsætter 360°'s feedbackprocessen i det elektroniske system og aftaler med uddannelseslægen, hvornår der skal afholdes en samtale (refleksiv dialog) med afsæt i den indsamlede feedback (ofte 4-5 uger efter at processen initieres). Feedbacken samles i en rapport (en PDF-fil), der altid genereres af feedbackfacilitatoren. For at bevare anonymiteten, skal

feedbackfacilitator sikre sig, at der er svar fra minimum 3 i hver respondentgruppe, før der dannes en rapport (6).

Feedbackrapporten kan sendes til uddannelseslægen forud for feedbacksamtalen, eller den kan udleveres/læses umiddelbart før samtalen.



Uddannelseslægen udvælger og inviterer respondenter til at besvare spørgeskemaet blandt de kolleger, som lægen har arbejdet sammen med. Samarbejdspartnerne er forskellige alt efter speciale og organisatoriske forhold.

Følgende respondentgrupper skal indgå:

- overlæger / speciallæger
- andre uddannelseslæger
- plejepersonale<sup>1</sup>
- evt. en gruppe med "andre" samarbejdspartnere<sup>2</sup>

Endelig skal uddannelseslægen selv besvare spørgeskemaet. For at bevare anonymiteten skal, der være svar fra tre eller flere i hver respondentgruppe (6).

Det anbefales, at uddannelseslægen først personligt sikrer sig, at respondenterne vil medvirke. Uddannelseslægen har altid ansvaret for at gennemføre 360°'s feedbackprocessen. Uddannelseslægen holder øje med, hvornår respondenterne har besvaret spørgeskemaet. Hvis respondenterne ikke svarer inden for den første uge anbefales, at uddannelseslægen sender rykkermail via systemet og/eller kontakter respondenterne direkte. Uddannelseslægen besvarer selv spørgeskemaet.

Respondenternes opgave er at besvare spørgsmålene – når de har gjort det, har uddannelseslægen eller feedbackfacilitatoren mulighed for at sende en takkemail til respondenterne og dermed en besked om, at feedbacken er modtaget.



<sup>1</sup> Plejepersonale kan være sygeplejersker og social & sundhedsassistenter

<sup>2</sup> "Andre" samarbejdspartnere kan f eks være jordemødre, bioanalytikere, psykologer, socialrådgivere, sekretærer, personale fra andre afdelinger

Feedbacksamtalen mellem uddannelseslæge og feedbackfacilitator er en refleksiv dialog (7), der skal munde ud i, at de i fællesskab laver en skriftlig udviklingsplan med brug af nedenstående skabelon.



*Udviklingsplanen præciserer, 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.*

Udviklingsplanen skal præsenteres for hovedvejlederen ved førstkommende vejledningssamtale og indarbejdes i den individuelle uddannelsesplan. Det er dermed hovedvejlederen og ikke feedbackfacilitatoren, der følger op på 360°'s feedbackprocessen. Det anbefales derfor at planlægge en samtale med hovedvejleder i umiddelbar tilknytning til 360°'s feedbacksamtalen.



## Etiske spilleregler for 360°'s feedback

- Feedbacksamtale kan kun gennemføres med en certificeret feedbackfacilitatorer
- Alle besvarelserne er anonyme – dette sikres ved mindst tre svar i hver respondentgruppe
- Feedbackrapporten tilhører uddannelseslægen
- Feedbackrapportens indhold er fortroligt
  - Såfremt der i rapporten fremkommer oplysninger af arbejdsretslig karakter skal uddannelsesansvarlig overlæge og cheflæge inddrages, efter at uddannelseslægen er informeret herom
- Involverede parter diskuterer ikke rapportens indhold med andre
  - Problematisk rapport kan i anonymiseret form diskuteres på overordnet niveau mellem feedbackfacilitatorer eller med konsulenter fra FeedbackSystem
- Indsatsområder indgår som en del af uddannelseslægens individuelle uddannelsesplan og kan derfor efter aftale med uddannelseslægen præsenteres for afdelingens vejledergruppe og for relevante samarbejdspartnere
- Aggregerede rapporter på afdelings- og/eller hospitalsniveau anvender anonymiserede data

## Yderligere oplysninger

Yderligere oplysninger om 360°'s feedback i den lægelige videreuddannelse kan indhentes hos hospitalets uddannelseskoordinerende overlæge.

Svar på hyppige spørgsmål kan findes på "link til hjemmeside", hvor FAQ løbende revideres. Her findes også en liste over forslag til supplerende læsning.



## Referencer

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. Eriksen G, Malling B. 360 graders feedback af yngre læger; psykometriske egenskaber og udvikling af optimeret spørgeramme. KUL-pulje projekt 2007-2008. Afrapportering 2009.
5. Malling B, Eriksen G. Fra pilot til endelig spørgeramme med fokus på rollen som leder/administrator/organisator. Delrapport udarbejdet marts 2021.
6. Norcini J, Burch V. Workplace-based assessment as an educational tool: AMEE guide No. 31. Med Teach 2007;29:855-71
7. Luthans F, Peterson SJ. (2003). 360-degree feedback with systematic coaching: Empirical analysis suggests a winning combination. Human Resource Management; 42 (3): 243-56.

*Informationsmaterialet  
er udarbejdet  
i januar 2023 af  
Anette Bagger Sørensen  
Anja Kirstein  
Bente Malling og  
Gitte Eriksen*