

# Feedback & Evaluatie

Download als PDF



## Doel

Het leren geven en ontvangen van feedback over samenwerking.

## Doelgroep

Huisartsen in opleiding, andere zorgprofessionals.

## Korte beschrijving, waarom grenzen aangeven?

Een van de competenties van interprofessioneel samenwerken is het geven van feedback aan professionals van een andere discipline, en het goed reageren op de feedback van anderen. Feedback helpt om de samenwerking te versterken. In deze tool bieden we je enkele modellen die hierbij kunnen helpen.



## Competentie

Reflectie op samenwerking



## Vorm

Modellen, templates & Tips



## Duur

30 minuten



Radboudumc

HUISARTSOPLEIDING  
NEDERLAND

SHE School of Health Professions Education



## Auteurs & Bronnen

Wesley Giorgj, Universiteit Maastricht

1. Maree O'Keefe et al. Defining a set of common interprofessional learning competencies for health profession students. MEDICAL TEACHER, 2017VOL. 39, NO. 5, 463-468

2. Stijn Duijn - Reaching consensus on GP interprofessional competencies: a nominal group study - BJGP Open

3. Reflectiemodel van Korthagen en Kessels

4. R2C2 Model Sargeant, Joan PhD; Lockyer, Jocelyn PhD; Mann, Karen PhD; Holmboe, Eric MD; Silver, Ivan MD, MEd, FRCPC; Armson, Heather MD; Driessen, Erik PhD; MacLeod, Tanya MSc; Yen, Wendy MA; Ross, Kathryn MSc; Power, Mary MBA

5. Feedup feedback feedforward. Hattie & Timperley, 2007

[www.intercompetent.com](http://www.intercompetent.com)

Ondersteunen van het leren interprofessioneel samenwerken

# Feedback & Evaluatie

## Modellen

### Feedback

Hattie en Timperley (2007) onderscheiden drie fasen van feedback. Deze fasen hangen met elkaar samen en zorgen voor een effectieve feedback en leerproces.

- FEED UP

Dit gaat over: waar ga je heen, wat is je doel of welke resultaten wil je bereiken?

Hier kan de 'derdejaars ComBeL samenwerker' of 'het competentieframework interprofessioneel samenwerken voor de huisarts' je helpen. Welk aspect van het samenwerken wil je verder ontwikkelen en hoe ver hoop je er mee te komen? Probeer dat zo concreet mogelijk voor jezelf te verwoorden middels de SMART methodiek.

- FEED BACK

Hier staat centraal: Wat heb je gedaan, hoe heb je het tot nu toe aangepakt? Hoe hebben andere mensen jouw inzet ervaren?

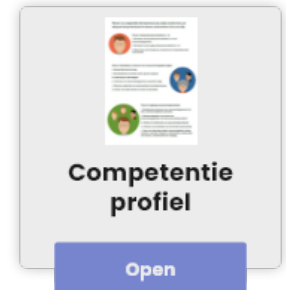
Vraag collega's uit het interprofessionele team om hun reactie. Je kunt daar een 360 graden feedback formulier voor gebruiken of KPBs in je eportfolio. Hier schrijf je de feedup en stel je concrete vragen waar je feedback op wilt ontvangen. Neem je collega's mee in jouw gedachten uit de feed up fase.

- FEED FORWARD

Wat is de volgende stap, wat ga je verder doen om de gestelde doelen te bereiken? Hoe wil je verder met de feedback die je hebt gekregen?

Vergeet deze stap niet te zetten. Reflecteer zelf op de uitkomsten uit het 360 graden formulier of feedback gesprek met andere zorgverleners en bespreek dit in een leergesprek met je opleider.

## Hulpmiddelen



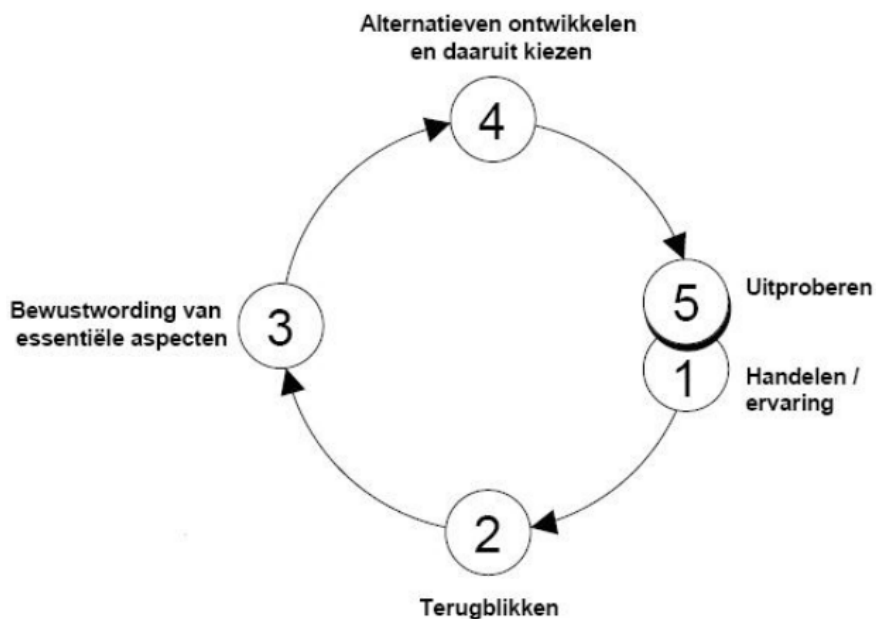
# Feedback & Evaluatie

## Verdieping: Reflectie is succes.

Tijdens dit proces van feed up, feedback en feed forward hangt veel van het succes af van jouw reflectie.

Je kunt hier het **reflectiemodel van Korthagen & Kessels** gebruiken. Andere namen voor dit model zijn het Spiraalmodel of internationaal het ALACT-model. Dit model bestaat uit de volgende vijf stappen of fasen:

1. Het ervaren van een situatie.
2. Het terugblikken op de ervaring.
3. Het begrijpen van de belangrijkste aspecten van de ervaring.
4. Het nadenken over alternatief gedrag voor de toekomst.
5. Het uitproberen van deze alternatieven.



# Feedback & Evaluatie

## Verdieping: Tips bij het geven van feedback

Houd rekening met de volgende punten bij het geven van feedback.

1. Constructieve benadering: Benader feedback als een kans om de samenwerking te verbeteren, in plaats van als kritiek. Zorg ervoor dat je feedback constructief en opbouwend is, gericht op het bevorderen van een positieve verandering.
2. Specifieke observaties: Baseer je feedback op concrete observaties en gebeurtenissen. Geef voorbeelden van situaties waarin de samenwerking goed verliep of juist verbeterd kan worden. Dit maakt je feedback concreet en begrijpelijk voor de betrokken zorgverleners.
3. Open communicatie: Kies een geschikt moment en een rustige omgeving om feedback te geven. Zorg voor een open communicatiekanaal waarin beide partijen vrijuit kunnen spreken en luisteren. Wees bereid om ook feedback te ontvangen en sta open voor een dialoog.
4. Respect en waardering: Toon respect voor de inzet en expertise van andere zorgverleners. Benadruk de waarde van samenwerking en erken de verschillende rollen en verantwoordelijkheden. Het tonen van waardering voor hun bijdrage bevordert een positieve sfeer en kan de acceptatie van de feedback vergroten.
5. Gezamenlijke doelen: Benadruk het gemeenschappelijke doel van optimale patiëntenzorg. Richt je feedback op manieren waarop de samenwerking kan worden verbeterd om de patiëntenzorg te optimaliseren. Door de nadruk te leggen op gedeelde doelen, wordt de focus gelegd op samenwerking en het leveren van de best mogelijke zorg.
6. Opvolging en follow-up: Vraag naar de reactie van de andere zorgverleners op je feedback en bespreek mogelijke oplossingen of verbeteringen samen. Het is belangrijk om opvolging te geven aan de feedback en eventuele veranderingen te monitoren. Dit toont betrokkenheid en bereidheid tot samenwerking.



# Feedback & Evaluatie

## Verdieping: Tips bij het krijgen van feedback

1. Houd rekening met de volgende punten bij het krijgen van feedback.
2. Luister actief: Luister aandachtig naar de feedback die je ontvangt. Geef de spreker de ruimte om hun perspectief te delen zonder onderbrekingen. Wees open-minded en probeer te begrijpen wat ze zeggen, zelfs als het kritisch of uitdagend is.
3. Stel verduidelijkende vragen: Als je de feedback niet volledig begrijpt, wees dan niet bang om verduidelijkende vragen te stellen. Vraag om specifieke voorbeelden of om nadere toelichting om een dieper inzicht te krijgen in de feedback.
4. Bedank de feedbackgever: Toon waardering voor de feedback die je ontvangt, zelfs als het moeilijk is om te horen. Bedank de persoon voor hun eerlijkheid en de tijd die ze hebben genomen om feedback te geven. Dit bevordert een positieve feedbackcultuur en moedigt anderen aan om hun inzichten te delen.
5. Wees niet defensief: Het is normaal om de neiging te hebben om jezelf te verdedigen of excuses te maken wanneer je kritische feedback ontvangt. Probeer echter defensieve reacties te vermijden. Sta open voor verschillende perspectieven en zie feedback als een kans om te groeien en te verbeteren.
6. Neem de tijd om na te denken: Geef jezelf de tijd om de feedback te verwerken. Reflecteer op de ontvangen feedback en analyseer hoe het kan bijdragen aan je professionele groei. Identificeer specifieke acties die je kunt ondernemen om te werken aan de genoemde verbeterpunten.

