



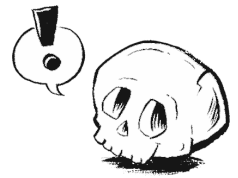
Eksempler på refleksionsværktøjer til 360 graders feedbacksamtale

Åbne spørgsmål 	Spørgsmål der starter med Hv.. Hvad/hvordan/hvornår/hvem osv. Pas på med hvorfor, da det kan virke anklagende. Kan varieres med "fortæl mere..." og andre bekræftende udtryk. Alternativt kan tavshed, eller gentagelse af hvad YL har sagt, bruges som åbne spørgsmål. Bruges til at afdække forhold samt til at konkretisere handleplanen.
Grundspørgsmål 	"Hvad vil du?" Og "hvad gør du?" Det er de to grundspørgsmål, som enhver 360 graders feedbacksamtale bør indeholde. Bruges til at få YL til at prioritere og beslutte. Kontekstualiseres gerne. ("Hvad vil du have på din handleplan?") ("Hvad gør du, næste gang situationen opstår?")
Hypotetiske spørgsmål 	Undersøgende spørgsmål, der skal få YL til at tænke scenarier og konsekvenser igennem ved nutidige eller fremtidige handlinger. ("Hvad nu hvis...?") ("Hvad kunne du opnå ved at...?") ("Forestil dig at.... Hvad gør du så...?")
Personlig feedback 	Bruges til at understrege og/eller konkretisere en pointe fra rapporten. Vær altid tydelig omkring, at du giver personlig feedback og ikke blot videregiver en generel holdning. ("Du siger, at du ikke giver feedback til speciallæger, men i går sagde du..... til mig, og det var nyttigt for mig at vide fordi....")
Skifte perspektiv 	Kaldes også reframing. Hjælper YL til at tænke på andre aspekter af forhold eller til at ændre sit mind-set. Forskellige perspektiver på f.eks. feedback kunne være: Faglig tilbagemelding/bedømmelse; ledelsesværktøj; relations opbygning; forventningsafstemning; tryksskabende; debriefing; closed loops osv.
Skifte position 	Hjælper YL til at forstå konsekvenserne af sine handlinger, eller mangel på samme, for andre involverede; kolleger, patienter, ledelse osv. ("Hvad tror du, at plejepersonalet gerne vil høre fra dig, siden de efterspørger feedback?") (Hvordan mon det er for patienten når du....?) ("Hvad mon bagvagten gerne vil informeres om?")
Rolle-model 	Identitetsskabende. Bruges til at få YL til at reflektere over "hvilken læge vil jeg gerne være?". ("Hvem på afdelingen synes du er godt til at holde oplæg/fremlægge patienter/supervisere? Hvad kan du særligt godt lide, ved måden vedkommende gør det på?") ("Hvornår fik du sidst en feedback, der gjorde en forskel for dig?")
Meta-perspektiv 	Konfronterer dét, der sker mellem jer i samtalen. Ofte vil det tema, der er i rapporten, også findes i samtalen. Konfrontationen etablerer en kontakt mellem dig selv og YL. ("Jeg kan se, at du bliver berørt - hvad sker der?") ("Jeg lægger mærke til, at du er mest optaget af de kritiske kommentarer – er det generelt for dig?")

Åbne ?

spørgsmål

Grund-



spørgsmål

Skifte



perspektiv

Personlig

feedback

Skifte



position

Rolle-

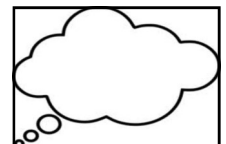


model

Hypotetiske

spørgsmål

Meta-



perspektiv