

Workshop Feedbackkultur og læringsmiljø

Inspektorårsmøde 2024

Asbjørn Hasselager og Sofie Mundt

Hvem er vi?



Sofie Mundt
Uddannelseskonsulent, sygeplejerske
Konfliktvejleder
Master i procesledelse og org. Forandring

CAMES, Herlev Hospital
Anna.sofie.mundt@regionh.dk



Asbjørn Hasselager
Kursusleder KBU akutkurser, Speciallæge i
Pædiatri, ph.d.

CAMES, Herlev Hospital
asboern.boerch.hasselager@regionh.dk

Hvordan er jeres læringsmiljø?

2 min snak med din sidemand

Hvad kendetegner et godt læringsmiljø i jeres egen afdeling?



Læringsmiljø

Facilitatorer



Tryghed i relationer

Udfordringer der kan matches

Forståelse for hinanden

Barrierer



Hierarkisk opbygning

Skiftende arbejdspladser og kolleger

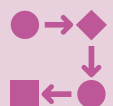
Manglende overblik over kompetenceniveauer

Arbejdsplanlægning?

Invers feedback



Uddannelsessøgende vurderer speciallæger i deres "uddannelseskompetencer".



En repræsentant giver sammen med Uddannelsesansvarlig Overlæge tilbagemelding i dialogmøde med speciallægen.



Barrierer for opstart: Er speciallægerne klar til at blive vurderet og hvordan håndterer vi hvis nogen ikke er gode nok? (forberedelse til workplace based assessment)
Præcis de samme udfordringer vi forventer uddannelsessøgende håndterer i alle deres ansættelser.

Det gode læringsmiljø

Der findes ikke en model der passer alle

Tiltag skal tilpasses den enkelte afdelings udfordringer -> Ligesom feedback skal

Feedback

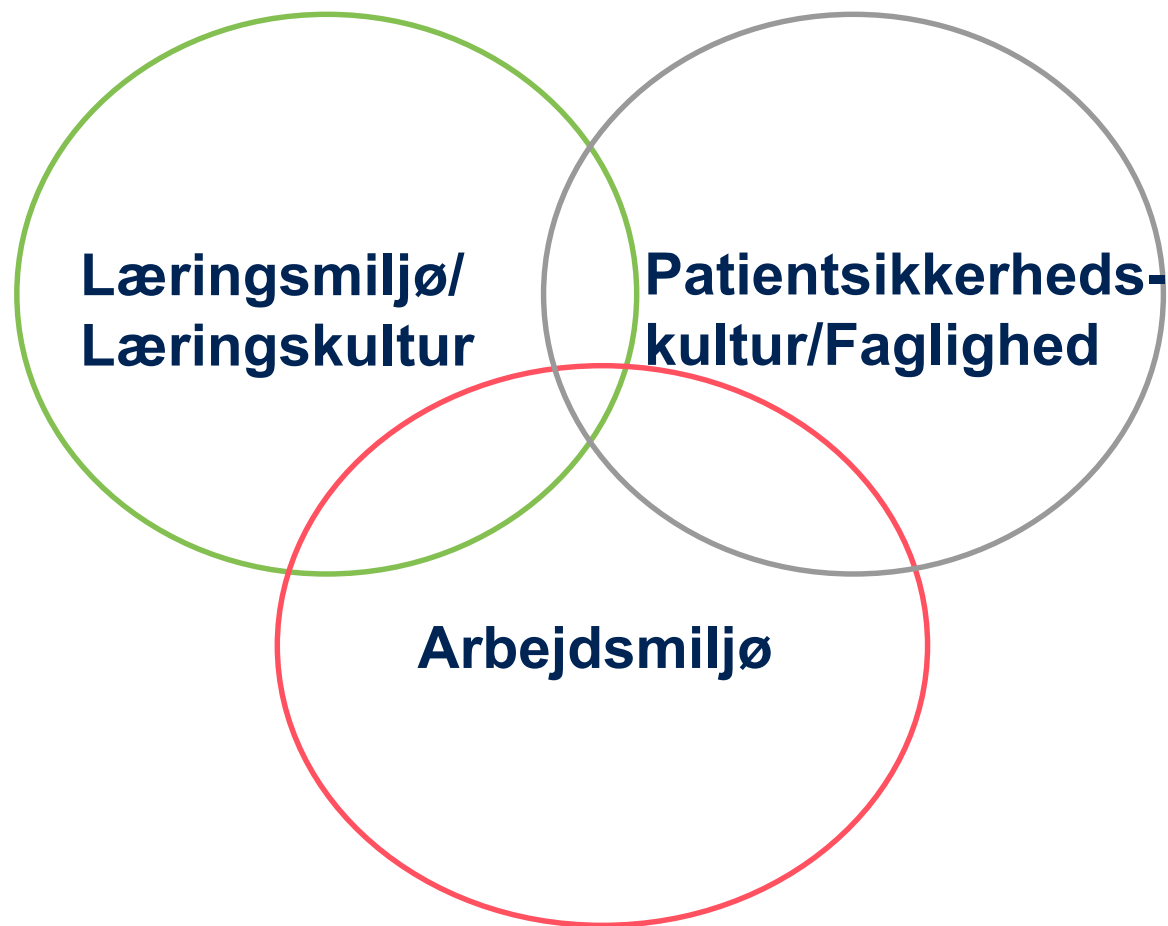
Psykologisk tryghed er afgørende for at man tør give noget af sig selv og kan modtage.

Når den er tilstede kan feedback være en oplagt måde at skabe refleksion.

Feedbackstil, forudsætning og fundament



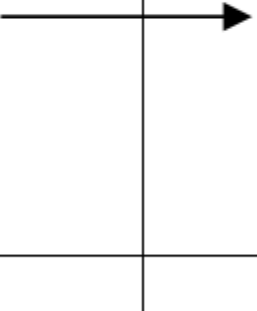
Det hele hænger sammen



At gøre det ukendte kendt

JoHaris Vindue

	Kendt af os selv	Ukendt for os selv
Kendt af andre	Åbent	Blindt
Ukendt for andre	Skjult	Ukendt



Model af forudsætninger og konsekvenser af teamets psykologisk tryghed

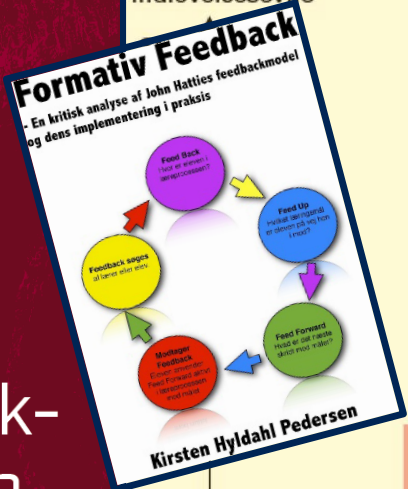




Manual

Feedback-modellen

Videreuddannelsesregion Nord



Konstruktiv feedback 3xK



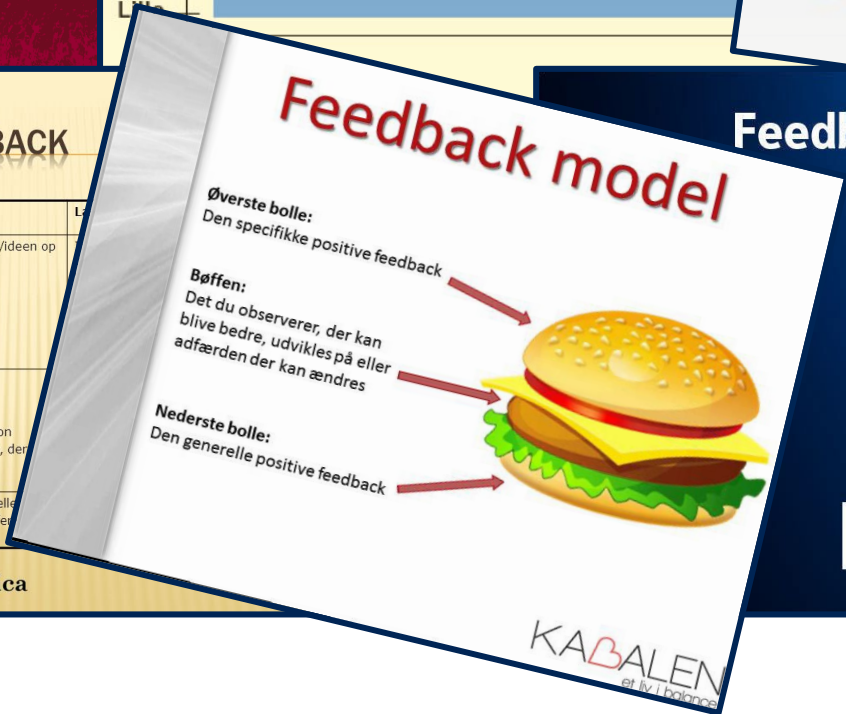
- **Konkret**
 - ♦ Husk altid at pege helt konkret, specifikt og præcist på hvad det er du synes er godt eller kunne være bedre ved den ting du giver respons på
- **Konstruktiv**
 - ♦ En måde at være konstruktiv på er at give feedback, som er faglig og peger fremad ift. at forbedre sig.
- **Kammeratlig**



TO FORMER FOR FEEDBACK

	Kriterie-baseret	L
Mål	Form - hvordan lever produktet/ideen op til kriterierne: • kvalitet • organisering • sprogets effektivitet • grammatik, stavfejl • faglige konventioner	
Modtager-forudsætninger	• reaktioner omtales ikke • fagekspert, lærer, coach • kan udføres af én selv • kan udføres af en enkelt person • svaghed: kræver mere af den, der giver feedback - skal være mere bevidst	
Grundlag	• baserer sig på bestemte modeller • giver anledning til at blive defunderet • modargumentation	

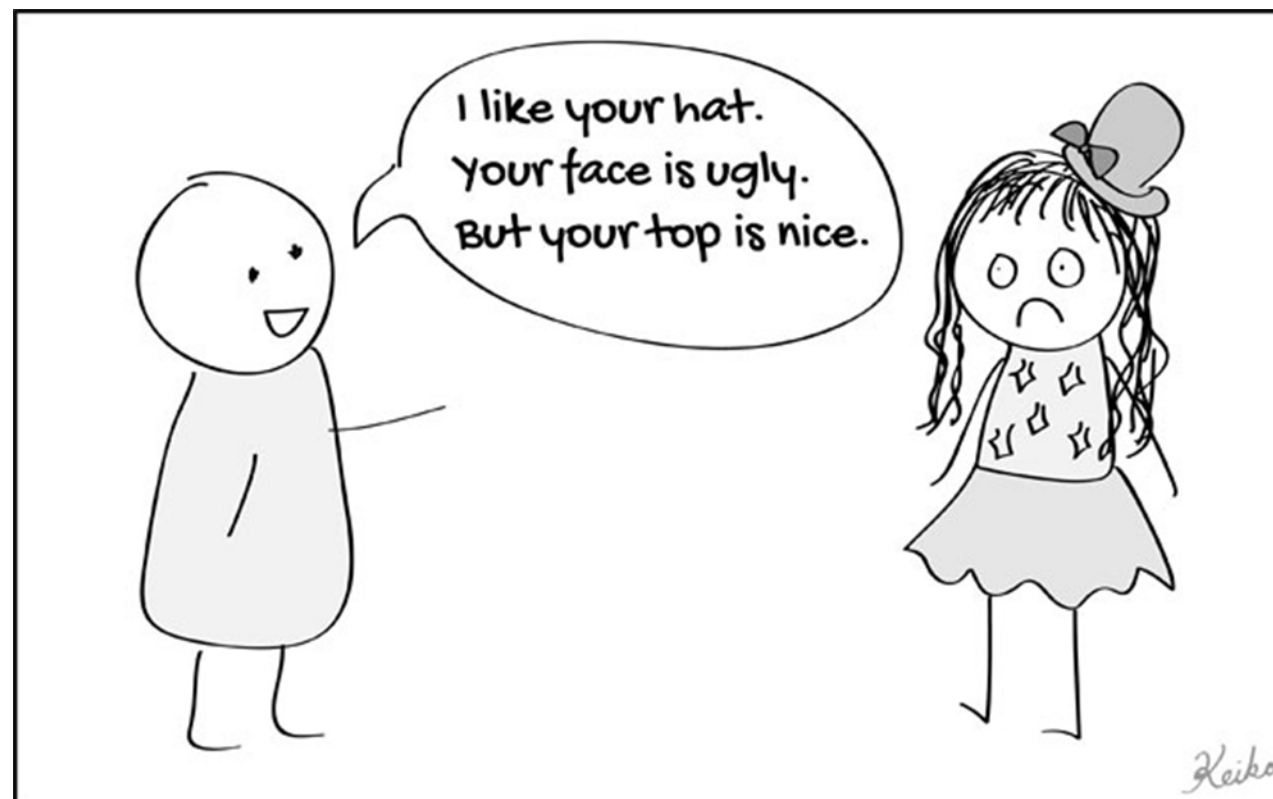
Rhetorica



Feedback-kultur på arbejdspladsen med

THOMAS FLINDT

Feedback model



ALLE MU-SAMTALERS MODER



Målet med feedback

at vokse
versus
at visne



Hvilken føde vil være den bedste næring for netop denne person, således at han eller hun kan vokse fagligt.

Tilgangen til feedback

Dialog – et jeg og et du

Anerkendelse – fokus på det, der virker

Nysgerrig – undre mig oprigtigt

Tillid – stole på, vi vil hinanden det bedste

Turde være ærlig – se berøringsangsten i øjnene

Fælles mål – vi er på vej mod en øget faglighed

Hvilken linse ser du igennem, når du fotograferer?

Er du f.eks.

Bryllupsfotografen?

Paparazzi?

Selfie-fotograf?

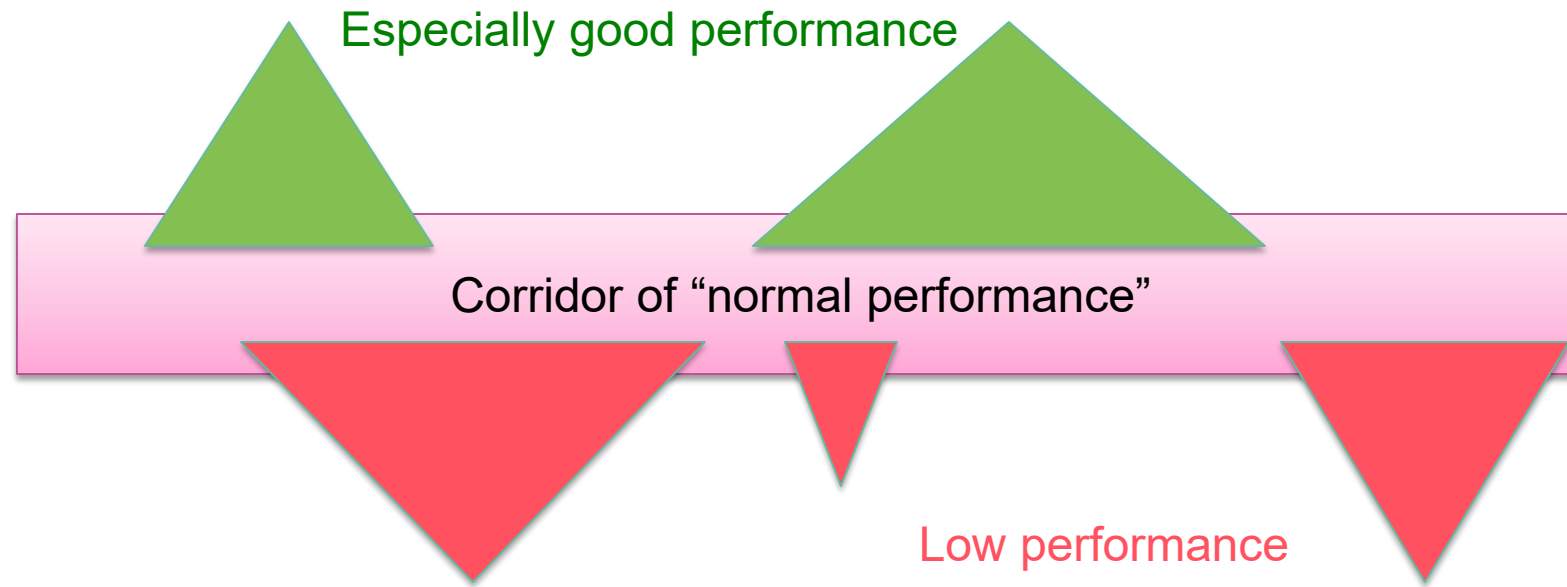
Dokumentaristen?



Feedback handler om det, den anden *siger* eller *gør* – ikke om, hvordan den anden er.

Nethe Plenge

Decisive Gaps and peaks



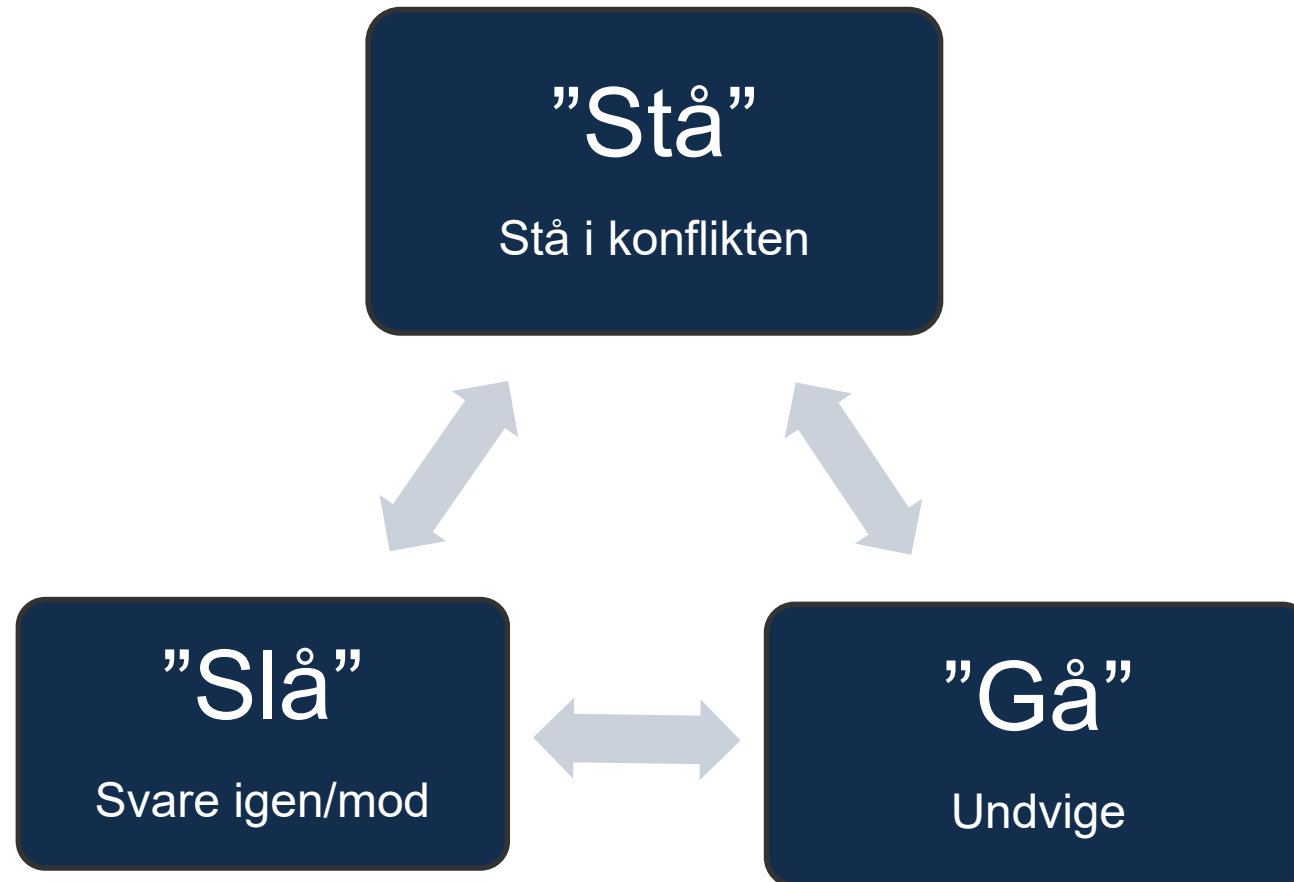
Dieckmann et al.

Sproget

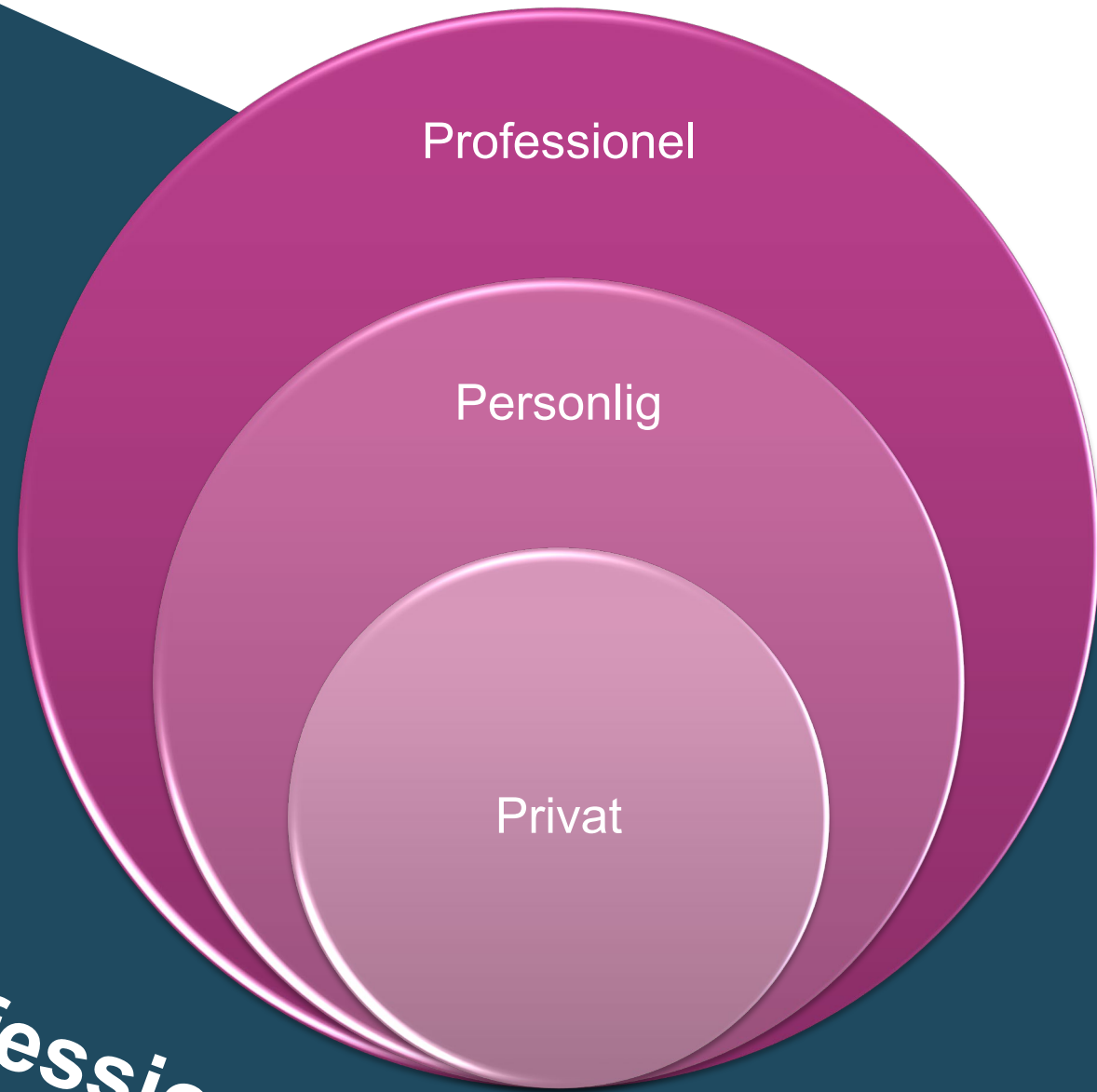


Kropssprog 55 %
Stemmeføring 38%
Ord 7 %

Ubevidste reaktioner på konflikt



Kommunikation i det Professionelle Rum

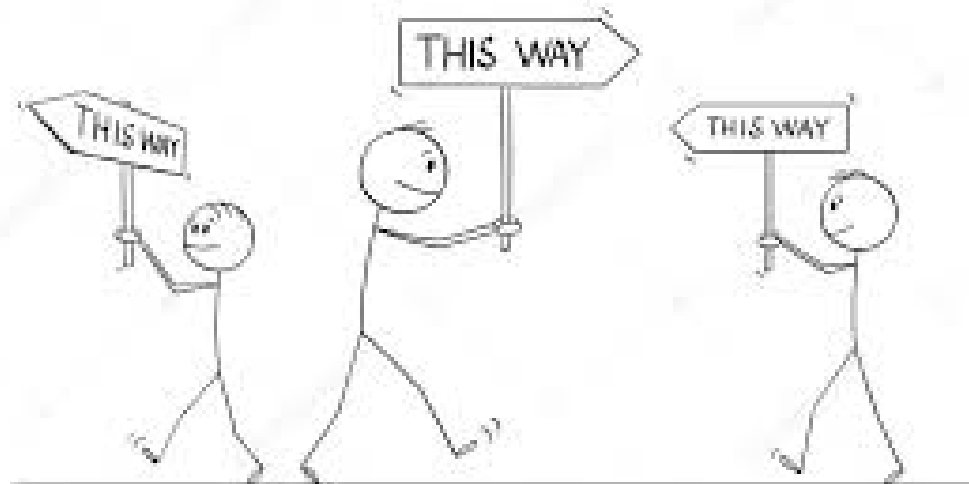


Hvilken position har du som voksdugstræner ?

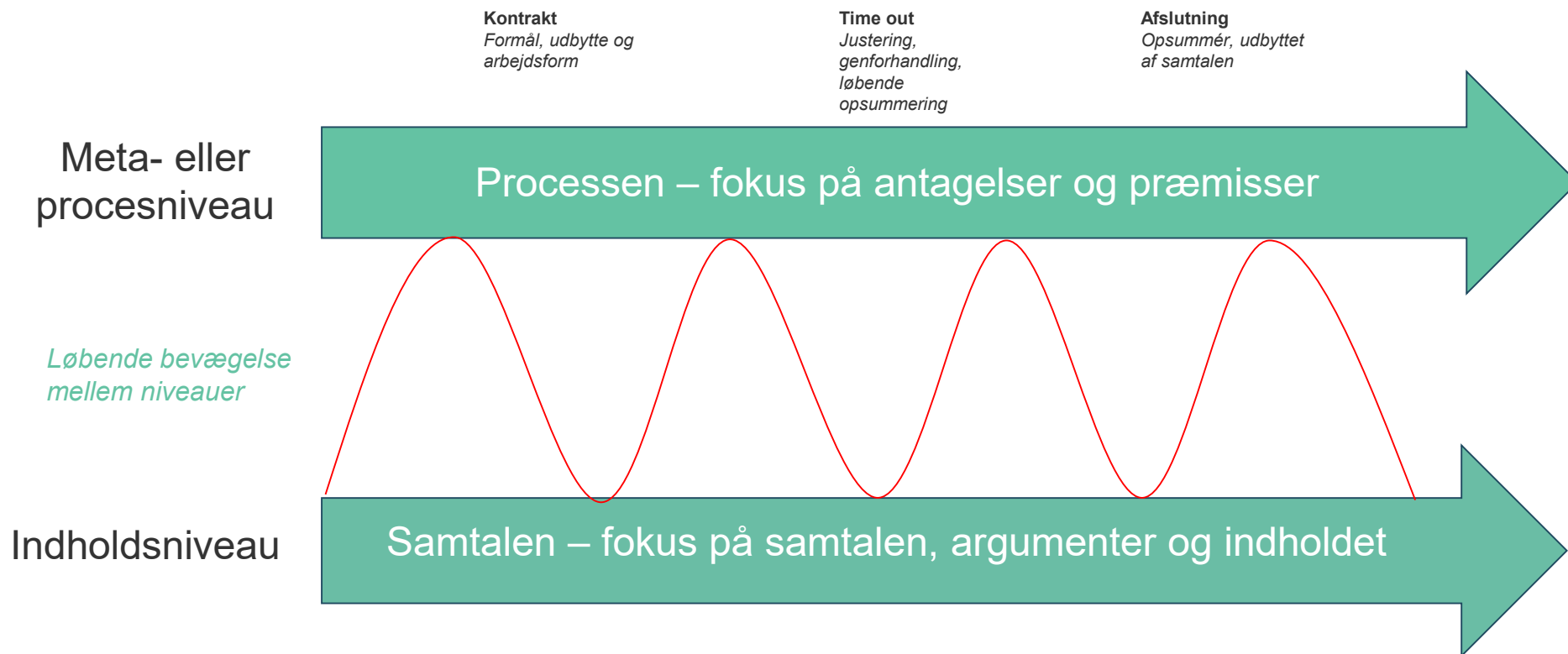
Facilitering



Instruere

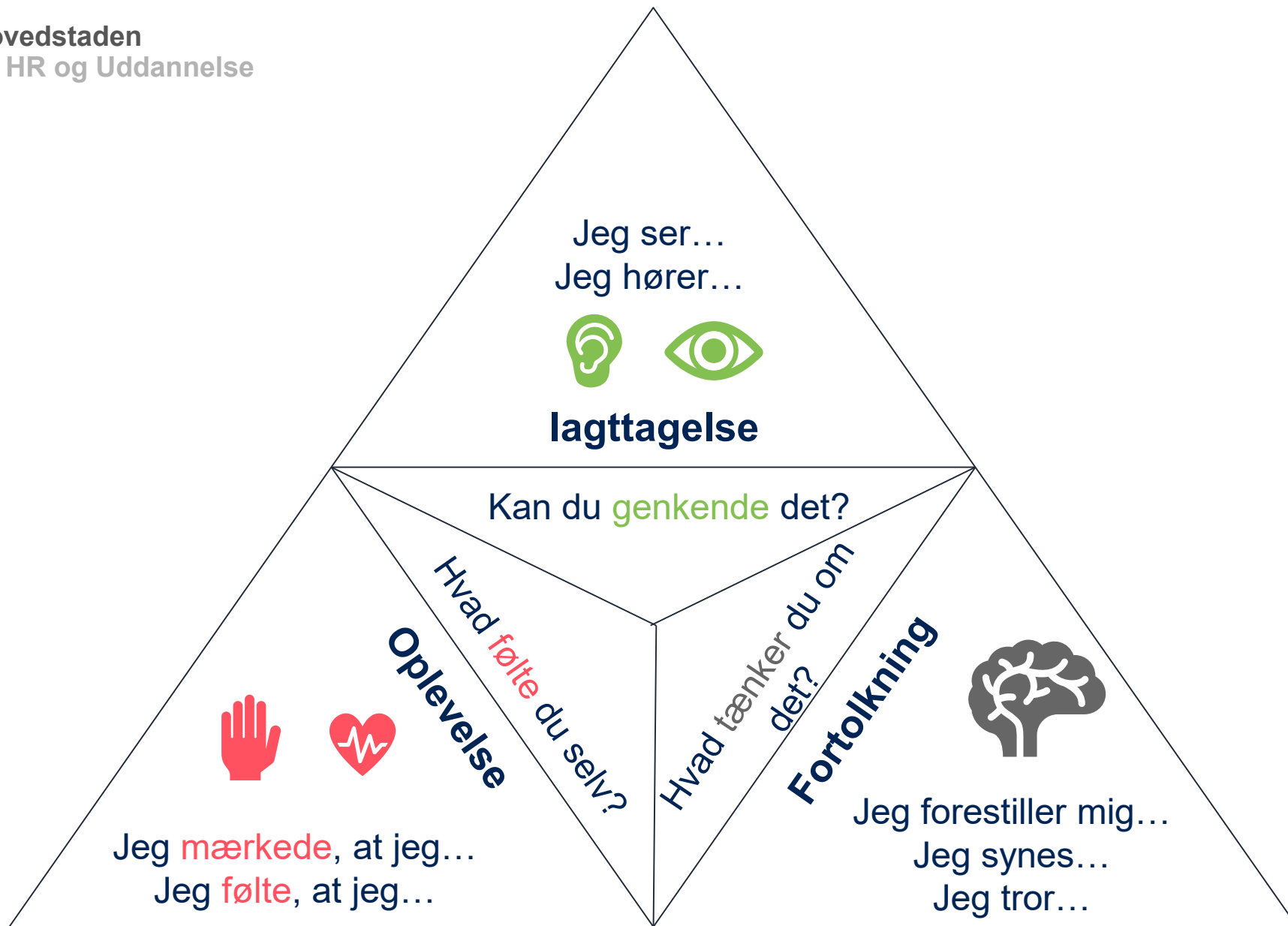


Gamemaster-modellen



Om iagttagelser, oplevelser og fortolkning





Kunsten at prioritere

- Mit behov?
- Deres behov?
- Nu eller senere eller aldrig
- Pædagogisk tilgang
- Tid



Opsamling og refleksion...

