

## Instructie peerfeedback

Een *peer* is in principe een verpleegkundig specialist.



### Feedback vragen

1. Bruikbare feedback begint bij het stellen van goede vragen. Hieronder vind je enkele voorbeelden. De feedbackgever zal in principe alleen antwoord geven op de vragen die jij stelt, niet op je hele herregistratieplan.

Voorbeelden van feedbackvragen:

- *In mijn ontwikkelplan heb ik aangegeven meer leiderschap te willen tonen, omdat het medisch domein in mijn instelling erg prominent aanwezig is en ik de meerwaarde van het verpleegkundig specialistisch domein voor het voetlicht wil brengen. Dit ga ik o.a. doen door een Critically Appraised Topic (CAT) op te stellen die ik presenteer op mijn werk.  
**Welke logische vervolgstappen kan ik zetten om het werken binnen het medisch en verpleegkundig domein te versterken?***
- *Ik wil mijn bekwaamheid in wetenschappelijk onderzoek ontwikkelen door o.a. deel te nemen aan een richtlijnwerkgroep. Zo leer ik hoe het proces bij het opstellen van een richtlijn verloopt, kan ik literatuur beter beoordelen, kan ik het zelf toepassen in de praktijk en leer ik het te implementeren in het veld.  
**In welke mate krijg ik hiermee voldoende inzicht in evidence based practice?***
- *Onderwijzen en opleiden ga ik ontwikkelen door een presentatie te geven in een workshop op het V&VN VS congres. Om te zien wat hiervan blijft hangen bij de deelnemers ga ik aan het begin vragen wat zij weten en het einde via Kahoot vragen wat zij ervan hebben opgestoken. Ook zal ik na afloop aan dezelfde groep een enquête versturen ter evaluatie. Met de resultaten verbeter ik mijn presentatie voor de volgende keer. Zo verwacht ik een beter beeld te vormen van de effectiviteit van mijn presentaties.  
**Hoe maak ik mijn kennisoverdracht nog effectiever en welke middelen zou ik hierbij kunnen gebruiken?***



### Feedback ontvangen en verwerken

1. Zie feedback als een uitnodiging om na te denken. Het kan zijn dat suggesties in jouw ogen niet realistisch zijn. Probeer de gedachte erachter te zien en te vertalen naar jouw context.
2. Heb je vragen over wat de feedbackgever bedoelt met bepaalde woorden, dan kun je dat alsnog vragen.
3. We vragen je om de waardevolle inzichten (klein en groot) naar aanleiding van de feedback voor jezelf op een rij te zetten en daarmee je herregistratieplan aan te passen.



## Feedback geven

1. Het is goed om de feedbackvrager te laten weten wanneer je de feedback gaat sturen.
2. Houd er rekening mee dat het lezen van feedback bij de ander emoties kan oproepen. Openheid, ondubbelzinnige taal en respectvolle communicatie helpen hierbij.
3. Feedback geef je in principe alleen op de vragen die de ander stelt. Geef daarbij aan wat in jouw ogen goed is en wat nog beter of anders kan. Je kunt daarbij letten op de elementen van goede feedback en de verschillende niveaus (zie theorie hieronder).
4. Valt je nog iets anders op in het ontwikkelplan? Dan kun je de feedbackvrager uitnodigen om ook daar nog eens over na te denken.
5. Na het geven van feedback kan het zijn dat de ander nogmaals reageert ter verifiëring van het juiste begrip.

Voorbeeld van feedback geven (als antwoord op het eerste voorbeeld aan de andere zijde):

- *Ik zie hoe je de generalistische bekwaamheid van leiderschap wilt ontwikkelen om zowel de verpleegkundige als medische kant onder de aandacht te brengen en zo de meerwaarde van de combinatie van deze twee blikken verder te verspreiden. Dit beeld uit de praktijk komt op meerdere plaatsen voor. Om hier vanuit bekwaamheid van leiderschap naar te kijken zou het kunnen helpen om hier ook het beschreven Critically Appraised Topic (CAT) verder te verspreiden dan alleen een presentatie in de eigen instelling. Je zou de CAT ook kunnen verspreiden via LinkedIn of nadenken over het presenteren van de CAT op een congres. Op die manier kun je nadenken over het ontwikkelen van leiderschap binnen de eigen beroepsgroep, naar de medische beroepsgroep, naar bestuurders/managers en aanpalende beroepsgroepen.*

### Uit de theorie over feedback geven

Elementen van feedback waar je op in kunt haken:

Waar staat iemand ↔ Doelen ↔ Mogelijkheden om verder te komen

Je kunt feedback geven op verschillende niveaus:

1. De **taak**: in dit geval het herregistratieplan.
2. Het **proces**: hoe de feedbackvrager gekomen is tot dit plan en de mate waarin anderen daarbij betrokken zijn geweest. Soms is het juist belangrijk om anderen te raadplegen.
3. De **persoon**: bijvoorbeeld door alleen te zeggen 'Dat heb je goed gedaan'. Dit type feedback geeft de ontvanger te weinig informatie om iets mee te kunnen doen.