

# IPO instrument nieuwe stijl

## FEEDBACK VRAGEN in het kader van INDIVIDUELE PROFESSIONELE ONTWIKKELING

### Individuele Professionele Ontwikkeling (IPO)

Om een zo hoog mogelijk niveau van vakbekwaamheid te behouden, werk je planmatig aan jouw professioneel handelen. Planmatig werken is cyclisch werken. Het cyclische proces bestaat uit vier fasen:

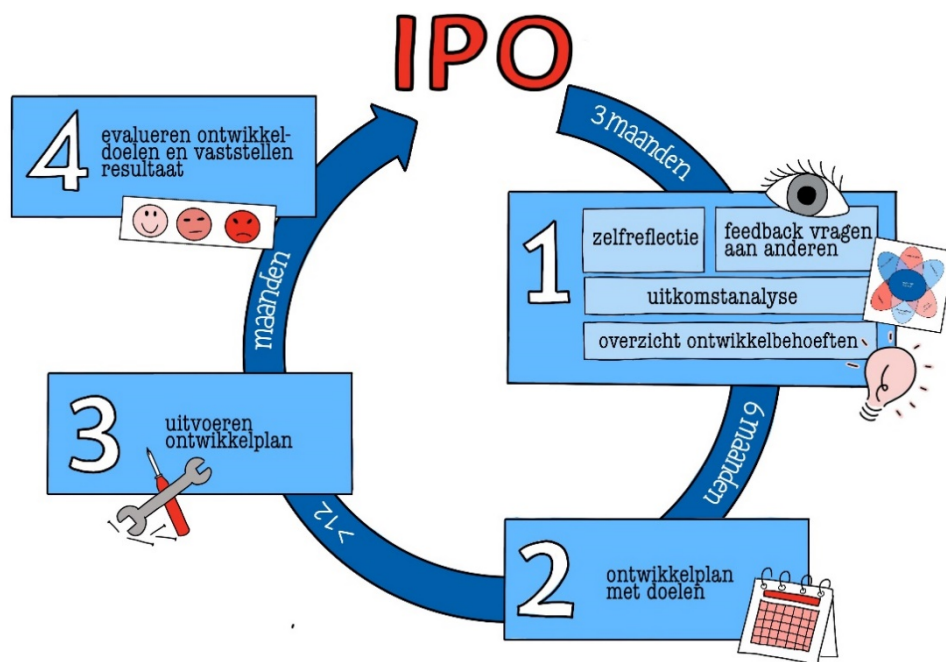
Fase 1: Zelfreflectie en feedback

Fase 2: Ontwikkelen doelen

Fase 3: Uitvoeren ontwikkelplan

Fase 4: Evalueren en vaststellen

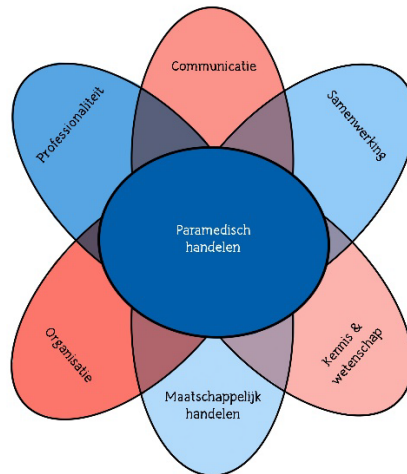
Er zijn verschillende instrumenten beschikbaar om invulling te geven aan de vier fasen van IPO. Denk aan 'POP' en '360 graden feedback' en (andere) door de jouw beroepsgroep erkende instrumenten.



### Competenties

De opbrengst van fase 1 is een overzicht van ontwikkeldoelen. Op basis hiervan ga je in fase 2 een ontwikkelplan opstellen. Centraal staan de paramedische competenties (CanMEDs), per beroepsgroep kunnen deze mogelijk een iets andere benaming hebben. De kern van de beroepsuitoefening is het *paramedisch handelen*. De andere competenties zijn: *professionaliteit, communicatie, samenwerking, kennis & wetenschap,*

*maatschappelijk handelen* en *organisatie*. Het is belangrijk dat de competenties redelijk verspreid zijn over de door jou bij KP ingediende deskundigheidsbevorderende activiteiten.



### **Feedback vragen: kiezen uit drie vragenlijsten**

In fase 1 is naast zelfreflectie het vragen van feedback belangrijk. Je consulteert hiervoor collega's (minimaal 3), andere beroepsbeoefenaren (minimaal 3), verwijzers (minimaal 3) of cliënten (minimaal 10) waarmee je afgelopen jaar contact hebt gehad.

Heb je besloten om feedback te vragen bij collega's, andere beroepsbeoefenaren of verwijzers, dan kun je vervolgens een keuze maken uit een grote IPO-vragenlijst of een verkorte IPO-vragenlijst. We lichten ze kort toe zodat je een passende keuze kunt maken voor de omvang van de vragenlijst.

#### *A. Grote IPO-vragenlijst*

Deze vragenlijst gebruik je als je geen idee hebt waar jouw ontwikkelbehoeften ongeveer liggen. Om een beeld te krijgen gebruik je de lijst met rond de 60 vragen. Je gooit een groot net uit om zo breed mogelijk te kunnen kijken en uitvragen. Het voordeel van deze lijst is dat je blinde vlekken voorkomt: de vragen gaan over elk van de zeven competenties.

#### *B. Verkorte IPO-vragenlijst*

Deze vragenlijst gebruik je als je al helder hebt op welke competenties je je wilt richten als het gaat om jouw professionele ontwikkeling. Het persoonlijk overzicht met competenties in het digitaal portfolio geeft je een idee. De circa 30 vragen zijn gericht op het paramedisch handelen en twee andere competenties. Dus in totaal drie van de zeven competenties. Je gooit als het ware een klein net uit omdat je gericht wilt vangen.

### **Feedback: wie vraag je wat?**

Drie vragenlijsten dus. En als je slim bent, zet je IPO gericht in bij collega's of andere beroepsbeoefenaren of verwijzers of cliënten. De vragenlijsten uitzetten bij collega's, andere beroepsbeoefenaren of verwijzers kan natuurlijk altijd. Bij feedback vragen aan cliënten kun je ook gebruik maken van de lijsten. Maar let op: als je ook klantervaringen meet in het kader van PREM en PROM, dan kun je overwegen de vragenlijsten **niet** in te zetten richting cliënten. Waarom? Dat heeft voordelen voor zowel de cliënt als jezelf. Je belast de cliënt immers minder met vragen. Én je pakt punten deskundigheidsbevordering bij zowel IPO als het meten van klantervaringen (PREM/PROM). Beide zijn aparte activiteiten die je voor je kwaliteitsregistratie kunt indienen. Dubbele punten dus!