

## Eigen feedbackinstrument voor IPO: 'Een mooie manier om het voor ons team gemakkelijker te maken'

Individuele Professionele Ontwikkeling (IPO) is een activiteit waarbij je reflecteert op je eigen professioneel handelen. Je vraagt hiervoor feedback aan collega's, cliënten of verwijzers en je doet aan zelfreflectie. Dit doe je met vragenlijsten vanuit het 'MultiSource Feedback instrument' in je digitaal portfolio. De afdeling radiotherapie in het Isala ziekenhuis in Zwolle heeft het net wat anders aangepakt. Zij gebruiken sinds kort hun eigen 360 graden feedbacksysteem voor het doen van de eerste fase van IPO. Marjon Gunnink en Inge Boerdijk, MBB'ers en praktijkcoördinatoren op de afdeling radiotherapie bij Isala namen hiervoor het initiatief. Marjon vertelt hier meer over en geeft een aantal tips voor hoe je dit bij jouw zorginstelling ook kunt aanpakken.



### "Een hele mooie samenwerking"

Dat we het 360 graden feedbacksysteem van Isala nu inzetten voor IPO fase 1, is het resultaat van een hele mooie samenwerking tussen Isala, de NVMBR en KP. Met het feedbacksysteem van Isala dat we bij de afdeling radiotherapie gebruiken, doorlopen alle MBB'ers een jaarlijkse cyclus. Het is een vast onderdeel van de jaargesprekken met de leidinggevenden. Voor KP kun je één keer per vijf jaar de IPO fases doorlopen. Door ons eigen instrument in te zetten voor IPO, hoeven mijn collega's dit niet meer dubbel te doen. Dat is heel prettig. Het is een mooie manier om het voor ons team van 43 laboranten gemakkelijker te maken. Daarnaast kun je met IPO best veel punten verzamelen. Wanneer je voor jezelf bepaalde professionele doelen hebt gesteld, kun je hiermee meteen ook punten behalen voor je kwaliteitsregistratie.

### IPO laagdrempelig

Het idee om het gemakkelijker te maken voor de afdeling is ontstaan nadat IPO onderdeel werd van het Kwaliteitsregister. We zagen dat je zowel bij het feedbacksysteem van Isala als bij IPO, feedback vraagt aan collega's. Toen zijn we erin gedoken om te kijken hoe we onze collega's niet twee keer om feedback hoefden te vragen. Dat was namelijk iets waar veel MBB'ers bij ons tegenaan liepen. Daarnaast wilden we hiermee ook IPO laagdrempelig houden.

*“Zo is er nog meer uitgekomen dan we hadden verwacht”*

Samen met het team van KP hebben we gekeken hoe we ons feedbacksysteem met kleine aanpassingen konden inzetten voor IPO. Daarvoor zijn de competenties waarmee je als MBB'er werkt bij IPO, ('maatschappelijk handelen', 'professionaliteit', 'organisatie', 'communicatie', 'samenwerking' en 'kennis & wetenschap' en 'vakinhoudelijk handelen') verwerkt in het instrument van Isala. Daar waren ook onze leidinggevendenden erg enthousiast over, omdat hier zowel vanuit KP als de NVMBR om wordt gevraagd. Bij Isala werken we met de kernwaarden 'gastvrijheid', 'met hart en ziel', 'open en transparant' en 'professioneel' en deze bleken goed door te vertalen zijn naar de IPO competenties. Zo is er nog meer uitgekomen dan we hadden verwacht. We hebben bij Isala afgesproken dat we per competentie allemaal één vraag uit de IPO vragenlijst bespreken in ons jaargesprek.

### Score per competentie

Zelfreflectie was al onderdeel van onze jaarcyclus en deze hebben wij nog wat uitgebreid om het te laten aansluiten op de IPO zelfreflectievragenlijst. Bij het resultaat van de feedback en zelfreflectie krijg je een spinnenweb te zien met een score per competentie, die is onderverdeeld in feedback en zelfreflectie. Met de uitkomst kun je in fase twee van IPO een ontwikkelplan maken voor scholingen die je wilt volgen en activiteiten die je wilt doen. Daarnaast wordt dit tijdens onze jaargesprek gebruikt om doelgericht in gesprek te kunnen gaan met onze leidinggevendenden.



Spinnenweb met competenties voor MBB'ers van Isala ziekenhuis

### Voor andere organisaties heeft Marjon de volgende tips:

1. Onderzoek de mogelijkheden binnen je eigen organisatie en ga om de tafel met een klein team om te kijken of er interesse is om het feedbacksysteem waar jullie mee werken in te zetten voor IPO fase 1. Bespreek ook wie wat gaat doen.
2. Check de kwaliteitscriteria voor jouw beroepsgroep op de [site van KP](#), hierin staan een aantal aandachtspunten\* voor een feedbacksysteem. Voldoen jullie als organisatie daar aan, dan kan de rapportage hiervan gebruikt worden bij het indienen van IPO fase 1 in je digitaal portfolio.
3. Wil je net als Isala deze systematiek gebruiken voor IPO fase 1, zoek dan de samenwerking met het KP en je beroepsvereniging. Stuur een mail naar [beleid@kwaliteitsregisterparamedici.nl](mailto:beleid@kwaliteitsregisterparamedici.nl) o.v.v. 'IPO instrument'.

#### \*Aandachtspunten voor een instrument bij jouw organisatie (uit de kwaliteitscriteria):

- Binnen het instrument wordt een zichtbare link gelegd met de paramedische competenties;
- Het instrument is gericht op de vakbekwaamheid en de beroepsuitoefening;
- In het instrument is zowel de zelfreflectie als het verkrijgen van de feedback van derden opgenomen;
- Het instrument bevordert het opstellen van een uitkomstanalyse, het opstellen van een overzicht ontwikkelbehoeften, een ontwikkelplan en het maken van een evaluatieverslag;
- Het instrument wordt cyclisch ingezet.

### Positieve reacties

Met IPO blijf je naar jezelf kijken. Het is een mooi systeem om op basis van je verbeterpunten doelen te stellen en daaraan te werken. Door IPO te doen met je eigen instrument kun je efficiënter werken. Onze collega's reageerden positief op ons initiatief, dus ik kan het voor andere organisaties echt aanraden.