**360-feedback ”Skejby modellen” - Region Nords spørgeramme**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | altid | oftest | Af og til | sjældent | Næsten aldrig |
| **Samarbejde** |  |  |  |  |  |
|  ***Empati*** |  |  |  |  |  |
| 1. kan omgås andre
 |  |  |  |  |  |
| 1. beder om input fra andre, når det er relevant
 |  |  |  |  |  |
| 1. stiller afklarende spørgsmål i en samtale
 |  |  |  |  |  |
| 1. er i stand til at sætte sig ind i andres situation
 |  |  |  |  |  |
| 1. evner at opfange og forstå hvad andre føler
 |  |  |  |  |  |
|  ***Tillidsskabende*** |  |  |  |  |  |
| 1. Udviser tillid til kollegers evner, beslutninger mv
 |  |  |  |  |  |
| 1. patienter har tillid til denne person
 |  |  |  |  |  |
| 1. andre samarbejdspartnere har tillid til denne person
 |  |  |  |  |  |
|  ***Kender egne grænser*** |  |  |  |  |  |
| 1. beder om hjælp ved for store belastninger
 |  |  |  |  |  |
| 1. involverer kolleger, når det er nødvendigt
 |  |  |  |  |  |
| 1. er bevidst om egne grænser
 |  |  |  |  |  |
| **Kommunikator** |  |  |  |  |  |
|  ***Lytte*** |  |  |  |  |  |
| 1. lytter aktivt i en samtale
 |  |  |  |  |  |
| 1. er nærværende under en samtale
 |  |  |  |  |  |
| 1. giver andre "plads" i en samtale
 |  |  |  |  |  |
| 1. har situationsfornemmelse
 |  |  |  |  |  |
| 1. udviser indlevelsesevne
 |  |  |  |  |  |
|   ***Samtale*** |  |  |  |  |  |
| 1. tilpasser sit sprogbrug til situationen
 |  |  |  |  |  |
| 1. tilpasser sit sprog til situationen
 |  |  |  |  |  |
| 1. forklarer tingene enkelt og forståeligt
 |  |  |  |  |  |
| 1. giver andre tid til at formuler spørgsmål
 |  |  |  |  |  |
|  ***Kritik*** |  |  |  |  |  |
| 1. agerer konstruktivt på kritik
 |  |  |  |  |  |
| 1. kan acceptere kritik fra andre
 |  |  |  |  |  |
| **Professionel** |  |  |  |  |  |
|  ***Ansvarlighed*** |  |  |  |  |  |
| 1. respekterer andres roller
 |  |  |  |  |  |
| 1. kommer til tiden
 |  |  |  |  |  |
| 1. følger op på egne arbejdsopgaver
 |  |  |  |  |  |
| 1. giver rapport struktureret og udtømmende
 |  |  |  |  |  |
| 1. udviser ansvarlighed overfor fælles arbejdspogaver
 |  |  |  |  |  |
| 1. arbejder på at forbedre egne præstationer
 |  |  |  |  |  |
|  ***Ansvarlighed overfor patienter*** |  |  |  |  |  |
| 1. tager hånd om og guider patienten
 |  |  |  |  |  |
| 1. informerer patienterne om evt. komplikationer ved behandling
 |  |  |  |  |  |
| 1. involverer, i muligt omfang, patienten i beslutninger om behandling
 |  |  |  |  |  |
| 1. omtaler patienter respektfuldt
 |  |  |  |  |  |
|  ***Beslutningsevne*** |  |  |  |  |  |
| 1. indhenter nødvendige informationer
 |  |  |  |  |  |
| 1. træffer beslutninger i tide
 |  |  |  |  |  |
| 1. omsætter beslutning til handling
 |  |  |  |  |  |
| **Leder / Administrator** |  |  |  |  |  |
|  ***Stress tolerance*** |  |  |  |  |  |
| 1. bevarer overblikket under pres
 |  |  |  |  |  |
| 1. prioriterer opgaver under pres
 |  |  |  |  |  |
| 1. bevarer roen under belastninger
 |  |  |  |  |  |
|  ***Prioritering*** |  |  |  |  |  |
| 1. evner at udnytte egne ressourcer
 |  |  |  |  |  |
| 1. kan træffe vanskelige beslutninger
 |  |  |  |  |  |
| 1. prioriterer arbejdsopgaverne
 |  |  |  |  |  |
| 1. prioriterer ressourcer, tid mv.
 |  |  |  |  |  |
| 1. udviser overblik
 |  |  |  |  |  |
| 1. uddelegerer arbejdsopgaver
 |  |  |  |  |  |
|  ***Feedback*** |  |  |  |  |  |
| 1. giver feedback
 |  |  |  |  |  |
| 1. er konstruktiv i sin feedback
 |  |  |  |  |  |

Denne læge bør blive ved med:

Denne læge bør holde op med:

Denne læge bør begynde på:

Yderligere kommentarer: