

Teamreflectie



Teamreflectie helpt werknemers van VVT-organisaties bij het omgaan met heftige en/of aanhoudende stressvolle gebeurtenissen om zo de impact van stress te reduceren, sneller en effectiever te kunnen herstellen van stress en jezelf en elkaar te kunnen behoeden voor uitval.



De aanpak

Basis van Teamreflectie

De aanpak bestaat uit twee bijeenkomsten en een 'buddytraject'. Teamreflectie is voorjaar 2020 gestart als pilot en vanaf najaar 2020 bij ruim tien VVT-organisaties in de regio Brabant ingezet.

De volgende elementen zijn essentiële onderdelen van Teamreflectie:

- Een fysieke bijeenkomst met het team
- Starten met een check-in waarin besproken wordt hoe iedereen erbij zit - met onafhankelijke begeleiding en met aandacht voor een open en eerlijke houding
- Uitleg over de meerwaarde en keerzijde van stress
- Buddygesprekken waarin je persoonlijke zaken (structureel) bespreekt met een partner
- Een vervolg(bijeenkomst) voor het team



Effect van Teamreflectie

Het effect van Teamreflectie

- Deelnemers en teammanagers zijn over het algemeen positief en ervaren de bijeenkomsten, met name door het delen van hun verhaal en emoties als waardevol, maar soms ook als zwaar
- Teamreflectie creëert ruimte en biedt handvatten om het gesprek met elkaar aan te gaan over gebeurtenissen en emoties die spelen op het werk en in de privésfeer, ook na de bijeenkomsten
- Deelnemers begrijpen het belang van inzicht krijgen in stress en de waarde van de buddyaanpak, maar zijn wisselend enthousiast over de mogelijkheden voor uitvoering/toepassing in de dagelijkse praktijk

De beoogde resultaten van Teamreflectie (zie effectketen op p. 9 onderzoeksrapport) worden grotendeels behaald. Deelnemers voelen regelmatig opluchting na de bijeenkomst, hebben meer inzicht in (de gevolgen van) stress en in hoe zij hiermee kunnen omgaan. Veel deelnemers ervaren meer begrip en steun voor elkaar



Inrichtingsvragen

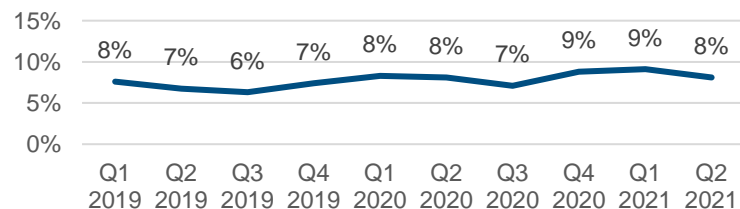
Toepassing van Teamreflectie varieert

Afhankelijk van het doel dat een organisatie met Teamreflectie wil bereiken, varieert de inrichting. Klik hier door naar de bespreking van de volgende onderwerpen in de rapportage:

- Voor welke onderwerpen en teams wil je de aanpak inzetten?
- Hoe creëer je draagvlak onder medewerkers?
- Kies je voor interne of externe trainers?
- Wie gaat de aanpak in de organisatie implementeren en uitvoeren?

Op de volgende pagina staat de 'routekaart voor implementatie' beschreven

Gemiddeld verzuimcijfer in VVT-instellingen



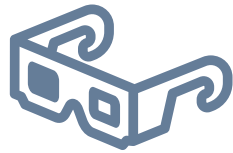
Reflectie op de aanpak

Zorgmedewerkers zorgen vaak niet goed genoeg voor zichzelf, de cliënt of bewoner gaat voor. Hiernaast is het verloop en verzuim in de sector hoog, met een verzuim van gemiddeld wel 8%. Veel organisaties in de sector werken momenteel aan een cultuuromslag, met meer aandacht voor het werkplezier en de gezondheid van medewerkers. De aanpak Teamreflectie is een bruikbare tool die in dit kader ingezet kan worden voor zorgpersoneel; om te reflecteren op (heftige) gebeurtenissen en om te inventariseren wat medewerkers en teams nodig hebben. Op basis van dit onderzoek concluderen wij dat Teamreflectie een veelbelovende aanpak is, waarmee medewerkers bewust leren reflecteren op en omgaan met heftige gebeurtenissen.

Routekaart voor implementatie

Welke stappen kan een organisatie zetten om Teamreflectie goed te laten landen en een structurele inzet te borgen in een organisatie - om de aanpak succesvol te implementeren?

1



Vaststellen visie

- Stel een brede visie op, mede gericht op het verhogen van werkplezier en beperken van verloop en verzuim - laat deze consistent terugkomen in het handelen van de organisatie
- Laat de toepassing van Teamreflectie aansluiten bij de brede visie en context van je organisatie ('couleur locale')
- Denk na over onderwerpen en teams waarvoor je de aanpak wil inzetten. Zet de aanpak bijvoorbeeld in bij heftige incidenten of structurele uitdagingen. Maak afhankelijk van de inzet ook de keuze voor interne of externe trainers.

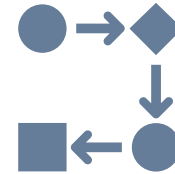
2



Gedeelde urgentie

- Draag de meerwaarde van de aanpak uit binnen de organisatie - consensus over het belang van Teamreflectie helpt de implementatie
- Het helpt als bestuurders zich binnen hun organisatie actief inzetten voor de aanpak en het belang benoemen
- Steun van teammanagers/-coaches en medewerkers met 'organisatieperspectief' is doorslaggevend - neem hen mee in achtergrond, werking en bedoeling van Teamreflectie, bijvoorbeeld in een bijeenkomst;
- Creëer draagvlak onder deelnemers door duidelijk te communiceren over de aanpak en door ambassadeurs (bijvoorbeeld collega's) in te zetten

3



Plan van aanpak

- Stel een duidelijk plan van aanpak op met verantwoordelijkheden en taken voor de 'projectstructuur', organisatie en de opvolging van bijeenkomsten
- Beleg de implementatie bij een enthousiaste HR-medewerker of teamcoach - met voldoende aandacht voor interne en externe communicatie
- Stel een heldere communicatietekst op waarmee teammanagers duidelijk wordt wat hun taak is bij de implementatie en organisatie; en waar zij met vragen terecht kunnen
- Maak tijdig duidelijke afspraken met de teammanager over de organisatie van de eerste en tweede bijeenkomst

4



Geef opvolging

- Geef opvolging aan Teamreflectie, bijvoorbeeld door de bijeenkomsten te gebruiken (i) als inventarisatie van de ondersteuningsbehoefte(n) van een team of (ii) door de aanpak periodiek in te zetten voor gezamenlijke reflectie (eens per 6 - 12 maanden)
- Zorg voor voldoende vaardigheden en middelen voor de borging van de effecten - medewerkers hebben voldoende tijd en aanmoediging van teammanagers nodig voor de (doorlopende toepassing van) reflectie
- Het opleiden van interne trainers heeft meerwaarde wanneer een organisatie vaker bijeenkomsten wil organiseren of veel teams wil laten deelnemen