

Thema vanuit Ons Tweede Thuis

Balans tussen werkdruk en teamreflecties

Vragen	Bestuur/directie perspectief	Management/ B&K perspectief	Begeleiders perspectief	Cliënten perspectief
1. Hoe creëer je ruimte en een veilige omgeving voor teamreflecties (ook als er een hoge werkdruk is)?	<ul style="list-style-type: none"> • Urgentiebesef (kip – ei) • Vertragen → versnellen • Gewoon periodiek plannen • Tijd = prioriteit 	<ul style="list-style-type: none"> • Wordt vanzelfsprekend door het vaak te doen • Speelse wijze zorgt voor openheid (krachtkaarten) • Cyclus, methode van maken • Ook focus op positieve punten (Safety-II) • Manager cruciaal voor prioriteren • Themagericht/ casuïstiek maakt het praktisch • Werkdruk is niet het probleem, plan tijd voor reflectie in vergaderingen/ overdracht etc. ook als niet het hele team er is. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meer investeren in Teambuilding • Teamreflectie onderdeel maken van het teamoverleg (normaliseren) • Intervisie-tools gebruiken/ aanwezigheid van gedragswetenschapper 	<ul style="list-style-type: none"> • Nemen jullie de informatie over hoe wij het ervaren mee? → zo zijn wij betrokken en is er meer tijd/ruimte voor teamreflectie • Niet ten koste van cliëntcontact • Neem cliënten mee in wat het jullie oplevert en wat cliënten hiervan kunnen merken
2. Hoe kunnen teamreflecties het beste worden vormgegeven en hoe wordt dit proces geborgd en op organisatieniveau geaggregeerd?	<ul style="list-style-type: none"> • Spiegelen • Aanreiken van methodieken/ instrumenten, maar moet van het team zelf zijn • Directie zou ook meer aan teamreflectie kunnen doen = goede voorbeeld geven 	<ul style="list-style-type: none"> • Als vast agendapunt in teamoverleg • Jaarplan(ning) • Doel/ verbeterpunt • Centrale onderwerpen • Leren van elkaar • Centraal borgen • 1x per 2 jaar via forms a.d.h.v. 5 stellingen • Domeinrapporten maken voor uitwisselen tips/tops • Kleiner gesprek: wat is jouw rol/verantwoordelijkheid geweest? • 1x per half jaar teamreflecties tijdens een klinische les • Spel met krachtkaarten regelmatig in teams doen 	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdens werkoverleggen (1x per maand) • Tijdens Lean-sessie: actuele casuïstiek • Geef team de vrijheid om het zelf in te vullen, maar zorg ervoor dat de informatie met andere locaties wordt gedeeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Proces zo inrichten dat het voor cliënt ook duidelijk is wat het oplevert • Terugkoppelen aan medezeggenschapsorgaan • Gemeenschappelijke thema's met elkaar bespreken
3. Hoe leer je als organisatie van teamreflecties? Hoe worden de uitkomsten gedeeld en hoe wordt hierop gestuurd?	<ul style="list-style-type: none"> • Willen hier graag nieuw leven in blazen (nu nog onvoldoende) • Goede gesprek faciliteren • Doen = ervaren = impact voelen 	<ul style="list-style-type: none"> • Centraal verzamelen • Elkaar zoeken op gelijke onderwerpen • Proces start tot eind plannen • Delen middels intranet/ kennismiddag • Uitkomsten in jaarplan opnemen 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitkomsten delen met andere locaties d.m.v. intervisie • Team herhaaldelijk wijzen op uitkomsten (rol zorgcoördinator/ GW) 	<ul style="list-style-type: none"> • Koppel resultaten terug aan cliëntenraad. • Bundel onderwerpen en kijk wat er organisatie breed speelt en nodig is