



TEAM CHAMPION WELZIJN

OPLEIDINGSDAG 2: Teamdynamiek en functioneren 26 Jan 2022

WIE ZIJN JULLIE?

KATRINAHOF
thuis in ondersteuning

UPC Duffel
geestelijke gezondheidszorg
emmaüs

AZ Klina
▶ voluit voor zorg

Het GielsBos
gedreven door buitengewone mensen

Ziekenhuis Geel

GZA
Ziekenhuizen
GasthuisZusters Antwerpen
Sint-Augustinus - Sint-Vincentius - Sint-Jozef

BLIJF AAN Z, GEZOND EN WEL IN DE ZORG: WAAROM?

- Grote uitstroom van zorgverleners
- Hoge werkdruk
- Burn-out risico hoog
- Te kort aan zorgverleners...

Kernwoorden

- Verbinden en stimuleren



TEAM CHAMPION WELZIJN – WAT?

- (Team) Veerkracht vergroten op afdelingsniveau
- Bijdragen aan een gezond werkklimaat
- Duurzame teamontwikkeling: sfeer van vertrouwen en veiligheid
- Communicatie verbeteren binnen het team
- Signaalfunctie



TEAM CHAMPION 'WELZIJN – WIE?

- Interesse in algemeen welzijn van collega's en team
- Gemotiveerd en geëngageerd
- Open minded
- Betrouwbaar
- Sociale vaardigheden
- Team player



VOLUNTEERING

Teamdynamiek?

- Wat is dat?
- Wanneer?

Team functioneren





➤ **Team** bestaat uit **teamleden** en elk teamlid heeft zijn inhoudelijke taken en verantwoordelijkheden.



➤ Elk teamlid neemt ook (bewust of onbewust) een rol op (leider, volger, criticus, klager, perfectionist, afwachtende.....) zo ontstaat er **harmonie**.



➤ De meerwaarde van harmonie/ teamwerk is dat het team **meer bereikt** met elkaar dan alleen.



➤ Gaat men die harmonie doorbreken omdat men wil dat 'iedereen het zelfde is' dan krijgen we **chaos** in het team.

➤ Chaos wil zeggen dat een team

in de **'STORMING-fase'** zit.

- door meningsverschillen
- door stress
- door werkdruk
- door trauma
- door nieuwe medewerkers



➤ Doel is om het team op level **'PERFORMING'** en/of **'TOPTEAM'** te krijgen



Tuckman, Vijffase model van teamdynamica

Hoe krijgen we een team naar dat NEXT LEVEL?

- **Niet door** elk teamlid dezelfde rol te laten opnemen (vb iedereen moet leider zijn, iedereen moet volgen, iedereen moet initiatieven nemen,...)
- **Wel door** het team op een dynamische manier te laten samenwerken. Met focus op **RESLUTAAT** en de **WAARDEN** van de organisatie



Tuckman, Vijffase model van teamdynamica

Teamdynamiek (Kurt Lewin 1890 / Gestalt Therapeut/ Sociale Psychologie) is het effect van de gedragingen die de teamleden hebben op andere teamleden

Hoe activeren we nu een goed teamdynamiek?



De hechtheid/samenhang van een team **hangt af** van een aantal factoren

- Teamrollen zijn duidelijk en de verantwoordelijkheden die bij deze rol hoort wordt ook op een effectieve positieve manier opgenomen (criticus, volger, leider,...)
- De rollen worden opgenomen ifv 'duidelijke gemeenschappelijke doelen'
- Open communicatie in een veilige omgeving
- Verbondenheid
- Aanwezigheid van het probleemoplossend vermogen



EEN EFFECTIEF EN SUCCESVOL TEAM (PIRAMIDE VAN PATRICK LENCIONI)

Als teamleden verantwoordelijkheden nemen ontstaan er ook teamresultaten.

Pas als teamleden zich betrokken voelen zullen zo ook mee verantwoordelijkheid dragen.

Door conflicten aan te gaan en de standpunten te benutten ontstaat er betrokkenheid.

Als er vertrouwen is, is er ook veiligheid en dan durft men conflicten aan te gaan.

Door vertrouwen te ontwikkelen maakt een team conflicten mogelijk (openheid, eerlijkheid, erkenning, transparantie,..)



Zwak team in 'STORMING-fase

Te weinig aandacht voor het teamresultaat

Vermijden van verantwoordelijkheid

Gebrek aan betrokkenheid

Angst zijn voor conflicten

Afwezigheid van vertrouwen

Hoe activeren we nu een goed teamdynamiek?



De hechtheid/samenhang van een team **hangt af** van een aantal factoren

- Teamrollen zijn duidelijk en de verantwoordelijkheden die bij deze rol hoort wordt ook op een effectieve positieve manier opgenomen (criticus, volger, leider,...)

- De rollen worden opgenomen ifv 'duidelijke gemeenschappelijke doelen'

Open communicatie in een veilige omgeving

- Verbondenheid

Aanwezigheid van het probleemoplossend vermogen



EEN EFFECTIEF EN SUCCESVOL TEAM (PIRAMIDE VAN PATRICK LENCIONI)

Als teamleden verantwoordelijkheden nemen ontstaan er ook teamresultaten.

Pas als teamleden zich betrokken voelen zullen ze ook mee verantwoordelijkheid dragen.

Door conflicten aan te gaan en de standpunten te benutten ontstaat er betrokkenheid.

Als er vertrouwen is, is er ook veiligheid en dan durft men conflicten aan te gaan.

Door vertrouwen te ontwikkelen maakt een team conflicten mogelijk (openheid, eerlijkheid, erkenning, transparantie,...)



TeamChampion

- Coachende houding
- Coachende gespreksvoering
- Feedback geven



Wat kunnen wij als **TEAM**
CHAMPIONS hier nu in
betekenen?

Hoe kan een **TEAMCHAMPION** bijdragen tot het activeren van een open communicatie in een veilige omgeving?

BASISHOUDING





**S
O
F
T
S
K
I
L
L
S**



OPDRACHT

IN DUO'S

2 X 20 MIN



- **Wat**: Bevraag je oefenpartner
- **Hoe**: Hanteer de elementen uit de coachster
- **Methodiek**: Logische niveaus van Bateson & Dilts
 - Bevraag de context
 - Bevraag het gedrag
 - Bevraag de vaardigheden
 - Bevraag de overtuigingen
 - Bevraag de identiteit
 - Bevraag de missie



OPDRACHT

REFLECTEER



Reflecteer over je eigen handelen

- Hoe was je niet-wetende houding?
- Hoe was je afstemming?
- Hoe was je luisterhouding?
- Hoe was je vraagstelling?
- Hoe waren je samenvattingen en/of uitspreken van je observaties?
- Hoe heb je gebruik gemaakt van je intuïtie?



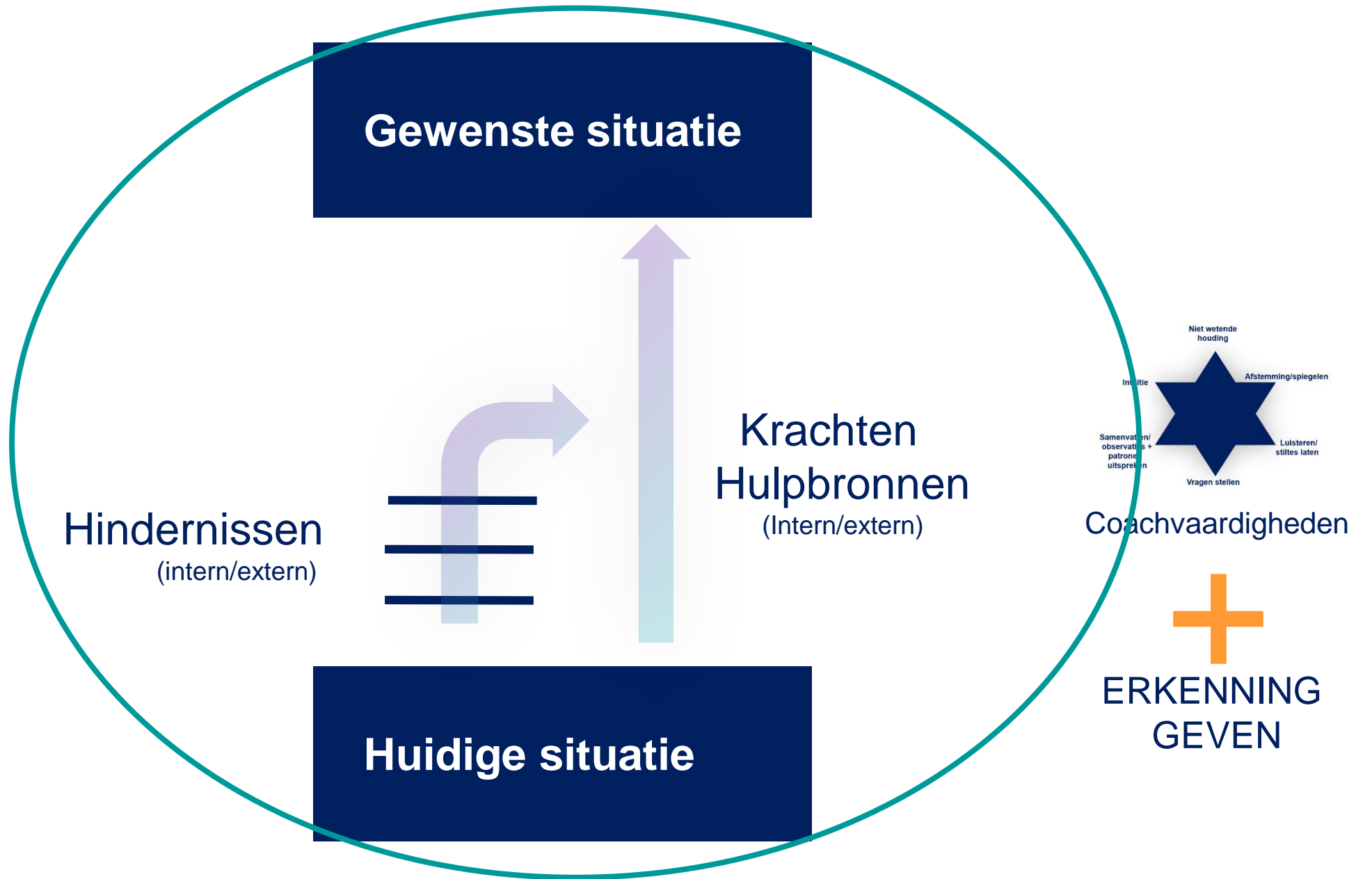
Hoe kan een **TEAMCHAMPION** bijdragen
tot meer verbondenheid?

Coachende gespreksvoering



Hoe ga je het gesprek aan?

- Hans 40 jaar
- Werk – privé moeilijk scheiden
- Laatst verschillende overlijdens gehad op dienst
- Voelt zich onzeker
- Ervaart veel stress
- Nood tot herstel
- Zijn gedrag heeft effect op de groepsdynamiek



Functionele Analyse



Welke analyse kan je maken?
Welke hindernissen hoor je in dit verhaal?
Welke erkenning ken je hier geven?

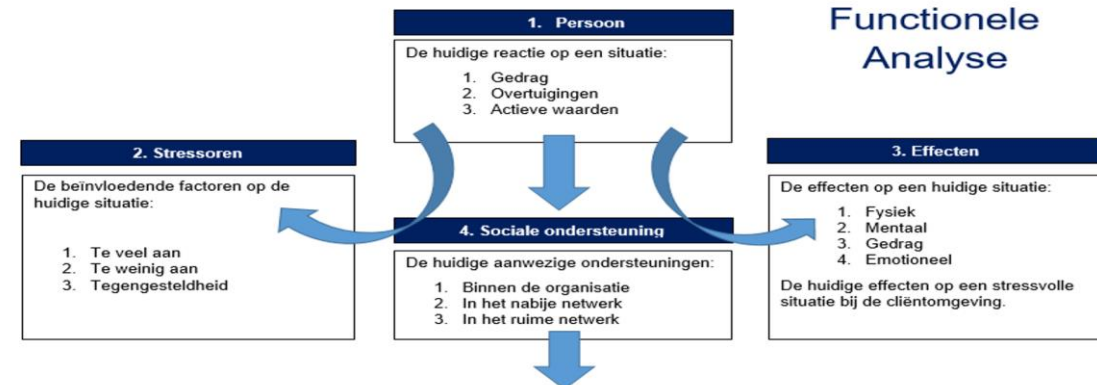
OPDRACHT

IN DUO'S

2 X 20 MIN



- **Wat**: Bevraag je oefenpartner
- **Hoe**: Hanteer de elementen uit de coachster
- **Methodiek**: Functionele Analyse



Welke analyse kan je maken?
Welke hindernissen hoor je in dit verhaal?
Welke erkenning ken je hier geven?



OPDRACHT

REFLECTEER



Reflecteer over je eigen handelen

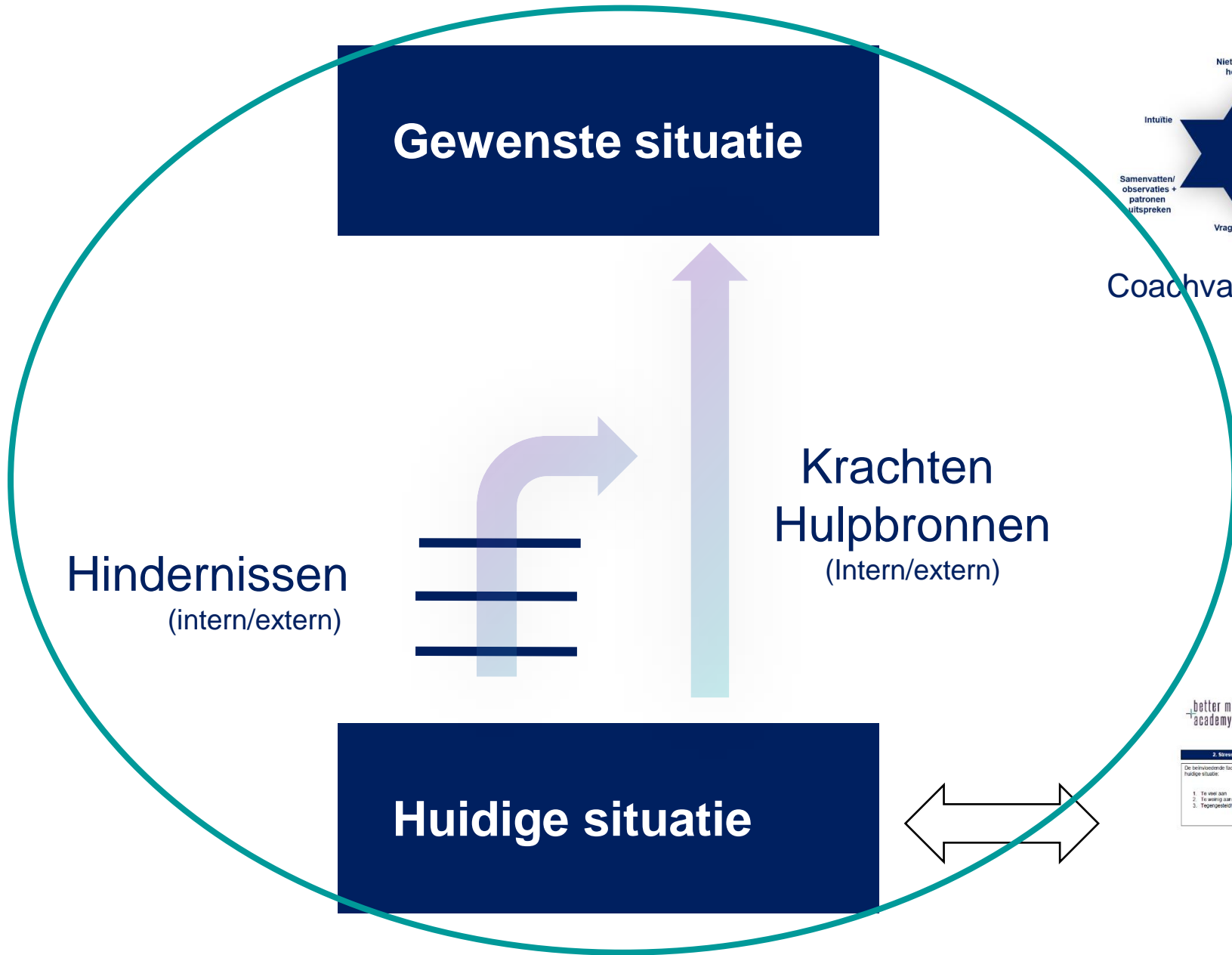
- Hoe was je niet-wetende houding?
- Hoe was je afstemming?
- Hoe was je luisterhouding?
- Hoe was je vraagstelling?
- Hoe waren je samenvattingen en/of uitspreken van je observaties?
- Hoe heb je gebruik gemaakt van je intuïtie?



Hoe kan een **TEAMCHAMPION** bijdragen
tot het stimuleren van het
probleemoplossend vermogen?

Coachende gespreksvoering



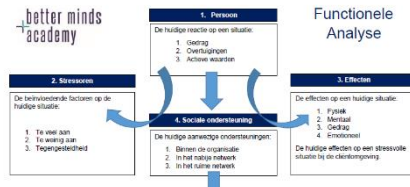


Gewenste situatie

Hindernissen
(intern/extern)

Krachten
Hulpbronnen
(Intern/extern)

Huidige situatie



Gewenste situatie

Wat is het wat je precies wil bereiken? Hoe ziet situatie er dan uit? Waar ben je naar op zoek? Wat wil je dat er ander is?

Wat **doe** je dan anders? Hoe gedraag je je dan? Wat zijn dan je krachten die je inzet? Wat zien we je dan doen? Wat horen we je dan zeggen? Hoe communiceer je dan?

Welke **gedachten** zijn dan anders? Welke waarden zijn dan belangrijk geworden? Wat maakt dit belangrijk voor je? Wat hoop je dat zal gebeuren?

Hoe **voelt** het als je dit bereikt hebt? Wat gaat je dit opleveren?



Nice to know

- Herhaal de ‘*En wat nog?*’ – vraag vaak.
- Maak gebruik van de wondervraag.
- Blijf lang genoeg stil staan bij deze fase. Laat details vertellen wat iemand dan anders doet.
- Probeer er een film van te maken. Zodat het brein dit helder ziet en al kan ervaren. Maak daarom ook heel veel samenvattingen.
- Gebruik het woordje ‘PRECIES’.
- Herhaal de vraag ‘*Wat LEVERT dit je op?* Doe dit bij elk idee dat hij heeft. Dit activeert de intrinsieke motivatie.



OPDRACHT

IN DUO'S

2 X 20 MIN



- **Wat**: Bevraag je oefenpartner zijn gewenste situatie
- **Hoe**: Hanteer de elementen uit de coachster
- **Methodiek**: D – V – D vraagstelling (Doen-voelen-doen)



OPDRACHT

REFLECTEER



Reflecteer over je eigen handelen

- Hoe was je niet-wetende houding?
- Hoe was je afstemming?
- Hoe was je luisterhouding?
- Hoe was je vraagstelling?
- Hoe waren je samenvattingen en/of uitspreken van je observaties?
- Hoe heb je gebruik gemaakt van je intuïtie?



Interne hulpbronnen

- Overtuigingen
- Gevoelens
- Waarden
- Herinneringen
- Krachten
-

Externe hulpbronnen

- personen
- Spreuken
- Foto's
- voorwerpen
- Plaatsen
- Kunst
-

Activeren van het
probleemoplossend
vermogen en hulpbronnen:



W-vragen





OPDRACHT

IN DUO'S

2 X 20 MIN



- **Wat:** Bevraag en activeer je oefenpartner zijn interne en externe hulpbronnen
- **Hoe:** Hanteer de elementen uit de coachster
- **Methodiek:** W-vragen



OPDRACHT

REFLECTEER



Reflecteer over je eigen handelen

- Hoe was je niet-wetende houding?
- Hoe was je afstemming?
- Hoe was je luisterhouding?
- Hoe was je vraagstelling?
- Hoe waren je samenvattingen en/of uitspreken van je observaties?
- Hoe heb je gebruik gemaakt van je intuïtie?





TEAM CHAMPION WELZIJN

OPLEIDINGSDAG 2: Teamdynamiek en functioneren 26 FEB 2022