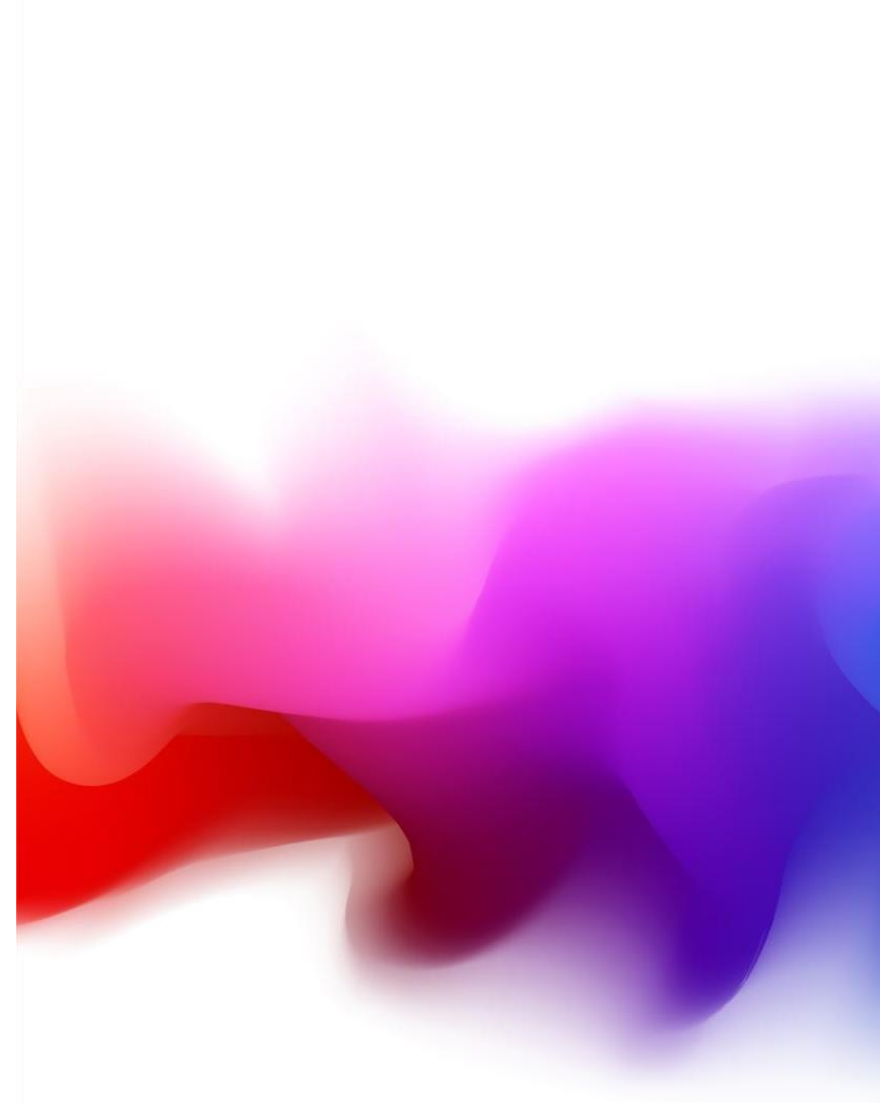


TEAMRASTER

RELATIONELE VEILIGHEID

IN DE FORENSISCHE ZORG

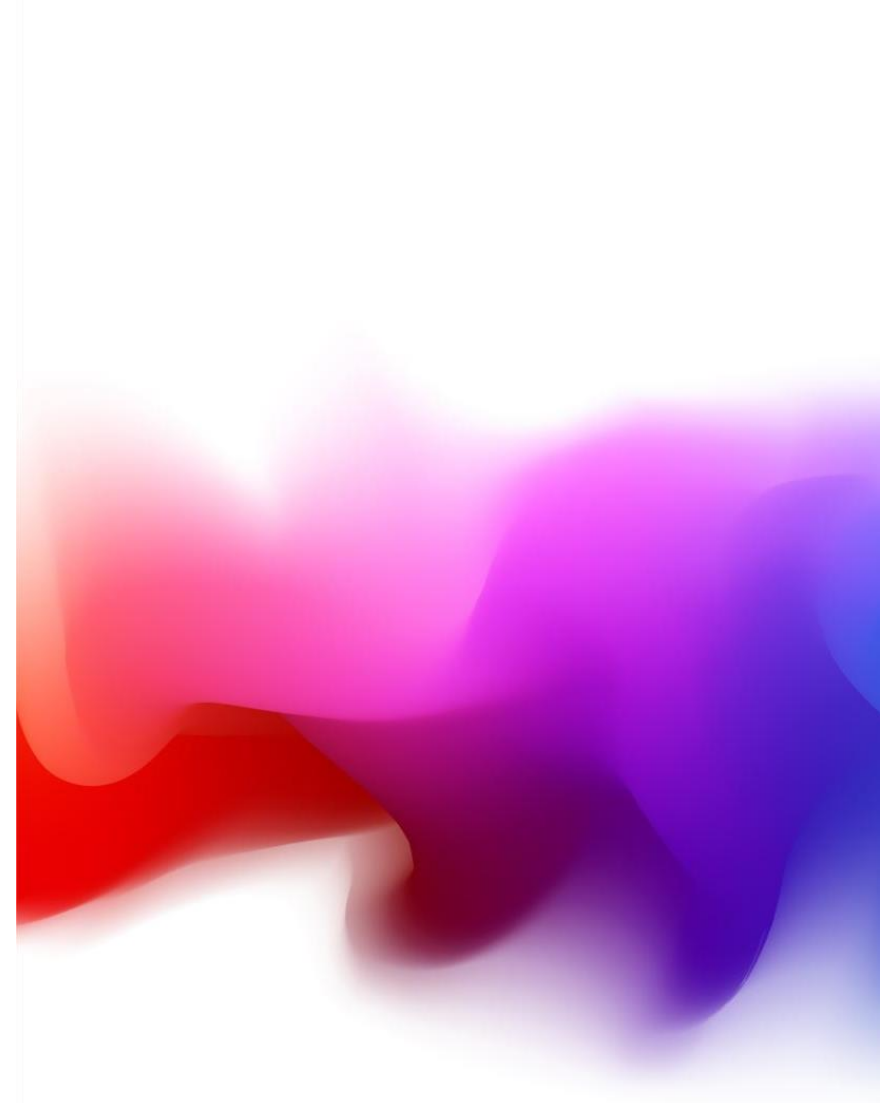
15-11-2023 GORRY CLEVEN



Relationele veiligheid

Kennis en het inzicht dat we hebben van:

- Patiënt
- Jezelf
- Context



Jezelf en je team

- Tijdlijn
- Wat draagt bij?
- Teamraster
- Wat kun jij, je team, de organisatie doen?

Tijdslijn

- Hoe was je start?
- Welke ervaringen waren cruciaal?
- Hoe kreeg je vertrouwen?

Vertrouwen

Incidenten meemaken

Judo

Buddy, maatje, iedereen stoeit

Groepsdynamiek, PB-erschap

Humor

Wat draagt bij?

Wat gaat me goed af en wat heb ik te leren?

Talenten & leerklimaat

Contact collega's en leiding.

Rolmodellen

Grenzen ervaren, herkennen, aangeven, respecteren.

Kernwaarden

Risico's op microniveau inschatten en hanteren.

Vorbereiding

Basisbehoeften

Erbij horen,
gezien worden
zoals je bent

Invloed

Afstand,
nabijheid

Basisbehoeften

> **Word ik gezien zoals ik ben?**

- Het gevoel dat men van belang is voor anderen en betekenis voor hen heeft.

> **Heb ik enige mate van invloed?**

- Erkenning voor wat men kan, men beheerst, voor kwaliteiten, deskundigheid en prestaties

> **Is de afstand en nabijheid passend?**

- Erkenning voor wie men is als persoon, gevoel gewaardeerd te worden, aardig en sympathiek

Goed teamwerk

- Basisvoorwaarden
 - Noodzaak & Omvang
 - Gedeeld doel & Onderlinge afhankelijkheid
- Samenwerken
 - Veiligheid en ontwikkelruimte creëren
 - Verschillen benutten, processen verbeteren, teamleren
- Leiderschap
 - Leiderschap in teams en zelfsturing, zelforganisatie, samen sturen

Ontwikkelvraag > Teamraster

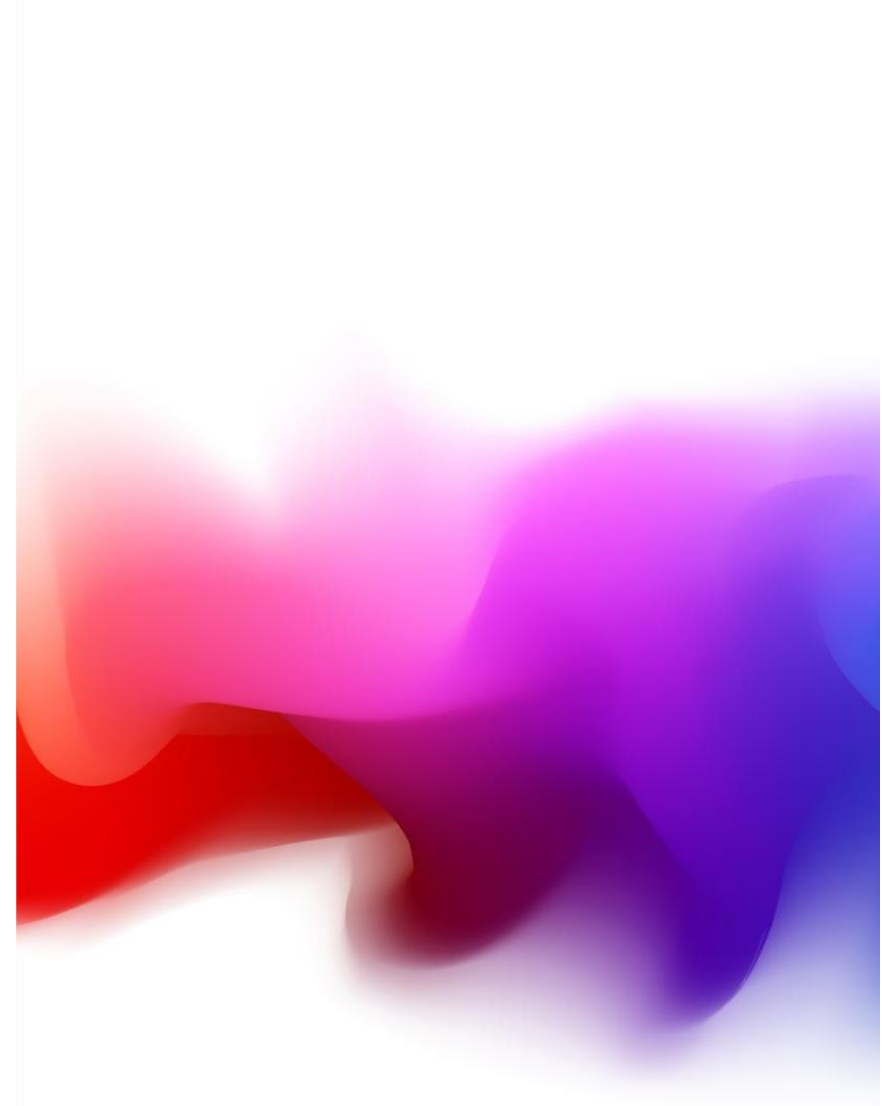
Hoe kan een team zelf gaan zien waar ze samen (in)zitten en wat ze nodig hebben?

Teamraster

Dynamiek

- Bovenstroom
- Onderstroom

- Patiënt
- Jezelf
- Context



Teamraster

Wat is een team?

Wat speelt er in teams?

Literatuur

Teamcoaches, supervisors en organisatie
begeleiders

Wat is een team?

- **Een collectief van systemen**
- Een groep mensen met unieke vaardigheden, kennis en ervaring
- Een gemeenschappelijk doel / een gemeenschappelijke taak
- **Onderlinge afhankelijkheid**
- Verschillende rollen en verantwoordelijkheden
- **Samenwerken is noodzakelijk omdat het alleen niet kan**
- Samenwerking, open communicatie, wederzijds vertrouwen en het delen van gemeenschappelijke doelen

Teamdoelmatigheid

Missie, visie

Waar staan wij voor?

Doelen

Wat moet het opleveren?

Rollen

Hoe voer je uit?

Taken

Wie doet wat in dit geheel?

Procedures

Welke methodieken,
kwaliteitsafspraken, instrumenten
hanteren we?

Proces

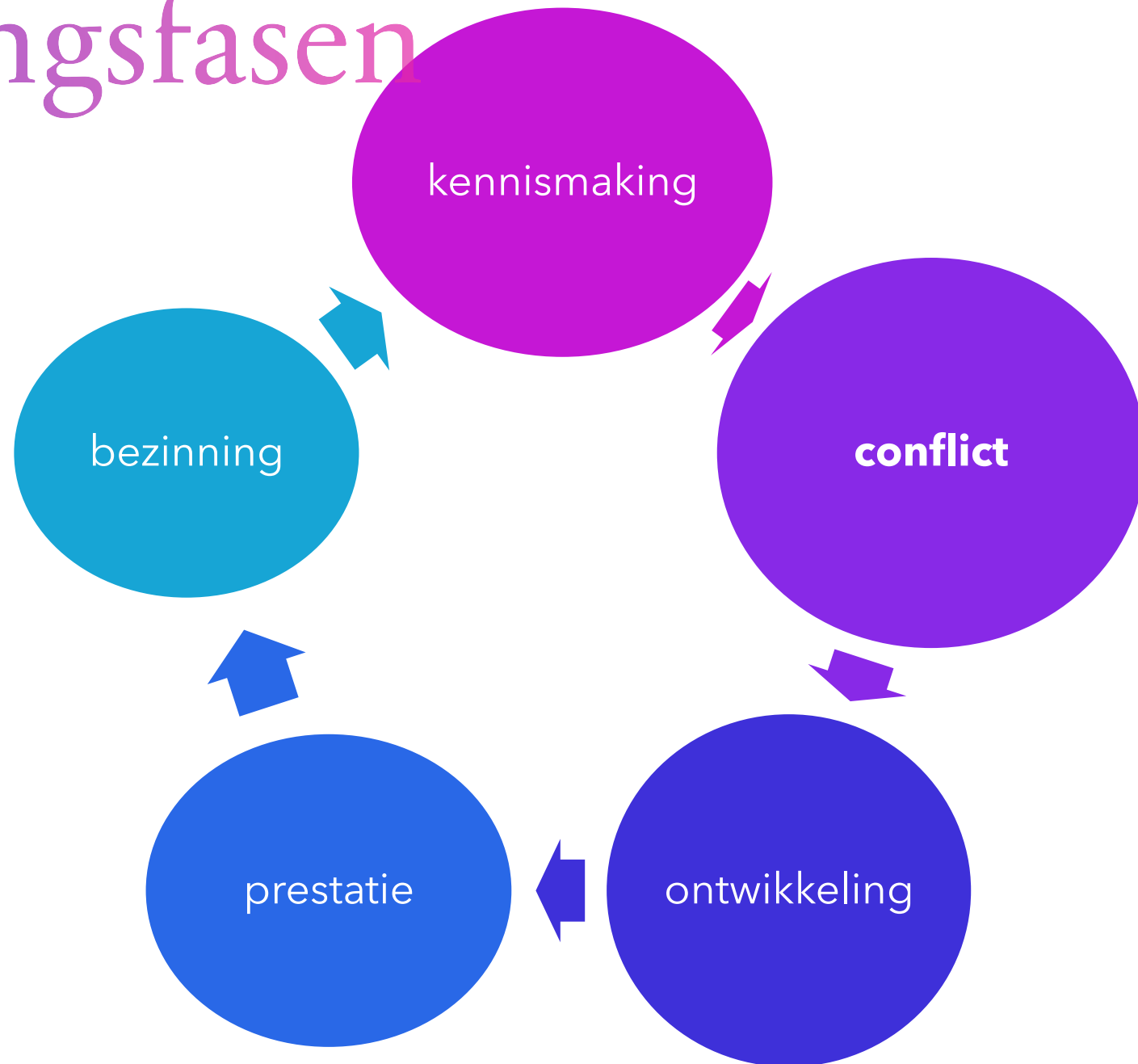
Wat komen we tegen en wat
doet dat met ons?

Teamontwikkelingsfasen

- de kennismakingsfase
- de conflictfase
- de ontwikkelingsfase
- de prestatiefase
- de ~~afsluitingsfase~~, acceptatie, bezinningsfase

Herken jij in welke fase je team zit?

Teamontwikkelingsfasen



Proces

- Wat komen we tegen en wat doet dat met ons?
- Een collectief van systemen, elk individu neemt eigen systeem mee
- Parallelprocessen tussen patiënt - medewerker / medewerker - management / management - directie
- Herkennen van de dynamiek

Teamraster

Bovenstroom

Teamdoelmatigheid

- Missie-visie-doelstellingen
- Taken & rollen
- Procedures & werkprocessen



Visie, missie, doelstelling	Procedures en afspraken	Taken en rollen
We hebben een duidelijke visie en missie	Onze gedragscode, procedures en afspraken zijn helder en toegankelijk	Teamleden zijn zich bewust van hun taken en rollen
We hebben een passende verhouding in onze basale doelen en onze ontwikkeldoelen	Procedures en afspraken ondersteunen onze werkzaamheden	Met de taakverdeling is rekening gehouden met ieders kwaliteiten en leerpunten
Over onze visie, missie en doelstellingen zijn wij voortdurend in discussie met elkaar	Bijdragen van collega's worden op hun waarde geschat	We spreken elkaar aan op de uitvoering van onze taken en de rollen
Onze deskundigheid binnen de visie dragen we actief over naar nieuwe medewerkers of belanghebbenden	In besluitvormingsprocessen passen we de stappen van beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming toe	We zijn in staat nieuwe benaderingswijzen te ontwikkelen die de hulpverlening bevorderen

Teamraster

Onderstroom Dynamiek

- Communicatie & cultuur
- Emoties & meningsverschillen
- Persoonlijke patronen



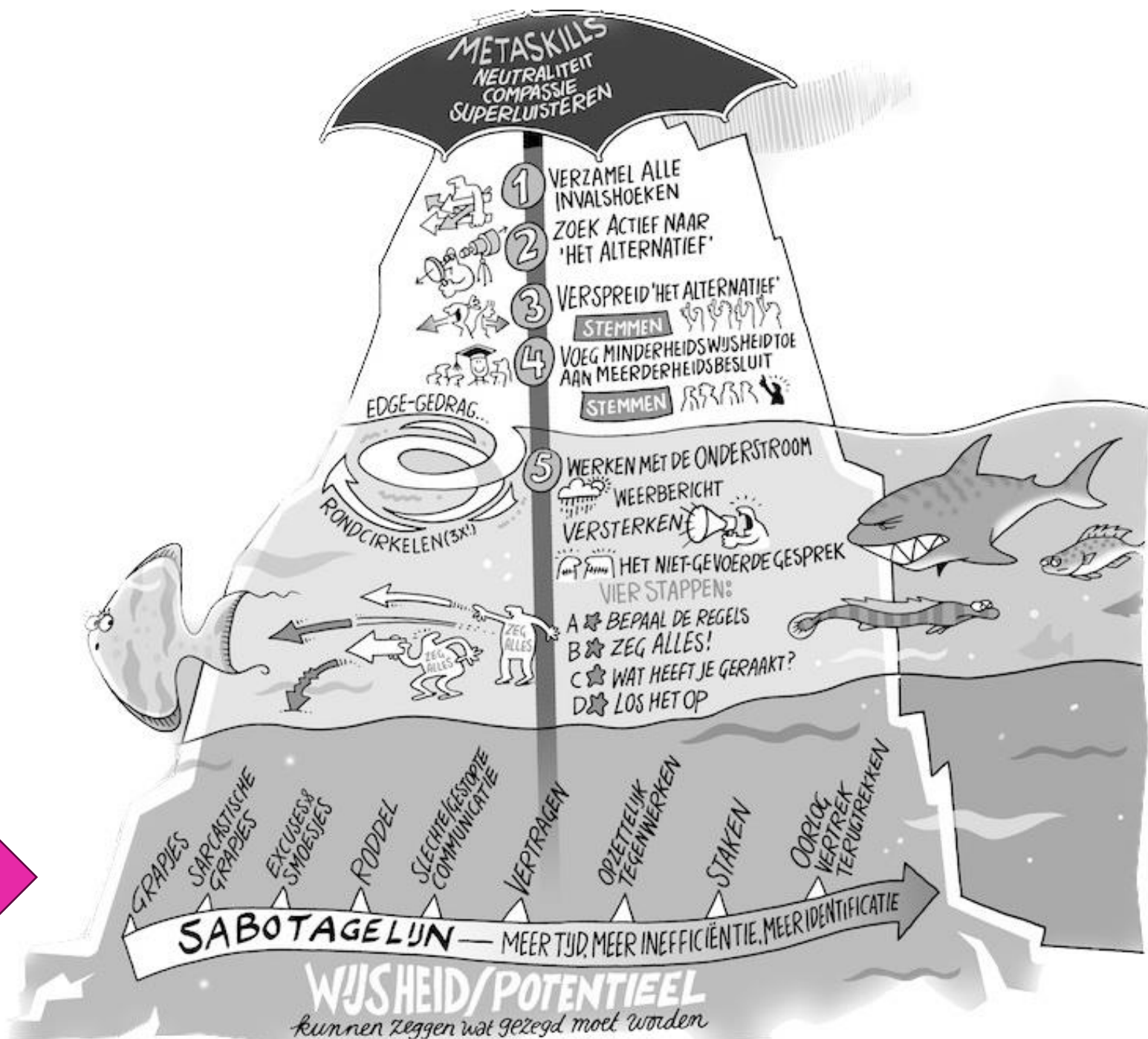
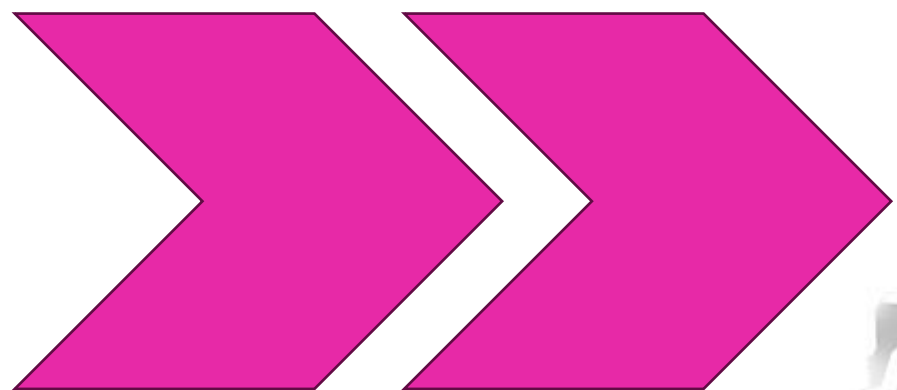
Communicatie en cultuur	Emoties en meningsverschillen	Persoonlijke patronen
We communiceren open over onze gevoelens, gedragingen en gedachten	Er is aandacht en begrip voor gevoelens van veiligheid en kwetsbaarheid	Ieder teamlid heeft een zekere mate van invloed
Onze interactiestijlen staan regelmatig centraal	Meningsverschillen worden door het team gebruikt om tot de best mogelijke beslissing te komen	We herkennen overdracht en tegenoverdracht, maken deze bespreekbaar en signaleren deze bij elkaar
Feedback geven is onderdeel van onze communicatie	Er is balans tussen het ventileren en relativeren. Tussen heftige emoties en humor.	Medewerkers kunnen de eigen seksualiteit en agressie, professioneel hanteren. We herkennen grensoverschrijdende fenomenen, maken twijfels of fantasieën bespreekbaar.
We zijn in staat op meerdere niveaus te reflecteren. Op omgeving, gedrag, vaardigheden, overtuigingen, identiteit en zingeving	Er is uitwisseling over wat het werk met je doet, waar dit je raakt en welke gevolgen dit heeft in de samenwerking	Medewerkers herkennen parallelprocessen. Bij zowel het niveau dat hun aanstuurt als het niveau waar zij sturing aan geven. Bij management en cliëntgroep

Wat kun jij doen?

- Je pijnpunten en overlevingsmechanismen kennen
- Verantwoordelijkheid nemen voor je vakmanschap
- Open staan voor feedback op gedrag
- Respect voor collega's en afspraken
- Rekening houden met elkaar en elkaar aanspreken
- Willen leren

Wat kun je als team doen?

- Probeer elkaar te begrijpen, blijf nieuwsgierig
- Kwetsbaarheid verdragen en er zijn voor elkaar
- Parallelprocessen, overdracht en projecties herkennen
- Incidenten bespreken: emoties, feiten, leren
- Signaleringsplan maken
- Ontwikkeldoelen afspreken
- Sabotage gedrag herkennen



METASKILLS
NEUTRALITEIT
COMPASSIE
SUPERLUISTEREN

1 VERZAMEL ALLE INVALSHOeken

2 ZOEK ACTIEF NAAR 'HET ALTERNATIEF'

3 VERSPREID 'HET ALTERNATIEF'
STEMMEN

4 VOEG MINDERHEIDSWIJSHEID TOE AAN MEERDERHEIDSBESLUIT
STEMMEN

5 WERKEN MET DE ONDERSTROOM
WEERBERICHT VERSTERKEN

HET NIET-GEVOERDE GESPREK
VIER STAPPEN:
A * BEPAAL DE REGELS
B * ZEG ALLES!
C * WAT HEEFT JE GERAAKT?
D * LOS HET OP

SABOTAGELIJN — MEER TIJD, MEER INEFFICIËNTIE, MEER IDENTIFICATIE

WIJSHEID/POTENTIEEL
kunnen zeggen wat gezegd moet worden

- GRAPIES
- SARCASISCHE GRAPIES
- EXCLUSIE & SMOESJES
- RODDEL
- SLECHTE GEGROEPE COMMUNICATIE
- VERTRAGEN
- OPZETLIJK TEGENWERKEN
- STAKEN
- OORLOG VERTREK TEGENREKKEN

Wat kun je als organisatie doen?

- De dynamiek in de cultuur zien (client, team, MT)
- Conflictstrategieën toelichten (zakelijke/relatonele belang)
- Faciliteren van de ondersteuningsbehoefte
- Duidelijkheid bieden - ruimte en kaders bieden
- Sturen bij sabotage
- Verwaarlozingsmechanismen herkennen, giftige driehoek

Succes factoren

- Motiverende doelen > uitdaging
- Initiatief tonen > energie
- Flexibel aanpassen > ontwikkeling
- Respect voor verschillen > vertrouwen
- Open communicatie > helderheid
- Gedeelde verantwoordelijkheid > verbinding
- Georganiseerde Interne tegenspraak > scherp blijven

Kompas

