**Voorstel teamdag 16 februari 2016**

**Inleiding**

Elvira van Wirdum werkt 12,5 jaar bij ARKIN, bij de afdeling KIB (intensieve behandeling). KIB is onderverdeeld in 4 afdelingen: kortdurend, langdurend, forensisch en reclassering. De afdeling waar nu een teamdag voor wordt georganiseerd, bestaat nog niet zo lang.

De afdeling richt zich op het ontwikkelen van “vastlopers” binnen de GGZ, mensen die nergens terecht kunnen. De aanpak is gericht op stabiliseren van de crisis en kortdurende zorg. Doel is het bieden van een nieuwe kans. De aanpak is gericht op het herstellen van de relatie in plaats van beheersen. Waar de gemiddelde opname 6 maanden is, is de opname voor deze groep 3 maanden.  Om dat voor elkaar te krijgen werd een nieuw team, dit team, opgericht. Het team bestaat uit zeer ervaren extraverte medewerkers op MBO niveau met een doe-mentaliteit. Alle vier teams hadden een eigen leidinggevende maar sinds januari 2015 is Elvira de leidinggevende en is er per team een coordinator aangesteld. Het leidinggeven aan het nieuwe team blijkt veel energie te kosten. Het team heeft de neiging onmiddellijk ergens boven op te springen en “ja maar “te roepen. Dit geeft weinig ruimte voor vernieuwing en reflectie.

Waar de andere teams elk kwartaal een teamdag hebben, blijft dat in dit team achterwege. Dit heeft van alles te maken met de werkwijze, doen, van dit team. In december zijn competenties gedefinieerd die passen bij een andere, meer op relatiegerichte, bejegening. Reflectie en samenwerking zijn daarvoor essentieel. Het huidige team komt daar niet aan toe. In de teamdynamica versterken ze elkaar in plaats van een balans te zoeken.

**Doel**

Om deze dynamiek te doorbreken is de samenstelling van het team veranderd. Er komen 6 nieuwe medewerkers en 4 anderen vertrekken. Doel van deze verandering is meer rust, reflectie verdieping en kwaliteit creeeren. Met andere woorden, een cultuuromslag in het team.

De teamdag op 16 fbruari heeft als doel een basis te leggen voor een nieuwe samenwerking die leidt tot optimale zorg.

**Het team**

Het nieuwe team bestaat uit 9 medewerkers uit de oorspronkelijke groep, MBO extravert, doener. Verder komt er een nieuwe medewerker en 5 medewerkers van een andere afdeling. De nieuwe medewerkers zijn minder extravert en hebben een gevarieerdere achtergrond en ervaring. Het team heeft al meerdere trainingen en andere bijeenkomsten gehad gericht op samenwerking en kent alle vormen (bijv creatief therapeut). Gebleken is dat het voor hen belangrijk is hun hart te kunnen luchten, ongeacht welke consequenties dat voor anderen meebrengt. Ook is er behoefte aan directe vraagstelling en actie in plaats van dmv metaforen of indirecte opdrachten te werken.

**Programmavoorstel**

Het programma is op twee pijlers gericht: enerzijds elkaar leren kennen mbt elkaars sterke punten en bijdrage aan het team, anderzijds door goede samenwerking optimale zorg aan de patient/client verlenen.

9.30 uur: welkom en introductie: doel van de dag plus uitleg team-effetivitet
 kennismaking met elkaar mbv kaartenspel.
 Bespreking kwaliteiten van extraversie en introversie in de bijdrage aan het team.

10.15 uur Wat geeft je energie in het werk? Wat geeft voldoening?
 onderzoeken wat iedereen belangrijk vindt. Dit werkt verbindend en geeft informatie voor
 de samenwerking. Dit doen we in 3-tallen, we combineren dit met het toepassen van
 vraagtechniek. Eindigen met samenvattingen van de groepjes.

11.00 uur Pauze

11.15 uur Wat is optimale zorg: de teamleden hebben het over hetzelfde als het over optimale zorg
 gaat . Om het praktisch te houden dacht ik hierbij aan een casus.
Het inzetten van een casus kan op verschillende manieren. De eerste: 3 groepjes deelnemers spelen een casus na en laten het verschil in bejegening zien van toen en nu. Ofwel, de tweede manier, Elvira en de trainer spelen een situatie na en de deelnemers geven regie aanwijzingen zodat we tot een gezamenlijke aanpak komen.
De aanpak wordt (nogmaals) samengevat en als uitgangspunt voor de samenwerking gebruikt.

12.15-13.00 lunch

13.00 Samenwerken, wat vinden we belangrijk?

Wat vinden we van de nieuwe werkvormen hoe gaan we het doen. Stellingen en discussie met de voeten. Systemisch perspectief: alle stemmen uit het systeem krijgen ruimte.

14.15 Pauze

14.30 Afronding met concrete afspraken /plan.

NB:
De tijden zijn indicatief. Er is ruimte voor onverwachte aandachtspunten.
Het programma wordt aangepast als blijkt dat er behoefte van de groep anders is.
Mochten we eerder klaar zijn, dan kan de trainer een ander moment terug komen om de voortgang van het team te bestendigen

**Resultaat**

Een team dat weet wat nodig is om effectief samen te werken en als gezamenlijk doel het verlenen van optimale zorg aan de patient heeft.