

Flexmonitor, Een methode die teamzaken bespreekbaar maakt

Allemaal anders – of toch allemaal hetzelfde?
Balanceren:
tussen cohesie en diversiteit
tussen consistentie en flexibiliteit

Mensen houden van hun comfortzone, managers houden graag controle en organisaties denken binnen hun eigen kaders. Dit levert consistentie op, maar leidt ook gemakkelijk tot rigiditeit

Organiseren van kennis en kunde

Trifier

9^e Vlaams Geestelijke Gezondheidscongres

Trifier

9^e Vlaams Geestelijke Gezondheidscongres

www.flexmonitor.be
Werken aan flexibele en veerkrachtige teams

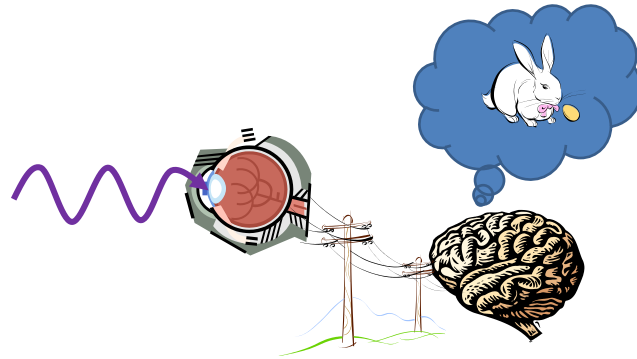
- Team dilemma; allemaal anders of allemaal gelijk?
- Schets van de flexmonitor

In samenwerking met:
Frank van Gool MScBa (Trifier, Tranzo, Erasmus University)
Prof. Dr. Inge Bongers (GGzE, Tranzo, Erasmus University)
Prof. Dr. Richard Janssen (Tranzo, Erasmus University)
Dr. Joyce Bierbooms (GGzE, Tranzo)
Vincent van Kraaij MSc (Trifier)

Trifier

Tranzo
Tilburg University

Zoeken naar de waarheid...



Maturana and Varela (1980) Autopoiesis and Cognition.
Kyrill A. Goosseff (2010), Autopoiesis and meaning: a biological approach to Bakhtin's superaddressee

Trifler

Tranzo
Tilburg University

De Risico's



Trifler

Tranzo
Tilburg University

Het belang

Gedrag van hulpverleners, samenwerking support en groei en een balans tussen controle en vertrouwen zijn belangrijk voor het behandelklimaat



(G. Van der Helm, 2011; Safewards, Bowers, 2014; HIC Van Mierlo et al. 2014)



Vraagstuk

Hoe kun je teams helpen om dynamisch te blijven?

Hoe maak je sluipende of trage processen zichtbaar?



Flexmonitor per team

- Doel formuleren
- Indicatoren (gedrag) expliciteren
- Monitoren
- Intervenieren



Voorbeelden van Indicatoren

Leergedrag

“Ik draag actief bij aan de kennisuitwisseling op de afdeling”

Samenwerking

“Ik reflecteer op situaties tijdens diensten met collega’s”

Beslissingsgedrag

"Ik heb een pro-actieve houding binnen het team"

Vitaliteit/draagkracht

"Ik voel me fit en heb zin om te gaan werken"

1 2 3 4 5 6 7

helemaal oneens ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ helemaal eens

Voorbeeld Flexmonitor

Al de vorige teambijeenkomsten hebben jullie gevraagd of jullie eens een Flexmonitor van een ander team konden invullen. Is daar de kans team invullen naast de eigen monitor van april. Jullie kunnen deze ervaring gebruiken om de eigen Flexmonitor bij te stellen.

1. Ik ontvang iedere dienst complimenten. (L)

Helemaal oneens 1 2 3 4 5 6 7 Helemaal eens

2. Ik voel ruimte om te kunnen en mogen leren van mijn fouten. (L) *

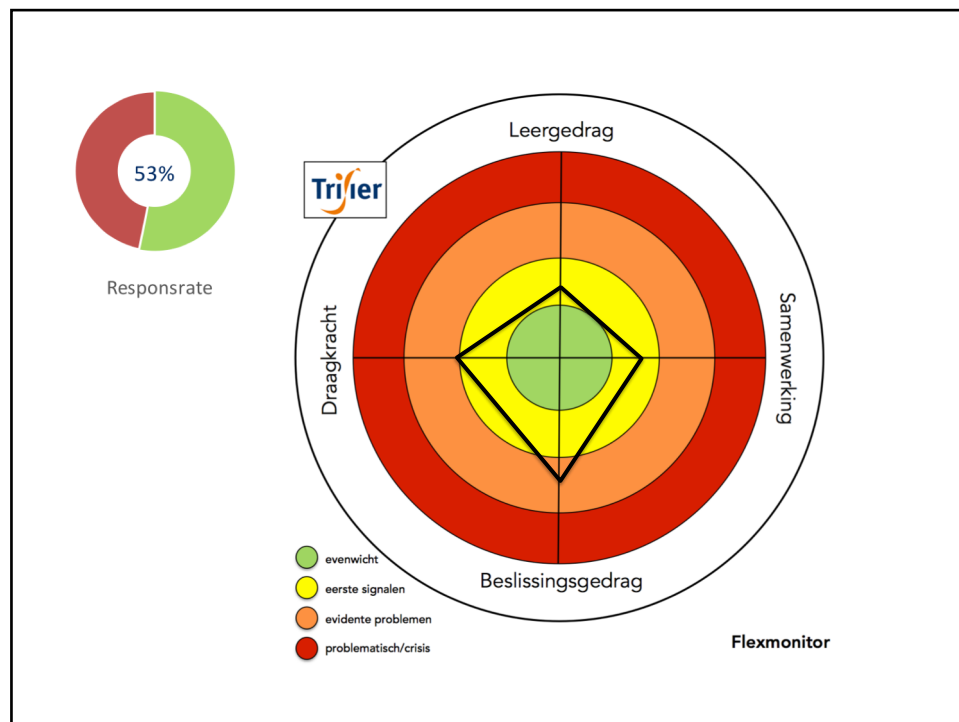
helemaal oneens 1 2 3 4 5 6 7 Helemaal eens

3. Ik voel ruimte om mezelf te ontwikkelen. (L) *

Helemaal oneens 1 2 3 4 5 6 7 Helemaal eens

4. Er is enthousiasme over nieuwe kennis, ontwikkelingen en cursussen. (L)

Helemaal oneens 1 2 3 4 5 6 7 Helemaal eens



Interventies

Zoektocht voor teams; wat doe je er aan?

Enkele voorbeelden:

- Analyse rapportage in teamoverleg
- Aanpassen dienstoverdracht (dienstevaluatie)
- Intervisie
- Feedback organiseren
- Werkdruk bespreken
- Taken analyseren
- Heroverwegen processen



TILBURG UNIVERSITY

Ervaringen in 14 teams

(nog niet gepubliceerd)

Positief

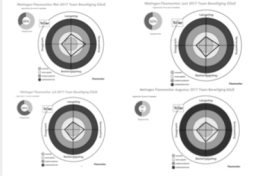
- Bewustwording van teamproces en eigen rol (+).
- Doel en ambitie worden concreet (+).
- Teams bespreken onderstroom (+).

Leerpunten

- Teams komen moeizaam zelfstandig in actie (-).
- Borging blijft moeilijk (-).
- Men vraagt meer structuur(-).



4 maanden Flexmonitor



Trifer

iranzo
TILBURG UNIVERSITY



Meer informatie:
www.flexmonitor.be
info@flexmonitor.be

Contact opnemen:
 Frank van Gool
 +32 33699063

