**Ascender VitaliteitsImpuls**

**Programma’s voor vakgroepen van medisch specialisten**

**I Doelstellingen:**

1. **versterken van samenwerking naar een ‘high performance team’;**
2. **versterken van persoonlijke en team vitaliteit voor positieve energie en behouden van veerkracht (‘resilience’ training)**

**II Uitwerking van de doelstellingen:**

*Programma van de workshop is erop gericht dat de deelnemers, die deel uitmaken van dezelfde Vakgroep, elkaar beter leren kennen en benutten van elkaars kwaliteiten, omgaan leren gaan met verschillen, en hun team-effectiviteit leren vergroten. Verder is aandacht in deze workshop voor het versterken van veerkracht en gezondheid in de persoonlijke balans van werk en prive.*

**II. 1 Wetenschappelijke onderbouwing**

* het programma is gebaseerd op de 6 competenties van het medisch handelen van CanMEDS model, met een accent op samenwerking, communicatie en organisatie
* voor wat betreft aspecten als waarden in het werk en duurzame inzetbaarheid van de medische professional is het programma onderbouwd met gedachtengoed en wetenschappelijk onderzoek van prof. Dr. Jac van der Klink, bijzonder hoogleraar ‘Psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid in werk’ aan Tilburg University, instituut Tranzo. Tranzo is het kenniscentrum voor Arbeid en Gezondheid dat wetenschappelijk onderzoek en praktijk aan elkaar verbindt. Prof. Dr. Jac van der Klink is arts sociale geneeskunde en psycholoog die gedeeltelijk is verbonden aan Ascender
* laatste stand van wetenschappelijk onderzoek met betrekking tot samenwerking is teams is in dit programma ingebracht onder verantwoordelijkheid van prof. Dr. Erik van de Loo, psycholoog, verbonden aan INSEAD, internationaal instituut voor Leiderschapsprogramma’s. Een van de specialismen van prof. Van de Loo is leiderschap in complexe zorg-organisaties. Het programma is gebaseerd op oa gedachtengoed van Katzenbach (Katzenbach&Douglas:The wisdom of teams, 2006) en William Bridges, die veel publiceerde over veranderingen en transities in organisaties (W. Bridges: Managing transitions, 2009).

**II. 2 Programma-opbouw in de workshop: wat kunnen de deelnemers verwachten**

* een ontwikkelingsprogramma voor vakgroepen die zichzelf willen verbeteren. De vakgroep functioneert behoorlijk goed, en ziet zoveel ontwikkelingen op zich afkomen, die het nodig maken om de onderlinge samenwerking te versterken
* de vakgroepsleden hoeven zich niet uitgebreid voor te breiden, kunnen er zo instappen en aan de slag gaan
* vooraf heeft Ascender een intake: telefonisch of vis a vis
* programma duurt 4 uur, wordt afhankelijk van de groepsgrootte door 1 of 2 trainers gegeven; de deelnemers krijgen een Ascender trainingsmap met hand-outs en relevante artikelen, oa van Erik van de Loo of Jac van der Klink
* programma heeft vooral als doelstelling om ‘awareness ‘ te creeeren, dat de vakgroepsleden zich bewust worden wat er voor samenwerking nodig is, waar zij staan, en waar naar toe
* programma heeft een sterk interactief karakter, met afwisselend sheets met theorie of modelmatig referentiekader, invullen van korte vragenlijst, zelf notities maken en onderling bespreken
* de bedoeling is dat de deelnemers naar huis gaan met iets van een tastbaar resultaat, iets dat ze hebben geleerd en in de praktijk in kleine stappen kunnen toepassen

**II.3 Hoe is de workshop opbouw**

Het programma kan voorzien in 4 blokken, en afhankelijk van wat desbetreffende vakgroep nodig heeft kan aan een blok meer aandacht worden besteed en accent krijgen. Alle blokken worden wel behandeld.

*Introductie in het programma*

Warming-up, het nut van de workshop, wanneer ben je tevreden

*Blok 1. Waarden in werk:*

Gesprek entameren over waarden in werk aan de hand van de ‘capabilities’ van Amartya Sen van der Klink, en capability vragenlijst.

Trainer legt iets uit over het belang van waarden in werk, in relatie tot satisfactie, motivatie en duurzaamheid, ter ondersteuning en motivering van dit onderwerp.

*Oefening:* Deelnemers vullen de capability vragenlijst in; en worden zich daarmee bewust welke waarden in werk zij belangrijk vinden, en in welke mate zij zelf in staat zijn, of hun omgeving hen in staat stelt, deze waarden in hun werk te realiseren.

Trainer laat deelnemers in 2-tallen de ingevulde vragenlijsten bespreken.Vakgroepsleden horen van elkaar wat iemand belangrijk vindt in zijn werk, enzovoort.

* waar ligt nu de gemeenschappelijke deler van een vakgroep, wat is van jullie allen?
* Wat kun je zelf, of als vakgroep/met elkaar beinvloeden

*Doel/opbrengst:* bewustworden van persoonlijke waarden, en van wat de leden van de vakgroep belangrijk vinden in hun werk. Elkaar ‘beter leren kennen’, verdiepingsslag is:

* elkaar leren kennen en zien wat ieder in zijn leven, ook buiten het werk, belangrijk vindt
* gesprek kan ook komen op competenties, vaardigheden die niet direct patient-gebonden zijn
* als bijna automatisch kan je, afhankelijk van accenten die je legt, overgaan gaan wat een sterk team nodig heeft, dan wel wat het belang is van gezond zijn/blijven

*Blok 2. Wat voor team willen wij zijn, en waar staan wij als team:*

Gesprek op gang brengen over wat voor team wil je zijn. Voor jouzelf, om effectief te zijn in de omgeving waarin je functioneert.

*Oefening:* schrijf voor jouzelf op: wat is een goed team, wat versta jij onder een goed team. Reacties ordenen en bespreken.

*Theorie/uitleg/sheets t/m model Katzenbach :* Theoretisch model Katzenbach: verschil laten zien tussen ‘werkgroep’ en ‘real team’. Nogmaals: wat wil je zijn, en wat is er voor nodig; ook: wat voor team heb je nodig voor goed functioneren, patientenzorg, gezond te blijven als individuele dokter, als team sterk te staan in deze omgeving, etc.

*Doel/opbrengst:* Bewustwording van de relatie tussen de uitdagingen waar een groep voor staat, hoe zij ermee omgaan, en wat er nodig is om deze goed het hoofd te bieden: wat voor team heb je daarvoor nodig, hoe ben je afhankelijk van elkaar, en hoe gaan de teamleden hiermee om

*Oefening*: Waar sta je als team?

Schaalvraag stellen met input van wat ieder voor zichzelf heeft genoteerd: inventariseren wat is het ideale team? Op flipover zetten. Dan vragen: schrijf een getal op, vanwaar jij vindt dat je als team op het aspect ‘team-samenwerking’, nu staat? Dan oplossingsgericht bevragen.

*Theorie/uitleg/sheets:* Waar sta je als team, in welke fase zit je. Laten zien en uitleg over fasen van 1. Forming, 2. Norming, 3. Storming, en 4. Performing

*Doel/opbrengst*: begrijpen dat iedere fase van team-ontwikkeling nodig is, om in de volgende te komen. In gedragstermen bespreken wat gewenst gedrag is.

*Blok 3: Versterken van Vitaliteit*

Dit blok is gebaseerd op theorievorming uit de Positieve Psychologie: hier wordt aandacht geschonken aan met name de ‘resources’ waarover mensen beschikken. We kijken naar de mogelijkheden en naar toekomstperspectief, in plaats van naar beperkingen en verleden.

*Oefening:* inmiddels is de groep zo met elkaar in gesprek geweest, dat we kunnen vragen de UBES (Utrechtse Bevlogenheidschaal) in te vullen en te scores op Vitaliteit/Energie, Toewijding, en Absorptie.

Zoek iemand in de groep met wie je wederzijds jouw scores bespreekt, en antwoord geeft op de vraag: hoe behoud ik mijn vitaliteit, en wat kan beter?

*Theorie/modellen/sheets*: wetenschappelijke inzichten met betrekking tot het belang van vitaliteit in werk, positieve energie en gezondheid. Risico’s op doorschieten met je kwaliteiten en energie, grenzen over gaan, etc. Interactie met (werk) omgeving, adaptatie vermogen

*Doelstelling/opbrengst:* bewustwording, herkennen van signalen en weten te handelen

Gesprek op gang brengen over onderwerpen over maatregelen voor gezondheid, in de werkomgeving zorg hebben voor elkaar, signaleren, aanspreken: hoe ziet gezondheidsbevorderend gedrag in een vakgroep eruit. Degene die ‘zijn snor drukt’ wordt niet overspannen. Wie wel, etc…. Gaat over ‘coping’.

*Oefening energiegevers en energienemers:* deelnemers vragen op stickerbriefjes 4 energiegevers en 4 energienemers te schrijven. Op flipovers plakken: dan verzamelen en bespreken. Leren van elkaar!

Ook hier bespreken hoe in de praktijk toe te passen: hoe onderhoudt je, en stimuleer je energiegevers in de praktijk van het dagelijkse werk, en hoe ga je als vakgroep om met de energievreters.

*Doelstelling/opbrengst:* in de vakgroep een bewustwording krijgen dat iedere persoon weer andere maatregelen nodig zijn om invloed te houden op diens gezond functioneren en vitaliteit.

*Blok 4: Transitie – voor vakgroepen die in een fusieproces zijn, gaan komen of net hebben gehad*

*Theorie/uitleg/sheets*: William Bridges – Erik van de Loo. De psychologische proces van transitie, ook hier weer dat ieder zich zal afvragen: wat zit er voor mij in? Welke waarden in werk blijven aanwezig, wat ga ik kwijtraken?

*Doelstellig/opbrengst:* de deelnemers worden zich bewust van emoties en reacties die bij transitie horen. Afscheid nemen van het oude, boosheid en verzet, energie vrijmaken of krijgen van hoe het gaat worden; een gemeenschappelijk perspectief op het netvlies krijgen

*Afronding:* wat nemen de deelnemers mee naar huis?

*Oefening: opschrijven: wat willen we vasthouden? Wat laten we los?*

Wat is de volgende kleine stap in verbetering? (schaalvraag) Wat helpt daarbij….hoe ga jij ervoor zorgen dat…?

Afrondende opmerking over wat is bereikt vandaag, en wat het team nog te doen staat.

Ascender: Werkdocument Programma voor Vakgroepen van medisch specialisten – Versterken van Samenwerking en Vitaliteit

Januari 2016

Drs. Th.J.M. Freriks

Klinisch psycholoog-psychotherapeut BIG