

Eerstelijnsmeeting 2024

Workshop: de veerkracht van je team versterken

Deze interactieve workshop werd begeleid door Goedele Slots en Bart Dewaele, van Odisee Hogeschool.

Wat leerden we?

Vandaag de dag leven we in een tijdperk van enorme gulzigheid en haast. De meesten van ons lijden ook onder FOMO (Fear Of Missing Out). We gunnen onszelf weinig tot geen tijd voor rust, en rust wordt vaak gezien als verloren tijd. Het merendeel van de mensen leeft volgens het motto 'you only live once'. Bij het ontwikkelen van veerkracht is het ook belangrijk om ons bewust te zijn van factoren waar we zelf weinig controle over hebben. De eerste belangrijke stap is stilstaan en afstand nemen van de dagelijkse hectiek.

Tijdens de workshop werd er gekozen om in te zoomen op **2 thema's: zelfmeesterschap en cultuur van mildheid**. Wanneer men hierop inzet, zorgt dit voor een **verhoging van veerkracht**.

Waar kiezen we ervoor om onze tijd aan te besteden? **Hoe kunnen we van een reactief naar een proactief team evolueren?** Situaties waar we geen directe invloed op hebben, vergen veel energie (reactief). Het is verstandig om onze energie goed te besteden: waar hebben we wél invloed op? (proactief).

Het **thema 'zelfmeesterschap'** werd als eerste besproken. Men doet er goed aan **niet hard te werken, maar op een andere manier**. Aangezien onze energie beperkt is, wordt er geadviseerd om de agenda voor maximaal 90% vol te plannen in plaats van voor 110%, aangezien er zich altijd wel onvoorziene omstandigheden voordoen. Mensen zijn over het algemeen minder goed in het realistisch inschatten van situaties. Het is ook belangrijk dat we **erkennen** dat we **geen supermensen** zijn. Naast **werktijd** is het ook van belang om **verwerktijd in te calculeren**. Het is verstandig om aan het einde van een werkdag niet met een lege batterij thuis te komen. **Het stellen van grenzen is cruciaal**. Als je dat niet doet en altijd op alles ja zegt, ben je in zekere zin een slaaf van anderen. Het is aangewezen om hier van tevoren over na te denken. Dit kan ook op organisatieniveau worden bekeken, door bijvoorbeeld bereikbaarheid te begrenzen. We leven in een maatschappij zonder duidelijke grenzen, en we zijn vaak maximaal beschikbaar. Bereikbaar zijn schept ook (veel) verwachtingen. Voor hulpverleners is het vaak moeilijk om nee te zeggen.

Tijdens de workshop werd ook de bezorgdheid geuit over het stellen van grenzen: dit kan voor de andere partij ook energie veeleisend zijn. De digitalisering van de mutualiteiten werd als voorbeeld genoemd. Het is aanvaardbaar om af en toe 'in het rood te gaan', maar we moeten ook kunnen herstellen. **Communicatie binnen een team over dit onderwerp is van essentieel belang**. Binnen een team kan de vraag worden gesteld: "Moeten alle takenpakketten even zwaar zijn?" Bij het vormgeven van een takenpakket is het belangrijk om voldoende aandacht te besteden aan de vraag: "Waar krijgt iemand energie van?" Bij het vormgeven van een takenpakket dient er bij voorkeur op een persoonsgerichte manier te worden gewerkt (indien mogelijk).

Tijdens de workshop werd **het thema 'Cultuur van Mildheid'** als tweede besproken. **Hoe kun je als team mildheid sterker ontwikkelen?** Probeer meer aandacht te besteden aan **positieve emoties en waardering**. Het creëert een buffer, een bescherming tegen tegenslagen, en je leert vanuit een ander perspectief te kijken. Hoe kun je pijnpunten op een constructieve manier aanpakken? **Het focussen op het negatieve is enorm besmettelijk en voedt elkaar ook. Gelukkig is het focussen op het positieve ook besmettelijk.** Als team is het raadzaam om op zoek te gaan naar wat wel werkt en die kwaliteiten te waarderen.

Als teamlid is het belangrijk om af en toe **'het batterijniveau' in kaart te brengen**. Een goede teamoefening is 'positief roddelen binnen een team'. **Onze hersenen hebben meer tijd nodig om positieve elementen op te slaan.** Om negatieve feedback te accepteren, moet je 3x zoveel waardering krijgen.

Het is van belang om binnen een team **openheid en mildheid te creëren**. Het bespreken ervan kan helpen. **Binnen een team is het belangrijk om een cultuur van kwetsbaarheid en het normaliseren van fouten te bevorderen.** Daarnaast wordt **het vragen om hulp vaak als een drempel ervaren**. Binnen een team is het raadzaam om te onderzoeken hoe deze drempel verlaagd kan worden en de kracht van kwetsbaarheid te erkennen.

Wil je meer informatie over dit thema?

Wil je je hier verder in **verdiepen**? Wil je **meer informatie** over dit thema? Surf naar [de website 'stilvallen geeft veerkracht'](#). Of lees het boek 'stilstaan in beweging'.