

Veerkracht

Zelfbeschadiging bij een cliënt trekt een zware wissel op het team. Het kan een gevoel van onmacht en uitputting geven. In deze werkvorm kijken we hoe het is met de veerkracht in het team.

Werkvorm

voor behandelteams in de GGZ

Praktisch

- Houd een timer bij de hand. Elke stap duurt 10-15 minuten.
- Voorbereiden: neem flappen papier, stiften en post-its mee.

1 Als er niets verandert... De cliënt

- Hang een flap op en teken een schaal van 0 (kans is nihil) tot 10 (gebeurt zeker op korte termijn, binnen 24 of 48 uur). Zie het voorbeeld hieronder.
- Wat is het ergste dat er met de cliënt kan gebeuren? Maak met het team een zo concreet mogelijk scenario. Bijvoorbeeld: 'Als er niets verandert, zal Michelle zichzelf zo in haar polsen snijden dat ze dood bloedt.'
- Vraag iedereen voor zichzelf de kans van dit scenario in te schatten en dit op de schaal te markeren. Door een kruisje te zetten of een post-it op de flap te plakken.
- Bespreek het samen. Vraag ook door: wat maakt dat jij dit cijfer geeft? Wat zit er 'in' het cijfer? Waarom is de score niet een puntje lager, of nul?

Schrijf op wat het team hierbij noemt: dit zijn mogelijke krachten en aangrijpingspunten voor het beter hanteerbaar houden van de situatie.

Let op: het gaat er niet om het met elkaar eens te worden, doel is het uiten en uitwisselen van gedachten en ervaringen hierover.

Teken de schaal als volgt:



2 Als er niets verandert... De afdeling

- Wat is het ergste dat er met de afdeling kan gebeuren? Maak samen weer een concreet scenario. Bijvoorbeeld: 'De spanning op de afdeling loopt zodanig op dat de behandeling of het herstel van de andere cliënten stagneert.'
- Maak weer een schaal, inventariseer en vraag uit.

3 Als er niets verandert... Het team

- Wat is het ergste dat er met het team kan gebeuren? Maak ook hiervoor weer een concreet scenario. Bijvoorbeeld: 'Als er niets verandert, raakt het team overbelast. Teamleden vallen om, vertrekken, en het team valt uiteen'.

- Maak ook hiervoor weer een schaal, inventariseer ieders cijfer. Geef bij het bespreken ruimte aan alle kwetsbaarheden en alles wat het zwaar en moeilijk maakt. Maar: vraag ook goed door op de kracht en de sterke punten van het team.

4 Samen bespreken

Bekijk met elkaar de flaps en bespreek: wat valt ons op? Vragen die hierbij kunnen helpen zijn bijvoorbeeld:

- Wat verrast ons, wat herkennen we wel en niet?
- Is de situatie ernstiger dan we hadden gedacht of toch minder ernstig?
- Wat maakt dat je geen hoger cijfer hebt gegeven? Wat doe jij of het team waardoor het dit cijfer is en niet een (half) puntje lager?
- Is er een moment geweest dat het cijfer lager was? Wat was er anders aan die situatie? Wat deden we anders in die situatie?
- Zijn er verschillen binnen het team? Zo ja, wat maakt dat collega's lager scoren? Bespreek dit zonder oordeel! Wat kunnen we daarvan leren en wat kunnen we van hen overnemen?
- Hoe is de balans in draaglast (wat er van ons gevraagd wordt) en draagkracht (wat we te bieden hebben)?
- Wat vinden we een acceptabel cijfer? Wanneer is het goed genoeg?
- Waardoor zouden we een half puntje lager scoren? Hoe zouden we die score merken?

5 Afspraken maken

Zijn er concrete punten genoemd die we kunnen gebruiken om beter met de situatie om te gaan? En ons daarmee beter staande te houden? Maak onderscheid tussen grotere acties die op termijn tot verbetering leiden en eerste kleine stapjes die vanaf vandaag al genomen kunnen worden. Leg de afspraken vast en spreek met elkaar af hoe en wanneer je hierop terug komt.