

Werkvorm groepsgeprek professionals

Creëren van een stimulerende werkomgeving en het vergroten van professionele autonomie

Deze werkvorm kan worden gebruikt om met medewerkers van Justitiële Jeugdinrichtingen het gesprek aan te gaan over de mate waarin zij professionele vrijheid ervaren bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

Dit format is gemaakt en getest in een ontwikkelplaats van het Programma Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming (PPJ&J).



Ter voorbereiding:



1. Doel werkvorm

Uitwisseling over het gezamenlijk creëren van een stimulerende werkomgeving om dienstverlening te verbeteren.



2. Deelnemers

Directeur (of andere interne facilitator) + geïnteresseerde professionals in uitvoerende functies (aantal per sessie kan variëren van 3 tot 15 personen)



3. Duur werkvorm

1 - 1.5 uur



4. Zaalopstelling

Ronde/vierkante tafel. Iedereen ziet elkaar.

Achtergrond

Er bestaat een groot verschil tussen medewerkers in de mate waarin zij vrijheden opzoeken in hun professionele context. De veranderingen in jeugdhulp en jeugdbescherming vragen veel van professionals. Daarmee wordt samen leren en reflecteren belangrijker. Om daar in een werkdag ruimte voor te vinden is voor veel professionals een uitdaging. Hierbij kan spanning spelen tussen de ruimte en autonomie voor de professional en de eisen die aan een professional worden gesteld, binnen de kaders van de organisatie en de sector.

Er moet veel gebeuren binnen de Justitiële inrichtingen en het werk kan onvoorspelbaar van aard zijn. In een context waar orde, beheersbaarheid, sturing en verantwoording belangrijk zijn, is het soms zoeken naar een manier waarop het beste gebruik gemaakt kan worden van de professionele vaardigheden van iedereen. Het afstemmen van management aspecten als procedures, prestatie-indicatoren en termijnen aan de ene kant en de bedoeling waarom de professional voor zijn vak koos aan de andere kant vergt de nodige aandacht.

In een tijd van schaarste zijn bevlogen en betrokken professionals nodig die hart voor de zaak hebben. Uitvoerende professionals halen hun inspiratie in de regel niet uit kerncijfers en sturingsinstrumenten, maar uit voortgang in de behandeling van de jeugdigen. Door te werken volgens de regels van sturing en controle door het management is de kans aanwezig dat het vakmanschap van de professional wordt uitgehold en de motivatie wordt verkleind. Het gevoel van eigenaarschap dat juist zo cruciaal is voor het bevlogen werken aan goede dienstverlening moet voldoende aanwezig blijven bij de professional.

In dit groepsgesprek willen we graag bespreken hoe jij als professional dit ziet.

Het is afhankelijk van de groepsgrootte of u deze stap in duo's of plenair laat uitvoeren.

Overzicht programma

Activiteit	Toelichting	Tijd
1. Introductie	Uitleg van het programma	5 min
2. Motivatie om te werken in de jeugdhulp	Medewerkers formuleren individueel hun motivatie voor hun werk.	10 min
3. Energiegevers en energievreters	Deelnemers benoemen wat energie geef of energie kost (in duo's (bij <7) OF plenair).	30 min
4. Energiegevers vergroten en energievreters wegnemen	Deelnemers bespreken wat helpt om energievreters weg te nemen, en energiegevers te vergroten.	30 min
5. Afsluiting en individuele acties	Afsluiting en formuleren van concrete acties.	15 min


Checklist benodigdheden:

- ✓ Ronde tafel
- ✓ Rode en groene kaartjes of Post-Its
- ✓ Markers
- ✓ Twee flip-overs

Introductie


Programmaonderdeel 1


Dit is een Benen-op-tafel-sessie. In rust reflecteren. Benoem: Zoeken betekent twijfel. Dat kan alleen in emotioneel veilige omgeving. In deze bijeenkomst is plek voor twijfel, niet voor oordelen. Tegenspraak is gewenst. Alle ideeën en meningen zijn even belangrijk.

Tijd	Activiteit/methode	Nodig
 5 min	<p>Introductie</p> <p>Welkom. Vertel iets over het kader van de bijeenkomst (zie achtergrond op vorige pagina).</p> <p>Doel is om uit te wisselen hoe we samen onze instelling tot een stimulerende werkomgeving kunnen maken. Achterliggend idee: kwalitatief goede zorg/dienstverlening richting pupillen, waarin wij allemaal als professionals verantwoordelijkheid nemen en krijgen.</p> <p>Nodig mensen uit samen met jou op zoektocht te gaan naar het optimale werkklimaat en naar mogelijkheden ter verbetering van zorg/dienstverlening.</p> <p>Vertel zelf iets over jouw eigen droom: hoe zien de organisatie en haar medewerkers eruit (energieke sfeer, gezamenlijkheid, open, eigen initiatief, discussie, inclusief klimaat, verantwoordelijkheid nemen, terug grijpend op onze intrinsieke motivatie...).</p>	Setting: Ronde tafel. Iedereen ziet elkaar.

Motivatie

Programmaonderdeel 2



Tijd	Activiteit/methode	Nodig
 10 min	<p>Motivatie</p> <p>Inleiding: je bent hier niet voor niets gaan werken. Met welke motivatie ben je hier binnen gekomen? Waarom heb je ervoor gekozen met kinderen in een (justitiële) instelling te gaan werken?</p> <p>Geef deelnemers een paar minuten om daarover na te denken en maak een rondje langs de tafel. Iedereen vertelt. Stimuleer dat mensen elkaar bevragen of stel zelf vragen.</p> <p>Alternatief: Trots: Wat maakte je het afgelopen jaar trots in je werk?</p> <p><i>Gebruik deze vraag indien je als facilitator inschat dat bovenstaande vraag te lastig is voor de groep ronde de tafel.</i></p>	Setting: Ronde tafel. Iedereen ziet elkaar.



Energiegevers en energievreters

Programmaonderdeel 3


Gebruik deze vorm voor programmaonderdeel 3 als de groep deelnemers **groter** is dan 7. Is de groep kleiner dan 7? Gebruik de vorm op de volgende pagina

Tijd	Activiteit/methode	Nodig
 15 min	<p>Energiegevers en energievreters: werken in duo's (bij > 7 deelnemers)</p> <p>Leg opdracht plenair uit. “Vorm zo meteen een duo (of 1 drietal bij oneven aantal deelnemers) met je buurman/buurvrouw. Neem een stapel rode en groene kaartjes. Bespreek de dingen in je werk die energie geven (schrijf steekwoorden op groene kaart), en de dingen die je energie wegnemen (steekwoorden op rode kaart). Je mag alles opschrijven. 1 element op 1 kaart (in verband met clustering later). We doen dit 10 minuten.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laat mensen duo's vormen • Laat de mensen 10 minuten uitwisselen in hun duo. Let erop dat mensen 1 element (en niet meer) per kaart opschrijven met marker (en niet met balpen). 	<p>Tip: als de vibe in de groep erg klagend is, kan je de opdracht meegeven dat het aantal rode en groene kaartjes gelijk moet zijn.</p>
 15 min	<p>Plenair nabespreken: Breng de groep weer samen en vraag om-en-om een energie gever en een energie nemer, bespreek deze plenair (belangrijk om gedeeld begrip te creëren van wat er op de kaartjes staat) en plak op de betreffende flip-over.</p> <p>Stel bij elke bijdrage vragen aan de groep:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat bedoel je hier precies mee? • Kan je een concreet voorbeeld hiervan geven? • Wie herkent dit? • Wie is het hier totaal niet mee eens? • <p>Cluster gelijksoortige elementen. Geef clusters namen (bijvoorbeeld fysieke omgeving, management, visie, zingeving, systemen, werkprocessen).</p>	<p>Tip: Houd de discussie inventariserend. Nog geen oplossingen!</p>

Energiegevers en energievreters

Programmaonderdeel 3

Gebruik deze vorm voor programmaonderdeel 3 als de groep deelnemers **kleiner** is dan 7. Is de groep groter dan 7? Gebruik de vorm op de volgende pagina


Tijd	Activiteit/methode	Nodig
 30 min	<p>Energiegevers en energievreters: Plenaire discussie (bij <7 deelnemers)</p> <p>Vraag deelnemers te vertellen wat hen energie geeft tijdens hun werk ('wat helpt je?'), en wat energie wegneemt ('Wat is onhandig? Wat hindert je?'). Bespreek de bijdragen direct en schrijf steekwoorden op een flip. Maak onderscheid door middel van kleur (groen is energie gevend, rood is energie nemend) of verschillende flip-overs.</p> <p>Cluster gelijksoortige inhoudelijke bijdragen. Geef clusters namen (bijvoorbeeld fysieke omgeving, management, visie, zingeving, systemen, werkprocessen).</p> <p>Stel bij elke bijdrage vragen aan de groep:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat bedoel je hier precies mee? • Kan je een concreet voorbeeld hiervan geven? • Wie herkent dit? • Wie is het hier totaal niet mee eens? • 	<p>Lege flip over</p> <p>Markers</p> <p>Eventueel: rode en groene kaartjes om onderscheid te maken tussen energie gevers en -nemers.</p>

Tip: als de vibe in de groep erg klagend is, kan je de opdracht meegeven dat het aantal rode en groene steekwoorden gelijk moet zijn

Tip: Houd de discussie inventariserend. Nog geen oplossingen!

Energiegevers vergroten en energievreters wegnemen

Programmaonderdeel 4

Tijd	Activiteit/methode	Nodig
 30 min	<p>Energiegevers vergroten en energievreters wegnemen</p> <p>Leg de opdracht uit: Laten we samen onderzoeken hoe we hier met z'n allen aan kunnen gaan werken. Het idee is de energiegevers te vergroten, en de energienemers zoveel als mogelijk weg te nemen.</p> <p>Bespreek wat we met z'n allen kunnen doen om deze (groep van) energiegever weg te nemen, en deze (groep van) energie gever te vergroten.</p> <p>Vraag door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat bedoel je precies? • Hoe zou dat er dan uitzien? • Wie heeft hier iets aan toe te voegen? • Wie is het hier hardgrondig mee oneens? • Wat doen anderen anders? • En wie dan precies? • Wat doe jij zelf anders? • Wat is het effect hiervan op pupillen? (Hoe merken pupillen hier iets van?) • ... <p>Facilitator schrijft oplossingslijnen op een flip</p>	<p>Tip: als er te veel clusters uit de vorige brainstorm naar voren kwamen, selecteer dan eerst samen met de groep welke clusters jullie hier gaan bespreken. Bespreek dan: Welke van de energie gevers / energie nemers clusters uit de vorige brainstorm kunnen we samen beïnvloeden? Welke zijn het belangrijkste? Welke bieden het meeste handelingsperspectief?</p> <p>1 lege flip over Marker</p>

Afsluiting en individuele acties

Programmaonderdeel 5

Tijd	Activiteit/methode	Nodig
 15 min	<p>Afsluiting en individuele actie</p> <p>Sluit af, dank iedereen voor mee- en tegendenken. Deel hoe deze bijeenkomst voor jouzelf was en hoe jij van plan bent hiermee verder te gaan.</p> <p>Faciliteer een open discussie over opvolging van dit gesprek. Mogelijk vragen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hoe was het voor jullie om zo in gesprek te gaan?• Waar werd je enthousiast van?• Hoe kunnen we samen deze discussie verder stimuleren in huis? <p>Geef deelnemers het laatste woord: maak een ronde om de tafel en vraag iedereen een concrete actie voor zichzelf te formuleren: Wat kan jij zelf veranderen (mag iets heel kleins zijn) om dit verder te brengen?</p>	Setting: Ronde tafel. Iedereen ziet elkaar.