

## SITUATIESCHETS

Ik werkte enkele maanden geleden nog in de sociale sector, binnen deze job ging ik aan de slag als psycho-sociaal hulpverlener met kinderen en jongeren tussen de 12 en 25 jaar. Ik deed voornamelijk aan gespreksvoering met deze doelgroep op individuele basis. We werkten veel individueel maar het functioneren van een deelwerking en cliëntsituaties zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van heel ons team.

### **1. REFLECTIE MET HET UI-MODEL**

#### **1.1 OMGEVING**

Elke week deden we met ons gehele team een teamvergadering, tijdens deze vergadering kon elk teamlid punten aankaarten die belangrijk waren bij het uitvoeren van de job. Eén van de punten die werd gebracht door een andere collega was dat ze momenteel een personeelstekort hadden binnen hun werking, ze vroegen ondersteuning bij het bemannen van de telefoon om zo de werkdruk voor hen te verlagen. Dit hadden ze ook op voorhand geagendeerd.

#### **1.2 GEDRAG**

Deze verwachting van de andere collega's frustreerde mij en ik ging hier tegenin. Ik gaf op dat moment aan dat wij op dit moment zelf ook onderbemand waren en dat het hierdoor niet mogelijk was voor ons deelteam om deze verwachting op te nemen.

#### **1.3 COMPETENTIES**

In deze situatie kwam ik voor mezelf op maar ook voor mijn andere collega's binnen mijn werking die zich op dat moment niet zo goed durfde uitdrukken. Ik gaf mijn eigen grenzen aan en kon argumenten aanvoeren om duidelijk te maken waarom ik het niet oké vond.

#### **1.4 OVERTUIGINGEN**

Zelf geloof ik ook in een gedeelde verantwoordelijkheid binnen een teamverband. Ik vind het belangrijk dat iedereen deze verantwoordelijkheid opneemt als dit wordt verwacht vanuit de organisatie. Wanneer collega's deze verantwoordelijkheid pas opnemen wanneer het voor hun uitkomt dan frustreert dit mij. In het verleden stelden wij namelijk ook de vraag voor extra ondersteuning en hier ging niemand op in omdat ze weinig voeling hadden met onze deelwerking.

#### **1.5 IDENTITEIT**

Ik ben een rustig persoon en straal ook rust uit naar anderen. Wanneer iemand tegen mijn waarden ingaat, in deze situatie ging dit over gedeelde verantwoordelijkheid. Dan frustreert dit mij. Doordat ik van nature een rustig persoon ben lukt het mij om deze frustratie te relativiseren en onder woorden te brengen wat mij stoort.

Ik kom rustig over maar ik heb op dat moment nog niet de hele situatie kunnen plaatsen en weet van mezelf dat ik achteraf nog de ruimte nodig heb om afstand te nemen van de situatie. Dit om later te komen tot de juiste argumenten. In grotere groepen waar mensen zitten met wat meer expertise dan mij vind ik het dan ook moeilijk om mijzelf uit te drukken, hierdoor kan het ontstaan dat ik wat stiller word in grote groepen. Alleen wanneer iets echt tegen mijn waarden ingaat zal ik duidelijk mijn grenzen aangeven.

## 1.6 BETROKKENHEID

Ik kijk altijd eerst naar mezelf als individueel persoon binnen een teamverband. Ik bekijk hoe situaties invloed hebben op mij als persoon en hoe ze mijn werk beïnvloeden. Ik maak als het ware eerst een reflectie in mijn hoofd en dit kan soms tijd vragen. Ik doe dit omdat ik rechtvaardigheid belangrijk vind, ik wil bijvoorbeeld geen argumenten naar boven halen die niet kloppen doordat ik niet genoeg heb nagedacht. Dit doe ik deels vanuit zorg naar collega's toe, ik wil hun grenzen respecteren en wil geen foute uitspraken doen. Hierdoor maak ik dus eerst zelf een reflectie van situaties en hoe deze van toepassing zijn op mezelf en op anderen.

## 2. REFLECTIE MET DE STARR-METHODE

### 2.1 SITUATIE

Elke week hielden we met ons gehele team een teamvergadering, tijdens deze vergadering kon elk teamlid punten inbrengen die belangrijk zijn bij het uitvoeren van de job. Eén van de punten die werd gebracht door een andere collega was dat ze momenteel een personeelstekort hadden binnen hun werking. Ze vroegen om ondersteuning bij het bemannen van de telefoon om zo de werkdruk voor hen te verlagen.

### 2.2 TAAK

Binnen deze werksetting heerst de verwachting dat iedereen een gedeelde verantwoordelijkheid op zich neemt. Er werd ook van mij verwacht dat ik ondersteuning zou bieden aan de collega's die op dat moment een hoge werkdruk hadden. Er werd dus verwacht dat ik ook een rol zou opnemen in het beantwoorden van de telefoon voor de andere collega's ook al was dit voor een doelgroep waarmee ik zelf niet werkte. Ik sta volledig achter het idee van een gedeelde verantwoordelijkheid, vooral omdat dit een verwachting was binnen de job. Echter geloof ik dat iedereen die verantwoordelijkheid moet dragen. Wanneer andere collega's deze taak niet op zich nemen als ik hen om hulp vraag, kom ik zelf wel in een intern conflict terecht omdat zij dit wel van mij verwachten.

### 2.3 ACTIE

Tijdens de vergadering heb ik aangegeven dat dit voor mij een vreemde verwachting leek. In eerste instantie sprak ik niet uit waarom ik dit vond, wat leidde tot verwarring. De collega's vonden het namelijk normaal. Vervolgens heb ik beargumenteerd dat wij op dat moment ook een hoge werkdruk hadden en dit ook zelf moeten oplossen, omdat collega's niet wilden of konden inspringen voor ons.

Zelfs na het uitgebreid uit te leggen, vonden de collega's dit een vreemde opmerking. Omdat ik het gevoel had dat mijn stem niet werd gehoord, ben ik na de vergadering in gesprek gegaan met mijn naaste collega die binnen dezelfde doelgroep werkte. Die collega kon zich volledig aansluiten bij mijn visie. We hebben toen ook besproken hoe we het verder zouden aanpakken en besloten om in gesprek te gaan met de leidinggevende en andere regio's, om hun werkwijze te vergelijken (andere collega's in een andere regio die met dezelfde doelgroep werken.)

### 2.4 RESULTAAT

In andere regio's merkten we dat zij dezelfde visie hadden als ons en bleek ook dat hun werkdruk op dit moment hoog was. Zij hoefden daardoor niet in te springen voor de werkdruk van anderen, dit werd ook geaccepteerd door hun collega's. Door deze vergelijking te maken en ons verder te informeren, konden we een gesprek aangaan met de leidinggevende, waarbij we tot een compromis zijn gekomen.

### 2.5 REFLECTIE

Het lukte mij op dat moment niet om in de grote groep mijn argumenten over te brengen op een manier waarbij andere collega's zich ook konden aansluiten. Ik ben iemand die de ruimte en tijd nodig heeft om situaties te relativeren en dus op een rijtje te zetten. Ik deed dit door in gesprek te gaan met mijn naaste collega en de andere regio's. Door dus even afstand te nemen van de situatie, lukte het mij om samen met de leidinggevende tot een compromis te komen.

In de toekomst zou ik me wel beter kunnen voorbereiden op agendapunten die er aankomen, onze agendapunten werden namelijk altijd op voorhand aangekondigd. Als ik me beter had ingelezen en voorbereid op de vergadering had, had ik mijn visie beter kunnen verwoorden op het moment zelf. Ik ben iemand die nood heeft aan een duidelijke structuur. Overvallen worden door verwachtingen van anderen zonder hierop voorbereid te zijn, is moeilijk voor mij.

## 1. REFLECTIEMODEL KOLB

### 1.1. CONCREET ERVAREN

Het is voor mij al even geleden sinds ik nog heel theoretisch aan de slag moest gaan en dus ook echt inhoud van cursussen uit mijn hoofd moest leren. Sinds de start van de opleiding merkte ik binnen alle vakken dat dit nog wel meeviel. Toch merkte ik dat het vak IT-Organisation wat lastiger voor me lag. In dit vak komt veel leerstof voor die je wel echt uit je hoofd moet kennen. Doordat het al even geleden is dat ik dit soort materie geleerd heb, merkte ik tijdens de lessen dat het moeilijk is voor mij om mijn aandacht erbij te houden. Hierdoor heb ik ook niet altijd al de inhoud meegekregen tijdens de les en is het soms moeilijk om te volgen. Na de lessen brengt dit voor mij ook wel een extra druk, omdat ik voor mijzelf de lat hoog durf te leggen op vlak van resultaten.

### 1.2. WAARNEMEN EN OVERDENKEN

Ik ben iemand die snel afgeleid kan zijn, er schieten mij vaak gedachten binnen over verschillende zaken zoals: taken die ik nog moet doen, weekendplannen, een vraag die iemand mij heeft gesteld in het verleden... . Door een bepaalde trigger, een herinnering die mij bijvoorbeeld ineens te binnen schiet raak ik afgeleid van het hier en nu en gaan mijn gedachten alle kanten uit. Ik kan mij dan niet meer focussen op de taak waar ik eigenlijk mee bezig was.

Ondanks dat het moeilijk was om te volgen heb ik toch notities genomen waar mogelijk om zo toch achteraf nog terug in te kunnen lezen. Dit vroeg veel energie van mij, ik merk dus ook dat aandacht vast kunnen houden afhankelijk kan zijn van vak tot vak. Vakken die meer aansluiten bij mij als persoon, waar ik een passie voor heb zijn ook gemakkelijker. Doordat ik soms de lat hoog durf te leggen voor mezelf creëerde ik toch wat motivatie om notities te nemen, ook al was ik niet helemaal mee in de leerstof.

### 1.3. ABSTRACTE BEGRIPSVORMING

Aandacht erbij houden en concentratie is een punt dat voor mij sowieso al moeilijk liggen. In het dagelijkse leven ondervind ik ook vaak moeilijkheden op vlak van concentratie. Wanneer iemand bijvoorbeeld een algemene mededeling doet op een moment dat ik in mijn hoofd gefocust ben op andere zaken, zorgt ervoor dat ik die mededeling niet kan vasthouden. Ik weet van mezelf dus dat ook dat ik nood heb aan een duidelijke structuur zodat ik mijn gedachten erbij kan houden. Als ik bijvoorbeeld op een vast moment in de week leerstof herhaal voor dat vak, dan weet ik ook dat dit mij helpt om mee te zijn in een volgende les. Voorbereiden op wat ik heb gezien in dat vak en wat er nog gaat komen, heb ik dus nodig om te kunnen slagen. Dit stel ik mijzelf ook als doel.

### 1.4. ACTIEF EXPERIMENTEREN

Ik had mijzelf een duidelijk doel gesteld, wat kan klinken als een simpel doel in de hogeschool maar voor mij is het niet vanzelfsprekend om lessen of andere zaken voor te bereiden waar ik totaal geen voeling of aansluiting bij heb. Ik heb dus ook effectief geëxperimenteerd met voorbereiden en samenvatten om zo terug mee te zijn in de lessen. Ik merkte tijdens volgende les ook een kleine verandering, maar ik merkte toch dat het een vak zal blijven dat moeilijk ligt voor mij.

## **2. SPIRAALMODEL VAN KORTHAGEN (verder opgebouwd vanuit vorige situatie)**

### **2.1. BELANGRIJKSTE ASPECTEN BEGRIJPEN**

Zoals eerder aangegeven is concentreren, zaken opnemen in mijn geheugen... moeilijk voor mij. Ik weet al langer dan vandaag dat dit een struikelblok is voor mij en ik weet ook al lang dat dit invloed heeft op verschillende domeinen in mijn leven. Door deze reflectieoefening te maken merk ik wel dat ik onbewust meer last ervaar dan ik eerst dacht. Het is mij duidelijker geworden dat ik iemand ben die echt nood heeft aan een duidelijke structuur en ik merk ook dat het vast kunnen houden aan een structuur hard kan helpen. Zoals bijvoorbeeld mijn les goed voorbereiden en bijhouden. Ik heb effectief geprobeerd om naar manieren te zoeken om meer structuur te creëren zoals ik eerder al had aangehaald bij de doelen die ik voor mezelf stel.

In de toekomst is het namelijk noodzakelijk in mijn job om goed te kunnen plannen en mijn agenda goed te structureren. Zeker voor mij is dit belangrijk omdat ik hier als persoon nood aan heb om goed te kunnen functioneren. Ook op andere domeinen en in andere contexten heb ik nood aan structuur. Helaas is het onmogelijk om elk aspect te plannen in mijn leven, op die momenten is het denk ik belangrijk om mijn eigen grenzen aan te geven aan anderen maar ook aan mezelf. Een belangrijke boodschap aan mijzelf is dus eigenlijk: indien ik structuur kan inbouwen, moet ik dit proberen! Dit zorgt er namelijk voor dat ik verder kan groeien op verschillende domeinen.