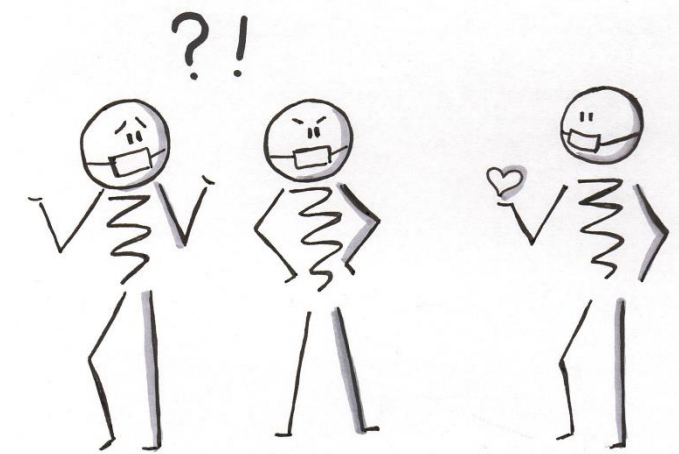


Zicht houden op teamdynamiek tijdens de coronacrisis¹



Medewerkers kunnen verschillend reageren op een crisissituatie, maar moeten samen zorgen voor bewoners. Een psycholoog met inzicht in teamdynamiek kan daarbij helpen. Bij teamdynamiek is sprake van een taakkant en een proceskant. Hieronder staan tips over de proceskant, op pagina 2 staat een toelichting over ondersteuning bij beide.

1) Stressreacties

Iedereen reageert anders op boosheid of angst: de een bevriest en komt niet tot handelen, de ander wil het liefst vluchten uit de situatie en gaat dingen vermijden, weer een ander wordt boos en zoekt de confrontatie op. Heb oog hiervoor en benoem dit. Als emoties hoog oplopen maak dan gebruik van de empathisch directieve benadering: toon inleving door iemand de emotie te laten uiten en deze te benoemen ('ik hoor dat je boos/ bang bent') en begrensd dit vervolgens ('Neem even de tijd om wat rustig te worden, dan praten we zo verder'). Gun iemand even wat tijd. Vraag vervolgens wat zij/hij nodig heeft om door te kunnen. Kijk of je eventuele angst kunt adresseren; deze gaat vaak schuil onder de boosheid.

2) Coping strategieën

In een team zie je verschillende coping strategieën. Functionele coping strategieën in deze stresssituatie zijn acceptatie, actieve coping (problemen aanpakken en niet uit de weg gaan) en positieve framing (dingen positief kunnen interpreteren). Geef positieve bevestiging als je deze strategieën waarneemt in een team. Ook emotionele terugtrekking kan helpend zijn, omdat het iemand helpt het werk te kunnen blijven doen. Houd wel in de gaten dat emotionele terugtrekking op langere termijn niet goed is voor de emotionele zorg voor de bewoner en niet voor professional zelf. Een collectieve coping strategie kan zijn dat het hele team zich terugtrekt en een gesloten systeem wordt. Heb hier aandacht voor, bespreek het in het team en schakel zo nodig hulp in vanuit de lijn (bijv. teamleider) om het te doorbreken.

¹ Dit is een uitwerking van advies 7 uit de [10 adviezen voor psychologen](#).

3) Attitudes

In een team kunnen verschillende attitudes bestaan tegenover de werkwijze tijdens de coronacrisis. Het is goed om de attitude van de teamleden helder te krijgen, te kijken of het nodig is de acceptatie te vergroten en mogelijkheden te zoeken om dat te realiseren. Let hierbij op drie componenten: de cognitieve component (mening over veranderingen, het nut ervan, voor- en nadelen etc.), de affectieve component (gevoelens over de veranderingen), en de gedragscomponent (ondernomen acties voor of tegen de veranderingen).

4) Ervaringen delen

Stimuleer het delen van ervaringen. Houd hierbij rekening met de wijze waarop dit gebeurt: soms is het helpend om iemand een-op-een te spreken, op andere momenten past een teambespreking. Dit is afhankelijk van de mate waarin teamleden verschillen in stressreacties, coping strategieën, attitudes en behoefte aan delen. Meestal zullen teamleden behoefte hebben aan sociaal-affectieve steun (troost, erkenning). Dit draagt ook bij aan verbondenheid in het team. In de huidige situatie is dit prima. Houd wel in de gaten dat op de lange termijn cognitieve steun nodig kan zijn voor emotioneel herstel. Daarbij richt je je op het veranderen van de manier waarop iemand naar een situatie of emotionele ervaring kijkt.

5) Teamdynamiek beïnvloeden

Wanneer er problemen zijn in een team: zoek uit (in samenwerking met de teamleider) of deze zitten aan de taakkant en/of de proceskant van het team en hoe je ze kunt beïnvloeden. Zie toelichting hieronder.

Toelichting Teamdynamiek

Bij teamdynamiek is sprake van twee dimensies: het functionele aspect (de taak) en het relationele aspect (het proces). De Haas (2011) zegt hierover: *Het taakaspect wordt bepaald door het doel van de groep en komt dus voort uit de organisatie. Het proces daarentegen komt voort uit de mensen, met hun karakters, gevoelens, stemmingen en onderlinge interacties.*

Bij het organiseren van de taakkant is belangrijk:

- 1) Teamdoelen concreet maken
- 2) Werkwijze van het team concreet maken
- 3) Taak van elk teamlid concreet maken.

Vragen die de psycholoog samen met de teamleider (indien aanwezig) kan stellen bij de taakkant:

- Weet iedereen wat het teamdoel is in coronatijd?
- Weet iedereen hoe ze dat bereiken? Wat is de werkwijze?
- Weet iedereen wat ze moeten doen daarvoor? Wat is de taak van elk teamlid?

Bij het sturen van de proceskant gaat het om:

- 1) Processen laten komen en herkennen
- 2) Gunstige processen benutten door deze aandacht te geven en aan de taak te verbinden
- 3) Ongewenste processen negeren of begrenzen, blijvende processen bespreken

Vragen die de psycholoog zich bij de proceskant kan stellen:

- Waar staat iedereen w.b. stressreacties, coping strategieën, attitudes en behoefte aan ondersteuning? Hoe is de interactie?
- Heeft iemand individuele aandacht nodig omdat diens stressreacties, coping strategieën, attitudes of behoefte aan ondersteuning afwijken van -of erger zijn dan- die van de rest?
- Zit er ruis op de lijn die uitgesproken moet worden?
- Komt het team niet verder? Overweeg een sterkte-zwakte analyse of analyse van de rollen van de teamleden.

Meer weten over dit onderwerp? Hieronder een aantal gebruikte en interessante bronnen

Greep krijgen op je team met behulp van de groepsdynamica. Willem de Haas, Groepen, 6, 7-16.

Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. Wilmar Schaufeli & Toon Taris. Gedrag & Organisatie 2013 (26) 2, 182-204.

Work stress associated cool down reactions among nurses and hospital physicians and their relation to burnout symptoms. Arndt Büssing, Zarah Falkenberg, Carina Schoppe, Daniela Rodrigues Recchia and Désirée Poier. BMC Health Services Research (2017) 17:551

Implementation of change in health care in Sweden: a qualitative study of professionals' change responses. Per Nilsen, Kristina Schildmeijer, Carin Ericsson, Ida Seing and Sarah Birken. Implementation Science (2019) 14:51

A problem shared is a problem halved? On the dyadic nature of emotion regulation. Proefschrift Lianne Pauw.
Gedeelde smart is halve smart, of toch niet? Nederlandse samenvatting proefschrift Lianne Pauw.

CO-FIT: Behoud van korte en lange termijn fysieke/mentale gezondheid en inzetbaarheid van zorgprofessionals blootgesteld aan Covid-19 crisis werkomstandigheden. Praktische aanbevelingen op basis van bevindingen uit systematisch literatuuronderzoek bij de Covid-19 en vergelijkbare virusuitbraken en interviews met experts en ervaringsdeskundigen. Lisette Schoonhoven, e.a. Rapport UMC Utrecht & Hogeschool Utrecht.