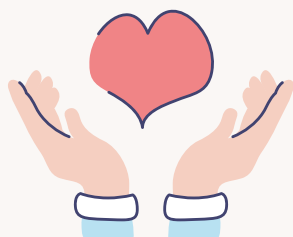


Aanbevelingen voor de teamgerichte vitaliteitsmeting met de **WellNext Scan**

VOORBEREIDING VOOR DE START VAN DE METING



Creëer een veilige omgeving

Communiceer vooraf het doel van de meting: bevorderen van een teamdialoog over vitaliteit en werkplezier en het team helpen een meer ondersteunende leer- en werkomgeving voor iedereen te creëren.



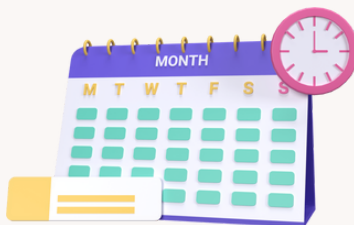
Start van de WellNext Scan

Neem voor procesvragen contact op met de Perito helpdesk: support@peritoprofessionalperformance.nl. En voor inhoudelijke vragen met het team van Professional Performance: professionalperformanceamc@amsterdamumc.nl.



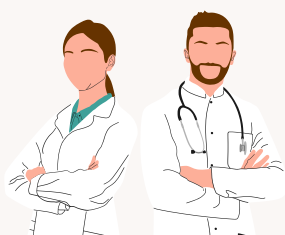
Beslis over de omgang met het rapport

Transparantie over hoe de resultaten worden gebruikt, zorgt dat iedereen zich op zijn gemak voelt. Bepaal wie het rapport eerst ontvangt (b.v. afdelingshoofd of het hele team) en wanneer het wordt gedeeld. Omdat het een teammeting is, deel het rapport met iedereen vóór de teamdialoog.



Plan de follow-up van tevoren

Plan kort na het delen van het rapport een follow-up om de voortgang te behouden en actuele problemen aan te pakken. Reserveer ongeveer 2-3 uur voor deze teamdiscussie.



Je kunt alle aiossen, klinisch assistenten en praktiserende artsen van je afdeling uitnodigen

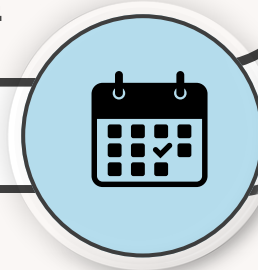
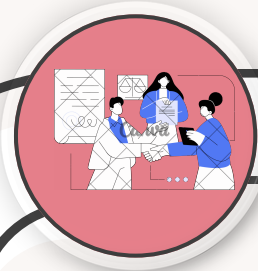
Hoewel patiëntenzorg een teameffort is waarbij verpleegkundigen en andere zorgprofessionals betrokken zijn, is de WellNext Scan specifiek gericht op artsen en mogelijk minder van toepassing op andere rollen.

WELLNEXT ROADMAP

VUL DE WELLNEXT SCAN
MET JOUW TEAM IN



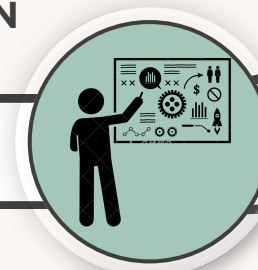
PLAN EN BEREID DE
DIALOOG VOOR



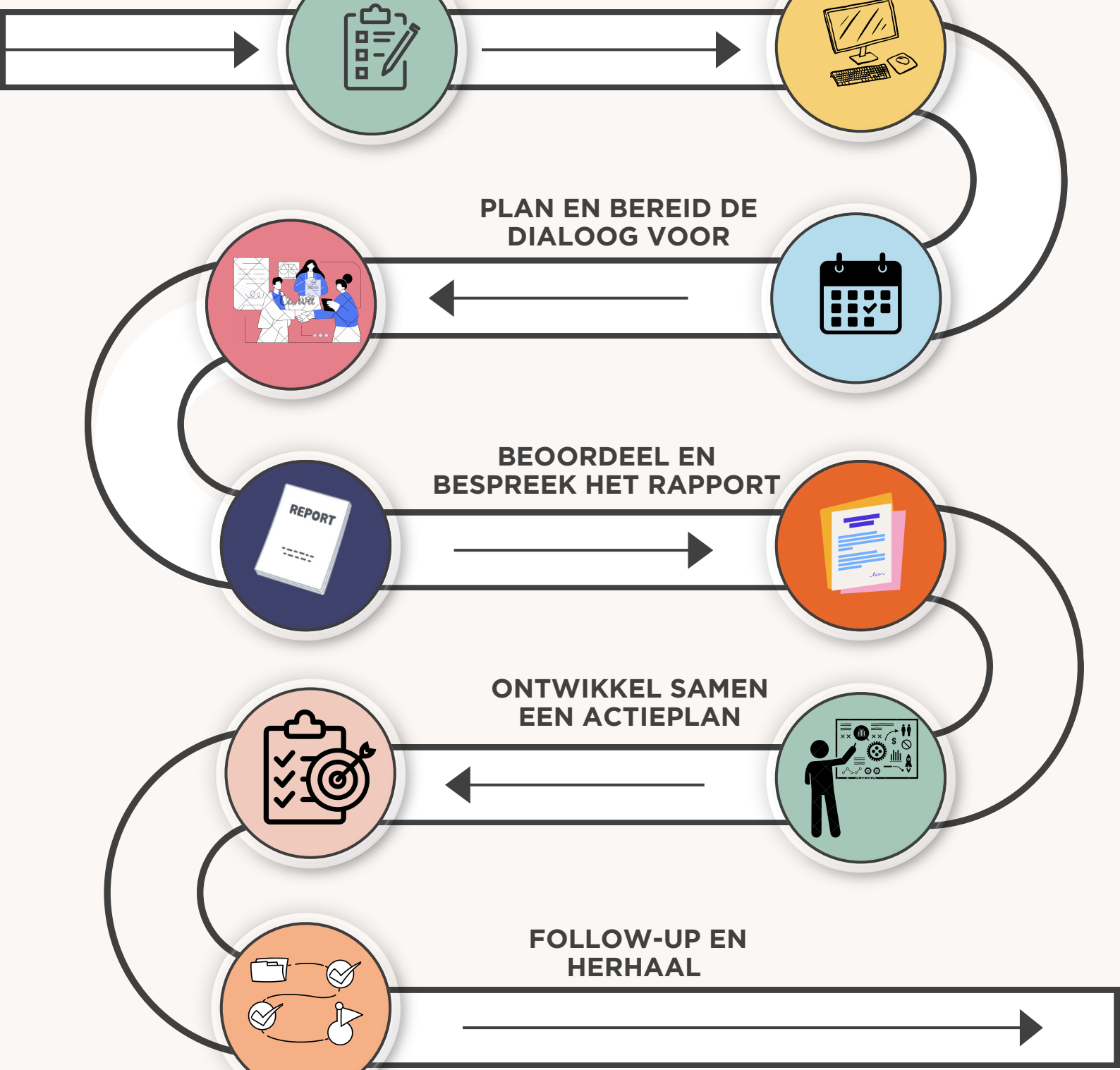
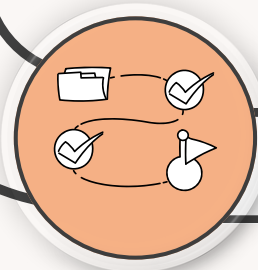
BEOORDEEL EN
BESPREEK HET RAPPORT



ONTWIKKEL SAMEN
EEN ACTIEPLAN



FOLLOW-UP EN
HERHAAL



Aanbevelingen voor follow-up van de teamgerichte vitaliteitsmeting met de **WellNext Scan**

Inleiding tot de WellNext roadmap

De WellNext Scan is een gestandaardiseerde meting die de vitaliteit van artsteamteams en relevante beïnvloedende factoren zoals werk- en leeromgeving beoordeelt. Het succes van deze meting hangt af van hoe de resultaten worden opgevolgd. Het is cruciaal om een grondige follow-up uit te voeren, inclusief het delen en bespreken van de bevindingen met de teamleden.

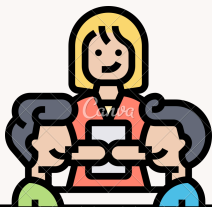
Deze gids biedt aanbevelingen ter ondersteuning van dit proces, met stappen en strategieën gebaseerd op zowel praktijkervaring als onderzoek. Deze op wetenschappelijk bewijs gebaseerde benadering benadrukt collectieve reflectie, psychologische veiligheid en samenwerking bij het oplossen van problemen in de zorg. Het doel is om teams te helpen reflecteren op de resultaten van de WellNext Scan, open dialoog te ondersteunen en de verantwoordelijkheid voor het doorvoeren van de veranderingen die bijdragen aan meer vitaliteit te delen.

Het overkoepelende doel van het gebruik van de WellNext Scan is om teams in staat te stellen gesprekken over vitaliteit te normaliseren en gezamenlijk een cultuur van vitaliteit binnen hun afdeling te bevorderen. Dit omvat het creëren van een omgeving waarin vitaliteit prioriteit heeft en teamleden zich veilig voelen om hun ervaringen en uitdagingen te bespreken. Hoewel deze gids zich zal richten op de factoren die de vitaliteit op het werk beïnvloeden, is het essentieel om te erkennen dat vitaliteit ook wordt beïnvloed door aspecten buiten de werkplek.

Na de meting wordt er een teamgerichte WellNext Scan-rapportage gegenereerd en gedeeld met het afdelingshoofd of de persoon die de vitaliteitsmeting heeft geïnitieerd. Deel dit rapport voor het overleg met alle deelnemers om de resultaten te bespreken. Op deze manier kunnen alle teamleden zich betrokken voelen en reflecteren op belangrijke discussiepunten en mogelijke doelstellingen voor verbetering.

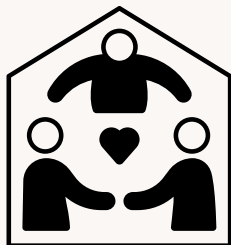
Aanbevelingen voor de teamgerichte vitaliteitsmeting met de WellNext Scan

➔ **VOORBEREIDEN VAN DE TEAMDIALOOG** | RAPPORT BEOORDELEN EN BESPREKEN | ACTIEPLAN ONTWIKKELEN



Wijs een moderator aan voor de teamdialoog

Overweeg om een neutrale of externe persoon uit te nodigen, zodat alle betrokkenen kunnen deelnemen aan het gesprek en de psychologische veiligheid toeneemt.



Creëer een veilige ruimte voor de dialoog

Benadruk het belang van psychologische veiligheid voordat je de dialoog start. Moedig positieve formuleringen aan die zich richten op verbetering in plaats van op schuld. Deze aanpak helpt een omgeving te creëren waarin teamleden zich comfortabel voelen om openhartig te delen en deel te nemen aan eerlijke, niet-oordelende gesprekken.



Organiseer de dialoog volgens jouw context

Overweeg of je de groep van aiossen en stafleden eerst wilt scheiden en later weer samen wilt voegen, zodat iedereen de kans krijgt om deel te nemen aan de dialoog. Als het team klein is en de resultaten direct samen worden besproken, zorg er dan voor dat dit voor iedereen veilig aanvoelt.



Het doel van de dialoog voor het team

Voordat er met een teamdialoog gestart wordt, kan het nuttig zijn om overeenstemming te bereiken over het doel van de WellNext Scan. Wat hoopt het team te bereiken met deze scan?



Stem in met een formatieve dialoog

Stel voor dat het team instemt met een formatieve dialoog—een dialoog die zich richt op wat goed gaat, waar ruimte voor verbetering is, en hoe teamleden elkaar kunnen ondersteunen in deze inspanningen.

Ondersteunend materiaal voor het
team

**Aanbevelingen voor het
analyseren en reflecteren op de
resultaten van het WellNext Scan-
rapport**

Aanbevelingen voor de teamgerichte vitaliteitsmeting met de **WellNext Scan**

VOORBEREIDEN VAN DE TEAMDIALOOG |  **RAPPORT BEOORDELEN EN BESPREKEN** | ACTIEPLAN ONTWIKKELEN

Overweeg de volgende vragen bij het lezen van het rapport

1. Wat voor impact heeft de informatie in het rapport over de vitaliteit van het team en de beïnvloedende factoren op het werk op jou? Welke gevoelens, emoties of fysieke reacties roept het bij je op?
2. Wat is de belangrijkste bevinding uit het rapport voor jou? Is deze informatie nieuw of verrassend?
3. Met welke punten ben je tevreden, en welke punten zou je verder willen bespreken of verbeterd willen zien?

Focus eerst op het grotere geheel: Overzicht van de totale scores versus individuele vragen

Bekijk eerst de algemene scores om een algemeen beeld te krijgen van de vitaliteit van het team. Het identificeren van hoge en lage scores toont waar het team uitblinkt en waar uitdagingen liggen. Dit kan een nuttig uitgangspunt bieden voor verdere dialoog en planning.

Vervolgens kan gereflecteerd worden op de specifieke vragen in deze gebieden die het meest bijdragen aan de scores.

Bekijk de resultaten van arts-assistenten en staf afzonderlijk

Als er voldoende deelnemers in elke groep zijn, kun je de resultaten afzonderlijk voor aiossen en staf bekijken. Dit kan specifieke behoeften of sterke punten benadrukken die uniek zijn voor elke groep en gerichte interventies vergemakkelijken.

Verkennen van de vitaliteitsdomeinen

Zijn er positieve indicatoren, zoals hoge scores in werkvoldoening? Zijn er negatieve indicatoren zoals tekenen van burn-out of hoge scores in werkkuitputting of interpersoonlijke distantie?

Verken de beïnvloedende factoren

Verken de domeinen die verband houden met de culturele context, de organisatorische structuur en persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden. Op welke gebieden scoort het team hoog en waar laag? Overweeg of er specifieke organisatorische veranderingen of individuele strategieën zijn die deze gebieden kunnen versterken.

Bekijk de open antwoorden zorgvuldig

Het kan nuttig zijn om de open antwoorden aandachtig door te nemen, aangezien deze waardevolle inzichten kunnen bieden die niet volledig door de gestructureerde vragen worden vastgelegd. Let op terugkerende thema's of unieke zorgen, aangezien deze kunnen wijzen op belangrijke kwesties die het bespreken waard zijn.

Tijdens de team dialoog:

Erken ook het positieve

Beginnen met het erkennen van wat goed gaat kan behulpzaam zijn. Door sterke punten te benoemen en waardering uit te spreken voor de positieve aspecten van de teamomgeving, zet je een constructieve toon en versterk je de factoren die bijdragen aan vitaliteit.

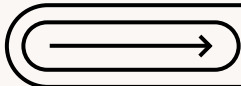
Bespreek aandachtspunten

Verschuif daarna de focus naar gebieden waar scores op mogelijke knelpunten wijzen. Benader deze uitdagingen gezamenlijk met een probleemoplossende aanpak. Vermijd het toewijzen van schuld, maar richt op het begrijpen van de oorzaken en het zoeken naar mogelijke oplossingen.

Bespreek aanverwante onderwerpen

Gebruik deze gelegenheid om extra onderwerpen aan te kaarten over de teamcultuur en organisatiestructuur die belangrijk kunnen zijn, maar niet in het rapport staan.

Reflectie sjabloon - **WellNext Scan** rapport



DATE :

Wat heb je nodig om een waardevolle dialoog te voeren?

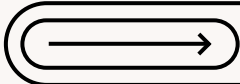
Beoordeel het scoreoverzicht van elk domein.

Begin met het grote geheel: benadruk de sterke punten voordat er ingegaan wordt op de zorgen. Focus op de hoogste en laagste scores en noteer de vragen die deze resultaten hebben beïnvloed. Begin met vitaliteit: zijn er positieve signalen (bijv. hoge professionele voldoening) of tekenen van burn-out (bijv. werkuitputting of distantie)?

Verschuif vervolgens de focus naar de beïnvloedende domeinen. Welke inzichten kunnen er gehaald worden uit de resultaten van de culturele context, de organisatorische context en de persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden?

Hoe verschillen de resultaten voor aiossen en staf? *(Opmerking: Deze informatie is alleen beschikbaar als er voldoende deelnemers uit elke groep zijn.)*

Reflectie sjabloon - **WellNext Scan** rapport



DATE :

Bekijk de open antwoorden. Benadrukken of verduidelijken de opmerkingen de belangrijkste domeinen en items die zijn geïdentificeerd, of brengen ze aanvullende onderwerpen en kwesties naar voren?

Impact van het WellNext Scan Rapport

Welke impact heeft het WellNext Scan-rapport op jou? Welke gevoelens, emoties of fysieke reacties roept het bij je op?

Wat is de belangrijkste bevinding uit het rapport voor jou? Is deze informatie nieuw voor je?

Met welke punten ben je tevreden? Welke punten zou je verder willen bespreken of zien verbeteren?

Ondersteunend materiaal voor de
facilitator van de teamdialoog

11 principes voor een gestructureerde team dialoog

AANBEVELINGEN VOOR DE FACILITATOR VAN DE
TEAM DIALOOG- [1] COACHING VOOR LEIDERS: 11
MANIEREN OM EEN GOEDE CONVERSATIE TE
FACILITEREN - COACHING VOOR LEIDERS

11 principes voor een gestructureerde team dialoog

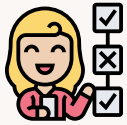
AANBEVELINGEN VOOR DE FACILITATOR VAN DE TEAM DIALOOG - [1] 11
MANIEREN OM EEN GOEDE CONVERSATIE TE FACILITEREN - COACHING VOOR LEIDERS

1. Jij bent de luchtverkeersleider, niet de piloot.

Piloten zijn experts in het vliegen met vliegtuigen. Luchtverkeersleiders zorgen voor de richting en coördinatie, zodat vliegtuigen zo gemakkelijk en veilig mogelijk op hun bestemming komen. Als facilitator is het niet jouw taak om de expert op het gebied van de inhoud te zijn of te bepalen hoe iedereen zou moeten bijdragen. Jouw taak is om een vertrouwelijke omgeving te creëren, zodat iedere persoon dat voor zichzelf kan doen.



2. Stel groepsnormen vast



Een belangrijke taak van een facilitator is ervoor te zorgen dat de groep samen de basisregels voor hun samenwerking bespreekt en vaststelt.

3. Focus op vragen, niet op antwoorden



Facilitators zijn er om de groep te helpen bij het behalen van zowel hun individuele als gezamenlijke doelen. Hoewel de facilitator veel kennis over het onderwerp kan hebben, is het doel van facilitatie om de groep vooruit te helpen, niet om kennis over te dragen.

Besteed je tijd tijdens de facilitatie aan het stellen van vragen en het creëren van een ruimte waar oprechte dialoog kan ontstaan.

4. Stel open vragen

Why? When? What? How?

De beste facilitators moedigen gesprekken en het opbouwen van relaties aan door open vragen te stellen. Enkele vragen die je kunt stellen tijdens de facilitatie zijn "Waarom?" en het verzoek "Vertel me meer." Vermijd, indien mogelijk, vragen die met een eenvoudig ja/nee of een ander éénwoordig antwoord beantwoord kunnen worden.

5. Moedig het opbouwen van relaties aan

Voor veel mensen in groepen is het vaak zowel een doel als een motivator om betere relaties met andere groepsleden op te bouwen. Stel vragen die dit bevorderen.



6. Bereid een gesprekstartpunt voor

Sommige groepen hebben geen aansporing nodig om gesprekken te beginnen. Andere groepen wachten op richting van de facilitator.



7. Nodig uit tot deelname (maar dwing niet)

Het is gebruikelijk dat een paar mensen in de groep vaker spreken dan anderen. Let op oogcontact, gezichtsuitdrukkingen en subtiele bewegingen die stillere mensen kunnen maken wanneer ze klaar zijn om te praten — en zorg ervoor dat ze de kans krijgen om te spreken.



8. Breng relevantie in de discussie

Mensen zullen enthousiaster deelnemen aan groepsdialogen als ze een duidelijke verbinding zien met wat het voor hen betekent. Als facilitator kun je relevantie in het gesprek brengen door vragen te stellen zoals: “Hoe speelt deze kwestie momenteel een rol in je werk?” of “Welke verbinding zie je tussen ons gesprek en het makkelijker maken van je werk/leven?”



9. Help mensen hun gezicht te redden

Vermijd, indien mogelijk, om mensen in de verlegenheid te brengen. Nodig vrijwilligers uit en laat mensen deelnemen wanneer ze er klaar voor zijn, zodat ze zich niet onder druk gezet voelen.

10. Scheid meningsverschillen van conflict

In bijna elke dialoog zijn meningsverschillen onvermijdelijk. Ervaren facilitators verwachten meningsverschillen — en verwelkomen deze zelfs — voor een authentiek gesprek.

Conflict kan ontstaan als meningsverschillen niet respectvol worden behandeld. Als dit gebeurt, is het vaak nuttig om de groepsnormen opnieuw te bekijken. Het is ook behulpzaam om een groepsnorm vast te stellen die aangeeft dat meningsverschillen welkom zijn voor het begrip, maar niet om anderen te overtuigen.

11. Heb vrede met stilte

Velen van ons zijn geconditioneerd om ons ongemakkelijk te voelen bij stilte. Als je een vraag stelt en niemand antwoordt, vermijd dan om je eigen vraag te beantwoorden. Je wilt een verwachting scheppen voor dialoog, niet voor monoloog, dus geef het de ruimte om te ontstaan.

Je kunt de 8-secondenregel gebruiken: laat simpelweg 8 seconden stilte verstrijken voordat je een andere vraag stelt (je zult bijna nooit klaar zijn met tellen voordat iemand iets zegt).



Aanbevelingen voor de teamgerichte vitaliteitsmeting met de

WellNext Scan

VOORBEREIDEN VAN DE TEAMDIALOOG | RAPPORT BEOORDELEN EN
BESPREKEN | ➡ **ACTIEPLAN ONTWIKKELEN**

Vanuit de teamdialoog kan het nuttig zijn om een paar prioriteitsgebieden te identificeren waar de focus op gelegd kan worden. Dit kunnen domeinen zijn die lagere scores hebben ontvangen of vragen die aanzienlijke zorgen benadrukken.

Je kunt ook de volgende voorbeeldvragen gebruiken om op de dialoog te reflecteren voordat je samen actiepunten formuleert:

- Welke sterke punten komen naar voren uit het gesprek? Wat maakt jullie als team goed in deze sterke punten? Wat ondersteunt jullie in de praktijk en hoe? Kunnen jullie deze kwaliteiten ook in andere gebieden gebruiken?
- Welke aspecten van het rapport geven jou de meeste informatie of handvatten om mee aan de slag te gaan?
- Welke aspecten spreken je het minst aan om op te pakken?
- Welke kwaliteiten, gedragingen of vaardigheden denk je dat jullie als team kunnen verbeteren?
- Is er gedrag dat jullie als team zouden willen afschaffen?

Stel specifieke, meetbare doelen

Voor elk van deze prioriteitsgebieden kun je overwegen doelen te stellen die specifiek, meetbaar, haalbaar, relevant en tijdgebonden zijn (SMART-doelen). Dit kan zorgen voor duidelijkheid en focus voor het team.

Het kan nuttig zijn om de implementatie van actieplannen te beschouwen als een doorlopend proces in plaats van een eenmalige gebeurtenis.

Visualiseer Succes

Kan het team zich voorstellen hoe het eruit zou zien als ze deze doelen bereiken? Het visualiseren van de stappen en de uitkomsten kan helpen om ervoor te zorgen dat iedereen op één lijn zit en gemotiveerd is om naar de afgesproken doelen toe te werken.

Het vaststellen van een realistische tijdlijn voor elk doel kan helpen ervoor te zorgen dat de voortgang beheersbaar en haalbaar is.

Het geleidelijk introduceren van veranderingen kan helpen om het team niet te overweldigen en ondersteunt soepelere overgangen.

Stel een kleine groep “cultuur van welzijn” in binnen je afdeling

Het toewijzen van verantwoordelijkheden, zoals het aanwijzen van vrijwilligers of het vormen van kleine werkgroepen om inspanningen in specifieke gebieden te leiden, kan helpen om taken te verdelen en de focus op follow-up initiatieven te behouden.

Regelmatige communicatie van eventuele veranderingen en updates naar het hele team kan helpen om transparantie en betrokkenheid in de loop van de tijd te waarborgen.

Houd de veranderingen in de gaten

Het kan nuttig zijn om regelmatig te praten over de impact van deze veranderingen en ze indien nodig aan te passen.

Je kunt overwegen om regelmatig follow-ups te plannen om de resultaten van de veranderingen te beoordelen ten opzichte van de oorspronkelijke doelstellingen.

Het continu verfijnen van activiteiten op basis van feedback en nieuwe gegevens kan helpen een cultuur van continue verbetering te bevorderen.

Het periodiek gebruiken van de WellNext Scan meting kan inzicht bieden in de vraag of veranderingen hebben geleid tot verbeteringen.