**Joke Stubbe**

**R0435334**

**Meso-taak: reflectie over een ideaal team**

Kort maar krachtig.

En recht uit het hart.

Misschien is het nu het goeie moment om een reflectie te schrijven over ‘het ideale team’, als meso-taak. Het idee voor deze reflectie vertrok vanuit gesprekken met Hilde waarbij zij over het sterk lerend vermogen in haar team sprak. Hoe ze zichzelf, elkaar en hun eigen vak in vraag blijven stellen en zo samen op zoek gaan naar ‘het beste’, steeds blijven evolueren.

(er gluurt een vrouw mee op mijn scherm, het voelt als een rem op mijn gedachten, ik vind het niet leuk om een wildvreemde vrouw met roze broek in mijn gedachten te laten kijken)

Waarom ik dit nu meteen wil schrijven?

Omdat ik van mijn vorige werk kom. Mijn contract liep twee weken geleden af, ik kwam kort een update geven over mijn voorbije vijf maanden. En ik wandel weg met een grote tristesse. Om het een beetje pathetisch en grotesk voor te stellen voel ik me uitgeperst en gebruikt. Of ook wel: hoe een team allesbehalve ondersteunend en verrijkend kan zijn, maar net alle energie uit een werknemer kan zuigen. Een team maakt of kraakt je. Dat heb ik aan den lijve ondervonden en het gevoel dat me nu overvalt liegt er niet om. Een team, met een coördinator die dat team (aan)stuurt moet je vertrouwen en vrijheid geven om je werk te doen op een manier dat jij het invult, moet je ondersteunen waar en wanneer je het nodig hebt. Van concrete vragen tot grote twijfels. Naar een team kan je terugkoppelen, je kwetsbare zieltje op tafel leggen, stevig discussiëren, samen visie en richtlijnen bepalen, kritische vragen stellen, en vooral hier steeds sterker uitkomen. Het mag al eens botsen, maar als iedereen empathie voor elkaar heeft, naar elkaar wil luisteren, aandacht geven, kom je al ver. Niet?

Een team dat zichzelf steeds voorbij holt, dat geen tijd kan of wil nemen om stil te staan bij de lopende zaken, dat geen aandacht kan schenken aan besognes van werknemers want ‘drukdrukdruk’, waarbij het steeds om output gaat, ‘er staan’, ‘de trein is vertrokken, rijden maar’,.. Is een team dat zichzelf uitholt en uiteindelijk knapt. Zo’n ritme of manier van werken houdt even stand – negeer alles wat je voelt, doe nu professioneel, handel gewoon, doe wat van je gevraagd wordt -, maar is per definitie onhoudbaar wanneer je met mensen werkt, wanneer je job van je vraagt dat je er met je hele persoon in stapt.

Dus: een ideaal team.

Is voor mij

* een divers team. Dat elkaar durft uitdagen, elk vanuit zijn achtergrond naar de gemeenschappelijke zaak kijkt
* dat zoekt naar een gezamenlijk gedragen visie en uitlopers daarvan. Je kan leren van elkaar, maar dat moet je ook willen
* een veilig kader. Dat zijn geen holle woorden. Dat is een moeilijk te bereiken evenwicht. Dat betekent tijdens vergaderingen tijd maken om twijfels, moeilijke zaken te bespreken, om ‘fouten’ te kunnen vertellen, om kritische vragen te stellen. Waarna je samen op zoek kan gaan, uitpluizen wat de werkelijke probleemstelling is en hier op een constructieve manier over praten. In een veilig kader kan en mag je je kwetsbaar tonen. Daar ligt net de kracht.
* Een team dat zichzelf in vraag durft stellen. Doen we wat we moeten / willen doen? Doen we het op de manier waarop we het willen? Hoe zit het tussen ons ideaal en de praktijk in realiteit? Is onze manier van werken wel een goede manier van werken? En hier mag je hokjes doorbreken. Hierbij mag je jezelf zeer stevig in vraag stellen. Hier hoef je jezelf niet te verdedigen. Want ja, het kan ook anders, en neen het hoeft op dit moment niet perfect te zijn.
* Overleg. Open, heldere, duidelijke communicatie. Dat is pas moeilijk. Daarvoor moet jij sterk in je schoenen staan, daarvoor moet je coördinator sterk in zijn schoenen staan om zulk klimaat te scheppen, daarvoor moeten je collega’s sterk in hun schoenen staan.

Ach, ik weet het allemaal niet zo goed. Ik wil gaan voor een team dat leert, dat er nog niet is, dat durft tijd nemen en stilstaan, ook al vraagt de praktijk dat je altijd maar moet doordoen en hollen en gaan. Als je voor sommige onderwerpen geen tijd neemt, blijven ze toch hangen en gaan ze energie vreten. Je lichaam werkt ook zo. Je moet er toch naar luisteren of dat wreekt zich nadien. In een of andere vorm.

Een lerend team, dat vind ik iets straf. Durven blijven leren, dat vraagt een kwetsbaarheid in je professionaliteit.

------------------(ondertussen ben ik verplaatst van de trein naar het terras van de Commerce)-------

Ik wil dit graag nog linken aan kernreflectie met het ui-model van Korthagen. Awel ja, ‘vakdidactiek Gedragswetenschappen’ blijft verdacht lang hangen bij mij, ik kom mezelf constant tegen in de toen aangereikte modellen.

Als leerkracht (of als jeugdwerker, buurtwerker, sociaal werker,.. ‘met mensen’-werker), doe je er goed aan om je niet enkel te richten op je inhoudelijke kennis en vaardigheden. Je identiteit is zichtbaar in je werk, dit hangt samen met overtuigingen ten aanzien van je werk (je vak, de maatschappij,..). Vanuit deze gedrevenheid doe je vanalles. Deze overtuigingen kan je ook net ter discussie stellen, tenminste als je ze expliciteert. Het is dus van belang om onderliggende overtuigingen zichtbaar te maken waardoor ze bespreekbaar worden. Heb ik het zo juist uitgelegd?

Een team waarbinnen zulke conversaties bespreekbaar zijn, waarbinnen al deze lagen van je identiteit tot uiting mogen/kunnen komen, waarbij je met elkaar in gesprek kan tot op het niveau van je betrokkenheid voor het vak, waarbij je op zoek gaat naar wederzijds begrip, bij constructief samen op zoek gaan, dat lijkt mij een lerend team. En eentje waarbij je betrokken en bevlogen werknemers hebt. Amai, ik droom ervan om van zulk team deel te mogen uitmaken, ik hoop dat ik in een team terecht kom waar ik mij op deze manier kan tonen en kwetsbaar opstellen. En ooit op een dag hoop ik de coördinator te worden waar ik nu dromerig over spreek. Ambitieus blijven in het leven!

Zo, hopelijk is dit genoeg voor een meso-taak?

|  |
| --- |
|  |