

Energiebronnen en energierovers

Methodiek

Omschrijving:

Het verkennen van energiebronnen en -rovers geeft op een eenvoudige manier zicht op wat leeft in een team. Dit is een goede start voor een traject 'effectief hulpverleners met goesting'. Het biedt ook inzicht op de mate waarin jouw team het gevoel heeft invloed uit te kunnen oefenen op wat energie geeft en neemt. Dit ontdekken kan een aanzet zijn tot het samen ontwikkelen van concrete acties voor zelfzorg, team- en organisatieontwikkeling.

Doelstelling:

- autonomie vergroten
- creëren van proactief gedrag
- draagt bij aan zelfzorg

Materiaal:

- Post-its
- Een grote witte muur of een grote tafel om de post-its op te kleven

Duur:

- 3 uur

Aanpak

STAP 1 Energiebronnen en –rovers in beeld brengen

Nodig iedereen uit om de energiebronnen en energierovers op het werk voor zichzelf te verkennen door volgende vragen te stellen:

Wat zijn energiebronnen? Wat geeft energie en goesting?

Wat zijn energierovers? Wat kost energie?

Geef mensen 5 à 10 minuten de tijd om hierover na te denken

STAP 2 Noteer de energiebronnen en –rovers op post-its

Nodig iedereen uit om de energiebronnen en energierovers op post-its te noteren in kernwoorden. Voor elke energiebron of –rover voorzie je een post-it.

STAP 3 Samenbrengen van de post-its en terugkoppeling

De teamleden koppelen elk de energiebronnen en –rovers terug die zij hebben genoteerd.

Tip:

We kiezen er voor om de terugkoppeling individueel te doen. Dit vraagt soms wel wat tijd. Toch is het zinvol om dit individueel te doen, omdat het mensen uitnodigt om de andere teamleden deelgenoot te maken van de energiebronnen en –rovers die zij elk ervaren.



- Nodig de teamleden uit om één voor één hun energiebronnen en –rovers op een grote muur te kleven en vraag hen om dit kort toe te lichten. Kies een oppervlak dat voldoende ruimte biedt (bv. een muur, een whiteboard, een grote tafel, ...)



Tip:

De terugkoppeling en bespreking van energiebronnen creëert een lichtere groepsenergie. De terugkoppeling en bespreking van de energierovers maakt de groeps sfeer zwaarder. Door meteen zowel energiebronnen als –rovers te bevragen en elk teamlid te vragen om meteen beide terug te koppelen, ontstaat meer balans tussen beide energieën. Daarom kiezen we er voor om beide meteen te laten terugkoppelen. Elk teamlid kiest zelf wat hij eerst terugkoppelt.

- Bij het terugkoppelen ontstaat in de meeste groepen spontaan een zinvolle clustering en structuur. Dat merk je snel op. Indien dit niet gebeurt, nodig de teamleden dan uit om de post-its thematisch bij elkaar te kleven.
- Nodig de teamleden uit om het globale beeld van de post-its te bekijken en te formuleren wat er opvalt. Dit kan tussen teams erg verschillend zijn.
- Stel verdiepende vragen. Enkel voorbeelden:
 - Welke **energiebronnen** zijn persoonlijk? Welke energiebronnen zijn werk gerelateerd?



Theorie:

Bas Kodden, die een model ontwikkelde over bevlogenheid in organisaties, onderscheidt persoonlijke en werk gerelateerde energiebronnen.

Persoonlijke energiebronnen die bijdragen tot bevlogenheid op de werkvloer zijn optimisme, eigenwaarde, stressbestendigheid en eigeneffectiviteit.

Werk gerelateerde energiebronnen die bijdragen tot bevlogenheid zijn: autonomie, feedback, sociale steun en coaching.

- In welke mate zijn de energiebronnen die het team ervaart terug te brengen tot deze categorieën? Herkent het team nog andere soorten energiebronnen?
- Hoe beïnvloedt het wel of niet ervaren van ‘bevlogenheid’ de effectiviteit van de hulpverlening? Nodig de teamleden uit om hierover per twee een vijftal minuten uit te wisselen. Koppel vervolgens terug in groep en noteer hun antwoorden op flappen of een whiteboard.
- Wat stel je vast als je kijkt naar de **energierovers**? Wat zijn de grootste energierovers? Wat zijn kleinere energierovers?

STAP 4 Cirkel van invloed

- Op welke energiebronnen en energierovers ervaart het team invloed te kunnen uitoefenen?



Theorie:

Stephen Covey onderscheidt twee cirkels van invloed (zie bijlage).

De cirkel van betrokkenheid gaat om die dingen waar je je wel betrokken op voelt, maar waar je geen invloed kan op uitoefenen. Als je geen invloed kan uitoefenen op waar je je betrokken op voelt, dan kan dit leiden tot frustratie en weinig energie.

De cirkel van invloed heeft betrekking op dingen waar we een invloed kunnen op uitoefenen. Het is zinvol om je aandacht en energie te richten op waar je wel invloed op hebt.

- Hang de post-its waarvan het team het gevoel heeft hier invloed op te hebben, samen in de cirkel van invloed. Daarvoor kan je de poster 'cirkel van invloed' gebruiken (zie bijlage)
- Hang de post-its waarvan het team het gevoel heeft er geen invloed te kunnen op oefenen, maar zich wel betrokken op voelt in de cirkel van betrokkenheid.
- Kan je je cirkel van invloed vergroten?
 - Zijn er energierovers waar je invloed op hebt, die je door een persoonlijke of gezamenlijke actie kan transformeren?
 - Hoe ziet die actie er dan uit? Wie neemt wat op? En hoe volgen we dit op? Hoe zal je weten dat de energierover getransformeerd is?
- Kan je de dingen waar je geen invloed op ervaart, minder aandacht geven?

- Kan je iemand aanspreken die er wel invloed op heeft? Welke boodschap breng je dan?
- Veel organisaties in de social profitsector hebben een signaalfunctie. Kan je jouw via jouw kanalen een signaal geven aan de personen die verantwoordelijk zijn? Wie neemt daarvoor de verantwoordelijkheid op?

Bijlage: poster 'cirkel van invloed'

