
5. ALGEMENE 'VERBINDENDE' VORMING

(AV)



5. ALGEMENE 'VERBINDENDE' VORMING (AV)

In dit vormingsmoment gaan het managementteam, de rechtstreeks leidinggevenden en de werknemers samen aan de slag. Om niet met een té grote groep te werken, kan het nuttig zijn om onder de verschillende doelgroepen enkele personen af te vaardigen die in deze vorming constructief samenwerken. Output van deze vorming is een organisatiespecifieke visie met uitgewerkt traject op maat van mantelzorgers waarbij het mandaat van iedere actor binnen de organisatie bepaald wordt. Dit vormingsmoment neemt ongeveer 2 uur in beslag. De bijhorende PowerPoint vindt u onder 'PowerPoint algemene verbindende vorming'.

Oefening	Hoe en/of waarom?	Tijdsduur	Fiche
1. Visieontwikkeling	De deelnemers concretiseren de visie die het management in een eerdere vorming uitwerkte. Door de visie in dialoog met verschillende doelgroepen op te stellen, wordt de visie gedragen door alle geledingen van de organisatie.	40 minuten	22
2. Rollen van verschillende actoren	De rol van de verschillende actoren in het uitwerken van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid worden gespecificeerd.	40 minuten	19
3. Toekomst/transitie binnen de organisatie	In dit onderdeel wordt vastgelegd hoe het mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid concreet vorm krijgt in de eigen organisatie.	30 minuten	23
4. Reflectie	De deelnemers reflecteren over wat ze meenemen uit dit vormingsmoment en hoe ze dit naar de praktijk toe vertalen.	10 minuten	29



AV – VISIEONTWIKKELING



KORTE OMSCHRIJVING:

De deelnemers gaan in discussie met elkaar en ontwikkelen een gedragen visie op mantelzorgvriendelijk ondernemen.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers komen tot een organisatiespecifieke visie op mantelzorgvriendelijk ondernemen, gedragen door alle geledingen van de organisatie.

ORGANISATIE:



Aantal deelnemers: +/- 15 deelnemers

Duur: +/- 40 minuten

Materiaal:

- Mantelzorgvriendelijke visie van managers (ontwikkeld in eerdere vorming voor managers)
- PowerPointpresentatie 'Algemene verbindende vorming'

WERKWIJZE:

De managers van een organisatie presenteren de visie die ze ontwikkeld hebben in een vorige vorming aan hun rechtstreeks leidinggevenden en medewerkers. Op een constructieve manier wordt de ontwikkelde visie besproken en waar nodig aangepast. De vormingsbegeleider modereert de discussie.

ERVARINGEN:

Doordat het leiden van de discussie inhoudelijke begeleiding vraagt, is het belangrijk dat de vormingsbegeleider een goed zicht heeft op wat een visie op mantelzorgvriendelijk ondernemen inhoudt. Alsook is het van belang dat hij/zij inzicht heeft in de cultuur van de organisatie.

AV – ROLLEN VAN VERSCHILLENDE ACTOREN



KORTE OMSCHRIJVING:

De deelnemers denken in groep na over de rollen en het mandaat van verschillende actoren in de organisatie binnen een mantelzorgvriendelijk traject.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers kunnen verschillende actoren bedenken waarmee de mantelzorger in contact komt in zijn/haar werksituatie.
- De deelnemers weten welke rol deze personen opnemen.
- De deelnemers weten welk mandaat deze personen binnen het traject van de mantelzorger hebben.
- De deelnemers kunnen de verwachtingen die er heersen ten opzichte van de verschillende personen oplijsten.
- De deelnemers kunnen een traject voor een mantelzorger uitstippelen.

ORGANISATIE:



Aantal deelnemers: +/- 15 deelnemers

Duur: +/- 40 minuten

Materiaal:

- Brainstormblad
- Fiches van actoren
- PowerPointpresentatie 'Algemene verbindende vorming'

WERKWIJZE:

De vormingsbegeleider geeft aan de hand van de PowerPoint een korte inleiding over de verschillende rollen die actoren kunnen opnemen. Daarna worden de deelnemers verdeeld in groepjes van 4 à 5 personen. De deelnemers denken na over volgende vragen:

- Welke *rol* nemen de verschillende personen op binnen het traject van de mantelzorger;
- Welk *mandaat* hebben deze personen binnen het traject van de mantelzorger;
- Welke *verwachtingen* zijn er ten opzichte van deze personen.

Na het beantwoorden van deze vragen, stippelen de deelnemers een traject uit voor de mantelzorger – specifiek voor hun organisatie. Vervolgens vergelijken ze datgene wat ze opschreven met de uitgewerkte fiches per rol en beantwoorden hierbij de reflectievragen. (Voor meer info, zie 'Theoretisch kader')

ERVARINGEN:

Deze oefening is tijdsintensief, maar kan heel organisatiespecifiek ingezet worden.

AV – TOEKOMST/TRANSITIE BINNEN DE ORGANISATIE



KORTE OMSCHRIJVING:

De deelnemers denken intern na over hoe ze mantelzorgvriendelijk ondernemen verder kunnen laten binnen sijn en doen in het dagelijks denken en doen van de eigen organisatie.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers hebben een duidelijk zicht op hoe ze het traject rond mantelzorgvriendelijk ondernemen binnen de eigen organisatie verder zetten.

ORGANISATIE:



Aantal deelnemers: +/- 15 deelnemers

Duur: +/- 30 minuten

Materiaal:

- PowerPointpresentatie 'Algemene verbindende vorming'

WERKWIJZE:

De deelnemers gaan samen rond de tafel zitten en denken na over hoe het mantelzorgvriendelijk traject naar de toekomst toe verder gezet kan worden. Ze denken daarbij aan concrete acties omtrent de communicatie naar werknemers toe, het waarborgen van de continuïteit, het communiceren van de visie, het in kaart brengen van de noden en verlangens, ... De deelnemers werken enkele concrete acties uit en maken een realistisch tijds- en communicatieplan.

ERVARINGEN:

Het begeleiden van deze oefening vergt heel wat kennis van de vormingsbegeleider omtrent verandertrajecten en het implementeren van een bepaald beleid in organisaties.

AV – REFLECTIE



KORTE OMSCHRIJVING:

De deelnemers reflecteren kort over wat ze meenemen uit de vorming en hoe ze dit naar de praktijk toe kunnen vertalen.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers staan in groep stil bij de verworven inzichten en wat dit voor hun organisatie kan betekenen.

ORGANISATIE:



Aantal deelnemers: +/- 15 deelnemers

Duur: +/- 10 minuten

Materiaal:

- PowerPointpresentatie 'Algemene verbindende vorming'

WERKWIJZE:

De deelnemers reflecteren samen met de andere deelnemers en de vormingsbegeleider over de gevolgde vorming. De vormingsbegeleider begeleidt het kort reflectiemoment.

ERVARINGEN:

Het kan nuttig zijn om op het einde van de vorming nog eens kort met de deelnemers te ventileren over de informatie die ze meekregen. Sommige deelnemers zullen enthousiast en verschillende zaken meenemen naar de praktijk toe.