
3. VORMING RECHTSTREEKS LEIDINGGEVENDEN (VRL)



3. VORMING RECHTSTREEKS LEIDINGGEVENDEN (VRL)

Deze vorming werd opgesteld voor de rechtstreeks leidinggevenden van een organisatie. De vorming behandelt het theoretische kader rond mantelzorg en mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid, alsook maken de leidinggevenden kennis met een gespreksleidraad voor het voeren van een mantelzorggesprek. De vorming duurt ongeveer 2 uur en 30 minuten. De bijhorende PowerPoint vindt u onder 'PowerPoint vorming rechtstreeks leidinggevenden'.

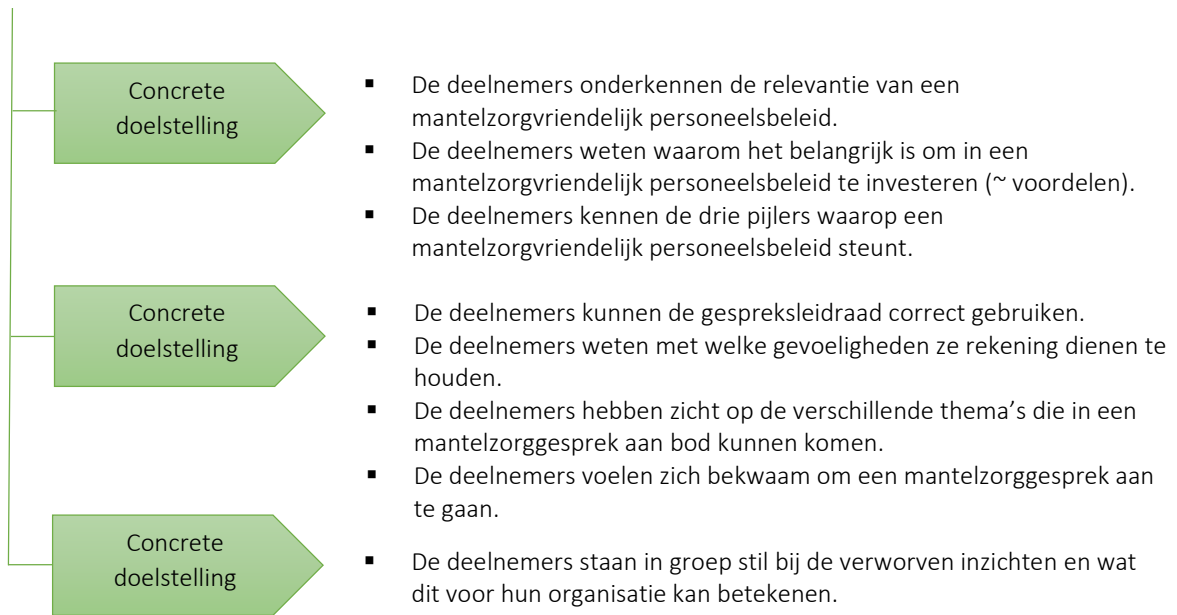
Oefening	Hoe en/of waarom?	Tijdsduur	Fiche
1. Wat is mantelzorg?	Inleidende oefening om de deelnemers te laten kennismaken met het begrip mantelzorg.	25 minuten	1
2. Mantelzorgquiz	Introductie over hoe mantelzorg zich in de Vlaamse samenleving manifesteert en hoe vaak mantelzorgers werk en zorg combineren.	15 minuten	7
3. Hoe voelt het om zelf een mantelzorger te zijn?	Aan de hand van een actieve oefening maken deelnemers kennis met hoe het voelt om zelf een mantelzorger te zijn.	20 minuten	5
4. Theoretisch kader rond mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid	De deelnemers weten waarom het belangrijk is om te investeren in een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid en rond welke drie pijlers dit beleid opgebouwd wordt.	30 minuten	12
5. Mantelzorggesprek	De deelnemers leren aan de hand van een gespreksleidraad hoe ze een gesprek kunnen voeren met een mantelzorger binnen de eigen organisatie.	50 minuten	15
6. Reflectie	De deelnemers reflecteren over wat ze meenemen uit dit vormingsmoment en hoe ze dit naar de praktijk toe kunnen vertalen.	10 minuten	29

Algemene doelstelling

Na afloop van deze vorming erkennen de rechtstreeks leidinggevenden van een organisatie het belang van het investeren in een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid en bezitten ze enkele vaardigheden om met mantelzorgers binnen hun organisatie om te gaan.

Concrete doelstelling

- De deelnemers kennen de definitie van mantelzorg en kunnen de verschillende aspecten die in de definitie aanwezig zijn toelichten.
- De deelnemers hebben een duidelijk zicht op wat mantelzorg inhoudt en kunnen zelf voorbeelden geven van typische en atypische mantelzorgsituaties.
- De deelnemers hebben een algemeen zicht op wat mantelzorg is en hoe deze thematiek in onze samenleving aanwezig is.
 - De deelnemers weten hoe het voelt om zelf een mantelzorger te zijn in een verwevenheid van relaties.
 - De deelnemers zijn er zich van bewust dat een mantelzorger verschillende rollen vervult.
- De deelnemers weten hoe de verwachtingen die gepaard gaan met verschillende rollen soms kunnen conflicteren, en dat dit voor combinatiestress kan zorgen.



VRL – WAT IS MANTELZORG?



KORTE OMSCHRIJVING:

De deelnemers krijgen een filmpje van drie mantelzorgsituaties te zien. Aan de hand van dit filmfragment construeren ze een eigen definitie van mantelzorg.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers kennen de definitie van mantelzorg en kunnen de verschillende aspecten die in de definitie aanwezig zijn toelichten.
- De deelnemers hebben een duidelijk zicht op wat mantelzorg inhoudt en kunnen zelf voorbeelden geven van typische en atypische mantelzorgsituaties.

ORGANISATIE:



Aantal deelnemers: van 10 tot 50 deelnemers

Duur: +/- 25 minuten

Materiaal:

- Filmpje 'Ik, mantelzorger'
- Whiteboard / Flip-over
- Post-it's
- Alcoholstift
- PowerPointpresentatie 'Vorming rechtstreeks leidinggevenden'



ziekenzorg cm

WERKWIJZE:

De deelnemers kijken aandachtig naar het filmpje rond mantelzorg dat ongeveer 15 minuten duurt. Tijdens het filmpje noteren ze op de post-it's welke elementen belangrijk zijn om tot een definitie van mantelzorg te komen. Na het bekijken van het filmpje, worden de kernwoorden en bekomen definities naast elkaar gelegd. In een groeps gesprek worden wezenlijke elementen van een definitie van mantelzorg gedetermineerd. Op basis hiervan wordt een groepsdefinitie gevormd. Deze wordt tenslotte naast de definitie van het Kennispunt Mantelzorg gelegd. Verschillen en overeenkomsten worden besproken.

Richtvragen die kunnen helpen om tot een groepsdiscussie te komen:

- *Aan wie wordt zorg verleend?*
- *Door wie wordt zorg verleend?*
- *Welke taken worden uitgevoerd?*
- *Tijdsaspect?*
- ...

ERVARINGEN:

Dit is een oefening die gemakkelijk te organiseren is en waarbij alle deelnemers actief nadenken over een definitie van mantelzorg. Gebruik richtvragen en laat de deelnemers voldoende zelf aan het woord; op die manier blijft de definitie immers langer hangen.

VRL – MANTELZORGQUIZ



KORTE OMSCHRIJVING:

Via deze speelse quizvragen maken de deelnemers kennis met het thema mantelzorg en hoe dit thema zich binnen de samenleving manifesteert.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers hebben een algemeen zicht op wat mantelzorg is en hoe deze thematiek in onze samenleving aanwezig is.

ORGANISATIE:



Aantal deelnemers: van 10 tot 50 deelnemers

Duur: 10 minuten

Materiaal:

- Antwoordkaartjes (A, B of C)
- Antwoorden op quizvragen
- PowerPointpresentatie 'Vorming rechtstreeks leidinggevenden'

WERKWIJZE:

De vormingsbegeleider stelt de quizvragen (zie PowerPoint). De deelnemers antwoorden door het – volgens hen – juiste kaartje omhoog te steken. De begeleider overloopt de antwoorden van de deelnemers en licht het juiste antwoord op de vraag toe.

ERVARINGEN:

Heel eenvoudige oefening die door de deelnemers gesmaakt wordt en tot positieve resultaten leidt.

VRL – HOE VOELT HET OM ZELF EEN MANTELZORGER TE ZIJN?



KORTE OMSCHRIJVING:

Een impressieoefening waarbij deelnemers op een ervaringsgerichte manier ondervinden hoe het is om zelf een mantelzorger te zijn.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers weten hoe het voelt om zelf een mantelzorger te zijn in een verwevenheid van relaties.
- De deelnemers zijn er zich van bewust dat een mantelzorger verschillende rollen vervult.
- De deelnemers weten hoe de verwachtingen die gepaard gaan met verschillende rollen soms kunnen conflicteren, en dat dit voor combinatiestress kan zorgen.

ORGANISATIE:



Aantal deelnemers: van 10 tot 50 deelnemers

Duur: +/- 20 minuten

Materiaal:

- Kaartjes met verschillende zinnen per rol
- Reflectieblad
- PowerPointpresentatie 'Vorming rechtstreeks leidinggevenden'

WERKWIJZE:

De deelnemers worden opgedeeld in groepjes van 6 tot 11 personen. Aan iedere deelnemer wordt een bepaalde rol toegekend (zie verder). Alle 'rollen' staan in een rij voor de mantelzorger. Ze stappen één voor één naar de mantelzorger toe. Daarbij zeggen ze wat hen aanbelangt in relatie tot de mantelzorger en gaan vervolgens achter de mantelzorger staan. De verschillende rollen, naast de mantelzorger, (met zinnen) zijn:

- de hulpbehoevende – *"Ik heb je nodig!"*
- een broer / zus van de mantelzorger – *"Ik zie je niet veel meer..."*
- een zoon / dochter van de mantelzorger – *"Mama / papa, voer je me naar de sportles?"*
- een collega van de mantelzorger – *"Ik had graag een vergadering ingepland."*
- de leidinggevende van de mantelzorger – *"Ik wil dat je op tijd op je werk komt!"*
- de partner van de mantelzorger – *"Je hebt weinig tijd voor mij!"*
- de arts van de mantelzorger – *"Je bloeddruk is veel te hoog!"*
- de hond van de mantelzorger – *"Wanneer ga je met me wandelen?"*
- het geweten van de mantelzorger – *"Wanneer maak je nog eens tijd voor mij?"*
- de schoonmoeder/schoonvader van de mantelzorger – *"Het is lang geleden dat we je nog eens gezien hebben..."*

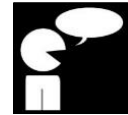
Daarna neemt iedereen de mantelzorger vast, legt een hand op zijn / haar schouder en zegt simultaan zijn / haar zinnetje.

Na deze oefening wordt een reflectiemoment ingebouwd waarbij in dezelfde groepjes stilgestaan wordt bij hoe een mantelzorger zich op bepaalde momenten kan voelen.

ERVARINGEN:

Een actieve oefening die voor deelnemers tot verrassende inzichten leidt. De oefening wordt over het algemeen als zeer positief ervaren en is niet moeilijk te organiseren.

Noot: Deze oefening is gebaseerd op een oefening uit de opleiding 'Koesteren en ondersteunen van mantelzorgers' (Cera/Zorgsaam).



KORTE OMSCHRIJVING:

De deelnemers maken kennis met de relevantie en het belang van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid, alsook met de drie belangrijkste pijlers waarop een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid steunt.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers onderkennen de relevantie van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid.
- De deelnemers weten waarom het belangrijk is om in een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid te investeren (~ voordelen).
- De deelnemers kennen de drie pijlers waarop een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid steunt.

ORGANISATIE



Aantal deelnemers: van 10 tot 50 deelnemers

Duur: +/- 30 minuten

Materiaal:

- PowerPointpresentatie 'Vorming rechtstreeks leidinggevenden'

WERKWIJZE:

De vormingsbegeleider doceert de inhoud aan de hand van de PowerPoint.

ERVARINGEN:

Een groot theoretisch gedeelte dat noodzakelijk blijkt voor de uitbouw van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Deelnemers hebben nood aan een kader wanneer ze deelnemen aan een vervolgvorming.



KORTE OMSCHRIJVING:

De deelnemers oefenen door middel van een rollenspel het mantelzorggesprek in.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers kunnen de gespreksleidraad correct gebruiken.
- De deelnemers weten met welke gevoeligheden ze rekening dienen te houden.
- De deelnemers hebben zicht op de verschillende thema's die in een mantelzorggesprek aan bod kunnen komen.
- De deelnemers voelen zich bekwaam om een mantelzorggesprek aan te gaan.

ORGANISATIE:



Aantal deelnemers: van 10 tot 50 deelnemers

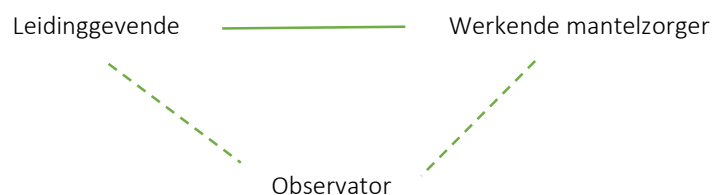
Duur: +/- 50 minuten

Materiaal:

- Gespreksleidraad
- Pen en papier
- Rolinformatie
- PowerPointpresentatie 'Vorming rechtstreeks leidinggevenden'

WERKWIJZE:

De vormingsbegeleider overloopt de gespreksleidraad aan de hand van de PowerPoint waarbij extra aandacht besteed wordt aan 'waarden in communicatie' en 'communicatie naar collega's / team toe'. Vervolgens worden de deelnemers per drie gegroepeerd. De deelnemers trekken willekeurig een van de drie papiertjes die op hun tafel ligt. Eén iemand kruipt in de rol van de leidinggevende, een tweede persoon wordt mantelzorger/werknemer en een derde persoon neemt de rol van observator op. De drie deelnemers oefenen het mantelzorggesprek aan de hand van de gespreksleidraad in. Er wordt van de deelnemers verwacht zo realistisch mogelijk in gesprek te gaan. De vormingsbegeleider begeleidt het gesprek van de verschillende groepjes.



ERVARINGEN:

Een actieve oefening waarbij deelnemers in een veilige situatie hun gespreksvaardigheden kunnen inoefenen.



KORTE OMSCHRIJVING:

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

DOELSTELLINGEN:

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

ORGANISATIE:



Aantal deelnemers: van 10 tot 50 deelnemers

Duur: +/- 10 minuten

Materiaal:

- PowerPointpresentatie 'Vorming rechtstreeks leidinggevenden'

WERKWIJZE:

De deelnemers reflecteren samen met de andere deelnemers en de vormingsbegeleider over de gevolgde vorming. De vormingsbegeleider begeleidt het kort reflectiemoment aan de hand van enkele richtvragen:

- *Welke inzichten nemen jullie mee naar de praktijk?*
- *Wat zijn de belangrijkste zaken die je zal onthouden van dit vormingsmoment?*
- *Zie je jezelf in staat om de gespreksleidraad toe te passen?*
- ...

ERVARINGEN:

Het kan nuttig zijn om op het einde van het vormingsmoment nog eens kort met de deelnemers te ventileren over de informatie die ze meekregen. Bovendien kan het goed zijn hen te laten uitspreken wat ze meenemen naar de praktijk toe.