
4. VORMING WERKNEMERS

(VM)



4. VORMING WERKNEMERS (VW)

Deze vorming werd opgesteld voor de werknemers van een organisatie. De vorming behandelt het theoretische kader rond mantelzorg en mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid, alsook denken de werknemers in groep na over mantelzorgvriendelijke maatregelen. De vorming duurt ongeveer 2 uur. De bijhorende PowerPoint vindt u onder 'PowerPoint vorming werknemers'.

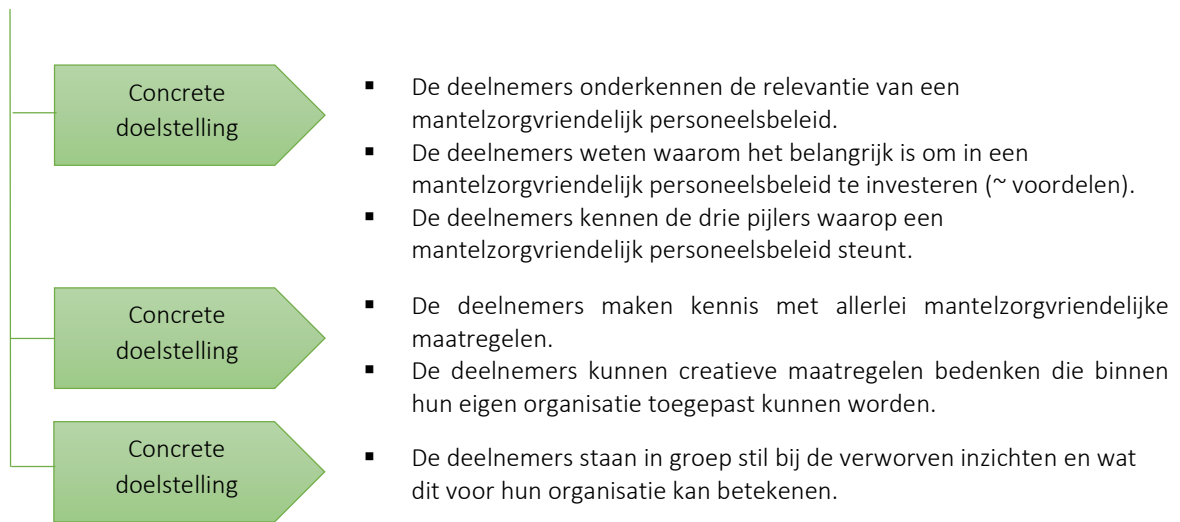
| Oefening | Hoe en/of waarom? | Tijdsduur | Fiche |
|--|--|------------|-------|
| 1. Wat is mantelzorg? | Inleidende oefening om de deelnemers te laten kennismaken met het begrip mantelzorg. | 25 minuten | 1 |
| 2. Mantelzorgquiz | Introductie over hoe mantelzorg zich in de Vlaamse samenleving manifesteert en hoe vaak mantelzorgers werk en zorg combineren. | 10 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. Mantelzorgvriendelijke maatregelen | De deelnemers denken na over mantelzorgvriendelijke maatregelen die binnen de eigen organisatie toepasbaar zijn. | 25 minuten | 17 |
| 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 hebben de werknemers van een organisatie een duidelijk zicht op wat mantelzorg is en erkennen ze het belang van het investeren in een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid. Bovendien hebben de werknemers een zicht op welke mantelzorgvriendelijke maatregelen ze beroep kunnen doen in de eigen organisatie.

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.



VW – 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 werknemers'



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.

VW – MANTELZORGQUIZ



KORTE OMSCHRIJVING:

Via deze speelse oefening 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 werknemers'

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.

VW – 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 werknemers'

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 vorming 'Koesteren en ondersteunen van mantelzorgers' (Cera/Zorgzaam).



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 werknemers'

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.

VW – MANTELZORGVRIENDELIJKE MAATREGELN



KORTE OMSCHRIJVING:

De deelnemers denken na over organisatiespecifieke, mantelzorgvriendelijke maatregelen.

DOELSTELLINGEN:

- De deelnemers maken kennis met allerlei mantelzorgvriendelijke maatregelen.
- De deelnemers kunnen creatieve maatregelen bedenken die binnen hun eigen organisatie toegepast kunnen worden.

ORGANISATIE:



Aantal deelnemers: van 10 tot 50 deelnemers

Duur: +/- 25 minuten

Materiaal:

- Lijst met mantelzorgvriendelijke maatregelen (opgesteld door het management van de organisatie)
- PowerPointpresentatie 'Vorming werknemers'

WERKWIJZE:

De deelnemers verdelen zich in groepjes van 5 à 10 personen. Ze krijgen een lijst met allerlei mantelzorgvriendelijke maatregelen. Dit zijn bij voorkeur de maatregelen die het management in hun vorming hebben opgesteld (indien deze niet erg uitgebreid is, kan deze lijst aangevuld worden met extra maatregelen – zie website). De bedoeling is dat de werknemers de maatregelen ordenen volgens 'haalbaar', 'niet-haalbaar' en 'twijfelgeval'. Wanneer ze zelf nog aan maatregelen denken die de combinatie werk en zorg zouden kunnen vergemakkelijken, kunnen deze eveneens aan de categorieën toegevoegd worden. Na de oefening kan meegedeeld worden aan de werknemers dat de maatregelen die ze categoriseerden allemaal maatregelen waren die door het managementteam van hun organisatie als haalbaar werden aanzien. Het managementteam denkt bovendien na over de manier waarop deze maatregelen geïmplementeerd en gecommuniceerd kunnen worden. Het kan daarnaast ook nuttig zijn om een 'verslagje' voor het managementteam te maken van deze oefening. Op die manier wordt ook hun zicht op mogelijke maatregelen verruimd.

ERVARINGEN:

Een gemakkelijk te organiseren oefening die tot inzicht leidt bij de werknemers over wat mogelijk en niet-mogelijk is binnen de eigen organisatie.



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 werknemers'

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?*
- ...

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.