

# DRAAIBOEK

# HUIS VAN MENTAAL

# VERMOGEN

*Bewustwording*

*Arbeiders – Middenkader - Zaakvoerder*



**bouwen  
aan mentaal  
vermogen**

## Omschrijving

Het huis van mentaal vermogen is dé ideale gelegenheid voor een origineel teammoment.

In een halve dag worden de deelnemers inzichten bijgebracht omtrent allerlei arbeidsgerelateerde mentale aandoeningen. Het concept omvat een huis met verschillende kamers, waarbij in elke kamer een thema wordt gekoppeld aan een activiteit. Deze staat in het teken van ervaren wat de mentale aandoening met zich meebrengt.

Deelnemers worden zich op een ludieke manier bewust van de mogelijkheden van mentale veerkracht. In de spiegel kijken staat centraal in deze beleefsessie.

De globale doelstelling van de teambuilder is het bouwen van het 'huis van mentaal vermogen'. De onderdelen van dit huis kunnen verzameld worden via het uitvoeren van opdrachten. Deze opdrachten worden steeds gegeven door middel van filmfragmenten. 3 elementen zorgen voor structuur doorheen de teambuilding

- Het grondplan van het huis
- Meneer X, die op het grondplan doorheen het huis stapt, om het spelverloop te schetsen
- De spelbegeleider die alles in goede banen leidt en die zorgt voor reflectie door de groep.

## Praktische informatie

- Duurtijd energiesessie: 4u
- Aantal sessies: 1
- Aantal deelnemers: max 12

## Doelstellingen

Moeiteloos inzicht verwerven in mentale aandoeningen via een ludiek en aangenaam teammoment.

## Opbouw

Globaal gesteld krijgen deelnemers kamer per kamer de kans om via het uitvoeren van opdrachten de bouwstenen voor hun huis te verzamelen. Elke opdracht is gelinkt aan een inhoudelijk thema met betrekking tot het mentale welzijn van mensen. Via deze opdrachten en het ervaren wordt aan bewustzijnsopbouw gewerkt. Inleven via beleven dus!

### 1. Intro, inkomhal



Op het moment dat alle deelnemers aanwezig zijn, start de activiteit en dit door het horen van een fel geluid en het afspelen van een eerste filmfragment. In dit fragment wordt de opbouw van de beleefsessie geschetst en krijgt men de eerste opdracht.

## **2. Thema stress, keuken**

De eerste opdracht bestaat eruit dat medewerkers zowel fysieke als mentale stress ervaren: er moeten verschillende opdrachten uitgevoerd worden onder tijdsdruk. De deelnemers worden dan ook onder stress geplaatst.

Na het vervullen van deze opdracht, bespreekt de spelbegeleider met de groep welke stresssignalen ze hebben ervaren. In functie hiervan noteren deelnemers hun stresssignalen op post-its. De spelbegeleider vult hierop aan met eigen observaties en nodigt de deelnemers uit ook om te reflecteren op de signalen van collega's. Indien de tijd het toelaat wordt het onderscheid gemaakt tussen gedragsmatige, fysieke/lichamelijke signalen en emotionele stresssignalen.

Vanuit de stresssignalen wordt de overstap gemaakt naar de stressoren die deze signalen tot gevolg hebben. De spelbegeleider schetst dat deze stressoren verschillen van persoon tot persoon. In dit kader wordt de balans draagkracht – draaglast als visualisering naar voren gebracht, in combinatie met een fuel tank.

De spelbegeleider waakt erop naast de negatieve gevolgen van stress, ook aan te halen dat stress een positieve impact kan hebben op ons functioneren.

De spelbegeleider stelt, op basis van de ervaringen van deelnemers, dat stress hebben positieve gevolgen kan hebben, kan zorgen voor beter functioneren. Het onderscheid wordt gemaakt naar aanhoudende stress, het verhaal waarbij stressoren te lang, te veel, te, ... blijven bestaan, er een risico bestaat dat het energieniveau naar beneden gaat en dat je hierdoor een risico loopt op overspanning of burn-out.

Na het bespreken van die elementen die bepalend zijn voor de draaglast van de medewerkers, krijgen de deelnemers de tijd om de keuken te bouwen op het grondplan.

## **3. Thema overspanning & burn-out, bureau**

Als de keuken is opgebouwd, wordt opnieuw een filmpje afgespeeld. Hierin wordt de opdracht gegeven voor de opdracht gelinkt aan het thema overspanning & burn-out.

Concreet worden de deelnemers verdeeld in drie groepen. Elke groep gaat aan de slag met een kernkenmerk van overspanning en burn-out. Men krijgt de opdracht met de verkregen informatie een mini-quiz te maken, die men dan voorlegt aan de andere collega's. Om de deelnemers tijdens deze opdracht te laten ervaren wat overspanning betekent, krijgen alle deelnemers een 'handicap', een beperking. Deze 'handicaps' weerspiegelen één van de kernkenmerken van overspanning.

Nadat de quizvragen zijn opgemaakt, worden deze aan de andere deelnemers voorgelegd. Per correct antwoord zijn er bouwblokken voor het huis te verzamelen.

Na het spelen van de quiz wordt de balans draaglast-draagkracht opnieuw naar voren gebracht. Hierbij wordt aangehaald dat, als mensen te ver in het rood gaan, ze bepaalde kenmerken ervaren. Vanuit het beleven van deze kernkenmerken wordt gereflecteerd op de impact van deze kenmerken op het (werk)leven. Verder bouwend op de quiz wordt kort een samenvatting gemaakt van de kernkenmerken.

Na de bespreking krijgen deelnemers de tijd om de bureau te bouwen.

#### **4. Thema depressie en bore-out, badkamer + wc**

Het startsignaal van bij het intro-filmpje keert terug als start van deel 2 van de teambuilding en nadien neemt de spelbegeleider de groep opnieuw op sleeptouw. Verder bouwend op een getuigenis (filmpje) gaat de spelbegeleider met de groep het gesprek aan. De richtvraag hierbij is 'Stel dat de persoon in dit fragment een collega van jou is, een collega die is uitgevallen en waarvan je eigenlijk wel al dacht dat het niet zo goed ging... Wat kan jij doen voor je collega, nog voor ze is uitgevallen?'.

De groep krijgt de opdracht om mogelijkheden op te sommen over hoe zij als collega kunnen omgaan met deze persoon, nog voor ze is uitgevallen. Dus: wat kan jij doen ten aanzien van een collega waar je bezorgd om bent? Als afsluiter wordt aan de groep gevraagd wat het probleem van hun collega is. Hierbij worden vier opties voorgesteld, namelijk depressie, burn-out, bore-out, depri zijn.

Nadat de groep een keuze maakte uit deze 4 opties staat de spelbegeleider kort met de groep stil bij het onderscheid tussen deze aandoeningen. Hierbij wordt voornamelijk benadrukt dat het niet aan ons is om een 'stempel' te kleven, dat dit werk voor professionals is én dat het voor ons als collega's ook niet veel uitmaakt.

#### **5. Thema coping strategieën, inkom**

Vanuit een negatief beleven, beleven van hoe het is als het 'fout' loopt, wordt de vertaalslag gemaakt naar het positieve beleven... . De spelbegeleider nodigt de groep uit om te brainstormen en na te denken over wat mensen kunnen doen om ervoor te zorgen dat het wel goed gaat. Waar krijgen ze energie door?

Op het moment dat de groep iets aanhaalt over rusten of slaap, pikt de spelbegeleider hierop in en wordt de overgang gemaakt naar de slaapkamer.

#### **6. Thema leefregels, slaapkamer**

Er wordt opnieuw een filmpje getoond van Meneer X met daarin de boodschap dat tot rust komen (en slapen) erg belangrijk is bij het voorkomen van overspanning en burn-out. Dus, de deelnemers moeten even 5 minuten rust nemen en de ogen dicht doen. Als iedereen gedurende een vastgelegde periode even niets doet en ook niet probeert te denken, worden ze hiervoor beloond! Na het rusten en het

ontvangen van de onderdelen van het huis, wordt kort geschetst wat het belang van dit rusten/slapen is.

Hebben de deelnemers goed gerust, dan krijgen ze het materiaal om de slaapkamer te bouwen en mogen ze dit ook onmiddellijk doen!

### **7. Thema veerkracht, Living + extra's**

Er wordt teruggekeerd naar de balans draagkracht – draaglast. De groep wordt uitgenodigd om verder na te denken over energiegevers en het opbouwen van draagkracht. De spelbegeleider gaat hierbij het gesprek aan over korte of lange energiegevers. Er wordt bewaakt dat er zowel energiegevers aan bod komen die op het werk alsook naast het werk kunnen ingezet worden. Nadien wordt de link gelegd naar veerkracht en fun@work. De groep wordt uitgenodigd om effectief samen 'fun' te beleven, er wordt dus bewust tijd voorzien voor het maken van plezier. Ter ondersteuning van dit moment wordt allerlei 'fun@work' materiaal voorzien.

Na deze minuten fun reflecteert de groep onder leiding van de spelbegeleider over die fun-elementen die ze kozen (om de lopende tijd in te vullen). Zijn deze realistisch in jullie werkcontext? Op welke grenzen kunnen jullie botsen, maar vooral: rekening houdend met deze grenzen, welke (kleine) dingen werken wel?

### **8. Helicopterview om af te sluiten: zolder/dak**

Als afsluiter wordt het huis verder gebouwd en geeft de spelbegeleider de groep de zolder/het dak, om hun huis af te werken en zo het thema 'af te sluiten'. De kernelementen en de rode draad van de teambuilding wordt kort nog even samengevat en de groep wordt gefeliciteerd met het samen bouwen.



Gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen