

3.6 Werving en selectie van leden voor de familieraad

Een familieraad binnen een GGZ-instelling kan op verschillende manieren georganiseerd zijn: één familieraad voor de hele instelling, een centrale familieraad met deelraden op verschillende locaties, een dagelijks bestuur van de familieraad met een bredere (klankbord)groep, om een paar voorbeelden te noemen.

Om als familieraad goed te kunnen functioneren binnen een GGZ-instelling heb je mensen met verschillende kwaliteiten nodig. Overleg voeren met de Raad van Bestuur over het familiebeleid vraagt tenslotte om andere competenties dan het maken van een nieuwsbrief voor de achterban of het organiseren van een bijeenkomst.

In de praktijk blijkt het lastig te zijn om voldoende, en op verschillende gebieden gekwalificeerde, familieraadsleden te vinden en te houden. Met name voor bestuursfuncties is het moeilijk om kandidaten te vinden. Dat heeft er vooral mee te maken dat een bestuursfunctie niet duidelijk begrensd is in de tijdsinvestering die gevraagd wordt. 'Ik zou er zo de hele week mee bezig kunnen zijn', verzucht menig bestuurslid. Vaak zijn mensen nog wel te porren voor een overzichtelijke klus, die op een gegeven moment ook klaar is.

Daarnaast zijn potentiële familieraadsleden vaak ook mantelzorger. Dat betekent dat zij soms maar beperkt belastbaar zijn of af en toe, door de zorg voor hun naaste, helemaal niet beschikbaar zijn. Het is het overwegen waard om bepaalde (bestuurs-)functies ook open te stellen voor 'buitenstaanders', mensen die geen familielid in de instelling hebben, maar natuurlijk wel affiniteit met de psychiatrie en betrokkenheid bij de doelstellingen van de familieraad.

Vinden en binden van leden is niet alleen lastig voor familieraden: veel vrijwilligersorganisaties kampen met dit probleem. Dit kan onder meer verklaard worden door de toegenomen welvaart, de individualisering van de samenleving, de vergrijzing en de toegenomen levensverwachting.

De familieraad

Organisatie

Een harmonieuze familieraad is samengesteld uit leden met verschillende kwaliteiten. Uit hoeveel leden een familieraad idealiter bestaat, hangt af van de manier waarop de familieraad georganiseerd is:

- Om goed te kunnen functioneren is het prettig als een familieraad uit 6-8 leden bestaat. Dit geldt voor instellingen met één familieraad, of voor instellingen met deelraden per locatie/afdeling/zorggroep, en een Centrale familieraad.
- Er zijn ook familieraden die werken met een dagelijks bestuur van beperkte omvang (3-5 leden) en daarnaast een grotere groep mensen die op afdelingen en/of in werkgroepen een bijdrage levert. In dit geval houdt het dagelijks bestuur zich met name bezig met beleidszaken. De overige leden hebben veelal een specifiek aandachtsgebied waarover zij contacten binnen de instelling onderhouden en waarbij zij de familieraad vertegenwoordigen.

Leden

De leden van een familierraad zijn over het algemeen familieleden of naastbetrokkenen van een in de instelling opgenomen of in behandeling zijnde cliënt. Als het moeilijk is om leden voor de familierraad te vinden, of er behoefte is aan iemand met specifieke competenties, kan overwogen worden om ook buiten de directe achterban van de familierraad te werven. Iemand die beschikt over de benodigde kwaliteiten en met affiniteit met de sector en de na te streven doelen, kan van zeer grote waarde zijn voor de familierraad. Ondanks het feit dat hij of zij geen familielid in de instelling heeft.

Of leden van de familierraad alleen familieleden van cliënten mogen zijn, of ook buiten de instelling geworven mogen worden, moet vastgelegd worden in het convenant dat de familierraad met de Raad van Bestuur sluit. Er kan daarbij een maximum aan het aantal 'buiten'-leden gesteld worden, in aantal of percentage.

Potentiële kandidaten

Waarom kiest iemand ervoor om lid te worden van de familierraad? Het is belangrijk om je bewust te zijn van die motieven, omdat je mensen daarop aan kunt spreken en warm kunt maken voor de familierraad.

Mensen zijn gemotiveerd om zich in te zetten binnen de familierraad omdat zij iets willen.

Bijvoorbeeld:

- de leefomgeving van een ziek familielid verbeteren
- invloed uitoefenen op de kwaliteit van de zorg
- uiting geven aan compassie met hun familielid
- concrete resultaten (kunnen) bereiken
- waardering krijgen
- specifieke kennis inbrengen
- zichzelf ontwikkelen, kennis opdoen
- zichzelf laten horen, ruimte krijgen om hun mening te geven
- erkenning en herkenning zoeken/vinden
- structuur
- plezier en gezelligheid

Ervaring leert dat familierraden eigenlijk altijd wel nieuwe leden of helpende handen kunnen gebruiken. Vanuit dat oogpunt kan ieder communicatie-moment gezien worden als een gelegenheid om potentiële kandidaten te leren kennen.

In contacten met de achterban heb je dan een 3-dubbele agenda:

1. Informeren over wat de familierraad doet en bereikt heeft
2. Raadplegen van familie en verzamelen van familie-ervaringen
3. Onderzoeken of iemand potentieel lid voor de familierraad is, of incidenteel een klus wil doen

Het is makkelijker om mensen bereid te vinden in te stappen als ze een positief beeld van de familierraad hebben. Daarom is het ook zo belangrijk om je als familierraad regelmatig te laten zien en van je te laten horen. Via verschillende kanalen en op diverse momenten. Vanuit marketing is bekend dat er 7 tot 10 keer contact geweest moet zijn, voordat iemand instapt.

Naast de continue aandacht voor potentiële kandidaten, kunnen er ook concrete vacatures zijn binnen de familieraad: een specifieke functie of taak waar je iemand voor zoekt. In zo'n geval kun je een gerichte wervingscampagne starten.

Werving

Er is een aantal factoren dat de kans op succes bij het werven van nieuwe familieraadleden vergroot:

- Vraag mensen persoonlijk
- Geef een duidelijke taakomschrijving
- Bied zo mogelijke korte, overzichtelijke klussen
- Geef de mogelijkheid om een periode op proef mee te draaien

Profiel

Als er één of meer nieuwe leden voor de familieraad gezocht worden, is het belangrijk om zo concreet mogelijk te formuleren voor welke activiteiten of taken je iemand zoekt en welke inbreng je van iemand verwacht. Van daaruit kun je een profiel en een vacaturetekst opstellen:

De familieraad zoekt iemand voor

- Omschrijving van de taak, functie, project
- Tijdsinvestering
hoeveel uur per week verwacht je dat iemand beschikbaar is; als vaste vergadermomenten of andere tot de taak/functie/project behorende verplichtingen al vast staan, noem deze dan ook
- Duur
wanneer zou de klus of het project afgerond moeten worden, of hoe lang verwacht je dat iemand de gevraagde functie op zich neemt

Voor deze taak/functie vragen wij iemand die:

- Over specifieke competenties beschikt
specificeer wat iemand zou moeten kunnen
- Ervaring heeft met ...
welke ervaring is belangrijk voor deze taak/functie?
- Een familielid is van een cliënt die in de instelling opgenomen of onder behandeling is, of:
- Affiniteit heeft met de psychiatrie en de doelstellingen van de familieraad

Benoem ook wat de familieraad biedt: naast iets heel praktisch als een onkosten- of vrijwilligersvergoeding, gaat het om zaken die mensen aan kunnen spreken op hun motivatie (zie hiervoor). Bijvoorbeeld: de mogelijkheid om bij te dragen aan structurele verbeteringen binnen de instelling op het gebied van familiebetrokkenheid en kwaliteit van de zorg.

Meer informatie

- Bij wie en op welke wijze (telefonisch, per mail) kan een belangstellende meer informatie krijgen en/of zijn belangstelling kenbaar maken.
- Wat is de uiterste reactietermijn?

Wervingskanalen

Met een profiel van het gezochte familieraadslid kan de werving beginnen. Maar hoe kom je in contact met potentiële kandidaten? Daarvoor zijn verschillende mogelijkheden:

- Maak gebruik van de momenten waarop je als familieraad je achterban ontmoet:
 - Familiecontactavonden
 - Lotgenotengroepen/avonden van familie-organisaties
 - Thema-avonden
 - Bijeenkomsten psycho-educatie
- Via media:
 - Hang de vacaturetekst op prikborden
 - Publiceer de vacature in de nieuwsbrief, het huisorgaan van de instelling, op de website
 - Voeg de vacature als inlegvel bij de folder van de familieraad
 - Plaats de vacature in een regionale krant / huis-aan-huisblad
 - Via de vrijwilligerscentrale
- Via persoonlijke contacten
 - Nodig mensen persoonlijk uit te solliciteren
 - Vraag medewerkers/zorgverleners om betrokken familieleden op de functie te attenderen
 - Misschien heeft de instelling een coördinator vrijwilligers die kan helpen
 - Via studenten die onderzoek komen doen naar een familie-gerelateerd onderwerp

Selectie

Gesprek

Als kandidaten gereageerd hebben op de oproep, zal er een gesprek plaatsvinden met de familieraad. Het is prettig om dit gesprek met twee mensen vanuit de familieraad te voeren. In het gesprek gaat het om het uitwisselen van wederzijdse verwachtingen, motivatie, de taken/functie en de gevraagde competenties.

- Introductie:
 - Welkom
 - De gesprekspartners stellen zich voor aan de kandidaat
 - Leg het verloop van het gesprek en de procedure uit
 - Geef aan hoeveel tijd er voor het gesprek gereserveerd is
- Familieraad:
 - Vertel kort iets over de familieraad
 - Schets de taken/ functie waarvoor iemand gezocht wordt
 - Geef aan welke competenties er van de kandidaat verwacht worden
- Kandidaat:
 - Wat zijn de beweegredenen om te reageren op de vacature?
 - Wat is de persoonlijke betrokkenheid bij of affiniteit met de instelling?
 - Heeft hij voldoende afstand van zijn eigen situatie, als familielid van een cliënt?
 - Welke kennis/ervaring/vaardigheden heeft de kandidaat in het verleden in werk of daarbuiten opgedaan die nu relevant zijn?
 - Hoe ziet de tijdsbesteding van de kandidaat er nu uit: werk, mantelzorg, andere verplichtingen? In welke mate is hij beschikbaar voor de familieraad?

- Welke ambities heeft de kandidaat? Waar loopt hij warm voor, waar is hij goed in?
- Afronding:
 - Geef een samenvatting van wat besproken is
 - Informeer of de kandidaat na het gesprek nog steeds belangstelling heeft voor de functie binnen de familieraad
 - Leg uit wat de volgende stappen zijn
 - Bedank de kandidaat voor zijn komst

Proeftijd

Als de kandidaat en de familieraad wederzijds vertrouwen in elkaar hebben, kan er een proeftijd afgesproken worden waarin het dan aspirant-familieraadslid mee gaat draaien, voor een periode van bijvoorbeeld drie maanden. In deze periode maakt het aspirant lid kennis met de rest van de familieraad en de werkzaamheden, en verschillende werkgroepen of projecten.

Om mee te kunnen draaien in de familieraad, is het fijn als het aspirant-lid meteen beschikking krijgt over informatie die van belang is voor het reilen en zeilen van de familieraad. In deze informatiemap zouden de volgende zaken opgenomen kunnen worden:

- Familiebeleid op papier
- Richtlijnen
- Smoelenboek met leden van de familieraad en belangrijke (contact)personen binnen de instelling
- Visitekaartjes familieraad
- Informatie voor vrijwilligers
- Afkortingenlijst
- Informatie vanuit de instelling
- Pen
- Declaratieformulieren

De proeftijd wordt afgesloten met een gesprek waarin geëvalueerd wordt hoe het aspirant-lid en de familieraad deze periode ervaren hebben. Dit is ook het moment waarop het aspirant-lid besluit om daadwerkelijk lid te worden van de familieraad, of niet. Besluit hij verder te gaan in de familieraad, dan kan hij nu taken en verantwoordelijkheden op zich gaan nemen.

Aandachtspunten

Als er nieuwe familieraadsleden geworven zijn, is het ook fijn als ze blijven. Zorg er daarom voor dat ze taken en verantwoordelijkheden krijgen die voldoende uitdagend zijn en passen bij hun kennis, vaardigheden en interesse.

De kans op het behouden van nieuwe leden kan vergroot worden door:

- De tijd en aandacht te nemen iemand goed in te werken
- Functioneringsgesprekken te houden
- De mogelijkheid te bieden zich verder te ontwikkelen, door het volgen van een cursus of training
- Gemaakte kosten te vergoeden
- Expliciet waardering uit te spreken of een compliment te geven

Er bestaat ook een mogelijkheid om vrijwilligers een belastingvrije vergoeding te geven voor hun inzet.

Het komt voor dat een nieuw lid van de familieraad nog erg bezig is met zijn eigen situatie, en daar maar moeilijk afstand van kan nemen. Als het goed is, is dit onderwerp van gesprek geweest bij de selectie. De familieraad is nu eenmaal niet de plek om uitgebreid op persoonlijke verhalen in te gaan. Dit kan expliciet benoemd worden. Als er meer leden blijken te zijn die het prettig vinden om ruimte te krijgen voor hun verhaal, dan zou je daar voorafgaand aan de vergadering enige tijd voor kunnen reserveren.

Meer informatie:

In de SLKF Handleiding Familiebeleid

- 3.4 Het vergroten van de naamsbekendheid van de familieraad
- 3.5 Contact met de achterban
- B.8 Voorbeeld: functieprofiel lid familieraad – Dimence