

WIVO – Schakel tussen mens en bestuur –
juni 2003

1. Assessments populairder dan ooit
2. Intervisiegroepen bibliothecarissen West-Vlaanderen 2003
3. Management Lokale Besturen 2001-2003 : afgestudeerden
4. Nieuw aanbod opleiding 'management lokale besturen'.
5. Samenwerkingsverband in de schijnwerper: WIVO en Steunpunt Lokaal Cultuurbeleid.

1. Assessments populairder dan ooit

In het vakblad Intermediair (intermediair, maart 2003) wordt gesteld dat het aantal mensen dat een assessment ondergaat bij sollicitatieprocedures in de laatste vijf jaar ongeveer verdubbeld is. Dat komt omdat er bij werving en selectie steeds meer nadruk komt te liggen op competenties en persoonlijke vaardigheden. Daarbij komt dat bedrijven en overheidsinstanties ook meer zekerheid willen voordat ze iemand aannemen.

Deze trend stellen we ook bij WIVO vast. OCMW- en gemeentebesturen doen steeds vaker een beroep op WIVO voor het uitvoeren van een assessment. Dit gebeurt zowel in het kader van aanwervings- en bevorderingsprocedures, als voor individuele coachingtrajecten.

In dit laatste geval spreken we van 'ontwikkel-assessment'. Daarin wordt gepeild naar de ontwikkelingsmogelijkheden van personeelsleden.

WIVO biedt een 'development-center' of ontwikkel-assessment aan als onderdeel van de managementopleiding. Dit vernieuwde aanbod wordt eerstdaags op de markt gelanceerd. Voor meer informatie hieromtrent kunt u Catherine Ruys contacteren op catherine.ruys@west-vlaanderen.be of 050/40.31.81.

2. Intervisiegroepen bibliothecarissen West-Vlaanderen 2003

In de loop van de maand juni vinden onder de vleugels van de Dienst Cultuur – Steunpunt Streekgericht Bibliotheekbeleid van het Provinciebestuur twee intervisiegroepen voor West-Vlaamse bibliothecarissen plaats. Voor één groep is dit het verderzetten van een reeds sinds 2000 functionerende collega-groep. De andere groep komt voor het eerste bijeen.

De gebruikte werkvorm is deze van de collegiale advisering onder begeleiding van een externe begeleider (in dit geval Annemie Celis, stafmedewerker WIVO).

- Elke intervisiebijeenkomst wordt gestart met inventarisatie van cases en actuele gebeurtenissen binnen de eigen bibliotheek of de bibliotheekwereld (nieuwe decreet, opmaak beleidsplan, betoelaging, enz...).
- Naargelang de nood en de behoefte van de groep kan rond een vooraf vastgelegd thema gewerkt worden (leiding geven, coachen van medewerkers, voeren van moeilijke gesprekken, onderhandelen met het beleid, ...)
- De WIVO-begeleider zorgt voor structuur, bewaakt het groepsproces, biedt een theoretisch kader aan, zorgt voor oefeningen, toepassingen en leidt de besprekingen.
- Tussentijds worden soms (lees)opdrachten gegeven.
- Elke bijeenkomst wordt afgesloten met de opmaak van een individueel actieplan.

Bedoeling is op deze manier te komen tot persoonlijke, professionele groei en inzicht te krijgen in het eigen functioneren.

3. Management Lokale Besturen 2001-2003 : afgestudeerden

Op 13 juni II. Vond de eindzitting van de cursus 'management lokale besturen' plaats. Cursisten konden in een marktformule hun eindwerk voorstellen aan het publiek. Over de inhoud van de eindwerken werd verder van gedachten gewisseld tijdens een aansluitende receptie. Maar we willen toch ook vermelden dat deze feestelijke eindzitting inhoudelijk werd ondersteund door een boeiend relaas van Prof. Dr. Nathalie Vallet over 'strategisch beleid voor lokale besturen, mythe of

realiteit'. Met haar betoog werd de haalbaarheid van strategisch beleid binnen een overheidscontext gesitueerd en in kaart gebracht.

Hieronder vindt u een lijst van de afgestudeerden met de titel van hun eindwerk :

Baute Cindy	Sectiehoofd optie, Prov. W-VL	Sponsoring: één visie - meer mogelijkheden
Bossier Daniel	Zwembadbeheerder Oostende	Stedelijk Zwembad Oostende: strategisch plan: uitvoering en bestendiging
Boumans Marc	Waarnemend secretaris, Ocmw Oostende	Communicatie en cultuurverandering
Coture Rik	Directeur RVT Ter Heule, OCMW Oostende	Een project ter verbetering van de dienstverlening
De Backer Bruno	Secretaris, OCMW Oostende	Van masterplan tot verhuis in een 8-stappen veranderingstraject
De Wulf Luc	Diensthoofd Inzake, stad Oostende	Fusie van Groen en Rein: een zegen of vloek?
Demoor Jean-	Architect Dienst Inzake gebouwen, Oostende	Verbeteren van de dienstverlening door het invoeren van een kwaliteitsmeetsysteem
Kindt Katrien	Stafmedewerker, Oostende	Evaluatie en aanzet tot kwaliteitsverbetering van het intern verspreiden van externe informatie in het OCMW Wevelgem
Piquer Hugo	Afdelingshoofd Inzake, gemeente Oostende	Integratie van bibliotheek, cultuur, jeugd en sport in één afdeling Welzijnzaken
Stichelbaut Philip	Brandweerofficier, stad Kortrijk	Globaal plan voor de interne communicatie van de Brandweer Kortrijk
Van de Poel Marc	Sportfunctionaris, Oostende	Strategisch plan sportpromotie 2003-2006
Van Vlaenderen	Dienst welzijn, W-VL	Aanzet tot een strategisch plan voor het Steunpunt Sociale Planning in de Provincie West-Vlaanderen
Van Zele Wim	Officier Brandweer, Oostende Beveren	Veranderingsmanagement aan de hand van een beleidsplan

4. Nieuw aanbod opleiding 'management lokale besturen'.

WIVO heeft meer dan 10 jaar ervaring in het organiseren van management-opleiding voor lokale besturen. Reeds 173 ambtenaren namen deel aan deze opleiding.

Vandaag stellen wij u graag het nieuwe concept voor van deze management-opleiding. We lieten ons hierbij zowel inspireren door onze visie op leren en ontwikkelen als door de ervaring en de evaluatie van onze deelnemers als door de verwachtingen van de lokale besturen.

Het vernieuwde aanbod vertrekt van de volgende premissen:

- Het management-profiel van ambtenaren is uitgesproken te vertalen in competenties.
- Leren is niet alleen een groepsgebeuren maar ook een individueel gebeuren.
- Leren kent een sluitstuk bij de integratie van verandering in de praktijk.
- Leren doen we door het samengaan van verschillende impulsen: deskundigen die hun know-how aanbrengen, een collegiale groep die het nodige vertrouwen biedt, een gevarieerde groep die zijn ervaring deelt en een begeleiding die ervoor zorgt dat het geheel meer wordt dan de som van de delen en die aandacht besteedt aan het individuele leerparcours van de deelnemers.

De opleiding bestaat uit drie modules:

- De module 'bestuurskundige omgeving van het lokaal bestuur'
- De module 'management-technieken'
- De module 'persoonlijke ontwikkeling'.

Elke module kan apart gevolgd worden en elke module wordt afgerond met een individueel coaching-gesprek door de begeleider met elke deelnemer.

Zo kan elk bestuur en elke deelnemer een programma samenstellen, rekening houdend met de specifieke leerbehoefte of het leertempo of de investeringsmogelijkheden van het bestuur. Uiteraard is er een belangrijke toegevoegde waarde wanneer de drie modules samen gevolgd worden. De organisatie en timing van de drie modules is hierop afgestemd.

De brochure verschijnt eind juni 2003, en zal tevens te consulteren zijn op www.wivo.be. Voor verder informatie kunt u ook contact opnemen met Catherine Ruys op 050/40.31.81. of catherine.ruys@west-vlaanderen.be

5. Samenwerkingsverband in de schijnwerper: WIVO en Steunpunt Lokaal Cultuurbeleid.

WIVO werkt als toeleverancier regelmatig samen met het Steunpunt Lokaal Cultuurbeleid. Niet alleen werken we mee aan de selecties van het Steunpunt, maar ook verzorgt WIVO opleidingen die het Steunpunt aanbiedt. Zo werken we mee aan het initiatief voor startende Cultuurbeleidscoördinatoren waar we de opleidingsonderdelen verzorgen rond 'situationeel leidinggeven' en 'vergadertechnieken'. Daarnaast ontwikkelden we voor het Steunpunt een opleiding 'Efficiënt organiseren' die in het voorjaar een eerste keer werd aangeboden en die in het najaar hernomen wordt.