

WIVO – Schakel tussen mens en bestuur –
Oktober 2003

1. Jaarlijks leden-evenement WIVO
2. Bijdrage WIVO op het Congres van Gemeentesecretarissen
3. Time-out
4. Externe opleidingen najaar 2003
5. Nieuw in de bibliotheek

1. Jaarlijks leden-evenement WIVO

Op het jaarlijks evenement dat doorging op 11 september laatstleden konden deelnemers kennis maken met enkele belangrijke thema's uit de dienstverlening van WIVO.

Catherine Ruys leverde een bijdrage over een **nieuwe bevorderingsprocedure**. Een methode die reeds in twee besturen is ingevoerd en nu zijn eerste toepassingen kent. Het betreft een bevorderingsprocedure voor vast-benoemde ambtenaren. Deze methode laat toe ruimte en tijd te maken voor het leerproces dat eigen is aan het groeien naar een nieuwe functie. Zowel het potentieel van het individu en de organisatie komen in dit traject aan bod. Voor meer informatie contacteer Catherine Ruys, 050/40.31.81

Annemie Celis bracht een uiteenzetting over '**Conflictbegeleiding**'. Aan bod kwamen:

- oorzaken van conflicten
- hoe pakt WIVO heel concreet een conflictbegeleiding aan
- belang van een natraject waarin de resultaten verankerd worden
- tips voor de organisatie om conflicten te voorkomen
- belang van het tijdig aanpakken van conflicten

Voor meer informatie contacteer Annemie Celis, 050/40.31.79

Wouter Benoit demonstreerde ter plaatse hoe onderliggende overtuigingen gedrag beïnvloeden, of 'Er was eens ... een **coach**'

Een coach is een persoon bij wie je terecht kan om werkgerelateerde vraagstukken aan te pakken. Die vraagstukken kunnen gaan over omgaan met collega's of je baas, keuzeproblemen, conflicten, de loopbaan of de balans tussen werk en privé-leven. Een coach vertelt de gecoachte niet wat hij moet doen om die vraagstukken aan te pakken. Hij is er op uit om het bewustzijn van de gecoachte te verruimen. De coach wil de gecoachte helpen om meer zicht te krijgen op de mogelijkheden om zijn vraagstukken zelf aan te pakken en het gedrag te veranderen. Gedragsverandering blijkt vanwege negatieve associaties of omdat hij in conflict komt met zijn normen en waarden, voor de gecoachte niet altijd aanvaardbaar. Een coach is in staat en beschikt over instrumenten om de zoektocht toch voort te zetten. Het model van de psycho-logische niveaus is zo'n instrument. Het model gaat uit van de veronderstelling dat nieuw gedrag maar te voorschijn komt en blijvend zal zijn als het past in en ondersteund wordt door een vernieuwde attitude. Om bepaald gedrag te vertonen, moet je over de juiste vaardigheden beschikken, maar dit is niet voldoende. Er moet ook een aangepast denkkader zijn: de overtuigingen. Iemand kan bijvoorbeeld wel haarfijn weten hoe hij moet delegeren, maar als hij vindt dat hij daardoor geen controle meer heeft over de resultaten zal hij dat niet doen. Je kunt jarenlang assertiviteitstrainingen volgen maar als je blijft vinden dat het riskant is om je baas tegen te spreken zul je de geleerde vaardigheden nooit toepassen...

Voor meer informatie contacteer Wouter Benoit, 050/40.31.86

2. Bijdrage WIVO op het Congres van Gemeentesecretarissen

Op 26 september hielden de Vlaamse Gemeentesecretarissen -straks Gemeentedirecteurs?- hun jaarlijks congres te Ieper. Ann Anthierens en Catherine Ruys presenteerden de resultaten van een bevraging bij deze beroepsgroep. Hierin werd gepeild naar de invulling van het competentieprofiel van hun functie in de toekomst. De bevraging leverde boeiende resultaten op! De competenties integriteit, visie en verantwoordelijkheidszin kwamen als top 3 uit de bus. De presentatie van onze bijdrage kunt u consulteren op www.wivo.be.

3. Time-out

Goede samenwerking komt niet vanzelf. Open communicatie, overeenstemming over werkafspraken, duidelijkheid over de taken en onderlinge verhoudingen zijn daarvoor noodzakelijk. Nogal wat teams voelen de behoefte om even uit het ritme van alle dag te stappen. Ze willen onder begeleiding kijken hoe ze bezig zijn, kijken wat er moet en kan gebeuren, of bepaalde thema's bespreken. Wij beschikken over een formule die op een speelse wijze de effectiviteit en samenwerking binnen teams verhoogt en de belangrijkste aspecten van teamwork bespreekbaar maakt. Op basis van een intake maken wij een time-out-moment op maat. Voor meer informatie contacteer Wouter Benoit op 050/40.31.86

4. externe opleidingen najaar 2003

Voor volgende opleidingen zijn nog plaatsen beschikbaar :

- omgaan met agressie aan de balie (18 uur)
- snel informatie verwerken (7 uur)
- persoonlijke effectiviteit (18 uur)

voor meer informatie over deze opleidingen kunt u terecht op onze website www.wivo.be

5. Nieuw in de bibliotheek

- 'Retentiemanagement', Hrm thema boek, ced.samsom door E. Rammant, R. Pepermans, 2003 Kluwer. We citeren : 'het is soms bikkelhard : u investeert veel tijd en geld in uw medewerkers, en ineens zijn ze weg. Hoe voorkomt u dat uw beste krachten de benen nemen ? Goed retentiemanagement vraagt veel behendigheid Dit themaboek laat zien hoe u samen met uw medewerkers blijvende win-win relaties opbouwt.