

1. WIVO zoekt potentiële juryleden
2. Opleidingen voorjaar 2004 : nog inschrijvingen mogelijk.
3. Management Lokale Besturen : module 'persoonlijke competentie'
4. Nieuw in de bibliotheek

1. WIVO zoekt potentiële juryleden

Ervaringsdeskundigen vervullen zonder uitzondering een heel belangrijke rol in een selectiecommissie of examenjury. Bij de samenstelling van de jury spelen houdt WIVO verschillende kwaliteitsvereisten voor ogen :

- relevantie van de ervaring
- kennis van selectiemethodieken, technieken
- grote affiniteit met kwaliteitsvol HR-beleid
- aantal en sexe van de juryleden

Bij nieuwe of zeer specifieke functies is het niet altijd makkelijk om zo maar juryleden te vinden. Vandaar dat WIVO langs deze weg een oproep doet naar alle geïnteresseerden.

- Voor wie ? diegenen die reeds wat ervaring hebben of wie een opleiding selectietechnieken volgden
- Wat te doen ? bij interesse kunt u uw kandidaatstelling richten aan :
sandra.de_craene@west-vlaanderen.be
- Wat te vermelden ? naam, adres, coördinaten, functie, bestuur, ervaring, eventueel toestemming om uw naam door te geven aan vragende besturen.
- En dan ? u ontvangt een bevestiging van uw inschrijving; uw gegevens worden opgenomen in een 'werfreserve'; u wordt gecontacteerd door ons bij een relevante vacature.

2. Opleidingen voorjaar 2004 : nog inschrijvingen mogelijk.

Voor **maart** :

Persoonlijke effectiviteit - start 1 maart - Roeselare
Omgaan met agressie voor werkliden - start 1 maart - Dendermonde
Helder communiceren - start 2 maart - Roeselare
Effectief notuleren - start 4 maart - Waregem
Emotionele intelligentie op het werk - start 9 maart - Aalter
Coachen op competentieontwikkeling - start 11 maart - Roeselare
Klantgericht en efficiënt telefoneren - start 12 maart - Dendermonde
Efficiënt organiseren op het werk - start 12 maart - Brugge
Technische opleiding voor onderhoudspersoneel - start 16 maart - Roeselare

3. Nieuwe data opleiding Management Lokale Besturen

Module 1 : start laat september 2004
Module 2 : start januari 2005
Module 3 : start vroeg september 2004

4. Follow-up Management Lokale Besturen

Op donderdag 5 februari organiseerde WIVO een follow-up voor de alumni van de opleiding management lokale besturen. 31 deelnemers proefden van het thema "effectief beïnvloeden". Wouter Benoit, stafmedewerker bij WIVO, liet de deelnemers kennis maken met hun favoriete stijl van beïnvloeden en bood nadien de kans om te oefenen in alternatieve stijlen. Het werd een dag waarop het voor heel wat ex-deelnemers een fijn weerzien was en waar tegelijkertijd kans was tot leren.

5. Ter inspiratie - Hoe functioneringsgesprekken aantrekkelijker maken binnen uw organisatie ?

Binnen organisaties bestaat soms nog verwarring rond de invulling van functioneringsgesprekken. Al te vaak verwatert het functioneringsgesprek in een pre-evaluatie waarbij de aandacht in het gesprek vooral gericht wordt op het functioneren van de medewerker. Om dit te verhinderen kan het zinvol zijn de functioneringsgesprekken in de toekomst "**samenwerkingsgesprekken**" te noemen. Deze benaming benadrukt meer wat de bedoeling is van het gesprek. Het gaat om een gesprek waarbij de leidinggevende en de medewerker samen op zoek gaan naar de wijze waarop in de toekomst anders of beter kan gewerkt worden, zowel door de medewerker, de leidinggevende, als door de organisatie. Medewerkers die een luisterend oor vinden en aanvoelen dat hun inbreng zinvol is zullen meer gemotiveerd zijn. En daar streeft toch elke leidinggevende naar. Niet ?

6. Ter inspiratie - 360 ° feedback

Bij 360° feedback worden personen uit de brede cirkel rond een medewerker (vandaar de term 360°) mee uitgenodigd hun mening te geven over een aantal vooraf vastgelegde criteria of competenties. Tot die brede kring horen mensen die de persoon ook effectief kunnen beoordelen : collega's, medewerkers, klanten of patiënten, projectleiders, leidinggevenden en niet in het minst : de persoon zelf.

Deze methodiek wordt gebruikt om de effecten van opleiding te meten, voor loopbaanbegeleiding, om de klantvriendelijkheid te verbeteren, ... Eventueel dienen de resultaten als aanvulling voor het beoordelings- en/of functioneringsgesprek.

Het resultaat van een 360° bevraging is een uitgebreid rapport waaruit de medewerker én de chef kunnen leren. Hierdoor groeit de bewustwording van de sterke en zwakke punten. Dit is de eerste stap naar verbetering en ontwikkeling. Het resultaat is meer gemotiveerde en dus ook beter functionerende medewerkers.

Meer lezen ? In onze bibliotheek vindt u

- het boek : 360°-feedback als 'eye-opener' – Jacco van den Berg/Loek van den Broek/Saskia Pijs;
- tal van artikels in de gespecialiseerde HRM tijdschriften

7. Nieuw in de bibliotheek

- 'Klantgericht verbeteren' van G. Ordelmans, Samsom, 1999, ISBN 90 267 3131 0, in de reeks 'De praktijk maketeer'. Om doelstellingen te realiseren is het belangrijk dat organisaties voortdurend aandacht besteden aan 'verbeteren'. Dit boek brengt een eenvoudige methodiek die uitvoerende medewerkers leert hoe ze een continue verbetering kunnen realiseren. Centraal staan de verbeterteams, die op basis van de klantinformatie de meest effectieve weg naar kwaliteit en betere resultaten bepalen. Het boek biedt de lezer een stapsgewijze methodiek voor het opzetten van een verbeteringscultuur binnen de eigen organisatie.