

WIVO - schakel tussen mens en bestuur – September 2005

1. Pitstop VOV juni 2005
2. Vormingsaanbod najaar 2005
3. Vacatures bij gemeentebesturen
4. VTO Project "Ontwikkelcirkels"
5. Waar haalt de overheid haar mosterd vandaan?
6. Nieuwe aanwinsten in de bibliotheek

1. Pitstop VOV juni 2005

Op 16 juni volgde Annemie Celis de pitstop van de Vereniging van Opleidingsverantwoordelijken rond het item 'Optimaliseert het meten het leervermogen?'

3 uiteenzettingen kwamen aan bod:

- Het V-model door Vion vzw en Barco
- Het Investors In People-model door Vlerick Management School
- Het Engine of Innovation-concept door Jef Staes – Fenestra

Vooraf het V-model sprak ons aan als een krachtig hulpmiddel om alle betrokkenen bij een leeractie meer inzicht te geven in enerzijds de leeracties en anderzijds de doelstellingen op niveau van bedrijf, werkplek en competenties, alsook de gewenste leerresultaten en de geschikte vorm van het leerproces.

2. Vormingsaanbod najaar 2005

U kan nog inschrijven voor :

Technisch :		
Veiligheid en hygiëne – extra groep najaar 2005 !!	3 okt – 17 okt – 7 nov – 22 nov – 18 nov – 21 nov	Te bepalen
Administratief :		
Klantvriendelijk werken	11-18-25 okt	Brugge
Persoonlijksheidsvorming :		
Assertiviteit	18 nov – 2-9 dec	Brugge
Technisch :		
Bouwstenen voor samenwerken	6-13 okt	Brugge
Management :		
Malobe "persoonlijke competentie"	16-17 jan – 2-3 feb – 16-17 mrt – 27-28 apr – 18-19 mei – 13-16 jun – 15 sep 2006	Torhout
Andere leervormen :		
Intervisie collegagroep voor vormingsverantw.	11 okt 2005 – 27 jan – 16 mei – 25 sept – 7 dec 2006	Drongen
Intervisie collegagroep voor Vlaamse centrumsteden	9 feb – 12 mei 10 okt 2006	Brussel

Opleidingen najaar die volzet zijn : time & zelf management en duidelijke vergaderverslagen

info opleidingen → www.wivo.be → vorming & training → vormingsaanbod 2005 of
tel 050-403185

3. Vacatures

Als gratis dienstverlening voor onze klanten, publiceren wij hun vacatures op www.wivo.be. U vindt er gedetailleerde informatie over de hierna vermelde openstaande betrekkingen :

- Brugge : **assistent persattaché**
- OCMW Gistel : **poetsvrouw**

- OCMW Harelbeke : **directeur ouderenbeleid**
- Sociaal Huis Oostende : **verpleegkundige**
- Wevelgem :
werkleider dienst openbare infrastructuur en mobiliteit (niv B)
Ambtenaar lokale economie (niv B)
Administratief assistent (niv D)
Industrieel ingenieur (niv A)
Stafmedewerker culturele dienst (niv B)

4. VTO Project "Ontwikkelcirkels"

Sinds het voorjaar 2005 verzorgt WIVO de opleidingen "ontwikkelcirkels" bij de federale overheid. Het principe van de ontwikkelcirkels is een positieve aanpak die de klassieke "evaluatie" vervangt. De ontwikkelcirkels bestaan uit een volledige cyclus waarbij de evaluatie niet langer beperkt is tot een louter beoordelingsmoment, maar een onontbeerlijk onderdeel vormt van het ontwikkelingsproces van zowel het personeelslid, als van de teams en zelfs van de volledige organisatie. Het sleutelement van de nieuwe aanpak is responsabilisering: de medewerker neemt een medeverantwoordelijkheid op voor zijn activiteiten. De leidinggevende van zijn kant heeft tot taak de betrokkenheid en participatie bij de medewerkers te stimuleren en blijft verantwoordelijk voor het eindresultaat. Tijdens de 3-daagse opleiding stoomt WIVO (toekomstige) evaluatoren klaar voor hun opdracht.

5. Waar haalt de overheid haar mosterd vandaan?

Op vrijdag 30 juni nam Catherine Ruys deel aan een studiedag ingericht door de Vlaamse Vereniging voor Bestuur en Beleid (VVBB). Overheden zien zich geplaatst voor heel wat uitdagingen en veranderingen en zoeken daarbij ondersteuning zowel bij consultants, wetenschappelijk onderzoek en think tanks. Deze eerste studiedag behandelde de succes- en faalfactoren voor een goede werk en leer-relatie tussen de overheid en de consultants. Naast een twee-tal boeiende cases was er ook een eerder beschouwende bijdrage van Tom Auwers (Directeur –generaal Sociaal beleid, FOD Sociale Zekerheid) die de verschillende relatievormen tussen de klant (overheid) en de consultant en de dynamieken die spelen in een klant-consultant-relatie in kaart bracht.

WIVO participeerde in het voorjaar van 2005 als deskundige aan het project ' Verhogen bestuurskracht Meetjeslandse gemeenten. Kwaliteitsvol bestuur vraagt kwaliteitsvol beleid.' Dit project groeide op basis van overleg met de gemeentesecretarissen enerzijds en personeelsverantwoordelijken uit de elf Meetjeslandse gemeenten anderzijds. Het project was erop gericht de kwaliteit, de competenties en de loopbaanontwikkeling van het personeel in de Meetjeslandse gemeenten te verruimen door een professionalisering van het aanwervingsbeleid, een weloverwogen HRM -en vormingsbeleid en de uitwisseling van specialisatie tussen de gemeenten onderling (skill-pooling). Het project startte met een doorlichting van het personeelsbeleid in de Meetjeslandse gemeenten. De eerste fase werd afgerond in juni 2005. De resultaten werden op 23 juni gepresenteerd tijdens een seminarie in de gemeente Knesselare voor de beleidsverantwoordelijken en de personeelsdiensten van het Meetjesland. Uit het onderzoek bleek dat er heel wat opportuniteiten zijn tot intergemeentelijke samenwerking maar dat de termijn om een meer strategisch en geïntegreerd personeelsbeleid ter realiseren verder strekt dat de duurtijd van het oorspronkelijke project. Een aantal zaken kunnen wel op korte termijn gerealiseerd worden via bestaande werkgroepen of overlegplatformen. Voor de lange termijn aanpak worden nog nieuwe externe middelen gezocht. De coördinatie van het project gebeurde via het Streekplatform Meetjesland, dat de voorbije jaren heel wat deskundigheid bijeenprokkelde inzake intergemeentelijke samenwerking.

6. Nieuwe aanwinsten in de bibliotheek

Vorbereiden op intervisie, Liet de Vries-Geervliet. Intervisie wordt o.a. gebruikt bij beroepsopleidingen waarbij het omgaan met elkaar centraal staat. Het is een methode om de persoonlijke professionele vaardigheden te vergroten. Dit boek is bedoeld als een eerste kennismaking met intervisie als leerproces. Het dient zowel ter voorbereiding als ondersteuning van de intervisiebijeenkomsten.

Genieten, ondernemen, kwaliteit West-Vlaanderen, door mensen gedreven,
Provinciebestuur West-Vlaanderen, jaarboek 2005

Managen. Over de menselijke kant van organisatieveranderingen, van transities, William Bridges. William Bridges – een bekend en ervaren management consultant – beschrijft helder en gedetailleerd wat nodig is om transities succesvol te laten verlopen, en geeft handreikingen om mensen daadwerkelijk te helpen en mee te krijgen.

Grondslagen der personeelsselectie, Roe Robert E. Een helder leerboek en betrouwbaar naslagwerk bestemd voor al diegenen die uit hoofde van beroep of studie met personeelsvoorziening te maken hebben.

Personeel & Organisatie, ken- en stuurgetallen voor personeelsmanagement, P.R. Baarda, ir C.P.M. Kouwenhoven, drs J.A. Werkhoven
Dit boek biedt een methode om ken- en stuurgetallen te ontwikkelen en is bedoeld voor personeelsfunctionarissen, lijnmanagers.

De creatieve organisatie, Leo Weyns / Lea Ceulemans. Bedrijven waar medewerkers veel leren en zich creatief ontplooiën om uitdagende doelstellingen te realiseren, zijn zeer populair op de arbeidsmarkt. Dit themaboek bespreekt hoe u een creatieve organisatie kunt uitbouwen en welke instrumenten en technieken u aan uw medewerkers kunt aanreiken om hun creativiteitspotentieel te verhogen.

Welkom! Het onthaal van nieuwe medewerkers, Ann Moreels. Dit themaboek heeft als doelstelling om het onthaalproces in de breedte en diepte te bekijken en u inzichten aan te reiken i.v.m. een performanter introductieproces.

Praktijkboek strategie – Bruggen bouwen naar de toekomst, Aimé Heene.
Jarenlange ervaring met het begeleiden van ondernemingen bij hun processen van strategiebepaling heeft aangetoond dat managers vooral behoefte hebben aan een klare en duidelijke methodologie voor het bepalen van de strategische koers van hun onderneming. Dit praktijkboek Strategie wil op deze behoefte inspelen en is bedoeld om het proces van strategiebepaling te ondersteunen.
