

- WIVO, Schakel tussen Mens en Bestuur -
juni 2007

1. *Interne controle: ernstig én pragmatisch*
2. *Selectieprocedures door WIVO in 2006 in cijfers en letters*
3. *Vormingsaanbod voor groenarbeiders i.s.m. VVOG*
4. *Pitstop 'organisatie-opstellingen'.*
5. *Opleidingsaanbod WIVO*
6. *Vacatures*
7. *Opleiding 'Gestalt'*
7. *Bibliotheek : nieuwe aanwinsten*
8. *WIVO zomert!*

Interne controle: ernstig én pragmatisch

Het gemeentedecreet stelt het uitwerken van een intern controle systeem als verplichting voor alle gemeenten. *WIVO vzw* en *P&S problem solving* leggen hun unieke competenties samen om een ernstige én pragmatische aanpak te bieden voor deze opdracht.

Wij willen de gemeentebesturen helpen om een **10-tal processen, de meest kritische**, in kaart te brengen en daarop **controlepunten** te enten. Hierbij zoeken we naar een goed evenwicht tussen:

- een **voldoende brede invulling** die beantwoordt aan de vereisten uit het gemeentedecreet,
- een **pragmatische benadering** met een goede kostefficiëntie.

Wij willen voor de besturen een toereikend intern controle systeem ontwikkelen dat **afgestemd is op de eigen beleidsdoelstellingen**. Dit alles:

- binnen een relatief kleine doorlooptijd,
- zonder verplichte investeringen in nieuwe software,
- met een geringe tijdsinvestering van de eigen medewerkers.

Momenteel zetten wij de puntjes op de i wat betreft onze methode. Daarvoor testen wij onze methode ook uit aan de hand van een **pilootproject**. Na de zomer mag u meer informatie over ons aanbod verwachten. Wij presenteren de eerste resultaten op het Vlaams Congres van de Gemeentesecretarissen op 28 september.

Vragen of meer info: brigitte.denolf@west-vlaanderen.be of nele.hermie@west-vlaanderen.be.

Selectieprocedures door WIVO in 2006 in cijfers en letters

Voor de erkenning als selectiebureau dienen we elk jaar een jaarverslag op te maken waarin cijfermateriaal opgenomen wordt over de uiteindelijk aangeworven kandidaten. De selectieprocedures waaraan WIVO in 2006 meewerkte, leidde in de besturen tot 112 aanstellingen. Vooral bedienden werden aangeworven: 83 tegenover 29 arbeiders. Verder valt op dat ongeveer 78% van de geselecteerden vrouwen zijn.

Het profiel van de scholingsgraad levert het volgende resultaat: 17 aangestelde kandidaten volgden enkel lager onderwijs, 40 middelbaar onderwijs, 30 beschikken over een diploma van het hoger onderwijs korte type en 25 over een hoger onderwijs van het lange type of universiteit.

Van de 112 aangestelde kandidaten was er één geen lid van de EU, onze klanten werven dus bijna uitsluitend autochtonen aan. De leeftijd van ongeveer 60 procent van de aangeworven kandidaten lag tussen 25 en 34 jaar, dit terwijl vorig jaar het zwaartepunt

vooral in leeftijdscategorie 35-44 jaar lag. Dit betekent dus een verjonging van de aangestelde kandidaten t.o.v. vorig jaar. Jongere mensen vinden in hun zoektocht naar werk dus vaker hun weg naar de lokale besturen.

Uit onze cijfers blijkt ook dat er binnen de sector van de overheid heel wat mobiliteit heerst. Wanneer een werknemer van de overheid verandert van job, dan kiest hij of zij meestal voor een job binnen dezelfde sector: maar liefst 73 % van de aangestelde kandidaten had voordien ook al een job in de publieke sector.

Meer info: catherine.ruys@west-vlaanderen.be

Vormingsaanbod voor groenarbeiders i.s.m. VVOG

De professionalisering van de groendiensten heeft ertoe geleid dat nieuwe inzichten inzake rationeel en milieuvriendelijk beheer van het openbaar domein hun intrede deden en werden omgezet in de praktijk. Om een breder draagvlak te krijgen voor de wijzigingen in aanleg en beheer van het openbaar groen zijn we ervan overtuigd dat een goede communicatie zeer belangrijk is, zowel intern als extern. Daarom ontwikkelt WVO i.s.m. de Vlaamse Vereniging voor Openbaar Groen een creatieve en verrassende werkvorm waarbij we de betrokkenheid van de groenarbeiders willen versterken.

Op een eerste vormingsdag werken we met milieuambtenaren en ploegbazen van enkele omliggende gemeenten rond veranderingen in groenbeheer en de communicatie hiervan naar burgers en medewerkers. Daarnaast stippelen we een parcours uit binnen de eigen gemeente dat de leidraad is voor de tweede vormingsdag.

Op dag twee trekken we samen met de groenarbeiders naar buiten en staan we stil bij uitdagingen die zich binnen de eigen gemeente stellen. Hierbij hebben we vooral aandacht voor het correct en constructief informeren van de burgers over de veranderende vormen van aanleg en beheer van het openbaar groen en op gepast reageren op de vele vragen en reacties die dit nieuw groenbeleid oproepen.

Dit project is momenteel in volle ontwikkeling en start in het najaar van 2007. U ontvangt hier binnenkort meer informatie over!

Meer info: trui.vandecasteele@west-vlaanderen.be

Pitstop Vereniging van Opleidingsverantwoordelijken: 'organisatieopstellingen'

Op 24 mei nam WVO deel aan een boeiende pitstop waarbij we kennis maakten met de methodiek van organisatieopstellingen. Dit is een snelle en intense manier om inzicht te krijgen in de dynamieken van een organisatiesysteem. Opstellingen laten zien wat er in de onderstroom van een organisatie speelt, brengt helderheid in de onderlinge verhoudingen en reikt nieuwe informatie, inzichten en perspectieven aan.

Hoe werkt het?

Een opstelling kan vergeleken worden met een 'tableau vivant' en heeft haar wortels in de psychotherapeutische familieopstelling met Bert Hellinger als grondlegger. De vraagbrenger stelt -onder begeleiding van een organisatieopsteller- mensen op in de ruimte die sleutelementen uit het systeem 'representeren'. Deze mensen weten inhoudelijk niets over de organisatie, maar krijgen via (fysieke) gewaarwording informatie over het systeem waarin ze opgesteld zijn. Door de posities van de representanten te veranderen, is het mogelijk te zoeken naar een goede oplossing voor de ingebrachte vraag.

Waarvoor kan het gebruikt worden?

- Organisatievraagstukken en situaties, waarbij iets stagneert, nooit een goede oplossing wordt gevonden of conflicten en spanningen steeds weer terugkomen.
- Scenariovraagstukken waarbij het effect van een aantal toekomstige mogelijkheden onderzocht kunnen worden.
- Vragen over productontwikkeling en relaties met klantengroepen.
- Persoonlijke organisatievragen: wat is mijn positie in de organisatie en hoe kan die verbeteren?
- Loopbaanvraagstukken: wat zou een goede volgende stap kunnen zijn?

Al bij al een relatief nieuwe en aanvullende methodiek die we kunnen hanteren bij teambegeleidingen.

Meer informatie: Catherine.ruys@west-vlaanderen.be

Opleidingen in open aanbod

Opleiding	Data	Regio
Vorming voor technisch personeel		
Communiceren in moeilijke situaties	11-23 okt. – 6 nov.	Torhout
Administratieve vaardigheden		
Helder communiceren op je werk	25 okt. – 6-20 nov. – 4 dec.	Roeselare
Omgaan met agressie aan de balie	4-11-16 oktober	Torhout
Omgaan met klachten	23 okt. – 22 nov.	Brugge
Duidelijke vergaderverslagen	2-9 oktober	Brugge
Lezersgerichte brieven schrijven	11-18 september	Brugge
Persoonlijke vorming		
Emotionele intelligentie op je werk	20-27 september	Brugge
Vorming voor leidinggevend		
Efficiënt je werk organiseren	12-20 september	Brugge
Leiding geven	13-27 sept. – 11-25 okt. – 8-22 nov – 6-20 dec. – 28 feb. – 13 mrt.	Torhout
Management		
Professionele selectietechnieken	9-23 oktober	Torhout

zie vormingsaanbod 2007 : [link maken](http://www.wivo.be/vto/vormingsaanbod/vormingsaanbod 2007)
<http://www.wivo.be/vto/vormingsaanbod/vormingsaanbod 2007>

Vacatures

Als gratis dienstverlening, publiceren wij graag uw vacatures op onze website <http://www.wivo.be/vacatures/index.htm>. Wilt u hiervan gebruik maken, dan volstaat het uw vacaturetekst (met vermelding van de uiterlijke kandidaatstellingsdatum) te mailen naar charlotte.coudeville@west-vlaanderen.be

- Diensthoofd Grondgebiedzaken – gemeente **Knesselare**
(uiterlijke kandidaatstelling 13/07/2007)
- Animator jeugdendienst - gemeente **Knesselare**
(uiterlijke kandidaatstelling 13/07/2007)
- 2 bibliotheekassistenten (19/38) - gemeente **Knesselare**
(uiterlijke kandidaatstelling 13/07/2007)

Gestalt-opleiding

Annemie Celis, stafmedewerker, volgt in het Instituut voor Communicatie te Kortrijk de 4-jarige Gestalt Opleiding.

Volgens de gestalt-theorie is contact even noodzakelijk voor mensen als zuurstof en water. Volgens de gestalt-benadering ervaren mensen problemen wanneer het contact met hun omgeving, gezin, werk, collega's en vrienden verstoord is en het hen niet lukt dat op eigen houtje te herstellen. Gestalt-methodiek vertrekt vanuit de directe ervaring in het hier en nu: de vraag is hoe u zich nu voelt, ook als het verleden en de toekomst u bezig houden.

Hierbij let men vooral op de taal van het lichaam, op het woordgebruik en op de stem. Door de gestalt-aanpak ontdekken mensen patronen die zij hebben ontwikkeld om zich staande te houden. Deze patronen die vroeger nuttig waren, kunnen soms belemmerend zijn om te doen wat bij de huidige situatie past.

Door het volgen van deze opleiding leert WIVO mensen nog professioneler begeleiden in hun persoonlijke groei en ontwikkeling. Dit gebruiken we voornamelijk in coaching-, team- en conflictbegeleidingstrajecten. Om de opgedane kennis te delen hield het hele WIVO-team een ervarings- en oefendag rond de basisprincipes van de gestalt-aanpak.

Meer info: annemie.celis@west-vlaanderen.be

Bibliotheek : nieuwe aanwinsten

Coördineren en samenwerken. Theo Wijnen

Dit boek maakt deel uit van de pocketreeks Professionele Vaardigheden van Politeia/VVSG. De doelgroep van deze reeks bestaat in eerste instantie uit leidinggevendenden en coördinatoren die werkzaam zijn op een middenkaderniveau binnen een organisatie. In deze pocket wordt ingezoomd op enkele belangrijke taakelementen en vaardigheden (ook competenties) van de leidinggevende, waarvan verwacht wordt dat hij die adequaat uitvoert. De verschillende rollen en taken van de leidinggevende worden helder afgebakend. In de bijlagen worden drie interessante thema's uitgewerkt: systematische verbetering van de kwaliteit van overleg- en communicatiekanalen (methodiek 'training on the job'), teamontwikkeling en zelfsturende teams. Bij deze pocket hoort een cd-rom waarop meerdere kaders en oefendocumenten zijn opgenomen.

De socio-professionele balans. Vincent Libert (ed.)

Al meer dan tien jaar werkt een steeds groeiende groep OCMW's aan de socioprofessionele inschakeling van hun cliënten. Door de inwerkingtreding van de nieuwe RMI-wet in oktober 2002 hebben de OCMW's hun tewerkstellingsbeleid immers nog verder uitgebreid. Om tot een geslaagde socioprofessionele inschakeling te komen is een goede screening van de cliënt vereist. Bij het toepassen van bestaande methodieken om die 'balans' op te stellen, ondervonden de OCMW's echter tal van moeilijkheden.

Vanuit deze vaststelling werd een eigen methodiek ontwikkeld, die aansluit bij het wettelijk kader en bruikbaar is voor alle OCMW's: de Socioprofessionele Balans. Deze methodiek houdt rekening met de specifieke behoeften van cliënten en inschakelingsmedewerkers en leidt zo tot een effectief trajectplan. De socioprofessionele Balans kan ook buiten de context van het OCMW, en dus voor andere diensten, zijn waarde hebben.

Residentiële woonwagenterreinen. Lut Verbeeck

De gemeenten in Vlaanderen ondervinden verschillende moeilijkheden bij het aanleggen van een residentieel woonwagenterrein. Naast de technische struikelblokken is het geen sinecure een instrument te ontwikkelen om het terrein op een goede manier te beheren. In deze pocket wordt er een overzicht gegeven van de verschillende stappen die een gemeente moet zetten om tot een optimaal beheer te komen. Op basis van de ervaringen en werkwijzen van de reeds bestaande residentiële woonwagenterreinen worden er tal van nuttige tips, gebruiksklare informatie en zelfs een aantal onmiddellijk toepasbare modellen

gegeven. Als leidraad bij de aanleg van een woonwagenterrein biedt de Vlaamse overheid iedere gemeente een gratis exemplaar aan van deze publicatie.

Wegwijs in het OCMW. Nathalie Debast

Dit boek zorgt voor een eerste kennismaking met het OCMW als instelling en als hulpverlener. Deze pocket geeft een duidelijk overzicht van de verscheidenheid aan taken die door het OCMW verricht worden en situeert het OCMW binnen het ruimere welzijnsveld. Ook de bestuursorganen en de personeelsstructuur worden belicht. Verder komen de financiering, het meerjarenplan en de NOB aan bod. Er is aandacht voor de relatie tussen het OCMW en de gemeente en voor het administratief toezicht op het OCMW.

Gemeentelijk onderwijs organiseren. Filip Smets (red.)

De steden en gemeenten zijn de belangrijkste inrichters van officieel onderwijs in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ze organiseren basisonderwijs, secundair onderwijs, volwassen onderwijs, deeltijds kunstonderwijs en leerlingenbegeleiding.

In deze pocket geven OVSG-stafmedewerkers een antwoord op alle vragen die met gemeentelijk onderwijs te maken hebben. Onderwerpen als het bestuur van de gemeenteschool, de participatie- en overlegorganen, het onderwijspersoneel en de schoolorganisatie komen aan bod. Ook de financiering, de infrastructuur en de partners van de school worden belicht. Ten slotte is er aandacht voor een aantal specifieke items zoals 'sociale voordelen' en flankerend beleid. Een onmisbaar instrument voor iedereen die mee wil bouwen aan kwalitatief gemeentelijk onderwijs.

Ouderenzorgbeleid. Elke Vastiau en Elke Verlinden

Deze pocket is bestemd voor mandatarissen van gemeenten en OCMW's en voor al wie een goed overzicht wil krijgen van wat een lokaal bestuur binnen het ouderenzorgbeleid kan realiseren.

Het eerste deel bevat een algemeen kader, met een overzicht van het aantal ouderen, een beschrijving van wat ouderenzorgbeleid juist inhoudt en de afbakening van de groep van ouderen.

Het tweede deel gaat dieper in op de praktijk. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de informele en formele zorg. Het regelgevend kader komt aan bod en een zeer uitgebreid overzicht van de verschillende voorzieningen die aanwezig zijn in het Vlaamse zorglandschap. Bij elke voorziening wordt het takenpakket beschreven, de normen waaraan de voorziening moet voldoen en de motivatie om als lokaal bestuur een bepaalde voorziening te organiseren.

Het laatste deel van de pocket spitst zich toe op de nieuwe tendensen binnen de zorg en op uitdagingen en knelpunten.

Supervisie en intervisie. Stef Herman

Dit deel uit de pocketreeks Professionele vaardigheden handelt over supervisie en intervisie als trage, deskundigheidsbevorderende leer- en werkvormen, waarin de aandacht zich richt op de manier waarop zowel cognitieve als affectieve aspecten van eigen beroepservaringen elkaar raken en beïnvloeden. Verdeskundiging wordt tegenwoordig nogal 'werktuiglijk' ingevuld, onder meer door het inzetten van steeds meer en gesofisticeerd (methodisch) gereedschap, instrumenten en apparatuur (tools).

Agogisch vakmanschap betekent echter meer dan het verwerven van louter technisch-instrumentele kennis en vaardigheid. Reflectieve leerprocessen in functie van zelf-ontdekking zijn van het allergrootste belang. Ware kwaliteit ontvouwt zich immers in het primaire contact tussen hulpverlener en cliënt. De hulpverlener verdient het daarbij te worden begeleid en ondersteund, o.m. via supervisie en intervisie.

Deze pocket is dan ook opgevat als een praktische zakengids voor een breed publiek. Hij is niet alleen bestemd voor supervisanten en supervisors, maar ook voor geïnteresseerde leidinggevers, begeleiders, bestuurs- en raadsleden. Kortom, voor iedereen die zich wil informeren over werkvormen die hulpverleners willen leren beter zelfstandig te functioneren in hun beroepsrol.

WIVO zomert!

Tijdens de zomermaanden zal er geen e-zine verschijnen, we komen graag terug in uw postvak rond 15 september.

Onze diensten blijven wel bereikbaar. We wensen onze lezers een prettige vakantie toe en een boeiende zomertijd!