

WIVO – Schakel tussen Mens en Bestuur  
februari 2008

**Open space: een georganiseerde leerrijke chaos**  
**Evaluatie decretale graden**  
**Opleidingsaanbod voorjaar 2008**  
**Vacatures**  
**Nieuwe aanwinsten bibliotheek**

### *Open space: een georganiseerde leerrijke chaos*

Op een studiedag of congres heb je allicht al ondervonden dat de **informele en open contacten tijdens de koffie- en lunchpauzes van onschatbare waarde** zijn. Waaraan is eigenlijk het succes van de koffiepauze te danken? Je praat over die dingen waarover je graag wilt praten, met de mensen met wie je wilt praten, en net zolang als het voor jou interessant is.

Open space is een werkvorm waarin het concept van de koffiepauze centraal staat. Met behulp van een eenvoudig maar krachtig raamwerk wordt de koffiepauze als het ware geperfectioneerd, meer functioneel. In een **open ruimte** worden de **juiste condities** geschept voor een **dynamisch proces van dialoog en samenwerking**. Elke deelnemer draagt bij aan het geheel en heeft invloed op het eindresultaat.

Open space is een werkvorm voor grotere groepen (>10 deelnemers) met **vraagstellingen** die **complex** en **toekomstgericht** zijn. WIVO hanteerde deze werkvorm met succes al bij enkele besturen in **veranderingstrajecten**, bijvoorbeeld aan het begin van een project om **een onderwerp vanuit zo veel mogelijk perspectieven** te belichten of om **oplossingsideeën** of **beleidsopties** te ontwikkelen.

Wilt u weten hoe Open space precies in zijn werk gaat, [klik hier](#) voor uitgebreide informatie.

[Tekst na doorklikken](#)

### *Hoe gaat Open Space in zijn werk ?*

Bij het begin van een Open Space - bijeenkomst zitten deelnemers in een grote kring zonder tafels. De begeleider zorgt ervoor dat de deelnemers zich concentreren, schept de open ruimte en legt de werkwijze uit. Deelnemers zetten vervolgens die thema's die zij het belangrijkste vinden op de agenda: dit kunnen ideeën, problemen, conceptuele of praktische vraagstukken of oplossingen zijn - afhankelijk van wat voor elke deelnemer van belang is. Het is ook mogelijk om voorafgaand aan de open space - bijeenkomst een aantal vraagstellingen met een kleinere groep (bvb. werkgroep of stuurgroep van het project) voor te bereiden.

Wanneer de vraagstellingen duidelijk zijn, kiezen de deelnemers aan welke discussie zij willen deelnemen en gaan zij naar de vraagstelling (die op een flap aan de muur hangt) van hun keuze. Op die manier vormen zich per flap groepen die in dialoog met mekaar gaan. Eén persoon noteert de kernideeën van de discussie op de flap.

### *In Open Space zijn er vier principes...:*

- De deelnemers zijn de juiste personen
- Wat er gebeurt, is het enige dat kan gebeuren
- Het begint wanneer het begint

- Als het voorbij is, is het voorbij

### *...en één wet, namelijk de Wet van de Twee Voeten:*

Als een deelnemer zich in een gespreksgroep bevindt waarin hij niets leert, niet geïnspireerd wordt, en evenmin het gesprek een betere richting kan geven, kan hij 'zijn twee voeten gebruiken' om naar een productiever gesprek te gaan.

Deze wet heeft onder meer tot gevolg, dat deelnemers die zichzelf graag horen praten, na 10 minuten alleen zijn - de anderen zijn vertrokken - , en dat de minder productieve discussies snel eindigen.

### *De rol van de begeleider*

Het is noodzakelijk dat de Open Space begeleid wordt. Tijdens de bijeenkomst zelf is de belangrijkste taak van de begeleider de open ruimte te scheppen en ervoor te zorgen dat deze open blijft. Verder is de begeleider zeer aanwezig maar toch onzichtbaar zodat de deelnemers zelf verantwoordelijk blijven voor het eindresultaat van de bijeenkomst

### *Evaluatie decretale graden*

De evaluatie van decretale graden in lokale besturen dient te verlopen volgens de context en principes van het Gemeentedecreet en de rechtspositieregeling.

Evaluatie is niet alleen een formele verplichting maar ook en vooral een **HR-gebeuren**. Wij zijn van oordeel -hierin gestaafd door onderzoek- dat de evaluatie het meest effectief is als het ook binnen een ontwikkelingsperspectief geplaatst wordt. In onze aanpak bieden wij een combinatie van enerzijds een correct formeel verloop van de evaluatie en anderzijds een optimale ondersteuning en begeleiding van de decretale graden.

WIVO garandeert een **geobjectieerd** verloop en een **voldoende brede focus** zowel van de evaluatie als van de ontwikkeling. Onze meerwaarde bestaat erin dat we een neutrale, objectieve procesinrichting leveren met de nodige waarborgen naar alle betrokkenen. Dit proces begeleiden we van bij het begin tot het einde van de evaluatieperiode.

Het **opstellen en/of verfijnen van het functie- en competentieprofiel** is een eerste belangrijke stap bij het begin van de evaluatieperiode en gebeurt in nauw overleg met alle betrokkenen (functiehouders, collegeleden, voorzitter Gemeenteraadscommissie). Op basis hiervan stellen we gedragsgerichte vragen op voor de informatieverzameling die kan gebeuren via het **360°-feedbackinstrument**. Daarnaast organiseren wij **gestructureerde interviews** met de leden van het College, het managementteam en de functiehouders. Deze input heeft tot doel een **geobjectieerd, correct en voldoende genuanceerd beeld** van het functioneren van de functiehouders te kunnen vormen. De output is een **rapport met een kwalitatieve oordeelsbeschrijving** dat aan de gemeenteraadscommissie wordt toegelicht zodat zij een correcte en objectieve evaluatie kunnen maken.

WIVO biedt **maatwerk**; afhankelijk van de behoefte en de concrete situatie in elk bestuur maken we een optimaal procesvoorstel zowel voor de formele evaluatie als voor de ontwikkeling en begeleiding. Zo bieden we een antwoord op de complexiteit van menselijk gedrag en respecteren we ten volle de specifieke werkcontext van de functiehouders.

Voor meer informatie of vragen kunt u terecht bij: [catherine.ruys@west-vlaanderen.be](mailto:catherine.ruys@west-vlaanderen.be)

### *Opleidingsaanbod*

Opleiding	Data	Regio
<b>Voor technisch personeel</b>		
Dagdagelijkse communicatie	28 feb en 13 mrt	Brugge
Werken met doelgroepwerknemers	15, 22 en 29 april	Brugge
Bouwstenen voor samenwerken	8 en 15 mei	Torhout
<b>Voor administratief personeel</b>		
Klantgericht en efficiënt telefoneren	17 en 24 april	Roeselare
<b>Vaardigheden trainen</b>		
Stresshantering	6, 13 en 27 mei	Brugge
Assertiviteit	29 mei, 5 en 12 juni	Torhout
<b>Management Lokale Besturen</b>		
Persoonlijke competentie	12 sept, 18 sept of 22 sept. 6 okt, 7 okt of 8 okt ; 9 en 10 okt (residentieel seminarie); 8 en 9 dec; 12 en 13 jan 2009; 9 of 10 feb 2009; 13 mrt 2009	Torhout

### *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](mailto:charlotte.coudeville@west-vlaanderen.be)

- Vakantiejob – Monitor Buitenschoolse Kinderopvang – OCMW Gistel  
(uiterlijke kandidaatstelling 20/02/2008)
- Secretaris – stadsbestuur Harelbeke  
(uiterlijke kandidaatstelling 22/02/2008)

### *Bibliotheek – nieuwe aanwinsten*

#### **Zelfmanagement in lerende organisaties – Mensink J.C.M.**

Lerende organisaties staan meer dan ooit sterk in de belangstelling. Doordat zij het vermogen bezitten collectief te leren zijn zij in staat flexibel te reageren op wisselende behoeften van de markt en nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen.

Lerende organisaties bestaan bij de gratie van lerende individuen die zich via hun zelfmanagement kunnen verbinden met de doelen van de organisatie. De facilitering door de organisatie van dit zelfmanagement vindt plaats door Ontwikkelingsgericht HRM. In het boek wordt dit concept uitgewerkt via een aantal innovatieve instrumenten en methoden zoals coaching, zelfsturend leren en de organisatieconfrontatiebijeenkomst.

Zelfmanagement in lerende organisaties biedt vernieuwende en inspirerende ideeën met betrekking tot de mogelijkheden van HRM als middel tot vormgeving van de lerende organisatie.

#### **Alles perfect toch? – Ijzermans Theo**

De auteur beschrijft verschijnselen die mensen tevreden of ontevreden maken en de valkuilen die met allerlei opvattingen en ideeën samenhangen. Hij geeft ook mogelijkheden aan om valkuilen te vermijden. Vooral de realistische acceptatie van je beperkingen, zaken

die je maar beperkt kunnen beïnvloeden, kan je gelukkiger maken. Thema's zoals geluk, optimisme, somberheid, volmaaktheid,... komen aan bod.