
VORMING: Workloadmeting in de social profit en publieke sector

Efficiëntie, effectiviteit, performantie, resultaatsgerichtheid, ... het zijn in social profit en de publieke sector al lang geen loze woorden meer.

Maar wat als het niet zo duidelijk is wanneer genoeg, genoeg is, wat de grenzen van het organisatorisch en menselijke kunnen zijn? Als de lat onzichtbaar is, loop je er vaak onder, boven en net tegen. Met nefaste gevolgen voor medewerkers, de sfeer in de organisatie én de gebruikers/cliënten/klanten/...

Maar hoe bepaal je die lat? Hoe vertaal je missie en visie in output en – moeilijker nog – outcome? Wat is de link tussen beleving (tevredenheid) van medewerkers en efficiëntie? Is een tevreden medewerker altijd een performante medewerker? En hoe meet je die performantie? Is meer altijd beter? En is mikken op performantie in strijd met zorg voor uw medewerkers?

Inhoud

In deze vorming verkennen we in een logische opbouw de **valkuilen** én **mogelijkheden** van omgaan met werkdruk en resultaatsverwachtingen. We vertrekken vanuit de eigenheid van social profit en publieke sectoren, het werken met kenniswerkers, het mikken op vaak moeilijk te concretiseren doelen, ...

- Zowel het belang van duidelijke objectieven en het meten van performantie, als het belang van motiveren en betrekken van medewerkers komt samen in het concept van “sturen en stuwen”. Welke evenwicht tussen beiden past in uw organisatie, en hoe bepaalt u dit evenwicht? Waar ontmoeten “flow” en optimaal timemanagement elkaar?
- En hoe in de praktijk te brengen? We vertrekken daarbij vanuit een concreet praktijkverhaal die als inspirerende good practice dient. Via het in kaart brengen van objectieve én subjectieve werkdruk konden resultaatsverwachtingen worden benoemd en kregen medewerkers en teams bruikbare tools in handen om zelfzorg én efficiëntie met elkaar te verzoenen. We verkennen de ontstaansgrond, praktische uitwerking en toepassingen van dit systeem, als inspirerend en naar uw praktijk overdraagbaar voorbeeld.
- En tot slot: welke concrete stappen kunt u zetten in het bespreekbaar stellen, objectiveren en beïnvloeden van werklust en werkdrukbeleving in uw organisatie? Welk proces, met welke hulpmiddelen, kunt u inzetten?

Aangezien leren even goed tussen de neuzen als tussen de oren gebeurt, is discussie, debat, vraagstelling, delen van eigen ervaringen, ... een welkom onderdeel van deze vorming.

Doelgroep: Leidinggevendenden binnen social profit en de publieke sector.

Lesgever: **Dhr. Tom Vandooren (Quest-it)**

Tom Vandooren is mede-oprichter en zaakvoerder van Quest-it, een HR-dienstengroep die zich richt op social profit. Hij kan terugkijken op een mooie carrière binnen diverse sectoren (Bijzondere Jeugdzorg, openbaar bestuur, Algemeen Welzijnswerk,...), hoofdzakelijk als leidinggevende en verantwoordelijke voor medewerkersbeleid. Hij is in het bijzonder geprikkeld door de kracht van visie in een organisatie, en de link tussen “tevredenheid” en efficiëntie.

In 2011 mocht hij – vanuit CAW Midden West-Vlaanderen – de ADMB-award voor personeelsverantwoordelijken in ontvangst nemen voor het “CLASS”-project.

Tom is auteur van het boek “Sturen en Stuwen. 101 vragen over HRM in Social Profit”.

Praktisch

Datum:	28 oktober 2019
Uur:	9u00 - 17u00
Locatie:	Campus Mercator, Henleykaai 84, 9000 Gent
Lokaal:	G1.019
Prijs:	€225 (lesmateriaal en lunch inbegrepen)