



bouwen aan mentaal vermogen

BESCHRIJVEND RAPPORT

DANILITH



PARTNER IN OPLEIDING EN COACHING

ALERT!

www.alert-opleidingen.be

Schets

Bouwondermening Danilith bouwt al meer dan 95 jaar huizen en appartementen volgens een volstrekt eigen recept, een bouwsysteem met traditionele materialen, geoptimaliseerd in een geautomatiseerd proces. Het familiebedrijf is nu in handen van de 3^{de} generatie.

Het bedrijf stelt een 200tal personen tewerk, waarvan 60 bediendes.

Wie was betrokken bij het opzetten van het traject?

Jolien Fieren, HR officer, organiseerde de intake meeting en betrok hierbij zowel Cilia Delmulle als Kevin Verbeke. Cilia is HR medewerker. Kevin Verbeke is interne preventie-adviseur alsook vertrouwenspersoon.

Welke acties, voor wie?

Het traject wordt in de tweede helft van december verder geconcretiseerd. Dit traject zal zich in eerste instantie richten op de arbeiders werkzaam in de ateliers van het bedrijf.

Binnen het traject zal gewerkt worden aan het omgaan met veranderingen, onderling begrip hebben, het correct en positief omgaan met elkaar, ... Ook het cultiveren van een positieve feedbackcultuur en een waarderende houding zijn van belang om het stressgevoel naar beneden te halen.

Er werden 3 acties voorgesteld aan het bedrijf, waarmee het traject kan starten:

- Een opleidingssessie (dag of halve dag), voor de afdelingschefs, waarbij ingezet wordt op bewustwording en omgaan met anderen, mogelijks ook de link naar positieve feedback.
- Een brainstormsessie/denktank in de richting van een psychosociale risico-analyse, met als grootste doelstelling om de input vanuit arbeiders te krijgen (negatief, maar zeker ook positief) en waarbij een heel duidelijk signaal wordt gegeven dat hun mening telt en in rekenschap wordt gebracht. Voorstel is hier om te werken met vrije inschrijving (belang van correcte bekendmaking!), maar waarbij misschien een aantal mensen gericht wordt aangesproken ter ondersteuning van de uitnodiging.
- Een interactie en participatieve sessie, waarbij alle medewerkers binnen de ateliers betrokken zijn, waarbij we
 1. Ofwel werken aan bewustwording over het belang van goede relaties onderling en het respect ten aanzien voor elkaar.
 2. Ofwel input verzamelen

Beschrijving van het traject

Het traject kent in januari 2020 een aanvang met een opleidingssessie op maat, voor 8 atelierchefs. Samen met deze medewerkers wordt bekeken hoe het verdere traject vorm wordt gegeven. Deze sessie kan dus echt als een startpunt gezien worden voor een langdurige begeleiding.

Evaluatie

Het traject kent in januari 2020 een aanvang. Tijdens de eerste opleidingssessie merkten we een positief klimaat en een duidelijk engagement van de medewerkers om hier verder rond aan de slag te gaan. Vooral de externe begeleiding bij een niet zo evident thema werd als meerwaarde gezien. Dit zorgt voor een open blik. Op basis van deze eerste sessie, wordt door Alert een uitgebreid traject op maat voorgesteld.



Gefinancierd door de FOD Sociale Zekerheid in het kader van pilootprojecten voor de preventie van psychische werkgerelateerde aandoeningen

