



bouwen aan mentaal vermogen

BESCHRIJVEND RAPPORT ALGEMENE BOUWWERKEN PIETERS



PARTNER IN OPLEIDING EN COACHING

ALERT!

www.alert-opleidingen.be

Beschrijvend rapport

Schets







Algemene bouwweken Pieters is een familiebedrijf binnen de bouwsector, dat zich voornamelijk op de ruwbouw richt. De zaakvoerder werkt nog dagelijks mee op de werf. De actieradius van het bedrijf ligt op ongeveer max 20 km uit onze maatschappelijke zetel in Berlare. Er wordt een familiale sfeer op het werk nagestreefd.

Er zijn, naast de zaakvoerder, 6 arbeiders in dienst.

Wie was betrokken bij het opzetten van het traject?

Naar aanleiding van een nieuwsbrief vanuit Constructiv, nam Kris Pieters contact op. Als zaakvoerder van een kleine onderneming, haalde hij aan dat de zorg voor zijn medewerkers een belangrijk gegeven is, iets waar veel tijd en aandacht naartoe gaat, maar evenzeer iets wat vaak vanuit het 'buikgevoel' werd gedaan. Vanuit de moeilijkheden die hij ervaarde werd het traject opgezet.

Welke acties, voor wie?

Actie	Doelstelling	Strategie	Beoogde doelgroep
Energiesessie baas over je mailbox	Handvaten krijgen om orde en structuur in je mailbox te krijgen, hebben en houden		Zaakvoerder
Op maat sessie mbt alcohol en druggebruik	Het gebruik van alcohol en drugs, alsook de visie hierop bespreekbaar maken		Arbeiders
<div> Bewustwording</div> <div> kennisopbouw</div> <div> bedrijfsbeleid</div> <div> Zorg en begeleiding</div>			

De zaakvoerder omschrijft zijn ploeg als een hechte groep, een groep die sterk samen hangt en die ook zorgzaam is voor elkaar. Er is een familiale sfeer en iedereen weet hoe de communicatiestijlen van medewerkers liggen. Vanuit deze goede relatie was het schrikken toen het bedrijf geconfronteerd werd met een medewerker die uitviel omwille van een verslavingsproblematiek. Niemand had dit zien aankomen. Van daaruit ontstond de vraag om het 'niet herkennen' bespreekbaar te maken in de ploeg: Wat zorgde ervoor dat we de signalen niet hebben herkend én wat kunnen we doen om die openheid te krijgen om collega's aan te spreken als we signalen van 'niet goed lopen' in de toekomst wel herkennen.

Daarnaast is de mailbox een energievreter voor de zaakvoerder en kwam de vraag hier ondersteuning rond te krijgen.

Beschrijving van het traject

In afstemming met mr. Pieters werd bepaald in te zetten op 2 sporen, 2 thema's die bijdragen tot het mentaal welzijn van de zaakvoerder alsook van de medewerkers.

- Een eerste thema dat diende aangekaart te worden is de belasting die de mailbox van de zaakvoerder met zich mee bracht. De vele mails, het dubbel lezen van mails, het ontbreken van voldoende structuur, zijn een grote tijdsrover en brengen het gevaar met zich mee fouten te maken. Omwille van de kleinschaligheid van het bedrijf, werd ervoor gekozen de inhoud van de energiesessie aan te bieden door middel van een individuele coaching ten aanzien van de zaakvoerder.

- Het tweede thema betreft de problematiek van verslaving. Voor de zaakvoerder was het belangrijk dat dit thema bespreekbaar werd gemaakt binnen het team. In functie hiervan werd een interactieve en laagdrempelige babbel opgezet met een ploeg arbeiders.

Binnen dit traject werden 3 personen bereikt, 1 zaakvoerder en 2 arbeiders.

Evaluatie

Algemeen

Beide acties werden als positief ervaren en dit omwille van de luchtige en hands-on aanpak. Er was een stipte opvolging van de afspraken en het werd als waardevol ervaren dat ook bijkomende vragen, die niet onmiddellijk met de inhoud van de sessie zelf te maken hebben, opgevolgd worden.

Het geloof is er dat inbedding op lange termijn mogelijk is door aandacht vanuit de werkgever en dat deze aandacht zal lonen voor zowel de werkgever als de werknemers.

Drempels

De drempel die de zaakvoerder voorzag (het niet kunnen houden van de aandacht), werd bij het opzetten van het traject in rekenschap gebracht. Zo werd de sessie met de arbeiders op de werf ingepland (weg van de klassikale, schoolse context) en werd rekening gehouden met de bezorgdheid rond duurtijd van de sessie. We gingen kort en krachtig, maar ook zeer interactief aan de slag.

De energiesessie 'Baas over je mailbox' was voor de zaakvoerder een verhelderend startpunt. De uitdaging ligt nu in het effectief vertalen en omzetten in de praktijk. Op dit terrein geeft deze persoon aan hier vooral de uitdaging in te zien, aangezien het beantwoorden van mails en organiseren van de mailbox een taak is waar hij weinig enthousiasme voor voelt. Persoonlijke coaching op dit vlak, waarbij iemand bij wijze van spreken zijn hand vasthoudt en zo externe controle voorziet, zou hem helpen.

Succesfactoren

Drie elementen worden naar voren geschoven als elementen die het succes mee bepalen:

- De sessies zijn kort en krachtig, zodat de aandacht optimaal kan behouden blijven.
- De stijl van de docent is lichtig en laagdrempelig, de inhoud is praktisch en op concrete toepassing gericht.
- De sessies vonden plaats op uren die passend zijn en in afstemming zijn met de werkcontext.

Vanuit de begeleiding wordt de openheid van de zaakvoerder als succesfactor naar voren geschoven. Doordat mr. Pieters de familiale sfeer nastreeft en hier bewust aandacht aan besteedt, wordt aan een duurzaam open klimaat gewerkt, waarbij ook de mentale gezondheid van medewerkers bespreekbaar kan worden gesteld.

Continuïteit – duurzame inbedding - borging

Er zijn geen verdere specifieke stappen meer voorzien.

Toch kan het traject een duurzaam karakter, gezien de sessie 'Baas over je mailbox' tools aanreikt mbt wijzigingen in het hanteren van het mailsysteem. Om deze inbedding te ondersteunen, krijgt de zaakvoerder na de opleiding nog een reminder rond de verbeteracties die werden aangehaald tijdens de sessie.

Ten aanzien van de arbeiders, blijft de zaakvoerder de openheid naar voren schuiven en prikkelen.



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