

# DRAAIBOEK LEREND NETWERK

*Kennisopbouw*

*Middenkader - Zaakvoerder*



**bouwen  
aan mentaal  
vermogen**

## Wat is het lerend netwerk?

### LEREND netwerk

Het lerend netwerk van Bouwen aan Mentaal Vermogen is een platform waar (medewerkers van) bouwbedrijven elkaar ontmoeten om doelbewust van elkaar te leren. Het is een kanaal om informatie en good practices te delen, maar ook om samen na te denken over struikelblokken en valkuilen. Omdat dit lerend netwerk dicht bij de realiteit staat, sluit het nauw aan bij de leerbehoeften van de deelnemers.

Het lerend netwerk draagt bij aan het vergroten van de kennis en de vaardigheden binnen de sector en de participerende bouwbedrijven. Het principe van 'give & take' staat centraal: participanten bepalen mee, de dialoog staat centraal.

### Lerend netWERK

We beschouwen het netwerk als een werkplek, omdat deelnemers zich richten op het beantwoorden van vragen uit hun praktijk. Vragen die nu leven alsook vragen die meer toekomstgericht zijn.

Het lerend netwerk nodigt uit tot zelfreflectie, doordat eigen cases ingebracht kunnen worden en even op afstand kunnen bekeken worden. Binnen de eigen organisatie is er vaak een te beperkte tijd om de helikopterview in te nemen, wat wel kan tijdens het lerend netwerk.

Het lerend netwerk is een veilige omgeving, waarin mensen samen naar oplossingen zoeken voor gelijk(w)aardige problemen en moeilijkheden. Door deze veiligheid kunnen mensen zich kwetsbaar opstellen, mogen vragen en problemen aan anderen voorgelegd worden zonder daarop afgerekend te worden.

## Wie kan participeren aan het netwerk?

Medewerkers en zaakvoerders van alle (Oost-Vlaamse) bouwbedrijven die kennis willen opdoen/delen en aan kruisbestuiving willen doen met betrekking tot de mentale gezondheid van medewerkers.

Dit lerend netwerk richt zich voornamelijk op zaakvoerders en medewerkers met een middenkaderfunctie.

## Praktische informatie

- 4 sessies van 3u
- Vaste of wisselende locatie
- Vooropgestelde aantal deelnemers: 8 à 10



## Procesverloop

### 1. Vooraf

Het lerend netwerk wordt aangekondigd en bekend gemaakt bij de bouwbedrijven. Deze aankondiging bevat

- een sensibiliserende beschrijving van de meerwaarde van participatie
- een duidelijke toelichting van de aard en de doelstellingen van het netwerk
- de nodige praktische informatie (wie kan aansluiten, aantal sessies, duurtijd sessies, locatie, welke inbreng wordt verwacht, ...)

### 2. Opstart

Stap 1:

Aangezien er van de deelnemers verwacht wordt dat ze actief en creatief participeren in het proces en hierbij zowel sterke als minder sterke elementen durven benoemen, is een veilige omgeving scheppen belangrijk. Er wordt dan ook voldoende tijd besteed aan kennismaking en veiligheid binnen de groep. Een receptie met inhoudelijke richtvragen fungeert hier als methodiek.

Stap 2:

Na de introductie is het belangrijk om zicht te krijgen op de doelstellingen van alle deelnemers: Wat verwachten ze dat er in de bijeenkomsten aan bod zal komen? Dit wordt door middel van een stillewanddiscussie in beeld gebracht.

Stap 3:

Nu de verwachtingen en de doelstellingen duidelijk zijn, is het tijd om afspraken te maken over 'hoe' deze doelen gerealiseerd kunnen worden: Hoe wensen we als groep te werk te gaan?

Als facilitator ga je het gesprek aan met de groep rond deze vragen:

- Wat heb ik als deelnemer nodig om vrij te kunnen spreken?
- Wat vindt mijn bedrijf/werkgever belangrijk ten aanzien van dit lerend netwerk?

De belangrijkste spelregels worden op een flap genoteerd, deze flap wordt in elke sessie opgehangen als reminder.

Stap 4:

De deelnemers selecteren het thema waar men als eerste rond aan de slag wil gaan. Als facilitator bewaak je dat dit een thema wordt waarbij een aantal deelnemers al vanuit eigen ervaringen kunnen vertrekken én waarbij de methodiek van de koerskaart kan toegepast worden.

In subgroepen van 4 tot 8 deelnemers gaat de groep aan de slag met een koerskaart. Als facilitator bewaak je de tijd en ondersteun je het proces. Je nodigt de deelnemers uit en triggert hen om hun eigen verhaal, ervaring en hun eigen mening in te brengen. Dit is belangrijker dan het zelf aankaarten van theoretische modellen.

#### Stap 5:

Als afsluiter wordt even

- Teruggeblikt door het tussentijds evalueren.
  - Wat verliep goed tijdens deze sessie?
  - Wat moet tijdens de volgende sessies anders?
- Vooruitgeblikt door het bepalen van de agenda van de volgende sessie.
  - Welke verwachtingen hebben we geformuleerd? Welke leerdoelstellingen zijn er?
  - Wat behandelen we de volgende sessie?

### 3. Onderhoud

Het verloop van de volgende sessies wordt enerzijds inhoudelijk gestuurd, anderzijds procesmatig ondersteund.

- Inhoudelijke sturing: De leerdoelen en de verwachtingen van de groep zelf bepalen de inhoudelijke sturing van de vervolgsessies. De facilitator biedt methodieken aan om deelnemers deze thema's te laten verdiepen.
- Procesmatige ondersteuning: De facilitator staat in voor deze ondersteuning. Hierbij wordt erop gelet niet te gaan sturen, maar wel voorwaarden te scheppen en ondersteuning te bieden waardoor leden van elkaar kunnen leren. De facilitator zorgt ervoor dat elke deelnemer aan het woord kan komen, bewaakt de focus, biedt structuur, lokt het gesprek uit, ... Ook het bewaken van de veiligheid in de groep is een rol van de facilitator. Op het einde van de sessie vat de facilitator de sessie samen en worden er afspraken gemaakt voor de vervolgsessie.

Elke sessie wordt afgesloten met een terugblik en een vooruitblik. Bij deze vooruitblik worden steeds de verwachtingen van de groep, uitgesproken in sessie 1 bij de hand genomen.

### 4. Afronding

Het lerend netwerk wordt, net zoals elk ander formeel leermoment, afgesloten met een eindevaluatie. Deze eindevaluatie is zowel doelgerelateerd, als procesgerelateerd.



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