



Werkgroep samenstellen

Om tot een gedragen beleid te komen rond mentale gezondheid is het in eerste instantie belangrijk dat er goed wordt nagedacht over de samenstelling van jullie werkgroep (en evt. een klankbordgroep) met wie knopen zullen worden doorgemaakt rond de aanpak van mentale gezondheid in jullie organisatie. Hoe meer mensen zich betrokken voelen bij de beslissingen en keuzes die gemaakt worden, hoe meer dit resulteert in gedragenheid. Bovendien werkt een goede samenstelling ook een vlotte communicatie in de hand, daar iedereen binnen zijn eigen groep de beslissingen kan uitdragen. Met de werkgroep kunnen jullie zich buigen over de opdrachten die 'de tafel van een warm bedrijf' voorziet en komen jullie regelmatig (frequentie naar eigen invulling) samen. Weliswaar kan je per pijler of basisvoorwaarde ook andere mensen flexibel toevoegen aan de werkgroep. Zo zal je voor de pijler 'talenten & competenties' ook jullie L&D profiel(-en) betrekken of leidinggevenden laten aansluiten als rond 'leiderschap' wordt gewerkt, etc.

HOE STEL JE EEN WERKGROEP SAMEN?

1. Zorg dat **verschillende actoren** betrokken worden bij de samenstelling van de groep (beperk je bijvoorbeeld niet tot de HR medewerkers).
2. Zorg dat de groep enigszins **representatief** is voor de organisatie. Denk hierbij ook aan het includeren van medewerkers uit verschillende functies en mensen uit het hoger management of de directie.
3. Het kan in de flow ook handig zijn om iemand te betrekken die de **communicatie** ter harte neemt in de organisatie.
4. Als de groep te groot wordt, kan het handig zijn om onderscheid te maken tussen (1) een meer actieve en dynamische **werkgroep** en (2) een **klankbordgroep** die iets meer op de achtergrond aanwezig is om zaken te valideren (zij krijgen de werkdocumenten per mail vanuit de werkgroep en kunnen nadien feedback geven).
5. De grootte van de groep, zal afhankelijk zijn van de grootte van de organisatie.
6. Als je al een werkgroep hebt rond dit thema, neem deze dan nog eens kritisch onder de loep wat betreft de representativiteit van deze groep.
7. Denk bewust (en samen) na over het uitnodigen van meer expertise aan de tafel rond bepaalde pijlers (bijv. externe consultant, externe preventiedienst, etc.)

EXTRA TIP

- Kijk ook naar tijd en middelen: wat is haalbaar en mogelijk in de praktische uitwerking van deze groepen?
- Denk na over de juiste timing om met deze werkgroep van start te gaan (zijn er bepaalde drukkeres periodes, vakanties,...). Hou hier (indien mogelijk) rekening mee.

WERKGROEP		KLANKBORDGROEP	
Wie?	Bevestigd?	Wie?	Bevestigd?

Meer info, literatuur en opdrachten vind je op onze website:

