




Checklist succesfactoren professionaliseringsinitiatief






Met deze checklist evalueer je welke succesfactoren al dan niet aanwezig zijn in je centrum om een professionaliseringsinitiatief te doen slagen.



Hoewel succesfactoren nooit allemaal voor 100% aanwezig kunnen/zullen zijn, is het steeds belangrijk om alle factoren in kaart te brengen en na te denken hoe factoren die nog niet (volledig) aanwezig zijn, kunnen versterkt worden. Op die manier wordt er een collectieve verantwoordelijkheid gecreëerd om transfer van het professionaliseringsinitiatief te bevorderen.

Opgepast! Enkele succesfactoren beschouwen we als randvoorwaarden voor er kan overgegaan worden tot een professionaliseringstraject. Het betreft volgende 3 factoren:

- Engagement leidinggevende
- Planmatig werken
- Actief kernteam

<input type="checkbox"/>	<p>Engagement en betrokkenheid van de leidinggevende</p> <p>De leidinggevenden ‘staan ervoor en gaan ervoor’. Ze bieden een evenwicht van druk en ondersteuning aan de collega’s.</p> <p>Is dit nog niet (volledig) aanwezig?</p> <p> Tip: Het formuleren van concrete doelen en het stellen van verwachtingen zorgt voor druk en duidelijkheid. Vragen naar, erkennen van en tegemoetkomen aan ondersteuningsbehoeften om de vooropgestelde doelen en verwachtingen na te streven werkt ondersteunend.</p> <p> Opgepast! Druk zonder ondersteuning zal enkel weerstand opwekken. Ondersteuning zonder druk zorgt er dan weer voor dat het professionaliseringsinitiatief soms te vrijblijvend blijft.</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Een actieve werkgroep of kernteam</p> <p>Deze groep helpt het professionaliseringsinitiatief mee op te zetten, warm te houden en op te volgen. Het betreft een actieve en geëngageerde werkgroep, stuurgroep of kernteam die de motor van het proces vormt.</p> <p>Is dit nog niet (volledig) aanwezig?</p> <p> Tip: Kies voor een samenstelling van medewerkers op de werkvloer die vrijwillig of met bereidheid hierop aansluiten samen met een beleidsmedewerker of coördinator. Probeer de groep zo divers mogelijk samen te stellen qua ervaring en expertise. Zorg ervoor dat de groep voldoende zicht heeft op interne processen.</p>

<input type="checkbox"/>	<p>Planmatig werken</p> <p>Het professionaliseringsinitiatief kadert binnen een ruimer kwaliteitsplan waarin timing, plan van aanpak en afspraken rond evaluatie duidelijk zijn.</p> <p>Is dit nog niet (volledig) aanwezig?</p> <p> Tip: Maak SMARTi-doelen op, denk aan de PDCA-cirkel. Stel jezelf als centrum vragen als: Kadert het geplande professionaliseringsinitiatief binnen een ruimer kwaliteitsplan? Weten we welke doelen we willen bereiken? Hoe pakken we dit best aan? Maken we tijd voor reflectie en evaluatie? Zoeken we verbinding met andere processen? Hoe gaan we de afspraken en voorgestelde veranderingen verankeren?</p> <p> Opgepast! Stel geen te hoge doelen, verwachtingen of eisen. Let erop dat jullie als centrum niet alles tegelijkertijd willen. Zorg ervoor dat jullie medewerkers niet overspoeld geraken.</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Eigenaarschap stimuleren en opvolgen</p> <p>De professional moet zich aangesproken voelen door de inhoud en ruimte krijgen om er een eigen professionele inkleuring aan te geven. Hij moet m.a.w. de ruimte krijgen om de inhoud in te vullen volgens zijn stijl, doelgroep, waarden binnen het team...</p> <p>Is dit nog niet (volledig) aanwezig?</p> <p> Tip: Eigenaarschap kan bevorderd worden door het aanbrengen van een inhoud die betekenisvol is voor de dagelijkse praktijk van de professional. Indien je zelf een (deel van een) professionaliseringsinitiatief opneemt: zet in op actief leren tijdens het professionaliseringsinitiatief en gebruik actieve werkvormen.</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Collectieve betrokkenheid/participatie</p> <p>Vertrekkend vanuit visie wordt het hele centrum betrokken bij het kwaliteitsplan en het professionaliseringsinitiatief. Dit betekent dat iedereen op zijn minst wordt geïnformeerd. Dit schept kansen om samen te reflecteren en samen met het team of centrum eigenaar te worden van de verandering.</p> <p>Is dit nog niet (volledig) aanwezig?</p> <p> Tip: Niet iedereen moet er 100% achterstaan, wel is het belangrijk om na te gaan of er voldoende draagvlak is.</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Actief leren</p> <p>Tijdens de vormingsmomenten wordt gebruik gemaakt van actieve werkvormen, zoals reflectiemomenten, huiswerkopdrachten, toepassen op casussen....</p> <p>Is actief leren (nog) geen gewoonte bij jullie?</p> <p> Tip: Denk dan alvast even na welke actieve werkvormen zouden kunnen werken binnen jullie centrum. Voorzie ook genoeg tijd en ruimte om actieve werkvormen te gebruiken.</p>

<input type="checkbox"/>	<p>Actief zoeken naar transfer</p> <p>Het samen actief zoeken naar de wijze waarop het geleerde in de praktijk kan worden toegepast en worden geborgd evenals het maken van verbinding met andere processen binnen de CLB-werking moet bewust aandacht krijgen tijdens het traject.</p> <p>Kunnen jullie nog groeien in het actief zoeken naar transfer?</p> <p> Tip: Bouw expliciet initiatieven in om de transfer naar de praktijk te vergroten. Enkele voorbeelden: kennis uit het professionaliseringsinitiatief verwerken in producten/tools van je eigen centrum, maandelijks tips sturen om de deelnemers aan te moedigen het geleerde te blijven implementeren, reflectiemomenten integreren tijdens een vorming om reeds dan tijd te maken om na te denken hoe men dit gaat vormgeven in de praktijk, het geleerde toepassen met eigen casussen...</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Tijd</p> <p>Professionalisering vraagt tijd. Tijd om goed de beginsituatie en behoeften in te schatten. Tijd om samen doelen te bepalen. Voldoende tijd om de kennis, inzichten, vaardigheden en attitudes aan te brengen. Tijd voor (tussentijdse) evaluatie en opvolging. Tijd voor de medewerkers om aan de slag te gaan met de inhoud en zich deze eigen te maken door samen te mogen zoeken. Geef 'priori-tijd' aan de implementatie. Maar ook de 'timing' van het professionaliseringsinitiatief is belangrijk. Hebben de CLB-medewerkers momenteel voldoende mentale ruimte om dit te doen? Spelen momenteel ook andere (externe) factoren een rol (vb: een fusie in een centrum, een naderende doorlichting...)?</p> <p>Kunnen jullie nog groeien in het rekening houden met tijd?</p> <p> Tip: Plan het professionaliseringsinitiatief tijdig in de jaarkalender en maak een tijdspad voor het kwaliteitsplan.</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Kwaliteit trainers</p> <p>Een goede trainer weet op een interactieve wijze kennis over te brengen en staat sterk op vlak van communicatieve vaardigheden. De trainer moet op een authentieke wijze kunnen inspireren en enthousiasmeren, maar ook erkenning durven geven aan moeilijkheden. Om eigenaarschap bij de deelnemers te bevorderen dient de trainer tijdens het professionaliseringsinitiatief steeds afstemming te zoeken met de concrete praktijk en werkervaring van de deelnemers. Kies dus de juiste trainer voor de doelen die jullie vooropstellen.</p>