

Handreiking bekijken resultaten traject versterken kwaliteitscultuur

Inhoud document

Dit document geeft ideeën over hoe de uitkomsten van het traject versterken kwaliteitscultuur kunnen bekijken.

Het bekijken van de uitkomsten van een traject zoals het versterken van de kwaliteitscultuur in een team vormt vaak een uitdaging. Het team is aan de slag geweest, heeft nieuwe inzichten opgedaan en afspraken gemaakt over wat het wil veranderen. In het begin staan deze zaken nog op het netvlies van de teamleden, maar het is de kunst om de uitkomsten vast te houden. Hoe kom je gezamenlijk tot een duurzame verandering? Een andere vraag is hoe de voortgang van de verandering in kwaliteitscultuur te monitoren is: hoe maak je zichtbaar dat er wat verandert in de kwaliteitscultuur? Deze handreiking geeft ideeën over hoe de uitkomsten van het traject te bestendigen, zodat er daadwerkelijk een duurzame verandering tot stand komt in de cultuur van het team en het gedrag van de teamleden.

Tips om de uitkomsten te laten bekijken

- Benut het laatste deel van het traject met het team om alle uitkomsten nogmaals samen te vatten en om te evalueren of het team er tevreden mee is. Bespreek hoe het team de uitkomsten wil vasthouden. Neem hier ruim de tijd voor. Het is goed om nogmaals terug te kijken naar de uitkomsten (herhalen draagt bij aan bekijken) en goed om het team te laten nadenken over hoe ze de uitkomsten willen vasthouden (eigenaarschap).
- Laat het team een **teamkwaliteitsportret opstellen**. Dit portret van het team kan dan op een zichtbare plek opgehangen of geplaatst worden. Het portret kan uit woorden, beelden of een combinatie staan. Bespreek met het team wat voor hen een goede en fijne manier is om de resultaten van het traject in een overzicht vast te leggen. Bekijk ook met het team welke onderdelen het portret moet bevatten. Het portret kan bestaan uit de volgende onderdelen:
 - De visie van het team op onderwijskwaliteit.
 - Een beschrijving van de kwaliteitscultuur van het team; waar is het team goed in? Welke ontwikkelpunten zijn er?
 - De kwaliteitscultuur van het team uitgewerkt in een beeld of metafoor (als het team dat heeft gedaan in het traject).
 - Een vertaling van de cultuur van het team in gedragskenmerken; de gedragskenmerken die het team wil naleven.
 - Het doel waar het team de komende tijd prioriteit aan geeft en waarmee ze zorgt voor een verandering in de kwaliteitscultuur van het team.
- Laat het team de uitkomsten van het traject verwerken in een **teampresentatie**. Plan een moment waarop het team dit presenteert aan het management van de sector/afdeling. Laat het team in de presentatie benoemen welk doel ze gaan nastreven en welke veranderingen in hun cultuur en gedrag het wil bereiken.

- Zorg dat het team hun doelen en de voorgenomen acties opneemt in het **teamplan**.
- Kijk met het team welke behoefte aan **professionalisering** ontstaat op basis van waar het team aan wil gaan werken. Welke leervragen levert het op? Waar zou het team nog meer ondersteuning bij kunnen gebruiken? Zit dat op onderwijskundig inhoudelijke thema's? Of gaat het om teamontwikkeling of coaching?
- Zorg voor **drie vaste momenten** in het jaar waar het team stilstaat bij het teamplan en/of het kwaliteitsportret. Bepaal op deze momenten wat de voortgang is, wat er goed gaat en wat er niet goed gaat.
- Begin **elke teamvergadering** met iets dat uit het traject naar voren is gekomen. Bijvoorbeeld een verandering in cultuur of gedrag dat het team wil bereiken. Gebruik het teamoverleg als reminder en om te bespreken welke vooruitgang daarop is geboekt.
- Laat het doel of de voorgenomen verandering onderdeel zijn van een **auditonderzoek**. Bij een audit vragen mensen van buiten het team hoe het ervoor staat met bepaalde zaken. Zij kunnen ook inzoomen op de zaken waar het team mee aan de slag is vanuit het traject versterken kwaliteitscultuur. Laat hen goed doorvragen. Zorg dat de vragen zoveel mogelijk waarderend ingestoken zijn.
- Vraag het team op zoek te gaan naar een **critical friend** voor het team. Wie mag op constructieve, kritische manier met het team en de voortgang meekijken? Dit zou bijvoorbeeld een ander team kunnen zijn, maar ook een beleidsmedewerker of een beleidsadviseur.

Tips om de voortgang te monitoren

- Gebruik het **monitoringsinstrument** van het NCP EQAVET. Laat een team dit twee keer per jaar invullen gedurende drie jaar en analyseer de uitkomsten. De uitkomsten geven een indruk over of en hoe het traject iets heeft veranderd met betrekking tot de kwaliteitscultuur en kwaliteitsborging in het team. Houd daarbij rekening dat het geen gevalideerd instrument is. Het geeft slecht een indruk. Bij het analyseren van de uitkomsten is het goed om te kijken welke factoren de resultaten beïnvloeden zouden kunnen hebben. Bespreek de uitkomsten ook met het team en check of de teamleden de uitkomsten herkennen. Kom in gesprek samen tot conclusies over de voortgang. Als het team de doelen nog niet heeft gehaald, kun je bespreken welke acties er moeten plaatsvinden om de doelen wel te halen.
- Ook is het zinvol om te kijken of vragen over het beklijven van het versterken van de kwaliteitscultuur geïmplementeerd kunnen worden in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).
- Zorg dat het geïmplementeerd is in bijvoorbeeld het teamplan of in een audit. Zo staat het traject en de kwaliteitscultuur niet op zichzelf, maar is het onderdeel van een groter geheel.