

## Handreiking opstellen traject Versterken kwaliteitscultuur

### Inhoud document

Dit document geeft ideeën hoe tot een goed traject te komen, afgestemd op de behoeftes en startsituatie van het team gericht op het versterken van kwaliteitscultuur.

### Richtlijnen voor uitwerken traject passend bij de school en bij onderwijsteams

- Het versterken van kwaliteitscultuur vraagt om een **aanpak per school**. Laat je inspireren door voorbeelden en aanpakken van andere scholen en maak op basis daarvan een aanpak voor je eigen school.
- Gebruik bij het opstellen van een traject de **10 inzichten** uit de publicatie 'Versterken kwaliteitscultuur in onderwijsteams in het mbo: hoe doe je dat?' geschreven door de expertisegroep van het Kwaliteitsnetwerk mbo en het NCP EQAVET. De tools van EQAVET zijn hier ook op gebaseerd.
- Zorg dat je aanpak zoveel mogelijk is **ingebed in de organisatie**. Sluit aan op de cyclus van kwaliteitszorg, de ontwikkeling waarin de school of team zich bevindt, de woorden die gebruikelijk zijn, et cetera.
- Het versterken van kwaliteitscultuur biedt **kansen** om het onderwijs verder te verbeteren. Daarnaast gaat het ook om meer werkplezier voor docenten en teams, dat een onderwijsteam aan de slag kan met dingen die voor hen belangrijk zijn en dat docenten invulling kunnen geven aan hun professionele ruimte.
- De **werkvormen** die het NCP uitgedacht heeft om in te zetten worden als plezierig ervaren door teams. Teams geven aan dat het prettig is om zo met elkaar in gesprek te zijn, dat de eenheid in het team groeit en dat er zaken uitgesproken worden, die normaal niet uitgesproken worden. Door gebruik te maken van de werkvormen ben je bezig met een vorm van serious gaming. De beleving is anders waardoor mensen uitgedaagd worden om zich uit te spreken en informatie beter blijft hangen.
- Het versterken van kwaliteitscultuur vraagt om **maatwerk**. Elk team is anders. Dit vraagt om een traject dat afgestemd is op de behoefte en startsituatie van het team.
- Ga zoveel mogelijk de **samenwerking** aan tussen kwaliteitszorg, hr en de lijn. Iedere partij kan vanuit zijn of haar specifieke expertise of rol bijdragen aan het traject. Bovendien wordt een team dan niet vanuit verschillende kanten benaderd om mee te doen met een traject.
- Het versterken van kwaliteitscultuur **vraagt om tijd**: aan de ene kant tijd om met elkaar in gesprek te zijn en aan de andere kant doorlooptijd om de verandering in gedrag en cultuur tot uiting te laten komen. Ga dus uit van een traject met een doorlooptijd van minimaal één tot drie jaar. En zorg voor voldoende tijd tijdens de bijeenkomst om het team in gesprek te laten gaan.
- **Verken eerst met de manager van een team de opties** om de kwaliteitscultuur in het team te versterken, met vragen zoals: Waar staat het team? Wat heeft het team nodig? Welke woorden sluiten goed aan bij het team? In hoeverre is het team klaar om aan de slag te gaan met het versterken van kwaliteitscultuur? Of zijn er andere zaken die voorrang zouden moeten

krijgen? Facilitering en ondersteuning van het management is belangrijk voor het slagen van het traject.

- **Bereid het traject samen met een team voor.** Informeer het team over het doel en inhoud van het traject. Breng met het team de startsituatie van het team in kaart. Zie daarvoor één van de handreikingen van EQAVET. Bepaal met het team waar zij graag aan willen werken. Sluit aan bij waar zij energie van krijgen. Bespreek met het team de voorwaarden om het traject te laten slagen. Door in gesprek te zijn en het team te betrekken, ontstaat er vertrouwen bij het team in de uitkomsten en de aanpak.
- Voor versterken van kwaliteitscultuur is **commitment van het team** nodig. Dit commitment komt tot stand in de voorbereidende fase en begint bij ambities die een team zelf heeft. Sluit aan bij de behoefte van het team en laat het team meedenken met de invulling van het traject. Hierdoor krijgt het team eigenaarschap over het team. NB Niet elk teamlid hoeft bij de start van het traject voor te zijn, maar wel de meerderheid. De overige leden zullen enthousiast raken tijdens het traject. Als dat niet gebeurt is het goed om de manager te vragen om in gesprek te gaan met hen.
- Voor een succesvol traject dient het **hele team aanwezig** te zijn bij het traject. Maak daar in de voorbereidende fase afspraken over met het team.
- Benut de **tijd van teams** zo zorgvuldig mogelijk. Kijk op welke manieren je interventies kunt inbouwen op momenten dat het team al bij elkaar komt, bijvoorbeeld teamdagen, scholingsdagen, teamoverleggen, werkmiddagen, et cetera.
- Als het team aan de slag is geweest met het versterken van kwaliteitscultuur is het van belang om te zorgen dat de **uitkomsten bekijken**. Zorg dat de uitkomsten in ieder geval in het teamplan opgenomen worden. Zie ook de handreiking die het NCP EQAVET heeft ontwikkeld voor het bekijken van de resultaten. Om te zorgen dat iets beklijft heeft het gedurende lange tijd aandacht nodig.
- Sommige teams denken dat het goed gaat, terwijl dat niet zo is. In dat geval is het nodig om zichtbaar en voelbaar te maken wat de huidige situatie is. Dat kan **opschudding** en discomfort veroorzaken. Dat is vaak niet makkelijk, maar wel nodig. Realiseer je dat dit kan gebeuren.