

KWALITEITSZORG - gedachten over een verdere uitwerking

Ik ga uit van de volgende uitgangspunten

- kwaliteitszorg behoort primair tot de verantwoordelijkheid van de professional;
- de beroepsvereniging ondersteunt en stimuleert de leden bij het realiseren van de professionalisering;
- waar beroepsbeoefenaren in een professionele organisatie werkzaam zijn, heeft de organisatie een taak tot consolidering en verhoging van de kwaliteit van de medewerkers, zonder dat deze daarmee ontheven zijn van hun eigen verantwoordelijkheid.

Nieuwe ontwikkelingen in het werkveld vragen om een actieve aanpak van de eigen kwaliteitszorg. Ik noem de volgende:

- begeleiders in de eerste lijn werken steeds meer gericht aan het verhogen van hun vaardigheden tot begeleiders bij leer- en keuzeproblemen: beroepsverenigingen als NVS en NVL nemen hun verantwoordelijkheid en stimuleren hun leden;
- het aanbod van cursussen op de markt wordt groter: dit sluit zowel aan bij de behoefte aan scholing van begeleiders in de eerste lijn, als bij de noodzaak, gevoeld bij HBO-instellingen om hun expertise in te zetten voor het werven van fondsen op de markt;
- scholen voor Voortgezet Onderwijs en Regionale Opleidings Centra beschikken niet over een uitgewerkte visie t.a.v. hun kern-taken ('core-business') en zij verkeren nog in het stadium van 'zoveel mogelijk zelf doen';
- de nieuwe financieringsvormen vanuit het Ministerie van OCW versterken de gerichtheid om zoveel mogelijk middelen in huis te houden en daarmee de wens om zoveel mogelijk aspecten van leerling- en keuzebegeleiding zelf uit te voeren;
- psychodiagnostisch materiaal kan gemakkelijker dan voorheen worden ingekocht, omdat ook ontwikkelaars en uitgevers van testmateriaal 'de markt op gaan' en zich niet meer gebonden voelen door regels zoals die golden binnen een beroepsgroep als het NIP, of door 'gentleman-agreements' zoals die bestonden tussen een uitgever als Swets & Zeitlinger en NIP.

Redenen genoeg om ons als professioneel-geschoolde adviseurs des te meer in te zetten voor het in standhouden en verhogen van de eigen kwaliteit als professionele loopbaanadviseurs. Het valt te verwachten dat de helderheid over rollen en daarbij horende deskundigheden de komende jaren zal toenemen en dan moet de professionele groep 'klaar' staan om haar rol van innoverende specialisten te kunnen waarmaken.

De praktijk laat zien dat het de meeste adviseurs veel moeite kost aan bijscholing te doen en zich op de hoogte te stellen van recente literatuur. Professionele organisaties moeten zich bewijzen op de markt en verwachten van hun medewerkers een bovenmatige inspanning. Adviseurs die zich individueel vestigen dienen zich een plaats te veroveren op die markt en hebben te kampen met een sterk wisselende werkdruk. Het initiatief van het VBA-Bestuur om, naast de jaarlijkse seminars te starten met regionale bijeenkomsten lijkt respons te krijgen. Hoe kunnen we die regionale bijeenkomsten laten uitgroeien tot collegiale kwaliteitskringen, waarop de leden met plezier en gemotiveerd blijven komen?

Regionale kwaliteitskring: Leestafel en Werkplaatsen

De basis van een kwaliteitskring zou gevonden moeten worden in een collegiale opstelling: elkaar stimuleren en waar mogelijk, ondersteunen.

Angst voor concurrentie is er té vaak de oorzaak van geweest dat er in deze relatief kleine beroepsgroep, geen of weinig vruchtbare werkcontacten in stand bleven. Laten we er van uitgaan dat de 'markt' groot genoeg is en dat onze werksoort er alleen maar mee gediend is wanneer we samen het vak versterken en ontwikkelen. Hopelijk is die noodzakelijke solidariteit dan op te brengen. Er zijn zoveel specialisaties te bedenken waardoor we goed naast elkaar kunnen werken als 'concullega's'. Dan is het belangrijk om van elkaar te weten waar ieder van ons voor staat en wanneer we op elkaar een beroep kunnen doen voor bepaalde werkvormen. Het is weinig professioneel om te denken dat je alle werkvormen zou moeten beheersen en dat je voor elke cliëntengroep de juiste aanpak in huis moet hebben. Het is professioneel om te weten waar de grenzen van je eigen kunnen liggen en wanneer je beter kunt doorverwijzen. Daarnaast is het interessant om te weten op welke collega's je eventueel een beroep zou kunnen doen indien de werkdruk in een bepaalde periode te zwaar is geworden.

Binnen een kwaliteitskring wordt daarom begonnen met aan te geven welke specialisaties, resp. behoeften aan verdere specialisatie ieder heeft. Daarbij kunnen jonge collega's ook aangeven welke ondersteuning zij zich zouden wensen door leden van de kring die meer ervaring hebben.

De kwaliteitskring inventariseert of er behoefte is aan:

- interviews, gericht op bepaalde werksoorten
- ontwikkelingsgroepen, gericht op een werksoort of een cliëntengroepering: deze ontwikkelingsgroepen kunnen zich gaan ontwikkelen tot 'werkplaatsen'.

Gezamenlijke bijeenkomsten richten zich op het op de hoogte blijven van recente ontwikkelingen en literatuur. Deze soort bijeenkomst is in feite een LEESTAFEL: daarop liggen recente, interessante artikelen, boeken en verslagen 'ter inzage'. Om te voorkomen dat het bij een vluchtig geblader blijft, zou het bijlezen georganiseerd kunnen worden door middel van het passen van de bijdragen in een overzichtskader (zie bijlage). De verwachting is dat het hierdoor gemakkelijker en meer stimulerend wordt om gericht bij te lezen. Je weet immers waar het thuis hoort, waarom je dat voor jezelf belangrijk vindt en wat je er eventueel mee zou willen doen in de werkplaats.

Op LEESTAFEL-bijeenkomsten wordt niet alleen een algemeen beeld gegeven van wat er 'bij' is gekomen, maar daar zouden ook samenvattingen verzorgd kunnen worden door leden, die een bepaald onderwerp graag aan de orde willen stellen. Je zou van tevoren met elkaar kunnen bepalen wie een bepaalde sector bijhoudt en dat verdelen. De éne beschikt over bepaalde bladen, terwijl een ander kan bijdragen vanuit een bepaalde branche en zo kan wijzen op nieuwe ontwikkelingen.

De WERKPLAATSEN worden bemand door collega's die zich bezig houden met een bepaalde werksoort.

Te denken valt aan een:

- Werkplaats Voortgezet Onderwijs, waarin men zich voorbereidt op vragen, te verwachten uit de herinrichting van de 2e fase;
- Werkplaats Arbeidsvoorziening: tweede lijnsondersteuning voor bepaalde doelgroepen; welke producten horen daar bij?
- Werkplaats Kwaliteitszorg: met welke inzichten of met welk pakket aan diensten zou je kunnen inschieten op vragen die er komen vanuit organisaties, met 'kwaliteitszorg' als nieuw actiepunt op hun agenda?

De LEESTAFEL blijft de overkoepeling van een regionale kwaliteitskring: daar blijven alle leden elkaar ontmoeten en zó kan ook iedereen op de hoogte blijven van wat er in intervisiekringen en werkplaatsen gebeurt. Vanuit die intervisiekringen en werkplaatsen wordt kort gerapporteerd hoe de vorderingen zijn. De LEESTAFEL-bijeenkomst blijft de basis voor het netwerk van leden van de regionale kwaliteitskring.

In schema gebracht:

-----WERKVELD-GEBIEDEN-----		
----- 1 -----	----- 2 -----	----- 3 -----
<i>ondersteuning starters</i>		
- INTERVISIE aansturing:	- INTERVISIE aansturing:	- INTERVISIE aansturing:
- WERKPLAATS aansturing:	- WERKPLAATS aansturing:	- WERKPLAATS aansturing:

	L E E S T A F E L	
- rapportage	- rapportage	- rapportage
- samenvatting	- samenvatting	- samenvatting

Realisering en aansturing

De realisering van dergelijke plannen is afhankelijk van de personen, die zich aangetrokken voelen tot een bepaalde kwaliteitskring (kan er onderling vertrouwen groeien?) en die zich daar mede verantwoordelijk voor willen stellen.

- INTERVISIEKRINGEN en WERKPLAATSEN moeten aangestuurd worden en er moet de bereidheid bestaan om kort verslag te doen van de vorderingen.

- Voor de LEESTAFEL zijn mensen nodig, die zich over een blad of over een speciaal onderwerp willen 'ontfermen': zij lezen zich bij en doen een kort verslag, zodat iedereen snel op de hoogte is.

- Er zal een coördinator (of -groepje) moeten zijn, die let op het inpassen van de bijdragen in het algemeen kader, dat samen verder wordt ontwikkeld.

Bijlage, 9-4-97

Kader voor de LEESTAFEL, ter structurering van het aanbieden en verwerken van recente en voor de dienstverlening relevante literatuur (versie april 1997).

MAKRO-NIVEAU **maatschappelijk-cultureel-sociologisch**

"Arbeidsidentiteit" (Studie- en beroepskeuze in de post-industriële samenleving), Frans Meijers, 1995

MESO-NIVEAU **beleidsniveau**

"Het AOB in de informatiemaatschappij", een beleidsvisie Janssen, Meijers, Spijkerman, Wijers, LDC, 1993
Diverse adviezen Raad voor Studie- en Beroepskeuze, 1994, 1995-1996

"De school als lerende organisatie", Kwaliteitsbeleid op scholen voor primair en voortgezet onderwijs, Staatssecretaris van OCW, 1995

Evaluatie-rapporten en beleidsadviezen van de Inspecties van het onderwijs en de BKV, 1995, 1996, Onderwijsraad, 1995

"Loopbaanoriëntatie in het studiehuis", stuurgroep Tweede Fase Voortgezet Onderwijs, 1996

MICRO-NIVEAU **uitwerkingen voor het werkveld**

"Loopbaandilemma's", Leer- en zoekprocessen op de arbeidsmarkt, Reynaert en Spijkerman, 1995

"Zicht op Arbeid", Een nieuwe representatie van de wereld van arbeid, beroep en opleiding, LDC, 1997

REGIONAAL **uitwerking op regionaal niveau**

AOB's, kwaliteitsbewaking en ontwikkeling van inzetbare producten

VBA-regionale kwaliteitskringen
