

## COMPLEAD: LEREN EN LATEN LEREN

De Arteveldehogeschool, Hogeschool Gent en het VCOK (Vlaams Centrum voor Opvoedingsondersteuning en Kinderopvang) stelden voor het project Complead een lerend netwerk van social-profitorganisaties samen. In vier groepen bogen teamleiders (die leiding geven aan mensen die geen leiding geven) zich over de thema's talent en competenties. De resultaten werden gebundeld in een 'box voor bazen'.

Bij klassiek competentie management staan de organisatienoden centraal. Alle medewerkers in dezelfde functie moeten dan aan dezelfde normen voldoen. Deze klassieke visie heeft geen oog voor verschillen tussen mensen, terwijl diversiteit en complementariteit net de sterktes van teamwerk zijn. Brecht De Schepper, projectleider van Complead, vertelt hoe het project begon: "We zijn vertrokken met die klassieke visie. Er waren heel wat organisaties die al een goed systeem met competentieprofielen hadden. Maar ze voelden aan dat het niet 'leefde', dat er meer uitgehaald kon worden. Logisch, als je iedereen in hetzelfde keurslijf wil stoppen, neem je de persoonlijkheid weg."

Het lerende netwerk van Complead ontdekte al snel dat die klassieke aanpak aangevuld kon worden met een nieuwe benadering. Je kan ook uitgaan van de sterktes en talenten die al bij de medewerker aanwezig zijn. Wie doet waar hij goed in is en zijn talenten gebruikt, staat gelukkiger en gemotiveerder op de werkvloer. Waar de klassieke benadering focust op tekorten die verder ontwikkeld moeten worden, voegt Complead een waarderend perspectief toe dat talenten verder wil versterken. De Schepper: "Het is niet omdat Complead meer focust op verschillen tussen medewerkers, dat de klassieke benadering slecht is. Een combinatie van beide is ideaal." Deze visie kan een job veranderen. Een teamleider vertelt hoe een van de opvoeders in zijn team een goede drummer bleek te zijn. Die gaat nu met de cliënten aan de slag met percussie-instrumenten.



Hoe voer je een waarderend competentiebeleid in de praktijk? De 'box voor bazen' kan hierbij een houvast bieden. In de box zitten instrumenten die je helpen bij een competentie-analyse en bij het in kaart brengen van het leerklimaat. De instrumenten oriënteren ook bij werving en selectie.

Het discussiespel met stellingen helpt het team bij het uitwisselen van noden en ervaringen. "De kracht van de toolbox zit in de combinatie tussen het klassieke competentiedenken en de nieuwe visie op het ontwikkelen van talent", zegt De Schepper.

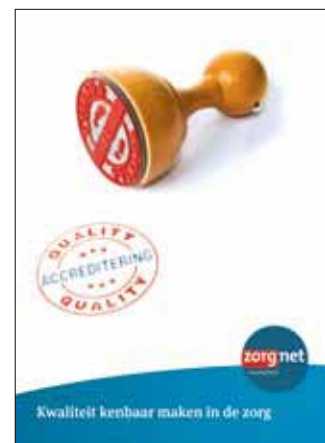
► Surf naar [www.weliswaar.be/forum](http://www.weliswaar.be/forum) en vertel ons hoe jij het talent van je medewerkers laat groeien. Weliswaar belooft drie originele reacties met een 'box voor bazen'.

► [www.complead.be](http://www.complead.be)

## KWALITEIT KENBAAR MAKEN IN DE ZORG

Patiënten hebben recht op kwaliteitsvolle zorg tegen betaalbare prijzen. Het volstaat niet meer dat je als zorgvoorziening zegt dat je je best doet. Je moet bewijzen dat je al het mogelijke doet om een optimale kwaliteit te garanderen. Daarom pleit Zorgnet Vlaanderen in de publicatie *Kwaliteit kenbaar maken in de zorg voor de invoer van een internationaal erkend accreditatiesysteem*.

Bij accreditatie geeft een onafhankelijke instantie na een grondige doorlichting een geschreven garantie dat een product, een proces of een dienst voldoet aan specifieke eisen. Tijdens de doorlichting wordt er in de zorg rekening gehouden met de patiënttevredenheid, de resultaten, de medewerkerstevredenheid en de maatschappelijke meerwaarde. Accreditatie moet ervoor zorgen dat de patiënt beter geïnformeerd en actiever kan kiezen op basis van objectieve kwaliteitscriteria. Zorgnet Vlaanderen is ervan overtuigd dat accreditatie de al sterke dynamiek in kwaliteitsverbetering in Vlaanderen nog zal versnellen.



► Download het cahier op [www.zorgnetvlaanderen.be](http://www.zorgnetvlaanderen.be) onder de rubriek 'publicaties'.