

MET EEN TRAINING BEN JE ER NOG NIET!

BEVORDERENDE EN BELEMMERENDE FACTOREN VOOR IMPLEMENTATIE VAN HET VLAGGENSYSTEEM RJ

Workshopleiders: Remy Vink & Gaby de Lijster (TNO)



RESULTATEN NAAR AANLEIDING VAN IMPLEMENTATIE ONDERZOEK

- Roerige tijden, maar veel draagvlak
- Interne projectleiders: een 6,6 voor implementatie (n=11)
- Maar “*er moet nog veel gebeuren*”

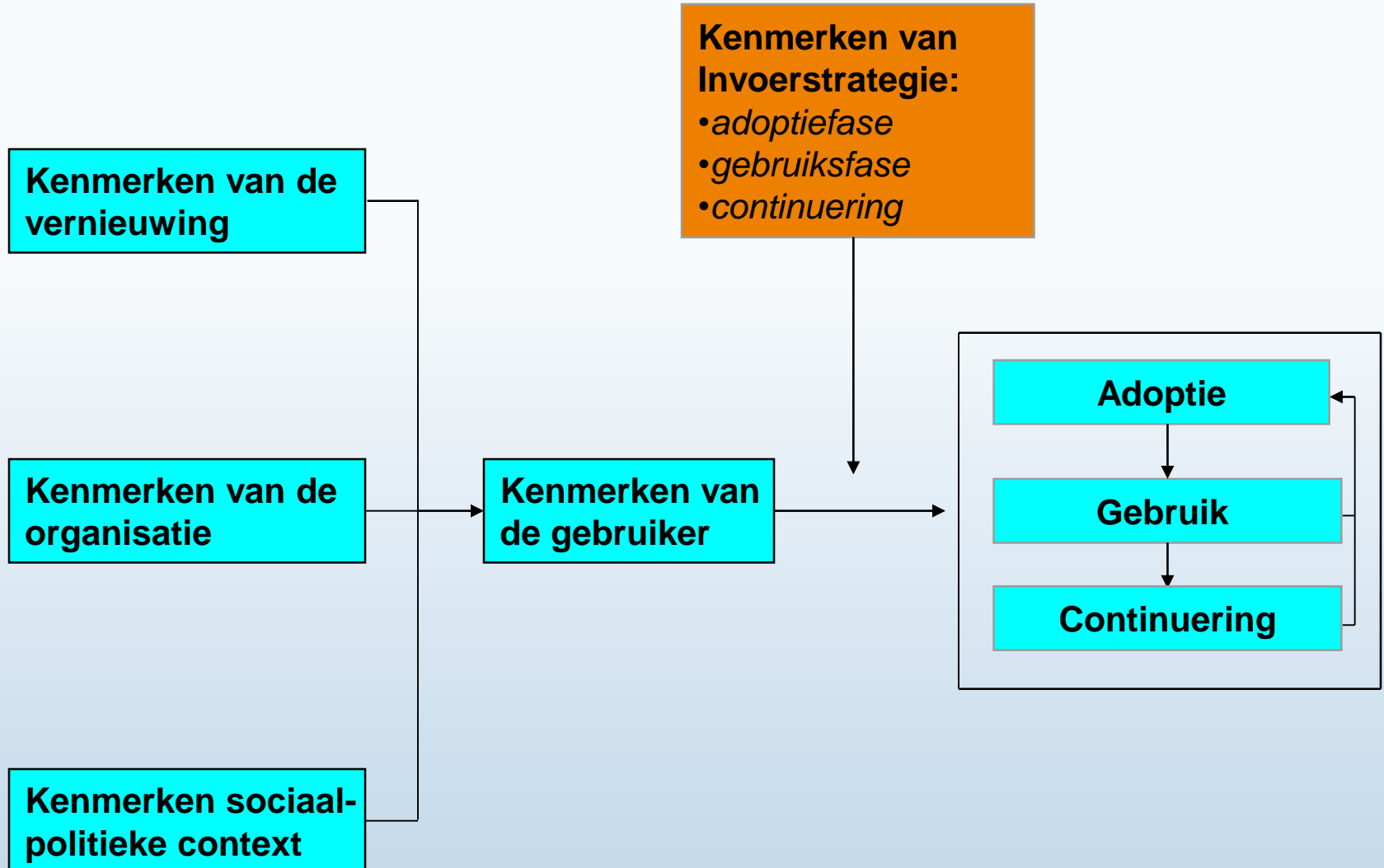


- Gebruik “*alleen als er aanleiding toe is*”: reactief, incidenteel
- Bij onderling overleg groepsleiders: “*het objectiveert*”
- Onderdelen Vlaggensysteem RJ: vooral de zes criteria

- Vlaggensysteem wordt op juiste *wijze* gebruikt ...
- Maar nog niet in voldoende *mate*
- En nog niet *volledig*: bijv. weinig met jongeren zelf, niet alle onderdelen

BEVORDERENDE EN BELEMMERENDE FACTOREN VOOR IMPLEMENTATIE





KENMERKEN VAN DE VERNIEUWING

- Procedurele duidelijkheid
- Juistheid
- Compleetheid
- Complexiteit
- Congruentie met huidige werkwijze
- Zichtbare uitkomsten
- Relevantie voor cliënt



BEVORDEREND EN BELEMMEREND

Factoren m.b.t. het Vlaggensysteem RJ zelf

- Sluit aan bij de praktijk, de setting en de doelgroep
- Eenvoudig in gebruik en juist (theoretisch wetenschappelijk onderbouwd)
- Onderdelen van de interventie te ingewikkeld voor de doelgroep en sluiten niet aan bij de dagelijkse praktijk
- Kost veel tijd

KENMERKEN VAN DE GEBRUIKER

- Descriptieve norm (wat de meeste anderen doen)
- Subjectieve norm (wat zullen anderen ervan vinden)
- Eigen-effectiviteitsverwachting
- Persoonlijk voordeel / nadeel
- Uitkomstverwachting
- Taakopvatting
- Tevredenheid cliënt, medewerking cliënt
- Sociale steun
- Kennis
- Informatieverwerking

BEVORDEREND EN BELEMMEREND

Factoren bij gebruikers

- Geeft houvast en objectiveert
- Persoonlijke ervaring(en)
- Angst om 'met jezelf' of met collega's in conflict te komen
- Schroom en onervarenheid om met jongeren te praten
- Onvoldoende op de hoogte van manieren om werkvormen met jongeren zelf in te zetten
- Onvoldoende overtuigd van relevantie en uitkomsten voor jongeren

KENMERKEN VAN DE ORGANISATIE

- Formele bekrachtiging management
- Vervanging bij personeelsverloop
- Beschikbaarheid informatie over gebruik innovatie
- Beschikbaarheid materialen en voorzieningen
- Financiële middelen
- Coördinator
- Turbulentie in de organisatie
- Capaciteit / bezettingsgraad
- Tijd
- Feedback aan gebruiker



BEVORDEREND EN BELEMMEREND

Factoren in de organisatie

- Seksualiteitsbeleid bijgesteld
- Tijdsdruk
- Personeelwisselingen



KENMERKEN VAN DE OMGEVING

- Wet- en regelgeving
- Financiering
- Voorzieningen
- Netwerkcontacten

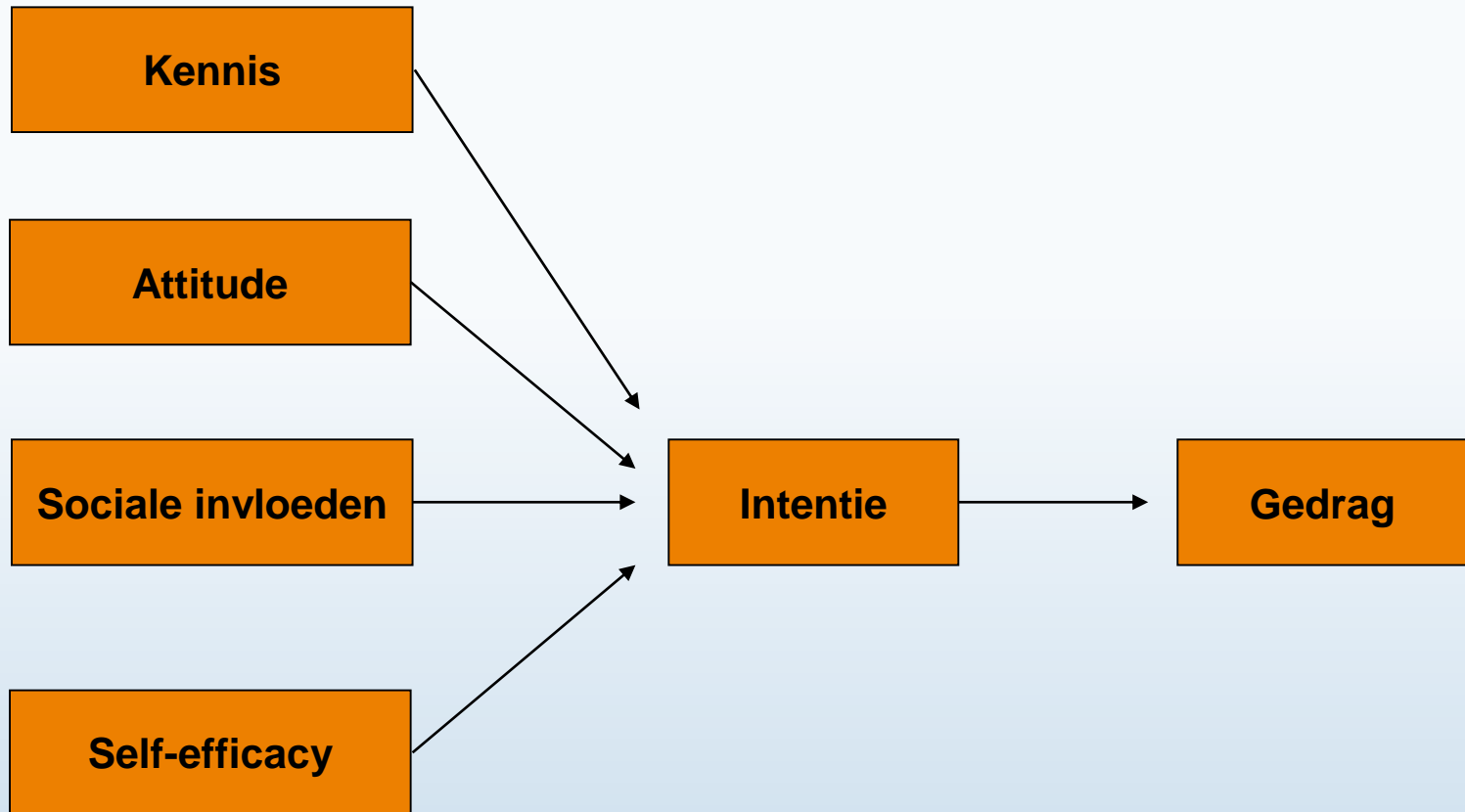


BEVORDEREND EN BELEMMEREND

Factoren in de wijdere omgeving

- Personeel verder professionaliseren
- Eisen kwaliteitskader 'Seksueel misbruik voorkomen'
- Beleidskader commissie Rouvoet
- Toegenomen werkdruk door reorganisatie

Theorie voor beïnvloeden *kenmerken van de gebruiker*



STRATEGIES OF CHANGE - GEBRUIKER

Bijvoorbeeld

- | | |
|------------------------|---|
| Kennis | ← informatie, training, vaardigheden |
| Verwachtingen uitkomst | ← laat zien wat het jou en cliënt kan opleveren |
| Client tevredenheid | ← testimonials |
| Sociale steun | ← intervisie, helpdesk, ondersteuningsstructuur |
| Descriptieve norm | ← laat zien dat en hoe collega's de innovatie gebruiken |

STRATEGIES OF CHANGE - ORGANISATIE

Bijvoorbeeld

Coalitie vorming -> gezamenlijk naar gemeenschappelijk doel

Agenda setting -> actie, agenderen, telkens weer

Sociale netwerken mobiliseren -> aanmoedigen om informatie te delen, collega's te ondersteunen met concrete hulp en waardering ook

HOE NU VERDER?

Maak zelf een implementatieplan

Document met handige tools om een verandering succesvol te implementeren

https://www.zonmw.nl/fileadmin/documenten/Implementatie/ZonMw_implementatieplan.pdf



BORGINGSCHECKLIST

Hoe kun je ervoor zorgen dat een verandering ook echt beklijft?

- Per groep van 8 – 9 personen Borgingschecklist invullen



PLENAIRE TERUGKOPPELING

Wat is belangrijk?

Welke actie(s) is/zijn nodig?



DANK VOOR JULLIE AANDACHT

