



COÖRDINATOR JGZ-STANDAARD of -METHODIEK

Het implementeren van vernieuwing binnen de dagelijkse praktijk en borgen van wat al geïmplementeerd is vereist een gerichte en gestructureerde aanpak. Om dit proces effectief te blijven ondersteunen, is het aanwijzen van een coördinator per JGZ-standaard of -methodiek van essentieel belang.

Aangezien de organisatie van elk CLB verschillend is, kunnen de taken van die coördinator verschillen tussen de centra. Werkt je CLB met verschillende vestigingen of is er een medisch coördinator voorzien? Dan zullen de taken voor de coördinatie van de JGZ-standaard of -methodiek waarschijnlijk anders verdeeld worden dan als dit niet het geval is. Wat wel vaststaat, is dat iemand de verantwoordelijkheid voor de taken dient op te nemen. Met deze opsomming van taken wil de VWVJ CLB's een houvast bieden.

Idealiter werkt de coördinator van de specifieke JGZ-standaard of -methodiek samen met de kwaliteitscoördinator om de kwaliteit van de toepassing van die JGZ-standaard of -methodiek in de dagelijkse praktijk van het CLB te ontwikkelen en te borgen. Hun complementaire expertises dragen immers bij aan een duurzaam proces. Zo kan de kwaliteit van de toepassing van de JGZ-standaard of -methodiek systematisch en cyclisch geëvalueerd worden en kunnen doelgerichte verbeteracties bepaald worden voor de werkpunten.

Taken coördinatie JGZ-standaard of -methodiek

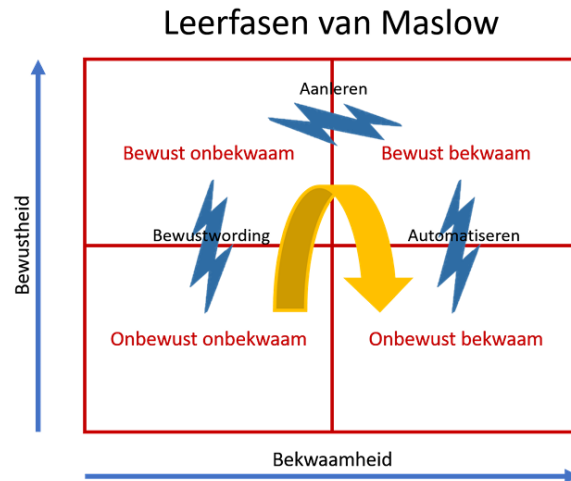
- **Informatieverstrekking** zodat alle betrokkenen op de hoogte zijn van (wijzigingen in) de JGZ-standaard of -methodiek. Informatie is o.a. te vinden via de VWVJ-website en -nieuwsbrieven. Om iets in de praktijk te kunnen toepassen is echter meer nodig dan informatie, zie piramide van Miller.



- **Faciliteren van leermomenten** voor startende én voor ervaren collega's. Leren dient uit verschillende bronnen te komen: 70% van wat je leert, leer je in de praktijk, door te doen en door nieuwe, uitdagende opdrachten uit te voeren. 20% leer je van en met elkaar, via gesprekken en (sociale) netwerken, mentor-begeleiding, feedback en van collega's. En 10% leer je formeel via trainingen en cursussen, klassikaal of via e-learning (70:20:10 model van Charles Jennings).



Hou bij het professionaliseren ook rekening met het kader van de leerfasen van Maslow. Vergeet niet dat mensen een spiegel nodig hebben om bewust te worden dat ze onbewust onbekwaam (geworden) zijn.



Je kan het leren van en met elkaar stimuleren door bijv. tijdens het teamoverleg een agendapunt te voorzien om casussen te bespreken, een systeem te voorzien waarbij teamleden elkaars praktijk kunnen observeren en feedback geven aan elkaar, intervisiemomenten te organiseren, een systeem te voorzien waarbij starters de praktijk aanleren via collega's die de standaarden beheersen, ...

- **Procedures (en zo nodig staand orders) voorzien.** Het implementeren van de procedure bevordert een gelijkgerichte werking en subsidiaire samenwerking, en het is een werkinstrument voor opleiding en teambuilding. Voor heel wat handelingen biedt de VWVJ voorbeeldprocedures aan (vaccinatie, audiometrie, meten, ...) die op maat van de CLB-interne afspraken omtrent bijv. de rolverdeling kunnen aangepast worden.
- **Procedures (en zo nodig staand orders) evalueren en bijsturen** laat toe om de kwaliteit van het handelen te toetsen - als check in de kwaliteitscyclus - inzicht te hebben in de werkpunten en actiepunten te bepalen om bij te sturen.
- **De generieke communicatie naar leerlingen, ouders, scholen,...** afstemmen op de JGZ-standaard of -methodiek. Denk hierbij aan vragenlijsten voor ouders of leerlingen, toestemmingsformulieren voor vaccinatie, informatiefolder GLCE, ...
- **Beheer van het noodzakelijk materiaal:** beschikbaar, kwaliteitsvol, veilig, geijkt, correct gemonteerd, ...
- **CLB-intern aanspreekpunt** in geval van vragen van collega's over de JGZ-standaard of -methodiek
- **Aanspreekpunt VWVJ:** samen met de directeur vormt de coördinator in het CLB het eerste aanspreekpunt voor de VWVJ omtrent de JGZ-standaarden en methodieken