

Opleidingsplan JAAR 2024

Meestal wordt het opleidingsplan voor een periode van 1 jaar gemaakt. Er kan in het sociaal overleg worden afgesproken dat het opleidingsplan een langere termijn betreft.

I. Organisatiegegevens

Naam organisatie	Zorgcampus Denderrust
Adres	Alfons De Cockstraat 12A 9310 Herdersem
Maatschappelijke zetel	privé – publiek
KBO-nummer	0419.333.572
Aantal filialen	1
Paritair Comité	330.01.20
Aantal medewerkers	144
Overlegorgaan	Syndicale delegatie: ja Ondernemingsraad: ja
Verantwoordelijke voor het opstellen en uitrollen van het opleidingsplan in de organisatie	Naam: Christiaens Voornaam: Filip Functie: Kwaliteitscoördinator

II. De doelstellingen van het opleidingsbeleid in je organisatie

Baseer je op de visie, missie en de strategische doelstellingen van je organisatie of neem hier de visietekst of kadernota op rond het ontwikkelen van medewerkers.

Soorten opleiding met de doelstellingen

1. Bijscholing

Een opleiding heeft tot doel een medewerker of een groep medewerkers een bijkomende scholing te laten volgen met het oog op meer deskundigheid in een bepaald aspect van zijn of hun vakgebied.

Bij deze initiatieven gaat het derhalve om een **bijscholing die intern of extern kan gevolgd worden**.

Korte bijscholing :

Via webinar, workshop, studienamiddag... wordt één thema uitgediept, waarbij nieuwe inzichten worden voorgesteld over een bepaald deel van ons vakgebied, b.v.

- diabetes, met speciale aandacht voor type II
- EHBO
- omgaan met mensen met dementie

Lange(re) bijscholing :

Een reeks van enkele dagen of avonden, waarbij complexere onderwerpen of meerdere aspecten van bepaald onderwerp op een grondige manier ter kennis gebracht, aangeleerd en eventueel ook inge oefend worden, b.v.

- basiscursus palliatieve zorgen
- beïraai indicatiesteller

2. Informele Training

Tijdens een training werk je aan de ontwikkeling van je persoonlijke competenties en staan praktische vaardigheden altijd centraal. De vaardigheden die je tijdens de training opdoet, kan je direct in je eigen werkomgeving toepassen. Dit kan via werkgroepen, online vormingen, workshops, toolboxmeetings,... Denk hierbij aan :

- Aanleren handhygiëne
- Intern noodplan
- Werken met nieuwe hulpmiddelen, apparaten, producten,...

- Nieuwe procedures
- Opleiding nieuwe medewerkers
- Werkgroepen

3. (Zelf)Ontwikkeling

Een ander deel van de vormingen beoogt niet zozeer het verhogen van de specifieke beroepsdeskundigheid, maar veeleer het verwerven van een juiste grondhouding en sociale vaardigheden, het ontwikkelen van een visie, het omgaan met ethiek en/of spiritualiteit.

Deze thema's, die eveneens zowel intern als extern gegeven kunnen worden, richten zich in vele gevallen tot alle personeelsleden, over de beroepscategorieën heen en kunnen plaatsvinden in korte of meer uitgebreide sessies.

Voorbeelden van thema's zijn:

- omgaan met stress
- wonen en leven
- teamvergaderingen: intervisiemomenten, MDO
- Functioneringsgesprekken

III. Hoe draagt het opleidingsplan bij aan de wettelijk verplichte investering in opleiding

*Geef aan hoe je met dit opleidingsplan wil voldoen aan het individueel opleidingsrecht.
(4 dagen in 2023, 5 dagen vanaf 2024)*

We proberen een uitgebalanceerd geheel van formele en informele opleidingen te organiseren.

Er worden zowel specifieke opleidingen georganiseerd voor bepaalde doelgroepen zoals nieuwe medewerkers, medewerkers zorg, medewerkers facilitaire diensten,...als opleidingen die voor alle medewerkers open staan. Die opleidingen kunnen ofwel verplicht zijn voor iedereen (bv. intern noodplan), verplicht zijn voor een bepaalde doelgroep en vrijblijvend voor de andere medewerkers (bv. EHBO), verplicht zijn voor een bepaalde doelgroep (opleiding nieuwe medewerkers, wondzorg, BelRAI,...).

Naast de (in)formele opleidingen gaan we ook meer inzetten op informele trainingen aan medewerkers op de werkvloer. Doorgeven van informatie, geven van trainingen die medewerkers onmiddellijk kunnen, moeten toepassen bij het uitvoeren van hun functie. (bv. hanteren van een nieuw hulpmiddel, specifieke instructies rond veiligheid,...)

Op deze wijze trachten we elke medewerker te bereiken en de mogelijkheid te bieden om zijn persoonlijke competenties te ontwikkelen. De opleidingsuren worden in de werkgroep VTO per trimester bekeken zodat we het aanbod bij bepaalde doelgroepen kunnen aanpassen indien daar nood toe is.

Werknemers met een verminderde arbeidsgeschiktheid	
Werknemers met een niet EU-nationaliteit (of van wie minstens één van de ouders, of twee grootouders geen EU-nationaliteit bezit of bezat)	
Andere doelgroepen zoals vrouwen/mannen, kortgeschoolde werknemers, ...	De opleidingen, vormingen, intervisies staan open voor iedereen. Er wordt bv. wel de mogelijkheid gegeven aan medewerkers om via Pentaplust eenkele verpleegkundige taken aan te leren via een online platform.

VI. Initiatieven voor werknemers in knelpuntberoepen

Het opleidingsplan omvat opleidingen om het gebrek aan kandidaten voor knelpuntberoepen in de sector aan te pakken

Omschrijving	Acties
Doorstroom naar een knelpuntberoep	
Ondersteuning werknemers in een knelpuntberoep (zorg voor retentie)	
Andere	

VII. Overleg

Het opleidingsplan werd op 29/03/2024 overlegd met

- de ondernemingsraad
- de syndicale afvaardiging
- werknemers

VIII. Evaluatie van het plan

Het opleidingsplan wordt op 24/09/2024. geëvalueerd met
(datum of periode opgeven, bijv. eerste ondernemingsraad van het volgende jaar)

- de ondernemingsraad
- de syndicale afvaardiging
- werknemers

De ondergetekende(n) verklaart/verklaren dat de ondernemingsraad/syndicale delegatie/de werknemers (schrappen wat niet past) de mogelijkheid hebben gehad om hun advies op het plan te geven en dat hiermee werd rekening gehouden.

IV. Concrete initiatieven: formele én informele (°) opleiding

Zet alle initiatieven in een overzicht.

Maak eventueel aparte tabellen volgens doelgroep: initiatieven die organisatie-breed (voor alle werknemers) worden gepland en die voor bepaalde functies, afdelingen, teams, specifieke groepen, projecten en individuele werknemers.

Hieronder een standaardtabel die je kan afspreken in je organisatie

Opleidingsinitiatief	Doelgroep	Aantal deelnemers (exact of geschat)	Duur vd opleiding (exact of geschat)	Periode (datum of maand)	Opleidingsvorm (formeel of informeel)	Lesgever
1 Ergonomie bij fysiek werk	Facilitaire diensten	12	4u	1/2/2024	formeel	Ergoteam
2 Veerkrachtige teams	Alle teams (Zorg, facilitaire diensten, administratie)	144	3u	Januari-maart	formeel	Liantis (extern dienst)
3 Gedeelde zorg is betere zorg (communicatie met familieleden)	Zorg- en verpleegkundigen	12	7u	28 maart	formeel	Anker
4 Intervisie mentoren	Mentoren van alle diensten	30	1u30	24 en 31/1	informeel	IPA en verantwoordel W, L&Z
5 Workshop rond ergonomie in de zorg	Nieuwe zorgmedewerkers	15	3u	22/2	formeel	Werkgroep Transfix (DR)
6 Workshop rond maaltijdgebeuren in de zorg	Nieuwe zorgmedewerkers	20	3u	22/4 en 8/10	formeel	Werkgroep Maaltijd
7 Intervisie BelRAI	indicatiestellers	13	3X1u30	5/2, 6/6, 22/8	informeel	Trainers BelRAI
8 Intervisie BelRAI	Trainers BelRAI	2	2X4u	4/6 en ?	formeel	KCD
9 Opleiding BelRAI indicatiestellers	Nieuwe indicatiestellers BelRAI opleiden	7	2 dagen en 2 halve dagen	Mei/juni 2024	formeel	Trainers BelRAI DR
10 Opleiding Intern Noodplan	Verplicht voor alle medewerkers	144	3u	April, mei, september, oktober	formeel	Safety4all
...						

(°) Informele opleiding kan veel vormen aannemen: bv. begeleiding door meters of peters, on-the-job training, coaching, opleiding door middel van jobrotatie, zelfstudie en opleiding op afstand (boeken, podcasts, ...), workshops, teamdebriefing, intervisie, studiebezoeken, conferenties, beurzen en lezingen, ...

V. Acties ter bevordering van de participatie van risicogroepen

Het opleidingsplan moet ervoor zorgen dat elke werknemer toegang krijgt tot opleiding. Uit onderzoek blijkt dat bepaalde groepen minder deelnemen aan opleiding. Check de opleidingsdeelname in je organisatie. Kijk in het bijzonder naar onderstaande lijst van specifieke doelgroepen. Plan initiatieven voor de groepen die nu in de organisatie opvallend minder participeren

Omschrijving	Acties
Werknemers van 50 jaar of ouder	De opleidingen, vormingen, intervisies staan open voor iedereen. Er wordt geen onderscheid gemaakt in leeftijd. Bepaalde zaken zoals ergonomie, psychosociaal welzijn, ... zijn voor iedereen van toepassing maar misschien nog meer voor de oudere medewerkers.

Datum: 29/3/2024

Plaats: Heerlen

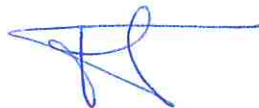
Naam en handtekening van de werknemersvertegenwoordigers:

(aan te vullen)

Daelman Katrien



Veylsteke Katrien



Eekhout Joke