

Scholingsplan 2019

De Hapertse Kluis heeft een scholingsplan ontwikkeld dat een onderdeel van het personeelsbeleid is.

Het scholingsplan zijn alle activiteiten die erop gericht zijn een bijdrage te leveren aan de vakontwikkeling en/of de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Tevens wordt de medewerkers de mogelijkheid geboden op de hoogte te blijven van ontwikkelingen die invloed hebben op de beroepsuitoefening.

Het scholingsplan bestaat uit de volgende onderdelen;

- Deskundigheidsbevordering en persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers
- Deskundigheidsbevordering en persoonlijke ontwikkeling van de teamcoach

In de volgende onderdelen worden de doelstellingen verder uitgewerkt.

Ieder onderdeel bevat een matrix met daarin de concrete acties; doelstelling, aanpak, fasering, betrokkenen en wanneer dit gerealiseerd moet zijn.

Realisatie scholingsplan 2018

In 2018 zijn de volgende scholingen binnen het team gehouden. Bij iedere scholing staat benoemd door hoeveel medewerkers de scholing gevolgd is.

* Scholing preventiemedewerker: 1 medewerker

* BHV herhaling: 1 manager

* EHBO herhaling scholing: 14 medewerkers en 2 managers

* Scholing 'invloed van slaap': door 1 manager gevolgd, vervolgens middels teamoverleg met het hele team gedeeld

* Scholing dementie door psychologe RSZK: gehele team

* Scholing methodisch werken: 1 manager en 1 medewerker, daarna middels zoco overleg met overige zoco's en team gedeeld

* Scholing CCE: succes ervaringen in het omgaan met probleemgedrag: 2 managers

* Cursus basiszorg: 4 medewerkers

Doelstellingen 2019

Deskundigheidsbevordering en persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers

Iedere professional is voortdurend bezig met het op peil houden van zijn/haar deskundigheid.

Dit is ook belangrijk voor de medewerkers om een goede kwaliteit en veiligheid van dienstverlening te kunnen waarborgen.

Gerichte scholing (bijv. via een externe scholing of door manager) kan ertoe bijdragen dat de kwaliteit van de beroepsuitoefening wordt vergroot.

Doel respectievelijk beoogd effect/resultaat (plan)	Activiteiten (do)				Wijze van toetsing. Evaluatie van het beoogd effect/resultaat (check)	Bijstelling/borging (act)
	Omschrijving	Wie	Start	Gereed		

Medewerkers worden 3x per jaar bijgeschoold over een onderwerp wat passend is bij de doelgroep en ontwikkeling van het team. Thema's zijn bijvoorbeeld mondzorg, vrijheidsbeperking, hygiëne en veiligheid, etc.	3x per jaar wordt, gecombineerd met het teamoverleg, een thema geagendeerd ter scholing. Waar nodig wordt externe expertise betrokken.	Manager	Q1	Q1	Evaluatie bijeenkomst tussen managers en zoco's. Waar nodig plan van actie mbt verbeteracties, gekoppeld aan 1 verantwoordelijke.	Agendering voor zorg overleggen of team overleggen tot het juiste resultaat en niveau bereikt is.
	Tijdens of naar aanleiding van de bijeenkomst worden verbeter suggesties geïmplementeerd.	Manager	Q2	Q2		
	Managers en collega's onderling coachen elkaar op nieuwe afspraken en vaardigheden.	Manager	Q4	Q4		
De medewerkers zijn middels een (her)scholing EHBO op de hoogte van de laatste richtlijnen rondom EHBO en kunnen hiernaar handelen.	Manager regelt een (her)scholing EHBO, plant dit, nodigt team uit en regelt de ruimte.	Manager	Q1	Q1	Toetsing of voldoende medewerkers de bijeenkomst hebben gevolgd.	Indien onvoldoende; extra scholing plannen.
	Medewerkers volgen de cursus	Team	Q2	Q2		
	Medewerkers ontvangen certificaat	Manager	Q3	Q3		
Er wordt een bijeenkomst BHV georganiseerd, ten behoeve van brandveiligheid.	Manager regelt een (her)scholing EHBO, plant dit, nodigt team uit en regelt de ruimte.	Manager	Q1	Q1	Toetsing of voldoende medewerkers de bijeenkomst hebben gevolgd.	Indien onvoldoende; extra scholing plannen.
	Medewerkers volgen de cursus	Team	Q2	Q2		
	Medewerkers ontvangen certificaat	Manager	Q3	Q3		
Alle medewerkers zijn ten alle tijden bevoegd en bekwaam in de door hen uit te voeren voorkomende handelingen binnen de Hapertse Kluis conform de criteria van de wet BIG.	1 medewerker zorgt, samen met een manager dat zij voldoende op de hoogte blijven van verpleegkundige handelingen, en wordt indien nodig extra geschoold en/of getoetst.	Teamlid	Hele jaar	Hele jaar	Alle medewerkers zijn getoetst op de door hen uit te voeren handelingen en hebben daarvoor een aantoonbare bekwaamheidsverklaring	bij het (opnieuw) bevoegd maken voor een handeling wordt (indien nodig) de Buurtzorg ingeschakeld voor het geven van een instructie
	Medewerker deelt kennis en vaardigheden in team, indien er specifieke zorgvragen zijn voor bewoners.	Teamlid	Hele jaar	Hele jaar		

						en het aftoetsen van de betreffende medewerkers .
Scholing t.b.v. de aandachtsvelden	Indien er vanuit de branchevereniging bijeenkomsten zijn met als thema een voor ons belangrijk aandachtsveld, dan wordt de medewerker die dit aandachtsveld onder haar hoede heeft meegenomen naar de bijeenkomst.	Teamlid en manager	Waar gepland.	Nvt.	Manager monitort of alle aandachtsvelden aan bod komen, en wie het beste kan aansluiten.	Bij tekort kan extra scholing gezocht worden.
Reflectiebijeenkomst lerend netwerk indien passend onderwerp	Gekoppeld met scholing aandachtsgebieden, aanwezig teamlid participeert. Opbrengsten worden teruggekoppeld middels zoco overleg.	Teamlid	Waar gepland.	Nvt.		
Onderhouden van professionaliteit middels scholingen over onze doelgroep.	Scholing wordt geregeld via Team Up vanuit het CCE. Dit is een vervolg op de dementiescholingen die in 2018 gevolgd zijn.	Manager	Februari	Maart	Alle medewerkers sluiten aan.	Vervolgpunte n uit de scholing worden meegenomen middels teamoverleg.

Deskundigheidsbevordering en persoonlijke ontwikkeling van de managers

Iedere professional is voortdurend bezig met het op peil houden van zijn/haar deskundigheid.

Om een goede kwaliteit en veiligheid van dienstverlening te kunnen waarborgen is het van belang dat de teamcoach op de hoogte blijft van de ontwikkelingen en veranderingen in de zorgverlening en wet- en regelgeving.

Gerichte scholing kan bijdragen aan het up-to-date houden en vergroten van de kennis en kunde van de managers.

Door ondersteuning te bieden bij de toepassing van de opgedane kennis op de werkvloer wordt de effectiviteit vergroot.

De inzet van de managers richt zich dan ook niet alleen op veranderingen in structuur of basiskennis, maar ook manieren om verbeteringen in de praktijk te doen beklijven.

Doel respectievelijk beoogd effect/resultaat (plan)	Activiteiten (do)				Wijze van toetsing. Evaluatie van het beoogd effect/resultaat (check)	Bijstelling/borging (act)
	Omschrijving	Wie	Start	Gereed		
Bijwonen bijeenkomsten lerend netwerk	Worden vanuit branchevereniging meerdere malen in het jaar gepland. Manager participeert in principe iedere keer.	Manager	Waar gepland.	Nvt.		
	Opgedane kennis wordt gedeeld in het zoco overleg, en verbeterplannen geïmplementeerd.	Manager met zoco's	Waar gepland.	Nvt.		

Kostenraming scholing 2019

Scholing	Aantal uur	Aantal medewerkers (x gemiddeld 25 euro per uur)	Overige kosten	Totaal
Teamoverleg	3 x 3 uur = 9	25	-	5625
EHBO	4	14	675	2075
BHV	4	14	675	2075
Verpleegkundige handelingen	30	2	Nog onbekend	1500
Scholing tbv aandachtsvelden	4 x 8 = 32	2	100 x 4 = 400	2000
Scholing doelgroep CCE Team Up	2 x 1,5 = 3	25	Beamerkosten (2x 40)	1955
Totaal geraamde scholingskosten 2019				15.230 euro