

Opleidingsplan JAAR 2026

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	152
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 ingeoeft worden, b.v.

- basiscursus palliatieve zorgen
- belrai 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.

We hebben in 2024 een intern VTO-platform gecreëerd dat alle medewerkers, via het scannen van een QR-code, kunnen raadplegen.

Hier staan alle interne en externe vormingen, e-learnings, interessante podcasts,...die medewerkers kunnen volgen na overleg met hun teamcoach.

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,...).

Er is intern een jaarplanning naar opleidingen, werkgroepen, intervisies, vormingen,... die door alle medewerkers kan geraadpleegd worden.

Naast de (in)formele opleidingen zetten we ook meer in 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,...)

Medewerkers hebben recht op 5 dagen opleiding per jaar. We trachten voldoende mogelijkheden van opleiding/vormingen aan te bieden voor alle medewerkers van alle departementen zodat elke medewerker toch minstens aan 10u opleiding komt (verplicht door Denderrust). 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.

De opleidingsuren van 2025 werden per departement, afdeling en medewerker bekeken in de werkgroep VTO en door meer gerichte opleidingen aan te bieden trachten we collectieve of individuele tekorten/noden aan opleiding weg te werken.

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	Omgaan met agressie bij bewoners met dementie	zorgmedewerkers	12	6u	24/2/2026	formeel	Opleidings- centrum Hivset
2	Lezing : 'lust op leeftijd'	zorgmedewerkers	25	2u	5/5	informeel	Els Messelis
3	Hartverwarmers : 'deugdlozende activiteiten organiseren'	Zorg- en verpleegkundigen, begeleiders wonen en leven,...	12	6u	19 mei	formeel	Opleidings- verstrekker Sproud
4	Levensmiddelenhygiëne voor keukenmedewerkers	Medewerkers keuken	14	3u	10/3 en 11/3	formeel	Idewe
5	Workshop rond ergonomie in de zorg	Nieuwe zorgmedewerkers	15	3u	16/11/25	formeel	Werkgroep Transfix (DR)
6	Workshop rond maaltijdgebeuren in de zorg	Nieuwe zorgmedewerkers	20	3u	21/4 en 12/10	formeel	Werkgroep Maaltijd
7	Intervisie BelRAI	indicatiestellers	20	4X2u	16/4, 28/4, 22/10 en 27/10/2026	informeel	Trainers BelRAI
8	Intervisie BelRAI	Trainers BelRAI	3	2X4u	30/4/26 en ?	formeel	KCD
9	Functionele, praktische opleiding intern noodplan	Eerste InterventiePloeg	70	2u	13, 20 en 27/4	formeel	IPA/directie
10	Opleiding brandpreventie : evacuatie en kleine blusmiddelen	Verplicht voor alle medewerkers	Ca 130	2u	12, 20 en 27 mei 7 en 15/10 en 5/12/26	formeel	Opleidings centrum Safety4all
11	Intervisie mentoren	Mentoren	20	1u30	2 en 12/3/26	informeel	IPA
12							

(°) 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, team-debriefing, 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.
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 Pentaplus enkele 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	Pentaplus : zorgkundigen verpleegkundige taken aanleren. Project 600 : opleiding tot verpleegkundige met behoud van loon.
Ondersteuning werknemers in een knelpuntberoep (zorg voor retentie)	
Andere	Opleiding logistiek medewerker in de zorg

VII. Overleg

Het opleidingsplan werd op 26/03/2026 overlegd met

- ☒ de ondernemingsraad
- ☐ de syndicale afvaardiging
- ☐ werknemers

VIII. Evaluatie van het plan

Het opleidingsplan wordt op 25/09/2026 geëvalueerd met

(datum of periode opgeven, bijv. eerste ondernemingsraad van het volgende jaar)

- ☒ de ondernemingsraad
- ☐ de syndicale afvaardiging
- ☐ werknemers

De ondergetekenden verklaren dat de ondernemingsraad
de mogelijkheid hebben gehad om hun advies op het plan te geven en dat hiermee werd rekening gehouden.

Datum: 4 mei 2026

Plaats: Herdersem

Naam en handtekening van de werknemersvertegenwoordigers:

Katrien Vuylsteke

Tiana Gahy

Petra Coppens

Frank Van der Biest