

## Doelstellingen, hefboomen, indicatoren en acties betreffende vorming vzw Stijn

**Vzw Stijn biedt vorming om het realiseren van  
haar doelstellingen te ondersteunen**

### HEFBOOM A

#### VORMING OM COMPETENTIE EN KENNIS VAN MEDEWERKERS TE VERHOGEN

##### **Definitie**

Via vorming willen we zowel de competenties van medewerkers (inzichten, vaardigheden en houdingen) als het geheel van kennis dat in een organisatie aanwezig is verhogen.

We zien er op toe dat het vormingsaanbod aangepast is aan verschillende leerstijlen van de medewerkers zodat het geleerde praktisch bruikbaar en direct toepasbaar is én kan worden doorgegeven aan collega's.

##### **Uitwerking**

Vzw Stijn beschouwt vorming als een recht voor de medewerkers.

Alle medewerkers van vzw Stijn worden om de 5 jaar bevraagd naar hun vormingswensen en –noden door middel van een enquête. Bij het opstellen van deze enquête wordt rekening gehouden met de wettelijke vereisten, de visie van het beleid, en de geest van de tijd.

Vanuit die resultaten wordt het aanbod jaarlijks uitgewerkt door de vormingscoördinator in samenwerking met de werkgroep. Bij de uitwerking van het aanbod houden we rekening met volgende punten:

1. Vragen die dringend zijn of die door zeer veel mensen gesteld worden, krijgen voorrang.
2. Indien er een meerwaarde is (prijs, organiseerbaarheid, ...) om het zelf te organiseren, zullen we dit doen.
3. We trachten een goed zicht te krijgen op de vraag en maken een onderscheid tussen basisvorming en verdiepende vorming?
4. We bieden vorming aan voor verschillende doelgroepen.
5. We zoeken naar de meest geschikte lesgever, locatie en werkvorm.

Het uitgewerkte plan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het coördinatieteam en uitgeschreven in de jaarlijkse brochures:

1. Brochure basisvorming
2. Brochure verdiepende vorming

Deze brochures worden aan de werknemers bezorgd en zijn beschikbaar op de website.

##### **Indicator 1**

Gemiddeld aantal uren per personeelseenheid (voltijds equivalent) besteed aan interne en externe vorming en bezoeken aan andere instellingen. Educatief verlof wordt meegeteld indien de opleidingen nuttig is voor de huidige job, niet meegeteld indien de opleiding los staat van de huidige job.



**norm**

Uitstekend : Het gemiddelde voor gans Stijn ligt tussen 16 en 20 uren per personeelslid.

Goed : Het gemiddelde voor gans vzw Stijn ligt tussen 14 en 16 uren of boven de 20 uren.

Voldoende: Het gemiddelde ligt tussen 12 en 14 uren.

Onvoldoende: Het gemiddelde ligt onder de 12 uren per personeelslid.

**Indicator 2**

Voldoende degelijke vormingen aanbieden; vormingen die het label ‘sterk merk’ krijgen omwille van hun eerder bewezen kwaliteit o.w.v. zeer goede inhoud (3 keer opnieuw aangeboden en zo goed als volzet) en/of zeer goede spreker (door meerdere mensen afzonderlijk aangehaald)..

**Norm**

Uitstekend : We bieden jaarlijks 3 vormingen met label ‘sterk merk’ aan.

Goed : We bieden jaarlijks 2 vormingen met label ‘sterk merk’ aan.

Voldoende: We bieden jaarlijks 1 vormingen met label ‘sterk merk’ aan.

Onvoldoende: We bieden jaarlijks geen vormingen met label ‘sterk merk’ aan.

**Actie**

We zullen regelmatig een tool over ‘leerstijlen’ voor lesgevers in de Stijndaard plaatsen.

We zullen voor de leidinggevenden een tool ‘hoe vorming implementeren’ in de Stijndaard plaatsen (via Dave: evalueren van implementatie).

	<b>Indicator 1</b>	<b>Indicator 2</b>	<b>Totaal</b>
2012	14,89 = goed	5 X sterk merk = uitstekend	Goed-uitstekend
2013	13,56 = voldoende	6 x sterk merk = uitstekend	GOED
2014			

**HEFBOOM B****VORMING OM NIEUWE MEDEWERKERS SNEL OP WEG TE ZETTEN (basisvorming)****Definitie**

Het is belangrijk dat nieuwe medewerkers voldoende basiskennis bezitten om goed te functioneren op hun werkplek. De mogelijkheid doet zich voor om deze basiskennis aan te scherpen in het eerste jaar van zijn/haar diensttijd. De basisvorming wordt opgedeeld in 4 grote categorieën: vorming m.b.t. je zorggebruiker/cliënt, vorming voor jezelf, vorming voor je team, vorming voor je organisatie.

**Uitwerking**

De basisvorming omvat binnen de 4 grote categorieën een 20-tal thema's die meestal tweemaal per jaar gratis worden aangeboden aan personeelsleden, stagiair(e)s, vrijwilligers, familie ... . Deze thema's handelen over de basis die nodig is om goed te functioneren in je job en binnen de organisatie. Zowel nieuwe personeelsleden als mensen met ervaring kunnen hiervoor inschrijven.

**Indicator**

Het aantal uren basisvorming per FTE. We streven naar 4 uur basisvorming per FTE

**Norm**

Uitstekend : Het gemiddelde voor gans Stijn ligt tussen 4 en 6 uren per personeelslid.

Goed : Het gemiddelde voor gans vzw Stijn ligt tussen 2 en 4 uren per personeelslid.

Volgende: Het gemiddelde ligt tussen 1 en 2 uren per personeelslid.

Onvoldoende: Het gemiddelde ligt onder de 1 uren per personeelslid.

**Actie**

Om de 5 jaar wordt de basisvorming inhoudelijk bekeken. We zullen hiervoor steekproefsgewijs evaluaties via de toepassingen opvragen en de lesgevers bevragen.

Uren per FTE	
2013	2,3 uur / FTE = GOED

HEFBOOM CVORMING OM SPECIALISATIE TE ONTWIKKELEN (verdiepende vorming)**Definitie**

Verdiepende vorming kan uitdieping zijn van een basisthema, dieper ingaan op specifieke vragen of kan bedoeld zijn voor een specifieke groep. Ook de verdiepende vorming wordt opgedeeld in 4 grote categorieën: vorming m.b.t. je zorggebruiker/cliënt, vorming voor jezelf, vorming voor je team, vorming voor je organisatie.

**Uitwerking**

De verdiepende vorming omvat binnen die 4 grote categorieën steeds vorming voor specifieke doelgroepen:

- Vorming m.b.t. je zorggebruiker: mentale handicap en bijkomende problemen, NAH
- Vorming voor jezelf: loopbaanplanning
- Vorming voor je team:
- Vorming voor je organisatie: logistieke ondersteuning, leidinggevend
- Afhankelijk van keuze in de strategiekaart van vzw Stijn kunnen accenten gelegd worden. In de huidige strategiekaart ligt het accent op de leidinggevend, we zullen deze dan ook extra ondersteunen in het vormingsaanbod.

**Indicator**

We bekijken of er vorming aangeboden wordt voor alle hier boven besproken doelgroepen.

**Norm**

uitstekend = we bieden voor elke doelgroep minstens 4 vormingen aan.

Goed = we bieden voor elke doelgroep minstens 3 vormingen aan.

Voldoende = we bieden voor elke doelgroep minstens 2 vorming aan.

Onvoldoende = we bieden voor 1 of meer doelgroepen geen vorming aan.

**Actie**

<b>VORMING VOOR ALLE DOELGROEPEN</b>	
2012	10/10 = uitstekend (andere norm)
2013	10/10 = UITSTEKEND (andere norm)

HEFBOOM DVORMING VOOR IEDEREEN: LAAGDREMPELIG EN KOSTENDRUKKEND**Definitie**

We zien erop toe dat de vorming voor iedereen toegankelijk is. Vorming wordt vooral in de eigen voorzieningen gegeven en het vormingsbudget wordt optimaal benut.

**Uitwerking**

Indien er een meerwaarde is (prijs, organiseerbaarheid, voldoende interesse...) om vorming zelf te organiseren, zullen we dit zeker doen. We zoeken naar de meest geschikte lesgever, wisselen van locatie, en houden rekening met de verschillende leerstijlen van medewerkers. We bieden een carpoollijst aan aan de medewerkers.



De basisvorming wordt gratis aangeboden aan personeelsleden, stagiair(e)s , vrijwilligers, familie ... .

De prijs van de verdiepende vorming wordt vermeld in de brochures. Deze prijs wordt steeds berekend zonder het oog op winst: vzw Stijn komt tussen voor een deel van de onkosten, de rest wordt gedeeld door het verwachte aantal deelnemers en is voor rekening van het vormingsbudget van de voorzieningen.

De prijs voor externen is verschillend van de prijs voor internen. Vzw Stijn komt uiteraard niet tussen in de kosten voor externen maar ziet er steeds op toe dat er een eerlijke prijs gehanteerd wordt.

### Indicator 1

Totaal budget dat jaarlijks wordt gependend aan vorming georganiseerd door vzw Stijn per FTE.

Totale kost vorming	€ 41 582,09 (€ 54 399,97 – € 12 817,88) (€ 43 560,51 in 2013)	(zie 'Afrekening Annita boekhouding - 2013) Provikmo = enkel verplaatsingskosten, rest is jaaractieplan.	
Totaal IN	€ 21 643,87		
REST = KOST STIJN	€ 19 938,22		(€ 22 103,51 in 2012) (€ 24 023,63 in 2011)
	(informatie op algemene eindafrekening vzw Stijn)	Delen door aantal cursisten (1376) (1460 in 2012) (1754 in 2011)	14,49 euro per persoon (15,14 in 2012) (13,7 euro in 2011)
		Delen door aantal uren (6048,5) (5959 in 2012) (6089,5 in 2011)	3,3 euro per uur (3,7 euro in 2012) (3,94 euro in 2011)

### Norm

Uitstekend = bedrag per persoon ligt tussen €13 en €17

Goed = bedrag per persoon ligt tussen €10 en € 12 of tussen € 18 en € 20

Voldoende = bedrag per persoon ligt tussen € 7 en € 9 of tussen € 21 en 23

Onvoldoende = Het bedrag is lager dan € 6 of hoger dan € 24

Bedrag per persoon	
2011	13,7 euro = Uitstekend
2012	15,14 euro = Uitstekend
2013	14,49 euro = Uitstekend



**Indicator 2**

Het aantal personeelsleden dat vorming volgt t.o.v. het totaal aantal personeelsleden (interne en externe vorming).

**Norm**

Uitstekend = minstens 90% van het totaal aantal personeelsleden volgt vorming

Goed = minstens 80% van het totaal aantal personeelsleden volgt vorming

Voldoende = minstens 70% van het totaal personeelsleden volgt vorming

Onvoldoende = minder dan 70% van het totaal personeelsleden volgt vorming

<b>Aantal personeelsleden dat vorming volgt</b>	
2011	1754 (= oude norm)
2012	1460 = onvoldoende (= oude norm)
2013	1376 = voldoende (= oude norm)

## HEFBOOM E DE EXTERNE VORMING IS AANVULLEND TEN OPZICHTE VAN HET INTERNE AANBOD

### **Definitie**

Er is de mogelijkheid om externe vorming te volgen, als deze goedkoper, meer specifiek of dringender nodig is dan de vorming die door vzw Stijn wordt aangeboden.

### **Uitwerking**

Uitnodigingen va externe vormingen komen via externe kanalen bij de medewerkers, vzw Stijn speelt hier geen rol in.

Ook inschrijvingen voor externe vorming worden bijgehouden via het vormingsprogramma (via eigen software vzw Stijn: toepassingen - vorming).

### **Indicator**

Van het totaal aantal gevolgde vormingen (= 100 %) bekijken we procentueel hoeveel medewerkers inschrijven voor externe vormingen en voor interne vormingen (incl. vorming tijdens vergaderingen).

We volgen de evolutie van het externe aanbod op, we berekenen de percentages , maar beoordelen deze niet in een 'norm-tabel'.. Indien het extern aanbod veel verschuift in positieve of negatieve zin t.o.v. een ander jaar (dan spreken we over meer dan 10 %), dan bekijken we het grondiger.

### **Acties**

2013	Interne uren	Externe uren
2013	6072,5	1004
procent	85,8 % van totaal gevolgde vorming	14,2 % van totaal gevolgde vorming
2014		
procent		

## HEFBOOM F VIA VORMING VERNIEUWEN EN INSPELEN OP ACTUELE TENDENSEN

### **Definitie**

De vorming van vzw Stijn is gericht op vernieuwing en wil inspelen op actuele tendensen.

### **Uitwerking**

Vzw Stijn wil vernieuwend zijn. Daarom is het belangrijk via vorming in te spelen op overheidsbeslissingen en nieuwe tendensen. We willen regelmatig nieuwe thema's aanbrengen in vorming.

### **Indicator**

We bekijken het aantal vernieuwende en nieuwe thema's. We streven naar een aanbod van 4 vernieuwende thema's per jaar.

### **Norm**

Uitstekend: We bieden meer dan 4 vernieuwende thema's per jaar aan.

Goed : We bieden 4 vernieuwende thema per jaar aan

Voldoende: We bieden 3 vernieuwende thema's per jaar aan

Onvoldoende: We bieden 0, 1 of 2 vernieuwende thema aan.

### **Wat is nieuw en vernieuwend?**

Nieuw: een nieuwe methodiek, een nieuw model waar mensen mee willen gaan werken, vb: CDM-model om NAH in te schalen, Heijkoop, Rugschool, ... Dit hoeft niet nieuw uitgevonden te zijn, maar wel een eerste kennismaking voor de personeelsleden van vzw Stijn.

Vernieuwend: een nieuw thema op de markt, iets wat op dat moment 'hip' of 'in' is, bij voorbeeld IA, Burn-out, Mindfulness, ...

### **Actie**

Hoe kunnen we de vinger aan de pols houden rond nieuwe tendensen?

- Actief bevragen op de Centrale Raad van vzw Stijn
- Folders uitpluizen van externe organisaties
- Via de enquête vragen naar nieuwe thema's

	<b>Nieuwe thema's</b>
2013	6 nieuwe thema's = uitstekend
2014	8 nieuwe thema's = UITSTEKEND



## HEFBOOM G VIA VORMING INVESTEREN IN RELATIES

### **Definitie**

Vzw Stijn vindt het zijn verantwoordelijkheid om via vorming te investeren in relaties.

### **Uitwerking**

In principe worden vormingen opengesteld voor externen. We hanteren hiervoor de 80/50 regel. We kiezen ervoor om 80 % van de beschikbare plaatsen voor de internen te voorzien en 50 % voor de externen. D.w.z. vóór de inschrijfdatum mogen internen tot 80 % volzetten van de vorming en 50 % mag door externen volzet worden. Natuurlijk kan het geheel niet over de 100 % vol gezet worden. We willen de externen, die meestal iets later de aankondigingen te zien krijgen, ook de kans geven om in te schrijven. We zouden de externen, na de uiterste inschrijfdatum en indien niet volzet, verder laten inschrijven. Bij de internen willen we dit ook doen, maar één week eerder, dus één week vóór de uiterste inschrijfdatum zouden de internen tot 100 % mogen inschrijven, de externen hebben dan ook ruim de tijd gehad om in te schrijven.

De sessies die niet worden opengesteld voor externen zijn vormingen die externen rechtstreeks kunnen volgen bij de organisatoren (vb. brandveiligheid en blusmiddelen) of vormingen die een ‘veilige’ omgeving wensen (vb. persoonlijke ontwikkeling en bezieling als leidinggevende, feedback, ...).

We zorgen ook steeds voor een warme welkom van deelnemers en lesgevers via catering en onthaal.

### **Indicator**

We vertrekken niet vanuit het effectief aantal externen dat deelneemt, maar bekijken deze cijfers telkens in verhouding met het totaal aantal deelnemers (dus ook interne deelnemers).

### **Norm**

Uitstekend= minstens 20% van het totaal aantal deelnemers aan de vormingen van Stijn zijn externen

Goed = minstens 15% van het totaal aantal deelnemers aan de vormingen van Stijn zijn externen

Voldoende = minstens 10% van het totaal...

Onvoldoende = minder dan 10% van het totaal....

### **Actie**

We zullen de vorming van vzw Stijn meer bekend maken via folder en website.

	<b>externen</b>	<b>uren</b>	<b>euro</b>
2012	43	85	510 euro (oude norm)
2013	109	480,5	2430 euro (oude norm)



## HEFBOOM H VORMING ALS MOTIVATOR

### **Definitie**

Medewerkers beschikken over nodige knowhow om resultaten te bereiken en vorming wordt een motivator met toekomstperspectief in de loopbaan. Medewerkers willen leren om verantwoordelijkheid te nemen, te leiden en te organiseren.

### **Indicator**

We stellen ieder jaar via de informaticatoepassingen een aantal vragen aan alle personeelsleden. Personeelsleden kunnen deze vragen anoniem beantwoorden. Er is geen antwoordplicht. De vragen zijn:

1. Doe jij je werk graag?
2. Raad je dit werk aan aan derden?
3. Voel je je betrokken bij je werk ?
4. Kun je je talenten voldoende inzetten in je werk ?
5. Voel je je voldoende ondersteund en begeleid in je werk ?

Medewerkers scoren op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 neen betekent en 10 ja. Per dienst(en)centrum wordt één totaalscore gemaakt nl. het gemiddelde van de 5 deelscores.

### Norm

We streven naar een gemiddelde score van 8 op 10.

Uitstekend = We halen de norm

Goed = er is 1 afwijking van de norm, van minder dan 1 punt

Voldoende = er zijn max 2 afwijkingen kleiner dan 1 punt of 1 afwijking van max. 2 punten

Onvoldoende = nog meer afwijkingen van de norm

### **Actie**

Via onze moderne vormingsbrochures willen we mensen prikkelen om vorming te volgen. We zullen de nadruk er op leggen om te denken vanuit talenten en krachten en niet vanuit tekortkomingen.

We bieden vorming aan betreffende werken met talenten.

	<b>VRAAG</b>	<b>VRAAG</b>	<b>VRAAG</b>	<b>VRAAG</b>	<b>VRAAG</b>	<b>TOTAAL</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
<b>2013</b>	8,6	7,7	8,2	7,7	7,5	7,94	<b>GOED</b>



## Samenvattende tabel voor vorming vzw Stijn

	<b>Hefboom</b>	<b>Score 2013</b>
a.	Competenties en kennis verhogen	Goed
b.	Vorming voor nieuwe werknemers	Goed
c.	Specialisatie ontwikkelen	Uitstekend
d.	Vorming voor iedereen	Goed
e.	Externe vorming is aanvullend t.o.v. interne aanbod	Uitstekend
f.	Via vorming vernieuwen en inspelen op actuele tendensen	Uitstekend
g.	Investeren in samenwerking met andere voorzieningen	Uitstekend
h.	Vorming als motivator	Goed
	<b>TOTAAL/GEMIDDELDE</b>	<b>Goed → uitstekend</b>

Of om het met een spreuk te zeggen:

Ouder worden gaat vanzelf,  
persoonlijke groei is een keuze.