

1. LEERDOELEN

1.1. ANALYSE VAN DE ORGANISATIE

1.1.1. MISSIE EN VISIE

Elk van de partners organiseert een specifieke vorm van “zorg” voor een welbepaalde categorie van zorgvragers.

- Landelijke Kinderopvang & Stekelbees organiseren kinderopvang voor kinderen van 0 tot 16 jaar over heel Vlaanderen, gebruik makend van verschillende formules: onthaalouders, initiatieven buitenschoolse opvang, (mini)crèches, vakantie-opvang, buurt- en nabijheidsdiensten,...
- Landelijke Thuiszorg biedt een gedifferentieerde gezinszorg aan bij de mensen thuis: vrijwillige oppas, logistieke hulp, huishoudelijke hulp, klusjesdienst, gezinszorg, kraamzorg,... Daarnaast organiseert Landelijke Thuiszorg een opleiding tot polyvalent verzorgende, in 3 eigen opleidingscentra.
- Landelijk Dienstencoöperatief biedt hulp in het huishouden aan via het systeem van dienstencheques.
- Landelijk Jobcoöperatief organiseert opvang van zieke kinderen aan huis.

Elk van deze partners wil met zijn werking een ondersteuning zijn van de gezinnen in het algemeen, en meer specifiek de vrouwen in die gezinnen, en dit met respect voor de autonomie en het bieden van empowering van de zorgvrager.

Bovendien wil elk van deze organisaties een aanbod op maat bieden, door een specifieke ondersteuning aan te bieden, in de nabijheid van de zorgvragers, met een verbondenheid tussen de verschillende betrokkenen. Op die manier worden de plaatselijke netwerken uitgebouwd en verstevigd.

Vanuit de deskundigheid van elk van de partners wordt een proactief beleid gevoerd, waarbij het actief mee vorm geven aan nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen een belangrijke rol speelt. Er wordt meegewerkt aan nieuwe projecten, geëxperimenteerd met nieuwe ontwikkelingen, telkens met de verrijking van het zorglandschap voor ogen. Op dezelfde manier wordt er ook gewerkt aan de uitbouw van de vormings- en begeleidingsprojecten voor de eigen medewerkers, en cliënten.

1.1.2. VORMING BINNEN DEZE PARTNERORGANISATIES

Vorming is binnen elk van de partnerorganisaties een proces van permanente deskundigheidsbevordering van de medewerkers. Medewerkers laten groeien als persoon én in hun functie, het plezier in leren bevorderen, en op die manier de kwaliteit van de dienstverlening te ondersteunen is een belangrijke gemeenschappelijke doelstelling.

Dit leren kan zowel via formele vormingsmomenten (teamvergaderingen, functioneringsgesprekken, vormingsdagen,...), als via informele weg (in contact met collega's, tijdens werkbesprekingen,...)

Vorming functioneert telkens als hulpmiddel om competenties van werknemers te ondersteunen en verder te ontplooiën. Er is daarbij aandacht voor competenties gericht op jobspecifieke kennis, alsook voor competenties mbt persoonlijke ontwikkeling.

Ondermeer via vorming wil elk van de partners tenslotte meewerken aan de maatschappelijke veranderingen en evoluties in de specifieke sectoren.

1.2. ANALYSE VAN DE FUNCTIES

Alle partners richten zich met dit project op de vorming voor hun medewerkers van de eerste lijn. In de functieomschrijvingen kan men een uitgebreide analyse van de functies vinden.

Landelijke Thuiszorg

- Polyvalent verzorgenden
- Poetsvrouwen
- Kraamverzorgenden
- Klusjesmannen

Landelijke Kinderopvang

- Kinderbegeleiders BKO (buitenschoolse kinderopvang)
- Onthaalouders

Stekelbees

- Kinderbegeleiders KDV (kinderdagverblijven) en BND (buurt- en nabijheidsdiensten)

Landelijk Dienstencoöperatief

- Huishoudhulpen
- Strijksters

Landelijk Jobcoöperatief

- Oppassers zieke kinderen

1.3. ANALYSE VAN DE DOELGROEP

De doelgroep van de basisvormingen is het eerstelijns personeel van de betreffende partner. De groepen zijn over het algemeen vrij divers wat hun achtergrond en opleiding betreft.

Landelijke Thuiszorg verlangt

- een erkend zorgdiploma voor de groep verzorgenden
- geen diplomaverenissen voor de poetsvrouwen
- geen diplomaverenissen voor de klusjesmannen

Landelijke Kinderopvang & Stekelbees verlangen

- voor de kinderbegeleiders uit de IBO's een diploma uit volgende reeks: BSO 7^{de} jr kindzorg of ziekenhuisverpleegkunde; TSO bijzondere jeugdzorg, verpleegaspirante, sociaal-technische wetenschappen, leefgroepenwerking; VSPW-opleiding jeugd- en gehandicaptenzorg; getuigschrift cursus BKO VDAB; of voor de FCUD-gesubsidieerde IBO's bovenstaande of een andere hogere opleiding in een sociaal-pedagogische richting.
- voor kinderbegeleiders in de projecten de deelname aan een cursus kindzorg of jeugd- en gehandicaptenzorg in het volwassenenonderwijs, én het voldoen aan bepaalde voorwaarden (afhankelijk van de plaatselijke subsidies: SINE-voorwaarden, WEPplus-voorwaarden, ACTIVA-voorwaarden)
- geen diplomaverenissen voor de onthaalouders

Landelijk Dienstencoöperatief heeft geen diplomaverenissen

Landelijke Jobcoöperatief heeft geen diplomaverenissen

KORTGESCHOOLDEN

Uit bovenstaande vereisten bij recrutering en selectie van eerstelijnsmedewerkers blijkt dat mensen met diverse opleidingsachtergronden bij de verschillende partnerorganisaties terecht komen. De groep kortgeschoolden is aanzienlijk. In het vormingsplan wil men vertrekken vanuit competenties en vaardigheden die belangrijk zijn voor een kwalitatieve uitvoering van de job. Binnen het vormingsbeleid worden mensen ondersteund in hetgeen ze al aan eerder verworven competenties hebben. De basisvorming zorgt voor een geijkte basis waarvan iedereen kan starten. Nadien kan volgens het eigen profiel het vormingspad verder worden uitgezet.

ALLOCHTONEN

Binnen de groep eerstelijnsmedewerkers is er ook een aantal personen van allochtone afkomst. Binnen het vormingsbeleid volgen zij dezelfde weg als de andere medewerkers. Van alle medewerkers wordt bij selectie verondersteld dat ze een basiskennis nederlands

Strategisch vormingsplan

hebben. In elk van de partnerorganisaties wordt vertrokken vanuit het respect voor anderen en voor andere meningen, zonder in de uitvoering van de taak onderscheid te maken op basis van culturele of maatschappelijke achtergrond. Voor de allochtone medewerkers wordt er (net als voor de andere medewerkers waarbij een nood of behoefte wordt vastgesteld) extra ondersteuning aangeboden (meeloopdagen, meterschap door een collega), om de ontwikkelings- en tewerkstellingskansen van deze groep te bewaken.

OUDERE WERKNEMERS

Voor de oudere werknemers binnen de organisatie wordt op verschillende manier een aanbod gedaan zodat ook mensen met een ruimere beroeps- en levenservaring nog kunnen groeien in hun werk, en op persoonlijk vlak. Hun ervaring en mogelijke steun aan collega's wordt gevalideerd en erkend.

Landelijke Kinderopvang creëert voor kinderbegeleiders die langer in dienst zijn, een nieuwe uitdaging en een kans hun verworven competenties in te zetten om pas startende collega's te ondersteunen. Ze worden getraind als coach binnen het zogenaamde werkplekleren.

Bij Landelijke Thuiszorg zijn er de zogenaamde check-up voor 45-plussers, en de zorgteams. Ook binnen deze module die het personeelsverloop, en de jobmoeheid (burn-out) wil helpen beperken, wordt extra aandacht gegeven aan deze oudere werknemers door het bespreken van thema's rond persoonlijke erkenning, het evenwicht tussen zorg en zelfzorg, en de uitwisseling van ervaringen met collega's (herkenningseffect en versterking van collegialiteit).

1.4. CONCREET TE REALISEREN LEERDOELEN

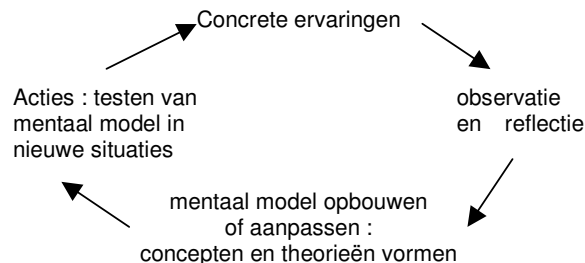
Men wil vormingspakketten ontwikkelen en bijsturen voor de verschillende doelgroepen, en hun deeltaken binnen de functieomschrijving. Men wil dit doen volgens de principes van levend leren, gekaderd binnen competentieontwikkeling, en persoonlijke empowering.

Het is de bedoeling dat medewerkers in het eerste jaar in dienst een basisvorming kunnen volgen die nauw aansluit bij de te vervullen functie. Die basisvorming is het beginpunt van hun vormingstraject dat ze zullen doorlopen tijdens hun loopbaan. Dit traject sluit aan op hun persoonlijk ontwikkelingsplan ten aanzien van hun functie binnen de desbetreffende organisatie. Elke medewerker is eigenaar van zijn vormingstraject, en houdt de inhoud (syllabi) en leerbewijzen bij.

Na de basisvorming, die iedere medewerker de mogelijkheid biedt van dezelfde basis te vertrekken in de uitvoering van haar taak, neemt zij actief deel aan de planning van zijn verdere vormingstraject. Hij kan oa via functioneringsgesprekken zijn leerbehoeften doorspelen. In overleg met de rechtstreekse verantwoordelijke wordt een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) opgesteld, en opgevolgd. Dit biedt de medewerker enerzijds de kans biedt te blijven evolueren binnen de job, en anderzijds ook als persoon, met competenties die ook in de verdere loopbaan waardevol zijn.

2. LEERMETHODEN

2.1. LEERCYCLUS



2.2. METHODEN EN ACHTERGRONDEN

In de vorming wordt aandacht geschonken aan het de ontwikkeling en uitbreiding van kennis en vaardigheden, én aan sociale en persoonlijke ontwikkeling.

Vanuit het algemeen beleid laat men zich wat vorming betreft inspireren door

- Betrokkenheid op de maatschappelijke veranderingen (erkenning verworven competenties, interculturaliseren, systeemdenken...)
- Levenslang en Levend leren
- Psychodynamische visie
- Werkplekleren

BETROKKENHEID OP DE MAATSCHAPPIJ

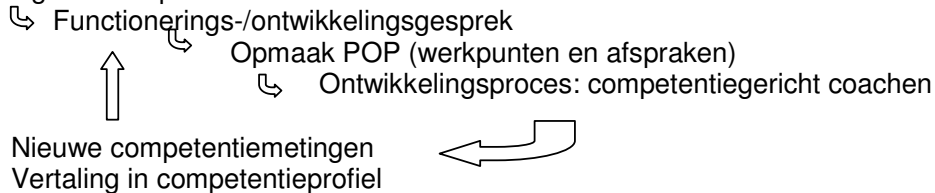
Onze maatschappij is er een van culturele diversiteit. Binnen deze organisatie wil men drempels zien, ze erkennen, overstijgen en ruimte bieden voor ontmoeting, binnen de context van de participatiegedachte, met telkens behoud van eigenheid. Dit veronderstelt

- **Openheid** om na te denken over interculturalisering binnen de organisatie;
- **Bewustzijn** van de eigen identiteit;
- **Respect** voor de identiteitsbeleving van anderen

Vanuit het systeemdenken bekijkt men de wereld niet als een geheel van losse gebeurtenissen, maar wel als een geheel opgebouwd uit relaties. Die wereld is voortdurend in beweging. In deze **dynamische wereld** is het belangrijk je bewust te worden van je eigen mentale modellen in het kijken naar die wereld. Het biedt hulp om beslissingen te nemen die problemen écht oplossen, en niet enkel de symptomen bestrijden. De rol van feedback is hierin essentieel.

Competentie is de reële en individuele capaciteit om kennis (theoretisch en praktisch), vaardigheden, en attitudes aan te wenden in het handelen **in functie van de concrete dagdagelijks veranderende werksituatie én ifv persoonlijke en maatschappelijke activiteiten** (definitie SERV). Er zijn een aantal algemene competenties, en een aantal vaktechnische. Werken met competenties vraagt gerichtheid op gedrag, en positieve formuleringen, zonder waarde-oordeel. Binnen deze visie wil men werknemers de ondersteuning bieden om competenties verder te ontwikkelen, volgens het volgende proces :

Meting van competenties



De grote betrokkenheid op de maatschappelijke veranderingen laat toe zelf actief mee te werken aan nieuwe ontwikkelingen en projecten, en op die manier het zorglandschap mee kleur en vorm te geven.

LEVEND LEREN

Levend leren is leren, gebaseerd op eigen ervaring, vertrekkend vanuit het dagelijkse leven. Het is een leren dat de theorie overstijgt, dat motiveert en stimuleert, juist door de nauwe band met het eigen leven, en het eigen werk.

De werknemers zijn

- autonoom : zelfredzaam, zelfverantwoordelijk, met inzicht in hun eigen persoon
- interdependent : verbondenheid met de (werk)omgeving

Strategisch vormingsplan

Elk individu doorloopt de verschillende fasen van het leerproces met aparte nadrukken en voorkeuren. In vorming is het dus belangrijk de verschillende fasen aan te spreken, en dus ook de leerstijl van iedere deelnemer aan bod te laten komen.

PSYCHODYNAMISCHE VISIE

In deze visie hecht men veel belang aan het krachtenspel tussen zelfbeeld, verlangens en emoties. Harmonie tussen deze elementen biedt evenwicht en energie, disharmonie leidt tot innerlijke strijd, vermoeidheid en neerslachtigheid. Om blijvend als persoon te kunnen ontwikkelen en evolueren is zelfinzicht en bewustzijn van deze processen belangrijk. Kennis van de eigen innerlijke wereld en intuïtie kunnen zo gelden als een soort kompas voor het leven. Ook in het werk en de vorming die men volgt, is het belangrijk stil te staan bij zichzelf, als een soort zorg voor de eigen interne gezondheid.

WERKPLEKLEREN

Werkplekleren is leren op of via de werkplek. Dat leren kan zowel formeel (doelbewust georganiseerd) als informeel gebeuren. Werken en leren op een aangename manier met elkaar verbinden verhoogt de betrokkenheid van de medewerkers. **Levenslang leren** is het positieve resultaat, zowel voor het individu als voor de organisatie.

2.3. EVOLUTIES

De methodieken die gebruikt worden in het geven van de vormingen worden zoals beschreven aangepast aan de deelnemersgroep. Om elke deelnemer aan te spreken en de betrokkenheid te vergroten, is het noodzakelijk diverse methodieken per vorming aan bod te laten komen: groepsgesprekken in kleine of grote groep, individuele opdrachten, rollenspelen, videofragmenten bekijken,... Belangrijk is tevens deze werkwijze blijvend te evalueren, en waar nodig bij te sturen.

3. ORGANISATIE VAN DE VORMING

3.1. WAT WORDT ER GEORGANISEERD?

Er wordt gestreefd naar een systeem waarbij elke werknemer eigenaar wordt van de eigen vorming: iedere werknemer bewaart zelf de syllabi en de leerbewijzen in een door de dienst aangeboden vormingsmap. In eerste instantie kunnen ze de documenten van de modules uit de basisvorming op deze wijze bewaren, nadien ook de vormingen uit de latere vormingstrajecten. Op deze manier wordt de basis gelegd voor het werken met EVC (eerder verworven competenties) en de mogelijke attestering hiervan in de toekomst.

Alle werknemers die nieuw in dienst komen volgen in de beginfase van hun job de basisvorming. Deze is prioritair op het aanbod van de trajecten uit de permanente vorming.

Een overzicht basisvorming voor de verschillende doelgroepen:

LANDELIJKE KINDEROPVANG & STEKELBEES

Bij de start van de job is er voor alle nieuwe medewerkers een onthaaldag met uitleg rond rechten en plichten itv arbeidsreglement. In het eerste jaar worden de kinderbegeleiders/onthaalouders tevens door de coördinator/dienstverantwoordelijke van nabij begeleid.

Strategisch vormingsplan

Elke module voor de kinderbegeleidsters wordt twee maal per jaar aangeboden in verschillende regio's (in het voorjaar in Vlaams-Brabant en in West-Vlaanderen, in het najaar in Vlaams-Brabant, in Oost-Vlaanderen, en in Antwerpen).

De modules voor de onthaalouders worden provinciaal aangeboden.

De basisvorming voor de medewerkers uit de BND (buurt- en nabijheidsdiensten) en KDV (kinderdagverblijven) van Stekelbees worden ook zoveel mogelijk op een goed bereikbare locatie georganiseerd.

Voor de kinderbegeleidsters uit de IBO's:

In de beginperiode volgt de nieuwe medewerker de reeks basisvorming in 3 modules.

- 1) Wij zorgen voor kwaliteit
- 2) Samenwerken in team
- 3) Spel en ontwikkeling bij kinderen van 0 tot 12 jaar: spelen is groeien
- 4) Levensreddend handelen bij kinderen

Voor de onthaalouders:

Bij de start wordt er via een selectiegesprek, een gesprek bij in diensttreding, en de maandelijkse huisbezoeken tijdens het eerste jaar uitleg verschaft over de rechten en plichten, en worden een aantal items uit de onderstaande minima opgevolgd.

Op dit moment worden vanuit de nationale zetel richtlijnen mbt de basisvorming doorgegeven aan de regionale diensten. Het betreft onderstaande minima. Op termijn wordt er gestreefd naar een eenvormig aangeboden pakket van modules, opgevolgd en ondersteund door de overkoepelende dienst voor basisvorming leren@vaart.

Vanaf 2009 wordt in alle regio's 4 dagen basisvorming georganiseerd met volgende modules:

- 1) Basishouding in organisatie van de opvang en combinatie met het eigen gezin
- 2) Ontwikkeling van kinderen
- 3) Basishouding in de opvoeding van kinderen
- 4) Veiligheid: veilige houding, sis, wiegendood, hygiëne,...
- 5) EHBO: wondzorg, huisapotheek, reanimatie...
- 6) Voeding
- 7) Ziekte bij kinderen
- 8) Omgaan met ouders

Voor de kinderbegeleidsters uit de BND en KDV:

In de beginperiode volgt de medewerker de reeks basisvorming. Deze bestaat momenteel uit volgende modules. De modules en de duur van elke module worden echter nog nader bekeken, en naar voorjaar 2008 zal dit evolueren naar een duidelijk afgelijnd pakket basisvorming voor deze groep.

- 1) Samenwerken in een team
- 2) Omgaan met ouders (oa beroepsgeheim)
- 3) De ontwikkeling van het kind: welbevinden en betrokkenheid
- 4) Levensreddend handelen en EHBO
- 5) Diversiteit in de opvang
- 6) Voeding en voedselveiligheid

LANDELIJKE THUISZORG

De basisvorming wordt telkens in verschillende provincies georganiseerd, zodat de deelnemers geen al te grote verplaatsingen moeten maken. Er zijn verschillende opleidingscentra voor de werknemers van Landelijke Thuiszorg : Wijgmaal (Vlaams-Brabant), Bilzen (Limburg), Malle (Antwerpen), Zellik (Brussel-Oost-Vlaanderen), Maldegem (West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen).

Voor de verzorgenden

In de eerste periode volgen alle verzorgenden, die niet de opleiding tot polyvalent verzorgende van Landelijke Thuiszorg hebben gevolgd, de volgende modules in de basisvorming:

Strategisch vormingsplan

- 1) Beroepsleer :
 - Introductie organisatie + beroepsleer (functie – taken en grenzen)
 - Deontologie
 - Landelijke thuiszorg van A tot Z: personeelsgids + historiek en situering
- 2) Verzorging :
 - Ziektebeelden deel 1
 - Ziektebeelden deel 2
 - Comfortzorg
 - EHBO
- 3) Huishoudkunde :
 - Organisatie huishouden + poetstechnieken
 - Wassen en strijken
 - Voeding en diëten
 - Veiligheid
- 4) Heffen en tillen :
 - In het huishouden
 - In de zorg voor personen
- 5) Omgangskunde en communicatie :
 - Basishoudingen (beroepshouding in de zorg)
 - Sociale vaardigheden en communicatie
 - Luister- en gespreksvaardigheden : assertiviteit, conflicthantering...

Voor de poetsvrouwen

Allen nieuwe medewerkers volgen in de eerste periode van hun job de basisvorming die bestaat uit volgende modules (samenlopend met de verzorgenden, en voor sommige modules met de huishoudhulpen)

- 1) Beroepsleer :
 - Introductie organisatie + beroepsleer (functie – taken en grenzen)
 - Deontologie
 - Landelijke thuiszorg van A tot Z: personeelsgids + historiek en situering
- 2) EHBO en veiligheid
- 3) Huishoudkunde :
 - Organisatie huishouden + poetstechnieken
 - Wassen en strijken
 - Voeding en diëten
- 4) Heffen en tillen :
 - In het huishouden
- 5) Omgangskunde en communicatie :
 - Basishoudingen (beroepshouding in de zorg)
 - Sociale vaardigheden en communicatie

Voor de kraamverzorgenden

De kraamverzorgenden die nieuw in dienst komen, volgen allen de basisvorming. Op dit moment worden de modules jaarlijks afgestemd op de noden van de nieuwe medewerkers, en de tendensen in het veld. Enkele modules komen telkens terug, en worden aangevuld door andere thema's. Het overzicht van de vaste modules:

- Eerste jaar aan het werk in de kraamzorg
- Communicatie en beroepshouding
- Beroepsgeheim

Daarnaast worden afhankelijk van de noden van de specifieke groep deelnemers nog een aantal jobspecifieke modules aangeboden, oa:

- Voeding: borstvoeding; vegetarisch koken;...
- Draagdoeken; inbakeren en inbusselen;...
- Omgaan met het kraamgezin
- Babymassage
- Psychologie van kraamvrouw en –heer
- ...

Voor de klusjesdienst

De basisvorming voor de klusjesmannen is nog in constructiefase. Op dit moment worden naargelang de noden die leven bij de werknemers en hun verantwoordelijke bepaalde modules georganiseerd. Op termijn wil men ook voor deze groep een afgelijnde basisvorming organiseren, met modules mbt de omgang met cliënten, beroepshouding, het werken in team, en een aantal jobspecifieke competenties.

LANDELIJK DIENSTENCOÖPERATIEF

De modules worden per regio of met enkele regio's samen georganiseerd om verre verplaatsingen te vermijden. De regio's zijn: Dijleland, Hageland, Demerland, Midden-Brabant, Geteland, Halle-Vilvoorde, Limburg, Oost- en West-Vlaanderen.

Voor de huishoudhulpen is er een uitgebreide basisvorming voorzien, mede omdat er bij de start geen diplomavereisten gesteld worden.

- 1) Werken in dienstverband
 - rechten en plichten
 - organisatie en statuut
- 2) Beroepshouding
- 3) Veiligheid
- 4) Schoonmaken een beroep - productkennis
- 5) Heffen en tillen
- 6) Communicatie

LANDELIJK JOBCOÖPERATIEF

De basisvorming wordt georganiseerd op de hoofdzetel in Wijgmaal. De oppassers zieke kinderen volgen bij het begin van hun job een uitgebreide basisvorming, mede omdat er bij de start geen diplomavereisten gesteld worden.

- 1) Werken in dienstverband
- 2) Beroepshouding
- 3) Communicatie
- 4) Kinderverzorging
- 5) Voeding en dieet
- 6) Kinderziekten
- 7) Ontwikkeling van 0-12 jaar
- 8) Kinderspel
- 9) Omgaan met kinderen
- 10) Creatief met kinderen
- 11) Moeilijke opvoedingssituaties
- 12) Kinderen met een handicap
- 13) EHBO

Deze reeks wordt aangevuld met een uiteenzetting over de rechten en plichten in de praktijk en een aanzet naar het efficiënt opzoeken van materiaal rond voorlezen, speelgoed, knutselen met kinderen,...

Ook voor de vorming na dit eerste jaar (de zogenaamde "navorming") zijn er een aantal afspraken per organisatie. Deze zijn terug te vinden in de respectievelijke vormingsplannen. Er wordt telkens gepoogd een evenwichtig aanbod te doen, waaruit een keuze kan gemaakt worden, die kadert binnen het eigen POP, en de persoonlijke ontwikkeling binnen en buiten de job.

3.2. VORMINGSWERKER

Interne medewerkers : medewerkers personeelsdienst, stafmedewerkers, medewerkers groep, freelance medewerkers van andere diensten binnen de groep KVLV met expertise in (oander andere) eigen vakgebied.

Externe vormingswerkers : zelfstandige vormingswerkers, freelance medewerkers met expertise in een bepaald thema of vakgebied.

4. EVALUATIECRITERIA

Elke organisatie gaat via verschillende evaluatiemethoden een aantal belangrijke criteria na:

- **Wat is de tevredenheid van de deelnemers?** Dit wordt nagegaan via individuele gesprekken, via bespreking op teamvergaderingen, via een vragenlijst in te vullen na afloop van de vorming,... De tevredenheid op verschillende niveaus komt daarin aan bod: nut voor jezelf en je werk, de wijze van vorming geven (gebruikte materiaal, lesgever,...), en de organisatie en accommodatie.
- **Zijn de leerdoelen bereikt?** De verantwoordelijken voor de vorming binnen elke organisatie volgen in samenwerking met de leren@vaart de inhoudelijke doelstellingen op, en passen deze aan waar nodig. Belangrijk is hier continu voor open te staan, en zich blijvend af te vragen of de geplande doelstellingen gehaald worden. Er wordt telkens vertrokken vanuit de leerdoelen die afgestemd zijn op de basiscompetenties zoals vernoemd in de beroepsprofielen van de SERV. De functiekaart van elke werknemer is hierop afgestemd, en dient als leidraad bij het voeren van de functioneringsgesprekken. Binnen die functioneringsgesprekken komt de integratie van de leerresultaten uitgebreid aan bod.
- **Wat zijn de gevolgen op de kwaliteit van de werking?** Binnen elke organisatie legt een ploeg van medewerkers zich toe op het onderzoeken van de graad van aansluiting van de vormingen bij de dagelijkse ervaringen op de werkvloer. Enkel als die band nauw genoeg is, kan een kwalitatieve werking gegarandeerd worden.
- **Wat is de doelmatigheid van de gegeven vorming?** Bleef men binnen het vooropgestelde budget? Was de duur van de vorming aangepast aan de inhoudelijke doelen?...

5. BESLUIT

Het eenvormig strategisch vormingsplan betreffende de basisvorming van de eerstelijnsmedewerkers van Landelijke Thuiszorg, Landelijke Kinderopvang, Landelijk Dienstencoöperatief en Landelijk Jobcoöperatief is een dynamisch vormingsplan. Het werd opgesteld aan de hand van de inhoud van de algemene vormingsplannen van elk van deze partners.

Het vormingsplan weerspiegelt de context van dienst- en zorgverlening, die in voortdurende ontwikkeling is. Zorg staat voor de verschillende partners centraal, evenals een grote betrokkenheid op de maatschappij. Bovendien wordt er vanuit de visie rond vorming van personeel zowel aan de professionele als aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers aandacht besteed.