

### Van het opsporen van leer- en opleidingsbehoeften ... tot een aanbod op maat!

Elke vijf jaar bevragen we de vormingsnoden. Op basis hiervan maken we een vijf-jarenplanning van het vormingsaanbod op. Elk jaar werken we een vormingsaanbod op maat van onze organisatie uit.

#### HOE GAAN JULLIE TE WERK?

Met onze **VTO-werkgroep** zochten we lang naar **de beste manier** om de opleidingsbehoeften in kaart te brengen.

Op dit moment werken we met een **gesloten vragenlijst**. De eerste versie stelden we op na een reeks open bevestigingen. In elke voorziening interviewden we lukraak een tiental mensen. We vroegen hen:

- wat zij belangrijk vonden in vorming
- wat zij graag wilden leren
- en op welke manier

Op basis van deze interviews stelden we een lijst van thema's op. Deze toetsten we af bij het personeel, ook het onderhoudspersoneel en keukenpersoneel. Het eerste jaar stond er enorm veel op die lijst. In volgende versies groepeerden we thema's of lieten we er wegvallen om de enquête werkbaar te houden.

De volgende bevestiging leverde veel meer informatie op. Want iedereen kende ondertussen het aanbod en begreep waar we met deze bevestiging heen wilden. Aan centrale personen in elke voorziening én de directies vroegen we om op te geven waar zij nog aan dachten. Zij hebben een andere visie op wat er nodig is vanuit het **organisatieperspectief**. We hebben dus echt iedereen in onze organisatie bevestigd.

Bij het **updaten van de enquête** houden we nu ook rekening met wettelijke vereisten, de visie van het beleid en de geest van de tijd.

#### HOE ZIET DE VRAGENLIJST ER UIT?

Onze **vormingsenquête** bestaat uit:

- **Een inleiding**
- **Gegevens over de respondent**  
De enquête is anoniem, we vragen wel naar de dienst waar ze werken en hun functie. Dit maakt het mogelijk om antwoorden te ontleden en analyses maken.
- **Een lijst van vormingsthema's**  
zo geeft men interesse in een thema aan en via cijfers ook de mate van prioriteit.  
Alle onderwerpen zijn in grote thema's ingedeeld:
  - werken in team,
  - omgaan met de zorggebruiker,
  - en werken in een organisatieDat waren ook de drie thema's van de kwaliteitsdriehoek: zorggebruiker, organisatie en zorgverlener. 'Zorgen voor jezelf' is er ondertussen ook nog aan toegevoegd.
- **Ruimte voor opmerkingen of suggesties**, onze mensen maken hier goed gebruik van

## Inspiratie uit de praktijk

De vormingsenquête kan men **op papier** of **online** via intranet invullen.

Om de 5 jaar voeren we deze enquête uit, we willen ons personeel niet elk jaar belasten met zo'n uitgebreide vragenlijst. **Jaarlijks** bekijken we wel met de coördinatieteams en met de VTO-werkgroep of er nog nieuwe thema's zijn. We overlopen dan ook de informatie die we ontvingen via onze evaluatieformulieren. Bij elke vorming vragen we naar suggesties en feedback.

### HET RESULTAAT VAN DIE VORMINGSENQUETE?

Dit is een [strategische planning van vorming over vijf jaar](#)

We verwerken de gegevens uit de vormingsenquête via 2 criteria:

- **hoeveel** medewerkers een thema scoren
- én hoe hoog de **score**, of hoe dringend die vormingsnood is

Alle thema's die minstens 30% scoren halen we er uit, daarvoor heeft 1 op 3 personeelsleden dus interesse. Als een thema heel hoog scoort bij een beperkte groep en zij beoordelen het als erg dringend, dan nemen we dit ook mee. Want sommige collega's, de pedagogen bijvoorbeeld, zijn met te weinig om aan 30% te geraken.

Zo selecteren we de **100 meest dringende of veel gevraagde thema's** voor ons vijf-jarenplan. Per jaar zetten we dan een 20-tal thema's in onze vormingsagenda. Vanuit die planning werkt de vormingscoördinator en de VTO-werkgroep het jaarlijks aanbod uit. Dat leggen we ook steeds voor op het coördinatieteam, waarin de directie van alle voorzieningen zitten.

### WERKEN MET VORMINGSBROCHURES

Elk jaar stellen we

- een **brochure** op voor ons [basisaanbod](#) en ons [verdiepend aanbod](#)
- en maken we een [overzichtsfiiche](#)

Het basisaanbod komt elk jaar terug. Het betreft inhoud die **interne lesgevers** brengen. Soms voegen we nieuwe thema's toe of passen we vormingen aan. Dit doen we op basis van veranderingen in onze organisatiecontext, input vanuit de lesgevers, of informatie vanuit de evaluaties.

Bijvoorbeeld SMOG (Spreken Met Ondersteuning van Gebaren), was eerst een basiscursus van 80 woorden. Het personeel kwam erna met de vraag om nog meer woorden te leren. Dus hebben we nu een SMOG A-opleiding en een SMOG B-opleiding met nog eens 80 woorden erbij.

De **nieuwe opleidingen** in onze brochures zetten we extra in de verf.

En we hebben ook een **label "sterk merk"**. Dat zijn inhoudelijke vormingen die na 3 keer nog steeds volzet zijn.