

# Strategisch opleidingsplan



**Blinkers**  
Thuiszorg, zó geregeld

Auteur: Kwartiermaker Opleidingen  
Beheer: Kwartiermaker Opleidingen  
Versienummer: 9 | juli 2022  
Vaststellingsdatum: 16-08-2022  
Evaluatiedatum: jaarlijks in juni

# Inhoud

• Inleiding	3
• Samenhang met andere processen en documenten	3
• Stakeholders	4
• Visie	4
• Stuurpunten	5
• Doelstellingen per stuurpunt	6
• Scholingsactiviteiten per stuurpunt	7
• Accreditatie	14
• Zzp'ers	14
• Risicoanalyse	15
• Kansen	17
• Scholingsbudget	18
• Subsidies	18
• Proces	19
• Bijlage 1: (Wettelijke) verplichtingen	21
• Bijlage 2 CAO VVT tekst over strategisch opleidingsplan	22
• Bijlage 3 Scholingsmogelijkheden voor Blinkers in ondersteunende diensten en medezeggenschap	23

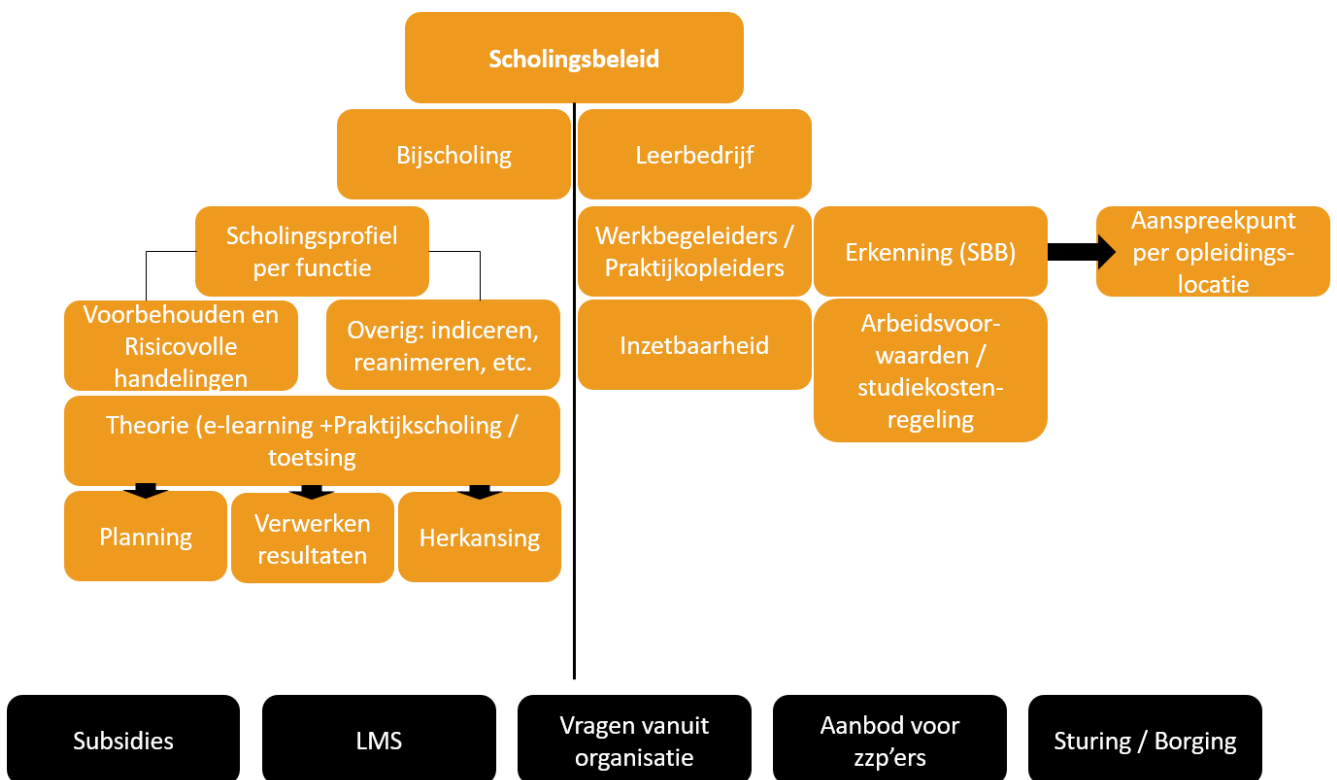
## Inleiding

In het strategisch opleidingsplan legt Blinkers vast wat er aan scholing wordt geboden voor de Blinkers in loondienst en de zzp'ers die opdrachten verrichten voor Blinkers. De scholingsactiviteiten zijn gericht op de zorg die Blinkers levert, namelijk:

- Huishoudelijke ondersteuning
- Begeleiding
- Verzorging en verpleging
- Palliatieve zorg

Tevens zijn er scholingsmogelijkheden voor de Blinkers in ondersteunende diensten.

Op hoofdlijnen gaat het om minimaal de volgende zaken:



## Samenhang met andere processen en documenten

Het strategisch opleidingsplan van Blinkers hangt samen met:

- Beleid Voorbehouden en Risicovolle handelingen
- BPV beleid en Stagebeleid
- Studiekostenregeling en studiekostenovereenkomst
- Overzicht 'Diplomawaardering en inzetbaarheid'
- Kwaliteitsbeleid waar scholingsvragen uit komen, zoals beleid Wet zorg en dwang, afspraken rondom gegevensbescherming (AVG)
- BHV / reanimeren beleid

Vanuit dit Strategisch Opleidingsplan wordt er jaarlijks in de periode september een concreet jaarplan gemaakt met verschillende scholingsactiviteiten.

## Stakeholders

Stakeholder:	Wijze van betrokkenheid:
MT	Stellen visie voor Blinkers vast (dit is vertrekpunt voor het Strategisch opleidingsplan). Het MT levert input voor strategisch opleidingsplan en leest tegen.
Kwaliteit	Leest mee en vult aan bij schrijven van het Strategisch opleidingsplan.
HR	Leest mee en vult aan bij schrijven van het Strategisch opleidingsplan. Stelt ook studiekostenovereenkomsten op.
OR	Strategisch opleidingsplan is instemmingsplichtig.
Manager Services	Stelt op basis van jaarplan jaarlijkse opleidingsbegroting vast en bewaakt deze.
Wederic	Subsidie-adviseur van Blinkers. Zij bewaken de scholingssubsidies.
Scholingspartners	Diverse opleidingsinstellingen werken samen met Blinkers om de scholingsactiviteiten uit te voeren.
SBB	SBB erkent Blinkers als leerbedrijf.
SDB	Leverancier van de digitale leeromgeving die gebruikt wordt binnen Blinkers.
Roamlr en Afas	Er is afstemming met Roamlr en Afas om het proces van indiensttreding, doorstroom en uitdiensttreding zo goed en efficiënt mogelijk te laten verlopen en steeds verder te verbeteren.
Financieel administratief medewerker	Maakt accounts aan in de digitale leeromgeving.
Medewerker Registratie	Controleert diploma's en certificaten bij start en verwerkt nieuw behaalde diploma's en certificaten bij doorstroom. Deze taak gaat mogelijk (deels over naar Roamlr).

## Visie

Vanuit de organisatievisie van Blinkers zijn 4 thema's bepaald:



Deze thema's zijn tevens leidend voor het strategisch opleidingsplan

### Eigen leven, eigen regie

De zorgverleners bij Blinkers zijn zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van scholing en hebben optimaal inzicht in hun digitale portfolio en plannen zelf scholing op het moment dat het wenselijk / nodig is en waarop het hen uitkomt.

## Eigenzinnig innovatief

Blinkers biedt ook innovatieve vormen van leren, zoals taakgericht opleiden en stimuleert zorgverleners tot het bevorderen van hun vakbekwaamheid en innovatie.

## Waardevol netwerk

Leren van en met elkaar staat centraal. Blinkers streeft naar een cultuur van transparantie en openheid. Dit geldt zowel voor zorgverleners in loondienst als zzp'ers.

## Slim en slank

Systemen ondersteunen het leren (plannen, registreren, monitoren) en maken het leren leuk en effectief en efficiënt. Scholing is een middel en geen doel op zich.

## Stuurpunten

Vanuit de scholingen sturen we op de volgende zaken.



### Kwaliteit van zorg

Bijvoorbeeld: Vakinhoudelijke scholingen, zoals rapporteren, indiceren, schoonmaken, de meldcode, AVG, medicatie, verpleegtechnische vaardigheden, wet- en regelgeving, intakegesprekken voeren, taakgericht opleiden, leren in de praktijk, leren van elkaar



### Vitaliteit en ontwikkeling van medewerkers

Bijvoorbeeld: inwerkprogramma, scholing / coaching op het gebied van mentale en fysieke gezondheid, doorgroeimogelijkheden, specialisaties, vanuit Blinkers boeien & binden, aandacht voor persoonlijke groei



### Optimale digitale ondersteuning

Bijvoorbeeld: scholing op het gebied van digitale vaardigheden, gebruik van digitale systemen



### Motiverend / dienend leiderschap

Bijvoorbeeld: Scholing vanuit centrale visie op leiderschap, medewerkers en zzp'ers voelen zich veilig, voelen zich onderdeel van een winnend team en komen tot bloei



### Blinkers bijdrage aan de gemeenschap

Bijvoorbeeld: het bieden van leer-werkplaatsen en stageplaatsen, opleiden van zij-instromers en herintreders, scholing aan mantelzorgers / familie, gastlessen op scholen

## Doelstellingen per stuurpunt

### Kwaliteit van zorg:

- Blinkers levert excellente zorg door bevoegde en aantoonbaar bekwame zorgverleners. Eigen regie staat hierbij centraal.



### Vitaliteit en ontwikkeling medewerker

- Blinkers levert de benodigde randvoorwaarden, zodat de zorgverleners lichamelijk en fysiek goed in hun vel zitten.
- Blinkers bindt zorgverleners door middel van doorgroeimogelijkheden en/of de mogelijkheid om te specialiseren.



### Optimale digitale ondersteuning

- Blinkers maakt gebruik van diverse digitale systemen om de zorg efficiënt en effectief te organiseren. Zorgverleners en overige medewerkers hebben voldoende kennis om deze systemen optimaal en veilig te gebruiken.
- Binnen Blinkers wordt er veilig omgegaan met gegevens conform de wet AVG.



### Motiverend en dienend leiderschap

- Blinkers bouwt aan een hechte, succesvolle Blinkers gemeenschap waarin mensen met plezier en zelfvertrouwen kunnen werken.
- De cliënt en de zorgverleners worden echt gezien binnen Blinkers en er wordt naar hen geluisterd.
- Blinkers zet in op de groei van haar zorgverleners. Dit zowel op vakinhoudelijk vlak als op persoonlijk vlak.
- Blinkers laat duidelijk zien waar zij qua organisatie naartoe wil door ontwikkelen. Dat is voor zorgverleners en medewerkers een helder concept waar zij zich aan willen verbinden. Er is hierbij een juiste balans tussen droom en daad.



### Bijdrage aan de gemeenschap

- Blinkers is een erkend leerbedrijf en begeleidt jaarlijks in alle regio's leerlingen (collega's in opleiding) en stagiairs. Streven is dat een aanzienlijk deel van deze groep na de opleiding verbonden blijft aan Blinkers. Hierbij is ook aandacht voor gecombineerde opleidingen zoals de MMZ / VIG opleiding.
- Blinkers grijpt kansen aan om mensen te motiveren te gaan werken in de zorg of terug te keren in de zorg. Denk aan: gastlessen op scholen, het opleiden van herintreders, helpen bij omscholen van mensen, et cetera.
- Blinkers deelt kennis en/of vaardigheden met cliënten en mantelzorgers, zodat mensen beter geutiliseerd zijn om voor elkaar te zorgen.



Deze strategische doelen worden jaarlijks vertaald in een **SMART jaarplan** om Blinkers jaar voor jaar te laten uitgroeien tot een zorgorganisatie waar cliënten graag hun zorg afnemen en zorgverleners met plezier excellente zorg leveren.

## Scholingsactiviteiten per stuurpunt

### Kwaliteit van zorg:



#### *Scholingen vanuit scholingsbeleid*

Zorgverleners delen vanuit het Roamler Platform zelf hun werkweek in. Zij kunnen bij de start bij Blinkers aangeven welke taken zij willen zien het platform. Hiervoor dient men uiteraard **bevoegd** te zijn vanuit de opleidingsachtergrond. Dit wordt door Blinkers gecontroleerd op basis van het '**Overzicht Diplomawaardering en inzetbaarheid**'. Afhankelijk van welk takenpakket zichtbaar is voor de zorgverlener is er een **scholingsprofiel** bepaald. Zie hieronder.

### Voorbeeld:

*Stel er is een zzp'er die een paar uur per week bij Blinkers wil gaan werken. Hij is verpleegkundige, maar wil in verband met fysieke klachten alleen aan slag met taken op het gebied van begeleiding. Ook al is deze persoon dan verpleegkundige, in Roamler wordt alleen het profiel 'Begeleiding' gekoppeld. Dit om te voorkomen dat iemand taken ziet die niet passend zijn en om te voorkomen dat er een uitgebreider scholingsprofiel wordt aangeboden dan nodig is. De functie komt dan ook op begeleider te staan in de systemen. Verpleegkundige taken zijn op dat moment ook niet mogelijk om uit te voeren.*

De scholingsprofielen vanuit het scholingsbeleid gelden zowel voor mensen in loondienst als voor zzp'ers.

### Scholingsprofiel om inzetbaar te zijn voor Huishoudelijke ondersteuning

Loondienst / Zzp'er:				
	Wat:	Hoe:	Vrijstelling:	Frequentie:
Need to have	AVG	E-learning	Ja door eerder behaald certificaat	Eenmalig
	Werken met de meldcode	E-learning	Ja door eerder behaald certificaat	Eenmalig
Nice to have	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholing / e-learning 'Goed schoonmaken' indien geen ervaring</li> <li>• Scholing / e-learning over ziektebeelden die veel voorkomen in de ouderenzorg (bijvoorbeeld voor inzet op HH+ taken)</li> </ul>			
Doorgroeimogelijkheden / specialiseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholing (nog te ontwikkelen) om ingezet te worden op HH+ taken (cliënten die zelf niet meer de regie kunnen voeren in hun huishouden)</li> <li>• Regisserende taken: intake, opstellen zorg- / activiteitenplan, evaluatie</li> <li>• Helpende (+), Verzorgende IG, Verpleegkundige</li> <li>• Specialiseren in bepaald ziektebeeld</li> <li>• Ontwikkelen tot werkbegeleider</li> </ul>			

### Scholingsprofiel om inzetbaar te zijn voor Begeleiding

Loondienst / Zzp'er:				
	Wat:	Hoe:	Vrijstelling:	Frequentie:
Need to have	AVG	E-learning	Ja door eerder behaald certificaat	Eenmalig
	Werken met de meldcode	E-learning	Ja door eerder behaald certificaat	Eenmalig
	Scholing of ervaring op taakgebied (bijv financiële begeleiding)	Divers	Ja door eerder behaald certificaat of aantoonbare ervaring	Eenmalig
Nice to have	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholing / e-learning over ziektebeelden die veel voorkomen in de ouderenzorg</li> </ul>			
Doorgroeimogelijkheden / specialiseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regisserende taken: intake, opstellen zorg- / activiteitenplan, evaluatie</li> <li>• Helpende (+), Verzorgende IG, Verpleegkundige</li> <li>• Specialiseren in bepaald ziektebeeld of problematiek</li> <li>• Ontwikkelen tot werkbegeleider</li> </ul>			



## Scholingsprofiel om inzetbaar te zijn voor Verzorging en verpleging

Loondienst / Zzp'er:				
	Wat:	Hoe:	Vrijstelling:	Frequentie:
Need to have	AVG	E-learning	Ja door eerder behaald certificaat	Eenmalig
	Werken met de meldcode	E-learning	Ja door eerder behaald certificaat	Eenmalig
	VRH incl medicatie ( <b>op maat per functie, zie beleid VRH</b> )	E-learning en/of praktijk	Ja door eerder behaalde certificaten OF door recent behaald diploma	1x per 2 jaar, medicatie 1x per 3 jaar
	Indiceren ( <b>alleen voor HBO vpk</b> )	E-learning	Ja door eerder behaald certificaat of indien Indiceren voldoende in HBO opleiding zat of door werkervaring.	Eenmalig
Nice to have	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reanimeren (2 jaar geldig)</li> <li>• Scholing / e-learning over ziektebeelden die veel voorkomen in de ouderenzorg</li> </ul>			
Doorgroeimogelijkheden / specialiseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verzorgende IG, (Regie)Verpleegkundige</li> <li>• Specialiseren in bepaald ziektebeeld</li> <li>• Specialiseren in bepaalde thema: wondzorg, palliatieve zorg, klinisch redeneren, indiceren</li> <li>• Ontwikkelen tot werkbegeleider, praktijkopleider</li> </ul>			

**Zorgverleners in loondienst** krijgen de kosten en uren voor de scholingen onder de categorie 'Need to have' en 'Nice to have'\* betaald. Ten aanzien van doorgroeimogelijkheden worden individuele afspraken gemaakt en eea wordt vast gelegd in een studieovereenkomst (voor scholingen boven de € 350,00).

**Zzp'ers** betalen de kosten als ondernemer zelf. Zij kunnen tegen een aantrekkelijk tarief aanhaken op de scholingsmogelijkheden binnen Blinkers, maar kunnen deze scholingen ook elders volgen.

### **Toelichting eenmalig:**

*De zorgverlener volgt de scholing vanuit het beleid eenmalig, maar kan dit herhalen daar waar hij of zij dit nodig acht. Indien er in de inhoud van de scholing zaken wezenlijk veranderen, kan Blinkers de aangepaste scholing opnieuw eenmalig met een verplicht karakter aanbieden.*

### Handelingen die minder vaak voorkomen

Voorbehouden en Risicovolle handelingen die minder regelmatig voorkomen en niet zijn opgenomen in het VRH beleid worden bijgeschoold op het moment als dat nodig is. Volgorde hierin is:

Actie:	Zorgverleners in loondienst:	Zzp'er:
Bestudeer theorie via e-learning (indien beschikbaar) en het protocol).	Hiervoor kan 1 uur per handeling worden gedeclareerd.	Studie vindt plaats in eigen tijd.
Loop - indien mogelijk - mee bij de handeling met een ervaren collega.	Stem met de Regio Directeur af over de te declareren uren.	Meelopen vindt plaats in eigen tijd.
Voer de handeling zelf uit onder begeleiding van een ervaren collega. Doe dit zo vaak als nodig om jezelf bekwaam te voelen en dat je collega vindt dat je bekwaam bent.	Stem met de Regio Directeur af over de te declareren uren.	Meelopen vindt plaats in eigen tijd.
Collega tekent de handeling af via het document 'Interne praktijkbeoordeling VRH' en stuurt dit formulier naar Registratie.	Registratie voegt deze handeling toe als behaalde competentie in het LMS (pas mogelijk in vernieuwd LMS)	Registratie uploadt het document in Afas en verwerkt in LMS indien zzp'er een licentie afneemt.
Lukt het meelopen niet, vraag de Regiodirecteur dan akkoord om een <b>spoedscholing</b> aan te vragen via de vaste scholingspartner. Probeer dit dan meteen in te plannen voor een groepje collega's die dan op deze handeling kunnen worden ingezet.	Kosten en tijd worden vergoed.	Zzp'er kosten en tijd voor eigen rekening.

### BHV

BHV valt voor een deel van de medewerkers van Blinkers onder de verplichte scholingen. Op elke kantoorlocatie van Blinkers dienen voldoende BHV'ers aanwezig te zijn. BHV'ers volgen 1x per 2 jaar een scholing. De Regiodirecteuren zijn verantwoordelijk dat er op hun kantoorlocaties voldoende opgeleide BHV'ers aanwezig zijn.

Kosten en uren voor het volgen van deze scholing worden vergoed.

### E-learning / micro-learning

Naast de scholingsprofielen zoals eerder beschreven kan de zorgverlener op basis van zijn of haar behoefte leren via een digitaal leersysteem. E-learning is 24 uur per dag, 7 dagen per week beschikbaar. Blinkers maakt hiernaast ook kleine korte leermomenten beschikbaar (micro-learning). Hiermee zet Blinkers in:

- Op een cultuur waarin je continu reflecteert op je handelen
- Op de kracht van herhaling (dit is ook goed in te zetten om belangrijke onderwerpen zoals AVG, werken met de meldcode, mondzorg, zwachtelen, wijzigingen in wetgeving en protocollen snel en regelmatig onder de aandacht te brengen)

Blinkers biedt geaccrediteerde e-learning aan.

**Zorgverleners in loondienst** krijgen via Blinkers automatisch toegang tot deze leeromgeving. Voor e-learning die verplicht is vanuit het scholingsbeleid wordt een gemiddelde tijd van 1 uur per module vergoed. Overige modules worden kosteloos aangeboden, maar het leren vindt plaats in eigen tijd.

**Zzp'ers** krijgen bij start bij Blinkers een half jaar gratis toegang en kunnen na deze periode een abonnement afsluiten op de leeromgeving. Leren vindt plaats in eigen tijd.

---

### *Intervisie*

Omdat de zorgverleners in het team solistisch werken, is het wenselijk regelmatig casussen te bespreken van situaties waarmee zij te maken hebben gehad, zodat zij van elkaar kunnen leren. Dit wordt regionaal georganiseerd door de zorgverleners zelf.

**Zorgverleners in loondienst** kunnen hiervoor 1 x per kwartaal een moment van een uur plannen en declareren. Voor **zzp'ers** geldt dat de investering in eigen tijd is.

Intervisie kan in het Kwaliteitsregister door de zorgverlener zelf worden geregistreerd onder ODA punten (1 uur = 1punt).

---

### *Klinische les / Webinar / Bijscholing*

Naar behoefte worden regionaal klinische lessen, bijscholingen of landelijk webinars georganiseerd over zorg gerelateerde thema's. Deze klinische lessen worden zowel intern als extern verzorgd. Denk aan:

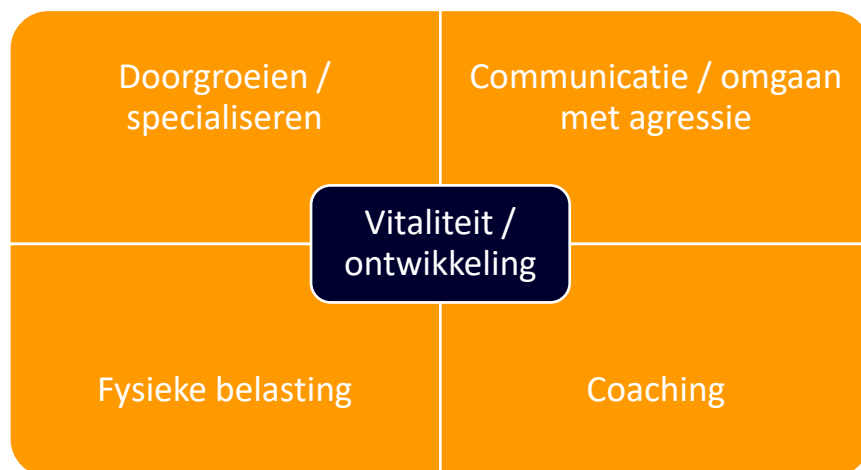
- Huishoudelijke ondersteuning
- Palliatieve sedatie
- Dementie
- Klinisch redeneren

Scholingsbehoeften uit de praktijk, door de teams zijn leidend voor het scholingsaanbod.

**Zorgverleners in loondienst** kunnen hiervoor 1 x per kwartaal een dergelijk scholingsmoment plannen en declareren. Voor **zzp'ers** geldt dat de kosten en tijd een eigen investering is.

Deze momenten kunnen in het Kwaliteitsregister door de zorgverlener zelf worden geregistreerd onder ODA punten (1 uur = 1punt) indien er geen sprake is van accreditatie, zoals bij een intern georganiseerde klinische les.

## Vitaliteit en ontwikkeling medewerker



### *Doorgroeien en/of specialiseren*

Jaarlijks krijgen de zorgverleners de kans hun individuele opleidingswensen kenbaar te maken. Dit kan in ieder geval tijdens de jaargesprekken (loondienst) of jaarlijkse leveranciersgesprekken (zzp'er).

Denk aan:

- Helpende die doorgroeit naar Verzorgende IG
- Verpleegkundige die wordt opgeleid tot Regieverpleegkundige
- Verpleegkundige die wil specialiseren op het gebied van wondzorg
- Verzorgende IG die wil specialiseren op het gebied van palliatieve zorg
- Medewerker Huishoudelijke ondersteuning leert ADL taken en wordt breder inzetbaar
- Regieverpleegkundige volgt verdiepende scholing op het gebied van besluitvorming, klinisch redeneren en het herkennen van de vitaal bedreigde zorgvrager

In overleg met de Regiodirecteur worden afspraken over vergoeding van de kosten en tijd vastgelegd in een studieovereenkomst. Training en scholing op taakniveau is mogelijk, zodat zorgverleners op een laagdrempelige manier extra taken kunnen aanleren om hun inzetbaarheid te vergroten.

---

### *Communicatievaardigheden /Omgaan met agressie*

Zorgverleners kunnen te maken krijgen met felle communicatie en agressie. Door zorgverleners te scholen op dit thema kan agressie mogelijk voorkomen worden en voelen zorgverleners zich meer zelfverzekerd.

Deelname is vrijwillig op basis van behoefte. Voor **zorgverleners in loondienst** worden de kosten van deze scholing vergoed. **Zzp'ers** kunnen tegen betaling aansluiten. Uren zijn zowel voor zorgverleners in loondienst als zzp'ers een eigen investering.

---

### *Fysieke belasting*

Blinkers wil haar zorgverleners leren om zorgvuldig om te gaan met hun lichaam. Zorgtaken op het gebied van tillen en verplaatsen kunnen door verkeerd aangeleerde technieken snel lichamelijke klachten veroorzaken. Door het aanleren van haptonomische technieken leert de zorgverlener het best voor zijn of haar lichaam te zorgen en zal tegelijkertijd de cliënt de zorg ook prettiger ervaren.

Deelname is vrijwillig op basis van behoefte. Voor **zorgverleners in loondienst** worden de kosten van deze scholing vergoed. **Zzp'ers** kunnen tegen betaling aansluiten. Uren zijn zowel voor zorgverleners in loondienst als zzp'ers een eigen investering.

---

### Coaching

Een zorgverlener / medewerker bij Blinkers kan online coachgesprekken aanvragen. Bijvoorbeeld als iemand zoekend is qua persoonlijke ontwikkeling of als iemand worstelt met de balans tussen werk en privé. Een team kan indien gewenst coaching krijgen ten behoeve van teamontwikkeling.

Deelname is vrijwillig op basis van behoefte. Voor **zorgverleners in loondienst** worden de kosten van deze coachingsessies vergoed (3x per jaar). **Zzp'ers** kunnen tegen betaling online coaching inplannen. Uren zijn zowel voor zorgverleners in loondienst als zzp'ers een eigen investering.

### Optimale digitale ondersteuning

In Nederland neemt de zorgvraag toe en wordt het tegelijkertijd steeds lastiger om zorgverleners te aan te trekken. Technologische ontwikkelingen spelen een belangrijke rol in het slimmer organiseren van de zorg. Dit vraagt andere technische en digitale vaardigheden van de medewerker. Omdat technologische ontwikkelingen er ook toe leiden dat kennis en vaardigheden sneller verouderen, is continue scholing noodzakelijk om mee te kunnen blijven doen.



- Blinkers schoolt zorgverleners / medewerkers in het gebruik van (nieuwe) digitale systemen.
- Zorgverleners die heel handig zijn in het werken met deze systemen kunnen de rol van digi-coach vervullen voor als collega's vragen hebben. Iedereen kan eenvoudig vinden wie men met vragen kan bellen.

Voor **zorgverleners in loondienst** worden de kosten en uren voor het volgen van deze scholing vergoed. **Zzp'ers** kunnen tegen betaling aansluiten. Uren zijn een eigen investering.

### Motiverend en dienend leiderschap

Doelgroep hiervoor is de directie, regieverpleegkundige, zorg- en serviceregisseur met als doel om elkaar en andere zorgverleners / collega's te stimuleren in onder andere het ondernemerschap en het vergroten van het werkplezier. Bijvoorbeeld door middel van coachen, delen van kennis en ervaring en verbinden werken we het creëren van een hechte Blinkers gemeenschap.



## Bijdrage aan de gemeenschap

### *Blinkers als erkend leerbedrijf*

- Alle teams van Blinkers zijn erkend als leerbedrijf door het SBB. Praktijkopleiders/werkbegeleiders worden intern opgeleid.
- Jaarlijks begeleiden alle teams van Blinkers stagiairs en leerlingen. Per team wordt bepaald hoeveel zij jaarlijks kunnen begeleiden, zodat deze stage/leerplaatsen via de website van het SBB kunnen worden gecommuniceerd.
- Er wordt voortdurend gekeken naar de (toekomstige) behoefte aan nieuwe zorgverleners en hoe we met inzet van opleiding en scholing zo veel mogelijk mensen in kunnen zetten voor de zorgtaken bij Blinkers. Denk aan zij-instromers, mensen met een MMZ achtergrond.



### *Blinkers deelt graag kennis:*

- Kennis delen met zorgverleners kan nieuwe collega's aantrekken.
- Kennis delen met cliënten kan zorgen voor meer zelfredzaamheid.
- Kennis delen met mantelzorgers kan zorgen voor meer kwaliteit en het beter volhouden.
- Kennis delen met collega's bijvoorbeeld via een interactief leerplatform zorgt voor meer kwaliteit van zorg en meer verbinding tussen de Blinkers.

## Accreditatie

Daar waar mogelijk en van toepassing zijn de scholingsactiviteiten geaccrediteerd door het Kwaliteitsregister V&V. Hiermee wordt ook gekeken of een scholing kan worden aangemerkt onder het deskundigheidsgebied 'wijkverpleegkunde'.



Indien accreditatie niet mogelijk is, kan de zorgverlener de scholing zelf verwerken onder de zogenaamde ODA punten (overige deskundigheidsbevorderende activiteiten). Hierbij geldt 1 studie-uur is 1 punt. Een half uur wordt afgerond naar 1 punt. Zie ook: <https://www.venvn.nl/registers/kwaliteitsregister/leren/oda/>

ODA punten kunnen worden bijgeschreven in de volgende categorieën:

- Leren op je werk
- Intercollegiale toetsing
- Bij- en nascholing (niet geaccrediteerd)
- Leren in werkgroep, bestuur of project
- Zelfstudie
- Kennis overdragen aan anderen

## Zzp'ers

- Zzp'ers dienen aan te tonen bekwaam te zijn op de onderwerpen uit het scholingsbeleid (de scholingsprofielen) van Blinkers door middel van certificaten.

Zie **voorbeeld** van een Verzorgende IG die zich via Roamler als zzp'ers aanmeldt:



- Zzp'ers kunnen tegen aantrekkelijke prijzen aanhaken op scholingsactiviteiten die door Blinkers worden georganiseerd, alsmede op het gebruik van het digitale leersysteem.

## Risicoanalyse

Waar zitten de grootste risico's rondom scholing en inzetbaarheid?

### *Is de zorgverlener bevoegd?*

Goede controle van diploma's nodig. Daar is de juiste kennis en informatie voor nodig. Controle gebeurt op basis van het 'Overzicht diplomawaardering en inzetbaarheid'. Bij bijzonderheden kan worden afgestemd met de Adviseur Kwaliteit &Beleid. Ook is een goede controle nodig inzake de geldigheid van de BIG-registratie van verpleegkundigen. Dat loopt nu via PZ-registratie en gaat over naar Afas. De Regieverpleegkundige ziet toe op de juiste inzetbaarheid van mensen in zijn of haar werkgebied.

#### **Gewenste acties:**

- Proces en transitie dient goed bewaakt te worden vanuit interne en externe controle.
- Voor iedereen binnen Blinkers (binnen kaders van de AVG) dient er eenvoudig een overzicht terug te vinden te zijn ten aanzien van de inzetbaarheid van zorgverleners.
- Zorg voor signaal indien BIG-registratie verloopt. Is nu goed geregeld via PZ-registratie. Zorg voor goede transitie naar Afas.

**Actiehouder: Adviseur Kwaliteit & Beleid | doorlooptijd: dec 21 – sept 2022**

### *Is de zorgverlener bekwaam?*

Goede controle van certificaten is nodig. Dit vereist specifieke kennis en dient derhalve door de juiste persoon te worden gedaan.

#### **Gewenste acties:**

- Toevoegen mogelijkheid om via topdesk certificaten te uploaden bij onboarding.
- Een digitaal systeem dient een signaal af te geven aan de zorgverlener indien certificaten (competenties) gaan verlopen. Dit dient tevens voor de Regiodirecteur, Service-/Zorgregisseur en Regieverpleegkundige inzichtelijk te zijn. Dit is nu vastgelegd in PZ-registratie. Er volgt een transitie naar Afas met een koppeling naar het vernieuwde leermanagementsysteem (LMS).

**Actiehouder: Kwartiermaker Opleidingen | doorlooptijd: dec 21 – okt 2022 (oplevering LMS) Djuni Hinkert en HR ivm koppeling Afas**

### **Duidelijkheid over wie welke handelingen mag uitvoeren**

Binnen Blinkers is er voor de ingebruikname van het Roamler platform een lijst gemaakt van welke functie, welke handelingen mag uitvoeren. Beleid van Blinkers is tot nog toe om dit in te richten conform de adviezen die Vilans hierover gaf in het verleden. Vilans geeft hierover geen advies meer. Zorgorganisaties dienen dit zelf vast te leggen in beleid. Er is nu geen VRH beleid binnen Blinkers en de lijst met wie welke handelingen mag verrichten is niet goed inzichtelijk en verouderd. De Adviseur Kwaliteit is verantwoordelijk voor de lijst welke functie welke handelingen mag uitvoeren

#### **Gewenste acties:**

- Opstellen VRH (scholings)beleid.
- Beleid en lijst handelingen voor iedereen inzichtelijk maken via kwaliteitshandboek (Manual Master).

Actiehouder: Kwartiermaker Opleidingen, Afd. Kwaliteit | doorlooptijd: nov 21 – juni 22

### **Duidelijkheid over inzetbaarheid op basis van diploma**

Blinkers kan sneller schakelen bij het werven van nieuwe zorgcollega's als helder is hoe een kandidaat op basis van een diploma inzetbaar is of kan worden. Daar is geen beleid voor en de mensen van recruitment kunnen sneller schakelen als zij hier meer kennis van hebben. Zo is er bijvoorbeeld in één oogopslag bekend hoe iemand met een ouder zorgdiploma kan worden ingezet en is er een visie over hoe mensen met een welzijnsachtergrond kunnen worden ingezet.

#### **Gewenste acties:**

- Opstellen document met hoe welke diploma ingezet kunnen worden en welke scholing / opleiding eventueel nodig is, 'Overzicht Diplomawaardering en inzetbaarheid'.

Actiehouder: Kwartiermaker Opleidingen | deadline: februari 2022 | Gereed

### **Overkill aan eisen voor mensen die paar uurtjes per week willen werken**

Blinkers wil zoveel mogelijk mensen enthousiasmeren om in de zorg te komen werken, ook al is het maar voor een paar uurtjes. De eisen vanuit de verplichte scholingen kunnen dan mogelijk mensen afschrikken.

#### **Gewenste acties:**

Kunnen we voor deze mensen een praktische oplossing voor vinden? Is het mogelijk dat zij inzetbaar zijn voor een vast en beperkt aantal handelingen (gekozen vanuit de meest voorkomende taken) en dat we hen gericht op die taken scholen? Roamler biedt hiervoor een helder overzicht van hoe vaak welke taken voorkomen. Veiligheid van de cliënt en kwaliteit van zorg zijn uiteraard een vereiste.

Actiehouder : Carolien de Witte | deadline december 2021 | Gereed



### Protocollen eenvoudig toegankelijk

Aandachtspunt ten aanzien van de vernieuwde IT omgeving van Blinkers is dat de Vilans protocollen goed bereikbaar dienen te zijn voor de zorgverleners in loondienst. Het is voor de kwaliteit van zorg van belang dat de zorgverleners de protocollen ook altijd kunnen inzien op locatie bij een cliënt via gebruik van een mobiele telefoon / tablet.

#### Gewenste actie:

- Dit punt meenemen in uitrol nieuwe IT omgeving. @ICT

### Opschalen nodig om toekomstbestendig te worden

Blinkers zal moeten groeien om een toekomstbestendige organisatie te worden. Er zal van de gebaande paden dienen te worden afgeweken om aan nieuwe mensen te komen. Het (taakgericht) scholen van deze mensen is hierbij het speerpunt.

#### Gewenste actie:

- Taakgericht leren opzetten (op alle niveaus) @Kwartiermaker Opleidingen | Loopt
- Meer mensen opleiden, ook zzp'ers opleiden tot werkbegeleider (hierbij zien we tegelijkertijd nog een extra risico, omdat in sommige regio's de hoeveelheid werk momenteel geen ruimte laat om collega's op te leiden)
- In de regio's Noord-Brabant en Limburg in België gediplomeerde verpleegkundigen aantrekken en afspraken maken over hoe zij in Nederland voor Blinkers inzetbaar zijn. @Regioteam + HR | Gereed

## Kansen

- Blinkers benut kansen vanuit samenwerking met andere bedrijfsonderdelen van Fundis. Is het wellicht mogelijk om een vernieuwde versie van een Inservice opleiding op te zetten of een Blinkers Academie mogelijk te maken?
- Samenwerking met opleidingsinstituten wordt gezocht om vernieuwende scholingstrajecten vorm te geven en zoveel mogelijk mensen aan te trekken voor de zorg en te binden aan Blinkers.
- Een vernieuwd digitaal leerplatform legt de regie voor de eigen ontwikkeling en scholing veel meer bij de zorgverlener zelf neer.
- Een vernieuwd digitaal platform kan een middel zijn om zzp'ers te verbinden aan Blinkers door een mooi aanbod te bieden voor een online portfolio, toegang tot geaccrediteerde e-learning en met korting toegang tot scholingen en indien mogelijk ook toegang tot de Vilans protocollen.
- Micro-learning kan mensen stimuleren en motiveren, door bijvoorbeeld handige tips te delen of een wijziging in het protocol.
- Leren van successen is krachtig. Als Blinkers succesverhalen en tips op een platform kunnen delen met elkaar kunnen collega's er van leren. Ook leidt het mogelijk tot meer verbinding en hopelijk ook het gevoel om bij een topteam te horen.



## Scholingsbudget

Conform de CAO VVT bedraagt het jaarlijks scholingsbudget minimaal 2% van de loonsom. De extra middelen t.b.v. deskundigheidsbevordering in het kader van het project Waardigheid & Trots zijn hierbij niet inbegrepen. Blinkers stelt jaarlijks in september de begroting vast voor het nieuwe jaar.

Scholingen met een verplicht karakter worden conform de CAO VVT aan medewerkers in loondienst vergoed. Dit betreft de out of pocket kosten. Ook wordt de tijd die de scholing in beslag neemt vergoed en de reiskosten voor € 0,19 cent per km. Tijd voor verplichte e-learning wordt vergoed op basis van een gemiddelde van 1 uur per module.

Blinkers biedt zzp'ers de mogelijkheid om tegen betaling aan te sluiten bij scholingsactiviteiten. Ook is de tijd die zij aan de scholing besteden een eigen investering.

In het Stagebeleid en BPV beleid is vastgelegd hoeveel uur zorgverleners per leerling / stagiair kunnen boeken onder begeleiding. Voor deze uren is subsidie beschikbaar, zie hieronder.



## Subsidies

Blinkers verruimt het scholingsbudget door optimaal gebruik te maken van verschillende scholingssubsidies. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een subsidie-adviseur. Op dit moment maakt Blinkers gebruik van de volgende subsidieregelingen op het gebied van scholing:

- Stagefonds | subsidie voor het begeleiden van stagiairs (BOL studenten en HBO voltijd-studenten)
- Subsidie Praktijkleren | subsidie voor het begeleiden van collega's in opleiding via een BBL of HBO duale opleiding
- Sectorplan Plus | tijdelijke impuls voor extra opleidingstrajecten in de zorg

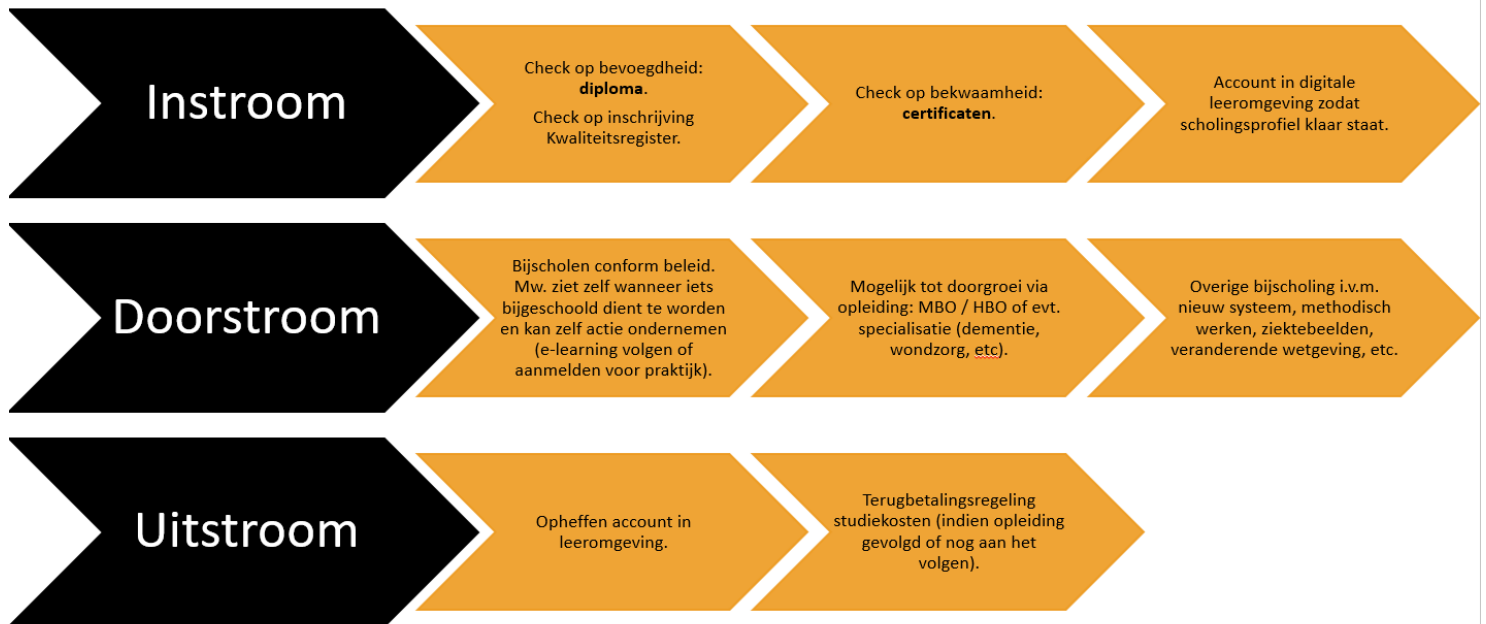
Er liggen ook nog kansen in 2022 en 2023 via de subsidie praktijkleren derde leerweg (<https://www.rvo.nl/subsidie-en-financieringswijzer/subsidieregeling-praktijkleren-de-derde-leerweg>)

Blinkers maakt optimaal gebruik van scholingssubsidies en laat zich hierbij ondersteunen door een subsidiespecialist.

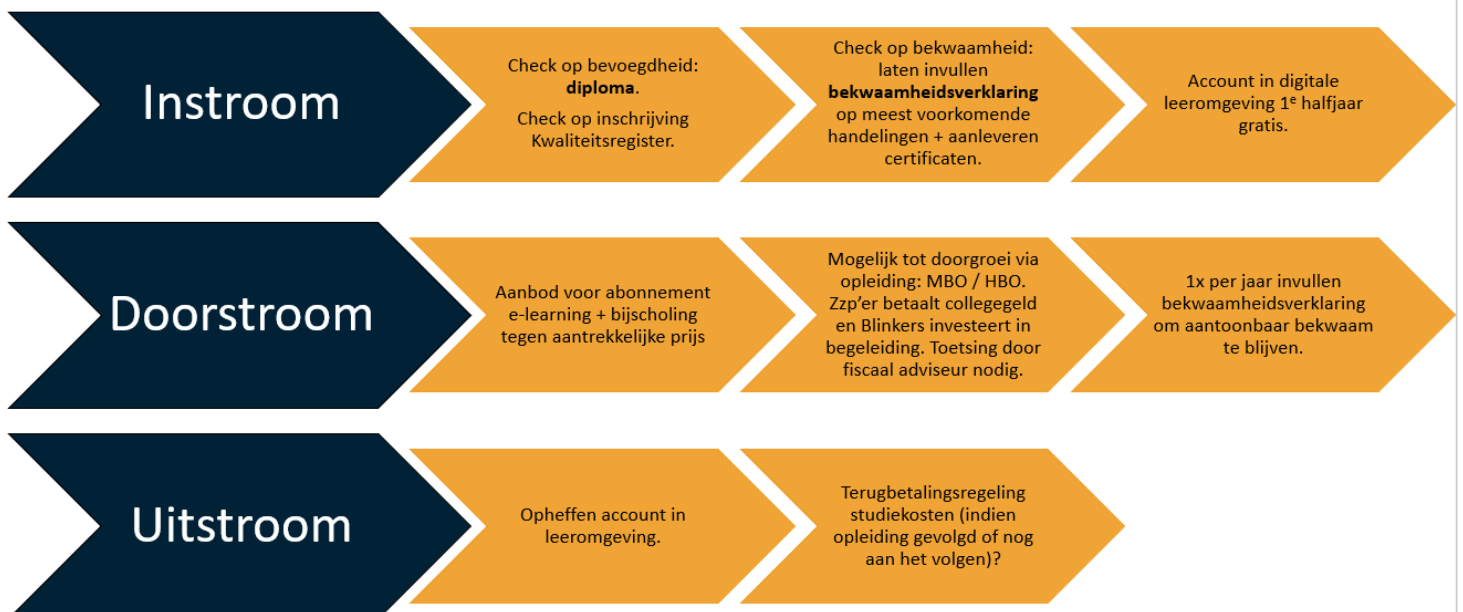
## Proces

Dit proces wordt verder in detail uitgewerkt (voor zover niet het geval) en aangepast op transitie naar Afas en het vernieuwde LMS en vastgelegd in het kwaliteitshandboek @Kwartiermaker Opleidingen ism HR | deadline juli 2022

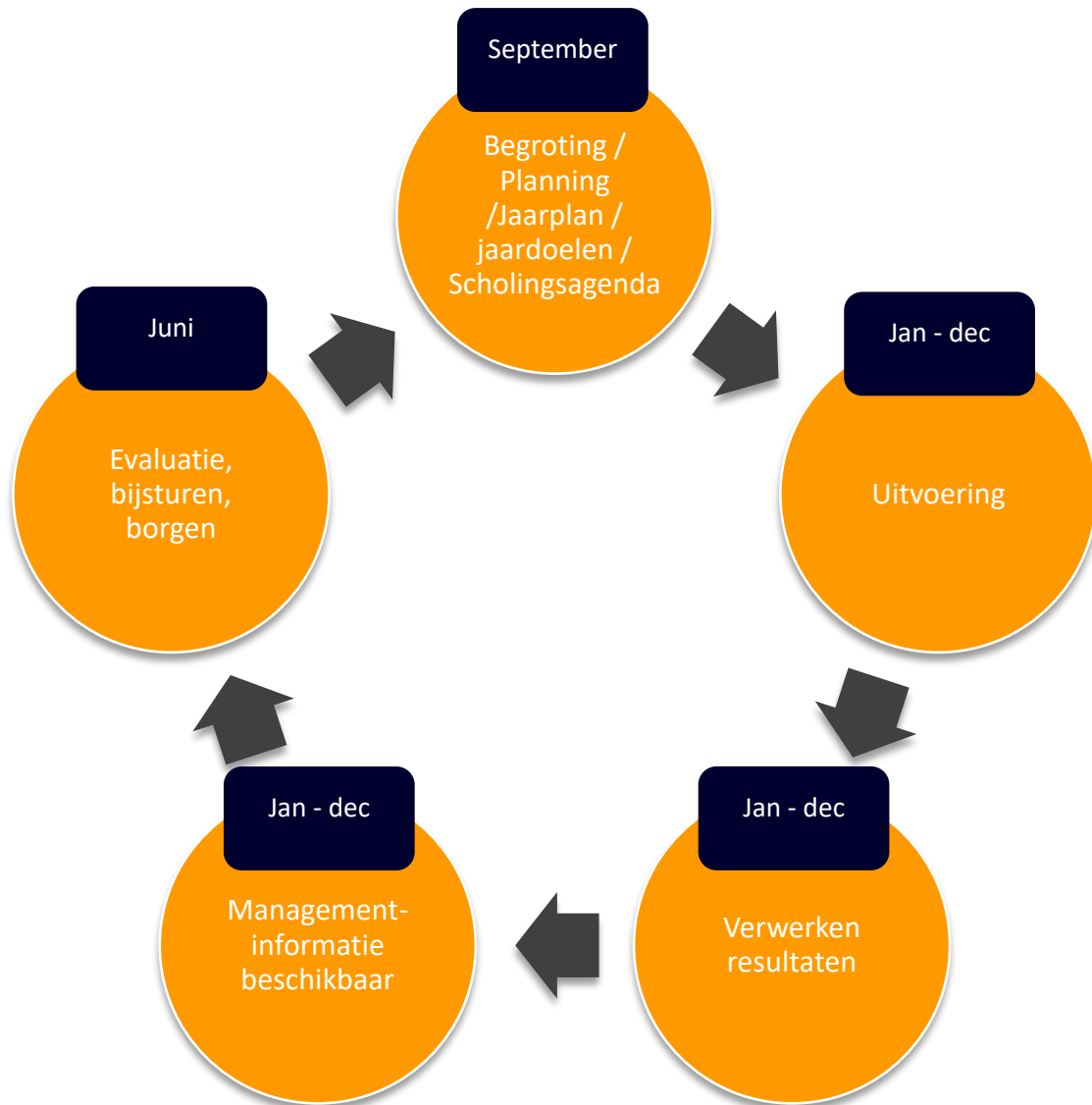
## Proces medewerker in loondienst



## Proces Zzp'er



De jaarlijkse scholingscyclus ziet er als volgt uit conform de PDCA (Plan, Do, Check, Act cyclus):



## Bijlage 1 (Wettelijke) verplichtingen

- Vanuit de CAO VVT is er de verplichting voor een Strategisch opleidingsplan dat in overleg met de OR wordt vastgesteld, zie bijlage 2.
- Verpleegkundigen dienen ingeschreven te staan in het BIG-register. Verpleegkundigen zonder BIG-registratie, mogen – indien aantoonbaar bekwaam – ingezet worden op taken die behorende tot de functie van Verzorgende IG.
- Een aantal zorgverzekeraars stelt de eis dat een deel van de zorgverleners, verbonden aan Blinkers, ingeschreven dient te staan in het Kwaliteitsregister.
- Blinkers heeft een vergewisplicht als het gaat om **bevoegdheid** en toetst zorgverleners (in loondienst en zzp'ers) op het behaalde diploma.
- Blinkers heeft een vergewisplicht als het gaat om aantoonbare **bekwaamheid** en toetst zorgverleners (in loondienst en zzp'ers) op behaalde certificaten van bijscholingen.
- Blinkers beschikt over een beleid Voorbehouden en Risicovolle handelingen waarin wordt aangegeven hoe Blinkers deze handelingen accuraat uitvoert volgens de wet BIG en hoe Blinkers organiseert dat zorgverleners aantoonbaar bekwaam blijven op het gebied van de voorbehouden en risicovolle handelingen.

## Bijlage 2 CAO VVT tekst over strategisch opleidingsplan

Artikel 10.1A Ontwikkeling en (loop)baan perspectief

1.

De werkgever is verplicht in overleg met de OR een strategisch opleidingsplan (SOP) vast te stellen. Het SOP gaat op hoofdlijnen in op leren, ontwikkeling en het bevorderen van loopbaan(kansen) van medewerkers en betreft daarbij ook de visie die de organisatie heeft op leren. Bij het overleg met de OR over leren, ontwikkeling en loopbaan wordt de koers en toekomst van de organisatie betrokken.

2.

In het SOP wordt ook opgenomen op welke wijze teams, afdelingen en medewerkers betrokken worden bij de dialoog over leren, ontwikkeling en loopbaan en worden afspraken die hieruit voortvloeien voor teams, afdelingen en medewerkers.

3.

Een (jaarlijks) scholingsplan, inclusief budget en gebaseerd op het SOP wordt in overleg met OR vastgesteld.

4.

Het scholingsplan bevat tenminste de door de werkgever verplicht gestelde scholing, waaronder Wet BIG, gericht op functie, beroep en inzetbaarheid. Het scholingsplan bevat ook een faciliteitenregeling. De door de werkgever verplicht gestelde scholing wordt volledig vergoed, zowel in tijd als in geld.

5.

Het scholingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom. De extra middelen t.b.v. deskundigheidsbevordering in het kader van het project Waardigheid & Trots zijn hierbij niet inbegrepen.

6.

Op jouw initiatief gaat je werkgever het gesprek aan over de voor jouw werk relevante professionele statuten.

7.

Je kan jaarlijks verzoeken om een gesprek met je werkgever over je persoonlijke en professionele ontwikkeling

Bron: <file:///C:/Users/nadin/Downloads/CAO%20VVT%202019-2021.pdf>

### **Bijlage 3 Scholingsmogelijkheden voor Blinkers in ondersteunende diensten en medezeggenschap**

Jaarlijks krijgen de medewerkers de kans hun individuele opleidingswensen kenbaar te maken. Er wordt dan een oriëntatie- en motivatiegesprek gevoerd tussen leidinggevende en de medewerker. Hierbij wordt bekeken of de gewenste opleiding bijdraagt aan de stuurpunten en doelen van Blinkers. Leden van de OR en VAR kunnen tevens hun ontwikkelwensen kenbaar maken vanuit hun rol in het medezeggenschap.

De verantwoordelijkheid voor het organiseren van deze scholingen ligt bij HR.