



Studiefaciliteitenregeling

In de huidige maatschappij kunnen medewerkers niet volstaan met een basisopleiding voor een hele loopbaan. In plaats daarvan heeft het fenomeen 'een leven lang leren' haar intrede gedaan. Medewerkers moeten blijven leren om aan de eisen van een huidige functie te blijven voldoen en zij moeten zich blijven ontwikkelen om te kunnen voldoen aan de eisen van toekomstige functies in het kader van de loopbaanplanning. Maria Dommer bevordert de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers door permanent aandacht te hebben voor hun ontwikkeling. Maria Dommer wil werken met gekwalificeerde en professionele medewerkers en vindt het belangrijk dat leren en ontwikkelen (in the job) centraal staat in de organisatie en inherent is aan de manier van werken bij Maria Dommer.

Verantwoordelijkheid

Medewerkers zijn primair zelf verantwoordelijk voor hun professionele ontwikkeling en zijn eigenaar van het hun eigen leerproces. Maria Dommer verlangt van haar medewerkers dat zij investeren in het bijhouden van vakkennis en in de ontwikkeling van professionele vaardigheden. Primair is het aan de medewerkers zelf om qua professionaliteit op orde te zijn en te blijven. Maria Dommer faciliteert hen om geschikt en bekwaam te blijven naar de actuele eisen (functiegericht). Leer- en ontwikkelactiviteiten binnen Maria Dommer zijn bedoeld om medewerkers in staat te stellen de vereiste kwalificaties te verwerven en te behouden. Maria Dommer biedt medewerkers ook de mogelijkheid zich te ontwikkelen naar de 'next step' (loopbaangericht) en wil hen hiermee een duurzaam perspectief op werk bieden. Uiteraard vraagt dat ook een investering van medewerkers zelf.

Manier van leren en ontwikkelen

Maria Dommer streeft een cultuur na waarin leren en ontwikkelen onderdeel is van het werkproces en dus op elk moment plaats vindt. Dat betekent dat het niet alleen gebeurt via georganiseerde leeractiviteiten, maar juist ook plaats vindt op informele wijze tijdens de uitvoering van het werk. Maria Dommer gaat in haar visie op leren & ontwikkelen dan ook uit van de 70/20/10 regel:

- 70 = leren in de praktijk 'on the job' door te doen
- 20 = leren in interactie van elkaar door te delen
- 10 = leren uit de boeken door kennis te vergaren

Maria Dommer ondersteunt en faciliteert met een aanbod van formele en informele leerinterventies met 'blended learning' als uitgangspunt. Dat houdt in een combinatie van online en offline leren. Kennis wordt zo veel mogelijk online overgedragen. Waar mogelijk wordt verdieping van kennis en de transformatie van kennis in vaardigheid ook online ondersteund. Het offline leren (contracttraining) dient ter versterking van de persoonlijke vaardigheden. Door de combinatie van de leermethoden worden teamleiders en medewerkers op uiteenlopende manieren uitgedaagd en meegenomen om met impact stappen te zetten. Samengevat betekent dit in de praktijk:

- Innovatie: e-learning als methode voor efficiënte en effectieve scholing

- Informatie: formele leermomenten, aangevuld met kennisoverdracht tijdens het werk
- Inspiratie: leren via modern materiaal, met vakkundige en professionele docenten in een prettige leeromgeving
- Implementatie: borgen van het geleerde in de praktijk door werkend te leren en lerend te werken.

Faciliteren leren en ontwikkelen binnen Maria Dommer

Maria Dommer faciliteert medewerkers om te leren en te ontwikkelen op drie manieren:

1. Initieel opleiden
2. Professionaliteit/vakkennis en vaardigheden (functiegericht)
3. Loopbaangericht met het oog op de toekomst

Ad 1. Initieel opleiden

Maria Dommer geldt als leerwerkbedrijf en werkt in dat kader samen met ROC's en Hogescholen in de regio. Maria Dommer biedt stageplaatsen (BOL-beroepsopleidende leerweg) en leerwerkplekken voor leerlingen (BBL-beroepsbegeleidende leerweg) aan. Hoofddoel is het borgen van de continuïteit van de zorg op de langere termijn. Maria Dommer leidt primair op voor de eigen organisatie. Gezien de krappe arbeidsmarkt optimaliseert Maria Dommer het aantal leerlingen en stagiaires. Maria Dommer werkt naar een situatie waarbij 10% van de leerlingen bestaat uit nieuwe instroom en 3 tot 5% uit huidige medewerkers die via opleiding doorstromen naar een nieuwe functie. Dit laatste zorgt voor perspectief, binding en ontwikkeling van zorgmedewerkers. Het bieden van opleidingsplaatsen stimuleert ook het proces van continu leren bij Maria Dommer. Opleiden van (toekomstige) zorgmedewerkers zorgt voor uitwisseling van kennis en een frisse blik op hoe we het werk anders of beter kunnen doen. In samenwerking met het onderwijs en andere zorginstellingen in de regio zet Maria Dommer in op nieuwe vormen van onderwijs die het leren en werken binnen de ouderenzorg aantrekkelijk en efficiënt maken. Aansluiting op en integratie met de praktijk staat hierbij voorop. Vaardigheden om reflectief te werken zijn binnen de opleidingen een speerpunt, zodat dit een vanzelfsprekend onderdeel wordt van de beroepshouding.

De personeelsplanning is leidend voor de keuze van het type leerlingen qua niveau en soort opleiding. Leerlingen volgen hun opleiding primair bij een ROC of HBO-onderwijsinstelling in Utrecht. Maria Dommer leidt leerlingen breed op door ze te laten rouleren in de organisatie. Zo doen ze verschillende leerervaringen op, wat bijdraagt aan hun ontwikkeling. Iedere stagiair en leerling heeft een deskundige begeleider. Maria Dommer heeft als uitgangspunt dat iedere verzorgende en verpleegkundige studenten kan begeleiden. Via scholing en via coaching door de leercoach ondersteunt Maria Dommer begeleiders bij de uitvoering van hun rol. Samen met de docenten uit het onderwijs volgt Maria Dommer de ontwikkeling van de student. De gesprekkencyclus inclusief tussen- en eindbeoordeling is leidend. Maria Dommer biedt enthousiaste en goed functionerende leerlingen een baangarantie, zodat zij behouden blijven voor de organisatie na afronding van de opleiding.

Ad 2 Professionaliteit

Voor medewerkers in de zorg geldt dat zij zich tijdig moeten laten bij- en nascholen om volledig inzetbaar te blijven in de huidige functie. Het overzicht van Verpleegtechnische Handelingen (VTH) is hiervoor leidend. Per team vindt monitoring plaats of elke medewerker zich tijdig heeft bij- of nageschoold en de bijbehorende toets succesvol heeft afgerond. Verder worden per team accenten gelegd qua professionalisering vanuit de uitkomsten van de kwaliteitsdialoog (zie Kwaliteitskader Maria Dommer).

Ad 3 Loopbaangericht

Dit richt zich op doorgroei van de medewerkers in het kader van een uitgestippeld of geambieerd loopbaanpad. Een Persoonlijk Ontwikkel Plan ligt hier altijd aan ten grondslag.

Studiefaciliteiten

Qua studiefaciliteiten maakt Maria Dommer onderscheid tussen functiegerichte- en loopbaangerichte opleidingen en trainingen. Functiegerichte opleidingen en trainingen zijn verplicht voor de huidige functie dan wel worden gevolgd teneinde het functioneren in de huidige functie te verbeteren en/of te verdiepen. Loopbaangerichte opleidingen en trainingen maken deel uit van een loopbaantraject en zijn gericht op een toekomstige functie. Hierbij dienen het organisatiebelang en het individuele belang tegen elkaar te worden afgewogen voor wat betreft de facilitering ervan vanuit Maria Dommer.

Studiefaciliteiten bestaan uit de aspecten:

- tegemoetkoming/vergoeding studiekosten;
- tegemoetkoming in studietijd;
- tegemoetkoming/vergoeding in reis en/ of verblijfskosten i.v.m. de studie.

Als norm voor de te verlenen studiefaciliteiten geldt het volgende:

Studiefaciliteiten	Functiegerichte opleidingen & trainingen	Loopbaangerichte opleidingen & trainingen
<i>Studiekosten</i>	100 %, tenzij deze 'in-company' wordt aangeboden	Varieert van 0 – 100%; afhankelijk van de mate van het organisatiebelang dat met de opleiding of training wordt gediend.
<i>Studietijd¹</i>	100 %	In beginsel 100% in eigen tijd (met uitzondering van BOL/BBL). De manager zorg kan in afwijking hiervan na overleg met de HR Adviseur beslissen dat maximaal 50% als werktijd wordt aangemerkt.
<i>Reis en/of verblijfskosten</i>	Conform artikel 9.4 van de CAO-VVT (incidentele dienstreis)	Voor rekening van de medewerker (met uitzondering van BOL/BBL).

Bij het verlenen van studiefaciliteiten voor loopbaangerichte opleidingen en trainingen dient een zorgvuldige afweging plaats te vinden tussen het organisatiebelang en het individuele belang van de medewerker. Er dient een balans te zijn tussen beide belangen. Immers indien met het volgen van een loopbaangerichte opleiding of training het organisatiebelang wordt gediend, is het er Maria Dommer meer aan gelegen om de medewerker te faciliteren dan in het geval vooral het individuele belang van de medewerker gediend is met het volgen van de opleiding of training en het de organisatie niet of nauwelijks dient. Dit betekent dus dat per verzoek een afweging moet plaats vinden. Daar moeten ontwikkelafspraken, neergelegd in een verslag van een jaargesprek en een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) uiteraard bij worden betrokken.

¹ De norm van het opleidingsinstituut qua studie(belasting)uren is leidend voor de facilitering van het aantal uren studietijd.

De medewerker die voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen dient via zijn teamleider een verzoek in bij de HRM Businesspartner middels het aanvraagformulier (zie bijlage). De medewerker aan wie studiefaciliteiten worden toegekend is verplicht de teamleider te informeren over de voortgang van de studie.

Terugbetalingsverplichting

De medewerker is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verstrekte tegemoetkoming in de studiekosten voor indien de organisatie wordt verlaten tijdens de opleiding dan wel binnen drie jaar na afronding daarvan. Hetzelfde geldt indien de medewerker de opleiding voortijdig afbreekt. De verplichting tot terugbetaling van de studiekosten geldt niet indien de studiefaciliteiten zijn toegekend met het doel de externe mobiliteit te bevorderen c.q. zijn toegekend in het kader van een outplacementtraject en er vervolgens ontslag op eigen verzoek wordt verleend of indien de medewerker als gevolg van ziekte genoodzaakt is om de opleiding of training voortijdig af te breken.

Deze regeling is overeengekomen met de Ondernemingsraad van Maria Dommer op 13 maart 2023.

Namens Maria Dommer,

Namens de Ondernemingsraad



Karin Manuel
Bestuurder



Jolanda Knoop
Voorzitter Ondernemingsraad