

Inleiding

LabWest staat voor het leveren van kwalitatief hoge zorg aan zijn klanten, en daartoe is goed opgeleid personeel noodzakelijk. Het is daarbij uitermate belangrijk dat de vakinhoudelijke kennis van de mensen in stand gehouden wordt door het volgen van reguliere nascholingen. Daarnaast is het van belang dat de medewerker ook kennis van zaken verwerft van nieuwe vaardigheden en vakinhoudelijke zaken in het geval van innovaties en nieuwe ontwikkelingen. Daartoe stelt LabWest een scholingsplan vast waarbij het voor alle medewerkers duidelijk is wat verplichte scholingsmomenten zijn, maar ook wat de mogelijkheden zijn indien de medewerker wensen heeft op het gebied van persoonlijke ontwikkelingen of specialisaties. Vanuit kwaliteitsoogpunt dient volgens de vigerende regelgeving, waaronder de ISO-norm 15189 het management van een laboratorium ervoor te zorgen dat alle medewerkers de mogelijkheid hebben om voor hun functie geschikte opleidingen en/of nascholingen te volgen. Tot op heden was dit op eigen initiatief van de medewerker waarbij er een stimulatie beleid gehanteerd werd door gevolgde nascholingen als vast agendapunt in het jaargesprek te bespreken.

Stichting Clinical Education ondersteunt LabWest om te voldoen aan de voorwaarden gesteld in de ISO 15189 door het vastleggen van opleiding/ scholing, accreditatiepunten en certificaten in een online registratie systeem (het Certwell c-register) en het bijhouden van aanwezigheidsregistratie. Via het online registratie systeem heeft een leidinggevende op ieder moment een actueel inzicht in behaalde certificaten en accreditatiepunten van een medewerker. Daarnaast is er per scholing volgens het Model Didactische Analyse (MDA), ook wel het 'Model van Gelder' genoemd, informatie beschikbaar waarmee gemotiveerd wordt waarom een medewerker aan een bepaalde scholing deelneemt en op welke wijze toetsing plaatsvindt. In het Model Didactische Analyse (MDA) zijn de volgende punten opgenomen: Beginsituatie (met welke voorkennis kan een cursist deelnemen); Leerdoelen (wat kan een cursist bereiken); Leerinhoud (de te behandelen onderwerpen); Werkvormen (welke werkvormen worden gebruikt, bijv. collegevorm, interactie d.m.v. groepsactiviteiten enz.); Hulpmiddelen (welke documentatie ontvangt men); Evaluatie (Op welke wijze wordt het leerresultaat nagegaan). LabWest staat voor het leveren van kwalitatief hoge zorg aan zijn klanten, en daartoe is goed opgeleid personeel noodzakelijk. Het is daarbij uitermate belangrijk dat de vakinhoudelijke kennis van de mensen in stand gehouden wordt door het volgen van reguliere nascholingen. Daarnaast is het van belang dat de medewerker ook kennis van zaken verwerft van nieuwe vaardigheden en vakinhoudelijke zaken in het geval van innovaties en nieuwe ontwikkelingen. Daartoe stelt LabWest een scholingsplan vast waarbij het voor alle medewerkers duidelijk is wat verplichte scholingsmomenten zijn, maar ook wat de mogelijkheden zijn indien de medewerker wensen heeft op het gebied van persoonlijke ontwikkelingen of specialisaties. Vanuit kwaliteitsoogpunt dient volgens ISO-norm 15189 het management van een laboratorium ervoor te zorgen dat alle medewerkers de mogelijkheid hebben om voor hun functie geschikte opleidingen en/of nascholingen te volgen. Tot op heden was dit op eigen initiatief van de medewerker waarbij er een stimulatie beleid gehanteerd werd door gevolgde nascholingen als vast agendapunt in het jaargesprek te bespreken.

Scholingsplan

Binnen LabWest is de nascholing opgedeeld in drie categorieën (**A t/m C**) waarbij de analist verplicht gesteld wordt om per groep een minimaal aantal punten per jaar te behalen. Bij deze verdeling is rekening gehouden met budget en planningsoverwegingen. Elke medewerker dient, afhankelijk van zijn functieprofiel, 1-2 dagen in het jaar vrij gepland te kunnen worden voor het volgen van verplichte scholing. Voor elk uur genoten onderwijs zal het aantal accreditatiepunten toegekend worden, waarbij er een minimaal aantal punten behaald dient te worden over een periode van 3 jaar. Het verplichte aantal te behalen accreditatie/ nascholingspunten hangt af van de functie van de medewerker. Per functieprofiel zullen de leerdoelen, de vereiste nascholingen, vrijwillige/verplichte nascholingen en specifieke

nascholingen (maatwerk) geformuleerd worden. In uitzonderlijke gevallen kan er in overleg met de direct leidinggevende besloten worden om af te wijken van het verplichte aantal te behalen studiepunten (bv in geval van langdurige ziekte). De leidinggevende kan dan vrijstelling voor een bepaalde periode geven, waarna er opnieuw gekeken moet worden of de periode verlengd of herzien moet worden. Deze afspraken worden in het jaargespreksverslag vastgelegd en in het personeelsdossier opgeslagen. In een overzicht wordt per medewerker aangegeven welke opleidingen per jaar worden gevolgd inclusief bijbehorende accreditatiepunten. Per opleiding wordt volgens het MDA de beginsituatie, de leerdoelen, de leerinhoud, de werkvormen en de evaluatie van het leerresultaat (bijv. toetsing) vermeld. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van het reeds behaalde aantal nascholingspunten en het behalen van het vereiste aantal punten binnen de gestelde tijd. Externe nascholingscertificaten wordt door stichting Clinical Education na controle of aan de ISO 15189 voorwaarden is voldaan in het online registratie systeem opgeslagen. Interne nascholingscertificaten wordt door LabWest na controle of aan de ISO 15189 voorwaarden is voldaan in het online registratie systeem opgeslagen.

Evaluatie scholingsbeleid

Het scholingsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd middels een evaluatie document waarin o.a. opgenomen welke scholingen er gevolgd zijn, de accreditatiepunten, metingen van doeltreffendheid van cursussen/lessen die intern en extern gevolgd zijn. De uitkomst uit deze evaluatie wordt, indien nodig gebruikt bij het opstellen van een nieuwe scholingsplan.

De doeltreffendheid van gevolgde cursussen/lessen wordt gemeten bij medewerkers middels een vragenlijst, zie [Vragen doeltreffendheid van gevolgde cursussen/lessen](#).

Uitwerking categorieën A, B en C scholingsplan

Categorie A

Dit zijn korte tot intensievere nascholingsmomenten op de werkvloer zelf, gehouden tijdens kantoortijden. Deze scholing zal op meerdere momenten en op meerdere locaties gehouden worden om alle medewerkers zoveel mogelijk de kans te geven aanwezig te kunnen zijn. Op intranet wordt per half jaar alle nascholingen weergegeven zodat men ruim op tijd rekening kan houden met geplande nascholingen. Tevens wordt op intranet een week voor de geplande datum een digitale intekenlijst beschikbaar gemaakt waar de medewerker kenbaar kan maken deel te willen nemen. De medewerker die verantwoordelijk is voor de dagindeling dient hier rekening mee te houden. Tijdens de nascholingen worden presentielijsten bijgehouden. Elke medewerker krijgt na deelname een (digitale) deelnamecertificaat die in zijn/haar persoonlijke online registratie systeem inclusief de accreditatiepunten.

opgeslagen wordt. De leidinggevendens hebben inzage in en genereren overzichten m.b.v. het online registratie systeem welke tijdens jaargesprekken besproken worden. Nascholingsmomenten worden afgerond met een evaluatie van het leerresultaat (dit is bijv. een kort toetsingsmoment, het uitwerken van een casus of het stellen van vragen gedurende de nascholing).

Enkele voorbeelden van verplichte interne nascholingen (categorie A):

1. Interne herhalingslessen .
2. RefThee/koffiepraatje: korte (max. 30 minuten) (casuïstiek)besprekingen voor alle analisten gehouden door coördinatoren en klinisch chemici (in opleiding). Gezien de grootte van de groep mensen die de scholingen kunnen geven moet 1x per maand een RefThee/koffiepraatje goed te organiseren zijn.

3. Klinische lessen; interne nascholingen over speciale onderwerpen (max. 1 uur) zoals bv. nieuwe ontwikkelingen/richtlijnen, anemieën, tumormerkers, vetten, bloedtransfusie voor alle analisten of doktersassistenten gehouden door klinisch chemici (in opleiding), coördinatoren maar ook de LabPartner.
Aan deze klinische lessen is een evaluatie van het leermoment verbonden, bijv. het beantwoorden van (multiple choice) vragen die de medewerkers na afloop moeten inleveren.
4. Vaste e-learning modules aangeboden door LabWest
5. Door RVA/iso-15189/iso-22870/ziekenhuis verplicht gestelde nascholingen zoals voorbehouden handeling-venapunctie, POCT gebruik, cursus reanimeren, patiëntvriendelijkheid cursus, arbo-veilig en hygiënisch werken
6. Interactieve scholingsavonden georganiseerd door medewerkers van LabWest met of zonder hulp van de LabPartner. Om te beginnen zullen LabPartner, klinisch chemici, coördinatoren, stagebegeleiders en/of analisten A één keer per jaar een bijscholingsavond voor analisten en één keer voor doktersassistenten organiseren. Deze avonden zullen een aantal keren achter elkaar gehouden moeten worden om alle medewerkers in de gelegenheid te stellen aanwezig te kunnen zijn. Interactief lesgeven dient als belangrijk uitgangspunt gezien te worden, want het is de bedoeling dat de medewerkers met elkaar een probleem in groepen gaan proberen op te lossen. Een voorbeeld is dat er tijdens de avond een probleem/casus geschetst wordt waarna er in groepsverband naar oplossingen gezocht moet worden. Elke groep presenteert na bepaalde tijd zijn oplossingen plenair. Aansluitend wordt er samen naar de juiste oplossing toegewerkt waarbij er achtergrond informatie gepresenteerd wordt voor verdere uitleg en scholing. Op deze wijze wordt tevens het leerresultaat geëvalueerd.

Categorie B

Dit betreft nascholingen georganiseerd door externe instanties/beroepsverenigingen welke in de meeste gevallen buiten LabWest gehouden zullen worden. Hiervoor dient de medewerker vrij gepland te worden van andere werkzaamheden zodat hij/zij de mogelijkheid heeft deel te nemen. De medewerker dient ruim van te voren zijn/haar belangstelling voor een specifieke nascholing kenbaar te maken bij zijn direct leidinggevende zodat er bij het roosteren hier rekening mee gehouden kan worden. De leidinggevende zal bij meer vraag dan aanbod (eventueel samen met de betrokken vakinhoudelijke coördinator en/of klinisch chemicus) beslissen wie naar de nascholing mag gaan. Voor deze nascholingen geldt dat kosten voor deelname en reiskosten vergoed worden door LabWest. Stichting Clinical Education regelt samen met de cursusgever de toekenning van accreditatiepunten. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het meenemen van een deelname certificaat. Clinical Education zorgt voor aanwezigheidsregistratie en online registratie van het certificaat en de accreditatiepunten.

Enkele voorbeelden van verplichte externe nascholingen (categorie B):

1. gebruikersdagen van verschillende firma's
2. symposia georganiseerd door beroepsverenigingen en/of firma's (bv Siemens stollingsdagen)
3. e-learning modules firma's, beroepsverenigingen en onderwijsinstellingen
4. NVML cursus aanbod (voorbeelden zijn hemoglobinoopathie, fertiliteit en zwangerschap, safer in het laboratorium, theorie en kliniek van immuno-assays). Deze nascholingen zijn reeds geaccrediteerd waarvoor gemiddeld bij een eendaagse cursus 9 punten te behalen zijn, afhankelijk van duur in kennisniveau van de cursus.
5. CMBD scholing en symposia voor moleculaire diagnostiek
6. NVB/Sanquin/Trip scholing en symposia voor bloedtransfusie
7. ARBOzorg in de laboratoria voor kwaliteitsfunctionarissen
8. SKS/Amstol symposia voor bloedcelmorfologie

Categorie C

Om gehoor te kunnen geven aan persoonlijke ontwikkelingen en ambities zullen de medewerkers ook de mogelijkheid krijgen om extra nascholing te volgen welke niet verplicht gesteld worden. Maatwerk in dezen is altijd bespreekbaar met de direct leidinggevende. Voor bepaalde functieprofielen willen wij de mensen stimuleren om extra scholing te volgen, welke dan onder categorie C weggeschreven zullen worden. Om toch binnen het opleidingsbudget te blijven zal er een maximum aan het te behalen accreditatie punten gesteld worden (is te vertalen in uren nascholing). 50% van de behaalde accreditatie punten vallen onder categorie B. Deze nascholingen dienen altijd in overleg met de leidinggevenden besproken te worden. De scholingsdata dienen op tijd ingediend te worden zodat er bij het maken van de dienstroosters rekening mee gehouden kan worden.

Enkele voorbeelden voor niet-verplicht externe nascholingen (categorie C):

1. HLO (deel)certificaat klinische chemie/hematologie
2. Projectmanagement
3. Timemanagement
4. Medische terminologie
5. EHBO
6. Communiceren met effect
7. Persoonlijke effectiviteit
8. Interne audit
9. GLIMS/LIS scholing/cursus
10. MISPL/HL7/ITIL cursus
11. Statistiek
12. Kwaliteitscontrole/6-sigma/lean technieken
13. Validatie technieken (bv cursus EP-evaluator)
14. Bouwen web-applicaties
15. Presentatie technieken
16. etc

Regeling studiekostenvergoedingen LabWest

Regelingen studiekostenvergoeding en eventuele reiskostenvergoedingen zijn vastgelegd in het 'Regeling studiefaciliteiten LabWest' document.

Accreditatiepunten verdeling per functieprofiel

Puntenverdeling voor scholing voor 3 jaar per functieprofiel

<i>functieprofiel</i>	<i>categorie A</i>	<i>categorie B</i>	<i>categorie C</i>	<i>totaal aantal punten per 3 jaar</i>
peri-medewerker A	20	5	0	25
peri-medewerker B	15	5	0	20
peri-medewerker C	18	0	0	18
analist A	20	15	5	40
analist B	20	10	0	30
analist C	15	5	0	20
coördinator Z	15	25	5	45
coördinator Y	15	20	5	40
coördinator X	15	20	5	40
*medewerker support office en managers	-	-	-	40

De memo met besluitvorming van de revisie van accreditatiepunten en memo over de meting van doeltreffendheid van gevolgde cursussen/lessen staat opgeslagen op de G-schijf-beleidszaken/memo's

* Omdat binnen het gebied van het Support Office medewerkers werkzaam zijn met een specifiek vakgebied, wordt de indeling van de te behalen punten in categorie A, B, C niet vastgelegd. De toekenning van scholing in deze categorieën gaat in overleg met de leidinggevende. Hetzelfde geldt voor managers. Hun scholing gaat in overleg met de directie. Klinisch Chemici zijn gehouden aan de eisen die hun registratie vereist. Daarbuiten heeft LabWest geen extra scholingsbeleid voor Klinisch Chemici.

Leerdoelen per functieprofiel

Leerdoelen peri-medewerker

1. Het aanleren en op peil houden van de basiskennis peri-analyse en bijbehorende vaardigheden
2. Het belang van een goede bloedafname voor de uitkomst van een goede analyse
3. Het aanleren en op peil houden van reanimatietechnieken en EHBO
4. Indien van toepassing aanleren nieuwe vaardigheden

Leerdoelen analist B en C

1. Het aanleren en op peil houden van de basiskennis klinische chemie en hematologie en bijbehorende vaardigheden
2. Het aanleren en van nieuwe vaardigheden, technieken en vakinhoudelijke ontwikkelingen

Leerdoelen analist A

1. Het aanleren en op peil houden van de basiskennis klinische chemie en hematologie en bijbehorende vaardigheden
2. Het aanleren en op peil houden van de kennis op specialisatiegebied en bijbehorende vaardigheden
3. Het aanleren en van nieuwe vaardigheden, technieken en vakinhoudelijke ontwikkelingen

Leerdoelen managers/coördinatoren/medewerkers support office

Het aanleren van nieuwe vaardigheden, technieken en vakinhoudelijke ontwikkelingen
Het op peil houden van kennis