

## **Toelichting op gewijzigd reglement Keurmerk Opvang m.b.t:**

### **Kennis/competentie/vaardigheden (A2-3)**

**A-2: Alle taken binnen het DOC worden deskundig uitgevoerd.**

**A2-3:** Permanente educatie (diergerelateerde bijscholing als ook ontwikkeling van vereiste competenties) is voor ieder medewerker bepaald en ingevuld. Scholing, toetsing en intervisie zijn voor de uit te voeren taken ingericht en worden met aantoonbaar effect uitgevoerd.

**NoGo-9:**

Medewerkers (KMO maakt geen onderscheid in de contractvorm) zijn onvoldoende opgeleid voor de hen opgedragen taken. Medewerkers worden niet minimaal 2x/jaar op relevante thema's geschoold.

### **Toelichting:**

In de wijziging van de regeling in december 2019 vond een concretisering van de tekst m.b.t. verplichte (op de zorg voor dieren gerichte) scholing en competentieontwikkeling plaats. Binnen een goede bedrijfsvoering is ruimte voor scholing van groot belang.

Het vakgebied van de dierenopvang is – net als ieder ander vak – permanent in beweging. Het is een complex vak, met uiteenlopende componenten: bedrijfsvoering, procesinrichting, samenwerking, diervverzorging, diergezondheid, dierenwelzijn, veiligheid voor mens en dier, klantinteractie ... om er maar een enkele facetten te noemen. Dat vraagt om permanente ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

Permanente educatie is voor nu vertaald naar (minimaal) 2x/jaar voor iedere medewerker.

#### 2x per jaar bijscholing? Hoe kun je dat invullen?

Iedereen wil het goed doen voor het opgevangen dier, de meeste hebben door de jaren heen ervaring en kennis op gedaan, bij anderen in de keuken gekeken, scholingen gevolgd.

Personele wisselingen vragen extra aandacht voor kennisbehoud en -overdracht.

In de NoGo wordt een minimumfrequentie van 2 bijscholingen per jaar geëist. BHV en andere algemene opleidingen tellen hier niet in mee; de vraag richt zich op vakinhoudelijke bijscholing.

Vanuit het Keurmerk Opvang worden bijvoorbeeld volgende activiteiten als bijscholing geïnterpreteerd:

- Training, cursus, workshop gericht op het vak (intern of extern)
- Werkbezoeken bij andere DOC (bij voorkeur keurmerkdragers)
- Intervisie
- Themagerichte werkoverleggen (samen vakinhoud bespreken, samen aan verbetering van protocollen werken, samen vakliteratuur bespreken)
- Themagerichte lezingen (b.v. door de aan het DOC verbonden dierenarts)

De initiële opleiding van nieuwe medewerkers wordt ingevuld op basis van

- reeds aanwezige kennis
- benodigd kennis- en vaardighedenniveau
- verdere ontwikkeling in het werk.

Een DOC kan laten zien, hoe opgedane kennis en vaardigheden hun weerslag hebben gevonden in de dagelijkse praktijk. (Gewijzigde protocollen, check door leidinggevende in de periode na de bijscholing, etc.)

Registratie van de bijscholingen legt vast:

- Wie, wat, wanneer, hoe.