



OPLEIDINGSBEHOEFTE VOOR DE INITIATIEVEN VOOR BESCHUT WONEN IN 2014-2015

Een studie uitgevoerd door de cel onderzoek en ontwikkeling van de
vzw FE.BI in opdracht van het Sociaal Fonds



FONDS
GECOÖRDINEERD
DOOR



COLOFON

Dit onderzoeksrapport is een uitgave van de vzw FE.BI en het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen-en diensten.

Eindredactie

Kristof Dhoore
Kristof.dhoore@fe-bi.org

Laurence Marzucco
Laurence.Marzucco@fe-bi.org

Redactiecomité

Kristof Dhoore, Laurence Marzucco, Gaëlle Troukens en Patricia Vermaut, met de medewerking van leden van het beheerscomité van het Fonds.

Verantwoordelijke uitgever

Gaëlle Troukens
Vzw FE.BI
Saintelettesquare 13-15
1000 Brussel
gaelle.troukens@fe-bi.org

Vormgeving

www.beelzePub.com

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	2
1.1 KADER EN OORSPRONG VAN DE STUDIE	2
1.2 DOELSTELLINGEN VAN DE STUDIE	2
1.3 OMSCHRIJVING VAN DE RISICOGROEPEN	3
2. METHODOLOGIE	4
2.1 EXPLORERENDE GESPREKKEN	4
2.2 FOCUSGROEPEN	4
3. ANALYSE EN VOORSTELLING VAN DE RESULTATEN VOOR DE INITIATIEVEN BESCHUT WONEN	8
3.1 VOORSTELLING VAN DE SUBSECTOR	8
3.2 RESULTATEN	10
A. Franstalige subsector	10
<i>Algemene opleidingsbehoeften</i>	10
<i>Opleidingsbehoeften per functie</i>	11
<i>Opleidingsinhouden</i>	12
<i>Opleidingsformules</i>	13
<i>Begeleidingsprojecten</i>	14
<i>Werkzoekenden</i>	14
<i>Jongeren in deeltijds leren/deeltijds werken</i>	14
B. Nederlandstalige subsector	14
<i>Algemene opleidingsbehoeften</i>	14
<i>Jongere Werknemers</i>	16
<i>Oudere Werknemers</i>	16
<i>Opleidingsbehoeften per functie</i>	16
<i>Opleidingsinhouden</i>	18
<i>Opleidingsformules</i>	21
<i>Begeleidingsprojecten</i>	22
<i>Werkzoekenden</i>	22
<i>Jongeren in deeltijds leren/deeltijds werken</i>	23
4. CONCLUSIE	24
5. BIJLAGEN	25

1. INLEIDING

1.1 KADER EN OORSPRONG VAN DE STUDIE

Het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en –diensten (hierna SF GID), wil de opleiding van de werknemers uit de sector aanmoedigen en ondersteunen, met een bijzondere aandacht voor personen die deel uitmaken van de 'risicogroepen' (cf. omschrijving onder punt 1.3).

De dienst Onderzoek en Ontwikkeling van de vzw FE.BI heeft, op verzoek van het beheerscomité van het SF GID, in 2014 een onderzoek uitgevoerd rond de opleidingsbehoeften voor de sector van de GID, en meer specifiek voor de volgende sectoren:

- Diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België (RKB) (subsector 330.01.55)
- Wijkgezondheidscentra (WGC) (subsector 330.01.53 et 54)
- Initiatieven Beschut Wonen (IBW) (subsector 330.01.51 et 52)
- Bicommunautaire gezondheidsinrichtingen-en diensten (BICO) (subsector 330.02)
- Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW) (subsector 330.04)
- Polyklinieken (subsector 330.04)

Opmerking: de subsector van de polyklinieken werd om 2 belangrijke redenen niet in deze studie opgenomen. Enerzijds hadden wij problemen bij het identificeren van de verschillende polyklinieken, en anderzijds heeft geen enkele van de geïdentificeerde polyklinieken gevolg gegeven aan onze uitnodiging om aan de studie deel te nemen.

1.2 DOELSTELLINGEN VAN DE STUDIE

De studie had als doel de identificatie van de opleidingsbehoeften van de werknemers in de instellingen, meer in het bijzonder van de werknemers die deel uitmaken van de risicogroepen. Sinds het behoefteonderzoek van 2009 zijn deze behoeften waarschijnlijk weinig veranderd. Hoewel het belangrijk is om deze hypothese al dan niet te bevestigen om ons ervan te verzekeren dat het aanbod van het SF GID nog steeds beantwoordt aan de behoeften van het werkveld voldoet, werd de studie ook gebruikt om andere doelstellingen te bereiken, namelijk:

- De inhoud van de prioritaire opleidingsthema's beter omschrijven
- Een dynamiek van reflectie opstarten rond de opleidingsbehoeften binnen de instellingen
- Het SF GID bekender maken en de deelname van de werknemers aan de acties van het SF GID verhogen
- Het sensibiliseren van de instellingen en werknemers voor de thema's van opleiding en levenslang leren

1.3 OMSCHRIJVING VAN DE RISICOGROEPEN

Het beheerscomité van het SF GID geeft met zijn acties prioriteit aan de risicogroepen. Voor het PC 330, definiëren de CAO's van 20 april 2009 en 9 december 2013 de verschillende risicogroepen (cf. bijlage 1). Het betreft volgende categorieën:

- De langdurig werkzoekenden (twaalf maanden of meer)
- De laaggeschoolde werkloze (de werkzoekende ouder dan 18 jaar, die geen houder is van een diploma van het universitair onderwijs of van een diploma of getuigschrift van het hoger onderwijs van het lange of korte type)
- De gehandicapte werkzoekende
- De werkzoekende van minder dan 18 jaar die onderworpen is aan de deeltijdse leerplicht en die het secundaire onderwijs met volledig leerplan niet meer volgt
- De herintreder op de arbeidsmarkt
- De bestaansminimumtrekker
- De laaggeschoolde werknemer (de werknemer ouder dan 18 jaar, die geen houder is van een diploma van het universitair onderwijs of van een diploma of getuigschrift van het hoger onderwijs van het lange of korte type)
- De werknemer getroffen door collectieve afdankingen of een herstructureringsplan
- De werknemers waartoe het bevoegde Fonds voor Bestaanszekerheid bijzondere maatregelen heeft bepaald
- De werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken
- De werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag
- De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding
- De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid
- De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, hetzij in het kader van een instapstage.

2. METHODOLOGIE

Deze studie werd uitgevoerd in twee fases. Eerst hebben wij **met experts van elke subsector explorerende gesprekken** gevoerd, om een eerste contact te hebben met de doelgroep en een eerste inschatting te maken van de opleidingsbehoeften van de werknemers. Daarna hebben wij verschillende Nederlandstalige en Franstalige **discussiegroepen (focusgroepen)** georganiseerd met verschillende werknemers- en/of werkgeversvertegenwoordigers van elke subsector, met de bedoeling om de opleidingsbehoeften van de werknemers van de betrokken sectoren te identificeren.

2.1 EXPLORERENDE GESPREKKEN

Deze eerste fase beoogde om sleutel informatie te verzamelen bij experts uit de verschillende sectoren. We wilden ons een correct beeld kunnen vormen van de situatie in termen van de activiteiten en de tewerkstelling (voorstelling van de subsector, structuur, aantal werkgevers en werknemers, aantal federaties, vaak voorkomende functies, toezichthoudende overheid, wetgeving, activiteiten, opdrachten, publiek, personeelsnormen). Ook de verplichtingen met betrekking tot opleiding, de uitdagingen, de opleidingspolitiek en –praktijken en opleidingsbehoeften kwamen aan bod.

2.2 FOCUSGROEPEN

Discussiegids

Er werd een discussiegids (cfr. bijlage 2) opgesteld om voor elke focusgroep een zelfde werkwijze te volgen. De verschillende thema's die tijdens de focusgroepen aan bod zijn gekomen waren gebaseerd op fiches en tabellen die ontwikkeld werden om de discussie te sturen.

Meer bepaald:

Fiche 1: de algemene opleidingsbehoeften.

Deze fiche had als doelstelling een algemeen zicht te verkrijgen op de opleidingsbehoeften van de deelnemers binnen hun instelling en/of dienst. Er werd aan de deelnemers gevraagd om maximum 5 opleidingsbehoeften op te noemen volgens een prioritaire volgorde - de eerst opgenoemde behoefte was hierbij de belangrijkste.

De behoeften van de deelnemers werden gescoord volgens het volgende systeem: de belangrijkste opleidingsbehoefte (op plaats 1) kreeg 5 punten, de behoefte op plaats 2, 3 en 4 kregen respectievelijk 4, 3 en 2 punten, ten slotte kreeg de minst belangrijke opleidingsbehoefte (op plaats 5) 1 punt.

Tabel 1: de specifieke opleidingsbehoeften van elke functie categorie.

De doelstelling van deze tabel was om voor verschillende functies binnen elke subsector de opleidingsbehoeften te identificeren (vb.: opleidingsbehoeften van het technisch personeel). We vroegen aan de deelnemers om in een tabel, met daarin de opgelijste opleidingsthema's van het SF GID, de opleidingsthema's aan te duiden waarvoor het voltallige personeel of zichzelf, een behoefte ervaren. Zij kregen eveneens de mogelijkheid om nieuwe opleidingsthema's voor te stellen, die niet in de lijst voorkwamen maar toch noodzakelijk waren voor de goede uitvoering van hun functie. Tot slot konden de deelnemers ook andere functies toevoegen en hiervoor opleidingsbehoeften aangeven.

Fiche 2: de inhoud van de opleidingen.

Deze fiche gaf een overzicht van de opleidingsthema's van het aanbod van het SF GID. Ze heeft de mogelijkheid gegeven aan de deelnemers om een feedback te geven over de inhoud van het kalenderaanbod van het SF GID en zowel voor de prioritare thema's uit het subsidieaanbod als voor de nieuwe opleidingsthema's een interpretatie en inhoud voor te stellen.

Fiche 3: de opleidingsformules.

Deze fiche stelde de verschillende mogelijke acties van het SF GID volgens volgend schema voor:

- **Kalenderaanbod:** het SF GID organiseert opleidingen op basis van de vastgestelde behoeften voor de sector. Het zoekt opleidingsverstrekkers en stelt een kalender op met de data en plaatsen van de opleidingen. Deze opleidingen worden aan de instellingen meegedeeld via een kalender.
- **Financieel een opleidingsproject ondersteunen dat rechtstreeks door de instelling georganiseerd wordt:** het SF GID financiert opleidingen georganiseerd door de instelling wanneer deze opleidingen niet voorgesteld worden in het aanbod van het SF GID.

Aan de deelnemers werd gevraagd om aan te duiden welke opleidingsformules ze verkozen voor elk opleidings-thema. De deelnemers hadden tevens de mogelijkheid om nieuwe opleidingsthema's voor te stellen en hieraan een gewenste opleidingsformule te linken. Ten slotte konden de deelnemers ook de opleidingsthema's aanduiden waarvoor geen tussenkomst van het SF GID nodig is.

Fiche 4: de begeleidingsprojecten.

De doelstelling van deze fiche was het identificeren van de verschillende begeleidingstype(s) waarvoor de deelnemers dachten dat er een behoefte was binnen de instelling of het team. De deelnemers hadden de mogelijkheid om de vier begeleidingstypes die voorgesteld en gefinancierd worden door het Fonds te rangschikken volgens orde van belangrijkheid (van 1 tot 4):

- *Groepsbegeleiding/supervisie:* er wordt een professionele begeleiding opgezet om de werking van een team te optimaliseren, de gehanteerde praktijken op te lossen en tot nieuwe werkmethodes te komen (teambegeleiding).
- *Intervisie:* een professionele begeleiding opgezet om werknemers (eventueel uit verschillende instellingen) met dezelfde functie hun kennis te laten uitwisselen om zo te reflecteren over de professionele praktijken en hen aan te moedigen deze te verbeteren. De deelnemers behandelen problemen die zich op de werkvloer voordoen, zoals vakinhoudelijke, 'technische' kwesties, maar ook problemen die met het persoonlijk functioneren te maken hebben.
- *Opmaken van een vormingsplan:* een professionele begeleiding opgezet om de instelling te helpen een vormingsplan op te maken. De begeleider kan eventueel het overlegde meerjaren opleidingsplan gebruiken.
- *Welzijn op het werk:* een professionele begeleiding opgezet rond een specifieke actie in het kader van het welzijn op het werk. Het kan gaan om veiligheid op het werk, bescherming van de gezondheid van de werknemer, psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, ergonomie, arbeidshygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen.

Fiche 5: werkzoekenden.

De doelstelling van deze fiche was om te evalueren of het SF GID een specifiek opleidingsaanbod moet ontwikkelen voor deze categorie behorende tot de risicogroepen (om deze personen te ondersteunen en in de betrokken sector te integreren).

Om na te gaan of een specifieke opleiding moet ontwikkeld worden voor deze categorie van personen, werden er 3 vragen gesteld:

- Voor welk functie(s) kent uw sector aanwervingsproblemen?
- Voor welke functie(s) kan het SF GID opleidingsacties ondernemen om werkzoekenden in uw sector te integreren?
- Met welke opleidingsacties, kan het SF GID werkzoekenden ondersteunen?

Bovenop deze fiches en tabel, kwamen er in de focusgroepen ook opleidingsbehoeften aan bod voor andere risicogroepen, namelijk:

- Jongere werknemers (jonger dan 26 jaar)
- Oudere werknemers (ouder dan 50 jaar)
- Jongeren in het systeem van deeltijds werken/deeltijds leren.

Aan de deelnemers werd gevraagd om de volgende vragen te beantwoorden:

- Heeft uw instelling reeds een jongere aangeworven in het kader van deeltijds leren/deeltijds werken?
- Indien ja, is de ondersteuning van het SF GID voldoende?
- Zijn er andere acties van het Fonds noodzakelijk?

Samenstelling van de verschillende focusgroepen

De focusgroepen werden gerealiseerd met werkgevers – en/of werknemersvertegenwoordigers van iedere subsector. Met uitzondering van de bicommunautaire gezondheidsinrichtingen-en diensten en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, waarvoor telkens tweetalige focusgroepen plaatsvonden, werden er in het algemeen voor elke subsector zowel een Nederlandstalige en Franstalige focusgroep georganiseerd. Voor de externe diensten werd er één tweetalige groep gerealiseerd met werknemersvertegenwoordigers en een andere met werkgeversvertegenwoordigers. Voor de Franstalige initiatieven voor Beschut Wonen werden er in functie van het lidmaatschap van de instellingen aan de federaties 2 focusgroepen georganiseerd. Elke focusgroep was samengesteld uit maximum 15 deelnemers.

Onderstaande tabel herneemt de informatie m.b.t. de focusgroepen, georganiseerd in de verschillende subsectoren.

FOCUS-GROEP	SECTOR	DATA	SAMENSTELLINGEN	AANTAL DEELNEMERS
1	RK (FR)	12/6/2014 van 10u tot 12u	Werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers	7
2	RK (NL)	14 /7/2014 van 9u30 tot 11u	Werknemersvertegenwoordigers	8
3	WGC (FR)	13/6/2014 van 13u30 tot 16u	Werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers	10
4	WGC (NL)	9/10/2014 van 13u30 tot 16u	Werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers	8
5	IBW (FR) – groep 1	26/9/2014 van 13u30 tot 16u	Werkgeversvertegenwoordigers	7
6	IBW (FR) – groep 2	8/9/2014 van 13u30 tot 16u	Werkgeversvertegenwoordigers	8
7	IBW (NL)	30/9/2014 van 13u30 tot 16u	Werkgeversvertegenwoordigers	10
8	BICO (NL + FR)	24/9/2014 van 10u tot 12u30	Werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers	13
9	EDPBW (NL + FR) – groep 1	20/11/2014 van 9u30 tot 12u	Werkgeversvertegenwoordigers	5
10	EDPBW (NL + FR) – groep 2	3/11/2014 van 13u30 tot 16u	Werknemersvertegenwoordigers	2

3. ANALYSE EN VOORSTELLING VAN DE RESULTATEN VOOR DE INITIATIEVEN BESCHUT WONEN

3.1 VOORSTELLING VAN DE SUBSECTOR

Toeziethoudende overheid:

Met de 6de staatshervorming worden de bevoegdheden voor de Initiatieven Beschut Wonen (IBW) overgeheveld naar de gemeenschappen. De IBW worden, onafhankelijk van hun bezettingspercentage, voor 100% gefinancierd. De financiering omvat de financiering van de personeelskosten, de werkingskosten, een psychiater, de psychiatrische verzorging aan huis en de dagelijkse werking van de instelling. Het budget dekt op jaarbasis forfaitair de werkingskosten. De huur die wordt betaald door de gebruikers zijn een andere financieringsbron.

Voor bepaalde Brusselse Initiatieven Beschut Wonen die ressorteren onder COCOF of de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC), bestaan er subsidies voor de renovatie, de aankoop en de bouw van gebouwen. In Wallonië bestaan deze subsidies niet.

Opdrachten:

Een initiatief voor beschut wonen begeleidt mensen met psychische problemen die geen nood hebben aan een permanent verblijf in een psychiatrisch ziekenhuis. Een IBW biedt hen begeleiding bij het wonen en bij het verwerven van sociale vaardigheden. Het IBW organiseert hiervoor aangepaste dagactiviteiten. Onder initiatief van beschut wonen wordt verstaan het huisvesten en begeleiden van personen die geen voltijdse ziekenhuisbehandeling vereisen en die om psychiatrische redenen in hun leef- en woonmilieu geholpen moeten worden bij het verwerven van sociale vaardigheden en waarvoor aangepaste dagactiviteiten moeten worden georganiseerd (cf. artikel 2 van het KB van 10 juli 1990).

Activiteiten:

Er bestaan 3 begeleidingscomponenten:

1. Luik psycho-sociale begeleiding (inclusief begeleiding aan huis)
 - ▶ Het ontwikkelen van sociale vaardigheden
 - ▶ Het aanleren van administratieve vaardigheden inzake het geldbeheer
 - ▶ Het organiseren en stimuleren van een zinvolle tijdsbesteding
 - ▶ Het bevorderen van de contacten van de bewoners met hun milieu van herkomst
2. Luik activering: bepaalde IBW hebben het initiatief genomen om ontmoetingsplekken te creëren – opdracht is ruimer dan enkel de bewoners, ook niet-bewoners kunnen er gebruik van maken.
3. Luik psychiatrische zorgverlening aan huis: ze coördineren en geven opleiding aan de teams die de personen thuis verzorgen/helpen – opdracht is regionaal en overstijgt tevens de IBW

Belangrijkste wetgevende teksten:

Op federaal niveau:

- KB van 10 juli 1990 (bepaalt de normen om als IBW erkend te worden)
- KB van 18 juli 2001 (bepaalt de financiering) aangepast door het KB van 28 maart 2014
- KB van 5 juni 2000 (bepaalt de programmatie)

Personeelsnormen:

Verschillende personeelsnormen voor zowel het begeleidingspersoneel (1 VTE per 8 bewoners als het bijkomend personeel voor de bijkomende opdrachten voor activering (naargelang de grootte van de instelling, min. 0,5 VTE en max. 3 VTE) en psychiatrische zorg voor mensen in een thuissituatie (1 VTE per 100.000 inwoners). Er is geen specifieke financiering voor de coördinator, het logistiek of administratief personeel.

Publiek:

Ledereen vanaf 18 jaar.

Aantal werkgevers:

Er zijn 88 initiatieven in België (iets meer dan de helft bevindt zich in Vlaanderen, ongeveer 30% in Wallonië en 15% in Brussel). In het algemeen zijn de Nederlandstalige initiatieven groter dan de Franstalige initiatieven.

Karakteristieken van het personeel:

Met uitzondering van een aantal artsen, weinig of geen zelfstandigen in de sector
Belangrijke functies zijn de woonbegeleider, begeleider activering, begeleider psychiatrische zorg in de thuissituatie, coördinator, psychiater, het onderhouds- (bv. poetshulp) en logistiek personeel (bv. klusjesman) en de administratief bediende (bv. facturatie, loonadministratie). Het diploma van de begeleider is niet diploma-specifiek (cfr. KB van 10 juli 1990, art. 20)

Federaties:

Er zijn in totaal vier federaties:

In Vlaanderen zijn er 2 federaties: Zorgnet Vlaanderen en Federatie voor Beschut Wonen

In Wallonië zijn er eveneens 2 federaties: 'Fédération des Habitations Protégés' en 'Fédération des Institutions Hospitalières'

Uitdagingen:

De financiering van de functie coördinator

Bezorgdheid binnen de sector rond het behoud van de 100% financiering naar aanleiding van de regionalisering

Problematiek van de lange wachtlijsten en het betaalbaar wonen in hoofde van het doelpubliek

Veroudering van het personeel

De vermaatschappelijking van de zorg (artikel 107) – de ontwikkeling van partnerships en samenwerking tussen de sectoren

Regionalisatie:

In theorie is de regionalisatie effectief sinds 1 juli 2014 (met een financiële impact vanaf 1 januari 2015) en verleent ze aan de verschillende Gewesten een zekere autonomie. In de praktijk zal de financiering door het RIZIV tot eind december 2017 verzekerd worden.

Opleidingsbeleid:

De mogelijkheid voor de werknemers om opleidingen te volgen hangt grotendeels af van de grootte van het initiatief waarvoor ze werken en het geld dat ter beschikking is voor opleidingen. Enkel de federatie FIH organiseert opleidingen voor het 'complément fonctionnaire'. Sommige IBW werken met een opleidingsplan, maar dit is voornamelijk het geval voor initiatieven die van een grotere structuur afhangen (bv. een initiatief verbonden aan een ziekenhuis). Toch komen de voorgestelde opleidingen binnen deze structuren niet steeds overeen met de opleidingsbehoeften van de werknemers van de IBW.

3.2 RESULTATEN

A. Franstalige subsector

Langs Franstalige kant werden er in functie van het lidmaatschap van de instelling aan de federatie twee focusgroepen georganiseerd.

Algemene opleidingsbehoeften

De volgende prioritaire opleidingsthema's werden tijdens het explorerend gesprek geïdentificeerd:

- **culturele aspecten** (bv. hoe in contact komen met een persoon van een andere godsdienst?)
- **werken met groepen** en **conflictbeheersing** in de gemeenschapscentra
- opleiding **geestelijke gezondheid** (voor de teams psychiatrische verzorging aan huis)
- andere thema's: EHBO, Nederlandse taalopleiding voor de werknemers van de Brusselse IBW, opleiding systeemleer, psychoanalytische opleiding, opleiding sociale wetgeving, psychologie, vragen m.b.t. de gezondheid (voeding, tabak, alcohol, drugs, ...), nieuwe wet m.b.t. openbare aanbestedingen, noties over elektriciteit en veiligheid (voor de arbeiders)

Naast deze prioritaire thema's, werden er ook andere, meer specifieke, behoeften geformuleerd:

- financiering van de functie van psychiater in de teams psychiatrische zorgverlening aan huis
- financiering van de individuele intervisie
- organisatie van de intervisie voor minder dan 6 personen (om op deze manier de teams IBW en psychiatrische verzorging aan huis te kunnen scheiden)

Vervolgens hebben we de antwoorden van de deelnemers van de focusgroep geanalyseerd (cf. fiche 1) met de bedoeling een algemeen zicht krijgen op de globale opleidingsbehoeften van de werknemers. De opleidingsthema's die, in dalende volgorde, door de werkgeversvertegenwoordigers het vaakst vernoemd werden zijn:

- **team supervisie** (34 punten) – dit thema werd door 5 deelnemers (1/3^{de} van de deelnemers) als het belangrijkste opleidingsthema beschouwd (ze gaven het 5 punten)
- **informatica – bureautica** (vb. Office) (22 punten) – dit thema werd door 2 deelnemers als het belangrijkste opleidingsthema beschouwd

- **bijscholing – informatie** over de verschillende pathologieën, de referentietendensen, hun dagelijkse implicatie (20 punten) – dit thema werd door 3 deelnemers (1/5^{de} van deelnemers) als het belangrijkste opleidingsthema beschouwd
- **omgaan met agressie - verbaal en niet-verbaal** (16 punten)
- **omgaan met stress** (15 punten)

Tussen de uitgedrukte behoeften vinden we zowel opleidingsthema's terug die reeds voorkomen in het opleidingsaanbod van het SF GID (zoals bureautica, omgaan met stress, agressie- en conflictbeheersing) als sectorspecifieke behoeften die nog niet voorkomen in het aanbod (zoals het delen van een beroepsgeheim, verslavingen, psychiatrische rehabilitatie, begeleiding van de bewoners).

Jonge werknemers

Onvoldoende antwoorden.

Oudere werknemers

Onvoldoende antwoorden.

Opleidingsbehoeften per functie

Bovenop de prioritaire globale opleidingsbehoeften, wilden we ook zicht krijgen op de prioritaire opleidingsbehoeften per functie (cf. tabel 1).

Onderstaande tabel geeft voor de verschillende functies in dalende volgorde de belangrijkste opleidingsbehoeften weer die door de deelnemers werden gescoord:

FUNCTIES	OPLEIDINGSBEHOEFTE
Levensbegeleider	<ul style="list-style-type: none"> • agressie- en conflictbeheersing • psychopathologieën/contact met psychiatrische patiënten • netwerking en partnership • omgaan met stress • communicatie • vergadertechnieken
Activiteitenbegeleider	<ul style="list-style-type: none"> • agressie- en conflictbeheersing • psychopathologieën/contact met psychiatrische patiënten • netwerking en partnership • omgaan met stress • communicatie
Begeleider psychiatrische zorgen (SPAD)	<ul style="list-style-type: none"> • netwerking en partnership • omgaan met stress • agressie- en conflictbeheersing • psychopathologieën/contact met psychiatrische patiënten • communicatie
Technisch en onderhoudspersoneel	<ul style="list-style-type: none"> • rugklachtpreventie

FUNCTIES	OPLEIDINGSBEHOEFTE
Administratief personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Excel • PowerPoint • Word • Access • Outlook • initiatie PC • organisatie van het secretariaat
Coördinator (bijgevoegd door de deelnemers van de focusgroepen)	<ul style="list-style-type: none"> • communicatie • onthaal van nieuwe medewerkers • vergadertechnieken • netwerking en partnership • projectbeheer

De opleidingsthema's die globaal genomen (over de verschillende functies heen) door de deelnemers het vaakst vernoemd werden zijn, in dalende volgorde:

- **netwerking en partnership** (43 punten)
- **agressie- en conflictbeheersing** (41 punten)
- **communicatie en psychopathologieën/contact met de psychiatrische patiënten** (ex-aequo, 40 punten)
- **omgaan met stress** (39 punten)
- **Excel** (30 punten)

Merk op dat de thema's agressiebeheersing, omgaan met stress, psychopathologie en informatica ook thema's zijn die spontaan door de deelnemers vernoemd werden in fiche 1.

Er werden door de deelnemers ook verschillende nieuwe thema's toegevoegd aan de lijst. De belangrijkste zijn: de wetgeving over het beheer van eigendom, de gedeelde geheimhouding, medicatie, verslavingen.

Opleidingsinhouden

Na de opleidingsbehoeften te hebben geïdentificeerd, wilden we samen met de deelnemers de vraag rond de voorgestelde opleidingsinhouden behandelen (cf. fiche 2).

Onderstaand vindt u voor de thema's uit het kalenderaanbod de opmerkingen/verwachtingen die door de deelnemers bij de bestaande opleidingsinhouden werden geformuleerd:

- **basisopleiding voor onthaalmedewerkers in wijkgezondheidscentra:** het thema aanpassen aan de initiatieven beschut wonen en de teams psychiatrische zorgverlening aan huis
- **bureautica:** vooral internet
- **omgaan met stress:** het thema burn-out behandelen
- **agressie- en conflictenbeheer:** opleiding te organiseren met de bewoners, combinatie van theorie en rollenspelen
- **communicatie:** beheer en goede verspreiding van de informatie, waarom communiceren, leren communiceren in een team
- **rugklachtpreventie:** voor alle functies (onderhoudspersoneel inbegrepen)
- **onthaal van nieuwe medewerkers:** de structuren zijn te klein om dit toe te kunnen passen, opstart van een systeem van peterschap

Onderstaand vindt u voor de prioritaire thema's uit het subsidieaanbod de omschrijvingen/verwachtingen die door de deelnemers aan de thema's werd gekoppeld:

- **psychopathologie/contact met de patiënten:** opleiding psychotherapie, beter begrip van pathologische problemen, deontologie, identificatie van de symptomen, psychofarmacologie
- **taalopleiding:** Engels, Arabisch en Nederlands te organiseren volgens het niveau van de deelnemer
- **EHBO:** te organiseren met de dienst arbeidsgeneeskunde
- **klantvriendelijkheid:** niet nodig, is de basis van hun werk
- **gesprekstechnieken/spreken voor een groep:** beheer van een groep, actief luisteren
- **hygiëne:** kan betrekking hebben op levenshygiëne, op persoonlijke hygiëne rond het werken met de bewoners
- **vergadertechnieken:** organisatie, technieken voor de overdracht van informatie, herformulering
- **projectbeheer:** opzet en evaluatie (bestemd voor de coördinatoren en animators)
- **organisatie van het secretariaat:** klassemment, archivering, digitalisering van informatie
- **netwerking en partnership:** hoe binnen een netwerk communiceren, hoe een netwerk mobiliseren en dynamiek maken, hoe aandacht hebben voor de verwachtingen van het netwerk
- **productkennis:** informatie over drugs, medicatie, opwekkende dranken, in het algemeen, informatie over verslavingen en verslavingsgedrag

Onderstaand vindt u voor de thema's die werden toegevoegd door de deelnemers de omschrijvingen/verwachtingen die door de deelnemers aan deze thema's werd gekoppeld:

- **wetgeving** m.b.t. de patiënten (privéleven, beheer van eigendom)
- **GRH** (sociale wetgeving voor coördinatoren)
- **theoretische tendensen** m.b.t. systematiek, psychanalyse, PNL, ...
- **pedagogische overdrachten** (voor de teams psychiatrische zorgverlening aan huis)
- **staatsvorming** (informatie over de evolutie van de sector)

Voor de volgende thema's uit het opleidingsaanbod van het SF GID werden er door de deelnemers geen omschrijvingen of opmerkingen bij de omschrijvingen geformuleerd: multiculturaliteit en culturele diversiteit, HACCP, EHBO en kwaliteit.

Opleidingsformules

Naast de opleidingsbehoeften wilden we via dit onderzoek voor elk opleidingsthema ook zicht krijgen op de gewenste opleidingsformules (cf. fiche 3).

Globaal genomen werd het kalenderaanbod van het SF GID (62,1%) door de deelnemers in vergelijking met het subsidieaanbod (37,9%) vaker verkozen als gewenste opleidingsformule.

Volgens onze analyses verkiezen de deelnemers het kalenderaanbod van het SF GID voor de volgende opleidingsthema's:

- **agressie- en conflictbeheersing**
- **vergadertechnieken**
- **welzijn op het werk**
- **bureautica**
- **omgaan met stress**

- EHBO
- multiculturaliteit/culturele diversiteit
- onthaalbeleid

Voor 1 opleidingsthema verkiezen de deelnemers het subsidieaanbod van het SF GID:

- **psychopathologie/contact met psychiatrische patiënten**

Om te eindigen konden de deelnemers ook voor de nieuwe opleidingsthema's een gewenste formule aangeven. Ze stellen voor om de thema's sociale wetgeving, het beheer van eigendommen en verslaving op te nemen in het kalenderaanbod van het SF GID en de thema's supervisie, GRH, voedingshygiëne, thuisinterventie door de teams psychiatrische zorgverlening aan huis op te nemen in het subsidieaanbod van het Fonds.

Begeleidingsprojecten

Vervolgens vroegen we aan de deelnemers om, volgens orde van belangrijkheid, de verschillende begeleidingstypes (teambegeleiding of supervisie, intervisie, opleidingsplan of acties rond welzijn op het werk) te rangschikken waarvoor ze denken dat er een behoefte bestaat binnen hun instelling.

Uit de resultaten blijkt dat de begeleidingstypes supervisie en intervisie het vaakst verkozen worden (respectievelijk 43 en 42 punten). Het project welzijn op het werk komt op de 3^{de} plaats (30 punten), gevolgd door het opleidingsplan (20 punten).

Merk op dat de deelnemers zich de vraag stellen of intervisie mogelijk is tussen personen die niet hetzelfde beroep uitoefenen.

Werkzoekenden

De deelnemers die deze fiche ingevuld hebben vestigen de aandacht op de aanwervingsproblemen voor de functies verpleegkundige, psychiatrisch verpleegkundige, ergotherapeut en informaticus. Tijdens het explorierend gesprek werd wel aangegeven dat er in de sector weinig of geen aanwervingsproblemen bestaan.

Volgens de deelnemers, zou het SF GID de werkzoekende met volgende opleidingen kunnen ondersteunen: stages op de werkvloer, opleiding verpleegkundige, opleidingen over de sector van de geestelijke gezondheidszorg en een bijscholing.

Jongeren in deeltijds leren/deeltijds werken

Volgens de officiële definitie van de uitdrukking 'jonge werknemer' in de sectorale CAO m.b.t. de risicogroepen en de mogelijkheid 'deeltijds leren/deeltijds werken', komt deze situatie niet voor in deze sector.

B. Nederlandstalige subsector

Algemene opleidingsbehoeften

De volgende prioritaire opleidingsthema's zijn tijdens het explorierend gesprek aan bod gekomen:

- organisatie van de **opleiding rehabilitatiegericht werken** (in de andere provincies dan West-Vlaanderen)
- **psychopathologie**, omgaan met psychisch kwetsbare doelgroepen
- relatie **afstand-nabijheid tussen cliënt-begeleider**

- **versterken van de restmogelijkheden bij de cliënt**
- **evoluties in het landschap van de GGZ** (artikel 107, vermaatschappelijking van de zorg)
- **netwerking**, intergeneratieel samenwerken (in het kader van artikel 107)

Vervolgens hebben we de antwoorden van de deelnemers van de focusgroep geanalyseerd (cf. fiche 1) met de bedoeling een algemeen zicht krijgen op de globale opleidingsbehoeften van de werknemers. De opleidingsthema's die, in dalende volgorde, door de deelnemers globaal genomen het vaakst werd vernoemd zijn:

- **psychopathologie**¹ (23 punten)
- **hersteltheorie en herstelgerichte zorg**² (20 punten, werd door 2 deelnemers als belangrijkste behoefte gescoord)
- **communicatie**³ (17 punten, werd door 2 deelnemers als belangrijkste behoefte gescoord)
- **methodiek SRH-Systematisch rehabilitatiegericht handelen**⁴ (13 punten, werd door 2 deelnemers als belangrijkste behoefte gescoord)
- **naar een nieuw GGZ⁵-organisatiemodel (artikel 107)**⁶ (12 punten, werd door 2 deelnemers als belangrijkste behoefte gescoord)
- **(motiverend) Activering**⁷ (11 punten)
- **netwerking**⁸ (9 punten)
- **agressie-en conflictbeheersing** (7 punten)

Er werden heel wat nieuwe opleidingsbehoeften geformuleerd die nog niet terug te vinden zijn in het opleidingsaanbod van het SF GID. In volgorde van belangrijkheid zijn dit:

- **hersteltheorie en herstelgerichte zorg**
- **methodiek SRH-Systematisch rehabilitatiegericht handelen**
- **(motiverend) activering**
- **naar een nieuw GGZ-organisatiemodel (artikel 107)**⁶
- **grenzen bewaken t.o.v. doelgroep**
- **arbeid en zorg**
- **begeleidingsmethodieken**
- **bemoeizorg**
- **preventie van burn-out**
- **werken met groepen**⁹

1 Omgaan met psychopathologie en mentale beperking, Psychopathologie, Omgaan met psychopathologie in de dagelijkse realiteit, Psychopathologie en ziektebeelden in de praktijk, Psychopathologie (in het bijzonder dubbele diagn. problemen), Ontwikkelingen in psychopathologie en omgaan met middelengebruik, Begeleiding voor personen met verslavingsproblematiek alcohol -en middelenmisbruik, Psychofarmaca.

2 Omgaan met psychiatrische patiënten - herstelgerichte zorg, Hersteltheorie en herstelgerichte zorg voor de EPA-doelgroep (ernstige psychiatrische aandoeningen), Herstel: Visie? Modellen? Praktische tools?, Methodieken herstelvisie - sociale inclusie en empowerment, Herstel - Rehabilitatie - Ontwikkelingen in het denkkader.

3 Communicatie, Gespreksvoering - Vragen stellen - Communicatie - Motiverende gespreksvoering - Implementeren van rehabilitatie, Communicatie - Feedback geven - Motivationale gesprekstechnieken - Krachtgerichte gespreksvoering, Gesprekstechnieken (ondersteunend, structurend, gedragstherapeutisch).

4 SRH - netwerkvorming - Herstelgerichte zorg, SRH opleiding voor alle teamleden - communicatie - systematisch rehabilitatiegericht handelen (visie en methodiek), Methodiek systematisch rehabilitatiegericht handelen (SRH).

5 Geestelijke gezondheidszorg

6 Naar een nieuw GGZ-organisatiemodel (artikel 107), Vermaatschappelijking van de GGZ: hoe gaan we hiermee om in onze sector (artikel 107) (werken naar buiten), Teamcoaching: Wat met werken binnen veranderde CGG landschap? Artikel 107: Hoe zal BW zijn plaats innemen in deze nieuwe structuur?

7 Activering: Tips en tricks bij mensen met een psychiatrische beperking?, Motiverend activeren, Motivering: Hoe motiveer ik mijn bewoners?

8 Werken in netwerken, Netwerking, Werken in zorgcircuits en netwerken

9 Groepsdynamische processen, Werken met groepen (groepsmethodieken)

Jongere Werknemers

'Het bewaken van de eigen grenzen' werd door de deelnemers als behoefte omschreven voor jongere werknemers.

Oudere Werknemers

'Het kunnen omgaan met jongere werknemers die een andere mentaliteit hebben' werd door de deelnemers als behoefte omschreven voor oudere werknemers.

Opleidingsbehoeften per functie

Bovenop de prioritaire globale opleidingsbehoeften, wilden we ook zicht krijgen op de prioritaire opleidingsbehoeften per functie (cf. tabel 1).

Onderstaande tabel geeft voor de verschillende functies in dalende volgorde de belangrijkste opleidingsbehoeften weer die door de deelnemers werden gescoord.

FUNCTIE	OPLEIDINGSBEHOEFTE
Woonbegeleider	<ul style="list-style-type: none"> • agressie-en conflictbeheersing • psychopathologie • communicatie • omgaan met stress • netwerking • vergadertechnieken • gesprekstechnieken/spreken voor een groep • kwaliteit • EHBO • Excel • welzijn op het werk • multiculturaliteit
Begeleider activering	<ul style="list-style-type: none"> • agressie-en conflictbeheersing • psychopathologie • communicatie • omgaan met stress • netwerking • excel • vergadertechnieken • kwaliteit • EHBO • Access • Outlook
Begeleider psychiatrische zorg in de thuissituatie	<ul style="list-style-type: none"> • agressie-en conflictbeheersing • psychopathologie • communicatie • omgaan met stress • netwerking • vergadertechnieken • kwaliteit • EHBO

FUNCTIE	OPLEIDINGSBEHOEFTE
Technisch-en onderhoudspersoneel	<ul style="list-style-type: none"> • psychopathologie • basisopleiding pc • rugklachtpreventie • welzijn op het werk • communicatie • omgaan met stress
Administratief personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Excel • Access • psychopathologie • organisatie van het secretariaat • powerpoint
Onthaal (functie toegevoegd door de deelnemers)	<ul style="list-style-type: none"> • communicatie • psychopathologie
Ervaringsdeskundige (functie toegevoegd door de deelnemers)	<ul style="list-style-type: none"> • psychopathologie • communicatie • omgaan met stress • agressie-en conflictbeheersing • welzijn op het werk • vergadertechnieken • kwaliteit
Coördinator (functie toegevoegd door de deelnemers)	<ul style="list-style-type: none"> • vergadertechnieken • communicatie • welzijn op het werk • onthaal nieuwe werknemers • netwerking • projectmanagement
Psychiater (functie toegevoegd door de deelnemers)	<ul style="list-style-type: none"> • psychopathologie • communicatie • omgaan met stress • agressie-en conflictbeheersing • welzijn op het werk • vergadertechnieken • kwaliteit
Preventie-adviseur (functie toegevoegd door de deelnemers)	<ul style="list-style-type: none"> • welzijn op het werk

De opleidingsthema's die globaal genomen (over alle functies heen) door de deelnemers het vaakst aangeduid werden zijn, in dalende volgorde:

- **psychopathologie** (41 punten)
- **communicatie** (39 punten)
- **agressie-en conflictbeheersing** (35 punten)
- **omgaan met stress** (34 punten)
- **welzijn op het werk** (33 punten)

- **kwaliteit** (30 punten)
- **vergadertechnieken** (30 punten)
- **netwerking** (29 punten)
- **Excel** (29 punten)
- **EHBO** (26 punten)

Merk op dat enkel de thema's psychopathologie, communicatie, netwerking, agressie-en conflictbeheersing ook thema's zijn die spontaan voorgesteld werden door de deelnemers in fiche 1.

Een opleidingsthema werd door geen enkele deelnemer gescoord, nl. onthaal binnen de context van een WGC (thema specifiek aan de sector van de WGC). Andere thema's die door de deelnemers niet vaak werden aangeduid zijn de bestaande thema's productkennis, HACCP¹⁰ en taalopleiding.

Er werden door de deelnemers ook verschillende nieuwe thema's toegevoegd aan de lijst. De belangrijkste zijn: hersteltheorie en herstelgerichte zorg, methodiek SRH-Systematisch rehabilitatiegericht handelen, timemanagement en suicidepreventie. Andere nieuwe thema's zijn: naar een nieuw GGZ-organisatiemodel (artikel 107), arbeid en zorg, bemoeizorg, onthaal, boekhouding, Internet, sociale kaart, voorzien van een activeringsaanbod, 'empowerment, sociale inclusie, loodgieterij, elektriciteit, schilderen en leggen van vloerbekleding. Wat opvalt is dat de nieuwe thema's hersteltheorie en herstelgerichte zorg, methodiek SRH-Systematisch rehabilitatiegericht handelen en naar een nieuw GGZ-organisatiemodel (artikel 107) in vergelijking met de vorige vraag opvallend minder gescoord werden door de deelnemers in fiche 1 (algemene opleidingsbehoeften).

Opleidingsinhouden

Na de opleidingsbehoeften te hebben geïdentificeerd, wilden we samen met de deelnemers de vraag rond de voorgestelde opleidingsinhouden behandelen (cfr. fiche 2).

Onderstaand vindt u voor de thema's uit het kalenderaanbod de opmerkingen/verwachtingen die door de deelnemers bij de bestaande opleidingsinhouden werden geformuleerd:

- **onthaal binnen de context van een WGC:**
Afstemmen op de sector Beschut Wonen
- **bureautica:**
Bureautica algemeen, Excel en Access, internettechnieken
Voor de begeleidersfuncties: Intro-cursussen Excell en Access
Voor het administratief personeel: cursussen gevorderden Excell en Access
Voor technisch-en onderhoudspersoneel: afhankelijk van het niveau van de medewerker (basis PC-vaardigheden, Outlook leren gebruiken, leren mailen, werken met Excel om werkplanningen op te kunnen maken)
- **omgaan met stress / Stressbeheer:**
Bv. Cursus 'Leidinggeven en burnout', zit in opleiding 'functiecomplement'
- **agressie- en conflictbeheersing:**
Focussen op communicatiestrategieën-en stijlen en minder op gevechtstechnieken. Vooral het preventieve aspect beklemtonen, opleiden naar agressiepreventie!
In de omschrijving de zin 'Door de stijgende werkdruk kunnen de relaties met de patiënten, familie en collega's immers onder spanning komen te staan' weglaten.
Kunnen omgaan met agressieve patiënten met drugproblemen.

¹⁰ HACCP = Hazard Analysis and Critical Control Points.

- **communicatie:**
Luisterbereidheid. Leren zwijgen.
Krachtgerichte gespreksvoering. Motiverende gespreksvoering.
Voor technisch-en onderhoudspersoneel: heel wat uren op het terrein in contact met patiënten. Vorming neemt bij deze medewerkers een zekere angst weg.
Voor het onthaalpersoneel: klemtoon op telefonische communicatie.
- **rugklachtpreventie (e-learningprogramma):**
Ook aandacht voor tiltechnieken voor technisch-en onderhoudspersoneel, niet voor begeleidend personeel.
Opleiding laten organiseren via de arbeidsgeneeskundige dienst
- **onthaal van nieuwe werknemers:**
Als coördinator snel leren duidelijk maken aan nieuwe werknemers wat er van hen verwacht wordt.

Onderstaand vindt u voor de prioritaire thema's uit het subsidieaanbod de omschrijvingen/verwachtingen die door de deelnemers aan de thema's werd gekoppeld:

- **psychopathologie:**
Kennis psychopathologie & functionele beperking. Niet enkel de focus op ziektebeelden en symptomen, maar ook op het weergeven van de voornaamste functionele beperkingen. Beschrijving van de verschillende belangrijkste symptomen + basisaanpak (tips & tricks). Nadruk moet liggen op hoe om te gaan met mensen met een bepaald ziektebeeld.
Leren omgaan met herval bij personen met een verslavingsproblematiek & behoud van een werkbare vertrouwensrelatie als hulpverlener + Combinatie van psychiatrische stoornis (bv. psychose) in combinatie met verslavingsproblemen + Combinatie psychopathologie en mentale beperkingen
Daarnaast ook een opsplitsing volgens niveau tussen begeleidingspersoneel (bv. maatschappelijk assistent) en onderhouds-en technisch personeel.
- **welzijn op het werk:**
Tips ter preventie, bestrijding en behandeling van burn-out.
Voor technisch- en onderhoudspersoneel: gevaarlijke producten, afsluiten van dingen, veiligheid van machines, ...
- **kwaliteit:**
Zal in de komende jaren steeds belangrijker worden binnen de sector.
Doelmatig leren werken; Wat zijn indicatoren? Hoe meten?
Inzicht en vaardigheden verwerven met betrekking tot een aantal basisbegrippen uit de kwaliteitszorg zoals bv. thema's, indicatoren, meetinstrumenten, procedures (methodische en kwaliteitscyclus), met als doelgroep de begeleidersfuncties zodanig dat zij een helikopterzicht hebben over benaderingen en werkwijzen van kwaliteitsdenken en hiermee aan de slag kunnen.
- **taalopleiding:**
Frans in Brussel
- **klantvriendelijkheid:**
Verbaal & non-verbaal. Zich aangesproken voelen als hulpverlener. Heeft veel te maken met attitude.
Zit heel sterk in de methodiek van SRH (mensgestuurd-vraaggestuurd).
- **gesprekstechnieken / Spreken voor groep:**
Structuur/Timing
Functioneringsgesprekken leren voeren

Motivationale en krachtgerichte gespreksvoering
Individuele gesprekstechnieken & groepsmethodieken

- **hygiëne:**
Vormingspakket om het begeleidend personeel te helpen bij het aanleren en onderhouden van basisregels rond hygiëne (bv. je handen wassen,..) bij de doelgroep.
- **vergadertechnieken:**
Hoe efficiënt teamvergaderingen leiden & goed naar elkaar luisteren
Teamcoaching
Begeleiden van het proces + efficiënte besluitvorming
Aanleren van basistechnieken
- **projectmanagement:**
Indicatoren & meten
Cyclus Plan-do-act-check
- **netwerking:**
Met o.a. aandacht voor het gedeeld beroepsgeheim
Vermaatschappelijking GGZ11, kennis 5 functies12: de vermaatschappelijking van de zorg vraagt van onze medewerkers het leggen van contacten met partners buitenaf die de zorg wat kunnen overnemen.
Contextueel werken: als begeleider maar ook als coördinator oog hebben voor verschillende levensdomeinen (wonen, werken, gezondheid, sociale relaties,..).
- **organisatie van het secretariaat:**
Properheid en netheid van het secretariaat
- **EHBO-cursus:**
Basisopleiding EHBO-brandpreventie

Onderstaand vindt u voor de thema's die werden toegevoegd door de deelnemers de omschrijvingen/verwachtingen die door de deelnemers aan deze thema's werd gekoppeld:

- **naar een nieuw GGZ-organisatiemodel (artikel 107):**
De belangrijkste uitdaging voor het VTO¹³ -beleid in onze organisatie is de hervorming van het ganse GGZ-landschap in de context van artikel 107. De ontwikkeling van een nieuw GGZ-model geldt als belangrijke uitdaging. Inzicht in de doelstelling en krachtlijnen van de hervorming: sociale inclusie, vermaatschappelijking (mensen zoveel mogelijk zelfstandigheid aanbieden), vraaggestuurdheid, betere coördinatie en continuïteit in werkingsgebieden door netwerkvorming. Aandacht voor de 5 functies die gedefinieerd zijn in het GGZ-landschap en voor de plaats van het beschut wonen en de psychiatrische verzorgingstehuizen binnen dit organisatiemodel.
- **hersteltheorieën en herstelgerichte zorg:**
Hersteltheorieën en herstelgerichte zorg is het dragend paradigma en visie van het nieuw GGZ-model. Inzicht verwerven in herstelproces (stabilisatiefase, oriëntatiefase, re-integratiefase) en de daarmee correlerende houding en aanpak van de hulpverlener. Aandacht voor de inzet van ervaringsdeskundigheid (op verschillende niveaus: in de individuele zorgafstemming, in het beleid van de organisatie en van de sector). Betrekken van mantelzorgers.

11 GGZ = Geestelijke gezondheidszorg

12 Uitleg bij de 5 functies is terug te vinden op <http://www.vlabo.be/?action=onderdeel&onderdeel=561&titel=De+5+functies>

13 VTO = Vorming, training en opleiding

- **SRH-methodiek (systematisch rehabilitatiegericht handelen):**

Is de methodiek en het denkkader om de visie van herstelgerichte zorg gestalte te geven. Inzicht verwerven in de methodiek van SRH: vertrekken van of aansluiten bij de cliëntwensen, werken met begeleidingsplannen (doelen, aanpak, evaluatie). Waarborgen van cliëntparticipatie (hoe waarborg je deze participatie?). Hoe breng je die rehabilitatiegedachte over en hoe implementeer je dat dan effectief in de dagdagelijkse werking? Planmatig en doelgericht handelen bij de medewerkers: Hoe dat proces bewaken?, Welke timing? Hoe evalueren? Hoe bespreken met de bewoner?

- **arbeid en zorg:**

Inzicht verwerven in het nieuwe W2-kader (nieuw decreet van de Vlaamse overheid rond de hervorming van de sector arbeid en zorg): organisatie, actoren, ... Aandacht voor de Methodiek 'Individual Placement and Support'.

- **bemoeizorg:**

Hoe zorg en begeleiding aanbieden/verlenen aan mensen die er niet voor open staan?

- **timemanagement:**

Hoe je tijd efficiënt leren te gebruiken?

- **kennis sociale kaart:**

Van belang voor de begeleider activering. Hoe vind ik informatie over laagdrempelige activiteiten die haalbaar zijn voor de doelgroep of waar bewoners aan kunnen of willen deelnemen. Dat vraagt internettechnieken en kennis van de sociale kaart.

- **boekhouding:**

SAP: boekhoudkundige pakketten, begrotings- en boekhoudingssystemen

Voor de volgende thema's werden er door de deelnemers geen omschrijvingen of opmerkingen bij de omschrijvingen geformuleerd: multiculturaliteit, HACCP en productkennis.

Opleidingsformules

Naast de opleidingsinhouden wilden we via dit onderzoek voor elk opleidingsthema ook zicht krijgen op de gewenste opleidingsformules (cf. fiche 3).

Globaal werd het subsidieaanbod (50,2% van de uitgedrukte voorkeuren) door de deelnemers boven het kalenderaanbod (47,3% van de uitgedrukte voorkeuren) verkozen als gewenste opleidingsformule. Voor een aantal opleidingsthema's vond er telkens ook één of meerdere deelnemers dat het SF GID niet diende tussen te komen (8 punten; 2,6% van de uitgedrukte voorkeuren), nl. bureautica, onthaal van nieuwe werknemers/peterschap, rugklachtpreventie, psychopathologie, welzijn op het werk, vergadertechnieken en organisatie van het secretariaat.

Volgens onze analyses, verkiezen de deelnemers het kalenderaanbod voor de volgende opleidingsthema's:

- **bureautica**
- **vergadertechnieken**
- **welzijn op het werk**
- **taalopleiding**
- **HACCP**
- **netwerking en partnerships**

Binnen het opleidingsaanbod van het SF GID verkiezen de deelnemers het subsidieaanbod voor de volgende opleidingsthema's:

- **psychopathologie**
- **communicatie**
- **hygiëne**
- **onthaal nieuwe medewerkers**
- **agressie-en conflictbeheersing**

Een andere opvallende vaststelling is dat de deelnemers verkiezen om ALLE nieuwe thema's veeleer via het subsidieaanbod te organiseren.

- **methodiek SRH**
- **hersteltheorie en herstelgerichte zorg**
- **naar een nieuw ggz-organisatiemodel**
- **arbeid en zorg**
- **bemoeizorg**
- **sociale kaart**
- **timemanagement**

Begeleidingsprojecten

Vervolgens vroegen we aan de deelnemers om, volgens orde van belangrijkheid, de verschillende begeleidingstypen (teambegeleiding of supervisie, intervisie, opleidingsplan of acties rond welzijn op het werk) te rangschikken waarvoor ze denken dat er een behoefte bestaat binnen hun instelling.

Het begeleidingstype dat het best scoorde was 'teambegeleiding of supervisie' (31 punten), op korte afstand gevolgd door het 'intervisie' (29 punten). De typen 'opleidingsplan' (19 punten) en 'acties rond welzijn op het werk' (14 punten) scoorden het slechtst.

Werkzoekenden

Op de vraag welke functies geconfronteerd worden met aanwervingsproblemen antwoordden 4 van de 10 deelnemers wel eenduidig de functie 'psychiatrisch verpleegkundige'. Voor 2 deelnemers waren dit de technische functies (bv. klusjesman) en de functie 'sociaal verpleegkundige'. Tot slot werden ook de functies 'verpleegkundige', 'activiteitenbegeleider', 'onderhoudsmedewerker' en 'ervaringsdeskundige' nog aangegeven door telkens 1 deelnemer. Volgens 1 deelnemer bestaan er binnen de sector van het beschut wonen geen aanwervingsproblemen.

Op de vraag voor welke functies het SF GID opleidingsacties moet ondernemen om werkzoekenden binnen de sector te laten instromen, antwoordden 3 deelnemers de 'technische functies', 2 deelnemers gaven dat het SF GID iets kon ondernemen voor de onderhoudsmedewerkers. Daarnaast vind 1 deelnemer dat er iets moet worden gedaan voor de ervaringsdeskundigen.

Op de vraag ten slotte met welke opleidingsacties het SF GID deze werkzoekenden kan ondersteunen waren de antwoorden van telkens 1 deelnemer: 'werken rond motivatie en attitude', 'tussenkost in de loonkost' en 'communicatie-waarderend onderzoek'.

Specifiek voor technisch-en onderhoudspersoneel: attitudetraining (bv. klusjesman moet zelf zijn werkplanningen kunnen maken zonder hierin te veel ondersteund te moeten worden).

Wat kan het SF GID doen? Informeren over het specifieke van het beroep (verplaatsingen doen, op verschillende plaatsen moeten werken, zelf zijn eigen werk moeten organiseren). Deze personen moeten ook kunnen en willen omgaan met personen met een pathologie.

In het kader van artikel 107 kan het een optie zijn om een technische ploeg voor meerdere voorzieningen samen te stellen.

Tijdens het explorierend gesprek werd ook aangegeven dat er in de sector weinig of geen aanwervingsproblemen bestaan. Een mogelijke actie die aan bod kwam: het versterken van de competentie netwerking in het kader van artikel 107.

Jongeren in deeltijds leren/deeltijds werken

Er was één instelling aanwezig die 2 jongeren heeft aangeworven in het kader van deeltijds leren-deeltijds werken. Beide jongeren zijn aangeworven in de functies 'schilder' (klusjesdienst, technische dienst) en 'poetshulp'. Als instelling was men daar heel tevreden over en men is ook van plan om dat in de toekomst verder te blijven doen. De samenwerking met de stagebegeleiders van de school verloopt heel goed. De medewerkers van het logistiek personeel binnen de instelling zagen deze jongeren ook als extra steun. Ook de bewoners ervaren deze jongeren als heel positief.

Van de technische en/of onderhoudsmedewerkers wordt gevraagd om de stage ook mee te begeleiden. De opleidingsbehoefte hierbij is communicatie, er tijd voor maken, er begrip voor hebben, ... Een opleiding als stagementor voorzien voor deze doelgroep lijkt zinvol.

Op de vraag of de ondersteuning vanuit het SF GID voldoende is, antwoordde men bevestigend.

4. CONCLUSIE

Deze studie heeft toegelaten om de prioritaire opleidingsbehoeften te identificeren van de werknemers van de sector alsook verschillende nieuwe opleidingsthema's aan te duiden waarvoor de werknemers en werkgevers interesse hebben, maar ook om de opleidingsinhouden, opleidingsformules en begeleidingsprojecten te evalueren die op dit moment voorgesteld worden door het Fonds. De resultaten van de studie hebben eveneens toegelaten om een aantal uit te voeren acties beter te richten naar risicogroepen en knelpuntberoepen binnen de sector.

De resultaten van deze studie stellen het Fonds in staat om zijn acties beter af te stemmen op de opleidingsbehoeften vastgesteld op de werkvloer. Het beheerscomité van het Sociaal Fonds GID zal er in de nabije toekomst dan ook over waken dat de beschikbare middelen en de prioriteiten van het Fonds zo goed mogelijk rekening houden met de resultaten van deze studie en met de geformuleerde verwachtingen van de verschillende subsectoren.

Er wordt naar gestreefd om dergelijk opleidingsbehoeftenonderzoek om de vijf jaar uit te voeren. Op die manier wordt het mogelijk om de evolutie van de opleidingsbehoeften in de sector op te volgen en kan het Fonds zijn acties hierop afstemmen.

5. BIJLAGEN

BIJLAGE 1: RISICOGROEPEN

Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten - PC 330

Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten met uitsluiting van de ondernemingen uit de bedrijfstak van de tandprothese.

Onder «werknemers» wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst leggen de regels vast welke op alle werknemers van toepassing zijn.

Artikel 3.

Wat betreft de gezondheidsinrichtingen en -diensten, worden als risicogroepen beschouwd:

1. De langdurige werkloze, zijnde:
 - 1° de werkzoekende die, gedurende de twaalf maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking genoten heeft van werkloosheids- of wachtuitkeringen voor alle dagen van de week;
 - 2° de werkzoekende die, gedurende de twaalf maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheidsuitkeringen genoten heeft volgens de bepalingen van artikel 103 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.
2. De laaggeschoolde werkloze, zijnde de werkzoekende, ouder dan 18 jaar, die geen houder is:
 - ofwel van een diploma van het universitair onderwijs
 - ofwel van een diploma of een getuigschrift van het hoger onderwijs van het lange of het korte type
3. De gehandicapte, zijnde de werkzoekende mindervalide, die op het ogenblik van zijn indienstneming ingeschreven is bij: het 'Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap', het Fonds Communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées', of het 'Dienststelle der Deutschsprachige Gemeinschaft fur Personen mit Behinderung'.
4. De deeltijds leerplichtige, zijnde de werkzoekende van minder dan 18 jaar die onderworpen is aan de deeltijdse leerplicht en die het secundair onderwijs met volledig leerplan niet meer volgt.
5. De herintreder, zijnde de werkzoekende die tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervult:
 - 1° geen werkloosheidsuitkeringen of loopbaanonderbrekingsuitkeringen genoten heeft gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
 - 2° geen beroepsactiviteit verricht heeft gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat ;
 - 3° voor de periode van drie jaar voorzien in 1° en 2°, zijn beroepsactiviteit onderbroken heeft ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen is.
6. De bestaansminimumtrekker, zijnde de werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming sinds zes maanden zonder onderbreking het bestaansminimum ontvangt.
7. De laaggeschoolde werknemer, zijnde de werknemer, ouder dan 18 jaar die geen houder is van:
 - ofwel een diploma van het universitair onderwijs ;
 - ofwel een diploma of een getuigschrift van het hoger onderwijs van het lange of het korte type.

8. De werknemers getroffen door collectieve afdankingen of een herstructureringsplan met meer in het bijzonder het personeel van de laboratoria voor klinische biologie.
9. de werknemers waartoe het bevoegde Fonds voor Bestaanszekerheid bijzondere maatregelen heeft bepaald.

Artikel 4.

§ 1. In toepassing van artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1) wordt een inspanning van ten minste 0,05% van de loonmassa, bedoeld in artikel 189, eerste en vierde lid, van dezelfde wet, voorbehouden aan één of meerdere van de volgende risicogroepen:

- 1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
- 2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:
 - a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
 - b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
 - c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;
- 3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet werkend waren op het ogenblik van hun indienstreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:
 - a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;
 - b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;
 - c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;
 - d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
 - e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
 - f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderskaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;
 - g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;
- 4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:
 - de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
 - de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
 - de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
 - de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;
 - de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
 - de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
 - de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991. Voor de toepassing van het vorig lid wordt verstaan onder «sector», het geheel van werkgevers die onder een zelfde paritair comité of autonoom paritair subcomité ressorteren.

§ 2. In toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (1) wordt minstens de helft van de in paragraaf één van dit artikel bedoelde inspanning besteed aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a) de in paragraaf 1, 5°, bedoelde jongeren;
- b) de in paragraaf 1, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Artikel 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007 gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten betreffende de omschrijving van de risicogroepen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 juli 2008 (Belgisch Staatsblad van 12 augustus 2008).

Artikel 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Elk van de ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits het naleven van een opzeggingstermijn van drie maanden. Deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en aan elk van de ondertekenende partijen betekend. De opzegtermijn begint te lopen vanaf de eerste dag van de maand volgend op de opzegging.

BIJLAGE 2: DISCUSSIEGIDS

1. Onthaal en korte kennismaking
2. Voorstelling van het Fonds
3. Context van de studie
 - Doelstelling onderzoek
 - Uitleg rond de 2 fasen: explorerende fase en de focusgroep
 - Het Sociaal Fonds GID biedt een opleidingsaanbod aan voor verschillende sectoren. Dit maakt dat het opleidingsaanbod niet volledig op maat kan worden gemaakt van 1 sector. Bijgevolg kan het dus zijn dat een bepaalde behoefte die door jullie als sector wordt geformuleerd te specifiek is en niet gedekt/beantwoord kan worden in het opleidingsaanbod van het Fonds
4. Definitie van risicogroepen
 - Uitschrijven van een definitie over risicogroepen.
 - Het Sociaal Fonds heeft als doelstelling om zijn acties te oriënteren in de richting van de risicogroepen. Om deze reden zullen we tijdens deze focusgroep vooral ingaan op de opleidingsbehoeften van een aantal functies behorende tot de risicogroepen. Desalniettemin kunnen jullie ook behoeften/thema's aangeven voor andere functies. Maar weet dat het opleidingsaanbod van het Sociaal Fonds vooral gericht is naar deze risicogroepen.
5. Focusgroep – groepsdiscussie
 - 5.1 Situering focusgroep
 - Bedoeling bijeenkomst = op een interactieve wijze, door uitwisseling van ervaringen en opvattingen, meer inzicht krijgen in de context van opleidingsbehoeften in de sector.
 - Rollen: 2 begeleiders
 - Gespreksfacilitator: vragen formuleren om discussie teweeg te brengen
 - 2^{de} begeleider: logistieke organisatie, timemanagement, noteert de verschillende antwoorden, inhoudelijke input
 - Aanwezigen: ervaringen en opvattingen delen, elkaar bevragen mag; het is niet de bedoeling om een consensus te bereiken, verschillende standpunten innemen kan
 - 5.2 Afspraken
 - Niet twijfelen om je mening, opmerkingen of commentaar te geven; verschillende meningen mogen en worden allemaal meegenomen.
 - Vertel vanuit eigen ervaringen.
 - Discretie
 - GSM afzetten
 - Recorder
 - Elkaar niet onderbreken
 - Iedereen aan bod laten komen
 - 5.3 Werknemers in de sector GID
 - Algemene opleidingsbehoeften – fiche 1
 - Opleidingsbehoeften per functie – tabel 1
 - Opleidingsinhouden - fiche 2
 - Gewenste opleidingsformules – fiche 3
 - Begeleidingsprojecten – fiche 4
 - 5.4 Tewerkstelling en aanwerving in de sector GID

Werkzoekenden (fiche 5) en jongeren deeltijds leren/deeltijds werken



VOOR ALLE INFORMATIE:

Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en –diensten

**Patricia Vermaut**

Projectverantwoordelijke

E: patricia.vermaut@fe-bi.org

T: 02/250 37 74

Pernelle Courtois

Projectmedewerker

E: pernelle.courtois@fe-bi.org

T: 02/227 59 87

Saintelettesquare 13-15 – 1000 Brussel

F: 02/227 59 75

www.gid-ess.org

FE.BI vzw Saintelettesquare 13-15 – 1000 Brussel
info@fe-bi.org • 02 229 20 15 • www.fe-bi.org

De Vereniging van Federale en Bicommunautaire Fondsen van de non-profitsector (FE.BI vzw) heeft o.a. tot doel promotie te maken en acties te ontwikkelen voor projecten die worden opgezet door Fondsen voor bestaanszekerheid behorende tot volgende subsectoren:

- Privé-Ziekenhuizen
- Ouderenzorg
- Thuisverpleging
- Autonome revalidatiecentra
- Overige gezondheidsinrichtingen-en diensten
- Bicommunautaire en federale Opvoedings-en Huisvestingsinstellingen
- Bicommunautaire en federale Socioculturele sector

FONDS
GECOÖRDINEERD
DOOR**Gaëlle Troukens**

Directrice

E: gaelle.troukens@fe-bi.org

T: 02/250 38 59

Laurence Marzucco

Projectverantwoordelijke O&O (FR)

E: Laurence.Marzucco@fe-bi.org

T: 02/227 62 01

Kristof Dhoore

Projectverantwoordelijke O&O (NL)

E: Kristof.dhoore@fe-bi.org

T: 02/229 20 37

Dit rapport kan ook op de website van het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen-en diensten gedownload worden: <http://www.fe-bi.org/nl/gezondheid/bico-vorming/onderzoek-publicaties>