



OPLEIDINGSBEHOEFTE VOOR DE BLOEDDIENSTEN VAN HET RODE KRUIS BELGIË 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 HET RODE KRUIS	8
3.1 VOORSTELLING VAN DE SUBSECTOR.....	8
3.2 RESULTATEN	9
A. Franstalige subsector	9
<i>Prioritaire opleidingsbehoeften</i>	9
<i>Opleidingsbehoeften per functie</i>	11
<i>Opleidingsinhouden</i>	12
<i>Opleidingsformules</i>	12
<i>Begeleidingsprojecten</i>	13
<i>Werkzoekenden</i>	13
<i>Jongeren in deeltijds leren/deeltijds werken</i>	13
B. Nederlandstalige subsector	14
<i>Algemene opleidingsbehoeften</i>	14
<i>Opleidingsbehoeften per functie</i>	14
<i>Opleidingsinhouden</i>	16
<i>Opleidingsformules</i>	18
<i>Begeleidingsprojecten</i>	19
<i>Werkzoekenden</i>	19
<i>Jongeren in deeltijds leren/deeltijds werken</i>	19
4. CONCLUSIE	20
5. BIJLAGEN	21

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 beantwoord 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 prioritaire 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 welke 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 HET RODE KRUIS

3.1 VOORSTELLING VAN DE SUBSECTOR

Structuur:

Het Rode Kruis werd opgericht via een Koninklijk Besluit van 9 augustus 1961 dat de nieuwe statuten van het 'Belgische Rode Kruis (BRK)' goedkeurt. Net zoals de Belgische staat beschikt het Belgische Rode Kruis over een federale structuur die is samengesteld uit 3 gemeenschappen: de Vlaamse, Waalse en Duitse Gemeenschap. Elke gemeenschap heeft op het beheers-en controleniveau een gemeenschapsraad die is samengesteld uit 2 administratieve raden die het algemene beleid definiëren, het budget vaststellen en de jaarlijkse rekeningen goedkeuren; de ene voor de bloeddiensten, de andere voor de humanitaire diensten. Op operationeel niveau zijn er 2 directiecomités: 1 voor de bloeddiensten en 1 voor de humanitaire diensten. In theorie is er dus slechts 1 juridische werkgever, maar in de praktijk gaat het toch om 2 verschillende werkgevers die administratief en financieel onafhankelijk van elkaar werken.

Toezichthoudende overheid:

Het toezicht over de bloeddiensten van het Rode Kruis wordt uitgeoefend door het RIZIV, die daarvoor een overeenkomst heeft met het Rode Kruis. De diensten voor het bloed zijn erkend door de FOD Volksgezondheid.

Opdrachten voor de diensten van het bloed (cf. Wet van 5 juli 1994, hoofdstuk II, artikel 4/1):

- Het organiseren van de inzameling van vol bloed bij vrijwillige en onbezoldigde donoren ter verzekering van het aanbod van labiele bloedderivaten;
- Het verzekeren van de regelmatige voorziening van vol bloed en labiele bloedderivaten;
- De levering van de hoeveelheid restplasma, indien noodzakelijk aangevuld door afereseplasma, vereist voor de zelfvoorziening.

Activiteiten:

- Sensibilisatielukkig: het werven van voldoende donoren
- Afnamelukkig: de afname van het bloed in vaste afneemcentra of mobiele afneemcentra
- Controlelukkig: het verwerken en vrijgeven (via testing) van het bloed
- Verdelingslukkig: het aanleveren van het bloed aan ziekenhuizen

Personeelsnormen:

Er zijn geen personeelsnormen.

Publiek:

Het doelpubliek van de donoren is elke persoon tussen 18 en 70 jaar die in België leeft.

Uitdagingen:

- Het werven van donoren: er zijn niet genoeg nieuwe donoren
- Onzekerheid voor de werknemers: veel deeltijdse arbeidsovereenkomsten met een variabel uurrooster
- Het tekort aan medisch personeel: voornamelijk verpleegkundigen en artsen

Aantal werkgevers:

Twee werkgevers: Rode Kruis (Vlaanderen) en Croix Rouge (Wallonië). In Brussel werken de twee structuren samen.

Karakteristieken van het personeel:

- Rode Kruis FR: 400 tot 450 werknemers; Rode Kruis NL: 600 tot 650 werknemers
- Veel deeltijdse arbeidsovereenkomsten (30 tot 32 uren per week)
- Een oude werknemerspopulatie: deel 51 tot 65-jarigen is heel hoog – weinig jongeren
- De functies die het vaakst voorkomen zijn bloedafname-assistent, verpleegkundige en laborant. Andere functies die ook voorkomen zijn arts, chauffeur, magazijnier, administratief medewerker, logistiek medewerker, enz.

Opleidingsbeleid:

Langs Franstalige kant heeft het Rode Kruis een opleidingsplan. Er is een lijst met 15 of 20 interne opleidingen waarbinnen de werknemers een keuze kunnen maken. Het zijn enkel technische opleidingen m.b.t. hun beroep. Zo bijvoorbeeld wordt een basisopleiding hygiëne (zijn handen wassen, ontsmettingstechnieken, enz.) intern georganiseerd voor elke nieuwe werknemer. Er zijn geen transversale opleidingen (bv. bureautica) die de werknemers kunnen volgen. Sommige opleidingen zijn opgelegd door de werkgever (bv. een opleiding voor verpleegkundigen die willen leren de anamnese vragenlijst in te vullen).

Langs Nederlandstalige kant vragen de werknemers van het Rode Kruis ook voornamelijk technische opleidingen. Niettemin, op dit moment ontwikkelt er zich in Vlaanderen op basis van de strategische uitdagingen en de opdrachten van de instelling een centraal opleidingsbeleid. In het kader van dat opleidingsbeleid is men in Vlaanderen nu op zoek naar meer gedragsgerichte (bv. communicatie) of algemene opleidingen (bv. bureautica).

3.2 RESULTATEN

A. Franstalige subsector

Prioritaire opleidingsbehoeften

Tijdens het explorierend gesprek zijn de volgende prioritaire opleidingsthema's aan bod gekomen:

- **geweldloze communicatie** en **agressiebeheer** t.o.v. de donoren
- opvolging van de **hygiënenormen en - praktijken**
- **rugklachtpreventie** (dragen van de dozen, installeren van het materiaal en bedden in de mobiele afnamecentra)
- opleiding in geval van de installatie van **nieuwe informatica programma's**

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 door de deelnemers, globaal genomen, het vaakst vernoemd werden zijn in dalende volgorde:

- **informatica en bureautica** (20 punten)
- **communicatie / beheer van de donoren** (9 punten, door 1 deelnemers vernoemd als belangrijkste behoefte)
- **EHBO** (Eerste Hulp Bij Ongevallen) en **laden en lossen**¹ (ex-aequo, 8 punten)
- **talen en defensief rijden**² (ex-aequo, 6 punten)

Tussen de uitgedrukte behoeften vinden we zowel opleidingsthema's terug die reeds voorkomen in het opleidingsaanbod van het SF GID (zoals een opleiding bureautica of communicatie) als sectorspecifieke behoeften die nog niet voorkomen in het aanbod (zoals een opleiding defensief rijden, laden en lossen, ontvangst van de donoren, de technieken van de bloedafname, de veiligheid of het teambeheer).

Volgens de werknemersvertegenwoordigers zijn de vaakst vernoemde opleidingsthema's in dalende volgorde:

- **informatica** (13 punten)
- **communicatie** met het doelpubliek (9 punten)
- **defensief rijden** (6 punten)
- **rugklachtpreventie** (5 punten)
- **veiligheid van en op het werk** (5 punten)

Volgens de werkgeversvertegenwoordigers zijn de vaakst vernoemde opleidingsthema's in dalende volgorde:

- **informatica** (7 punten)
- **teambeheer** (5 punten)
- **laden en lossen** (5 punten)

Jonge werknemers

Geen antwoord voor deze categorie.

Oudere werknemers

Voor de oudere werknemers werden de volgende prioritaire opleidingsthema's als behoefte geïdentificeerd:

- **communicatie**
- **informatica**
- **rugklachtpreventie**

¹ Wanneer men tijdens verplaatsingen voor bloedafname zwaar materiaal moet verplaatsen en installeren
² Wanneer de bloedafname plaatsvindt met een bus als mobiel afnamecentrum

Opleidingsbehoeften per functie

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

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

FUNCTIES	OPLEIDINGSBEHOEFTE
Verpleegkundige afname	<ul style="list-style-type: none"> • onthaal van nieuwe werknemers • taalopleiding • EHBO
Assistent afname	<ul style="list-style-type: none"> • onthaal van nieuwe werknemers • taalopleiding • rugklachtpreventie • EHBO
Technicus afname laboratorium	<ul style="list-style-type: none"> • onthaal van nieuwe werknemers • taalopleiding • rugklachtpreventie
Technicus labo - labo	<ul style="list-style-type: none"> • welzijn op het werk • rugklachtpreventie • hygiëne
Chauffeur – lader - lossen	<ul style="list-style-type: none"> • rugklachtpreventie • EHBO
Administratief medewerker	<ul style="list-style-type: none"> • Excel • onthaal van nieuwe werknemers
TCF Management Information System (functie toegevoegd door de deelnemers)	<ul style="list-style-type: none"> • onthaal van nieuwe werknemers • rugklachtpreventie • taalopleiding • EHBO • welzijn op het werk

De opleidingsthema's die, over alle functies heen, door de deelnemers het meest aangeduid werden zijn, in dalende volgorde:

- **onthaal van nieuwe werknemers** (18 punten)
- **rugklachtpreventie** (17 punten)
- **taalopleiding** (16 punten)
- **welzijn op het werk en EHBO** (ex-aequo, 14 punten)

Merk op dat de thema's m.b.t. rugklachtpreventie, taalopleiding en EHBO, ook thema's zijn die spontaan voorgesteld werden door deelnemers in fiche 1.

Twee opleidingsthema's werden door geen enkele deelnemer aangeduid: psychopathologie/contact met psychiatrische patiënten en HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) betreft de methodes en werkprincipes m.b.t. de sanitaire veiligheid van voedingswaren. Deze thema's werden dus niet aangeduid door de deelnemers, wat logisch lijkt gezien de specificiteit van de activiteit van de onderzochte subsector.

Twee nieuwe opleidingsthema's werden door de deelnemers toegevoegd aan de lijst, nl.: defensief rijden en Human Leukocyte Antigen (HLA).

Opleidingsinhouden

Na de prioritaire opleidingsthema's geïdentificeerd te hebben, 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:

- **rugklachtpreventie (lumbalgie):** het dragen van zware ladingen, te wijten aan het dagelijks verplaatsen van materiaal, een belangrijk punt voor de oudere werknemers
- **bureautica:** montage van de PC op het werkveld, oplossen van veelvuldige problemen (afprinten, enz.), bureautica voor het gebruik van specifieke programma's m.b.t. de bloedtransfusie
- **HACCP:** twee deelnemers (werknemers)geven aan dat dit opleidingsthema afgeschaft zou mogen worden

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

- **taalopleiding:** Nederlands, Engels (om bepaalde procedures te lezen), Duits
- **hygiëne:** algemene hygiëne, materiaal, niet besmetten, handen wassen/ontsmetting om de producten niet te besmetten
- **kwaliteit:** kwaliteit m.b.t. de procedures, de functies, de ISO normen, waarborgen van kwaliteit, een correcte werking in het laboratorium (een procedure als referentie nemen en deze volgen)
- **BET:** ergonomie en hygiëne op het werk, werking van de werkplek
- **klantvriendelijkheid:** communicatie gericht op actief luisteren
- **vergadertechnieken:** voorbereiding, structuur, animatie, respect van de timing
- **netwerking en partnership:** werken in een groep en in een netwerk, de lokale teams en de activiteiten van de andere partners van het netwerk leren kennen
- **productkennis:** kennis van de verschillende producten die in het laboratorium worden gebruikt, weten hoe te reageren als er gevaarlijke producten geprojecteerd worden, betekenis van de iconen
- **gesprekstechnieken/spreken voor een groep:** verbale en non-verbale technieken om zich uit te drukken, de reacties tijdens verbale presentaties leren kanaliseren
- **organisatie van het secretariaat:** tijdsbeheer, taakverdeling
- **defensief rijden:** zijn manier van rijden aanpassen aan de omstandigheden, het besturen van een geladen in winterse omstandigheden

Opleidingsformules

Bovenop de opleidingsthema's wilden wij 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 (43.3% van de uitgedrukte voorkeuren) door de deelnemers als gewenste opleidingsformule verkozen boven een financiële ondersteuning van een opleidingsproject die door de instelling zelf georganiseerd wordt (33.1% van de uitgedrukte voorkeuren), en tevens boven een financiële ondersteuning van een begeleidingsproject (18% van de uitgedrukte voorkeuren). 5.6% van de deelnemers verkoos geen tussenkomst vanwege het Sociaal Fonds.

De deelnemers verkozen het kalenderaanbod voor volgende opleidingsthema's:

- culturele diversiteit/multiculturaliteit
- omgaan met stress
- vergadertechnieken
- communicatie
- gesprekstechnieken/spreken voor een groep
- taalopleiding
- welzijn op het werk
- organisatie van het secretariaat

De deelnemers verkozen het subsidieaanbod voor de volgende opleidingsthema's:

- productkennis
- hygiëne
- onthaal van de nieuwe werknemers

Wat betreft de nieuwe opleidingsthema's, verkiezen de deelnemers HET kalenderaanbod voor het thema defensief rijden, en het subsidieaanbod voor het thema HLA.

Begeleidingsprojecten

Dit thema werd niet opgenomen in een aparte fiche en was opgenomen in fiche 2 m.b.t. de voorgestelde opleidingen voor deze subsector.

Werkzoekenden

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers waren het erover eens dat er een aanwervingsprobleem bestaat voor de functie van verpleegkundige. Het is tevens moeilijk om Duitstalige verpleegkundigen aan te werven. Tenslotte stippen de werkgeversvertegenwoordigers ook de moeilijkheid aan om examinator artsen aan te werven. Deze functie kan niettemin niet als een risicogroep beschouwd worden.

Sinds de wettelijke verplichting voor de laboratoriumtechnologen om voor de uitoefening van hun beroep te beschikken over een erkenning, stellen de deelnemers voor dat het SF GID de opleiding ondersteunt van de werknemers die het beroep uitoefenen maar de erkenning nog niet bezitten. De deelnemers stellen ook voor dat het SF GID een bredere opleiding voorstelt voor werkzoekenden om op die manier voor hen de toegang tot een tewerkstelling binnen het Rode Kruis te vereenvoudigen. Ten slotte stellen de deelnemers ook voor dat het SF GID ook opleidingen organiseert voor verpleegkundigen (als knelpuntberoep).

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 explorerend gesprek aan bod gekomen:

- **zelfmanagement, zelfsturing**
- **assertiviteit**
- **kunnen omgaan met feedback**
- **agressie en conflictbeheersing**
- **communicatie**

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 door de deelnemers globaal genomen het vaakst werden vernoemd zijn, in dalende volgorde:

- **communicatie en sociale vaardigheden** (28 punten, werd door 4 deelnemers als belangrijkste behoefte gescoord)
- **bureautica** (14 punten, werd door 1 deelnemer als belangrijkste behoefte gescoord)
- **omgaan met stress** (14 punten)
- **agressie-en conflictbeheer** (8 punten)
- **rugklachtpreventie** (8 punten, werd door 1 deelnemer als belangrijkste behoefte gescoord)
- **EHBO** (4 punten)
- **klantvriendelijkheid** (4 punten)
- **productkennis** (3 punten)

Er werden geen nieuwe opleidingsbehoeften geformuleerd: alle vernoemde thema's zijn ook terug te vinden in het opleidingsaanbod van het SF GID.

Jongere Werknemers

Door de deelnemers werden de volgende opleidingsthema's voor jongere werknemers als behoefte omschreven:

- **communicatie**
- **productkennis**
- **motivatie**

Oudere Werknemers

Door de deelnemers werden de volgende opleidingsthema's voor oudere werknemers als behoefte omschreven:

- **rugklachtpreventie**
- **bureautica**: binnen het rode kruis bestaat er hiervoor een werkgroep 50 +ers
- **omgaan met stress**: al was er voor dit thema wel geen eensgezindheid

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
Bloedafnameassistent	<ul style="list-style-type: none"> • communicatie • agressie- en conflictbeheersing • rugklachtpreventie • basisopleiding pc • omgaan met stress • welzijn op het werk • klantvriendelijkheid
Verpleegkundige	<ul style="list-style-type: none"> • basisopleiding PC • Outlook • communicatie • omgaan met stress • agressie- en conflictbeheersing • rugklachtpreventie
Chauffeur	<ul style="list-style-type: none"> • verschillende thema's met score 1 (zie tabel) • o.a. agressie en conflictbeheersing, rugklachtpreventie
Laborant	<ul style="list-style-type: none"> • basisopleiding PC • Outlook • communicatie • omgaan met stress • rugklachtpreventie
Logistiek medewerker	<ul style="list-style-type: none"> • basisopleiding pc • communicatie
Magazijnier	<ul style="list-style-type: none"> • basisopleiding PC • Excel • communicatie
Administratief medewerker	<ul style="list-style-type: none"> • basisopleiding PC • Outlook • Excel
Teamleader bloedafname assistent, teamleader verpleegkundige (functie toegevoegd door de deelnemers)	<ul style="list-style-type: none"> • communicatie • gesprekstechnieken/spreken voor een groep • onthaal nieuwe medewerkers
Arts (functie toegevoegd door de deelnemers)	<ul style="list-style-type: none"> • basisopleiding PC • Outlook • communicatie • omgaan met stress • welzijn op het werk • agressie- en conflictbeheersing • multiculturaliteit • kwaliteit • hygiëne • klantgerichtheid

De opleidingsthema's die, over alle functies heen, door de deelnemers het meest aangeduid werden, in dalende volgorde:

- **basisopleiding PC** (21 punten)
- **communicatie** (20 punten)
- **omgaan met stress** (16 punten)
- **agressie- en conflictbeheersing** (15 punten)
- **Outlook** (15 punten)
- **welzijn op het werk** (13 punten)
- **rugklachtpreventie/ergonomie** (12 punten)
- **kwaliteit** (12 punten)

Merk op dat enkel de thema's communicatie, bureautica, omgaan met stress, agressie-en conflictbeheersing, rugklachtpreventie ook thema's zijn die spontaan voorgesteld werden door de deelnemers in fiche 1.

Er werden door de deelnemers ook 3 nieuwe thema's toegevoegd aan de lijst, nl. omgaan met veranderingen, specifieke programma's (programma om bestellingen te doen RIMSIS, loonverwerkingsprogramma's) en sociale vaardigheden/assertiviteit. Het thema omgaan met veranderingen werd hierbij wel nooit gescoord door de werknemers, maar enkel door de WG-vertegenwoordiging (voor alle functies).

Twee opleidingsthema's werden door geen enkele deelnemer gescoord, nl. onthaal binnen de context van een WGC en HACCP. Andere thema's die door de deelnemers niet vaak werden aangeduid zijn psychopathologie/ omgaan met psychiatrische patiënten, projectmanagement, organisatie van het secretariaat en netwerking en partnerships.

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:

- **bureautica:**
 - Nood aan een grondige opleiding Outlook en Excel. Outlook om te communiceren met ziekenhuizen en collega's (o.a. leidinggevenden).
 - Basis PC-vaardigheden
 - Nood aan een opleiding Word op maat van alle werknemers.
- **omgaan met stress / Stressbeheer:**
 - Bij het opmaken van de personeelsplanning moet er met stress kunnen worden omgegaan. Luisteren naar de noden van het personeel en hierop inspelen.
- **agressie- en conflictbeheersing:**
 - Omgaan met agressie t.o.v. leidinggevende/directie ontbreekt in de omschrijving.
 - Luisteren naar de noden van het personeel en hierop inspelen.
 - Op de werkvloer met andere collega's, tussen teams, met sommige donoren door de vaak lange wachtrijen.

- **multiculturaliteit / Culturele diversiteit:**

Men komt vaak in contact met mensen van een ander origine.

- **communicatie:**

Leren goed en conflictvrij communiceren met oversten, mensen van de directie.

Leren op de juiste manier communiceren naar collega's.

Zowel naar donoren, leveranciers als naar collega's (medewerkers en leidinggevenden).

Als teamleader verpleegkundige/ teamleader bloedafname assistent is het ook belangrijk om te beschikken over sterke communicatieve vaardigheden.

Bij het uitvoeren van personeelsplanningen moet er veel naar personeel gecommuniceerd worden.

- **rugklachtpreventie (e-learningprogramma):**

Uitbreiden voor andere/alle functies (dus niet enkel voor administratief personeel).

Verpleegkundige (zowel binnen het componentenlabo als binnen de afnamecentra): vooral belastend voor rug en schouders. Op de nieuwe containers staat heel wat materiaal (computers, toestellen).

Chauffeur: laden en lossen van een vrachtwagen

- **onthaal nieuwe medewerkers:**

Teamleader bloedafname assistent, teamleader verpleegkundige: vroeger was er hiervoor een mentor aanwezig (op dit moment niet meer).

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

- **kwaliteit:**

Wordt best door de werkgever georganiseerd; het gaat hierbij vaak over specifieke zaken (verschillend van dienst tot dienst).

Algemene kwaliteitsnormen. Kwaliteitsbewustzijn creëren bij de afnameassistenten en waken over toepassing van de SOP'S³.

- **taalopleiding:**

Frans is voor de Brusselse regio maar ook voor Vlaanderen steeds meer een behoefte.

Met donoren van een andere origine gebeurt de communicatie in het Engels. Afnameassistenten hebben de vertaling van de medische vragenlijsten altijd mee in het Engels, maar voor het onthaal van deze donoren zou het goed zijn dat ze beter begeleid en omkaderd kunnen worden. Daarvoor is er nood aan taalopleidingen Engels. Zeker als men wil dat deze donoren terugkomen.

- **welzijn op het werk:**

Men stelt voor om de werknemers te laten formuleren wat zij hieronder beschouwen.

- **klantvriendelijkheid:**

Donorgericht werken

Voor de bloedafname-assistenten is dit een zeer belangrijk punt vanaf het secretariaat van de afname tot en met het moment dat de donoren terug vertrekken.

Telefonische dienstverlening gebeurde vroeger door de medewerkers van het Rode Kruis, maar nu worden de donoren opgebeld door een externe firma.

.....
3 Standard Operating Procedures

- **gesprekstechnieken / Spreken voor groep:**

Als teamleader verpleegkundige / teamleader bloedafname assistent moet men voor een groep kunnen spreken en met een groep om kunnen gaan

- **vergadertechnieken:**

Wat is er wel en niet belangrijk in een vergadering, hoe wordt een boodschap overgebracht?

- **productkennis:**

Wordt volgens de deelnemers het best door de werkgever georganiseerd.

- **EHBO-cursus:**

Inhoud hiervan ligt wettelijk vast.

Kunnen ze bij ons eigenlijk wel zelf intern geven

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:

- **omgaan met veranderingen:** geen omschrijving, vermoedelijk gelinkt aan de centralisatie
- **specifieke programma's:** programma om bestellingen te doen RIMSES, loonverwerkingsprogramma's

Voor de volgende thema's werden er door de deelnemers geen omschrijvingen of opmerkingen bij de omschrijvingen geformuleerd: Onthaal binnen de context van de sector van de WGC, HACCP, Psychopathologie/omgaan met psychiatrische patiënten, Hygiëne, Projectmanagement, Organisatie van het secretariaat, Netwerking, Sociale vaardigheden/assertiviteit.

Opleidingsformules

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

Globaal werd het kalenderaanbod door de deelnemers iets vaker gescoord als gewenste opleidingsformule. Zo kreeg het kalenderaanbod 74 punten (49,7% van de uitgedrukte voorkeuren), terwijl dit bij de formule subsidies iets lager lag (71 punten; 47,7% van de uitgedrukte voorkeuren). Voor 2 opleidingsthema's (2,7% van de uitgedrukte voorkeuren) vond er telkens ook één deelnemer dat het SF GID niet diende tussen te komen, nl. het onthaal van nieuwe werknemers/peterschap en HACCP.

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

- **taalopleiding**
- **gesprekstechnieken/spreken voor groep**
- **bureautica**
- **multiculturaliteit**
- **hygiëne**
- **organisatie van het secretariaat**
- **productkennis**

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

- **basisopleiding voor onthaalmedewerkers**
- **conflict-en agressiebeheersing**
- **rugklachtpreventie**

Voor het nieuwe thema 'Omgaan met veranderingen' vond de werkgeversvertegenwoordiging dat deze via het subsidieaanbod moet worden georganiseerd.

Voor de volgende opleidingsthema's werd er geen voorkeur uitgesproken:

- **HACCP**
- **specifieke programma's** (nieuwe behoefte)
- **sociale vaardigheden/assertiviteit** (nieuwe behoefte)

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.

Het begeleidingstype dat het best scoorde was teambegeleiding of supervisie (19 punten), op korte afstand gevolgd door het opleidingsplan (18 punten) en acties rond welzijn op het werk (17 punten). Het type intervisie scoorde met 15 punten het slechtst.

Werkzoekenden

Op de vraag welke functies geconfronteerd worden met aanwervingsproblemen, antwoordden 4 van de 7 deelnemers éénduidig de functie 'verpleegkundige'.

Uit het explorerend gesprek kwamen voor werkzoekenden ook nog het volgend idee naar voor: Attitudetraining voor bloedafname-assistenten.

Omdat de deelnemers niet goed weten wat de centralisatie als gevolg zal hebben voor de organisatie, gaven ze er de voorkeur aan om de andere vragen niet in te vullen.

Jongeren in deeltijds leren/deeltijds werken

Op de vraag of men deze jongeren binnen hun instelling zagen functioneren, antwoordden de deelnemers eerder negatief.

Het zou wel eventueel kunnen voor administratief medewerkers of laaggeschoolde functies, al zal dit door de centralisatie voor een deel misschien wegvallen.

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 für 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 werkherleving;

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

Sainctelettesquare 13-15 – 1000 Brussel

F: 02/227 59 75

www.gid-ess.org

FE.BI vzw Sainctelettesquare 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>