

Onderzoeksrapport



Opleidingsbehoeften in de sector van het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit (Sociaal Fonds 337)

Onderzoek in 2018-2019 door de studiedienst van FeBi vzw in
opdracht van het Sociaal Fonds 337

COLOFON

Dit onderzoeksrapport is een uitgave van FeBi vzw en het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit (Sociaal Fonds 337)

Redactie en onderzoek

Annelies Scheers (projectbeheerder studiedienst FeBi vzw)
Isabelle Van Houdt (verantwoordelijke studiedienst FeBi vzw)

Verantwoordelijke uitgever

Jonathan Chevalier, Directeur FeBi vzw
Saintelettesquare 13-15, 1000 Brussel, www.fe-bi.org

Opdrachtgever

Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit

Publicatiedatum

September 2019

Drukwerk

ManuFast

Vormgeving

L-Ont

Vertaling

Belga Translations

VOORWOORD

Het beheerscomité van het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit – kortweg Sociaal Fonds 337- stelt u het onderzoek naar de opleidingsbehoeften in zijn sector voor. Het onderzoek werd in opdracht van dit Sociaal Fonds opgezet en uitgevoerd door de studiedienst van FeBi vzw, een overkoepelende organisatie van meerdere Federale & Brusselse Maribel- en Vormingsfondsen binnen de private non-profitsector.

Het Sociaal Fonds 337 is een nieuw fonds¹, dat als opdracht heeft om de vormings- en opleidingsactiviteiten voor instellingen die onder het paritair comité 337 vallen te ondersteunen en te organiseren. Het doel van het Sociaal Fonds is het bevorderen van kwaliteitsvolle en duurzame tewerkstelling.

Om het opleidingsaanbod van het Sociaal Fonds 337 zoveel mogelijk af te stemmen op de actuele behoeften en trends in de sector kiest het beheerscomité van dit Sociaal Fonds ervoor om de samenstelling van het aanbod te baseren op een bevraging in de sector via een **opleidingsbehoeftenonderzoek**. Dit onderzoek wordt nu voor de eerste maal uitgevoerd, maar zal in de toekomst regelmatig herhaald worden om de vinger aan de pols te kunnen houden op het vlak van de evoluties inzake opleidingsbehoeften in de sector.

Het voeren van dit opleidingsbehoeftenonderzoek werd toevertrouwd aan de studiedienst van FeBi vzw. Wij stellen u met genoegen dit onderzoeksrapport voor, dat een weergave is van de resultaten van dit opleidingsbehoeftenonderzoek voor het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit. U vindt in het rapport een overzicht van de meest prioritaire en actuele opleidingsbehoeften in de sector. Het geeft u ook een indicatie van de huidige trends binnen de sector van het Sociaal Fonds 337.

Graag willen we de studiedienst, de directies en werknemers van de betrokken instellingen binnen de sector van het Sociaal Fonds 337, de beheerders en andere experts en partners die een bijdrage geleverd hebben aan dit onderzoek, bedanken.

Wij wensen u veel plezier bij het lezen van dit onderzoeksrapport en hopen dat het u een (nog) beter zicht geeft over deze sector!

Yves Hellendorff

Voorzitter
Sociaal Fonds 337

Michaël De Gols

Ondervoorzitter
Sociaal Fonds 337

Jonathan Chevalier

Directeur
FeBi vzw

¹ Cao van 6 december 2019.

INHOUD

01	INLEIDING	7
02	ONDERZOEKSMETHODE	9
	Verkennd vooronderzoek	9
	Kwantitatief luik	10
	Kwalitatief na-onderzoek	11
03	DEELNEMERS	13
	Profiel werknemers	13
	Profiel instellingen	14
04	RESULTATEN	17
	Prioritaire opleidingsthema's die spontaan worden aangehaald (open vraag)	17
	Spontaan aangehaalde opleidingsthema's volgens functiegroep	18
	Spontaan aangehaalde opleidingsthema's volgens sectorcategorie	20
	Prioritaire opleidingsthema's op basis van het geheel van de gesloten vragen	21
	Prioriteiten werkgevers en werknemers	21
	Prioritaire opleidingsthema's werkgevers en werknemers (top 20)	22
	Prioriteiten volgens de diverse functiegroepen	23
	Prioriteiten volgens de diverse sectorcategorieën	26
05	TRENDS EN THEMA'S	29
	Computervaardigheden	29
	Zorgverlenende vaardigheden	29
	Communicatieve vaardigheden	30
	Kennis sociale wetgeving en privacybeleid	30
	Managementtechnieken	30
	Fysisch welzijn en veiligheid op het werk	30
	Talen	31
	Psychisch welzijn op het werk	31
	Sociale vaardigheden	31
	Werkgerelateerde vaardigheden	32
	Overige aangehaalde opleidingsthema's	32
	CONCLUSIE	33
	BIJLAGEN	34

FIGUREN EN TABELLEN

FIGUREN

Figuur 1.	Onderzoeksfasen	9
Figuur 2.	Geslacht respondenten	13
Figuur 3.	Leeftijdscategorie respondenten	13
Figuur 4.	Functiegroep respondenten	14
Figuur 5.	Sectorcategorie instellingen	14
Figuur 6.	Regio instellingen	14
Figuur 7.	Grootte instellingen (aantal werknemers)	15
Figuur 8.	Gemeenschappelijke prioriteiten werkgevers en werknemers	21

TABELLEN

Tabel 1.	Responsgraad instellingen	10
Tabel 2.	Respons werkgevers en werknemers	11
Tabel 3.	Top 10 spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers	17
Tabel 4.	Spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per functiegroep	19
Tabel 5.	Spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per sectorcategorie	20
Tabel 6.	Prioriteiten volgens werkgevers	22
Tabel 7.	Prioriteiten volgens werknemer	22
Tabel 8.	Prioritaire thema's maatschappelijk werker	24
Tabel 9.	Prioritaire thema's projectmedewerker	24
Tabel 10.	Prioritaire thema's leidinggevende	24
Tabel 11.	Prioritaire thema's administratief medewerker	24
Tabel 12.	Prioritaire thema's medewerker	24
Tabel 13.	Prioritaire thema's technisch en logistiek medewerker	24
Tabel 14.	Prioritaire thema's coördinator	24
Tabel 15.	Prioritaire thema's ondersteunende medewerker	24
Tabel 16.	Prioritaire thema's wetenschappelijk medewerker	25
Tabel 17.	Prioritaire thema's boekhouder	25
Tabel 18.	Prioritaire thema's hulpverlener	25
Tabel 19.	Prioritaire thema's redactiemedewerker	25
Tabel 20.	Prioritaire thema's medewerker personeelsdienst	25
Tabel 21.	Prioritaire thema's logistiek medewerker sociale dienst	25
Tabel 22.	Prioritaire thema's communicatiemedewerker	25
Tabel 23.	Prioritaire thema's opleidingsverantwoordelijke	25
Tabel 24.	Prioritaire thema's productiemedewerker	26
Tabel 25.	Prioritaire thema's zorgkundige	26
Tabel 26.	Prioritaire thema's Kunst en Cultuur	27
Tabel 27.	Prioritaire thema's Medisch en Psychologisch	27
Tabel 28.	Prioritaire thema's (Pensioen)fondsen	27
Tabel 29.	Prioritaire thema's Sociale dienstverlening	27

01

INLEIDING

INLEIDING

Het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit heeft zeer diverse instellingen onder zijn toepassingsgebied. Het is dus niet evident om te spreken in termen van 'de sector', zoals dit bij andere Sociale Fondsen vaker het geval is. Gezien het om een nieuw Sociaal Fonds gaat en om een goed zicht te krijgen op het profiel van de instellingen waarmee we hier te maken hebben, is een eerste stap in dit onderzoek geweest om deze instellingen te groeperen naar hun activiteit. Hieruit blijkt dat we te maken hebben met een grote variatie aan instellingen in de sector, waarbij het profiel van de instellingen niet alleen verschilt in hun activiteit, maar eveneens in hun aantal werknemers, leeftijdsgroepen, etc. Betekent dit ook dat hun opleidingsbehoeften sterk divergeren, of kunnen we hier toch een aantal gemeenschappelijke trends uit halen? Meer zicht hierop en op het profiel van de sector zelf, zal u in dit rapport kunnen lezen.

Het beheerscomité van het Sociaal Fonds 337 heeft ervoor geopteerd om het meten van de opleidingsbehoeften te richten op een selectie van instellingen² waarin we volgende vier groepen van instellingen ('sectorcategorieën') terugvinden: Kunst en Cultuur, Medisch en Psychologisch, (Pensioen)fondsen en Sociale dienstverlening³.

Dit onderzoek probeert een zo volledig mogelijk beeld te geven van de belangrijkste opleidingsbehoeften die leven bij werknemers uit instellingen van deze sectorcategorieën. Op die manier kan het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit zo goed mogelijk inspelen op zijn opleidingsaanbod.

Het rapport bestaat uit een aantal onderdelen, die u een inzicht geven in het verloop van het onderzoek en een overzicht van de belangrijkste resultaten. Na een beschrijving van de gehanteerde methodologie wordt het profiel van de respondenten en instellingen van naderbij bekeken. Vervolgens volgen de resultaten van het onderzoek: wat zijn de belangrijkste thema's waarvoor er nood is aan opleiding bij de werknemers in deze sector? Wat dienen we precies onder deze thema's te begrijpen om de opleidingsverstrekkers zo goed mogelijk te kunnen aansturen? En stroken de visies van werkgevers en werknemers met elkaar? Allemaal vragen waar in dit rapport een antwoord op wordt geschetst.

Een tweede luik in dit onderzoek handelt over een aantal bevraagde thema's die het Sociaal Fonds kunnen ondersteunen in de praktische organisatie van de opleidingen, zoals de voorkeurslocatie van de opleidingen en de gepaste opleidingsvormen. Deze onderwerpen werden opgenomen in een tweede, intern rapport, dat overgemaakt wordt aan het beheerscomité van het Sociaal Fonds 337.

Tenslotte zou ik een dankwoord willen richten aan de bijdragen door de studiedienst en de andere collega's van FeBi vzw. Ook de samenwerking met en input van de projectverantwoordelijken en beheerders van het Sociaal Fonds 337 hebben we erg op prijs gesteld en heeft ervoor gezorgd dat het onderzoek tot het gewenste resultaat heeft geleid.

Het voeren van dit onderzoek was een interessant proces en ik heb het genoeg om onze ervaringen en kennis hier met u te delen. In dit rapport vindt u een summier overzicht van de resultaten rond de opleidingsbehoeften in de sector. Wie meer informatie wenst kan hiervoor contact opnemen met de studiedienst (zie contactgegevens achteraan in dit rapport).

Veel leesplezier!

Isabelle Van Houdt
Studiedienst FeBi vzw



² Het betreft de instellingen met kengetal '139' - andere kengetallen waaronder bv. het kengetal '039' (huispersoneel), worden hier buiten beschouwing gelaten - en die dat minstens 5 effectieven in dienst hebben.
³ Deze keuze is gebaseerd op de analogie van de geselecteerde instellingen met instellingen uit de andere Fondsen van de non-profit. Zo is er de mogelijkheid om reeds bestaande opleidingsacties (projecten, opleidingsverstrekkers, ...) toe te passen op deze selectie van sectorcategorieën.

02

ONDERZOEKS- METHODE

ONDERZOEKSMETHODE

Dit onderzoek bestaat uit zowel een **kwalitatief** als een **kwantitatief** onderdeel. Als **onderzoeksmethoden** is er gekozen voor *interviews*, *focusgroepen*⁴ en een *online enquête*. Er zijn drie grote **onderzoeksfasen** doorlopen: een *kwalitatief luik*, gevolgd door een *kwantitatieve enquête* en tenslotte opnieuw een *kwalitatieve fase*.

FIGUUR 1: Onderzoeksfasen



VERKENNEND VOORONDERZOEK

Na een literatuurstudie werd ervoor geopteerd om een verkennend vooronderzoek te voeren om onze kennis over de opleidingsnoden te verfijnen en te actualiseren. In dit **kwalitatief** deel van het onderzoek werden er *interviews* afgenomen bij werkgevers en werknemers van instellingen die in het opleidingsbehoefteonderzoek betrokken zijn, en andere experts of belanghebbenden. Daarnaast werden er ook *focusgroepen* georganiseerd met werkgevers en werknemers van een aantal betrokken organisaties. We probeerden hierbij rekening te houden met een spreiding over de regio's Vlaanderen – Brussel – Wallonië. In totaal werden er 15 interviews en 2 focusgroepen georganiseerd in het vooronderzoek.

Bij de selectie van de respondenten is getracht om zoveel mogelijk te diversifiëren naar regio (Vlaanderen-Wallonië-Brussel), taal en grootte van de instelling om een zo compleet mogelijk beeld te kunnen schetsen. Het opzet van de focusgroepen en de interviews was semi-gestructureerd. Bij het afnemen van de focusgroepen is zoveel mogelijk rekening gehouden met een aantal voorwaarden die deze methode bevorderen, zoals een rustige ruimte, het trachten te betrekken van alle deelnemers door de gespreksleider, illustrerend materiaal, etc. Er werden zoveel mogelijk open vragen gesteld, wat de validiteit van het onderzoek ten goede komt. Ook bij de interviews werd zoveel mogelijk tegemoet gekomen aan de regels van kwalitatief onderzoek. De interviews werden hetzij telefonisch, hetzij face-to-face afgenomen. De focusgroepen en interviews werden opgenomen en vervolgens getranscribeerd. Alle deelnemers werden bij de verwerking van de resultaten geanonimiseerd. Voor de analyse van deze gegevens werd een door de studiedienst ontwikkelde tool in Excel gebruikt.

⁴ Een focusgroep is een onderzoeksmethode waarbij verschillende personen bij elkaar gebracht worden om te discussiëren over één of meerdere specifieke thema's. Een focusgroep bestaat idealiter uit zes tot acht personen die eenzelfde kenmerk delen (Silverman, 2011, p. 207).

KWANTITATIEF LUIK

De verkregen inzichten uit de focusgroepen, interviews en theoretische verkenning maakten het mogelijk om de onderzoeksinstrumenten op te stellen voor het **kwantitatief** deel van het onderzoek. Na een testafname, werden *twee gestructureerde vragenlijsten* ontwikkeld in functie van de twee te bevragen **doelgroepen**: *werkgevers* en *werknemers* uit de vier geselecteerde sectorcategorieën: Kunst en Cultuur, Medisch en Psychologisch, (Pensioen) fondsen, Sociale dienstverlening.

De gebruikte vragenlijsten bestaan uit twee delen: het eerste deel van de vragenlijst gaat over de *opleidings-behoeften* bij de werknemers in de sector, het tweede gaat over de praktische organisatie van de opleiding⁵. De resultaten van het tweede deel van deze enquête zijn verwerkt in een intern rapport dat overhandigd wordt aan de beheerders van het Sociaal Fonds.

De *werknemersvragenlijst* omvat eveneens enkele vragen die peilen naar een aantal kenmerken van de werknemer, zoals bv. leeftijdscategorie, geslacht, opleidingsniveau en functiegroep.

Beide vragenlijsten werden via een **online enquête**⁶ afgenomen. Deze enquête kon zowel op een pc, tablet als smartphone ingevuld worden. De gegevens uit deze vragenlijst werden **anoniem** verwerkt. De link naar beide enquêtes (werkgeversenquête en werknemersenquête) werd aan alle instellingen uit de vier betrokken sectorcategorieën verstuurd⁷. Na deze uitnodiging via mail, werden ook twee herinneringsmails gestuurd alsook telefonisch contact opgenomen om de respons bij werkgevers en werknemers te maximaliseren en de betrouwbaarheid van de enquête te verhogen.

Er werd gevraagd aan de werkgevers (directie, ceo, ...) om de werkgeversvragenlijst zelf in te vullen, of dat dit werd doorgegeven aan de persoon die verantwoordelijk is voor het vormingsbeleid in de instelling. De werkgevers werden ook gevraagd om de link naar de werknemersvragenlijst verder te verspreiden aan al hun werknemers die onder het paritair comité 337 vallen.

Beide enquêtes werden opgesteld in het Frans en in het Nederlands. Afhankelijk van de voertaal van de instelling werd alle communicatie, alsook de link naar de online enquête, bezorgd in deze taal. Voor instellingen in regio Brussel werd al deze informatie tweetalig aangeboden.

In totaal werden er **137** instellingen uitgenodigd voor deelname aan de kwantitatieve enquête, waarvan **57** instellingen deelnamen aan de enquête. Dit is een **responsgraad van 42%**.

TABEL 1: Responsgraad instellingen

	TOTAAL (Abs.)	TOTAAL (%)
Instellingen	57	42%

In totaal namen er **46 werkgevers** en **173 werknemers** deel aan de enquête. Hieronder vindt u eveneens de deelnamegegevens gespecificeerd naar regio.

TABEL 2: Respons werkgevers en werknemers

	BRUSSEL	VLAANDEREN	WALLONIË	TOTAAL (Abs.)
Werkgevers	18	23	5	46
Werknemers	64	92	17	173
TOTAAL	82	115	22	219

De verkregen data werden, na een grondige data cleaning, met behulp van Microsoft Excel 2016 en het programma SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) verder geanalyseerd⁸. Bepaalde variabelen werden omgezet van categorische naar numerieke variabelen. Enquêtes met veel missende waarden ('missing values') werden niet meegenomen in de analyse. Voor de verwerking van de open vragen werd gebruik gemaakt van Microsoft Excel 2016.

KWALITATIEF NA-ONDERZOEK

Na de analyse van de kwantitatieve gegevens werden deze voorgelegd aan de beheerders van het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit. Er volgde eveneens nog een interview met een expert op aanvraag van een beheerder van het Sociaal Fonds 337.

Het resultaat van het kwantitatieve luik, alsook de link met beide kwalitatieve luiken, vindt u in dit rapport terug. Vanaf het begin van het onderzoeksproces vonden we het belangrijk om regelmatig over het onderzoek terug te koppelen naar de leden van het beheerscomité van het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit. Op die manier was er ruimte voor **input en feedback** en werden de leden op de hoogte gehouden van de voortgang van het onderzoek.

5 Hierin worden thema's behandeld als: voorkeur voor wat betreft de opleidingsvorm (bv. e-learning, klassikaal met een lesgever, ...), locatie van de opleiding, etc.
6 Er werd hiervoor gebruik gemaakt van het online enquêteprogramma Survey Monkey.
7 Hiervoor werd gebruik gemaakt van een intern bestand met de contactgegevens van instellingen die onder het toepassingsgebied van het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit vallen.

03

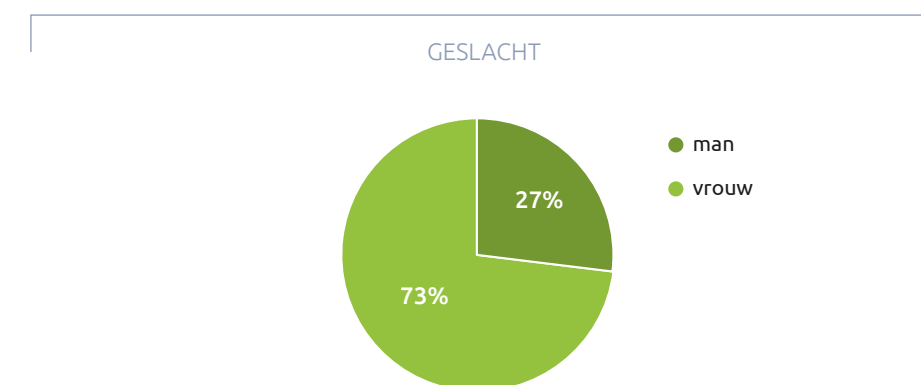
DEELNEMERS

DEELNEMERS

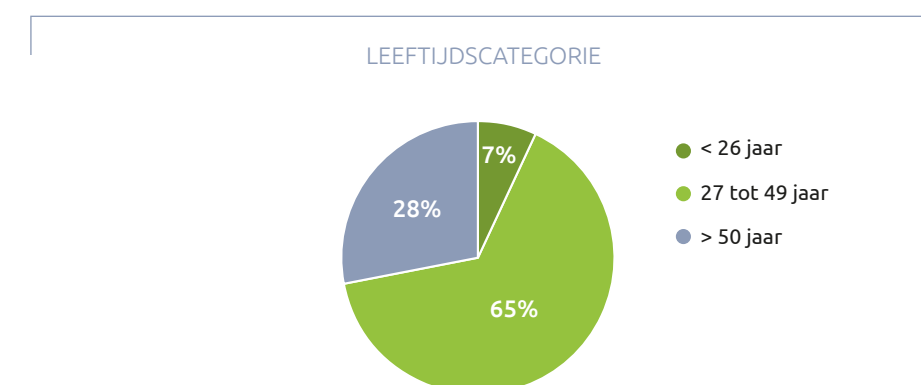
PROFIEL WERKNEMERS

Gezien het onderzoek peilt naar de opleidingsbehoeften bij werknemers en om de resultaten goed te kunnen duiden is het interessant om het profiel van de deelnemende **werknemers** van naderbij te bekijken⁹. In onderstaande gegevens betreffende geslacht en leeftijdscategorie is duidelijk de analogie terug te vinden met de non-profitsector, zoals bv. een meerderheid van vrouwen en werknemers tussen 27 en 49 jaar. Verder herkennen we aan de functiegroepen de variëteit die het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit typeert.

FIGUUR 2: Geslacht respondenten

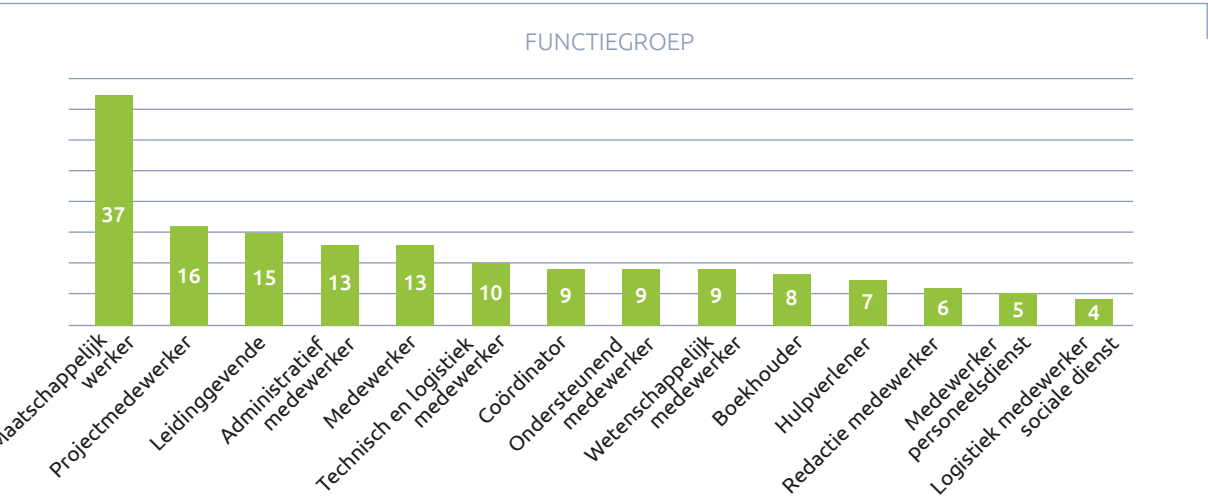


FIGUUR 3: Leeftijdscategorie respondenten



⁹ Het profiel van de werkgevers is omwille van het feit dat het onderzoek peilt naar de opleidingsbehoeften van werknemers van bijkomstig belang.

FIGUUR 4: Functiegroep respondenten



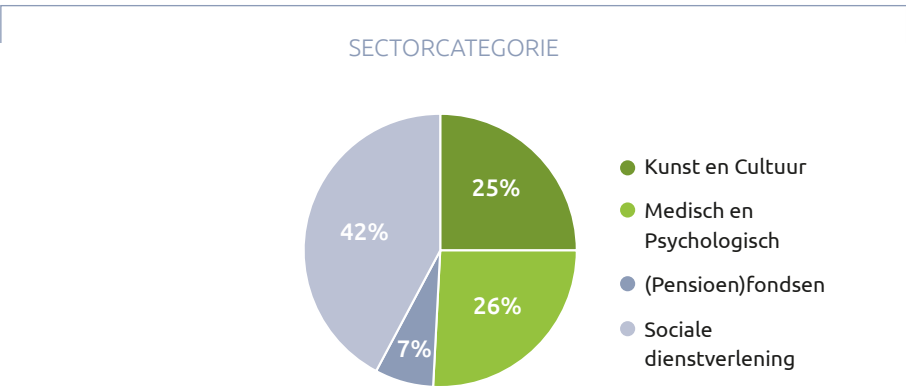
Wat betreft de functiegroepen¹⁰, zien we in bovenstaande figuur dat deze *heel uiteenlopend* zijn. De *maatschappelijk werkers* vormen de grootste functiegroep en vertegenwoordigen 21% van onze steekproef.

Van alle deelnemende respondenten is 18% in hun functie ook *teamverantwoordelijke*.

PROFIEL INSTELLINGEN

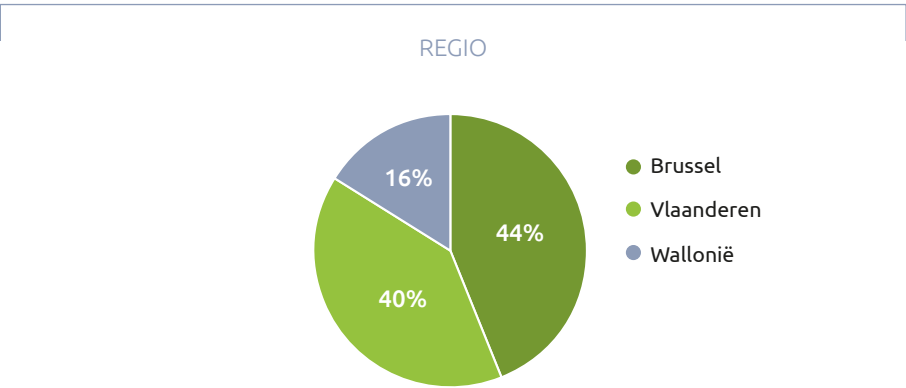
De diversiteit in het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit, maakt het interessant om het profiel van de deelnemende *instellingen* te kaderen. In onderstaande figuren vindt u de deelnemende instellingen verdeeld naar de geselecteerde sectorcategorieën, naar regio en naar grootte van de instelling.

FIGUUR 5: Sectorcategorie instellingen

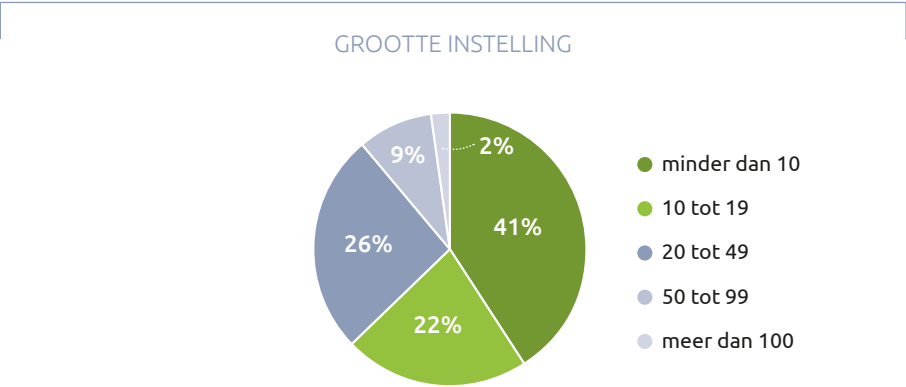


¹⁰ De functiegroep 'technisch en logistiek medewerker' verschilt met 'logistiek medewerker sociale dienst' volgens de sectorcategorie waar zij in tewerk zijn gesteld. De tweede categorie verwijst naar logistieke medewerkers die hun dienst verlenen binnen de Sociale dienstverlening, bv. het vervoeren van mensen met een beperking. De eerste categorie verwijst naar logistieke medewerkers uit de overige sectorcategorieën. De functiegroep 'ondersteunende medewerker' omhelst beleidsmedewerkers, adviseurs of letterlijk 'ondersteunende medewerkers'.

FIGUUR 6: Regio instellingen



FIGUUR 7: Grootte instellingen (aantal werknemers)



Er namen **57 instellingen** deel aan de online enquête. De *Sociale dienstverlening* vormt de grootste deelnemende sectorcategorie en vertegenwoordigt 42% van de steekproef. Daarnaast hebben voornamelijk instellingen uit *Brussel* en *Vlaanderen* en met *minder dan 10 werknemers*¹¹ deelgenomen.

We kunnen een **gelijkaardige verdeling naar regio en het profiel van de werknemers inzake leeftijdsverdeling en geslacht, herkennen** in de instellingen die tot het volledige toepassingsgebied van het Sociaal Fonds behoren. Dit betekent dat de steekproef gekenmerkt wordt door een hoge betrouwbaarheid.

¹¹ Gezien de steekproef enkel instellingen vanaf 5 effectieven omvat, wilt dit zeggen dat de grootste groep deelnemende instellingen tussen 5 en 10 werknemers tellen.

04

RESULTATEN

RESULTATEN

PRIORITAIRE OPLEIDINGSTHEMA'S DIE SPONTAAN WORDEN AANGEHAALD (OPEN VRAAG)

Alvorens de respondenten in de enquête bevraagd werden over de verschillende opleidingsthema's, kozen we ervoor aan de werknemers in een **open vraag** te vragen naar '*welke opleidingen ze graag zouden volgen om hun werk goed te kunnen blijven uitoefenen in de komende drie jaren*'. Aan de werkgevers werd dezelfde open vraag gesteld, dewelke zij dienden te beantwoorden voor hun werknemers.

Op die manier verkrijgen we een **prioriteitenlijst van spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers**, waarvan u de top 10 van alle bevraagde werkgevers en werknemers hieronder kan terug vinden.

TABEL 3: Top 10 spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij *werkgevers* en *werknemers*

RANG	WERKGEVERS	Abs.	%	RANG	WERKNEMERS	Abs.	%
1	Pc-programma's	31	67%	1	Pc-programma's	43	25%
2	Zorgverlening	19	41%	2	Zorgverlening	31	18%
3	Communicatie	18	39%	3	Kennis	31	18%
4	Fysisch welzijn	13	28%	4	Talen	26	15%
5	Management	10	22%	5	Management	25	14%
6	Psychisch welzijn	10	22%	6	Organisatie van de instelling	22	13%
7	Werkgerelateerde vaardigheden	8	17%	7	Communicatie	21	12%
8	Sociale vaardigheden	7	15%	8	Fysisch welzijn	21	12%
9	Techniek en logistiek	7	15%	9	Sociale vaardigheden	21	12%
10	Kennis	6	13%	10	Psychisch welzijn	18	10%

De prioritaire thema's van de werkgevers en de werknemers komen **grotendeels overeen**. We verklaren kort welke opleidingen er onder de prioritaire thema's vallen:

- Zowel werkgevers als de werknemers leggen duidelijk de nadruk op opleidingen rond *pc-programma's*. Dit gaat over alles wat te maken heeft met Office en grafische vormgeving (bv. InDesign en Photoshop).
- *Zorgverlening*, in termen van een basisopleiding in zorgverlening aan ouderen en aan mensen met een beperking en specifieke zorgtechnieken, is na pc-programma's het meest prioritaire thema.
- *Kennis* over de sociale wetgeving en het privacybeleid, scoort ook hoog, voornamelijk bij de werknemers.
- *Managementtechnieken* staan zowel bij de werkgevers als bij de werknemers op de vijfde plaats. Dit gaat meer specifiek over een algemene opleiding rond managementtechnieken en over een opleiding projectmanagement.
- Onder *fysisch welzijn* op het werk verstaan we met name opleidingen over EHBO, hef- en tiltechnieken en veiligheid en preventie.
- *Psychisch welzijn* op het werk vertaalt zich voornamelijk naar opleidingen over stressmanagement en burn-out preventie.
- Er is ook interesse naar *sociale vaardigheden*, o.a. het omgaan met mensen met een beperking.
- Ook *communicatie*, zoals bv. een algemene basisopleiding rond communicatie en interculturele communicatie, is een belangrijk thema.

Wanneer we kijken naar de verschillen in de opleidingsprioriteiten die worden aangehaald door de werkgevers en de werknemers (in tabel 3, tabel 6 en tabel 7 zijn deze in een andere tint aangeduid), stellen we het volgende vast:

- **Werkgevers** leggen meer de nadruk op **werkgerelateerde vaardigheden** zoals het leren opstellen van een werkplanning, omgaan met veranderingen, timemanagement,... Ook **technische en logistieke vaardigheden** scoren hoog, meer specifiek gaat het dan over schoonmaak-,onderhouds- en technische handelingen.
- Bij de **werknemers** treffen we ook enkele thema's aan die we niet terugvinden bij werkgevers. Het gaat om **taalopleidingen**, meer specifiek Nederlands en Frans op de werkvloer en om de **organisatie van de instelling** zoals de coördinatie van interne opleidingen, het oplossen van interne problemen, het onthaal nieuwe medewerkers, een efficiënte werkorganisatie bekomen,...

Een lijst met alle prioritaire thema's uit de open vraag en hun verklaring vindt u in bijlage¹² terug.

SPONTAAN AANGEHAALDE OPLEIDINGSTHEMA'S VOLGENS FUNCTIEGROEP

De open vraag werd gediversifieerd naar *functiegroep* en *sectorcategorie*. Dit geeft de mogelijkheid om bij de samenstelling van het vormingsaanbod rekening te houden met de verschillen in functiegroepen en sectorcategorieën.

Ten eerste hebben we de spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften gelinkt aan *functiegroepen*. Bij de werknemers betrof dit hun eigen functie, aan de werkgevers werd gevraagd om zelf één of meerdere functies uit hun personeelsbestand te linken aan de opleidingen.

TABEL 4: Spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per functiegroep

PRIORITAIRE THEMA'S NAAR FUNCTIEGROEP			
Functiegroep	Thema	Abs.	Verklaring thema
Administratief medewerker	Computervaardigheden	13	Algemene computeropleiding, Office, sociale media
	Talen	6	Nederlands en Frans op de werkvloer, overige talen
	Communicatie	5	Algemene communicatie opleiding, interne communicatie, interculturele communicatie
	Psychisch welzijn	4	Je goed voelen op het werk, stressmanagement
Boekhouder	Kennis	8	Fiscaliteit, arbeidsrecht, vzw-wetgeving
Communicatiemedewerker	Communicatie	4	Online communicatie
Coördinator	Organisatie team	4	Team leiden en organiseren
	Kennis	3	Sociale wetgeving, privacybeleid
Hulpverlener	Talen	5	Frans en overige talen (anders dan NL)
Leidinggevende	Zorgverlening	10	Zorgverlening bij ouderen of bij mensen met beperking, basisopleiding maatschappelijk werker
	Computervaardigheden	8	Office
	Communicatie	5	Algemene communicatie opleiding en verbindende communicatie
Logistiek medewerker sociale dienst	Talen	3	Nederlands en Frans op de werkvloer
Projectmedewerker	Computervaardigheden	8	Office en grafische vormgeving
	Management	6	Managementtechnieken, projectmanagement
	Organisatie van de instelling	4	Oplossen van interne conflicten, een efficiënte werkorganisatie bekomen
Redactiemedewerker	Computervaardigheden	18	Office en grafische vormgeving
Maatschappelijk werker	Zorgverlening	25	Basisopleiding zorgverlening, specifieke zorgtechnieken
	Fysisch welzijn	17	EHBO, veiligheid en preventie op het werk, hef- en tiltechnieken
	Sociale vaardigheden	15	Omgaan met ouderen, ethisch handelen, assertiviteit
	Psychisch welzijn	8	Je goed voelen op het werk
Medewerker	Computervaardigheden	5	Office, grafische vormgeving, website beheren
	Kennis	5	Specifieke kennis
	Management	3	Managementtechnieken
Technisch en logistiek medewerker	Technisch en logistiek	9	Schoonmaaktechnieken, specifieke technische handelingen
	Talen	3	Nederlands en Frans op de werkvloer
	Management	3	Managementtechnieken
Wetenschappelijk medewerker	Management	3	Managementtechnieken, people management
	Talen	3	Nederlands en Frans op de werkvloer, Engels
	Fysisch welzijn	3	EHBO, veiligheid en preventie op het werk
Zorgkundige	Zorgverlening	8	Zorgverlening bij ouderen of bij mensen met beperking, basisopleiding maatschappelijk werker

12 Bijlage 1: Verklaring spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers

SPONTAAN AANGEHAALDE OPLEIDINGSTHEMA'S VOLGENS SECTORCATEGORIE

Vervolgens werden de spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften gelinkt aan de *sectorcategorieën* waarin de deelnemende werkgevers en werknemers tewerkgesteld zijn.

TABEL 5: Spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per *sectorcategorie*

PRIORITAIRE THEMA'S NAAR SECTORCATEGORIE				
Sectorcategorie	Thema	Abs.	% van de sector-categorie	Verklaring thema
Kunst en Cultuur	Computervaardigheden	15	44%	Office en grafische vormgeving
	Administratie	7	20%	Basisopleiding boekhouding
	Talen	7	20%	Nederlands en Frans op de werkvloer
Medisch en Psychologisch	Computervaardigheden	12	32%	Office en grafische vormgeving
	Kennis	12	32%	Sociale wetgeving en arbeidsrecht
	Communicatie	11	29%	Algemene communicatie opleiding en interne communicatie
	Management	7	18%	Managementtechnieken en projectmanagement
(Pensioen)fondsen	Organisatie instelling	5	31%	Een efficiënte werkorganisatie bekomen, interne conflicten oplossen
	Kennis	4	25%	Sociale wetgeving
Sociale dienstverlening	Sociale vaardigheden	34	27%	Omgaan met ouderen en met mensen met een beperking
	Kennis	29	23%	Sociale wetgeving en privacybeleid
	Fysiek welzijn	26	12%	EHBO, veiligheid en preventie op het werk
	Zorgverlening	25	11%	Zorgverlening bij ouderen of bij mensen met beperking

PRIORITAIRE OPLEIDINGSTHEMA'S OP BASIS VAN HET GEHEEL VAN DE GESLOTEN VRAGEN

Om de prioritaire thema's ook op een andere wijze dan via open vraag te bepalen, werd de behoefte naar verschillende opleidingsthema's bevestigd in de vorm van een geheel van **gesloten vragen**. De opleidingsthema's, verkregen op basis van de informatie uit de verkennende gesprekken, werden onderverdeeld volgens volgende categorieën: *communicatie, sociale vaardigheden, administratieve en efficiënte vaardigheden, computervaardigheden, sociale media, organisatie van het team, veiligheid en gezondheid en de organisatie van de instelling*. Er werd bovendien op verschillende plekken in de vragenlijst de mogelijkheid geboden om thema's aan te reiken buiten deze vooropgestelde categorieën.

In dit deel van het rapport vindt u een overzicht van de **prioritaire thema's** die hieruit resulteerden voor werkgevers en werknemers en verder in de tekst uitgesplitst per *functiegroep* en *sectorcategorie*.

PRIORITEITEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Onderstaande tabel is een **samenvattende tabel** waarin de **prioritaire opleidingsbehoeften voor werkgevers en werknemers** zijn opgenomen. Er is een opdeling gemaakt volgens de mate waarin werkgevers en werknemers bepaalde opleidingsthema's als 'prioritair' (rang 1 t.e.m. 5 in de prioriteitenlijst), 'zeer belangrijk' (rang 6 t.e.m. 10) of 'belangrijk' (rang 11 t.e.m. 15) beschouwen. Verder worden ook nog de thema's in rang 16 t.e.m. 20 vermeld.

FIGUUR 8: Gemeenschappelijke prioriteiten *werkgevers en werknemers*

WERKGEVERS					
		Prioritair (rang 1 -> 5)	Zeer belangrijk (rang 6 -> 10)	Belangrijk (rang 11 -> 15)	rang 16 -> 20
WERKNEMERS	Prioritair (rang 1 -> 5)	EHBO Communicatie	Spier- en gewrichtsklachten		Omgaan met agressie
	Zeer belangrijk (rang 6 -> 10)	Excel Burn-out		Opstellen werkplanning	Stress-management
	Belangrijk (rang 11 -> 15)	Timemanagement			Zelfsturend team
	Rang 16 -> 20				Projectmanagement Sociale media

Werkgevers en werknemers zijn het erover eens dat het **prioritair** (rang 1 t.e.m. 5) is om ondersteuning te voorzien op het vlak van *EHBO*. Daarnaast vinden ze het ook prioritair dat er opleidingen rond *communicatie* worden voorzien.

Er wordt ook aangehaald door werkgever en werknemer dat het **heel belangrijk** (rang 6 t.e.m. 10) is om opleidingen te organiseren rond *Excel*, *preventie burn-out* en *preventie spier- en gewrichtsklachten*. Met thema's als EHBO, preventie van burn-out en preventie van spier- en gewrichtsklachten kunnen we stellen dat een **goede fysieke en psychische gezondheid op het werk** als een zeer belangrijk thema beschouwd wordt door de deelnemende werkgevers en werknemers.

Verder vormen *timemanagement* en het leren opstellen van een *werkplanning* ook **belangrijke** thema's (rang 11 t.e.m. 15) voor respectievelijke werkgevers en werknemers. Dit zijn vaardigheden die beide te maken hebben met **persoonlijke werkorganisatie** of werkgerelateerde vaardigheden.

Er zijn ook duidelijke opleidingsnoden (rang 16 t.e.m. 20) rond *stressmanagement*, *zelfsturende teams*, *projectmanagement* en *sociale media*.

De resultaten geven ook een prioriteit weer langs werknemerskant voor opleidingen rond *omgaan met agressie*. Deze behoefte wordt niet ondersteund door de werkgevers maar door de sterke nood bij de werknemers werd deze opgenomen in figuur 8.

Op wat deze thema's precies inhouden en voor welke functiegroepen en sectorcategorieën deze een behoefte zijn, wordt verder in dit rapport ingegaan.

Wanneer we bovenstaande resultaten uit de gesloten vragen *vergelijken met de spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften* (open vraag) stellen we vast dat deze grotendeels **overeenkomstig** zijn. De verschillen situeren zich in volgende thema's: op basis van de gesloten vragen komt het thema *organisatie van het team* meer op de voorgrond. Bij de **open vraag** wordt dan weer meer de nadruk gelegd op opleidingen rond *kennis* en *zorgverlening*.

PRIORITAIRE OPLEIDINGSTHEMA'S WERKGEVERS EN WERKNEMERS (TOP 20)

Hieronder vindt u een overzicht van de 20 belangrijkste aangehaalde prioritaire thema's voor respectievelijk werkgevers en werknemers:

TABEL 6: Prioriteiten volgens *werkgevers* (top 20)

WERKGEVERS			
Rang	Thema	Abs.	%
1	Excel	22	48
2	EHBO	21	46
3	Timemanagement	19	41
4	Preventie burn-out	18	39
5	Communicatie in het team	17	37
6	Spier- en gewrichtsklachten	16	35
7	Vzw-wetgeving	16	35
8	Werkplanning opstellen	15	33
9	Digitalisering op de werkvloer	15	33
10	Change management	15	33
11	Verslag nemen	14	30
12	Gefocust werken	14	30
13	Facebook	14	30
14	Verandering binnen het team	13	28
15	Zelfsturend team	13	28
16	Projectmanagement	13	28
17	Sociale media	12	26
18	Coach worden	12	26
19	Motiveren van het team	12	26
20	Stressmanagement	12	26

TABEL 7: Prioriteiten volgens *werknemers* (top 20)

WERKNEMERS			
Rang	Thema	Abs.	%
1	Algemene communicatie opleiding	86	50
2	Communicatie met agressieve mensen	69	40
3	Omgaan met agressie	64	37
4	EHBO	64	37
5	Spier- en gewrichtsklachten	59	34
6	Preventie burn-out	55	32
7	Excel	54	31
8	Stressmanagement	52	30
9	Communicatie in het team	50	29
10	LinkedIn	49	28
11	Conflicten in het team	48	28
12	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	48	28
13	Timemanagement	45	26
14	Communicatie indien geen akkoord	45	26
15	Werkplanning opstellen	44	25
16	Sociale media - ethisch	43	25
17	Sociale media	42	24
18	Ontspanning op het werk	40	23
19	Zelfsturend team	39	23
20	Projectmanagement	39	23

In bovenstaande tabellen vindt u niet alleen de **overeenkomstige thema's** bij werkgevers en werknemers, zoals deze te zien zijn in figuur 8. Het wordt hier ook duidelijk welke thema's hetzij door werkgevers, hetzij door werknemers worden aangehaald en waar zich dus de **verschillen** tussen beide respondentengroepen bevinden (aangeduid in een andere **tint** in bovenstaande tabellen).

Erg opvallend is daarbij dat de *top drie bij de werknemers* thema's omvat die we niet in de top 20 van de werkgevers terugvinden: 50% van de **werknemers** geeft een behoefte aan voor een *algemene communicatie opleiding*, 40% van hen benadrukt het nut van een opleiding rond *communicatie met agressieve mensen* en 37% geeft aan dat er een nood is aan een opleiding rond *omgaan met agressie*.

Aan de werknemers werd ook gevraagd welke opleidingsthema's omtrent de *organisatie van het team*, nuttig zouden zijn voor hun **teamleider**. De werknemers¹³ legden voor hun teamleider de nadruk op volgende thema's: *conflicten in het team*, *communicatie binnen het team*, *missie en visie van het team bepalen* en *doelstellingen van het team bepalen*.

PRIORITEITEN VOLGENS DE DIVERSE FUNCTIEGROEPEN

Laten we nu bekijken wat de prioritaire opleidingsbehoeften zijn die door de werknemers uit elke *functiegroep* worden aangegeven. Dit maakt het mogelijk om het vormingsaanbod van het Sociaal Fonds 337 zoveel mogelijk af te stemmen op de overeenkomstige doelgroep.

We geven u vanaf de volgende bladzijde een overzicht van de 10 meest prioritaire thema's per functiegroep onder de vorm van geordende tabellen.

Bij het overlopen van de tabellen zult u merken dat er heel wat **gemeenschappelijke thema's** zijn, die we in de meeste functiegroepen terugvinden:

- Een *algemene communicatie opleiding* staat bij alle functiegroepen, met uitzondering van zorgkundigen, in de top 5 van de opleidingsbehoeften.
- Preventie burn-out*, *stressmanagement*, *spier- en gewrichtsklachten* en *EHBO* komen ook voor in de meeste prioriteitenlijsten van de verschillende functiegroepen¹⁴. Dit zijn alle thema's die te maken hebben met het fysisch en psychisch welzijn op het werk.
- Communicatie met agressieve mensen* is een thema dat voornamelijk hoog scoort bij administratieve medewerkers, communicatiemedewerkers, productiemedewerkers, projectmedewerkers, maatschappelijk werkers, medewerkers en wetenschappelijke medewerkers. Ook het *omgaan met agressie* wordt door enkele van deze functiegroepen (administratieve medewerkers, maatschappelijk werkers, medewerkers en technische en logistieke medewerkers) aangehaald als opleidingsbehoefte. Daarnaast geven medewerkers en technische en logistieke medewerkers ook een nood aan voor initiatieven rond *omgaan met grensoverschrijdend gedrag*.
- Communicatie binnen het team* en *conflicten in het team* worden voornamelijk vermeld door administratieve medewerkers, boekhouders, communicatiemedewerkers, projectmedewerkers, medewerkers en leidinggevendenden maar ook technische en logistieke medewerkers geven dit aan als opleidingsbehoefte.
- Sociale media* staan bij de meeste functiegroepen in de top 10, dit gaat zowel over het praktisch gebruik als over de ethiek en de juridische richtlijnen.
- Pc-programma's* wordt door de meeste functiegroepen aangehaald als een opleidingsbehoefte in de top 10. *Excel* en *PowerPoint* komen het meeste voor. Daarnaast worden er ook grafische vormgeving programma's genoemd zoals *Photoshop* en *InDesign*, deze scoren het hoogst bij redactiemedewerkers, boekhouders en communicatiemedewerkers.
- Aan initiatieven rond *projectmanagement* situeert de grootste behoefte zich bij leidinggevendenden, ondersteunende medewerkers en projectmedewerkers.
- Timemanagement* komt voor bij zorgkundigen, medewerkers personeelsdienst, leidinggevendenden en coördinatoren en scoort het hoogst bij leidinggevendenden waar het thema op de derde plaats staat.

Een aantal thema's vinden we slechts bij **enkele functiegroepen** terug, zoals *kennisdeling in de instelling*, *onthaal nieuwe werknemers*, *werkplanning leren opstellen*, *competentiemanagement* en *Frans op de werkvloer*.

Hierna vindt u een overzicht van de 10 prioritaire thema's per functiegroep in tabelvorm. De volgorde van de tabellen is bepaald door het absolute aantal deelnemende respondenten per functie, beginnende met de grootste functiegroep: maatschappelijk werker. Het is aangeraden om bij de functiegroepen met een kleiner aantal deelnemende respondenten voorzichtig te zijn in het generaliseren van de resultaten. Na de reeks tabellen per functiegroep volgt er nog een overzicht van de 10 meest prioritaire thema's per *sectorcategorie*.

13 Thema's aangehaald door minstens 20% van de werknemers in de gesloten vragen.
14 Met uitzondering voor de functiegroepen: communicatiemedewerker, leidinggevende, opleidingsverantwoordelijke en projectmedewerker.

RESULTATEN

(top 10)

TABEL 8: Prioritaire thema's *maatschappelijk werker*

MAATSCHAPPELIJK WERKER (N=37)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	37
2	EHBO	22
3	Spier- en gewrichtsklachten	16
4	Communicatie met agressieve mensen	15
5	Omgaan met mensen met beperking	14
6	Stressmanagement	12
7	Omgaan met agressie	12
8	Sociale media - ethisch	11
9	PowerPoint	11
10	Excel	11

TABEL 10: Prioritaire thema's *leidinggevende*

LEIDINGGEVENDE (N=15)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	15
2	Conflicten in het team	6
3	Timemanagement	6
4	Verbindende communicatie	6
5	Kennisdeling in de instelling	5
6	Stress herkennen	5
7	Projectmanagement	5
8	Verandering binnen het team	5
9	Excel	5
10	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	5

TABEL 12: Prioritaire thema's *medewerker*

MEDEWERKER (N=13)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	8
2	Kennisdeling in de instelling	5
3	Communicatie met agressieve mensen	5
4	EHBO	4
5	Communicatie binnen het team	4
6	Instagram	4
7	Facebook	4
8	Excel	4
9	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	4
10	Omgaan met agressie	4

TABEL 14: Prioritaire thema's *coördinator*

COÖRDINATOR (N=9)		
Rang	Thema	Abs.
1	Zelfsturend team	6
2	Algemene communicatie opleiding	6
3	Begeleiden van werknemers	5
4	Preventie burn-out	5
5	Timemanagement	5
6	Omgaan met agressie	5
7	Projectmanagement	4
8	Spier- en gewrichtsklachten	4
9	Stressmanagement	4
10	EHBO	4

TABEL 9: Prioritaire thema's *projectmedewerker*

PROJECTMEDEWERKER (N=16)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	16
2	Change management	9
3	Projectmanagement	9
4	Sociale media - juridisch	9
5	Ontspanning op het werk	7
6	Zelfsturend team	7
7	Communicatie binnen het team	7
8	Conflicten in het team	7
9	Communicatie met agressieve mensen	7
10	Communicatie indien geen akkoord	7

TABEL 11: Prioritaire thema's *administratief medewerker*

ADMINISTRATIEF MEDEWERKER (N=13)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	12
2	Communicatie met agressieve mensen	9
3	LinkedIn	8
4	Omgaan met agressie	8
5	Spier- en gewrichtsklachten	7
6	Preventie burn-out	6
7	EHBO	6
8	Sociale media	6
9	Stressmanagement	5
10	Communicatie in het team	5

TABEL 13: Prioritaire thema's *technisch en logistiek medewerker*

TECHNISCH EN LOGISTIEK MEDEWERKER (N=10)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	10
2	Frans op de werkvloer	6
3	Spier- en gewrichtsklachten	5
4	Diversiteit in het team	5
5	Communicatie binnen het team	5
6	Verandering binnen het team	5
7	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	5
8	Omgaan met agressie	5
9	Omgaan met agressieve mensen	5
10	Stressmanagement	4

TABEL 15: Prioritaire thema's *ondersteunende medewerker*

ONDERSTEUNENDE MEDEWERKER (N=9)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	7
2	Projectmanagement	3
3	Preventie burn-out	3
4	LinkedIn	3
5	Excel	3
6	Werkplanning opstellen	3
7	Animeren van een meeting	3
8	Selectiegesprekken tijdens sollicitatie	2
9	Personeelsgesprekken	2
10	Spier- en gewrichtsklachten	2

(top 10)

TABEL 16: Prioritaire thema's *wetenschappelijk medewerker*

WETENSCHAPPELIJK MEDEWERKER (N=9)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	8
2	Mindfulness	5
3	Frans op de werkvloer	5
4	Communicatie met agressieve mensen	5
5	Spier- en gewrichtsklachten	4
6	Stressmanagement	4
7	EHBO	4
8	Excel	4
9	Projectmanagement	3
10	Zelfsturend team	3

TABEL 18: Prioritaire thema's *hulpverlener*

HULPVERLENER (N=7)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	3
2	Excel	2
3	Verslag nemen	2
4	Omgaan met burn-out	1
5	Spier- en gewrichtsklachten	1
6	Preventie burn-out	1
7	Brandveiligheid	1
8	EHBO	1
9	Sociale media - juridisch	1
10	LinkedIn	1

TABEL 20: Prioritaire thema's *medewerker personeelsdienst*

MEDEWERKER PERSONEELSDIENST (N=5)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	5
2	Omgaan met agressie	3
3	Change management	2
4	Competentiemanagement	2
5	Onthaal nieuwe werknemers	2
6	Preventie burn-out	2
7	Stressmanagement	2
8	EHBO	2
9	Sociale media - juridisch	2
10	Timemanagement	2

TABEL 22: Prioritaire thema's *communicatiemedewerker*

COMMUNICATIEMEDEWERKER (N=2)		
Rang	Thema	Abs.
1	Selectiegesprekken tijdens sollicitatie	2
2	Communicatie in het team	2
3	Photoshop	2
4	InDesign	2
5	Algemene communicatie opleiding	2
6	Communicatie met agressieve mensen	2
7	Communicatie indien geen akkoord	2
8	Je mening geven	2
9	Kennisdeling in de instelling	1
10	Stress herkennen	1

TABEL 17: Prioritaire thema's *boekhouder*

BOEKHOUDER (N=8)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	7
2	Communicatie in het team	5
3	Preventie burn-out	3
4	EHBO	3
5	Sociale media - ethisch	3
6	Werken met PDF	3
7	Photoshop	3
8	Hoe animeer je een meeting	3
9	Spreken voor groep	3
10	Je mening geven	3

TABEL 19: Prioritaire thema's *redactiemedewerker*

REDACTIEMEDEWERKER (N=6)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	6
2	Sociale media	3
3	PDF	3
4	InDesign	3
5	Werkplanning opstellen	3
6	Frans op de werkvloer	3
7	Preventie burn-out	2
8	Stressmanagement	2
9	Ontspanning op het werk	2
10	EHBO	2

TABEL 21: Prioritaire thema's *logistiek medewerker sociale dienst*

LOGISTIEK MEDEWERKER SOCIALE DIENST (N=4)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	3
2	Spier- en gewrichtsklachten	2
3	Mindfulness	2
4	Ontspanning op het werk	2
5	EHBO	2
6	Sociale media - ethisch	2
7	Sociale media	2
8	Twitter	2
9	PowerPoint	2
10	Excel	2

TABEL 23: Prioritaire thema's *opleidingsverantwoordelijke*

OPLEIDINGSVERANTWOORDELIJKE (N=2)		
Rang	Thema	Abs.
1	Algemene communicatie opleiding	2
2	Kennisdeling in de instelling	2
3	Ontspanning op het werk	2
4	Interdisciplinair samenwerken	2
5	Sociale media - juridisch	2
6	Facebook	2
7	Omgaan met agressie	2
8	Competentiemanagement	1
9	Stress herkennen	1
10	Projectmanagement	1

(top 10)

TABEL 24: Prioritaire thema's productiemedewerker

PRODUCTIEMEDEWERKER (N=2)		
Rang	Thema	Abs.
1	Omgaan met agressie	2
2	Algemene communicatie opleiding	2
3	Communicatie met agressieve mensen	2
4	Personeelsgesprekken	1
5	Vertrouwenspersoon worden	1
6	Mindfulness	1
7	Preventie burn-out	1
8	Zelfsturend team	1
9	Conflicten in het team	1
10	Excel	1

TABEL 25: Prioritaire thema's zorgkundige

ZORGKUNDIGE (N=2)		
Rang	Thema	Abs.
1	Onthaal nieuwe medewerkers	2
2	Omgaan met een burn-out	2
3	Spier- en gewrichtsklachten	2
4	Preventie burn-out	2
5	Stressmanagement	2
6	Brandveiligheid	2
7	LinkedIn	2
8	Timemanagement	2
9	Omgaan met verlies	2
10	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	2

PRIORITEITEN VOLGENS DE DIVERSE SECTORCATEGORIEËN

Naast de functiegroepen is het ook interessant om te bekijken wat de prioritaire opleidingsbehoeften zijn die door de werkgevers en werknemers uit de verschillende *sectorcategorieën* worden aangegeven.

Net zoals hierboven het geval was bij de functiegroepen, geven we u ook hier een overzicht van de 10 meest **prioritaire thema's per sectorcategorie** onder de vorm van geordende tabellen.

Uit deze tabellen wordt duidelijk dat er heel wat **gemeenschappelijke thema's** zijn, die we in de **meeste sector-categorieën** terugvinden:

- Een *algemene communicatie opleiding* staat bij elke sectorcategorie op de eerste plaats.
- EHBO* staat bij Kunst en Cultuur en Sociale dienstverlening op de tweede plaats, ook in de sectorcategorie Medisch en Psychologisch vinden we deze opleidingsbehoefte terug maar pas op de tiende plaats.
- Excel* is een thema dat voornamelijk hoog scoort bij Kunst en Cultuur en Medisch en Psychologisch, bij de sectorcategorie Sociale dienstverlening komt het pas op de zesde plaats en bij (Pensioen)fondsen komt het thema niet voor.
- Met betrekking tot initiatieven rond *preventie burn-out* situeert de behoefte zich bij al de sectorcategorieën met uitzondering van de categorie Kunst en Cultuur.
- Omgaan met agressie*, *communicatie met agressieve mensen* en *omgaan met grensoverschrijdend gedrag* zijn thema's die eveneens in alle sectorcategorieën worden aangehaald uitgezonderd de sectorcategorie Medisch en Psychologisch.
- In de sectorcategorieën Kunst en Cultuur, (Pensioen)fondsen en Sociale dienstverlening wordt aangegeven dat ze nood hebben aan opleidingen rond *communicatie binnen het team*. Ondanks deze behoefte niet wordt aangehaald in de sectorcategorie Medisch en Psychologisch, scoren thema's rond het werken in teams, zoals met name *verandering binnen het team* en *zelfsturende teams*, wel hoog binnen deze sectorcategorie.

Daarnaast zijn er nog een aantal **thema's die we slechts bij één of enkele sectorcategorieën** terugvinden. Zo wordt enkel in de sectorcategorie (Pensioen)fondsen het belang van opleidingen rond *sociale media* (bv. Facebook en LinkedIn), zowel over het gebruik als over de juridische richtlijnen, genoemd. Thema's rond *grafisch vormgeving programma's* zoals *Photoshop* en *InDesign* komen dan weer enkel voor bij (Pensioen)fondsen en Kunst en Cultuur.

Hieronder vindt u een overzicht van de **10 prioritaire thema's per sectorcategorie**. We overlopen de prioriteiten van de diverse sectorcategorieën volgens het aantal deelnemende respondenten per sectorcategorie. Na de reeks tabellen per sectorcategorie volgt een verdere toelichting van de opleidingsthema's in punt 05 'Trends en thema's'.

(top 10)

TABEL 26: Prioritaire thema's Kunst en Cultuur

KUNST EN CULTUUR		
Rang	Thema	%
1	Algemene communicatie opleiding	47%
2	EHBO	41%
3	Frans op de werkvloer	38%
4	Excel	38%
5	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	32%
6	InDesign	32%
7	Photoshop	32%
8	Communicatie binnen het team	32%
9	Communicatie met agressieve mensen	29%
10	Gefocust werken	29%

TABEL 28: Prioritaire thema's (Pensioen)fondsen

(PENSIOEN)FONDSEN		
Rang	Thema	%
1	Algemene communicatie opleiding	63%
2	Communicatie met agressieve mensen	56%
3	Animeren van een groep	56%
4	Facebook	56%
5	Communicatie binnen het team	50%
6	Preventie burn-out	50%
7	Photoshop	44%
8	LinkedIn	44%
9	Sociale media	44%
10	Sociale media - juridisch	44%

TABEL 27: Prioritaire thema's Medisch en Psychologisch

MEDISCH EN PSYCHOLOGISCH		
Rang	Thema	%
1	Algemene communicatie opleiding	47%
2	Timemanagement	47%
3	Excel	47%
4	Preventie burn-out	42%
5	Projectmanagement	39%
6	Werkplanning opstellen	37%
7	PowerPoint	34%
8	Verandering binnen het team	34%
9	Zelfsturend team	34%
10	EHBO	34%

TABEL 29: Prioritaire thema's Sociale dienstverlening

SOCIALE DIENSTVERLENING		
Rang	Thema	%
1	Algemene communicatie opleiding	51%
2	EHBO	42%
3	Omgaan met agressie	41%
4	Communicatie met agressieve mensen	38%
5	Spier- en gewrichtsklachten	38%
6	Excel	33%
7	Stressmanagement	33%
8	Preventie burn-out	31%
9	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	28%
10	Communicatie binnen het team	28%

05

TRENDS EN THEMA'S

TRENDS EN THEMA'S

Hoe kunnen we bovenstaande aangehaalde prioritaire thema's kaderen? Kunnen we uit deze zeer diverse sector bepaalde trends afleiden? Op deze vragen vindt u hieronder een antwoord gebaseerd op de resultaten van dit onderzoek. De bespreking van de opleidingsnoden hieronder volgt de rangschikking van de prioriteiten zoals aangegeven door werknemers en werknemers in de *open vraag*.

COMPUTERVAARDIGHEDEN

Zowel bij werkgevers als werknemers staat de behoefte aan opleidingen omtrent computervaardigheden bovenaan de prioriteitenlijst op basis van zowel de open vraag als het geheel van gesloten vragen.

Binnen deze opleidingsprioriteit wordt er vooral gevraagd naar pc-programma's die deel uitmaken van Microsoft Office: voornamelijk **Excel**, maar ook de andere Office toepassingen zoals **Powerpoint** en **Outlook**. Bij Excel is er vraag naar zowel basismodules als meer gevorderde niveaus.

Instellingen uit de sectorcategorie Medisch en Psychologisch en Kunst en Cultuur gaven, naast opleidingen uit het Office-pakket, ook aan dat hun, met name hoogopgeleid, personeel behoefte heeft aan opleidingen over grafische vormgeving programma's, zoals **InDesign** en **Photoshop**.

In bijna alle sectorcategorieën en functiegroepen bestaat er een vraag naar een **algemene computeropleiding**. Dit betreft het aanleren van basisvaardigheden in het omgaan met een computer. Tijdens de verkennende gesprekken lichtten de werkgevers toe dat deze opleiding voornamelijk van nut is voor hun laaggeschoold personeel.

In de zijlijn van dit thema en minder prioritair, zien we ook dat het gebruik van **sociale media** zowel bij werkgevers als werknemers wordt aangehaald. Bij werkgevers wordt voornamelijk verwezen naar het gebruik van **Facebook**. Bij werknemers wordt **LinkedIn** als specifiek thema genoemd. Het betreft hier het gebruik van sociale media op verschillende vlakken: het optimaal gebruik van sociale media tools, het opzetten van een sociaal media beleid maar evengoed ook het ethisch en juridisch aspect.

We kunnen dit kaderen in een brede evolutie van **digitalisering op de werkvloer**, waar werkgevers ook als thema aan zich naar verwijzen.

ZORGVERLENENDE VAARDIGHEDEN

Veel van de instellingen in de sectorcategorie Sociale dienstverlening hebben als basisactiviteit het verlenen van zorg. Bij deze instellingen gaat er - zoals blijkt uit de resultaten van de open vraag - een nood uit naar opleidingen rond **specifieke zorgtechnieken**, zoals bv. het verzorgen van doorligwonden, kraamzorg, etc.

Andere instellingen verlenen een minder 'technische' zorg, waardoor er meer vraag is naar een **opleiding over zorgverlening in het algemeen** of gericht op het **omgaan met een bepaalde doelgroep** zoals ouderen, personen met een psychische of fysische beperking, etc. Belangrijk hierbij is dat voldoende aandacht wordt besteed aan de praktische uitvoering van zorgverlening. Dit is een vraag die duidelijk in de functiegroepen maatschappelijk werkers en zorgkundigen voorkomt. Omgekeerd zien we ook dat zorgkundigen aangeven dat ze graag een **basisopleiding maatschappelijk werk** wensen. Uit de verkennende gesprekken geven werkgevers uit de sector Medisch en Psychologisch aan dat ze behoefte hebben aan een dergelijke opleidingen voor hun niet-medisch personeel, zoals bv. administratieve medewerkers.

COMMUNICATIEVE VAARDIGHEDEN

In de verkennende gesprekken en nog meer uitgesproken in de gesloten vragen wordt er aangegeven dat communicatie een prioritair opleidingsthema is (top vijf bij werkgevers en werknemers). Communicatie is zeer breed, daarom werd het thema in deze enquête geoperationaliseerd in verschillende indicatoren. Uit de resultaten blijkt dat de grootste opleidingsbehoeften binnen dit thema zich op volgende domeinen bevinden:

- **Algemene communicatieve vaardigheden:** Deze behoefte was één van de grootste prioriteiten bij werknemers uit de gesloten vragen. Het betreft hier een basisopleiding rond communicatieve vaardigheden.
- **Interculturele communicatie:** Deze behoefte werd in de verkennende gesprekken aangehaald door enkele Brusselse instellingen en instellingen uit de sector Kunst en Cultuur.
- **Communiceren met agressieve mensen:** Dit thema werd op basis van de gesloten vragen aangehaald door werkgevers en werknemers uit alle sectorcategorieën, met uitzondering van de sectorcategorie Kunst en Cultuur.

KENNIS SOCIALE WETGEVING EN PRIVACYBELEID

Zowel bij werkgevers als werknemers wordt er spontaan (op basis van de open vraag) gevraagd naar opleidingen over de sociale wetgeving, en in tweede instantie ook naar het privacybeleid. De vraag naar **sociale wetgeving**, **vzw-wetgeving** en **arbeidsrecht** vinden we met name bij boekhouders en coördinatoren terug, voornamelijk werkzaam in de sectorcategorie Medisch en Psychologisch. Er werd door meer dan 1/3^{de} van de werkgevers in de open vraag vermeld dat hun personeel te weinig kennis heeft over de werking van een vzw en de bijhorende wetgeving.

Daarnaast vragen, voornamelijk coördinatoren uit de sectorcategorie Sociale dienstverlening, ook naar opleidingen op het vlak van **privacybeleid**.

MANAGEMENTTECHNIEKEN

Het opleidingsthema managementtechnieken werd in de open vraag aangehaald door werkgevers en werknemers, telkens als vijfde prioritair thema. Ook in de gesloten vragen vinden we dit thema bij beide groepen respondenten terug in de top 20.

Meer concreet worden in dit kader opleidingen genoemd als **projectmanagement**, maar ook een **algemene managementopleiding** die de basisprincipes van goed management behandelt. Deze thema's werden voornamelijk door de sectorcategorie Medisch en Psychologisch aangehaald en werden genoemd door gevarieerde functiegroepen, waaronder ook projectmedewerkers.

Bij de werkgevers vinden we ook een interesse terug voor **change management** en in mindere ook voor **people management**.

FYSISCH WELZIJN EN VEILIGHEID OP HET WERK

Fysisch welzijn op het werk is een thema dat duidelijk uit deze bevraging naar voren komt bij alle functiegroepen en sectorcategorieën. Daarin onderscheiden we de grootste vraag bij de functiegroepen maatschappelijk werkers en wetenschappelijke medewerkers en bij de sectorcategorie Sociale dienstverlening.

Een **EHBO-cursus** wordt spontaan in de open vraag aangeduid door zowel werkgevers als werknemers als één van de grootste opleidingsbehoeften. Ook op basis van de gesloten vragen staat dit thema zowel bij werkgevers als werknemers in de top vijf van de prioritaire opleidingsbehoeften.

Veiligheid en preventie en een opleiding rond **een gezonde rug**, die bijvoorbeeld focust op **hef- en tiltechnieken**, zijn eveneens duidelijke noden bij werkgevers en werknemers. Tijdens de verkennende gesprekken gaven werkgevers uit alle sectorcategorieën aan dat dit een opleidingsbehoefte is, en dit voornamelijk voor technische en logistieke medewerkers.

Een opleiding **hef- en tiltechnieken** wordt voornamelijk door de functiegroep maatschappelijk werkers aangeduid als een opleidingsbehoefte. De nood aan een opleiding rond **veiligheid en preventie** werd niet alleen door maatschappelijk werkers vernoemd, maar ook wetenschappelijke medewerkers.

TALEN

Uit de resultaten van de enquête blijkt dat een aanzienlijk deel van de werknemers nog ondersteuning kan gebruiken op het vlak van **Nederlands/Frans op de werkvloer**. Uit de verkennende gesprekken werd deze nood voornamelijk vermeld door instellingen uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Er dient genuanceerd te worden dat deze behoefte niet in te top 20 van de gesloten vragen staat, maar dus voornamelijk uit de open vraag en verkennende gesprekken naar voor komt.

Zeer diverse **functiegroepen** delen spontaan mee dat ze interesse hebben voor taalopleidingen, zoals bv. administratieve medewerkers, technische en logistieke medewerkers, logistieke medewerkers uit een sociale dienst en wetenschappelijk medewerkers. Uit de gesloten vragen haalden voornamelijk technische en logistieke medewerkers de behoefte aan Frans op de werkvloer aan.

In de sectorcategorie Kunst en Cultuur wordt eveneens de behoefte aan een **Engelse taalopleiding** geuit, dit gezien de vaak internationale en commerciële context waarin een deel van deze instellingen actief is.

PSYCHISCH WELZIJN OP HET WERK

Psychisch welzijn op het werk vinden we terug in de top 10 bij werkgevers en werknemers op basis van de open en gesloten vragen. Dit thema wordt in de open vraag voornamelijk aangehaald in termen van **omgaan met stress op het werk**.

Op basis van de gesloten vragen, in de top 10 bij werkgevers en werknemers, wordt het thema **preventie van burn-out** naar voren geschoven. Deze behoefte werd vaak vermeld door instellingen uit de sectorcategorieën Medisch en Psychologisch en Sociale dienstverlening. Het komt als een opleidingsthema voor bij de meeste functiegroepen.

Ontspanning op het werk wordt door werknemers in hun de top 20 aangehaald. Bij de open vraag hebben de functiegroepen maatschappelijk werker en administratief medewerker het ook over **het zich goed voelen op het werk** in het algemeen.

SOCIALE VAARDIGHEDEN

Instellingen uit de sectorcategorieën Medisch en Psychologisch en Sociale dienstverlening geven aan dat sociale vaardigheden een belangrijk gegeven zijn in de uitvoering van hun activiteiten.

Deze behoefte op het vlak van sociale vaardigheden bestaat enerzijds (op basis van de open vraag) uit **leren omgaan met mensen met een beperking** en **met ouderen**. De werkgevers vermeldde in de verkennende gesprekken dat deze nood geldt voor zowel hun medisch als niet-medisch personeel. Uit de open vraag blijkt dat voornamelijk maatschappelijk werkers hier nog extra ondersteuning voor wensen.

Anderzijds wordt er in de gesloten vragen aangehaald door (enkel) de werknemers dat het **omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag** een prioriteit is binnen hun opleidingsbehoeften. Deze thema’s staan zelfs in de top 3 van de 20 belangrijkste aangehaalde thema’s. In de gesloten vragen vinden we deze thema’s in alle sectorcategorieën terug. De thema’s rond agressie vinden we het meest prioritair terug bij de functie-groepen medewerkers en technische en logistieke medewerkers (telkens drie maal in de top tien).

WERKGERELATEERDE VAARDIGHEDEN

Bij de open vraag werd er (enkel) door de werkgevers de nadruk gelegd op de opleidingsbehoefte rond werk-gerelateerde vaardigheden. Het meest prioritaire thema binnen de context van werkgerelateerde vaardigheden, dat ook uit de gesloten vragen bij werkgever en werknemers duidelijk naar voor komt, is **timemanagement**. Dit thema staat bij werknemers gequoteerd als ‘belangrijk’ (rang 11 t.e.m. 15) en bij werkgevers als ‘prioritair’ (rang 1 t.e.m. 5). Voor de functiegroepen zorgkundigen, medewerkers personeelsdienst, leidinggevenden en coördinatoren staat dit telkens in de top 10, met de hoogste scores bij leidinggevenden.

Daarbij aanleunend scoort ook het thema **leren een werkplanning opstellen** vrij hoog bij werkgevers en werk-nemers (respectievelijk ‘belangrijk’ bij werkgevers en ‘zeer belangrijk’ bij werknemers).

OVERIGE AANGEHAALDE OPLEIDINGSTHEMA’S

Bovenstaande opleidingsthema’s kwamen tot uiting in de meeste onderdelen van het onderzoek (verkennende gesprekken, open vraag, gesloten vragen). Hieronder bespreken we een aantal **thema’s** die slechts in een **bepaald deel van het onderzoek** naar voor kwamen.

- **Organisatie van het team:** Dit opleidingsthema komt enkel voor uit de resultaten van de gesloten vragen. Het gaat om opleidingen als *team management, communicatie in het team, zelfsturende teams, conflicten in het team, motiveren van het team, veranderingen binnen het team*. Deze opleidingsbehoefte manifesteert zich in alle sectorcategorieën.
- **Organisatie van de instelling:** Op basis van (enkel) de open vraag wordt door werknemers aangegeven dat er een opleidingsbehoefte bestaat omtrent vaardigheden gerelateerd aan de organisatie van de instelling. Meer concreet gaat het hier over: *vergadertechnieken, basisopleiding boekhouding, een efficiënte werk-organisatie bekomen, interne opleidingen coördineren, omgaan met interne conflicten* en *het onthaal van nieuwe medewerkers*.
- **Technische en logistieke vaardigheden:** Technische en logistieke vaardigheden worden voornamelijk vermeld bij (enkel) de open vraag, maar ditmaal bij de werkgevers. Deze opleidingsbehoefte wordt als prioritair aangeduid bij (enkel) de functiegroep technische en logistieke medewerkers. Meer specifiek gaat het hier over zowel *schoonmaak- en onderhoudstechnieken* als *meer specifieke technische handelingen* (zoals bv. onderhoud verwarming).

CONCLUSIE

Het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit is een vrij nieuw Sociaal Fonds. In opdracht van het beheers-comité van dit Sociaal Fonds, voerde de studiedienst van FeBi vzw een eerste, verkennende studie uit om het profiel en de opleidingsbehoeften bij de werknemers van de instellingen in deze sector in kaart te brengen. Op basis van deze resultaten kan er een vormingsaanbod opgezet worden door het Sociaal Fonds 337 dat aangepast is aan de werkelijke opleidingsbehoeften in de sector.

Uit dit onderzoek blijkt dat deze sector zeer divers is naar activiteiten die de instellingen uitoefenen. We vinden wel een zekere analogie terug met de non-profitsector in zijn geheel in termen van regio van de instelling en leeftijdsverdeling en geslacht van de werknemers.

De opleidingsbehoeften in deze sector zijn minder uiteenlopend dan hun variatie aan activiteiten doet vermoeden. We vinden volgende grotere thema’s en trends terug:

Computervaardigheden
Zorgverlenende vaardigheden
Communicatieve vaardigheden
Kennis sociale wetgeving en privacybeleid
Managementtechnieken
Fysisch welzijn en veiligheid op het werk
Talen
Psychisch welzijn op het werk
Sociale vaardigheden
Organisatie van de instelling
Werkgerelateerde vaardigheden
Technisch en logistieke vaardigheden
Organisatie van het team

De ondersteuning van het Sociaal Fonds 337 kan ertoe bijdragen dat de werknemers in de sector nog beter in staat zijn het beste van zichzelf te geven door hun competenties op diverse vlakken nog verder aan te scherpen. Dit onderzoeksrapport probeert de nodige input te geven om dit te kunnen verwezenlijken.

Wij willen bij deze ook nog eens alle werkgevers en werknemers bedanken die participeerden aan de focus-groepen, interviews en online enquête. Zonder hun inspanningen was het niet mogelijk geweest om dit onderzoek uit te voeren.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: Verklaring spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers

PRIORITAIRE OPLEIDINGSTHEMA'S (WERKGEVER EN WERKNEMER)					
Thema	Abs.	%	WG	WN	Verklaring thema
Pc-programma's	74	34%	X	X	Office
					Grafische vormgeving
Zorgverlening	50	23%	X	X	Specifieke zorgtechnieken
					Zorgverlening aan ouderen
					Basiskennis zorgverlening
					Zorgverlening aan mensen met een beperking
Communicatie	39	18%	X	X	Algemene communicatieve vaardigheden
					Interculturele communicatie
Kennis	37	17%	X	X	Sociale wetgeving
					Privacybeleid
Management	35	16%	X	X	Managementtechnieken
					Projectmanagement
Fysisch welzijn	34	16%	X	X	EHBO
					Hef- en tiltechnieken
					Veiligheid en preventie
Talen	31	14%		X	Frans en Nederlands
					Andere talen (Arabisch, Engels, Spaans)
Psychisch welzijn	28	13%	X	X	Stressmanagement
					Burn-out preventie
Sociale vaardigheden	28	13%	X	X	Omgaan met mensen met een beperking
					Omgaan met ouderen
Organisatie van de instelling	25	11%		X	Coördinatie interne opleidingen
					Onthaal nieuwe medewerkers
					Interne conflicten oplossen
Werkgerelateerde vaardigheden	23	11%	X		Timemanagement
					Omgaan met verandering
					Werkplanning opstellen
Technische en logistieke vaardigheden	15	7%	X		Schoonmaaktechnieken
					Onderhoudstechnieken
					Specifieke technische handelingen

HET AANVULLEND SOCIAAL FONDS VAN DE NON-PROFIT?

Het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit - kortweg Sociaal Fonds 337 -, organiseert en ondersteunt vormings- en opleidingsactiviteiten voor organisaties die onder het paritair comité 337 vallen. Dit met als doel het bevorderen van kwaliteitsvolle en duurzame tewerkstelling.

Concreet richt het Sociaal Fonds 337 zich op enkele risicogroepen. Zo organiseert en financiert dit Sociaal Fonds opleidingen voor werknemers en werkzoekenden en stimuleert het deeltijds werken/deeltijds leren voor jongeren.

De financiële middelen van het Sociaal Fonds 337 komen uit de werkgeversbijdragen die de instellingen, die tot het werkingsgebied van het Fonds behoren, betalen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). De RSZ stort deze vervolgens door aan het Fonds. De bijdrage is momenteel vastgelegd op 0,10% van de loonmassa.

Het Sociaal Fonds 337 is een nieuw Fonds (cao van 6 december 2016). Zijn beheerscomité heeft in eerste instantie aan bepaalde categorieën van organisaties de acties kenbaar gemaakt. Contacteer het Fonds indien u meer informatie wenst te ontvangen.

MEER INFO OVER HET AANVULLEND SOCIAAL FONDS VAN DE NON-PROFIT?

fonds337@fe-bi.org

Pernelle COURTOIS, Projectverantwoordelijke (FR) | tel. 02/229.32.53
Jules NKESHIMANA, Projectverantwoordelijke (NL) | tel. 02/250.37.74

www.fe-bi.org > Vorming > Aanvullend Sociaal Fonds Non-profit

DIT RAPPORT ONLINE CONSULTEREN?

www.fe-bi.org > 'Onderzoek' > 'Opleidingsbehoeftenonderzoek'

NOG VRAGEN? CONTACTEER ONS:

Studiedienst FeBi vzw

enquete@fe-bi.org

Isabelle Van Houdt, Verantwoordelijke Studiedienst
Isabelle.VanHoudt@fe-bi.org | tel. 02/227.22.55

Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit

fonds337@fe-bi.org

Pernelle COURTOIS, Projectverantwoordelijke (FR) | tel. 02/229.32.53
Jules NKESHIMANA, Projectverantwoordelijke (NL) | tel. 02/250.37.74

FeBi vzw

info@fe-bi.org

Jonathan Chevalier, Directeur | Jonathan.Chevalier@fe-bi.org

De Vereniging van de Federale en Bicommunautaire Fondsen van de non-profitsector (FeBi vzw) heeft o.a. tot doel om acties te ontwikkelen en te promoten voor projecten die worden opgezet voor het Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit en de Sociale Fondsen van volgende sectoren:

- Privé-Ziekenhuizen
- Ouderenzorg
- Thuisverpleging
- Revalidatiecentra
- Bicommunautaire Gezondheidsinrichtingen en -diensten
- Bicommunautaire Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen
- Socioculturele sector

Meer info over FeBi vzw en de aangesloten Sociale Fondsen vindt u op www.fe-bi.org

