

Onderzoeksrapport



Opleidingsbehoeften in de sector van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (Sociaal Fonds 319)

Onderzoek in 2019-2020 door de studiedienst van FeBi vzw in opdracht van het Sociaal Fonds 319

COLOFON

Dit onderzoeksrapport is een uitgave van FeBi vzw en het Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (Sociaal Fonds 319)

Redactie en onderzoek

Olivia Verstrepen (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

Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen

Publicatiedatum

December 2020

Drukwerk

Manufast

Vormgeving

L-Ont

Vertaling

Belga Translations

VOORWOORD

Het beheerscomité van het Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (Sociaal Fonds 319) 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 319 is een fonds, dat als opdracht heeft om de vormings- en opleidingsactiviteiten voor instellingen die onder het paritair comité 319 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 319 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 Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen. 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 319.

Graag willen we de studiedienst, de directies en werknemers van de betrokken instellingen binnen de sector van het Sociaal Fonds 319, 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 in deze sector!

Luc Jaminé

Voorzitter

Sociaal Fonds 319

Jonathan Chevalier

Directeur

FeBi vzw

INHOUD

01	INLEIDING	7
02	ONDERZOEKSMETHODE	9
	Verkennd vooronderzoek	9
	Kwantitatief luik	10
	Kwalitatief na-onderzoek	11
03	DE SECTOR	13
04	DEELNEMERS	17
	Profiel werknemers	17
	Profiel instellingen	18
05	RESULTATEN	21
	Prioritaire opleidingsthema's die spontaan worden aangehaald (open vraag)	21
	Spontaan aangehaalde opleidingsthema's volgens functiegroep	22
	Spontaan aangehaalde opleidingsthema's volgens de instellingscategorie	24
	Prioritaire opleidingsthema's op basis van het geheel van de gesloten vragen	25
	Prioriteiten werkgevers en werknemers	25
	Prioritaire opleidingsthema's werkgevers en werknemers (top 20)	26
	Prioriteiten volgens de diverse functiegroepen	27
	Prioriteiten volgens de diverse categorieën van instellingen	29
06	TRENDS EN THEMA'S	33
	Sociale vaardigheden	33
	Welzijn en veiligheid op het werk	33
	Communicatieve vaardigheden	34
	Organisatorische vaardigheden	34
	Kennis rond zeer specifieke thema's	35
	CONCLUSIE	36
	BIJLAGEN	38

FIGUREN EN TABELLEN

FIGUREN

Figuur 1.	Onderzoeksfasen	9
Figuur 2.	Instellingen SF 319 volgens regio	13
Figuur 3.	Residentiële en niet-residentiële instellingen SF 319	13
Figuur 4.	Instellingen SF 319 volgens doelgroep(en)	14
Figuur 5.	Instellingen SF 319 volgens activiteit van de instelling	14
Figuur 6.	Geslacht respondenten	17
Figuur 7.	Leeftijdscategorie respondenten	17
Figuur 8.	Functiegroep respondenten	18
Figuur 9.	Categorie instellingen	19
Figuur 10.	Regio instellingen	19
Figuur 11.	Grootte instellingen (aantal werknemers)	19
Figuur 12.	Gemeenschappelijke prioriteiten werkgevers en werknemers	25

TABELLEN

Tabel 1.	Responsgraad instellingen	10
Tabel 2.	Respons werkgevers en werknemers	11
Tabel 3.	Top 10 spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers	21
Tabel 4.	Spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per functiegroep	23
Tabel 5.	Spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per instellingscategorie	24
Tabel 6.	Prioriteiten volgens werkgevers	26
Tabel 7.	Prioriteiten volgens werknemers	26
Tabel 8.	Prioritaire thema's per functiegroep	28
Tabel 9.	Prioritaire thema's per instellingscategorie	30

01

INLEIDING

INLEIDING

Het Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen heeft *zeer diverse instellingen onder zijn toepassingsgebied*. Grosso modo kunnen we deze instellingen onderscheiden van elkaar op basis van hun activiteit en doelgroep. Het gaat met name om instellingen met zeer uiteenlopende doelgroepen van vaak maatschappelijk kwetsbare personen: mensen met een beperking, asielzoekers, volledige gezinnen, vrouwen en/of hun kinderen, thuislozen. Naast residentiële instellingen vinden we ook veel niet-residentiële (bv. dagcentra) terug in deze sector. Ook sociale verhuurkantoren zijn aanzienlijk vertegenwoordigd. Het is dus niet evident om te spreken in termen van 'de sector', zoals dit bij andere Sociale Fondsen vaker het geval is. Toch gaat het vaak om eerder kleine instellingen, die grotendeels in Brussel gelegen zijn. 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.

Gezien het de eerste maal is dat er in deze instellingen vanuit FeBi vzw een opleidingsbehoeftenonderzoek wordt georganiseerd, hebben we een *uitgebreide verkennende fase aan dit onderzoek gekoppeld* met zoveel mogelijk rechtstreekse contacten uit de instellingen zelf. Dit heeft ons een goed inzicht gegeven in de sector an sich en betekende een goede basis voor de opzet van een kwantitatieve, breedscalige enquête bij werkgevers en werknemers.

Dit onderzoek probeert een *zo volledig mogelijk beeld te geven van de belangrijkste opleidingsbehoeften die leven bij werknemers uit instellingen van deze sector*. Op die manier kan het Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen *zo goed mogelijk inspelen op hun opleidingsbehoeften in 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 gegevens worden rechtstreeks overgemaakt aan het beheerscomité van het Sociaal Fonds 319.

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 319 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



studiedienst
service d'études

02

ONDERZOEKS- METHODE

ONDERZOEKSMETHODE

Dit onderzoek bestaat uit zowel een **kwalitatief** als een **kwantitatief** onderdeel. Als **onderzoeksmethoden** is er gekozen voor *interviews* 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, federaties of belanghebbenden. In totaal werden er 9 individuele interviews en 2 groepsinterviews georganiseerd in het vooronderzoek.

Bij de selectie van de respondenten is getracht om zoveel mogelijk te diversifiëren naar regio, taal en grootte van de instelling om een zo compleet mogelijk beeld te kunnen schetsen.

Het opzet van de (groeps)interviews was semi-gestructureerd. Bij het afnemen van de interviews werd zoveel mogelijk tegemoet gekomen aan de regels van kwalitatief onderzoek. De interviews werden hetzij telefonisch, hetzij face-to-face afgenomen. 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.

KWANTITATIEF LUIK

De verkregen inzichten uit de groepsinterviews, 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 betreffende opvoedings- en huisvestingsinstellingen.

De gebruikte vragenlijsten bestaan uit twee delen: het eerste deel van de vragenlijst gaat over de *opleidingsbehoeften* bij de werknemers in de sector, het tweede gaat over de praktische organisatie van de opleiding¹. De resultaten van het tweede deel van deze enquête worden rechtstreeks gecommuniceerd naar 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, statuut en functiegroep.

Beide vragenlijsten werden via een **online enquête**² 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 naar alle instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van het Sociaal Fonds 319 gestuurd. Na een uitnodiging via mail tot het invullen van de enquête werd ook een aantal herinneringsmails gestuurd alsook telefonisch contact opgenomen om de respons bij werkgevers en werknemers te maximaliseren en de betrouwbaarheid van de enquête te verhogen³. Er werd gevraagd aan de werkgevers 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 onder al hun werknemers die onder het paritair comité 319 vallen.

Beide enquêtes werden opgesteld in het Frans en in het Nederlands. Afhankelijk van de voerta(a)l(en) 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.

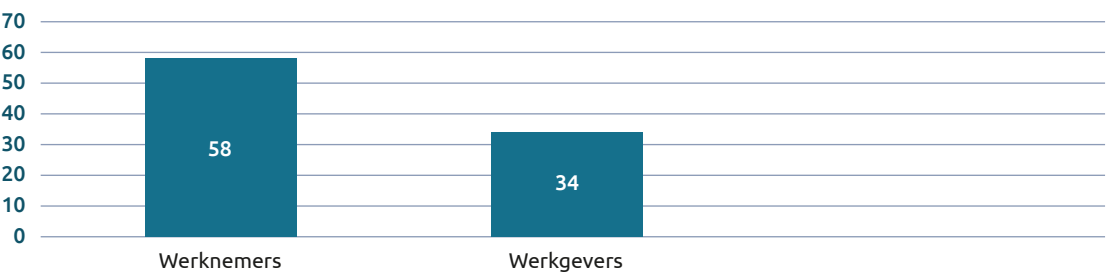
In totaal werden er **73** instellingen uitgenodigd voor deelname aan de kwantitatieve enquête, waarvan **34** instellingen deelnamen aan de enquête. Dit is een **responsgraad van 46,6%**.

TABEL 1: Responsgraad instellingen⁴

	BRUSSEL	VLAANDEREN	WALLONIË	TOT
uitgenodigd	69	3	1	73
respons	33	0	1	34
responsgraad (%)	47,8	0	100	46,6

In totaal namen er **34 werkgevers** en **58 werknemers** deel aan de enquête.

TABEL 2: Respons werkgevers en werknemers



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 geanalyseerd⁵. 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 *Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen*. Door het coronavirus en de maatregelen die genomen werden om de verspreiding ervan tegen te gaan, werd een volledig na-onderzoek bemoeilijkt. De ruime verzamelde gegevens in de vorige fases zouden echter voldoende input moeten geven om het vormingsbeleid aan te passen aan de huidige opleidingsbehoeften.

Het resultaat van het kwantitatieve en kwalitatieve luik van dit onderzoek vindt u in dit rapport terug.

1 Hierin worden thema's behandeld als: voorkeur voor wat betreft de opleidingsvorm (bv. e-learning, klassikaal met een lesgever, ...), locatie van de opleiding, etc.
2 Er werd hiervoor gebruik gemaakt van het online enquêteprogramma Survey Monkey.
3 Hiervoor werd gebruik gemaakt van een intern bestand met de contactgegevens van instellingen die onder het toepassingsgebied van het Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen vallen.
4 Dit betreft de respons van de werkgevers. Dit is een onderschatting van de respons, aangezien van een aantal instellingen enkel de werknemers de enquête ingevuld hebben.

5 IBM Statistics 24.

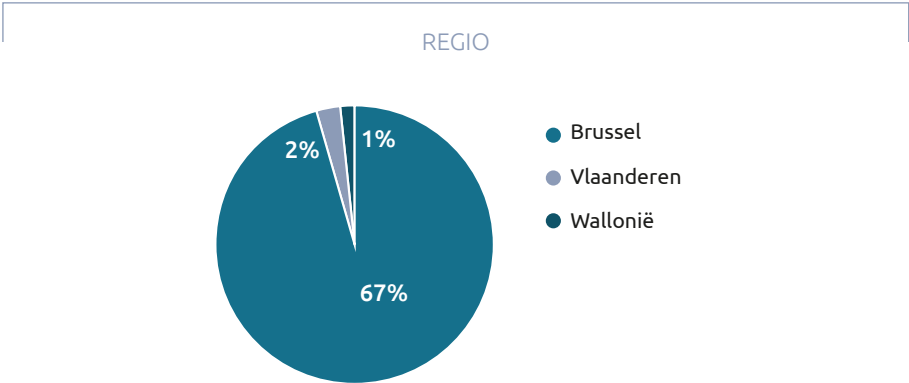
03

DE SECTOR

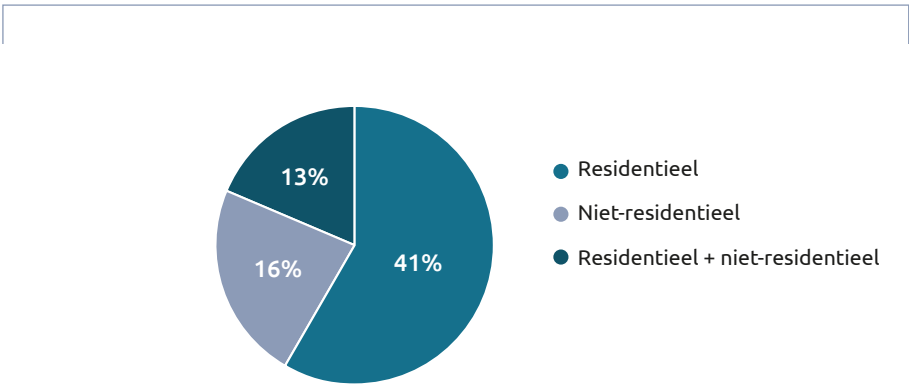
DE SECTOR

Voor we overgaan tot het toelichten van de resultaten van de enquête, willen we u graag een beeld geven van het profiel van de zeer diverse instellingen die deel uitmaken van het Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen.

FIGUUR 2: Instellingen SF 319 volgens regio



FIGUUR 3: Residentiële (bv. opvangcentra) en niet-residentiële (bv. dagcentra) instellingen SF 319



FIGUUR 4: Instellingen SF 319 volgens doelgroep(en)



Crisisopvangcentrum = voorziening die een tijdelijk onderkomen biedt wanneer personen door omstandigheden niet langer thuis kunnen wonen of wanneer ze door een noodsituatie geen onderdak meer hebben. De opvangcentra bieden een veilige en beschermende omgeving.

Dagcentrum = een semi-residentiële voorziening die een zinvolle dagbesteding biedt voor personen die daar behoefte aan hebben (zoals bv. volwassenen met een verstandelijke of lichamelijke handicap).

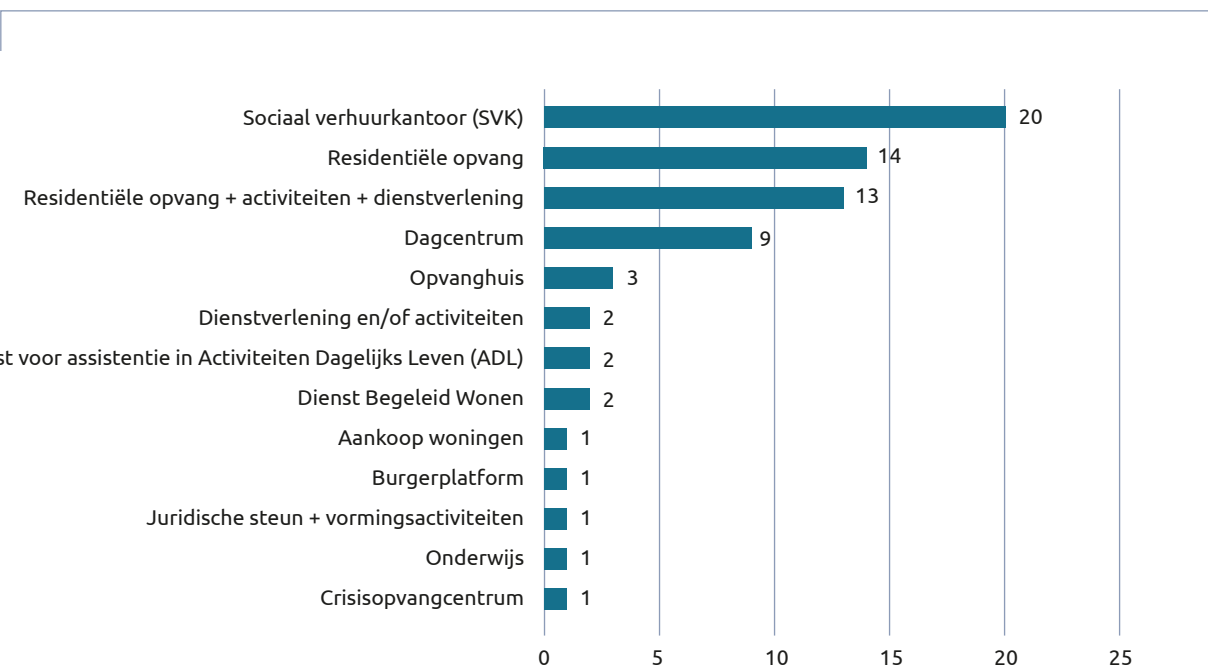
Dienst begeleid wonen = dienst die personen (bv. met een handicap) voornamelijk aan huis begeleid met het oog op het bevorderen van hun zelfredzaamheid. De diensten voor begeleid wonen vormen in die zin vaak een alternatief voor residentiële opvangvoorzieningen.

Dienst voor assistentie in Activiteiten Dagelijks Leven (ADL-assistentie) = dienst die hulp biedt aan personen die dit nodig hebben in dagelijkse activiteiten zoals bv. opwarmen van maaltijden, hygiëne, etc. in hun eigen omgeving.

Opvanghuis = onthaal en opvang van bepaalde doelgroepen voor korte, middellange of lange termijn (bv. opvanghuis voor vrouwen die slachtoffer zijn van mishandeling).

Sociaal verhuurkantoor (SVK) = een erkende organisatie die kwaliteitsvolle woningen en appartementen huurt op de private huurmarkt en die vervolgens voor een redelijke huurprijs verder verhuurt aan personen met een bescheiden inkomen. SVK's geven voorrang aan de meest kwetsbare gezinnen en personen.

FIGUUR 5: Instellingen SF 319 volgens activiteit van de instelling



04

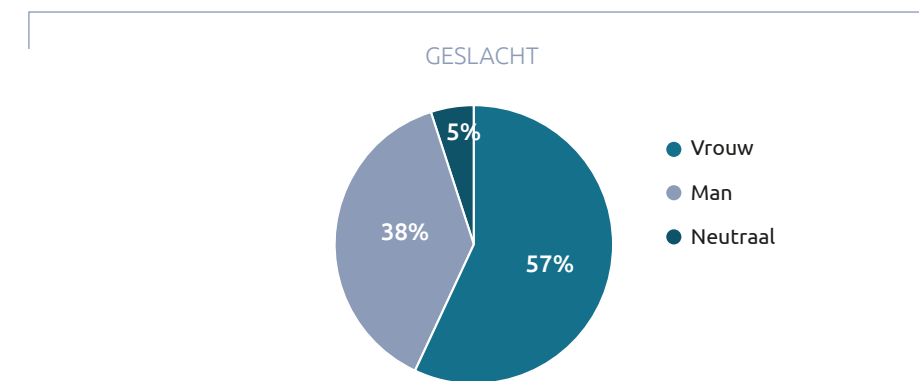
DEELNEMERS

DEELNEMERS

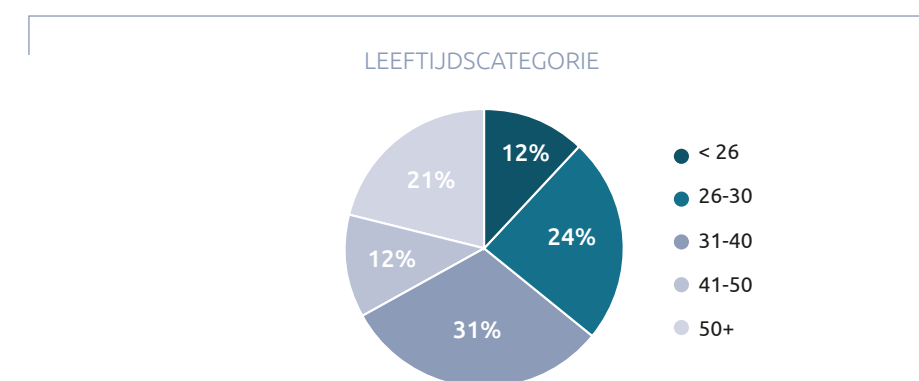
PROFIEL WERKNEMERS

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**⁶ van naderbij te bekijken. In onderstaande gegevens betreffende het geslacht en de leeftijdscategorie is duidelijk de analogie terug te vinden met de non-profitsector, zoals bv. een meerderheid van vrouwen en een gelijkaardige leeftijdsverdeling. Verder herkennen we aan de functiegroepen de variëteit die het Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen typeert.

FIGUUR 6: Geslacht respondenten (werknemers)

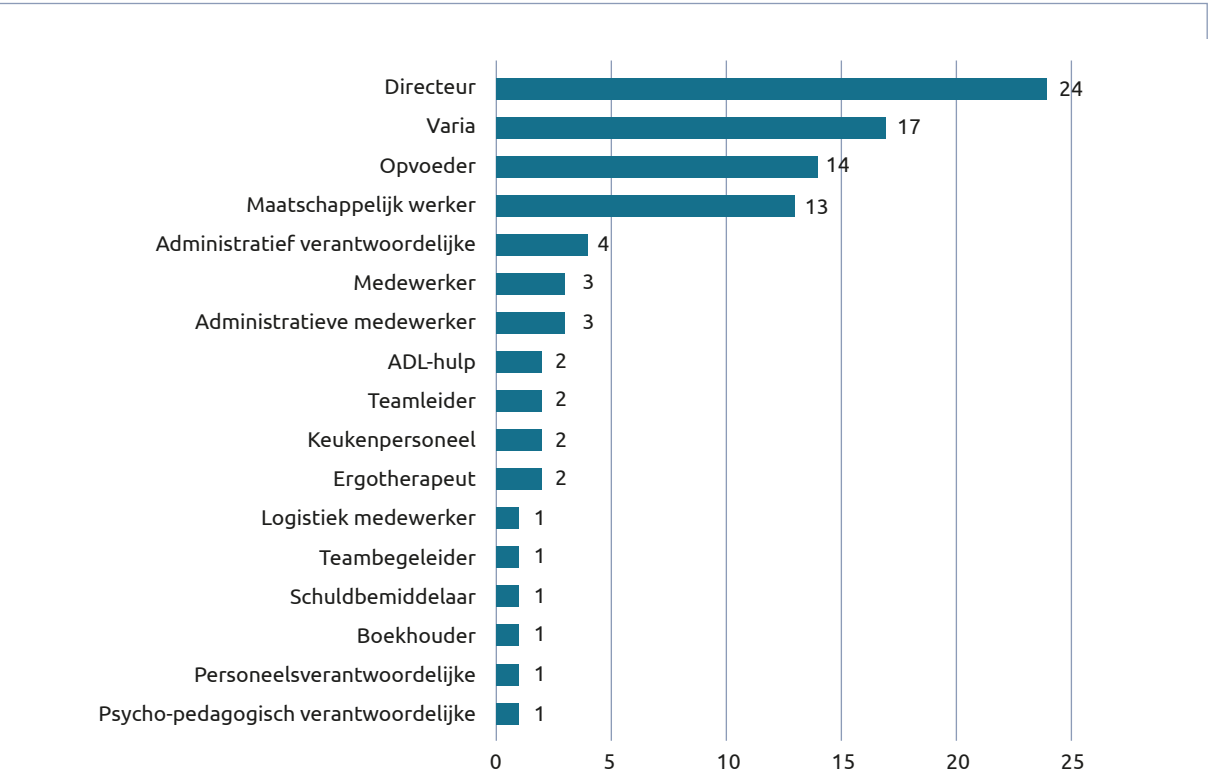


FIGUUR 7: Leeftijdscategorie respondenten (werknemers)



⁶ Gezien het opleidingsbehoeftenonderzoek gericht is op de noden bij werknemers is het profiel van de deelnemende werkgevers van secundair belang.

FIGUUR 8: Functiegroep respondenten (werknemers en werkgevers)



Wat betreft de functiegroepen, zien we in bovenstaande figuur dat deze *heel uiteenlopend*⁷ zijn. De *opvoeders* en *maatschappelijk werkers* vormen de grootste functiegroepen bij de werknemers en vertegenwoordigen respectievelijk 22% en 24% van onze werknemerssteekproef.

Aan deze enquête namen 51 *bedienden* en 7 *arbeiders* deel. We vinden mensen met allerlei niveaus van *diploma* terug in de enquête, gaande van diploma 1^{ste} graad secundair onderwijs tot een master. De groep met een bachelordiploma is daarbij het grootst vertegenwoordigd. In de enquête voor de *werkgevers*, namen voornamelijk directeurs of andere verantwoordelijken deel.

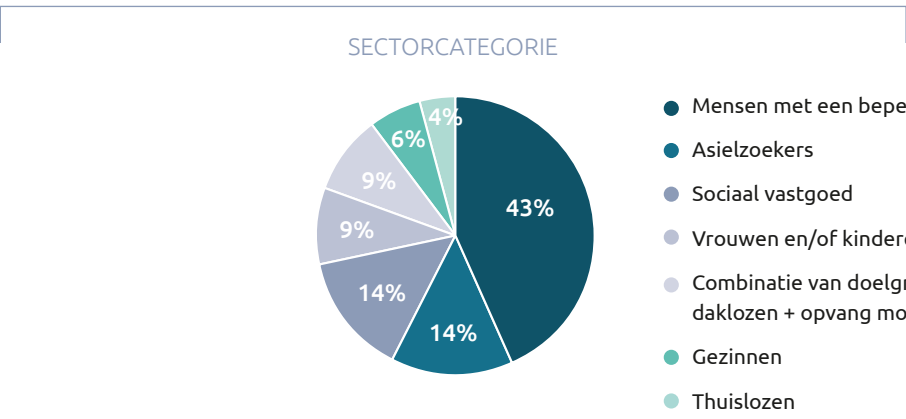
Van alle deelnemende respondenten is 17% in hun functie ook *teamverantwoordelijke*. 12% van de deelnemende werknemers heeft een *syndicaal mandaat*.

PROFIEL INSTELLINGEN

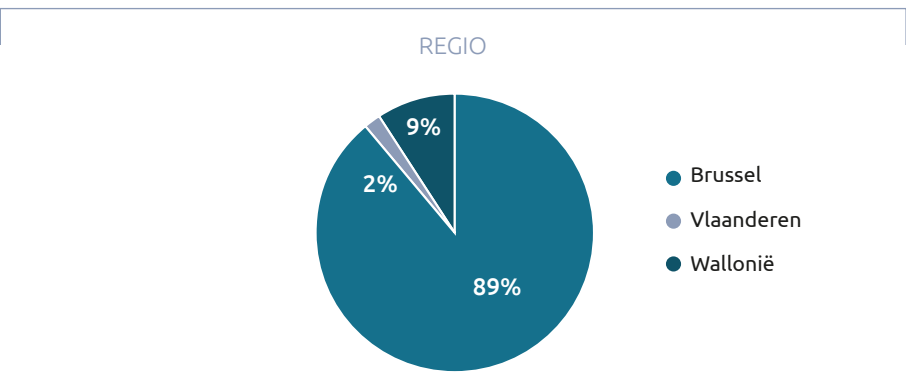
De diversiteit in het Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, maakt het interessant om het profiel van de deelnemende instellingen te kaderen. In onderstaande figuren vindt u de deelnemende *instellingen* in categorieën verdeeld naar de verschillende doelgroepen en/of activiteit van de instelling, naar regio en naar grootte van de instelling.

7 Onder 'varia' vallen een aantal functies die slechts éénmaal voorkomen, zoals bv. medisch verantwoordelijke, conciërge, verantwoordelijke huisvesting, etc.

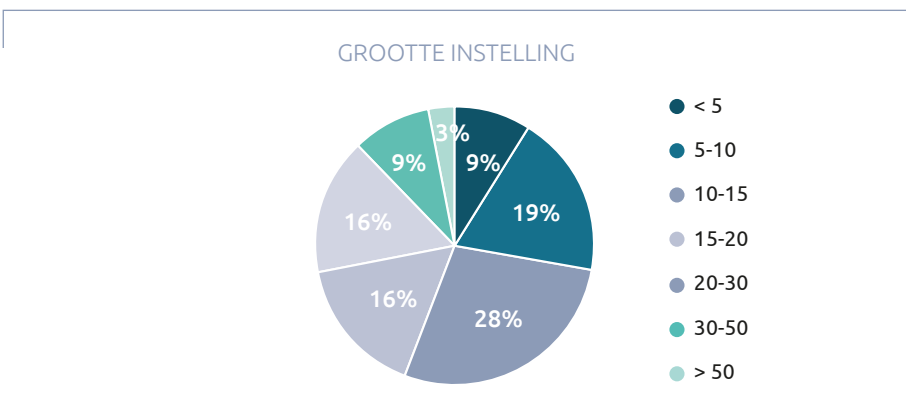
FIGUUR 9: Categorie instellingen



FIGUUR 10: Regio instellingen (werkgevers + werknemers)



FIGUUR 11: Grootte instellingen (aantal werknemers)



De *instellingen voor mensen met een beperking en sociale verhuurkantoren* vertegenwoordigen de grootste categorieën in de sector. De meeste instellingen bevinden zich in *regio Brussel*. De meeste instellingen zijn vrij klein, bijna 90% van de instellingen heeft *minder dan 30 werknemers*. Iets meer dan de helft van de instellingen (56%) heeft zelfs *minder dan 15 werknemers*. 1 instelling is hierin een uitzondering: het Rode Kruis (asielcentra) dat bijna 1000 werknemers tewerkstelt.

05

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 peilen naar '*welke 5 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 terugvinden.

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

	WERKGEVERS	NL	FR	TOT		WERKNEMERS	NL	FR	TOT
1	Kennis	7	23	30	1	Kennis	10	53	63
2	Sociale vaardigheden	2	28	30	2	Sociale vaardigheden	4	19	23
3	Fysisch welzijn	0	13	13	3	Fysisch welzijn	6	7	13
4	Organisatie	3	5	8	4	Communicatie	4	4	8
5	Communicatie	2	5	7	5	Psychisch welzijn	2	6	8
6	Psychisch welzijn	1	4	5	6	PC vaardigheden	0	8	8
7	Techniek en logistiek	1	2	3	7	Organisatie	2	4	6
8	PC toepassingen	0	3	3	8	Techniek en logistiek	1	4	5
9	Brandveiligheid	0	3	3	9	Talen	1	2	3
10	Administratie	1	0	1	10	Administratie	0	3	3

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 prioritair de nadruk op opleidingen die de *kennis* van werknemers verhogen. Dit staat op de eerste plaats in de top 10 bij werkgevers en werknemers. Het gaat hierbij om het vergroten van de kennis van werknemers in zeer diverse thema's, afhankelijk van de activiteit van de instelling en functie van de werknemer in kwestie. Het gaat hier bijvoorbeeld om kennis over schuld-bemiddeling, bepaalde psychische of mentale beperkingen (bv. autisme, dubbele diagnose, ...), etc.
- Thema's als sociale en communicatieve vaardigheden vinden we ook tussen de prioritaire thema's bij werkgevers en werknemers terug. Bij Franstalige instellingen staat het thema *sociale vaardigheden* op de eerste plaats. Er worden daarbij opleidingsthema's aangehaald als omgaan met conflicten en agressief gedrag (al dan niet in relatie tot bepaalde mentale of fysieke beperkingen), assertiviteit en het stellen van grenzen. Op het vlak van *communicatieve vaardigheden* zijn de aangegeven noden zeer uiteenlopend, gaande van verbindend communiceren tot een slecht nieuws gesprek voeren.
- Fysisch welzijn en op een iets minder prioritaire plaats psychisch welzijn worden door beiden ook vaak aangehaald. *Fysisch welzijn* wordt vaak door Franstalige werkgevers als prioritair thema naar voor geschoven. Onder dit thema wordt verwezen naar bv. opleidingen rond eerste hulp en brandveiligheid, die betrekking hebben op de fysieke veiligheid. Onder *psychisch welzijn* horen thema's thuis als stress-management en burn-outpreventie.

- Onder *organisatorische vaardigheden* worden er zeer diverse onderwerpen aangehaald, zoals met name teammanagement, maar ook projectmanagement, vergadertechnieken, etc.
- Tussen plaats 5 en 10 vinden we nog volgende thema's terug: techniek en logistiek, softwaretoepassingen, talen en administratie. *Softwaretoepassingen* vinden we enkel terug bij Franstalige werkgevers en werknemers. Het gaat om MS Officeprogramma's zoals Excel. Onder *techniek en logistiek* hoort bv. een thema als hygiëne bij het schoonmaken en in de keuken. Naar *administratieve vaardigheden* toe worden er slechts door enkele respondenten thema's aangehaald zoals bv. digitalisering en vzw reglementering. De nood aan taalopleidingen vinden we enkel langs werknemerskant terug. Het gaat dan om diverse *talen* zoals Nederlands en Arabisch maar ook bv. kennis van bepaalde basisnoties in diverse talen.

SPONTAAN AANGEHAALDE OPLEIDINGSTHEMA'S VOLGENS FUNCTIEGROEP

De open vraag werd gediversifieerd naar *functiegroep* en *categorie van de instelling (in termen van activiteit en/of doelgroep van de instelling)*. Dit geeft de mogelijkheid om bij de samenstelling van het vormingsaanbod rekening te houden met deze criteria.

Hieronder vindt u 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

OPVOEDER		ADL-HULP, TEAM(BEGE)LEIDER, KEUKENPERSONEEL, PSYCHO-PEDAGOGISCH VERANTWOORDELIJKE	
Thema	Abs	Thema	Abs
Kennis	29	Kennis	2
Sociale vaardigheden	7		
Psychisch welzijn	4	ERGOTHERAPEUT, PROJECTVERANTWOORDELIJKE	
Communicatie	2	Thema	Abs
MAATSCHAPPELIJK WERKER		Kennis	3
Thema	Abs	Sociale vaardigheden	2
Kennis	11	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER	
Sociale vaardigheden	9	Thema	Abs
Communicatie	4	PC vaardigheden	5
Fysisch welzijn	3	Kennis	3
Psychisch welzijn	3	ADMINISTRATIEF VERANTWOORDELIJKE	
Organisatie	2	Thema	Abs
DIRECTEUR		PC vaardigheden	4
Thema	Abs	Administratie	2
Sociale vaardigheden	25	OPLEIDINGSVERANTWOORDELIJKE	
Kennis	19	Thema	Abs
Fysisch welzijn	12	Organisatie	4
Communicatie	4	Kennis	2
Psychisch welzijn	3	LOGISTIEK MEDEWERKER	
Organisatie	2	Thema	Abs
Techniek en logistiek	2	Fysisch welzijn	3
VARIA			
Thema	Abs		
Kennis	8		
Fysisch welzijn	3		
Techniek en logistiek	3		
Sociale vaardigheden	2		
Organisatie	2		

SPONTAAN AANGEHAALDE OPLEIDINGSTHEMA'S VOLGENS DE INSTELLINGSCATEGORIE

We hebben eveneens de spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften gelinkt aan de *doelgroep en/of activiteit van de instelling* waar de deelnemende werkgevers en werknemers tewerkgesteld zijn. We hebben op basis hiervan de deelnemende instellingen ingedeeld in *7 categorieën*: instellingen die werken met *mensen met een beperking, asielzoekers, vrouwen en kinderen, gezinnen, thuislozen of een combinatie van deze doelgroepen*. Daarnaast vinden we ook een categorie van instellingen terug die bestaat uit *sociale verhuurkantoren*.

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

PERSONEN MET EEN BEPERKING		BREDE DOELGROEP (= COMBINATIE VAN DOELGROEPEN)	
Thema	Abs	Thema	Abs
Kennis	60	Kennis	6
Sociale vaardigheden	23	Communicatie	4
Fysisch welzijn	9		
Psychisch welzijn	8	OPVANG GEZINNEN	
Organisatie	4	Thema	Abs
Techniek en logistiek	2	Sociale vaardigheden	9
Communicatie	2	Communicatie	2
		Fysisch welzijn	2
ASIELZOEKERS		THUISLOZEN	
Thema	Abs	Thema	Abs
Kennis	10	Kennis	7
Fysisch welzijn	6	Fysisch welzijn	3
Sociale vaardigheden	5	Sociale vaardigheden	2
Techniek en logistiek	4	Organisatie	2
Organisatie	2		
SOCIAAL VASTGOED		VROUWEN EN KINDEREN	
Thema	Abs	geen gegevens	
PC vaardigheden	9		
Kennis	4		
Communicatie	3		
Sociale vaardigheden	3		
Organisatie	3		
Fysisch welzijn	2		
Administratie	2		

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 vragen te bepalen, werd de behoefte naar verschillende opleidingsthema's bevraagd in de vorm van een geheel van gesloten vragen. De opleidings-thema's, verkregen op basis van de informatie uit de verkennende gesprekken, werden onderverdeeld volgens volgende categorieën: *sociale vaardigheden, computervaardigheden, sociale media, teamwork, veiligheid en gezondheid, functioneren van de instelling en specifieke thema's*. Er werd bovendien op verschillende plekken in de vragenlijst de mogelijkheid geboden om vrij 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 categorie van de instelling*.

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 12: 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 Omgaan met agressieve mensen Omgaan met grens- overschrijdend gedrag	Brandveiligheid Conflict- management		
	Zeer belangrijk (rang 6 -> 10)	Een goede communicatie in het team	Excel Pathologie (bv. autisme, dementie, ...)	Preventie van burn-out	
	Belangrijk (rang 11 -> 15)		Stress op de werkvloer	Stress herkennen	Motiveren van het team
	Rang 16 -> 20	Omgaan met mensen met een beperking of met een psychologische aandoening			Missie en visie van het team bepalen

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 *omgaan met agressieve mensen* en opleidingen over *omgaan met grensoverschrijdend gedrag* 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 *brandveiligheid, conflictmanagement, Excel, pathologie en een goede communicatie in het team*.

Verder vormen *preventie van burn-out, stress herkennen* en *stress op de werkvloer* ook **belangrijke** thema's (rang 11 t.e.m. 15) voor respectievelijke werkgevers en werknemers. Dit zijn vaardigheden die te maken hebben met de gezondheid van de werkgevers en werknemers.

Er zijn ook **duidelijke** opleidingsnoden (rang 16 t.e.m. 20) rond *motiveren van het team* en *missie en visie van het team bepalen*. Dit zijn thema's die kaderen binnen het hoofdthema teamwork.

De resultaten geven ook een prioriteit weer langs werknemerskant voor opleidingen rond *omgaan met een beperking of met mensen met een psychologische aandoening*. Deze behoefte wordt minder ondersteund door de werkgevers (rang 16 t.e.m. 20) maar werd door de sterke nood aan werknemerszijde toch opgenomen in figuur 8.

Wat deze thema’s precies inhouden en voor welke functiegroepen en sectorcategorieën deze een behoefte zijn, wordt verder in dit rapport onderzocht.

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	
1	Conflictmanagement
2	EHBO
3	Omgaan met agressieve mensen
4	Brandveiligheid
5	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag
6	Preventie van burn-out
7	Pathologie (bv. autisme, dementie, ...)
8	Excel
9	Een goede communicatie in het team
10	Zelfsturende teams ⁸
11	Stress op de werkvloer
12	Stress herkennen
13	Onthaal van nieuwe collega's
14	Omgaan met diversiteit in het team
15	Motiveren van het team
16	Omgaan met burn-out
17	Projectmanagement
18	Werken rond verandering in het team
19	Omgaan met mensen met een beperking
20	Missie en visie van het team bepalen

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

WERKNEMERS	
1	EHBO
2	Omgaan met agressieve mensen
3	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag
4	Een goede communicatie in het team
5	Omgaan met mensen met een psychologische aandoening
6	Brandveiligheid
7	Werken rond conflicten in het team
8	Pathologie (bv. autisme, dementie,...)
9	Excel
10	Stress op de werkvloer
11	Een gezonde rug op de werkvloer
12	Preventie van burn-out
13	Ontspanning op de werkvloer
14	Stress herkennen
15	Omgaan met intrafamiliaal geweld
16	Missie en visie van het team bepalen
17	Motiveren van het team
18	Mindfulness
19	PowerPoint
20	Het ethisch gebruik van sociale media op de werkvloer ⁹

In bovenstaande tabellen vindt u niet alleen de **overeenkomstige thema’s** bij werkgevers en werknemers terug, zoals deze ook te zien zijn in figuur 12. 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).

We zien dat zowel door werknemers als werkgevers wordt aangegeven dat *omgaan met agressieve mensen*, *grensoverschrijdend gedrag* en *omgaan met conflicten* als absoluut prioritair worden beschouwd. *Eerste hulp (EHBO)* staat ook bij beide groepen in de top 3. Ook *brandveiligheid* scoort hoog bij beide groepen. Nog in de top 10 staan de kennis van bepaalde *pathologieën*, een *goede communicatie in het team* en ook specifiek het softwareprogramma *Excel*. De *preventie van burn-out* staat bij werkgevers en werknemers in de top 15 maar wordt als meer prioritair beschouwd door werkgevers dan door werknemers.

8 Een team dat zelf verantwoordelijk is voor de organisatie en uitvoering van alle relevante werkprocessen en bedrijfsvoering in het team.
9 Bv. Wat zijn de risico's of de mogelijke gevolgen wanneer ik foto's op sociale media plaats?

PRIORITEITEN VOLGENS DE DIVERSE FUNCTIEGROEPEN

Laten we nu bekijken wat de prioritaire opleidingsbehoeften zijn die door de werknemers en werkgevers uit elke *functiegroep* worden aangegeven. Dit maakt het mogelijk om het vormingsaanbod van het Sociaal Fonds 319 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:

- *Omgaan met grensoverschrijdend gedrag* komt voor in de meeste prioriteitenlijsten van de verschillende functiegroepen¹⁰. Ook *omgaan met agressieve mensen* staat in de meeste top 5 van de opleidingsbehoeften¹¹. Deze twee eerstgenoemde thema’s hebben te maken met sociale vaardigheden waar zowel de werknemers als de werkgevers graag verder in ondersteund zouden willen worden.
- Wat de *computervaardigden* betreft, zien we dat *Excel* in de top 5 van verschillende functiegroepen staat.
- Het thema *sociale media* staat bij teamleiders, psycho-pedagogisch verantwoordelijken en directie in de top 10. Voor teamleiders en psycho-pedagogisch verantwoordelijken gaat het dan vooral over het *ethisch gebruik van sociale media op de werkvloer*. Directie geeft *de reglementering van sociale media* aan als opleidingsbehoefte.
- *Werken rond conflicten in het team* scoort zeer hoog als opleidingsbehoefte bij opvoeders en maatschappelijk werkers. *Een goede communicatie in het team* wordt ook als prioritair beschouwd door opvoeders. Deze twee thema’s hebben betrekking op teamwerk en vindt men ook in de top 10 van de meeste andere functies terug.
- *EHBO* komt voor in de meeste prioriteitenlijsten van de verschillende functiegroepen. *Brandveiligheid*, wat één van de andere thema’s is binnen ‘veiligheid en gezondheid’, kent ook een grote populariteit, vooral op niveau van de directie.
- Aan initiatieven rond *projectmanagement* situeert de grootste behoefte zich bij onder andere opleidingsverantwoordelijken. Administratief verantwoordelijken kiezen vooral voor opleidingen rond de *wetgeving van de vzw* om op die manier het functioneren van de instelling te verbeteren.
- Voor de specifieke thema’s zien we enerzijds dat er een grote opleidingsbehoefte is naar verschillende *pathologieën* en dit zowel bij opvoeders als bij directie. Anderzijds is er ook vraag naar opleidingen rond *schuldbemiddeling* en *gezinsgeweld* bij maatschappelijk werkers.

Hierna vindt u een overzicht van de 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. 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 meest prioritaire thema’s per *instellingscategorie*.

10 Met uitzondering voor de functiegroepen: logistiek medewerker, ADL(Activiteiten Dagelijks Leven)-hulp, teamleider, opleidingsverantwoordelijke en keukenpersoneel.
11 Met uitzondering voor de functiegroepen: logistiek medewerker, ADL (Activiteiten Dagelijks Leven)-hulp, opvoeder, administratief verantwoordelijke en keukenpersoneel.

TABEL 8: Prioritaire opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per functiegroep

MAATSCHAPPELIJK WERKER		ADMINISTRATIEF VERANTWOORDELIJKE	
Thema	Abs	Thema	Abs
Omgaan met mensen met een psychologische aandoening	8	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	3
Gezinsgeweld	8	EHBO	3
Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	7	Stress op de werkvloer	3
Werken rond conflicten in het team	7	Wetgeving van de vzw	3
EHBO	7	Doelstellingen van het team bepalen	3
Een goede communicatie in het team	6	Preventie van burn-out	3
Preventie van burn-out	6	Change management in de organisatie	3
Daklozen	6		
Budgetbeheer	6		
OPVOEDER		DIRECTEUR	
Thema	Abs	Thema	Abs
EHBO	10	EHBO	17
Een goede communicatie in het team	10	Omgaan met agressieve mensen	14
Pathologie (bv. autisme, dementie,...)	10	Brandveiligheid	13
Omgaan met mensen met een psychologische aandoening	8	Pathologie (bv. autisme, dementie,...)	13
Werken rond conflicten in het team	8	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	13
Brandveiligheid	8	Preventie van burn-out	12
Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	7	Conflictmanagement	12
Omgaan met agressieve mensen	7	Stress herkennen	11
Mindfulness	7	Stress op de werkvloer	10
Stress herkennen	7	Een goede communicatie in het team	10
Veiligheid in mijn instelling	7		
ADL-HULP		VARIA	
Thema	Abs	Thema	Abs
EHBO	2	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	6
Brandveiligheid	2	EHBO	6
Pathologie (bv. autisme, dementie,...)	2	Omgaan met agressieve mensen	6
Excel	2	Een gezonde rug op de werkvloer	6
Een gezonde rug op de werkvloer	2	Ontspanning op de werkvloer	6
Omgaan met verlies	2	Een goede communicatie in het team	5
PowerPoint	2	Omgaan met mensen met een psychologische aandoening	5
ADMINISTRATIEF MEDEWERKER		Excel	5
Thema	Abs	PowerPoint	5
Excel	4	Brandveiligheid	5
Word	3	Werken rond conflicten in het team	5
Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	3		
		OPLEIDINGSVERANTWOORDELIJKE	
		Thema	Abs
		Projectmanagement	2

Een lijst met alle prioritaire thema's uit de gesloten vragen per functiecategorie vindt u in *bijlage*¹² terug.

12 Bijlage 1: Opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per functiecategorie (op basis van de gesloten vragen).

PRIORITEITEN VOLGENS DE DIVERSE CATEGORIEËN VAN INSTELLINGEN

Naast de functiegroepen is het ook interessant om te bekijken wat de prioritaire opleidingsbehoeften zijn die door de werkgevers en werknemers uit de verschillende *instellingscategorieën (mensen met een beperking, asielzoekers, vrouwen en kinderen, gezinnen, thuislozen of een combinatie van deze doelgroepen, sociale verhuurkantoren)* 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 instellingscategorie onder de vorm van geordende tabellen.

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

- Er is een grote nood aan opleidingen sociale vaardigheden die zich toespitsen op het *omgaan met agressieve mensen*. Deze opleiding staat in elke top 10 van de instellingscategorieën met uitzondering van de categorie opvang van gezinnen en instellingen met een brede doelgroep (= combinatie van doelgroepen¹³). Een tweede sociale vaardigheid waar er veel vraag naar is bij de meeste subcategorieën¹⁴ is de opleiding rond *omgaan met grensoverschrijdend gedrag*. Ook *omgaan met mensen met een psychologische aandoening* scoort bij de meeste categorieën¹⁵ goed.
- *Excel* is een thema dat hoog scoort bij de meeste categorieën van instellingen. In de categorie 'sociaal vastgoed' is er, naast Excel, ook nog een grote vraag naar opleidingen rond *Word* en *Powerpoint*.
- Het thema sociale media vinden we enkel terug bij de sector 'thuislozen' onder de vorm van het *ethisch gebruik van sociale media op de werkvloer*.
- Qua teamwerk is er vooral aandacht voor het *werken rond conflicten in het team*. Op de tweede plaats staat een *goede communicatie in het team*.
- *EHBO* staat met stip in de top 10 van alle categorieën van instellingen. Een andere opleiding binnen het thema 'veiligheid en gezondheid' dat goed scoort bij de meeste categorieën¹⁶ is *brandveiligheid*. Ook 'gezondheid en welzijn op het werk' werd vaak aangeduid als belangrijk voor een groot aantal sectoren. De vraag naar opleidingen rond *stress op de werkvloer* wordt meteen in aantal gevolgd door het thema *preventie van burn-out*.
- *Wetgeving van de vzw* wordt als een belangrijk thema beschouwd door de sociale verhuurkantoren en door de instellingen met als doelgroep thuislozen. Volgens de instellingscategorieën 'asielzoekers' en 'sociaal vastgoed' kan *projectmanagement* een belangrijke rol spelen in het beter functioneren van de instelling. Bovendien werd ook *change management* als essentieel beschouwd door de sectoren 'thuislozen' en 'sociaal vastgoed'.
- Bij de meeste instellingscategorieën is er binnen de specifieke thema's nood aan opleidingen rond verschillende *pathologieën*. De grootste vraag naar kennis hierover vindt men terug bij instellingen met als doelgroep mensen met een beperking.

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

13 Bv. combinatie van de doelgroepen asielzoekers, daklozen en opvang van moeders en kinderen.
14 Met uitzondering voor de sectorcategorieën: thuislozen en brede doelgroep (=combinatie van volgende doelgroepen: asielzoekers, daklozen en opvang van moeders en kinderen).
15 Met uitzondering van de sectorcategorieën: sociaal vastgoed, thuislozen en opvang vrouwen.
16 Met uitzondering van de sectorcategorieën: sociaal vastgoed, brede doelgroep (=combinatie van volgende doelgroepen: asielzoekers, daklozen en opvang van moeders en kinderen) en opvang vrouwen.

TABEL 9: Prioritaire opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per instellingscategorie

PERSONEN MET EEN BEPERKING	
Thema	Abs
Pathologie (bv. autisme, dementie,...)	25
EHBO	24
Brandveiligheid	22
Omgaan met agressieve mensen	22
Een goede communicatie in het team	21
Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	20
Werken rond conflicten in het team	19
Motiveren van het team	18
Mindfulness	15
Excel	14
Stress op de werkvloer	14
Een gezonde rug op de werkvloer	14
Preventie van burn-out	14
ASIELZOEKERS	
Thema	Abs
Brandveiligheid	9
EHBO	7
Omgaan met agressieve mensen	7
Asielaanvragers	7
Gezinsgeweld	6
Een goede communicatie in het team	6
Projectmanagement	6
Werken rond conflicten in het team	5
Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	5
Excel	5
Veiligheid in mijn instelling	5
Stress op de werkvloer	5
Omgaan met mensen met een psychologische aandoening	5
Een gezonde rug op de werkvloer	5

SOCIAAL VASTGOED	
Thema	Abs
Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	7
EHBO	7
Excel	7
Wetgeving van de vzw	7
Stress op de werkvloer	7
Omgaan met agressieve mensen	6
Doelstellingen van het team bepalen	6
Stress herkennen	6
Ontspanning op de werkvloer	6
Word	6
Budgetbeheer	5
Preventie van burn-out	5
Een goede communicatie in het team	5
Missie en visie van het team bepalen	5
Change management in de organisatie	5
Projectmanagement	5
PowerPoint	5
VROUWEN EN/OF KINDEREN	
Thema	Abs
EHBO	6
Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	6
Brandveiligheid	5
Preventie van burn-out	5
Gezinsgeweld	5
Omgaan met agressieve mensen	4
Stress op de werkvloer	4
Omgaan met mensen met een psychologische aandoening	4
Stress herkennen	4
Pathologie (bv. autisme, dementie,...)	3
Een goede communicatie in het team	3
Excel	3
Omgaan met verlies	3
Het ethisch gebruik van sociale media op de werkvloer	3
Conflictmanagement	3
Vertrouwenspersoon worden	3
Onthaal van nieuwe collega's	3
Doelstellingen van het team bepalen	3
Budgetbeheer	3
Daklozen	3

BREDE DOELGROEP (= COMBINATIE VAN DOELGROEPEN)	
Thema	Abs
Schuldbemiddeling	6
Zelfsturende teams	5
EHBO	4
Preventie van burn-out	4
Omgaan met mensen met een psychologische aandoening	4
Een goede communicatie in het team	4
Excel	4
Werken rond conflicten in het team	4
Conflictmanagement	3
Doelstellingen van het team bepalen	3
Missie en visie van het team bepalen	3
Werken rond verandering in het team	3
Verslavingsproblematiek	3
Omgaan met mensen met een beperking	3
GEZINNEN	
Thema	Abs
Verslavingsproblematiek	4
Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	4
Pathologie (bv. autisme, dementie,...)	4
Budgetbeheer	4
EHBO	3
Gezinsgeweld	3
Daklozen	3
Zelfsturende teams	2
Preventie van burn-out	2
Omgaan met mensen met een psychologische aandoening	2
Een goede communicatie in het team	2
Excel	2
Vertrouwenspersoon worden	2
Omgaan met agressieve mensen	2
Brandveiligheid	2
Relationele vaardigheden in het algemeen	2

THUISLOZEN	
Thema	Abs
EHBO	4
Verslavingsproblematiek	3
Zelfsturende teams	3
Werken rond conflicten in het team	3
Onthaal van studenten en stagairs	3

06

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 werkgevers in de lijst van thema's uit de *open en gesloten vragen*.

SOCIALE VAARDIGHEDEN

Zowel bij werkgevers als werknemers staat de behoefte aan opleidingen omtrent *omgaan met agressie, grensoverschrijdend gedrag* en *conflictmanagement* aan de top van de prioriteitenlijst. Ook in de meeste functie- en instellingscategorieën vinden we een vraag naar dergelijke opleidingen terug. Bij het omgaan met agressie wordt er onder meer verwezen naar specifieke situaties zoals bv. bij bepaalde psychische of fysische beperkingen. Conflictmanagement wordt voornamelijk geoperationaliseerd naar conflicten in het team, wat voornamelijk hoog scoort bij werknemers en in het bijzonder de functies maatschappelijk werkers en opvoeders.

Daarnaast vinden we op het vlak van sociale vaardigheden, minder prioritair maar ook een belangrijke, de nood aan *assertief zijn* en *grenzen leren stellen*. Dit zijn thema's die aanleunen bij alles wat te maken heeft met *burn-out* en de preventie ervan. In de zijlijn hiervan merken we op dat opleidingen met betrekking tot alles wat te maken heeft met de preventie van burn-out als meer prioritair worden beschouwd dan het omgaan met burn-out zelf.

Het werken aan sociale vaardigheden wordt bij alle doelgroepen die bevraagd werden als prioritair beschouwd. Bij de Franstalige instellingen staat dit zelfs op de eerste plaats op basis van de open vragen.

WELZIJN EN VEILIGHEID OP HET WERK

Er is een duidelijke behoefte aan opleidingen die zich focussen op het fysisch en psychisch welzijn op het werk. Psychisch welzijn wordt iets minder prioritair beschouwd als fysisch welzijn maar neemt zeker ook een belangrijke plaats in.

Fysisch welzijn of *fysische veiligheid* staat op de derde plaats in de prioriteitenlijst op basis van de open vragen. Men begrijpt hieronder opleidingen als brandveiligheid, eerste hulp zoals hierboven aangehaald, etc. De behoefte aan een *EHBO* opleiding bekleedt bij werknemers en werkgevers zelfs respectievelijk de eerste en tweede plaats in de top 20 op basis van de gesloten vragen. We vinden dit eveneens in de prioriteitenlijsten van de meeste functiegroepen terug. *Brandveiligheid* staat op de 4^{de} en 6^{de} plaats bij respectievelijk werkgevers en werknemers.

Opleidingen rond een gezonde rug op de werkvloer worden enkel bij werknemers in de prioriteitenlijst aangehaald. Daarnaast worden binnen dit thema in de top 20 bij werkgevers en werknemers ook opleidingen naar voor geschoven rond het *omgaan met stress*, zowel het herkennen van stress als het omgaan met stress op het werk.

Psychisch welzijn handelt niet enkel over het omgaan met stress, maar gaat ook nog verder volgens de respondenten. Er is, voornamelijk volgens werknemers, ook een behoefte aan opleidingen rond *ontspanning op het werk* en *mindfulness* en anderzijds ook aan het omgaan met *burn-out* en de preventie ervan.

COMMUNICATIEVE VAARDIGHEDEN

Goede communicatieve vaardigheden kunnen ertoe bijdragen dat beter tegemoet kan gekomen worden aan noden op andere vlakken. Zo kan men bijvoorbeeld door in te zetten op communicatieve vaardigheden beter omgaan met agressieve mensen, kan men zijn taalgebruik aanpassen aan personen met bepaalde fysieke of mentale beperkingen, etc.

Op basis van de open vraag wordt naar zeer diverse opleidingen rond communicatie verwezen, zoals *verbindend communiceren*, *slecht nieuws gesprekken* voeren, etc.

Een belangrijk thema binnen communicatie is *een goede communicatie binnen het team*. Dit thema wordt in de prioriteitenlijst van de meeste functies teruggevonden en scoort met name hoog bij de functie opvoeder. Bij werknemers staat dit zelfs op de vierde plaats in de prioriteiten op basis van de gesloten vragen.

Binnen het thema communicatie vinden we bij de werknemers, maar wel op de laatste plaats in hun top 20, het *ethisch gebruik van sociale media* terug. Hiermee wordt bv. bedoeld 'wat zijn de risico's en gevolgen van het posten van zaken of foto's op sociale media?'. Bij werkgevers vinden we ook kennis van de *reglementering van het gebruik van sociale media* terug als opleidingsbehoefte.

ORGANISATORISCHE VAARDIGHEDEN

Onder organisatorische vaardigheden worden op basis van de open vragen zeer diverse opleidingsthema's begrepen, zoals bv. teammanagement, projectmanagement, vergadertechnieken, etc.

Er zijn heel wat thema's in de top 20 bij werkgevers en werknemers die verwijzen naar vaardigheden en competenties die ten goede komen aan *een goed werkend team*. Beide groepen geven aan dat er nood is aan opleidingen rond het motiveren van een team en het bepalen van een missie en visie van het team. Ook een goede communicatie binnen het team, zoals hierboven aangehaald, wordt als een belangrijk opleidingsthema beschouwd.

Bij werkgevers vinden we binnen dit thema ook opleidingen terug zoals *zelfsturende teams*, *werken rond verandering in het team* en *omgaan met diversiteit in het team*. Ook het *onthaal van nieuwe collega's* valt hieronder.

Projectmanagement vinden we in de top 20 bij werkgevers terug en wordt voornamelijk aangehaald door onder andere opleidingsverantwoordelijken.

Naast de hierboven aangehaalde thema's is er ook een duidelijke vraag naar opleidingen op het vlak van algemene, *werkgerelateerde vaardigheden*. Het gaat in het bijzonder om opleidingen rond talen, softwaretoepassingen en administratieve vaardigheden en kennis.

Wat *softwaretoepassingen* betreft, wordt er verwezen naar het MS Office pakket en dan voornamelijk naar programma's als *Excel* en *Powerpoint*. Excel staat op de respectievelijk 8^{ste} en 9^{de} plaats bij werkgevers en werknemers. Het staat ook in de top 5 bij diverse functiegroepen.

Op het vlak van administratie wordt, door verantwoordelijken, de nood aan opleidingen rond de *vzw-wetgeving* aangehaald. De vraag voor *taalopleidingen* komt voornamelijk van werknemerskant. Daar is er de vraag naar taalopleidingen in verschillende talen (Nederlands, Arabisch), maar ook bv. de mogelijkheid tot een taalopleiding waarin basisnoties in diverse talen worden aangereikt.

KENNIS ROND ZEER SPECIFIEKE THEMA'S

Op basis van de open vragen wordt door zowel werkgevers als werknemers duidelijk de nadruk gelegd op het verhogen van de kennis bij werknemers op *zeer specifieke thema's die aansluiten bij de activiteit en/of doelgroep van de instelling en de functie van de werknemer*. Dergelijke opleidingen rond het verwerven van kennis worden in de open vragen het vaakst aangehaald!

De meeste respondenten, en voornamelijk ook uit de instellingsgroep 'mensen met een mentale en/of fysieke beperking', geven aan meer kennis te willen verkrijgen rond bepaalde *pathologieën zoals autisme, dementie, etc.* Dit wordt zowel door werkgevers als werknemers in de top 10 van de prioriteiten genoemd. Eventueel ook een opleiding met een basis in een geheel van pathologieën is een optie, zoals aangegeven door een aantal opvoeders en directeurs.

Daarnaast worden ook thema's aangehaald als kennis over *schuldbemiddeling*, het *omgaan met intrafamiliaal geweld*, etc. Dit laatste vaak door de functiegroep maatschappelijk werkers.

CONCLUSIE

In opdracht van het beheerscomité van het Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (Sociaal Fonds 319), voerde de studiedienst van FeBi vzw een eerste, verkennende studie uit om het profiel en de *opleidingsbehoeften bij de werknemers en werkgevers 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 319 dat aangepast is aan de werkelijke en actuele opleidingsbehoeften in de sector.

De *sector is zeer divers* naar activiteiten die de instellingen uitoefenen en naar doelgroep waarmee ze werken. De meeste instellingen zijn gelegen in de regio Brussel. We vinden een zekere analogie terug met de non-profitsector in zijn geheel in termen van leeftijdsverdeling en geslacht van de werknemers.

Uit dit onderzoek blijkt dat de opleidingsbehoeften in deze sector minder uiteenlopend zijn dan hun variatie aan activiteiten doet vermoeden.

We vinden volgende grotere thema's en trends terug:

- *Sociale vaardigheden*
 - Omgaan met agressie, grensoverschrijdend gedrag, conflictmanagement
 - Assertiviteit en mijn grenzen stellen
- *Welzijn en veiligheid op het werk*
 - Fysisch welzijn en veiligheid: EHBO, brandveiligheid
 - Psychisch welzijn: omgaan met stress, preventie en omgaan met burn-out, mindfulness, ontspanning op het werk
- *Communicatieve vaardigheden*
 - Zeer breed: bv. verbindend communiceren, slecht nieuwsgesprekken, ...
 - Goede communicatie binnen het team
 - Ethisch gebruik en wetgeving van sociale media
- *Organisatorische vaardigheden*
 - Een goed werkend team: zelfsturende teams, verandering in het team, diversiteit in het team
 - Projectmanagement
 - Softwaretoepassingen: Excel, Powerpoint
 - Vzw-wetgeving
 - Taalopleidingen

Tenslotte is er ook nog een hele reeks aan *zeer specifieke thema's* die aansluiten bij de activiteit of doelgroep van de instelling, waarvoor men voornamelijk nood heeft aan opleidingen gericht op kennisvergaring: o.a.

- Kennis van pathologieën (bv. autisme, dementie, etc)
- Kennis van schuldbemiddeling
- Kennis van intrafamiliaal geweld
- Etc.

De ondersteuning van het Sociaal Fonds 319 kan ertoe bijdragen dat de werknemers in de sector nog beter in staat zijn om 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 interviews en online enquête. Zonder hun inspanningen was het niet mogelijk geweest om dit onderzoek uit te voeren.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: Opleidingsbehoeften bij werknemers en werkgevers per functiecategorie (op basis van de gesloten vragen)

OPLEIDINGSBEHOEFTE PER FUNCTIECATEGORIE (WERKGEVER EN WERKNEMER)								
Thema	MW	O	D	ADL	AM	AV	V	OV
Omgaan met mensen met een psychologische aandoening	X	X					X	
Gezinsgeweld	X							
Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	X	X	X		X	X	X	
Werken rond conflicten in het team	X	X					X	
EHBO	X	X	X	X		X	X	
Een goede communicatie in het team	X	X	X				X	
Preventie van burn-out	X		X			X		
Daklozen	X							
Budgetbeheer	X							
Pathologie (bv. autisme, dementie,...)		X	X	X				
Brandveiligheid		X	X	X			X	
Omgaan met agressieve mensen		X	X				X	
Mindfulness		X						
Stress herkennen		X	X					
Veiligheid in mijn instelling		X						
Conflictmanagement			X					
Stress op de werkvloer			X			X		
Excel				X	X		X	
Een gezonde rug op de werkvloer				X			X	
Omgaan met verlies				X				
PowerPoint				X			X	
Word					X			
Wetgeving van de vzw						X		
Doelstellingen van het team bepalen						X		
Change management in de organisatie						X		
Ontspanning op de werkvloer							X	
Projectmanagement								X

Legende:

Rang 1 -> 5
Rang 6 -> 10
Rang 11 -> 15
Rang 16 -> 20

MW:	Maatschappelijk werker	AM:	Administratief medewerker
O:	Opvoeder	AV:	Administratief verantwoordelijke
D:	Directeur	V:	Varia
ADL:	ADL-hulp	OV:	Opleidingsverantwoordelijke



HET SOCIAAL FONDS VAN DE BICOMMUNAUTAIRE EN FEDERALE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN

Het Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen - kortweg Sociaal Fonds 319 - organiseert en ondersteunt vormings- en opleidingsactiviteiten voor organisaties die onder het paritair comité 319 vallen. Dit met als doel het bevorderen van kwaliteitsvolle en duurzame tewerkstelling.

Concreet richt het Sociaal Fonds 319 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 319 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.

MEER INFO OVER HET SOCIAAL FONDS VAN DE BICOMMUNAUTAIRE EN FEDERALE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN?

319BICO@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 > PC 319 Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen

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

Sociaal Fonds van de Bicommunautaire en Federale opvoedings- en huisvestingsinrichtingen

319BICO@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:

- 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



Volg ons:



bicommunautaire en federale opvoedings- en
huisvestingsinrichtingen | vorming
établissements d'éducation et d'hébergement
bicommunautaires et fédéraux | formation