

Onderzoeksrapport



Opleidingsbehoeften in de sector voor de Gezondheids- inrichtingen en -diensten

Onderzoek in 2020-2021 door de studiedienst van FeBi vzw in
opdracht van het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen
en -diensten

COLOFON

Dit onderzoeksrapport is een uitgave van FeBi vzw en het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en –diensten

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 voor de Gezondheidsinrichtingen en –diensten

Publicatiedatum

Juni 2021

Drukwerk

Manufast

Vormgeving

beëlzePub

Vertaling

Belga Translations

VOORWOORD

Het beheerscomité van het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en –diensten (SF GID) 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 voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten is een fonds dat als opdracht heeft om voor de instellingen die tot dit fonds behoren, vormings- en opleidingsactiviteiten te organiseren, met als doel het bevorderen van kwaliteitsvolle en duurzame tewerkstelling.

Om het opleidingsaanbod van het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en –diensten 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 werd voor de eerste maal gevoerd in 2014 en wordt regelmatig herhaald om de vinger aan de pols te kunnen houden op het vlak van de evoluties inzake opleidingsbehoeften in de sector.

Wij stellen u met genoegen dit onderzoeksrapport voor, dat een weergave is van de resultaten van het opleidingsbehoeftenonderzoek voor het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten. 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 voor Gezondheidsinrichtingen en –diensten.

Graag willen we de studiedienst, de directies en werknemers van de betrokken instellingen binnen de sector van het Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en -diensten, alsook 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 inzicht geeft in deze sector!

Luc Jaminé
Voorzitter Sociaal Fonds
Gezondheidsinrichtingen en
-diensten

Yves Hellendorff
Ondervoorzitter Sociaal Fonds
Gezondheidsinrichtingen en
-diensten

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
	Initiatieven Beschut Wonen	15
	Wijkgezondheidscentra	16
	Diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België	17
	Bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en –diensten	18
	Residuaire Gezondheidsinrichtingen en –diensten	19
04	DEELNEMERS	21
	Profiel werknemers	21
	Profiel instellingen	23
05	RESULTATEN	25
	Prioritaire opleidingsthema's die spontaan worden aangehaald (open vraag)	25
	Spontaan aangehaalde opleidingsthema's volgens functiegroep	27
	Spontaan aangehaalde gespecialiseerde opleidingen volgens functiegroep	30
	Prioritaire opleidingsthema's op basis van het geheel van de gesloten vragen	31
	Prioriteiten werkgevers en werknemers	31
	Prioritaire opleidingsthema's werkgevers en werknemers (top 20)	32
	Prioriteiten volgens de diverse categorieën van instellingen	33
06	TRENDS EN THEMA'S	37
	Sociale vaardigheden	37
	Welzijn en veiligheid op het werk	37
	Digitale vaardigheden	37
	Communicatieve vaardigheden	37
	Werken in een team	38
	Bijkomende opleidingsthema's op basis van de verkennende gesprekken	38
	Functiespecifieke opleidingen	38
	Invloed covid-19 / post-covid	38
07	CONCLUSIE	39

FIGUREN EN TABELLEN

FIGUREN

Figuur 1. Onderzoeksfasen	9
Figuur 2. Respons werkgevers en werknemers	11
Figuur 3. Instellingen Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en -diensten volgens regio	13
Figuur 4. Instellingen Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en -diensten in effectieven	13
Figuur 5. Instellingen Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en -diensten volgens geslacht (in effectieven)	14
Figuur 6. Instellingen Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en -diensten volgens leeftijdscategorieën (in effectieven)	14
Figuur 7. Initiatieven Beschut Wonen in effectieven en VTE	15
Figuur 8. Initiatieven Beschut Wonen in aantal werkgevers	15
Figuur 9. Wijkgezondheidscentra in effectieven en VTE	16
Figuur 10. Wijkgezondheidscentra in aantal werkgevers	16
Figuur 11. Diensten voor het bloed van het Rode Kruis in effectieven en VTE	17
Figuur 12. Diensten voor het bloed van het Rode Kruis in aantal werkgevers	17
Figuur 13. Bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten in effectieven en VTE	18
Figuur 14. Bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten in aantal werkgevers	18
Figuur 15. Residuaire gezondheidsinrichtingen en -diensten in effectieven en VTE	19
Figuur 16. Residuaire gezondheidsinrichtingen en -diensten in aantal werkgevers	19
Figuur 17. Deelnemers volgens geslacht	21
Figuur 18. Deelnemers volgens leeftijdscategorie	21
Figuur 19. Deelnemers werkgeversenquête volgens functiegroep	22
Figuur 20. Deelnemers werknemersenquête volgens functiegroep	22
Figuur 21. Deelnemende instellingen volgens sectorcategorie	23
Figuur 22. Deelnemende instellingen (werkgevers + werknemers) volgens regio	23
Figuur 23. Deelnemende instellingen volgens grootte (in aantal werknemers)	23
Figuur 24. Gemeenschappelijke prioriteiten werkgevers en werknemers	31

TABELLEN

Tabel 1. Responsgraad instellingen	10
Tabel 2. Instellingen Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en -diensten volgens effectieven, VTE en werkgevers	14
Tabel 3. Top 20 spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers	25
Tabel 4. Top 20 spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werknemers	26
Tabel 5. Spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers met functiegroepen	28
Tabel 6. Spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werknemers met functiegroepen	29
Tabel 7. Spontaan uitgedrukte gespecialiseerde opleidingsbehoeften per functiegroep (volgens werkgevers)	30
Tabel 8. Prioriteiten volgens werkgevers (top 20)	32
Tabel 9. Prioriteiten volgens werknemers (top 20)	32
Tabel 10. Prioritaire opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per instellingscategorie (top 20)	34

01

INLEIDING



INLEIDING

Het *Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en –diensten* heeft zeer diverse instellingen onder zijn *toepassingsgebied*. Het gaat met name om: wijkgezondheidscentra, initiatieven beschut wonen, diensten bloed van het Rode Kruis, bicommunautaire en residuaire gezondheidsinrichtingen en –diensten. Het is dus niet evident om te spreken in termen van ‘de sector’, zoals dit bij andere Sociale Fondsen vaker het geval is. Betekent dit ook dat hun opleidingsbehoeften sterk divergeren, of kunnen we hier toch een aantal gemeenschappelijke trends uit halen? Meer zicht hierop, alsook het profiel van de sector zelf, kan u in dit rapport terugvinden.

Gezien de diversiteit van de sector 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, breedskalige enquête bij werkgevers en werknemers.

Dit onderzoek probeert een *zo volledig mogelijk beeld te geven van de belangrijkste opleidingsbehoeften bij werknemers uit instellingen van deze sector*. Op die manier kan het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en –diensten *zo goed mogelijk inspelen op hun opleidingsbehoeften in zijn opleidingsaanbod*. Er wordt in dit onderzoek ook specifiek aandacht besteed aan de *invloed van de Covid-19crisis* op de opleidingsbehoeften in deze sector, alsook de evoluerende noden op het vlak van een *online vormingsaanbod*.

Het *rapport* bestaat uit een aantal *onderdelen*, die u een inzicht geven op het verloop van het onderzoek en een overzicht geven 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 voor de Gezondheidsinrichtingen en –diensten.

Tenslotte een dankwoord voor de bijdragen van het team Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen – en diensten en andere collega’s van FeBi vzw. Het voeren van dit onderzoek was een interessant proces en we hebben 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 (contactgegevens vindt u achteraan in dit rapport).

Veel leesplezier!
Studiedienst FeBi vzw



studiedienst
service d’études

02

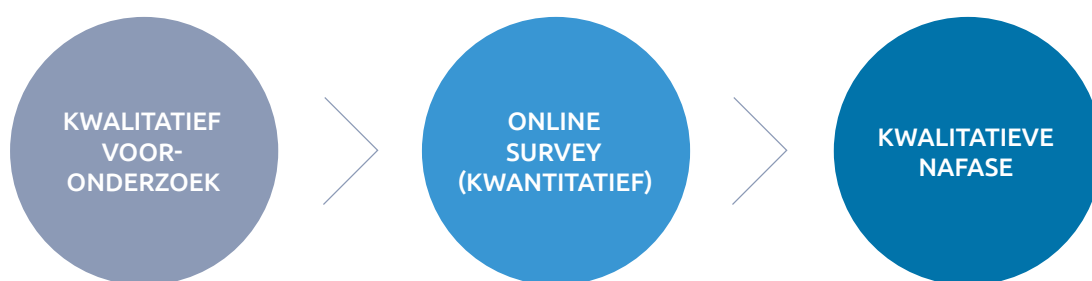
ONDERZOEKS- METHODE



ONDERZOEKSMETHODE

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

FIGUUR 1. Onderzoeksfasen



VERKENNEND VOORONDERZOEK

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 18 individuele interviews en 1 focus groep georganiseerd in het vooronderzoek.

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

Bij het afnemen van de interviews werd zoveel mogelijk tegemoet gekomen aan de regels van kwalitatief onderzoek. De interviews werden hetzij telefonisch, hetzij via een online meetingtool 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 (groeps)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 gezondheidsinstellingen en -diensten.

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 opleiding.¹ 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 enquête² 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 Gezondheidsinstellingen en -diensten gestuurd die deel uitmaken van dit onderzoek. Na een uitnodiging via mail tot het invullen van de enquête, werden ook een aantal herinneringsmails gestuurd 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 om deze door te geven 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 betreffende sociaal Fonds vallen.

Beide enquêtes werden opgesteld in het Frans en in het Nederlands. Afhankelijk van de voertaal(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.

Dit onderzoek werd gevoerd in alle subsectoren van het Sociaal Fonds voor Gezondheidsinstellingen en -diensten, met uitzondering van de residuaire Gezondheidsinstellingen en -diensten. In totaal werden er 323 instellingen uitgenodigd voor deelname aan de kwantitatieve enquête, waarvan 135 instellingen deelnamen aan de enquête. Dit is een responsgraad van 41,7%.

TABEL 1. *Responsgraad instellingen*⁴

	BRUSSEL	VLAANDEREN	WALLONIË	TOT
uitgenodigd	124	84	115	323
respons	44	45	46	135
responsgraad (%)	35,5%	53,6%	40,0%	41,7%

In totaal namen er 135 werkgevers en 546 werknemers deel aan de enquête.

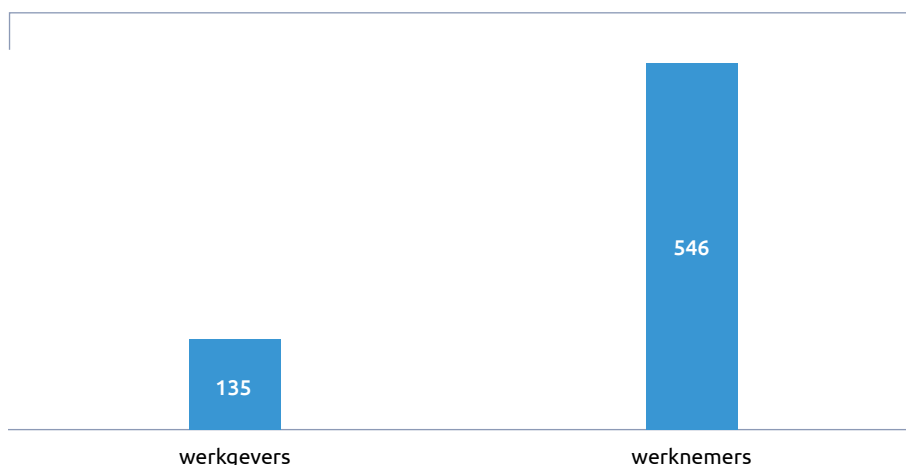
1 Hierin worden thema's behandeld als: voorkeur voor wat betreft de opleidingsvorm (bv. e-learning, klassikaal met een lesgever, ...), locatie van de opleiding, etc.

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 voor de Gezondheidsinstellingen en -diensten vallen.

4 Dit betreft de respons van de werkgevers. Dit is een onderschatting van de respons, gezien van een aantal instellingen enkel de werknemers de enquête ingevuld hebben.

FIGUUR 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 voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten*. 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.

5 IBM Statistics 24.

03

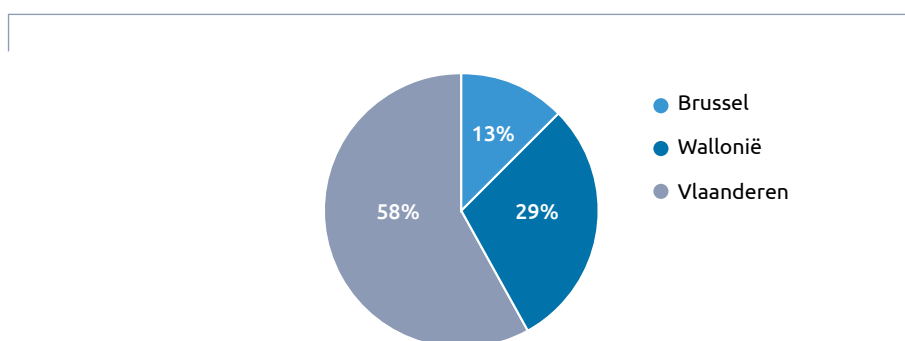
DE SECTOR



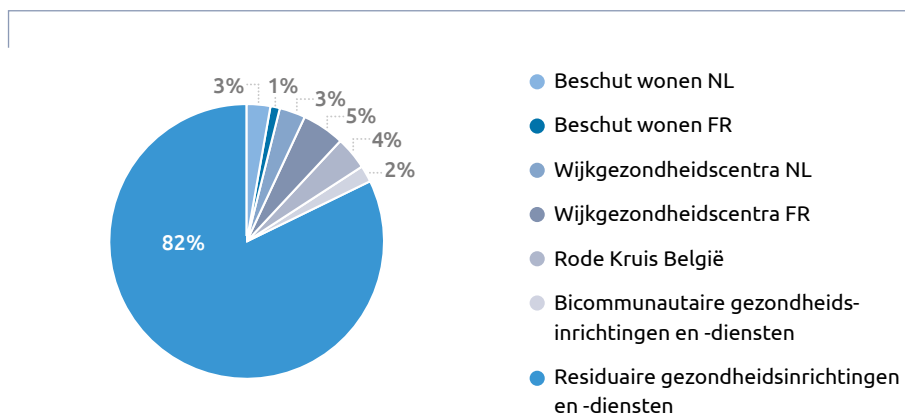
DE SECTOR

Voor we overgaan tot het toelichten van de resultaten van de enquête, willen we u graag een beeld geven van het profiel van de verschillende instellingen die deel uitmaken van het Sociaal Fonds van de Gezondheidsinrichtingen en -diensten.⁶

FIGUUR 3. *Instellingen Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en -diensten volgens regio*



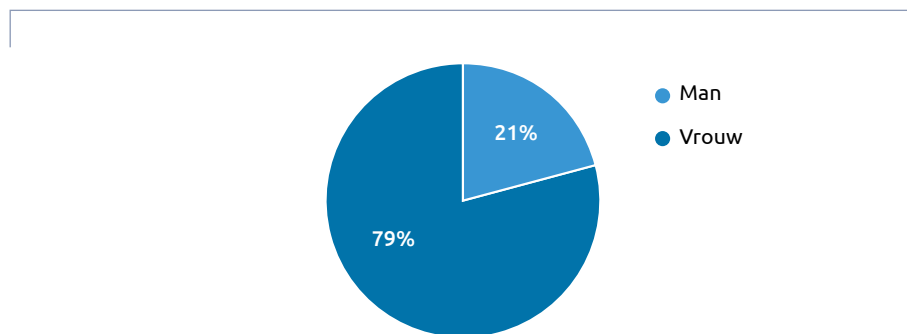
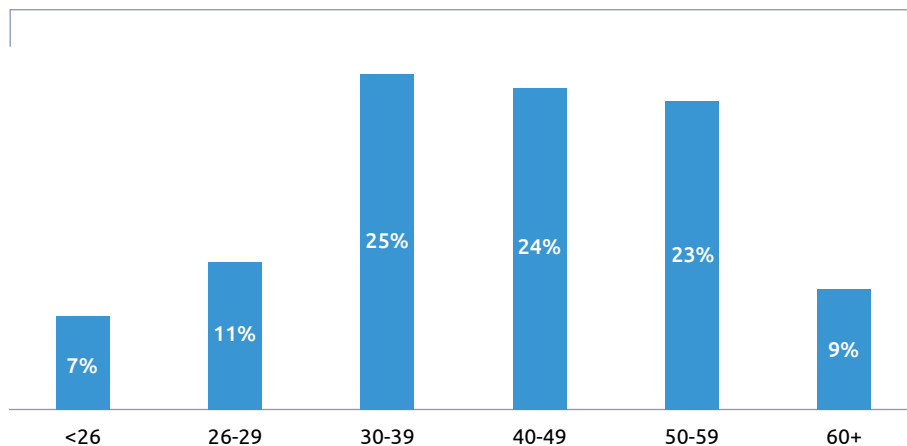
FIGUUR 4. *Instellingen Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en -diensten in effectieven*



6 Bron: RSZ via Smals (2^{de} kwartaal 2020).

TABEL 2. *Instellingen Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en –diensten volgens effectieven, VTE en werkgevers*

	P.C.	KENGETAL	EFFECTIEVEN	VTE	WERKGEVERS
Gezondheidsinrichtingen en -diensten	330.01.51 / 52 / 53 / 54 / 55, 330.02, 330.04	422, 522, 722, 735, 822	34.370	20.096,62	7.382
Beschut wonen NL	330.01.51	522, 822	1.079	748,45	50
Beschut wonen FR	330.01.52	522	303	198,02	25
Wijkgezondheidscentra NL	330.01.53	522	1.040	677,57	45
Wijkgezondheidscentra FR	330.01.54	522	1.768	1.114,10	167
Rode Kruis België	330.01.55	522	1.463	1.058,98	2
Bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten	330.02	422	648	470,21	34
Residuaire gezondheidsinrichtingen en -diensten	330.04	722, 735	28.069	15.829,29	7.059

FIGUUR 5. *Instellingen Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en -diensten volgens geslacht (in effectieven)*FIGUUR 6. *Instellingen Sociaal Fonds Gezondheidsinrichtingen en -diensten volgens leeftijdscategorieën (in effectieven)*

De meeste instellingen die deel uitmaken van het Sociaal Fonds van de Gezondheidsinstellingen en – diensten bevinden zich in Vlaanderen. Het zijn er dubbel zoveel als in Wallonië. De grootste categorie van instellingen betreffen residuaire gezondheidsdiensten (PC 330.04). De tweede grootste groep zijn de wijkgezondheidscentra met zo’n 212 vestigingen in België. In deze sector zijn voornamelijk vrouwen tewerkgesteld tussen 30 en 59 jaar.

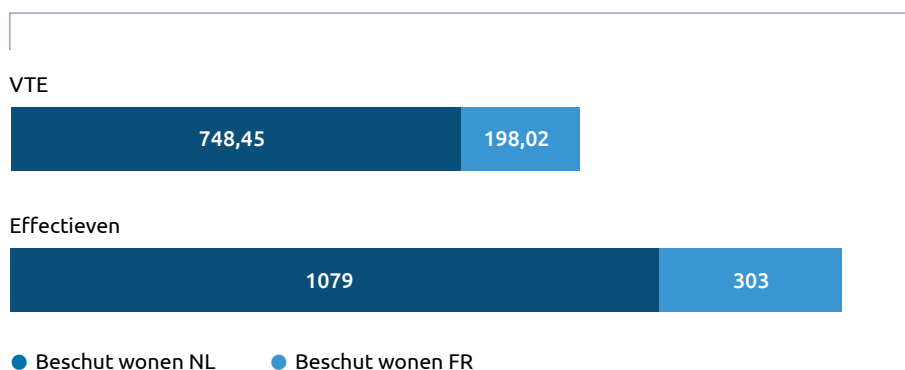
Hieronder schetsen we een beknopt beeld van de verschillende subsectoren.

INITIATIEVEN BESCHUT WONEN

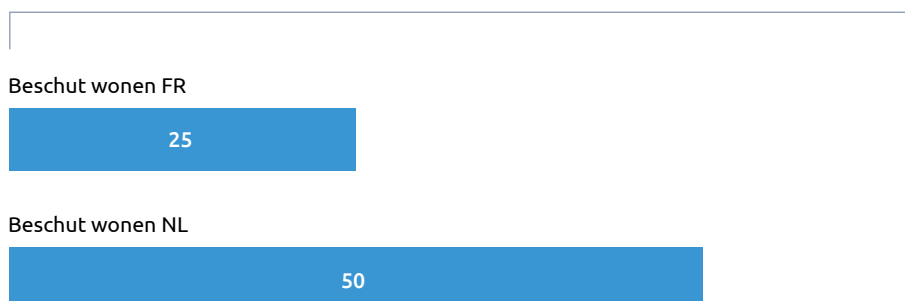
‘Een initiatief van beschut wonen is er voor volwassenen en ouderen met een ernstige, langdurige psychische problematiek. Zij kunnen wonen in een woongelegenheden van het initiatief van beschut wonen zelf of in andere (eigen)woongelegenheden. Het IBW biedt hen daar ‘herstelondersteunende begeleiding’.

De herstelondersteunende begeleiding bestaat uit ondersteunende en ontwikkelingsgerichte begeleiding in de eigen leefomgeving. Dat betekent begeleiding die probeert om de vaardigheden die de mensen al hebben, te behouden en om hen nieuwe vaardigheden te laten verwerven. Het gaat om hulp en begeleiding bij bv. wonen, werken (of alternatieven voor werk), zelfzorg, leren, etc.⁷

FIGUUR 7. Initiatieven Beschut Wonen in effectieven en VTE



FIGUUR 8. Initiatieven Beschut Wonen in aantal werkgevers



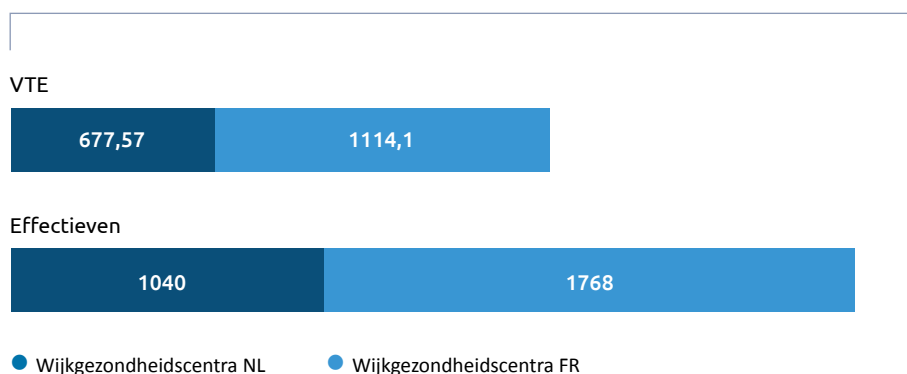
7 Bron: <https://www.zorg-en-gezondheid.be/initiatieven-van-beschut-wonen>, Agentschap Zorg & Gezondheid.

WIJKGEZONDHEIDSCENTRA

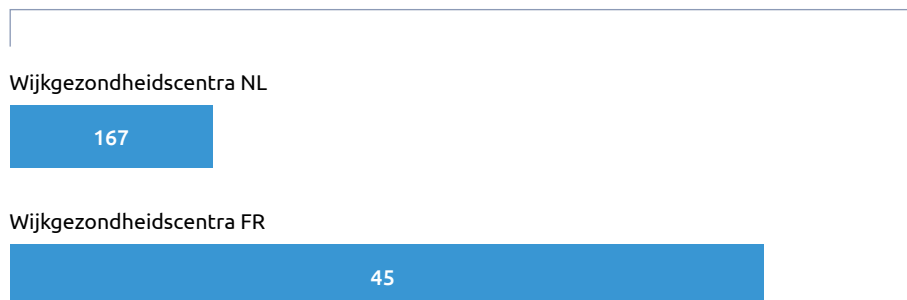
'De 'maisons médicales' ("medische huizen") in het Waals Gewest en in Brussel, en de 'wijkgezondheidscentra' in de Vlaamse Gemeenschap hebben tot doel te voorzien in de behoeften van patiënten door het aanbieden van kwaliteitsvolle, toegankelijke en permanente basisgezondheidszorg.

*In de wijkgezondheidscentra vindt men meestal onder één dak verschillende individuele zorgverleners (huisartsen, verpleegkundigen, kinesisten, enz.). Deze maken deel uit van wat doorgaans de "eerste zorglijn" genoemd wordt en ze werken op een multidisciplinaire manier.'*⁸

FIGUUR 9. Wijkgezondheidscentra in effectieven en VTE



FIGUUR 10. Wijkgezondheidscentra in aantal werkgevers



⁸ Bron: <https://www.health.belgium.be/nl/gezondheid/zorg-voor-jezelf/patiententhemas/grensoverschrijdende-gezondheidszorg/normen-tav-7>, FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en leefmilieu.

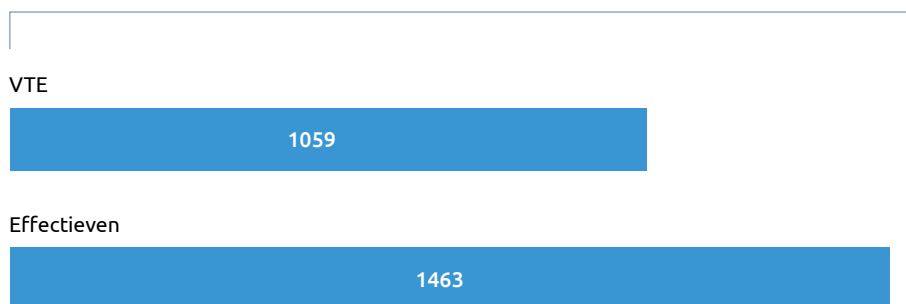
DIENTEN VOOR HET BLOED VAN HET RODE KRUIS VAN BELGIË

Het Belgische Rode Kruis is regionaal georganiseerd in het Rode Kruis Vlaanderen, Croix-Rouge de Belgique Communauté francophone en Belgisches Rotes Kreuz - Deutschsprachige Gemeinschaft.

Op operationeel niveau is het Rode Kruis per regio opgedeeld in twee verschillende diensten, de dienst voor het bloed en de humanitaire diensten. De opdrachten van de diensten voor het bloed van het Rode Kruis zijn onder meer het organiseren van de inzameling van bloed en het bevoorraden van de ziekenhuizen.

De subsector 'Rode Kruis bloed' betreft 2 instellingen in de sector van de Gezondheidsinrichtingen en -diensten: Belgische Rode Kruis (diensten voor het bloed) en Plasma Industries Belgium. Zoals in onderstaande tabellen aangehaald gaat het hier om grote instellingen, die in totaal meer dan 1000 VTE tewerkstellen.

FIGUUR 11. *Diensten voor het bloed van het Rode Kruis in effectieven en VTE*



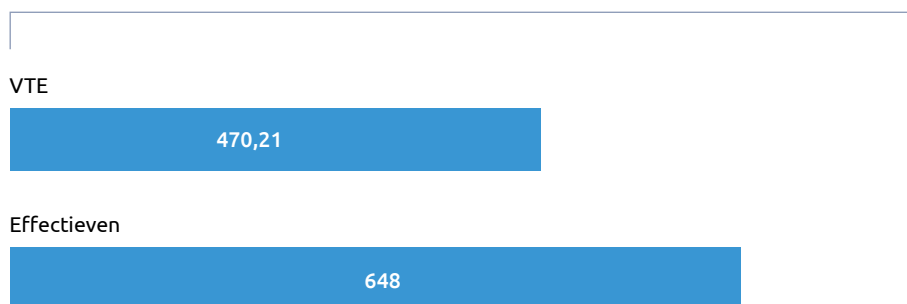
FIGUUR 12. *Diensten voor het bloed van het Rode Kruis in aantal werkgevers*



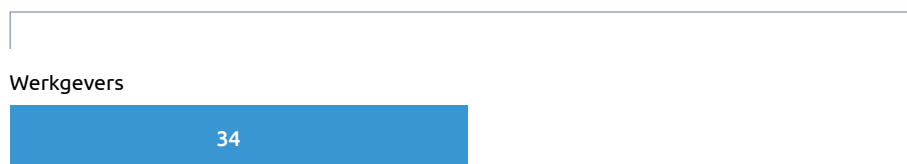
BICOMMUNAUTAIRE GEZONDHEIDSINRICHTINGEN EN –DIENSTEN

Het betreft hier een eerder beperkte selectie van gezondheidsinrichtingen en –diensten die zich in regio Brussel bevinden. Deze instellingen zijn erkend door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC). Het gaat om zeer diverse gezondheidsinrichtingen en –diensten zoals bv. centra voor volwassenen in moeilijkheden, diensten voor justitieel welzijnswerk en centra geestelijke gezondheidszorg.

FIGUUR 13. *Bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten in effectieven en VTE*



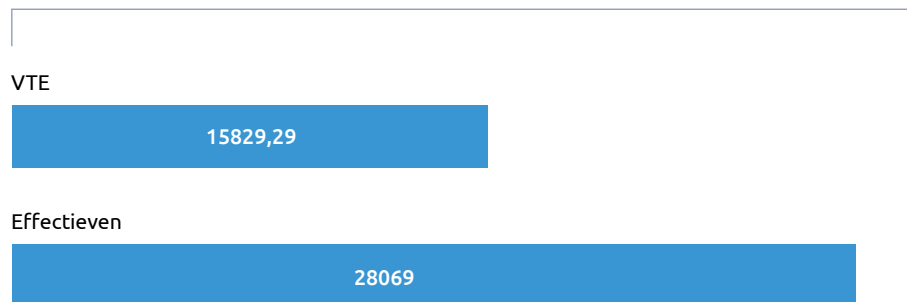
FIGUUR 14. *Bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten in aantal werkgevers*



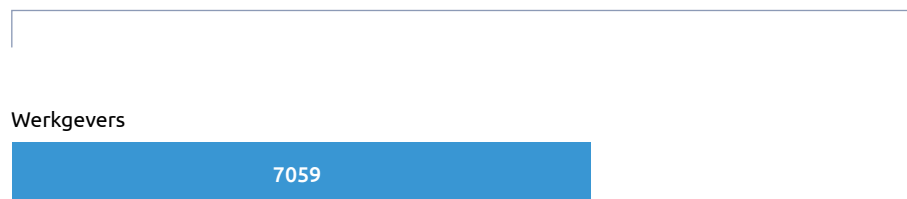
RESIDUAIRE GEZONDHEIDSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN

Dit is de grootste categorie van instellingen binnen de sector van de Gezondheidsinrichtingen en -diensten. Naar activiteiten gaat het ook hier om zeer diverse gezondheidsinrichtingen en -diensten, zoals bv. medische laboratoria, medische centra, diensten voor ziekenvervoer, etc. Ook de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk maken deel uit van deze subsector.

FIGUUR 15. *Residuaire gezondheidsinrichtingen en -diensten in effectieven en VTE*



FIGUUR 16. *Residuaire gezondheidsinrichtingen en -diensten in aantal werkgevers*



04

DEELNEMERS

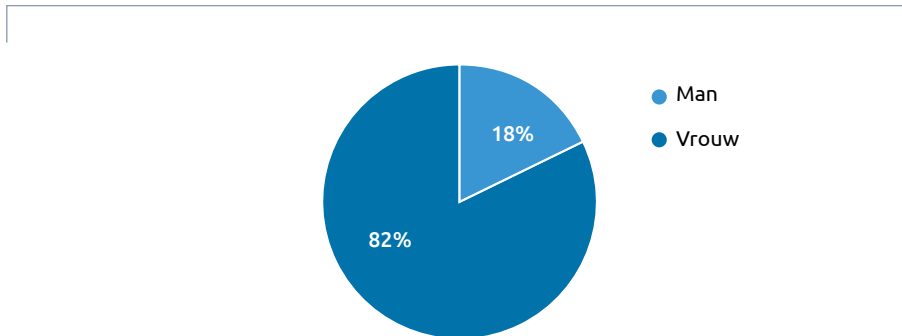


DEELNEMERS

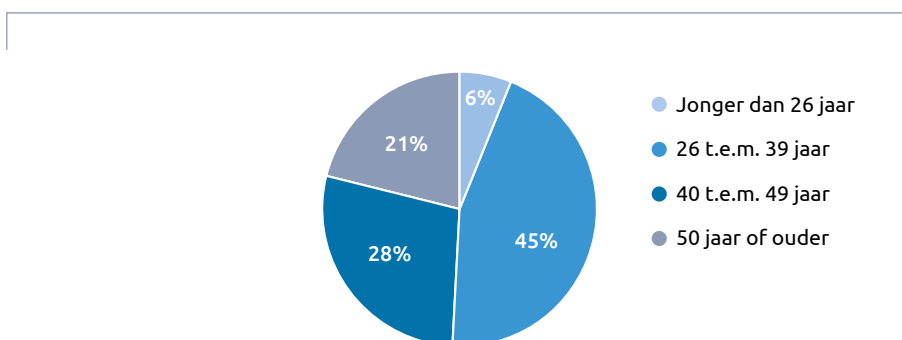
PROFIEL WERKNEMERS

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 werknemers⁹ 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.

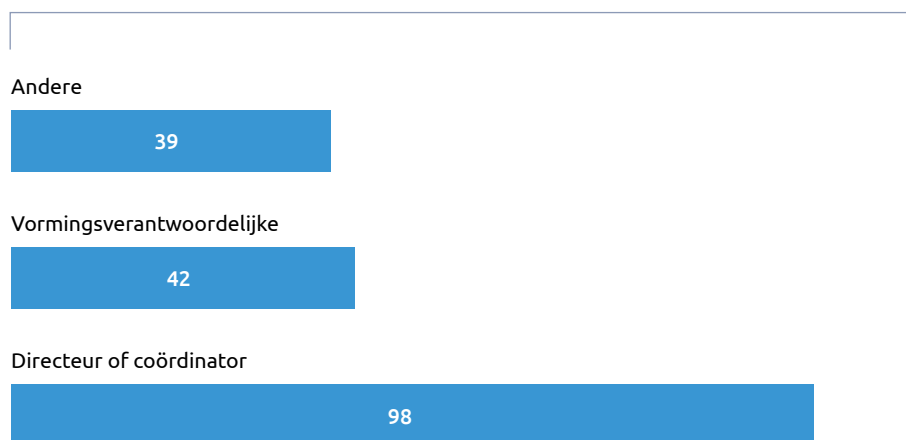
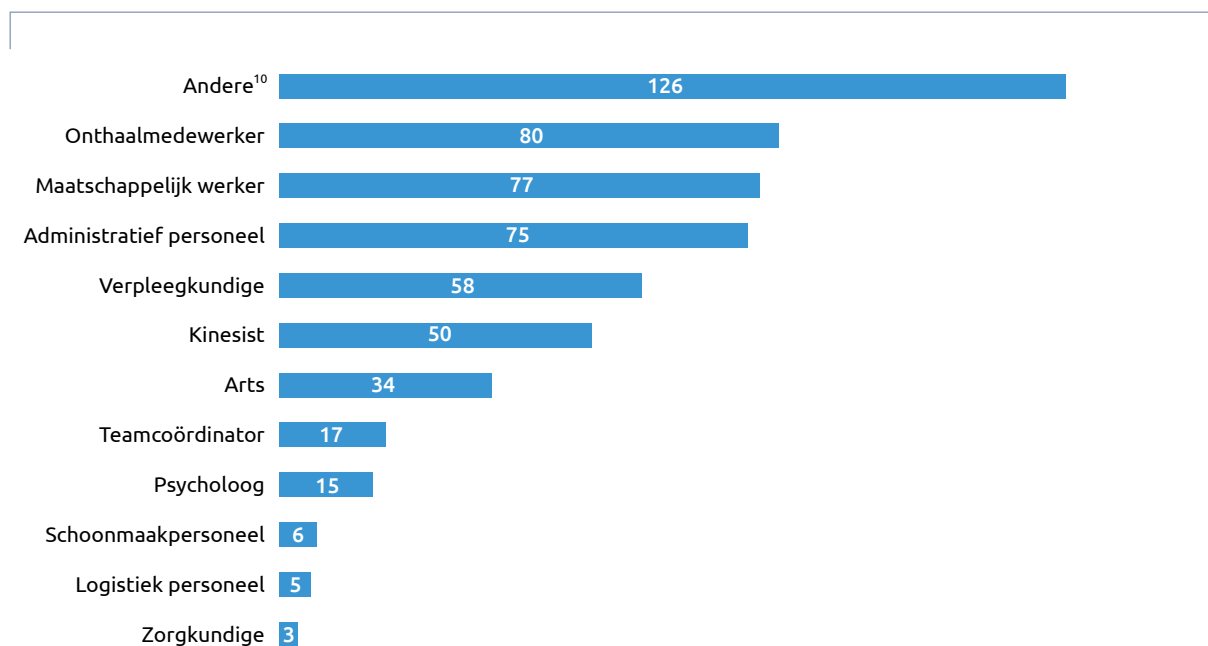
FIGUUR 17. *Deelnemers volgens geslacht*



FIGUUR 18. *Deelnemers volgens leeftijdscategorie*



⁹ Gezien het opleidingsbehoeftenonderzoek gericht is op de noden bij werknemers, is het profiel van de deelnemende werkgevers van secundair belang.

FIGUUR 19. *Deelnemers werkgeversenquête volgens functiegroep*FIGUUR 20. *Deelnemers werknemersenquête volgens functiegroep*

Wat betreft de functiegroepen, zien we in bovenstaande figuur dat onthaalmedewerkers samen met administratieve medewerkers de grootste groep van respondenten naar functie vormen. Meteen daarna volgen de gezondheidszorgberoepen, zoals verpleegkundigen, kinesisten en artsen. We zien ook dat heel wat maatschappelijk werkers, maar ook schoonmaakpersoneel, logistiek personeel, etc. deelnamen aan dit onderzoek.

In totaal namen aan deze enquête 512 bedienden en 10 arbeiders deel¹¹. We vinden mensen met allerlei niveaus van diploma terug in de enquête, gaande van diploma 1ste graad secundair onderwijs tot een master. 25 deelnemende werknemers hebben een syndicaal mandaat. In de enquête voor de werkgevers, namen op onze vraag directeurs, coördinatoren of vormingsverantwoordelijken deel.

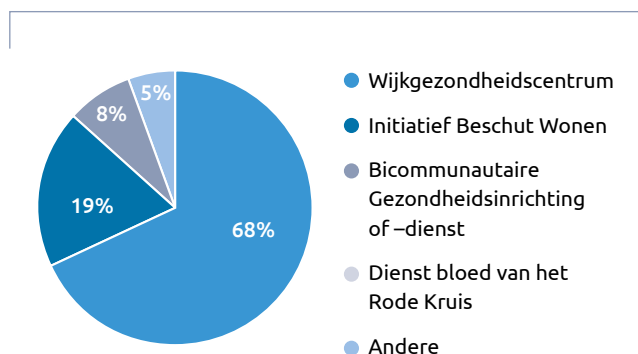
¹⁰ De categorie "Andere" omvat vooral functies zoals trajectbegeleiders en woonbegeleiders.

¹¹ Naar analogie van de verdeling naar statuut in deze sector.

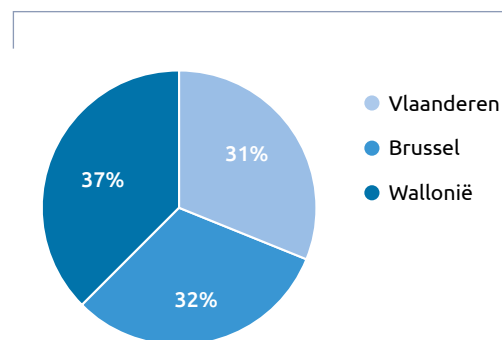
PROFIEL INSTELLINGEN

Het is ook interessant om het profiel van de deelnemende instellingen¹² in hun context te plaatsen, daarom vindt u hieronder de deelnemende instellingen in categorieën verdeeld naar de verschillende doelgroepen en/of activiteit van de instelling, naar regio en naar grootte van de instelling.

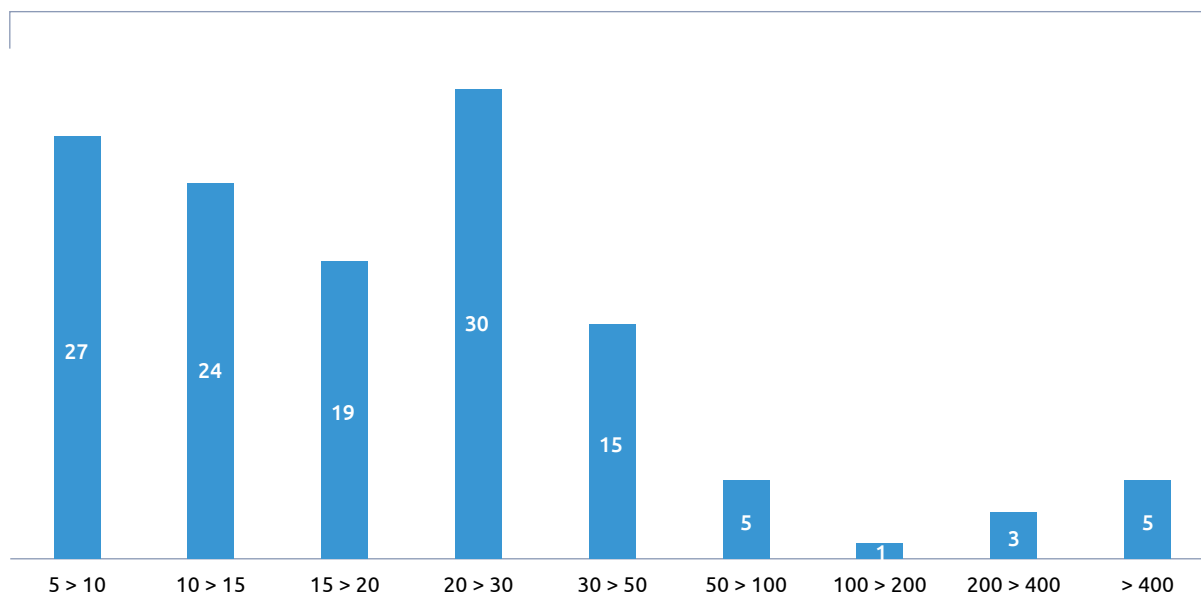
FIGUUR 21. *Deelnemende instellingen volgens sectorcategorie*¹³



FIGUUR 22. *Deelnemende instellingen (werkgevers + werknemers) volgens regio*



FIGUUR 23. *Deelnemende instellingen volgens grootte (in aantal werknemers)*



De wijkgezondheidscentra vertegenwoordigen de grootste categorie. De ondervraagde instellingen situeren zich evenredig in de regio's Wallonië, Brussel en Vlaanderen. De meeste instellingen hebben tussen de 5 à 30 werknemers. Er zijn 5 instellingen vertegenwoordigd die 400 of meer werknemers tewerkstellen.

¹² De instellingscategorie 'Residuaire Gezondheidsinrichtingen en -diensten' maakt geen voorwerp uit van dit onderzoek.

¹³ De instellingscategorieën 'diensten bloed van het Rode Kruis' en 'residuaire gezondheidsinrichtingen en -diensten' worden hier niet vermeld. Bij de eerste categorie van instellingen betreft het 'slechts' 2 instellingen, de tweede categorie van instellingen vormen geen voorwerp van dit onderzoek.

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.

Omdat de responsgraad vanaf de 4de opleiding een stuk lager lag hebben we ons gefocust op de eerste 3 opleidingen die werden aangehaald door de respondenten.

Op die manier verkrijgen we een prioriteitenlijst van spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers, waarvan u de top 20 van alle bevraagde werkgevers en werknemers hieronder kan terugvinden.

TABEL 3. Top 20 spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij *werkgevers*

RANG		ABS
1	communicatie	57
2	stress & burn-out	38
3	Microsoft Office	36
4	psychisch welzijn op het werk	28
5	agressie	27
6	HR	23
7	sociale vaardigheden	23
8	een goed team	20
9	animatie & vergadertechnieken	18
10	prioriteiten stellen (timemanagement)	17
11	fysisch welzijn op het werk	16
12	onthaal	15
13	psychopathologie	12
14	zelfsturende teams	10
15	conflictmanagement	10
16	projectmanagement	8
17	het functioneren van een vzw	7
18	vreemde talen	7
19	boekhouding	6
20	management	6

TABEL 4. Top 20 spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werknemers

RANG		ABS
1	Microsoft Office	86
2	communicatie	71
3	sociale vaardigheden	70
4	HR	61
5	stress & burn-out	57
6	psychisch welzijn op het werk	53
7	fysisch welzijn op het werk	45
8	een goed team	36
9	psychopathologie	36
10	animatie & vergadertechnieken	33
11	agressie	24
12	omgaan met verslaving	22
13	therapie	22
14	conflictmanagement	21
15	management	21
16	prioriteiten stellen (timemanagement)	21
17	vreemde talen	21
18	onthaal	19
19	boekhouding	17
20	wondzorg	16

De prioritaire thema's van de werkgevers en de werknemers vertonen heel wat **gelijkenissen**. We beschrijven hieronder kort welke opleidingen er onder de prioritaire thema's vallen:

- Zowel werkgevers als werknemers leggen duidelijk prioritair de nadruk op opleidingen rond *communicatieve vaardigheden*. Dit staat op de eerste plaats in de top 5 bij werkgevers en op de tweede plaats bij de werknemers. Aangegeven noden binnen dit thema zijn vooral communicatie op de werkvloer, verbindend communiceren en interculturele communicatie.
- Er blijkt ook een grote behoefte te zijn aan ondersteuning bij toepassing van *Microsoft 365*. Bij de werknemers staat dit zelfs op de eerste plaats, maar ook bij de werkgevers staat het zeer hoog, op een derde plaats. Programma's die regelmatig werden vernoemd zijn *Excel, Word, Access, Outlook en SharePoint*.
- Er is ook een grote vraag naar opleidingen rond *stressmanagement en burn-out*. Dit thema staat op de 2de plaats voor werkgevers en op de 5de plaats voor werknemers.
- Onder *psychisch welzijn op het werk* hebben we alle aangehaalde thema's verzameld die kunnen helpen bij het *omgaan met stress* op het werk, zoals bv. meditatie, mindfulness,... Deze handvaten om met stress om te gaan scoren iets hoger bij werkgevers (plaats 4) dan bij werknemers (plaats 6).
- Opleidingen i.v.m. *HR* scoorden ook zeer goed bij zowel werknemers (plaats 4) als werkgevers (plaats 6). Vooral *kennis m.b.t. sociale zekerheid* werd het vaakst genoemd, maar ook het *voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken* vallen onder deze categorie.

- *Sociale vaardigheden* nemen bij de werknemers een prominentere rol in (plaats 3) dan bij werkgevers (7de plaats). Er worden daarbij opleidingsthema's aangehaald zoals *assertiviteit* en het *stellen van grenzen*.
- Opleidingen die zich toeleggen op *werken in teamverband* zijn voor werkgevers en werknemers even belangrijk. Deze opleiding staat bij beiden op een 8ste plaats.
- Een nieuw thema dat spontaan werd aangehaald tijdens dit onderzoek is *animatie- en vergadertechnieken* (en dit zowel live als online). Dit thema stond op een 9de plaats bij de werkgevers en sloot de top 10 bij de werknemers.

Tussen plaats 11 en 20 vinden we nog volgende gemeenschappelijke thema's terug: *conflictmanagement*, *vreemde talen* en *boekhouding*. *Omgaan met conflicten* stond bij de werknemers net iets hoger (plaats 14) dan bij de werkgevers (plaats 15). Ook kennis van *vreemde talen*, zoals bv. Nederlands, Frans en Arabisch scoorde bij de werknemers (plaats 17) iets hoger dan bij werkgevers (plaats 18). Vormingen met als thema *boekhouding* stonden zowel bij werkgevers als bij werknemers op een 19de plaats.

De volgende opleidingsthema's kenden grote **verschillen** tussen werkgevers en werknemers: *omgaan met agressie*, *timemanagement*, *onthaal*, *management*, *fysisch welzijn op het werk* en *kennis inzake psychopathologie*.

Zo staat *agressie* bij de werkgevers op de 5de plaats en bij de werknemers op een 11de plaats. Het stellen van prioriteiten werd door werkgevers vaker vermeld (plaats 10) dan bij werknemers (plaats 16). Opleidingen tijdens dewelke je leert mensen correct te *onthalen* stonden bij de werkgevers op plaats 12 en bij werknemers op plaats 18. Ondersteuning bij *managementvaardigheden* werd dan weer vooral door werknemers gevraagd (waar deze opleiding op de 15de plaats stond) eerder dan door werkgevers (20ste plaats). *Fysisch welzijn op het werk* werd eveneens vooral door werknemers vernoemd (plaats 7) en in mindere mate door werkgevers (plaats 11). Onder dit thema wordt verwezen naar bv. opleidingen rond *eerste hulp en brandveiligheid*, deze hebben dus betrekking op de *fysische veiligheid*. *Kennis m.b.t. psychopathologieën* staat bij de werknemers op een 9de plaats en bij de werkgevers op een 13de plaats.

SPONTAAN AANGEHAALDE OPLEIDINGSTHEMA'S VOLGENS FUNCTIEGROEP

De open vraag werd gediversifieerd naar *functiegroep*. 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. Daarnaast hebben we ook een analyse gemaakt van het aantal keer dat de werkgever de opleidingen voor alle functies wenste binnen zijn/haar instelling.

TABEL 5. *Spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers met functiegroepen*

		Aantal keer vermeld voor alle functies binnen de instelling
Communicatie	Begeleiders ; onthaalmedewerkers; logistiek- en onderhoudspersoneel ; zorgpersoneel; verpleegkundigen; artsen; maatschappelijk werkers; gezondheids promotie; sociale dienst; hulpverlening; diensthoofden; coördinatoren; administratieve medewerkers; secretariaat; woonbegeleiders; interculturele bemiddelaars; mentoren voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV); coaches.	39
Stress & burn-out	Artsen; verpleegkundigen; maatschappelijk werkers; kinesisten; onthaalmedewerkers; secretariaat; zorgpersoneel; therapeuten.	27
Microsoft Office	Begeleiders; onthaalmedewerkers; administratieve medewerkers; leidinggevend; zorgverleners; woonbegeleiders; artsen; verpleegkundigen; kinesisten; maatschappelijk werkers; coördinatoren; psychologen; woonbegeleiders; stafmedewerkers.	16
Psychisch welzijn op het werk	Coördinatoren; verpleegkundigen; onthaalmedewerkers; artsen; maatschappelijk werkers; interculturele bemiddelaars; mentoren voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV); coaches; secretariaat; referentiepersonen; preventieadviseurs.	15
Agressie	Onthaalmedewerkers; zorgverleners; begeleiders; woonbegeleiders; psychologen; alle eerste lijn medewerkers; secretariaat; artsen; trajectbegeleiders; administratieve medewerkers, psychosociale hulpverleners.	9
HR	Administratieve medewerkers; medewerkers personeelsdienst; managers; leden van de Raad van Bestuur; maatschappelijk werkers; coördinatoren; diensthoofden; directeurs; psychiatrische thuiszorg.	5
Sociale vaardigheden	Onthaalmedewerkers; verpleegkundigen; maatschappelijk werkers; artsen; woonbegeleiders; zorgpersoneel; coördinatoren; interculturele bemiddelaars; mentoren voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV); coaches; sociale dienst.	8
Een goed team	Maatschappelijk werkers; administratieve medewerkers; begeleiders; teamverantwoordelijken; zorgverleners; sociale dienst.	15
Animatie & vergader-technieken	Maatschappelijk werkers; projectverantwoordelijken; personen die verantwoordelijk zijn voor de animatie van teamvergaderingen; gezondheids promotie; psychiatrische thuiszorg; coördinatoren; interculturele bemiddelaars; mentoren voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV); coaches; psychologen; therapeuten.	8
Prioriteiten stellen (timemanagement)	Directie; managers; therapeuten; administratieve medewerkers; onthaalmedewerkers; leidinggevend; medisch personeel; coördinatoren; verpleegkundigen; sociale dienst; referentiepersonen; woonbegeleiders.	7
Fysisch welzijn op het werk	Begeleiders; secretariaat; onthaalmedewerkers.	11
Onthaal	Onthaalmedewerkers; secretariaat.	/
Psychopathologie	Onthaalmedewerkers; maatschappelijk werkers; verpleegkundigen; artsen; kinesisten; zorgverleners; coördinatoren; interculturele bemiddelaars; mentoren voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV); coaches; begeleiders; sociale dienst.	6
Zelfsturende teams	Onthaalmedewerkers; administratieve medewerkers; sociale dienst; actoren in de gemeenschapsaanpak van gezondheid.	9
Conflict-management	Onthaalmedewerkers; secretariaat; verpleegkundigen; artsen; coördinatoren; maatschappelijk werkers; interculturele bemiddelaars; mentoren voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen (NBMV); coaches.	5
Project-management	Projectverantwoordelijken; artsen; verpleegkundigen; onthaalmedewerkers; managers; maatschappelijk werkers; coördinatoren; psychologen.	4
Het functioneren van een vzw	Directie; Raad van Bestuur; artsen; verpleegkundigen; onthaalmedewerkers; managers.	4
Vreemde talen	Onthaalmedewerkers; zorgverleners; poetsteam.	2
Boekhouding	Administratieve medewerkers; coördinatoren; dienstverantwoordelijken; woonbegeleiders.	1
Management	Onthaalmedewerkers; administratieve medewerkers; managers; Raad van Bestuur.	/

TABEL 6. *Spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werknemers met functiegroepen*

Microsoft Office	Administratieve medewerkers; onthaalmedewerkers; logistiek personeel; gezondheidspromotoren; ergotherapeuten; team coördinatoren; trajectbegeleiders; artsen; kinesisten; laboranten; tandartsassistenten; secretariaat; maatschappelijk werkers; verpleegkundigen; psychologen; schoonmaakpersoneel; opleiders, psychosociale hulpverleners.
Communicatie	Maatschappelijk werkers; onthaalmedewerkers; administratieve medewerkers; verpleegkundigen; kinesisten; team coördinatoren; woonbegeleiders; casemanagers; artsen; gezondheidspromotoren; psychosociale hulpverleners.
Sociale vaardigheden	Maatschappelijk werkers; ergotherapeuten; artsen; diëtisten; kinesisten; begeleiders; zorgverleners; verpleegkundigen; onthaalmedewerkers; actoren in de gemeenschapsaanpak van gezondheid; begeleiders beschut wonen; woonbegeleiders; casemanagers; psychologen; administratieve medewerkers; team coördinatoren; stafmedewerkers vorming; HR; gezinszorg.
HR	Administratieve medewerkers; maatschappelijk werkers; directie; verpleegkundigen; actoren in de gemeenschapsaanpak van gezondheid; kinesisten; psychologen; secretariaat; artsen; HR-afdeling; team coördinatoren; managers; vroedvrouwen; gezondheidspromotoren; onthaalmedewerkers; trajectbegeleiders; begeleiders; hulpboekhouders.
Stress & burn-out	Onthaalmedewerkers; team coördinatoren; activiteitenbegeleiders; maatschappelijk werkers; artsen; kinesisten; actoren in de gemeenschapsaanpak van gezondheid; administratieve medewerkers; secretariaat; verpleegkundigen; HR-afdeling; hulpboekhouders; psychologen; externe preventieadviseurs; coördinatoren.
Psychisch welzijn op het werk	Trajectbegeleiders; gezondheidspromotoren; werkvloerbegeleiders; maatschappelijk werkers; artsen; verpleegkundigen; onthaalmedewerkers; kinesisten; administratieve werknemers; team coördinatoren; paramedici; psychologen; managers; vroedvrouwen; logopedisten.
Fysisch welzijn op het werk	Maatschappelijk werkers; ergotherapeuten; onthaalmedewerkers; psychosociale hulpverleners; psychologen; kinesisten; administratieve medewerkers; laboratoriumtechnologen; verpleegkundigen; externe preventieadviseurs; team coördinatoren; laboranten; paramedici; directie; zorgverleners; artsen; stafmedewerkers vorming; opvoeders; technologen medische beeldvorming.
Een goed team	Artsen; gezondheidspromotoren; psychologen; onthaalmedewerkers, verpleegkundigen; actoren in de gemeenschapsaanpak van gezondheid; kinesisten; administratieve medewerkers; psychosociale hulpverleners; projectbeheerders; team coördinatoren; maatschappelijk werkers;
Psychopathologie	Begeleiders beschut wonen; maatschappelijk werkers; ergotherapeuten; trajectbegeleiders; begeleiders; opvoeder-begeleiders; verpleegkundigen; administratieve medewerkers; sociotherapeuten; kinesisten; woonbegeleiders; opvoeders; ervaringsdeskundigen, onthaalmedewerkers; psychologen.
Animatie & vergadertechnieken	Artsen; gezondheidspromotoren; onthaalmedewerkers; maatschappelijk werkers; psychosociale hulpverleners; logopedisten; HR managers; hulpboekhouders; team coördinatoren; verpleegkundigen; administratieve medewerkers; ervaringsdeskundigen; actoren in de gemeenschapsaanpak van gezondheid; gezondheidspromotoren; kinesisten.
Agressie	Onthaalmedewerkers; administratieve medewerkers; gezondheidspromotoren; coördinatoren; trajectbegeleiders; stafmedewerkers vorming; maatschappelijk werkers; opvoeder-begeleiders; HR; woonbegeleiders.
Omgaan met verslaving	Maatschappelijk werkers; trajectbegeleiders; psychologen; begeleiders; artsen; verpleegkundigen; onthaalmedewerkers; begeleiders beschut wonen; woonbegeleiders; casemanagers; opvoeders.
Therapie	Ergotherapeuten; kinesisten; verpleegkundigen; psychologen; trajectbegeleiders; maatschappelijk werkers.
Conflict-management	Maatschappelijk werkers; onthaalmedewerkers; administratieve medewerkers; artsen; team coördinatoren; coördinatoren; activiteitenbegeleiders; opvoeders; psychologen.
Management	Onthaalmedewerkers; administratieve medewerkers; tandartsassistenten; secretariaat; psychosociaal rehabilitatiemedewerkers; verpleegkundigen, maatschappelijk werkers; team coördinatoren, paramedici; logistiek personeel; managers.
Prioriteiten stellen (timemanagement)	Administratieve medewerkers; maatschappelijk werkers; verpleegkundigen; actoren in de gemeenschapsaanpak van gezondheid; gezondheidspromotoren; onthaalmedewerkers; trajectbegeleiders; artsen, kinesisten.
Vreemde talen	Artsen; onthaalmedewerkers; logopedisten; maatschappelijk werkers; technologen medische beeldvorming; projectbeheerders; administratieve medewerkers; opvoeders; laboranten; tandartsassistenten; secretariaat; psychosociale hulpverleners.
Onthaal	Onthaalmedewerkers; administratieve medewerkers; schoonmaakpersoneel.
Boekhouding	Administratieve medewerkers; projectbeheerders; onthaalmedewerkers; kinesisten; gezondheidspromotoren; maatschappelijk werkers.
Wondzorg	Verpleegkundigen.

SPONTAAN AANGEHAALDE GESPECIALISEERDE OPLEIDINGEN VOLGENS FUNCTIEGROEP

De open vraag werd gediversifieerd naar *functiegroep*. Dit geeft de mogelijkheid om bij de samenstelling van het vormingsaanbod rekening te houden met dit criterium.

Hieronder vindt u de spontaan uitgedrukte gespecialiseerde opleidingsbehoeften gelinkt aan *functiegroepen*. Deze vraag werd uitsluitend aan werkgevers gesteld.

TABEL 7. Spontaan uitgedrukte gespecialiseerde opleidingsbehoeften per functiegroep (volgens werkgevers)

FUNCTIES	GESPECIALISEERDE OPLEIDING	ABS
Verpleegkundigen	diabeteseducatie	11
Verpleegkundigen	wondzorg	10
Verpleegkundigen	palliatieve zorg	4
Kinesisten	vestibulaire kinesitherapie	3
Kinesisten	zeer specifieke opleidingen (geen verdere toelichting), bijscholingen, accreditatie	3
Onthaalmedewerkers	omgaan met agressie	2
Verpleegkundigen + zorgkundigen	hoe omgaan met psychiatrisch ziektebeeld?	2
Artsen	gezonde voeding	2

Volgens de werkgevers hebben *verpleegkundigen* (in volgorde van belangrijkheid) vooral nood aan gespecialiseerde opleidingen rond *diabeteseducatie*, *wondzorg*, *palliatieve zorg* alsook *psychopathologie*. Deze laatste opleidingsbehoefte scoort hoog bij de spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers waar psychopathologie respectievelijk op de 13de en een gedeelde 8ste plaats staat. Een gespecialiseerde opleiding rond *psychopathologie* zou ook voor *zorgkundigen* nuttig zijn volgens de werkgevers. Diabetologie viel net uit de top 20 (plaats 21 met 15 vermeldingen) bij de spontaan uitgedrukte opleidingsbehoeften door werknemers.

Voor *kinesisten* werden dan weer andere zeer specifieke opleidingen aangehaald, zoals bv. *vestibulaire kinesitherapie*. Dit opleidingsthema werd ook 6 keer aangehaald door de kinesisten wanneer we in de open vraag peilden naar hun opleidingsbehoeften. Andere specifieke opleidingsbehoeften volgens kinesisten zijn: *orthopedische aandoeningen en andere manuele behandelingstechnieken* (7 x aangehaald), *ATM opleidingen* (4 x aangehaald), *spierkettingen* (4 x aangehaald), *neurodynamische technieken* (4 x aangehaald), *McKenzie-oefeningen bij rugklachten* (3 x aangehaald) en *traditionele Chinese geneeskunde* (3 x aangehaald), zoals bijvoorbeeld *acupunctuur*.

Voor *onthaalmedewerkers* zouden er, volgens werkgevers, gespecialiseerde opleidingen rond “omgaan met agressie” moeten worden voorzien en *artsen* zouden vooral moeten worden bijgestaan inzake kennis met betrekking tot *gezonde voeding*.

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 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: *communicatievaardigheden, sociale vaardigheden, pc-vaardigheden, sociale media, teamwerk, veiligheid op de werkvloer, gezondheid en welzijn op de werkvloer, functioneren van de instelling en opleidingsthema's die eigen zijn aan de activiteit van de instelling*. Specifiek werd er dit keer ook aandacht besteed aan de *invloed van Covid-19 op de opleidingsbehoeften* en de evolverende noden op het vlak van een *online vormingsaanbod*. 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 werden deze uitgesplitst per *subcategorie 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 24. *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)	Excel	Omgaan met stress	Opleiding basis andere talen	EHBO
	Zeer belangrijk (rang 6 > 10)	Communicatie met agressieve mensen Omgaan met agressieve mensen	Een goede communicatie in het team	Preventie van burn-out	
	Belangrijk (rang 11 > 15)		Omgaan met grensoverschrijdend gedrag Conflictmanagement Mijn eigen grenzen leren stellen		Werken rond conflicten in het team
	rang 16 > 20			Communiceren wanneer ik niet akkoord ben	Werken rond verandering in het team

Werkgevers en werknemers zijn het er over eens dat het **prioritair** (rang 1 t.e.m. 5) is om ondersteuning te voorzien op het vlak van *Excel*.

Daarnaast vinden ze het **heel belangrijk** (rang 6 t.e.m. 10) dat er opleidingen rond *omgaan en communiceren met agressieve mensen* worden voorzien. Ook het *omgaan met stress* vinden werkgevers erg belangrijk en werknemers categoriseren dit zelfs als prioritair (rang 1 t.e.m. 5).

Verder vormen een aantal thema's zoals *omgaan met grensoverschrijdend gedrag*, zijn *eigen grenzen leren stellen* en de *preventie van burn-out* ook **belangrijke** thema's (rang 11 t.e.m. 15) voor zowel werkgevers als werknemers. Er is een duidelijke samenhang tussen deze behoeften, alsook de link met het als zeer belangrijk beschouwde thema *omgaan met stress*.

RESULTATEN

Een specifieke opleidingsbehoefte is voortgekomen uit de verkennende gesprekken en wordt ook bevestigd in de resultaten van de online vragenlijst: een opleiding waarin een *basis in diverse andere talen dan de voertaal(en) van de instelling* wordt gegeven en waarmee het personeel van de instelling in contact komt, zoals bijvoorbeeld het Engels of Arabisch. Eventueel kan daar ook een basiskennis van culturele waarden en gedragsgewoonten aan gekoppeld worden.

Wat deze thema's precies inhouden en voor welke instellingscategorieën deze een behoefte zijn, wordt verder in dit rapport verduidelijkt.

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 8. Prioriteiten volgens *werkgevers* (top 20)

WERKGEVERS		
Rang	Thema	ABS
1	Post-covid signalen	85
2	Communicatie met agressieve mensen	83
3	Excel	83
4	Algemene opleiding onthaal	83
5	Omgaan met agressieve mensen	82
6	Omgaan met stress	77
7	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	71
8	Conflictmanagement	71
9	Een goede communicatie in het team	64
10	Mijn eigen grenzen leren stellen	62
11	Preventie van burn-out	61
12	Psychosociale risico's kunnen inschatten	60
13	Omgaan met mensen met een psychologische aandoening	59
14	Communicatie wanneer ik niet akkoord ben	59
15	Opleiding basis andere talen	59
16	Werken rond verandering in het team	59
17	EHBO	56
18	Het ethisch gebruik van sociale media	55
19	Zelfsturende teams	51
20	Werken rond conflicten in het team	51

TABEL 9. Prioriteiten volgens *werknemers* (top 20)

WERKNEMERS		
Rang	Thema	ABS
1	Opleiding basis verschillende talen	242
2	Excel	238
3	Omgaan met stress	236
4	EHBO	230
5	Omgaan met burn-out	214
6	Preventie van burn-out	210
7	Communicatie met agressieve mensen	209
8	Een goede communicatie in het team	202
9	Omgaan met agressieve mensen	194
10	Het gebruik van online tools door het personeel (Zoom, Teams, ...)	185
11	Conflictmanagement	177
12	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	176
13	Werken rond conflicten in het team	172
14	Online vergadertechnieken	170
15	Mijn eigen grenzen leren stellen	166
16	Ontspanning op de werkvloer	161
17	Werken rond verandering in het team	161
18	Omgaan met stress op de werkvloer	160
19	Communicatie wanneer ik niet akkoord ben	158
20	Werken met multi problemgezinnen	152

In bovenstaande tabellen vindt u niet alleen de overeenkomstige thema's bij werkgevers en werknemers terug, zoals deze ook te zien zijn in figuur 24. 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). De grijs gemarkeerde thema's werden enkel opgenomen in de werkgeversbevraging omdat werkgevers met betrekking tot deze thema's hier het meest volledige zicht op hebben in hun instelling.

We zien dat zowel door werknemers als werkgevers wordt aangegeven dat *Excel* een prioritaire opleidingsbehoefte is. Daarnaast wordt *omgaan met agressieve mensen*, omgaan met *grensoverschrijdend gedrag* en *communicatie met agressieve mensen* als belangrijk beschouwd door werkgevers en werknemers. Ook het thema *conflictmanagement* sluit hierbij aan.

Daarnaast zijn er een aantal thema's die samenhangen met de *(preventie van) burn-out*, zoals *omgaan met stress* en *eigen grenzen leren stellen*.

Online vergadertechnieken en het *gebruik van online meetingstools*, zoals bv. MS Teams, worden voornamelijk door werknemers als een opleidingsbehoefte aangehaald.

Thema's die we dan weer met name bij werkgevers terugvinden zijn onder meer het *ethisch gebruik van sociale media* en *zelfsturende teams*.

Op basis van de verkennende gesprekken kwamen drie zeer specifieke opleidingen naar voor. Deze werden bevestigd bij de werkgevers en werden duidelijk als een opleidingsbehoefte naar voor geschoven. Het betreft:

- Een *opleiding met een basis in verschillende talen*, anders dan de voertaal(en) van de instelling. Eventueel kunnen hier ook een aantal culturele waarden en gedragsgewoonten aan gekoppeld worden.
- Een *brede opleiding voor onthaalmedewerkers*. Deze betreft onder meer aspecten als klantgericht telefoneren, beter leren plannen en organiseren, etc.
- Een *opleiding post-covid signalen*, dit is een opleiding voor het detecteren van post-covid signalen, de preventie en de behandeling hiervan. Wij verwachten immers dat na de periode van Covid-19 heel wat werknemers te maken zullen krijgen met burn-out, emotionele moeilijkheden, enz.

PRIORITEITEN VOLGENS DE DIVERSE CATEGORIEËN VAN INSTELLINGEN

In dit onderdeel gaan we na wat de prioritaire opleidingsbehoeften zijn die door de werkgevers en werknemers uit de verschillende *instellingscategorieën* die deelgenomen hebben aan deze enquête (*wijkgezondheidscentra*, *instellingen beschut wonen en bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten*) worden aangegeven.

Hieronder vindt u een overzicht van de 20 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:

- *Excel* is een thema dat hoog scoort bij alle instellingscategorieën. Het staat bij alle categorieën op de eerste of tweede plaats in de top 20. *EHBO* staat op de eerste plaats bij de instellingscategorieën 'Beschut wonen' en 'bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten'.
- De opleiding *basis verschillende talen* (zie infra) vinden we duidelijk terug bij de instellingscategorieën 'Wijkgezondheidscentra' en 'bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten'.
- Het *omgaan met agressieve mensen*, *communiceren met agressieve mensen* en, in mindere mate, *omgaan met grensoverschrijdend gedrag*, vinden we in de lijst van elke instellingscategorie terug.
- Qua teamwerk is er vooral aandacht voor het *werken rond conflicten in het team*, maar ook een *goede communicatie in het team*.
- *Omgaan met stress en (preventie van) burn-out* komen eveneens in de lijst van elke instellingscategorie voor.

Hieronder vindt u een overzicht van de 20 prioritaire thema's per categorie van instellingen. De tabellen zijn geordend volgens het aantal deelnemende respondenten per instellingscategorie.

Na de reeks tabellen per instellingscategorie volgt een verdere toelichting van de opleidingsthema's in het punt 'Trends en thema's'.

TABEL 10. Prioritaire opleidingsbehoeften bij werkgevers en werknemers per instellingscategorie (top 20)

RANG	TOP 20 WIJKGEZONDHEIDSCENTRA	ABS
1	Excel	231
2	Omgaan met stress	221
3	Opleiding basis verschillende talen	219
4	Communicatie met agressieve mensen	198
5	Een goede communicatie in het team	194
6	EHBO	191
7	Preventie van burn-out	189
8	Omgaan met agressieve mensen	183
9	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	182
10	Omgaan met burn-out	178
11	Conflictmanagement	172
12	Werken rond conflicten in het team	164
13	Mijn eigen grenzen leren stellen	160
14	Het gebruik van online tools door het personeel (bv. MS Teams)	156
15	Werken rond verandering in het team	154
16	Omgaan met stress op de werkvloer	150
17	Online vergadertechnieken	146
18	Ontspanning op de werkvloer	143
19	Brandveiligheid	137
20	Het ethisch gebruik van sociale media op de werkvloer	133

RANG	TOP 20 INITIATIEVEN BESCHUT WONEN	ABS
1	EHBO	57
2	Excel	49
3	Veerkracht	49
4	Omgaan met stress	48
5	Omgaan met burn-out	46
6	Omgaan met agressieve mensen	46
7	Preventie van burn-out	45
8	Communicatie met agressieve mensen	43
9	Werken rond verandering in het team	40
10	Een goede communicatie in het team	39
11	Conflictmanagement	38
12	Digitalisering	38
13	Het ethisch gebruik van sociale media op de werkvloer	36
14	(Motiverende en constructieve) personeelsgesprekken voeren	35
15	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	35
16	Omgaan met mensen onder invloed	35
17	Communicatie wanneer ik niet akkoord ben	33
18	Werken rond conflicten in het team	33
19	Activeren van mijn cliënten / patiënten (en hun omgeving)	32
20	Brandveiligheid	32

RANG	TOP 20 BICOMMUNAUTAIRE GEZONDHEIDSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN	ABS
1	EHBO	13
2	Excel	12
3	Opleiding basis verschillende talen	12
4	Communicatie met agressieve mensen	12
5	Groepssupervisie	11
6	Omgaan met mensen met een psychologische aandoening	11
7	Online vergadertechnieken	11
8	Omgaan met agressieve mensen	10
9	Werken rond conflicten in het team	10
10	Het gebruik van online tools door het personeel (bv. MS Teams)	9
11	Intervisie (uitwisseling tussen werknemers met dezelfde functie)	9
12	Mijn eigen grenzen leren stellen	9
13	Preventie van burn-out	9
14	Brandveiligheid	8
15	Digitalisering	8
16	Het gebruik van online tools door patiënten/cliënten	8
17	Interdisciplinair samenwerken	8
18	Kennis van pathologieën (bv. autisme, dementie,...)	8
19	Kennisdeling in de organisatie	8
20	Omgaan met grensoverschrijdend gedrag	8

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 agressieve mensen*, *omgaan met grensoverschrijdend gedrag* en *conflictmanagement* in de top 10 van prioriteiten. Thema's zoals *assertiviteit* en het *stellen van grenzen* staan ook in de top 10 op basis van de open vragen.

WELZIJN EN VEILIGHEID OP HET WERK

Op het vlak van *welzijn* zien we dat er voornamelijk nood is aan opleidingen rond *omgaan met stress*. Bij werkgevers, maar voornamelijk ook bij werknemers is deze behoefte duidelijk aanwezig. Bij werknemers vinden we ook de vraag naar opleidingen rond *ontspanning op de werkvloer*, *mindfulness*, etc. Ook de *preventie van burn-out* en het *omgaan met een burn-out* scoren hoog. Voornamelijk de *preventie van burn-out* is een zeer belangrijke behoefte bij werknemers. Hiermee hangt ook het thema *leren zijn eigen grenzen stellen* samen.

Op het vlak van *veiligheid* op het werk vinden we met name de behoefte aan een opleiding *EHBO* terug. Bij de instellingscategorieën Beschut wonen en Bicommunautaire Gezondheidsinrichtingen en -diensten staat dit zelfs op de eerste plaats.

DIGITALE VAARDIGHEDEN

Excel staat op basis van de gesloten vragen zowel bij werknemers als werkgevers op de eerste plaats. Lager in de prioriteitenlijst vinden we ook andere toepassingen van *Microsoft 365* zoals bv. *Word*, *Access*, *Outlook* en *SharePoint*.

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*, *conflicten binnen het team* of *met een collega*, etc.

WERKEN IN EEN TEAM

Er zijn heel wat thema's in de top 20 bij werkgevers en werknemers die verwijzen naar vaardigheden en competenties die bevorderlijk zijn voor *een goed werkend team*. Net zoals hierboven aangehaald ligt de nadruk op het *omgaan met conflicten* en een *goede communicatie binnen het team*.

Een nieuw thema is het *omgaan met verandering in het team*. Mogelijk is hier een link met de (plotse) wijzigingen in teamorganisatie door toedoen van de covid-19 maatregelen.

BIJKOMENDE OPLEIDINGSTHEMA'S OP BASIS VAN DE VERKENNENDE GESPREKKEN

Op basis van de verkennende gesprekken dienden zich een aantal thema's aan die opvallend veel bijval kregen in de online enquête.

Het gaat om volgende opleidingen:

- Een *opleiding met een basis in verschillende talen*, anders dan de voertaal(en) van de instelling. Eventueel kunnen hier ook een aantal culturele waarden en gedragsgewoonten aan gekoppeld worden.
- Een *brede opleiding voor onthaalmedewerkers*. Deze betreft onder meer aspecten als klantgericht telefoneren, beter leren plannen en organiseren, etc.
- *Animatie- en vergadertechnieken*, ook voor online vergaderingen.

FUNCTIESPECIFIEKE OPLEIDINGEN

Op basis van de open en gesloten vragen wordt door zowel werkgevers als werknemers gevraagd naar het verhogen van de kennis bij werknemers rond *zeer specifieke thema's die aansluiten bij de activiteit en/of doelgroep van de instelling en de functie van de werknemer*. Het gaat bijvoorbeeld om opleidingen als *diabeteseducatie of wondzorg voor verpleegkundigen*.

INVLOED COVID-19 / POST-COVID

Wij hebben in dit onderzoek eveneens gevraagd naar hoe de instellingen verwachten dat de Covid-19 crisis een invloed zal hebben op het toekomstig vormingsaanbod. Zullen er bepaalde *thema's* meer aan bod komen? Zal het *opleidingsaanbod anders georganiseerd* dienen te worden? Zullen we meer naar een online, blended, ... aanbod dienen te evolueren? Hiernaar wordt momenteel een *breed onderzoek gevoerd in alle sectoren van de vormingsfondsen bij FeBi vzw*. Graag verwijzen we u naar de resultaten van dit onderzoek die, eens dit onderzoek afgerond is, gecommuniceerd zullen worden. De beperkte vragen in dit onderzoek zullen mee opgenomen worden in het rapport aan het beheerscomité van het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten dat handelt over de praktische organisatie van het opleidingsaanbod voor dit Fonds.

CONCLUSIE

In opdracht van het beheerscomité van het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten voerde de studiedienst van FeBi vzw een onderzoek om de *opleidingsbehoeften bij de werknemers en werkgevers van de instellingen in deze sector in kaart te brengen*.

Op basis van deze resultaten kunnen vormingsinitiatieven opgezet worden door het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten die aangepast zijn aan de actuele opleidingsbehoeften in de sector.

De *sector is zeer divers* naar activiteiten die de instellingen uitoefenen en naar doelgroep waarmee ze werken. De instellingen situeren zich in alle regio's. 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 agressieve mensen
 - Omgaan met grensoverschrijdend gedrag
 - Conflictmanagement
- *Welzijn en veiligheid op het werk*
 - Fysisch welzijn en veiligheid: EHBO
 - Psychisch welzijn: omgaan met stress, preventie en omgaan met burn-out, ontspanning op de werkvloer
- *Digitale vaardigheden*
 - Excel
 - Andere Microsoft 365 toepassingen zoals Word, Access, Outlook en SharePoint
- *Communicatieve vaardigheden*
 - Communicatie met agressieve mensen
 - Communicatie in het kader van conflicten
 - Een goede communicatie binnen het team
- *Werken in een team*
 - Een goed werkend team
 - Omgaan met conflicten binnen het team
 - Een goede communicatie binnen het team
 - Omgaan met verandering in het team
- *Bijkomende opleidingsthema's op basis van de verkennende gesprekken*
 - Opleiding met een basis in verschillende talen, anders dan de voerta(a)l(en) van de instelling
 - Brede opleiding voor onthaalmedewerkers
 - Animatie- en vergadertechnieken

CONCLUSIE

Een aantal opleidingsthema's zijn specifiek *gelinkt aan bepaalde functies*, zoals bijvoorbeeld een opleiding diabeteseducatie of wondzorg voor verpleegkundigen of vestibulaire kinesitherapie voor kinesisten.

Ook zien we dat er *volgens de instellingscategorie* veel overeenkomsten, maar ook enkele verschillen zijn tussen de prioritaire thema's. Zo zien we onder meer dat een opleiding Excel, EHBO of de opleidingen rond stress en omgaan met agressie hoog scoren in alle instellingscategorieën.

Wenst u nog meer informatie over de resultaten van dit onderzoek, dan kan u contact opnemen met de studiedienst of de fondsverantwoordelijken van het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De ondersteuning van het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten van deze instellingen 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 medewerking was het niet mogelijk geweest om dit onderzoek uit te voeren.

5 kernwaarden van FeBi vzw



Sociaal engagement



Samenwerking



Kwaliteit



Klantvriendelijkheid



Expertise

HET SOCIAAL FONDS VOOR DE GEZONDHEIDSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN

Het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten organiseert en ondersteunt vormings- en opleidingsactiviteiten voor organisaties die onder het paritair comité 330 vallen met het RSZ-kengetal 422, 522, 722, 735 of 822. Dit met als doel het bevorderen van kwaliteitsvolle en duurzame tewerkstelling.

Concreet richt het Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten 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 voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten 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 VOOR DE GEZONDHEIDSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN

gid-ess@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* > Sociaal Fonds voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten

DIT RAPPORT ONLINE CONSULTEREN?

www.fe-bi.org > 'Onderzoek en cijfers' > '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 voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten

gid-ess@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 de Sociale Fondsen van volgende sectoren en de Sociale Fondsen van volgende sectoren:

- Ziekenhuizen
- Ouderenzorg
- Thuisverpleging
- Revalidatiecentra
- Gezondheidsinrichtingen en -diensten
- Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit
- 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:



sociaal fonds voor de
gezondheidsinrichtingen en -diensten | vorming
fonds social pour les
établissements et services de santé | formation