**Opleiding in de onderneming:**

 **checklist voor OR-afgevaardigden**

1. Pols naar de verwachtingen en behoeften van de werknemers (bijvoorbeeld via een enquête).
2. Ervaren de werknemers de opleidingen op initiatief van de onderneming als een antwoord op hun verwachtingen en behoeften?
3. Bevat de opleiding van de werknemers een anticiperende benadering van de werkgever wat betreft de vaardigheden die vereist zijn in de onderneming van morgen? (link naar informatie over het programma en de toekomstperspectieven in de basisinformatie die om de 4 jaar aan de OR wordt verstrekt en elk jaar wordt bijgewerkt in het kader van de jaarlijkse informatie)
4. (Als de onderneming meer dan 20 werknemers telt) Stelt de werkgever elk jaar, na overleg met de OR (of de VA, als er geen OR is) en uiterlijk op 31/03, een opleidingsplan op, zoals nu wettelijk voorzien vanaf 2023? Komt de inhoud van dit jaarlijkse opleidingsplan overeen met het sectorale model (indien aanwezig)?
5. (Als de onderneming meer dan 10 werknemers telt) Kent de onderneming elke werknemer het individuele aantal opleidingsdagen toe waarin de sectorale cao voorziet (minimaal 2 dagen per jaar per voltijdse werknemer – pro rata voor deeltijdse werknemers en voor onvolledige jaren; kan worden omgezet in uren)? Als er (nog) geen sectorale cao is, kent de onderneming elke voltijdse werknemer – pro rata voor deeltijdse werknemers en voor onvolledige jaren – dan gemiddeld minstens 4 dagen opleiding per jaar toe (in 2023) en vervolgens 5 (vanaf 2024), via de "individuele opleidingsrekening" (IOR)?

Noot: berekeningsformule in de sociale balans om snel een eerste indicatie te krijgen van de naleving van deze verplichting door de werkgever (zelfs als het resultaat een gemiddelde geeft en niet de informatie werknemer per werknemer) = > Gemiddeld aantal uren opleiding per voltijds equivalente werknemer = > Formule (codes in de sociale balans): (5802+5812+5822+5832+5842+5852)/1003

1. Hebben alle werknemers in de onderneming gelijke toegang tot opleiding?

Noot: berekeningsformule in de sociale balans om snel de eerste informatie te krijgen = >% van de werknemers die (formele + informele + kwalificerende) opleidingen hebben genoten

* Formele opleidingen = > Formule (codes in de sociale balans): ((5801+5811)/(1001+1002))x100
* Informele opleidingen = > Formule (codes in de sociale balans): ((5821+5831)/(1001+1002))x100

* Initiële opleidingen = > Formule (codes in de sociale balans): ((5841+5851)/(1001+1002))x100

Vrouwen en mannen?

NB: berekeningsformule in de sociale balans om snel een eerste indicatie te krijgen van mogelijke ongelijkheden in de toegang tot opleiding tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in de onderneming

=> Gemiddeld aantal uren opleiding per werknemer (M) voltijds equivalent => Formule (codes in de sociale balans): (5802+5822+5842)/1003,1P. Mannen

=> Gemiddeld aantal uren opleiding per werkneemster (V) voltijds equivalent => Formule (codes in de sociale balans): (5812+5832+5852)/1003,2P. Vrouwen

Voltijds en deeltijds?

Ongeacht het statuut (arbeiders/bedienden/kaderleden) of de functie?

Ongeacht de leeftijd?

Ongeacht arbeidshandicap of gezondheidstoestand in het algemeen?

Ongeacht geografische herkomst?

1. Zie erop toe dat de opleidingsinitiatieven werkelijk worden geëvalueerd en opgevolgd. Wat wordt er gedaan op het gebied van evaluatie en opvolging? Wat? Hoe? Betrokkenheid van werknemers, OR, afgevaardigden?
2. Ontvangt de werknemer een bewijs/certificaat... na afloop van de opleiding? Van welk type? Is dit wenselijk? Vragen de werknemers erom? Moet er worden nagedacht over een validatie van vaardigheden?
3. Denk eraan om op het niveau van de OR een werkgroep in te stellen voor de opvolging van het jaarlijkse opleidingsplan (beperkt comité/WG van de OR).
4. Ga het bestaande opleidingsaanbod na en de financiële stimuli bij de sectorale fondsen + controleer de sectorale opleidingsverplichtingen + ga in het algemeen de opleidingsvoorzieningen in de sectorale cao’s na.
5. Zie indien nodig toe op de vervanging van werknemers die een opleiding volgen (om te voorkomen dat de deelname aan opleidingen leidt tot een te hoge werkdruk voor de werknemer en/of de collega's of dat de deelname de organisatie verstoort).
6. Zie erop toe dat opleidingen plaatsvinden tijdens de werktijd (inclusief verplaatsingstijd, die als arbeidstijd moet worden gerekend, en ten minste de tijd die de normale woon-werkverplaatsingstijd overschrijdt).
7. Heb aandacht voor de manier waarop het opleidingsaanbod aan de werknemers zal worden gecommuniceerd.
8. Voordat op de OR de besprekingen over het nieuwe jaarlijkse opleidingsplan starten, moet de balans van het vorige jaarlijkse opleidingsplan worden opgemaakt: wat werd er wel/niet gedaan/waarom.

1. Besteed aandacht aan de rol van het management bij de begeleiding van de werknemers die deelnemen aan opleidingen (deelname mogelijk maken, werknemers vrijmaken, motiveren, ...).
2. Zijn er knelpuntberoepen in de onderneming (functies waarvoor de onderneming moeite heeft om mensen aan te werven)? In hoeverre kunnen opleidingsinitiatieven (op de werkplek, via een opleidingscentrum, enz.) voor werknemers die reeds in de onderneming werken of voor mensen buiten de onderneming beantwoorden aan de ondernemingsbehoeften?
3. Als er functies zijn waarvoor het noodzakelijk/verplicht is om gevalideerde vaardigheden te hebben, schat dan in hoe relevant het voor de onderneming is om in te stappen in een proces van competentievalidatie.
4. Inventariseer alle bestaande spelers en stimuli op het gebied van opleiding, de knelpuntberoepen in de onderneming... om deskundiger en sterker uit de hoek te komen bij het formuleren van voorstellen over werknemersopleiding in de OR.
5. Zet de werkgever er toe aan om, aansluitend bij het nieuwe individuele recht op opleiding, op middellange en langere termijn een individueel ontwikkelings-/opleidingsprogramma per werknemer en/of functie op te zetten.
6. Zoek naar goede voorbeelden en "goede praktijken" in ondernemingen en sectoren met een interessant werknemersopleidingsbeleid en dito initiatieven (via uitwisselingen met andere ACV-afgevaardigden tijdens syndicale opleidingen of tijdens vergaderingen van sectorale / beroepscomités, via je centraalpropagandist,...), en put inspiratie uit wat je interessant lijkt.