opleidingsplannen 2024

Je hebt het wellicht ook al gelezen of gehoord: op 3 oktober 2022 ging de wet in de bedrijven (met 20 of meer werknemers) verplicht om jaarlijks tegen 31 maart een opleidingsplan op te stellen.

1. **Wat?**

Het gaat om een opleidingsplan dat ervoor zorgt dat in 2023 werknemers vier dagen opleiding kunnen volgen, en vanaf 2024 zelfs vijfdagen per jaar. Einde 2024 zullen alle werknemers hun individuele teller kunnen consulteren via hun loopbaan overzicht : [mycareer.be - Home](https://www.mycareer.be/nl/)

Het plan moet er komen na overleg in de ondernemingsraad of, als die er niet is, met de vakbondsafvaardiging. De ondernemingsraad (of vakbondsafvaardiging) moet hierover advies uitbrengen tegen 15 maart.

De werkgever moet zijn voorstel van opleidingsplan 15 dagen voor de vergadering waarop het besproken wordt, overmaken. Dit wil zeggen dat de werkgever zijn plan, afhankelijk van de voorziene datum voor overleg, ten laatste in de loop van februari moet bezorgen aan de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad, en meer bepaald aan de syndicale afgevaardigden.

Als er geen ondernemingsraad of syndicale afvaardiging is, dan moet het plan worden voorgelegd aan de werknemers tegen 15 maart.

Jaarlijkse Timing

|  |  |
| --- | --- |
| Maanden januari/februari | ACV enquête bij personeel om data te verzamelen over de opleidingsbehoeften |
| 1 maart | Laatste dag waarop de werkgever het voorstel van opleidingsplan kan overhandigen aan de OR/SD |
| 15 maart | Laatste dag waarop de OR/SD zijn advies kan geven  (of goedkeuring ingeval van cao) |
| 31 maart | Neerleggen van het opleidingsplan bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg |

# Inhoud van het plan

Het plan mag op papier als digitaal worden opgemaakt. Het moet de geplande opleidingen bevatten én de doelgroep van de werknemers waarvoor ze bestemd zijn. In dat plan moet bijzondere aandacht gaan:

* de risicogroepen, met bijzondere aandacht voor de oudere werknemers (50+)
* vorming voor mannen én vrouwen
* de personen met een handicap;
* de personen met roots buiten de EU;
* de knelpuntberoepen van de sector

Het plan moet minstens de geplande formele en informele opleidingen aangeven. Onder **formele beroepsopleiding** verstaat men door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen gaan best door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. De opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.

Onder **informele opleiding** verstaat men de andere vormingsactiviteiten, waar de focus ligt op leren op de werkplek. Informele opleiding wordt vaak gekenmerkt door een hoge graag van zelforganisatie en keuze van inhoud , maar steeds met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek. Maar ook de deelname aan conferenties, beurzen, enz. voor leerdoeleinden valt daaronder.

1. **Een syndicaal advies formuleren**

Om dit plan syndicaal goed te kunnen beoordelen, moet je in de eerste plaats de eigen groep werknemers kennen en analyseren en dit op basis van de gegevens die je jaarlijks bij de EFI ontvangt aan de hand van het tewerkstellingsrapport volgens cao nr. 9. Dit moet gecombineerd worden met de gegevens uit de sociale balans (pagina 2, aantal tewerkgestelden).

Als afgevaardigde ben je zelf ook werknemer in het bedrijf en ben je op de hoogte van de verschillende werksituaties van je collega’s.

1. Aantal dagen vorming door de onderneming

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2023 | 2024 |
| Aantal personeelsleden x dagen te voorziene vorming | Aantal VTE x 4 dagen = | Aantal VTE x 5 dagen = |

(VTE = voltijds equivalent)

Aan de hand van deze gegevens kan je al een eerste inschatting maken of men de doelstelling van 4/5 dagen per werknemer zal kunnen bereiken. En of er in overleg moet worden getreden over de vraag of het plan het recht op opleiding daadwerkelijk realiseert, of je het moet laten bijsturen. Let wel voor een verminderde tewerkstelling mogen de 5 dagen pro-rata verminderd worden.

1. Om welke (en hoeveel) werknemers gaat het?

Mannen – vrouwen

Voltijdsen, deeltijdsen

Arbeiders, bedienden, kaderleden

Scholingsgraad,

Leeftijd

Anciënniteit

Afdeling

Belangrijk is dat er voor **elke** werknemer vorming/opleiding voorzien wordt; zowel formele als informele vorming.

Belangrijke **aandachtspunten**:

* zorg ervoor dat het individuele recht op opleiding geen theoretisch recht blijft, maar planmatig wordt ingevuld en aansluit op de behoeften van de werknemers;
* zorg ervoor dat werknemers met tijdelijke contracten evenveel opleidingskansen krijgen;
* zorg ervoor dat werknemers die minder gemotiveerd zijn of voor wie minder opleiding beschikbaar is extra aandacht krijgen en ook worden bereikt
  + met bijzondere aandacht voor werknemers met buitenlandse roots en voor personen met een handicap, vrouwen, kortgeschoolden, deeltijdsen, ouderen…
* bewaak de kwaliteit van de opleidingen
  + vraag voor een regelmatige evaluatie van de aangeboden vorming naar vorm én inhoud
  + bespreek per doelgroep de aangeboden vorming/opleiding
  + denk na over de effectiviteit van bijvoorbeeld digitaal leren, werkplekleren, …
* zorg ervoor dat het opleidingsbeleid mogelijke personeelstekorten voorkomt, opvangt en anticipeert op ontwikkelingen.
* probeer te komen tot cao-afspraken zodat het opleidingsplan de goedkeuring moet krijgen van ondernemingsraad en syndicale afvaardiging
* elk goed opleidingsbeleid investeert ook in de competenties die nodig zijn voor het welzijnsbeleid: van veiligheidsopleidingen tot opleidingen om psychosociale belasting te vermijden;
  + de wet voorziet niet in een rol voor het CPBW bij het opstellen van opleidingsplannen, toch is het raadzaam te proberen het CPBW erbij te betrekken (het ontwerp tot opleidingsplan kan ook door de voltallige syndicale kern worden besproken)
* Maak afspraken in het SD – overleg, om de opleiding zoveel mogelijk tijdens de werkuren plaats te laten vinden en anders een compenserende regeling uit te werken.
* Voor werknemers in volcontinu dienst of onderbroken diensten moet het opleidingsaanbod ruim op voorhand gecommuniceerd worden met een garantie op voldoende rust- en compensatie.
* De benodigde tijd wordt ten minste als werktijd betaald.

1. **Hulp van de sectorfondsen**

Er zijn al een aantal sectorfondsen die zich al voorbereid hebben op de opmaak van de opleidingsplannen zoals bijvoorbeeld Alimento, het sectorfonds van de voedingsnijverheid. Zij hebben al een tijd een handleiding klaar staan: <https://www.alimento.be/nl/voedingsbedrijven/pagina/een-opleidingsplan-opstellen-van-a-tot-z>, met daaraan zelfs een uitgewerkte aanpak, tips en tricks die zeer inspirerend kunnen werken gekoppeld

Maar ook bij bijvoorbeeld Educam kan je inspiratie opdoen: <https://www.educam.be/nl/sectorale-ondersteuning/hr-beleid/opleidingsplan>

Cevora koppelt sectorale steun aan voorwaarden inzake de opmaak en neerlegging van het opleidingsplan => [Jouw bedrijf doen groeien? Strak plan! | Cevora](https://www.cevora.be/nl/l/opleidingsplan)

# Syndicale hulpmiddelen

De collega’s van de FEC werkten enerzijds een handleiding uit die onze afgevaardigden kunnen gebruiken en anderzijds een enquête om de werknemers te bevragen op de werkvloer (zie bijlagen 1 en 2).

We willen dit materiaal echter aanvullen met goeie praktijkvoorbeelden, van sectoren en bedrijven.

Daarom ook een oproep aan alle betrokkenen om praktijken die tot voorbeeld strekken door te geven aan: ([Erwin.Huys@acv-csc.be](mailto:Erwin.Huys@acv-csc.be)).

Hetzelfde geldt voor de hulpmiddelen die vanuit de beroepscentrales en provincies worden ontwikkeld.

Bijlagen:

* Opleiding in de onderneming – checklist voor OR-afgevaardigden
* ACV-enquête “opleiding in de onderneming: wat vind je ervan en wat wil je?”