



Arbeidsdeal en opleidingsplan

The basics om er klaar voor te zijn!

CEVORA >>

Samen leren en groeien

Februari 2024



Welkom!



Doelstellingen van het webinar

- Opfrissing van de verplichtingen van de Arbeidsdeal
- De verschillende stappen voor het opstellen van je opleidingsplan
- Een template delen en ontdekken

Golden rules



De sessie duurt
1 uur



Voor elke vraag : de
juiste
contactpersoon 😊



Hou iets bij de hand
om te schrijven



De PowerPoint en
de template
beschikbaar onder
de video

De Wet Arbeidsdeal – WAAROM?

- Context: de Arbeidsdeal bevat enkele maatregelen (recht op deconnectie, opleidingsplan,..) die dienen als hefboom
- Dubbele doelstelling van de Arbeidsdeal:
 - Hervorming van het arbeidsrecht: meer flexibiliteit en een beter evenwicht
 - 80% tewerkstellingsgraad in 2030
- Maatregelen gericht op opleiding
 - Jaarlijks opleidingsplan voor bedrijven met ≥ 20 werknemers (FTE)
 - Individueel recht op opleiding
- Let op: bedrijven met minder dan 20 werknemers (FTE) die een opleidingsplan opstellen, komen in aanmerking voor een bonus van €500 via Cevora Premie service.

Wat is een opleidingsplan?

- Alle opleidingsactiviteiten die gepland zijn voor de medewerkers van een bedrijf in de loop van een jaar
- De minimale duur van een opleidingsplan is één jaar



De voordelen
van het
opleidingsplan?

- 1 Collectief reflectieproces
- 2 Ten gunste van het bedrijf en de werknemers
- 3 Ontwikkeling van individuele en collectieve vaardigheden
- 4 Consistentie tussen bedrijfsprojecten/processen en de opleidingen
- 5 Gelijke toegang tot opleidingen voor iedereen
- 6 Ontwikkeling van een opleidingscultuur
- 7 Concurrerend blijven door gelijke tred te houden met veranderingen
- 8 Talent behouden en/of aantrekken

Het opleidingsplan: wat zijn de verplichtingen?

- Raadpleging en advies vóór 15/03 :
Ondernemingsraad/vakbondsafvaardiging/werknemers
- Deadline voor afronding : 31/03
- Formele en informele opleidingen
- Acties om het tekort aan sollicitanten in knelpuntberoepen te verminderen
- Speciale aandacht: individuen uit risicogroepen/50+/buitenlandse afkomst/beperking
- Rekening houden met de genderdimensie
- In overeenstemming met het individuele recht op opleiding
- Waar registreren?

Individueel recht op opleiding?

- Arbeidsdeal: 5 individuele opleidingsdagen/jaar
- Specifieke regels voor PC 200 in CAO
 - Groeipad naar 5 individuele opleidingsdagen
 - Collectieve en individuele dagen voor <20 VTE (ook <10 VTE)
- Verschil tussen individueel recht en collectief recht?

| De norm | ARBEIDSDEAL | Sectorale cao PC 200 |
|----------------------------------|--------------------------------|--|
| > = 20 werknemers (FTE) | 5 dagen/jaar/voltime werknemer | *3 dagen individuele opleiding/jaar voor één VTE van PC200 vanaf 01/01/2024 *4 dagen individuele opleiding/jaar voor één VTE PC200 vanaf 01/01/2026 *5 dagen individuele opleiding/jaar voor één VTE PC200 vanaf 01/01/2028 |
| Tussen 10 en 20 werknemers (FTE) | 1 dag/jaar/voltime werknemer | Gemiddeld 4,5 dagen collectieve opleiding per VTE PC200 voor een periode van 2 jaar (01/01/2024 tot 31/12/2025), met inbegrip van gemiddeld 1 dag individuele opleiding per jaar voor een VTE PC200 |
| < 10 werknemers (FTE) | Niet van toepassing | Gemiddeld 4 dagen collectieve opleiding per VTE van PC200 voor een periode van 2 jaar (01/01/2024 tot 31/12/2025), met inbegrip van gemiddeld 1 dag individuele opleiding per jaar voor een VTE PC200 |

De essentiële stappen voor een opleidingsplan

1. Documenten verzamelen met betrekking tot de strategische richting van het bedrijf (missie, visie en doelstellingen)
2. Welke grote veranderingen zijn gepland op korte, middellange en lange termijn?
3. Een visie op leren en het opleidingsbeleid binnen de organisatie definiëren
4. Vereiste vaardigheden op elk niveau van de organisatie analyseren

De essentiële stappen voor een opleidingsplan

5. Het opleidingsplan opstellen en verschillende leersituaties (formeel en informeel) integreren
6. Opleidingsactiviteiten concreet organiseren
7. Acties evalueren

Opleidingsplan: een template

- PC 200: sjabloon is nu beschikbaar op de website van het Sociaal Fonds
 - [Registratie van een opleidingsplan \(sfonds200.be\)](https://sfonds200.be)
 - Voldoende om te voldoen aan het wettelijk kader van de Arbeidsdeal

- Cevora-ondersteuning: een gedetailleerde xls. template
 - Strategische ontwikkeling van het opleidingsplan
 - Monitoring van het plan gedurende het jaar

Opleidingsplan: template Cevora





Key take-aways



Samen leren en groeien

Februari 2024

Chronologisch proces



Bedrijf/Transversaal

Missie en waarden

Organigram

Regels en werking



Team/Collectief

Functiebeschrijving

In-door-uitstroom processen

Interne mobiliteit



Beoordeling en
evaluatie/Individueel

Doelstellingen

Overdracht van vaardigheden

Gesprek met hr/managers

Evaluatie



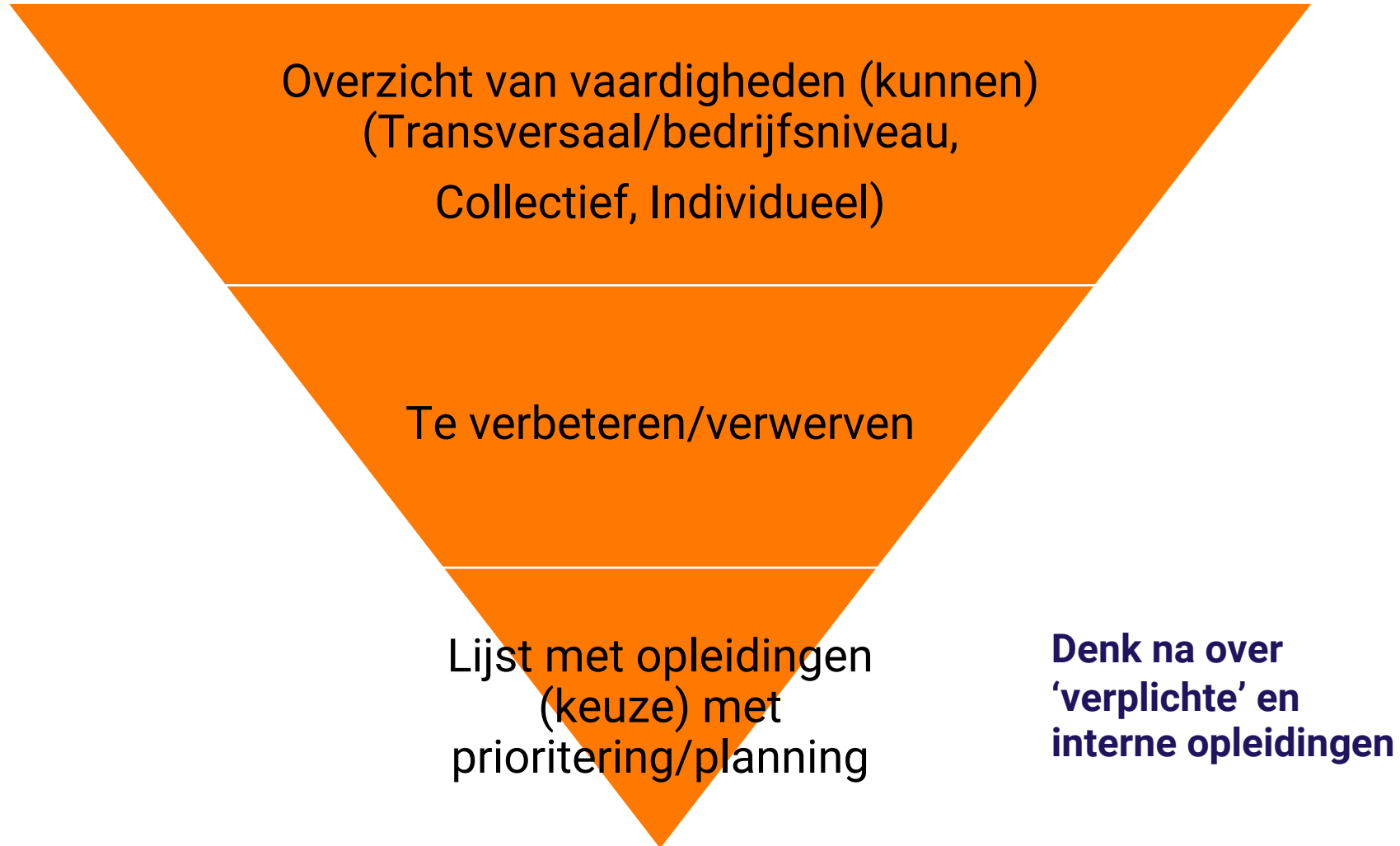
Visie en ontwikkeling

SWOT

Audit

Strategisch plan

Trechterproces





EVEN
HERHALEN

- 1 Het kader van het bedrijf objectiveren
- 2 Diagnose van de behoeften aan vaardigheden
- 3 Van behoefte naar doelen en 'n opleidingsplan
- 4 Speciale aandacht voor bepaalde doelgroepen
- 5 Deadline: plan klaar na overleg (en bewaard binnen het bedrijf) tegen 31/03
- 6 Opvolging van de opleidingen en organiseren (het individuele recht op opleiding)

Volgende stappen: Wil je nog meer?



- **Praktische workshop:**
Van behoefte naar actie: ontwikkel en volg je opleidingsplan
 - Stap 1: Zelfstandig werk – behoefteanalyse
 - Stap 2: Klassikale workshop van 1 dag – eerste ontwerp van een opleidingsplan
 - Stap 3: Afwerking van het opleidingsplan met feedback van een expert
- **Opleiding:**
5 stappen voor een sterker leeraanbod in jouw lerende organisatie



Veel succes!

