



Het webinar start om 14u.

Bereid je voor:

Plaats je voornaam en de naam
van je organisatie in je naamlabel

Hoe?

Scroll rechtsboven over jezelf

Klik op ...

En klik op 'naam wijzigen'

Welkom

- Waarom dit webinar? - [Toolkit](#)
- Hoe gaat het eraan toegaan?
Interactief – naast toelichting, veel uitwisseling
Pauze rond 15u05
- Opname inleidend deel

Check-in

Welke kans(en) zie jij in de opleidingsverplichtingen?

- Typ in de chat -



Kennismaking



Patricia Van Dessel, **team Levenslang Leren**

Cindy Mees

Eline Eerdeken

Marthe D'Hooghe

Opdracht van VIVO:

Actief stimuleren van leercultuur en leergoesting in functie van duurzame loopbanen

Arbeidsdeal

- **Wet van 3 oktober 2022**

Een reeks maatregelen van de federale overheid om de arbeidsmarkt te hervormen. Het doel is om de verhouding tussen de werkgelegenheid en de bevolking naar 80% te brengen tegen 2030.

- **2 opleidingsmaatregelen**

Verplicht jaarlijks opleidingsplan

Individueel opleidingsrecht

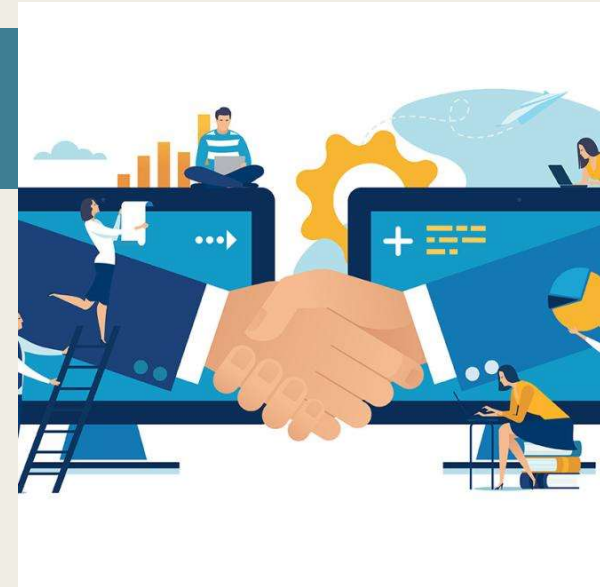


Arbeidsdeal

Opleiding, opleiding, opleiding!

om als werknemer
te kunnen blijven in de job die men uitoefent en
om zijn kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt
te versterken.

De overheid wil stimulansen geven voor een **leercultuur**.



Verplicht opleidingsplan

Werkgevers met **minstens 20 werknemers** in dienst:
jaarlijks **voor 31 maart**
een formeel opleidingsplan
opstellen.

Inhoud

- Organisatiegegevens
- Hoe draagt het opleidingsplan bij aan het individueel opleidingsrecht
- Een overzicht van de formele en informele opleidingen en de groep van werknemers waarvoor de opleiding bedoeld is
- Aandacht voor risicogroepen expliciteren
- Hoe het opleidingsplan met de werknemers geëvalueerd wordt

Verplicht opleidingsplan

Vorm

Papieren of elektronisch document

Er is geen model vastgelegd.

Sjabloon VIVO

Procedure

Het plan moet **elk jaar op 31 maart** opgesteld zijn.

Sociaal overleg: Uiterlijk tegen 15 maart advies gevraagd, info minstens 15 dagen vooraf bezorgd.

Opleidingsplan te bewaren in de organisatie.

Verplicht opleidingsplan

Formeel en informeel leren?

Formele opleidingen - klassikale opleidingen

Informele opleidingen - on-the-job-training, coaching, jobrotatie, vormings- of kwaliteitscirkels, zelfstudie, bijwonen van conferenties, beurzen, e-learning...

→ **Komen NIET in aanmerking:** brainstorming, beleidsinformatiesessies, eenvoudig onthaal van nieuwe werknemers (zonder aansluitende vorming)

Verplicht opleidingsplan

Risicogroepen?

- Werknemers van 50 jaar of ouder
- Werknemers met een arbeidshandicap
- Werknemers die geen EU-nationaliteit hebben
- Opleidingen voor knelpuntberoepen
- Genderdimensie

Kwantitatief

Kwalitatief

Groep	%
25-34 jaar	27,5%
55-plus	12,1%
Lang geschoold	31,1%
Kort geschoold	8,4%
België	21,9%
Niet-België	16,5%
Vrouw	21,6%
Man	20,5%

Bron: Opleidingsdeelname en opleidingsinspanningen van werkgevers. Monitoringsrapport 2021

Verplicht opleidingsplan

Flexibiliteit?

Toelichten op welke wijze de opleidingen en keuzes bijdragen tot de algemene opleidingsinspanning.

Sanctie?

De wetgeving bevat voorlopig geen sanctie voor een werkgever die nalaat een opleidingsplan te maken.

VIVO-Opleidingsaanbod? [Zie website](#)

Tip! [FAQ op website van FOD WASO](#) - Mail: info.tsw@werk.belgie.be

Individueel opleidingsrecht

Elke werknemer heeft een
individueel opleidingsrecht.
=
Minimum aantal
opleidingsdagen

- **Minstens 20 werknemers** → recht op minstens 4 opleidingsdagen in 2023; minstens 5 dagen vanaf 2024.
- **Minstens 10 en minder dan 20 werknemers** → recht op minstens 1 opleidingsdag (bij een voltijdse tewerkstelling gedurende een volledig jaar).
- **Minder dan 10 werknemers** → geen wettelijk opleidingsrecht.

→ Sectorale verplichtingen kunnen hiervan afwijken.

Individueel opleidingsrecht

Individuele opleidingsrekening

INHOUD

- persoonsgegevens, arbeidsregime, paritair comité
- opleidingskrediet: aantal opleidingsdagen waarop werknemer recht heeft
- aantal gevolgde opleidingsdagen
- resterende saldo
- Groeipad

VORM

- papier/elektronisch document

PROCEDURE

- bewaren in personeelsdossier
- werknemer heeft recht op inzage
- Jaarlijks saldo meedelen

VIVO-sjabloon

Individueel opleidingsrecht

Berekening aantal werknemers in een organisatie?

Uitgangspunt = **gemiddelde tewerkstelling in VTE** gedurende een **referteperiode** die vooraf gaat aan een 2-jaarlijkse termijn.

De referteperiode = het laatste kwartaal van het voorlaatste jaar, en de drie eerste kwartalen van het laatste jaar vooraf

Voor 2022-2023: referteperiode loopt van 1 oktober 2020 tot 30 september 2021.

Voor 2024-2025: referteperiode loopt van 1 oktober 2022 tot 30 september 2023.

Concreet: Het totaal van de aan de RSZ aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten op het eind van elk kwartaal wordt opgeteld, en gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever werknemers heeft aangegeven.

Individueel opleidingsrecht

Berekening aantal dagen?

Uitgangspunt = 5 dagen per kalenderjaar voor een voltijdse

Voor deeltijdse + werknemers die geen volledig kalenderjaar in dienst zijn = **pro rata**

Formule: $A \times B \times C$

A het aantal opleidingsdagen voor een voltijder is;

B het arbeidsregime in verhouding tot een voltijds regime is;

C het aantal maanden in dienst van de werkgever, gedeeld door 12 is.

Een begonnen maand telt als volledige maand.

Voorbeeld: werknemer die gedurende 6 maand in een regime van 80% werkt

Formule: $5 \times 0,8 \times 0,5 = 2$ dagen.

Individueel opleidingsrecht

Uit hoeveel uren bestaat een dag?

Een opleidingsdag (formeel of informeel) stemt overeen met de normale werkdag van een voltijdse werknemer. De werkgever heeft de mogelijkheid om die dag in uren uit te drukken.

Wat als werknemer niet aan 5 dagen komt?

Het gaat uitdrukkelijk om een recht en geen plicht. Kan geen reden zijn voor ontslag.

Wat in 2023 al doen om in orde te zijn?

Je moet het aantal opleidingsdagen bijhouden op een individuele opleidingsrekening per werknemer.

Houd je geen individuele opleidingsrekening bij? Dan hebben je werknemers automatisch recht op vier opleidingsdagen in 2023 en op vijf dagen vanaf 2024.

Nieuwe wet: oprichting Federal Learning Account

Wat is de FLA?

= nieuwe digitale applicatie, die een databank vormt met alle gegevens die relevant zijn om het individueel opleidingsrecht, de sectorale opleidingsrechten, het opleidingskrediet, de sectorale aspecten van de opleiding en de inzetbaarheid bevorderende maatregelen weer te geven en te beheren.



Welke gegevens?

- het aantal opleidingsdagen waarop werknemers recht hebben
- de gevolgde opleidingsdagen
- de gevolgde opleidingen en hun bijhorende basiskenmerken
- het opleidingskrediet

FLA

- De Federal Learning Account zal **toegankelijk** zijn **via de website www.mycareer.be**
- De wet vind je hier [Moniteur Belge - Belgisch Staatsblad \(fgov.be\)](http://fgov.be)

FLA - Verplichtingen voor werkgevers

- **Registreren van de opleidingen**

Elk kwartaal, moet je de **gevolgde opleidingen** en het aantal **uren** of **dagen** registreren. De opleidingsverstrekker of een mandataris kan dit ook doen, maar dan dien je die gegevens alsnog te verifiëren.

- **Nakijken en aanvullen van persoonsgegevens**

Bijv. het opleidingsrecht dat Sigedis berekent. Hiervoor is er 30 kalenderdagen tijd vanaf de melding die je krijgt van Sigedis met betrekking tot het ontbreken van gegevens.

- **Informereren van je werknemers**

Bij een **nieuwe indiensttreding**, of **minstens 1 keer per jaar**, moet de werknemer geïnformeerd worden over de FLA. In eerste instantie informeert Sigedis de wkn zelf via een bericht in diens eBox. De wkn kan het FLA ook raadplegen via www.mycareer.be. Indien er geen mailadres wkn gekend is, zal Sigedis aan de wkg melden dat de informatie beschikbaar is op het FLA. Van daaruit dient de wkg dit aan de wkn te bezorgen binnen 30 kalenderdagen.

FLA

- De wet treedt in werking op een door de Koning nader te bepalen datum en **uiterlijk op 1 april 2024**.

!! Toezicht

Indien je **niet** aan deze verplichtingen als werkgever voldoet, zal jouw organisatie op een openbare lijst terechtkomen, gepubliceerd op de website van de FOD WASO. Sigedis bezorgt deze o.a. aan de sociale inspectie bezorgt.

Breakout rooms

Hoe ga je als werkgever de opleidingsverplichtingen realiseren?

Enkele vragen die hierover werden ingebracht:

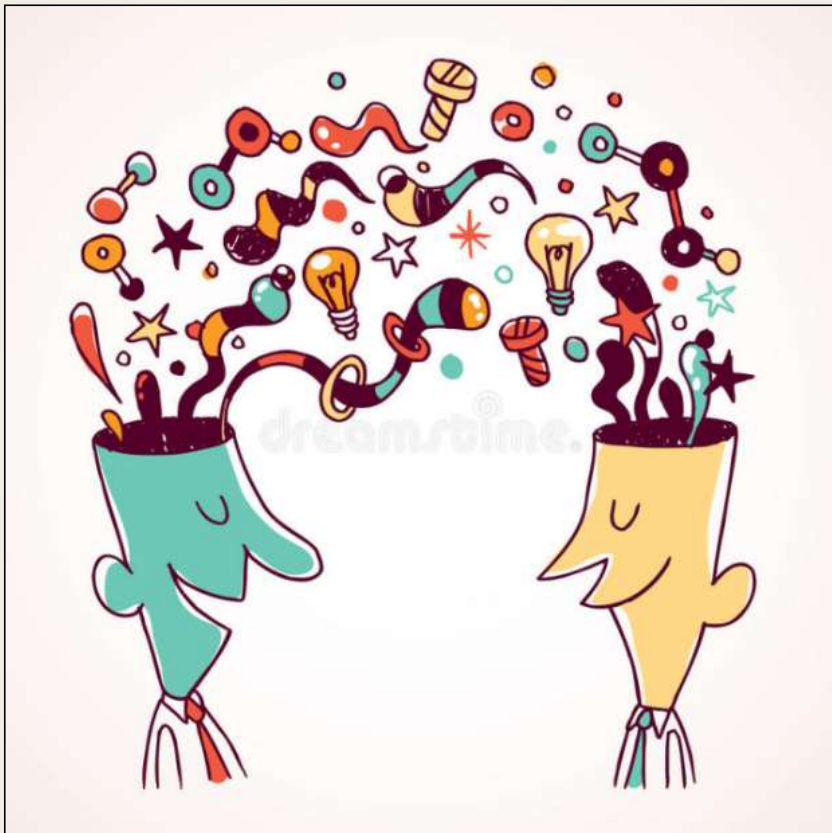
Hoe motiveer je medewerkers die niet gemotiveerd zijn voor opleiding? (of die teveel stress ervaren voor opleiding?)

Voor sommige functies zoals administratieve of logistieke medewerkers lijken er minder opleidingsnoden. Hoe kom je aan 5 dagen per jaar?

Hoe met dezelfde/beperkte budgetten voldoende opleiding aanbieden aan je medewerkers?

Het opleidingsplan moet voorgelegd worden aan de werknemersvertegenwoordiging. Hoe pak je dat aan

Breakout rooms



*per 5 in een groep
- 30 min -
werk met rondjes*

Ronde 1: Welke vraag heb jij?

Ronde 2: Kies een eerste vraag.
Inbrenger schetst kort de context.
Iedereen geeft input.

Ronde 3, ...

- Een vraag? Gebruik om hulp vragen -

Pauze



Deel met de groep

Welke informatieve vraag heb je nog rond de wetgeving?

- Typ in de chat -



Deel met de groep

Met welk vraagstuk blijf je zitten en wil je ideeën rond?

- Typ in de chat –



Waar je zelf kan aan werken/lets mee kan doen/ HOE-vraag/Kort/Positief

Durf te vragen 1

Hoe registreren jullie alle leren?
Met welke tool?
Geef 3 sterretjes indien
aanrader voor andere
organisaties

- Typ in de chat -



Durf te vragen 2

We bespreken een vraag uit de groep.

- Typ ideeën in de chat -



Klaar voor de toekomst met competente medewerkers



COMPETENTIEBOOSTER

verzeker je toekomst, versterk je skills

Geef het competentie- en opleidingsbeleid in je organisatie een boost !

Voor WIE?

Voor kleine en middelgrote organisaties (tot 250 medewerkers)
in social profit en lokale besturen



WAT?

Gratis procesbegeleiding bij het versterken van je competentie- en leerbeleid

- We vertrekken vanuit de vragen, noden en doelen van jouw organisatie
- Een traject met expert(en)
- In functie van een duurzaam actieplan

Competentiebooster: waarom?

Veranderingen in werk/op arbeidsmarkt

➔ nood aan veerkrachtige, toekomstbestendige organisaties

Daarvoor:

- nood aan een andere/betere leercultuur
- strategisch competentiebeleid in Vlaanderen,
- zeker in KMO's



Vlaamse regering en
sociale partners



Gefinancierd door
de Europese Unie
NextGenerationEU

Competentiebooster: hoe?

Quick scan

Aanmelding

Intake

Start

Begeleiding

Actieplan

1

Check waar jouw organisatie staat op vlak van competentiedenken

2

Vul het online formulier in:

- gegevens
- vraag
- periode

3

Bespreek met sectorconsulent en procesbegeleider de begeleidingsvraag en doelen

4

We tekenen een indicatief plan van aanpak, inclusief verklaring op eerde-minimis

5

Aan de slag met de begeleider tijdens max 5 sessies

6

Sluit af met een **actieplan**: hoe ga je verder aan de slag?

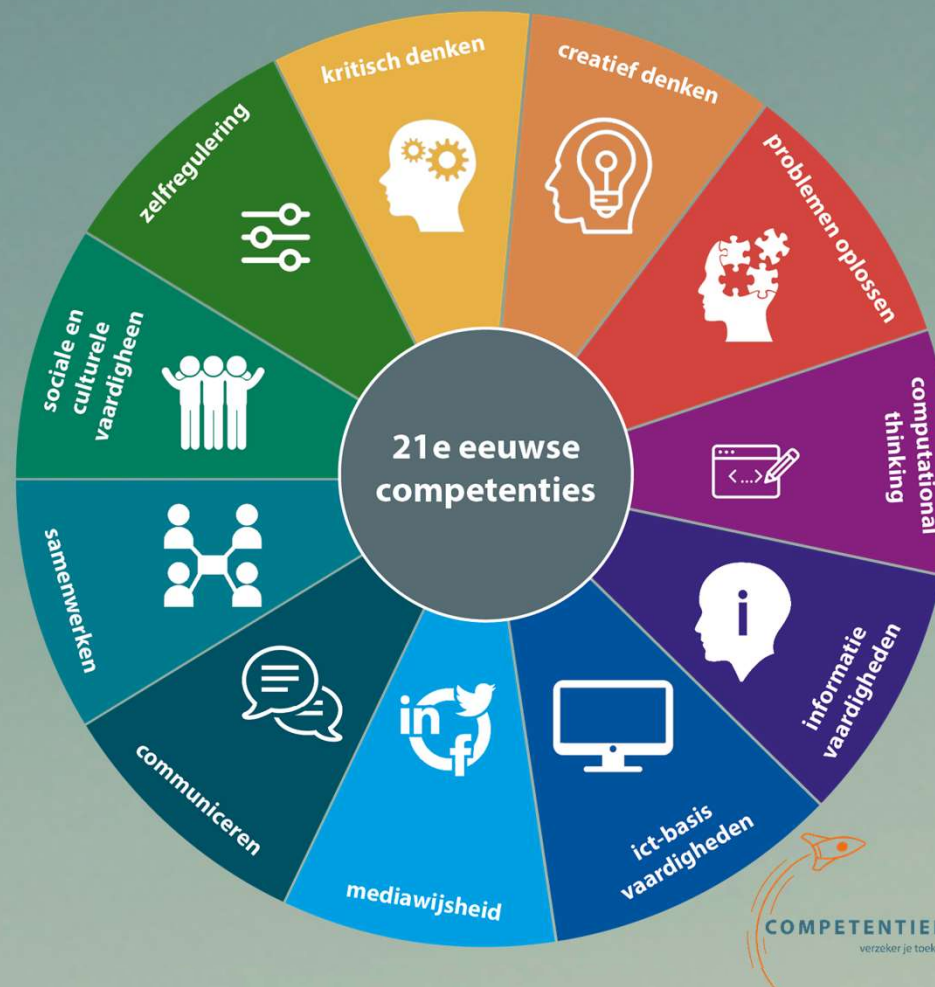
Einddatum = december 2024

Inzoomen op begeleidingsproces

Top 5 begeleidingsvragen

1. Competentieprofielen opstellen
2. Opleidingsbeleid – opleidingsplan
3. 21^e-eeuwse vaardigheden versterken
4. Gesprekscyclus vernieuwen
5. Bouwen aan een leercultuur:
leergoesting, nieuwe leervormen

Aan de hand van advies, coaching,
workshop met team, observatie en
feedback, brainstorm, ...



Competentiebooster: voorbeeld traject opleidingsbeleid

Wij bieden hulp, tools en inspiratie zodat jullie tot het ideale opleidingsplan komen

Future-proof leerbeleid	Reflectie-oefening met team vanuit de visie en missie: wie zijn we, wat zijn toekomstige uitdagingen en welke competenties hebben we daarvoor nodig?
Van modern opleidingsbeleid naar opleidingsplan	1-op-1 adviesgesprek: elementen van een sterk leerbeleid ontdekken uit vakliteratuur en inspirerende voorbeelden, hoe een leervisie naar de praktijk brengen/uitschrijven
Inzoomen op team	Oefening rond teamontwikkeling, rolverdelingen, verwachtingen naar elkaar, talenten leren kennen, ...
Inzoomen op leidinggevende	Basisprincipes coaching, leren werken met POP, talenten zichtbaar maken, feedback geven, ... om zo leerprocessen te ondersteunen
Terugkommoment	Bevindingen en conclusies, integratie in HR, volgende stappen definiëren in Actieplan.

Inzoomen op actieplan



Output van begeleiding

- Welke praktijken worden verankerd?
 - Hoe gaat jouw organisatie toekomstgericht verder aan de slag?
 - Wie neemt dit op
 - Voor welke doelgroepen van medewerkers
 - In welke tijdsframe
- verduurzamen

Samen met...

Procesbegeleiders

Odisee
DE CO-HOGESCHOOL


I-DIVERSO
SCHAKEL NAAR INCLUSIEF ONDERNEMEN

Sectorconsulenten


Diverscity


inspireert de social profit


COMPETENTIEBOOSTER
verzeker je toekomst, versterk je skills

Aanmelden



Gefinancierd door
de Europese Unie
NextGenerationEU



Tot slot

Vullen jullie het evaluatieformulier in?

Mailing met ppt en opname volgt.

Dankjewel!