**OPLEIDINGSPLAN**[[1]](#footnote-1)[[2]](#footnote-2)

Naam van de onderneming: ………………………………

Gelegen te: ………………………………

Ondernemingsnummer: ………………………………

Onderhavig opleidingsplan loopt vanaf …/…/… t.e.m. …/…/… (minstens één jaar) en werd:

* Op …/…/… voorgelegd aan de *ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging*[[3]](#footnote-3) (minstens 15 dagen vóór de ingeplande vergadering om het plan te onderzoeken), welke hierover tegen uiterlijk 15/03 *een of geen*[[4]](#footnote-4) advies heeft uitgebracht.
* Op …/…/… voorgelegd aan de werknemers (uiterlijk 15/03).
1. **Doelstellingen van het opleidingsplan**[[5]](#footnote-5)

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Opleidingsinitiatieven (formele en informele opleidingen)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Opleiding | Doelgroep | Data | Duur | Aanbieder | Type opleiding, nl. formeel of informeel[[6]](#footnote-6) |
| 1 |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |
| (…) |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

1. **Bijdrage aan investering in opleidingen**[[7]](#footnote-7)

De voormelde formele en informele opleidingen dragen bij aan het individueel opleidingsrecht van iedere werknemer en dit op de volgende manier:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Initiatieven gericht op werknemers uit risicogroepen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Risicogroep | Initiatieven | Wijze van evaluatie |
| Werknemers van minstens 50 jaar oud |  |  |
| Werknemers van minstens 40 jaar oud die bedreigd zijn met ontslag:* hetzij doordat hun contract werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
* hetzij doordat zij werken in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
* hetzij doordat zij werken in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd.
 |  |  |
| Personen die sinds minder dan één jaar werken en niet-werkend waren op het moment van hun indiensttreding |  |  |
| Werknemers in het bezit van een werkkaart |  |  |
| Werknemers die nog geen 26 jaar oud zijn en (erg-)laaggeschoold zijn |  |  |
| Herintreders (= personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven) |  |  |
| Personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp |  |  |
| Werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructureringen |  |  |
| Werknemers die niet de nationaliteit van een lidstaat van de EU bezitten, of van wie minstens één van de ouders die nationaliteit niet bezit/bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten/bezaten bij overlijden |  |  |
| Werknemers die nog geen 26 jaar oud zijn |  |  |
| Personen met een verminderde arbeidsongeschiktheid (o.m. personen met een handicap) |  |  |
| Jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden:* hetzij in het stelsel van alternerend leren;
* hetzij in het kader van een IBO;
* hetzij in het kader van een instapstage.
 |  |  |
| Werknemers tewerkgesteld in knelpuntberoepen |  |  |
| Personen zoals bepaald in de cao inzake het individueel opleidingsrecht gesloten in de schoot van het paritair comité of van de onderneming: …………………… |  |  |

Ook wordt de genderdimensie in aanmerking genomen op de volgende manier[[8]](#footnote-8):

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Evaluatie van het opleidingsplan**

Het opleidingsplan zal door de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, door de vakbondsafvaardiging geëvalueerd worden op …/…/… .

Naam en handtekening van de vertegenwoordigers:

*Accuria vzw kan nooit verantwoordelijk worden gehouden voor de inhoud van de gegevens die werden opgenomen in dit document. U mag het document enkel intern in uw onderneming gebruiken. Zonder uitdrukkelijke goedkeuring van Accuria vzw mag u het document niet overmaken aan een derde partij, noch kosteloos, noch tegen betaling. Alle rechten, waaronder de intellectuele rechten, op dit document komen exclusief toe aan Accuria vzw. Er wordt u slechts een gebruiksrecht op dit document verleend.*

Accuria vzw

Maatschappelijke zetel: Stationsplein 1, 9100 Sint-Niklaas

Ondernemingsnummer: 0407.560.742

1. Het opstellen van een opleidingsplan is verplicht voor werkgevers die 20 of meer werknemers tewerkstellen en moet uiterlijk rond zijn op 31/03. Dit plan moet bewaard worden binnen de schoot van de onderneming en moet binnen één maand na de inwerkingtreding van het opleidingsplan op elektronische wijze worden overgemaakt aan de hiertoe bevoegde ambtenaar. [↑](#footnote-ref-1)
2. Opgelet, het bevoegde paritaire (sub)comité kan minimale voorwaarden vaststellen waaraan een opleidingsplan moet voldoen. Kijk dus zeker na of er binnen uw paritair (sub)comité reeds bepaalde minimumgaranties voorzien zijn die moeten worden opgenomen in het plan. [↑](#footnote-ref-2)
3. Schrappen wat niet past. [↑](#footnote-ref-3)
4. Schrappen wat niet past. [↑](#footnote-ref-4)
5. Gelieve de doelstellingen te omschrijven, bv. de kennis en vaardigheden die nodig zijn binnen de onderneming, de opleidingsbehoeften van de onderneming en van de werknemers etc. [↑](#footnote-ref-5)
6. Formele opleidingen zijn door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages, georganiseerd op een plaats die duidelijk afgescheiden is van de werkplek; informele opleidingen zijn alle andere opleidingsinitiatieven die betrekking hebben op het werk en afgestemd zijn op de individuele behoeften van de werknemer (bv. coaching, workshops, on the job training…). [↑](#footnote-ref-6)
7. Bv. vaardigheden meten om te bepalen welke opleidingsbehoeften er zijn, het opleidingsplan kan aangepast of aangevuld worden wanneer er zich nieuwe opleidingsbehoeften voordoen etc. [↑](#footnote-ref-7)
8. Bv. analyse maken van de eventuele ongelijkheden en deze beperken en/of wegwerken etc. [↑](#footnote-ref-8)