

L&D - Opleidingsplan - Model

Deze nota biedt inspiratie voor de opmaak van een opleidingsplan, met oa aandacht voor de strategieën van de woonmaatschappij, doelstellingen en implementatie van het opleidingsprogramma. Het is belangrijk om dit met aandacht en zorg te ontwikkelen om tegemoet te komen aan de educatieve behoeften van medewerkers en zo de organisatiedoelen te ondersteunen.

Omschrijf de kernpunten van het opleidingsplan, inclusief de achterliggende filosofie, de te verwachten impact en de stappen die je als organisatie gaat ondernemen om een stimulerende leeromgeving te creëren.

Investering in de ontwikkeling van teams zal niet alleen de individuele groei bevorderen, maar draagt ook bij aan het algehele succes van de organisatie.

Opleidingsplan (Naam + logo woonmaatschappij)

Algemeen

- Dit document bevat een opleidingsplan in uitvoering van artikel 34 tem 41 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S.: 10.11.2022), de zogenaamde arbeidsdeal.
- Dit plan wordt jaarlijks opgesteld en voor 31 maart neergelegd bij (FOD WASO, details ontbreken nog).
- Het ontwerp vormt het resultaat van intern sociaal overleg. Het werd voor 15 maart voor advies voorgelegd aan de ondernemingsraad.
- Het plan wordt bewaard in de onderneming. Werknemers en hun vertegenwoordigers kunnen het op vraag inkijken
- In samenspraak met de werkgever (evt aanvullen met specifieke afspraken zoals aantal opleidingsdagen pro-rata arbeidsuren, compensatie voor vorming volgen buiten de werkuren etc)

Gegevens van de indiener

- (woonmaatschappij)
- (adres)
- (BE nr)
- PC 339.01
- Syndicale afvaardiging: (ja/nee)
- Contactpersoon: (naam + email)
- Aantal medewerkers tijdens de referteperiode, uitgedrukt in VTE's: (aantal)

Organisatiedoelstellingen

- Missie: (waar sta je voor?)
- Visie: (welke richting ga je uit?)
- Waarden: (welke waarden wil je uitdragen?)

Visie op leren

- (Omschrijf de strategische visie op leren/het opleidingsbeleid Hoe past de visie op leren in de algemene HR visie? Voeg eventueel de interne policy toe)

Bijvoorbeeld

- *(woonmaatschappij) geeft veel mogelijkheden tot het volgen van opleidingen maar dit gebeurt vandaag niet pro actief, niet structureel en zonder een brede doelstelling. We wensen van start te gaan met een structureel opleidingsbeleid waarin we jaarlijks de doelstellingen bepalen, en daar een aanbod aan koppelen. Het structureel opleidingsbeleid moet zo het HR beleid in het algemeen ondersteunen en helpen te realiseren.*
- *(woonmaatschappij) is er ook van overtuigd dat levenslang leren deel moet zijn van onze cultuur. Dit om te kunnen omgaan met de constante veranderingen, maar ook om een antwoord te bieden aan de krapte op de arbeidsmarkt. We willen de inzetbaarheid en flexibiliteit van de medewerkers verhogen.*
- *(woonmaatschappij) gelooft ook dat het beste van jezelf (kunnen) laten zien en steeds beter worden, een positief effect heeft op het werkbevinden van een medewerker. De werknemer heeft hierin ook zijn eigen verantwoordelijkheid. Elke medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen groei.*

En/of

- *Persoonlijke groei:*
- *Beter worden in je job*
- *Klaar voor de toekomst*

Opleidingsdoelen

- ...
- ...

Bijvoorbeeld

- *2024 staat voor (woonmaatschappij) grotendeels in teken van de fusie met andere sociale huisvestingsactoren op het grondgebied (regio). Het gaat over (partners)*

Opleidingsinitiatieven

- ...
- ...

Bijvoorbeeld

- *(woonmaatschappij) zal inzetten op blended learning, namelijk verschillende vormen om te leren zoals formele opleidingen, informele opleidingen, on-the-job-training, coaching, zelfstudie of deelname aan conferenties, en digitale opleidingen (e-learning)*
- *De nieuwe woonmaatschappij zal pas succesvol kunnen zijn als we de verschillende organisaties op een goede manier laten samenwerken zonder de achtergrond van elke medewerker te verloochenen. Het inzetten op die culturele, functionele, organisatorische verandering zal de grote uitdaging zijn. Die verandering moeten we ondersteunen/begeleiden door een mix van opleidingsinitiatieven.*
- *De focus zal daarom in 2024 vooral gericht zijn op:*
 - *Het functioneel en organisatorisch implementeren en op elkaar afstemmen van zowel oude als nieuwe processen, richtlijnen en policies*
 - *Het omgaan met verandering*
 - *De veerkracht en weerbaarheid van mensen versterken*
 - *Nieuwe vaardigheden aanleren in het kader van nieuwe taken*
 - *Het samenbrengen van verschillende culturen*
 - *Het streven naar een gezonde, respectvolle, duurzame vorm van samenwerken*

Specifieke doelgroepen

- ...
- ...

Bijvoorbeeld



- *Het opleidingsplan is van toepassing op alle werknemers, zowel arbeiders als bedienden.*
- *We onderscheiden opleidingsacties voor de verschillende niveaus*
 - *Organisatieniveau : algemene opleidingen voor alle medewerkers rond cultuur, waarden, welzijn, algemene vaardigheden.*
 - *Afdelingsniveau : specifieke thema's voor een afdeling*
 - *Teamniveau : opleidingen per team rond teamsamenwerking*
 - *Functieniveau : functionele opleidingen*
 - *Rol specifiek : traject voor leidinggevenden*
 - *Individueel (persoonlijke ontwikkeling) : individuele groeitrajecten*
- *Doelgroep specifiek: bijvoorbeeld*
 - *nieuwe medewerkers : onthaalprogramma, meter/peterschap*
 - *50+ : veerkracht en weerbaarheid*
 - *Knelpuntfuncties : initiatieven om nieuwe techniekers op te leiden*

Ondertekening

- De ondergetekende(n) verklaart/verklaren dat het plan een weergave is van de realiteiten en dat de syndicale delegatie/de werknemers (schrappen wat niet past) de mogelijkheid hebben gehad om hun advies hierop te geven en hiermee werd rekening gehouden.
- Datum
- Plaats
- Naam
- Functie
- Handtekening(en)

Opleidingsinitiatieven

Advies

- *Gebruik gemiddelden bv voor onboarding, coaching, persoonlijke ontwikkeling*
- *Denk aan recurrente, verplichte, strategische thema's; laat nog ruimte in het plan (en je budget!) voor ad hoc vragen*
- *Bekijk het gratis aanbod van je sectorfonds, stad of andere instanties... het is inspirerend en kan je budget verlichten*
- *Zorg via een registratiesysteem dat ook informeel leren aantoonbaar is, zodat je laat meetellen voor het totaal aantal opleidingsdagen. Dit kan bv. heel eenvoudig via een code in de tijdsregistratie*
- *Maak een overzicht per relevant niveau en doelgroep*

Benaming actie	Doelstelling	Doelgroep	Aantal betrokken medewerkers	Duur van de actie	Leervorm
	Behalen attest, jaarlijkse bijscholing, uniforme werkwijze,...	Iedereen, medewerkers betrokken bij...			Informeel, formeel, digitaal

Organisatieniveau - generieke en bedrijfsspecifieke competenties

- *Bv: cultuur-gedrag, verandermanagement, soft skills welzijn, veiligheid, hybride werken, ict-opleidingen, omgaan met agressie-gesprekstechnieken, wetgeving overheidsopdrachten, ergonomisch werken, ad hoc opleidingen,...*

Afdelingsniveau - afdeling-specifieke competenties

- *Bv: opleiding radicalisering, Implementatie nieuwe policies (flexibel werken),...*



Teamniveau - team-specifieke competenties

- Bv: Samenwerking, VCA, Kennisoverdracht in kader van 1 WM, Opleiding werken met vrijwilligers, Opleiding klantvriendelijkheid – telefoonvaardigheden, Opleiding tools patrimoniumbeheer, Toolbox veiligheid, Dienstspectifieke adhoc opleidingen,...

Functieniveau - functie-specifieke competenties

- Bv: Energiedeskundige A, Bijscholing EPC, Sketchup, Rijbewijs C & vakbekwaamheid, Bijscholing GI & GII, Basis brandpreventie + kleine blusmiddelen, Opleiding workshops geven, opleiding procedures en toewijzingen, Opleiding afrekening waarborg, Opleiding bedrijfseigen richtlijnen plaatsbeschrijving

Rol-specifieke competenties

- Bv: Leiderschapstraject, Leiderschapstraject nieuwe leidinggevenden, Bijscholing EHBO, Bijscholing vertrouwenspersonen, Opleiding Vergadertechnieken, VAC-VOL, Werken op hoogte, Kleine blusmiddelen, Opleiding hulpverlening, Opleiding vertrouwenspersoon

Individueel - persoonlijke ontwikkeling

- Bv: leiderschapstraject, individuele coaching,...

Nieuwe medewerkers - onboarding

- Bv: Klare taal, Opleiding bedrijfsspectifieke IT programma's, Functie specifieke opleiding nieuwe medewerkers, Onthaalpresentatie, Rondgang (nieuw) patrimonium, Veiligheidsonthaal intern

Doorstroom - upskilling

- Bv: Deelname functie-specifieke congressen en studiedagen

Specifieke doelgroepen – cfr doelstellingen arbeidsdeal

- de risicogroepen, knelpuntberoepen, werknemers van buitenlandse afkomst, medewerkers met een beperking.
- Bv : omgaan met werkdruk na 50+

Overleg en evaluatie

Het opleidingsplan werd op (datum) overlegd met

- De ondernemingsraad
- Syndicale afvaardiging
- Alle medewerkers

Het opleidingsplan wordt op (datum) gevalueerd met

- De ondernemingsraad
- Syndicale afvaardiging
- Alle medewerkers

