

Wat is een “opleidingsplan”?

Het opleidingsplan is een belangrijk beleidsinstrument. Rond dat plan draaien de organisatie en de controle van de opleidingsactiviteiten (de ontwikkeling van competenties) binnen de onderneming.

Er bestaat geen standaard opleidingsplan. Maar de sociale partners van de voedingsindustrie hebben in de CAO een verplicht sectoraal model gedefinieerd:
<http://www.alimento.be/nl/voedingsbedrijven/opleiding/sectoraal-opleidingsplan-en-andere-verplichtingen-/sectoraal-model-opleidingsplan-voedingsnijverheid>

Een verplichting voor voedingsbedrijven met meer dan 20 werknemers

De Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) van de voedingsindustrie met betrekking tot de continue opleiding 2015-2016 stipuleert dat “elke voedingsonderneming met minstens 20 werknemers een opleidingsplan moet opstellen, conform een sectoraal model. (...). De werkgevers moeten dat opleidingsplan bespreken met de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, met de vakbondsafvaardiging in de onderneming (...)”.

Geen unieke methode voor het opstellen van een opleidingsplan, maar wel principes en goede praktijken

Er bestaat geen standaardprocedure of mirakelmethode voor het opstellen van een opleidingsplan. Daarom wil deze gids je alle stappen voorstellen waarbij gezond verstand en ervaring hand in hand kunnen gaan zonder dat er een specifieke methodologie of een welbepaalde opdracht voorgeschreven wordt. We geven je ook enkele voorbeelddocumenten die je naar eigen goeddunken kan aanpassen aan jouw bedrijfscultuur en specifieke kenmerken.

Kenmerken van een goed opleidingsplan

Ook al bestaat er geen procedure of unieke methode voor het opstellen van een opleidingsplan, toch is het mogelijk om te bepalen wat een “goed” opleidingsplan is.

Een goed opleidingsplan ...

- houdt rekening met de strategie van het bedrijf, een strategie met duidelijke doelstellingen die aan het personeel gecommuniceerd worden;
- wordt met de steun van de directie opgesteld;
- wordt met de actieve deelname van het personeel opgesteld;
- wordt door de directie en de werknemersafgevaardigden besproken;
- geeft blijk van creativiteit op vlak van manieren om competenties te ontwikkelen;
- wordt door een evenwichtige invulling van de behoeften gekenmerkt: individueel, collectief (in een afdeling), globaal (voor het volledige bedrijf);
- is gericht op acties op korte, middellange en lange termijn.

Bovendien is een goed opleidingsplan op twee principes gebaseerd:

1. Het houdt rekening met tijds- en budgetbeperkingen.

2. Het rekt op de steun van iedereen onder impuls van de directie. Een opleidingsplan zal des te relevanter zijn als leidinggevenden en medewerkers er zelf aan meewerken. Je kan dus maar best een zo ruim mogelijke participatie bevorderen en goed rond het opleidingsplan communiceren, vooraf en ook gedurende het volledige verloop. De procedure van het opleidingsplan mag in geen geval een “HR-benadering” zijn of als dusdanig beschouwd worden.