

JAARLIJKS OPLEIDINGSPLAN UITZENDKRACHTEN 2023-2025

INLEIDING

Onze werknemers zijn belangrijk voor ons! We willen immers dat iedereen graag werkt, zich goed voelt en zich door de jaren heen voldoende kan ontplooiën. Investeren in opleidingen is investeren in ons bedrijf, de sector(en) én de arbeidsmarkt.

Het volgen van opleidingen en leermomenten is belangrijk om mee te blijven met de job, te kunnen blijven groeien, te ontplooiën, enz.

Het leidt tot

- Beter competenties en dus beter personeel, want goed opgeleid personeel functioneert beter.
- Gemotiveerd personeel, want het aanbieden van opleidingen en leermomenten is een krachtige vorm van personeelsbinding binnen het bedrijf. Het geeft werknemers de kans zich te ontplooiën en dat zorgt voor een goed gevoel.
- Een goed imago, want wanneer een werkgever investeert in zijn personeel zal dit ook tot buiten de onderneming voelbaar en zichtbaar zijn bij gebruikers en uitzendkrachten.
- Flexibiliteit en grotere inzetbaarheid van ons personeel, want het gaat niet alleen om flexibiliteit binnen de functie, maar ook om het kunnen vervangen van collega's, het makkelijker kunnen doorstromen naar andere functies, ... en dat zorgt voor een grotere wendbaarheid van het bedrijf.

Hierdoor kunnen zowel de werknemers als de onderneming sneller innoveren en makkelijker reageren op veranderingen in de markt.

WETGEVEND KADER

De wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022 is verschenen in het BS van 10 november 2022. Deze wet moet de maatregelen uitvoeren waartoe de regering heeft beslist in het kader van de arbeidsdeal.

Naast het toekennen van een individueel opleidingsrecht dat geldt voor ondernemingen met minstens 10 werknemers, moeten werkgevers uit de privésector ook een jaarlijks opleidingsplan maken als zij 20 of meer werknemers in dienst hebben.

Het opleidingsplan kent een minimale duur van 1 jaar en wordt overgemaakt aan de werknemers – uitzendkrachten en de FODWASO.

Start: 01/04/2023

Duurtijd: tot 30/06/2025

Wij verwijzen naar de [collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2023 betreffende de vorming en tewerkstelling van uitzendkrachten](#), die in werking treedt op 1 januari 2023 en verstrijkt op 30 juni 2025. Deze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2022, gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, betreffende de vorming en tewerkstelling van uitzendkrachten (neergelegd op 26 september 2022 onder nummer 175800/CO/322).

FORMELE OPLEIDINGEN

Onder formele beroepsopleiding verstaat men door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie door een opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Opleidingen kunnen zowel intern als extern gevolgd worden.

De meeste opleidingen voor de uitzendkrachten gaan door bij de gebruiker. We verwijzen hiervoor naar het opleidingsplan van het inlenend bedrijf.

Uitzendkrachten kunnen in bepaalde sectoren ook een opleiding genieten. Raadplaag hiervoor het paritair comité van het inlenend bedrijf.

Daarnaast leidt Travi jaarlijks tal van uitzendkrachten en -kandidaten op met haar gratis opleidingen. Kandidaat-uitzendkrachten kunnen zich **via het uitzendkantoor (WERKERS) inschrijven** voor één van [hun open opleidingen](#).

Een greep uit het gamma:

- Heftruck Reachtruck
- Heftruck basisopleiding
- Transpalet of orderpicking
- Nascholing vakbekwaamheid Chauffeurs C/CE
- Veilig werken op hoogte
- Elektrisch transpalet
- Horeca booster: Medewerker keuken, zaal of bar
- ...

Via deze opleidingen kunnen kandidaten-uitzendkrachten (zie ook doelgroepen) hun kennis verbreden, ervaringen opdoen, zichzelf bijscholen of omscholen, ... waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroot worden.

INFORMELE OPLEIDINGEN

Onder minder formele of informele opleiding verstaat men de vormingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld hierboven, die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door:

- Een hoge graad van zelforganisatie (tijd, ruimte, inhoud) door de individuele persoon
- Een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoefte van de werknemer op de werkplek.
- Een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek. Ook de deelname aan conferenties, beurzen, enz voor leerdoeleinden valt daaronder.

Informele opleidingen voor de uitzendkrachten gaan grotendeels door bij de gebruiker. We verwijzen hiervoor naar het opleidingsplan van de gebruiker of het paritair comité van de gebruiker.

Daarnaast is TRAVI onze belangrijkste partner. Kandidaat-uitzendkrachten kunnen via het uitzendkantoor (WERKERS) inschrijven om deel te nemen aan deze evenementen.

Volgende vormen van opleiding vallen hieronder:

- On-the-job-training
- (Bege)leiderschap, coaching, verwerven van knowhow
- Opleiding of vorming door middel van jobrotatie, uitwisselingen, studiebezoeken en detacheringen
- Deelname aan vormings- of kwaliteitscirkels
- Zelfstudie (of open opleiding) en opleiding op afstand (boeken, (cassettes, cd-rom), cursussen, webinars, per post)
- Bijwonen van conferenties, workshops, beurzen en lezingen
- Jobdates
- Welqome-dagen: voor min-26-jarigen heeft Travi een specifiek aanbod met het Welqome project.
- Schoolverlatersdagen
- Onthaal op het uitzendkantoor en bij het inlenend bedrijf
- ...

Via deze events kunnen kandidaten-uitzendkrachten (zie ook doelgroepen) hun kennis verbreden en ervaringen opdoen om hun inschakeling en hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk te vergroten.

DOELGROEPEN

Bovenstaande formele en informele opleidingen en events staan open voor alle kandidaten-uitzendkrachten.

Bijzondere aandacht gaat naar de “risicogroepen” (KB van 19 februari 2013):

- Werkenden van minstens 50 jaar oud
- Werkenden van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag
- Niet-werkenden en personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding
- Personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid
- Jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het KB van 25 november 1991, hetzij een voltijdse onderwijsopleiding, met uitzondering van opleidingen die leiden tot de graad van bachelor of master, houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde KB van 25 november 1991.

Bijzondere aandacht gaat ook naar de anderstalige werkzoekende(n).

Iedereen kan op deze manier zijn/haar kennis verbreden, ervaringen opdoen, zichzelf bijscholen of omscholen, ... om zijn/haar kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk te vergroten.

BEWARING

Het opleidingsplan wordt binnen de onderneming bewaard, ter inzage op de kantoren en via de website van WERKERS gepubliceerd en mondeling kenbaar gemaakt aan het personeel via de onthaalprocedure van de uitzendkrachten.