

Nieuwe wet opleiding werknemers

Nieuwsbrief september 2022

Versie 1.1 250122 RAM



Per 1 augustus 2022 is de wet met betrekking tot verplichte scholing voor werknemers veranderd. Als werkgever moet je voortaan scholing die wettelijk verplicht is vergoeden. Wat houden deze nieuwe arbeidsregels precies in? En hoe kun je een opleiding het best afstemmen met je werknemers? Daarover gaat dit artikel.

Auteur: Martin de Coninck.

Vergoeden scholing werknemers: wat is er veranderd op 1 augustus 2022?



De nieuwe arbeidsregels zijn onderdeel van de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Deze wet werd per 1 augustus 2022 van kracht met als doel de positie van werknemers in Europa te versterken. Naast voorspelbare arbeidsvoorwaarden wordt in deze wet veel aandacht besteed aan verplichte (vak)opleidingen.

Voorheen was u als werkgever wel verplicht om werknemers noodzakelijke opleiding te laten volgen: scholing die nodig is om werk uit te kunnen (blijven) voeren. Er bestond echter geen verplichting om de kosten van deze betreffende scholing te vergoeden. Hier kon u zelf over beslissen.

Dat is per 1 augustus 2022 veranderd. Voortaan moet u als werkgever de kosten vergoeden voor opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen. Eerder gemaakte afspraken waarin staat dat de werknemer (deels) zelf de opleidingskosten betaalt, zijn niet meer geldig.

Nieuwe afspraken op papier vastleggen (bijvoorbeeld een studiekostenbeding) is niet toegestaan, behalve als het gaat om scholing die niet verplicht is.

Daarnaast wordt het volgen van noodzakelijke scholing beschouwd als arbeidstijd. Dit houdt in dat je als werkgever ruimte moet bieden om de opleiding tijdens werkuren te volgen.

Wat valt onder verplichte scholing werknemers?

De nieuwe wet geldt voor scholing van werknemers die verplicht is. Alleen als scholing verplicht gesteld wordt voor een werknemer, moet u als werkgever de opleidingskosten dus op u nemen.

Het gaat hierbij alleen om scholing die verplicht is gesteld in de wet, de collectieve arbeidsovereenkomst waar u mee te maken hebt of EU-regelgeving.



Voorbeelden:

- Opleidingen op het gebied van veiligheid en arbeidsvoorwaarden;
- Scholing die nodig is voor het (blijven) uitoefenen van de functie en de bijbehorende Beroeps- of vakopleidingen;
- Om- of bijscholing die nodig is om de arbeidsovereenkomst voort te zetten als de functie van de werknemer vervalt;
- Opleidingen die in een bijzondere wet worden voorgeschreven.

Uitzondering: gereguleerde beroepen en huishoudelijke medewerkers.

Zogenaemde gereguleerde beroepen vallen niet onder de nieuwe regels. Dit zijn beroepen waarvoor u verplicht een beroepsopleiding volgt voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie.

Voorbeelden gereguleerde beroepen:

Voorbeelden van gereguleerde beroepen zijn fysiotherapeut, advocaat en leraar. Als werkgever bent u niet verplicht scholing te vergoeden voor deze beroepen. Behalve als dit is vastgelegd in de geldende CAO.

Betekent dit dat werknemers binnen deze beroepsgroepen zelf voor alle (niet-verplichte) opleidingskosten opdraaien? Meestal niet. Bij veel bedrijven is het gebruikelijk dat werknemers jaarlijks een opleidingsbudget mogen aanspreken om zich verder te ontwikkelen.

Huishoudelijk medewerkers:

Ook geldt er een uitzondering voor huishoudelijk medewerkers. Verplichte scholing geldt niet voor mensen die (bijna) uitsluitend werkzaamheden verrichten in en rondom huizen van particulieren voor gemiddeld minder dan 4 dagen per week.

Welke kosten moet u als werkgever verplicht vergoeden?

Volgens de nieuwe regels bent u als werkgever verplicht alle kosten te betalen die te maken hebben met verplichte vakopleiding:

- Opleidingskosten
- Kosten voor studiemateriaal zoals boeken
- Reiskosten
- Examenkosten.

Wat voor gevolgen hebben de nieuwe regels voor het opleidingsbudget en planning?

Per saldo gaat u als werkgever waarschijnlijk meer kosten maken om de kennis van uw werknemers up-to-date te houden. Hiervoor is dus (extra) opleidingsbudget nodig.

Het kan natuurlijk zijn dat u de kosten voor verplichte opleidingen al voor eigen rekening nam vóór de nieuwe regels. Er waren namelijk al genoeg redenen om deze scholing kosteloos aan te bieden, ook voordat het verplicht werd gesteld.

Daarnaast is het raadzaam scholing van werknemers goed te plannen. Volgens de nieuwe regels is het wettelijk verplicht de scholing aan te bieden tijdens werkuren,

tenzij dit echt niet mogelijk is. Overleg dus goed met uw werknemers, zodat u samen de opleidingsuren zo goed mogelijk plant. Bijvoorbeeld tijdens daluren op kantoor, wanneer u iemand uit het team kunt missen.

Krapte op de arbeidsmarkt: hoe bindt u werknemers aan het bedrijf?

Het werven van werknemers is tegenwoordig een enorme uitdaging voor veel bedrijven & organisaties. Reacties op vacatures blijven uit en het kan lang duren voordat een positie is gevuld. Deze problemen spelen in bijna iedere branche. Nieuw talent aan uw bedrijf binden is dus erg lastig.

Jaarlijks opleidingsbudget

Wat u als werkgever kunt doen, is ervoor zorgen dat de mensen die al in dienst zijn ook in dienst blijven. Binden aan uw bedrijf dus.

Een van de manieren om werknemers tevreden te houden, is het aanbieden van aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden in de vorm van een jaarlijks opleidingsbudget voor niet-verplichte scholing.

Uw werknemers scholing aanbieden geeft ze de ruimte zich te ontwikkelen én u vergroot tegelijkertijd de goodwill. Natuurlijk is de persoonlijke ontwikkeling van uw werknemers ook in uw voordeel!

Een jaarlijks budget voor opleidingen kan ook een reden zijn waarom nieuw personeel voor u komt werken. Onderschat de kracht van deze secundaire arbeidsvoorwaarde niet.

Linnartz Beroepsopleidingen BV heeft professionele & gekwalificeerde vak- en beroepsopleidingen op MBO+ niveau-3 of 4, HBO en Universitair niveau, seminars en incompany management trainingen.

Met welke andere nieuwe arbeidswetten moet ik rekening houden?

Op het gebied van arbeidsrecht zijn in augustus 2022 veel regels gewijzigd. Deze aanpassingen zijn doorgevoerd om de werknemer beter te beschermen.

Naast de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden werd begin augustus ook een andere arbeidswet van kracht: de Wet betaald ouderschapsverlof. En ligt er nog arbeidswet voor goedkeuring bij de Eerste Kamer: Wet werken waar u wilt.

Houdt onze website in de gaten over de ontwikkelingen rondom deze wetten en de impact die ze mogelijk hebben op uw bedrijfsvoering.

De Linnartz opleidingen



De Linnartz Beroeps- en/of vakopleidingen starten normaliter om de twee maanden per jaar op, te weten: januari, maart, mei, september en november.

Na inschrijving wordt in overleg met de studenten de lesdag en tijden afgestemd en vervolgens vastgesteld.



Linnartz Team: www.linnartz.nl

Adviseur: 0642 849 910

Email: info@linnartz.nl