

CAREERPRO - FEDERAL LEARNING ACCOUNT

Automatisering van wettelijk individueel opleidingsrecht

11/12/2024

Een dienst van



Inhoudstabel

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | Wat houdt dit in? | 4 |
| 3. | Overzicht voorbeelden | 5 |
| 4. | Scenario 1 : Sigedis staat in voor de actualisatie van het individueel wettelijk recht | 6 |
| 4.1. | Voorbeeld 1: Geen wijziging in het arbeidsregime | 6 |
| 4.2. | Voorbeeld 2: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time)..... | 6 |
| 4.3. | Voorbeeld 3: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time) met impact op het volgend kalenderjaar | 7 |
| 4.4. | Voorbeeld 4 : Uitdiensttreding | 8 |
| 4.5. | Voorbeeld 5: Wijziging arbeidsregime, gevolgd door uitdiensttreding | 8 |
| 5. | Scenario 2 : Werkgever voert een actie uit en dient vanaf dan in te staan voor de actualisatie van het individueel wettelijk recht | 9 |
| 5.1. | Voorbeeld 1: Geen wijziging in het arbeidsregime | 9 |
| 5.2. | Voorbeeld 2: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time)..... | 9 |
| 5.3. | Voorbeeld 3: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time) met impact op het volgend kalenderjaar | 10 |
| 5.4. | Voorbeeld 4: Uitdiensttreding | 11 |
| 5.5. | Voorbeeld 5: Wijziging arbeidsregime, gevolgd door uitdiensttreding | 11 |
| 5.6. | Voorbeeld 6 : Na actualisatie door werkgever , overdracht naar Sigedis actualisatie. | 12 |
| 6. | Globale impact op de onderneming | 13 |
| 7. | Conclusie..... | 14 |
| 8. | A x B x C formule | 15 |
| 9. | Berekeningen | 16 |
| 9.1. | Scenario 1 : Sigedis staat in voor de actualisatie van het individueel wettelijk recht | 16 |
| 9.1.1. | Voorbeeld 1 | 16 |
| 9.1.2. | Voorbeeld 2 & 3..... | 16 |
| 9.1.3. | Voorbeeld 4 | 16 |
| 9.1.4. | Voorbeeld 5 | 17 |
| 9.2. | Scenario 2 : Werkgever voert een actie uit en dient vanaf dan in te staan voor de actualisatie van het individueel wettelijk recht | 18 |
| 9.2.1. | Voorbeeld 1 | 18 |
| 9.2.2. | Voorbeeld 2 & 6..... | 18 |
| 9.2.3. | Voorbeeld 3 | 18 |
| 9.2.4. | Voorbeeld 4 | 18 |
| 9.2.5. | Voorbeeld 5 | 19 |

1. Inleiding

In 2024 zullen de opleidingsrechten van werknemers zonder geregistreerd individueel recht uiterlijk op 1 december automatisch worden berekend en toegevoegd. Werkgevers die deze automatische (her)berekening liever niet toepassen, kunnen ervoor kiezen deze functionaliteit uit te schakelen via een opt-out in de [CareerProFLA Webapp](#). Voor werkgevers die al rechten hebben geregistreerd, maar toch gebruik willen maken van de automatische berekening, is er ook een opt-in optie beschikbaar in de [CareerPro FLA Webapp](#). Hiermee kan de automatische berekening geactiveerd worden voor de gehele onderneming of voor specifieke werknemers.




Vanaf januari 2025 zal deze automatische berekening jaarlijks plaatsvinden voor alle werknemers. Werkgevers behouden echter de mogelijkheid om jaarlijks de automatische berekening voor de hele onderneming of op individueel niveau uit te schakelen door middel van de opt-out functie op de [CareerPro FLA Webapp](#) of door een wijziging door te voeren aan de opleidingsrechten via het Batch- of API-kanaal of manueel via de webapp.

2. Wat houdt dit in?

Sigedis past voor elke werknemer per onderneming het individueel wettelijk recht aan, dit tot twee trimesters na datum. De controle en actualisatie ligt hierbij bij Sigedis. Het recht wordt daarbij automatisch geactualiseerd na het verwerken van de trimestriële (DmfA) aangiftes of binnen de 48 uur na de Dimona aangifte (voor in- en uit dienst). Op deze manier hoeven werkgevers bij wijzigende prestaties het recht niet zelf te wijzigen.

Werkgevers hebben steeds de mogelijkheid om dit wettelijk recht zelf aan te passen indien ze dit wensen. Indien de werkgever beslist om een wijziging uit te voeren aan het individueel wettelijk opleidingsrecht, dan zal deze ook verder dienen in te staan voor de actualisatie van de gegevens, voor deze specifieke werknemer en voor het specifieke kalenderjaar waarvoor de wijziging werd uitgevoerd. Dit betekent dat voor het daaropvolgende jaar Sigedis terug de rechten zal aanpassen, tenzij de werkgever zelf opnieuw een aanpassing doorvoert.

Om dit verder te illustreren worden hieronder enkele voorbeelden uitgewerkt om dit in detail toe te lichten. We zullen in deze afbeeldingen werken met drie kleuren.

-  De groene pijl staat voor de periode wanneer de actualisatie automatisch door Sigedis gebeurt.
-  De blauwe pijl is de periode vanaf wanneer de actualisatie door de werkgever dient te gebeuren.
-  De grijze pijl is voor de periode na de ontvangst van de Dimona-out in het geval dat Sigedis instaat voor de actualisatie. Deze periode wordt niet meegenomen in de berekening.

In elk van de onderstaande gevallen wordt er verondersteld dat de persoon recht heeft op 5 dagen opleidingsrecht wanneer deze voltijds werkt.

3. Overzicht voorbeelden

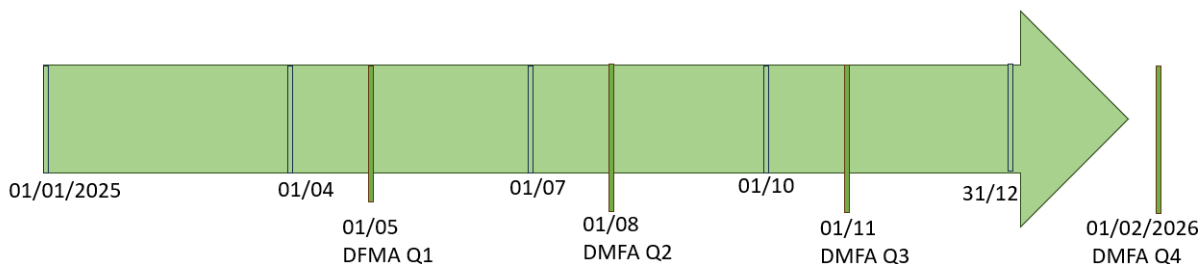
In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de verschillende voorbeelden die besproken worden met betrekking tot de mogelijke wijzigingen in opleidingsrechten, zoals uitgevoerd door Sigedis of door de werkgever. De tabel is gestructureerd aan de hand van twee scenario's: in het eerste scenario neemt Sigedis de actualisatie op zich, terwijl in het tweede scenario de werkgever zelf de actualisaties uitvoert.

| | Scenario 1 Sigedis doet actualisatie | Scenario 2 Werkgever doet actualisatie |
|--------------------------------------|--|--|
| Geen wijziging | Voorbeeld 1: Geen wijziging in het arbeidsregime | Voorbeeld 1: Geen wijziging in het arbeidsregime |
| Arbeidsregime wijziging | Voorbeeld 2: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time) | Voorbeeld 2: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time) |
| Impact op het volgend kalenderjaar | Voorbeeld 3: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time) met impact op het volgend kalenderjaar | Voorbeeld 3: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time) met impact op het volgend kalenderjaar |
| Uitdiensttreding | Voorbeeld 4 : Uitdiensttreding | Voorbeeld 4: Uitdiensttreding |
| Arbeidswijziging en uitdiensttreding | Voorbeeld 5: Wijziging arbeidsregime, gevolgd door uitdiensttreding | Voorbeeld 5: Wijziging arbeidsregime, gevolgd door uitdiensttreding |
| Overdracht naar Sigedis | | Voorbeeld 6 : Na actualisatie door werkgever , overdracht naar Sigedis actualisatie. |

4. Scenario 1 : Sigedis staat in voor de actualisatie van het individueel wettelijk recht

4.1. Voorbeeld 1: Geen wijziging in het arbeidsregime

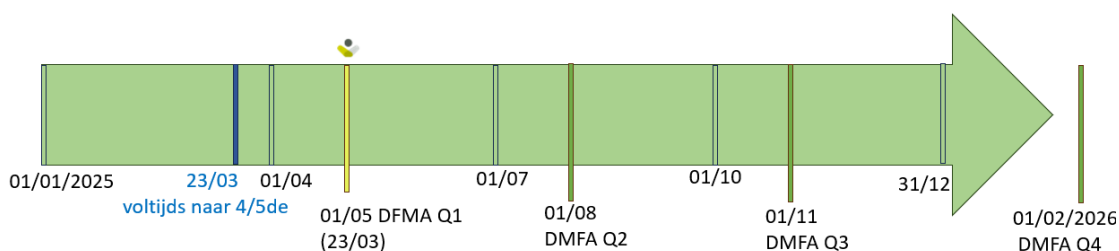
We beginnen met de basissituatie. In dit geval werkt de werknemer een volledig jaar fulltime en deze wisselt niet van arbeidsintensiteit. We gaan er van uit dat deze 5 dagen opleidingsrecht per jaar heeft. De werkgever voert zelf geen wijziging door in FLA. De standaard is dat Sigedis de wijzigingen op zich neemt. (Zie [Voorbeeld 1](#))



| 2025 – Dagen individueel wettelijk opleidingsrecht | | | | |
|--|-------|-------|-------|----------|
| 01/01 | 01/05 | 01/08 | 01/11 | 01/02/26 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

4.2. Voorbeeld 2: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time)

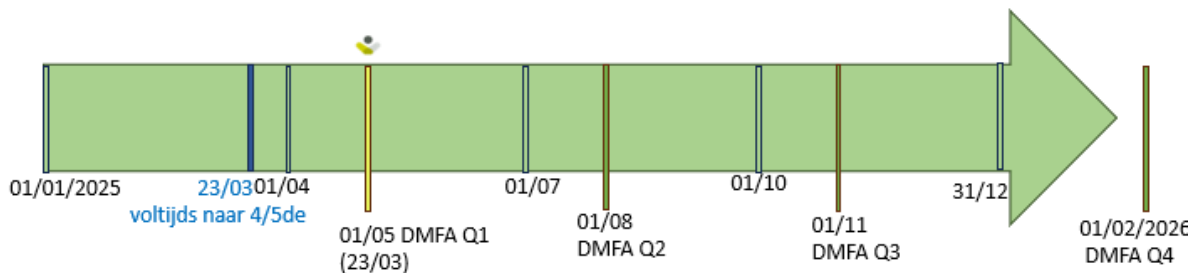
In dit geval werkt de werknemer aan een voltijds arbeidsregime. Stel dat deze werknemer op 23/03 wisselt van arbeidsregime van voltijds naar 4/5^{de}, dan geeft de trimestriële aangifte (DmfA) de wijziging van arbeidsregime mee. Deze wijziging wordt door Sigedis verwerkt op 01/05 en zorgt voor een aanpassing van het aantal dagen opleidingsrecht, namelijk van 5 dagen naar 4,23 dagen. Belangrijk om hierbij op te merken is dat de berekening rekening houdt met de dag van arbeidswijziging, namelijk 23/03 en niet met de dag van verwerking 01/05. (Zie Voorbeeld 2 & 3)



| 2025 – Dagen individueel wettelijk opleidingsrecht | | | | |
|--|-------|-------|-------|----------|
| 01/01 | 01/05 | 01/08 | 01/11 | 01/02/26 |
| 5 | 4,23 | 4,23 | 4,23 | 4,23 |

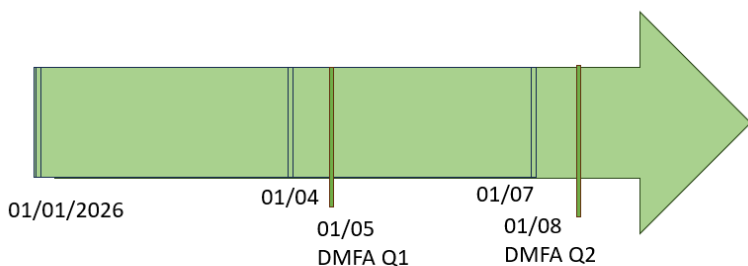
4.3. Voorbeeld 3: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time) met impact op het volgend kalenderjaar

In onderstaande tijdlijn wordt de impact op het huidig jaar en het daaropvolgend kalenderjaar toegelicht. In dit geval hebben we een werknemer die voltijds werkt en dus recht heeft op 5 opleidingsdagen. Op 23/03/2025 wisselt deze van arbeidsregime en deze wijziging wordt door Sigedis geactualiseerd op 01/05. Belangrijk is om hierbij op te merken dat de berekening gebruik maakt van de datum van arbeidsregimewijziging 23/03. De laatste DmfA van het kalenderjaar 2025 wordt ontvangen op 1 februari 2026, hier wordt geen wijziging meegegeven.



| 2025 – Dagen individueel wettelijk opleidingsrecht | | | | |
|--|-------|-------|-------|----------|
| 01/01/25 | 01/05 | 01/08 | 01/11 | 01/02/26 |
| 5 | 4,23 | 4,23 | 4,23 | 4,23 |

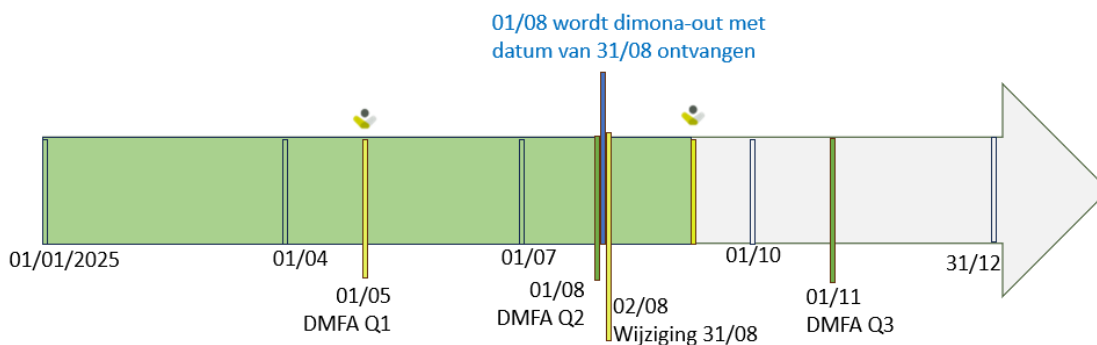
Bij de start van het nieuwe kalenderjaar 2026 staat Sigedis steeds in voor de berekening en actualisatie. Aangezien er door de werkgever geen wijziging wordt uitgevoerd, blijft de actualisatie bij Sigedis. In het kalenderjaar 2026 heeft de werknemer dus recht op 4 opleidingsdagen. (Zie Voorbeeld 2 & 3)



| 2026 - Dagen individueel wettelijk opleidingsrecht | | |
|--|-------|-------|
| 01/01/26 | 01/05 | 01/08 |
| 4 | 4 | 4 |

4.4. Voorbeeld 4 : Uitdiensttreding

De werknemer werkt hier aan een voltijds arbeidsregime en gaat uit dienst op 31/08. In dit geval wordt de dimona-out ontvangen op 01/08. Deze wijziging wordt maximaal 48 uur na het ontvangen van de dimona-out verwerkt. De verandering van opleidingsrechten gebeurt op 02/08. Voor de berekening wordt er gebruik gemaakt van de dag van uitdiensttreding, namelijk 31/08, en niet de dag dat Sigedis de rechten wijzigt. (Zie Voorbeeld 4)

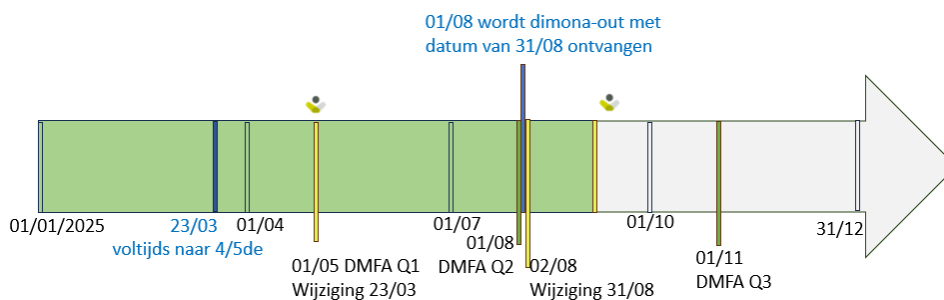


| 2025 – Dagen individueel wettelijk opleidingsrecht | | | |
|--|-------|-------|-------|
| 01/01 | 01/05 | 02/08 | 01/09 |
| 5 | 5 | 3,32 | N/A* |

*Niet van toepassing

4.5. Voorbeeld 5: Wijziging arbeidsregime, gevolgd door uitdiensttreding

Stel dat deze persoon van arbeidsregime wisselt op 23/03 en deze even later uit dienst gaat op 31/08, dan komen we terecht in onderstaand scenario. Sigedis verwerkt eerst de wijziging van het arbeidsregime bij ontvangst van de trimestriële aangifte (DmfA) op 01/05 en verandert het recht van 5 opleidingsdagen naar 4,23 opleidingsdagen. Op 01/08 wordt de Dimona-out van deze persoon op datum 31/08 ontvangen bij Sigedis en wordt dit verwerkt in de FLA op 02/08. Het aantal opleidingsdagen recht verandert nu van 4,23 naar 2,88 opleidingsdagen. (Zie Voorbeeld 5)



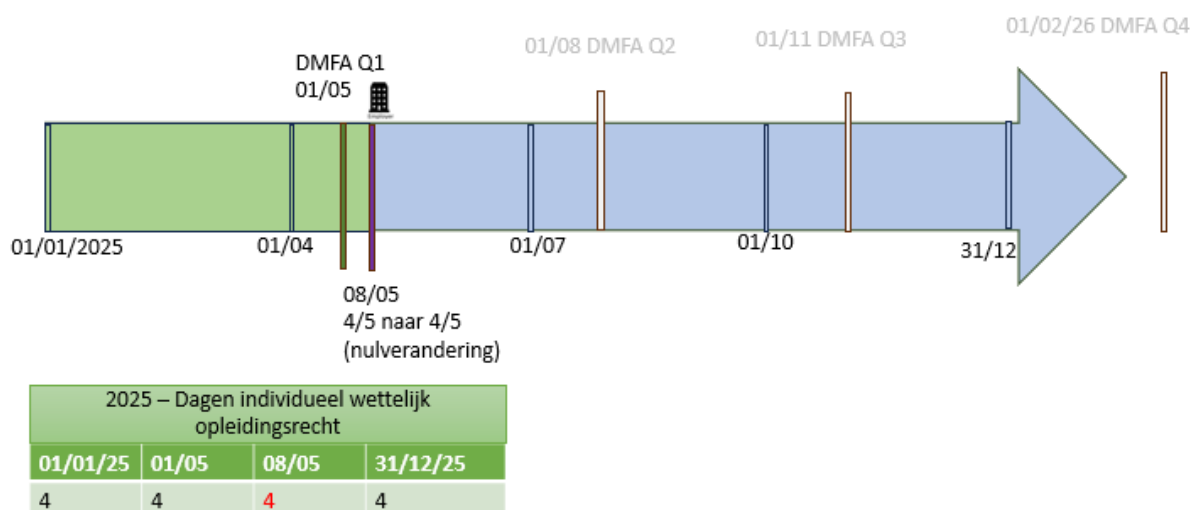
| 2025 – Dagen individueel wettelijk opleidingsrecht | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|
| 01/01 | 01/05 | 01/08 | 02/08 | 31/08 |
| 5 | 4,23 | 4,23 | 2,88 | N/A* |

*Niet van toepassing

5. Scenario 2 : Werkgever voert een actie uit en dient vanaf dan in te staan voor de actualisatie van het individueel wettelijk recht

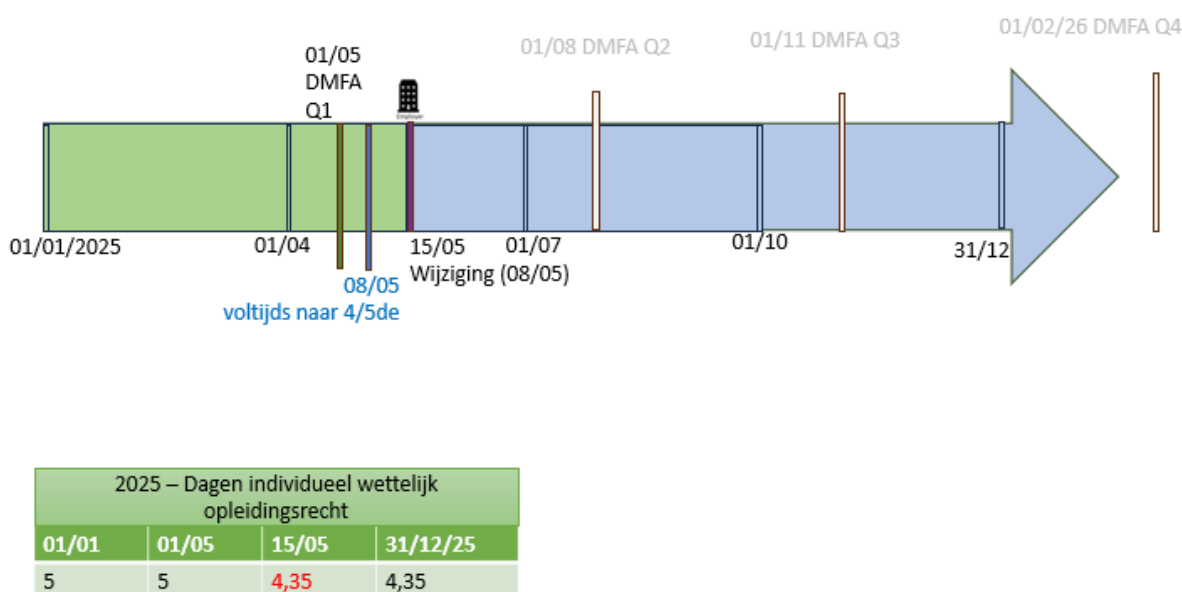
5.1. Voorbeeld 1: Geen wijziging in het arbeidsregime

De werknemer werkt het volledige jaar 4/5^{de}. Dit wordt geactualiseerd door Sigedis. Op 08/05 voert de werkgever de opleidingsrechten in via Batch, API of Webapp. Deze zijn onveranderd, maar aangezien dit een actie is van de werkgever, dient de werkgever vanaf deze datum in te staan voor de verdere actualisatie voor deze persoon voor dat kalenderjaar. (Zie Voorbeeld 1)



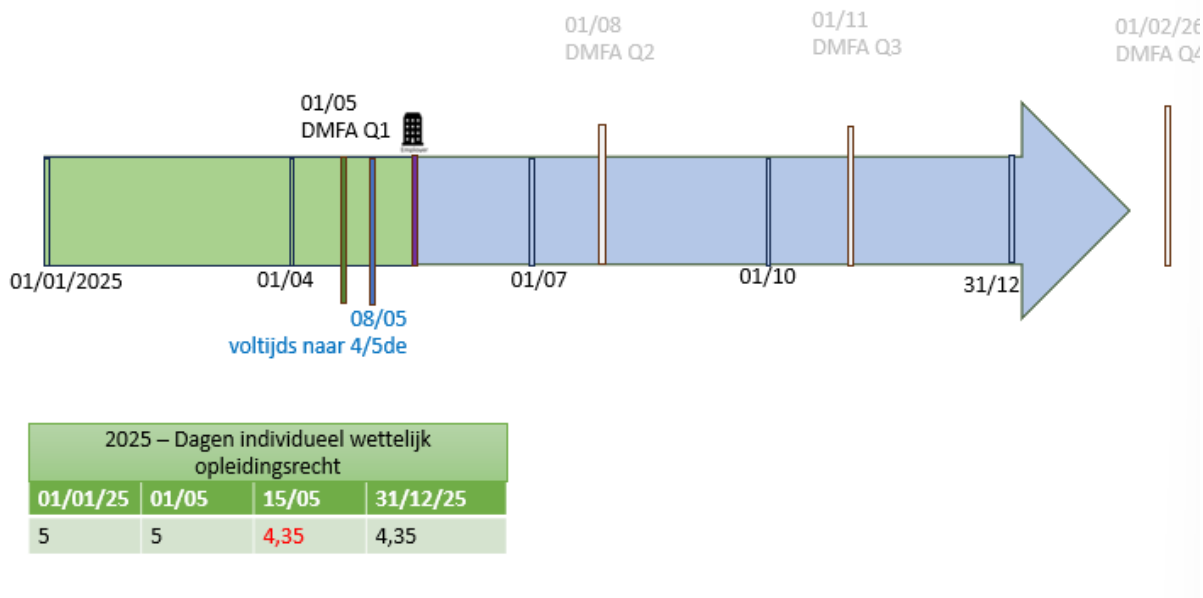
5.2. Voorbeeld 2: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time)

De werknemer werkt voltijds tot 08/05, wanneer deze wisselt van arbeidsregime. Deze wijziging zou worden gecommuniceerd via de DMFA Q2, die Sigedis binnenkrijgt op 01/08 (in dit geval). De werkgever beslist hier echter om zelf deze informatie aan te passen van 5 opleidingsdagen naar 4,35 dagen, reeds op 15/05. Vanaf deze datum dient de werkgever verdere wijzigingen door te voeren voor deze werknemer in het huidige kalenderjaar. (Zie Voorbeeld 2 & 6)

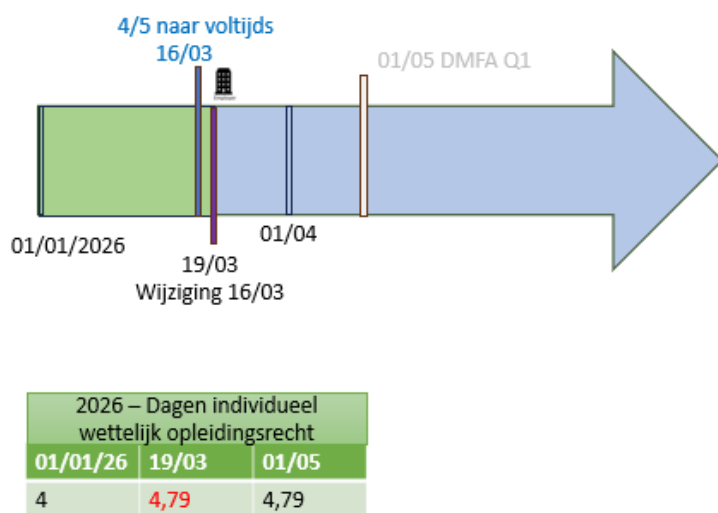


5.3. Voorbeeld 3: Wijziging in arbeidsregime (full time – part time) met impact op het volgend kalenderjaar

De werknemer werkt voltijds en wisselt van arbeidsregime. De werkgever geeft deze aanpassing van 5 naar 4,35 opleidingsdagen door op 15/05, waardoor de verdere actualisatie bij de werkgever terechtkomt. Dit specifiek voor deze werknemer en voor dit kalenderjaar 2025.

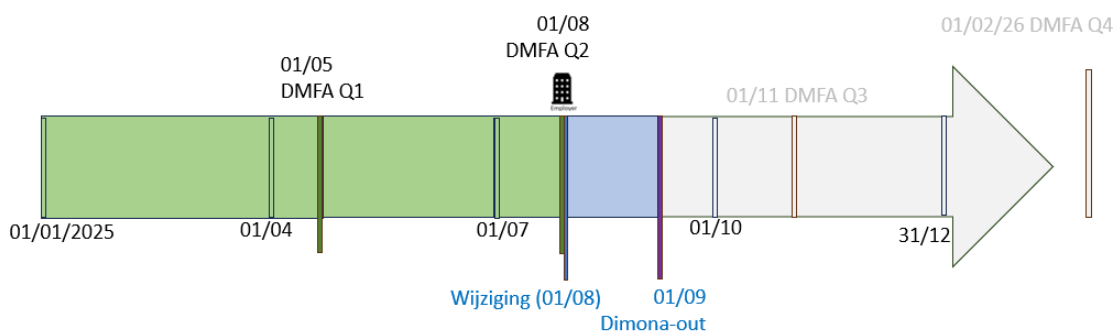


In het daaropvolgend kalenderjaar, 2026, zal Sigedis opnieuw instaan voor het vooraf invullen en actualiseren. Dit eindigt wanneer de werkgever opnieuw zelf een actie uitvoert. In dit geval gebeurt dit bij de wijziging van 4 naar 4,79 opleidingsdagen uitgevoerd door de werkgever op 19/03 bij de verandering van arbeidsregime van 4/5^{de} naar voltijds voor deze werknemer. (Zie Voorbeeld 3)



5.4. Voorbeeld 4: Uitdiensttreding

De werknemer werkt voltijds en gaat uit dienst op 01/09. Deze wijziging zou worden doorgevoerd door Sigedis maximaal 48 uren na ontvangst van de dimona-out. In dit geval echter beslist de werkgever dit aan te passen op 01/08 voor Sigedis de wijziging kan doorvoeren. (Zie Voorbeeld 4)

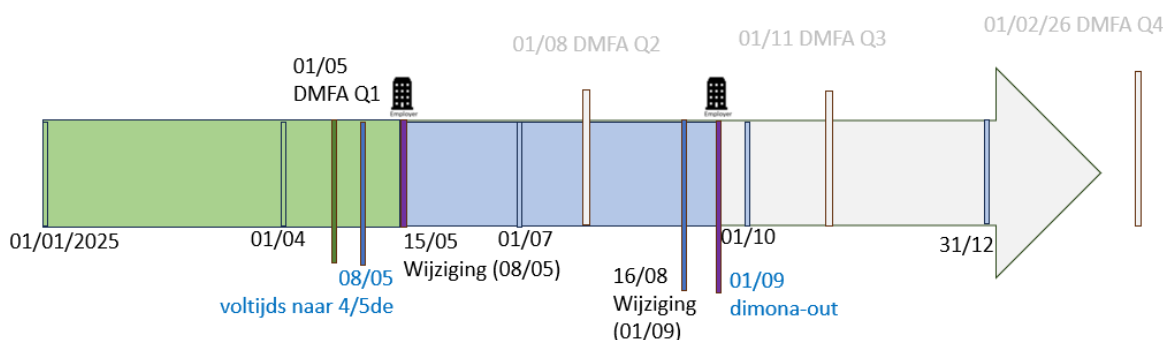


| 2025 – Dagen individueel wettelijk opleidingsrecht | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|
| 01/01 | 01/05 | 01/08 | 01/09 | 31/12 |
| 5 | 5 | 3,33 | N/A* | N/A* |

*Niet van toepassing

5.5. Voorbeeld 5: Wijziging arbeidsregime, gevolgd door uitdiensttreding

In onderstaand voorbeeld past de werkgever de gegevens aan voor een werknemer die van arbeidsregime is veranderd van voltijds naar 4/5^{de} op 08/05. Dit werd door de werkgever aangepast op 15/05. Op 01/09 gaat deze werknemer uit dienst. De werkgever dient deze aanpassing zelf door te geven aangezien deze, voor deze werknemer, sinds 15/05 zelf instaat voor de actualisatie van het wettelijk individueel recht voor dit kalenderjaar 2025. (Zie Voorbeeld 5)

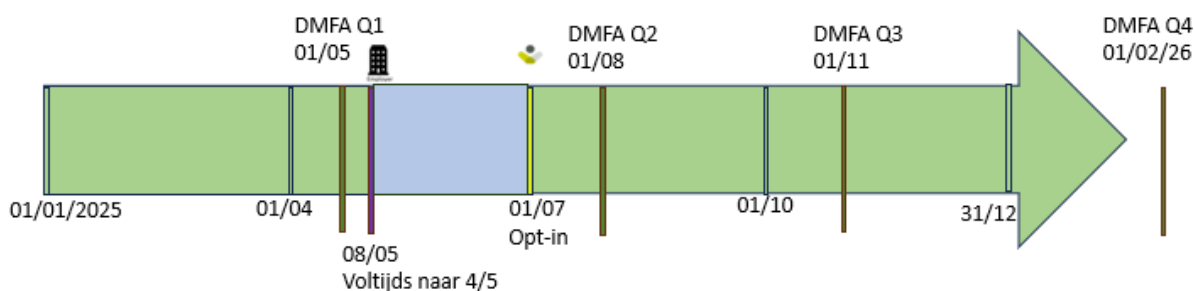


| 2025 – Dagen individueel wettelijk opleidingsrecht | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|
| 01/01 | 01/05 | 15/05 | 16/08 | 01/09 |
| 5 | 5 | 4,35 | 3,02 | N/A* |

*Niet van toepassing

5.6. Voorbeeld 6 : Na actualisatie door werkgever , overdracht naar Sigedis actualisatie.

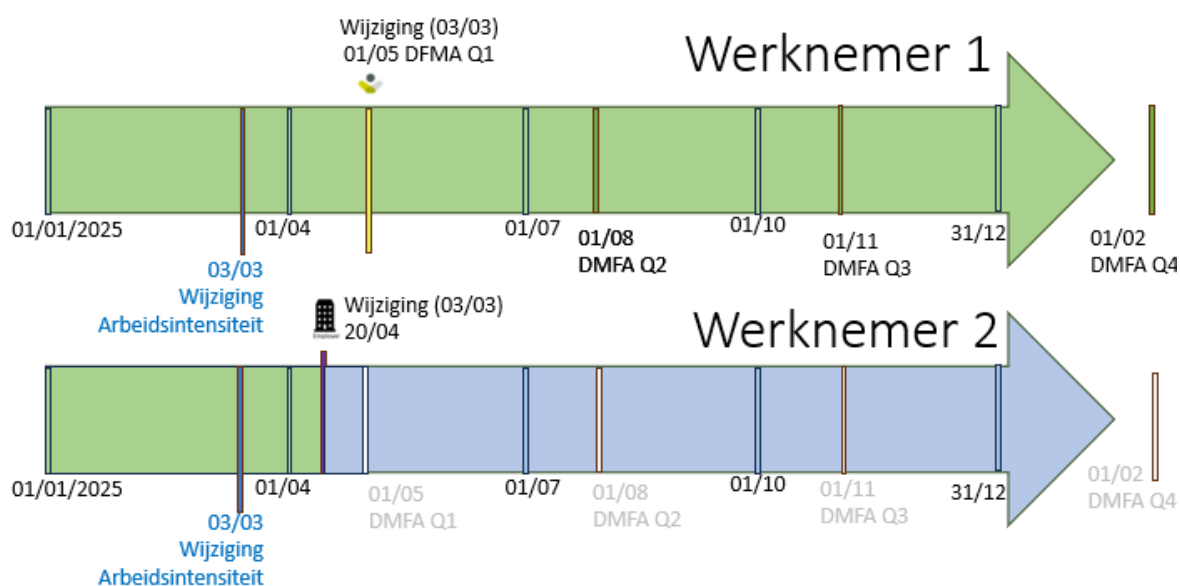
Het is steeds mogelijk om de actualisatie opnieuw door Sigedis te laten uitvoeren door dit aan te duiden op de [webapp](#) via opt-in. In dit geval wisselt de burger op 08/05 van arbeidsregime. De werkgever beslist om deze wijziging naar 4,35 dagen zelf door te geven, waardoor de actualisatie bij de werkgever terecht komt. Op 01/07 beslist deze echter om de actualisatie opnieuw te laten beheren door Sigedis door te kiezen voor de opt-in optie in de [webapp](#). Sigedis gebruikt de informatie die op dat moment gekend is, namelijk DmfA Q1. De rechten worden dus daarom tijdelijk op 5 opleidingsdagen gezet, tot de informatie van de arbeidsregime wijziging wordt ontvangen op 01/08 via DmfA Q2 , waarnaar deze de opleidingsrechten automatisch opnieuw wijzigt naar 4,35 opleidingsdagen . (Zie Voorbeeld 2 & 6)



| 2025 – Dagen individueel wettelijk opleidingsrecht | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|----------|
| 01/01/25 | 01/05 | 08/05 | 01/07 | 01/08 | 31/12/25 |
| 5 | 5 | 4,35 | 5 | 4,35 | 4,35 |

6. Globale impact op de onderneming

In onderstaand voorbeeld wordt aangetoond wat de impact is op verschillende werknemers binnen een onderneming wanneer de werkgever zelf de gegevens aanpast. In dit geval zijn er twee werknemers die op 03/03 veranderen van arbeidsintensiteit. De werkgever past de gegevens voor werknemer 2 zelf aan op 20/04. Dit heeft geen effect voor werknemer 1. De actualisatie van de gegevens blijft bij Sigedis voor deze werknemer 1, voor de rest van het kalenderjaar, ongeacht van de wijziging door de werkgever voor werknemer 2. Voor werknemer 2 is de actualisatie overgegaan op de werkgever voor dat kalenderjaar. Indien werknemer 2 wisselt van arbeidsregime of uit dienst gaat, dient deze wijziging in opleidingsdagen te worden berekend en door te worden gegeven door de werkgever, tenzij deze kiest voor de opt-in optie op de webapp. In dat geval wordt de actualisatie opnieuw uitgevoerd door Sigedis.



7. Conclusie

De automatisering van het individueel opleidingsrecht door Sigedis biedt werkgevers een gebruiksvriendelijke oplossing om opleidingsrechten up-to-date te houden zonder voortdurend handmatig in te grijpen. Sigedis past het opleidingsrecht aan op basis van gegevens uit de Dimona- en DmfA-aangiften. Wanneer een werkgever echter zelf wijzigingen doorvoert, zoals aanpassingen in het arbeidsregime van een werknemer, verschuift de verdere actualisatie voor dat kalenderjaar naar de werkgever. Hierdoor behouden werkgevers controle en flexibiliteit: ze kunnen kiezen om de automatisering van Sigedis te volgen of zelf het opleidingsrecht per werknemer en per kalenderjaar te beheren. De werkgever blijft steeds in de pilootstoel, zo kan deze gebruik maken van de automatische berekening als de werkgever niets doet, maar kan dit steeds uitschakelen per werknemer en per kalenderjaar indien gewenst [via de CareerPro FLA Webapp](#).

8. A x B x C formule

De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen bepaalt het volgende:

“Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal opleidingsdagen voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, rekening houdende met zijn arbeidsovereenkomst, bepaald op basis van de volgende formule: $A \times B \times C$ waar:

- A. overeenkomt met het aantal in de schoot van de onderneming toegekende opleidingsdagen voor een voltijds tewerkgestelde werknemer;
- B. overeenkomt met het arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijds arbeidsregime;
- C. overeenkomt met het aantal maanden gedeeld door twaalf, gedurende dewelke de werknemer werd tewerkgesteld in de schoot van de onderneming.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand”.

[Meer informatie specifiek over uw paritair comité vindt u hier.](#)

Om dagen in uren om te rekenen, moet rekening worden gehouden met de werkuren van de werknemer. Als de werknemer bijvoorbeeld voltijds werkt en een 38-uren werkweek heeft (5 dagen), dan komt 1 dag recht overeen met 7 uur 36 minuten recht.

De methodologie en de regels vindt u [hier](#).

9. Berekeningen

9.1. Scenario 1 : Sigedis staat in voor de actualisatie van het individueel wettelijk recht

9.1.1. Voorbeeld 1

Voltijds arbeidsregime gedurende het hele jaar

| Formule element | Betekenis | Getal |
|-----------------|-------------------|-------|
| A | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B | Voltijds | 5/5 |
| C | 12 maanden | 12/12 |

Dit resulteert in de volgende berekening : $5 \times 5/5 \times 12/12 = 5$ opleidingsdagen

9.1.2. Voorbeeld 2 & 3

Verandering arbeidsregime op 23/03

| Formule element | Betekenis | Getal |
|-----------------|---|---------|
| A1 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B1 | Voltijds | 5/5 |
| C1 | De periode van 01/01 tot 22/03. Dit is 2 maanden en 22/31 ^{ste} van een maand | 2,71/12 |
| A2 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B2 | 4/5 arbeidsregime | 4/5 |
| C2 | De periode van 23/03 tot 31/12 . Dit is 9 maanden en 9/31 ^{ste} van een maand. | 9,29/12 |

Dit resulteert in de volgende berekening : $(5 \times 5/5 \times 2,71/12) + (5 \times 4/5 \times 9,29/12) = 4,23$ opleidingsdagen

9.1.3. Voorbeeld 4

Uitdiensttreding op 31/08

| Formule element | Betekenis | Getal |
|-----------------|--|---------|
| A1 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B1 | Voltijds | 5/5 |
| C1 | De periode van 01/01 tot 30/08. Dit is 7 maanden en 30/31 ^{ste} van een maand | 7,97/12 |

Dit resulteert in de volgende berekening : $(5 \times 5/5 \times 7,97/12) = 3,32$ opleidingsdagen

9.1.4. Voorbeeld 5

Verandering arbeidsregime op 23/03 en Dimona-out 31/08

| Formule element | Betekenis | Getal |
|-----------------|---|---------|
| A1 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B1 | Voltijds | 5/5 |
| C1 | De periode van 01/01 tot 22/03. Dit is 2 maanden en 22/31 ^{ste} van een maand | 2,71/12 |
| A2 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B2 | 4/5 arbeidsregime | 4/5 |
| C2 | De periode van 23/03 tot 30/08 . Dit is 4 maanden en 9/31 ^{ste} van een maand (wat betreft maart) en een 30/31 ^{ste} van een maand(wat betreft augustus). | 5,26/12 |

Dit resulteert in de volgende berekening : $(5 \times 5/5 \times 2,71/12) + (5 \times 4/5 \times 5,26/12) = 2,88$ opleidingsdagen.

9.2. Scenario 2 : Werkgever voert een actie uit en dient vanaf dan in te staan voor de actualisatie van het individueel wettelijk recht

9.2.1. Voorbeeld 1

4/5^{de} arbeidsregime gedurende het hele jaar

| Formule element | Betekenis | Getal |
|-----------------|---------------------------------|-------|
| A | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B | 4/5 ^{de} arbeidsregime | 4/5 |
| C | 12 maanden | 12/12 |

Dit resulteert in de volgende berekening : $5 \times 4/5 \times 12/12 = 4$ opleidingsdagen

9.2.2. Voorbeeld 2 & 6

Verandering van arbeidsregime van voltijds naar 4/5^{de} op 08/05/2025

| Formule element | Betekenis | Getal |
|-----------------|--|---------|
| A1 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B1 | Voltijds | 5/5 |
| C1 | De periode van 01/01 tot 07/05. Dit is 4 maanden en 7/31 ^{ste} | 4,23/12 |
| A2 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B2 | 4/5 arbeidsregime | 4/5 |
| C2 | De periode van 08/05 tot 31/12 . Dit is 7 maanden en 24/31 ^{ste} van een maand. | 7,77/12 |

Dit resulteert in de volgende berekening : $(5 \times 5/5 \times 4,23/12) + (5 \times 4/5 \times 7,77/12) = 4,35$.

9.2.3. Voorbeeld 3

Verandering van arbeidsregime van 4/5^{de} naar voltijds op 16/03/2026

| Formule element | Betekenis | Getal |
|-----------------|--|---------|
| A1 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B1 | 4/5 ^{de} arbeidsregime | 4/5 |
| C1 | De periode van 01/01 tot 15/03. Dit is 2 maanden en 15/31 ^{ste} | 2,48/12 |
| A2 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B2 | Voltijds arbeidsregime | 5/5 |
| C2 | De periode van 16/03 tot 31/12 . Dit is 9 maanden en 16/31 ^{ste} van een maand. | 9,52/12 |

Dit resulteert in de volgende berekening : $(5 \times 4/5 \times 2,48/12) + (5 \times 5/5 \times 9,52/12) = 4,79$.

9.2.4. Voorbeeld 4

Uitdiensttreding op 01/09

| Formule element | Betekenis | Getal |
|-----------------|--|-------|
| A1 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B1 | Voltijds | 5/5 |
| C1 | De periode van 01/01 tot 31/08. Dit is 8 maanden | 8/12 |

Dit resulteert in de volgende berekening : $(5 \times 5/5 \times 8/12) + (5 \times 0/5 \times 4/12) = 3,33$ opleidingsdagen

9.2.5. Voorbeeld 5

Verandering arbeidsregime van voltijds naar 4/5de op 08/05

| Formule element | Betekenis | Getal |
|-----------------|--|---------|
| A1 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B1 | Voltijds | 5/5 |
| C1 | De periode van 01/01 tot 07/05. Dit is 4 maanden en 7/31 ^{ste} | 4,23/12 |
| A2 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B2 | 4/5 arbeidsregime | 4/5 |
| C2 | De periode van 08/05 tot 31/12 . Dit is 7 maanden en 24/31 ^{ste} van een maand. | 7,77/12 |

Dit resulteert in de volgende berekening : $(5 \times 5/5 \times 4,23/12) + (5 \times 4/5 \times 7,77/12) = 4,35$ opleidingsdagen.

Verandering arbeidsregime van voltijds naar 4/5de op 08/05 en dimona-out op 1 september.

| Formule element | Betekenis | Getal |
|-----------------|--|---------|
| A1 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B1 | Voltijds | 5/5 |
| C1 | De periode van 01/01 tot 07/05. Dit is 4 maanden en 7/31 ^{ste} | 4,23/12 |
| A2 | 5 opleidingsdagen | 5 |
| B2 | 4/5 arbeidsregime | 4/5 |
| C2 | De periode van 08/05 tot 31/08 . Dit is 3 maanden en 24/31 ^{ste} van een maand. | 3,77/12 |

Dit resulteert in de volgende berekening : $(5 \times 5/5 \times 4,23/12) + (5 \times 4/5 \times 3,77/12) = 3,02$ opleidingsdagen.