

Introductie Loopbaanbudget

Verschillende cao's stimuleren werkgevers en werknemers om zich te blijven ontwikkelen. Die ontwikkeling is nodig. Opdrachtgevers stellen andere eisen, de overheid legt meer verantwoordelijkheid bij de burger, rollen en functies veranderen en een baan voor het leven bestaat niet meer. Hoe beter werkgevers en werknemers zich aan kunnen passen aan veranderingen, hoe groter de kans dat iedereen zijn werk kan blijven doen. Nu en in de toekomst.

In deze cao's is het budget van verouderde regelingen omgezet in een Loopbaanbedrag, zo bouwt iedere werknemer maandelijks budget op. Aan het Loopbaanbudget is een Jaargesprek gekoppeld. De werkgever geeft in dat gesprek aan welke visie en koers hij heeft, wat de ontwikkelingen zijn in en om de organisatie en wat dat betekent voor de rollen en taken en de ontwikkeling van de werknemer. De werknemer vertelt in het gesprek welke ontwikkelingsmogelijkheden hij ziet voor zichzelf en wat hij wil bereiken.

Het doel van de cao is dat werknemer en werkgever er samen, in gedeelde verantwoordelijkheid, voor zorgen dat de werknemer op de juiste plek zit, of ernaar toe beweegt, in zijn kracht staat en maximaal bijdraagt aan de doelen van de organisatie en zijn eigen duurzame inzetbaarheid. (Bron CVB.nl)

Aan de slag

Voor het Loopbaanbudget geldt één belangrijke voorwaarde: de besteding ervan moet de individuele inzetbaarheid van de werknemer ondersteunen en de werkgever helpen om mee te blijven bewegen met ontwikkelingen in het werk.

Ga samen met de medewerker/leidinggevende de dialoog aan en bepaal waar het Loopbaanbudget het beste aan besteed kan worden; passend bij de individuele inzetbaarheid van de werknemer en de ontwikkeling van de organisatie.

Overleg wat de keuze betekent voor:

- Het werk, nu en in de toekomst
- De loopbaanontwikkeling van de werknemer
- Het team van de werknemer
- De organisatie

Let op!

Om maximaal gebruik te maken van het Loopbaanbudget, moeten de afspraken worden vastgelegd in een Jaargesprek en voldoen aan de eisen van de Belastingdienst.

Voor leidinggevend en werkgevers is het belangrijk om te weten wat de koers is van de organisatie, welke ontwikkelingen er spelen in en rond de organisatie, welke rollen en taken er nu en in de toekomst nodig zijn en hoe hij zijn werknemer kan stimuleren en ondersteunen in zijn duurzame individuele inzetbaarheid.

Een intakegesprek kan bijdragen aan helderheid betreft:

- waar zijn kracht ligt,
- wat zijn ontwikkelingsmogelijkheden zijn,

- hoe hij het beste bij kan dragen aan de doelen van de organisatie,
- hoe hij kan werken aan zijn eigen sterke positie op de arbeidsmarkt.

Kijk of er in jullie cao('s) [afspraken zijn gemaakt over ontwikkelbudget](#).