



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

College voor  
Arbeidszaken/VNG

**Brief aan de leden  
T.a.v. het college en de raad**

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft  
invoering individueel  
loopbaanbudget

ons kenmerk  
ECCVA/U201201556  
Lbr: 13/002  
CvA/LOGA 13/01

datum

9 januari 2013

### **Samenvatting**

In deze ledenbrief wordt de afspraak uit de CAO gemeenten 2011-2012 over de invoering van het Individueel Loopbaanbudget (ILB) uitgewerkt. Hiertoe is hoofdstuk 17 van de CAR aangepast. In de CAO is afgesproken dat ambtenaren met ingang van 2013 recht krijgen op een Individueel Loopbaanbudget. Deze afspraak is gemaakt voor drie jaar. Het ILB is een instrument dat wordt ingezet om inzetbaarheid en mobiliteit te vergroten.



College voor  
Arbeidszaken/VNG

**Aan de leden**

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)  
1

betreft  
invoering individueel  
loopbaanbudget

ons kenmerk  
ECCVA/U201201556  
Lbr: 13/002  
CvA/LOGA 13/01

datum  
9 januari 2013

Geacht college en gemeenteraad,

In de CAO gemeenten 2011-2012 is afgesproken dat ambtenaren met ingang van 2013 recht krijgen op een Individueel Loopbaanbudget. Deze afspraak is gemaakt voor drie jaar (2013 t/m 2015).

Het individueel loopbaanbudget is een instrument dat wordt ingezet om inzetbaarheid en mobiliteit te vergroten:

*'Partijen spreken af, dat met ingang van 1 januari 2013 voor werknemers een Individueel Loopbaanbudget (hierna: ILB) beschikbaar komt van 500 euro per jaar voor de komende drie jaar. Hiermee vergroot de werknemer zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie gericht op een andere functie binnen of buiten de eigen organisatie. De bestemming van het budget moet loopbaangerelateerd worden ingezet en het moet te allen tijde gaan om een reëel loopbaanperspectief. Beweging en initiatief van de werknemer wordt hierdoor gestimuleerd en door de werkgever beloond middels het beschikbaar stellen van het ILB. De afspraken worden vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). De afspraken over het ILB passen binnen de reeds bestaande afspraken zoals opgenomen in hoofdstuk 17 van de CAR. Om deze afspraken en de implementatie hiervan opnieuw onder de aandacht te brengen van de werkgever en de werknemer, wordt de brochure "Scholing en Employability" geactualiseerd en door partijen beschikbaar gesteld. Na twee jaar wordt deze afspraak tussen partijen geëvalueerd.'*



Deze afspraak is gemaakt om een verdere impuls te geven aan loopbaanbeleid. Door de steeds veranderende vraag aan gemeenten en de bijbehorende wijzigingen van taken, is er een voortdurende ontwikkeling van de gemeentelijke organisatie nodig. Als medewerkers niet meegaan in deze ontwikkeling, ontstaat een 'mismatch' tussen zittende medewerkers en de organisatie. Om dit te voorkomen en ervoor te zorgen dat medewerkers inzetbaar blijven, hebben cao-partijen afgesproken een Individueel Loopbaanbudget in te voeren voor een periode van 3 jaar. Via de gebruikelijke jaargesprekken en/of het POP-gesprek moeten afspraken gemaakt worden over de inzet van het Individueel loopbaanbudget.

Als uitwerking van de afspraak en de uitgangspunten die hieraan ten grondslag liggen is hoofdstuk 17 van de CAR, dat gaat over opleiding en loopbaan, in zijn geheel aangepast.

Er zijn nieuwe artikelen ingevoegd die achtereenvolgens handelen over de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker (artikel 17:1 CAR) en over de rol van de gemeente (artikel 17:2 CAR).

In artikel 17:3 CAR staat de afspraak over het individueel loopbaanbudget.

Per jaar heeft de medewerker recht op een budget van € 500,-. Hij kan dat inzetten ter bevordering van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie. Opleidingsactiviteiten die noodzakelijk zijn voor zijn functie vallen hier niet onder. Het spectrum van bestedingsdoelen is breed. De opsomming in lid 3 is niet limitatief.

Per jaar bepaalt de ambtenaar, in overleg met zijn leidinggevende, de bestemming van zijn budget. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan. Hij kan er ook voor kiezen het op te sparen, zodat hij uiterlijk in 2015 een ruimer budget heeft, is in een jaar geen bestemming gegeven aan het budget, dan vervalt het.

Als een gemeente op dit moment al een opleidingsbeleid heeft met voldoende ruimte voor individuele loopbaanontwikkeling, dan kan dat beleid worden voortgezet. Het individueel loopbaanbudget treedt daarvoor niet in de plaats, zulks ter beoordeling van de ondernemingsraad. De ratio hierachter is dat LOGA-partijen voor ogen hebben dat werkgever en werknemer zich beiden moeten inzetten voor vergroting van de inzetbaarheid en de mobiliteit van de medewerker. Het individueel loopbaanbudget werkt daarbij als stimulans. Als het opleidings- en ontwikkelingsbeleid bij de gemeente zodanig is ingericht dat medewerkers hun loopbaanwensen indienen en deze ook ingewilligd zien, dan voegt de invoering van het individueel loopbaanbudget niets toe. Het is dan al geïncorporeerd in het opleidingsbeleid.

Hoofdstuk 17 bevat een nieuw artikel 17:7 CAR over flankerend beleid. Dit is de kapstok voor extra mobiliteitsbevorderende maatregelen, die ook kunnen worden ingezet als sprake is van een Van werk naar werk-traject. Hoofdstuk 10d verwijst dan ook naar dit artikel.



Artikel 17:1:1 CAR-UWO is artikel 17:4 CAR geworden. Dit is als gevolg van de afspraken over het individueel loopbaanbudget aangepast. De tekst en de toelichting is verder ongewijzigd.

Tot slot vervalt lid 2 van het oude artikel 17:3 CAR, nu artikel 17:6 CAR, door het wegvallen van de premiekortingsregeling voor 62+.

### **Inwerkingtreding**

Deze wijzigingen treden met terugwerkende kracht per 1 januari 2013 in werking.

### **Rechtskracht**

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO artikelen.

De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een Cao omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen. Op grond van artikel 107e heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het op een algemeen toegankelijke wijze uit te geven gemeenteblad.

Bij gebreke van een gemeenteblad vindt bekendmaking plaats door ter inzage legging voor de tijd van twaalf weken op de gemeentesecretarie of op een andere door het college te bepalen plaats en door het doen van mededeling daarvan in een plaatselijk verschijnend dag-, nieuws- of huis-aan-huisblad. Het gemeenteblad kan op grond van artikel 139, derde lid, elektronisch worden uitgegeven. Elektronische bekendmaking is aan regels gebonden.

Hoogachtend,  
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



mw. mr. S. Pijpstra  
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.

### **Jongkind Training & Coaching**

ILB-actie voor Gemeenteambtenaren: TMA inclusief 'Capaciteiten' en 'Beroepssectoren en activiteiten interesse' analyses voor € 500,- met uitgebreide bespreking/coaching van twee uur.

Voor meer informatie:  
t 076 - 888 94 51  
e [info@jongkind-training.nl](mailto:info@jongkind-training.nl)  
i [www.jongkind-training.nl](http://www.jongkind-training.nl)