

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN DE GEMEENTE LEUDAL

gelet op het bepaalde in de artikelen 1:4:1, 15:1:26 en hoofdstuk 17 van de CAR en de UWO;
gehoord de ondernemingsraad d.d. 17 december 2013;

b e s l u i t e n

vast te stellen de navolgende **REGELINGOPLEIDINGSFACILITEITEN GEMEENTE LEUDAL 2013**

Intentie regeling

De regeling opleidingsfaciliteiten biedt medewerkers kansen om zich te ontwikkelen en draagt op die manier bij aan het behalen van resultaten op zowel individueel als organisatieniveau, de persoonlijke ontwikkeling van het individu en de (blijvende) inzetbaarheid van medewerkers nu en in de toekomst. Iedereen heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid en medewerkers nemen zelf het initiatief om kennis te halen en te delen. De medewerker wordt hiermee de regisseur van zijn eigen loopbaan. De leidinggevenden stimuleren en faciliteren hun medewerkers om zich te ontwikkelen en kennen de kracht en ontwikkelpotentie van hun medewerkers. Afspraken hierover vinden in het IWP-gesprek tussen leidinggevende en medewerker plaats en worden vastgelegd in een individueel werkplan. Het teamplan en het individueel werkplan zijn de rode draad waarlangs deze ontwikkeling wordt vormgegeven en sturing hierop plaatsvindt.

De intentie van deze regeling is afgeleid uit de CAO van de toekomst en het nieuwe hoofdstuk 17 van de CAR-UWO.

Artikel 1:

Drie categorieën opleidingen

We onderscheiden de volgende drie categorieën opleidingen:

1. Categorie 1 loopbaangericht: opleidingen, activiteiten die gericht zijn op vergroting van inzetbaarheid en arbeidsmarktpotentie ten behoeve van een andere functie binnen of buiten de organisatie.
2. Categorie 2 functie gericht: opleidingen, die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de huidige functie (huidige taken).
3. Categorie 3 overig: opleidingswensen van medewerkers die niet onder categorie 1 en 2 vallen.

Artikel 2:

Opleidingsbudget

1. Centraal opleidingsbudget: Er is een centraal opleidingsbudget beschikbaar dat bewaakt wordt door het team OC&J. Uit dit budget worden in eerste prioriteit de functiegerichte opleidingen gerealiseerd (categorie 2).
2. Individueel loopbaanbudget: In 2013, 2014 en 2015 is voor elke medewerker een individueel loopbaanbudget van € 500,- beschikbaar. Uit dit budget worden de loopbaangerichte opleidingen en activiteiten gerealiseerd (categorie 1). In het IWP-gesprek wordt de besteding van het individueel loopbaanbudget vastgelegd. Hieronder valt ook het recht op een loopbaanadvies.
De medewerker kan het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen of een voorschot nemen op het/de budget(ten) uit (een) volgende ja(a)r(en), om daarmee éénmalig een duurdere activiteit te financieren. Op het moment dat het maximaal in te zetten individuele loopbaanbudget onvoldoende is om aan de behoefte van de medewerker tegemoet te komen, wordt beoordeeld of een gedeelte door de medewerker zelf of vanuit het centrale opleidingsbudget gefinancierd kan worden.
Het budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut of niet wordt gespaard, komt te vervallen.
3. De financiering van overige opleidingen (categorie 3) is maatwerk. Uitgangspunt hierbij is dat de medewerker hier zelf grotendeels in investeert (in geld en tijd).

Artikel 3:

Inventarisatie van opleidingen, opleidingsplan

Elk jaar wordt, aan de hand van de teamplannen en input van de leidinggevenden, door OC&J een opleidingsplan gemaakt, waarin inzichtelijk wordt gemaakt welke opleidingsbehoefte er is en onder welke categorie deze opleidingen vallen. Op het moment dat uit de inventarisatie blijkt dat het centrale opleidingsbudget wordt overschreden, worden op managementniveau keuzes gemaakt en prioriteiten gesteld. Na vaststelling van het opleidingsplan kunnen concrete afspraken met medewerkers worden

gemaakt. Bijstelling van het opleidingsplan gedurende het jaar vindt alleen in goed overleg tussen de leidinggevende en OC&J plaats en gebeurt in principe budgetneutraal (oud voor nieuw, prioriteiten binnen team stellen etc.). Opleidingen/activiteiten die niet binnen het jaar van de toekenning worden gevolgd, worden niet automatisch opgenomen voor het volgende opleidingsplan. Elk jaar wordt een nieuwe inventarisatie opgestart en worden nieuwe afwegingen gemaakt.

De aanspraken m.b.t. de individuele loopbaanbudgetten worden ook als onderdeel van dit opleidingsplan opgenomen en gemonitord. Niet aangemerkte bedragen komen na een jaar te vervallen.

Artikel 4:

Vastleggen van individuele afspraken

Afspraken over de te volgen opleidingen en loopbaangerichte activiteiten worden tussen medewerker en leidinggevende vastgelegd in het Individueel Werkplan dat elk kalenderjaar wordt overeengekomen. In goed overleg worden de volgende zaken vastgelegd:

- De keuze van de opleidingsvorm of instituut en de periode waarover deze opleiding/ loopbaanactiviteit plaatsvindt;
- De minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
- De categorie waaronder de opleiding/loopbaanactiviteit valt;
- Vergoeding van kosten, waarbij het uitgangspunt is dat categorie 2 (functiegericht) gefinancierd wordt van het centrale opleidingsbudget en categorie 1 (loopbaangericht) van het individuele loopbaanbudget. De financiering van overige opleidingen (categorie 3) is maatwerk.
- Vergoeding van noodzakelijke reis- en verblijfkosten. Deze vindt plaats conform de Reisregeling Binnenland.
- Overige faciliteiten, waarbij het uitgangspunt is dat de medewerker in ieder geval in staat wordt gesteld om de opleiding/loopbaanactiviteit met goed gevolg af te leggen. Hierbij kan gedacht worden aan het anders indelen van werktijden, het opnemen van regulier verlof/flexuren of het toekennen van extra (studie)verlof.
- Een terugbetalingsverplichting is bij uitgaven > € 1.000,- in de volgende gevallen aan de orde.
Een medewerker nalaat om de opleiding/loopbaanactiviteit met een goed gevolg af te ronden.
Een medewerker binnen 2 jaar na afloop van de opleiding/loopbaanactiviteit de organisatie vrijwillig verlaat.

Hieronder vallen geen loopbaanonderzoeken, talentenscans en trajecten in het kader van werk- naar werk. Een terugbetalingsverplichting mag de gewenste mobiliteit niet belemmeren en in een aantal gevallen zal dus sprake zijn van maatwerk.

Artikel 5:

Opgave en facturering

De medewerker draagt zelf zorg voor de opgave bij het desbetreffende opleidingsinstituut. De facturen van opleidingen die voor 100% door de werkgever worden vergoed kunnen rechtstreeks naar het team financiën van de gemeente Leudal worden verstuurd. Via de digitale workflow worden deze vervolgens door OC&J afgehandeld.

Facturen van opleidingen die gedeeltelijk door de medewerker zelf worden betaald, kunnen door de medewerker voor het te vergoeden gedeelte worden gedeclareerd bij de werkgever (via het daarvoor bestemde declaratieformulier).

Facturen waarvan de opleidingen niet geaccordeerd zijn via het opleidingsplan worden naar de desbetreffende leidinggevende doorgestuurd voor betaling uit eigen budgetten.

Artikel 6:

Slotbepalingen

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist de gemeentesecretaris.

Artikel 7:

Aanduiding en inwerkingtreding

1. Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling opleidingsfaciliteiten gemeente Leudal" en treedt in werking met terugwerkende kracht tot 1 januari 2013.
2. Met ingang van de in lid 1 genoemde datum vervalt de "Regeling opleidingsfaciliteiten gemeente Leudal" van 30 januari 2007.

Heythuysen, 22 april 2014
BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN LEUDAL,
De secretaris, De burgemeester,
A.J.A. Rikken A.H.M. Verhoeven