

AANGEBODEN DOOR ATTENTIA

Je loopbaan zelf vormgeven in 2025



Recht op inzicht in je verloning én in die van je collega's, beter betaalde flexi-jobs, uitgebreide opleidingsrechten... In 2025 zal je als medewerker nog meer tools in handen hebben om je loopbaan zelf vorm te geven. Hannelore Blondia, senior HR consulting manager bij HR en well-beingexpert Attentia, vertelt wat je mag verwachten als medewerker in 2025.

1. VERREGAANDE LOONTRANSPARANTIE

Dé uitdaging voor veel bedrijven in 2025 wordt de verplichting rond gelijke verloning en loontransparantie, vertelt Hannelore Blondia. "De vertaalslag van de Europese richtlijn zal er pas zijn in 2026, maar we weten al vrij veel over de verwachte wetgeving. Die gaat veel verder dan de initiële doelstelling om de loonkloof tussen mannen en vrouwen weg te werken en werkgevers zullen zich wellicht volgend jaar al voorbereiden", stelt ze.

Zo zullen werkgevers, benadrukt Blondia, veel transparanter moeten zijn in hun verloning en tegelijk ook strategischer. "Want je personeelsdienst moet kunnen verantwoorden waarom jij meer of minder verdient dan iemand anders in dezelfde rol, in hetzelfde team, maar ook in verhouding tot collega's in een heel andere afdeling die wel gelijkwaardig werk uitvoeren. Je krijgt recht op informatie waarom je in een bepaalde loonband zit, hoeveel je nog kunt groeien en wat je daarvoor moet doen."

Verdiert een collega meer dan jij, zonder dat je werkgever dat kan verantwoorden? "Dan moet je werkgever niet enkel een loonsverhoging doorvoeren. Je hebt recht op een volledige compensatie met terugwerkende kracht. Daarin wordt rekening gehouden met je brutoloon, dertiende maand en bonus, extralegale voordelen zoals een bedrijfswagen en zo verder. Niet onbelangrijk: de bewijslast ligt bij de werkgever", oppert Hannelore Blondia.

2. MEER EN BETER BETAALDE FLEXI-JOBS

Ook voor wie bovenop zijn pensioen, voltijdse of viervijfdebaan wil bijverdienen is er goed nieuws. "Dit jaar werd het toepassingsgebied van de flexi-jobs opnieuw uitgebreid met onder andere de kinderopvang en verschillende onderwijsjobs. Indien het regeerakkoord er dit jaar nog komt, wordt wellicht het maximale jaarinkomen en uurloon verhoogd", weet Blondia. "Het flexi-jobstatuut was tot nu toe goed voor een bescheiden bijverdienste. Afhankelijk van je paritair comité en jobinhoud kan zo'n flexi-job uitgroeien tot een nog aantrekkelijker extra inkomen."

3. TAL VAN OPLEIDINGSKANSEN

Niet enkel financieel zijn er veel groeikansen. Bijleren on the job is sinds 2023 verankerd in onze sociale wetgeving. "De verplichtingen rond het Federal Learning Account, waarin werkgevers individuele opleidingsrechten van hun medewerkers en hun gevolgde opleidingen moeten registreren, zijn voorlopig uitgesteld tot 1 april 2025. Maar dat neemt niet weg dat je als medewerker nog steeds individuele opleidingsrechten hebt."

Werk je in een onderneming met minstens twintig werknemers, dan heb je als voltijdse medewerker recht op vijf opleidingsdagen per jaar. Daarnaast moet je werkgever een opleidingsplan opstellen. Daarin staan enerzijds informele opleidingen. "Die houden rechtstreeks verband met je werk en worden veelal door je werkgever of leidinggevende georganiseerd op de werkplek", vult ze aan. Anderzijds zijn er ook formele opleidingen. Dat zijn cursussen en stages die door een externe opleider georganiseerd worden op een andere locatie dan de werkplek.

Ben je ouder dan 50 jaar of heb je een beperking, dan moet je werkgever extra aandacht besteden aan je opleidingsplan. "Dat geldt ook indien je een niet-Europese nationaliteit hebt, of indien een van je ouders of grootouders geen Europese nationaliteit heeft."



Als medewerker krijg je ten laatste in 2026 verregaand inzicht in de verloning van collega's in verschillende functies en teams binnen jouw bedrijf.



Hannelore Blondia (Attentia):
"Werkgevers zullen veel transparanter moeten zijn in hun verloning, en soms ook een loonsverhoging moeten doorvoeren"



▲ Nog meer interessante artikels te ontdekken op: www.jobat.be