

Eén Persoonlijk Budget voor Duurzame Inzetbaarheid (PBDI)

RESULTATEN CO-CREATIEGROEP DI/TPBW

Inhoudsopgave

- 1. Gedachten voor de Preambule**
- 2. Voorstellen CAO**

Gedachten voor de Preambule

1. De organisatie die we willen zijn

- **Wendbaar** en aangesloten op de ontwikkelingen in maatschappij, politiek, wetenschap en techniek
- **Aantrekkelijk** en uitdagend om voor te werken
- **Faciliterend** aan de ontwikkeling van medewerkers en hun positie op de arbeidsmarkt

2. Het belang om Duurzame Inzetbaarheid te faciliteren

Wendbare organisaties

vragen om

Medewerkers die mee kunnen in de ontwikkelingen

vragen om

Eigen individuele keuzes om duurzaam inzetbaar te kunnen zijn

3. Het model voor DI

4 BOUWSTENEN

voor

**Duurzame
Inzetbaarheid:**

Leren en
ontwikkelen

Arbeidsmobiliteit
en loopbaan

Werk-privébalans

Vitaliteit

Individuele Keuzes

**OVERHEEN de
bouwstenen en**

DAARBINNEN

**Instrumenten binnen de bouwstenen
maken individuele keuzes mogelijk**

4. Waarom

1. Het huidige beleid op DI is “rigide”

- Verkokerd aanbod
- Elke bouwsteen werkt **stand alone** met eigen specifieke instrumenten
- Instrumenten hebben **smalle definities** voor de doelen
- Voor elk instrument is er een **specifiek budget**
- Aanbod is voor iedereen gelijk en het totaal sluit niet aan op **individuele behoeftes per levensfase**

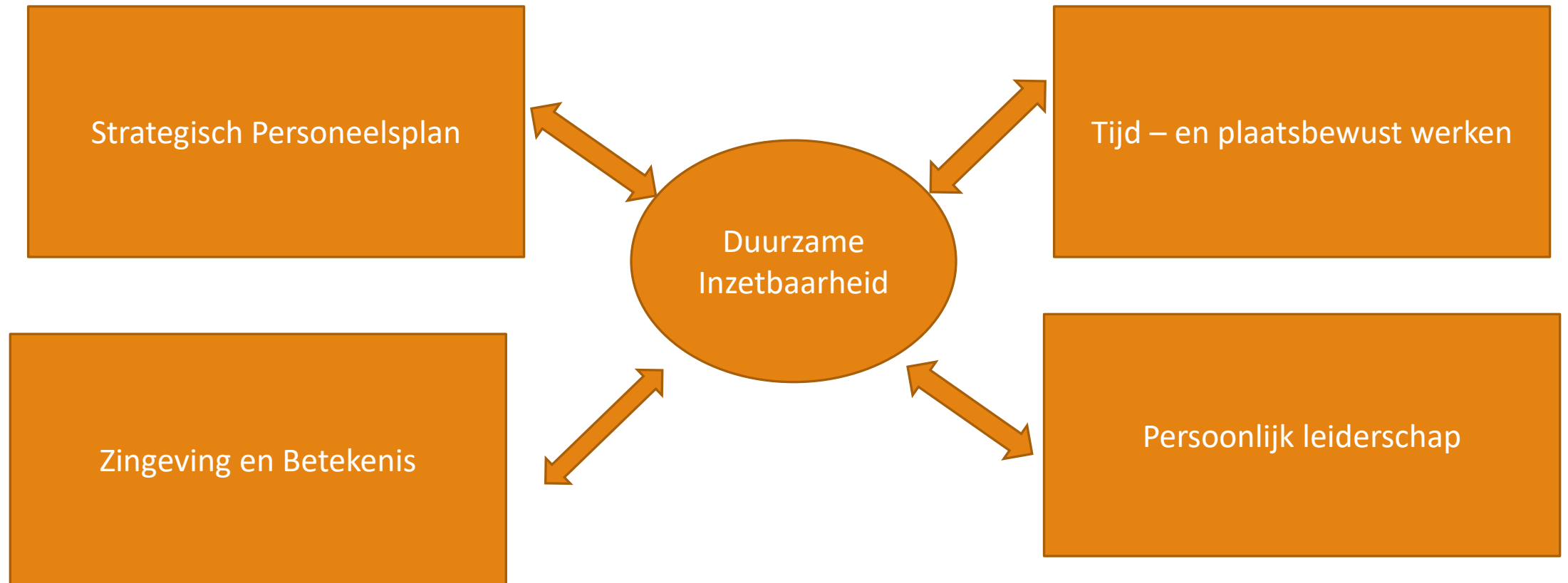
2. De keuze op DI is per definitie een individuele keuze/ambitie (een persoonlijk plan op de 4 bouwstenen)

Het faciliteren van de eigen keuze en regie vraagt om:

- **Ontschotting** budgetten
- Inrichting **advies- en informatieloketten**
- Afspraken/regelingen t.g.v. **toegankelijkheid**

3. Dubbele profijt (werkgever en werknemer)

5. De verbanden



5. De dragers van DI



Voorstellen CAO

Voorstel 1

PBDI: Ontwikkelbudget

ÉÉN PERSOONLIJK BUDGET VOOR DUURZAME INZETBAARHEID



- **Generiek** regelen in de cao, **toegankelijk** voor iedereen.
- Budget is **vrij besteedbaar**; regie ligt bij medewerker.
- **Plan** is voorwaarde voor besteding, tbv leidinggevende.
- Mogelijkheden voor periodieke **aanvulling of verversing** budget.

Voorstel 2 Tijd en Ruimte

REGELING OM DE TIJD EN DE RUIJITE TE CREËREN VOOR INZET INSTRUMENTEN



Effectieve inzet PBDI vaak afhankelijk van voldoende tijd :

- **Deze drager wordt uitgewerkt in het voorstel van de Werkgroep Tijd van de cocreatie**
- Daarnaast stellen wij voor om een vorm van **vitaliteitsverlof** als generieke voorziening opnemen in de CAO: de mogelijkheid van gedeeltelijk betaald langdurig verlof, in te zetten voor behoud duurzame inzetbaarheid.
- **Aandacht** voor de mogelijkheden lagere schalen en roosterdiensten

Voorstel 3 Informatie en Advies

**INRICHTING VOORZIENINGEN/LOKETTEN WAAR
JE ALS MEDEWERKER TERECHT KUNT VOOR INFORMATIE**



Aansluiten en uitbreiden van al bestaande CAO-instrumenten als

- levensfaseambassadeur
- leer-werk coach/ambassadeur
- financieel advies / budgetcoach
- bedrijfsmaatschappelijk adviseur
- etc.

Voorstel 4

Scans

INRICHTING INSTRUMENTEN OM TOT KEUZES TE KOMEN



Aansluiten en uitbreiden van al bestaande CAO-instrumenten als

- Strategische personeelsplanning
- Het goede gesprek
- Vitaliteitsscan, loopbaanscan, overige scans

Randvoorwaarden

Uitwerking	Ambassadeurs	Cultuur	Taakverdeling
Goede uitwerking regeling en faciliteiten voor uitvoering	Organiseer een wegwijsfunctie; help met keuzes maken (bv leerambassadeur)	Er is aandacht nodig voor de onderstroom en manier waarop in organisaties leiding wordt gegeven	SPP is noodzakelijk; geeft richting aan ambities medewerkers
Gezamenlijke communicatie en informatie is georganiseerd	Mensen uit co-creatie zijn ambassadeur	Een communicatieplan is nodig (helder, herhaling, verschillende kanalen)	Bij specialistische functies kan herverdeling een probleem vormen
Regels moeten eenduidig zijn (Memorie van toelichting voor gemeenschappelijke taal)		Zowel mondeling als digitaal	Er zijn goede inwerkafspraken nodig over overdrachtmomenten én –plaatsen (hybride werken)

Voorbeelden van invulling van het ontwikkelbudget (niet limitatief)

Leren en ontwikkelen:

Formeel leren: volgen van een studie, cursus, opleiding, training, seminar, lezing
Leren in de praktijk: meester/gezelconstructies, stages, (on-)betaalde detacheringen

Vitaliteit:

Lichamelijk: sporten, bewegen en ontspanning, gezonde leefstijl

Mentaal: coaching, meditatie, mindfulness, breinvriendelijk werken, slaapbevordering

Financieel: budgetadvies oa via Nibud, ABP, financiële coaches

Voorbeelden van invulling van het ontwikkelbudget (niet limitatief)

Loopbaan en arbeidsmobiliteit:

Netwerkgesprekken, stages, proefplaatsingen, detacheringen, terugkeerafspraken, behoud rechtspositie bij overstap naar andere organisatie

Talentscan, loopbaanscan, ontwikkelassessment, loopbaanadvies, coaching

Werk-privé balans

Tijd voor reflectie en ontwikkeling