

# 17 maart 2022 Resultaten cocreatiegroep POB:

## persoonlijk ontwikkel budget in de breedte

### 1. Preambule

Duurzaam inzetbare medewerkers zijn diegenen die persoonlijk en bewust keuzes maken voor hun ontwikkeling, in de context van het werk. Met deze medewerkers ben je als organisatie wendbaar en kun je gemakkelijker aansluiten op de opgaven, maatschappelijke ontwikkelingen in de politieke context.

Onze organisaties zijn in transitie, onder meer door de veranderende rol van de overheid en het hybride werken. Dit heeft gevolgen voor zowel de organisaties als de medewerkers. Daarbij past dat alle medewerkers werken aan de eigen inzetbaarheid.

### 2. Constatering

Er zijn nu meerdere instrumenten die kunnen worden benut om aan persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid te werken. Deze zijn in aparte budgetten opgenomen: onder meer IKB en POB bij alle organisaties en verschillende regelingen per werkgever, bijvoorbeeld voor sport/vitaliteit. Wij richten ons in dit voorstel níet op het IKB.

Het POB en andere budgetten worden onvoldoende benut, onder meer omdat de afzonderlijke budgetten te specifiek zijn en niet het brede spectrum van mogelijke interventies beslaan. Het is nu niet mogelijk om te schuiven met budgetten of deze bij elkaar op te tellen.

We zien dat medewerkers individueel en per levensfase andere behoeftes hebben en willen een voorziening creëren waarin op maat gekozen kan worden.

Niet alle faciliteiten rondom het vergroten van duurzame inzetbaarheid zijn voor alle medewerkers in alle levensfasen van belang; om medewerkers de juiste faciliteiten te laten benutten en daarbij regie en verantwoordelijkheid te geven is ontschotting van de budgetten nodig.

### 3. Voorstel

Eenzijds stellen wij voor: een persoonlijk budget om te investeren in duurzame inzetbaarheid. Hiervoor stellen we een generieke regeling in de cao voor, toegankelijk voor iedereen. De regeling voorziet in een persoonlijk ontwikkelbudget dat voor verschillende doelen kan worden ingezet. In de looptijd van de regeling kan dit meermalen worden ingezet. Voorwaarde is een planmatige besteding, de regie ligt bij de medewerker en de uitvoering gaat in overleg met de leidinggevende.

Anderzijds stellen we voor: ruimte en tijd hiervoor. Dit kan in de vorm van een aantal 'inzetbaarheidsuren' of in specifieke vormen van bijzonder verlof. De cocreatiewerkgroep "tijd" heeft hiervoor een voorstel ingediend.

Voor bijzondere periodes waarin een medewerker extra, vaak niet lang vooraf te plannen verlof nodig heeft, adviseren wij een vorm van vitaliteitsverlof: uren die bloksgewijs (bijvoorbeeld enkele maanden) kunnen worden opgenomen en waarvan een gedeelte wordt doorbetaald en een gedeelte voor rekening van de werknemer zelf komt.

#### **4. Redenen voor één budget**

We stellen één budget voor álle facetten van duurzame inzetbaarheid:

Werk/prive balans

Arbeidsmobiliteit en loopbaan

Leren en ontwikkelen

Vitaliteit

Het onder één noemer brengen van verschillende mogelijke bestedingen, geeft de medewerker de keuze om op verschillende momenten verschillende faciliteiten te gebruiken. Op basis van individuele behoefte kiest de medewerker bestedingen. De werkgever erkent de verschillen in behoeften. Per levensfase en persoonlijke situatie zijn verschillende faciliteiten nodig.

Met deze faciliteiten kan de medewerker in balans blijven of komen vanuit persoonlijk leiderschap. Budgetten kunnen breder en dus completer benut worden en dat maakt ons als werkgevers aantrekkelijker. Zo kunnen we medewerkers aantrekken en behouden.

#### **5. Redenen om tijd te regelen**

Als we faciliteiten bieden, hebben medewerkers tijd nodig om deze te benutten. Tijd voor reflectie, ontwikkeling en vitaliteit houdt medewerkers gezond. Het bieden van tijd hoeft niet duur te zijn; juist door regelmatig even afstand van de waan van de dag te nemen, blijven medewerkers inzetbaar en werken zij effectiever. Dit komt ook ten goede aan de organisatie. We vinden het van belang bij cao te regelen dat deze tijd geboden wordt, omdat dan alle medewerkers en leidinggevenden het werken aan inzetbaarheid vorm kunnen geven. Investeren in jezelf wordt de norm. Hierbij heeft de medewerker regie en bespreekt eigen voorstellen op gelijkwaardige wijze met de leidinggevende.

Doordat iedereen actief tijd aan inzetbaarheid zaken gaat besteden, vallen mogelijk taken vrij en kan werk herverdeeld worden. Zo draagt dit beleid bij aan de in- en doorstroom van medewerkers en biedt organisatie én medewerkers kansen.

We staan een inclusieve en collegiale organisatie voor, waarin medewerkers zorgen voor zichzelf en elkaar.

#### **6. De wijze waarop het gaat werken en de redenen daarvoor**

De regeling is een hulpmiddel voor leidinggevende en medewerker, het doet een appèl op de belangen van de medewerker én van de organisatie. Omdat werken aan je inzetbaarheid voor iedereen geldt heb je een gemeenschappelijke waarde.

De medewerker is gebaat bij de eigen inzetbaarheid en de arbeidsmarktwaarde; de organisatie is gebaat bij duurzaam inzetbare medewerkers; het team waarin een medewerker werkt is gebaat bij zelfbewuste medewerkers die goed samenwerken.

Onze organisaties zijn in transitie en daarbij past het werken aan ieders eigen inzetbaarheid; dit is een nieuwe norm.

Het wordt eenvoudig te monitoren, met een divers aanbod kan het beter benut worden, met een goede ontsluiting weet iedereen wat er te kiezen valt. We maken goede afspraken vanaf het begin.

## **7. Randvoorwaarden om de regeling te laten slagen**

### *Uitwerking*

Het is van belang om de regeling en de mogelijke faciliteiten goed uit te werken, zodat hij gelijk kan worden uitgevoerd bij alle cao partijen, zowel de grotere als kleinere organisaties. Daarbij is het essentieel om gezamenlijke communicatie en informatie te organiseren. Regels, zoals fiscale, moeten eenduidig zijn. Een memorie van toelichting kan helpen en zorgen voor een gemeenschappelijke taal.

### *Ambassadeurs*

Bij een breed aanbod, is het nodig om een wegwijsfunctie te organiseren: zorgen dat medewerkers niet in keuzestress belanden, hen helpen keuzes te maken. Dit zou kunnen in de vorm van 'leerambassadeurs'. Daarnaast is bij de invoering van de regeling aan te bevelen dat de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers uit de cocreatie actief als ambassadeur van het beleid optreden. Er is immers een werknemers- én een werkgeversbelang.

### *Cultuur*

Er is aandacht nodig voor de onderstroom en de wijze waarop in organisaties leiding gegeven wordt; het gesprek tussen medewerker en leidinggevende is immers cruciaal.

Leren en ontwikkelen wordt niet vanzelf de norm. Daarom is het nodig om een goed communicatieplan te maken dat voorziet in heldere boodschappen, veel herhaling, via verschillende kanalen. Digitaal kan dat via de IPO site, in de cao, in handboeken, op intranetten; mondeling kan dat via bijeenkomsten, voorlichtingen en loketten waar vragen gesteld kunnen worden.

### *Taakverdeling*

Ook het strategisch personeelsplan is noodzakelijk; dit geeft richting aan de ambities van individuele medewerkers. Bij specialistische functies kan het herverdelen van taken een probleem vormen als in de arbeidsmarkt geen vervangers voorhanden zijn op de momenten dat de specialist verlof of vitaliteitstijd inzet. Als taken moeten worden overgedragen en zijn goede inwerkafspraken nodig over overdrachtsmomenten én -plaatsen. Dit vraagt méer van medewerkers door het hybride werken.

## **8. Uitwerking van de faciliteiten**

Per aandachtsveld geven we voorbeelden van in te richten faciliteiten. De overzichten zijn niet limitatief en de uitwerking ervan kan een vervolgoopdracht zijn.

### *Leren en ontwikkelen:*

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

### *Mogelijke faciliteiten:*

Mensen: leerambassadeurs of een ander loket voor ontwikkeladvies  
Scans: vitaliteitsscan, talentscan, leerstijlscan

*Vitaliteit:*

Lichamelijk: sporten, bewegen en ontspanning, gezonde leefstijl

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

Financieel: budgetadvies

Mogelijke faciliteiten:

Benutten en mogelijk uitbreiden aanbod A&O fonds

Arbo-voorzieningen, sportactiviteiten

Organisatorisch: opvang voor bijvoorbeeld kinderen/honden

Budgetcoaching via aanbod Nibud, ABP, Geldvinder, overige aanbieders

*Loopbaan en arbeidsmobiliteit:*

Netwerkgesprekken, stages, proefplaatsingen, detacheringen

Tijd voor bezinning/reflectie

Mogelijke faciliteiten:

Talentscan/loopbaanscan

Loopbaanadvies in adviseur loket

Terugkeergarantie en salarisgarantie

Vaste arbeidsovereenkomst mee bij mobiliteit

Recht op kantoor / thuis / elders werken

Verder vragen we aandacht voor specifieke groepen en respect voor de verschillen:

Aandacht voor de buitendienst

Aandacht voor continu roosters

Respect voor pauzes

Respect voor elkaars werktijden

Consensus als er een afwijking is