

COLLEGEVOORSTEL

Onderwerp

Voorgenomen besluit Individueel loopbaanbudget vanaf 1 januari 2016 en de relatie hiermee tot de nieuwe regeling opleiding en ontwikkeling per 1 januari 2016.

Te besluiten om

Te besluiten om het individueel loopbaanbudget (voortaan het ILB) voort te zetten voor de duur van drie jaar. Het sparen van het ILB door de medewerker te vergemakkelijken door elk jaar aan het eind van het jaar het reststand van het decentrale afdelingsbudget ILB over te hevelen naar het volgend jaar en de medewerker niet meer te vragen om dit individueel administratief te regelen. De lokale regeling "opleiding en ontwikkeling" (tekstueel) aan te passen aan bovenstaande. Hiermee ontstaat een nieuwe regeling opleiding en ontwikkeling.

Inleiding

In 2013 heeft de CAR UWO bepaald dat gemeenten voor een periode van drie jaar een ILB moeten toekennen aan hun medewerkers van € 500,- per jaar. Dit budget kan door de medewerker zelf worden ingezet voor opleiding en ontwikkeling. Deze regeling is vanaf dat jaar ook ingevoerd in onze organisatie.

Omdat de periode afgebakend is tot de duur van drie jaar en de bonden en VNG hebben besloten deze regeling niet te verlengen, eindigt deze per 31 december 2015.

Beoogd effect

Het voor de medewerkers hebben van een gedeelte eigen regie over de eigen ontwikkeling Dit budget draagt bij tot meer eigen verantwoordelijkheid op gebied van ontwikkeling.

Argumenten

Team P&O heeft een aantal collega's (ongeveer 50 medewerkers) gesproken en de uitkomsten van deze gesprekken gebruikt voor dit besluit. In het kort kwam in deze gesprekken de vraag aan de orde of we moeten doorgaan, stoppen of ILB op een (heel) andere wijze moeten vormgeven. Tevens is via Yammer om input gevraagd.

Ongeveer 65% van de gesproken collega's (medewerkers en leidinggevenden) heeft aangegeven door te willen gaan met het ILB. De belangrijkste reden hiervoor is dat men het als prettig ervaart een stukje eigen regie te hebben over de eigen ontwikkeling en dat het hebben van dit budget bijdraagt tot meer eigen verantwoordelijkheid op gebied van ontwikkeling. Als kanttekening wordt regelmatig genoemd dat op organisatieniveau deze eigen verantwoordelijkheid nog als laag wordt ervaren, maar dat dit als een proces wordt gezien wat verder moet groeien.

Daarnaast wordt door nagenoeg iedereen aangegeven dat mogelijkheden tot opleiding en ontwikkeling als zeer ruim worden ervaren binnen onze gemeente. Binnen het redelijke is alles mogelijk en dit staat los van hoe de verschillende budgetten genoemd worden.

De collega's die geen voorstander zijn van het hebben van een ILB geven aan dat het volgen een opleiding altijd mogelijk is en het hebben van een ILB meer administratieve last oplevert. Daarom is in het besluit opgenomen om het sparen van het ILB door de medewerker te vergemakkelijken door elk jaar aan het eind van het jaar het reststand van het decentrale

afdelingsbudget ILB over te hevelen naar het volgend jaar en de medewerker niet meer te vragen om dit individueel administratief te regelen.

Kanttekeningen

De OR heeft ingestemd met dit besluit.

Financiën

Dit besluit is kostenneutraal in verhouding tot de budgettering hiervan in de voorgaande jaren.

Communicatie

De organisatie zal over dit besluit via Yammer en leidinggevenden (ondersteund door P&O) worden geïnformeerd.

De nieuwe regeling wordt door P&O met F&C gecommuniceerd.

Uitvoering

--

Bijlagen

- bijlage I Notitie individueel loopbaanbudget 2016 en verder
- bijlage II Nieuwe regeling opleiding en ontwikkeling