

Notitie individueel loopbaanbudget 2016 en verder

Aan: MT
Van: Emiel Gelok – team P&O
Datum: 23 november 2015
Inzake: Notitie individueel loopbaanbudget 2016 en verder
Bijlage: 1

Vraagstelling

Moet de gemeente Krimpen aan den IJssel het individueel loopbaanbudget in een eigen vorm doorzetten na 31 december 2015?

Advies

Het advies is om het individueel loopbaanbudget in de huidige vorm voort te zetten voor de duur van drie jaar.

Deze periode van drie jaar wordt geadviseerd omdat dit aansluit op de eerdere termijn van drie jaar vanuit de CAR UWO. Dit geeft voldoende tijd om het begrip individueel loopbaanbudget (voortaan ILB) verder in te bedden in onze organisatie en eind 2018 een goede evaluatie te kunnen houden over de eventuele voortgang van dit budget. Tevens is hiermee ook een eventuele eindigheid in de nieuwe regeling opgenomen, zodat geen automatisch “eeuwigdurend” recht op het ILB ontstaat.

Ook adviseren wij om het sparen van het ILB door de medewerkers makkelijker te maken. Voorstel is om elk jaar op afdelingsniveau het decentrale afdelingsbudget ILB aan het eind van het jaar in zijn totaal over te hevelen naar het volgende jaar en de medewerkers dus niet meer te vragen om dit individueel administratief te regelen.

Dit advies is budgetneutraal in verhouding tot de budgettering hiervan in de voorgaande jaren.

Aanleiding

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.

ILB in Krimpen aan den IJssel

Met ingang van 1 april 2013 is de nieuwe lokale regeling “Opleiding en ontwikkeling” ingevoerd in onze gemeente. Deze regeling beschrijft onder andere hoe er gewerkt gaat worden met het ILB. Deze regeling is als bijlage opgenomen bij deze notitie.

Concreet komt het erop neer dat iedere medewerker in dienst als ambtenaar bij onze gemeente recht heeft op € 500,- ILB per jaar, ongeacht de aanstellingsgrootte en zowel bij een tijdelijke als een vaste aanstelling. Dit bedrag dient besteed te worden aan je eigen ontwikkeling en kan opgespaard worden tot een bedrag van € 1.500,-, de regeling is zoals hierboven geschreven, vastgesteld voor de duur van drie jaar, vandaar deze maximalisering. Ondanks de afbakening van drie jaar vanuit de CAR UWO is in de begroting het ILB budget wel meerjarig opgenomen.

Vanaf 2013 zijn alle budgetten voor verplichte opleidingen gemandateerd naar afdelingen, waardoor geen centraal budget meer beschikbaar is. Voor organisatie brede opleidingen is ten laste van reserve

Notitie individueel loopbaanbudget 2016 en verder

V&O een krediet beschikbaar. Elke afdeling kent vanaf 2013 dus een tweetal decentrale opleidingsbudgetten, namelijk "budget ILB" en "budget verplichte opleidingen".

Om inzicht te krijgen in het effect van deze regeling volgt nu een uiteenzetting op jaarbasis.

2013

In 2013 zijn er 25 aanvragen van medewerkers voor het benutten van het ILB bij team P&O binnengekomen. Daarvan hebben 9 medewerkers naast het budget van 2013 ook het budget van 2014 en/of 2015 gebruikt. Van de mogelijkheid om het budget van 2013 te sparen voor een specifiek opleidingsdoel hebben 60 medewerkers gebruik gemaakt. 235 medewerkers hebben de beschikking over het budget, 85 medewerkers hebben dus hun budget benut of gespaard. Wat inhoudt dat 149 medewerkers hun budget voor 2013 niet hebben besteedt.

Na het 3^e kwartaal was de inschatting dat er 42 medewerkers hun individueel loopbaanbudget in 2013 zouden benutten. Deze inschatting is te optimistisch gebleken. Samen met team communicatie heeft er een campagne plaats gevonden om het onderwerp meer onder de aandacht van de medewerkers te brengen. Ook leidinggevendenden hebben het onderwerp onder de aandacht gebracht bij de medewerkers. De resultaten hiervan is met name in de laatste maand van 2013 zichtbaar geworden o.a. door het aantal vragen dat hierover bij team P&O binnen kwam en het aantal verzoeken tot sparen. Door het hebben van een eigen budget zijn medewerkers bewuster met het feit dat dit maar één keer uitgegeven kan worden. Dit is mogelijk een oorzaak voor het doorschuiven van het budget en opschuiven van het maken van een keuze.

Kosten 2013

In totaal is in 2013 bijna € 100.000,- besteed aan opleidingen (verplicht en ILB). In 2012, voor de invoering van het individueel loopbaanbudget, werd in totaal circa € 160.000,- uitgegeven aan opleidingen.

In 2013 is € 114.000,- begroot voor het ILB. Bij de najaarsnota is besloten de raming te verlagen naar € 20.000,-, omdat de meeste medewerkers geen gebruik maakten van deze nieuwe regeling. Het niet bestede deel van het totale budget (€ 94.000,-) is toegevoegd aan de reserve V&O, zodat het ook na 2013 beschikbaar blijft voor opleidingen, in de vorm van een aparte ILB-krediet.

2014

De benutting van het ILB budget is 2014 is bijna verdubbeld ten opzichte van 2013. Dit is onder andere te verklaren doordat 60 medewerkers hun budget van 2014, dit is in totaal € 30.000,-, hebben ingezet voor het ILB cursus pakket van de Hema academie.

Opleidingen	Rekening	Rekening	Rekening	Rekening	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ILB opleidingen			14.363	57.000	100.158	100.317	100.480	100.480
Verplichte opleidingen	144.410	163.198	94.136	108.819	84.869	75.885	77.628	78.552
Totaal	144.410	163.198	108.499	165.819	185.027	176.202	178.108	179.032

2015

Aangezien het jaar 2015 nog lopend is zijn er nog geen totaalcijfers. Wat wel concreet valt vast te stellen is dat (naast de 60 aanmeldingen in 2014) er 86 medewerkers gebruik hebben gemaakt van het ILB cursus pakket van de Hema en digitaal toegang hebben tot verschillende cursussen via de Krimpen aan den IJssel academie. De benutting van het ILB op concernniveau bedraagt dus in ieder geval 86 medewerkers x € 500,- = € 43.000,-.

Notitie individueel loopbaanbudget 2016 en verder

Totstandkoming advies

Om een zo gericht mogelijk advies uit te kunnen brengen over wat wij als gemeente met het ILB kunnen of moeten doen vanaf 2016 heeft team P&O een aantal collega's (ongeveer 50 medewerkers) benaderd om hierover met elkaar te praten en zo de uitkomsten van deze gesprekken te gebruiken voor ons advies. In het kort kwam in deze gesprekken 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. Het is dus zaak om kritisch te blijven kijken naar een zo makkelijk mogelijke vorm van omgang met het ILB. Hierin zijn in 2014 en 2015 al verschillende stappen gezet. Zo is het opleidingsformulier afgeschaft behalve in geval van opleidingen hoger dan € 1.500,- (als dit geen verplichte opleidingen zijn) omdat hiervoor een terugbetalingsverplichting geldt. Ook is het sparen inmiddels door middel van het sturen van een mail te regelen. In het advies op de eerste pagina staat een voorstel tot verdere versimpeling van het sparen.

Acties als gevolg van het advies

- De lokale regeling "opleiding en ontwikkeling" zal tekstueel moeten worden aangepast. Wat formeel betekent dat de OR hiermee opnieuw moet instemmen en het college een besluit moet nemen tot het intrekken van de oude regeling en de nieuwe regeling in moet voeren. De tekstuele aanpassing betekent concreet dat de verwijzing naar hoofdstuk 17 uit de CAR UWO verwijderd moet worden uit artikel 3 van de huidige regeling, er is immers vanuit de CAR UWO geen artikel meer dat het ILB betreft.
- De organisatie moet worden geïnformeerd over de nieuwe regeling opleiding en ontwikkeling.
- De nieuwe regeling moet door P&O met F&C worden gecommuniceerd.