

Gezond, gelukkig en betrokken aan het werk zijn en blijven



Introductie van Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB) naar Persoonlijk Budget Duurzame Inzetbaarheid (PBDI)

Vanaf 1 januari 2023 is het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB) van de werknemer verbreed naar een Persoonlijk Budget voor Duurzame Inzetbaarheid (PBDI). Het is een afspraak waarmee werkgever en werknemer samen werk maken van de ambitie om werknemers gezond, gelukkig en betrokken aan het werk houden. Het PBDI past in de eigentijdse afspraken die de afgelopen periode in de cao zijn gemaakt, waarbij de relatie tussen werkgever en werknemer steeds volwassen wordt. Het budget en de looptijd blijven hetzelfde. Elke werknemer met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer, heeft recht op een budget van € 5.000,- voor 5 jaar. Sociale partners hebben met elkaar afgesproken om ook te inventariseren welke regelingen er lokaal zijn en hoe deze in verband kunnen worden gebracht met deze verbreding van het POB naar een PBDI. Nog in 2023 worden deze kenbaar gemaakt.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Werknemers en werkgevers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor huidige en toekomstige inzetbaarheid, vitaliteit en gezondheid en mobiliteit van de werknemer in de loopbaan. Werknemers hebben zelf de regie en actie op het gebied van ontwikkeling zowel qua kennis, kunde als gezondheid. Werkgevers hebben de opdracht om de werknemer zo goed mogelijk en zo lang mogelijk aan het werk te houden. Dat doen zij door de werknemer daar ook de ruimte voor te geven, door een klimaat te creëren waarin werknemers niet afwachten maar actief verantwoordelijkheid kunnen nemen, gericht te investeren in vakbekwaamheid en de mogelijkheden om binnen de organisatie van functie te wisselen of in het algemeen geholpen te worden van werk naar werk binnen en buiten de organisatie. Duurzame inzetbaarheid is maatwerk en begint bij Het Goede Gesprek tussen de leidinggevende en werknemer en het persoonlijk ontwikkelplan wat zij afspreken om samen gericht aan de slag te gaan.

Van POB naar PBDI: Waarvoor kan het worden ingezet?

Duurzame inzetbaarheid is voor iedereen en in iedere levensfase. Het PBDI is bedoeld voor inzet ten behoeve van de hieronder genoemde vier integrale doelen. De keuze maakt de werknemer in overleg met de leidinggevende en de afspraken worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelplan. Het plan is vormvrij, maar geeft duidelijkheid over de relatie tussen de besteding van het PBDI en het gekozen doel. Duurzame inzetbaarheid is persoonlijk:

1. Loopbaan en arbeidsmobiliteit

Loopbaan en arbeidsmobiliteit zijn in principe niet twee aparte doelen, maar sluiten op elkaar aan. Het doel is hier dat de werknemer het PBDI kan benutten om bepaalde carrièrekansen en/of -doelen te kunnen benutten en bereiken. De werknemer zet hierbij het PBDI in voor om-, her- of bijscholing om zo kennis en kunde te verbreden. Dit draagt bij aan een duurzame inzetbaarheid in verschillende functies en bevordert daarmee de mogelijkheden van de werknemer om ook andere dan de eigen functie te vervullen indien gewenst. Deze mobiliteit in functies en werkzaamheden is met name bedoeld om nieuwe dingen te ontdekken en ten gunste van de werknemer stappen in de loopbaan te kunnen maken.

2. Leren en ontwikkelen.

Leren en ontwikkelen is natuurlijk niet nieuw. Maatschappelijke ontwikkelingen, nieuwe technologie en verschuivingen op de arbeidsmarkt leiden ertoe dat de eisen aan het werk en de werknemers continu en in een hoog tempo veranderen. Het bijhouden en aanpassen van kennis en vaardigheden is een belangrijke

voorwaarde om te kunnen meebewegen met alle ontwikkelingen. Het PBDI kan hierbij ingezet worden voor bijvoorbeeld persoonlijke leerbehoeftes die van pas komen voor het uitoefenen van de functie.

3. Gezonde balans werk & privé

Bij een gezonde balans tussen werk & privé kan worden gedacht aan bijvoorbeeld tijd voor persoonlijke zaken gedurende de werkweek, zoals een sabbatical of aanvulling op het verlof op grond van de Wet arbeid en zorg (zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof).

Het PBDI kan op deze manier ingezet worden voor een bijdrage aan het creëren van een goede werk – privé-balans, zodat de werknemer het werk goed kan blijven doen maar ook de tijd heeft voor noodzakelijke aandacht binnen het privéleven.

4. Gezondheid en vitaliteit

In het kort draait gezondheid om het faciliteren en onderhouden van een gezond lichaam en geest en het vermijden van ziekten en lichamelijke of geestelijke aandoeningen. Vitaliteit kan gezien worden als de overtreffende trap, waarbij het gaat om méér uit het leven halen dan alleen fysiek en mentaal welzijn. Meer energie krijgen, fitter en sterker worden, jezelf ontwikkelen en positief in het leven staan.

Van persoonlijk ontwikkelplan tot besteding

De vier PBDI-doelen zijn de kapstokken en geven ruimte aan werknemer en de leidinggevende om samen afspraken te maken waaraan het budget wordt besteed. In het persoonlijk ontwikkelplan worden afspraken gemaakt over hoe de werknemer invulling geeft aan duurzame inzetbaarheid en de relatie met de besteding van het PBDI.

Besteding kan leiden tot fiscale consequenties. Zo is besteding aan bijvoorbeeld zakelijke opleidingen vrijgesteld van belasting door de Belastingdienst, maar andere kostenvergoedingen zijn wel belast. Dan moet de werknemer rekening houden met de loonheffing over de besteding. Dit snoept meer van het budget af dan enkel de aanschafprijs. Welke voorwaarden er gelden voor fiscale vrijstellingen, staat uitgelegd op de website van de Belastingdienst.

PBDI inzetten voor leren en ontwikkelen

Je kunt je PBDI inzetten voor allerlei vormen van leren en ontwikkelen. Wettelijk verplichte scholing, organisatie brede opleidingen en andere door de organisatie opgedragen opleidingen komen niet ten laste van het PBDI. Voor opleidingen die relatie hebben met de huidige werkzaamheden van de werknemer heeft de werknemer recht op studieverlof. Dit studieverlof komt niet ten laste van het PBDI. Voor opleidingen die te maken hebben met toekomstige werkzaamheden heeft de werknemer in overleg met de leidinggevende recht op studieverlof naar redelijkheid en billijkheid.

PBDI inzetten voor vitaliteitsuren

Elke werknemer heeft een budget van € 5.000,-, ongeacht de leeftijd. Een werknemer kan ten behoeve van duurzame inzetbaarheid ook tijd nodig hebben. De werknemer heeft dan de mogelijkheid, mits gekoppeld aan het eerdergenoemde persoonlijk ontwikkelplan, inzet van het PBDI gedurende 3 jaar te “reserveren” voor het bereiken van dat doel in de overige 2 jaar van de looptijd. Het PBDI, eventueel in combinatie met ander verlof, zoals aankoop IKB-uren, kan de werknemer helpen het doel te bereiken door middel van bijvoorbeeld arbeidstijdverkorting of een sabbatical.

Het in elk geval inzetten van de helft van het PBDI-budget is mogelijk voor werknemers van 60 en ouder. Inzet van de andere helft, voor deze leeftijdscategorie, gaat volgens dezelfde regels als die gelden voor alle werknemers. Bereikt de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd binnen 5 jaar, dan kan het gehele budget worden ingezet voor uren (dat hoeft overigens niet).

Sociale partners hebben studieafspraken gemaakt over PBDI en verduidelijking over de toepassing van vitaliteitsuren zal daarin nog aan de orde komen.