

## **REGELING PERSOONLIJK ONTWIKKELBUDGET PROVINCIES 2010**

### Artikel 1

Deze regeling verstaat onder

- a. ambtenaar: de ambtenaar met een aanstelling voor onbepaalde tijd in dienst van de provincie;
- b. persoonlijk ontwikkelbudget: het totale budget dat de ambtenaar in de periode van 1 september 2010 tot 1 januari 2014 kan inzetten voor de in artikel 4 genoemde activiteiten.

### Artikel 2

Deze regeling heeft als doel te stimuleren dat ambtenaren investeren in hun loopbaanontwikkeling en hun voortdurende inzetbaarheid binnen of buiten de provinciale organisatie.

### Artikel 3

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een persoonlijk ontwikkelbudget overeenkomstig het bepaalde in deze regeling. De aanspraak ontstaat in het jaar waarin de ambtenaar voor onbepaalde tijd is aangesteld.
2. Het persoonlijk ontwikkelbudget bedraagt voor de gehele periode van 1 september 2010 tot 1 januari 2014 € 1.500.

### Artikel 4

1. Het persoonlijk ontwikkelbudget wordt besteed aan loopbaangerichte activiteiten als opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling in het kader van het verbeteren van de loopbaanmogelijkheden binnen of buiten de provinciale organisatie.
2. De besteding van het persoonlijk ontwikkelbudget moet voldoen aan de fiscale voorwaarden ter zake.
3. Het persoonlijk ontwikkelbudget kan niet worden ingezet voor een studie of opleiding die noodzakelijk is voor de functie die de ambtenaar vervult.
4. Met instemming van de leidinggevende kan het persoonlijk ontwikkelbudget worden gebruikt in combinatie met het reguliere budget voor opleiding en ontwikkeling.

### Artikel 5

1. Voor de besteding van het persoonlijk ontwikkelbudget dient de ambtenaar een aanvraag in bij de leidinggevende.
2. Indien er een provinciaal aanbod van diensten en producten ter zake is en de ambtenaar daaruit een keuze maakt, wijst de leidinggevende de aanvraag toe tot het maximum beschikbare bedrag van het persoonlijk ontwikkelbudget.
3. Indien er geen provinciaal aanbod van diensten en producten ter zake is of de ambtenaar van het provinciaal aanbod geen gebruik maakt wijst de leidinggevende de aanvraag toe tot het maximum beschikbare bedrag van het persoonlijk ontwikkelbudget, tenzij de aangevraagde besteding in strijd is met het bepaalde in artikel 4.
4. De ambtenaar kan verplichtingen ten laste van het persoonlijk ontwikkelbudget aangaan tot uiterlijk 1 januari 2014.

### Artikel 6

1. Gelden uit het persoonlijk ontwikkelbudget waarvan de ambtenaar in de periode van 1 september 2010 tot 1 januari 2014 geen gebruik heeft gemaakt kunnen in de periode direct daarna worden aangewend overeenkomstig de afspraak die hierover is gemaakt in punt 4b, laatste volzin, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenovereenkomst provincies 2009/2011.
2. Het persoonlijk ontwikkelbudget vervalt op het moment dat het dienstverband van de ambtenaar bij de provincie eindigt.

### Artikel 7

De loopbaangerichte activiteiten die ten laste komen van het persoonlijk ontwikkelbudget vinden plaats in eigen tijd van de ambtenaar, tenzij met de leidinggevende anders is overeengekomen.

### Artikel 8

Deze regeling geldt onverminderd de provinciale regeling inzake studiefaciliteiten in de periode van 1 september 2010 tot 1 januari 2014.

### Artikel 9

Deze regeling treedt, na publicatie in het provinciaal blad waarin zij is geplaatst, in werking op 1 september 2010 en vervalt met ingang van 1 januari 2014.

## **TOELICHTING**

### ALGEMEEN

In de CAO provincies 2009/2011 zijn afspraken gemaakt over een proef met een persoonlijk ontwikkelbudget voor iedere provincieambtenaar. Daarmee hebben CAO-partijen een van de aanbevelingen overgenomen van de Commissie Verdult/Van der Wind die betrekking hebben op verbreding van de inzetbaarheid van provincieambtenaren. In de CAO is afgesproken dat partijen vóór 1 september 2010 bij wijze van pilot een tijdelijke regeling invoeren voor de periode tot 1 januari 2014. Voor het persoonlijk ontwikkelbudget is een kwart van de 2% beschikbaar die provincies op grond van eerdere CAO-afspraken minimaal aan loopbaan, scholing en mobiliteit moeten uitgeven. Dat komt (afgerond) neer op een persoonlijk ontwikkelbudget van € 1.500 per ambtenaar voor de totale periode. Onderhavige regeling strekt tot uitvoering van deze CAO-afpraak. Het betreft een tijdelijke regeling. CAO-partijen hebben de intentie uitgesproken die regeling te zijner tijd om te zetten in een definitieve regeling, al dan niet aangepast aan de uitkomst van de afgesproken evaluatie van de regeling.

De tijdelijke regeling geldt voor alle provincieambtenaren met een aanstelling voor onbepaalde tijd. Kenmerkend voor de regeling is de autonomie en eigen verantwoordelijkheid van de ambtenaar. Hij is primair zelf verantwoordelijk voor zijn loopbaan en voor verbreding van zijn inzetbaarheid. Dat betekent dat het initiatief bij de ambtenaar ligt. Het betekent verder dat binnen de grenzen van de regeling de ambtenaar de loopbaanactiviteiten kiest die uit het persoonlijk ontwikkelbudget worden gefinancierd. Het betekent tenslotte dat de ambtenaar ervoor zorgt dat de loopbaanactiviteiten niet ten koste gaan van zijn functioneren. Hij maakt afspraken met zijn leidinggevende over bijvoorbeeld werktijden, reiskosten en verlof die verband houden met de loopbaanactiviteiten uit het persoonlijk ontwikkelbudget. De ambtenaar draagt ook zelf bij doordat de loopbaanactiviteiten (tenzij anders overeengekomen) in eigen tijd zullen worden verricht.

De regeling bevat daarnaast, overeenkomstig de afspraak in de CAO, randvoorwaarden ten aanzien van de managementsturing. De verantwoordelijkheid van het management is tweeledig:

- het management moet ervoor zorgen dat de regeling een succes wordt doordat zij optimaal wordt benut, daadwerkelijk leidt tot verbreding van inzetbaarheid en bijdraagt aan de mobiliteit van de ambtenaar en aan een grotere flexibiliteit van de provinciale organisatie;
- het management moet ook zorgen voor een verantwoorde praktische uitvoering binnen de randvoorwaarden van een goede bedrijfsvoering.

In deze regeling ligt het accent op managementsturing op algemeen niveau. Instrumenten zijn hier goede regelgeving met heldere doelstelling en duidelijke normen, en eventueel een centraal aanbod van diensten en producten waaruit de ambtenaar voor zijn loopbaanactiviteiten kan kiezen. Een belangrijk sturingsinstrument is daarnaast het persoonlijk ontwikkelplan (POP) als bedoeld in artikel F.10 van de CAP en het systeem van jaargesprekken. Met name in het POP worden afspraken gemaakt over de loopbaanontwikkeling. Daarmee is het POP een uitgelezen moment om aandacht te besteden aan de besteding van het persoonlijk ontwikkelbudget. Daarmee wordt het persoonlijk ontwikkelbudget ingebed in het systeem van jaargesprekken en het POP. Dat betekent overigens niet dat aanvragen voor de aanwending van het persoonlijk ontwikkelbudget alleen in het kader van het jaargesprek of het POP kunnen worden gedaan. Dat kan op elk moment.

De leidinggevende is daarnaast verantwoordelijk voor de continuïteit van de werkzaamheden in zijn organisatie-eenheid. Over werktijden, reiskosten en verlof die verband houden met de loopbaanactiviteiten uit het persoonlijk ontwikkelbudget maakt de leidinggevende afspraken met de ambtenaar.

#### ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING

##### **Artikelen 3 en 6**

Het persoonlijk ontwikkelbudget is een recht. Het kan niet worden geweigerd omdat daarvoor onvoldoende middelen beschikbaar zijn. Iedere ambtenaar krijgt hetzelfde bedrag. Dat is dus niet afhankelijk van het salaris of de omvang van het dienstverband. Het bedrag van € 1.500 geldt voor de hele periode tot 1 januari 2014 en is direct voor het totale bedrag beschikbaar. Wie voortijdig uit provinciale dienst vertrekt hoeft het bedrag dat al uit het persoonlijk ontwikkelbudget is gebruikt niet terug te betalen. Het (ongebruikte deel van het) persoonlijk ontwikkelbudget vervalt als het dienstverband eindigt. Het persoonlijk ontwikkelbudget moet worden aangewend in de periode tot 1 januari 2014. In de CAO is echter geregeld dat de beslissing van CAO-partijen over een definitieve regeling geen negatieve gevolgen heeft voor het persoonlijk ontwikkelbudget dat in de periode van de tijdelijke regeling niet is gebruikt.

##### **Artikelen 4 en 5**

In artikel 4 is vastgelegd waaraan het persoonlijk ontwikkelbudget kan worden uitgegeven. Besteding moet binnen de fiscale grenzen blijven. De fiscale regels schrijven voor dat het een studie of opleiding betreft, gericht op het vervullen van een beroep in de toekomst met als doel het verwerven van inkomen uit werk en woning. De aanvraag zal hieraan worden getoetst. Het persoonlijk ontwikkelbudget is niet bedoeld voor studies of opleidingen die noodzakelijk zijn voor de huidige functie. Die worden op grond van artikel F.9 van de CAP al volledig vergoed.

Als er een centraal aanbod van diensten en producten is en de ambtenaar daaruit een keuze maakt, kan de leidinggevende de aanvraag niet afwijzen. In de overige gevallen toetst de leidinggevende de aanvraag alleen op rechtmatigheid, namelijk of de gewenste (loopbaan)activiteiten passen binnen de geformuleerde brede bestedingsdoelen van artikel 4. Als dat het geval is mag de leidinggevende toestemming niet onthouden bijvoorbeeld omdat hij/zij van oordeel is dat die studie of opleiding voor betrokkene niet de meest geschikte is. Aanvragen worden toegewezen tot het (resterende) bedrag van het persoonlijk ontwikkelbudget.

Het persoonlijk ontwikkelbudget kan met instemming van de leidinggevende worden gebruikt in combinatie met het reguliere budget voor opleiding en ontwikkeling. Ook kan het bedrag door de ambtenaar zelf worden aangevuld als het persoonlijk ontwikkelbudget voor hem niet toereikend is.

De provincie betaalt als hoofdregel de kosten voor de loopbaanactiviteiten rechtstreeks uit het persoonlijk ontwikkelbudget. Dat voorkomt dat ambtenaren de kosten moeten voorschieten en achteraf declareren.