

H7 P7.3

## REGELING BUDGET WERKVERMOGEN BD INVESTEREN IN JEZELF, JE WERKVERMOGEN

**Doel:** Op uniforme wijze toepassen van vergoeding uit het Budget Werkvermogen

**Van toepassing:** Colorietbreed

**Dit document hangt samen met de volgende documenten:**

- Kaderbrief 2019 betreffende de doelstelling aandacht voor werkplezier, gezond werken, deskundigheidsbevordering en veranderbereidheid en – kracht van professionals
- Aanvraagformulier budget werkvermogen FO - dit formulier staat op intranet onder Personeel & Organisatie / personeelsbeleid / Persoonlijk ontwikkelbudget / Aanvraagformulier budget werkvermogen

**Verantwoordelijkheden**

- Leidinggevende en medewerker zijn verantwoordelijk voor correcte toepassing van deze regeling en de leidinggevende kan hiervoor advies vragen bij de personeelsadviseur.

### INLEIDING

Coloriet vindt het belangrijk dat medewerkers het (werk-)vermogen hebben om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor de organisatie en daarbij zelf ook meerwaarde te ervaren (de zogenaamde duurzaam inzetbare medewerker).

Duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De werkgever faciliteert en inspireert, zodat medewerkers actief en geïnspireerd de ambities van de organisatie en hun eigen ambities waar kunnen maken.

Coloriet vindt het belangrijk dat medewerkers de kans krijgen hun werkvermogen te ontwikkelen en/of te verbeteren en wil dit dan ook graag stimuleren middels het budget werkvermogen.

### BUDGET WERKVERMOGEN

Medewerkers van Coloriet kunnen na hun proeftijd gebruik maken van een budget werkvermogen. Dit budget is bestemd voor activiteiten die te maken hebben met je werkvermogen, vitaal blijven en of worden. We hanteren bij het vitaal worden het kader 'BRAVO', namelijk activiteiten op het gebied van meer Bewegen, minder Roken, matig met Alcohol, gezonde Voeding en voldoende Ontspanning en de mogelijkheid tot het doen van een PMO (periodiek medisch onderzoek) of het raadplegen van een overgangsconsulent. Het budget is bedoeld om aandachtsgebieden, die de medewerker zelf ziet op basis van eigen regie, aan te pakken. Het geeft de medewerker een financieel steuntje in de rug om zelf aan de slag te gaan met vitaliteit en werkvermogen.

Dit budget is uitdrukkelijk **niet** bestemd voor cursussen die met kennis, kunde en vaardigheden qua werk te maken hebben. Hiervoor is er immers al het scholingsbudget.

Het budget werkvermogen is ook **niet** bedoeld voor abonnementen of lidmaatschappen en wordt niet voor activiteiten ingezet die zijn opgenomen in het meerkeuzenarbeidsvoorwaardenpakket.

Stagiares en vakantiekrachten zijn uitgesloten van deze regeling.

De vergoeding bedraagt per 2 jaar maximaal €400,-

Het budget geeft binnen de gegeven kaders maximale ruimte voor persoonlijke wensen t.a.v. werkvermogen.

Evaluatie over het (succesvol) inzetten van het budget werkvermogen zal tijdens de gesprekscyclus plaatsvinden.

<b>Proceseigenaar:</b> Directeur Coloriet & Advies	<b>Documentverantwoordelijke:</b> adviseur arbeid en gezondheid				
<b>Procesverantwoordelijke(n):</b> Medewerkers, leidinggevenden, personeelsadviseurs en personeelsadministratie	<b>Evaluatie:</b> 1-10-2024	4.0	1-10-2021	1/2	

## AANVRAAG BUDGET WERKVERMOGEN

De medewerker die voor dit budget of periodiek medisch onderzoek in aanmerking wil komen, gaat zelf op zoek naar mogelijkheden die concreet tegemoet komen aan zijn vraag. Hierbij kun je denken aan: een workshop, cursus/ training/behandeling in het kader van beïnvloeding van gedrag en gezondheid (vitaliteit).

De medewerker bespreekt het verzoek met de leidinggevende en geeft hierbij aan wat het doel is en welke resultaten hij/zij denkt te bereiken. Zo kan worden bekeken of dat wat de medewerker wil past binnen de kaders van het doel van het budget werkvermogen.

Er kan ook worden gekeken of er nog andere mogelijkheden zijn om de door de medewerker gewenste ontwikkeling te ondersteunen (bijv. door afspraken te maken over taken die de medewerker kan oppakken en die ondersteunen in de ontwikkeling die de medewerker wil inzetten). Bij verschil van inzicht kan de personeelsadviseur om advies worden gevraagd.

Het verzoek wordt vastgelegd in het Aanvraagformulier Budget Werkvermogen en dit formulier wordt toegestuurd naar de personeelsadministratie. De personeelsadministratie vervult een signaalfunctie; zij verwerken de aanvragen in het dossier en houden overzicht in het budget.

Evaluatie van het behaalde resultaat/ inzet budget vindt plaats tijdens de gesprekscyclus.

Toegekende activiteiten worden door de medewerker gevolgd in eigen tijd, ook eventuele reiskosten zijn voor eigen rekening. De activiteit zal plaats moeten vinden binnen de toegekende tijdsperiode en budget. Het kan zijn dat de gewenste training/ cursus duurder is dan de hoogte van het individuele budget. De medewerker draagt dan zelf bij aan de meerkosten.

Bij toekenning wordt volgens de gebruikelijke werkwijze gedeclareerd. D.w.z. de medewerker betaalt zelf de factuur en declareert deze vervolgens bij Coloriet.

Als het budget, dat gereserveerd is door Coloriet, voor het betreffende jaar op is, worden de daarna ingediende verzoeken op een wachtlijst geplaatst. De betreffende medewerker kan het volgende jaar, bij gelijk blijvende uitgangspunten, als eerst in aanmerking komen voor dit budget.

H7 P7.3 Regeling persoonlijk ontwikkelbudget BD	4.0	1-10 2021	2/2
---	-----	--------------	-----