

## Bijlage 1 bij akkoord cao NWb 2013 - 2015

### **Kader duurzame inzetbaarheid** (invulling cao-afspraken eenmalige bijdrage van 1% duurzame inzetbaarheidsbudget)

#### Waarom is duurzame inzetbaarheid belangrijk?

Werknemers doorlopen diverse fasen in hun werkzame leven: je hebt jonge starters, werknemers in het spitsuur van hun leven, daarna volgt een fase van stabilisatie en tenslotte is er de deskundige, soms ook afbouwende senior. Elk van die generaties heeft zo zijn eigen wensen en behoeften om gemotiveerd en vitaal het werk te kunnen (blijven) doen. Daarbij zijn er niet alleen verschillen in behoeften tussen de generaties, maar ook tussen individuen binnen één generatie. In alle fasen is een goede balans tussen werk- en privésituatie belangrijk.

Het feit dat de veranderingen in de werkzaamheden elkaar steeds sneller opvolgen vraagt om alerte en vitale werknemers. Zij moeten in beweging blijven en gewend raken aan nieuwe situaties en technieken. Ook moeten zij voorbereid zijn op het mogelijk wegvallen van hun werkzaamheden. Werkgevers informeren hun werknemers over de ontwikkelrichting van het bedrijf en de mogelijkheden voor de werknemers daarbinnen. Werkgevers richten hun personeelsbeleid daar op in en stimuleren en faciliteren hun werknemers om zich te ontwikkelen en daardoor inzetbaar te blijven.

Daar komt bij dat werknemers steeds langer zullen doorwerken. Iedere werknemer moet daarom vitaal genoeg zijn en blijven om op een gezonde en blijve manier het einde van zijn carrière te bereiken.

Om tegemoet te komen aan de uit deze verscheidenheid voortkomende diversiteit aan wensen en behoeften, is maatwerk vereist! Werkgevers en werknemers moeten uit een scala van mogelijkheden kunnen putten, afhankelijk van de specifieke, persoonlijke situatie.

#### Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Voorheen was de inzetbaarheid van werknemers voornamelijk de verantwoordelijkheid van de werkgevers en kenmerkte de cao zich door 'ontzietmaatregelen'. Met de introductie van duurzame inzetbaarheid in de cao willen cao-partijen alle groepen werknemers, jong en oud, kostwinner en tweeverdiener, voltijder en deeltijder, fit en minder fit, stimuleren zich te ontwikkelen en vitaal te blijven. Werkgevers én werknemers hebben hierin ieder hun eigen en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Werkgevers zorgen voor goede personeelsinstrumenten en een gezonde en veilige werkomgeving. Daarbinnen bieden zij de faciliteiten die werknemers steunen om gemotiveerd en vitaal te kunnen blijven functioneren, al dan niet in de eigen functie. Hierbij geldt als uitgangspunt dat iedere werknemer op die manier binnen zijn loopbaan goed kan blijven functioneren. Deze verantwoordelijkheid begint bij de aanvang van zijn carrière en loopt door tot het einde van het dienstverband.

Werknemers investeren in hun toekomst om aantrekkelijk te blijven voor hun werkgever en op de arbeidsmarkt en plezier in hun werk te houden. Voor werknemers is het van belang om

een gezonde leefstijl te hebben, zich te blijven ontwikkelen door om- of bijscholing en alles daartussen en omheen, zoals actief kennis delen en betrokkenheid bij het arbeidsproces. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid!

#### Inzetbaarheidsbudget

Cao-partijen zijn zich bewust van deze verantwoordelijkheden en willen duurzame inzetbaarheid prominent op de agenda van de bedrijven krijgen. Onder meer door het introduceren van een duurzaam inzetbaarheidsbudget. Het budget kan zowel generiek als individueel ingezet worden. Want niet iedere werknemer heeft dezelfde behoeften en ook de werkgever moet kunnen sturen op de inzetbaarheid van zijn werknemers.

Cao-partijen zijn overeengekomen dat in de looptijd van de cao NWb 2013 (van 1 mei 2013 tot 1 november 2015) voor iedere werknemer eenmalig een budget van 1% van het jaarsalaris beschikbaar is. De helft daarvan wordt door de werkgever ingezet voor generieke maatregelen die de duurzame inzetbaarheid bevorderen; de andere helft kan de individuele werknemer specifiek voor zijn eigen situatie inzetten.

#### Bestedingsdoelen

Met het beschikbaar stellen van een inzetbaarheidsbudget zijn dus middelen voorhanden om de (duurzame) inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. Het collectieve deel van het budget is aanbod gestuurd (de werkgever biedt bijvoorbeeld een inzetbaarheidsscan aan) en het individuele deel vraag gestuurd (de werknemer besteedt het budget bijvoorbeeld aan acties uit de inzetbaarheidsscan zoals een opleiding). Het collectieve deel wordt overlegd met de ondernemingsraad; over het individuele deel wordt overlegd tussen leidinggevende en werknemer.

#### Monitoren

Het invoeren van een inzetbaarheidsbudget zal alleen succesvol zijn als zowel werkgever als werknemer hierover met elkaar in gesprek gaan. Het zal voor werknemer duidelijk moeten zijn welke faciliteiten beschikbaar zijn en hij zal zijn werkgever hierop kunnen aanspreken. Ook de werkgever moet zijn werknemer kunnen aanspreken op zijn eigen verantwoordelijkheid op het gebied van duurzame inzetbaarheid en de benutting van zijn inzetbaarheidsbudget.

#### Vervolg

Cao-partijen zullen in de cao (financiële) bronnen zoeken waarmee invulling en uitvoering van het inzetbaarheidsbudget structureel kan worden gemaakt. In een studie wordt onderzocht in hoeverre de bestedingsdoelen worden gebruikt en welke vorm van financiering noodzakelijk is om hieraan tegemoet te komen. Resultaten van deze studie kunnen in de looptijd van de cao tussentijds worden toegevoegd

---