



OPLEIDINGSRICHTLIJN Zuidwestsamen Werkt

Versie 2.1

Besproken in het BT/MT	
Instemming ondernemingsraad	
Vastgesteld door bestuurder	
In werking treding per	
Geplande evaluatie	
Geldig tot	

Inleiding

De gezamenlijke woningcorporaties Zeeuwend, Beveland Wonen, Woongoed Middelburg, Clavis, Oostwestwonen, Woonstichting Hulst, WBV Arnemuiden en l'Escaut woonservice werken samen vanuit een regionaal samenwerkingsverband rond duurzame inzetbaarheid en mobiliteit.

Zuidwestsamen Werkt (ZWSW) geeft invulling aan activiteiten om medewerkers te binden en te boeien. Medewerkers enthousiasmeren om zich te ontwikkelen en zich voor te bereiden op de toekomst. Dit doen we op drie thema's:

Binnenhalen : werken bij de corporaties is aantrekkelijk;

Binden: kennisdelen en kennis opdoen is nuttig, intern netwerken is nuttig;

Boeien: Leidinggevenden en medewerkers inspireren, uitdagen, prikkelen.

Waarom een opleidingsrichtlijn?

Om binnen een organisatie op welke plaats dan ook goed te kunnen functioneren is het noodzakelijk kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen. Ook ZWSW onderkent die noodzaak van planmatig opleiden als instrument om enerzijds de vaardigheden en kennis van de medewerkers in stand te houden en om anderzijds in te spelen op de persoonlijke opleidings- en ontwikkelingsbehoefte van individuele medewerkers. In dat kader is een gezamenlijke opleidingsrichtlijn opgesteld.

Het betreft een richtlijn. Corporaties besluiten individueel welke status ze aan deze richtlijn geven. Een corporatie kan de richtlijn deels of als geheel overnemen en als corporatiebeleid implementeren.

Ook cao-partijen stimuleren corporatiesmedewerkers om zichzelf te blijven ontwikkelen. Dit zogenaamde 'een leven lang leren' maakt in de CAO Woondiensten een vast onderdeel uit van de functionerings- en beoordelingscyclus. Van de medewerker wordt verwacht dat hij zelf, met ondersteuning van zijn leidinggevende, een opleidings- en ontwikkelplan opstelt.

Het belang van persoonlijke ontwikkeling

Ontwikkelen is geen luxe meer maar noodzaak, omdat de wereld steeds sneller verandert. Om niet alleen 'goed' te blijven functioneren, is meer nodig. Om een professional te worden, te zijn en te blijven in je vakgebied is het noodzakelijk om bij te blijven en jezelf te blijven ontwikkelen. Deskundigheidsbevordering en vaardigheden dienen op peil te blijven en waar nodig aangepast te worden aan de benodigde competenties en/of veranderende werkomgeving.

Wat levert het op?

Gezamenlijk hierin optrekken levert een inkoopvoordeel op én de mogelijkheid om sommige opleidingen naar Zeeland te halen. Voor medewerkers is het laagdrempelig om de stap te zetten om zich blijvend te ontwikkelen. Het aanbod wordt op deze manier dicht bij de medewerkers gebracht. Voor leidinggevenden geeft het een tijdsbesparing.



In deze opleidingsrichtlijn ZWSW komen de volgende onderwerpen aan de orde:

1. Gezamenlijk inkopen van opleidingen en trainingen;
2. Activiteiten vanuit ZWSW in het kader van duurzame inzetbaarheid;
3. ZWSW Academie van DCA;
4. Financiering van opleidingen;
5. ZWSW ontwikkeluren.

1. Gezamenlijk inkopen van opleidingen

Een opleidingsvraag van een corporatie wordt binnen ZWSW uitgezet, waarbij dan andere ZWSW-corporaties kunnen aansluiten. **De coördinatie hiervan ligt bij de corporatie waar de vraag vandaan komt.** Op basis van het strategisch opleidingsplan per corporatie of op verzoek wordt nagegaan waar we gezamenlijk kunnen optrekken.

De website ZWSW academie kan ook ingezet worden voor het uitzetten van opleidingsvragen en het aanmelden hiervoor.

2. Activiteiten kalender ZWSW & FLOW

www.zuidwestsamenerkt.nl

In Zuidwestsamenerkt worden diverse activiteiten om te werken aan ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid uitgewerkt. Deze activiteiten zijn terug te vinden in de “Agenda” op de website www.zuidwestsamenerkt.nl

FLOW Loopbaanwijzer

Vanuit FLOW hebben medewerkers de mogelijkheid om zich te oriënteren op hun loopbaan via de zogenaamde **Loopbaanwijzer**. Dit is een internetapplicatie waarin werknemers met verschillende erkende tests hun eigen interesses en talenten in kaart kunnen brengen. Vervolgens kan de medewerker een ontwikkelrichting bepalen. Daarnaast biedt FLOW medewerkers de mogelijkheid om in gesprek te gaan met een loopbaancoach in de eigen regio. De Loopbaanwijzer, een startgesprek en twee loopbaangesprekken zijn kosteloos.

Een ander initiatief van FLOW is de site www.watdoeijmorgen.nl

Een site met thema's zoals digitalisering en duurzame woningen, met diverse vakgebieden (sociaal beheer, wijkbeheer, vastgoed etc.), trainingen en zelftesten.

Watdoeijmorgen.nl werkt samen met De Corporatie Academie.

3. ZWSW Academie van DCA

Een aantal van de ZWSW corporaties is aangesloten bij De Corporatie Academie (DCA) en hebben een eigen ZWSW Academie. De Academie is een leeromgeving waarin zeer diverse trainingen worden aangeboden: online, klassikaal en incompany. Trainingen zijn gericht op het werken in onze sector, gericht op persoonlijke ontwikkeling én trainingen voor het (verder) ontwikkelen van je digitale vaardigheden. Ook zijn er leertrajecten opgenomen voor nieuwe medewerkers en functie specifieke leertrajecten. Daarnaast zijn er diverse zelftesten te vinden in de academie.

Als er kosten aan een opleiding verbonden zijn, dan gaat de aanvraag in de ZWSW Academie ter goedkeuring naar de manager en HRM. Op basis van het opleidingsbeleid wordt vervolgens bekeken of de training wordt betaald uit het collectieve of het individuele budget. Nieuwe medewerkers ontvangen een welkomsemail met een link.

Het aanbieden van online trainingen levert een bijdrage aan het “leven lang leren” dat vanuit de CAO Woondiensten gestimuleerd wordt.



4. Financiering van opleidingen

Financiering van de opleidingen kan op verschillende manieren plaatsvinden, afhankelijk van de mogelijkheden en de opleidingsvraag van de medewerker.

- a) Mogelijkheden aangeboden via FLOW;
- b) Individueel loopbaanontwikkelingsbudget, persoonlijke loopbaanontwikkeling;
- c) Noodzaak of behoefte vanuit de eigen corporatie.
- d) Terugbetalingsverklaring.

a) FLOW

(Subsidie)mogelijkheden die FLOW biedt worden via ZWSW onder de aandacht gebracht bij corporaties en medewerkers en waar mogelijk wordt door ZWSW subsidie aangevraagd.

b) Individueel loopbaanontwikkelingsbudget, persoonlijke loopbaanontwikkeling

Sinds 1 januari 2010 heeft iedere medewerker vanuit de CAO Woondiensten een individueel loopbaanontwikkelingsbudget. Voor een fulltime medewerker is dit € 900,00 per jaar, het budget kan bij een fulltime dienstverband maximaal € 4.500,- bedragen bij 5 jaar in dienst. Het budget kan maximaal drie jaar vooruit opgenomen worden. Er kan door de werkgever met de werknemer een terugbetalingsregeling worden overeengekomen voor het deel dat 'vooruit' is opgenomen (art. 10.5.7).

Uitgangspunt is dat de werknemer zelf bepaalt hoe, wanneer en waaraan hij zijn loopbaanontwikkelingsbudget besteedt ten behoeve van zijn persoonlijke loopbaanontwikkeling. In de CAO Woondiensten is opgenomen waaraan het budget, zonder fiscale consequenties, kan worden besteed.

De medewerker kan hiermee trainingen/vorming/opleidingen financieren die niet noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie. De medewerker kan bij zijn leidinggevende aangeven welke loopbaanstap hij wil gaan maken, waarvoor dit budget ingezet wordt. Het loopbaanontwikkelingsbudget is gebonden aan bepaalde fiscale aspecten, en kan door de belastingdienst als loon worden gezien.

In de CAO is nu specifiek opgenomen waar dit aan kan worden besteed. Er is vanuit de CAO een standaard bestedingsformulier ontwikkeld dat de medewerker hiervoor moet invullen.

De medewerker moet dus voor het inzetten van het loopbaanontwikkelingsbudget gebruik maken van het standaard bestedingsformulier en dit inleveren bij zijn leidinggevende. Met ondertekening stemt de medewerker in dat de bijbehorende fiscale consequenties geheel voor eigen rekening zijn.

c) Noodzaak of behoefte vanuit de eigen corporatie

Indien een opleiding noodzakelijk is voor de (toekomstige) functie-uitoefening in de huidige corporatie, wordt de toestemming voor het volgen van een aangevraagde opleiding en de hoogte van de vergoeding bepaald door de leidinggevende in overleg met HRM (en medewerker). Hierbij wordt onderscheid gemaakt in:

1. functiegeboden scholing of training (noodzaak)
2. overige opleidingsbehoeften en
3. activiteiten van Zuidwestsamen werkt.

1. Functie gebonden scholing of training (noodzaak)

De werkgever kan een werknemer opdracht geven scholing of training te volgen wanneer dat volgens de werkgever **noodzakelijk** is voor het vervullen van zijn huidige functie en is met name gericht op kennis/vaardigheden vanuit behoefte van de organisatie. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever. De werkgever kan voor deze kosten geen terugbetalingsregeling afspreken. Er is sprake van een **opleidingsnoodzaak**.



De opleiding vindt plaats onder werktijd. In hoofdstuk 10 van de CAO Woondiensten staat uitgewerkt welke tijd en kosten worden vergoed.

2. Overige opleidingsbehoeften

De opleiding vindt plaats op initiatief van de werkgever óf werknemer en is gericht op verbreding of verdieping van de huidige functie van de werknemer. Getracht wordt de persoonlijke ontplooiing in het werk en de organisatiedoelen op evenwichtige wijze te combineren. Er is sprake van een opleidingsbehoefte, die niet direct noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie.

Kosten voor een opleidingsbehoefte worden:

- uit het individueel loopbaanontwikkelingsbudget vergoed. Reis- en verblijfkosten kunnen **niet** vanuit het individueel loopbaanontwikkelingsbudget worden betaald. De opleiding wordt **in eigen tijd gevolgd**. De medewerker kan in het weekend, de avonden of op roostervrije dagen de opleiding volgen. Vindt de opleiding onder werktijd plaats, dan moet de medewerker verlofuren opnemen. Als het eigen loopbaanontwikkelingsbudget niet toereikend is, beslist de eigen werkgever over vergoeding van de (resterende) opleidingskosten. Bij eventuele uitdiensttreding vindt geen terugbetaling plaats van het individueel loopbaanbudget van werknemer aan werkgever, behalve als er tot einde dienstverband meer is besteed dan het opgebouwde loopbaanontwikkelingsbudget (zie ook CAO Woondiensten hoofdstuk 10);
- uit het opleidingsbudget van de werkgever vergoed. Elke corporatie heeft hier zijn eigen opleidingsbeleid voor.

3. (Opleidings)activiteiten van Zuidwestsamen Werkt

Medewerkers kunnen tijdens werktijd meedoen aan activiteiten Zuidwestsamen Werkt conform CAO art. 10.1 (functie-gebonden scholing of training) en art. 6.2.3 (functie-gebonden kostenvergoeding). De eventuele kosten voor 'Zuidwestsamen Werkt'-activiteiten worden betaald uit het individueel loopbaanontwikkelingsbudget, zoals weergegeven op de site van Zuidwestsamen Werkt. Reiskosten worden vergoed. De stuurgroep Zuidwestsamen heeft ingestemd met deze werkwijze.

d) Terugbetalingsverklaring

Per 1-8-22 is de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en studiebeding in werking getreden. Deze wet houdt o.a. dat kosten van verplichte scholing niet meer teruggevraagd kunnen worden aan de medewerkers. Er is geen overgangsrecht afgesproken.

Het betreft alle kosten dus ook boekengeld en reiskosten en de opleiding vindt plaats onder werktijd.

Verplichte scholing is scholing op basis van wet en cao, verplicht noodzakelijk voor het kunnen blijven uitoefenen van de functie. De terugbetalingsverklaring geldt niet voor beroepsopleidingen en voor vooruit betaalde inzet van het loopbaanontwikkelingsbudget. Per opleiding moet dus gekeken worden of het gaat om een verplichte opleiding waarbij geen terugbetalingsverklaring geldt.

Voor een voorbeeld van een opleidingsovereenkomst wordt verwezen naar bijlage 1.

5. ZUIDWESTSAMENWERKT ONTWIKKEL UREN (REEDS VASTGESTELD)

In deze tijd vinden veranderingen met grote snelheid plaats. Dit vraagt dat je als medewerker meegroeit en daarom vinden we het belangrijk dat jij je ontwikkelt. Zuidwestsamen Werkt hecht veel waarde aan de ontwikkeling van haar medewerkers en daarom investeren wij in jouw ontwikkeling met behulp van een persoonlijk loopbaanontwikkelingsbudget, de ZWSW academie en gezamenlijke door de corporaties vanuit Zuidwestsamen Werkt aangeboden opleidingen. Op deze manier blijf je als medewerker continu persoonlijk in ontwikkeling, hou je je kennis voor jouw vakgebied op peil, benut je



maximaal jouw talenten, bereik je gemakkelijker je doelen en werk je aan een aantrekkelijk CV en jouw arbeidsmarktwaarde.

Om je ontwikkeling nog leuker te maken ga je aan de slag met het behalen van 'ZWSW ontwikkel uren'. Hoe dat in zijn werk gaat lees je hieronder.

Leren is leuk!

Met de opkomst van het internet en de toenemende mogelijkheden van e-learning, webinars en andere online tools zien we dat het karakter van kennisdeling verandert. De tijden van een stoffig leslokaal zijn voorbij: nieuwe ontwikkelingen worden op een laagdrempelige en leuke manier gedeeld.

ZWSW Ontwikkel uren (cao 10.1.4)

Als onderdeel van jouw functie vragen we ook van jou je regelmatig te ontwikkelen en bij te scholen. In totaal gaat het om 12 uren per jaar, wat ook vanuit de cao is afgesproken¹. Het opbouwen van deze uren gaat sneller dan je denkt! Voor deelname aan een ZWSW-activiteit krijg je al 1 ontwikkel uur voor elk uur training/opleiding/activiteit.

Hoe behaal ik ontwikkel uren?

Aan de slag met jouw ontwikkeling en het behalen van deze ontwikkel uren doe je onder meer met behulp van de volgende activiteiten:

- E-learnings in de ZWSW Academie
- Seminars of webinars
- Workshops
- ZWSW activiteiten zoals bijv. Gluren bij de Buren
- Interne ZWSW stage
- Externe stage, buiten ZWSW
- Deelname NL Doet!
- Het volledig doorlopen van je introductieprogramma (alleen bij nieuwe medewerkers)
- Activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid
- AFAS-training
- Alle overige opleidingen
- Deelname aan de overige ontwikkelactiviteiten. Denk bijv. aan werkgroepen rond een bepaald ontwikkelthema.

Heb je zelf een ander idee voor het behalen van deze ontwikkel uren, dan horen we het graag. Neem hiervoor gerust even contact op met een van de collega's van HRM.

De hoeveelheid uren die je kunt behalen is afhankelijk van de intensiteit (tijdsbesteding) van het thema. Conform cao besteed je minimaal 12 uur per jaar aan jouw eigen ontwikkeling. Jouw leidinggevende houdt hiermee rekening in de werkplanning zodat je ook daadwerkelijk in de gelegenheid bent deze tijd aan de eigen ontwikkeling te besteden.

Eigen activiteiten organiseren

Wanneer je een eigen ontwikkelactiviteit organiseert, ontvang je hiervoor 3 ontwikkel uren. Je kunt hier bijv. denken aan het organiseren van een wijk safari voor collega's van de eigen corporatie of binnen ZWSW, het organiseren van een lezing over een vastgoedproject, kennissessies voor collega's etc.



3 ontwikkel uren per dagdeel

Per dagdeel van minimaal 3 uur ontvang je 3 ontwikkel uren. Hierbij gaan we er gemakshalve van uit dat ZWSW activiteiten, seminars, workshops, e-learnings, stages, NL Doet! minimaal een dagdeel in beslag nemen en je hiermee dus minimaal 3 ontwikkel uren opbouwt. In geval van deelname aan een seminar van een volledige dag (2 dagdelen) behaal je dus 6 ontwikkel uren.

Deelname en registratie

Je bent zelf verantwoordelijk voor de registratie van je eigen ontwikkel uren. Je bespreekt de te volgen training of opleiding vooraf met de leidinggevende en informeert ook HRM in verband met registratie in het personeelsdossier. De leidinggevende bespreekt de voortgang in de HR-cyclus (functionerings-, beoordelings- en planningsgesprekken).

Opleidingen

Verder bestaat de mogelijkheid om via (functiegerichte) opleidingen ontwikkel uren te behalen. Uitgangspunt hierbij is dat per bestede studiebelastinguur (SBU) een ontwikkel uur geregistreerd wordt. Bij het volgen van een opleiding wordt over het algemeen aangegeven uit hoeveel SBU dit bestaat. In geval van meerjaren opleidingen kunnen de ontwikkel uren verspreid worden over de jaren. Ontwikkel uren worden toegekend na aanlevering van bewijs van deelname, certificaat of diploma bij de afdeling HRM.

Enkele spelregels

- Wij stimuleren 12 uur per jaar voor ontwikkel activiteiten voor alle medewerkers ongeacht de deeltijdfactor.
- Bij langdurig verlof, los van ziekte, zal het aantal te behalen uren en het ontwikkelbudget naar rato van aanwezigheid worden aangepast.
- Indien je meer dan 12 ontwikkel uren hebt behaald, kun je maximaal 10 uren meenemen naar het volgende kalenderjaar. Hierna vervallen ze en word je dus geacht nieuwe initiatieven te nemen om te investeren in je ontwikkeling.
- Je bent zelf verantwoordelijk voor registratie van jouw ontwikkel uren.





Bijlage 1 **RICHTLIJN OPLEIDINGSOVEREENKOMST**

Afdeling :
Leerdoel :
Medewerker :
Datum :

Ondergetekenden, NAAM MEDEWERKER, FUNCTIE en NAAM MANAGER, manager NAAM AFDELING, komen het volgende overeen:

1. Naam medewerker gaat de opleiding <naam opleiding> bij <naam opleidingsinstituut> volgen. Werkgever en werknemer achten het volgen van deze training / opleiding zowel in het belang van <naam corporatie> als in het persoonlijk belang van de werknemer.
2. Omdat <naam corporatie> beide belangen waardeert, worden de kosten van de onder punt 1 genoemde onderdelen voor xxx% vergoed onder voorbehoud van de navolgende bepalingen. De raming van de kosten bedraagt € xxx exclusief BTW. <Naam medewerker> zal haar individueel loopbaanontwikkelingsbudget inzetten dat opgebouwd is conform de bepalingen uit de CAO Woondiensten
3. Succes en inspanningsverplichting. De lessen vinden plaats: online of plaatsnaam opleiding op XXXdag, duur: xxxx. Overeengekomen wordt dat de opleiding in MAAND/JAAR start en uiterlijk in MAAND/JAAR wordt afgerond, tenzij later anders wordt overeengekomen.
4. Indien er persoonlijke omstandigheden zijn waardoor het afgesproken traject niet mogelijk is, dan wordt dit onverwijld met leidinggevende besproken. Deze geeft aan op welke wijze en onder welke voorwaarden de opleiding wordt voortgezet dan wel beëindigd.
5. Terugbetaling kosten. Indien de opleiding door nalatigheid van de werknemer niet wordt afgerond c.q. behaald, dan zullen de kosten worden verhaald door middel van een terugbetaalregeling.
6. Verplichting werknemer
 - a. De werknemer is verplicht 100% van de opleidingskosten (voor zover niet betaald uit het loopbaanontwikkelingsbudget) voor lesgeld en leermiddelen terug te betalen wanneer zij tijdens de opleiding de organisatie vrijwillig verlaat.
 - b. De werknemer is verplicht om een deel van de opleidingskosten terug te betalen als zij binnen 3 jaar na het beëindigen van de studie op eigen verzoek ontslag neemt of als de arbeidsovereenkomst op grond van de werknemer toerekenbare dringende reden wordt beëindigd. Op het terug te betalen bedrag zal 1/36 deel in mindering komen voor elke volle maand tussen het beëindigen van de studie en het beëindigen van het dienstverband.



- c. Conform de CAO Woondiensten vindt geen terugbetaling plaats van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget van de werknemer aan de werkgever als dit is besteed. Er wordt hierbij dan uitgegaan van het totaal aan opleidingskosten.
- 7. Het behalen van het diploma is op zich geen aanleiding om het functieprofiel of inschaling aan te passen.
- 8. Werkgever faciliteert het volgen van de opleiding. Lesuren die buiten de reguliere werktijden vallen worden niet gecompenseerd. Lesuren tijdens werktijden worden wel/niet gecompenseerd.
- 9. <Naam corporatie> stelt een dienstauto beschikbaar.

Aldus overeengekomen te PLAATS, DATUM

NAAM MEDEWERKER
Functienaam

NAAM Leidinggevende
Naam functie leidinggevende