

1 Opleidingsbeleid

1.1 Het belang van ons opleidingsbeleid

1.1.1 Onze definitie van opleiding

In het kader van dit opleidingsbeleid wordt onder opleiding verstaan:

Een samenhangend geheel van georganiseerde scholings-, trainings- of vormingsactiviteiten gericht op het overbrengen van de benodigde kennis en/of vaardigheden. Onder opleiding wordt in dit verband dus ook verstaan een cursus, workshop, lezing, congres, symposium, conferentie, seminar, masterclass, webinar etc.

Ook deelcertificaten en activiteiten op het gebied van Permanent Actueel of Permanente Educatie vallen onder de definitie van opleiding.

1.1.2 Doelstellingen van ons opleidingsbeleid

De doelstellingen van ons opleidingsbeleid kunnen als volgt omschreven worden:

1. Het positief beïnvloeden van de prestaties van de collega's. Collega's de vereiste kennis en vaardigheden bij te brengen, zodat zij de doelen, die de organisatie beoogt, kunnen realiseren en/of hun inzet kunnen verhogen.
2. Het bevorderen van de flexibiliteit en mobiliteit van collega's om zo het verandervermogen van de onderneming te vergroten. Opleiding raakt op deze manier veel sterker verweven met strategisch organisatiemanagement dan voorheen, omdat het niet meer gaat om wat iemand in een bepaalde functie nodig heeft, maar ook wat voor de organisatie nu of op termijn belangrijk is.
3. Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van collega's in de maatschappij. Daarmee is dus niet alleen bepalend wat de organisatie nu of toekomstig nodig heeft maar ook wat het beste aansluit op de behoeften en capaciteiten van de collega.

Ons opleidingsbeleid is met bovenstaande een belangrijk instrument in het realiseren van diverse bedrijfsdoelstellingen, waaronder het behoud van collega's, een goede doorstroming voor een rechtvaardige diversiteit, een integere en beheerste bedrijfsvoering en tot slot een onderscheidende concurrentiepositie in de verzekeringsmarkt.

1.1.3 Recht op scholing

Wij zijn als werkgever wettelijk verplicht om je de scholing te bieden die nodig is voor de voortzetting van je arbeidsovereenkomst. Dus ook als je functie wijzigt of komt te vervallen. Wanneer je niet meer in staat bent om je huidige functie uit te voeren, zijn wij (binnen de grenzen van redelijkheid) verplicht je passende scholing aan te bieden om herplaatsing (binnen drie tot zes maanden) in een andere functie mogelijk te maken.

Ook zijn wij verplicht je de kosten te vergoeden van opleidingen die wettelijk verplicht zijn, dus ook van opleidingen die noodzakelijk zijn om aan de vakbekwaamheid in jouw functie of rol (zoals bijvoorbeeld BHV en Ciso) te voldoen of die wij als functie-eis in het functieprofiel hebben opgenomen.

Deze rechten hebben echter ook een keerzijde. Je bent zelf in de eerste plaats verantwoordelijk voor je eigen inzetbaarheid. Daartoe wordt van je verwacht dat je aan

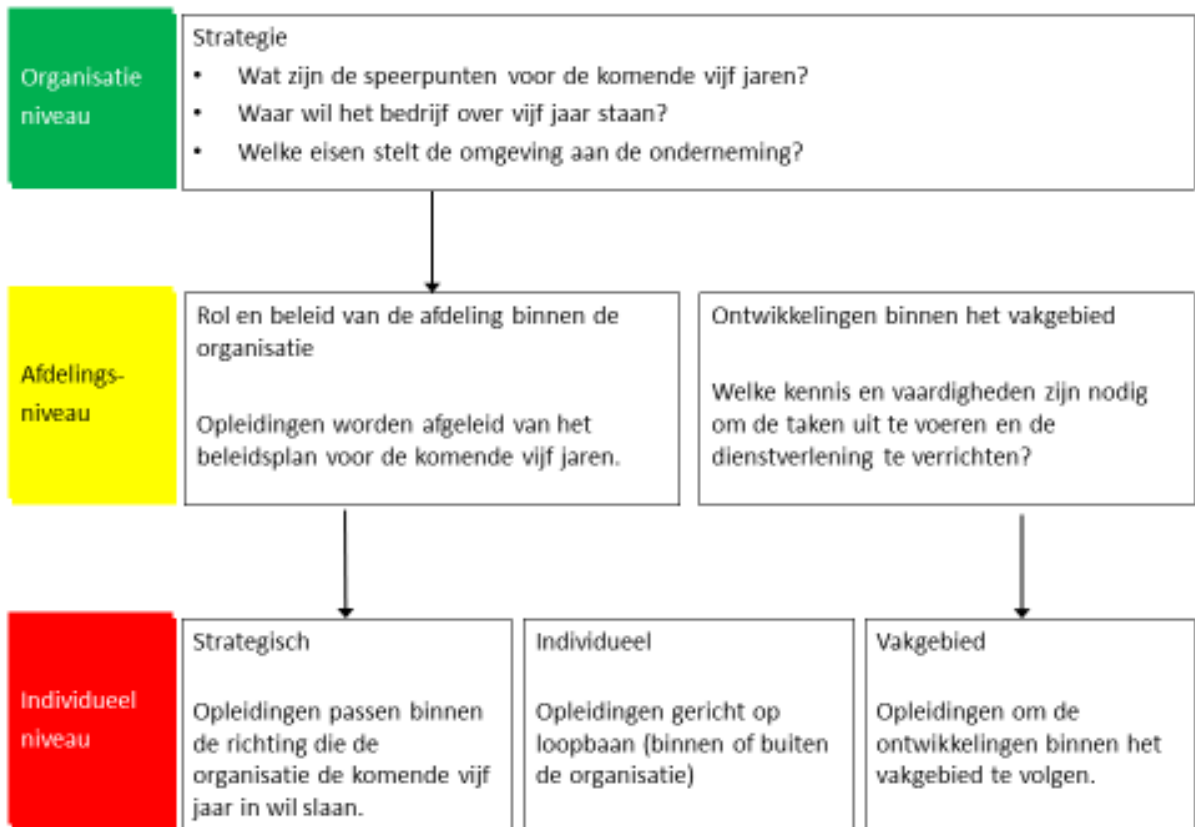
opleidingen en trainingen deelneemt, zelf initiatieven onderneemt en dat je ernaar streeft opleidingen en trainingen met succes te voltooien. Indien je niet bereid bent de noodzakelijke opleidingen en trainingen te volgen, zul je de eventuele consequenties daarvan voor je loopbaan moeten aanvaarden.

1.1.4 Gelijkwaardigheid

In het HR-handboek is een anti-discriminatie statement opgenomen waar in divers beleid daadwerkelijk invulling aan gegeven wordt. Ons opleidingsbeleid sluit niet alleen op dezelfde wijze discriminatie uit, wij zien hier ook een belangrijk instrument in om barrières te slechten die (gender)gelijkwaardigheid in de weg staan. Zo ook om vrouwen gelijke kansen te bieden om promotie te maken naar leidinggevende functies.

1.2 Structuur in opleidingen

Wij hanteren in ons opleidingsbeleid de volgende structuur in opleidingen: strategie, vakgebied en de individuele behoefte.



1.2.1 Strategisch

Om de organisatiedoelstellingen te bereiken kan ander gedrag, een andere vorm van samenwerken of een andere bedrijfscultuur gewenst zijn. Opleidingen die hieraan bij kunnen

dragen hebben dan ook deels betrekking op vaardigheden, maar niet uitsluitend (denk aan innovatie, nieuwe niches e.d.). Hierbinnen zijn vier belangrijke vormen te onderkennen:

1. Opleidingen gericht op een verbetering van de onderlinge samenwerking, bijvoorbeeld feedbacktrainingen.
2. Opleidingen gericht op een verbetering van de klantgerichtheid, bijvoorbeeld klantgericht schrijven, telefoontraining, taaltrainingen, klachtbehandeling etc.
3. Het opleiden van de leidinggevenden, specifiek gericht op communicatie, coaching en begeleiding van collega's.
4. Opleidingen en trainingen in het kader van innovatie en de inzet van technologie (bijvoorbeeld AI).
5. Opleidingen in het kader van beheerste en integere bedrijfsvoering (risicobeheersing, integriteit, informatiebeveiliging e.d.)

1.2.2 Vakgebied

De ontwikkeling binnen het vakgebied is natuurlijk niet los te zien van de strategie en het bedrijfsbeleid. Een organisatie die zich meer richt op kennisintensieve segmenten (zoals de niches waar wij ons op richten) stelt hogere eisen aan de ontwikkeling binnen het vakgebied dan een organisatie met een (op dit aspect) lager ambitieniveau.

Opleidingen gericht op het vakgebied kunnen onderscheiden worden in:

1. Wettelijke verplichtingen, zoals voor de financiële dienstverlening de vakbekwaamheidseisen uit de Wft. Ook de organisatiebrede verplichte opleidingen in het kader van informatiebeveiliging, privacy, Arbo en BHV kunnen hiertoe gerekend worden.
2. Andere vormen van permanente educatie die voortkomen uit het behoud van diploma's dan wel het kunnen blijven uitoefenen van de functie. Een voorbeeld hiervan is het PE-programma voor bestuurders.
3. Specifieke opleidingen voor kennisfuncties zoals bijvoorbeeld Data-analisten, ICT-functies, personenschadebehandelaren, marketeers, productspecialisten etc. Dit behoeven niet altijd individuele opleidingen te zijn maar kunnen ook groepsgewijs ingevuld worden.
4. Specifieke trainingen voor IT personeel gericht op security en informatiebeveiliging. Deze worden jaarlijks vastgelegd in een individueel opleidingsplan.
5. Themagerichte opleidingen specifiek gericht op de verzekeringsindustrie, bijvoorbeeld m.b.t. Solvency, fraudebeheersing, mobiliteit, aansprakelijkheid etc. Deze opleidingen worden veelal georganiseerd en ingevuld door instituten binnen de industrie zoals het Verbond van Verzekeraars.
6. Vereisten die vanuit specifieke wetgeving (zoals bijv. DORA en FIDA) aan bestuurders en andere betrokkenen worden gesteld.

1.2.3 Individueel

Kwamen de eerste twee categorieën voort uit de strategie, beleid of bedrijfsvoering, de derde categorie komt voort uit jouw specifieke behoefte aan ontwikkeling. Vanzelfsprekend wordt dit zo goed mogelijk ingebed in of gerelateerd aan het bedrijfsbelang maar dat is niet het uitgangspunt voor deze categorie opleidingen. Jouw persoonlijke ontwikkeling staat centraal.

In de besluitvorming hoe het beste om te gaan met jouw individuele ontwikkelingsbehoefte wegen wij jouw individuele belang af tegen het bedrijfsbelang, kijken wij naar de korte en lange termijn impact en wegen wij jouw capaciteiten en prestaties (zoals wij die zien) mee.

Wij realiseren ons dat onze ondersteuning in jouw ontwikkelingsbehoefte ervaren kan worden als een blijk van waardering voor jouw bijdrage en inzet en de binding kan versterken. Maar dus ook risico's in zich heeft als wij niet aan jouw verwachtingen voldoen. Daarnaast is een gelijke behandeling tussen jou en collega's een gevoelig aspect. De afweging gebeurt dus zeer zorgvuldig, waarbij wij ons bewust zijn dat wij elk besluit richting de organisatie moeten kunnen verantwoorden.

Overigens zijn in deze categorie ook instrumenten toegevoegd die relatief laagdrempelig zijn en waar deze afwegingen geen rol spelen, denk aan GoodHabitz maar ook de vele kennissessies die het Verbond van Verzekeraars aan hun leden aanbiedt.

1.3 De invulling van het beleid

1.3.1 Thematische sessies vanuit het bedrijf

Met enige regelmaat worden er bijeenkomsten, webinars of kennissessies georganiseerd rondom een thema dat relevant is voor de bedrijfsvoering en waarover wij het kennisniveau in de organisatie willen vergroten. Deze kunnen een vrijblijvend karakter hebben maar het kan ook verplicht voorgeschreven worden, al dan niet voor specifieke afdelingen of functies, als wij dat noodzakelijk vinden.

1.3.2 Programma's vanuit het bedrijf

Een variant op het voorgaande zijn programma's die wij inkopen omdat wij het belangrijk vinden dat je je hierin ontwikkelt. Voorbeelden zijn taaltrainingen, trainingen op het gebied van informatiebeveiliging en Compliance (KnowBe4) maar ook een programma om Permanent Actueel vakbekwaam te blijven. Deze programma's hebben vrijwel altijd een verplicht karakter.

1.3.3 Verbondsopleidingen

Het Verbond van Verzekeraars heeft een uitgebreid opleidingsprogramma dat uitermate relevant is voor onze bedrijfsvoering. Bovendien heeft het als groot voordeel dat het je in contact brengt met gelijken in de sector, wat de uitwisseling van kennis en ervaringen enorm stimuleert. Deze opleidingen kunnen door je leidinggevende of P&O bij je onder de aandacht gebracht worden, je kunt gevraagd worden om hieraan deel te nemen maar natuurlijk kun je dit ook zelf bij je leidinggevende aankarten. De kosten van deze opleiding zijn relatief laag en de inschrijving hiervoor is snel geregeld, maar dit kan alleen na afstemming met je leidinggevende. Regelmatig zal je gevraagd worden om daarna de opgedane kennis met je collega's te delen.

1.3.4 Een opleiding op ons verzoek

Een variant op bovengenoemde mogelijkheden is dat wij je vragen een opleiding te volgen. Dit kan zijn om je in je functie te ontwikkelen of in verband met ontwikkelingen die wij voorzien en waarover wij nog over te weinig kennis in het bedrijf beschikken. Al naar gelang de aard van het verzoek kan het vrijwillig of verplicht zijn.

1.3.5 Verplicht vanuit je functie

In je functiebeschrijving liggen ook de functievereisten vast. Dit wordt ook wel het vakbekwaamheidsgebouw genoemd; de vakbekwaamheid waar je aan moet voldoen om in jouw functie te kunnen (blijven) werken.

Op grond van Solvency II en de Wet op het financieel toezicht (verder: Wft) moeten wij er als financiële onderneming voor zorgen dat medewerkers over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werkzaamheden naar behoren kunnen uitvoeren. Ook als er geen sprake is van klantadvisering is ervoor gekozen om de vakbekwaamheid intern te borgen door het zo goed mogelijk volgen van het diplomastelsel van de Wft.

1.3.6 Permanente Educatie (PE) en Certificering

Vakbekwaamheid betreft een voortdurende eis. Voor het behouden van het diploma of een certificering geldt de verplichting om op de hoogte te blijven van de voor het vakgebied relevante actualiteiten en ontwikkelingen. Dit is de PE-verplichting (Permanente Educatie).

Aan elke PE-verplichting is een termijn verbonden waarbinnen aan de verplichtingen moet worden voldaan. Als dat niet haalbaar lijkt of is gebleken maken we afspraken met elkaar binnen welke termijn er alsnog aan de PE-verplichtingen moet worden voldaan. Ook wordt dan vastgelegd welke werkzaamheden er in de tussenliggende periode niet uitgevoerd kunnen worden. Het niet of niet geheel voldoen aan de eisen van vakbekwaamheid kan uiteindelijk leiden tot het niet kunnen handhaven in de betreffende functie (zie ook paragraaf 10.6.7). P&O faciliteert alles rondom PE en monitort of medewerkers binnen de gestelde termijn aan de PE-verplichting hebben voldaan. Dit moet aangetoond worden met het overhandigen van het behaalde diploma en wordt bijgehouden in het personeelssysteem.

1.3.7 Permanent actueel (PA)

De vakbekwaamheidseis uit de Wft betreft een doorlopende eis. Daarom moeten wij ervoor zorgen dat de medewerkers permanent actueel (PA) vakbekwaam zijn. Middels de PA-tool van de Wft Vragenbank word je op de hoogte gehouden van de actualiteiten en hoe je de actualiteiten moet toepassen.

Het bijhouden en op de hoogte zijn van de actualiteiten maakt ook een belangrijk onderdeel uit van het opleidings- en ontwikkeltraject van (nieuwe) medewerkers in een nieuwe functie. Om die reden worden deze medewerkers ook meteen aangemeld voor de PA van de uiteindelijk te behalen beroepskwalificatie (en de onderliggende modules).

P&O faciliteert alles rondom PA en monitort of medewerkers geen achterstanden oplopen in de PA-verplichtingen. Het niet of niet geheel voldoen hieraan kan uiteindelijk leiden tot het niet kunnen handhaven in de betreffende functie (zie ook paragraaf 10.6.7).

1.3.8 Vanuit het regulier overleg

Je hebt frequent overleg met je leidinggevende en minstens tweemaal per jaar moet dit gaan over hoe je de samenwerking ervaart, waar je energie van krijgt en wat jouw behoeften, ambities of plannen zijn. Van dit overleg leg je zelf in InSite een verslag vast. Maak gebruik van dit overleg om ook je ontwikkelbehoefte aan te geven, ook als dit pas op termijn is. Dit kan zowel op je huidige functie gericht zijn als om je loopbaan een andere richting te geven.

Eventuele afspraken hierover kun je vastleggen in een POP (zie paragraaf 9.5). Wij willen je enthousiasmeren om hiermee aan de slag te gaan.

1.3.9 Wanneer het zich voordoet

Ook buiten dit overleg om is het verstandig om met je leidinggevende te overleggen zodra je je verder wilt ontwikkelen. Zelfs als het op dat moment alleen nog maar een idee is. Jouw leidinggevende is vaak op de hoogte van wat er speelt binnen het bedrijf en of dat aansluit op jouw behoefte. Is dit niet het geval, dan kan jouw leidinggevende wel met je meedenken hoe jouw behoefte te concretiseren is; hoe concreter hoe beter.