

Informatie Loopbaanbudget

De CAO W&MD streeft proactief naar duurzame individuele inzetbaarheid. Daarom is vanaf 1 juli 2015 het Loopbaanbudget geïntroduceerd. De oude cao-regeling met aanspraken na ontslag (WW-aanvulling en ontslagvergoeding) vervalt. In plaats daarvan bouwen medewerkers, jong en ouder, in de sector nu een Loopbaanbudget op, om te besteden aan hun eigen ontwikkeling. Die besteding is gekoppeld aan een jaargesprek.

Graag willen wij u hierbij informatie over het Loopbaanbudget geven.

Het doel en de mogelijkheden van het Loopbaanbudget

Het Loopbaanbudget is een stimulans en middel om werknemers na te laten denken over hun individuele duurzame inzetbaarheid en hierover met hun werkgever in gesprek te gaan. De gedachte achter het Loopbaanbudget is dat werknemers die zelf verantwoordelijk zijn voor hun ontwikkeling en ervoor zorgen dat zij op de goede plek zitten of ernaar toe bewegen, krachtiger in het leven en in hun werk staan. De werkgever faciliteert de werknemer hierin. Met als resultaat gezonde, competente en enthousiaste werknemers die flexibel kunnen meebewegen met ontwikkelingen in en rond de organisatie. Gedeelde verantwoordelijkheid speelt hierin een belangrijke rol.

Het Loopbaanbudget is niet toereikend voor een heuse HBO-opleiding. En ook niet bedoeld voor reguliere (bij)scholing. Er zijn wel allerlei andere mogelijkheden. Een loopbaanadviestraject bijvoorbeeld, een externe stage, of een cursus. Als het budget wordt opgebouwd voor duurzame inzetbaarheid, dan is het mogelijk om het 3 jaar lang bruto te sparen en hoeft er in die periode geen loonheffing te worden afgedragen. Het is aan werknemer en werkgever om in een gezamenlijke dialoog te bepalen of de besteding bijdraagt aan duurzame individuele inzetbaarheid.

Samenstelling Loopbaanbudget

- Loopbaanbedrag:
 - 1,5% op salaris: 1 juli 2015 – 1 april 2016.
 - 1,0% op salaris: 1 april 2016 – 1 juni 2016.
 - 1,5% op salaris: vanaf 1 juni 2016.
 - Berekening over maandsalaris plus opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en eventueel Onregelmatigheidstoeslag (ORT).
 - Reservering wordt door werkgever gedaan. Te besteden binnen 3 jaar na opbouw.Op uw loonstrook vindt u het bedrag dat u tot op heden hebt gespaard voor het Loopbaanbudget.
- Vitaliteitsuren
Vitaliteitsuren zijn voor de werknemers vanaf 30 jaar. Het aantal uren per kalenderjaar is gekoppeld aan de leeftijd van de werknemer en de omvang van het dienstverband.

Leeftijd en aantal vitaliteitsuren:

- 30 tot en met 39 jaar: 7,2 uur
- 40 tot en met 44 jaar: 14,4 uur
- 45 tot en met 49 jaar: 21,6 uur
- 50 tot de AOW-gerechtigde leeftijd: 36 uur

NB: mits de vitaliteitsuren geen onderdeel uitmaken van afspraken met Ondernemingsraad (OR) / Personeelsvertegenwoordiging (PVT) / Personeelsvergadering over bijvoorbeeld schoolvakanties.

Overigens blijft het gewoon mogelijk om de vitaliteitsuren zoals voorheen als regulier verlof in te zetten.

Voor wie is het Loopbaanbudget bedoeld?

Het Loopbaanbudget is voor alle medewerkers in de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening bedoeld. Met uitzondering van:

- Leerling-medewerkers;
- Werknemers in ID-banen en in garantiebanen.

De voorwaarden van het Loopbaanbudget

- Het Loopbaanbudget wordt enkel uitgekeerd wanneer er een factuur tegenover staat. Wanneer een werknemer uit dienst treedt en het Loopbaanbudget niet heeft aangewend, komt het Loopbaanbudget te vervallen.
- De werkgever en werknemer voeren minimaal eens per jaar een gesprek over het Loopbaanbudget. Hoe u zich als werknemer op een jaargesprek kunt voorbereiden, kunt u [hier](#) lezen.
- Afspraken over het Loopbaanbudget moeten schriftelijk worden vastgelegd. Het [formulier Persoonlijk Individueel Inzetbaarheidsplan](#) kan hierbij gebruikt worden.
- Afspraken moeten gebaseerd zijn op duurzame individuele inzetbaarheid. Wanneer het Loopbaanbudget wordt aangewend voor een dergelijk doel, dan kan het loopbaanbedrag onbelast worden ingezet.
- Het Loopbaanbudget kan niet langer dan 36 maanden worden opgebouwd. Wordt het tegoed na 36 maanden (3 jaar) niet ingezet, dan vervalt steeds het opgebouwde bedrag uit de eerste maand.
- Vitaliteitsuren mogen gespaard worden. De vitaliteitsuren kunnen toegevoegd worden aan het Loopbaanbudget. Ze blijven apart benoemd, omdat er voor de vitaliteitsuren minder fiscale regels gelden. Indien er in de organisatie vaste afspraken zijn over de inzet van vitaliteitsuren in bijvoorbeeld de schoolvakanties, dan kan het zijn dat niet alle uren uit dit budget vrij toegevoegd kunnen worden aan het Loopbaanbudget. Dit is afhankelijk van het soort dienstverlening van de organisatie en de afspraken die hierover zijn gemaakt met de OR, PVT of Personeelsvergadering.

Voor nog veel meer informatie over het Loopbaanbudget verwijzen wij u naar de [site van FCB](#).