

Het loopbaanbudget/individuele duurzame inzetbaarheid

Wat is individuele duurzame inzetbaarheid

Onder individuele duurzame inzetbaarheid wordt verstaan dat elke medewerker in staat wordt gesteld om zijn of haar talenten optimaal te benutten, steeds op een goede plek te zitten of ernaar toe te bewegen en maximaal bij te dragen aan de doelstellingen van de organisatie en de eigen arbeidsmarktfitheid. Met andere woorden om te besteden aan hun eigen ontwikkeling. Een middel om hierover duidelijke afspraken te maken is het loopbaanbudget.

Wat er in een concrete situatie voor een medewerker en voor de organisatie nodig is, is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Dit wordt besproken in het functioneringsgesprek. In dat gesprek worden er voorlopige afspraken gemaakt tussen medewerker en werkgever over de individuele duurzame inzetbaarheid middels het invullen van het formulier

Voorbeelden van afspraken die gemaakt kunnen worden:

- Het volgen van scholing, training en opleiding
- Het (tijdelijk) aanpassen van de arbeidsuren
- Het opnemen van verlof of het financieren van onbetaald verlof
- Afspraken over terugtreden uit de functie
- Afspraken over detachering of externe stages
- Inzetten van loopbaanscans of andere instrumenten en trajecten
- Het erkennen van elders verworven competenties (EVC-trajecten)

De gedachte achter het loopbaanbudget is dat medewerkers 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.

Waaruit bestaat het loopbaanbudget?

Het loopbaanbudget bestaat uit twee onderdelen: het loopbaanbedrag (in geld) en de vitaliteitsuren (in uren was voorheen het vitaliteitsbudget)

Het loopbaanbedrag bedraagt vanaf 01 juli 2015 structureel 1% van het salaris van de medewerker. Vanaf 01 juli 2015 tot einde van de looptijd van de CAO (01 april 2016) komt hier een percentage van 0,5% bij. Dus het loopbaanbedrag bedraagt vanaf 01 juli 2015 tot 31 maart 2016 1,5% van het salaris van de medewerker.

PWH en PWV hebben er voor gekozen om de vitaliteitsuren niet mee te nemen in het loopbaanbudget. Dit zijn vaak maar heel weinig uren op jaarbasis. Deze uren worden bij het verlof geteld.

Voor wie is het loopbaanbudget?

Alle medewerkers binnen PWH en PWV hebben recht loopbaanbudget, met uitzondering van:

- Medewerkers die 61,5 jaar of ouder zijn én in dienst vóór 1 mei 2007. (De reden is dat deze groep maakt in geval van ontslag aanspraak op wachtgeld)
- Medewerkers met een ID baan

Welke voorwaarden zijn er aan het loopbaanbudget verbonden?

- Het bruto loopbaanbedrag mag niet uitkomen boven het maximum van de periode van 36 maanden x het percentage loopbaanbedrag uit de CAO, dus nu 1,5% op fulltime basis.
- Er moet jaarlijks een gesprek plaatsvinden tussen werkgever en medewerker over de afspraken die zij maken voor de aanwending van het budget.
- De afspraak voor de aanwending moet schriftelijk worden vastgelegd en gericht zijn op de duurzame individuele inzetbaarheid. In de vastlegging moet het gekozen doel, het benodigde budget en het moment waarop het budget zal worden aangewend worden omschreven.
- Het budget vervalt als de medewerker voor het einde van het dienstverband geen gebruik heeft gemaakt van het budget. De werkgever moet de medewerker wel in de gelegenheid stellen het budget alsnog aan te wenden.

Duidelijk is dat de medewerker geen rechten heeft of krijgt op uitbetaling van het bedrag. En het doel van de uitbetaling voor duurzame inzetbaarheid moet voldoende bepaalbaar en duidelijk worden vastgelegd.

Kan het loopbaanbudget worden gespaard?

Je mag het geen sparen noemen, want het gaat om de opbouw van het loopbaanbedrag tot maximaal 36 maanden maal het percentage van 1,5% (tot 31 maart 2016) per maand op fulltime basis. Na 36 maanden kan er niet verder worden opgebouwd en moet het opgebouwde deel uit de 1^e (dus oudste) maand vervallen.

Kan het loopbaanbudget worden omgezet naar verlof en daardoor voor langere tijd worden gespaard?

Nee, het loopbaanbudget kan niet worden omgezet in een algemeen 'verlofpotje'. Het bestedingsdoel van het loopbaanbudget mag wel in het kader van individuele inzetbaarheid verlof zijn, maar alleen als dit op grond van de gemaakte afspraken op een afgesproken moment hiervoor moet worden opgenomen.

Is het loopbaanbudget ter vrije beschikking van de medewerker?

Nee, om het bedrag fiscaal gunstig te kunnen aanwenden, mag het bedrag niet ter vrije beschikking van de medewerker zijn. De afspraak moet schriftelijk zijn vastgelegd worden. Behalve het doel waarvoor de medewerker het loopbaanbudget wil gebruiken, moet in het document ook opgenomen zijn wat het benodigde budget is en op welk moment het budget zal worden aangewend.

Welk formulier wanneer gebruiken?

Tijdens het functioneringsgesprek vult de leidinggevende samen met de medewerker het formulier *Persoonlijk individuele inzetbaarheidsplan* in. Hierin staat hoe de medewerker zijn individueel inzetbaarheidsplan denkt te gaan vormgeven, het doel (waartoe leidt dit) en hoeveel schat de medewerker in dat het gaat kosten.

Gaat de medewerker daadwerkelijk het loopbaanbudget ingang zetten. Dan wordt er samen met de leidinggevende de *Overeenkomst aanwending Loopbaanbudget* ingevuld. Daarbij wordt duidelijk het doel aangegeven, waar het voor gebruikt wordt en hoe het gefinancierd wordt. Dit formulier, getekend door beide partijen, gaat dan naar de salarisadministratie. Zij vullen dan de rest in.