



STAPPENPLAN LOOPBAANBUDGET VOOR WERKGEVERS

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. Dit stappenplan voor werkgevers bevat meer details over de invoering van het Loopbaanbudget en Jaargesprek.

Stap 1: Houd het doel en de mogelijkheden van het loopbaanbudget voor ogen

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 medewerkers 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 medewerkers 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.

Stap 2: Regel het loopbaanbedrag via de salarisadministratie

Het Loopbaanbudget bestaat uit een Loopbaanbedrag en de Vitaliteitsuren (voorheen Vitaliteitsbudget). Het Loopbaanbedrag is helemaal nieuw en moet ingeregeld worden in de financiële administratie en salarisadministratie.

Hoe u dit het beste kunt doen staat in de volgende twee documenten, opgesteld in samenwerking met diverse salarisadministrateurs in de sector:

- [Rekenregels en rekenvoorbeeld Loopbaanbudget](#)
- [Aandachtspunten invoering Loopbaanbudget voor financiële en salarisadministratie](#)

Alle bij ons bekende salarisadministrateurs zijn betrokken bij de implementatie en verwerking van het loopbaanbedrag, of hebben hier een brief over ontvangen. Twijfelt u of uw salarisadministrateur op de hoogte is, download dan de [brief voor salarisverwerkers](#) en stuur deze toe.

Stap 3: Communiceer richting medewerkers

Cao-partijen hebben volop middelen en instrumenten ontwikkeld voor de communicatie naar medewerkers. Een [PowerPoint-presentatie](#) met toelichting per dia die in de eigen organisatie kan worden gebruikt, [veelgestelde vragen](#) en antwoorden en een [brochure](#) met de belangrijkste

kenmerken staan op de website van de MOgroep. Meer ondersteunende middelen zijn te vinden op de website van [FCB Welzijn](#).

Voor directie, leidinggevenden, P&O en OR/PvT

- Uitgebreide presentatie nieuwe cao en introductie Loopbaanbudget en Jaargesprek
- Animatie en artikelen voor personeelsbladen en intranet
- Interviews met directie en P&O-medewerkers uit verschillende organisaties
- Format voor het [Individueel Inzetbaarheidsplan](#) en Overeenkomst Aanwending
- Trainingen en opleidingen voor leidinggevenden via het Sectorplan
- Mogelijkheden via de [Loopbaanwinkel](#)
- De methode Plezier in Uitvoering voor teams en leidinggevenden

Voor werknemers

- Informatie over de voorbereiding van het [Jaargesprek](#)
- Tips voor het vinden van een training of [cursus](#)
- [Loopbaanplein](#) met tools en activiteiten voor je ontwikkeling
- De methode Plezier in Uitvoering voor werknemers
- Overzicht van [bijeekkomsten](#), waaronder Loopbaanevents in de regio
- Trainingen, opleidingen en testen die helpen je unieke kracht te ontdekken en verder te [ontwikkelen](#)

Stap 4: Voer het Jaargesprek

Om het loopbaanbedrag gedurende een langere periode (maximaal 3 jaar) te laten groeien, stelt de Belastingdienst als voorwaarde dat er tenminste eenmaal per jaar een Jaargesprek plaatsvindt over de besteding van het Loopbaanbudget. De afspraken over de besteding moeten worden vastgelegd in een Individueel Inzetbaarheidsplan. Dit dwingt werkgever en werknemer om samen de dialoog aan te gaan over duurzame inzetbaarheid en daar afspraken over te maken. De afspraken hoeven niet meteen in juli plaats te vinden. Dit kan ook later in het jaar, eventueel gecombineerd met al geplande gesprekken. Bovendien hoeven de afspraken niet onmiddellijk heel concreet te zijn. Het ligt voor de hand dat de precieze aanwending in de loop der tijd steeds duidelijker wordt en de afspraken hierop worden aangepast of gewijzigd. Pas bij aanwending van het budget moeten doel en bedrag concreet worden ingevuld.

Aandachtspunten Jaargesprek:

- Schets helder welke actoren (managers, werknemers, OR, P&O) betrokken zijn bij het loopbaanbudget en wat hun rol en positie is.
- Maak duidelijk tussen wie het jaargesprek plaatsvindt en wanneer.
- Neem zelf het initiatief om het Jaargesprek te plannen en geef aan dat ook de medewerker het initiatief kan nemen. Houdt rekening met voldoende voorbereidingstijd.
- Maak duidelijke afspraken over het wel/niet toevoegen van vitaliteitsuren aan het Loopbaanbedrag.
- Informeer de werknemer over de [fiscale consequenties](#), maar focus niet alleen op doelen die fiscaal vriendelijk (= geen loonheffingen verschuldigd) zijn. Het gaat immers om duurzame individuele inzetbaarheid.
- Faciliteer de gespreksvoerders (werknemer en manager) in het voeren van het gesprek en maak eventueel gebruik van de mogelijkheden die er vanuit het Sectorplan worden geboden.

Stap 5: Wissel ervaringen uit met andere organisaties

Het loopbaanbudget in de CAO W&MD is nieuw en uniek in arbeidsvoorwaardenland. Om het gedachtengoed te laten slagen en te komen tot echt gedeelde verantwoordelijkheid, is het belangrijk om zo open en transparant mogelijk met elkaar in gesprek te gaan. Daarbij spelen ontwikkelingen in en rond de organisatie, de organisatiedoelen en de ontwikkelwensen van de individuele werknemer een belangrijke rol. Het loopbaanbudget is een individueel budget en de besteding hiervan zal dus voor elke werknemer anders zijn.

Het is nog wel even zoeken om tot gedeelde verantwoordelijkheid en optimale individuele inzetbaarheid te komen. In de vorm van gespreksvoering, in het geven en nemen van

verantwoordelijkheid en in het bepalen van geschikte bestedingsmogelijkheden. Op de website van de MOgroep zijn er groepen en forums om onderling ervaringen te delen, vragen te stellen of antwoorden te geven. Op die manier kunnen we van elkaar leren. Maak er gebruik van en meldt u aan bij de [CAO-groep](#), de [P&O-groep](#) of de [Communicatiegroep](#) voor communicatiemedewerkers. Na de zomer is er weer een OPOF-bijeenkomst waarin de mogelijkheid bestaat om informatie en ervaringen te delen.