

Hoofdstuk 3 CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

Per 1 juli 2015

Definitief vastgesteld door het OAW, 30 april 2015 16.00 uur, onder voorbehoud goedkeuring Belastingdienst.

HOOFDSTUK 3 OPTIMALE INDIVIDUELE INZETBAARHEID

Met uitzondering van artikel 3.4 en 3.5 treedt dit hoofdstuk in werking per 1 juli 2015. De artikelen 3.4 en 3.5 zijn vanaf 1 januari 2015 van toepassing. Artikel 3.5 vervalt met ingang van 1 juli 2015.

3.1 INLEIDING

Werken aan en investeren in optimale individuele inzetbaarheid is een wederzijdse verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Daarom maken werkgever en werknemer hierover in overleg afspraken die de inzetbaarheid bevorderen en individueel maatwerk mogelijk maken. In dit hoofdstuk is opgenomen hoe werkgever en werknemer hieraan concreet vorm kunnen geven.

De wederzijdse investering in individuele inzetbaarheid vindt plaats gedurende de gehele loopbaan van de werknemer, ongeacht bij welke werkgever in de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening hij ook werkzaam is. Deze wederzijdse investering stopt dan ook niet bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer bij zijn werkgever. Als de werknemer na beëindiging van zijn dienstverband bij de ene werkgever in dienst treedt bij een andere werkgever in de branche, heeft het de voorkeur dat de investering in duurzame inzetbaarheid bij de nieuwe werkgever wordt voortgezet. Over de wijze waarop dit gebeurt, kunnen de werknemer en de werkgever in goed overleg afspraken maken.

Afspraken tussen de werknemer en werkgever over individuele inzetbaarheid kunnen, als voorbeeld, betrekking hebben op:

- het volgen van scholing, training en opleiding;
- het (tijdelijk) aanpassen van arbeidstijden;
- 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, zoals van de Loopbaanwinkel en het Loopbaanplein, gericht op in- en/of externe mobiliteit;
- het erkennen van elders opgedane competenties (EVC trajecten).

De werknemer kan vanaf 1 juli 2015 voor de realisatie van zijn afspraken over individuele inzetbaarheid onder meer gebruik maken van het Loopbaanbudget (artikel 3.3). Het Loopbaanbudget bestaat uit een geldbedrag (loopbaanbedrag) en uit uren (vitaliteitsuren).

3.2 PERIODIEK GESPREK OVER INDIVIDUELE INZETBAARHEID EN VASTLEGGING AFSPRAKEN

De werkgever en de werknemer zijn periodiek met elkaar in gesprek om tot afspraken te komen die de individuele inzetbaarheid bevorderen. Ten minste eenmaal per jaar vindt een dergelijk jaargesprek plaats waarin concrete afspraken worden gemaakt over de wijze waarop deze wordt geoptimaliseerd.

De werkgever nodigt de werknemer voor dit jaargesprek uit. De werknemer kan ook zelf het initiatief nemen om dit gesprek te voeren. De werkgever en de werknemer kunnen gebruik maken van praktisch toepasbaar instrumentarium ter voorbereiding van dit jaargesprek (zie bijlage 12).

De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd, bijvoorbeeld in de vorm van een individueel inzetbaarheidsplan. Het *Persoonlijk individueel inzetbaarheidsplan* (bijlage 12) kan hiervoor als handreiking dienen. Werkgever en werknemer maken ook afspraken over de financiering hiervan door de inzet van het loopbaanbudget. Daarbij kan de werknemer gebruik maken van een loopbaanbedrag en van vitaliteitsuren. In overleg kan door de werknemer ook gebruik gemaakt worden van het Individuele Keuzebudget (Hoofdstuk 4), of kunnen andere middelen worden aangewend.

De invulling van de afspraken omtrent de aanwending van het loopbaanbudget wordt altijd specifiek geformuleerd en schriftelijk door de werkgever vastgelegd conform het model *Overeenkomst aanwending loopbaanbudget* (bijlage 12). In deze vastlegging zijn in ieder geval de afspraken over het gekozen doel, het verwachte benodigde budget en het verwachte moment waarop het budget zal worden aangewend met het oog op het te financieren doel.

Nb bijlage 12 volgt.

3.3 LOOPBAANBUDGET

A. De werknemer kan het Loopbaanbudget op aanvraag inzetten voor zijn individuele inzetbaarheid. Het Loopbaanbudget bestaat uit twee onderdelen: een loopbaanbedrag en vitaliteitsuren.

B. In afwijking van het bepaalde in het onder lid A gestelde hebben de volgende werknemers geen recht op het loopbaanbedrag:

- Leerling- werknemers;
- Werknemers die op 1 juli 2015 61,5 jaar of ouder zijn (ofwel geboren voor 1 januari 1954) en op of voor 1 mei 2007 bij de werkgever in dienst zijn en zijn gebleven;
- Werknemers in I/D-banen en in garantiebanen.

C. Het loopbaanbedrag wordt toegekend ter financiering van de tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken. De werknemer kan daarop pas rechten doen gelden vanaf het moment dat daarover afspraken zijn gemaakt; de werknemer de aanvraag voor financiering heeft ingediend en de werkgever die heeft toegekend. Het bedrag wordt niet eerder aan de werknemer betaald of verrekend of aan hem ter beschikking gesteld. Het bedrag wordt niet rentedragend of eerder door de werknemer vorderbaar en inbaar. Niet benut budget vervalt na de periode zoals opgenomen in

de gestelde bepalingen onder “Maximering opbouw Loopbaanbedrag”. De vitaliteitsuren kunnen zowel in het kader van de afspraken over individuele inzetbaarheid als voor andere door de werknemer beoogde doelen worden benut.

HOOGTE LOOPBAANBUDGET

LOOPBAANBEDRAG

D. De opbouw van het loopbaanbedrag vindt per maand plaats over het salaris vermeerderd met de in die maand opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en -indien van toepassing- de onregelmatigheidstoeslag. Het loopbaanbedrag is geen grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vergoedingen en tegemoetkomingen en is daarmee geen loonbestanddeel.

E. Het loopbaanbedrag kent een vast deel en (voor de looptijd van de cao) een variabel deel.

F. Het vaste deel van het loopbaanbedrag bedraagt 1,0 %. Het variabele deel bedraagt 0,5%. Beide percentages worden berekend over het salaris van de werknemer zoals onder D is bepaald. Het loopbaanbedrag bedraagt daarmee vanaf 1 juli 2015 gedurende de looptijd van deze cao 1,5 % van het onder D gestelde salaris.

Vanaf 1 april 2016 bedraagt het loopbaanbedrag 1,0% van het salaris zoals onder D is bepaald.

G. Tijdens het tweede ziektejaar wordt de hoogte van het loopbaanbedrag opgebouwd op basis van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid. De hoogte hiervan wordt vastgesteld op basis van artikel 7.9 van deze CAO.

H. Gedurende de periode dat de werknemer gebruik maakt van ouderschapsverlof of zorgverlof, wordt het loopbaanbedrag opgebouwd op basis van het (verlaagde) salaris.

VITALITEITSUREN

I. De werknemer heeft afhankelijk van de leeftijd die hij in het betreffende kalenderjaar heeft, recht op vitaliteitsuren bij een fulltime dienstverband overeenkomstig de hiernavolgende tabel:

Leeftijd	Aantal uren
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 het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd	36 uur

J. Uitbetaling van de vitaliteitsuren kan alleen voor de financiering van die afspraken plaatsvinden.

K. Bij toepassing van dit artikel ter financiering van afspraken gericht op de individuele inzetbaarheid, wijzigt de grondslag voor de berekening van vakantietoelage, eindejaarsuitkering, vergoedingen en tegemoetkomingen niet. Wanneer de vitaliteitsuren worden ingezet voor doorbetaalde vrije tijd of arbeidsduurverkorting zijn in geval van ziekte de wettelijke bepalingen met betrekking tot opbouw en opname van vakantieverlof van toepassing.

L. De vitaliteitsuren kunnen in overleg worden gespaard ter financiering van de afspraken over individuele inzetbaarheid. De geldswaarde van 1 vitaliteitsuur wordt dan gesteld op de in het jaar van aanwenden geldende bruto loonwaarde per uur.

AANWENDING LOOPBAANBUDGET

M. Aanwending van het Loopbaanbudget wordt besproken tijdens het in artikel 3.2 genoemde periodieke gesprek over de individuele inzetbaarheid. De aanvraag en de afspraken over het gebruik van het loopbaanbudget worden schriftelijk vastgelegd. Indien gewenst en passend binnen de individuele inzetbaarheid van de werknemer, kunnen eerder gemaakte afspraken worden bijgesteld. Deze bijstelling wordt schriftelijk vastgelegd.

N. Bij het maken van afspraken over het loopbaanbudget staat de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer *en* de vrijheid van keuze voor het doel waarvoor het budget in het kader van de individuele inzetbaarheid wordt aangevraagd, centraal. De afspraken over de aanwending en besteding van het loopbaanbudget komt daarmee in overleg tussen de werkgever en werknemer tot stand. De wederzijdse verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer krijgt hiermee gestalte.

O. Voor de besteding van de vitaliteitsuren kan de werkgever in overleg met de OR of PVT of personeelsvergadering specifiek beleid opstellen. Bedrijfseconomische of organisatorische redenen kunnen aanleiding zijn voor het opstellen van dergelijk beleid.

P. Bij aanwending van het loopbaanbudget wordt rekening gehouden met de fiscale wetgeving. Ingeval van een opname voor een doel waarvoor een gerichte vrijstelling is te duiden, wordt die door de werkgever toegepast. Indien geen gerichte of andere vrijstelling toepasbaar is, vindt de uitkering plaats onder inhouding van de verschuldigde loonheffingen. De werkgever kan in dat geval ook besluiten om de uitkering toe te wijzen aan de zogenoemde forfaitaire ruimte.

MAXIMERING OPBOUW LOOPBAANBEDRAG

Q. Het loopbaanbedrag is ten hoogste een maximum bedrag van 36 maal het in lid E genoemde percentage van het salaris zoals onder D is bepaald op 1 januari van het lopende jaar op fulltime basis en is het saldo van het op te bouwen loopbaanbedrag gemaximeerd tot 300% van het jaarlijks opgebouwde loopbaanbedrag omgerekend naar het salaris zoals onder D is bepaald bij een fulltime dienstverband van het lopende jaar.

R. Na verloop van 36 maanden vervalt een opbouwdeel van het loopbaanbedrag als de werknemer dit bedrag niet heeft aangewend voor zijn individuele inzetbaarheid. Het betreft hierbij het deel (gelijk aan een maand) van het totale loopbaanbedrag dat 36 maanden eerder is opgebouwd. Indien niet of niet volledig gebruik is gemaakt van dit deel van het Loopbaanbudget, kan de werknemer geen aanvraag meer indienen om dit deel in te zetten voor zijn individuele inzetbaarheid.

BIJZONDERE SITUATIES

S. De werkgever stelt de werknemer die uit dienst treedt in de gelegenheid het loopbaanbedrag voor het einde dienstverband aan te wenden voor zijn inzetbaarheid. Als de werknemer het loopbaanbedrag niet aanwendt, dan blijft het loopbaanbedrag bij de werkgever. Tenzij de werknemer bij een andere werkgever in de branche in dienst treedt en er afspraken zijn gemaakt over voortzetting van het loopbaanbudget bij de nieuwe werkgever.

T. Indien de werknemer als gevolg van een situatie als gesteld onder artikel 7.9 van deze CAO niet in de gelegenheid is invulling te geven aan de voorgenomen afspraken, wordt binnen een redelijke termijn in overleg een oplossing geformuleerd, waarmee recht wordt gedaan aan de doelstelling van het loopbaanbudget.

U. Mocht de afgesproken aanwending door onvoorziene omstandigheden geen doorgang vinden, dan maken werkgever en werknemer binnen een redelijke termijn nieuwe afspraken over de aanwending van het volledig opgebouwde loopbaanbedrag. Indien de werknemer niet meewerkt aan het maken van nieuwe afspraken, treedt de maximeringsregeling genoemd in lid Q van dit artikel in werking. Het meerdere boven de 300% verliest dan de status van loopbaanbedrag en kan door de werknemer niet meer worden ingezet.

3.4 VERPLICHTE BIJSCHOLING

Indien de werknemer verplicht is tot het volgen van bijscholing die noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn functie, worden deze bijscholingsactiviteiten beschouwd als opgedragen werkzaamheden. De kosten en benodigde tijd komen voor rekening van de werkgever en kunnen niet ten laste van het loopbaanbedrag, de vitaliteitsuren of het individueel keuzebudget (Hoofdstuk 4) worden gebracht.

3.5 VITALITEITSUREN

Dit artikel vervalt met ingang van 1 juli 2015 en is verplaatst naar Hoofdstuk 3, onder I.

A De werknemer heeft afhankelijk van de leeftijd die hij in het betreffende kalenderjaar heeft, recht op vitaliteitsbudget bij een fulltime dienstverband overeenkomstig de hiernavolgende tabel.

<i>Leeftijd</i>	<i>Aantal uren</i>
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 het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd	36 uur

- B** De werkgever nodigt de werknemer jaarlijks uit voor een gesprek over de inzet van het vitaliteitsbudget.
- C** De werkgever stelt in overleg met de OR of PVT of personeelsvergadering vast:
- voor welke doelen het vitaliteitbudget kan worden ingezet;
 - of en welke mogelijkheden er zijn om te sparen;
 - voor welke datum de werknemer zijn keuze voor de inzet van het budget moet maken en op welke wijze;
 - voor welke datum de werkgever hierop moet reageren;
 - welke gevolgen zijn verbonden aan het uitblijven van een uitnodiging van de werkgever voor een gesprek, het uitblijven van een keuze door de werknemer of het uitblijven van een reactie door de werkgever.
- D** Doelen van het vitaliteitbudget kunnen, binnen de fiscale mogelijkheden, zijn:
- employability;
 - studie;
 - verkorting van de arbeidsduur;
 - extra pensioen;
 - doorbetaalde vrije tijd.
- E** De werkgever kan het verzoek van de werknemer slechts afwijzen als het verzoek niet verenigbaar is met zwaarwegende bedrijfseconomische of – organisatorische redenen.
- F** Wanneer het vitaliteitsbudget wordt ingezet voor doorbetaalde vrije tijd of arbeidsduurverkorting zijn in geval van ziekte de wettelijke bepalingen met betrekking tot opbouw en opname van vakantieverlof van toepassing.
- G** Bij toepassing van dit artikel wijzigt de grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vergoedingen en tegemoetkomingen niet.
- H** Vanaf 1 juli 2015 maken de voor het tweede half jaar van 2015 beschikbare uren en de over de eerste helft van 2015 resterende uren van het vitaliteitsbudget onderdeel uit van het loopbaanbudget. Werknemers die op grond artikel 3.3 B geen loopbaanbudget ontvangen behouden het vitaliteitsbudget ook vanaf 1 juli 2015.