

# 3 jaar Loopbaanbudget in de cao Sociaal Werk

25 juli 2018



## 3 jaar Loopbaanbudget in de cao Sociaal Werk

In de cao Sociaal Werk bestaat het Loopbaanbudget sinds 1 juli 2015. Investeren in duurzame inzetbaarheid is de belangrijkste doelstelling ervan, vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever. Het Loopbaanbedrag is de grootste component van het Loopbaanbudget (LBB). Wat is er nu relevant na deze eerste 3 jaar?

### Wat is het Loopbaanbedrag

Kern is dat het een budget is dat de werknemer ondersteunt in duurzame inzetbaarheid. Er kan maximaal 3 jaar worden opgebouwd. Het Loopbaanbedrag is 1,5% van het feitelijk verdiende salaris (vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering van die betreffende maand). Alleen in april en mei 2016 bedroeg het LBB 1,0%. Ook de vitaliteitsuren horen bij het Loopbaanbudget.

Het Loopbaanbedrag wordt gereserveerd door en bij de werkgever op naam van de werknemer. Minimaal 1 keer per jaar is er een periodiek (ontwikkel-)gesprek tussen werknemer en de leidinggevende, ook over de ideeën over de aanwending van het Loopbaanbudget. Het Loopbaanbedrag wordt ingezet op basis van het ontwikkelplan van de werknemer zelf. Om het aan te wenden wordt er een overeenkomst gemaakt.

### Gebruik van het Loopbaanbudget

Bij aanwending komt het bedrag vrij voor de werknemer op basis van het plan en de overeenkomst, dan is er sprake van 'genieting' (een fiscale term die bepaalt of en hoe er moet worden belast). Uitbetalen zonder overeenkomst kan niet. De soort aanwending bepaalt of het bedrag wel of niet wordt belast (of eventueel gebruteerd). Bij trainingen in relatie tot werk kan de aanwending vaak vrij van loonheffing plaatsvinden. In de organisatie kunnen er ook nog aanvullende afspraken over worden gemaakt.

Het deel van het Loopbaanbedrag dat de werknemer 36 maanden eerder heeft opgebouwd, vervalt na die 36 maanden als de werknemer dit niet heeft aangewend. In maand 37 vervalt dus het in maand 1 opgebouwde deel; in maand 38 het in maand 2 opgebouwde deel etc. De werknemer kan geen recht meer doen gelden op dit deel van het Loopbaanbedrag dat terugvalt aan de werkgever. Bij uitdiensttreding zal de werkgever de werknemer in staat stellen het budget alsnog te gebruiken of meewerken aan overdracht ervan naar de volgende werkgever.

### Ervaringen met het Loopbaanbedrag

Sinds eind 2015 zijn er 2 metingen gedaan over ervaringen met het Loopbaanbudget. Daar komt uit voort dat er binnen de branche steeds meer actief gebruik gemaakt wordt van de bestedingsmogelijkheden. Ook blijkt dat het periodiek gesprek tussen werknemer en leidinggevende in organisaties over ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid goed op gang komt.

---

## 3 jaar Loopbaanbudget in de cao Sociaal Werk

### Gebruik en puzzels na drie jaar

In de cao is bepaald dat de opbouw iedere maand plaatsvindt, dus ook weer over juli 2018 en zo verder. Het 36 maanden eerder opgebouwde bedrag vervalt steeds in de volgende maand.

Vanuit de werkgever en de werknemer zelf is er de verantwoordelijkheid om het gesprek te voeren over duurzame inzetbaarheid en de inzet van het opgebouwde bedrag. In incidentele gevallen is er maatwerk nodig op aanwending en op de periode waarbinnen dat gebeurt, zoals bij langdurige arbeidsongeschiktheid, bij calamiteiten, waardoor de besteding mislukte of bij veel wisselingen van werkgever. De cao geeft ook aan, dat als er een calamiteit of bijzondere situatie is, er samen gezocht wordt naar een oplossing om het opgebouwde budget goed aan te wenden.

### Technische knelpunten

In de techniek van verwerking van opbouw en aanwending van het Loopbaanbudget speelt het volgende knelpunt. Niet alle salarisverwerkers blijken de opgebouwde bedragen afzonderlijk per maand te hebben geregistreerd. Verder blijkt een deel van de salarisverwerkers de opbouw niet geheel conform de cao-bepalingen te hebben berekend. Belangrijkste voorbeeld hiervan is dat er steeds alleen is gerekend met het salaris uit de maand januari. In de cao medio 2015 stond dit kortstondig vermeld, maar dit is begin 2016 gewijzigd.

De opbouw van het Loopbaanbedrag vindt plaats over het in de desbetreffende maand feitelijk verdiende salaris (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering). Het maandsalaris kan fluctueren door wijziging van het aantal uren en/of salarisverhoging. In de bijlage voor de duidelijkheid een overzicht van opbouw bij diverse salarisschalen.

Over de nog niet afzonderlijke registratie per maand bij salarisverwerkers zijn vanuit diverse salarisverwerkers en organisaties vragen gesteld en kort geleden is er contact geweest met de Belastingdienst. Om alle bedragen per werknemer alsnog vanaf 1 juli 2015 te identificeren blijkt voor een aantal salarisadministrateurs erg bewerkelijk. Bij overgang naar een andere werkgever in deze periode of overgang van de werkgever naar een andere salarisverwerker is dat nog lastiger. Wel blijkt dit in principe mogelijk voor de afzonderlijke maandbedragen vanaf 1 januari 2017. Ook blijkt het in bepaalde situaties nog niet mogelijk de aanwending van het opgebouwde budget te koppelen aan de betreffende maanden.

### Fiscale check

De hoofdregel is dat bij opbouw van de 37<sup>e</sup> maand, maand 1 komt te vervallen. De cao-tafel vindt dat organisaties ervanuit moeten kunnen gaan dat de salarisverwerkers de cao goed uit voeren. Uit contact met de Belastingdienst blijkt dat de cao duidelijk is.

Als praktische oplossing voor bovenstaande problemen is het uit fiscaal oogpunt voor de Belastingdienst geen probleem om de opbouw van het Loopbaanbudget ook na maand 36 plaats te laten vinden tot uiterlijk 1 januari 2020. Vervolgens vervalt per die datum het saldo van het Loopbaanbudget zoals dit bij werkgevers vanaf 1 januari 2017 wel bekend is, omdat het Loopbaanbudget in de cao is bepaald om maximale opbouw van 36 maanden. Voor werknemers die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2017 doet dit probleem zich niet

---

## 3 jaar Loopbaanbudget in de cao Sociaal Werk

voor. Zolang namelijk de aanwending gebeurt conform de bedoeling en voorwaarden van de cao en er geen sprake is van uitbetaling (en dus genieting als loon) is er geen fiscaal probleem, ook niet als de opbouw langer doorloopt, als dit om technische redenen gebeurt. De Belastingdienst gaat er wel van uit dat in 1 keer het bedrag vervalt dat langer dan 3 jaar geleden is opgebouwd, maar dit mag niet langer duren dan anderhalf jaar (tot 1 januari 2020).

### Tot slot

De opbouw van het budget vindt conform de cao iedere maand plaats, maar soms is de meest geschikte aanwending en het op gang krijgen van het proces in organisaties nog een belangrijk aandachtspunt. Ook in de geest van de cao is dat elke werknemer en werkgever hier eigen verantwoordelijkheid in moet nemen. Een niet benut budget past volgens de cao-tafel niet bij het gedachtegoed over duurzame inzetbaarheid en gezamenlijke dialoog. Helpend is dat over de nog resterende technische invoeringsknelpunten de Belastingdienst aangeeft dat uit de langere opbouw geen fiscale knelpunten ontstaan.

### Meer informatie over LBB

- Periodiek gesprek: <https://www.fcb.nl/sites/default/files/4-lbb-jaargesprek-2016-11-23.pdf>
- Formulieren voor ontwikkelplan en aanwending LBB: [https://www.fcb.nl/sites/default/files/bijlage12\\_caowmd1617\\_definitief\\_nov2017.docx](https://www.fcb.nl/sites/default/files/bijlage12_caowmd1617_definitief_nov2017.docx)
- Rekenvoorschrift LBB: <https://www.fcb.nl/sites/default/files/7-rekenregels-rekenvoorbeeld-lbb-2016-11-28.pdf>
- Verwerking en fiscale gevolgen LBB: [https://www.fcb.nl/sites/default/files/geactualiseerd\\_swn\\_gevolgen\\_lbb\\_ikb\\_jan2017.pdf](https://www.fcb.nl/sites/default/files/geactualiseerd_swn_gevolgen_lbb_ikb_jan2017.pdf) betaalt de werkgever het bijbehorende werkgeversdeel van de pensioenpremie voor de uren die je minder gaat werken. Dit is zo als je als werknemer je pensioenopbouw vrijwillig wilt voortzetten bij deelname aan de generatieregeling.

## 3 jaar Loopbaanbudget in de cao Sociaal Werk

berekening loopbaanbedrag 36 maanden											
o.b.v cao-bepalingen, bij voltijd met salarisbedragen (geen ORT), vanaf periodiek 0 bij veelvoorkomende periodiek-ontwikkeling											
schaal	4 voltijds		deeltijd kan naar verhouding worden berekend								
nummer	stijging	salaris	stijging	per	x mnd	lbb%	vt	eju	lbb periode	lbb per mnd	
0		1821		1-7-2015	3	1,50%	8%	8,3%	95,85	31,95	
0	cao	1839	1%	1-10-2015	3	1,50%	8%	8,3%	96,79	32,26	
1	periodiek	1885		1-1-2016	3	1,50%	8%	8,3%	99,21	33,07	
1	ander %	1885		1-4-2016	2	1,00%	8%	8,3%	44,10	22,05	
1	cao	1904	1%	1-6-2016	7	1,50%	8%	8,3%	233,83	33,40	
2	periodiek	1951		1-1-2017	6	1,50%	8%	8,3%	205,38	34,23	
2	cao	1983	1,65%	1-7-2017	6	1,50%	8%	8,3%	208,75	34,79	
3	periodiek	2030		1-1-2018	6	1,50%	8%	8,3%	213,69	35,62	
					36				totaal	1197,60	33,27 gem lbb/mnd
3	cao	2071	2%	1-7-2018	6	1,50%	8%	8,3%	218,01	36,33	
4	periodiek	2122		1-1-2019	6	1,50%	8%	8,30%	223,38	37,23	
				berekend tot einddatum cao	1-7-2019						

  

o.b.v cao-bepalingen, bij voltijd met salarisbedragen (geen ORT), vanaf periodiek 7 bij veelvoorkomende periodiek-ontwikkeling											
schaal	4		deeltijd kan naar verhouding worden berekend								
nummer	stijging	salaris	stijging	per	mnd	lbb%	vt	eju	lbb periode	lbb per mnd	
7		2200		1-7-2015	3	1,50%	8%	8,3%	115,79	38,60	
7		2222	1%	1-10-2015	3	1,50%	8%	8,3%	116,95	38,98	
8	periodiek	2284		1-1-2016	3	1,50%	8%	8,3%	120,22	40,07	
8		2284		1-4-2016	2	1,00%	8%	8,3%	53,43	26,71	
8		2307	1%	1-6-2016	7	1,50%	8%	8,3%	283,33	40,48	
9	periodiek	2377		1-1-2017	6	1,50%	8%	8,3%	250,22	41,70	
9		2416	1,65%	1-7-2017	6	1,50%	8%	8,3%	254,33	42,39	
10	periodiek	2477		1-1-2018	6	1,50%	8%	8,3%	260,75	43,46	
					36				totaal	1455,01	40,42 gem lbb/mnd
10		2527	2%	1-7-2018	6	1,50%	8%	8,3%	266,01	44,34	
11	periodiek	2592		1-1-2019	6	1,50%	8%	8,30%	272,85	45,48	
				berekend tot einddatum cao	1-7-2019						

  

o.b.v cao-bepalingen, bij voltijd met salarisbedragen (geen ORT), vanaf periodiek 0 bij veelvoorkomende periodiek-ontwikkeling											
schaal	6 voltijds		deeltijd kan naar verhouding worden berekend								
nummer	stijging	salaris	stijging	per	x mnd	lbb%	vt	eju	lbb periode	lbb per mnd	
0		2073		1-7-2015	3	1,50%	8%	8,3%	109,11	36,37	
0	cao	2094	1%	1-10-2015	3	1,50%	8%	8,3%	110,22	36,74	
1	periodiek	2152		1-1-2016	3	1,50%	8%	8,3%	113,27	37,76	
1	ander %	2152		1-4-2016	2	1,00%	8%	8,3%	50,34	25,17	
1	cao	2174	1%	1-6-2016	7	1,50%	8%	8,3%	266,99	38,14	
2	periodiek	2244		1-1-2017	6	1,50%	8%	8,3%	236,22	39,37	
2	cao	2281	1,65%	1-7-2017	6	1,50%	8%	8,3%	240,12	40,02	
3	periodiek	2345		1-1-2018	6	1,50%	8%	8,3%	246,85	41,14	
					36				totaal	1373,12	38,14 gem lbb/mnd
3	cao	2392	2%	1-7-2018	6	1,50%	8%	8,3%	251,80	41,97	
4	periodiek	2464		1-1-2019	6	1,50%	8%	8,30%	259,38	43,23	
				berekend tot einddatum cao	1-7-2019						

  

o.b.v cao-bepalingen, bij voltijd met salarisbedragen (geen ORT), vanaf periodiek 7 bij veelvoorkomende periodiek-ontwikkeling											
schaal	6 voltijds		deeltijd kan naar verhouding worden berekend								
nummer	stijging	salaris	stijging	per	mnd	lbb%	vt	eju	lbb periode	lbb per mnd	
7		2499		1-7-2015	3	1,50%	8%	8,3%	131,53	43,84	
7		2524	1%	1-10-2015	3	1,50%	8%	8,3%	132,85	44,28	
8	periodiek	2579		1-1-2016	3	1,50%	8%	8,3%	135,74	45,25	
8		2579		1-4-2016	2	1,00%	8%	8,3%	60,33	30,17	
8		2605	1%	1-6-2016	7	1,50%	8%	8,3%	319,93	45,70	
9	periodiek	2656		1-1-2017	6	1,50%	8%	8,3%	279,59	46,60	
9		2700	1,65%	1-7-2017	6	1,50%	8%	8,3%	284,22	47,37	
10	periodiek	2802		1-1-2018	6	1,50%	8%	8,3%	294,96	49,16	
					36				totaal	1639,15	45,53 gem lbb/mnd
10		2858	2%	1-7-2018	6	1,50%	8%	8,3%	300,85	50,14	
11	periodiek	2926		1-1-2019	6	1,50%	8%	8,30%	308,01	51,34	
				berekend tot einddatum cao	1-7-2019						

## 3 jaar Loopbaanbudget in de cao Sociaal Werk

berekening loopbaanbedrag 36 maanden										
o.b.v cao-bepalingen, bij voltijd met salarisbedragen (geen ORT), vanaf periodiek 0 bij veelvoorkomende periodiek-ontwikkeling										
schaal	8	voltijds	deeltijd kan naar verhouding worden berekend							
nummer	stijging	salaris	stijging	per	x mnd	lbb%	vt	eju	lbb periode	lbb per mnd
0		2451		1-7-2015	3	1,50%	8%	8,3%	129,01	43,00
0	cao	2475	1%	1-10-2015	3	1,50%	8%	8,3%	130,27	43,42
1	periodiek	2524		1-1-2016	3	1,50%	8%	8,3%	132,85	44,28
1	ander %	2524		1-4-2016	2	1,00%	8%	8,3%	59,04	29,52
1	cao	2549	1%	1-6-2016	7	1,50%	8%	8,3%	313,05	44,72
2	periodiek	2605		1-1-2017	6	1,50%	8%	8,3%	274,22	45,70
2	cao	2648	1,65%	1-7-2017	6	1,50%	8%	8,3%	278,75	46,46
3	periodiek	2700		1-1-2018	6	1,50%	8%	8,3%	284,22	47,37
					36				totaal	1601,41
										44,48 gem lbb/mnd
3	cao	2754	2%	1-7-2018	6	1,50%	8%	8,3%	289,91	48,32
4	periodiek	2858		1-1-2019	6	1,50%	8%	8,30%	300,85	50,14
				berekend tot einddatum cao	1-7-2019					
o.b.v cao-bepalingen, bij voltijd met salarisbedragen (geen ORT), vanaf periodiek 7 bij veelvoorkomende periodiek-ontwikkeling										
schaal	8	voltijds	deeltijd kan naar verhouding worden berekend							
nummer	stijging	salaris	stijging	per	x mnd	lbb%	vt	eju	lbb periode	lbb per mnd
7		2909		1-7-2015	3	1,50%	8%	8,3%	153,11	51,04
7		2938	1%	1-10-2015	3	1,50%	8%	8,3%	154,64	51,55
8	periodiek	2998		1-1-2016	3	1,50%	8%	8,3%	157,80	52,60
8		2998		1-4-2016	2	1,00%	8%	8,3%	70,13	35,07
8		3028	1%	1-6-2016	7	1,50%	8%	8,3%	371,88	53,13
9	periodiek	3096		1-1-2017	6	1,50%	8%	8,3%	325,91	54,32
9		3147	1,65%	1-7-2017	6	1,50%	8%	8,3%	331,28	55,21
10	periodiek	3213		1-1-2018	6	1,50%	8%	8,3%	338,22	56,37
					36				totaal	1902,96
										52,86 gem lbb/mnd
10		3277	2%	1-7-2018	6	1,50%	8%	8,3%	344,96	57,49
11	periodiek	3389		1-1-2019	6	1,50%	8%	8,30%	356,75	59,46
				berekend tot einddatum cao	1-7-2019					
o.b.v cao-bepalingen, bij voltijd met salarisbedragen (geen ORT), vanaf periodiek 0 bij veelvoorkomende periodiek-ontwikkeling										
schaal	10	voltijds	deeltijd kan naar verhouding worden berekend							
nummer	stijging	salaris	stijging	per	x mnd	lbb%	vt	eju	lbb periode	lbb per mnd
0		2835		1-7-2015	3	1,50%	8%	8,3%	149,22	49,74
0	cao	2863	1%	1-10-2015	3	1,50%	8%	8,3%	150,69	50,23
1	periodiek	2938		1-1-2016	3	1,50%	8%	8,3%	154,64	51,55
1	ander %	2938		1-4-2016	2	1,00%	8%	8,3%	68,73	34,36
1	cao	2967	1%	1-6-2016	7	1,50%	8%	8,3%	364,38	52,05
2	periodiek	3028		1-1-2017	6	1,50%	8%	8,3%	318,75	53,13
2	cao	3078	1,65%	1-7-2017	6	1,50%	8%	8,3%	324,01	54,00
3	periodiek	3147		1-1-2018	6	1,50%	8%	8,3%	331,28	55,21
					36				totaal	1861,70
										51,71 gem lbb/mnd
3	cao	3210	2%	1-7-2018	6	1,50%	8%	8,3%	337,91	56,32
4	periodiek	3277		1-1-2019	6	1,50%	8%	8,30%	344,96	57,49
				berekend tot einddatum cao	1-7-2019					
o.b.v cao-bepalingen, bij voltijd met salarisbedragen (geen ORT), vanaf periodiek 7 bij veelvoorkomende periodiek-ontwikkeling										
schaal	10	voltijds	deeltijd kan naar verhouding worden berekend							
nummer	stijging	salaris	stijging	per	x mnd	lbb%	vt	eju	lbb periode	lbb per mnd
7		3426		1-7-2015	3	1,50%	8%	8,3%	180,32	60,11
7		3460	1%	1-10-2015	3	1,50%	8%	8,3%	182,11	60,70
8	periodiek	3573		1-1-2016	3	1,50%	8%	8,3%	188,06	62,69
8		3573		1-4-2016	2	1,00%	8%	8,3%	83,58	41,79
8		3609	1%	1-6-2016	7	1,50%	8%	8,3%	443,23	63,32
9	periodiek	3726		1-1-2017	6	1,50%	8%	8,3%	392,23	65,37
9		3787	1,65%	1-7-2017	6	1,50%	8%	8,3%	398,65	66,44
10	periodiek	3910		1-1-2018	6	1,50%	8%	8,3%	411,60	68,60
					36				totaal	2279,78
										63,33 gem lbb/mnd
10		3988	2%	1-7-2018	6	1,50%	8%	8,3%	419,81	69,97
11	periodiek	4127		1-1-2019	6	1,50%	8%	8,30%	434,44	72,41
				berekend tot einddatum cao	1-7-2019					