

Stappenplan invoering Loopbaanbudget

Alle medewerkers die onder de Cao Sociaal Werk vallen bouwen een Loopbaanbudget op om te besteden aan hun eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Die besteding is gekoppeld aan een jaarlijks ontwikkelgesprek.

Werkgevers kunnen dit stappenplan gebruiken bij het inzetten van het Loopbaanbudget van de medewerker.

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 jou als werkgever in gesprek te gaan. Jij faciliteert je medewerkers hierin. Met als resultaat gezonde, competente en enthousiaste medewerkers die flexibel kunnen meebewegen met ontwikkelingen in en rond jullie organisatie. Gedeelde verantwoordelijkheid speelt hierin een belangrijke rol.

Het Loopbaanbudget is niet toereikend voor een hbo-opleiding. En niet bedoeld voor reguliere (bij)scholing. Er zijn wel allerlei andere mogelijkheden, zoals een loopbaanadviestraject, een externe stage, een cursus, of een bijdrage in een opleiding. Als het budget wordt opgebouwd voor duurzame inzetbaarheid, dan is het mogelijk om het drie jaar lang bruto te sparen en hoeft er in die periode geen loonheffing te worden afgedragen. Het is aan jullie samen om in een gezamenlijk gesprek te bepalen of de besteding bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

Stap 2: Start met communicatie richting medewerkers

Er zijn verschillende middelen en instrumenten ontwikkeld voor de communicatie over het Loopbaanbudget naar medewerkers. Hieronder staat een overzicht van het beschikbare materiaal:

Voor directie, leidinggevenden, P&O en or/pvt

- Brochure om uit te verspreiden onder medewerkers.
- Format voor het Individueel Inzetbaarheidsplan en Overeenkomst Aanwending LBB.
- De methode Plezier in Uitvoering voor teams en leidinggevenden.

Voor werknemers

- Informatie over de voorbereiding van het ontwikkelgesprek.
- Trainingen, opleidingen en testen die helpen je unieke kracht te ontdekken en verder te ontwikkelen binnen Sterk in je Werk.
- De methode Plezier in Uitvoering voor werknemers.

Stap 3: Voer het jaarlijkse ontwikkelgesprek

Elk jaar voeren jij en je medewerker samen een ontwikkelgesprek, waarbij jullie gezamenlijke afspraken maken over de invulling van het Loopbaanbudget. Deze doelen leggen jullie vast in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) van de medewerker.

Als je medewerker het Loopbaanbudget ook echt gaat gebruiken, dan vullen jullie een overeenkomst in waarin dit wordt vastgelegd. Vaak is het mogelijk om een belastingvrije constructie te gebruiken bij het inzetten van het Loopbaanbudget: handig om van tevoren goed uit te zoeken.



Het moment van dit ontwikkelgesprek stellen jullie samen vast (eventueel in combinatie met al geplande gesprekken) en hoeft dus niet meteen in juli plaats te vinden. De afspraken die jullie maken hoeven niet meteen heel concreet te zijn, want dit kan duidelijker worden naarmate de tijd verstrijkt.

Aandachtspunten voor het ontwikkelgesprek

- Schets helder welke mensen binnen de organisatie (managers, werknemers, or, P&O) betrokken zijn bij het Loopbaanbudget en wat hun rol en positie is.
- Maak duidelijk tussen wie het ontwikkelgesprek plaatsvindt en wanneer.
- Neem zelf het initiatief om het ontwikkelgesprek te plannen en geef aan dat ook de medewerker het initiatief kan nemen. Houd rekening met voldoende voorbereidingstijd.
- Maak duidelijke afspraken over het wel/niet toevoegen van vitaliteitsuren aan het Loopbaanbudget. Dit is de keuze van de werknemer.
- Informeer de werknemer over de fiscale consequenties, wanneer het Loopbaanbudget niet duidelijk bijdraagt aan de eigen duurzame inzetbaarheid.