De CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening en de invoering van het loopbaanbudget

De huidige CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening speelt in op veranderingen in de samenleving. Een terugtrekkende overheid, een eind aan lifetime employment, snel wijzigende processen: dit vraagt om continue aanpassing. Werkgevers en werknemers moeten zich blijven ontwikkelen om toegevoegde waarde te kunnen leveren. Deze CAO biedt hiervoor handvatten, zoals vanaf 1 juli met het loopbaanbudget en vanaf 1 januari met het individueel keuzebudget. Proactief en toekomstgericht.

Gedeelde verantwoordelijkheid
Wat heb jij nodig om goed te blijven presteren in je werk als werkgever en als werknemer? Dit is de kerngedachte achter de CAO. In een jaargesprek bespreken werkgever en werknemer de ontwikkelingen rondom het werk en de individuele wensen van de werknemer. De afspraken worden vastgelegd. Gedeelde verantwoordelijkheid dus, om samen tot een sterker geheel te komen. Deze gedachte wordt door de Belastingdienst positief ondersteund, waardoor er ruime mogelijkheden in de CAO zijn opgenomen.

Individuele inzetbaarheid
De werkgever bouwt voor iedere werknemer vanaf 1 juli 2015 een loopbaanbudget op. Het loopbaanbudget bestaat uit een loopbaanbedrag en uit vitaliteitsuren. Voor het loopbaanbudget geldt één belangrijke voorwaarde: de besteding ervan moet de individuele inzetbaarheid van de werknemer ondersteunen en helpt de organisatie om mee te blijven bewegen met ontwikkelingen in het werk. Want ook voor je werk geldt: De toekomst creëer je samen.

Wat, wanneer, hoe?
De komende tijd komt er volop informatie beschikbaar over de invoering en mogelijkheden van het loopbaanbudget. In het najaar volgt meer informatie over het individuele keuzebudget. Hieronder alvast wat antwoorden op belangrijke korte termijn vragen:

- *Voor leidinggevenden: hoe kan ik me goed voorbereiden op de jaargesprekken? Wanneer moet ik de gesprekken gevoerd hebben en hoe leg ik de afspraken vast?*

Om je goed voor te bereiden op de jaargesprekken is het belangrijk om verder te kijken dan de dag van vandaag. Welke richting gaat je organisatie op en welke rollen en competenties zijn daarbij nodig? Die informatie breng je in het jaargesprek in. De werknemer vertelt in dat gesprek hoe hij of zij zich wil ontwikkelen. Samen bepaal je wat er nodig is om optimaal bij te dragen aan de doelen van de organisatie en aan de individuele inzetbaarheid van de werknemer. En samen leg je dit vast in een individueel inzetbaarheidsplan. Het gesprek over individuele inzetbaarheid moet een keer per jaar plaatsvinden. Je bepaalt zelf met je werknemers wanneer je de gesprekken voert. De gesprekken kun je bijvoorbeeld koppelen aan al geplande functioneringsgesprekken, zodat er geen extra gesprekscyclus bij komt.

- *Voor werknemers: hoe kan ik me zo goed mogelijk voorbereiden op het jaargesprek en wat wordt er bedoeld met gedeelde verantwoordelijkheid?*

Werknemers bouwen vanaf 1 juli 2015 een loopbaanbudget op. Het budget bedraagt 1 procent en voor de periode tot en met 31 maart 2016 komt daar een 0,5 procent bij. Met je leidinggevende of teamleider maak je ieder jaar afspraken over de besteding van dit budget. Die afspraken worden vastgelegd. Je kunt maximaal drie jaar budget opbouwen. Heb je het niet opgebruikt, dan vervalt het budget aan je werkgever. Zorg ervoor dat dat niet gebeurt en neem ook zelf de verantwoordelijkheid voor het voeren van je jaargesprek en je professionele ontwikkeling.
De afspraken over de aanwending en besteding van het loopbaanbudget maak je in overleg met je werkgever, in wederzijdse verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer.

Je loopbaanbudget kan je voor verschillende doelen inzetten. Er is maar één belangrijke voorwaarde: de besteding van je budget moet zowel jou als je werkgever helpen om mee te blijven bewegen met ontwikkelingen in het werk. Wil je maximaal gebruik maken van je loopbaanbudget, kies dan voor een doel dat past binnen de mogelijkheden die de Belastingdienst stelt om het te benutten zonder dat er belasting over betaald hoeft te worden.

- *Voor de salarisadministratie: hoe verwerk ik de opbouw van het loopbaanbudget?*

Om de maandelijkse reservering voor het loopbaanbedrag te kunnen doen, moet vanaf 1 juli 2015 een aparte looncomponent worden ingericht. Dit is vergelijkbaar met die voor de reservering van de vakantietoeslag. Echter, voor het loopbaanbedrag hoeft er geen component reservering sociale lasten te worden meegenomen. De reservering loopbaanbedrag moet dan geboekt worden op een balansrekening en blijft daar in principe staan tot het moment van aanwending.

- *Voor P&O: welke ondersteuning krijg ik vanuit de CAO-tafel?*

De nieuwe CAO is een voorloper zijn soort, proactief in plaats van reactief. Gericht op de ontwikkeling van organisaties en de individuele inzetbaarheid van werknemers, nu en in de toekomst. De afgelopen maanden is er, onder andere in overleg met de Belastingdienst, constructief gewerkt aan het verruimen van mogelijkheden om bij te dragen aan individuele inzetbaarheid. Een up-to-date versie van veel gestelde vragen en antwoorden staan op de websites van de CAO-partijen: MOgroep en CNV Zorg & Welzijn en op www.fcb.nl/welzijn/cao .

Meer weten?

In hoofdstuk 3 van de nieuwe CAO vind je de informatie over het loopbaanbudget. Ook is er een overzicht met veel gestelde vragen, dat regelmatig wordt aangevuld. Staat je vraag er niet bij en ben je lid van de MOgroep of CNV Zorg & Welzijn, dan kan je bij hen terecht. Geen lid van de MOgroep of CNV Zorg & Welzijn, stuur je vraag dan naar caowelzijn@fcb.nl . Algemene CAO-informatie is te vinden op www.fcb.nl/welzijn/cao.

Wat komt er in ieder geval nog meer aan

- De invulformulieren (2 pagina's) voor het individueel inzetbaarheidsplan en voor de overeenkomst voor de aanwending van het loopbaanbudget zijn in binnen een maand beschikbaar.
- Informatiebrochure voor werkgevers en werknemers (begin juni 2015).
- Presentatie over het gedachtengoed van de nieuwe CAO (begin juni 2015).
- Artikelen voor personeelsbladen, intranet (vanaf heden)
- De complete CAO, met informatie, veel gestelde vragen en forum voor zowel werkgevers als werknemers via www.fcb/nl/welzijn/cao en via CAO-partijen MOgroep en CNV Zorg & Welzijn.
- Het streven is om in juni en juli informatie voor werknemers mee te sturen met de salarisstroken.

Bereid je voor

Op de website www.fcb.nl/welzijn vind je volop informatie en tools om inzicht te krijgen en te werken aan je eigen professionele ontwikkeling. Bijvoorbeeld:

- Tips voor het vinden van een geschikte training of cursus. http://www.fcb.nl/welzijn/leren-en-ontwikkelen/scholing-en-training/scholing-en-training/
- Een overzicht van bijeenkomsten, waaronder diverse loopbaanevents in de regio. Leuk en leerzaam. http://www.fcb.nl/welzijn/actueel/bijeenkomsten/
- Diverse tests die je helpen uit te vinden waar jouw unieke kracht ligt en hoe je die verder kunt ontwikkelen. http://www.fcb.nl/welzijn/leren-en-ontwikkelen/ontwikkel-jezelf-en-je-team/ontwikkel-jezelf/
- Het Loopbaanplein met volop informatie en activiteiten om te werken aan je professionele ontwikkeling. https://loopbaanplein.fcb.nl/
- De methode Plezier in Uitvoering die je inzicht geeft in je sterke (en zwakkere) kanten. Met inspirerende en praktische oefeningen voor jezelf en voor je team. http://fcb.nl/welzijn/arbo/plezier-in-uitvoering/

Ga vandaag nog aan de slag. De toekomst creëer je samen.