

CAO Provinciale sector 2024-2025 FAQ

Looptijd CAO 01 januari 2024 tot 01 juli 2025

Versie 01-09-2024

- 1. Hoe is de 25 euro nominaal en de procentuele loonsverhoging verwerkt in mijn salaris?**
Een rekenvoorbeeld: stel, je fulltime brutosalaris is € 3.000,- per maand in schaal 7 en je werkt 24 uur per week. Je brutosalaris is als parttimer dan € 3.000,- x 24/36 = € 2.000,00 (met een peildatum voor het salaris van 1 januari 2023). Het nieuwe salaris op 1 januari 2024 wordt dan
 $€ 3.000,- + € 25,- = € 3.025,00 + 4,25\% = € 3.153,56 \times 24/36 = € 2.102,37$. Per 1 september 2024 is je salaris nogmaals gestegen met 2,5%

PBDI

- 2. Wat is de achtergrond en de bedoeling van de doelen voor het PBDI?**
Onderzoek heeft aangetoond dat duurzame inzetbaarheid niet alleen maar gaat over opleidingen of “gezond de eindstreep halen”. Dat betekent kiezen voor een integrale aanpak. Duurzame inzetbaarheid is voor iedereen, in iedere levensfase van belang en vraagt maatwerk qua invulling. Duurzame inzetbaarheid gaat over de wendbaarheid, mobiliteit, productiviteit, motivatie, vitaliteit en gezondheid van de werknemer tijdens diens loopbaan, binnen of buiten de provinciale organisatie. Het aanleren van nieuwe kennis, vaardigheden en competenties is daarvoor een belangrijke voorwaarde. Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid van werknemer. Duurzame inzetbaarheid is maatwerk en begint bij het goede gesprek tussen werkgever en werknemer, gerichte inzet van het PBDI ondersteunt werknemer en werkgever daarbij.
- 3. Wat wordt er bedoeld met het doel “loopbaan en arbeidsmobiliteit”?**
Loopbaan en arbeidsmobiliteit zijn in principe niet twee aparte doelen, maar sluiten op elkaar aan. Het doel is hier dat de werknemer het PBDI kan benutten om bepaalde carrièrekansen en/of -doelen te kunnen benutten en bereiken. De werknemer zet hierbij het PBDI in voor om-, her- of bijscholing om zo kennis en kunde te verbreden. Dit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid in verschillende functies en bevordert daarmee de mogelijkheden van de werknemer om ook andere dan de eigen functie te vervullen indien gewenst. Deze mobiliteit in functies en werkzaamheden is met name bedoeld om nieuwe dingen te ontdekken en ten gunste van de werknemer stappen in de loopbaan te kunnen maken.
- 4. Wat wordt er bedoeld met het doel “leren en ontwikkelen”;**
Leren en ontwikkelen is natuurlijk niet nieuw. Maatschappelijke ontwikkelingen, nieuwe technologie en verschuivingen op de arbeidsmarkt leiden ertoe dat de eisen aan het werk en de werknemers continu en in een hoog tempo veranderen. Het bijhouden en aanpassen van kennis en vaardigheden is een belangrijke voorwaarde om te kunnen meebewegen met alle ontwikkelingen. Het PBDI kan hierbij ingezet worden voor bijvoorbeeld persoonlijke leerbehoeftes die van pas komen voor het uitoefenen van de functie.

5. Wat wordt er bedoeld met het doel “gezonde balans werk & privé”?

Bij een gezonde balans tussen werk & privé kan worden gedacht aan bijvoorbeeld een aanvulling op Wazo-verlof. Het PBDI kan op deze manier ingezet worden voor een bijdrage aan het creëren van een balans, zodat de werknemer het werk goed kan blijven doen maar ook de tijd heeft voor noodzakelijke aandacht binnen zijn privéleven.

6. Wat wordt er bedoeld met het doel gezondheid en vitaliteit.

In het kort draait gezondheid om het faciliteren en onderhouden van een gezond lichaam en geest en het vermijden van ziekten en lichamelijke of geestelijke aandoeningen. Vitaliteit kan gezien worden als de overtreffende trap, waarbij het gaat om méér uit het leven halen dan alleen fysiek en mentaal welzijn. Voorbeelden zijn meer energie krijgen, fitter en sterker worden, jezelf ontwikkelen en positief in het leven staan.

7. Kan het PBDI ook besteed worden aan een fiets of sportapparatuur/kleding ten behoeve van de gezondheid en vitaliteit?

Het PBDI kan besteed worden aan 4 doelen: loopbaan & arbeidsmobiliteit; leren & ontwikkelen; gezonde balans werk & privé; gezondheid & vitaliteit. Dit zijn brede kapstokken en er is geen standaard mag wel of mag niet antwoord.

Aan het maken van een keuze kan echter wel een consequentie zitten. De Belastingdienst heeft een aantal zaken die onder één van de doelen van het PBDI vallen wel vrijgesteld van belasting en andere zaken niet. Het aanschaffen van een fiets of andere sportmiddelen/kleding, of dit nu voor woon-werk of voor (privé) sport is, is niet fiscaal vrijgesteld. Er zal over de aanschaf van dergelijke niet fiscaal vrijgestelde zaken dan ook loonheffing verschuldigd zijn. Kiest een werknemer ervoor om (een deel van) het PBDI te besteden aan een niet fiscaal vrijgesteld doel, dan betaalt de werknemer de loonheffing die daar bovenop komt ook uit het PBDI. Dit snoept meer van het budget af dan enkel de aanschafprijs.

Het kan zijn dat er in de organisatie een lokale regeling IKB is, waarin de fiscale uitruil voor de aanschaf van bijvoorbeeld een fiets als bestedingsdoel al is opgenomen. Als dat het geval is (er is dus lokaal al een faciliteit die kan worden aangewend voor het door de werknemer gewenste bestedingsdoel), dan moeten deze faciliteiten worden benut. Een combinatie (of stapeling) van de lokale faciliteiten met het gebruik van het PBDI-budget voor hetzelfde doel is uitgesloten. Het is dus niet mogelijk om een fiets aan te schaffen door de fiscale uitruil IKB én nog een andere fiets via het PBDI óf een duurdere fiets. Ook kunnen niet twee regelingen voor hetzelfde doel worden ingezet (bijv. aanschaf fiets)

Voor niet fiscaal vrijgestelde bestedingen geldt dat maximaal 20% (inclusief 80% ophoging voor de kosten) van het PBDI besteed kan worden aan bestedingen t.b.v. deze doelen (Gezonde balans werk en privé & Gezondheid en vitaliteit). Niet fiscaal vrijgestelde bestedingen komen ten laste van het PBDI-budget, waarbij het PBDI-budget wordt verlaagd met het bedrag van de besteding inclusief BTW en inclusief 80% bijdrage aan de kosten.

Voorbeeld: je wilt een roeimachine aanschaffen voor € 200,- inclusief BTW. Deze besteding is niet vrijgesteld van de loonheffing. Daarom zal naast de €200,- voor de aanschaf van de roeimachine het bedrag verhoogd worden met 80% bijdrage aan de kosten. Totaal gaat er dus € 360 van je budget af.

8. Wat is de bedoeling van het persoonlijk plan?

Het plan is bedoeld om duidelijk te maken welk bestedingsdoel wordt gediend met de inzet van het PBDI en hoe en op welke wijze de gewenste besteding bijdraagt aan de eigen duurzame inzetbaarheid. Dit is maatwerk. Er moet wel een duidelijke relatie zijn tussen de besteding van het PBDI en de duurzame inzetbaarheid in de loopbaan van de werknemer, gekoppeld aan een specifiek doel van het PBDI. Het PBDI kan niet worden ingezet voor financiering van alleen een hobby. Er moet gemotiveerd te worden wat de relatie is met huidig werk en gewenste loopbaan.

9. Wat merkt de werknemer van de verbreding van de bestedingsdoelen?

Het POB was alleen bedoeld voor opleiding en ontwikkeling gericht op zowel de huidige als toekomstige werkzaamheden, zoals de klassieke cursus om bepaalde competenties en skills aan te leren. Het PBDI is nu ook gericht op loopbaan & arbeidsmobiliteit, gezonde balans werk & privé en gezondheid & vitaliteit. De organisaties in onze sector doen al veel aan vitaliteit naast het PBDI. Deze bestaande instrumenten en beschikbare initiatieven kunnen worden voortgezet. Het PBDI is een persoonlijk budget dat de werknemer zelf kan inzetten (onder bepaalde voorwaarden). Het blijft uiteraard van belang om gemotiveerd en bewust een keuze te maken hoe het budget wordt ingezet, ter ondersteuning, om goed en vitaal het werk uit te kunnen (blijven) voeren.

10. Kan het PBDI ook besteed worden aan aflossing van een studieschuld?

Er is geen centrale afspraak hierover gemaakt in de cao.

11. Wat betekenen de percentages voor de besteding van het PBDI?

Het PBDI kan gedurende de looptijd van vijf jaar worden besteed aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Het doel van het PBDI is om de duurzame inzetbaarheid van de werknemer in diens loopbaan te ondersteunen. Er moet een duidelijke relatie zijn tussen de inzet van het PBDI en de duurzame inzetbaarheid van de werknemer tijdens diens loopbaan. De werknemer maakt hiervoor een persoonlijk plan en bespreekt dit met zijn leidinggevende. De werknemer heeft het initiatief tot de besteding en de leidinggevende adviseert.

Aan de doelen Loopbaan en Arbeidsmobiliteit & Leren en Ontwikkelen kan de werknemer minimaal 40% per doel besteden. De werknemer mag ook 100% van het budget besteden aan dit doel. Het gaat hierbij om fiscaal gericht vrijgestelde bestedingen.

Aan de doelen gezonde balans werk en privé & gezondheid en vitaliteit mag de werknemer maximaal 20% (gezaamenlijk) besteden. Als sprake is van een niet fiscaal vrijgestelde besteding, mag het bedrag van de besteding inclusief 80% loonheffing, niet méér zijn dan 20% van het PBDI-budget. Niet fiscaal vrijgestelde bestedingen komen ten laste van het PBDI-budget, waarbij het PBDI-budget wordt verlaagd met het bedrag van de besteding inclusief BTW en inclusief 80% daarvan.

De inkadering van 20% geldt niet voor inzet ten behoeve van vitaliteitsuren. Het gehele budget kan namelijk ingezet worden voor vitaliteitsuren.

- 12. Hoe verhouden vitaliteitsuren zich tot andere vormen van verlof, bijvoorbeeld de verlofvormen uit de Wazo (o.a. zorgverlof, ouderschapsverlof)?**
Vitaliteitsuren zijn niet in plaats van andere verlofvormen. De intentie van vitaliteitsuren is - om op basis van maatwerk aanvullingen te bieden. Let wel op: het gaat niet om regulier verlof. Er moet dus een relatie zijn tussen de inzet van het budget voor vitaliteitsuren én de bevordering van jouw duurzame inzetbaarheid. Het is belangrijk om een bewuste keuze te maken, omdat het PBDI een budget is voor de gehele periode van 5 jaar. Licht dit duidelijk toe in het persoonlijk plan. Ook is de koppeling met lokale afspraken mogelijk, waarbij men in het kader van een regeling bijvoorbeeld minder uren per dag gaat werken bij een bepaalde leeftijd.
- 13. Waarom zie ik nu niet terug in de cao dat de inzet van vitaliteitsuren niet leidt tot een verlaging van het pensioengevend inkomen? Hebben vitaliteitsuren invloed op het pensioengevend inkomen?**
Het pensioengevend inkomen wordt bij het kopen van meer dan 10% van de wekelijkse werktijd aan verlof verlaagd. Dat is een regel van de Belastingdienst. Het inzetten van het PBDI voor vitaliteitsuren is echter niet hetzelfde als het kopen van verlof. Deze regel van de Belastingdienst is niet van toepassing op vitaliteitsuren.
- 14. Het is nu mogelijk om 3 jaar vitaliteitsuren via het PBDI te sparen (ten behoeve van 2 maanden voltijds vitaliteitsuren). Welk verlof wordt hier bedoeld en voor wie geldt dit?**
Elke werknemer heeft een budget van € 6.000,-, ongeacht de leeftijd. Een werknemer kan ten behoeve van duurzame inzetbaarheid ook tijd nodig hebben. De werknemer heeft dan de mogelijkheid, mits gekoppeld aan het eerdergenoemde persoonlijk plan, inzet van het PBDI gedurende 3 jaar te “reserveren” (met andere woorden: aan te houden/niet te besteden) voor het bereiken van dat doel in de overige 2 jaar van de looptijd. Het PBDI, eventueel in combinatie met ander verlof, zoals aankoop IKB-uren, kan de werknemer helpen het doel te bereiken door middel van bijvoorbeeld arbeidstijdverkorting of een sabbatical. Het in elk geval inzetten van de helft van het PBDI-budget is mogelijk voor werknemers van 60 jaar of ouder. Inzet van de andere helft gaat volgens dezelfde regels als die gelden voor werknemers jonger dan 60 jaar. Bereikt de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd binnen 5 jaar, dan kan het gehele budget worden ingezet. Maar dat hoeft niet en is ter keuze aan de werknemer.
- 15. Wat is het verschil tussen de vitaliteitsuren in de verschillende leeftijdscategorieën (jonger dan 60 jaar, ouder dan 60 jaar en 5 jaar voor de AOW-leeftijd)?**
-De werknemer die jonger is dan 60 jaar geeft in het kader van tijd aan hoe de inzet daarvan bijdraagt aan de eigen duurzame inzetbaarheid onder verwijzing naar de doelen. Er moet een duidelijke relatie zijn tussen de inzet van het budget voor vitaliteitsuren en de bevordering van diens duurzame inzetbaarheid. Deze vitaliteitsuren moeten opgenomen zijn vóórdat de looptijd van het PBDI-budget (waarmee deze uren zijn aangeschaft) afloopt.
- De werknemer van 60 jaar of ouder, maar nog niet 5 jaar vóór de AOW-leeftijd kan in ieder geval de helft van het PBDI-budget inzetten t.b.v. vitaliteitsuren. De werknemer geeft in het plan aan hoe de vitaliteitsuren worden ingezet. Deze uren moeten zijn opgenomen vóórdat het dienstverband eindigt.
Als de werknemer het overige deel van het budget óók wil inzetten voor vitaliteitsuren, dan gelden hiervoor dezelfde voorwaarden als voor de groep ‘jonger dan 60’. Dit houdt in dat in

het plan niet alleen wordt beschreven hoe de vitaliteitsuren worden ingezet, maar ook wordt gemotiveerd waarom de werknemer kiest voor inzet van vitaliteitsuren om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Deze uren moeten zijn opgenomen vóóordat de looptijd van het PBDI-budget (waarmee deze uren zijn aangeschaft) afloopt.

- De werknemer die 5 jaar voor de AOW-leeftijd zit, kan het gehele PBDI-budget inzetten voor vitaliteitsuren. De werknemer geeft in het plan aan hoe de vitaliteitsuren worden ingezet. Deze uren moeten zijn opgenomen vóóordat het dienstverband eindigt.

- 16. Het reserveren van tijd vanuit het PBDI kan maximaal gedurende 3 jaar ten behoeve van de aanschaf van vitaliteitsuren (maximaal 2 maanden bij een voltijds dienstverband). Opname van deze uren kan aaneengesloten of bijvoorbeeld wekelijks zijn, volgens het gemaakte plan. Hoeveel vitaliteitsuren kan een werknemer 'kopen' vanuit zijn PBDI-budget? En wat wordt er bedoeld met de termijn van maximaal 3 jaar? Het PBDI-budget krijg je immers voor een periode van 5 jaar.**

De werknemer die jonger is dan 60 jaar kan het PBDI-budget inzetten voor tijd (vitaliteitsuren) ten behoeve van duurzame inzetbaarheid in relatie tot een van de doelen, waaronder gezondheid en vitaliteit, wanneer in het persoonlijk plan gemotiveerd is aangegeven hoe deze besteding bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid in de loopbaan. Tijd kan daar een onderdeel van zijn, maar deze tijd is maximaal 2 maanden (bij een voltijds dienstverband). Het is namelijk niet de bedoeling om een nieuwe (vitaliteits)verlofregeling in te stellen. Het reserveren, ofwel het niet jaarlijks besteden van budget (en dus het aanhouden van het budget), kan gedurende maximaal 3 jaar zodat in de resterende looptijd (2 jaar) het (volledige) PBDI ingezet kan worden om het gewenste doel te bereiken. Het (resterend) budget kan in elk geval nog besteed worden aan een van de andere doelen.

- 17. Kan vakantie of IKB-verlof nog opgenomen worden bij vitaliteitsuren?**

Duurzame inzetbaarheid is maatwerk. Elke werknemer heeft het recht om vakantie op te nemen. Gekocht IKB-verlof kan volgens de daarvoor geldende regels worden opgenomen. Vitaliteitsuren zijn niet in de plaats van andere (vrije) tijd, maar aanvullend daarop. Het is raadzaam om eerst de wettelijke vakantie-uren op te nemen, dit vanwege de vervaltermijn.

- 18. Is inzet van het PBDI-budget voor vitaliteitsuren naar rato van het dienstverband en heeft de werknemer die in deeltijd werkt meer rechten dan de werknemer die in voltijd werkt?**

Elke werknemer heeft een PBDI-budget van € 6.000, - wat kan worden besteed aan duurzaam inzetbaar blijven. Dit budget is ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst. De inzet van het budget dient te worden gemotiveerd in het persoonlijk D+plan. Duurzame inzetbaarheid is persoonsgebonden, het budget ondersteunt elke werknemer in duurzame inzetbaarheid. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers in het aantal uur wat zij per week werken.

- 19. Klopt het dat de ophoging van het PBDI met € 1.000, - geldt voor lopende budgetten? Of geldt dit pas voor nieuwe budgetten?**

De afspraak is dat de lopende budgetten verhoogd worden met € 1.000, -. De looptijd van het budget verandert niet en blijft hetzelfde. De CAO is aangemeld per 28 juni 2024. De afspraak is gemaakt dat lopende budgetten verhoogd worden met €1000,- per 28 juni 2024. Dus per 28 juni 2024 wordt het PBDI-budget verhoogd mits er sprake is van een lopend budget

Fiscaliteit

20. Wanneer is er sprake van een zakelijke opleiding?

Van een zakelijke opleiding is kort gezegd sprake bij opleidingen die gericht zijn op het verwerven van inkomen in het kader van beroepsbeoefening of er een direct verband bestaat tussen het doel van de cursus en de huidige of toekomstige beroepsuitoefening. Kosten die een werknemer maakt voor een cursus die hij volgt als hobby kwalificeren niet als zakelijke opleiding, bijvoorbeeld als iemand een cursus fotografie volgt om betere vakantiefoto's te maken.

21. Welke voorwaarden gelden er voor fiscale vrijstellingen?

De Belastingdienst stelt de voorwaarden voor fiscale vrijstellingen en deze zijn terug te vinden op de site van de Belastingdienst. [KG:204:2024:9 cafetariaregeling, \(on\)mogelijkheid verhaal eindheffing | Kennisgroepen \(belastingdienst.nl\)](#) De werknemer die het PBDI wil inzetten voor één van de doelen bespreekt dit met de leidinggevende. Als de leidinggevende twijfelt, kan deze uiteraard advies inwinnen over de vraag of deze besteding wel of niet fiscaal is vrijgesteld. De werkgever voert de toets uit, dat hoeft de werknemer niet te doen.

De werkgever beoordeelt in de loonheffing de zakelijkheid van de opleiding. Als de opleiding in de opleidingscatalogus van de werkgever wordt aanbevolen dan is dat al een indicatie van de zakelijkheid, dat betekent overigens niet dat het PBDI alleen ingezet kan worden voor opleidingen die in de opleidingscatalogus staan. De onderbouwing door de werknemer is ook van belang. Mocht de belastingdienst achteraf stellen dat de zakelijkheid aan de opleiding ontbreekt, dan is de uitbetaling van het budget belast loon van de werknemer, waarop de gebruikelijke inhoudingen plaatshebben. De af te dragen loonheffingen kunnen ten laste komen van de werknemer (artikel 27 lid 4 Wet op de loonbelasting 1964) of indien aangewezen voor de werkkostenregeling ten laste van de vrije ruimte. Het ligt voor de hand dat de werkgever de loonheffingen alleen bij de werknemer in rekening brengt als dit aan de werknemer te verwijten valt, bijvoorbeeld door het verstrekken van onjuiste informatie over het karakter van de opleiding. Dit is een regel van de belastingdienst en hoort in principe niet thuis in een cao.

Kies je feestdagen: diversiteitsverlof

22. Per wanneer kan ik een feestdag ruilen?

De zeven feestdagen zoals standaard opgenomen in de cao, kunnen worden ingewisseld voor andere religieuze dan wel culturele feestdagen. Feestdagen kunnen alleen in hetzelfde kalenderjaar gewisseld worden. Deze aanvraag moet vóór 1 april van het betreffende jaar gedaan zijn.

Voor 2024 geldt daarom dat het verzoek gedaan moet zijn vóór 1 oktober 2024.

Nieuw in de cao is ook dat Feestdagen mits die op een doordeweekse dag vallen geruild kunnen worden

Stagevergoeding

- 23. Aangegeven wordt dat als een stagiaire niet beschikt over een OV- weekkaart, diens reiskosten dan worden vergoed. Wat wordt bedoeld met diens reiskosten?**

Bedoeld wordt de reiskosten die de stagiair in het kader van de stage moet maken (namelijk voor woon-werkverkeer en/of dienstreizen in het kader van de stage). Voor die kosten komt de stagiair in aanmerking voor een vergoeding volgens de lokale regeling woon-werk en dienstreizen

RVU

- 24. Soms wil je stoppen, daar zijn fiscale regelingen voor. Voor het vervroegd uittreden zijn nu regels opgenomen in de cao.**

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden in de cao (artikel 9.4.1), kan deelnemen aan de RVU. Werknemers bij wie de datum uitdienst al vaststond, vóór de datum van aanmelding van de cao (28 juni 2024) kunnen dit niet met terugwerkende kracht aanpassen.

- 25. Wat zijn de voorwaarden?**

Deze staan opgesomd in artikel 9.4.1. van de cao.

- a. uiterlijk op 31 december 2027 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en;
- b. maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en;
- c. op de ingangsdatum van deelname aan de RVU 41 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de provinciale sector, en;
- d. de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de ingangsdatum van deelname aan de RVU, en;
- e. uiterlijk 31 december 2025 deelname aan de RVU wordt vastgelegd.

- 26. Is er maatwerk mogelijk?**

Iedere situatie is weer anders, en daarom is het mogelijk om op individuele basis aanvullende afspraken te maken.