

Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) in de praktijk



In de nieuwe Cao Huisartsenzorg is een PLB regeling geïntroduceerd.

Doel van het PLB is dat medewerkers gezond en met plezier het werk in de huisartsenzorg kunnen blijven uitvoeren. Het leven is onvoorspelbaar en dat vraagt op sommige momenten om meer flexibiliteit. Zo ontstaat er meer ruimte om jezelf te blijven ontwikkelen, mantelzorg te combineren met werk of simpelweg even extra op te laden zodat je op de lange termijn met plezier het werk volhoudt.

Maar hoe komt deze nieuwe regeling er in de praktijk uit te zien? In dit document worden de meest voorkomende vragen beantwoord zodat je als medewerker én als werkgever in de huisartsenzorg weet waar je aan toe bent.

Algemeen

Wat is een Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)?

Het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) is in de Cao Huisartsenzorg een urenbudget naast de gebruikelijke vakantie-uren en wettelijke verlofvormen. Het doel van het PLB is de medewerker ruimere mogelijkheden te geven verlofuren te sparen en een gespaard verlofbudget te gebruiken als de fase in iemands leven daar om vraagt. Een medewerker ontvangt een jaarlijks PLB-tegoed op basis van arbeidsduur. Daarnaast krijgen medewerkers ieder jaar de mogelijkheid om extra verlofuren toe te voegen aan het PLB. Het tegoed kan in overleg met de werkgever bijvoorbeeld gebruikt worden voor een studie, sabbatical, mantelzorg of om voorafgaand aan het pensioen korter te gaan werken. Zo kan je als medewerker fit en gezond de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Wat zijn de uitgangspunten voor het PLB in de Cao Huisartsenzorg?

Doel van het PLB is om medewerkers ruimere mogelijkheden te geven om verlofuren te sparen en het opgebouwde budget in te zetten als een levensfase daarom vraagt. Een belangrijk uitgangspunt is dat voor een langdurige inzet van het PLB de werkgever en de medewerker tijdig afspraken maken over het inzetten van de PLB-uren.

Hoe wordt het PLB opgebouwd?

- In 2024 ontvangt iedere medewerker een PLB-tegoed van 10 uur op basis van een fulltime arbeidsduur van 38 uur per week.
- Vanaf 2025 ontvangt de medewerker jaarlijks een PLB-tegoed van 20 uur op basis van een fulltime arbeidsduur van 38 uur per week.
- Bij een parttime dienstverband (minder dan 38 uur per week) wordt het PLB-tegoed naar rato opgebouwd. Hetzelfde geldt bij in- en uitdienst-treding gedurende een kalenderjaar.
- Over overuren vindt geen opbouw van PLB plaats. Over meeruren¹ vindt wel opbouw PLB plaats.

Hoe kan ik extra PLB-uren sparen?

Door bovenwettelijke vakantie-uren toe te voegen aan het PLB-tegoed.

Waar kan ik het PLB voor inzetten?

Het PLB is extra tijd in de vorm van extra vakantie-uren. Deze extra vakantie-uren zijn bedoeld om in te zetten als je extra tijd nodig hebt in een bepaalde fase van je leven. Opname van het PLB-tegoed vindt plaats conform de geldende regels voor het vaststellen en opnemen van reguliere vakantie-uren zoals beschreven in artikel 8.1 van de Cao Huisartsenzorg. Een voorstel tot substantiële opname van het PLB-tegoed moet je als medewerker minimaal 4 maanden van tevoren indienen. Substantieel wil zeggen meer dan één keer de maandelijkse arbeidsduur². Dit geeft de werkgever voldoende tijd om de personeelsplanning op orde te krijgen. Een uitzondering hierop is mantelzorg. Eerdere indiening van het verzoek is bij mantelzorg vaak niet mogelijk.

Voorbeeld 1

medewerker met parttime dienstverband

Mevr. Jansen is in 2024 en 2025 voor 24 uur per week werkzaam. Op 31-12-2025 heeft zij een PLB- tegoed van 18,95 uur opgebouwd.

24 uur naar rato verrekenen van 38 uur is 63,16%

2024: $63,16\% \times 10 \text{ uur} = 6,32 \text{ uur}$

2025: $63,16\% \times 20 \text{ uur} = 12,63 \text{ uur}$

Op 31 december 2025 bedraagt het PLB-saldo:
 $6,32 + 12,63 = 18,95 \text{ uur}$

Voorbeeld 2

medewerker die gedurende het kalenderjaar het dienstverband beëindigd

Mevr. Jansen besluit haar dienstverband per 1-9-2025 op te zeggen. Haar PLB- tegoed over 2025 wordt naar rato verrekend. Ze bouwt in 2025 PLB op over 8 maanden. Dit betekent dat ze op 31-12-2025 een PLB- tegoed heeft van: 14,74 uur.

2024: 6,32 uur

2025: 8,42 uur

Berekening saldo 2025:

12,63 op jaarbasis

$12,63 / 12 \text{ (maanden)} \times 8 \text{ (maanden)} = 8,42 \text{ uur}$

Totaal: $6,32 + 8,42 = 14,74 \text{ uur}$

¹ Meeruren maak je als je een parttime dienstverband hebt en meer uren werkt dan in je contract staan, maar niet meer dan de uren van een fulltimer. Dan hebben we het over meeruren of meerwerk. Werk je meer dan een fulltime dienstverband, dan spreekt men van overuren.

² Op fulltime basis bedraagt de maandelijkse arbeidsduur 164,67 uur.

Moet ik de opgebouwde uren binnen een bepaalde termijn inzetten/opmaken?

Nee, het PLB-tegoed vervalt niet door tijdsverloop of verjaring. Het opgebouwde tegoed vervalt ook niet tijdens arbeidsongeschiktheid.

Kunnen er bovenwettelijke vakantie-uren aan het PLB-tegoed worden toegevoegd?

Ja, dit is mogelijk op verzoek van de medewerker.

Hoeveel kan ik als medewerker maximaal sparen?

Aan het einde van een kalenderjaar mag het PLB-tegoed niet meer bedragen dan 26 keer de wekelijkse arbeidsduur, zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst. Daarna bouwt een medewerker geen PLB meer op tot het moment dat deze medewerker (een deel van) het PLB-budget heeft opgenomen.

Hoe weet ik wat mijn PLB-tegoed is?

Eén keer per jaar hebben medewerker en werkgever een gesprek over de opbouw van PLB en de gewenste inzet van het PLB. De werkgever verstrekt op verzoek een overzicht van het opgebouwde PLB aan de medewerker. Dit kan een uitdraai uit het administratiesysteem zijn.

Kan ik het PLB-tegoed ook laten uitkeren in geld?

Bij beëindiging van het dienstverband wordt het PLB-tegoed aan de medewerker uitbetaald, mits het opgebouwde PLB op verzoek van de medewerker niet wordt overgedragen aan een nieuwe werkgever (artikel 8.8.1, lid f).

Tussentijdse uitbetaling van het PLB-tegoed is alleen mogelijk over opgebouwde PLB-uren die meer dan vijf jaren daarvoor zijn toegekend of die door omzetting aan het PLB-tegoed zijn toegevoegd, denk hierbij aan bovenwettelijke vakantie-uren.

De waarde van het uit te betalen PLB-tegoed wordt vastgesteld conform artikel 8.1 lid l van de Cao Huisartsenzorg.



Voorbeeld 1

Een medewerker werkt 38 uur per week.
Het maximale PLB- tegoed op 31 december mag dan zijn: $26 \times 38 \text{ uur} = 988 \text{ uur}$.

Voorbeeld 2

Een medewerker werkt 18 uur per week.
Het maximale PLB- tegoed op 31 december mag dan zijn: $26 \times 18 \text{ uur} = 468 \text{ uur}$.

Medewerkers

Wat gebeurt er met mijn opgebouwde PLB als ik van baan verander?

Het opgebouwde PLB-tegoed is bij beëindiging van het dienstverband op verzoek van de medewerker over te dragen naar de nieuwe werkgever op voorwaarde dat:

- De nieuwe werkgever onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg valt;
- De medewerker overgaat naar eenzelfde hoofdfunctie en;
- Het opgebouwde PLB-tegoed minimaal eenmaal de maandelijkse arbeidsduur bedraagt.

Indien de nieuwe werkgever niet onder Cao Huisartsenzorg valt en/of de medewerker niet overgaat naar eenzelfde hoofdfunctie dan is het PLB-tegoed alleen overdraagbaar als de nieuwe werkgever hiermee instemt. Indien de nieuwe werkgever hiermee niet akkoord gaat of indien de medewerker uitbetaling wenst, wordt het PLB-tegoed aan de medewerker uitbetaald. De waarde van de overdraagbare uren worden vastgesteld conform artikel 8.1 lid l van de cao.

Voorbeeld

Mevr. Jansen is voor 24 uur per week werkzaam als doktersassistent A bij huisartsenpraktijk A. Zij heeft een nieuwe baan gevonden bij een gezondheidscentrum, die ook onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg valt, waar ze als doktersassistent B aan de slag gaat. Bij praktijk A heeft ze een PLB-tegoed van 192 uur opgebouwd. Dit komt neer op 8 weken. Het opgebouwde saldo is overdraagbaar naar de nieuwe werkgever omdat:

- Doktersassistent A en Doktersassistent B onder dezelfde hoofdfunctie van Doktersassistent vallen;
- Het opgebouwde PLB-tegoed minimaal eenmaal de maandelijkse arbeidsduur bedraagt.

Zou het PLB-tegoed van mevr. Jansen 48 uur bedragen dan is het PLB-tegoed niet overdraagbaar omdat dit minder is dan één maandelijkse arbeidsduur.

Als mevr. Jansen als Praktijkondersteuner bij een gezondheidscentrum gaat werken is het PLB-tegoed niet overdraagbaar omdat Doktersassistent A en Praktijkondersteuner niet onder dezelfde hoofdfunctie vallen.

Ik ben (langdurig) ziek, bouw ik dan nog wel PLB op?

Ja, over een periode van maximaal 6 maanden kan er PLB worden opgebouwd bij (langdurige) ziekte i.c. arbeidsongeschiktheid.

Wat gebeurt er bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 6 maanden?

Indien je na 6 maanden weer (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt wordt en het werk dus gedeeltelijk hervat, bouw je naar rato van het arbeidsgeschiktheidspercentage PLB op.

Werkgevers

Hoe moet ik als werkgever de PLB-uren per medewerker administreren?

Als werkgever heb je de opgebouwde PLB-uren van je medewerkers in beheer en zorg je voor de administratie van het PLB. Het is verstandig om een aparte post op te nemen in het administratiesysteem en op de balans een aparte voorziening op te nemen voor het PLB-tegoed van de medewerker(s). Je kan het opgebouwde PLB-tegoed niet optellen bij de (boven) wettelijke vakantie-uren, omdat voor de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren een verjaringstermijn geldt en voor PLB niet. Wettelijke vakantie-uren kunnen nooit aan het PLB worden toegevoegd.

Kan ik als werkgever andere bronnen aanspreken om de PLB-regeling uit te breiden?

Ja, deze ruimte is er. In de regeling staat dat de werkgever meer bronnen (dan alleen de bovenwettelijke vakantie-uren) kan openstellen voor omzetting naar PLB-uren.

Geldt voor een triagist, die op een huisartsenspoedpost structureel in ANW-diensten werkt, bij opname van het PLB-budget ook de uitbetaling van een gemiddeld NW-toeslag over de opgenomen PLB-uren?

Aan een triagist, die structureel op een huisartsenspoedpost in ANW-diensten werkt en het opgebouwde PLB-budget, die zij/hij elk jaar op grond van de Cao Huisartsenzorg ontvangt, opneemt wordt de gemiddelde ANW-toeslag doorbetaald. Op verzoek van de werknemer kunnen bovenwettelijke vakantie-uren aan diens PLB-budget worden toegevoegd, dan geldt ook bij opname van dit PLB-tegoed de doorbetaling van de gemiddelde ANW-toeslag. Zie voor de berekening van de gemiddelde ANW-toeslag artikel 4.10 lid d van de Cao Huisartsenzorg.

Hoe kan ik voorkomen dat mijn medewerkers te pas en te onpas PLB-uren opnemen en dus afwezig zijn?

Uiteraard wil je als werkgever zo min mogelijk voor verrassingen komen te staan. Personeel is schaars en niet zomaar vervangbaar. In de cao is daarom vastgelegd dat je minimaal één keer per jaar gezamenlijk in gesprek gaat over de opbouw en gewenste inzet van het PLB. Natuurlijk laat mantelzorg zich vaak niet plannen. Maar trainingen en opleidingen, grote reizen of minder werken (voor het pensioen) zijn vaak op voorhand al bekend zodat daar in de personeelsplanning rekening mee gehouden kan worden. Daarnaast is afgesproken dat bij substantiële opname van het PLB-tegoed de medewerker het verzoek minimaal 4 maanden van tevoren moet indienen. Een uitzondering hierop is mantelzorg.

Met substantiële opname wordt bedoeld, de opname van PLB voor meer dan eenmaal de maandelijkse arbeidsduur. Op fulltime basis bedraagt de maandelijkse arbeidsduur 164,67 uur.

Ben ik als werkgever verplicht het opgebouwde PLB over te dragen naar de nieuwe werkgever als een medewerker uit dienst gaat?

Ja, het opgebouwde PLB-tegoed dient bij beëindiging van het dienstverband op verzoek van de medewerker worden overgedragen aan de nieuwe werkgever op voorwaarde dat:

- De nieuwe werkgever onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg valt;
- De medewerker overgaat naar eenzelfde hoofdfunctie en;
- Het opgebouwde PLB-tegoed minimaal eenmaal de maandelijkse arbeidsduur bedraagt.

In andere gevallen kan het PLB na beëindiging van het dienstverband alleen aan de nieuwe werkgever worden overgedragen met diens instemming. Indien deze hiermee niet akkoord gaat of indien de medewerker uitbetaling wenst, wordt het PLB-tegoed aan de medewerker uitbetaald.

De waarde van het opgebouwde PLB-tegoed worden vastgesteld conform artikel 8.1 lid l van de cao.

Als het opgebouwde PLB-tegoed wordt overgedragen aan de nieuwe werkgever van de medewerker hoe vindt dan de overdracht van de waarde van het PLB-tegoed plaats?

De voormalige werkgever zorgt ervoor dat de waarde van het over te dragen PLB-tegoed wordt berekend overeenkomstig de regeling in artikel 8.1 lid l van de Cao Huisartsenzorg 2024-2025 en maakt dit bedrag over aan de nieuwe werkgever.

Ben ik als werkgever verplicht het opgebouwde PLB-tegoed over te nemen als ik een nieuwe medewerker in dienst neem?

Indien de nieuwe medewerker PLB-tegoed meeneemt vanuit de vorige werkgever die onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg valt, dan ben je verplicht het opgebouwde PLB over te nemen mits aan de voorwaarden beschreven in artikel 8.8.1 lid f van de Cao Huisartsenzorg 2024-2025 is voldaan.

Waarom kiezen cao-partijen, in tijden van personeelstekorten, voor een PLB regeling?

De cao-partijen zijn ervan overtuigd dat een PLB-regeling op (middel)lange termijn bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Doordat medewerkers langer door moeten werken totdat de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt, is het extra belangrijk om goed voor het personeel te zorgen en hen gezond en gemotiveerd te houden. Zo kunnen zij tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd gezond en met plezier blijven werken in de huisartsenzorg. Door op deze manier te investeren in medewerkers verklein je het risico dat medewerkers uitvallen wegens ziekte.





Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg

