



Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)

in de praktijk



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg

www.ssfh.nl



Sinds 1 januari 2024 kent de Cao Huisartsenzorg een regeling voor een Persoonlijk Levensfase Budget (PLB). Doel van het PLB is dat medewerkers gezond en met plezier blijven werken in de huisartsenzorg. Het leven loopt niet altijd volgens plan 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.

Hoe werkt het in de praktijk?

In deze brochure worden de meest voorkomende vragen beantwoord zodat medewerkers én werkgevers in de huisartsenzorg weten waar zij aan toe zijn.

Wat is het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)?

Het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) is binnen de Cao Huisartsenzorg een extra urenbudget naast de reguliere vakantie-uren en wettelijke verlofvormen. Het doel van het PLB is om medewerkers meer mogelijkheden te geven om verlofuren te sparen en deze in te zetten op momenten die passen bij hun levensfase. Iedere medewerker ontvangt jaarlijks een PLB-tegoed, afhankelijk van de arbeidsduur. Daarnaast kunnen medewerkers ook andere bronnen toevoegen aan het PLB. Het tegoed kan in overleg met de werkgever worden ingezet voor bijvoorbeeld een studie of opleiding, een sabbatical, mantelzorg of korter werken voorafgaand aan het pensioen. Op deze manier ondersteunt het PLB medewerkers om gezond en met plezier te blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg

NVDA
Nederlandse Vereniging
van Doktersassistenten

ineen
ORGANISEERT DE EERSTE LIJN

NVvPO
NEDERLANDSE VERENIGING VAN PRAKTIJKONDERZOEKERS

landelijke
huisartsen
vereniging

CNV

FNV
Zorg & Welzijn

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

Het doel van het PLB is om medewerkers meer mogelijkheden te geven om (verlof)uren te sparen en het opgebouwde budget in te zetten wanneer een bepaalde levensfase daar om vraagt. Een belangrijk uitgangspunt is dat werkgever en medewerker tijdig afspraken maken over het inzetten van de PLB-uren.

Hoe wordt het PLB opgebouwd?

- Vanaf 2026 ontvangt iedere medewerker jaarlijks een PLB-tegoed van 25 uur op basis van een fulltime arbeidsduur van 38 uur per week.
- In 2025 was het tegoed 20 uur, en in 2024 was dit 10 uur (bij 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. Dit geldt ook bij in- en uitdiensttreding gedurende een kalenderjaar.
- Over overwerkuren vindt eveneens opbouw van PLB plaats.



Voorbeeld 1

Medewerker met parttime dienstverband

Mevr. Jansen is in dienst gekomen op 1 januari 2025. In 2025 en 2026 werkt zij 24 uur per week. Op 31 december 2026 heeft zij een PLB- tegoed van 28,42 uur opgebouwd.

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

- 2025: $63,16\% \times 20 \text{ uur} = 12,63 \text{ uur}$
- 2026: $63,16\% \times 25 \text{ uur} = 15,79 \text{ uur}$

Op 31 december 2026 bedraagt het PLB-saldo:
 $12,63 + 15,79 = 28,42 \text{ uur}$



Voorbeeld 2

Medewerker die gedurende het kalenderjaar het dienstverband beëindigt

Mevr. Jansen is in dienst gekomen op 1 januari 2025 en heeft een dienstverband van 24 uur per week. Zij heeft haar dienstverband per 1 september 2025 opgezegd. Haar laatste werkdag is 31 augustus 2025. Haar PLB-tegoed over 2025 wordt naar rato berekend. Ze bouwt in 2025 PLB op over 8 maanden. Dit betekent dat ze bij het einde van haar dienstverband een PLB-tegoed heeft van: 8,42 uur.

- 2025: 8,42 uur

Berekening PLB saldo over 2025:

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



Wordt PLB opgebouwd tijdens zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof en andere vormen van (zorg)verlof?

Bij het opnemen van verlof volgens de Wet Arbeid en Zorg vindt geen opbouw van PLB plaats als de medewerker tijdens dat verlof ook geen recht heeft op loon. Dat is dus het geval bij onbetaald verlof (langdurig zorgverlof of onbetaald ouderschapsverlof) of als er tijdens het verlof recht op een uitkering van UWV is (zwangerschapsverlof, aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof). Bij calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of geboorteverlof heeft de medewerker wel recht op loon, en wordt dus ook PLB opgebouwd.

Wordt PLB opgebouwd tijdens ziekte/ arbeidsongeschiktheid?

Ja, bij arbeidsongeschiktheid wordt over een periode van maximaal zes maanden PLB opgebouwd.

Wat gebeurt er bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na zes maanden?

Wanneer een medewerker na zes maanden weer gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt en het werk dus gedeeltelijk hervat, wordt PLB opgebouwd naar rato van het arbeidsgeschiktheidspercentage.

Hoe werkt opbouw van PLB bij overwerk?

Aan het einde van een kalenderkwartaal wordt bekeken of er sprake is van overwerk. Overwerk dat niet binnen het kalenderkwartaal in tijd is gecompenseerd, wordt naar keuze van de medewerker ofwel uitbetaald, ofwel aan het PLB-tegoed toegevoegd. Wordt overwerk uitbetaald, dan wordt daarover op dat moment PLB opgebouwd en toegevoegd aan het PLB. Als de uren overwerk worden toegevoegd aan het PLB-tegoed, vindt opbouw van PLB daarover plaats op het moment dat de medewerker de PLB-uren te zijner tijd opneemt of laat uitbetalen.

Hoe kunnen extra PLB-uren worden gespaard?

Medewerkers kunnen extra PLB-uren sparen door één of meer van de volgende opties aan het PLB-tegoed toe te voegen:

- Bovenwettelijke vakantie-uren;
- Overwerk dat niet binnen het kalenderkwartaal in tijd is gecompenseerd of in geld is uitbetaald;
- Scholingsuren buiten werktijd die volgens artikel 6.6 van de cao als werktijd gelden en niet in tijd zijn gecompenseerd of uitbetaald.

Kan de PLB-regeling worden uitgebreid met andere bronnen?

Ja, werkgevers hebben de mogelijkheid om de PLB-regeling uit te breiden met andere dan de in de cao genoemde bronnen.

Waarvoor kan het PLB worden ingezet?

PLB-uren zijn bedoeld om te gebruiken wanneer extra tijd nodig is in een bepaalde levensfase. De opname van PLB-tegoed volgt dezelfde regels als het vaststellen en opnemen van reguliere vakantie-uren (artikel 8.1 van de Cao Huisartsenzorg).

Welke regels gelden voor het opnemen van PLB-uren?

Voor een goede personeelsplanning, is in de cao vastgelegd dat medewerker en werkgever minimaal één keer per jaar samen in gesprek gaan over de opbouw en gewenste inzet van het PLB. Mantelzorg laat zich vaak niet plannen, maar zaken als trainingen, opleidingen, grote reizen of minder werken voorafgaand aan pensioen zijn meestal tijdig bekend. Zo kan hiermee rekening worden gehouden in de personeelsplanning. Daarnaast geldt dat bij substantiële opname van PLB-tegoed het verzoek minimaal vier maanden van tevoren moet worden ingediend. Met substantiële opname wordt bedoeld, de opname van PLB-uren voor meer dan één keer de maandelijkse arbeidsduur. Op fulltime basis bedraagt de maandelijkse arbeidsduur 164,67 uur. Voor mantelzorg geldt een uitzondering op deze termijn, omdat het hierbij vaak niet mogelijk is om het verzoek vier maanden van tevoren in te dienen.

Moet het opgebouwde PLB-tegoed binnen een bepaalde termijn worden gebruikt?

Nee, het PLB-tegoed vervalt niet door tijdsverloop of verjaring. Het opgebouwde tegoed blijft ook behouden tijdens arbeidsongeschiktheid. Ook tijdens deelname aan de generatieregeling vervalt het PLB-tegoed niet, maar werkgever en de medewerker moeten voorafgaand aan de deelname wel goede afspraken maken over (mogelijke) samenloop.

Hoeveel kan een medewerker maximaal sparen?

Aan het einde van een kalenderjaar mag het PLB-tegoed niet meer bedragen dan 26 keer de wekelijkse arbeidsduur.



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:

- $26 \times 18 \text{ uur} = 468 \text{ uur}$.

Hoe werkt de administratie van het PLB-tegoed?

Werkgevers beheren de opgebouwde PLB-uren van medewerkers en zorgen voor een correcte administratie. Het is verstandig om een aparte post voor PLB op te nemen in het administratiesysteem en op de balans een aparte voorziening te reserveren voor het PLB-tegoed van medewerkers. Het PLB-tegoed mag niet worden opgeteld bij de (boven)wettelijke vakantie-uren, omdat voor deze vakantie-uren een verval- of verjaringstermijn geldt en voor PLB niet. Wettelijke vakantie-uren kunnen nooit aan het PLB worden toegevoegd.

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

Kan het PLB-tegoed worden uitgekeerd in geld?

Bij beëindiging van het dienstverband wordt het PLB-tegoed aan de medewerker uitbetaald, tenzij de medewerker ervoor kiest om het opgebouwde PLB over te dragen aan een nieuwe werkgever (artikel 8.9. lid f van de Cao Huisartsenzorg).

Tussentijdse uitbetaling van het PLB-tegoed tijdens het dienstverband is alleen mogelijk voor PLB-uren die meer dan vijf jaar geleden zijn toegekend of die door omzetting aan het PLB-tegoed zijn toegevoegd (bijvoorbeeld bovenwettelijke vakantie-uren, zie 'extra sparen').

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

Wordt voor een triagist, die op een huisartsenspoedpost structureel in ANW-diensten werkt, bij opname van PLB-uren ook rekening gehouden met een gemiddelde ANW-toeslag over de opgenomen PLB-uren?

Aan een triagist, die structureel op een huisartsenspoedpost in ANW-diensten werkt en PLB-uren opneemt, wordt de gemiddelde ANW-toeslag doorbetaald. Zie voor de berekening van de gemiddelde ANW-toeslag artikel 4.10 lid d van de Cao Huisartsenzorg.

Voor PLB-uren die afkomstig zijn uit overuren, passen werkgevers een uitzondering toe. Omdat er ANW-toeslag wordt uitbetaald over overuren die in de ANW zijn gemaakt, wordt - als die overuren vervolgens aan het PLB-budget worden toegevoegd - bij de opname van die specifieke PLB-uren geen gemiddelde ANW-toeslag betaald. Deze complexe werkwijze volgt niet duidelijk uit de cao-tekst.



Wat gebeurt er met het opgebouwde PLB bij een baanwisseling?

Het opgebouwde PLB-tegoed kan bij beëindiging van het dienstverband onder voorwaarden worden overgedragen naar de nieuwe werkgever of worden uitbetaald.



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.

Is een werkgever verplicht om het opgebouwde PLB over te dragen bij uitdiensttreding?

Ja, het opgebouwde PLB-tegoed moet 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; en,
- De medewerker overgaat naar eenzelfde hoofdfunctie; en,
- Het opgebouwde PLB-tegoed minimaal eenmaal de maandelijkse arbeidsduur bedraagt.

In andere gevallen kan het PLB-tegoed alleen worden overgedragen met instemming van de nieuwe werkgever. Als de nieuwe werkgever niet akkoord gaat of de medewerker uitbetaling wenst, wordt het PLB-tegoed aan de medewerker uitbetaald.

De waarde van het opgebouwde PLB-tegoed wordt vastgesteld conform artikel 8.1 lid I van de Cao Huisartsenzorg.



Hoe vindt de overdracht van de waarde van het PLB-tegoed plaats?

Wanneer het opgebouwde PLB-tegoed wordt overgedragen aan de nieuwe werkgever, zorgt de voormalige werkgever dat de waarde van het tegoed wordt berekend volgens de regeling in artikel 8.1 lid l van de Cao Huisartsenzorg. Dit bedrag wordt vervolgens overgemaakt aan de nieuwe werkgever.

Is een werkgever verplicht het opgebouwde PLB-tegoed over te nemen bij indiensttreding van een nieuwe medewerker?

Ja, indien een nieuwe medewerker PLB-tegoed meeneemt vanuit de vorige werkgever die onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg valt, is de nieuwe werkgever verplicht dit tegoed over te nemen mits aan de voorwaarden in artikel 8.9 lid f van de Cao Huisartsenzorg wordt voldaan.

Waarom hebben cao-partijen, ondanks personeels-tekorten, gekozen 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. Omdat medewerkers langer doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd, is het extra belangrijk om goed voor hen te zorgen en hen gezond en gemotiveerd te houden. Door op deze manier te investeren in medewerkers blijven zij tot aan de AOW-leeftijd gezond en met plezier werken in de huisartsenzorg en wordt het risico op uitval door ziekte verkleind.



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg



SSFH is er voor jou

SSFH is er voor iedereen die werkt in de huisartsenzorg. Of je nu starter bent, ervaren kracht, herintreder of toekomstig collega: SSFH helpt om werken in de huisartsenzorg aantrekkelijk, gezond en toekomstbestendig te houden.



Meer weten? www.ssfh.nl



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg