

Individueel Keuzebudget in het kort

Wat is het Individueel Keuzebudget? Hoe kan ik ervoor zorgen dat medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen om keuzes te maken die goed zijn voor de medewerker én de organisatie? En hoe regel ik het in? Dit is een samenvatting over het IKB, vooral gericht op werkgevers.

Vrij te besteden Individueel Keuzebudget

Werknemers die onder de Cao Sociaal Werk vallen bouwen maandelijks een Individueel Keuzebudget (IKB) op. Zoals de naam al zegt gaat het om een budget dat werknemers naar eigen inzicht en behoefte kunnen besteden. Het IKB is in de plaats gekomen van bestaande afzonderlijke regelingen als vakantietoeslag, tegemoetkoming ziektekostenverzekering, de waarde van bovenwettelijk verlof en eindejaarsuitkering. Daar is nog 0,1% aan toegevoegd uit vrijgevallen middelen. De waarde van die regelingen is samengevoegd tot één budget: het IKB. Dit budget bedraagt ruim 18% van het jaarsalaris. Hiermee kan een individueel arbeidsvoorwaardenpakket worden samengesteld, dat zo goed mogelijk aansluit bij ieders persoonlijke situatie en loopbaanfase.

Stimulans voor ontwikkeling en balans

Werknemers hebben met het IKB meer individuele ruimte, meer invloed en meer verantwoordelijkheid. Uiteindelijk gaat het erom dat het IKB voor iedere werknemer afzonderlijk bijdraagt aan een goede balans tussen werk en persoonlijke situatie. Niet alleen nu, maar ook in de toekomst. Met het IKB en het Loopbaanbudget, stimuleert de cao de ontwikkeling van werknemers en daarmee ook van werkgevers. Want: werknemers die in balans zijn, versterken niet alleen hun eigen toekomst, maar ook die van hun organisatie.

Opbouw en omvang

Het IKB is voor de medewerker één budget en ook op die manier zichtbaar op de salarisstrook. Het bestaat in feite uit een optelsom van de voormalige onderdelen, ieder met de eigen grondslag en regels. De opbouw vindt plaats per maand, dus per maand wordt gerekend op basis van het in die maand feitelijk verdiende salaris.

De verschillende onderdelen tellen nu grotendeels mee voor het zgn. SV-loon en zijn onderdeel van het pensioengevend salaris. Ook bij het IKB blijven de onderdelen op dezelfde manier meetellen.

Het IKB van de werknemer wordt maandelijks opgebouwd naar de gezamenlijke geldwaarde van de volgende onderdelen:

1. Vakantietoeslag (8%, zie artikel 6.9);
2. Eindejaarsuitkering (8,3%, of 5,5% of 3,5% voor werknemers die hebben gekozen om een deel van de eindejaarsuitkering om te zetten in seniorenverlof, zie artikel 6.10);
3. Vermeerderd met 0,1% (zie artikel 6.10 E);
4. De waarde van het (voormalige) bovenwettelijk vakantieverlof (26 uur op jaarbasis bij een voltijd dienstverband, zie artikel 5.7). Deze waarde is berekend over het feitelijk verdiende salaris inclusief vakantietoeslag (zie artikel 6.9) en eindejaarsuitkering (zie artikel 6.10);

5. De tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering (€ 10,- bruto per maand, zie artikel 6.17).

Bij een wijziging in het salaris betekent dit ook een wijziging in de hoogte van het IKB. Bij een tijdelijk lager salaris, zoals in het tweede jaar van ziekte en bij ouderschapsverlof en langdurig zorgverlof wordt het IKB opgebouwd over het verlaagde salaris.

Voor medewerkers met lagere salarissen kan de bodem vakantietoeslag nog meespelen en voor oudere medewerkers met seniorenverlof en een eindejaarsuitkering van 5,5% of 3,5% de bodem eindejaarsuitkering.

Alle afspraken over het IKB zijn, net als over het Loopbaanbudget, besproken met de Belastingdienst. Zij zijn akkoord met de uitwerking ervan. De zgn. cao-beoordelingsbrief is te vinden op de website sociaalwerk-werkt.nl.

Verlof, geld of een combinatie

Het IKB kan op verschillende manieren worden besteed of aangewend: als verlof, als geld of als een combinatie van deze twee. De kern van de aanwending van het IKB is dat dit naar eigen keuze is, maar wel binnen het kalenderjaar moet gebeuren. De aanwending kan bovendien nooit meer zijn dan tot dat moment is opgebouwd.

Bij aanwending van het IKB in de vorm van geld gaat het om:

- De hoogte, het moment en de termijnen van uitbetalen.
- De eventuele inzet voor een doel dat fiscaal is vrijgesteld, zoals het betalen van een opleiding.
- Zo kan de aanwending van het IKB gecombineerd worden met het Loopbaanbudget.
- De uitbetaling van het gehele IKB in december als er geen keuze is gemaakt.
- De inhouding van de wettelijk verplichte loonheffingen bij uitbetaling.

Bij aanwending in de vorm van verlof gaat het om:

- Het kopen van verlof, dat hiermee bovenwettelijk verlof wordt en daarmee onder die wettelijke bepalingen valt.
- Het aantal te kopen uren: net zoveel als vroeger het bovenwettelijk verlof was, maar ook meer of minder is mogelijk.
- Organisaties waar nu al afspraken zijn om het bovenwettelijk verlof collectief op een vast moment in te zetten om bedrijfsorganisatorische redenen kunnen dit zo blijven regelen. Dan heeft de werknemer 1,62% minder aan te wenden in het IKB. Ook kunnen organisaties dergelijke afspraken maken met de or of pvt.
- De beoogde opname van het gekochte verlof: in hetzelfde kalenderjaar of in een volgend jaar waarbij de werknemer bij het kopen meteen diens bedoeling met dit verlof bespreekt.
- Dat een uur gekocht verlof (dat in een volgend jaar wordt opgenomen) een uur waard blijft, maar niet meer terug mag worden verkocht om in geld uit te laten betalen.

Keuzes maken

De werknemer kiest zelf, maar bespreekt dit wel met de werkgever. De keuzehulp kan hierbij helpen en er is ook een rekenhulp beschikbaar (zie website). De keuze kan tijdens het jaarlijkse ontwikkelgesprek onderwerp van gesprek zijn. En dan kunnen ook sociale aspecten en mogelijk financiële consequenties van de te maken keuze, voor werknemer en/of werkgever, aan de orde komen. Zo komt een wederzijds goed overwogen keuze tot stand.

Maakt een medewerker geen keuze? Dan wordt het bedrag maandelijks gereserveerd en in zijn geheel in december uitbetaald. Dit betekent dat naast het op te nemen wettelijk verlof de werknemer in december het totale in dat jaar opgebouwde IKB krijgt uitbetaald.



Maandelijks keuzes maken

De werknemer kiest voor het begin van het kalenderjaar hoe hij zijn IKB in dat kalenderjaar wil aanwenden. De werknemer kan die keuze maandelijks wijzigingen. Voorbeelden die kunnen leiden tot een aanpassing van de gemaakte keuze zijn bijvoorbeeld gewijzigde omstandigheden in het werk en/of privésfeer bij de werknemer of arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Bespreek de essentie van het IKB, de consequenties en mogelijkheden tijdig, om de keuzes goed te kunnen overzien. Deze keuzes vind je op de website. Hoe werknemers hun keuzes kenbaar kunnen maken is afhankelijk van de manier van salarisverwerking: via een keuzeformulier op papier of digitaal, of via een deels of volledig geautomatiseerd systeem. Deze documenten vind je op de website.

Uitbetaling en opname

- Uitbetaling van het IKB kan in verschillende periodes plaatsvinden (per maand, per jaar of nog anders). Bij uitbetaling worden de gebruikelijke loonheffingen ingehouden. Bij de aankoop van verlof uit het IKB moet apart met de werkgever worden afgesproken wanneer het verlof wordt opgenomen.
- Nieuwe medewerkers maken een keuze als ze in dienst komen of op het eerstvolgende keuzemoment.
- Het IKB moet worden aangewend in hetzelfde kalenderjaar als waarin het wordt opgebouwd. Het is wel mogelijk om verlof aan te kopen voor een volgend kalenderjaar. In dat geval wordt het doel dan met de werkgever besproken.
- Bij uitdiensttreding wordt het resterende deel van het opgebouwde IKB uitbetaald.

Meer details over het IKB staan in hoofdstuk 4 van de cao-tekst