



Samenvattende informatie IKB

12 november 2015

Invoering Individueel Keuzebudget

Wat is het Individueel Keuzebudget, wanneer wordt het geïntroduceerd en hoe kan ik ervoor zorgen dat medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen om keuzes te maken die goed zijn voor de medewerker én de organisatie. Een samenvatting van het IKB, vooral gericht op werkgevers voor het kunnen inregelen van het IKB.

Vrij te besteden Individueel Keuzebudget

Werknemers die onder de CAO W&MD vallen, bouwen per 1 januari 2016 maandelijks een Individueel Keuzebudget op. Zoals de naam al zegt gaat het om een budget dat werknemers naar eigen inzicht en behoefte kunnen besteden. Het IKB komt in plaats 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 krijgen 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 eerder de introductie van 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 1 budget en als zodanig 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 mee tellen.

IKB	Omvang	SV / PG
Vakantietoeslag is 8% over het feitelijk verdiende salaris	8%	Ja / Ja
Eindejaarsuitkering is 8,3% over het feitelijk verdiende salaris, vermeerderd met vakantietoeslag. Voor werknemers in dienst op 1 januari 2009 en op dat moment 53 of ouder geldt dat dit 5,5% of 3,5% kan zijn als zij gekozen hebben voor seniorenverlof en dus minder stijging van de eindejaarsuitkering. Deze werknemers zijn nu 60 jaar of ouder.	8,96% (of 5,94% of 3,78%)	Ja / Ja
De extra 0,1%, ook over het feitelijk verdiende salaris en de vakantietoeslag. Deze ophoging is toegevoegd vanwege het vrijvallen van voormalig gereserveerde middelen.	0,11%	Ja / Ja
De waarde van het bovenwettelijk verlof, ofwel bij fulltime 26 uur op jaarbasis, omgezet in budget. Dit is berekend op basis van de waarde van 26 uurloren vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.	1,62%	Ja / Nee (bij uitbetaling) Nee / Nee (bij omzetting in verlof)
Subtotaal	18,69%	
Tegemoetkoming ziektekostenverzekering. Dit is een bruto nominaal bedrag van € 10,00 per maand, ongeacht omvang van de arbeidsovereenkomst.	Van minimaal 0,11% bij fulltime en in de hoogste salarisschaal tot maximaal 1,67% bij 0,4 fte en minimumloon	Ja / Nee
Totaal	18,80% tot 20,36%	

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 2e 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 onderdelen in het IKB vallen in het kalenderjaar, zo ook de vakantietoeslag. Daarom is een apart besluit genomen over de in 2015 al opgebouwde vakantietoeslag. Deze 7 maanden worden uitbetaald in de tot nu toe normale maand mei. In 2016 is het de laatste keer dat er dus automatisch in mei vakantietoeslag wordt uitbetaald.

Alle afspraken over het IKB zijn, net als over het Loopbaanbudget, besproken met de Belastingdienst. Zij zijn akkoord met de uitwerking ervan en nog in 2015 wordt de zgn. cao-beoordeling verwacht.

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 en de aanwending kan 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 bijvoorbeeld gecombineerd worden met die van 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. Dit komt veel voor bij de peuterspeelzalen.
- 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 over de jaargrens een uur gekocht verlof ook in de 5 jaar erna 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 keuze kan tijdens het jaargesprek 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. Dat betekent in 2016 dat een werknemer in mei de 7 maanden vakantietoeslag uit 2015 krijgt uitbetaald, het wettelijk verlof kan opnemen en in december de waarde van een heel jaar IKB krijgt uitbetaald.

Een werknemer kan ook aangeven de voormalige werkwijze van de onderdelen te willen handhaven. Dit kan voor zover er voldoende IKB is opgebouwd. Dan krijgt in 2016 de werknemer in mei onder voorbehoud van voldoende IKB-opbouw in mei een bedrag ter grootte van de volledige voormalige vakantietoeslag uitbetaald en 5 maal € 10,00, de voormalige tegemoetkoming ziektekosten-verzekering. Ook koopt de werknemer dan 26 uur bovenwettelijk verlof en krijgt dit op de verlofkaart bijgeschreven. In de maanden erna krijgt de werknemer elke maand €10,00 en in december 8,3% en 0,1% uitbetaald.

Eerste keuze voor 1 mei 2016

Het IKB wordt opgebouwd vanaf 1 januari 2016. De eerste keuze moet uiterlijk op 30 april 2016 gemaakt zijn. Tot dat moment wordt het IKB gereserveerd voor de medewerker en de opbouw is zichtbaar als 1 budget op de salarisstrook. De gemaakte keuzes worden op/ vanaf 1 mei 2016 geëffectueerd voor het hele verdere jaar en verwerkt in de salarisadministratie. Op dit keuzemoment zijn er dus 4 maanden opgebouwd en komen er nog 8 maanden opbouw aan.

Vanaf 1 januari 2016 zijn er 4 maanden uitgetrokken voor het inregelen van de verwerking van de aanwending van het IKB via de salarisverwerking en voor de voorlichting aan werknemers en leidinggevenden en voor het daadwerkelijk maken en verwerken van keuzes.

Vanaf 2017 kan er twee keer per jaar een keuze worden gemaakt: in december (2016) voor het 1e halfjaar van 2017 of meteen voor heel 2017 en in juni 2017 voor het 2e halfjaar. Indien een medewerker in december 2016 geen keuze maakt wordt het bedrag van het eerste half jaar gereserveerd. Geen keuze maken in juni betekent dat het hele jaarbedrag van het IKB in december 2017 wordt uitbetaald.

Bespreek de essentie van het IKB, de consequenties en mogelijkheden tijdig, om de keuzes of het achterwege laten ervan goed te overzien. 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. Een format voor een keuzeformulier, een checklist voor de salarisadministratie en een checklist voor de te maken keuzes en het organiseren van het keuzeproces is in ontwikkeling.

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.
- In bijzondere persoonlijke situaties kan een werknemer de werkgever vragen tussentijds zijn keuze te wijzigen of alsnog een keuze te maken. Voorbeelden daarvan zijn bij veranderingen in het werk, veranderingen privé, arbeidsongeschiktheid.
- In bijzondere situaties kan de werkgever het gewenste moment van uitbetaling wijzigen of van de opname van verlof veranderen. Dit zal in overleg met de medewerker plaatsvinden.
- Nieuwe medewerkers maken een keuze bij indiensttreding of op het eerstvolgende keuzemoment.
- De werkgever kan met de OR of PVT meer of andere keuzemomenten afspreken.
- 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, met de werkgever wordt het doel van het verlof dan 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](#). In vier pagina's komen de samenstelling, het keuzemoment, de aanwending en de effecten van keuzes voor de werknemer aan bod. Deels in detail, deels algemeen. Want ook voor het succes van het IKB geldt: de toekomst creëer je samen.

Extra informatie voor werkgevers

Bij de MOgroep is veel en gedetailleerde informatie en ondersteuning voor hun leden, de werkgevers. Kijk ook op www.fcb.nl/welzijn/cao voor praktische informatie:

- Salarisadministratie: de CAO-Tafel heeft regelmatig overleg met de (middel)grote salarisverwerkers. Vanaf half november komt er een checklist en brief beschikbaar om de nodige stappen te zetten.
- P&O: gebruik onder andere de basispresentatie voor interne communicatie (eind november beschikbaar). Bent u lid van de [MOgroep](#), kom dan naar de OPOF-bijeenkomsten om informatie en ervaringen uit te wisselen.
- Leidinggevenden en teamleiders: de brochure, de basispresentatie en de ervaringsverhalen helpen om de dialoog over het gedachtengoed en de mogelijkheden van het IKB aan te wakkeren (eind november beschikbaar.) Zet ze bijvoorbeeld in tijdens een teamoverleg. Daarnaast kunt u tot februari 2016 gebruik maken van diverse activiteiten van FCB rondom leidinggeven aan verandering. Kijk hiervoor op de website van FCB bij [ontwikkel-en-profileer-jezelf](#).
- Management en directie: Bespreek het gedachtengoed van de cao en het IKB in alle bijeenkomsten met medewerkers en in alle overleggen met leidinggevenden en P&O. Gebruik bijvoorbeeld de brochure en de presentatie (eind november beschikbaar). Bespreek met de OR of PVT welke aandachtspunten er zijn om het IKB goed uit te voeren en te laten landen. Monitor samen de voortgang, zowel in de invoering als in de keuzes en het keuzeprocés. Net als bij het Loopbaanbudget heeft de OR een monitorrol in de organisatie over het IKB.

Meer weten?

Succesvolle invoering van het IKB vraagt om betrokkenheid van en goede voorlichting aan alle partijen. De website www.fcb.nl/welzijn/cao wordt regelmatig aangevuld met informatie en materialen die u kunt gebruiken in uw communicatie. Daarnaast verschijnen er maandelijks e-mailnieuwsberichten, ervaringsverhalen en verschillende artikelen. Check dus regelmatig de website voor het laatste nieuws, volg [@caowelzijn](#) op twitter en schrijf u in voor de [e-mailnieuwsbrief](#).