



Individueel Keuzebudget

Medewerkers die werkzaam zijn onder de cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening bouwen maandelijks het Individueel Keuzebudget (IKB) op. Zoals de naam al zegt, gaat het om een budget dat medewerkers 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. 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.

Het IKB wordt in een bedrag uitgedrukt en is opgebouwd uit:

- Vakantietoeslag (berekend over het salaris),
- Eindejaarsuitkering (berekend over salaris en vakantietoeslag),
- 0,1% extra (ook berekend over salaris en vakantietoeslag),
- De waarde van het bovenwettelijk verlof op basis van salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering,
- De tegemoetkoming ziektekostenverzekering van € 10.

Het opgebouwde IKB staat ook op de WGI-salarisstroom, te weten rechts onderin, onder de noemer *saldo individueel keuzebudget*.

Hoe gaat het in zijn werk?

- Het IKB wordt per maand opgebouwd en berekend over het feitelijk verdiende salaris. Bij een tijdelijk lager salaris, zoals in het 2^e jaar van ziekte en bij ouderschapsverlof en langdurig zorgverlof wordt het IKB opgebouwd over het verlaagde salaris.
- Het IKB kan gebruikt worden in geld, en dus worden uitbetaald en/of in verlof opgenomen. Elke combinatie van verlof en geld is mogelijk. 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.
- Om een indicatie te krijgen van de kosten voor opname verlof kan het bruto uurloon (staat op loonstrook) worden vermenigvuldigd met 8% (voormalige vakantietoeslag) en de uitkomst hiervan nogmaals vermenigvuldigd met 8,3% (voormalige eindejaarsuitkering).
Bv. bij een bruto uurloon van € 10 worden de kosten van opname van 1 uur extra verlof:
 $€ 10 * 8\% = € 0,80$. $€ 10,80 * 8,3\% = € 0,90$ (afgerond). $€ 10,80 + € 0,90 = € 11,70$ bruto kosten opname verlof per uur.
- In het jaargesprek is het de bedoeling om o.a. de inzet van het IKB aan de orde te laten komen.

- Bij uitbetaling van het IKB kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het uitbetalen in maandelijkse termijnen, of aan alles uitbetaald te krijgen in december of verdeeld over mei en december laten uitbetalen, omdat daar voorheen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering werd uitbetaald. Andere keuzes kunnen ook. In geval van bedrijfseconomische omstandigheden zal de opdrachtgever overleg plegen over de uitvoering van de uitbetaling van het IKB. Bij uitbetaling worden de gebruikelijke loonheffingen ingehouden.
- Uitbetaling van het IKB kan ook op het moment van en voor hetzelfde doel als voor de aanwending van het Loopbaanbudget. Dan is er meer budget voor het door de medewerker beoogde doel voor duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling.
- De aanwending van het IKB kan nooit meer zijn dan tot dat moment is opgebouwd.
- Omzetten van (een deel van) het IKB in verlof kan ook. Dan wordt in feite het bovenwettelijk verlof (deels) terug gekocht. Meer dan dat verlof kopen kan ook, dan is het belangrijk meteen het doel ervan te bespreken. Een uur gekocht verlof blijft over de jaargrens ook in de 5 jaar eraan een uur waard, maar mag niet meer terug worden verkocht om in geld uit te laten betalen. In organisaties waar collectieve afspraken zijn over de inzet van het bovenwettelijk verlof in verband met bedrijfsorganisatorische redenen (bv. vrij in schoolvakanties), blijft dit zo.
- Jaarlijks zijn er 2 momenten (december en juli) om kenbaar te maken welke besteding de medewerker aan het IKB wil geven. De medewerker kiest zelf, maar bespreekt dit wel met de werkgever.
- In bijzondere persoonlijke situaties kan een medewerker WGI vragen tussentijds zijn/haar keuze te wijzigen. Voorbeelden daarvan zijn bij veranderingen in het werk, veranderingen privé en arbeidsongeschiktheid.
- Nieuwe medewerkers maken een keuze bij indiensttreding of op het eerstvolgende keuzemoment.
- Het IKB moet worden gebruikt in hetzelfde kalenderjaar als waarin het wordt opgebouwd. Het is wel mogelijk om voor een volgend kalenderjaar verlof te sparen. Dan geeft de medewerker aan de opdrachtgever aan welk doel de medewerker met het verlof heeft.
- Als de medewerker geen keuze maakt, dan wordt het hele IKB gereserveerd en wordt het conform de cao in december uitbetaald.
- Bij uitdiensttreding wordt het resterende opgebouwde deel van het IKB uitbetaald bij uitbetaling van het laatste loon.
- Meer details over het IKB staan in de [cao-tekst](#), waaronder informatie over de samenstelling, het keuzemoment, de aanwending en de effecten van keuzes. Ook de [website van FCB](#) geeft goede informatie over het IKB.