

Individueel Keuzebudget Kiezen en keuzes verwerken in 5 stappen

Informatie voor werkgevers - december 2015

Per 1 januari 2016 start de opbouw van het Individueel Keuzebudget en de reservering ervan in de salarisadministratie. Voor 1 mei 2016 kiest iedere medewerker hoe zijn/haar IKB wordt ingezet. In december en juni zijn de volgende jaarlijkse keuzemomenten. In overleg met OR of PVT of in bijzondere situaties kunnen andere afspraken worden gemaakt.

Vijf stappen die helpen bij het kiezen en het verwerken van keuzes



- 1** ▶ De CAO-tafel ontwikkelt allerlei ondersteunende materialen om werkgevers en werknemers te informeren over het gedachtegoed en de uitvoering van de cao. Van teampresentaties, brochures, stappenplannen en rekenvoorbeelden. Maak er gebruik van en vul aan waar nodig.
- 2** ▶ Kiezen betekent nadenken; over de balans tussen werk en persoonlijke situatie, over plannen voor de toekomst. Stimuleer een doordachte keuze door, bijvoorbeeld tijdens het Jaargesprek, inzicht te geven in de omvang van hun IKB, de vele keuzemogelijkheden en het feit dat zij hiermee veel meer dan voorheen invloed hebben op hun eigen ontwikkeling. Geen keuze betekent dat de werknemer zijn IKB in z'n geheel krijgt uitbetaald aan het einde van het jaar.
- 3** ▶ De werknemer zelf is verantwoordelijk voor de inzet van zijn IKB en de afstemming daarvan op zijn werk, persoonlijke situatie en ambities voor de toekomst. Overleg over de inzet van het IKB is niet verplicht, maar kan wel zinvol zijn. Bijvoorbeeld met het oog op ontwikkelingen in de organisatie, eventuele bezettingsproblemen bij verlofopname, fiscale consequenties bij uitbetaling in geld. Hoe vollediger de informatie, hoe doordachter de keuze en de stap naar gedeelde verantwoordelijkheid.
- 4** ▶ Is de definitieve keuze gemaakt, controleer dan of de keuze ook echt uitgevoerd kan worden.

 - Vindt bij keuze voor uitbetaling besteding plaats binnen het kalenderjaar?
 - Heeft de werknemer voldoende budget opgebouwd?
 - Zijn er bedrijfsorganisatorische beperkingen (zoals verplichte verlofopname in de vakantieperiode bij Peuterspeelzalen)?
 - Is duidelijk wanneer de werknemer het eventueel aangekochte verlof wil opnemen?
 - Zijn er voldoende liquide middelen om het IKB uit te betalen in de periode die de werknemer voor ogen heeft?
 - Is er geen sprake van bijzondere omstandigheden (loonbeslag, o.i.d.)?

Kan de keuze van de werknemer echt niet verwerkt worden, dan is extra overleg nodig. Zoek in alle gevallen samen naar een oplossing die zoveel mogelijk tegemoet komt aan beider belangen.
- 5** ▶ De keuzes van de werknemers worden geaccordeerd, ingevoerd voor de periode waarop de inzet van het IKB betrekking heeft en als mutatie klaargezet voor verwerking in de salarisadministratie. Na verwerking is op de salarisstrook zichtbaar dat er een uitbetaling/onttrekking van het IKB is gedaan en wat de omvang van het resterende IKB is. Is er verlof aangekocht uit het IKB, dan is dit zichtbaar in de verlofregistratie. De keuze voor 1 mei 2016 geldt voor heel 2016. In december wordt de keuze gemaakt voor het volgende halfjaar of jaar. In juni kan een keuze worden bijgesteld voor het komende half jaar.

Keuze IKB verwerken – scenario's

De voorgaande stappen zijn generiek, oftewel onafhankelijk van het keuzemoment, het aantal keuzemomenten en het salarissysteem dat wordt gebruikt. Onderstaande scenario's geven een indruk van de verwerking in de salarisadministratie. Ze zijn afhankelijk van:

- de mate waarin de salarisadministratie is uitbesteed (van volledig in-huis tot 100% uitbesteed)
- de mate waarin het keuzeproces geautomatiseerd is (van niet-geautomatiseerd tot volledig digitaal ondersteund)

Samengevat zijn er 9 verschillende scenario's.

	SA* 100% in-huis	SA in-huis, verwerking uitbesteed	SA 100% uitbesteed
Niet/beperkt geautomatiseerd (papier, email, Excel)	1	4	7
Digitaal keuzeformulier (in medewerkers-portaal) wordt verwerkt in SA	2	5	8
Keuzeproces ondersteund met geavanceerde keuze-tool	3	6	9

*Salarisadministratie

Toelichting op de meest voorkomende scenario's:

Scenario 2:

1. Werknemer vult digitaal keuzeformulier in vanuit medewerkersportaal (salarisleverancier of eigen ontwikkeling)
2. Formulier wordt besproken met werkgever en (digitaal) geaccordeerd
3. Keuzes worden door SA verwerkt in het salarispakket

Scenario 4:

1. Werknemer vult papieren (of mail-) keuzeformulier in
2. Formulier wordt geaccordeerd (door leidinggevende of P&O)
3. Keuzes worden (als mutatie) door SA in salarispakket ingevoerd
4. Keuzes worden door (externe) salarisverwerker verwerkt

Scenario 9:

1. Werknemer maakt keuzes via digitale keuze-tool
2. Keuze wordt besproken met werkgever en digitaal geaccordeerd
3. Keuzes worden automatisch verwerkt in salarispakket door externe salarisverwerker