

1. Uitbetaling als brutoloon in september

Het budget van maximaal € 500 bruto (bij een voltijd of groter dienstverband) wordt uitbetaald als brutoloon in september. Door de Belastingdienst wordt dit gekenmerkt als een eenmalige uitkering, waardoor er loonheffing wordt ingehouden conform het voor jou geldende percentage bijzonder tarief. Onderaan je AFAS loonstrook kun je bij "Bijzonder tarief %" zien welk percentage loonheffing wordt ingehouden. Zo kun je zelf berekenen hoeveel je netto zult ontvangen.

2. Omzetten naar netto opleidingsbudget

Opleiding/ontwikkeling draagt bij aan verbetering, herstel of behoud van jouw persoonlijke balans in ruime zin. Dit heeft een positieve uitwerking op jouw duurzame inzetbaarheid. Om die reden is deze optie extra aantrekkelijk gemaakt.

Als je voor opleidingsbudget kiest, wordt het balansbudget namelijk standaard met 20% verhoogd. Het opleidingsbudget kan gedurende maximaal 3 kalenderjaren worden gespaard. In totaal kun je zo doorsparen voor maximaal € 1.800 (driemaal € 600 bij voltijd dienstverband) budget. Bovendien kun je het opleidingsbudget netto besteden.

Indien je op jaarbasis minimaal 20 LFB-uren (deeltijd naar rato) opneemt voor opleidings-/ontwikkelingsactiviteiten, wordt in plaats van de 20% verhoging maar liefst 40% verhoging toegepast (dus nogmaals € 100 erbij bij voltijd). Het totale opleidingsbudget kan daardoor over 3 jaar gezien oplopen tot € 2.100 netto (bij een voltijd dienstverband).

Het is niet de bedoeling dat het opleidingsbudget wordt ingezet als vervanging voor het reguliere opleidingsbudget voor functiegerichte scholing/cursus/training.

3. Omzetting in extra verlofuren voor herstel en balans

Je kunt ervoor kiezen het balansbudget om te zetten in verlofuren voor herstel en balans. In dat geval wordt het budget omgezet in uren aan de hand van het bruto uurloon op 1 juli van het betreffende jaar, af te ronden op een heel uur naar boven. Omdat deze uren bestemd zijn voor herstel en balans, en niet bedoeld zijn als extra bovenwettelijk verlof, is het een voorwaarde dat deze uren worden opgenomen in tijd vóór 1 juli van het opvolgende kalenderjaar. Eventuele resterende uren komen per 1 juli van het opvolgende kalenderjaar te vervallen.

4. Generatiepact

Medewerkers met een belastende functie* kunnen kiezen om deel te nemen aan het generatiepact. Dit betreft een 80/90/100% regeling. Om hiervoor in aanmerking te komen dien je binnen 4 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken, minimaal 5 jaar in dienst te zijn én bij deelname minimaal 24 uur per week te blijven werken.

Indien je in kalenderjaar 2023 gaat deelnemen aan het generatiepact, moet je op 1 juli 2023 al de keuze maken voor de optie generatiepact. Start je deelname pas in 2024 of later, dan mag je in 2023 nog één van de andere opties kiezen.

Vanaf het jaar van deelname aan het generatiepact, doe je tevens voor de komende jaren afstand van de aanspraak op het balansbudget. Dit betreft een éénmalige keuze die doorwerkt tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of eerdere beëindiging van het dienstverband.

Neem voor deelname aan het generatiepact contact op met je leidinggevende en HR adviseur. Meer details vind je in de CAO 2021-2024, bijlage XV uitwerking generatiepact.

* Onder belastende functies wordt in ieder geval verstaan: direct cliëntgebonden functies in de begeleiding, verzorging, verpleging of behandeling en beveiligers en schoonmakers.