



AWVN-onderzoek 2019

Verdubbeling geld voor Duurzame Inzetbaarheid

© 2019 AAVN

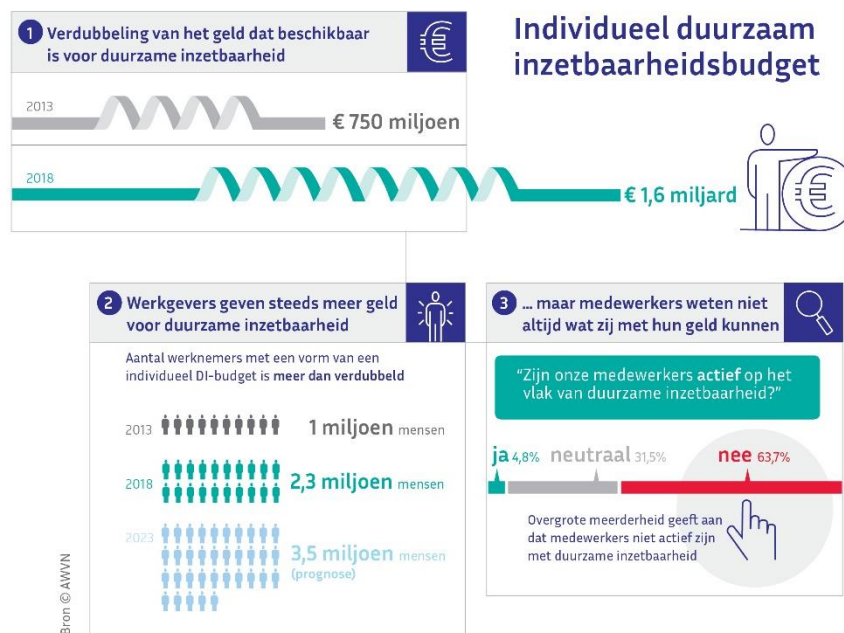
De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AAVN en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts)personen die beschikking hebben over dit document.

Het is niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, distribueren, verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AAVN. AAVN is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit document indien de inhoud daarvan is gewijzigd of aangevuld door (rechts)personen die de beschikking hebben gekregen over dit document.

Inhoudsopgave

Samenvatting: Verdubbeling van geld voor duurzame inzetbaarheid (nu 1,6 miljard)	4
Visie en prognose AWWN.....	6
Deel A. Individuele budgetten voor duurzame inzetbaarheid 2013 en 2018	7
1. Jaarlijkse budgetten.....	7
2. Budgetten verspreid over meerdere jaren (sparen)	8
3. Methodologie en veronderstellingen kwantitatief onderzoek	9
Deel B. Werkgevers over individuele budgetten voor duurzame inzetbaarheid	10
4. Resultaten ledenonderzoek	11
5. Reden achter DIB-regeling.....	12
6. Leeftijd van de DIB-regeling	13
7. Tevredenheid over DIB-regeling.....	13
8. Bestedingsdoelen DIB.....	14
9. Succesfactoren en belemmeringen van de DIB-regeling	15
10. Organisaties zonder DIB-regeling	18
11. Stellingen	20
12. Hartekreten van respondenten.....	21
13. Onderzoek ledenenquête duurzame inzetbaarheid	23
Colofon	24

Samenvatting: Verdubbeling van geld voor duurzame inzetbaarheid (nu 1,6 miljard)



Nederlandse werknemers hebben dit jaar zeker 1,6 miljard euro beschikbaar voor zaken als opleiding, loopbaanoriëntatie, financiële scans en andere zaken die onder duurzame inzetbaarheid vallen. Het via cao's beschikbare geldbedrag is sinds 2013 verdubbeld.

Dat blijkt uit onderzoek van werkgeversvereniging AWWN naar financiële afspraken over duurzame inzetbaarheid in cao's. AWWN is betrokken bij het merendeel van alle Nederlandse cao's en bij een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaardenregelingen in Nederland.

In de afgelopen 5 jaar verdubbelde ook het aantal werknemers dat een eigen budget heeft voor duurzame inzetbaarheid en het aantal cao's waarin financiële afspraken zijn gemaakt over duurzame inzetbaarheid. Het aantal cao's met financiële afspraken nam tussen 2013 tot 2018 toe van 78 naar 157. Het aantal werknemers met een budget groeide van 1 miljoen naar 2,3 miljoen. Het gemiddelde budget waarover de betreffende werknemers jaarlijks beschikken groeide tussen 2013 en 2018 van 669 naar 706 euro. Daarnaast stellen veel regelingen tijd beschikbaar aan werkenden.

Werknemers mogen hun budget met grote keuzevrijheid besteden. Belangrijkste bestedingsdoelen (vaak in combinatie) zijn opleidingen al dan niet aansluitend bij de huidige functie (39%), training (28%), maatregelen die de persoonlijke werk-privébalans verbeteren (24%) en loopbaanadvies (18%).

73% van de werkgevers geeft 'het bieden van eigen regie rond loopbaan en persoonlijke ontwikkeling' op als belangrijkste reden om een DI-regeling in te voeren. Dat betekent dat de werknemer zoveel mogelijk zelf moet bepalen welke opleidingen hij doet.

Over de besteding van de beschikbare budgetten zijn de werkgevers minder tevreden. Werknemers zijn nog te weinig met hun eigen inzetbaarheid bezig, zegt meer dan de helft van de werkgevers. Ook is het lijnmanagement vaak onvoldoende betrokken bij het thema

om een stimulerende rol te kunnen spelen. Daarbij zijn de regelingen als zodanig in de ogen van veel werkgevers te 'vrijblijvend'.

Het AAVN-onderzoek naar afspraken over duurzame inzetbaarheid werd in twee delen uitgevoerd. In het kwantitatieve deel A werden alle Nederlandse cao's van 2013 vergeleken met die van 2018. In het kwalitatieve deel B werd het bedrijfsleven gevraagd naar ervaringen met beleid rond duurzame inzetbaarheid. Aan deel B namen ruim 300 werkgevers deel. Zij vormen qua activiteiten en omvang een afspiegeling van het Nederlandse bedrijfsleven met een lichte oververtegenwoordiging van grote werkgevers.

Duurzame inzetbaarheid gaat in de kern om vitaal en gezond kunnen doorwerken Tot op hogere leeftijd. Het levert competente, fitte, weerbare en gemotiveerde medewerkers op, die optimaal bijdragen aan een flexibele en productieve organisatie. Duurzame inzetbaarheid wordt zowel door overheid, vakbonden als werkgevers gezien als een antwoord op de uitdagingen waarvoor de samenleving wordt gesteld door de grote veranderingen op de arbeidsmarkt en de vergrijzing.

AAVN helpt werkgevers en werknemers met Duurzame Inzetbaarheid. Met onderzoek, advies én handige tools. Bijvoorbeeld met de digitale app Tiptrack waarbij medewerkers worden gestimuleerd zelf in beweging te komen en aan de slag te gaan met hun eigen duurzame inzetbaarheid.

Individueel duurzaam inzetbaarheidsbudget

Beschikbaar geld in de markt



Bron: © AAVN

Besteding door medewerkers



TOP 5 waar mogen medewerkers het budget aan besteden?

1 training/ coaching = meest gekozen	2 opleidingen die aansluiten bij de huidige functie	3 opleidingen na goedkeuring leiding- gevende/HR	4 loopbaan- advies	5 werk/privé balans
--	---	--	--------------------------	---------------------------

Reden voor een budget



onderzocht bij 300 leden waarvan 36% met duurzaam inzetbaarheidsbudget

Visie en prognose AAVN

Duurzame inzetbaarheid is voor werkgevers al een aantal jaren een speerpunt in het arbeidsvoorwaardenoverleg. De arbeidsvoorwaardennota 2019 'Klaar voor veranderend werk' van de gezamenlijke werkgevers- en ondernemingsverenigingen AAVN, MKB Nederland en VNO-NCW is er voor een belangrijk deel aan gewijd.

(<https://www.aavn.nl/publicaties/brochure/arbeidsvoorwaardennota-2019/>)

Het AAVN-onderzoek naar duurzame inzetbaarheid toont aan dat er de afgelopen jaren substantiële vooruitgang is geboekt op dit terrein: steeds meer werkenden krijgen de financiële ruimte en tijd van hun werkgever om zelf hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren, aan een betere werk-privé-balans te werken of anderszins hun inzetbaarheid en verdienvermogen te ontwikkelen.

Op basis van de onderzoeksresultaten en de door alle betrokken partijen – overheid, vakbonden, werkgevers – wens om verder te gaan met duurzame inzetbaarheid, kan worden aangenomen dat de gesignaleerde ontwikkeling verder zal gaan. AAVN verwacht dat in 2023 rond de 3,5 miljoen werknemers een individueel budget voor duurzame inzetbaarheid zullen hebben met een totale waarde van meer dan 2 miljard euro.

AAVN signaleert echter ook een aantal problemen.

1. Werkenden, maar ook leidinggevendenden weten noch niet goed wat in de praktijk te doen om hun inzetbaarheid duurzaam te verbeteren. Hier ligt een belangrijke taak voor vakbonden en werkgeversverenigingen. AAVN heeft met het oog op deze 'handelingsverlegenheid' de digitale tool Tiptrack ontwikkeld (<https://tiptrack.nl/>). Hiermee kunnen werkenden zelf aan de slag op het vlak van duurzame inzetbaarheid.
2. Veel cao-partijen hebben de afgelopen jaren een budget voor duurzame inzetbaarheid ingevoerd. Er zijn echter nog heel veel cao's zonder een dergelijke financiële regeling. AAVN roept cao-partijen op zo snel mogelijk zo'n regeling in te voeren.
3. Regelingen zijn nog niet altijd voldoende flexibel. Zo kennen veel regelingen nog voorwaarden waaronder het budget alleen mag worden ingezet voor zaken die direct gerelateerd zijn aan de huidige functie. De wens van een werkende om zijn loopbaan een volstrekt andere wending te geven en zo duurzaam inzetbaar te blijven, wordt daardoor veelal onuitvoerbaar. Cao-partijen doen er verstandig aan de regelingen in deze zin aan te passen.
4. In verband met het vorige: ook de fiscale behandeling van het geld voor duurzame inzetbaarheid levert in de praktijk soms problemen op. Om effectief ingezet te kunnen worden voor de ontwikkeling van werkenden, zou het altijd moeten worden vrijgesteld van belastingheffing. Het budget wordt echter vaak aangemerkt als extra loon en derhalve belast.

Deel A. Individuele budgetten voor duurzame inzetbaarheid 2013 en 2018

In het kwantitatieve deel van het onderzoek naar individuele budgetten voor duurzame inzetbaar werden alle bij AWWN Nederlandse cao's waarvan een versie uit 2013 en een versie uit 2018 beschikbaar waren, onderzocht. Het betreft ruim 700 cao's. Dit zijn de bevindingen.

1. Jaarlijkse budgetten

- Het aantal cao's met een vorm van een individueel DI-budget (DIB) is verdubbeld van 78 in 2013 naar 157 in 2018 (zie tabel 1 en 2).
- Het aantal werknemers met een vorm van een individueel DI-budget (DIB) is meer dan verdubbeld van 1 miljoen in 2013 naar 2,3 miljoen in 2018.
- De waarde van het budget bedraagt gemiddeld €669 in 2013 en €706 in 2018.
- Gecorrigeerd voor uitschieters bleef het mediane budget constant (€500 in 2013 en €500 in 2018). Hoewel het mediane budget constant blijft, zien we in de individuele regelingen grote verschillen: enerzijds cao's met relatief weinig werknemers en met veel hogere budgetten, anderzijds enkele cao's met heel veel werknemers en de introductie van relatief lage budgetten. Denk bijvoorbeeld aan de Supermarkten met een budget van €175 per jaar en Retail Non-Food met een budget van €150, twee cao's die elk voor meer dan 150.000 werknemers gelden.
- Op macroniveau komt dit neer op een bedrag van bijna €750 miljoen in 2013 waarover de werknemer zelf kan beschikken om de eigen arbeidsmarktwaarde op peil te houden. In 2018 is sprake van een tweemaal zo hoog bedrag: bijna €1,6 miljard.

Tabel 1: Waarde van vormen van individueel DI-budget (DIB) in 2013

Naam cao	Werknemers met DIB	€ p/j	% p/j	Uren p/j	Bedrag p/j*	Macrobedrag p/j
Aantal cao's	78	41	15	22	78	78
Som	1.002.263	€ 24.318			€ 52.168	€ 745.560.909
Gemiddelde	12.850	€ 593	1,37%	47	€ 669	€ 9.558.473
Mediaan	633	€ 500	1,30%	35	€ 500	€ 259.063
Modus	100	€ 500	1,00%	57	€ 500	€ 50.000

* Gemiddelde loonsom=€32.500 p/j en dagwaarde=0,5%

Tabel 2: Waarde van vormen van individueel DI-budget (DIB) in 2018

Naam cao	Werknemers met DIB	€ p/j	% p/j	Uren p/j	Bedrag p/j	Macrobedrag p/j
Aantal cao's	157	96	28	33	157	157
Som	2.299.340	€ 61.750			€ 110.911	€ 1.593.149.652
Gemiddelde	14.645	€ 643	1,73%	45	€ 706	€ 10.147.450
Mediaan	1.029	€ 500	1,00%	40	€ 500	€ 638.000
Modus	100	€ 1.000	1,00%	57	€ 500	€ 50.000

* Gemiddelde loonsom=€35.000 p/j en dagwaarde=0,5%

2. Budgetten verspreid over meerdere jaren (sparen)

In heel wat gevallen is het mogelijk om het niet-bestede budget één of meerdere jaren op te sparen. De besteedbare bedragen in stijgen dan.

- De waarde van het budget bedraagt gemiddeld €1.128 in 2013 en €1.384 in 2018.
- Gecorrigeerd voor uitschieters nam het mediane budget licht toe van €813 in 2013 tot €1.000 in 2018.
- Op macroniveau komt dit neer op een bedrag van ruim €1,1 miljard waarover de werknemer zelf kan beschikken om de eigen arbeidsmarktwaarde op peil te houden. In 2018 is sprake van een ruim tweemaal zo hoog bedrag: €2,7 miljard.

Tabel 3: Maximale waarde van gespaarde vormen van individueel DI-budget in 2013 (bij besteding in één keer)

Naam cao	€ p/j	% p/j	Uren p/j	Bedrag max	Macrobedrag max
Aantal cao's	41	15	22	78	78
Som	€ 49.994			€ 88.000	€ 1.117.653.888
Gemiddelde	€ 1.219	1,37%	70	€ 1.128	€ 14.328.896
Mediaan	€ 1.000	1,30%	40	€ 813	€ 433.750
Modus	€ 1.000	1,00%	40	€ 1.000	€ 50.000

Tabel 4: Maximale waarde van gespaarde vormen van individueel DI-budget in 2018 (bij besteding in één keer)

Naam cao	€ p/j	% p/j	Uren p/j	Bedrag max	Macrobedrag max
Aantal cao's	97	28	32	157	157
Som	€ 132.796			€ 217.355	€ 2.733.420.865
Gemiddelde	€ 1.396	2,01%	93	€ 1.384	€ 17.410.324
Mediaan	€ 1.000	1,25%	56	€ 1.000	€ 1.107.000
Modus	€ 1.000	1,00%	57	€ 1.000	€ 50.000

3. Methodologie en veronderstellingen kwantitatief onderzoek

- Budget in % loonsom is omgerekend naar een bedrag in euro's onder de veronderstelling dat het gemiddelde inkomen in 2013 €32.500 bedroeg en in 2018 €35.000 (bron: bijlage 27 van MEV2019).
- Als er een maximumbudget is geformuleerd (bijvoorbeeld: €1.000 met een maximum budget van €25.000 voor een bedrijf van 500 werknemers) is in de berekeningen uitgegaan van 25 werknemers (aantal deelnemers i.p.v. aantal werknemers).
- Regelingen over meer keuze waarin DI niet expliciet is genoemd (zoals bijv. een cashbudget van 18%), zijn buiten beschouwing gelaten. Het gaat in dit onderzoek niet om flexibele arbeidsvoorwaarden, maar om het budget t.b.v. eigen regie werknemer om arbeidsmarktwaarde op peul te houden.
- De onderliggende rechten kunnen verschillen. Soms vervalt het recht op een jaarlijks budget na een aantal jaar, soms wordt het uitgekeerd in geld aan het einde van het kalenderjaar.
- De eindverantwoordelijkheid van het budget kan verschillen. Soms bepaalt de werknemer wat er wel of niet mee gebeurt, soms beslist de leidinggevende en soms de HR-functionaris.
- Exclusief rechten op scans 1x in de x jaar.
- Exclusief collectief budget waaruit werknemers een verzoek kunnen doen. In dit onderzoek kijken we alleen naar individuele budgetten.
- Als het budget onbeperkt kan worden opgebouwd, hebben we het maximale budget gebaseerd op 5 jaar.
- We hebben alleen het budget meegenomen, als dat voor alle medewerkers geldt. Leeftijdsafhankelijk budget is buiten beschouwing gebleven.
- Een budget uitgedrukt in dagen beschouwen we als een budget van 8 uren per dag.
- Eenmalige rechten hebben we niet meegenomen, het gaat meestal om structurele rechten (totdat er een nieuwe afspraak wordt gemaakt in de cao).
- Veel cao's in de publieke sector kenden meestal al een regeling in 2013. De echte groei zit dan ook in de marktsector. PM: Nog verder met cijfers illustreren?
- In een enkel geval is een in 2013 bestaande regeling in 2018 omdat de regeling persoonlijk budget niet voldeed aan de doelstellingen.

Deel B. Werkgevers over individuele budgetten voor duurzame inzetbaarheid

Enkele citaten van respondenten

Veel discussie over de doelen die de werknemer aandraagt, of dat bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid.
Medewerker heeft geen idee in welke richting deze een opleiding moet zoeken.
(Veel) werknemers zien het liever vertaald in initiële loonstijging.
Werknemers vinden het duurzaam inzetbaar houden van de medewerkers het probleem van de werkgever.
De communicatie over de regeling moet anders. Mensen zien het teveel als hun eigen geld en zijn vaak geneigd om dat niet in te zetten voor inzetbaarheid, vitaliteit.
Te krap budget
Het is erg vrijblijvend en het is niet duidelijk wat het rendement is
Medewerkers zijn vooral geïnteresseerd in geld, de sportvergoeding kent een uptake van 50%. voor de andere twee elementen: financiële scan en trainingen blijft de uptake rond de 5% hangen
Als de ficus wat meer mogelijkheden zou kunnen faciliteren rond om inzetbaarheid dan wordt het voor werknemers ook aantrekkelijk. In Duitsland kun je bv verlof sparen. Ook zou het helpen als je regelingen over het fiscaal jaar kunt trekken.
Budget is een onderdeel van DI maar werkt niet aanmoedigend. Bewustwording vanuit coachend leiderschap is de sleutel.
De beperkingen door de fiscus zijn een probleem.
Duurzame inzetbaarheid is een mode term. Het is feitelijk niet meer dan goed personeelsbeleid en zorgen dat de medewerker blijvend productief blijft. DI wordt te veel aan gezondheid opgehangen. Terwijl het gaat over: Competent, Betrokken, Tevreden en Vitaal.
In de communicatie over duurzame inzetbaarheid merken we dat peer-to-peer communicatie het beste werkt. Het is jammer dat de fiscus beperkingen oplegt bij de opleidingen. Het gaat om een beperkt budget van 333 euro per jaar en dan mogen we in sommige gevallen (bv taaltraining) de vergoeding niet onbelast uitkeren. Dit geeft veel administratieve ballast.
Pas op voor te veel individualisering. De een heeft behoefte aan budget van €100, de ander van €1.000. Door het collectief te organiseren kunnen beide in hun behoefte worden voorzien. Alles start met bewustwording! Bedenk niet zelf de oplossing, maar betrek medewerkers hier actief in. Een praktisch hulpmiddel kan het ontwikkelgesprek zijn.
Werkgevers kunnen van alles verzinnen en regelen, maar het begint bij het besef van het individu dat hij/zij zelf wendbaar en (multi-)inzetbaar moet blijven. Vanuit dat besef komt energie en initiatief om er mee aan de slag te gaan.
Vragen/antwoorden kunnen nogal verschillen per medewerkersgroep (Nederlanders, laag/hoog opgeleid, functietype etc).
Als branchebureau vind ik dit belangrijk en probeer ik de leden zo ver te krijgen over dit onderwerp na te denken!

4. Resultaten ledenonderzoek

In het najaar van 2018 hebben ruim 300 AWWN-leden deelgenomen aan een digitaal ledenonderzoek naar duurzame inzetbaarheid budgetten (DIB) en persoonlijke ontwikkelingsbudgetten (POB) via SurveyMonkey.

Ruim één op de drie respondenten (117) kent een DIB-regeling. In zeven gevallen is de regeling al wel afgesproken, maar ligt de datum van inwerkingtreding in de toekomst (2019 of later).

Van de 176 respondenten zonder DIB geeft ruim één op de drie (31%) aan dat men bezig is met een studie naar een DIB-regeling (zie verder op: vraag 14).

Vraag 1: Heeft uw organisatie een persoonlijk (inzetbaarheids)budget voor uw medewerkers op dit moment of in de nabije toekomst?	%	N
Nee, onze organisatie heeft nooit een persoonlijk budget gehad.	57%	176
Ja, onze organisatie heeft een persoonlijk budget.	37%	117
Nee, onze organisatie heeft ooit een persoonlijk budget gehad, maar daar zijn we mee gestopt.	3%	8
Weet niet.	3%	10
	100%	313

5. Reden achter DIB-regeling

De belangrijkste reden om een DIB-regeling in te voeren is om werknemers meer eigen regie en verantwoordelijkheid te geven. Op de tweede plaats komt nieuw DI-beleid en op de derde plaats komt aantrekkelijk werkgeverschap in tijden van arbeidsmarktkrapte.

Vraag 4: Wat was de belangrijkste reden voor invoering van het persoonlijk budget (1 antwoord mogelijk)?	%	N
Meer eigen regie en verantwoordelijkheid voor werknemers	41%	45
Introductie en/of bijstellen van beleid voor duurzame inzetbaarheid	20%	22
Aantrekkelijk werkgeverschap en arbeidsmarktkrapte	11%	12
Meer keuzevrijheid voor werknemers	11%	12
Anders	9%	10
Ombouw ontzietmaatregelen (leeftijdsafhankelijke regelingen)	6%	7
Werknemers in staat stellen langer door te werken (i.v.m. hogere AOW-leeftijd)	3%	3
	100%	111

Als we niet naar de belangrijkste reden kijken, maar de drie meest genoemde redenen, dan verschijnt een licht gewijzigde top 3.

Vraag 3: Waarom heeft uw organisatie een persoonlijk budget ingevoerd? (Maximaal 3 antwoorden mogelijk)	%	N
Meer eigen regie en verantwoordelijkheid voor werknemers	73%	83
Meer keuzevrijheid voor werknemers	47%	54
Introductie en/of bijstellen van beleid voor duurzame inzetbaarheid	41%	47
Aantrekkelijk werkgeverschap en arbeidsmarktkrapte	34%	39
Ombouw ontzietmaatregelen (leeftijdsafhankelijke regelingen)	17%	19
Werknemers in staat stellen langer door te werken (i.v.m. hogere AOW-leeftijd)	15%	17
Anders	10%	11
	100%	114

6. Leeftijd van de DIB-regeling

De gemiddelde DIB-regeling bestaat 4,2 jaar. Meestal is een regeling drie jaar geleden ingevoerd (30x). Negen regelingen bestaan al tien jaar of langer (4x10, 1x13, 1x15 en 3x20 jaar).

We zien geen statistisch verband tussen leeftijd van de regeling en de hoogte van het jaarlijkse budget. Wel is er een redelijk verband tussen de leeftijd en de maximale hoogte van het DIB¹. Kortom: hoe langer een DIB-regeling bestaat, hoe hoger het maximale budget uitvalt.

7. Tevredenheid over DIB-regeling

De 88 respondenten die hun tevredenheid over de DIB-regeling met een rapportcijfer hebben beoordeeld, geven gemiddeld een 6,6. De meerderheid gaf een 7 of hoger (55%), een kwart geeft een zesje (24%) en 21% geeft aan (zeer) ontevreden te zijn over de regeling (rapportcijfer van 5 of lager).

Vraag 13: Hoe tevreden bent u, per saldo, als HR-functionaris met de bestaande keuzeregeling (1 = volstrekt ontevreden, 10 = uitmuntend)?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
0%	0	2%	2	3%	3	3%	3	13%	11	23%	20	26%	23	20%	18	8%	7	1%	1

N=88, gemiddelde=6,6 (volgens uitvoer)

Bij "Toelichting" zijn onder andere de volgende opmerkingen gemaakt:

Te krap budget
Het is erg vrijblijvend en het is niet duidelijk wat het rendement is
Medewerkers zijn vooral geïnteresseerd in geld, de sportvergoeding kent een uptake van 50%. voor de andere twee elementen: financiële scan en trainingen blijft de uptake rond de 5% hangen
Als de ficus wat meer mogelijkheden zou kunnen faciliteren rond om inzetbaarheid dan wordt het voor werknemers ook aantrekkelijk. In Duitsland kun je bv verlof sparen. Ook zou het helpen als je regelingen over het fiscaal jaar kunt trekken.

¹ Correlatie van 0,4.

8. Bestedingsdoelen DIB

Meest voorkomende bestedingsdoelen zijn training (43%), opleiding (38%) en loopbaanadvies (35%).

Bij “Anders” gaat het vaak om een gezondheid en/of vitaliteit (zoals bijvoorbeeld een sportabonnement of fiets).

Vraag 7: Waaraan mag de werkende zijn budget besteden? (Maximaal 3 antwoorden mogelijk)	%	N
Training/coaching	43%	42
Opleidingen na goedkeuring leidinggevende/HR	38%	37
Loopbaanadvies	35%	34
Anders	32%	31
Opleidingen die aansluiten bij de huidige functie	28%	27
Werk/privé balans	27%	26
Extra salaris	15%	15
Doorbetaald verlof	14%	14
Financiële scan	12%	12
Leiderschap	5%	5
Vrije uren t.b.v. opleiding	5%	5
Mantelzorg	5%	5
Interne/externe stage	2%	2
Vrijwilligerswerk	1%	1
	100%	97

Meest gekozen bestedingsdoel staat er volgens de respondenten niet bij. Veel respondenten noemen hier gezondheid en/of vitaliteit (en sport).

Op de gedeelde tweede plaats staat opleiding (39%), de derde plaats training (28%) en op de vierde plaats werk/privé balans (24%). ‘Opleiding’ op plek twee bestaat uit twee bestedingsdoelen: ‘opleiding na goedkeuring leidinggevende/HR’ en ‘opleiding die aansluit bij de huidige functie’. In totaal noemen 37 respondenten (tenminste) één van beide bestedingsdoelen (39%).

Vraag 8: Wat zijn de 3 meest gekozen bestedingsdoelen? (Maximaal 3 antwoorden mogelijk)	%	N
Anders	44%	42
Training/coaching	28%	27
Opleidingen na goedkeuring leidinggevende/HR	28%	27
Werk/privé balans	24%	23
Opleidingen die aansluiten bij de huidige functie	22%	21
Loopbaanadvies	18%	17
Extra salaris	15%	14
Doorbetaald verlof	15%	14
Financiële scan	7%	7
Leiderschap	4%	4
Vrije uren t.b.v. opleiding	4%	4

Mantelzorg	3%	3
Vrijwilligerswerk	1%	1
Interne/externe stage	1%	1
	100%	96

9. Succesfactoren en belemmeringen van de DIB-regeling

De belangrijkste succesfactor is volgens de respondenten dat werkenden zelf kunnen beslissen over de besteding van hun budget (52%). Communicatie komt op de tweede plaats (13%), gevolgd door betrokken lijnmanagement (9%).

Vraag 10: Wat is de belangrijkste factor bij het succes van de huidige keuzeregeling? (1 antwoord mogelijk)	%	N
Werkenden kunnen zelf beslissen over de besteding	52%	47
Communicatie richting medewerkers	13%	12
Betrokken lijnmanagement	9%	8
Onderdeel van HR cyclus	8%	7
Gesprekken met leidinggevenden	6%	5
Anders	6%	5
Training van leidinggevenden om periodiek ontwikkelingsgesprek met medewerker te voeren	4%	4
Uitstekend personeelsbeleid	2%	2
	100%	87

Het beeld op basis van de drie belangrijkste succesfactoren ziet er bijna hetzelfde uit. Alleen de derde plaats is gewijzigd: in plaats van betrokken lijnmanagement worden gesprekken met leidinggevenden het vaakst genoemd (22%).

Vraag 9: Wat zijn volgens u de doorslaggevende factor(en) bij het succes van de huidige keuzeregeling? (Maximaal 3 antwoorden mogelijk)	%	N
Werkenden kunnen zelf beslissen over de besteding	80%	74
Communicatie richting medewerkers	32%	30
Gesprekken met leidinggevenden	22%	20
Training van leidinggevenden om periodiek ontwikkelingsgesprek met medewerker te voeren	19%	18
Onderdeel van HR-cyclus	18%	17
Betrokken lijnmanagement	17%	16
Uitstekend personeelsbeleid	13%	12
Anders	13%	12
	100%	93

De belangrijkste belemmerende factor is dat werknemers niet (voldoende) bezig zijn met hun duurzame inzetbaarheid (30%). Op de tweede plaats staat de te strenge fiscus (11%). Op de derde plaats staat ongewenste keuzes (10%).

Vraag 12: Wat is de belangrijkste belemmerende factor? (1 antwoord mogelijk)	%	N
Werknemers zijn niet bezig met hun duurzame inzetbaarheid	30%	27
De fiscus stelt te strenge eisen aan het gebruik/opsparen van het budget, waardoor gebruik van het budget onaantrekkelijk is.	11%	10
Werkenden maken niet de gewenste keuzes (bijv. teveel uitkeren in vrije tijd en/of geld i.p.v. investeren in eigen inzetbaarheid).	10%	9
Werkenden kennen de regeling niet.	9%	8
Lijnmanagement is onvoldoende betrokken	8%	7
We hebben op dit moment nog te weinig informatie over de bestedingen en ervaringen van medewerkers.	8%	7
Anders	8%	7
Werkenden vinden de bestedingsdoelen te beperkt/ niet aansprekend genoeg.	7%	6
Werknemers vinden de omvang van het persoonlijk budget te gering/ontoereikend om te kunnen investeren in de eigen inzetbaarheid.	4%	4
We hebben te weinig kennis van succesvolle beleidsmaatregelen rondom keuzebudget	4%	4
	100%	89

Het beeld op basis van de drie belangrijkste belemmeringen ziet er bijna hetzelfde uit. Alleen de tweede plaats is gewijzigd: in plaats van de te strenge fiscus wordt onvoldoende betrokken lijnmanagement genoemd (24%), net zo vaak als een onvoldoende beeld op dit moment van de bestedingen.

Vraag 11: Welke belemmeringen staan een (verder) succes van de huidige keuzebudget regeling in de weg? (Maximaal 3 antwoorden mogelijk)	%	N
Werknemers zijn niet bezig met hun duurzame inzetbaarheid	52%	46
Lijnmanagement is onvoldoende betrokken	24%	21
Werkenden maken niet de gewenste keuzes (bijv. teveel uitkeren in vrije tijd en/of geld i.p.v. investeren in eigen inzetbaarheid).	24%	21
We hebben op dit moment nog te weinig informatie over de bestedingen en ervaringen van medewerkers.	24%	21
Werkenden vinden de bestedingsdoelen te beperkt/ niet aansprekend genoeg.	18%	16
Werknemers vinden de omvang van het persoonlijk budget te gering/ontoereikend om te kunnen investeren in de eigen inzetbaarheid.	18%	16
De fiscus stelt te strenge eisen aan het gebruik/opsparen van het budget, waardoor gebruik van het budget onaantrekkelijk is.	17%	15
Anders	17%	15
Werkenden kennen de regeling niet.	15%	13
We hebben te weinig kennis van succesvolle beleidsmaatregelen rondom keuzebudget	7%	6
	100%	89

Bij "Anders" zijn onder andere de volgende opmerkingen gemaakt:

Veel discussie over de doelen die de werknemer aandraagt, of dat bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid.
Medewerker heeft geen idee in welke richting deze een opleiding moet zoeken.
(Veel) werknemers zien het liever vertaald in initiële loonstijging.
Er wordt onvoldoende koppeling met het thema DI gelegd.
Werknemers vinden het duurzaam inzetbaar houden van de medewerkers het probleem van de werkgever.
Het wordt vnl. gebruikt voor verlof en/of extra geld. Dat is ook logisch want b.v. het vakantiegeld maakt deel uit van de 25%.
De communicatie over de regeling moet anders. Mensen zien het teveel als hun eigen geld en zijn vaak geneigd om dat niet in te zetten voor inzetbaarheid, vitaliteit.

10. Organisaties zonder DIB-regeling

Van de 160 respondenten die nooit een DIB hebben gehad, ziet één op de vijf respondenten niet de meerwaarde van een persoonlijk keuzebudget voorde organisatie. Met andere woorden: vier op de vijf respondenten ziet wel meerwaarde in een DIB.

Ruim één op de drie respondenten zonder DIB is zelfs bezig met een studie. Nog eens bijna één op de drie respondenten geeft aan dat er in de organisatie nooit over nagedacht en één op de vijf respondenten zonder DIB heeft wel een DIB-achtige regeling, maar niet in de cao.

Vraag 14: Uw organisatie heeft nooit een keuzeregeling gehad. Verwacht u dat een persoonlijk keuzebudget meerwaarde heeft voor uw organisatie (Maximaal 3 antwoorden mogelijk)?	%	N
Ja, maar we zijn (nog) bezig met een studie.	34%	55
Ja, maar er is nooit over nagedacht.	28%	45
Ja, maar het is niet opgenomen in de CAO.	21%	34
Nee	19%	30
Anders, namelijk:	13%	21
Ja, maar er is onvoldoende geld beschikbaar.	11%	17
Ja, maar onze organisatie is er minder geschikt voor.	8%	12
Ja, maar de directie vindt het onbelangrijk.	4%	6
Ja, maar vakbonden willen het niet.	3%	5
Ja, maar medewerkers willen het niet.	3%	4
	100%	160

Bij "Anders" zijn de volgende opmerkingen gemaakt:

er is verschil van inzicht tussen de verschillende vakbonden
Wij kiezen hier heel bewust niet voor. Medewerkers mogen zich ontwikkelen en budget mag daarvoor geen belemmering zijn. Een budget invoeren zien wij als achteruitgang. Wij willen niet dat een medewerker drie jaar een budget van 1.000 moet opsparen om een door hem/haar gewenste opleiding van 3.000 te kunnen volgen.
werknemers vinden dat werkgever volledig de kosten moet dragen.
Nee, we geloven niet in een persoonlijk budget, wel in een gemiddeld beschikbaar budget. er is budget, door dit in systeem te brengen beperk je juist weer alles.
de vraag is of het moeten besteden van een budget een juiste stimulans is om medewerkers in beweging te krijgen.
we hebben nu een collectief budget en denken na over een andere vorm.

Gevraagd naar de belangrijkste factor (van de drie hierboven genoemde factoren) geeft drie op de tien organisaties zonder DIB aan op dit moment de mogelijkheden van een DIB te bestuderen.

Eén op de vijf organisaties zonder DIB heeft er nooit over nagedacht.

Op de derde plaats staat "Anders". Veel genoemd onder "Anders" is de overtuiging of ervaring dat een collectief budget rondom DI tot betere resultaten leidt dan een individueel budget. Enkele respondenten vrezen dat een DIB teveel administratie en te weinig resultaat oplevert.

Vraag 15: Wat is de belangrijkste factor? (1 antwoord mogelijk)	%	N
We zijn (nog) bezig met een studie.	30%	48
Er is nooit over nagedacht.	20%	32
Anders	17%	27
Er is onvoldoende geld beschikbaar.	13%	20
Onze organisatie is er minder geschikt voor.	7%	11
Het is niet opgenomen in de CAO.	6%	9
De directie vindt het onbelangrijk.	3%	5
Vakbonden willen het niet.	3%	4
Medewerkers willen het niet.	2%	3
	100%	159

Bij "Anders" zijn de volgende opmerkingen gemaakt:

Levert teveel administratie en te weinig resultaat op
Het lijkt veel tijd te kosten om het in te voeren en daarmee tegelijkertijd de arbeidsvoorwaarden aan te passen in overleg met de PVT en directie.
persoonlijke budgetten worden vaak niet benut waardoor er nodeloos geld op de plank blijft liggen, mensen die wel willen kunnen zo een duurdere opleiding volgen
er wordt al hele breed gekeken naar opleidingen
Niet individualiseren, maar collectief! Zodat een ieder kan worden gefacilieerd in de persoonlijke behoefte.
We hebben een gezamenlijk budget, dus niet op persoonsniveau
Een keuzebudget sluit onvoldoende aan bij de doelstellingen van ons beleid Duurzame Inzetbaarheid. Wij gebruiken de middelen op een andere wijze die bijdraagt aan ons beleid.
Wij zien (nog) geen duidelijke link en/of aantoonbare best practices tussen "persoonlijke keuzebudgetten" en het verbeteren van Duurzame Inzetbaarheid.
Medewerkers vinden het niet belangrijk genoeg
Relatief kleine organisatie
We geloven wel in budgetten, maar niet als vast budget gekoppeld aan een medewerker. Wel als gemiddeld beschikbaar budget.
Medewerkers zien omvormen van huidige ontzietmaatregelen naar een persoonlijk keuzebudget niet zitten
We onderzoeken de fiscale mogelijkheden voordat we ons hier verder in gaan verdiepen.
Wij hebben een collectief budget en bepalen in samenspraak met een vertegenwoordiging van onze medewerkers hoe dit in te zetten op het gebied van duurzame inzetbaarheid voor zaken waar meerdere medewerkers baat bij hebben.
De meningen tussen HRM (onderling) en stakeholders verschillen
we zijn er nog over aan het nadenken, hebben wel een collectief budget

11. Stellingen

Opvallende verschillen in beantwoording van de verschillende stellingen is dat bedrijven zonder DIB het vaker (helemaal) oneens zijn met de stelling dat medewerkers zeer actief zijn met hun eigen DI (69%) dan organisaties met een DIB (59%).

Ook met de stelling “De trainingen die onze medewerkers kiezen, helpen hen bij hun DI” beantwoorden organisaties zonder DIB het vaker (helemaal) oneens (30%) dan organisaties met DIB (10%).

Vraag 16: Stellingen voor bedrijven zonder DIB-regeling (N=155)	Helemaal oneens		Oneens		Neutraal		Eens		Helemaal eens	
Onze medewerkers pakken zelf de regie op het gebied van duurzame inzetbaarheid.	11%	17	43%	67	35%	54	10%	16	1%	1
Onze medewerkers hebben inzicht in hun eigen duurzame inzetbaarheid	5%	7	42%	65	33%	51	21%	32	0%	0
Onze medewerkers zijn zeer actief op het vlak van duurzame inzetbaarheid.	14%	22	55%	85	24%	37	7%	11	0%	0
De trainingen die onze medewerkers kiezen, helpen hen bij hun duurzame inzetbaarheid.	5%	8	25%	38	39%	60	30%	46	2%	3
Onze organisatie stimuleert de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers actief.	2%	3	15%	23	28%	44	44%	68	11%	17
Ik weet als HR-medewerker hoe ik de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers het beste kan stimuleren.	2%	3	8%	12	33%	51	52%	81	5%	8

Vraag 19: Stellingen voor bedrijven met DIB-regeling (N=84)	Helemaal oneens		Oneens		Neutraal		Eens		Helemaal eens	
Onze medewerkers pakken zelf de regie op het gebied van duurzame inzetbaarheid.	8%	7	44%	37	29%	24	19%	16	0%	0
Onze medewerkers hebben inzicht in hun eigen duurzame inzetbaarheid	6%	5	39%	33	33%	28	20%	17	1%	1
Onze medewerkers zijn zeer actief op het vlak van duurzame inzetbaarheid.	8%	7	51%	43	38%	32	1%	1	1%	1
De trainingen die onze medewerkers kiezen, helpen hen bij hun duurzame inzetbaarheid.	0%	0	10%	8	37%	31	50%	42	4%	3
Onze organisatie stimuleert de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers actief.	1%	1	13%	11	18%	15	52%	44	15%	13
Ik weet als HR-medewerker hoe ik de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers het beste kan stimuleren.	1%	1	8%	7	36%	30	49%	41	6%	5
Ik weet als HR-medewerker hoe ik het gebruik van een keuzebudget het beste kan stimuleren.	0%	0	13%	11	33%	28	46%	39	7%	6

12. Hartekreten van respondenten

Als we de vrije opmerkingen lezen, mogen we misschien wel concluderen dat ze vinden dat er veel aan voorlichting en bewustwording moet worden gedaan.

Vraag 23: Dit wil ik nog kwijt over duurzame inzetbaarheid en persoonlijke keuzebudgetten:

Budget is een onderdeel van DI maar werkt niet aanmoedigend. Bewustwording vanuit coachend leiderschap is de sleutel.
Nooit over nagedacht, maar medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen inzet. Ik zie werkgeversrol meer om te faciliteren stimuleren, maar als dat alleen maar betaald wordt door de werkgever gaat het geen invloed hebben. Wil het impact hebben zullen mensen commitment moeten hebben en er iets aan willen doen door zelf een deel bij te dragen.
De beperkingen door de fiscus zijn een probleem.
Duurzame inzetbaarheid is een mode term. Het is feitelijk niet meer dan goed personeelsbeleid en zorgen dat de medewerker blijvend productief blijft. DI wordt te veel aan gezondheid opgehangen. Terwijl het gaat over: Competent, Betrokken, Tevreden en Vitaal.
Onze organisatie heeft een opleidings-en ontwikkelings functie binnen HR die een breed curriculum aanbiedt voor diverse functies en niveaus. Dit is beschikbaar voor alle medewerkers. Door deze opzet is er geen individueel budget beschikbaar.
Binnen onze organisatie zijn dit nog twee verschillende dingen. Er is een Individueel Keuze Budget, die vrijheid biedt in de inzet van salaris, vrije tijd en eventueel vakbondscontributie. Daarbij is er nog geen persoonlijk duurzame inzetbaarheidsbudget die een budget biedt om in te zetten op duurzame inzetbaarheidsthema's. Er is daarentegen wel veel voorhanden voor medewerkers op het terrein van duurzame inzetbaarheid.
Ik denk niet dat het raadzaam is dit in cao's vast te leggen. Dan wordt het star en moet je het altijd met de vakbond overleggen. Houd het klein en flexibel.
In de communicatie over duurzame inzetbaarheid merken we dat peer-to-peer communicatie het beste werkt. Het is jammer dat de fiscus beperkingen oplegt bij de opleidingen. Het gaat om een beperkt budget van 333 euro per jaar en dan mogen we in sommige gevallen (bv taaltraining) de vergoeding niet onbelast uitkeren. Dit geeft veel administratieve ballast.
Pas op voor te veel individualisering! De een heeft behoefte aan budget van €100, de ander van €1.000. Door het collectief te organiseren kunnen beide in hun behoefte worden voorzien. Alles start met bewustwording! Bedenk niet zelf de oplossing, maar betrek medewerkers hier actief in. Een praktisch hulpmiddel kan het ontwikkelgesprek zijn.
Werkgevers kunnen van alles verzinnen en regelen, maar het begint bij het besef van het individu dat hij/zij zelf wendbaar en (multi-)inzetbaar moet blijven. Vanuit dat besef komt energie en initiatief om er mee aan de slag te gaan.
DI is meer dan persoonlijke keuzebudgetten. Stimuleren, anticiperen en samen de doelstellingen nastreven. Het gaat erom met elkaar de juiste dingen te willen doen.
Laten we niet al te snel de link leggen tussen Duurzame Inzetbaarheid en Persoonlijke keuzebudgetten. Het bevorderen van Duurzame Inzetbaarheid is zoveel breder. Discussies over Persoonlijke keuzebudgetten kunnen afleiden van de discussies waar het om moet gaan als we praten over het bevorderen van Duurzame inzetbaarheid.
Bedrijven kunnen dit niet alleen. Devies moet zijn om met verschillende werkgevers de krachten in deze te bundelen en medewerkers in een vroeg stadium proberen te overtuigen van hun eigen verantwoordelijkheid in duurzame inzetbaarheid.
Het is een must.
Goed als dit wordt opgenomen in cao's

Ik dacht dat allang duidelijk was dat persoonlijke keuze budgetten niet werken.
Vragen/antwoorden kunnen nogal verschillen per medewerkersgroep (Nederlanders, laag/hoog opgeleid, functietype etc).
Als branchebureau vind ik dit belangrijk en probeer ik de leden zo ver te krijgen over dit onderwerp na te denken!
Het is gemakkelijk om te denken dat alle werknemers langer moeten werken maar er is door de overheid, vakbonden en werkgeversorganisaties niet nagedacht "hoe". Als werkgever betalen wij de rekening hiervoor. Er moet veel meer nagedacht worden over demotiebeleid waarbij arbeidsvoorwaarden kunnen worden aangepast of rust periodes invoeren zodat iemand kan herstellen enz. Het probleem ligt nu volledig bij de werkgever.
Het lijkt mooi, maar in de praktijk is het dat vaak niet. Ik zie budgetten van 500-1000 per jaar, waar een medewerker amper iets mee kan doen. Gevolg is jaren sparen en dus stilstand.
Duurzame inzetbaarheid is voor de werknemers een belangrijk thema, echter worden er zaken voorgesteld, dan moet de werkgever de kosten dragen. Men verkiest geld voor inzetbaarheid.
Het overgrote deel van onze medewerker is laag tot zeer laag geschoold. Duurzame inzetbaarheid is voor veel van deze medewerkers een academisch begrip en staat zeker niet op hun netvlies.
Daar moeten wel voorwaarden aan verbonden zijn zodat het budget ook doelgericht wordt ingezet.
Persoonlijke keuzebudgetten is één van de middelen om duurzame inzetbaarheid te realiseren.
Kan interessant zijn; nog nooit echt meegenomen in ons beleid. Wij gaan ons er in verdiepen. Is er AAVN info op dit gebied?
We hebben een team (2 man) voor duurzame inzetbaarheid.
Vraag is of je dit vrijwillig of verplicht wil insteken.
PKB's zijn leuk maar gaan het verschil niet maken.
Grote vraag is hoe medewerkers in beweging te krijgen.
Denken in budgetten beperkt juist en stimuleert bureaucratie en systeemdenken. Het grootste probleem zit niet in gebrek aan geld, maar in gebrek aan urgentie en gevoel van oplossingsrichtingen. Dit blijkt ook uit de enquête die alleen maar budget centraal stelt.
De vragenlijst lijkt minder gericht te zijn op de gezondheid en vitaliteit van mensen en meer op taken kunnen uitvoeren op basis van kennis en kunde nu en in de toekomst.
Waarom deze eenzijdige benadering; een persoonsgebonden budget is een beheermaatregel; is geen inhoudelijke oplossing zeker niet in een volcontinue bedrijf.
Het lastige is dat als de budgetten te klein zijn het onvoldoende activerend werkt.

13. Onderzoek ledenenquête duurzame inzetbaarheid

Aan de AWWN-leden is gevraagd deel te nemen aan een enquête over persoonlijke keuzebudgetten. Ruim 300 AWWN-leden (313) hebben de vragenlijst ingevuld. De betreffende ondernemingen vormen qua activiteiten en omvang een goede afspiegeling van het Nederlandse bedrijfsleven met een lichte oververtegenwoordiging van grote werkgevers.

In de onderstaande tabellen staat de verdeling van alle respondenten naar omvang (aantal medewerkers) en naar sector.

Vraag 20: Hoeveel werknemers heeft uw organisatie in Nederland in dienst?	%	N
Minder dan 50	9%	23
50 - 100	9%	22
100 - 200	11%	28
200 – 500	17%	41
500 - 1.000	14%	35
1000 - 5.000	27%	66
5.000 of meer	13%	32
	100%	247

Vraag 21: In welke branche is uw organisatie actief?	%	N
Landbouw	3%	7
Voedingsindustrie	9%	21
Chemie	12%	30
Papierindustrie	4%	9
Overige industrie	16%	40
Bouw, gas, water en licht	3%	8
Transport	6%	14
Detailhandel	2%	6
Groothandel	4%	10
Horeca	2%	4
Financiële diensten	7%	18
Overige zakelijke diensten	16%	39
Overheid	9%	21
Zorg	4%	9
Onderwijs	2%	4
Cultuur en overig	3%	7
	100%	247

Colofon

- Auteurs: Laurens Harteveld, Lucienne Mathot en Jannes van der Velde
- Datum laatste versie: 20 februari 2019

Postadres Postbus 93050
2509 AB Den Haag

Bezoekadres Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

Telefoon 070 850 86 00

Fax 070 850 86 01

AWVN-werkgeverslijn

Telefoon 070 850 86 05

E-mail werkgeverslijn@awvn.nl

Web www.awvn.nl

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

