

AWVN-ledenonderzoek naar budgetten duurzame inzetbaarheid

# Werknemers missen kansen rond eigen ontwikkeling

Een derde van de Nederlandse werknemers heeft de beschikking over een keuzebudget om de eigen duurzame inzetbaarheid te vergroten. Zij laten volgens hun werkgevers echter veel kansen liggen bij de besteding van dat geld. Dat blijkt uit onderzoek van AWVN naar de beschikbaarheid en het gebruik van duurzame-inzetbaarheidsbudgetten.

TEKST  
Laurens Harteveld

1/3

Eén derde van de werkgevers geeft medewerkers een DI-budget

15%

Nog eens 15% van de werkgevers is bezig met de mogelijke invoering van een DI-budget

€

Deelnemers aan een DI-regeling krijgen gemiddeld 1.200 euro per jaar (in geld én tijd)



Opleiding en training zijn het belangrijkste bestedingsdoel



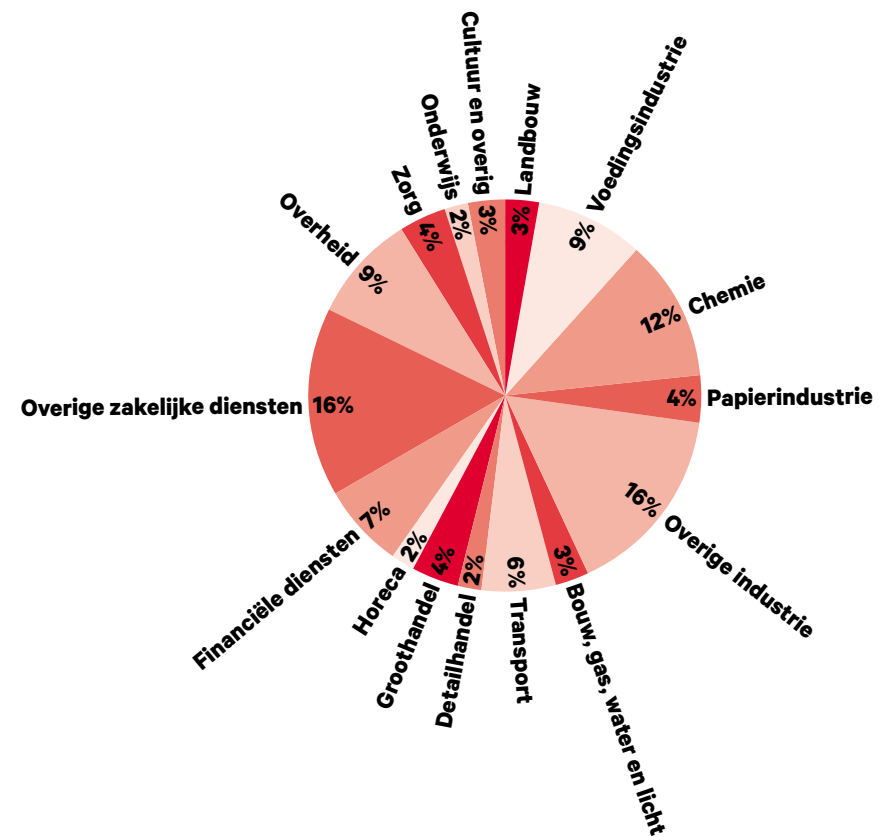
Bieden van eigen regie inzetbaarheid is de belangrijkste reden

## Het onderzoek

Aan het AWVN-ledenonderzoek namen ruim driehonderd werkgevers deel. Zij vormen qua activiteiten en omvang een afspiegeling van het Nederlandse bedrijfsleven, met een lichte oververtegenwoordiging van grote werkgevers. Het AWVN-ledenonderzoek is uitgevoerd op initiatief van Tiptrack, de digitale tool die werkenden helpt bij het verbeteren van hun inzetbaarheid. Doel van het onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de stand van zaken in het bedrijfsleven op het vlak van duurzame inzetbaarheid. De volledige versie van het onderzoeksrapport is medio december beschikbaar op de site van AWVN.

## Grafiek 1

Tot welke bedrijfstak hoort uw bedrijf?

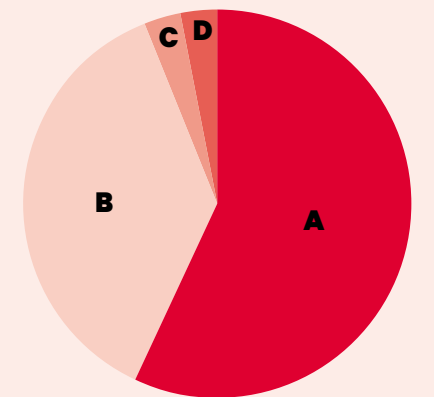


Uit het AWVN-onderzoek 'Budgetten voor duurzame inzetbaarheid (DI)' blijkt dat een derde van de werkgevers een DI-budget beschikbaar stelt aan zijn medewerkers. Nog eens 15 procent van de respondenten overweegt op dit ogenblik een regeling in te voeren. Bij de bedrijven die al een DI-regeling hebben, krijgen de werknemers gemiddeld 1.200 euro per jaar (in geld én tijd) om in hun eigen DI te investeren. Bij de besteding van het geld hebben zij grote keuzevrijheid. Belangrijkste bestedingsdoelen (vaak combinaties) zijn: opleidingen die al dan niet aansluiten bij de huidige functie (39 procent), training (28 procent), maatregelen die de persoonlijke werk-privébalans verbeteren (24 procent) en loopbaanadvies (18 procent).

## Grafiek 2

Heeft uw bedrijf een regeling voor duurzame-inzetbaarheidsbudgetten?

- A Nee (57%)
- B Ja (37%)
- C Nee, we zijn ermee gestopt (3%)
- D Weet niet (3%)

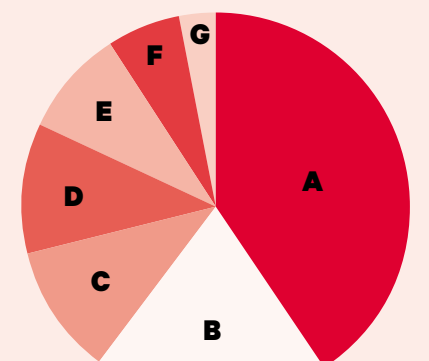


Werknemers hebben keuzevrijheid bij de besteding van het budget

## Grafiek 3

Waarom voerde u een duurzame-inzetbaarheidsbudget in?

- A Meer eigen regie voor werknemers (41%)
- B Bijstellen beleid voor duurzame inzetbaarheid (20%)
- C Aantrekkelijk werkgeverschap en arbeidsmarktkrapte (11%)
- D Meer keuzevrijheid voor werknemers (11%)
- E Anders (9%)
- F Ombouw ontsaaiemaatregelen (6%)
- G Werknemers in staat stellen langer door te werken (3%)



DI is de paraplu-terminologie voor beleid dat is gericht op het versterken van de positie van werknemers op de veranderende arbeidsmarkt. Doel is om hen langer, tot op hogere leeftijd, inzetbaar te houden. Dit is volgens zowel de overheid als vakbonden en werkgevers het antwoord op de vergrijzing en de grote veranderingen in het werk.

Het bieden van eigen regie rond loopbaan en persoonlijke ontwikkeling is voor 73 procent van de werkgevers de belangrijkste reden om een DI-regeling in te voeren. Keuzevrijheid van de werknemers rond bijvoorbeeld opleidingen zijn daar een uitvloeisel van.

Meer dan de helft van de werkgevers vindt dat werknemers nog te weinig bezig zijn om de regie over de loopbaan naar zich toe te trekken. Ook speelt het lijnmanagement vaak nog onvoldoende een stimulerende rol. Verder zijn de regelingen als zodanig volgens veel respondenten te 'vrijblijvend'. ●



**Laurens Hartevelde**  
als beleidsmedewerker werkzaam bij AWWN, voerde het onderzoek uit

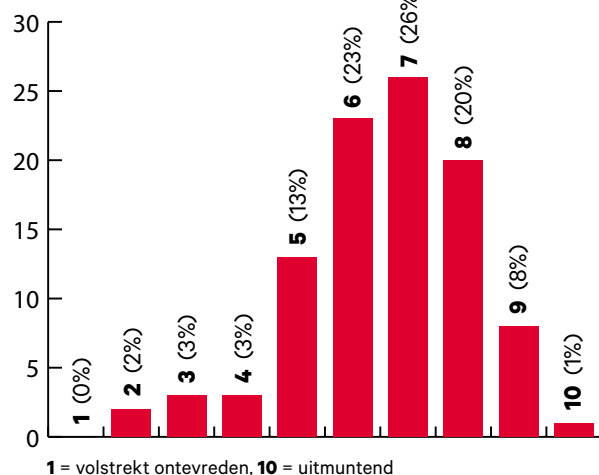
## #tiptrack

### Tiptrack: regie over eigen loopbaan

Tiptrack is een interactieve online tool voor werknemers én werkgevers die gebaseerd is op de vier pijlers van duurzame inzetbaarheid: werk, ontwikkeling, gezondheid en financiën. Tiptrack verschaft werknemers het benodigde instrumentarium om zelf werk te maken van hun inzetbaarheid. Meer informatie op [www.tiptrack.nl](http://www.tiptrack.nl).

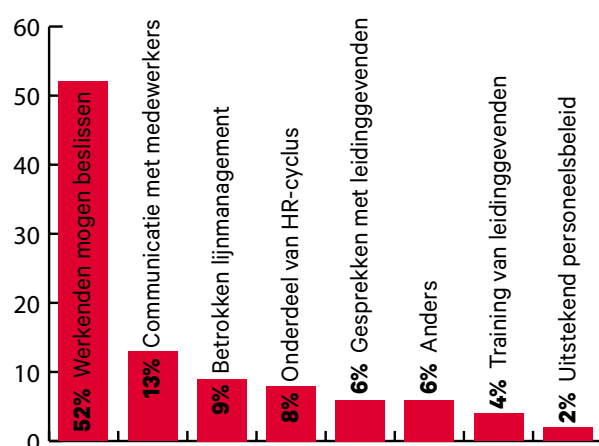
### Grafiek 4

Hoe tevreden bent u over uw regeling voor DI-budgetten?



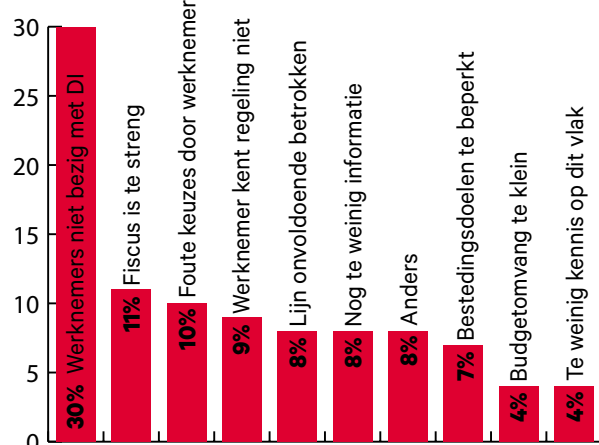
### Grafiek 5

Wat is de belangrijkste succesfactor?



### Grafiek 6

Wat is de belangrijkste belemmerende factor?



AWVN  
100  
JAAR  
vernieuwende  
werkgevers

Eeuwfeest  
AWVN

Op donderdag 20 juni 2019 bestaat werkgeversvereniging AWWN precies 100 jaar! Dat vieren we in Stadsschouwburg & Philharmonie Haarlem – met een congres en aansluitend een feest. Een informele avond met muziek, cabaret, dans, lezingen en films. De dag wordt afgesloten met een exclusief en spetterend optreden van een van de meest veelzijdige zangers van Nederland. Noteer vast in uw agenda: **20 juni 2019**, eeuwfeest AWWN. Meer informatie binnenkort op de website van AWWN.



## Wet arbeidsmarkt in balans op hoofdlijnen

Ze waren al aangekondigd in het regeerakkoord: maatregelen om een nieuwe balans aan te brengen op de arbeidsmarkt. Een deel van de maatregelen is nu uitgewerkt in het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), dat onlangs is ingediend bij de Tweede Kamer. Het is bedoeling dat de WAB vrijwel geheel is ingevoerd op 1 januari 2020.

In het webpaper *Wet arbeidsmarkt in balans op hoofdlijnen* zetten AWWN-juristen Marco Veenstra en Jan Mathies alle onderdelen van het wetsvoorstel op een rij: de maatregelen rond flexibele arbeid (onder andere met betrekking tot de ketenbepaling, oproepovereenkomsten, payroll, ontslagrecht, proeftijd, concurrentiebeding en de transitievergoeding) en die op het gebied van de sociale zekerheid.

Leden kunnen het webpaper downloaden op de site van AWWN (kijk onder 'Publicaties').

## Privacy versus transparantie

In verband met de nieuwe wetgeving rond privacy, heeft AWWN de informatiebrochure *Privacy versus transparantie* geactualiseerd. Hierin staat hoe werkgevers hun activiteiten op het gebied van inclusief werkgeven binnen de kaders van de wet transparant kunnen maken.

Veel organisaties willen hun inclusieve inspanningen meten en inzichtelijk maken. Bijvoorbeeld om deze informatie op te nemen in een MVO- of duurzaamheidsrapportage, als bewijs te overleggen voor het voldoen aan een *social-return* verplichting of om inzicht te geven in de invulling van de banenafspraken. Het is belangrijk hierbij rekening te houden met de privacywetgeving. Transparantie en privacy kunnen immers op gespannen voet staan met elkaar.

U kunt de brochure downloaden op de site van AWWN (kijk onder 'Publicaties'). Papier exemplaren kunt u opvragen bij de AWWN-werkgeverslijn, telefoon: 070 850 86 05, mail: [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl). Daar zijn geen kosten aan verbonden. De voorraad is evenwel beperkt.



KALENDER

Januari

22

**Branches**  
Netwerkbijeenkomst voor de bij AWWN aangesloten bedrijfstakverenigingen

Januari

23

**Beleidscommissie**  
Bijeenkomst van het gelijknamige AWWN-netwerk

Voor meer informatie: [www.awvn.nl](http://www.awvn.nl)