

Evaluatie Individueel KeuzeBudget

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Feitelijk gebruik Individueel KeuzeBudget	7
2.1	Gebruik Individueel KeuzeBudget	7
2.2	Individueel KeuzeBudget en verlof	9
3	Perceptie werknemers	11
3.1	Bekendheid en gebruik Individueel Keuzebudget	11
3.2	Tevredenheid over IKB	14
3.3	Veranderende rol werkgever	17
3.4	Rol leidinggevenden	19
4	Samenvatting en conclusies	23
Bijlagen		
I	Geïnterviewde respondenten	27
II	Vragenlijst inventarisatie feitelijke informatie	29
III	Vragenlijst kwantitatief onderzoek	33
IV	Vragenlijst kwalitatieve verdieping	39
V	Onderzoeksverantwoording	41

1 Inleiding

Achtergrond van het onderzoek

In het CAO-akkoord van de Waterschappen 2009-2011 is besloten tot het invoeren van een Individueel KeuzeBudget (IKB). Dit houdt in dat iedere waterschapsmedewerker vanaf 1 januari 2012 naast zijn of haar salaris beschikt over een vrij besteedbaar budget: ofwel het Individueel KeuzeBudget. Het IKB kan ingezet worden voor verschillende doelen, zoals het aanvullen van het inkomen of extra verlof. Het geld in het budget is afkomstig uit verschillende regelingen; variërend van vakantiegeld tot eindejaarsuitkeringen.

Door medewerkers meer zeggenschap en keuzevrijheid te geven zorgt het IKB er ook voor dat zij meer eigen verantwoordelijkheid krijgen op het gebied van (secundaire) arbeidsvoorwaarden. Het IKB individualiseert een deel van de arbeidsvoorwaarden.

De vraag is echter hoe het IKB uitpakt in de praktijk. De projectgroep IKB heeft daarom het Landelijk Arbeidsvoorwaardenoverleg Waterschappen (LAWA) geadviseerd een evaluatie naar het IKB uit te zetten. Dit onderzoek is in opdracht van het A&O-fonds Waterschappen uitgevoerd door Panteia. Voor u ligt het rapport van deze evaluatie.

Doelstelling onderzoek en aanpak

Het doel van de evaluatie is om inzicht te geven in:

- het gebruik van doelen;
- de rol van verlof in het gebruik van het IKB;
- de beleving van de regeling en de mate waarin dit aansluit bij de oorspronkelijke uitgangspunten/doelen van de regeling;
- mogelijk gewenste nieuwe doelen in het IKB.

Het onderzoek om hier inzicht in te krijgen is opgebouwd uit drie delen. Ten eerste is per waterschap *feitelijke informatie* verzameld over het aantal gemaakte keuzes en de verschillen in keuzes wat betreft verschillende type medewerkers (geslacht, leeftijd, salarisschaal). Ook is gekeken naar de voorziening voor verlof en deelname aan de levensloopregeling. Deze gegevens zijn met behulp van een schriftelijke/internetvragenlijst geïnterviewd. Deze vragenlijst is te vinden in bijlage II.

Het tweede element van de evaluatie bestaat uit een *online enquête* onder medewerkers. Het doel van deze enquête is om de beleving van de regeling op de werkvloer in kaart te brengen. In bijlage III is de vragenlijst van deze enquête te vinden.

Ten slotte bestaat de evaluatie uit een meer kwalitatieve beoordeling van het IKB. Hiervoor zijn semi-gestructureerde *telefonische interviews* afgenomen met een aantal P&O-medewerkers en OR-voorzitters. Deze interviews zijn gericht op de ervaringen met de in- en uitvoering en resultaat van het IKB. De vragenlijst voor deze interviews is opgenomen in bijlage IV. Een lijst met geïnterviewde respondenten is in bijlage I te vinden.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 gaat verder in op het feitelijke gebruik van het IKB. Dit hoofdstuk is gebaseerd op de uitkomsten van de feitelijke informatieverzameling en de telefonische interviews. Totaal hebben 22 waterschappen de vragenlijst over de feitelijke informatie ingevuld, waarvan 15 bruikbaar zijn gebleken voor dit onderzoek. Niet alle waterschappen hebben op alle vragen antwoord gegeven, vooral wanneer het gaat om gedetailleerde informatie over het gebruik van het IKB naar leeftijd, geslacht en schaal van de werknemer. De informatie van deze waterschappen is daarom niet meegenomen in de analyse.

Hoofdstuk 2 gaat nader in op de ervaring van werknemers met het IKB. Hierbij wordt gekeken naar de tevredenheid, de (veranderende) rol van de werkgever en de perceptie van de werknemer hierop. Ook wordt in dit hoofdstuk gekeken naar de perceptie van de leidinggevenden in het kader van het IKB. Dit hoofdstuk is gebaseerd op de enquête onder werknemers en de telefonische interviews. Totaal hebben 2.084 werknemers de enquête ingevuld.

In de bijlagen zijn de gesproken respondenten (bijlage I), de vragenlijsten (bijlage II, III, IV) en de onderzoeksverantwoording (bijlage V) te vinden.

2 Feitelijk gebruik Individueel KeuzeBudget

Dit hoofdstuk gaat in op het gebruik van het Individueel KeuzeBudget (IKB), waarbij de inventarisering van de feitelijke informatie een belangrijke bron van informatie is (zie hoofdstuk 1). Aan de waterschappen is gevraagd naar het gebruik van het IKB in 2012. Paragraaf 2.1 gaat in op deze uitkomsten. Hierbij wordt ook gekeken naar gebruik naar leeftijd, geslacht en schaal van de werknemer. Gebruik van het IKB wordt hierbij gezien als het aantal werknemers dat in 2012 gebruik heeft gemaakt van het IKB en de verschillende doelen daarbinnen. In paragraaf 2.2 wordt nader gekeken naar het verlofelement in het IKB.

2.1 Gebruik Individueel KeuzeBudget

Algemeen gebruik

Driekwart van de werknemers kiest ervoor om het IKB (deels) te laten uitbetalen (zie Tabel 1). Dit is daarmee het doel dat het meest wordt gekozen, hoewel het niet altijd een keuze hoeft te zijn. Als een werknemer geen keuze maakt, dan is uitbetalen de standaard die wordt toegepast. Verder wordt de top van meest gebruikte doelen verder gevuld met verlof (21%) en vakbondscontributie (12%). Het gebruik van andere doelen, naast deze top 3, is zeer beperkt. Zo wordt het IKB door een zeer beperkt aantal werknemers aangewend voor opleidingskosten (minder dan 1%). Werk gerelateerde opleidingskosten worden uit andere budgetten gefinancierd conform CAO afspraken, bijvoorbeeld uit het algemeen opleidingsbudget van de organisatie. Dit verklaart het lage percentage dat voor opleidingskosten via het IKB wordt ingezet.

Tabel 1 Algemeen gebruik IKB (n=15 in %, percentages tellen niet op tot 100% omdat een werknemer meerdere doelen kan kiezen)

<i>Doel</i>	<i>Totaal</i>
Levensloopverlof	1
Fiets (incl. fiets accessoires)	5
Vakbondscontributie	12
Opleidingskosten	0
ABP ExtraPensioen	0
Verlof	21
Uitbetalen	75

Bron: Panteia, 2013

Er zijn verschillen te zien in het gebruik van het IKB, een aantal doelen wordt maar heel beperkt gebruikt. Dit komt voornamelijk door de 'populariteit' van bepaalde doelen, verlof en uitbetalen worden namelijk ook in de telefonische interviews aangegeven als de meest gebruikte en meest relevante doelen. Maar in de telefonische interviews komt ook het beeld naar voren dat er verschillen zijn in de mogelijkheden die actief worden aangeboden door waterschappen. Bij sommige waterschappen ligt het accent in de communicatie op verlof en uitbetalen.

Gebruik naar leeftijd

Wanneer gekeken wordt naar het gebruik van het IKB naar leeftijd dan is een opvallende lijn te zien. Dit doel wordt door 1% van de werknemers jonger dan 30 gebruikt, en stijgt naar 21% bij werknemers ouder dan 55 (zie Tabel 2). Ook is te zien dat werknemers tussen de 30 en 45 jaar iets vaker dan gemiddeld gebruik maken van verlof als doel.

Tabel 2 Gebruik IKB naar leeftijdscategorie (n=15 in %, percentages tellen niet op tot 100% omdat een werknemer meerdere doelen kan kiezen, de kolom totaal komt overeen met het totaal gepresenteerd in Tabel 1)

<i>Doel</i>	<i>Jonger dan</i>			<i>Ouder dan</i>	<i>Totaal</i>
	<i>30</i>	<i>30-45</i>	<i>45-55</i>	<i>55</i>	
Levensloopverlof	0	1	1	2	1
Fiets (incl. fiets accessoires)	6	5	5	5	5
Vakbondscontributie	1	8	14	21	12
Opleidingskosten	0	1	0	0	0
ABP ExtraPensioen	0	0	0	1	0
Verlof	15	24	20	21	21
Uitbetalen	83	77	78	76	75

Bron: Panteia, 2013

Gebruik naar geslacht

Zoals uit Tabel 3 blijkt zijn er geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen in het gebruik van het IKB. Uitbetalen en verlof komen als doel in dezelfde frequentie voor bij mannen en vrouwen. Mannen maken wel iets meer gebruik van vakbondscontributie als doel (14% van de mannen tegenover 8% van de vrouwen).

Tabel 3 Gebruik IKB naar geslacht (n=15 in %, percentages tellen niet op tot 100% omdat een werknemer meerdere doelen kan kiezen, de kolom totaal komt overeen met het totaal gepresenteerd in Tabel 1)

<i>Doel</i>	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>	<i>Totaal</i>
Levensloopverlof	1	1	1
Fiets (incl. fiets accessoires)	5	5	5
Vakbondscontributie	14	8	12
Opleidingskosten	0	0	0
ABP ExtraPensioen	0	0	0
Verlof	21	22	21
Uitbetalen	80	78	75

Bron: Panteia, 2013

Gebruik naar schaal

In Tabel 4 is een overzicht opgenomen van het gebruik van het IKB naar schaal. Hieruit blijkt dat werknemers in hogere schalen (schaal 13 t/m 18) vaker gebruik maken van vakbondscontributie en minder vaak van verlof als doel dan werknemers in lagere schalen. Verder zijn er tussen werknemers in de schalen 1 t/m 8 en 9 t/m 12 geen grote verschillen te zien.

Tabel 4 Gebruik IKB naar schaal (n=15 in %, percentages tellen niet op tot 100% omdat een werknemer meerdere doelen kan kiezen, de kolom totaal komt overeen met het totaal gepresenteerd in Tabel 1)

<i>Doel</i>	<i>1-8</i>	<i>9-12</i>	<i>13-18</i>	<i>Totaal</i>
Levensloopverlof	0	2	4	1
Fiets (incl. fiets accessoires)	4	6	7	5
Vakbondscontributie	11	14	19	12
Opleidingskosten	0	0	0	0
ABP ExtraPensioen	0	0	1	0
Verlof	21	22	16	21
Uitbetalen	81	73	81	75

Bron: Panteia, 2013

2.2 Individueel KeuzeBudget en verlof

Verlof is, zoals ook uit de vorige paragraaf blijkt, een belangrijk doel binnen het IKB. In de inventarisatie van de feitelijke informatie is specifiek gevraagd naar het verlofcomponent in het IKB. Aan de waterschappen is gevraagd wat de voorziening was op de balans voor verlof. Dit is gevraagd in euro en aantal uren op 31-12-2011 en 31-12-2012.

Er zijn geen grote verschillen te zien in de aangegeven reservering in euro op 31-12-2011 en 31-12-2012. Op beide momenten lag de reservering op de balans rond de 9,4 miljoen euro.¹

In de reservering in aantal uur is wel een verschil te zien. Op 31-12-2011 was er ongeveer 231.000 uur gereserveerd, en op 31-12-2012 ongeveer 218.000 uur.² Eind 2012 was er dus 6% minder gereserveerd dan eind 2011.

Aan de waterschappen is ook gevraagd hoeveel uur er is gekocht en opgenomen in 2012 via het IKB. De waterschappen geven aan dat er ongeveer 47.000 uur is gekocht en dat er 22.000 uur is opgenomen.³ Ruim de helft van de gekochte uren zijn dus niet opgenomen. De niet opgenomen uren worden meegenomen naar het volgend jaar.

¹ n=11, niet alle waterschappen hebben voor beide momenten het bedrag ingevuld.

² n=9, niet alle waterschappen hebben voor beide momenten het aantal uur ingevuld.

³ n=10, niet alle waterschappen hebben voor beide momenten het aantal uur ingevuld.

3 Perceptie werknemers

Dit hoofdstuk staat stil bij de ervaring van werknemers met het IKB. Om dit in kaart te brengen is een online enquête uitgezet onder de werknemers van waterschappen en zijn telefonische diepte-interviews afgenomen onder verschillende P&O medewerkers en OR-leden (zie hoofdstuk 1). In de eerste instantie is gevraagd naar de bekendheid en het gebruik van het Individueel Keuzebudget (IKB). Deze onderwerpen komen aan bod in paragraaf 3.1. De tevredenheid van de werknemers met het IKB komt aan bod in paragraaf 3.2. Een ambitie van het IKB is om naar een faciliterende werkgever toe te groeien in plaats van een verzorgende werkgever. Dit onderwerp komt in paragraaf 3.3 aan bod. Ten slotte wordt in paragraaf 3.4 stil gestaan bij de effecten die leidinggevendenden ervaren in het verlengde van het IKB.

Voordat dit hoofdstuk verder ingaat op bovenstaande onderwerpen staan we eerst stil bij het systeem dat wordt gehanteerd voor de (administratieve) uitvoering van het IKB. Van de respondenten werkt ongeveer 70% met een digitaal systeem. Wanneer er gewerkt wordt met een digitaal systeem, dan is dit voornamelijk RAET (bij 66% van de respondenten die werken met een digitaal systeem). Centric wordt door 11% van de respondenten gebruikt, en 6% van de respondenten geeft aan dat er gewerkt wordt met een ander systeem. De resterende 17% van de respondenten weet niet of wil niet aangeven welk digitaal systeem er wordt gebruikt.

3.1 Bekendheid en gebruik Individueel Keuzebudget

Bekendheid IKB

Om de bekendheid van het IKB in kaart te brengen is gekeken naar twee dimensies, namelijk:

- 1 hoe zijn werknemers te weten gekomen over het bestaan en de mogelijkheden van het IKB;
- 2 wat was het belangrijkste kanaal om informatie over het IKB vandaan te halen.

In Tabel 5 zijn de uitkomsten opgenomen die betrekking hebben op de eerste dimensie. Hierbij konden de respondenten meerdere kanalen aankruisen als informatiekanal. De afdeling HRM / P&O wordt door veel werknemers, ruim 60%, aangegeven als een kanaal waardoor zij op de hoogte zijn gekomen van het IKB. Het intranet staat met 46% op de tweede plaats. Dit beeld komt ook naar voren uit de telefonische interviews. De HRM / P&O afdelingen hebben sterk ingezet op communicatie over het IKB: inrichten van informatie punten, intranet berichten, inloopuren, brieven, etc. Ook geven een aantal telefonisch gesproken respondenten aan dat er in de communicatie extra aandacht is gegeven aan specifieke doelgroepen, zoals laag geschaalde werknemers.

Het A&O-fonds Waterschappen wordt met 6% relatief beperkt aangegeven als informatiekanal. Dit betekent niet dat informatie van het A&O-fonds niet door werknemers wordt gezien. Het A&O-fonds Waterschappen richt zich bij verspreiding via de waterschappen tot de afdeling P&O, de directie en de OR. Via die kanalen komt de informatie bij de medewerkers terecht. Een P&O afdeling gebruikt

de informatie van het A&O-fonds voor de eigen organisatie, bijvoorbeeld om eigen informatiebrochures op te stellen of door de informatie van het A&O-fonds door te zetten naar de werknemer. Hierdoor herkent een werknemer de informatievoorziening van het A&O-fonds niet als zodanig. Verder, zoals ook blijkt uit de telefonische interviews, verwijst de afdeling P&O werknemers soms ook door naar de website van het A&O-fonds. Ook hierdoor ziet een werknemer de informatie van het A&O-fonds mogelijk als informatie vanuit hun eigen afdeling P&O.

Tabel 5 Via welke manier(en) bent u te weten gekomen over het bestaan en de mogelijkheden van het IKB? (n=2.084 in %, percentages tellen niet op tot 100% omdat een werknemer meerdere informatie kanalen kon kiezen)

<i>Kanaal</i>	<i>%</i>
Leidinggevende	33
OR	9
Vakbond	7
Intranet	46
Collega's	22
Afdeling HRM / P&O	62
A&O-fonds Waterschappen	6
Op een andere manier	3

Bron: Panteia, 2013

In het onderzoek is ook gekeken naar wat het belangrijkste informatiekanaal is geweest van een werknemer om informatie over het IKB vandaan te halen. Voor bijna de helft van de werknemers (44%) is dit de afdeling HRM / P&O (zie Tabel 6). Het is opvallend dat, in vergelijking met de vorige vraag, de leidinggevende relatief laag scoort. Een derde van de werknemers geeft aan dat zij, onder andere, via de leidinggevende te weten gekomen over het bestaan en de mogelijkheden van het IKB (zie Tabel 5), en 7% van de werknemers geeft aan dat dit het belangrijkste kanaal is geweest om informatie vandaan te halen (zie Tabel 6). Mogelijk speelt de leidinggevende een belangrijke doorverwijsfunctie, die doorverwijst naar andere kanalen zoals de afdeling HRM / P&O en het intranet.

Tabel 6 Wat was voor u het belangrijkste kanaal om informatie over het IKB vandaan te halen? (een antwoord mogelijk, n=2.084 in %)

<i>Kanaal</i>	
Leidinggevende	7
OR	1
Vakbond	1
Intranet	31
Collega's	10
Afdeling HRM / P&O	44
A&O-fonds Waterschappen	3
Een ander kanaal	2
Total	100

Bron: Panteia, 2013

Gebruik verlof in IKB

Aan de werknemers is gevraagd voor welke doelen zij het IKB in hebben gezet in 2012. Indien een werknemer het IKB heeft aangewend voor verlof is doorgevraagd naar het soort verlof. De uitkomsten hiervan zijn opgenomen in Tabel 7. Algemeen verlof, zonder een specifieke reden, is met 75% de voornaamste reden die wordt aangegeven. De categorie 'voor iets anders' wordt met 18% ook relatief vaak aangegeven. De andere vormen die hierbij worden aangegeven zijn:

- verlof om later op te nemen (volgend jaar/voor vervroegd pensioen);
- voor noodgevallen;
- seniorverlof;
- studieverlof.

Tabel 7 In het IKB heeft u gekozen voor verlof. Waarvoor heeft u dit verlof in 2012 gebruikt? (meerdere antwoorden mogelijk, n=659 in %)

<i>Doel</i>	<i>%</i>
Algemeen verlof (geen specifieke reden)	75
Ouderschapsverlof (om te zorgen voor een zoon of dochter)	8
Zorgverlof (om te zorgen voor partner, familielid, kennis, etc.)	6
Zwangerschapsverlof (verlof rond zwangerschap)	1
Voor iets anders	18
Weet niet / wil niet antwoorden	4

Bron: Panteia, 2013

Zoals ook uit het voorgaande blijkt, wordt verlof gekocht om in te zetten op een later tijdstip, na 2012. Bijna de helft van de werknemers geeft aan dat zij het verlof hebben gekocht om te gebruiken na 2012 (zie Tabel 8). Dit is niet vreemd, aangezien eerder is geconstateerd dat ruim de helft van de in 2012 gekochte uren niet zijn opgenomen in 2012 (zie paragraaf 2.2).

Tabel 8 In het IKB heeft u gekozen voor verlof. Heeft u dit verlof ook gekozen om in te zetten op een later tijdstip (na 2012)? (n=659 in %)

<i>Doel</i>	%
Ja	47
Nee	53
Totaal	100

Bron: Panteia, 2013

Wanneer bovenstaand onderwerp nader wordt bekeken vanuit een leeftijdspectief dan valt op dat vooral oudere werknemers vaker van plan zijn om het verlof in te zetten op een later tijdstip. Ruim de helft (53%) van de werknemers van 55 jaar en ouder geven aan dat zij het verlof in gaan zetten op een later tijdstip. Bij werknemers jonger dan 30 jaar ligt dit percentage, met 41%, onder het gemiddelde.

3.2 Tevredenheid over IKB

Rapportcijfer voor het IKB

Om grip te krijgen op de tevredenheid over het IKB is aan de werknemers gevraagd een cijfer te geven aan het IKB om uit te drukken hoe tevreden zij zijn over het IKB. Gemiddeld geven de respondenten een 6,4 aan het IKB. In Tabel 9 is een overzicht opgenomen van de gegeven cijfers en het percentage van respondenten dat het desbetreffende cijfer heeft gegeven.

Tabel 9 Kunt u een cijfer geven over hoe tevreden u bent over het IKB? (n=659 in %)

<i>Cijfer</i>	%
1	3
2	2
3	3
4	6
5	8
6	15
7	21
8	23
9	6
10	2
Weet het niet	11
Totaal	100

Bron: Panteia, 2013

Uit een aanvullende analyse van de gegeven cijfers blijken er geen grote verschillen te zijn tussen het gemiddelde cijfer wanneer wordt gekeken naar leeftijd

en geslacht. Iedere groep geeft gemiddeld gezien een vergelijkbaar cijfer aan het IKB.

Zoals uit het Tabel 9 blijkt geeft bijna een kwart van de respondenten (22%) een 5 of lager aan het IKB. Uit de gevoerde telefonische interviews en de resultaten van de enquête komt naar voren dat de volgende zaken een rol spelen in deze onvoldoende cijfers:

- de afwezigheid van of problemen met het software pakket (o.a. inlogproblemen en aansluitingsproblemen);
- de regeling wordt gezien als te onduidelijk en gecompliceerd
- werknemers geven aan niet altijd goed zicht te hebben op wat er al dan niet is aangewend voor een specifiek doel in het IKB (mogelijk hangt dit samen met het gebruikte digitaal systeem, of juist de afwezigheid van een digitaal systeem);
- de (administratieve) uitvoering wordt gezien als een omslachtige manier en onnodige administratieve handeling om geld te laten uitbetalen;
- de meerwaarde van het IKB wordt als beperkt gezien, onder andere ten opzichte van oudere regelingen.

Het is interessant om te constateren dat een deel van het negatieve sentiment niet zozeer voortkomt uit de inhoud van de regeling zelf, maar uit de uitvoering van de regeling. Software en administratief frustraties zorgen voor een negatief oordeel over het IKB.

Uiteraard worden er ook voldoende gegeven aan het IKB. Bijna een derde van de respondenten geeft een 8 of hoger aan het IKB. Uit de gevoerde telefonische interviews en de resultaten van de enquête komt naar voren dat de volgende zaken een rol spelen in deze voldoende cijfers:

- de grote keuzevrijheid en het zelf kunnen kiezen van waar het IKB voor aangewend wordt;
- flexibiliteit in de keuzemogelijkheden, maar in het bijzonder de flexibiliteit om extra verlof te kunnen kopen;
- de gelijkheid die deze regeling uitstraalt (iedereen is gelijk en heeft dezelfde keuzemogelijkheden).

Persoonlijke voor- en nadelen IKB

Om meer grip te krijgen, naast een cijfer, over de tevredenheid over het IKB is ook gevraagd of een werknemer voor zichzelf een voordeel of nadeel ziet in het IKB. Beide aspecten zijn in de enquête gevraagd en de resultaten zijn hiervan zijn opgenomen in Tabel 10. Hieruit blijkt dat bijna 60% een voordeel ziet in het IKB. Met name de (keuze)vrijheid, flexibiliteit, eigen verantwoordelijkheid en maandelijkse uitbetalingmogelijkheden worden als voordelen gezien. Daarnaast geeft bijna 30% van de respondenten een nadeel te zien voor zichzelf in het IKB. De nadelen die worden ervaren zijn zeer divers. Het gaat om zaken als:

- extra administratieve handelingen;
- problemen met de software (werkt niet, niet overzichtelijk of het werkt te complex);
- onduidelijkheid over wat het salaris is (ook problematisch in relatie met berekeningen voor toeslagen vanuit de Belastingdienst).

Deze zaken zijn in lijn met wat wordt aangegeven als toelichting op de voldoende en onvoldoende cijfers (zie eerder deze paragraaf). Verder, zo blijkt uit de telefonische interviews, zijn werknemers soms erg gehecht aan bekende regelingen. Een nieuwe regeling zorgt altijd voor onrust, en medewerkers die de oude rege-

lingen kennen, vragen zich soms af of een nieuwe regeling, zoals het IKB, wel een voordeel biedt.

Tabel 10 Ziet u voor uzelf een voordeel of een nadeel in het IKB? (n=2.084 in %)

	<i>Ziet u een voordeel</i>	<i>Ziet u een nadeel</i>
Ja	58	28
Nee	31	55
Weet niet / geen mening	11	17
Totaal	100	100

Bron: Panteia, 2013

Keuzemogelijkheden

In de enquête onder werknemers is gevraagd of zij vinden dat er voldoende keuzemogelijkheden zijn in het IKB. Ruim 10% van de respondenten geeft aan dat er niet voldoende keuzemogelijkheden zijn in het IKB (zie Tabel 11). Een belangrijk aspect dat regelmatig als een gemis wordt aangegeven is de mogelijkheid om het IKB in te zetten voor de aanschaf van artikelen die er nu niet tot de mogelijkheid behoren, bijvoorbeeld een laptop of tablet. Ook wordt het wegvallen van het fietsplan bij een aantal waterschappen als jammerlijk gezien, en zien zij dit graag terug als keuzemogelijkheid.

Uit de respons valt ook op te maken dat sommige waterschappen de fiscale regeling voor de aanschaf van een fiets niet actief aanbieden. Twee derde van de respondenten vindt dat er voldoende keuzemogelijkheden zijn. Deze groep heeft aan dat het voor hen voornamelijk gaat om de keuze verloop en/of uitbetalen, en dat is voldoende gedekt in de huidige opzet.

Tabel 11 Vindt u dat er voldoende keuzemogelijkheden zijn in het IKB? (n=2.084 in %)

<i>Doel</i>	<i>%</i>
Ja	66
Nee	12
Weet niet / geen mening	21
Totaal	100

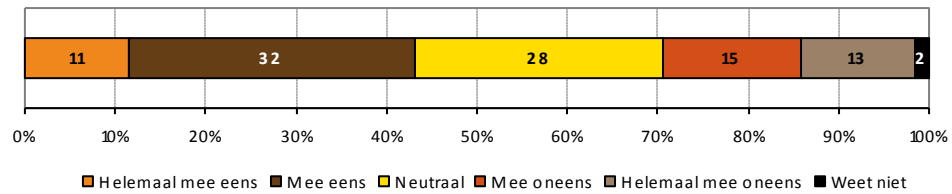
Bron: Panteia, 2013

Uitvoering IKB

Een ander specifiek element met betrekking tot het IKB is de tevredenheid over de uitvoering van het IKB. Zoals ook hiervoor aangekaart, worden er nadelen gezien in de uitvoering van het IKB, zoals problemen met de software en de extra administratieve handeling. Aan de werknemers is gevraagd in welke mate zij het eens zijn met de stelling 'Ik ben tevreden over huidige uitvoering van het IKB'. Zoals blijkt uit Figuur 1 is 43% van de respondenten het (zeer) eens met deze

stelling. Daarnaast is 28% van de respondenten het (zeer) oneens met deze stelling.

Figuur 1 Stelling: Ik ben tevreden over huidige uitvoering van het IKB (n=2.084 in %)



Bron: Panteia, 2013

3.3 Veranderende rol werkgever

Een achterliggende gedachte achter het IKB is de ambitie om de werkgeversrol anders in te vullen: naar een faciliterende in plaats van een verzorgende werkgever. Om hier meer grip te op te krijgen zijn verschillende stellingen voorgelegd aan de werknemers. De resultaten van deze stellingen zijn te vinden in Figuur 2 (te vinden op de volgende pagina). Na het figuur volgt een analyse van de uitkomsten die in dit figuur worden gepresenteerd.

Figuur 2 Overzicht stellingen (n=2.084 in %)



Bron: Panteia, 2013

Algemeen kan geconcludeerd worden dat het merendeel van de respondenten:

- het prettig vindt om zelf keuzes te maken;
- voldoende zicht heeft op de mogelijkheden in het IKB en voldoende weet om hierin keuzes te maken;
- het prettig vindt om zelf de verantwoordelijkheid te hebben en het initiatief te kunnen nemen om het IKB in te zetten.

Meer dan 50% van de werknemers is het (zeer) eens met stellingen die betrekking hebben op de onderwerpen die hiervoor aan bod zijn gekomen. Deze stellingen hebben veelal betrekking op de eigen verantwoordelijkheid van een werk-

nemer. Het is hierbij de vraag of dit er ook voor zorgt dat een werknemer een verandering ziet in de rol van de werkgever. Voor bijna een vijfde van de respondenten heeft het IKB ervoor gezorgd dat zij het waterschap als een meer aantrekkelijkere werkgever zijn gaan zien. Er zijn veel factoren die van invloed zijn op een aantrekkelijk werkgeverschap, en zoals ook wordt aangegeven in de telefonische interviews is de rol van het IKB misschien te klein om (sterk) van invloed te zijn op het imago van het waterschap als werkgever.

Verder geeft maar 3% van de werknemers aan dat zij vaker zijn gaan praten met hun leidinggevende. Het IKB lijkt dus relatief weinig van invloed te zijn op de overlegfrequentie tussen een werknemer en zijn of haar leidinggevende.

Bijna de helft van de respondenten is het (zeer) oneens met de stelling dat zij door het IKB met minder regels te maken hebben dan voorheen. Dit lijkt in lijn met eerder aangegeven negatieve gevolgen die een werknemer merkt van het IKB. Het IKB zorgt voor een administratieve last en wordt als een nadeel gezien (zie ook paragraaf 3.2).

3.4 Rol leidinggevenden

Deze paragraaf gaat verder in op de (veranderende) rol van de leidinggevende, gezien vanuit het perspectief van de leidinggevende zelf. Ongeveer 9% van de respondenten die mee heeft gedaan aan de internetenquête heeft een leidinggevende functie. Aan deze groep zijn een aantal specifieke vragen gesteld over de gevolgen van het IKB, en de resultaten hiervan zijn te vinden in deze paragraaf.

Personele bezetting

Ten eerste is er aan de leidinggevende gevraagd of het IKB gevolgen heeft gehad op de personele bezetting van de afdeling. Voor bijna 70% van de leidinggevenden heeft het IKB geen gevolgen gehad op de personele bezetting van de afdeling (zie Tabel 12). Daar staat tegenover dat een vijfde van de leidinggevenden aangeeft dat zij negatieve gevolgen ondervinden van het IKB in de personele bezetting. Leidinggevenden geven aan dat dit voornamelijk komt door het verlof als doel in het IKB, waardoor zij onder andere minder zicht en grip hebben op verlof. Verlof wordt in sommige gevallen minder vaak afgestemd met de leidinggevende en ook wordt er volgens sommige leidinggevenden vaker verlof opgenomen dan voor de invoering van het IKB. Dit zorgt voor problemen in de personele bezetting.

Tabel 12 Heeft het IKB positieve, negatieve of geen gevolgen gehad op de personele bezetting van uw afdeling? (n=188 in %)

<i>Doel</i>	<i>%</i>
Positieve gevolgen	4
Geen gevolgen	68
Negatieve gevolgen	20
Weet niet / Wil ik niet antwoorden	8
Totaal	100

Bron: Panteia, 2013

Manier van aansturing

Het IKB heeft voor ruim 10% van de leidinggevendenden gevolgen gehad op de wijze van aansturing op de afdeling (zie Tabel 13). Ook hier is weer een relatie te zien met het verlot doel in het IKB. Leidinggevendenden geven aan dat het lastiger is geworden om de afdeling aan te sturen omdat zij minder zicht en controlemogelijkheden hebben met betrekking tot verlot dan voorheen, en dat vraagt om meer overleg en planningsinspanningen. Verder geeft ruim 80% van de leidinggevendenden aan dat de invoering van het IKB geen gevolgen heeft gehad op de wijze van aansturing van de afdeling.

Tabel 13 Heeft de invoering van het IKB nog gevolgen gehad op de manier waarop u uw afdeling aanstuurt? (n=188 in %)

<i>Doel</i>	<i>%</i>
Geen gevolgen	83
Wel gevolgen	12
Weet niet / Wil ik niet antwoorden	5
Totaal	100

Bron: Panteia, 2013

Andere gevolgen voor het waterschap?

Het verlotcomponent in het IKB heeft ook andere gevolgen dan tot nu toe beschreven. Uit de telefonische diepte-interviews komt naar voren dat wanneer werknemers kiezen voor uitbetaling in plaats van extra verlot er 'extra' werkuren ontstaan binnen het waterschap. Hierdoor worden er wel extra kosten gemaakt door de uitbetaling van de uren, wat gezien wordt als een negatieve ontwikkeling voor het waterschap. Er is echter ook een ander effect van het opnemen van minder verlot. Wanneer er 'extra' werkuren ontstaan is externe inhuur minder nodig, waardoor op termijn de externe inhuur zou kunnen dalen. Dit wordt in de diepte interviews gekenmerkt als een positieve ontwikkeling.

Aan het minder opnemen van verlof zit echter wel een andere kant. Zoals ook in de interviews wordt aangegeven kan het opnemen van minder verlof ook zorgen voor meer overwerkte werknemers, omdat zij minder verlof opnemen dan gebruikelijk was. Voor de midden- lange termijn is het niet uitgesloten dat het ziekteverzuim hierdoor kan stijgen.

4 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste uitkomsten en resultaten gepresenteerd die beschreven zijn in dit rapport over het Individueel KeuzeBudget (IKB). Hierbij wordt gekeken naar de vier doelen die centraal staan in deze evaluatie. Het doel van de evaluatie is om inzicht te geven in:

- het *gebruik van doelen*;
- de *rol van verlof* in het gebruik van het IKB;
- de *beleving* van de regeling en de mate waarin dit aansluit bij de oorspronkelijke uitgangspunten/doelen van de regeling;
- mogelijk gewenste *nieuwe doelen* in het IKB.

Deze onderwerpen komen in het navolgende aan bod.

Gebruik van doelen

Gebruik van het IKB wordt in het kader van deze evaluatie gezien als het aantal werknemers dat in 2012 gebruik heeft gemaakt van het IKB en de verschillende doelen daarbinnen. Het IKB (deels) laten uitbetalen, is het meest gebruikte doel in het IKB. Driekwart van de werknemers kiest ervoor om het IKB (deels) te laten uitbetalen. Verlof en vakbondscontributie zijn ook belangrijke doelen, maar het gebruik is met respectievelijk 21% en 12% klein te noemen in vergelijking met het laten uitbetalen. Dit komt voornamelijk door de 'populariteit' van bepaalde doelen, verlof en uitbetalen worden aangegeven als de meest gebruikte en meest relevante doelen. Verder ligt bij sommige waterschappen het accent in de communicatie over de mogelijkheden in het IKB op verlof en uitbetalen.

Wat betreft verschillen in gebruik van het IKB naar verschillende groepen valt te constateren dat:

- naarmate werknemers ouder worden zij vaker gebruik maken van vakbondscontributie;
- werknemers tussen de 30 en 45 jaar iets vaker gebruik maken van verlof;
- mannen maken iets meer gebruik van vakbondscontributie;
- werknemers in hogere schalen vaker gebruik maken van vakbondscontributie en minder vaak van verlof.

Uiteraard is het onderliggende onderzoek gebaseerd op één meting in het invoeringsjaar. Om een patroon te herkennen zou hier ook in volgende jaren naar gekeken kunnen worden.

Rol van verlof

Wanneer een werknemer kiest voor verlof, en dit ook in 2012 op heeft genomen in 2012, wordt het verlof vooral gebruikt als algemeen verlof. Verlof kan ook aangekocht worden om in te zetten op een later tijdstip, na 2012. Bijna de helft van de werknemers geeft aan dat zij het verlof hebben gekocht om te gebruiken na 2012. Dit blijkt ook uit het verschil in de aangekochte en opgenomen uren in 2012. De waterschappen geven aan dat ruim de helft van de in 2012 gekochte uren niet zijn opgenomen in 2012.

De invoering van het IKB heeft voor een groot deel van de leidinggevenden geen gevolgen gehad op de personele bezetting of aansturing van de afdeling. Een vijfde van de leidinggevenden geeft echter aan dat zij negatieve gevolgen onder-

vinden, voornamelijk omdat zij minder zicht en grip hebben gekregen op verlof. Verlof wordt niet altijd afgestemd met de leidinggevende en ook wordt er sinds de invoering van het IKB volgens sommige leidinggevendenden vaker verlof opgenomen. De invoering van het IKB heeft in dit soort situaties gezorgd voor meer overleg en planningsinspanningen van de leidinggevende.

Beleving

Het IKB heeft duidelijk twee kanten: er zijn positieve en negatieve meningen over het IKB, en de meningen zijn verdeeld. Het positieve sentiment overheerst, maar met een 6,4 als gemiddeld cijfer voor het IKB kan geconstateerd worden dat het positieve sentiment verder versterkt kan worden. De positieve kant van het IKB dat wordt gezien door werknemers is grote keuzevrijheid, het zelf kunnen kiezen en de flexibiliteit in het IKB. Ook straalt de regeling gelijkheid uit, en ook dat wordt positief gewaardeerd.

Het merendeel van de respondenten geeft ook aan dat zij voldoende zicht hebben op de mogelijkheden in het IKB en weet voldoende om hierin voor hem of haar de juiste keuzes te maken. De eigen verantwoordelijkheid wordt dus positief gewaardeerd.

Het is echter de vraag of dit er ook voor zorgt dat een werknemer een verandering ziet in de rol van de werkgever. Dit effect is beperkt aanwezig. Ongeveer een vijfde van de respondenten vindt dat het IKB ervoor heeft gezorgd dat zij het waterschap als een meer aantrekkelijke werkgever zijn gaan zien. Er zijn veel factoren die van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van het werkgeverschap. De rol van het IKB hierin is mogelijk te klein om sterk van invloed te zijn op de waardering van het werkgeverschap in de ogen van de werknemer.

Er zijn ook negatieve elementen te zien in de beleving van de respondenten. Het is opvallend om te constateren dat een deel van het negatieve sentiment niet voortkomt uit de inhoud van het IKB, maar uit de praktische uitvoering van de regeling. Hierbij speelt in de eerste instantie het digitaal systeem een rol. Vertragingen en problemen in de uitrol van een dergelijk systeem en problemen met inloggen stralen negatief af op het IKB. Verder wordt bij sommige waterschappen de uitvoering als een extra administratieve last gezien. Werknemers geven bijvoorbeeld aan dat zij de extra administratieve handeling voor het uitbetalen van het IKB als onnodig ervaren. Ten slotte geven werknemers ook aan niet altijd goed zicht te hebben op wat er al dan niet is aangewend voor een specifiek doel in het IKB. Dit kan onder andere samen hangen met het gebruikte digitaal systeem of juist de afwezigheid van een dergelijk systeem.

Naast het negatieve sentiment dat voortkomt uit de uitvoering zijn er ook onderdelen van het IKB die als minder goed worden ervaren. In eerste instantie kan geconstateerd worden dat de regeling soms wordt gezien als te onduidelijk en gecompliceerd. Het is niet voor alle werknemers duidelijk wat er mogelijk is, hoe de regeling nu in elkaar steekt en waar het budget precies vandaan komt (of beter gezegd: wat er met de oude budgetten is gebeurd).

Nieuwe doelen

Het merendeel van de respondenten van dit onderzoek geeft aan dat er voldoende keuzemogelijkheden zijn in het IKB. Ruim 10% van de respondenten geeft

aan dat er niet voldoende keuzemogelijkheden zijn. De twee voornaamste doelen die als een gemis worden gezien zijn:

- de mogelijkheid om artikelen aan te schaffen, dit gaat voornamelijk om elektronica zoals een laptop of tablet;
- een tweede doel dat wordt gemist is niet zozeer een nieuw doel, maar de (her)introduktie van een bestaand doel. Een aantal waterschappen heeft het fietsplan niet in de standaard doelen zitten van het IKB, en een aantal waterschappen bood dit doel wel in de eerste instantie aan maar is gestopt met het actief aanbieden van een fietsplan. Er is een duidelijke behoefte dat waterschappen, mits aan de fiscale voorwaarden wordt voldaan, hun medewerking verlenen bij de aanschaf van een fiets.

Tot slot

Dit rapport geeft inzicht in de huidige uitvoering van en perceptie op het IKB. Het IKB is nu ruim een jaar in gebruik, en veel van de opstart problemen omtrent het IKB komen duidelijk naar voren. Niet alle waterschappen hadden bijvoorbeeld vanaf de start de beschikking over een software pakket voor de uitvoering, terwijl dit wel de intentie was. De problemen met de aansluiting en het gebruik zijn van invloed op de perceptie op het IKB.

Er zijn echter wel zaken die mogelijk extra aandacht vragen, zoals aangekaart in dit rapport en dit hoofdstuk. Er zijn verschillen te zien in de doelen die actief worden aangeboden, waarbij met name het wegvallen van het fietsplan bij sommige waterschappen als een groot gemis wordt gezien. Verder lijkt er ook nog extra aandacht (c.q. impuls) nodig om de regeling onder de aandacht te brengen van werknemers. Er zijn namelijk nog werknemers die de regeling onduidelijk en gecompliceerd vinden.

In dit rapport komen verschillende aspecten van het IKB naar voren die mogelijk aandacht behoeven. Het is uiteindelijk aan de Cao-tafel en het LAWa om hier verdere afspraken over te maken, en in te schatten welke zaken prioriteit vragen. Dit mogelijk ook in het licht van andere ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, zoals de werkkostenregeling.

BIJLAGE I Geïnterviewde respondenten

<i>Naam</i>	<i>Organisatie</i>	<i>Functie</i>
Ayla Catakli	Hoogheemraadschap van Schieland en de Krimpenerwaard	HR senior
Bob Ubughs	Waterschap Roer en Overmaas	coördinator P&O
Boelo Boelens	Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier	beleidsadviseur HR
Esther Duits	Hoogheemraadschap Amstel, Gooi en Vecht, Waternet	tot 2 maanden geleden voorzitter OR, nu voorzitter deelraden
Henk Kreunen	Waterschap Rijn & IJssel	Voorzitter OR
Jac Hugo	Waterschap Rivierenland	senior adviseur Organisatie Ontwikkeling (OOW)
Jan Santes	Waterschap Hunze en Aa's	P&O adviseur
Jan van Klompenburg	Waterschap Regge en Dinkel	OR lid
Johan Toering	Waterschap Noorderzijlvest	OR lid
Karin van Dam	Waterschap Vallei en Veluwe	P&O adviseur
Kees Munting	Wetterskip Fryslan	OR voorzitter
Klaas Laansma	Waterschap Rijn & IJssel	manager P&O
Mari Strik	Waterschap de Dommel	procesmanager P&O
Remon van der Stigchel	Regionale Belastinggroep	OR voorzitter
Theo van den Eshof	Waterschap Vallei en Veluwe	vice voorzitter OR

BIJLAGE II Vragenlijst inventarisatie feitelijke informatie

- 3 Hoeveel werknemers waren bij uw organisatie op 31-12-2012 in dienst?
Aantal werknemers wordt hier (en bij de komende vragen) gezien als de personen die aanspraak kunnen maken op het IKB.

Aantal werknemers

- 4 Kunt het aantal werknemers dat u in dienst had op 31-12-2012 verdelen over de volgende leeftijdsgroepen

	Aantal werknemers			
jonger dan 30 jaar	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
30 tot 45 jaar	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
45 tot 55 jaar	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
55 jaar en ouder	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totaal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- 5 Kunt het aantal werknemers dat u in dienst had op 31-12-2012 verdelen naar geslacht:

	Aantal Werknemers			
Man	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vrouw	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totaal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- 6 Kunt het aantal werknemers dat u in dienst had op 31-12-2012 verdelen over de salarisschalen:

	Aantal Werknemers			
Schaal 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 6	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 7	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 8	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 9	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 10	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 11	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 12	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 13	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 14	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 15	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Schaal 16	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 17	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schaal 18	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totaal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- 7 Hoeveel werknemers binnen uw organisatie maakten op 31-12-2011 en op 31-12-2012 gebruik van de levensloopregeling?

	Aantal werknemers			
Totaal 31-12-2011:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totaal 31-12-2012:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- 8 Hoeveel werknemers hebben binnen uw organisatie in 2012 van de onderstaande doelen van het IKB gebruik gemaakt?

	Aantal Werknemers			
Levensloopverlof	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fiets (incl. fiets accessoires)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vakbondscontributie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Opleidingskosten*	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ABP ExtraPensioen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Verlof	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Uitbetalen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totaal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

* Het gaat hier, net als bij de komende vragen, om de kosten die voor individuele rekening zijn (dus buiten de verplichte opleidingen).

- 9 Kunt u het gebruik van het IKB in 2012 per doel in aantal werknemers verdelen naar leeftijdscategorieën?

	jonger dan 30 jaar	30 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 jaar en ou- der
Levensloopverlof	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fiets (incl. fiets accessoires)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vakbondscontributie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Opleidingskosten	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ABP ExtraPensioen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Verlof	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Uitbetalen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totaal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

10 Kunt u het gebruik van het IKB in 2012 per doel in aantal werknemers verde-
len naar geslacht?

	man			vrouw		
Levensloopverlof	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fiets (incl. fiets accessoires)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vakbondscontributie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Opleidingskosten	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ABP ExtraPensioen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Verlof	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Uitbetalen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totaal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

11 Kunt u het gebruik van het IKB in 2012 per doel in aantal werknemers verde-
len naar schaal? (de schalen zijn gegroepeerd in 3 groepen)?

	Schaal 1-8			Schaal 9-12			Schaal 13-18		
Levensloopverlof	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fiets (incl. fiets accessoires)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vakbondscontributie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Opleidingskosten	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ABP ExtraPensioen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Verlof	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Uitbetalen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totaal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

12 Wat was de financiële waarde (in hele euro's) van het op voorhand op de ba-
lans 'gereserveerde' en uiteindelijke 'uitbetaalde' Individueel KeuzeBudget in
2012 naar de verschillende doelen?

	Reservering					Uitbetaling				
Levensloopverlof	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fiets (incl. fiets accessoires)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vakbondscontributie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Opleidingskosten	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ABP ExtraPensioen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Verlof	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Uitbetalen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Totaal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

13 Voor hoeveel werknemers binnen uw organisatie zijn in 2012 individuele
componenten toegevoegd aan het IKB? Individuele componenten zijn: over-
werk, prestatietoeslag en extra verlof en beloning (art. 6.1.6. CAO).

Aantal werknemers

14 Wat was de voorziening op de balans voor verlof 31-12-2011 en op 31-12-2012 in euro's? (afgerond op hele euro's)

In euro's

Totaal 31-12-2011:

--	--	--	--	--

Totaal 31-12-2012:

--	--	--	--	--

15 Wat was de voorziening op de balans voor verlof 31-12-2011 en op 31-12-2012 in aantal uren? (afgerond op hele uren)

In uren

Totaal 31-12-2011:

--	--	--	--	--

Totaal 31-12-2012:

--	--	--	--	--

16 Hoeveel verlofuren zijn er in 2012 via het IKB gekocht en hoeveel zijn er opgenomen?

In uren

Aantal gekochte verlofuren in het IKB:

--	--	--	--	--

Aantal opgenomen verlofuren uit het IKB:

--	--	--	--	--

17 Werkt uw organisatie met een digitaal systeem voor het beheer van het IKB?

- Ja
- Nee → ga naar vraag v16
- Weet niet → ga naar vraag v17

18 Met welk systeem werkt u? Na deze vraag kunt de volgende vraag overslaan

- RAET
- Centric
- Een eigen ontwikkeld digitaal systeem
- Anders, namelijk:

- Weet niet

19 Op welke wijze wordt het IKB bij u beheerd?

20 Indien u nog opmerkingen heeft over de vragenlijst of suggesties voor het onderzoek heeft, kunt u die hieronder vermelden.

BIJLAGE III Vragenlijst kwantitatief onderzoek

- 1 Via welke manier(en) bent u te weten gekomen over het bestaan en de mogelijkheden van het IKB? U kunt meerdere antwoorden aankruisen.
- Leidinggevende
 - OR
 - Vakbond
 - Intranet
 - Collega's
 - Afdeling HRM / P&O
 - A&O-fonds Waterschappen
 - Anders, namelijk: _____
- 2 Wat was voor u het belangrijkste kanaal om informatie over het IKB vandaan te halen. Hier graag maar 1 kanaal aankruisen.
- Leidinggevende
 - OR
 - Vakbond
 - Intranet
 - Collega's
 - Afdeling HRM / P&O
 - A&O-fonds Waterschappen
 - Anders, namelijk: _____
- 3 Voor welke doelen heeft u het IKB ingezet in 2012? U kunt meerdere doelen aankruisen indien van toepassing.
- Levensloopverlof
 - Fiets (incl. accessoires)
 - Vakbondscontributie
 - Opleidingskosten (het gaat hier om de kosten die voor individuele rekening zijn en dus buiten de verplichte opleidingen vallen).
 - ABP ExtraPensioen
 - Uitbetalen
 - Verlof
 - Weet niet
- 4 Waarom heeft u voor deze doelen gekozen?
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- 5 Indien u voor extra verlof heeft gekozen, waarvoor heeft u dit verlof in 2012 gebruikt? U kunt meerdere antwoorden aankruisen.
- Algemeen verlof (geen specifieke reden)
 - Zorgverlof (om te zorgen voor partner, familielid, kennis, etc.)
 - Ouderschapsverlof (om te zorgen voor uw zoon of dochter)
 - Zwangerschapsverlof (verlof rond uw zwangerschap)
 - Anders, namelijk: _____

- € Weet niet
- € Wil ik niet antwoorden

6 Indien u voor extra verlof heeft gekozen, heeft u dit verlof ook gekozen om in te zetten op een later tijdstip (na 2012)?

- € Ja
- € Nee

7 Hoe vaak heeft u in 2012 tussentijds wijzigingen aangebracht in uw inzet van het IKB?

- € Niet
- € 1
- € 2
- € 3
- € 4
- € 5
- € Meer dan 5 keer
- € Weet niet

8 Maakt u op dit moment gebruik van de levensloopregeling?

- € Ja
- € Nee
- € Weet niet

9 Kunt u een cijfer geven over hoe tevreden u bent over het IKB en kunt u dit cijfer toelichten?

Cijfer:

- € Weet niet

Toelichting:

10 Vindt u dat er voldoende keuzemogelijkheden zijn in het IKB? En kunt u uw antwoord toelichten

- € Ja
- € Nee
- € Weet niet

Toelichting:

11 Ziet u voor uzelf een voordeel in het IKB? En als u voordelen ziet, kunt u dit toelichten.

- € Ja
- € Nee

€ Weet niet

Toelichting:

12 Ziet u voor uzelf een nadeel in het IKB? En als u nadelen ziet, kunt u dit toelichten.

€ Ja

€ Nee

€ Weet niet

Toelichting:

Hieronder staan een aantal stellingen. U kunt reageren op deze stellingen door aan te geven of u het hier (helemaal) mee eens, neutraal of (helemaal) mee oneens bent.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens	Weet niet
13 Ik vind het prettig om zelf keuzes te maken in de besteding van mijn IKB	€	€	€	€	€	€
14 Ik heb voldoende zicht op de mogelijkheden die het IKB biedt	€	€	€	€	€	€
15 Ik heb voldoende zicht op waar ik het IKB voor heb ingezet	€	€	€	€	€	€
16 Ik vind dat ik voldoende weet over het IKB om goede keuzes te maken over de inzet	€	€	€	€	€	€
17 Ik vind het prettig om zelf de verantwoordelijkheid te hebben om mijn IKB in te zetten	€	€	€	€	€	€
18 Ik ben tevreden over huidige uitvoering van het IKB	€	€	€	€	€	€
19 Ik vind het prettig dat ik zelf het initiatief kan nemen om gebruik te maken van het IKB	€	€	€	€	€	€
20 Het IKB heeft ervoor gezorgd dat ik het	€	€	€	€	€	€

waterschap waar ik werk als een aantrekkelijkere werkgever ben gaan zien

- 21 Door het IKB ben ik vaker gaan praten met mijn direct leidinggevende € € € € € €
- 22 Door het IKB heb ik minder te maken met regels dan voorheen € € € € € €

23 Heeft u een leidinggevende functie?

- € Ja
- € Nee → ga naar vraag 27
- € Weet niet / Wil ik niet antwoorden → ga naar vraag 27

24 Heeft het IKB positieve, negatieve of geen gevolgen gehad op de personele bezetting van uw afdeling? En kunt u uw antwoord toelichten

- € Positieve gevolgen
- € Geen gevolgen
- € Negatieve gevolgen
- € Weet niet / Wil ik niet antwoorden

Toelichting:

25 Bent u door het IKB in 2012 vaker of minder vaak in gesprek geweest met werknemers?

- € Veel meer
- € Iets meer
- € Het is vergelijkbaar gebleven
- € Iets minder
- € Veel minder
- € Weet niet / Wil ik niet antwoorden
- €

26 Heeft de invoering van het IKB nog gevolgen gehad op de manier waarop u uw afdeling aanstuurt? Licht uw antwoord toe.

- € Geen gevolgen
- € Wel gevolgen
- € Weet niet / Wil ik niet antwoorden

Toelichting:

27 Wat is uw geslacht?

- € Man
- € Vrouw
- € Wil ik niet antwoorden

28 Wat is uw leeftijd

Leeftijd:

- € Wil ik niet antwoorden

29 In welke schaal bent u ingedeeld?

30 Bent u OR-lid?

- € Ja
- € Nee
- € Weet niet / Wil ik niet antwoorden

31 Werkt u in overleg met uw leidinggevende volgens een afgesproken roosterdienst?

- € Ja
- € Nee
- € Weet niet / Wil ik niet antwoorden

32 Werkt uw organisatie met een digitaal systeem voor het beheer van het IKB?

- € Ja
- € Nee → ga naar vraag v34
- € Weet niet / Wil ik niet antwoorden → ga naar vraag v34

33 Met welk systeem werkt uw organisatie?

- € RAET
- € Centric
- € Een eigen ontwikkeld digitaal systeem
- € Weet niet / Wil ik niet antwoorden
- € Anders, namelijk: _____

34 Bij welke waterschapsorganisatie bent u werkzaam?

35 Indien u nog opmerkingen heeft over de vragenlijst of suggesties voor het onderzoek heeft, kunt u die hieronder vermelden.

BIJLAGE IV Vragenlijst kwalitatieve verdieping

>>> Invoering van de regeling

- 1 Hoe is de invoering van het IKB binnen uw organisatie verlopen?
- 2 Hoe heeft u / is het personeel geïnformeerd over de mogelijkheden?
- 3 In hoeverre bent u tevreden over de invoering van de regeling binnen de organisatie?
- 4 Is het gebruik, inzet van en communicatie over het IKB helder voor werknemers?

>>> Uitvoering van de regeling

- 5 In hoeverre bent u tevreden over de uitvoering van de regeling (als u daar iets over kunt zeggen)?
- 6 Vindt u dat het IKB voor minder of meer regelingen/ voor minder of meer lastendruk binnen uw organisatie zorgt?
- 7 Heeft het IKB gevolgen gehad voor de bedrijfsvoering van de organisatie? Bijvoorbeeld wat betreft het inzetten van medewerkers en de planning (aangezien medewerkers zelf hun verlof kunnen kopen).
- 8 Hoe wordt omgegaan met overwerk? Wordt dit uitbetaald of gaat dit via het IKB?
- 9 Is de externe inhuur door het IKB veranderd? Is dit meer of minder geworden?
- 10 Zijn de 'verlofstuwmeren' door het IKB aan het verdwijnen? Wat zijn uw ervaringen hierbij?
- 11 Zijn er vanwege het IKB werknemers gestopt met het gebruik van de levensloop regeling?
- 12 Hoe verhoudt het gekochte verlof zich ten opzichte van de tijdsaanspraken die het IKB in zijn gegaan?

>>> Tevredenheid over de regeling

- 13 Voldoet het IKB inhoudelijk aan uw verwachtingen? Waarom wel/niet?
- 14 In hoeverre bent u tevreden over het IKB in algemene zin (huidige opzet en doelen)
- 15 Hoe tevreden bent u over de regeling t.o.v. de situatie en regelingen voor de introductie van het IKB?
- 16 Wat zijn de sterktes van de huidige regeling? Wat zou er in de toekomst zeker niet moeten veranderen aan de regeling?
- 17 Wat zijn de zwaktes van de huidige regeling? Wat zou er in de toekomst zeker moeten veranderen aan de regeling?
- 18 Zijn er nog andere doelen die in het IKB opgenomen kunnen worden?
- 19 Heeft u nog andere verbeteringsuggesties voor het IKB die meegenomen kunnen worden naar de cao-onderhandelingen?

>>> Veranderende rol werkgever

- 20 Heeft het IKB de waterschappen een meer aantrekkelijke werkgever gemaakt? M.a.w. een prettigere organisatie om voor te werken? Zijn het aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden?
- 21 Denkt u dat de regeling bijdraagt aan het creëren van een meer faciliterende werkgever i.p.v. een verzorgende werkgever?
- 22 Zijn werknemers zelf goed in staat om keuzes te maken voor het IKB?
- 23 Is de rol van de leidinggevende veranderd door het IKB?

>> Specifieke vraag aan OR leden en voorzitters

- 24 Hoe is de OR betrokken bij het invoeren van het IKB?
- 25 Zijn er klachten geweest over de invoering?
- 26 Waar gingen deze klachten over?

BIJLAGE V Onderzoeksverantwoording

De resultaten van de feitelijke informatie is gebaseerd op informatie van 15 waterschappen en zij vertegenwoordigen ongeveer 7.000 werknemers. In de onderstaande tabellen zijn overzichten opgenomen van verschillende variabelen die in kaart zijn gebracht in zowel de inventarisering van de feitelijke informatie en de enquête onder werknemers. Hieruit blijkt dat er geen grote verschillen zijn wanneer gekeken wordt naar leeftijd, geslacht en schaal van de werknemer.

Er is alleen een klein verschil te zien in het gebruik van de verschillende doelen tussen de twee informatiebronnen. In de feitelijke informatie ligt het percentage van uitbetalen op 75% en verlof op 21% (zie Tabel 17). In de enquête liggen deze percentages respectievelijk op 84% en 32%. Mogelijk ligt het gebruik van deze regelingen dus iets hoger dan gepresenteerd, maar omdat de inventarisering van de feitelijke informatie meer werknemers omvat zijn deze percentages het meest aannemelijk. Dit heeft verder geen gevolgen voor de gepresenteerde uitkomsten in dit rapport.

In Tabel 18 is de opbouw van de netto-respons van de enquête onder werknemers naar waterschap te vinden.

Tabel 14 Opbouw netto-respons naar leeftijd (in %)

<i>Leeftijd</i>	<i>Feitelijke informatie</i> (n=15)	<i>Enquête onder werknemers</i> (n=1.724)*
jonger dan 30	5	6
30 tot 45	35	37
45 tot 55	35	34
55 en ouder	25	24
Totaal	100	100

** Dit is lager dan de totaal netto respons (2.084) omdat 360 respondenten geen antwoord hebben gegeven op deze vraag*

Bron: Panteia, 2013

Tabel 15 Opbouw netto-respons naar geslacht (in %)

<i>Geslacht</i>	<i>Feitelijke informatie</i> (n=15)	<i>Enquête onder werknemers</i> (n=1.984)*
Man	70	69
Vrouw	30	31
Totaal	100	100

* Dit is lager dan de totaal netto respons (2.084) omdat 100 respondenten geen antwoord hebben gegeven op deze vraag

Bron: Panteia, 2013

Tabel 16 Opbouw netto-respons naar schaal (in %)

<i>Schaal</i>	<i>Feitelijke informatie</i> (n=15)	<i>Enquête onder werknemers</i> (n=1.984)*
1-8	49	40
9-12	45	55
13-18	6	5
Totaal	100	100

* Dit is lager dan de totaal netto respons (2.084) omdat 100 respondenten geen antwoord hebben gegeven op deze vraag

Bron: Panteia, 2013

Tabel 17 Opbouw netto-respons naar gebruik doelen in 2012
(meerdere doelen mogelijk, in %)

<i>Doel</i>	<i>Feitelijke informatie</i> (n=15)	<i>Enquête onder werknemers</i> (n=2.084)
Levensloopverlof	1	3
Fiets (incl. accessoires)	5	7
Vakbondscontributie	12	13
Opleidingskosten	0	1
ABP ExtraPensioen	0	0
Uitbetalen	75	84
Verlof	21	32
Anders / weet niet		6

Bron: Panteia, 2013

Tabel 18 Opbouw netto-respons enquête onder werknemers (in aantal %)

<i>Waterschap</i>	Aantal respondenten	% respondenten
Hoogheemraadschap Amstel Gooi en Vecht, Waternet	1	0
Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden	94	5
Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier	267	13
Hoogheemraadschap van Delfland	64	3
Hoogheemraadschap van Rijnland	213	10
Hoogheemraadschap van Schieland en de Krimpenerwaard	112	5
Waterschap Aa en Maas	50	2
Waterschap Groot Salland	63	3
Waterschap Hollandse Delta	91	4
Waterschap Hunze en Aa's	1	0
Waterschap Noorderzijlvest	63	3
Waterschap Peel en Maasvallei	65	3
Waterschap Reest en Wieden	1	0
Waterschap Regge en Dinkel	23	1
Waterschap Rijn en IJssel	73	4
Waterschap Rivierenland	359	17
Waterschap Roer en Overmaas	57	3
Waterschap Scheldestromen	97	5
Waterschap Vallei en Veluwe	129	6
Waterschap Velt en Vecht	15	1
AQUON	28	1
BSR	1	0
Lococensus-Tricijn belastingen	42	2
RBG	45	2
SVHW	1	0
Waterproef	1	0
Waterschapshuis	5	0
Diverse waterschappen	1	0
Wil ik niet antwoorden	122	6
Totaal	2.084	100

Bron: Panteia, 2013

Colofon

Opdrachtgever

Stichting A&O-fonds Waterschappen

Secretaris/ Projectmanager

Emma van Vliet

Eindredactie

Begeleidingscommissie Evaluatie IKB

Met dank aan

P&O-functionarissen sector Waterschappen

Geïnterviewden en medewerkers die de vragenlijsten hebben ingevuld

Concept, tekst en realisatie

Panteia, Zoetermeer

Vormgeving omslag

A&O-fonds Waterschappen

Vormgeving binnenwerk

Panteia, Zoetermeer

Oplage

Web versie

Uitgave



© Stichting Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Waterschappen, Den Haag.
Juli 2013

Stichting A&O-fonds Waterschappen bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.aenowaterschappen.nl.

Rechten

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting A&O-fonds Waterschappen.

Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk