

# Evaluatie IKB

[aeno.nl](http://aeno.nl)

# Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Opdracht en aanleiding.....	3
Doel .....	3
Hoofdvraag en deelvragen.....	3
Methode .....	5
Resultaten .....	6
Gebruik bestedingsdoelen en afwegingen .....	6
Bewuste inzet en extra bestedingsdoelen.....	8
Beleving.....	9
Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit .....	10
Conclusie .....	15
Bijlagen.....	16
Bijlage 1: verdeling achtergrondvariabelen .....	16
Bijlage 2: vragenlijst evaluatie IKB .....	19

# Inleiding

## Opdracht en aanleiding

Het LOGA heeft aan A&O fonds Gemeenten gevraagd het Individueel Keuzebudget (IKB) te evalueren. Alle gemeentemedewerkers hebben naast hun salaris de beschikking over een Individueel Keuzebudget (IKB). Het IKB is ingevoerd per 1 januari 2017 en het doel van het IKB is medewerkers meer keuzevrijheid te geven als het gaat om secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit maakt maatwerk mogelijk en zorgt ervoor dat medewerkers zelf meer regie krijgen over hun loopbaanontwikkeling en over afstemming werk/privé. Het IKB draagt bij aan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

Het budget is voor iedere gemeentemedewerker in Nederland te besteden aan de volgende doelen:

- Uitbetalen in loon
- Kopen verlofuren
- Financieren beroepsgerichte opleiding

Daarnaast hebben sommige gemeenten bestedingsdoelen toegevoegd, zoals vakbondscontributie, reiskostenvergoeding woon/werkverkeer, vergoeding van een fiets, levensloopverlof of ABP extra pensioen. Het geld waaruit IKB wordt gefinancierd is afkomstig uit verschillende voorgaande regelingen, zoals vakantiegeld, bovenwettelijk verlof, levensloopbijdrage werkgever en eindejaarsuitkering. Gemeenten kunnen ervoor kiezen de bronnen uit te breiden via een lokale regeling.

## Doel

Het doel van deze evaluatie is om te achterhalen of het IKB daadwerkelijk aan de verwachtingen voldoet. Zorgt het inderdaad voor meer eigen regie van de medewerker, meer grip op de loopbaanontwikkeling en betere afstemming werk/privé? Draagt het IKB bij aan duurzame inzetbaarheid en kan het een instrument zijn in vitaliteitsbeleid?

## Hoofdvraag en deelvragen

Hoofdvraag: In welke mate en op welke wijze zorgt het IKB voor meer zelfregie bij medewerkers?

1. Hoeveel gebruik maken medewerkers van ieder bestedingsdoel?
2. Welke afwegingen maken medewerkers bij het inzetten van het IKB?
3. In welke mate is de besteding een bewuste keuze?
4. Wanneer gemeenten bestedingsdoelen hebben toegevoegd, maken medewerkers dan vaker bewust gebruik van het IKB?

5. Indien het IKB niet bewust wordt ingezet: wat kan ervoor zorgen dat medewerkers het IKB wel actief gaan gebruiken?
6. Wat is de beleving van de regeling IKB bij medewerkers, leidinggevenden en HR-medewerkers? Draagt het bij aan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit?

# Methodie

In dit hoofdstuk leggen we uit hoe we dit onderzoek hebben uitgevoerd.

De hoofd- en deelvragen wilden we beantwoorden door een online vragenlijst uit te zetten onder medewerkers, leidinggevend en HR-medewerkers. Er was geen database beschikbaar met e-mailadressen op individueel niveau, dus kozen we voor benadering via andere kanalen. We hebben de vragenlijst verspreid via de nieuwsbrief en website van A&O fonds Gemeenten en via de nieuwsbrief van Binnenlands Bestuur. Na verspreiding hebben enkele organisaties aangegeven de vragenlijst ook zelf te verspreiden via het intranet. Zo hebben we zoveel mogelijk gemeentelijke werknemers weten te bereiken.

Aan het begin van de vragenlijst werd een screeningsvraag gesteld waarbij deelnemers moesten aangegeven of ze werkzaam zijn volgens de CAO Gemeenten of CAO SGO. Vielen ze onder één van deze CAO's, dan mochten ze door in de vragenlijst. Was dat niet het geval, dan werden ze vriendelijk bedankt voor de interesse, maar mochten ze niet meedoen. Ook kon de vragenlijst maar één keer worden ingevuld per IP-adres, om te voorkomen dat deelnemers de vragenlijst meerdere keren invulden. Om de anonimiteit van deelnemers te garanderen is gekozen om niet naar persoonsgegevens zoals naam of gemeentenaam te vragen. Tijdens het veldwerk hebben we gemonitord of er spreiding was in gemeentegrootte, type organisatie (Gemeente of SGO), type functie (HR, leidinggevende, overige), geslacht en leeftijd (3-deling). Deze achtergrondinformatie is allemaal uitgevraagd in de vragenlijst. Van iedere subgroep bleek uiteindelijk een flink aantal deel te hebben genomen. In de bijlage is de verdeling terug te lezen. Wanneer we de percentages vergelijken met de verdeling van de bezetting zoals blijkt uit de personeelsmonitor 2019, zien we dat mannen iets ondervertegenwoordigd zijn, evenals deelnemers die werken bij de G4 (de vier grootste gemeenten). De afzonderlijke groepen zijn echter wel zo groot dat we uitspraken kunnen doen. Bovendien blijkt na analyse dat de antwoorden van deze groepen niet significant afwijken van de antwoorden van de andere groepen. Hierdoor kan er dus geen vertekend beeld zijn ontstaan.

De vragenlijst heeft open gestaan van 4 mei tot en met 6 juli 2020. Na sluiting van de vragenlijst zijn de resultaten verwerkt in Excel. Daarbij zijn allereerst alle incomplete vragenlijsten verwijderd. Er werken in Nederland afgerond 160.000 gemeenteambtenaren en bestuurders. Op basis van een foutmarge van 5% en een betrouwbaarheidsinterval van 95% moest het aantal deelnemers aan de vragenlijst minimaal 383 zijn om de resultaten betrouwbaar en relevant te laten zijn. Het streven was dan ook minimaal 383 medewerkers deel te laten nemen aan het volledige onderzoek. Uiteindelijk waren dit er 1456, waarmee we ruim boven de benodigde aantallen uitkwamen. Hiermee kunnen we dus stellen dat het onderzoek betrouwbaar en relevant is.

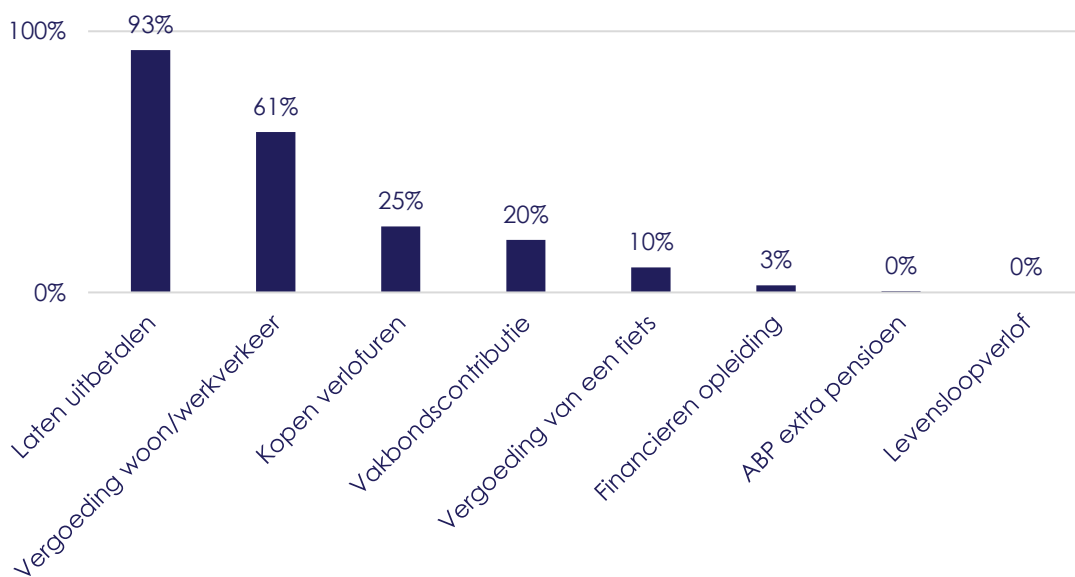
# Resultaten

In dit hoofdstuk laten we de resultaten van het onderzoek zien. Iedere paragraaf beantwoordt één of twee onderzoeksvragen.

## Gebruik bestedingsdoelen en afwegingen

In deze paragraaf laten we zien hoe medewerkers het IKB-budget besteden en wat de afwegingen zijn die zij hierbij maken. Vrijwel iedereen liet in 2019 (een deel) van het IKB-budget uitbetalen. Zes op de tien gebruikten het IKB (ook) voor een vergoeding woon/werkverkeer, (wat fiscaal voordeel oplevert). Een kwart kocht er (ook) extra verlofuren van en één op de vijf gebruikte het IKB (ook) voor vakbondscontributie. Eén op de tien gebruikte het (ook) voor de vergoeding van een fiets en slechts 3% zette het (ook) in voor een opleiding. De overige bestedingsdoelen werden amper ingezet (figuur 1).

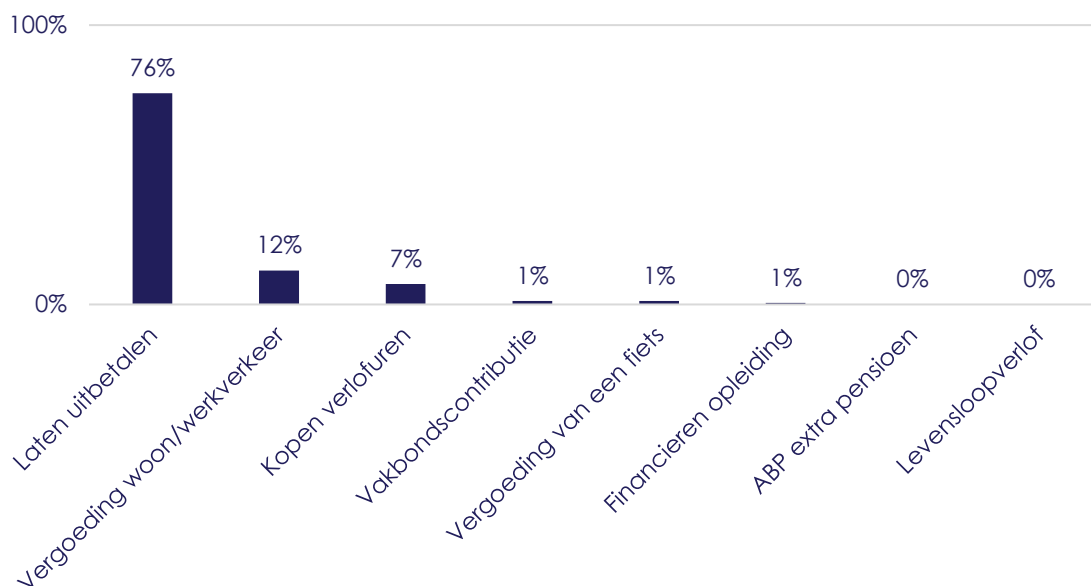
Deel werknemers dat gebruik maakt van ieder bestedingsdoel



Figuur 1. Aan welke doelen heb jij je IKB besteed in 2019? Meerdere antwoorden mogelijk.

Wanneer we vroegen naar hoe het budget verdeeld was over de bestedingsdoelen in 2019, bleek dat bijna driekwart van het totale budget werd uitbetaald. Daarna ging het grootste deel naar de vergoeding woon-werkverkeer en het kopen van verlofuren. De bestedingen aan andere doelen waren minimaal (figuur 2).

## Verdeling totale budget over bestedingsdoelen



Figuur 2. Welk percentage van je totale IKB-budget heb je aan ieder doel besteed in 2019?

De afwegingen die men maakt bij de keuze voor een bestedingsdoel zijn heel verschillend en hangen af van de persoonlijke situatie van de betreffende medewerker.

"Ik wil mijn huis gaan verbouwen"

"Dit was fiscaal het meest gunstig"

"Uitbetalen vond ik het makkelijkst"

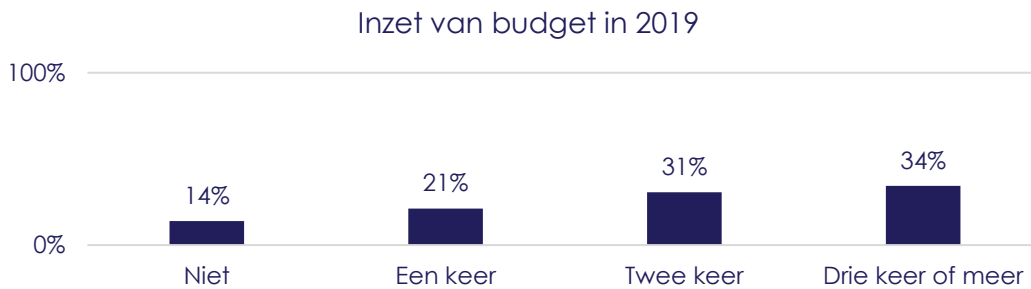
"Ik werk parttime en ben een alleenstaande moeder, dus kan het geld goed gebruiken"

"Ik had het nergens anders voor nodig"

"Ik had meer verlof nodig om mijn jonge kinderen op te vangen"

"Ik had een nieuwe fiets nodig"

Het aantal keer dat men 'iets' deed met het IKB-budget in 2019 was meestal twee of drie keer. Eén op de zeven deed er niets mee, waardoor het aan het eind van het jaar automatisch werd uitbetaald (figuur 3).

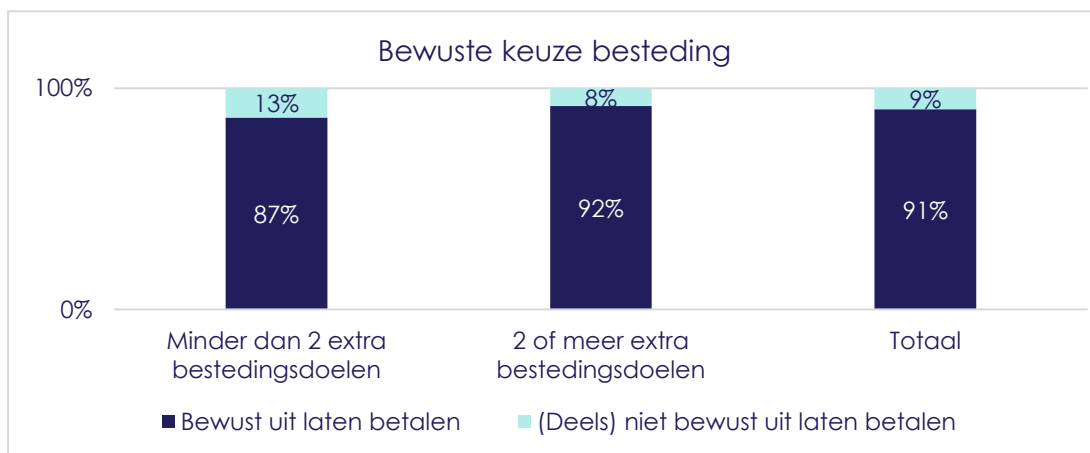


Figuur 3. Je kunt op ieder moment in het jaar aanspraak maken op het opgebouwde IKB, of een deel daarvan. Bijvoorbeeld om het uit te laten betalen, vertof te kopen of in te zetten voor een opleiding. Hoe vaak heb jij dat gedaan in 2019?

## Bewuste inzet en extra bestedingsdoelen

In deze paragraaf gaan we in op de vraag of de inzet van het IKB bewust is wanneer men het laat uitbetalen. Ook kijken we of medewerkers het IKB bewuster inzetten wanneer ze het kunnen besteden aan meer doelen.

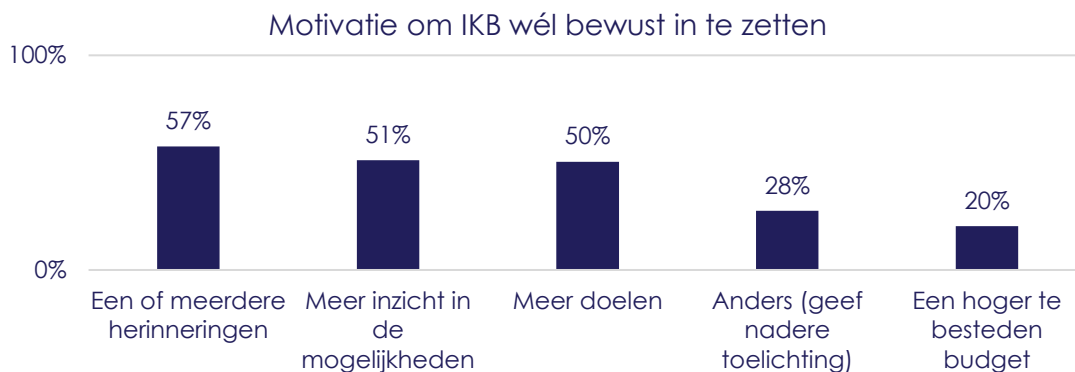
Negen op de tien werknemers laat het IKB bewust uitbetalen. Slechts één op de tien zegt het IKB (deels) niet bewust te laten uitbetalen (figuur 4). Wanneer we kijken naar de hoeveelheid beschikbare bestedingsdoelen, zien we hierin geen significante verschillen. Men blijft het nog steeds in negen op de tien gevallen bewust inzetten.



Figuur 4. In december wordt je IKB automatisch uitbetaald (het deel dat je nog niet besteed hebt). Het kan zijn dat je ervoor kiest om je IKB (of een deel ervan) gedurende het jaar nergens aan te besteden. Dan laat je het dus bewust uitbetalen. Het kan ook zijn dat je hier niet bewust voor kiest. Je vergeet het bijvoorbeeld of denkt er te laat aan. Hoe is dat bij jou gegaan in 2019?



Voor zes op de tien medewerkers die hun IKB in 2019 (deels) niet bewust inzetten, zou het helpen wanneer ze een of meerdere herinneringen zouden krijgen gedurende het jaar om het in te zetten (figuur 5). Meer inzicht in de bestedingsmogelijkheden en meer doelen zouden volgens de helft van deze medewerkers ook helpen.

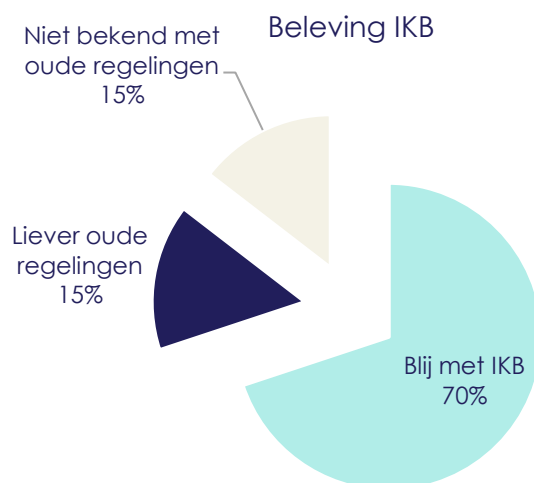


Figuur 5. Wat kan ervoor zorgen dat jij je IKB wél bewust inzet?

We hebben diegenen die kiezen voor 'meer doelen' gevraagd wat interessante bestedingsdoelen zouden kunnen zijn. Zij geven aan behoefte te hebben aan een vergoeding voor een fiets, voor sport, thuiswerkvoorzieningen en niet-werkgerelateerde opleiding of training.

## Beleving

In deze paragraaf gaan we in op de beleving van het IKB. Zeven op de tien medewerkers zijn blij met het IKB ten opzichte van de oude regelingen. Van de rest kan de helft niet goed oordelen omdat ze niet bekend zijn met de oude regelingen. De andere helft is er niet blij mee (figuur 6).



Figuur 6. Ben jij blij met het IKB of had je liever de oude regelingen gehouden?

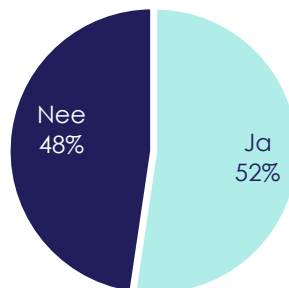
Diegenen die liever de oude regelingen hadden gehouden, geven aan dat ze het veel gedoe vinden, dat het soms onduidelijk is en/of dat de oude regelingen gunstiger waren. Diegenen die blij zijn met het IKB, zeggen dat dit komt doordat ze nu meer keuzevrijheid en flexibiliteit hebben en dat ze blij zijn dat ze zelf het moment kunnen bepalen waarop ze het inzetten.

## Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

In deze paragraaf gaan we in op het beoogde doel van het IKB: het verhogen van de eigen regie over loopbaanontwikkeling en afstemming werk/privé en de eigen regie over duurzame inzetbaarheid.

Iets meer dan de helft heeft het idee door het IKB meer regie te hebben over de eigen loopbaanontwikkeling en de afstemming werk/privé. Zij geven aan meer keuze te hebben over hoe en wanneer ze het IKB kunnen besteden en daardoor meer eigen regie te ervaren. De andere helft zegt niet meer eigen regie te ervaren over de loopbaanontwikkeling en afstemming werk/privé. Zij zetten het IKB veelal niet in voor training, opleiding of extra verlof, waardoor ze op deze punten ook geen extra eigen regie ervaren. Zij laten het (voornamelijk) uitbetalen, soms noodgedwongen. Ook zijn sommigen van mening dat loopbaanontwikkeling niet betaald dient te worden vanuit het IKB, maar door de werkgever. Als het gaat om de afstemming werk/privé (de mogelijkheid om extra verlof te kopen), is het argument dat het niet altijd mogelijk is om het extra verlof op te nemen.

### IKB en meer eigen regie over loopbaanontwikkeling en afstemming werk/privé



Figuur 7. Zorgt het IKB ervoor dat je zelf meer de regie krijgt over je loopbaanontwikkeling en afstemming werk/privé?

**Ja:**

*"Omdat je zelf kunt kiezen waarvoor je het gebruikt."*

*"Ik vind het prettig om zelf te kunnen kiezen een deel IKB uit te laten betalen als ik in een bepaalde maand extra hoge kosten verwacht."*

*"Ik heb de vrijheid om bijv. meer verlofuren te kopen. Of net de drempel om wel een opleiding te volgen, omdat je het IKB kan opgeven."*

**Nee:**

*"Een opleiding wordt meestal al wel door de werkgever betaald, dus dat voegt niet echt iets toe."*

*"Als de werkgever wil bijdragen aan mijn ontwikkeling moet daar financiering vanuit de organisatie beschikbaar voor worden gesteld."*

*"Loopbaanontwikkeling wordt uit een ander middel gefinancierd. Voor wat betreft de uitbetaling, maakt het mij niet uit wanneer dat gebeurt. Het is wel handig om het zelf te bepalen, maar of dat meteen voelt als 'meer regie', nee."*

*"Ik heb geen extra verlof, opleiding o.i.d. nodig. Dus ik laat het 1 keer per jaar uitbetalen in december. Dan heb je een leuke extra in deze dure maand."*

*"Ik slaag er al niet in om het standaard aantal verlofuren (inclusief die van vorig jaar) op te maken. Dus extra uren kopen voor betere afstemming werk/privé zit er niet in."*

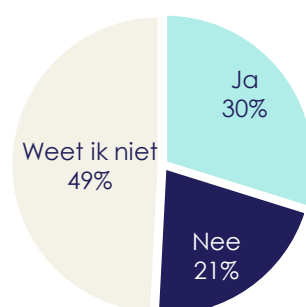
Of het IKB zorgt voor meer eigen regie op de duurzame inzetbaarheid is voor de helft van de werknemers moeilijk te beantwoorden. Drie op de tien is van mening van wel en twee op de tien van niet.

Wanneer ze denken van wel, is dit onder andere omdat ze de keuze hebben om extra verlof te kopen en dat ze door extra rust te nemen op langere termijn duurzaam inzetbaar zijn. Een andere argument dat vaker terug komt is dat ze een opleiding kunnen volgen en zo hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten. Hoewel het niet overal mogelijk is, ziet men de inzet voor een sportabonnement ook als positief voor de duurzame inzetbaarheid.

Wanneer ze denken dat het *niet* voor meer eigen regie zorgt wat betreft duurzame inzetbaarheid, komt in de uitleg regelmatig terug dat het budget hiervoor te laag is, dat ze het niet ervaren als een instrument voor duurzame inzetbaarheid, dat ze het geld voor andere zaken nodig hebben en dat ze duurzame inzetbaarheid (ook) de verantwoordelijkheid vinden van de werkgever.

Van de leidinggevenden en HR-adviseurs vonden ongeveer twee op de drie dat het IKB *niet* zorgt voor meer eigen regie over de duurzame inzetbaarheid bij werknemers. Zij geven als reden aan dat werknemers over het algemeen niet bezig zijn met hun duurzame

## IKB en meer eigen regie over duurzame inzetbaarheid



inzetbaarheid. *Figuur 8. Kan het IKB ervoor zorgen dat je zelf meer de regie krijgt over je duurzame inzetbaarheid in je verdere loopbaan (vitaal werken)?*

### **Ja:**

*"Je hebt mogelijkheden om je uren/dagen aan te passen en zo je vitaliteit te bewaken"*

*"Je kunt meer vrije tijd kopen en ook een opleiding doen die je duurzame inzetbaarheid kan vergroten"*

*"Bijvoorbeeld wanneer je je sportabonnement uit kan ruilen"*

*"De mogelijkheid om studiekosten te laten vergoeden houden me up to date, en de tegemoetkoming in de contributie van een sportvereniging dragen bij aan mijn fysieke gezondheid."*

### **Nee:**

*"Het IKB bestaat grotendeels uit oude regelingen (vakantiegeld, gratificatie, verlofuren omgezet in geld) dat voorheen een salarisbestanddeel was. Zo voelt dat nog steeds."*

*"Daar is het budget te beperkt voor."*

*"Ik vind dat mijn werkgever dat op een andere manier moet regelen, collectief en niet aan de werknemer individueel moet overlaten."*

*"Duurzaam inzetbaarheid ik denk dat die verantwoordelijkheid niet alleen bij de werknemer ligt. Jij kunt alles doen, maar als de werkgever niet luistert en je niet faciliteert in datgene je nodig hebt... dan kun je nog zoveel cursussen, vrij kopen etc. maar blijft het bestaan."*

*"Het werk wordt gewoon ingepland. Ik kan vrije dagen wel inkopen maar niet opnemen."*

**HR-adviseurs:**

**Ja:**

*"Verlof kopen is makkelijker en overzichtelijker, daarmee kan men betere balans tussen in- en ontspanning creëren."*

**Nee:**

*"Mijn inschatting is dat medewerkers het vooral inzetten voor extra financiële middelen tussendoor wanneer dit nodig is."*

*"Ik denk dat IKB daar door de meeste mensen niet voor wordt gebruikt. Veel medewerkers pakken daar onvoldoende zelf de regie op."*

**Leidinggevenden:**

**Ja:**

*"Dat er zelf besloten kan worden hoe het ingezet kan worden."*

**Nee:**

*"Over het algemeen wordt het IKB ingezet voor de korte termijn en is men nog niet bezig met duurzame inzetbaarheid op langere termijn."*

*"Niet iedereen wil dat. Een groot aantal collega's vindt dat niet belangrijk."*

# Conclusie

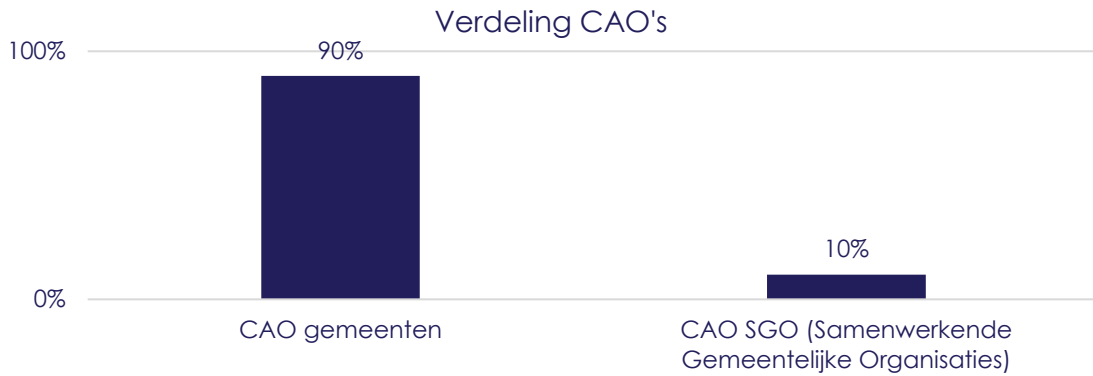
In dit hoofdstuk geven we kort weer wat het antwoord is op de hoofdvraag van dit onderzoek.

De hoofdvraag van dit onderzoek is: *In welke mate en op welke wijze zorgt het IKB voor meer zelfregie bij medewerkers?*

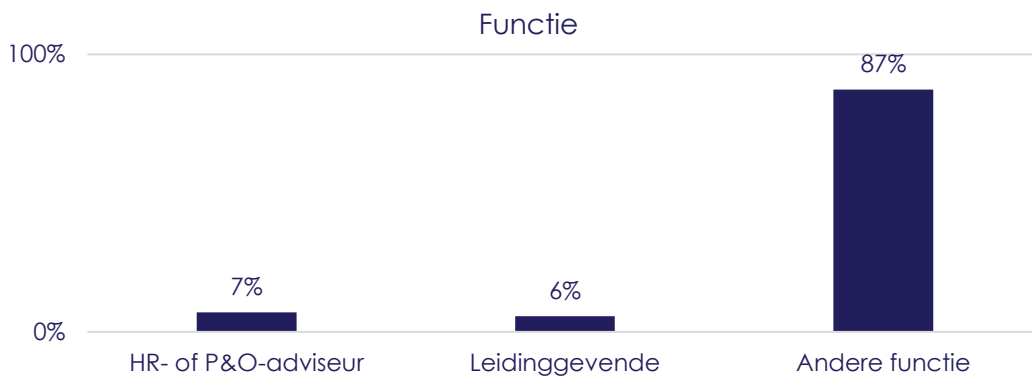
Het IKB zorgt zeker voor meer zelfregie bij medewerkers. Zeven op de tien medewerkers zijn blij met het IKB, omdat ze nu meer keuzevrijheid en flexibiliteit ervaren. Ze zijn blij dat ze zelf het moment kunnen bepalen waarop ze het inzetten, evenals het doel waarvoor. Van meer zelfregie is dus zeker sprake. Het IKB wordt voornamelijk uitbetaald. Bijna iedereen laat in ieder geval een deel uitbetalen en in totaal wordt ruim driekwart van het totale IKB-budget uitbetaald. Twaalf procent van het budget wordt ingezet als vergoeding woon-werkverkeer. Zeven procent wordt besteed aan het kopen van verlofuren en slechts 1 procent aan het financieren van een opleiding. Het IKB wordt dus vooral ingezet als financieel middel. Toch zijn werknemers over het algemeen blij dat ze zelf kunnen bepalen hoe en wanneer ze het inzetten. Negen op de tien werknemers die een deel laat uitbetalen, zeggen dit ook bewust te doen. Iets meer dan de helft van de werknemers denkt dat het IKB zorgt voor meer eigen regie over de loopbaanontwikkeling en afstemming werk/privé, vooral vanwege de mogelijkheid om zelf keuzes te maken. De rest denkt van niet. Zij zetten het IKB niet in voor opleiding of extra verlof. Bovendien is het niet altijd mogelijk om extra verlof op te nemen en vindt een deel dat opleiding niet van het IKB zou moeten gaan maar dat de werkgever hier (mede)verantwoordelijk voor is. Drie op de tien denken dat het IKB zorgt voor meer eigen regie over de duurzame inzetbaarheid. Ze kunnen er met het IKB voor zorgen dat ze door extra opleiding breder inzetbaar zijn of door extra verlof meer rust nemen, wat helpt vitaal te blijven. De mogelijkheid tot inzet om te sporten helpt ook voor de vitaliteit. Twee op de tien denken dat het IKB niet dit effect heeft. Het budget zou te laag zijn, ze ervaren het IKB niet zo of ze hebben het geld voor andere zaken nodig. Ook vindt een deel dat de werkgever (mede)verantwoordelijk is voor duurzame inzetbaarheid. De rest vond deze vraag moeilijk te beantwoorden en heeft geen idee. Tweederde van de HR-adviseurs en leidinggevenden denkt dat het IKB inderdaad niet zorgt voor meer eigen regie op de duurzame inzetbaarheid. Medewerkers zijn volgens hen niet bezig met hun duurzame inzetbaarheid.

# Bijlagen

## Bijlage 1: verdeling achtergrondvariabelen

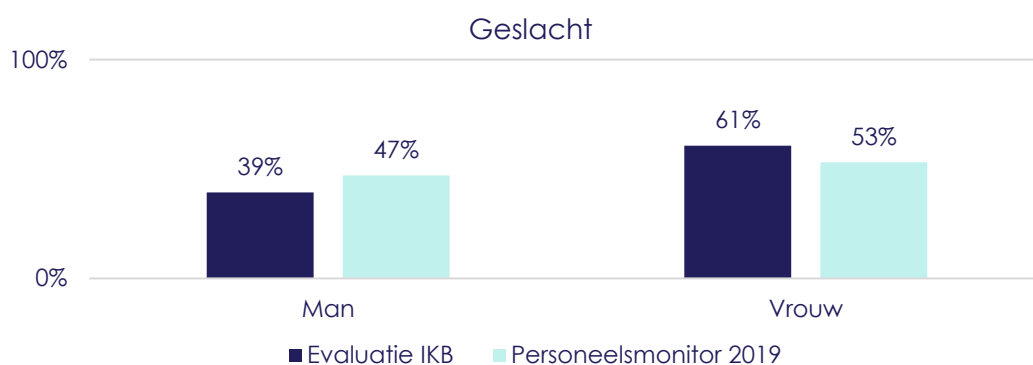


Figuur 9. Even checken: onder welke CAO val jij?

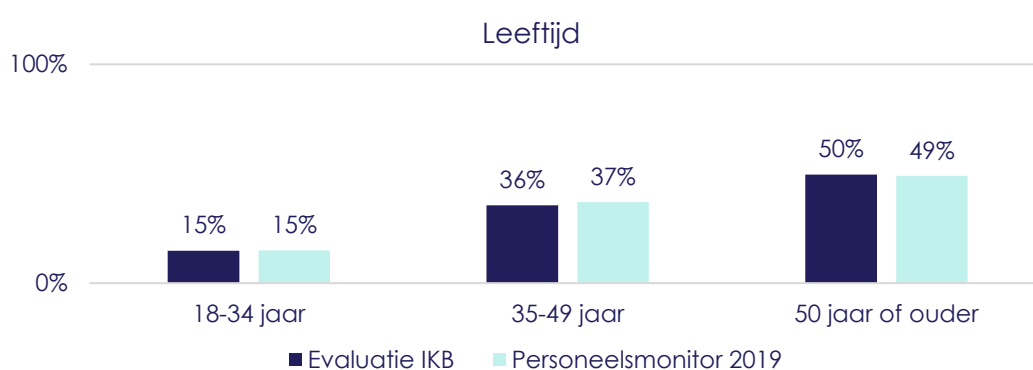


Figuur 10. Wat is je functie?

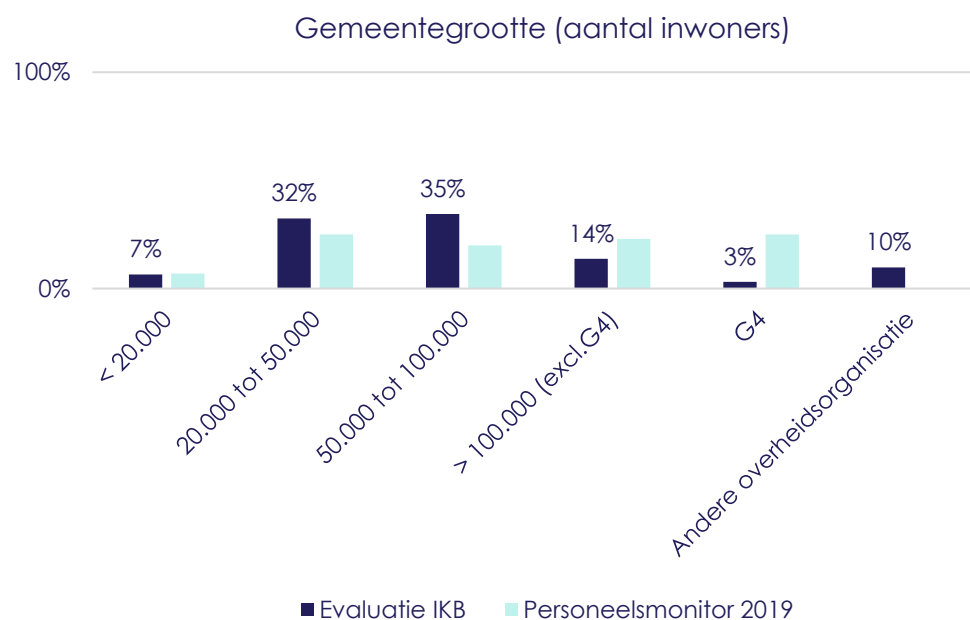




Figuur 11. Ik ben een...

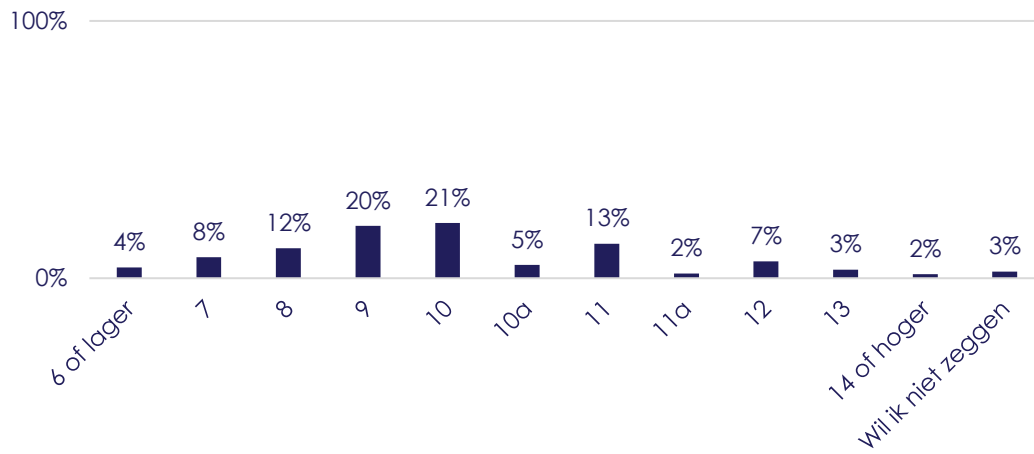


Figuur 12. Mijn leeftijd is...



Figuur 13. Hoe groot is de gemeente waar jij voor werkt?

## Salarisschaal



Figuur 14. In welke salarisschaal zit je?

## Bijlage 2: vragenlijst evaluatie IKB

Welkom bij deze vragenlijst over het Individueel Keuze Budget (het IKB). Fijn dat je meedoet! Een paar jaar geleden is het IKB ingevoerd. Nu we er een tijdje gebruik van maken willen de bonden en werkgevers het IKB evalueren. Zorgt het bij jou inderdaad voor meer eigen regie? Ben je er blij mee? Belangrijk dus om je mening te geven!

Deze vragenlijst bestaat uit 55 vragen, maar schrik niet, je hoeft slechts een deel te beantwoorden. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 5 tot 10 minuten. Je kunt de vragenlijst anoniem invullen. De eerste vragen gaan over jouw persoonlijke ervaring met het IKB. Ben je leidinggevende, dan volgen daarna nog een aantal vragen over jouw team of afdeling. Ben je HR-adviseur, dan volgen een aantal vragen over de organisatie als geheel.

Veel invulplezier!

### 1. Even checken: onder welke CAO val jij?

CAO gemeenten

CAO SGO (Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties)

Andere CAO → *screenout*

Sinds 1 januari 2017 heeft iedere overheidsmedewerker in Nederland de beschikking over een individueel keuzebudget (het IKB). Dit budget kun je voor drie verschillende doelen inzetten:

- Het kopen van extra verlofuren
- Het financieren van een opleiding
- Het bedrag uit laten betalen

Je hebt in ieder geval de beschikking over deze drie opties, maar je werkgever kan er ook voor kiezen om de bestedingsdoelen voor het IKB uit te breiden. Deze uitbreiding staat als lokale regeling in het personeelshandboek.

### 2. Was je al bekend met het IKB, voordat je bovenstaande tekst gelezen had?

Ja

Nee

### 3. Als je jouw IKB voor een bepaald doel wilt inzetten, weet je dan hoe je dat moet doen?

Ja, dat weet ik precies

Ja, dat weet ik ongeveer (ik kom er wel uit)

Nee, maar ik weet wel waar ik kan opzoeken hoe dat moet

Geen idee, ik zou het na moeten vragen

#### 4. Aan welke doelen kun jij je IKB besteden?

	Zeker	Weet ik niet zeker	Zeker niet
Laten uitbetalen	0	0	0
Verlofuren kopen	0	0	0
Opleiding financieren	0	0	0
Vakbondscontributie	0	0	0
Vergoeding	0	0	0
woon/werkverkeer	0	0	0
Vergoeding van een fiets	0	0	0
Levensloopverlof	0	0	0
ABP extra pensioen	0	0	0
Overige (geef nadere toelichting):			

#### 5. Aan welke doelen heb jij je IKB besteed in 2019? Meerdere antwoorden mogelijk.

Laten uitbetalen  
Kopen verlofuren  
Financieren opleiding  
Vakbondscontributie  
Vergoeding woon/werkverkeer  
Vergoeding van een fiets  
Levensloopverlof  
ABP extra pensioen  
Overige (geef nadere toelichting):

#### 6. Waarom heb je hiervoor gekozen? Welke afwegingen heb je bij deze keuze gemaakt?

---

**7. Welk percentage van je totale IKB-budget heb je aan ieder doel besteed in 2019? (Weet je dit niet meer precies, maak dan een schatting. Totaal=100%. Vul alleen het getal in, dus geen %)**

Laten uitbetalen: \_\_\_\_\_%

Kopen verlofuren: \_\_\_\_\_%

Financieren opleiding: \_\_\_\_\_%

Vakbondscontributie: \_\_\_\_\_%

Vergoeding: \_\_\_\_\_%

woon/werkverkeer: \_\_\_\_\_%

Vergoeding van een fiets: \_\_\_\_\_%

Levensloopverlof: \_\_\_\_\_%

ABP extra pensioen: \_\_\_\_\_%

Anders: \_\_\_\_\_%

Je kunt op ieder moment in het jaar aanspraak maken op het opgebouwde IKB, of een deel daarvan. Bijvoorbeeld om het uit te laten betalen, verlof te kopen of in te zetten voor een opleiding.

## 8. Hoe vaak heb jij dat gedaan in 2019?

- Niet
- Eén keer
- Twee keer
- Drie keer of meer

In december wordt je IKB automatisch uitbetaald (het deel dat je nog niet besteed hebt). Het kan zijn dat je ervoor kiest om je IKB (of een deel ervan) gedurende het jaar nergens aan te besteden. Dan laat je het dus bewust uitbetalen. Het kan ook zijn dat je hier *niet* bewust voor kiest. Je vergeet het bijvoorbeeld of denkt er te laat aan.

## 9. Hoe is dat bij jou gegaan in 2019?

- Ik heb er bewust voor gekozen het uit te laten betalen
- Ik heb er (deels) niet bewust voor gekozen het uit te laten betalen

## 10. Wat kan ervoor zorgen dat jij je IKB wél bewust inzet? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Een herinnering om mijn IKB in te zetten vlak voor de deadline
- Meerdere herinneringen aan het IKB gedurende het jaar
- Meer inzicht in de bestedingsmogelijkheden
- Meer bestedingsdoelen
- Een hoger te besteden budget
- Anders (geef nadere toelichting):

## 11. Waarom kan dit ervoor zorgen dat je je IKB bewust gaat inzetten?

- Een herinnering:
- Meerdere herinneringen:
- Meer inzicht in de mogelijkheden:
- Meer bestedingsdoelen:
- Hoger budget:
- Anders, namelijk:

## 12. Als je koos voor meer bestedingsdoelen: aan welke extra bestedingsdoelen heb jij behoefte?

---

Het doel van het IKB is om medewerkers meer keuzevrijheid te geven als het gaat om de secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit maakt maatwerk mogelijk en zorgt ervoor dat medewerkers meer zelf de regie krijgen over de eigen loopbaanontwikkeling en op afstemming werk/privé. Het geld is afkomstig uit verschillende voorgaande regelingen, zoals vakantiegeld, bovenwettelijk verlof, levensloopbijdrage en eindejaarsuitkering.

## 13. Zorgt het IKB ervoor dat je zelf meer de regie krijgt over je loopbaanontwikkeling en afstemming werk/privé?

- Ja
- Nee

#### 14. Kun je dit toelichten?

---

#### 15. Kan het IKB ervoor zorgen dat je zelf meer de regie krijgt over je duurzame inzetbaarheid in je verdere loopbaan (vitaal werken)?

Ja

Nee

Weet ik niet

#### 16. Kun je dit toelichten?

---

Voor de invoering van het IKB waren er oude regelingen, zoals het bovenwettelijk verlof, vakantiegeld, de levensloopbijdrage werkgever en de eindejaarsuitkering. Deze regelingen zijn nu vervangen door het IKB.

#### 17. Ben jij blij met het IKB of had je liever de oude regelingen gehouden?

Blij met IKB

Liever de oude regelingen

Weet ik niet, ik ben niet bekend met de oude regelingen

#### 18. Kun je dit toelichten?

---

#### 19. Is er nog iets dat je kwijt wil over het IKB, wat nog niet aan bod is gekomen?

---

#### 20. Wat is je functie?

Leidinggevende → vraag 37

HR- of P&O-adviseur → vraag 21

Andere functie → vraag 53

De volgende vragen zijn alleen voor jou als HR- of P&O-adviseur. Ze gaan over de inzet van het IKB door medewerkers in jouw organisatie.

#### 21. Welk deel van de medewerkers in jouw organisatie weet wat het IKB is en waar ze het voor kunnen gebruiken, naar jouw idee?

(Vrijwel) iedereen

Een meerderheid

De helft

Een minderheid

(Vrijwel) niemand

**22. Welk deel van de medewerkers in jouw organisatie weet hoe ze het IKB moeten inzetten, naar jouw idee?**

- (Vrijwel) iedereen
- Een meerderheid
- De helft
- Een minderheid
- (Vrijwel) niemand

**23. Heb jij zicht op het gebruik van de verschillende bestedingsdoelen door medewerkers van jouw gemeente?**

- Ja
- Deels
- Nee

**24. Welk percentage wordt aan ieder bestedingsdoel besteed in de organisatie als geheel?**

*(Weet je dit niet precies, maak dan een schatting. Totaal=100%. Vul alleen het getal in, dus geen %)*

Laten uitbetalen:	_____%
Kopen verlofuren:	_____%
Financieren opleiding:	_____%
Vakbondscontributie:	_____%
Vergoeding:	_____%
woon/werkverkeer:	_____%
Vergoeding van een fiets:	_____%
Levensloopverlof:	_____%
ABP extra pensioen:	_____%
Anders:	_____%

**25. Merk jij dat er in jouw organisatie behoefte is aan meer bestedingsdoelen?**

- Ja
- Nee

**26. Kun je dit toelichten?**

---

Medewerkers kunnen hun IKB bewust inzetten. Ook wanneer ze niets doen en het uit laten betalen in december kan dit een bewuste keuze zijn. Het kan ook zijn dat dit niet bewust is. Ze vergeten het bijvoorbeeld of denken er te laat aan.

**27. Hoeveel procent van de medewerkers in jouw gemeente maakt volgens jou bewust gebruik van het IKB?**

---

**28. Hoe worden medewerkers in jouw organisatie gewezen op de mogelijkheid om het IKB in te zetten?** *(Meerdere antwoorden mogelijk)*

Bij binnenkomst van een nieuwe medewerker wordt uitgelegd wat het is  
De hele organisatie krijgt jaarlijks een herinnering wanneer de deadline nadert  
De hele organisatie krijgt meerdere keren in het jaar een herinnering  
Leidinggevenden besteden er aandacht aan tijdens individuele gesprekken  
HR-adviseurs besteden er aandacht aan tijdens individuele gesprekken  
Daar wordt niet op gewezen  
Overige (geef nadere toelichting):

**29. Wat zou helpen om het IKB nog meer onder de aandacht te brengen bij medewerkers in jouw organisatie?**

---

**30. Hoe wordt in jouw organisatie over het algemeen gedacht over het IKB?**

Goed dat het is ingevoerd  
Liever de oude regelingen gehouden  
Geen idee

**31. Waarom wordt er zo over gedacht?**

---

**32. Zorgt het IKB ervoor dat medewerkers in jouw organisatie meer de regie krijgen over hun loopbaanontwikkeling en afstemming werk/privé, naar jouw idee?**

Ja  
Nee

**33. Hoe komt dat?**

---

**34. Zorgt het IKB ervoor dat medewerkers in jouw organisatie meer de regie krijgen over hun duurzame inzetbaarheid in hun verdere loopbaan (vitaal werken), naar jouw idee?**

Ja  
Nee

**35. Hoe komt dat?**

---

**36. Wil jij nog iets opmerken of aanvullen over het IKB in jouw organisatie, wat nog niet aan bod is gekomen?**

---

De volgende vragen zijn alleen voor jou als leidinggevende. Ze gaan over de inzet van het IKB door jouw medewerkers.



**37. Welk deel van jouw medewerkers weet wat het IKB is en waar ze het voor kunnen gebruiken, naar jouw idee?**

- (Vrijwel) iedereen
- Een meerderheid
- De helft
- Een minderheid
- (Vrijwel) niemand

**38. Welk deel van jouw medewerkers weet hoe ze het IKB moeten inzetten, naar jouw idee?**

- (Vrijwel) iedereen
- Een meerderheid
- De helft
- Een minderheid
- (Vrijwel) niemand

**39. Heb jij zicht op het gebruik van de verschillende bestedingsdoelen door jouw medewerkers?**

- Ja
- Deels
- Nee

**40. Welk percentage wordt aan ieder bestedingsdoel besteed in jouw team/op jouw afdeling?** (Weet je dit niet precies, maak dan een schatting. Totaal=100%. Vul alleen het getal in, dus geen %)

Laten uitbetalen:	_____%
Kopen verlofuren:	_____%
Financieren opleiding:	_____%
Vakbondscontributie:	_____%
Vergoeding:	_____%
woon/werkverkeer:	_____%
Vergoeding van een fiets:	_____%
Levensloopverlof:	_____%
ABP extra pensioen:	_____%
Anders:	_____%

**41. Merk jij dat er behoefte is aan andere bestedingsdoelen bij jouw medewerkers?**

- Ja
- Nee

**42. Kun je dit toelichten?**

---

Medewerkers kunnen hun IKB bewust inzetten. Ook wanneer ze niets doen en het uit laten betalen in december kan dit een bewuste keuze zijn. Het kan ook zijn dat dit niet bewust is. Ze vergeten het bijvoorbeeld of denken er te laat aan.

**43. Hoeveel procent van jouw medewerkers maakt volgens jou bewust gebruik van het IKB?**

---

**44. Hoe wijs jij medewerkers op de mogelijkheid om het IKB in te zetten?** *Meerdere antwoorden mogelijk.*

Bij binnenkomst van een nieuwe medewerker wordt uitgelegd wat het is

Ik herinner hen er jaarlijks aan wanneer de deadline nadert

Ik herinner hen er meerdere keren per jaar aan

Ik besteed er aandacht aan tijdens individuele gesprekken

Daar wijs ik niet op

Anders (geef nadere toelichting):

**45. Wat zou helpen om het IKB nog meer onder de aandacht te brengen bij jouw medewerkers?**

---

**46. Hoe wordt door jouw medewerkers over het algemeen gedacht over de invoering van het IKB?**

Goed dat het is ingevoerd

Liever de oude regelingen gehouden

**47. Kun je dit toelichten?**

---

**48. Zorgt het IKB ervoor dat jouw medewerkers meer de regie krijgen over hun loopbaanontwikkeling en afstemming werk/privé, naar jouw idee?**

Ja

Nee

**49. Hoe komt dat?**

---

**50. Zorgt het IKB ervoor dat jouw medewerkers meer de regie krijgen over hun duurzame inzetbaarheid in hun verdere loopbaan (vitaal werken), naar jouw idee?**

Ja

Nee

**51. Hoe komt dat?**

---

**52. Wil jij nog iets opmerken of aanvullen over het IKB in jouw team/op jouw afdeling, wat nog niet aan bod is gekomen?**

---

Nu volgen nog enkele achtergrondvragen. We gebruiken deze vragen om te zien of er verschillen zijn tussen groepen. Je blijft anoniem.

**53. Ik ben een...**

Man

Vrouw

**54. Mijn leeftijd is....**

18-34 jaar

35-49 jaar

50 jaar of ouder

**55. Hoe groot is de gemeente waar jij voor werkt?**

G4 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht)

Meer dan 100.000 inwoners (excl.G4)

50.000 tot 100.000 inwoners

20.000 tot 50.000 inwoners

Minder dan 20.000 inwoners

Ik werk voor een andere overheidsorganisatie (geen gemeente), namelijk:

**56. In welke salarisschaal zit je?**

6 of lager

7

8

9

10

10a

11

11a

12

13

14 of hoger

Wil ik niet zeggen

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst! De resultaten worden najaar 2020 gedeeld via [aeno.nl](http://aeno.nl) en onze nieuwsbrief. Wil je ons helpen meer reacties te verzamelen? Stuur dan de link van deze vragenlijst door naar je collega's!



### **Opdrachtgever**

Stichting A&O fonds Gemeenten  
Postbus 11560  
2502 AN Den Haag  
070 763 00 30

[www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)  
[secretariaat@aeno.nl](mailto:secretariaat@aeno.nl)

### **Projectteam**

LOGA onderzoek evaluatie IKB

### **Auteur**

Tjitske Boots

### **Met dank aan**

Alle deelnemers aan het onderzoek  
PUMA voor het detacheren van Tjitske Boots

### **Uitgave**



© Stichting Arbeidsmarkt- en opleidingsfonds Gemeenten,  
Den Haag november 2020

A&O fonds Gemeenten wil bijdragen aan het creëren van vitale mensen in wendbare gemeentelijke organisaties. Dit vanuit de overtuiging dat deze bijdrage aan de gemeenten en hun medewerkers doorwerkt in een positieve impact op de Nederlandse samenleving.