



Samenvatting resultaten onderzoek waarde Tijdsparafonds

Onder werkgevers en werknemers

5 Juli 2021

In opdracht van

Cao-partijen **Bouw & Infra**

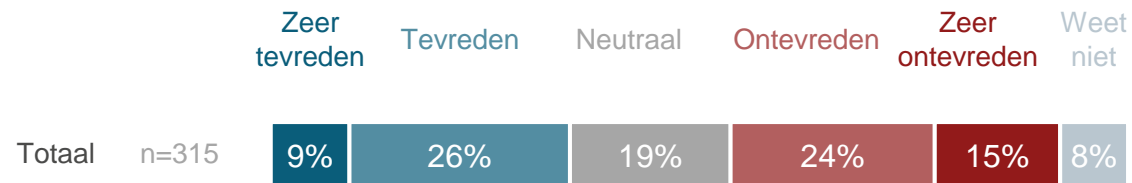
USP Marketing Consultancy

Tevredenheid met het betalen van vakantietoeslag en dagen via Tijdsparfondts



WERKGEVERS

Hoe tevreden bent u met het betalen van de vakantietoeslag en de dagen via het TSF?

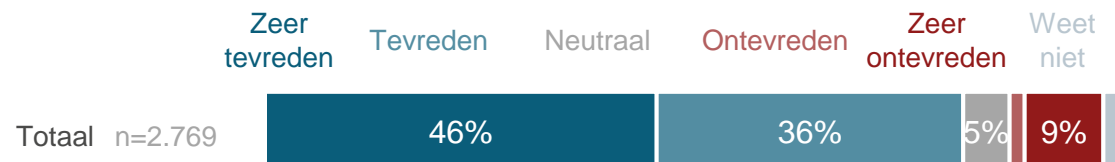


- Van de werkgevers is **35% (zeer) tevreden** met het betalen van de vakantietoeslag en de dagen via het Tijdsparfondts. Belangrijkste redenen daarvoor zijn dat het goed werkt en dat het automatisch gaat.
- Van de werkgevers is **39% (zeer) ontevreden** met het betalen van de vakantietoeslag en de dagen via het Tijdsparfondts. Zij geven vooral aan dat het een te ingewikkeld of omslachtig systeem is, dat het niet meer van deze tijd is en dat het veel administratief werk is.



WERKNEMERS

Hoe tevreden bent u met de vakantietoeslag en de dagen in het TSF?

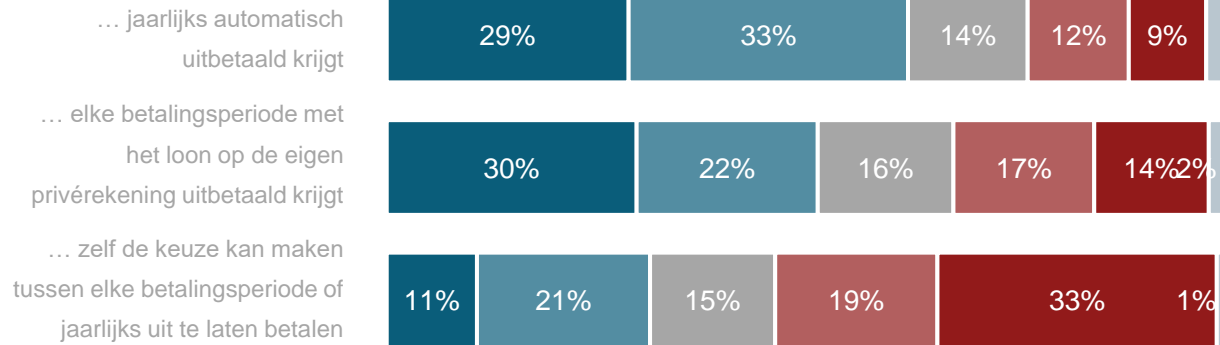


- Van de werknemers is **82% (zeer) tevreden** met het betalen van de vakantietoeslag en de dagen via het Tijdsparfondts. Belangrijkste redenen daarvoor zijn dat zij het een mooi spaarpotje vinden of fijn te hebben als vakantiegeld.
- Van de werknemers is **11% (zeer) ontevreden** met het betalen van de vakantietoeslag en de dagen via het Tijdsparfondts. Zij hebben liever maandelijks loon of vinden het systeem te omslachtig.

Interesse in andere manier van uitbetalen van vakantietoeslag



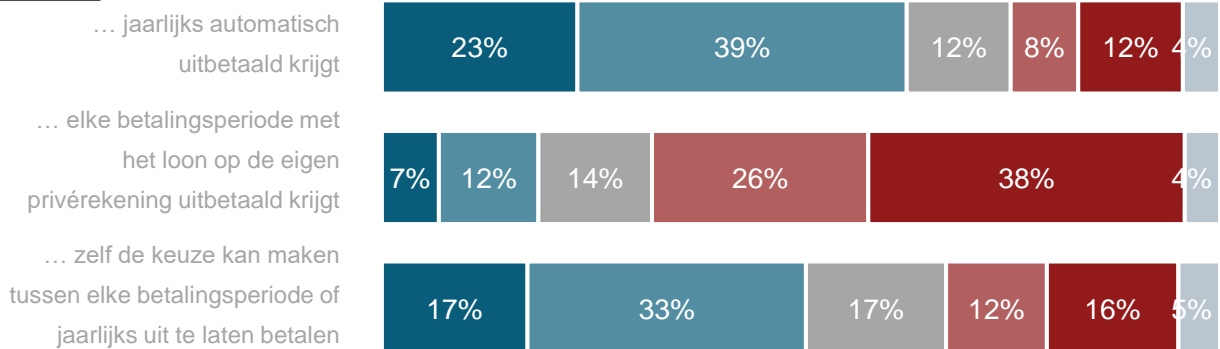
n=315



- Van de werkgevers vindt **62%** de optie **(zeer) interessant** dat de werknemer de vakantietoeslag jaarlijks automatisch uitbetaald krijgt, vooral omdat het daarvoor bedoeld is en omdat het administratief makkelijker is.
- De optie om de werknemer zelf de keuze te laten vindt **52%** van de werkgevers **(zeer) oninteressant**. Belangrijkste redenen voor dit standpunt zijn de administratieve rompslomp die dat meebrengt en ze wensen één regeling te hebben, omdat het anders te ingewikkeld wordt.



n=2.769



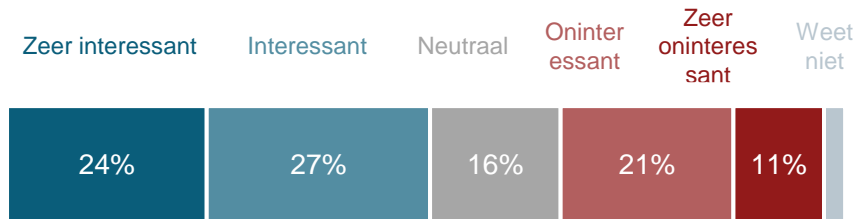
- Bij de werknemers kunnen de opties 'jaarlijkse automatische uitbetaling' en de 'eigen keuze' op de meeste interesse rekenen, respectievelijk **62% en 50% (zeer) interessant**. Belangrijkste redenen zijn mooi spaarpotje en mooi vakantiebedrag (bij jaarlijkse uitbetaling) en zelf kunnen bepalen en eraf halen wanneer nodig (bij vrije keuze).
- **64%** van de werknemers vindt het **(zeer) oninteressant** om de vakantietoeslag elke betalingsperiode met het loon op de eigen privérekening uitbetaald te krijgen. Hun belangrijkste twee argumenten zijn dat het anders op gaat aan andere dingen en dat er geen spaarpotje meer is.

Interesse in andere manier van uitbetalen van dagen



n=315

... betaald krijgt op het moment dat ze worden opgenomen



... elke betalingsperiode met het loon op de eigen privérekening uitbetaald krijgt

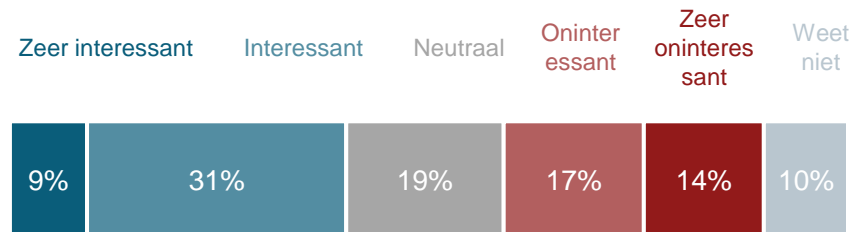


- Ongeveer de helft van de werkgevers vindt het **(zeer) interessant** als de werknemer de dagen uitbetaald krijgt op het moment van opnemen **(51%)** of dat de dagen elke betalingsperiode met het loon op de eigen privérekening uitbetaald wordt **(47%)**. Redenen daarvoor zijn dat het duidelijker/ overzichtelijker of dat er dan een constant loon is (1^e optie) en dat de werknemer gelijk over het geld kan beschikken of een gelijkmatige verdeling van de loonlasten (2^e optie).

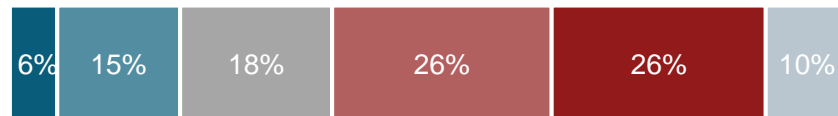


n=2.769

... betaald krijgt op het moment dat ze worden opgenomen



... elke betalingsperiode met het loon op de eigen privérekening uitbetaald krijgt



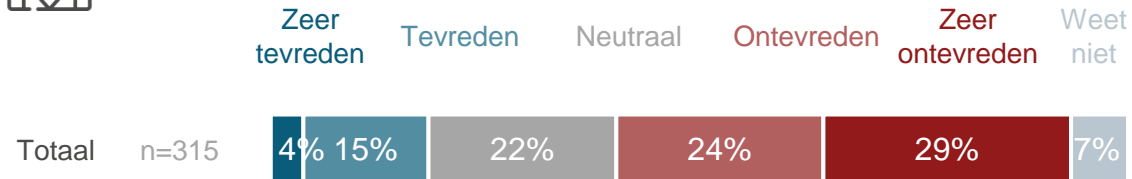
- **40%** van de werknemers vindt het **(zeer) interessant** als zij de dagen uitbetaald krijgen op het moment van opnemen, omdat dan het loon gelijk blijft of omdat men het dan nodig heeft. De **31%** van de werknemers die het **(zeer) oninteressant** vinden willen het graag zo houden zoals het is of wil graag hun spaarpotje houden.
- Er zijn meer werknemers die het **(zeer) oninteressant** vinden **(52%)** dan werknemers die het **(zeer) interessant** vinden **(21%)** om de dagen elke betalingsperiode uitbetaald te krijgen gelijk met het loon op de eigen privérekening. Het **(zeer) oninteressant** vinden van deze optie is met name gelegen in het feit dat men het geld dan aan andere dingen gaat uitgeven en dat men het spaarpotje kwijtraakt, iets waarmee men tevreden is in het huidige systeem.

Tevredenheid met het betalen van duurzame inzetbaarheid budget via TSF



WERKGEVERS

Hoe tevreden bent u met het betalen van het DI-budget via het TSF?

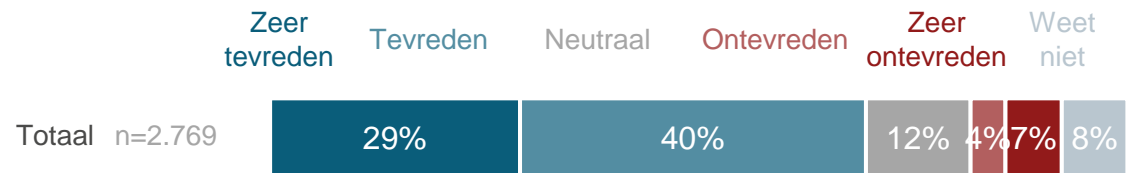


- **19%** van de werkgevers is **(zeer) tevreden** met het betalen van het DI-budget via het Tijdsparfonds. Zij geven aan dat ze er weinig werk aan hebben en dat het goed is dat werknemers zelf kunnen bepalen hoe ze het geld inzetten.
- **53%** van de werkgevers is **(zeer) ontevreden**. De redenen die zij aandragen zijn dat het geld niet gebruikt wordt waarvoor het bedoeld is of dat het gebruikt wordt als extra loon.



WERKNEMERS

Hoe tevreden bent u met het DI-budget in het TSF?



- **69%** van de werknemers is **(zeer) tevreden** met het duurzame inzetbaarheid budget in het Tijdsparfonds, **11%** is **(zeer) ontevreden**. De tevredenheid komt vooral doordat het een mooi spaarpotje is en dat ze erbij kunnen wanneer het nodig is. Ook geeft een deel aan dat het handig is voor cursussen of om bij te leren.

Als u geld opneemt uit het DI-budget, waar besteedt u dit dan aan?



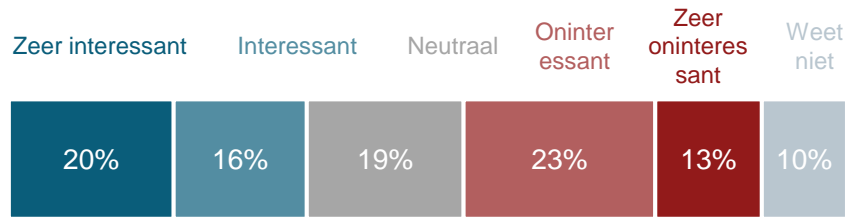
- Als werknemers geld opnemen uit het duurzame inzetbaarheid budget, zet een deel dit op hun spaarrekening en een ander deel gebruikt het om onverwachte tegenvallers op te vangen. Ook is er een deel dat dit geld gebruikt om extra verlofdagen in te kopen, vakantie te nemen of om een opleiding te volgen.

Interesse in andere manier van inrichten duurzame inzetbaarheid budget

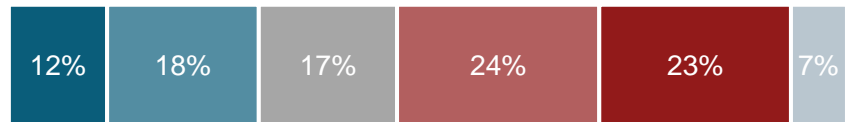


n=315

... niet meer vrij besteedbaar is



... bij u als werkgever wordt gereserveerd, als het DI-budget niet meer vrij besteedbaar is

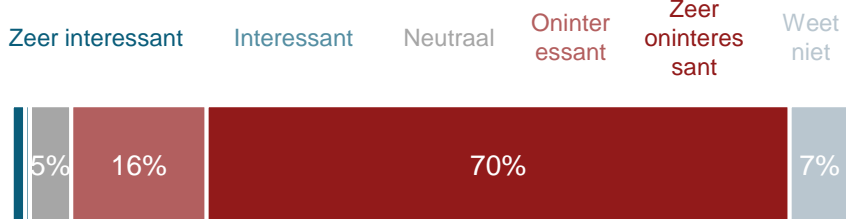


- **36%** van de werkgevers vindt het **(zeer) interessant** als het DI-budget niet meer vrij besteedbaar, met name omdat het niet bedoeld is voor andere zaken en dat het ingezet moet worden voor duurzame inzetbaarheid. **36%** vindt deze optie **(zeer) oninteressant** omdat zij vinden dat de werknemers zelf kan beslissen hoe hij zijn geld uitgeeft, het is zijn geld.
- De optie om het DI-budget bij de werkgever te reserveren vindt **30% (zeer) interessant** (juiste besteding en meer controle op besteding); **47%** van de werkgevers vindt dit **(zeer) oninteressant** (meer administratief werk).



n=2.769

... niet meer vrij besteedbaar is



... bij de werkgever wordt gereserveerd, als het DI-budget niet meer vrij besteedbaar is



- Veel werknemers vinden het **(zeer) oninteressant** dat het DI-budget niet meer vrij besteedbaar is (**86%**) of dat het bij de werkgever wordt gereserveerd (**81%**). Belangrijkste reden bij beide opties is dat de werknemers zelf willen beslissen over hun eigen geld.

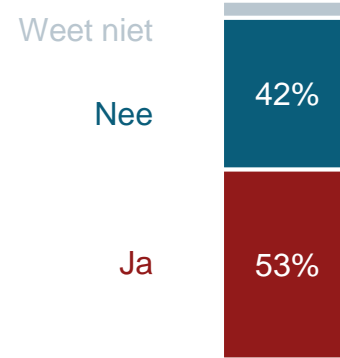
Ervaren werkgevers betalen via het Tijdsparafonds als administratieve last



n=315

WERKGEVERS

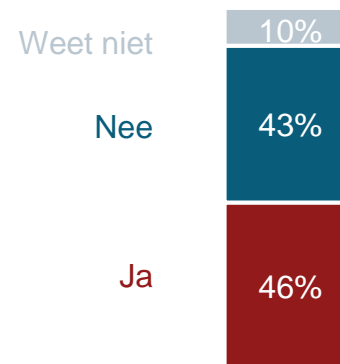
Ervaart u het betalen van vakantietoeslag en dagen via TSF als administratieve last?



- **42%** van de werkgevers ervaart het betalen van vakantietoeslag en dagen via TSF **niet als administratieve last**. Redenen voor dit antwoord zijn met name dat het automatisch gaat en dat het verwerkt is in het salarissysteem.
- **53%** van de werkgevers ervaart het wel als administratieve last. Zij vinden dat er te veel extra handelingen voor nodig zijn en dat er teveel diverse bankrekeningen/ betalingen mee gemoeid zijn.

WERKGEVERS

Ervaart u het betalen van DI-budget via TSF als administratieve last?



- **43%** van de werkgevers ervaart het betalen van het duurzame inzetbaarheid budget via TSF **niet als administratieve last**. Redenen voor dit antwoord zijn dezelfde als eerder: automatisch en verwerkt in salarissysteem.
- **46%** van de werkgevers ervaart het wel als administratieve last. Ook hier zien we dezelfde antwoorden als eerder: te veel extra handelingen en teveel diverse bankrekeningen/ betalingen.

USP Marketing Consultancy

© 05 July 2021, USP Marketing Consultancy B.V.

The information in this publication is strictly confidential and all relevant copyrights, database rights and other (intellectual) property rights are explicitly reserved. No part of this publication may be reproduced and/ or published without the prior written permission of USP Marketing Consultancy B.V.