

Informatiebijeenkomst  
Individuele ontwikkelbudgetten en  
fiscale kaders  
28 juni 2019



**Welkom - Haal meer uit uw budget voor Duurzame Inzetbaarheid**

**AWWIN**

**Vooruitgang door vernieuwend werkgeven**

# DI-budget en eigenaarschap

*In essentie wil elk mens gezien en gehoord worden, samen werken en ervaren dat zijn bijdrage er toe doet*

Fase  
eigenaarschap  
medewerker

- ✓ 80% van de Nederlandse medewerkers weet niet hoe zijn loopbaan / duurzame inzetbaarheid ervoor staat
- ✓ Zekerheid en continuïteit
- ✓ Korte termijn behoefte
- ✓ Behoeft behoud van zekerheden
- ✓ Afwachtende houding
- ✓ Angst voor baanverlies
- ✓ Wantrouwen
  
- ✓ DI-uren verdwijnen in verlofvijver
- ✓ Uitkeren
- ✓ Maandlasten verlagen

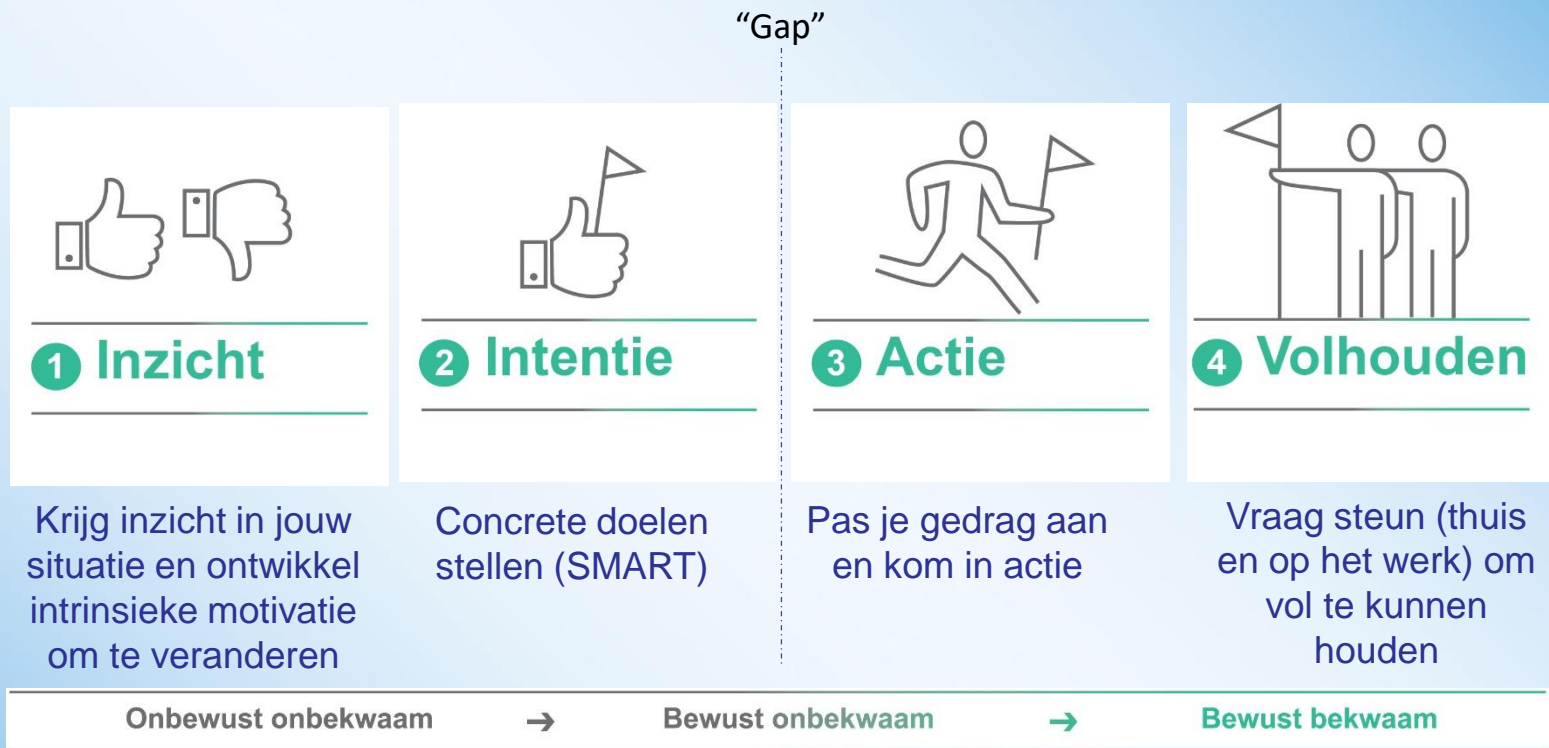


Fase  
eigenaarschap  
medewerker

## Inrichting DI-budget

- ✓ Budget richten op verbeteren van de arbeidsmarktpositie, eigen regie op DI, eigenaarschap, leercultuur en inzetbaarheid stimuleren
- ✓ Eigen keuze kunnen maken zonder goedkeuring leidinggevende of HR
- ✓ DI budget voorkeur boven PKB budget
- ✓ Bij voorkeur splitsen tijd en geld
- ✓ Bij voorkeur vast bedrag per medewerker en geen percentage van het loon
- ✓ Bij voorkeur mogelijkheid om te sparen
- ✓ De hoogte van het budget moet passen bij het aanbod en doel
- ✓ Bij voorkeur laten vervallen bij uitdienst

# Eigenaarschap vraagt om gedragsverandering



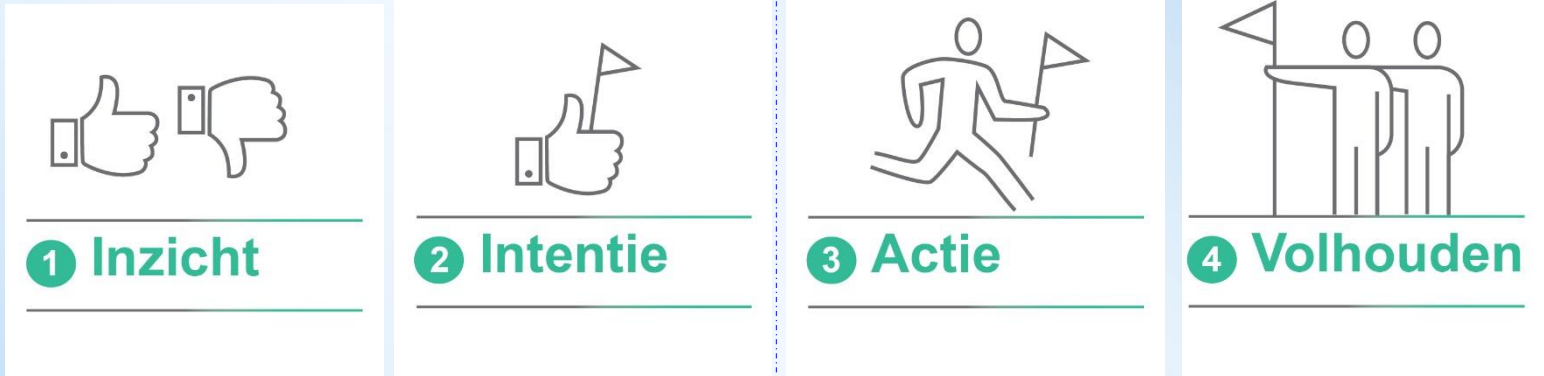
Gebaseerd op:

Hulst & Janssen, Zoon en Ajzen, Fishbein en Bandura

# Waar begint eigenaarschap

Voorkeur startpunt

"Gap"



**1 Inzicht**

Krijg inzicht in jouw situatie en ontwikkel intrinsieke motivatie om te veranderen

**2 Intentie**

Concrete doelen stellen (SMART)

**3 Actie**

Pas je gedrag aan en kom in actie

**4 Volhouden**

Vraag steun (thuis en op het werk) om vol te kunnen houden

Onbewust onbekwaam



Bewust onbekwaam



Bewust bekwaam

Laagdrempelige zelfreflectie en verdieping d.m.v. gratis testen & tools

Aansluitende tips vergroten de intentie en zetten aan tot actie en het stellen van doelen

Breed aanbod:

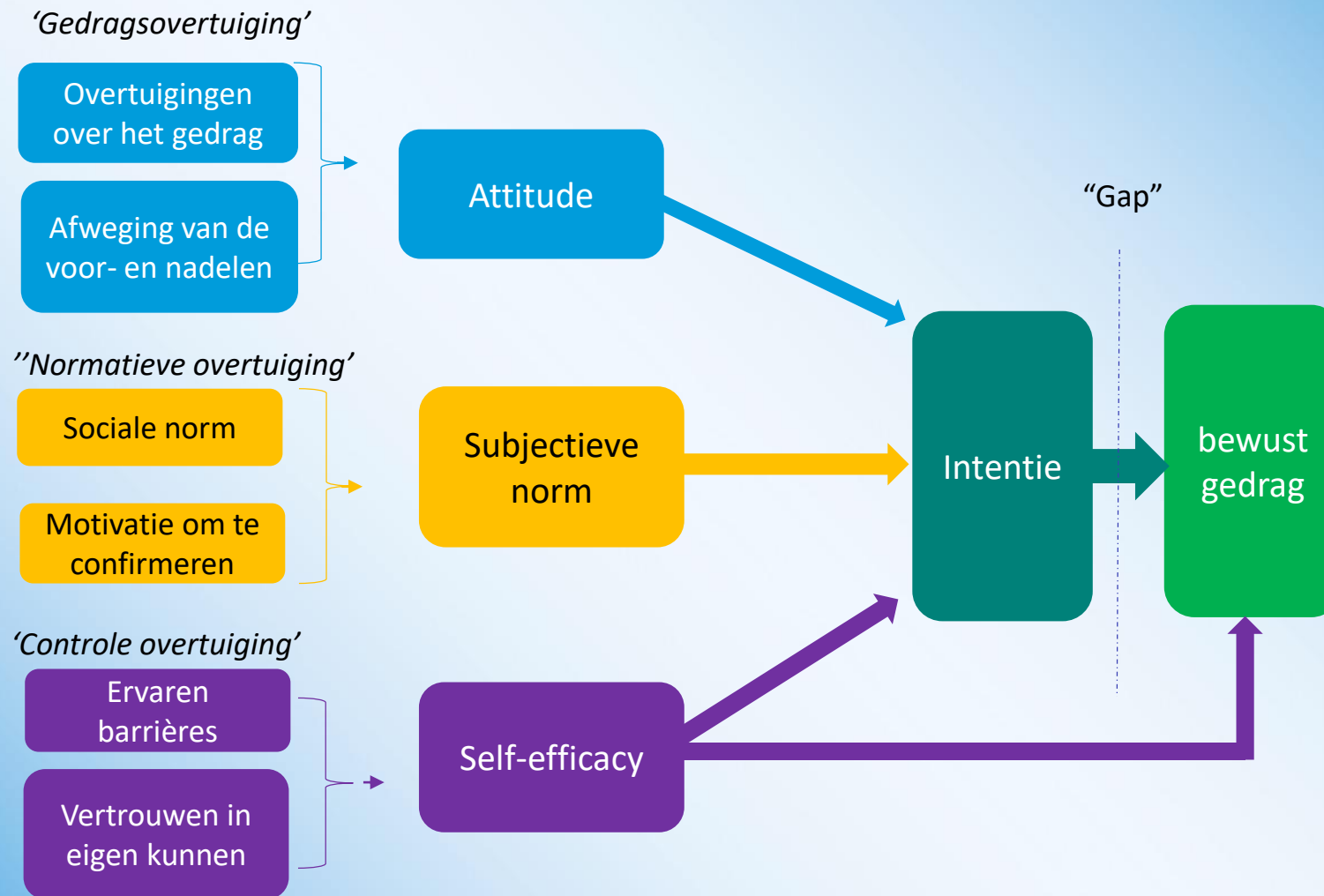
- ✓ Werk
- ✓ Ontwikkeling
- ✓ Vitaliteit & Gezondheid
- ✓ Werk - privé balans
- ✓ Geldzaken
- ✓ Ondersteuning en keuzehulp

Gebaseerd op:

Hulst & Janssen, Zoon en Ajzen, Fishbein en Bandura



# Hoe krijg je eigenaarschap



- ✓ Medewerker neemt zelf initiatief
- ✓ Laagdrempelige aanpak
- ✓ Stimuleren zelfreflectie
- ✓ Aansluiten bij eigen ervaring en beleving
- ✓ Activerend en stimulerend
- ✓ Hulp bij keuze nodig
- ✓ In kleine stapjes van inzicht naar actie
- ✓ Sociale steun en steun van leidinggevende
- ✓ Groei mindset
- ✓ Perspectief
- ✓ Concrete doelen stellen
- ✓ Succeservaringen
- ✓ Vertrouwen en privacy

Gebaseerd op:

Hulst & Janssen, Zoon en Ajzen, Fishbein en Bandura

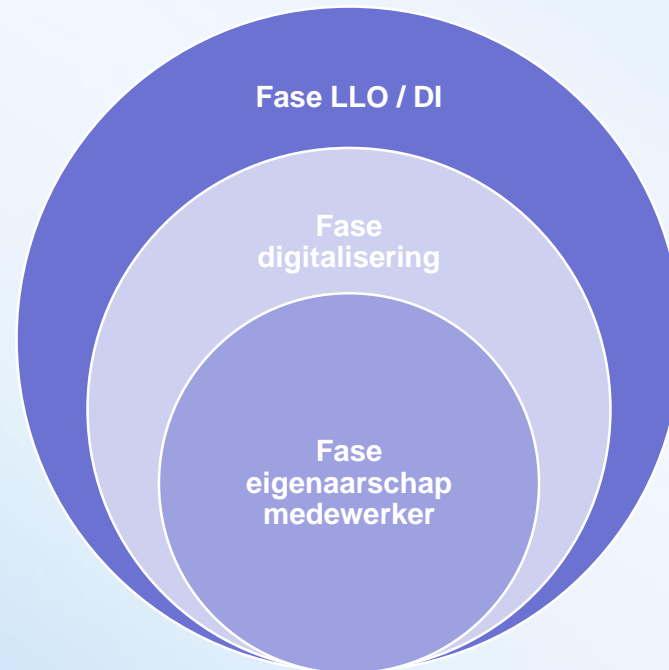
# Acceptatie van technologie



- ✓ Waargenomen
  - ✓ bruikbaarheid
  - ✓ nut
  - ✓ gemak
- ✓ Imago
- ✓ Plezier
- ✓ Computer angst
- ✓ Self-efficacy
- ✓ Ondersteuning bij gebruik

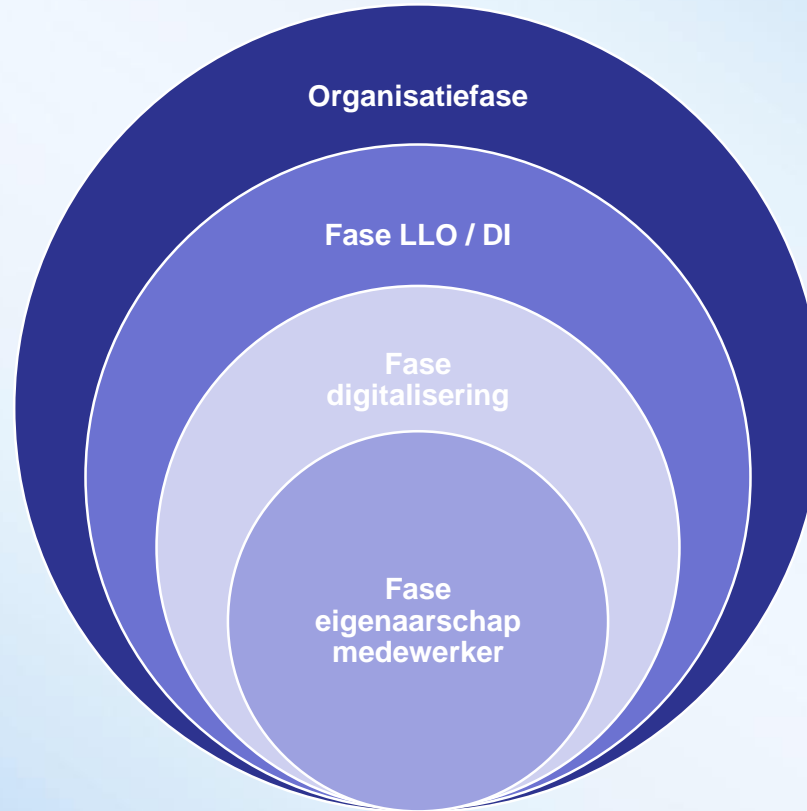


# Ontwikkeling naar leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid



- ✓ HR strategie afgeleid van organisatie doelen
- ✓ Wie wil je zijn als werkgever en wat wil je betekenen
- ✓ Verander verhaal
- ✓ Communicatie
- ✓ Visie op duurzame inzetbaarheid en op leren
- ✓ Gedeelde waarde binnen de organisatie: elk mens telt
- ✓ Tijd, geld en ruimte om te leren (in volle breedte van DI)
- ✓ Autonomie en regelruimte
- ✓ Leercultuur: leren van en op de werkvloer en daarbuiten
- ✓ Concreet, praktisch en in kleine stapjes
- ✓ Leiderschap en rol leidinggevende
- ✓ Leren–leren en leren ontwikkelen
- ✓ Individueel maatwerk per medewerker

# Organisatiefase



- ✓ Businesscase, bedrijfsvoering, verdienmodel en toegevoegde waarde onder druk
- ✓ Meerdere teams en rollen (van hiërarchie naar zelfsturing en netwerkstructuren)
- ✓ Evolutie in functies en / of mismatch in competenties, kennis en kunde
- ✓ Gemiddelde leeftijd stijgt
- ✓ Werk verandert snel
- ✓ Veranderingen als constante factor
- ✓ Meerdere carrières en werkgevers in 1 loopbaan
- ✓ Noodzaak tot ontwikkeling 21 eeuwse vaardigheden

# Externe ontwikkelingen en kaders



- ✓ Internationalisering
- ✓ Individualisering
- ✓ Informalisering
- ✓ Intensivering
- ✓ Informatisering, digitalisering en robotisering
- ✓ Verschuiven AOW leeftijd
- ✓ Aanpassingen in wet en regelgeving
- ✓ Fiscale kaders

An aerial photograph of a coastal landscape. In the foreground, a multi-lane road curves through green fields. To the left, a line of white wind turbines stands on a grassy ridge overlooking a blue body of water. The sky is clear and blue. A large, semi-transparent blue triangle is overlaid on the right side of the image, containing the company logo and tagline.

# AWW

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven





Belastingdienst

# Scholingsbudgetten en fiscaliteit

Den Haag, 28 juni 2019

Stan Rethans  
Corporate Dienst Vaktechniek  
Team kennisgroepen  
Ministerie van Financiën  
Voorzitter kennisgroep CAO



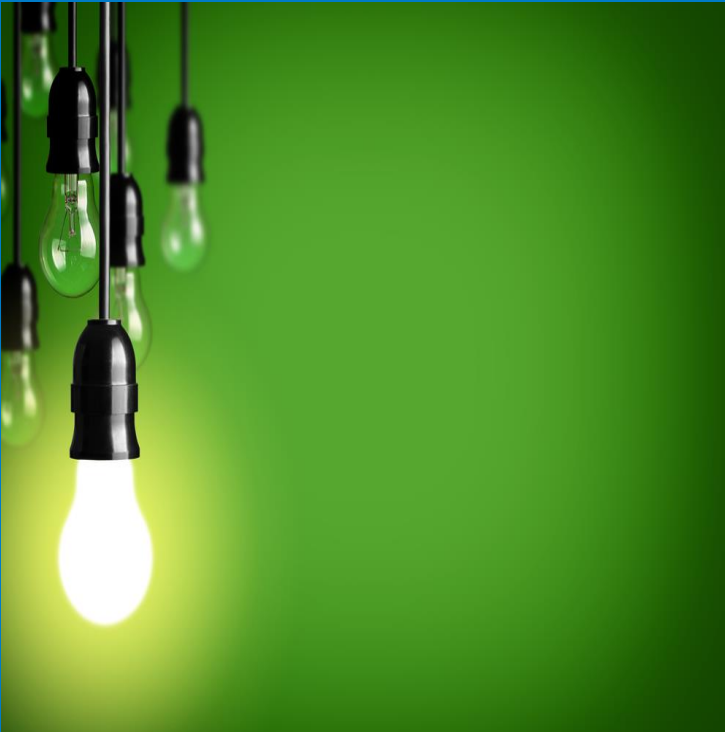
## Inleiding

- Individuele keuzebudgetten (IKB)
- Brieven Koolmees LLO
- Meer focus op scholingsbudgetten en signalen over behoefte aan uitleg over fiscale vrijstellingen voor scholing
- Werkgroep LLO met diverse partijen



Belastingdienst

## Vertrekpunt



- Zowel vanuit SZW als vanuit Financiën ondersteuning voor het idee van “Leven Lang Ontwikkelen”
- De kennisgroep CAO is aangewezen als coördinerend inspecteur





Belastingdienst

## **Wettelijk kader (artikel 31a, tweede lid, onderdelen c en d, Wet op de loonbelasting 1964)**

1. Vergoedingen en verstrekkingen ten behoeve van onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden ter vervulling van de dienstbetrekking, daaronder mede begrepen de inschrijving in een beroepsregister, alsmede outplacement
2. Vergoedingen en verstrekkingen ten behoeve van het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk



**LEGISLATION**



# Voorlichtingsdocument scholing

- Algemeen scholingsdocument
  - uitgangspunten
- Jurisprudentieoverzicht
- Vragenlijst/stappenplan werkgever





Belastingdienst

## Ontwikkelen maatgevoel

De Wet LB geeft veel mogelijkheden, maar kent ook een strak wettelijk kader



1. Fiscale toetsing werkgever
2. Cursussen gericht op persoonlijke ontwikkeling (soft skills)





Belastingdienst

## ➤ **Speerpunten individuele leerrekening**



1. Eigen regie werknemer over budget (eigenaarschap)



Belastingdienst

## ➤ Speerpunten individuele leerrekening



### 2. Portabiliteit budget

- binnen cao/sector
- buiten cao/sector



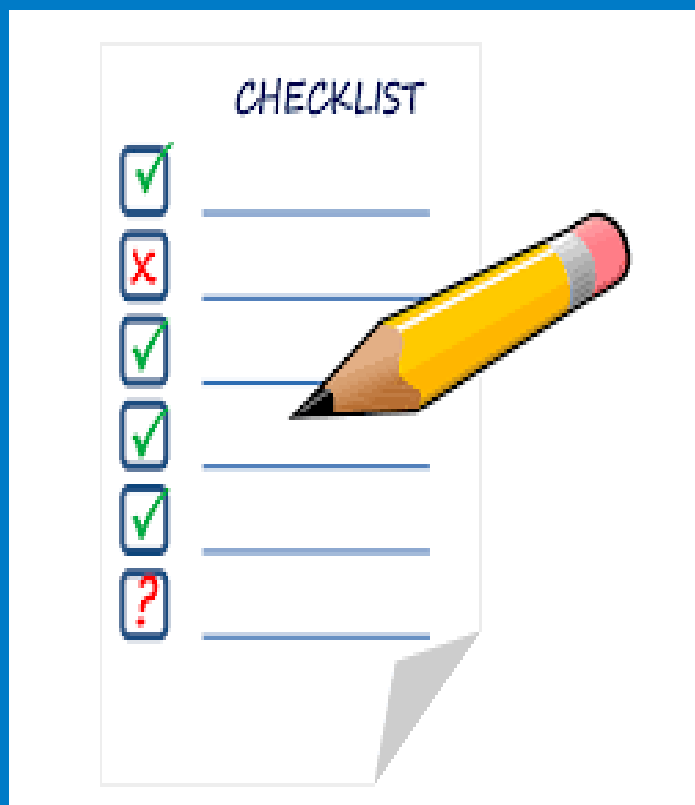
## Aandachtspunten



- Positie uitvoerder
- Ontzorgen werkgever
- Geen fiscale status
- Wel civielrechtelijke mogelijkheden



## Overige aandachtspunten



- Goedkeuring op catalogus opleidingen
- Bijstorten in budget door werknemer
- Ex-werknemers en scholingsbudget





## Acties op korte termijn

- Monitoring scholingsbudgetten door markt- en cao-partijen
- Werkgroep LLO blijft actief
- Kamerbrief na de zomer met vervolg LLO

Dank voor uw  
aandacht.  
Zijn er nog vragen?

