

RAPPORT: Onderzoek naar Verlofsparen in Gemeentelijke Sector

24 juni 2026

Basis & Beleid Organisatieadviseurs B.V.

Bart van Koningsbruggen

Simone van Houten-Pilkes



SAMENVATTING

Aanleiding en doel

In de cao Gemeenten en de cao SGO is in 2022 de regeling verlofsparen geïntroduceerd. Het LOGA heeft afgesproken deze regeling na enkele jaren te evalueren om te kijken of de regeling het beoogde doel bereikt: levensfasegericht inzetten van bovenwettelijke vakantie-uren, passend bij persoonlijke planning en vitaliteitsbeleid. Daarnaast wil het weten of de regeling uitvoerbaar is voor werkgevers.

Er is een vragenlijstonderzoek uitgevoerd onder werknemers en werkgevers in de gemeentelijke sector.

- Werknemers: 6.156 respondenten (5.455 gemeenten, 701 SGO)
- Werkgevers: 299 organisaties (206 gemeenten, 93 SGO)

De respons is breed en biedt een stevige basis voor sectorbrede duiding.

Hoofdbeeld

Verlofsparen is in 2022 sectorbreed ingevoerd, het feitelijke gebruik blijft vooralsnog relatief beperkt. De regeling lijkt vooral waardevol voor werknemers in latere loopbaanfasen en wordt in de praktijk primair gebruikt als instrument voor eerder uittreden of langere verlofperiodes. Tegelijkertijd beperken werkdruk, beperkte spaarmogelijkheden, financiële afwegingen en uitvoeringsvraagstukken het bredere gebruik van de regeling.

Bevindingen werknemers

- Levensfaseprofiel: gebruik stijgt sterk met de leeftijd; 55+ spaart relatief vaak, jongeren zijn vaker oriënterend.
- Belangrijkste doelen: vooral eerder stoppen met werken en langer verlof/vakantie. Sabbatical, mantelzorg en vitaliteit worden minder vaak genoemd.
- Redenen om niet te sparen: vooral omdat men het verlof nu nodig heeft of geen behoefte ervaart; daarnaast spelen werkdruk en organisatorische drempels mee.
- Kennis/overzicht: een aanzienlijk deel heeft onvoldoende zicht op het totale (bovenwettelijke) verlofsaldo.
- Potentieel: veel niet-spaarders staan er voorwaardelijk voor open; betere randvoorwaarden en communicatie kunnen deelname vergroten.

Bevindingen werkgevers

- Aanbod: 84% biedt verlofsparen aan voor alle werknemers.
- Gebruik (opname) is vooralsnog laag: bij de meeste organisaties neemt naar schatting 1–5% spaarverlof op.
- Uitvoerbaarheid: werkgevers beoordelen uitvoerbaarheid overwegend positief maar knelpunten zitten in werkdruk, administratieve lasten, capaciteit bij opname en beperkte rapportage-mogelijkheden in HR-systemen.
- Effecten: bijdrage aan vitaliteit wordt gemiddeld tot positief gezien; effect op instroom en behoud is doorgaans beperkt.



Belangrijkste drempels (consistent sectorbeeld)

- Geen uren over om te sparen (verlof wordt benut/uitbetaald).
- Werkdruk en personeelskrapte maken opname lastig.
- Onvoldoende kennis en eenduidige communicatie (ook intern).
- Onzekerheid/wantrouwen over stabiliteit van langjarige regelingen.
- Beperkingen in systemen/processen (registratie, rapportage, handwerk).

Conclusie:

Verlofsparen is een zinvol maar vooralsnog onderbenut instrument. Het past bij het levensfase- en vitaliteitsdenken, maar onderzoek impliceert dat de regeling pas echt gaat werken als bekendheid, eenvoud, flexibiliteit en uitvoeringscondities worden verbeterd.

Aanbevelingsrichting voor sociale partners:

- Uniforme, heldere sectorcommunicatie (factsheets, rekentools, korte uitleg).
- Meer flexibiliteit in opbouw en opname (binnen fiscale ruimte).
- Versterk de koppeling met vitaliteit en monitor effecten structureel.
- Bied stabiliteit/zekerheid over het langjarig karakter van de regeling.
- Onderzoek overdraagbaarheid bij wisseling van werkgever binnen de sector.
- Handvatten voor werkgevers rond planning, vervanging en werkdruk.
- Voorkom lokale ongelijkheid door verduidelijking van regels
- Verbetering HR-/salarissystemen (standaard inrichting, betere rapportages, minder handwerk).



Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
2. Opdracht.....	5
3. Het onderzoek	6
3.1 Onderzoeksmethoden	6
3.2 Deelnemers in het kort	6
3.3 Representativiteit	7
4. Resultaten.....	8
4.1 Werknemersresultaten	8
4.1.1 Verlofsparen	9
4.1.2 Kennis over verlofsparen	10
4.1.3 Gebruik van verlofsparen.....	11
4.1.4 Toelichting op geen behoefte te hebben aan de regeling.....	16
4.1.5 Gebruiksvriendelijkheid regeling	17
4.1.6 Opmerkingen of aandachtspunten over verlof sparen en/ of spaarverlof opnemen	19
4.2 Werkgeversresultaten.....	24
4.2.1 Verlofvragen.....	25
4.2.2 Gebruiksvriendelijkheid	31
4.2.3. Evaluatie verlofsparen	34
5. Conclusies en aanbevelingen	38
5.1 Hoofdbeeld.....	38
5.2 Doel van de regeling	38
5.3 Behoeften van medewerkers	38
5.4 Behoeften en uitvoerbaarheid voor werkgevers	38
5.5 Drempels voor gebruik.....	38
5.6 Effect op vitaliteit, instroom en behoud.....	39
5.7 Strategische reflectiepunten voor sociale partners	39
5.8 Overall conclusie	40
6. Discussie.....	41
7. Aanbevelingen aan de Sociale Partners	42



1. Inleiding

Het LOGA is het landelijk overleg gemeentelijke arbeidsvoorwaarden en bestaat uit werkgeversvertegenwoordigers en vakbonden in de gemeentesector: de werkgeversvertegenwoordigers VNG (namens alle Nederlandse gemeenten) en WSGO (namens meer dan 200 samenwerkingsverbanden in de gemeentelijke sector) en de vakbonden FNV, CNV en CMHF.

Het LOGA heeft in het akkoord voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO van 2022 de mogelijkheid tot verlofsparen opgenomen. Afgesproken is om na enkele jaren te evalueren in hoeverre verlofsparen in de gemeentesector wordt benut en hoe dit in de praktijk werkt. Daarbij bekijken we ook hoe uitvoerbaar verlofsparen voor werkgevers is.

Het doel van verlofsparen is dat werknemers passend bij hun levensfase hun bovenwettelijke vakantie-uren kunnen inzetten op een manier die aansluit bij hun persoonlijke levens- en carrièreplanning. Verlofsparen past bij het gemeentelijke vitaliteitsbeleid.

Met dit rapport voldoen we aan de evaluatiewens die in 2022 is afgesproken. We beantwoorden daarbij de volgende vragen..

- In hoeverre draagt verlofsparen bij aan het beoogde doel?
- Beantwoordt de regeling aan de behoeften van de werknemers en werkgevers?
- Is de regeling uitvoerbaar voor de werkgevers?
- Zijn er drempels voor werknemers om gebruik te maken van de regeling?
- Op welke punten dient de regeling aangepast te worden om deze aantrekkelijker te maken, beter uitvoerbaar of iets anders?

2. Opdracht

Voer de in 2022 afgesproken evaluatie naar het verlofsparen in de gemeentelijke sector uit in afstemming met het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA). Houd daarbij rekening met de verschillende doelgroepen:

- Werknemers en werkgevers
- Bij werknemers: leeftijdscategorieën, functiecategorieën
- Bij werkgevers: lidmaatschap van VNG en WSGO

Maak een rapportage van bevindingen en doe algemene aanbevelingen.

Voor het onderzoek is een werkgroep ingesteld vanuit het LOGA die actief heeft meegedacht met de uiteindelijke onderzoeksvraag, de te interviewen personen, de vragenlijst en die heeft meegelezen met de rapportage.

In bijlage 3 is het relevante Artikel 6.5 'Verlofsparen' uit de Cao Gemeenten / SGO opgenomen.



3. Het onderzoek

3.1 Onderzoeksmethoden

Voor dit onderzoek is gekozen voor een gecombineerde onderzoeksapproach met als doel een breed, evenwichtig en betrouwbaar beeld te verkrijgen van het gebruik, de beleving en de uitvoerbaarheid van verlofsparen binnen de gemeentelijke sector. Door zowel werknemers - als werkgeversperspectieven systematisch te betrekken, krijgen we inzicht in de feitelijke praktijk, ervaren knelpunten en onderliggende behoeften aan beide zijden van de arbeidsverhouding.

De kern van het onderzoek bestond uit twee afzonderlijke, maar inhoudelijk op elkaar afgestemde digitale vragenlijsten:

- een vragenlijst voor werknemers die vallen onder de Cao Gemeenten en de Cao SGO.
- een vragenlijst voor werkgevers, waaronder HR-adviseurs, leidinggevenden en andere organisatievertegenwoordigers binnen gemeenten en samenwerkingsverbanden.

De vragenlijsten zijn in bijlage 4 opgenomen.

De vragenlijsten zijn zo opgebouwd dat zij zowel kwantitatieve gegevens (zoals bekendheid, gebruik, frequentie en beoordeling) als kwalitatieve toelichtingen (open antwoorden over ervaringen, drempels en verbeterwensen) opleveren. Deze combinatie maakt het mogelijk om patronen en trends te identificeren én deze te duiden aan de hand van concrete ervaringen uit de praktijk.

In het werknemersonderzoek is expliciet gevraagd naar relevante achtergrondkenmerken, waaronder leeftijdscategorieën, contractomvang, functietype, arbeidsverleden bij de huidige werkgever en het al dan niet werken in onregelmatige diensten. Hierdoor kunnen verschillen in gebruik en behoefte naar levensfase en werkcontext inzichtelijk worden gemaakt.

De onderzoeksopzet is tot stand gekomen in afstemming met een LOGA-werkgroep bestaande uit vertegenwoordiging van de werknemers en werkgeverszijde. De werkgroep heeft meegedacht over de onderzoeksvragen, de opzet van de vragenlijsten, de interpretatie van de resultaten en de totstandkoming van dit verslag. Dit heeft bijgedragen aan de inhoudelijke validiteit en de praktische relevantie van het onderzoek.

3.2 Deelnemers in het kort

De volgende respondenten zijn bereikt:

Werknemers Gemeenten	5455
Werknemers SGO	701
Totaal:	6156
Werkgevers onder CAO Gemeenten	206
Werkgevers onder CAO SGO	93
Totaal:	299

Wat is de grootte van de gemeente/ SGO waar u werkzaam voor bent in aantal werknemers?

	Minder dan 250 Kleine werkgever	250 – 500 Middelkleine werkgever	500 – 1000 Middelgrote werkgever	1000+ werknemers Grote werkgever
Werknemers	906	1179	1095	2957
Werkgevers	27	71	84	116



3.3 Representativiteit

De respons op de vragenlijsten is omvangrijk en biedt een solide basis voor het duiden van sectorbrede patronen. Tegelijkertijd is geen sprake van een aselechte steekproef, maar van vrijwillige deelname. Dit betekent dat de uitkomsten mede beïnvloed kunnen zijn door zelfselectie (respons van werknemers en organisaties met een relatief grotere betrokkenheid bij of mening over het onderwerp).

Aan werknemerszijde hebben 6.156 respondenten deelgenomen, met een brede spreiding over gemeenten en SGO-organisaties en over verschillende organisatiegroottes. De verdeling naar leeftijd laat zien dat met name werknemers van 45 jaar en ouder sterk vertegenwoordigd zijn, terwijl jongere leeftijdsgroepen relatief minder vaak hebben gereageerd. Dit kan samenhangen met interesse in het onderwerp, aangezien verlofsparen vaker relevant is in latere loopbaanfasen. Hierdoor kunnen uitkomsten die betrekking hebben op gebruik en motieven enigszins worden beïnvloed richting de perspectieven van oudere werknemers.

Aan werkgeverszijde hebben 299 organisaties deelgenomen, eveneens met een goede spreiding over beide cao-domeinen en organisatiegroottes. De respons is voldoende om sectorbrede inzichten te formuleren, maar blijft afhankelijk van vrijwillige deelname en kan daardoor een lichte oververtegenwoordiging bevatten van organisaties die actief bezig zijn met verlofsparen.

Omdat geen volledig beeld bestaat van de non-respons en de kenmerken van niet-deelnemende werknemers en organisaties, kan niet met zekerheid worden vastgesteld in welke mate de steekproef volledig representatief is voor de gehele populatie. De resultaten geven daarmee een sterk indicatief sectorbeeld, maar moeten nadrukkelijk worden gelezen als perceptie- en ervaringsdata en niet als exacte effectmeting van verlofsparen. De resultaten moeten daarom worden gelezen als een onderbouwd sectorbeeld waarbij rekening wordt gehouden met mogelijke vertekening.

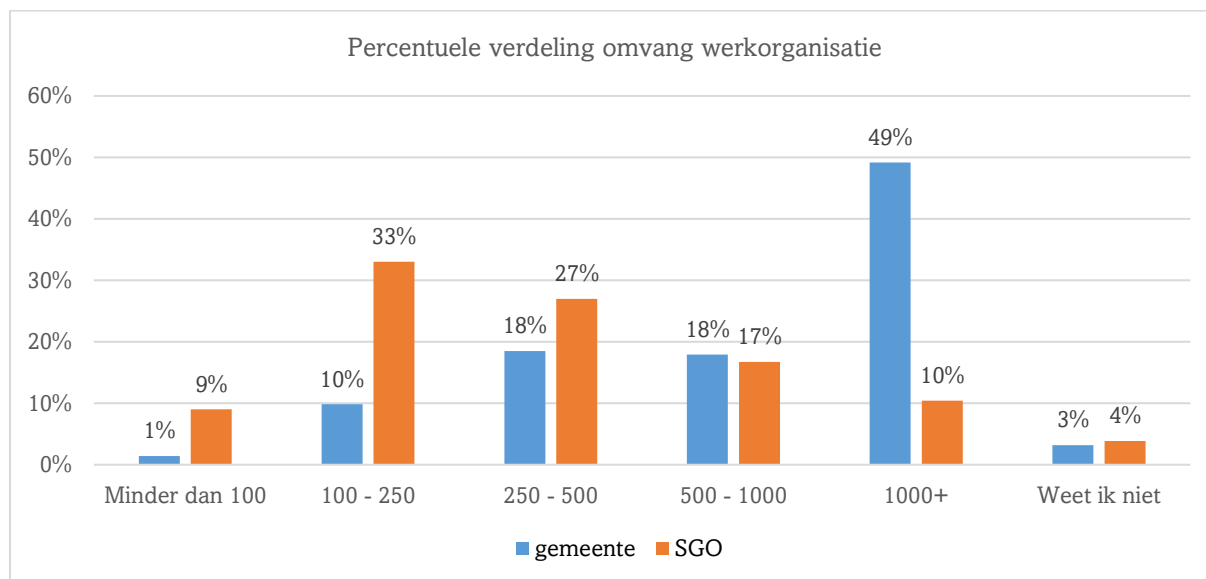


4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek gepresenteerd. De resultaten zijn gestructureerd naar de twee kernperspectieven binnen de sector: werknemers en werkgevers. Eerst bespreken we de bevindingen onder werknemers, gevolgd door de inzichten vanuit werkgeverszijde.

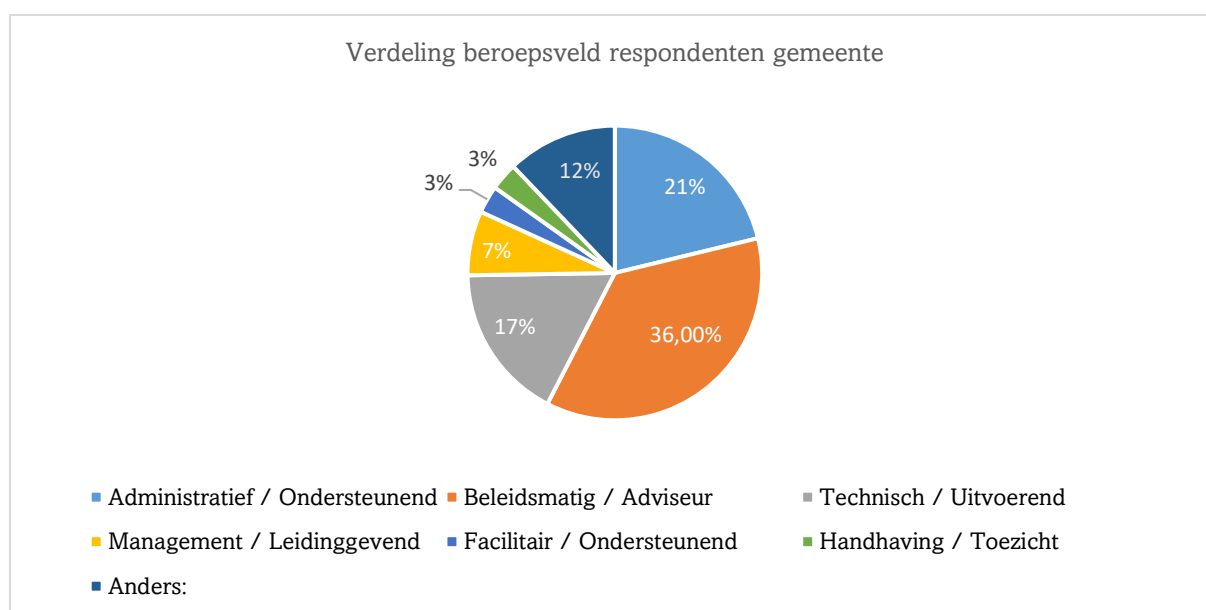
4.1 Werknemersresultaten

Er hebben 5.455 werknemers die bij een gemeente werken en 701 werknemers van een samenwerkingsverband aan deze vragenlijst deelgenomen. De absolute aantallen van de respondenten naar organisatiegrootte zijn te vinden in bijlage 1. De percentuele verdeling respondenten is hieronder opgenomen.



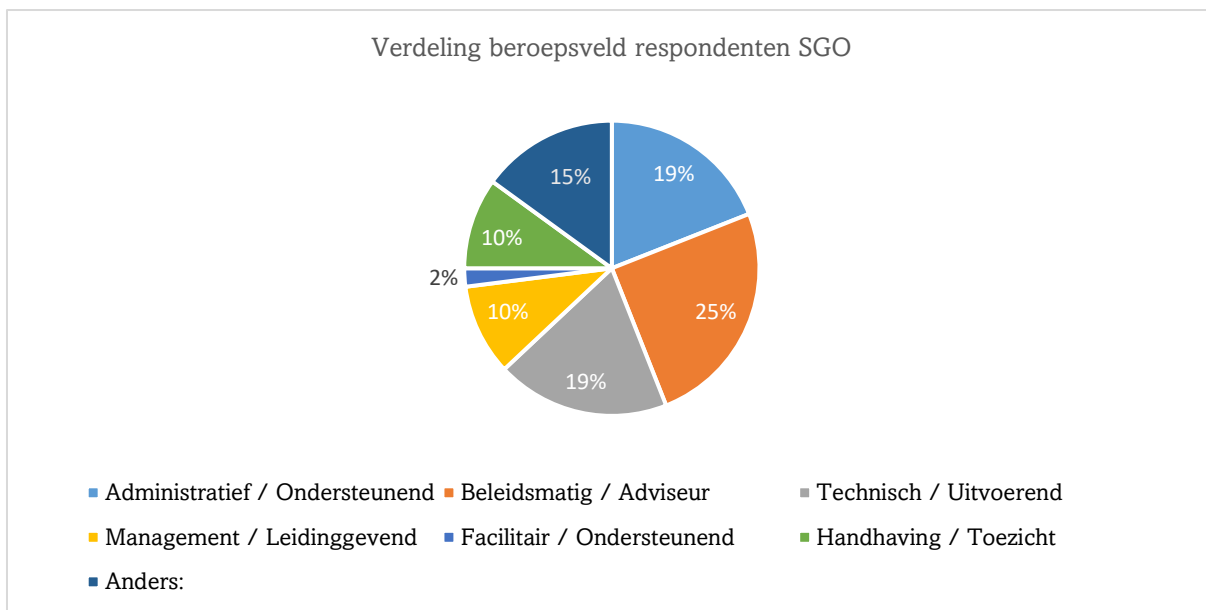
Figuur 1: Percentuele verdeling omvang werkorganisatie (gemeente n=5.455, SGO n=701)

Voor gerichte vragen in het onderzoek onderscheiden we de volgende categorieën: leeftijd, aantal uren contract, arbeidsverleden huidige werkgever, type werk en eventuele onregelmatigheidsuren. Deze onderverdelingen zijn in absolute aantallen ook opgenomen in bijlage 1. Hieronder volgen een aantal relevante respondent categorieën.



Figuur 2: Verdeling gemeente (n=5.453)





Figuur 3: Verdeling SGO (n=697)

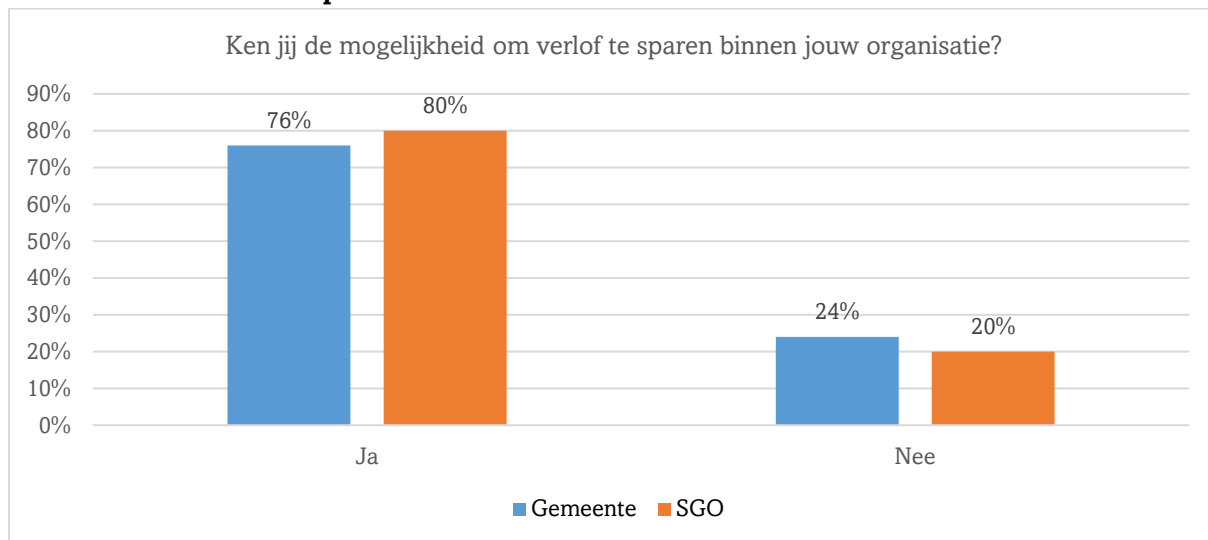
De functieverdeling laat zien dat beleidsmatige en adviserende functies, in zowel gemeenten als SGO, de grootste groep respondenten vormen en dat deze bovenmatig vertegenwoordigd zijn. Deze verdeling is naar verwachting en past in een sectorbrede trend. Het karakter van het werk (veel schermwerk) laat een laagdrempelige mogelijkheid tot invullen van de vragenlijst toe. Mogelijk is hierdoor een (licht) selectie-effect ontstaan. Op voorhand is rekening gehouden met relatieve onder-representatie van uitvoerende rollen dan wel rollen in de buitendienst. Bij het trekken van algemene conclusies uit dit onderzoek is deze verdeling niet nader geïmplementeerd.

4.1.1 Verlofsparen

In dit onderdeel zoomen we in op de manier waarop werknemers omgaan met verlofsparen. We bekijken in hoeverre zij zicht hebben op hun verlofsaldo, bekend zijn met de regeling, daadwerkelijk sparen en welke doelen en overwegingen daarbij een rol spelen. De resultaten laten een gemengd beeld zien van bewustzijn, gebruik en behoefte, waarbij zowel praktische ervaringen als onderliggende motieven en drempels aan bod komen. Door deze thema's stap voor stap te behandelen, van kennisniveau tot gebruiksvriendelijkheid en persoonlijke drijfveren, ontstaat een integraal inzicht in hoe verlofsparen in de praktijk wordt beleefd en toegepast binnen gemeenten en samenwerkingsverbanden.

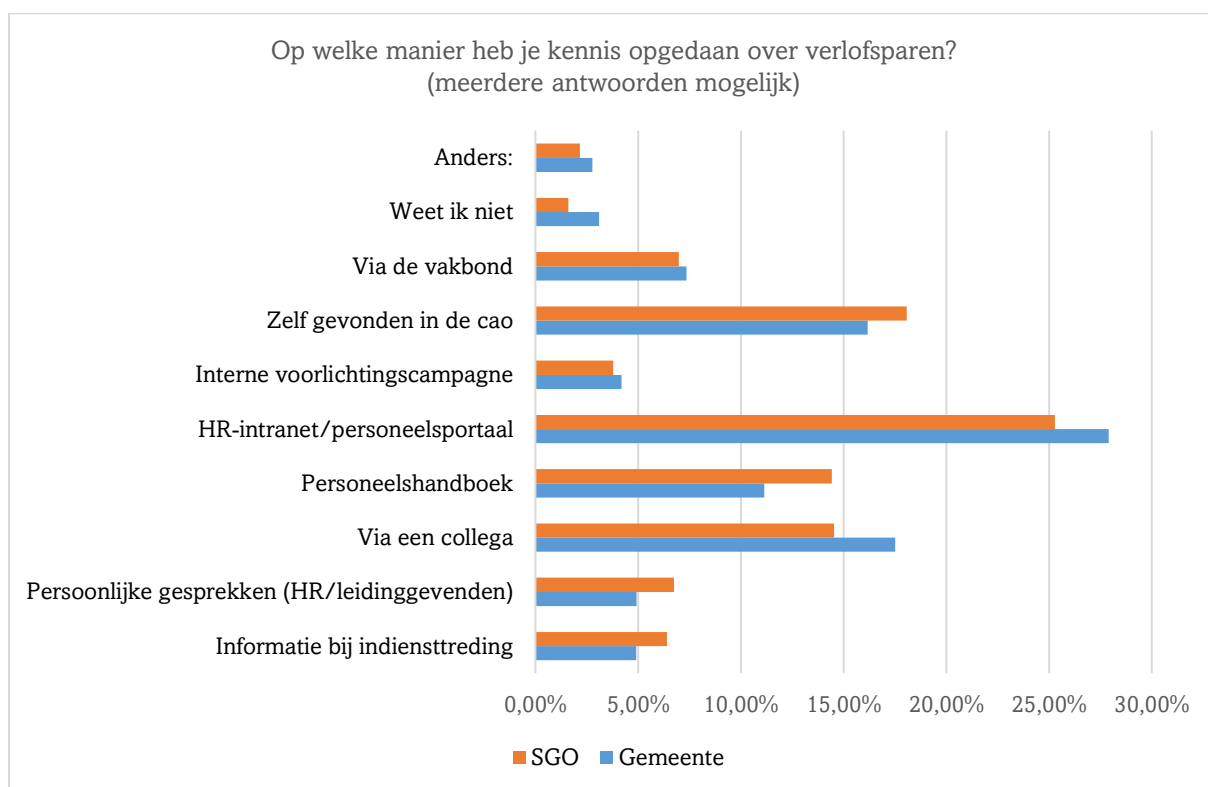


4.1.2 Kennis over verlofsparen



Figuur 4: Kennis mogelijkheid verlofsparen (gemeente n=5.453, SGO n=701)

Ongeveer 1/5 van de totale respondenten in de categorie werknemers geeft aan bij aanvang van het invullen van het onderzoek niet op de hoogte te zijn geweest van de mogelijkheid om verlof te sparen.



Figuur 5: Op welke manier heb je kennis opgedaan over verlofsparen? (gemeente n=5.453, SGO n=701)

Werknemers doen via verschillende kanalen kennis op over verlofsparen. De belangrijkste route is via het HR-intranet/personeelsportaal.

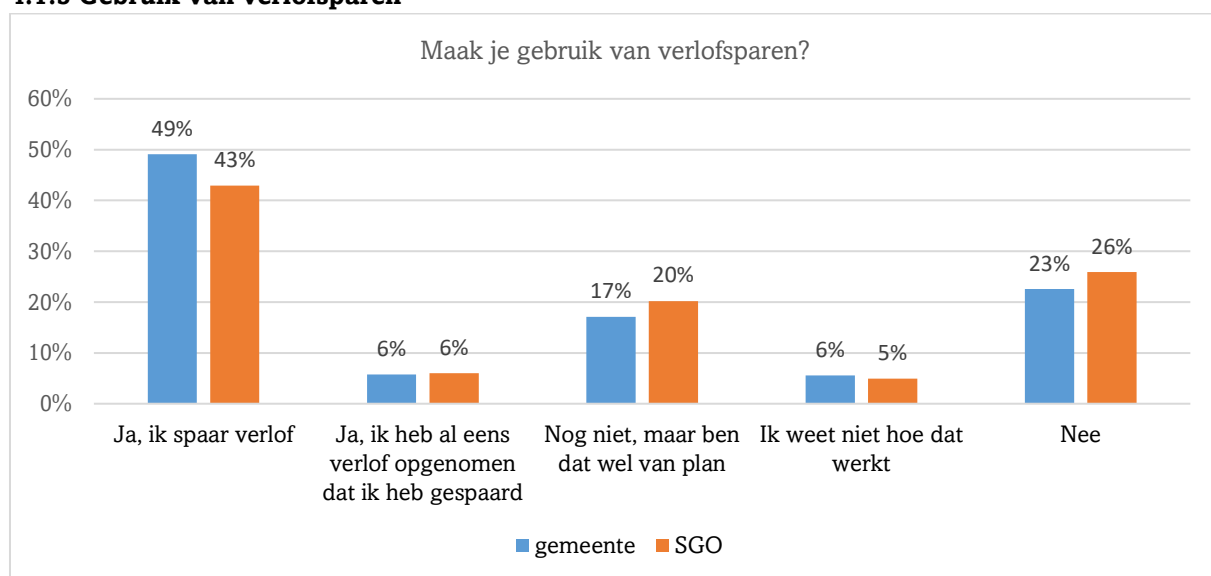


Tabel 1: Bovenwettelijk verlof

Weet jij hoeveel uur bovenwettelijk verlof jij hebt staan bovenop je wettelijke vakantie-uren?				
	Gemeente		SGO	
ja	3.373	61,94%	456	65,71%
nee	2.073	38,06%	238	34,29%
Totaal:	5.446	100,00%	694	100,00%

Een aanzienlijk deel van de respondenten, zeker 1/3, geeft ten tijde van het invullen van het onderzoek aan geen overzicht op zijn totaal bovenwettelijke uren dan wel verlofsaldo te hebben.

4.1.3 Gebruik van verlofsparen



Figuur 6: Het gebruik van verlofsparen (gemeente n=4.171, SGO n=564)

Voor zowel de gemeente als SGO geldt dat meer dan 40% van de respondenten gebruik maakt van verlofsparen. Bijna 20% geeft aan dit nog niet te doen, maar het wel van plan te zijn. Bijna 10% heeft in de afgelopen jaren al eens verlof gespaard en dit opgenomen. Zeker 20% van de werknemers maakt geen gebruik van de regeling. Een minderheid is niet op de hoogte van de werking van de regeling.

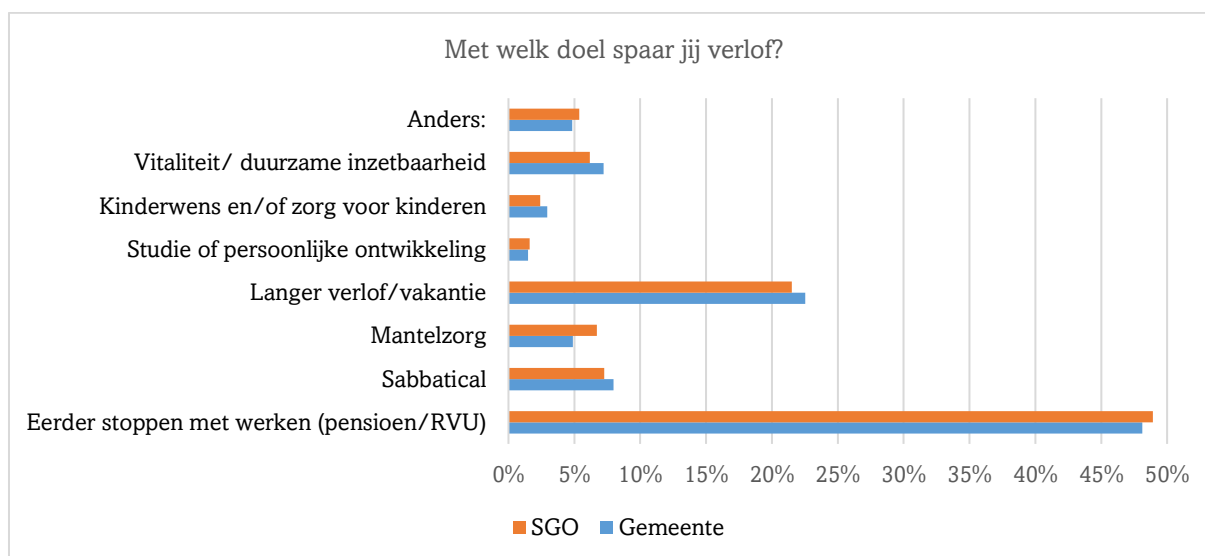




Figuur 7: Het gebruik van verlofsparen naar leeftijd (gemeente n=4.171, SGO n=564)

Dit overzicht laat een duidelijk leeftijdsprofiel zien in het huidige gebruik van verlofsparen: hoe ouder de werknemer, hoe groter de kans dat deze actief verlof spaart. Bij de oudste groep (55+) spaart ruim de helft, terwijl dit onder de (kleine groep n=10) 25-jarige respondenten nog beperkt is. Jongere werknemers geven relatief vaker aan dat zij van plan zijn te gaan sparen of hebben al vaker verlof opgenomen. Zij zijn daarentegen minder vaak al daadwerkelijk gestart met verlofsparen.

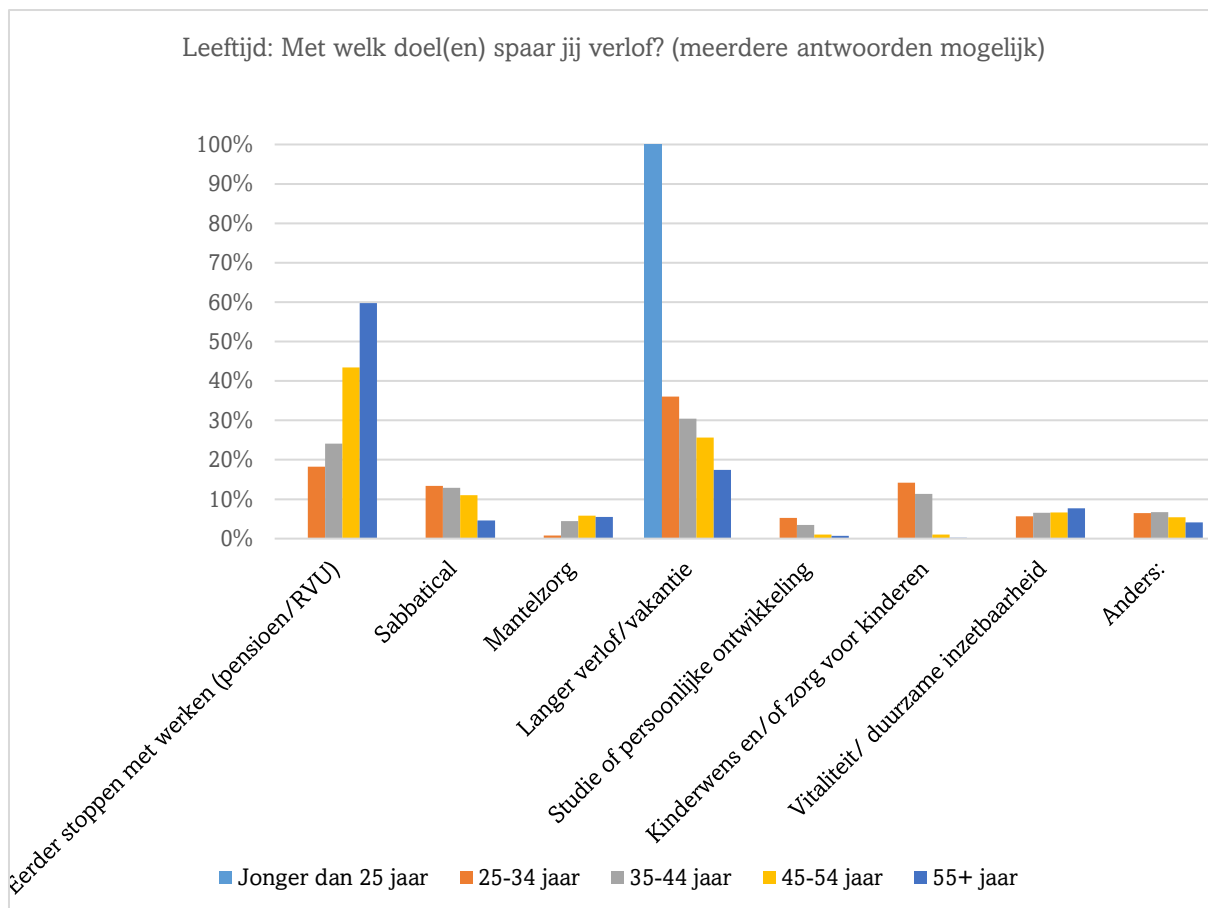
Het aandeel werknemers dat helemaal geen verlof spaart is consistent bij alle leeftijdsgroepen rond de 20–25%.



Figuur 8: Met welk doel spaar jij verlof? (gemeente n=3.224, SGO n=372)

De resultaten laten zien dat eerder stoppen met werken veruit het meest genoemde doel is om verlof te sparen, zowel onder gemeentewerknemers als bij SGO-organisaties; bijna de helft van de spaarders noemt dit als primaire motivatie. Daarnaast zetten werknemers verlofsparen regelmatig in voor langer verlof of vakantie. Kleinere groepen sparen voor een sabbatical, mantelzorg of vitaliteit/duurzame inzetbaarheid. De patronen tussen gemeenten en SGO zijn vrijwel gelijk, wat aangeeft dat de onderliggende drijfveren voor verlofsparen sectorbreed sterk overeenkomen.



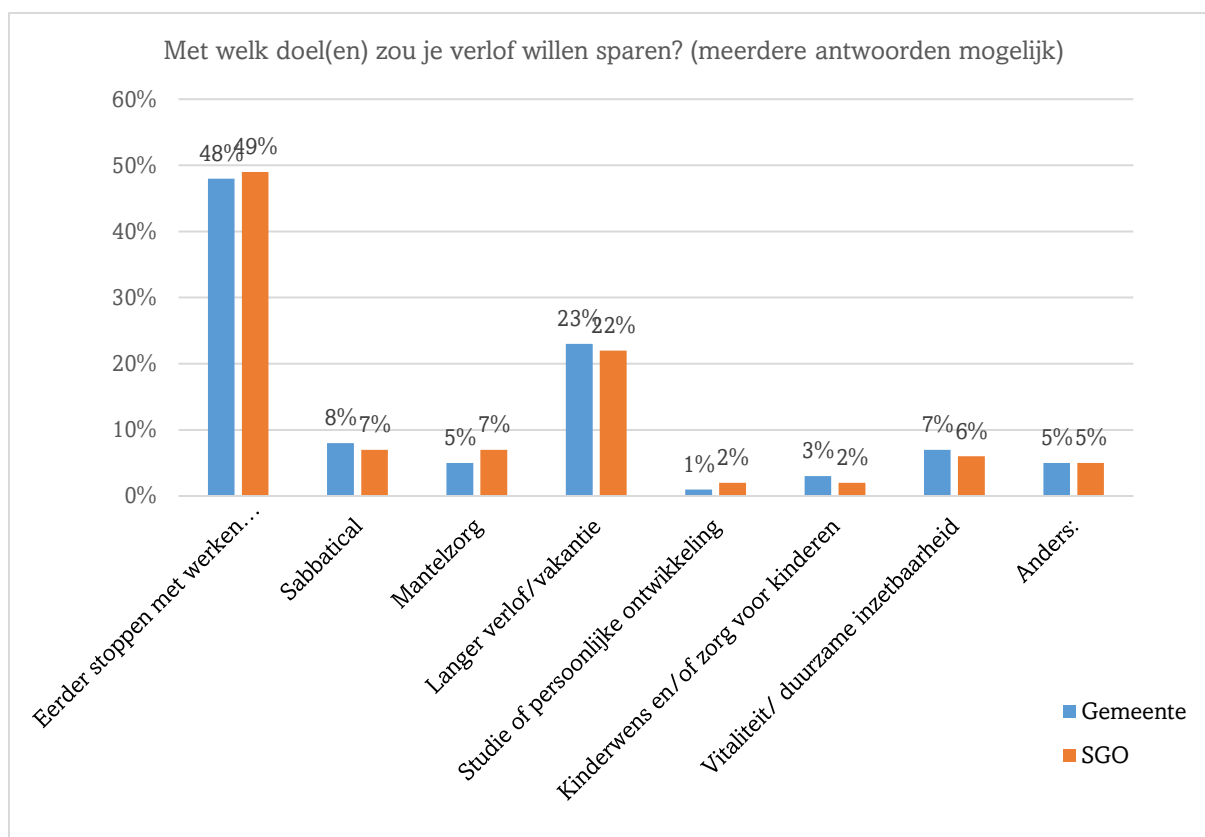


Figuur 9: Met welk doel spaar jij verlof? (gemeente n=3.224, SGO n=372)

Als we de doelen voor verlofsparen uitsplitsen naar leeftijd, ontstaat een voorzichtig zichtbaar levensfasepatroon. Jongere werknemers sparen vaker voor langer verlof of vakantie. Vanaf de middenleeftijd verschuift de focus enigszins: werknemers tussen de 45 en 54 jaar sparen relatief vaker voor eerder stoppen met werken. Mantelzorg en vitaliteit spelen vooral bij de midden- en oudere leeftijdsgroepen een vergelijkbare rol. De midden categorie 25 tot 44 jaar spaart logischerwijs aanzienlijk meer voor zorg voor kinderen. De gegevens bevestigen daarmee enigszins dat de motieven voor verlofsparen samenhangen met leeftijdsfasen van het werk- en privéleven.

Ook de respondenten die (nog) geen verlof sparen is gevraagd om een potentieel motief om wel te starten met verlofsparen.

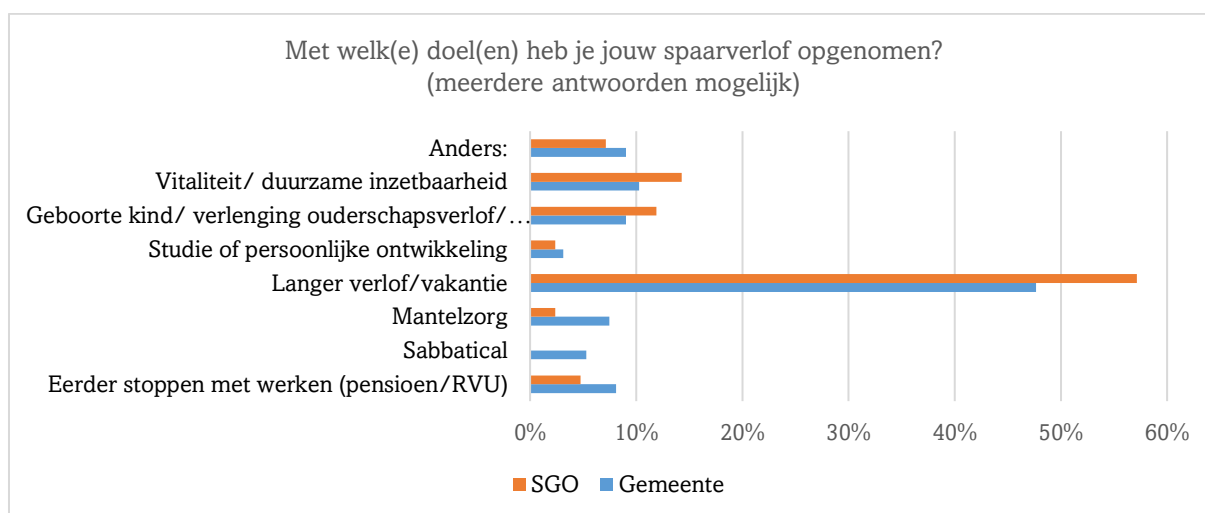




Figuur 10: Als nog geen gebruik gemaakt is van verlofsparen, met welk doel zou je verlof willen sparen? (gemeente n=1.311, SGO n=207)

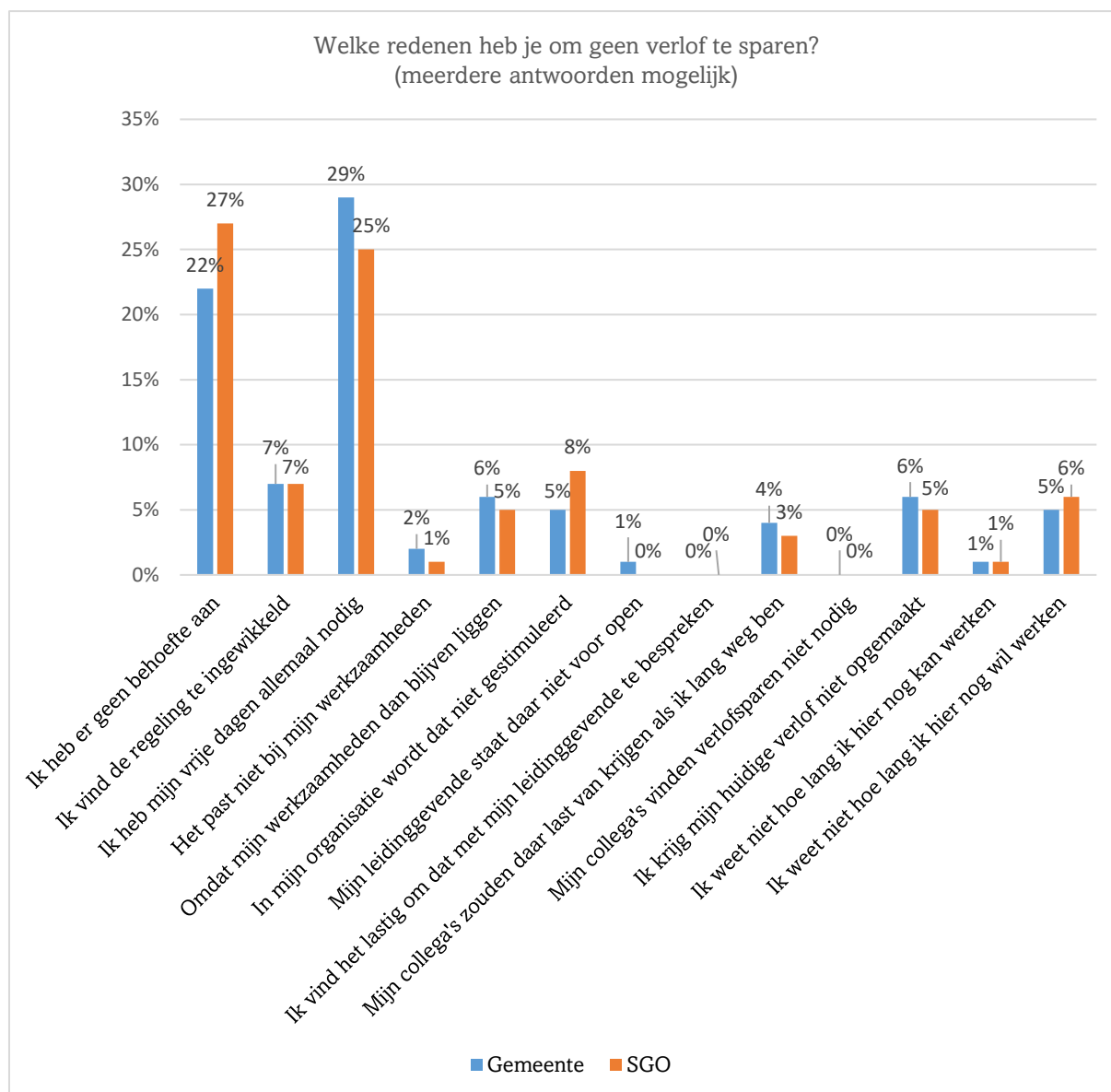
Het beeld voor werknemers die nu nog geen verlof sparen maar dit wel overwegen is vergelijkbaar met de respondenten die wel al gebruik maken van verlofsparen. Zowel gemeente- als SGO-werknemers willen vooral sparen om eerder te kunnen stoppen met werken of voor langer verlof of vakantie. Dit laat zien dat langere verlofperiodes de belangrijkste behoefte vormen. Andere doelen, zoals sabbatical, vitaliteit of mantelzorg worden relatief minder vaak genoemd.

De respondenten die al eerder verlof gespaard hebben en dit hebben opgenomen beantwoorden de doelen hiervan als volgt:



Figuur 11: Doel opname spaarverlof (gemeente n=321, SGO n=42)

De meeste werknemers die spaarverlof hebben opgenomen, deden dat voor langer verlof of vakantie, zowel bij gemeenten als bij SGO, gevolgd door kleinere groepen die het inzetten voor vitaliteit of zorg-gerelateerde redenen. In dit onderzoek is niet uitgevraagd of respondenten op dit moment verlof genieten of al met pensioen zijn. Derhalve is het voor de hand liggend dat respondenten met RVU dan wel degene die eerder stoppen met werken sterk ondervertegenwoordigd zijn, aangezien deze werknemers hoofdzakelijk niet meer naar hun mail kijken.

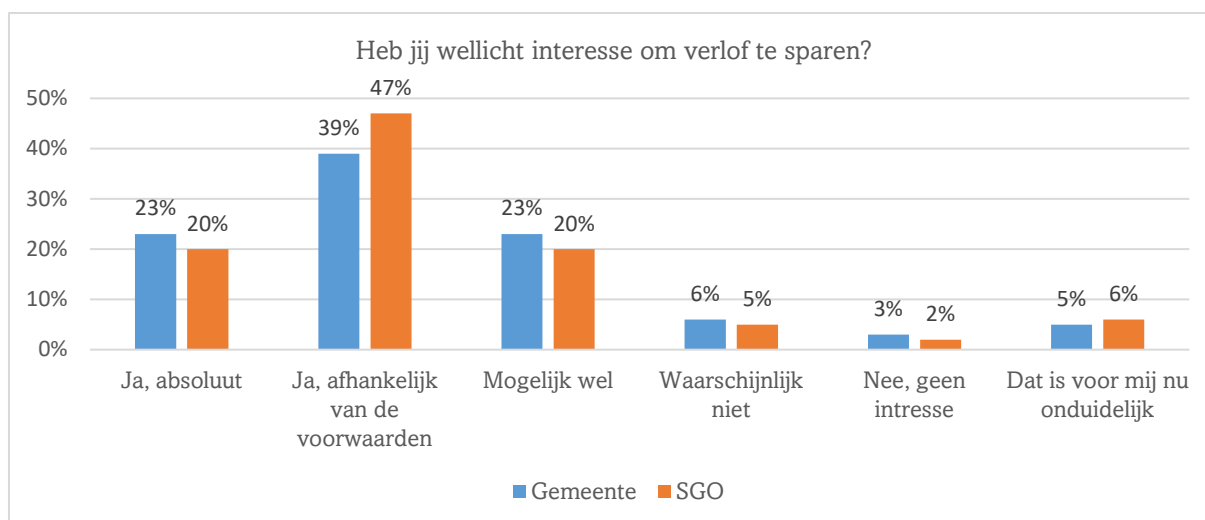


Figuur 12: Wat is de reden dat je geen verlof spaart? (gemeente n=1.365, SGO n=225)

De belangrijkste reden voor respondenten om geen verlof te sparen is dat werknemers hun huidige verlofdagen volledig nodig hebben en geen gelegenheid hebben om deze verlofdagen te bewaren. Een substantiële groep geeft aan geen behoefte te hebben aan verlofsparen. Daarnaast spelen werkdruk en organisatorische drempels mee, zoals werkzaamheden die blijven liggen of het ontbreken van stimulans vanuit de organisatie. Andere genoemde redenen, zoals ingewikkelde regels, onzekerheid over de toekomst of moeite met verlofopname komen voor maar worden minder vaak genoemd. Een andere groep respondenten geeft aan geen verlof op te nemen omdat zij nog niet goed weten hoelang zij nog werkzaam blijven voor hun huidige werkgever.

Aan werknemers die aan hebben gegeven dat zij geen verlof sparen is vervolgens gevraagd of zij desondanks interesse zouden hebben om verlof te sparen.





Figuur 13: Heb je interesse om verlof te sparen? (gemeente n=1.282, SGO n=137)

Een meerderheid van de werknemers die momenteel geen verlof spaart staat in meer of mindere mate open voor verlofsparen, waarbij vooral de voorwaardelijke bereidheid (“afhankelijk van de voorwaarden”) dominant is. Slechts een kleine groep geeft aan geen interesse te hebben of de regeling in relatie tot hun mogelijkheden en behoefte te onduidelijk vinden.

4.1.4 Toelichting op geen behoefte te hebben aan de regeling

De onderstaande categorieën zijn afgeleid uit de antwoorden op het open tekstveld bij de vraag welke redenen werknemers hebben om geen gebruik te maken van de regeling verlofsparen. De antwoorden zijn onderverdeeld in de volgende categorieën. Het volledige overzicht van het codeboek is terug te vinden in een separaat Excel-document.

Financiële overwegingen

- Werknemers ervaren verlofsparen regelmatig als financieel onaantrekkelijk of geven prioriteit aan directe inkomensruimte.
- “Verlof kopen om te sparen is (te) duur.”

Geen directe behoefte

- Een deel van de werknemers ziet momenteel geen noodzaak om verlof te sparen.
- “Op dit moment geen behoefte aan.”

Onbekendheid en informatiebehoefte

- Sommige werknemers geven aan onvoldoende bekend te zijn met de regeling of zich er nog niet in te hebben verdiept.
- “Ik wist niet dat dit mogelijk was.”

Organisatorische en praktische aspecten

- Praktische werkwijzen of organisatieafspraken maken verlofsparen niet altijd passend of toepasbaar.
- “Overwerk wordt niet geregistreerd.”

Flexibiliteit en inzetbaarheid van verlof

- Werknemers willen verlof vaak flexibel kunnen inzetten en beschikbaar houden voor actuele behoeften.



- “Ik wil mijn uren indien gewenst ook op korte termijn kunnen nemen.”

Levensfase en pensioen

- Vooral werknemers dichtbij hun pensioen geven aan beperkte meerwaarde te zien in verlofsparen.
- “Ik ga binnenkort met pensioen.”

Regels en voorwaarden

- Voorwaarden rondom opname en gebruik worden soms als beperkend ervaren.
- “Teveel regels aan verbonden.”

Vertrouwen en zekerheid

- Sommige werknemers noemen onzekerheid over behoud, uitbetaling of toekomstige toepasbaarheid van verlofuren.
- “Geen vertrouwen in.”

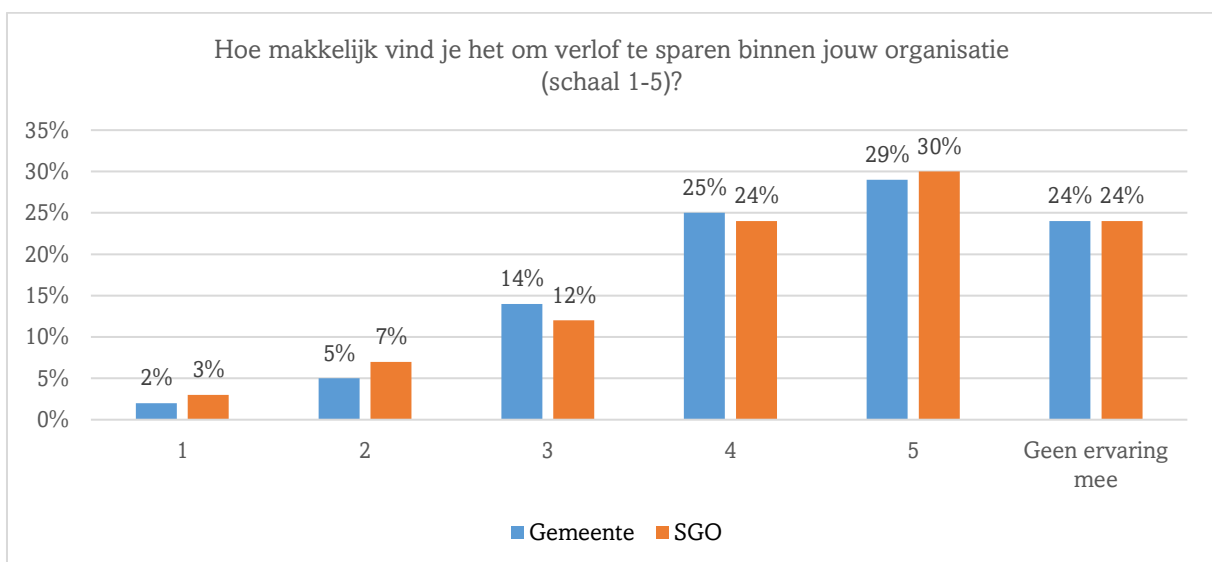
Alternatieve verlofkeuzes

- Een deel van de werknemers maakt gebruik van andere regelingen of verlofopties.
- “Ik koop dagen met mijn IKB.”

Overige persoonlijke afwegingen

- Persoonlijke omstandigheden of voorkeuren spelen eveneens een rol bij de keuze om geen verlof te sparen.

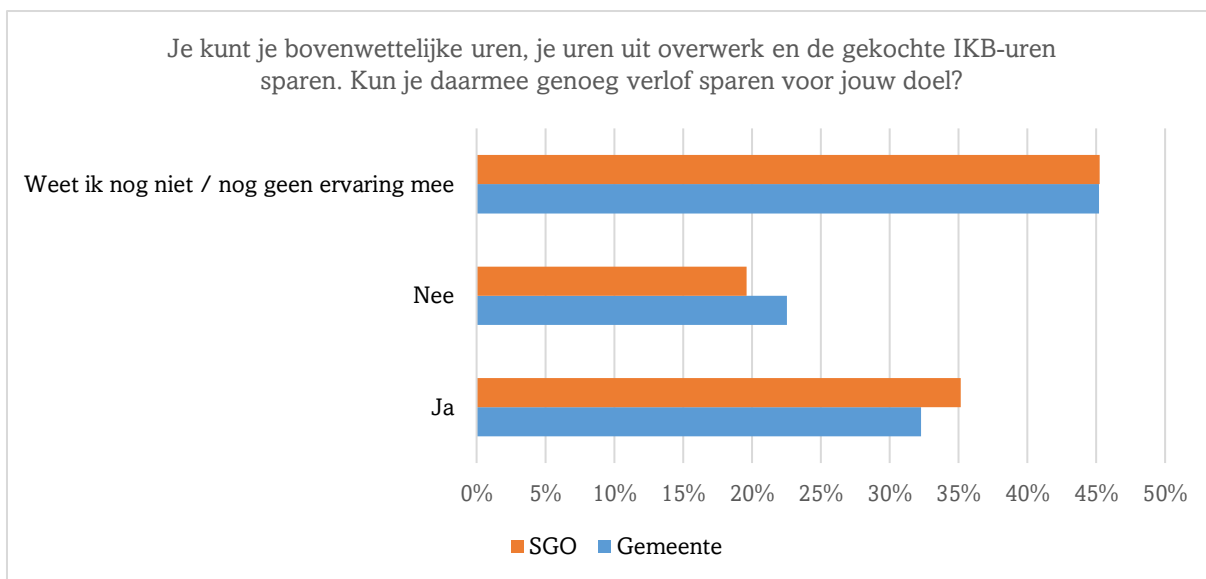
4.1.5 Gebruiksvriendelijkheid regeling



Figuur 14: Gebruiksvriendelijkheid regeling (gemeente n=4.171, SGO n=564). 1 = helemaal niet mee eens. 5 = helemaal mee eens.

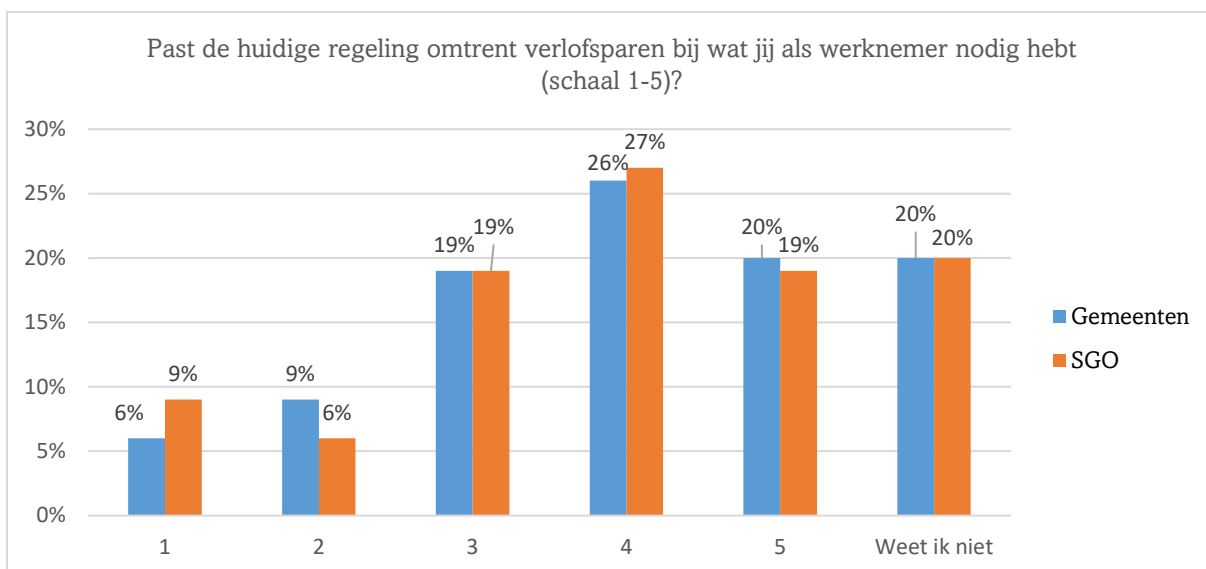
De meeste werknemers ervaren het sparen van verlof als redelijk tot goed in gebruiksvriendelijkheid, waarbij ruim de helft een 4 of 5 geeft. De veelal hogere scores vertellen dat meer mensen het relatief gemakkelijk vinden om de regeling te gebruiken ten opzichte van de mensen die dat niet vinden. Tegelijkertijd heeft een kwart van de werknemers nog geen ervaring met de regeling.





Figuur 15: Kun je genoeg verlof sparen? (gemeente n=4.176, SGO n=515)

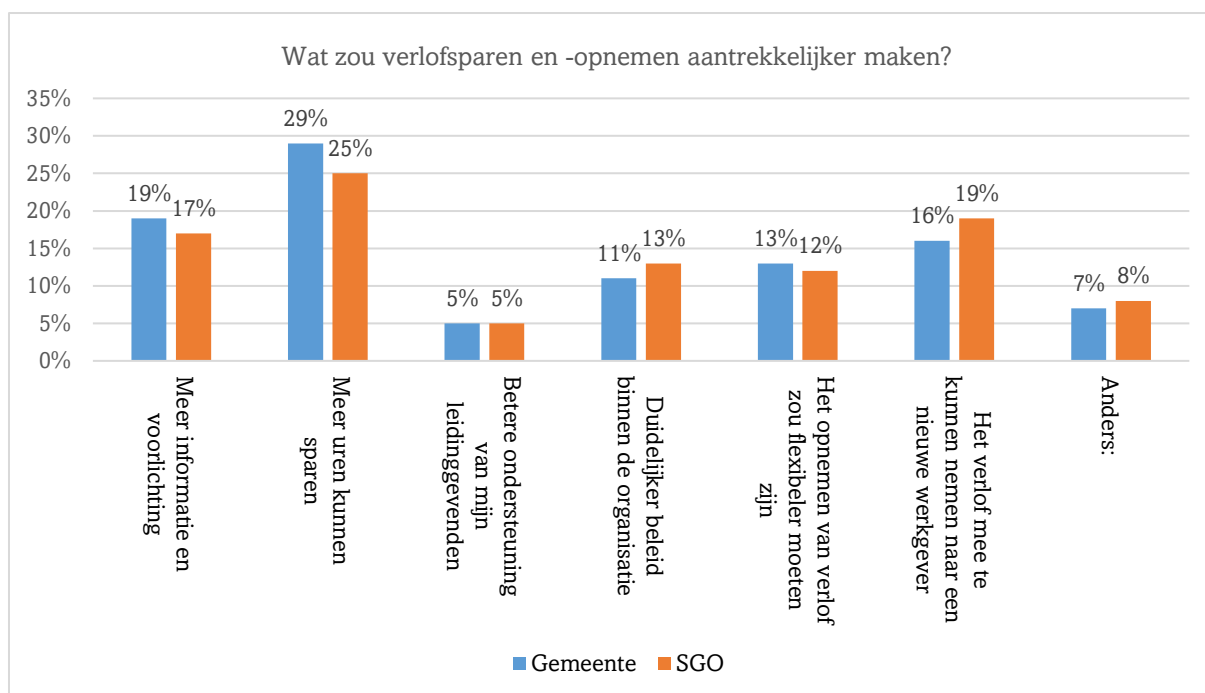
Onder de bevroegde respondenten geeft meer dan 30% aan voldoende verlof te kunnen sparen om een voor hun gesteld spaardoel te kunnen bereiken. Ten opzichte van gemiddeld 20% die aangeeft onvoldoende te kunnen sparen.



Figuur 16: Past de huidige regeling verlofsparen? (gemeente n=4.170, SGO n=564) 1 = helemaal niet mee eens. 5 = helemaal mee eens.

De meeste werknemers ervaren de huidige regeling als redelijk passend, met een concentratie van antwoorden rond een 3 of 4.





Figuur 17: Wat zou verlofsparen en -opnemen aantrekkelijker maken? (gemeente n=4.170, SGO n=564)

Uit bovenstaande vraag blijkt dat werkgevers vooral aangeven dat verlofsparen aantrekkelijker wordt wanneer zij meer uren kunnen sparen en wanneer er duidelijkere informatie, voorlichting en beleid beschikbaar is. Daarnaast spelen flexibiliteit bij opname en de mogelijkheid om verlof mee te nemen naar een nieuwe werkgever een belangrijke rol die aantrekkelijkheid zou verhogen.

4.1.6 Opmerkingen of aandachtspunten over verlof sparen en/ of spaarverlof opnemen

Naast de kwantitatieve analyse naar aanleiding van de bovenstaande vragen is in het onderzoek ook een algemene vraag opgenomen. Deze bood werknemers de mogelijkheid om rechtstreeks verbeter suggesties aan te dragen voor de regeling verlofsparen.

Onderstaande categorieën zijn uit het open-tekstveld gehaald bij de vraag welke op- of aanvulling werknemers hebben met betrekking tot de regeling verlofsparen. Met deze vraag is werknemers expliciet gevraagd om opmerkingen en verbeterpunten aan te dragen met betrekking tot verlofsparen. 766 werknemers hebben de moeite genomen om een suggestie achter te laten. De antwoorden zijn onderverdeeld in de volgende categorieën. Het volledige overzicht van het codeboek is terug te vinden in een separaat Excel-document.

1. Eerder stoppen met werken / generatiepact / ouderenbeleid
2. Meer uren sparen / verruiming mogelijkheden
3. Werkdruk en problemen bij opname
4. Meer informatie, communicatie en eenvoud
5. Financiële en fiscale zorgen
6. Overuren en compensatie-uren meenemen
7. Meenemen naar andere werkgever
8. Positieve waardering voor de regeling

De open antwoorden laten een aantal duidelijke patronen zien. Respondenten waarderen het bestaan van verlofsparen, maar ervaren tegelijkertijd forse knelpunten rondom toegankelijkheid, betaalbaarheid, opnamevrijheid en de inzetbaarheid richting pensioen. Vooral oudere werknemers voelen zich onvoldoende ondersteund.

Onderstaand overzicht bevat de belangrijkste inhoudelijke categorieën, inclusief analyse en representatieve quotes.



1. Eerder stoppen met werken / generatiepact / ouderenbeleid

Dit is één van de meest dominante thema's. Veel respondenten zien verlofsparen vooral als een oplossing omdat bestaande ouderenregelingen of generatiepacten zijn verdwenen. Vooral werknemers van 55+ geven aan dat zij te laat zijn ingestapt om nog voldoende uren op te kunnen bouwen. Daarbij leeft sterk het gevoel dat oudere werknemers structureel hebben ingeleverd op arbeidsvoorwaarden. Veel reacties zijn emotioneel geladen.

Uit de antwoorden blijkt een duidelijke behoefte aan:

- een nieuwe generatiepactregeling
- een 80-90-100 regeling
- extra verlof voor oudere werknemers
- ondersteuning om gezond de pensioenleeftijd te halen
- ruimere mogelijkheden om uren te sparen.

Representatieve quotes

Uit de antwoorden op de open vragen zijn de quotes geselecteerd die de door de respondenten genoemde inhoud het best representeren.

“Verlofsparen als vervanging generatiepact is voor oudere werknemers geen optie (looptijd te kort).”

“Alleen de jongere werknemer heeft hier iets aan.”

“Ik hoop dat de RVU blijft! Het verlofsparen voel ik als noodzaak omdat de pensioenleeftijd omhoog is gegaan.”

“Zet meer in op generatiepacten voor ouderen. Wij hebben niks meer te sparen en is allemaal op eigen kosten.”

“Ik zou graag weer een vitaliteitsregeling of generatiepact willen.”

“Zelf verlof moeten sparen om een regeling te creëren voor het afbouwen naar pensioen vind ik de omgekeerde wereld.”

2. Meer uren sparen / verruiming mogelijkheden

Veel respondenten vinden de huidige mogelijkheden te beperkt. Vooral het maximum aantal uren en de beperking tot bovenwettelijk verlof worden vaak genoemd.

Er is sterke behoefte aan:

- het kunnen sparen van meer uren per jaar
- in kunnen zetten van wettelijk verlof
- meer IKB kunnen inzetten
- onbeperkt of ruimer sparen
- het meenemen van compensatie- en overuren

Veel werknemers geven aan dat het huidige systeem onvoldoende oplevert om daadwerkelijk eerder te stoppen met werken.



Representatieve quotes

Uit de antwoorden op de open vragen zijn de quotes geselecteerd die de door de respondenten genoemde inhoud het best representeren.

“50 uur per jaar sparen zet eigenlijk geen zoden aan de dijk.”

“Meer verlof sparen moet mogelijk zijn dan dat het nu is.”

“Graag het maximum aantal uren sparen afschaffen. Er moet geen max zijn.”

“Het is jammer dat je alleen je bovenwettelijke uren mee kunt nemen en niet de uren van je standaard verlof.”

“Zoals ik al aangaf vindt ik dat je meer moet kunnen sparen.”

“Ook wettelijk verlof kunnen sparen.”

3. Werkdruk en problemen bij opname

Een belangrijk terugkerend thema is dat opname van verlof in de praktijk lastig is. Respondenten ervaren dat leidinggevendenden terughoudend zijn en dat werkdruk opname belemmert. Het onderzoek laat een fundamentele spanning zien tussen het recht op langdurig verlof enerzijds en de uitvoerbaarheid binnen krap bezette organisaties anderzijds.

Daarnaast leeft de zorg dat collega's de gevolgen van langdurig verlof moeten opvangen.

Er ontstaan twee perspectieven:

1. werknemers die vinden dat opname wordt tegengewerkt
2. werknemers/leidinggevendenden die vrezen voor capaciteitsproblemen

Representatieve quotes

“Leuk dat verlof sparen, maar als de werkgever niet meewerkt/geen verlof wil geven, dan heb je pech!”

“Het probleem zit hem vaak meer in dat het werk het niet toelaat om afwezig te zijn.”

“Managers zijn vaak niet zo blij als je gebruik maakt van je recht op verlof.”

“Verlofsparen is zeker goed. Maar als leidinggevende loop ik er wel tegenaan dat nu drie mensen het opnemen en ik geen nieuwe werknemer kan aannemen.”

“Het opnemen van spaarverlof is nu afhankelijk van mijn collega's. Dat hoort niet.”

“Het werk wordt niet overgenomen tijdens verlof/vakantie maar hoopt zich dan op.”

4. Meer informatie, communicatie en eenvoud

Veel respondenten geven aan dat zij de regeling ingewikkeld vinden. Vooral het onderscheid tussen wettelijk, bovenwettelijk, IKB, compensatie-uren en spaarverlof zorgt voor verwarring.

Daarnaast ervaren werknemers dat werkgevers en HR onvoldoende communiceren over de mogelijkheden.

Er is behoefte aan:

- duidelijke uitleg
- eenvoudige taal
- praktische voorbeelden
- actieve communicatie
- meer bekendheid binnen organisaties.



Representatieve quotes

Uit de antwoorden op de open vragen zijn de quotes geselecteerd die de door de respondenten genoemde inhoud het best representeren.

“Het hele systeem is mij onduidelijk.”

“Ik begrijp nog steeds niet wat bovenwettelijke verlofuren zijn.”

“Maak het simpeler. Minder soorten en minder regels.”

“Werkgever informeert je hier niet over”

“Meer informatie hierover en eenvoudiger kunnen regelen.”

“Uitleg voor dummies zou wel fijn zijn.”

5. Financiële en fiscale zorgen

Veel respondenten ervaren verlofsparen als duur. Vooral het aankopen van verlof via IKB wordt als financieel onaantrekkelijk gezien.

Daarnaast spelen zorgen over:

- belastingheffing
- dubbele belasting
- verlies van toeslagen
- betaalbaarheid voor lagere inkomens
- gevolgen bij uitdiensttreding.

Hierdoor ontstaat het beeld dat verlofsparen vooral aantrekkelijk is voor werknemers met voldoende financiële ruimte.

Representatieve quotes

Uit de antwoorden op de open vragen zijn de quotes geselecteerd die de door de respondenten genoemde inhoud het best representeren.

“Het kopen van verlof is waanzinnig duur.”

“Verlof sparen is een te dure oplossing om eerder met pensioen te kunnen.”

“Niet iedereen heeft een dikke portemonnee.”

“Je betaalt meer uit je IKB dan dat je salaris is.”

“Verlof kopen is heel duur en daardoor niet aantrekkelijk.”

“Het kopen van spaarverlof fiscaal aantrekkelijker maken.”

6. Overuren en compensatie-uren meenemen

Veel respondenten willen meer flexibiliteit om overuren, plusuren of compensatie-uren om te zetten naar spaarverlof. Vooral werknemers die structureel meer werken ervaren het huidige systeem als onlogisch of oneerlijk. Daarnaast leeft frustratie over het vervallen van uren.



Representatieve quotes

Uit de antwoorden op de open vragen zijn de quotes geselecteerd die de door de respondenten genoemde inhoud het best representeren.

“Overuren moeten gemakkelijker in te zetten zijn voor verlofsparen.”

“Compensatie-uren weer toevoegen aan de uren die mogen worden omgezet naar verlofsparen.”

“Alle uren die je meer werkt dan je dienstverband als overwerk aanmerken.”

“Ik werk structureel meer, zonder dat hier afspraken over zijn gemaakt.”

“Het zou mooi zijn wanneer ook deze uren omgezet kunnen worden naar verlofsparen.”

7. Meenemen naar andere werkgever

Een opvallend thema is mobiliteit. Werknemers geven aan dat verlofsparen vaak niet meegenomen kan worden naar een andere werkgever. Daardoor voelen werknemers zich minder mobiel en minder vrij om van werkgever te wisselen.

Representatieve quotes

Uit de antwoorden op de open vragen zijn de quotes geselecteerd die de door de respondenten genoemde inhoud het best representeren.

“Het meenemen van gespaard verlof naar een andere werkgever zou eenvoudiger moeten zijn.”

“Gezien het tegenwoordig niet gebruikelijk is je hele leven bij een werkgever te werken is dit voor mij het allerbelangrijkste.”

“Mobiliteit tussen gemeenten is een groot probleem.”

“Spaarverlof meenemen binnen de overheid.”

“Graag in de cao regelen dat je het spaarverlof kan meenemen naar een andere werkgever.”

8. Positieve waardering voor de regeling

Bij het evalueren van een regeling ligt de nadruk al snel op de verbeterpunten. Uit de vragenlijst blijkt de algemene houding tegenover verlofsparen positief. Veel respondenten noemen het een waardevolle arbeidsvoorwaarde.

Vooraf de mogelijkheden worden gewaardeerd om:

- eerder te stoppen
- een sabbatical te nemen
- meer regie te krijgen
- werk en privé beter te combineren
- eigen vitaliteit te ondersteunen

Representatieve quotes

Uit de antwoorden op de open vragen zijn de quotes geselecteerd die de door de respondenten genoemde inhoud het best representeren.

“Heel erg blij met verlofsparen!”

“Het is prachtig dat dit kan om eventueel een sabbatical te nemen of eerder te stoppen met werken.”



“Fijn dat dit mogelijk is.”

“Verlofsparen is belangrijk.”

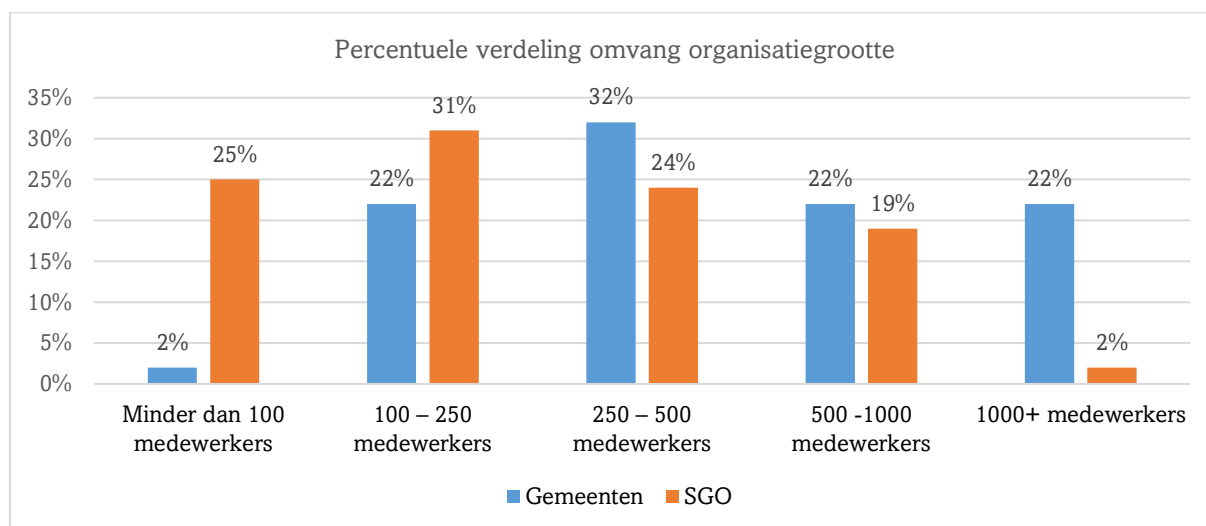
“Ik vind het zo een mooie regeling.”

“Prima regeling!”

4.2 Werkgeversresultaten

Via het netwerk van VNG zijn verschillende P&O-afdelingen benaderd om de werkgeversvragenlijst in te vullen. Deze vragenlijst is in bijlage 4 opgenomen. In de hiernavolgende bespreking zal in algemene zin over werkgevers gesproken worden, ongeacht de exacte rol (leidinggevende/P&O) binnen de gemeentelijke/SGO-organisatie.

De totale werkgeversrespons bestaat uit 299 organisaties, waarvan 69% uit gemeenten en 31% samenwerkingsverbanden. Daarmee biedt het onderzoek een aardig representatief beeld van hoe werkgevers en HR-werknemers in beide cao-domeinen naar verlofsparen kijken. De absolute aantallen verdeling van de respondenten naar organisatiegrootte is te vinden in bijlage 2. De percentuele verdeling respondenten is hieronder opgenomen. Niet alle respondenten hebben alle vragen ingevuld.



Figuur 18: Percentuele verdeling omvang werkorganisatie (n=288)

De omvang van de organisaties laat een duidelijk verschil zien: gemeenten zijn vooral vertegenwoordigd in de middelgrote en grote organisaties (250–500 en 500–1000 werknemers), terwijl samenwerkingsverbanden juist vaker onder de kleinere en middelgrote organisaties vallen. Hierdoor ontstaat een evenwichtige spreiding, maar met verschillende schaalgroottes die de context van verlofsparen per type werkgever zichtbaar beïnvloeden.

Voor gerichte vragen in het onderzoek is een aantal categorieën aangebracht: Deze onderverdelingen zijn in netto percentages opgenomen in bijlage 2. Hieronder volgen een aantal relevante verdelingen, een belangrijk deel van de respondenten die antwoordcategorie ‘anders’ heeft ingevuld heeft een P&O-gerelateerde rol.

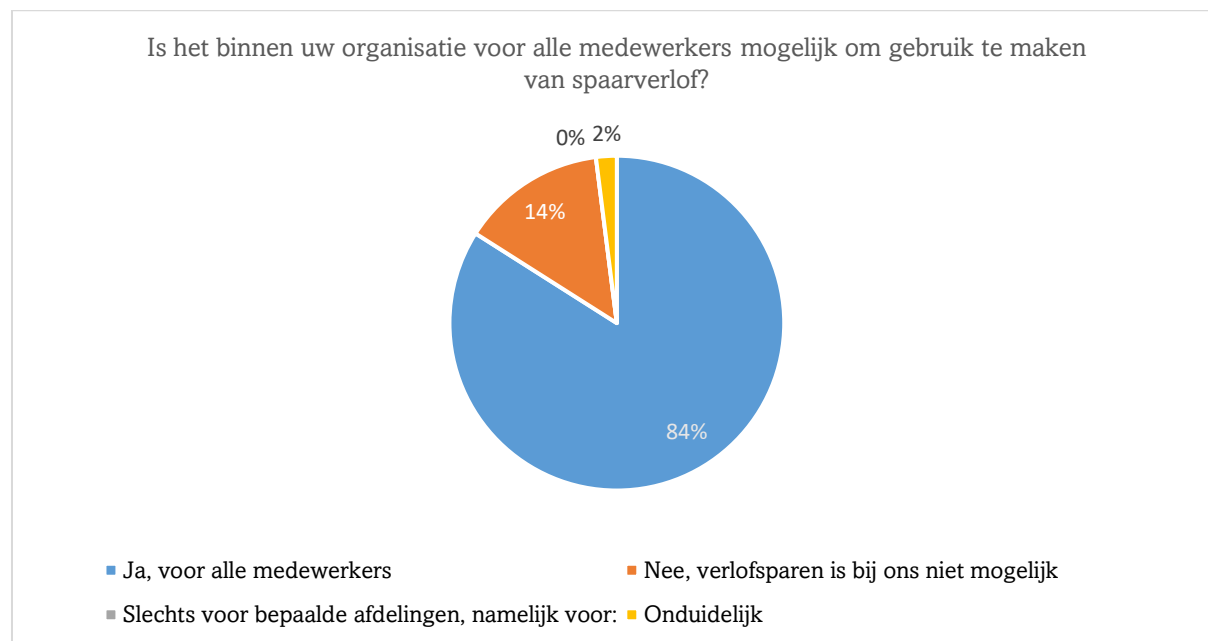


Wat is uw functie?

Tabel 2: Functies (n=265)

	Percentage
P&O-adviseur / P&O werknemer	38%
Senior P&O Adviseur	16%
HR Business Partner	6%
Arbeidsvoorwaarden-/ beloningsspecialist	18%
Anders:	22%

4.2.1 Verlofvragen

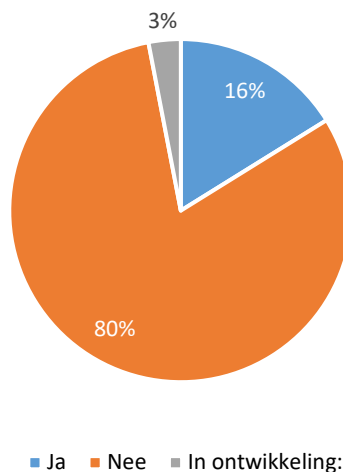


Figuur 19: Kunnen alle medewerkers verlofsparen? (n=237)

De overgrote meerderheid van de organisaties (84%) biedt verlofsparen aan voor alle werknemers, wat aangeeft dat de regeling breed is ingevoerd binnen zowel gemeenten als samenwerkingsverbanden. Een kleinere groep werkgevers geeft aan dat verlofsparen niet mogelijk is (14%) of dat de situatie onduidelijk is (2%). Er zijn geen organisaties die verlofsparen alleen voor specifieke afdelingen aanbieden.



Heeft uw organisatie specifiek beleid ten aanzien van verlofsparen?

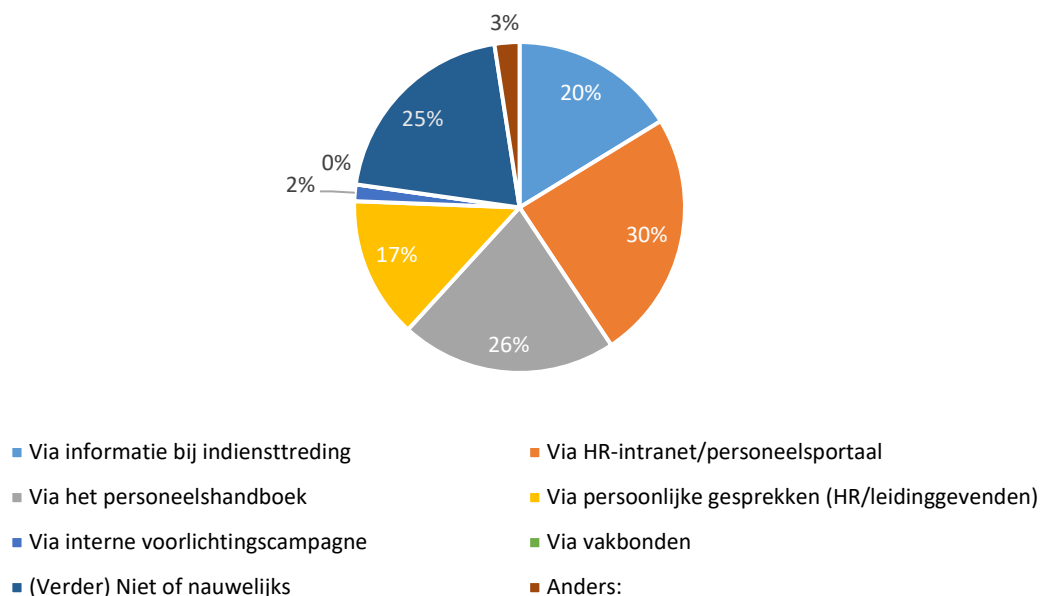


Figuur 20: Heeft de organisatie specifiek beleid t.a.v. verlofsparen? (n=232)

Een klein deel van de werkgevers geeft aan een organisatie-specifieke invulling voor verlofsparen te hanteren. De respondenten zijn verzocht een beschrijving te geven van de invulling van verlofsparen. Een overzicht van de antwoorden is terug te vinden in het codeboek geschikt voor Sociale Partners.

Uit de antwoorden blijkt dat het beleid rondom verlofsparen binnen organisaties uiteenloopt, maar in veel gevallen direct gebaseerd is op de cao. Een groot deel van de respondenten geeft aan dat de organisatie simpelweg de cao-afspraken volgt, soms aangevuld met een lokale uitvoeringsregeling of interne afspraken. Daarbij worden vaak duidelijke kaders gehanteerd rondom maximale opbouw, opnameperiodes en aanvraagtermijnen. Regelmatig wordt verwezen naar een maximum van 3.600 uur en naar voorwaarden rondom langdurig verlof of opname voorafgaand aan pensionering.

Hoe worden medewerkers binnen uw organisatie geïnformeerd over verlofsparen?
(meerdere antwoorden mogelijk)

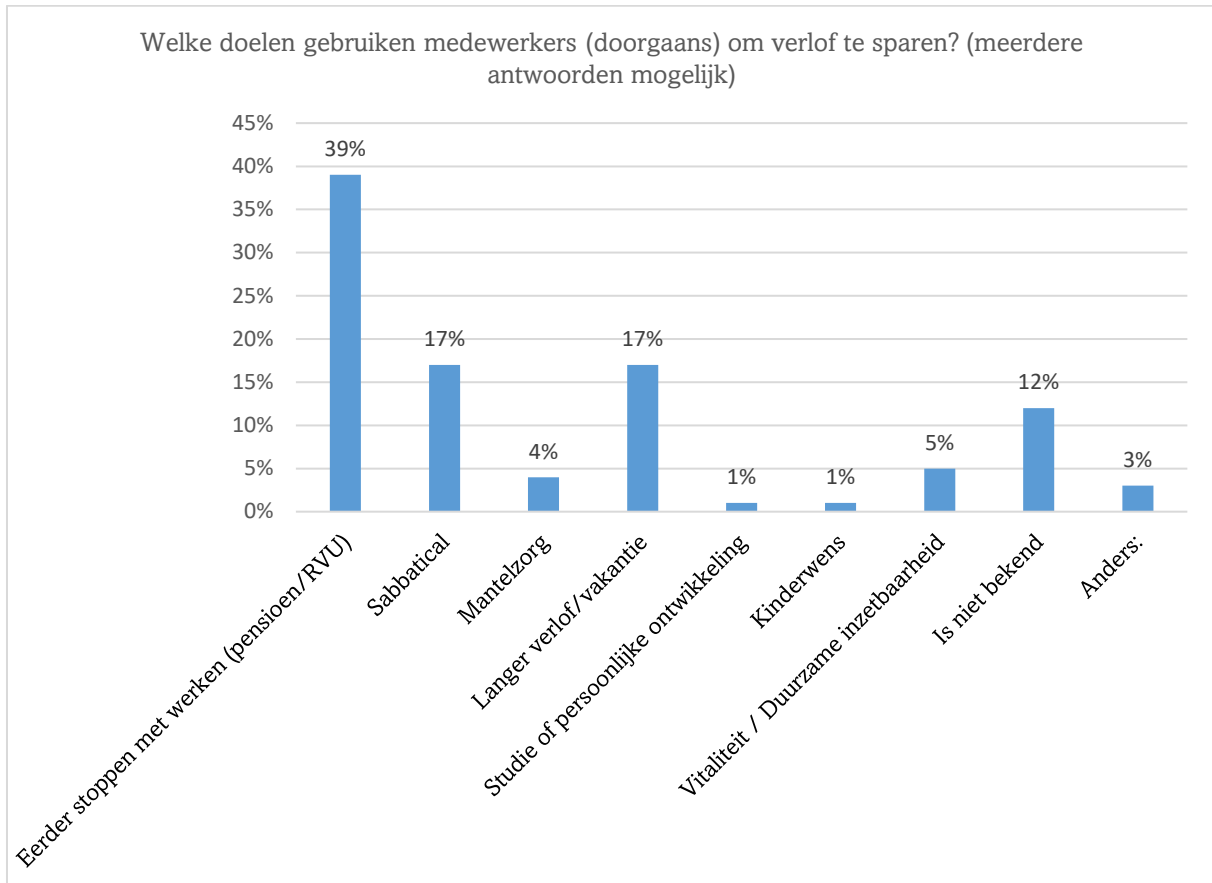


Figuur 21: Informatie over verlofsparen (n=232)

Werkgevers geven aan dat werknemers vooral worden geïnformeerd over verlofsparen via digitale kanalen, met het HR-intranet of personeelsportaal als belangrijkste bron (30%), gevolgd door het



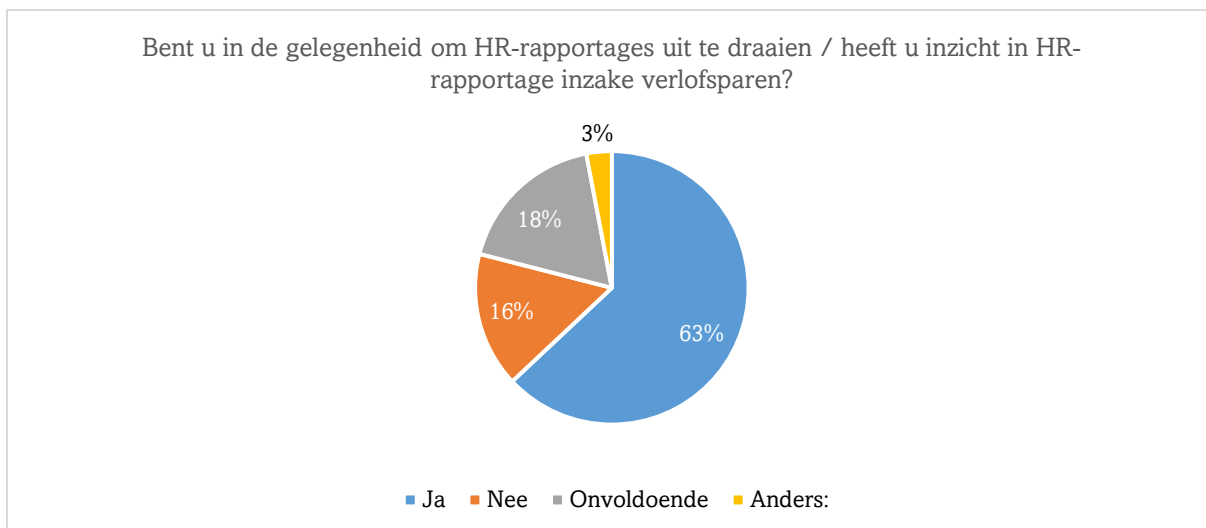
personeelshandboek (26%). Daarnaast speelt informatie bij indiensttreding (20%) en persoonlijke toelichting door HR of leidinggevenden (17%) een aanvullende rol in de communicatie. Voorlichting via campagnes of vakbonden komt volgens werkgevers nauwelijks voor, dit wijkt significant af van het overzicht dat bij werknemers is uitgevraagd. Een kleine groep werkgevers geeft aan dat er weinig tot geen structurele communicatie plaatsvindt over dit onderwerp.



Figuur 22: Doelen die medewerkers gebruiken om verlof te sparen (n=232)

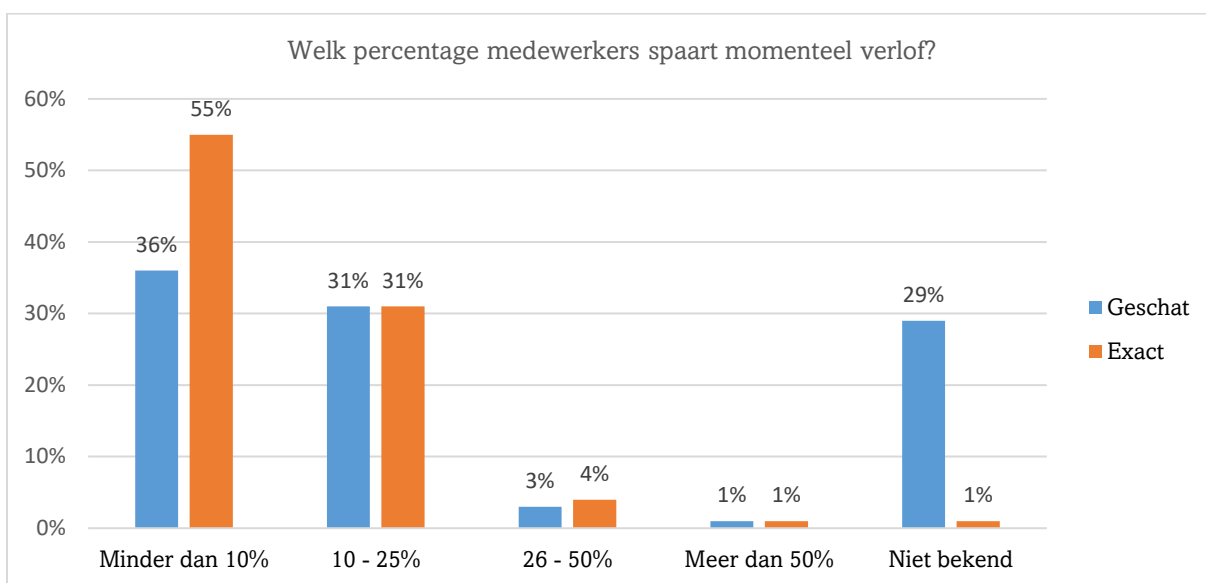
Werkgevers geven aan dat werknemers vooral verlof sparen met het doel eerder te stoppen met werken, wat met afstand het meest genoemde motief is (39%). Daarnaast worden sabbaticals en langer verlof of vakantie regelmatig genoemd, terwijl het voor doelen zoals mantelzorg, vitaliteit en studie slechts door kleine groepen worden gebruikt. De antwoorden vanuit werkgeverskant komen daarmee in belangrijke mate overeen met die vanuit werknemers.

Enkele werkgevers geven in het uitgevraagde tekstveld aan dat de regeling nog relatief nieuw is, waardoor het werkelijke doelgebruik beperkt zichtbaar is. Bijvoorbeeld: *“Doelen zijn nog niet representatief; er is nog weinig opname geweest.”*



Figuur 23: Inzicht in rapportages verlofsparen (n=215)

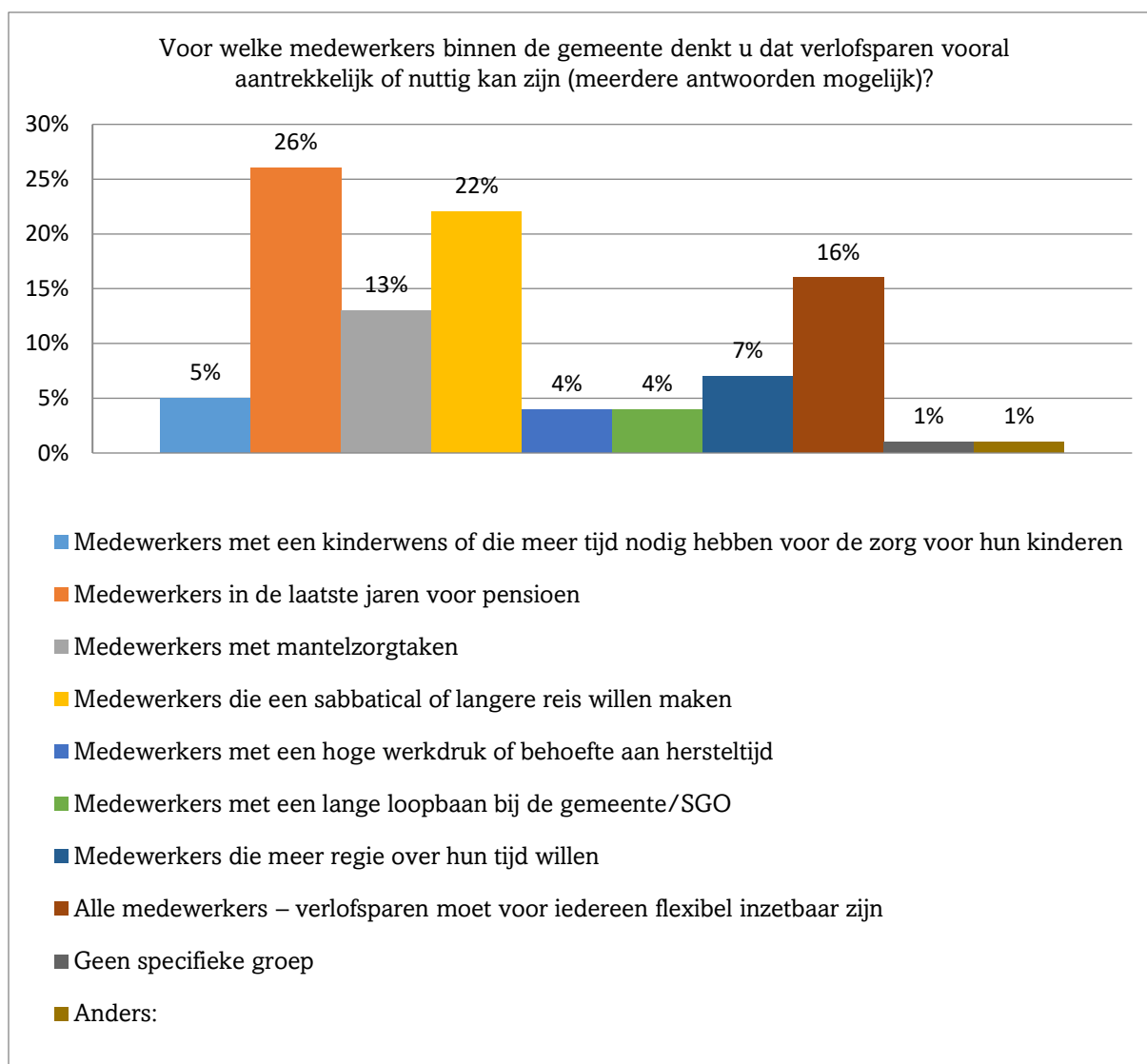
Een grote meerderheid van werkgevers geeft aan dat ze verlofsparen wel afzonderlijk registreren. Voor een minderheid geldt dat niet of is de mogelijkheid daartoe beperkt. Door uitdagingen in de bruikbaarheid of toegankelijkheid tot HR-informatiesystemen, is rapportage vaak onvoldoende of niet direct beschikbaar. De hierop volgende analyses zijn daarom, afhankelijk van de beschikbaarheid van feitelijke cijfers, gebaseerd op schattingen dan wel exacte berekeningen van feitelijke cijfers, afhankelijk van de beantwoording van de vraag vanuit figuur 23.



Figuur 24: Percentage medewerkers verlofsparen (n=206)

In de bovenstaande grafiek onderscheiden we, op basis van de antwoorden op de vraag in figuur 23, respondenten die een schatting hebben gegeven van respondenten die een exact antwoord hebben ingevuld. Volgens de exacte gegevens maakt een belangrijk deel van de werknemers beperkt gebruik van spaarverlof. Volgens 55% van de werkgevers maakt hooguit 10% van de werknemers gebruik van verlofsparen. Daarnaast geeft ongeveer 30% aan dat het aandeel gebruikers tussen de 10% en 25% ligt. HR-afdelingen schetsten daarmee een beeld waarin het overgrote deel van het personeel weinig relatief verlof opspaart en het verlof grotendeels opneemt.

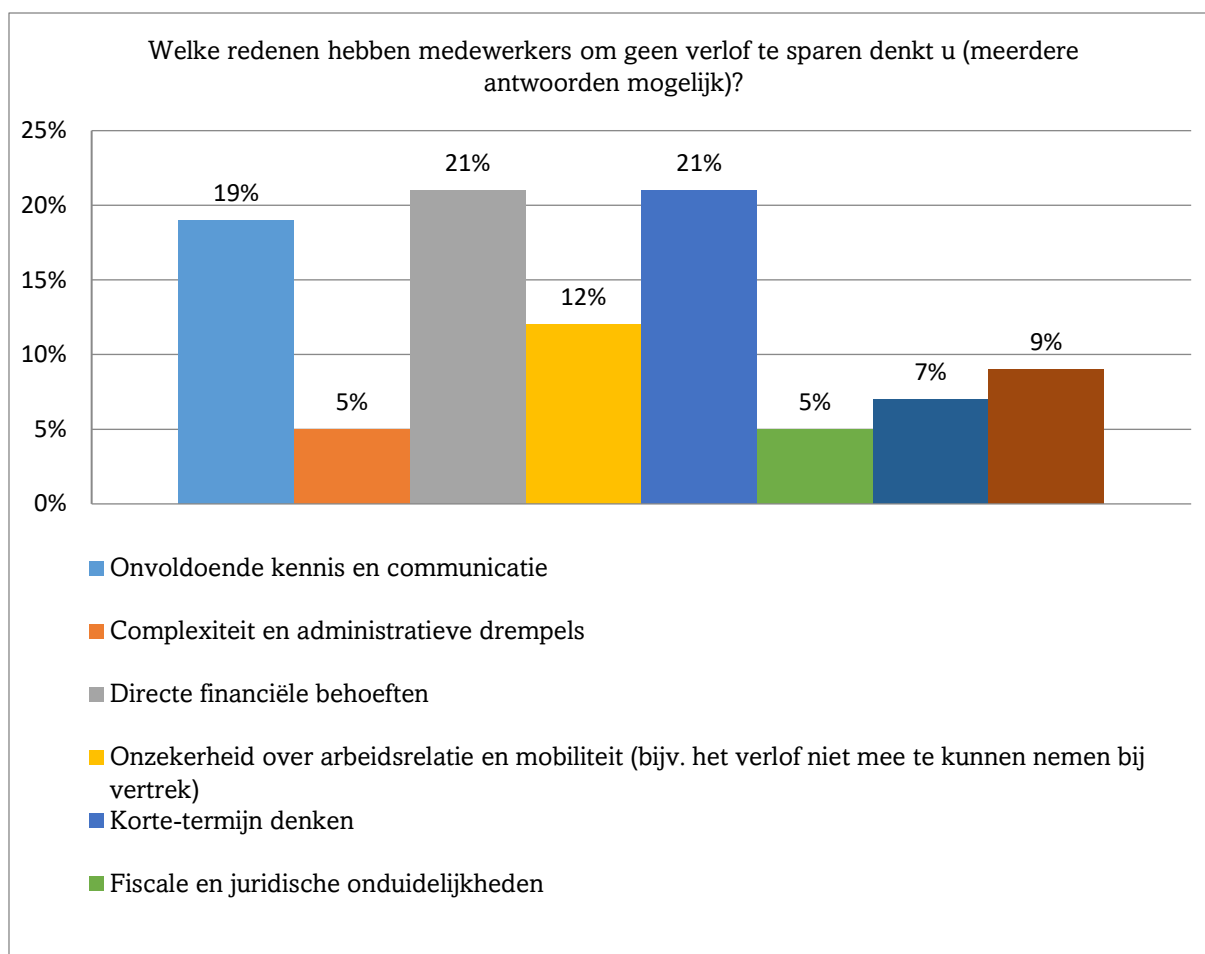




Figuur 25: Voor welke medewerkers binnen de gemeente is verlofsparen aantrekkelijk? (n=206)

Werkgevers zien verlofsparen vooral als een waardevolle regeling voor werknemers in de laatste jaren voor pensioen (26%) en voor werknemers die een sabbatical of langere reis willen maken (22%). Ook mantelzorgers en werknemers die vinden dat verlofsparen voor iedereen flexibel inzetbaar moet zijn, worden frequent genoemd. In de toelichting valt op dat verlofsparen wordt gebruikt om bovenwettelijke uren te behouden, zoals één werkgever aangeeft: *“Medewerkers waarbij bovenwettelijk verlof gaat verlopen zetten het om in spaarverlof zodat het niet meer verloopt.”*

Daarmee ontstaat het beeld dat verlofsparen vooral waardevol is voor werknemers die behoefte hebben aan extra tijd, bijvoorbeeld richting pensioen, bij mantelzorg of voor een langere afwezigheid, zoals een lange vakantie of sabbatical. Tegelijkertijd kan de regeling bijdragen aan het voorkomen van verlofstuwmeren.

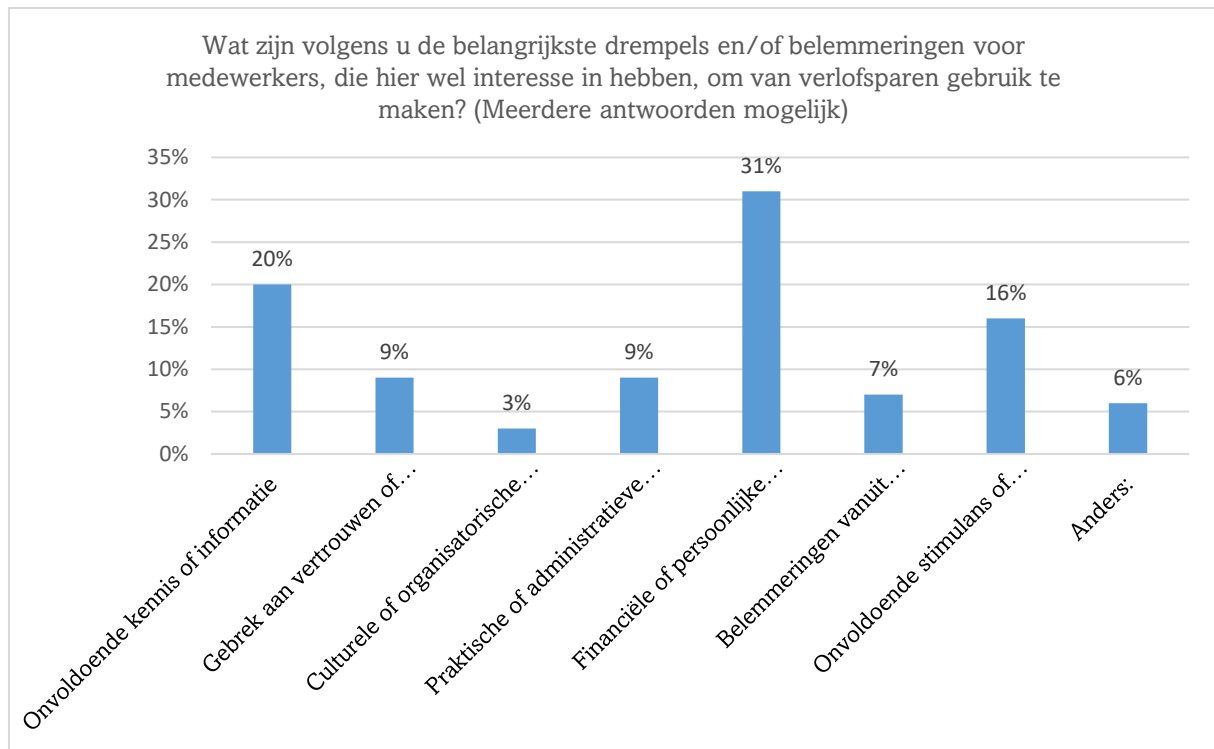


Figuur 26: Redenen om geen verlof te sparen (n=206)

Werkgevers zien vooral directe financiële behoeften (21%), korte-termijn denken (21%) en onvoldoende kennis of communicatie (19%) als belangrijkste redenen waarom werknemers geen verlof sparen. Veel werknemers gebruiken hun verlof volledig binnen het jaar en hebben simpelweg geen overschot: verlof wordt volledig benut in het jaar dat het geldt. Ook de behoefte om verlof direct in te zetten voor werk-privébalans speelt een rol.

Daarnaast noemen werkgevers onzekerheid over mobiliteit (12%) en personeelstekorten (7%) als remmende factoren: werknemers willen geen uren sparen die ze mogelijk niet kunnen meenemen, en teams kunnen langdurige afwezigheid soms niet opvangen. Administratieve en fiscale drempels spelen voor een kleinere groep mee, maar worden wel als belemmering genoemd. Uit de toelichtingen blijkt bovendien dat sommige werknemers helemaal geen spaarpot kunnen opbouwen. Werknemers houden geen bovenwettelijk verlof over om naar spaarverlof over te boeken.

Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat een deel van deze inschattingen gebaseerd is op hun eigen beeld, omdat werknemers niet expliciet door HR zelf zijn bevraagd: *“Dit is een indruk van HR; we hebben dit niet uitgevraagd bij onze medewerkers.”*



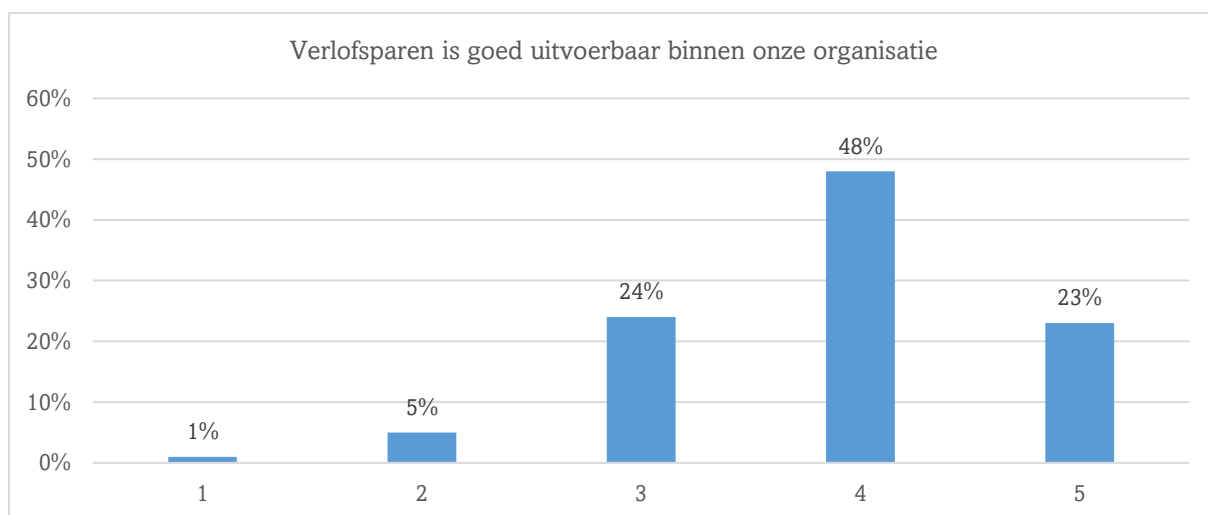
Figuur 27: Belangrijke drempels/belemmeringen verlofsparen (n=206)

4.2.2 Gebruiksvriendelijkheid

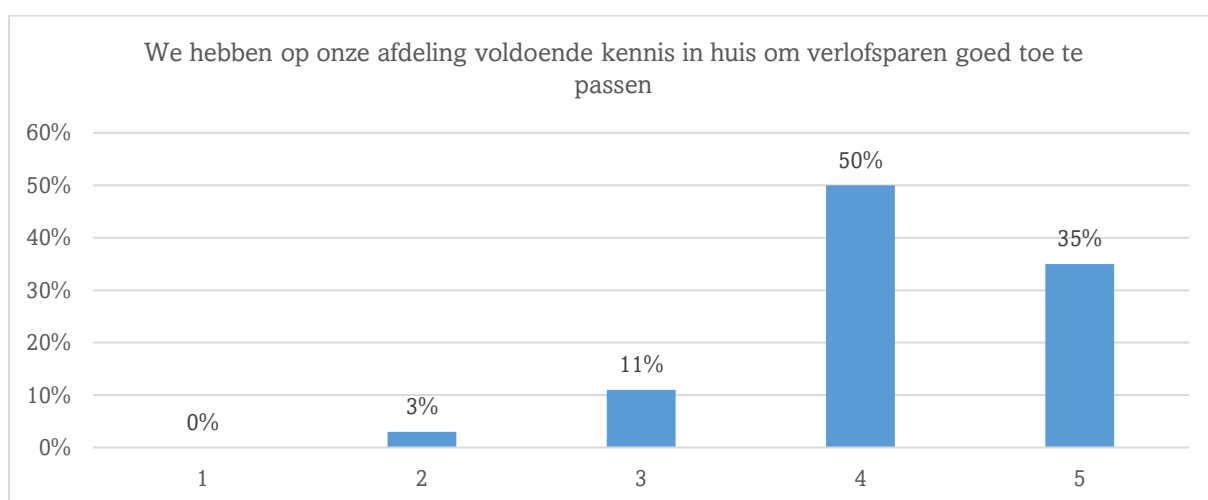
Werkgevers zien vooral financiële of persoonlijke overwegingen (31%) en onvoldoende kennis of informatie (20%) als de belangrijkste drempels voor werknemers die wél interesse hebben in verlofsparen. Een veelgenoemde oorzaak is dat werknemers simpelweg geen verlof “over” hebben om te sparen, zoals één werkgever verwoordt: *“Alle verlofuren worden opgebruikt in een jaar, er blijft niets over om te sparen.”*

Ook onduidelijkheid over de toekomst (9%) en praktische of administratieve drempels (9%) spelen mee, waarbij sommige organisaties aangeven dat systemen of procedures het gebruik van spaarverlof niet ondersteunen. Werkdruk en leidinggevende factoren vormen voor een kleinere groep een belemmering, terwijl 16% aangeeft dat werknemers te weinig stimulans of voordeel ervaren. Uit de toelichting blijkt bovendien dat er soms sprake is van wantrouwen of onzekerheid over de houdbaarheid van de regeling: *“Lastig, misschien geloven medewerkers niet dat deze regeling langjarig blijft bestaan.”*

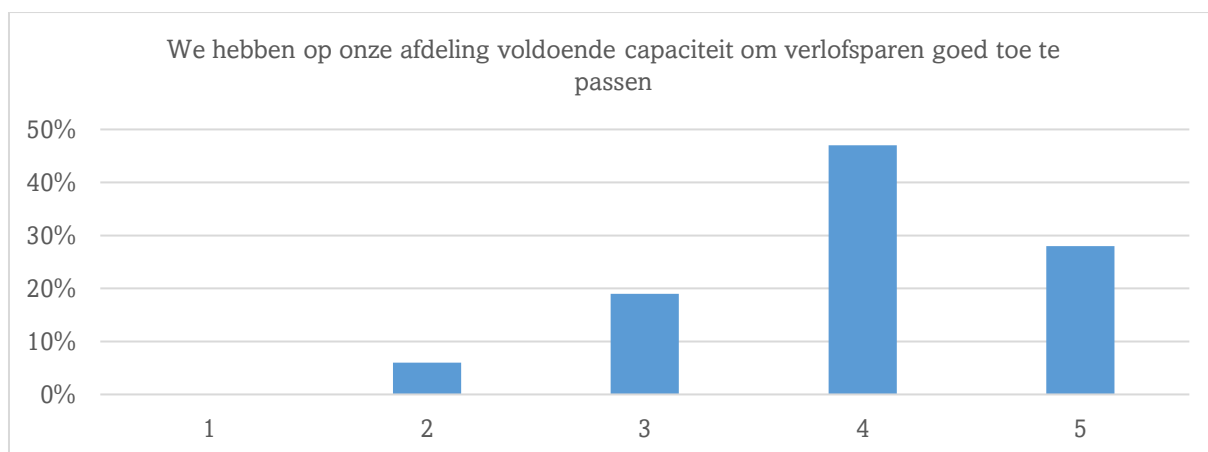
Daarnaast wijzen enkele werkgevers op praktische beperkingen, zoals dat spaarverlof niet kan worden meegenomen naar een nieuwe werkgever of dat het opbouwen van voldoende saldo veel tijd vergt. Bijvoorbeeld: *“Wil je echt genoeg uren sparen, dan moet je je langere tijd aan de organisatie binden en die instelling hebben niet veel medewerkers.”* Hierdoor ontstaat een beeld waarin zowel onvoldoende middelen (geen uren over) als onvoldoende vertrouwen of duidelijkheid de belangrijkste remmende factoren vormen voor werknemers die anders wél zouden willen sparen. Maar ook dat de mobiliteit van werknemers hoog is, waardoor ze snel weer de organisatie verlaten.



Figuur 28: Verlofsparen is goed uitvoerbaar (n=203) 1= helemaal niet mee eens. 5 = helemaal mee eens.



Figuur 29: Kennis toepassen verlofsparen (n=203) 1= helemaal niet mee eens. 5 = helemaal mee eens.



Figuur 30: Capaciteit om verlofsparen toe te passen (n=204) 1= helemaal niet mee eens. 5 = helemaal mee eens.

Uit de resultaten blijkt dat werkgevers overwegend positief zijn over de uitvoerbaarheid van verlofsparen binnen hun organisatie: bijna 70% geeft een 4 of 5. Daarmee geven zij aan dat de regeling praktisch goed toepasbaar is. Slechts een klein deel (circa 6%) ervaart het als lastig of onvoldoende uitvoerbaar, wat duidt op beperkte structurele knelpunten.

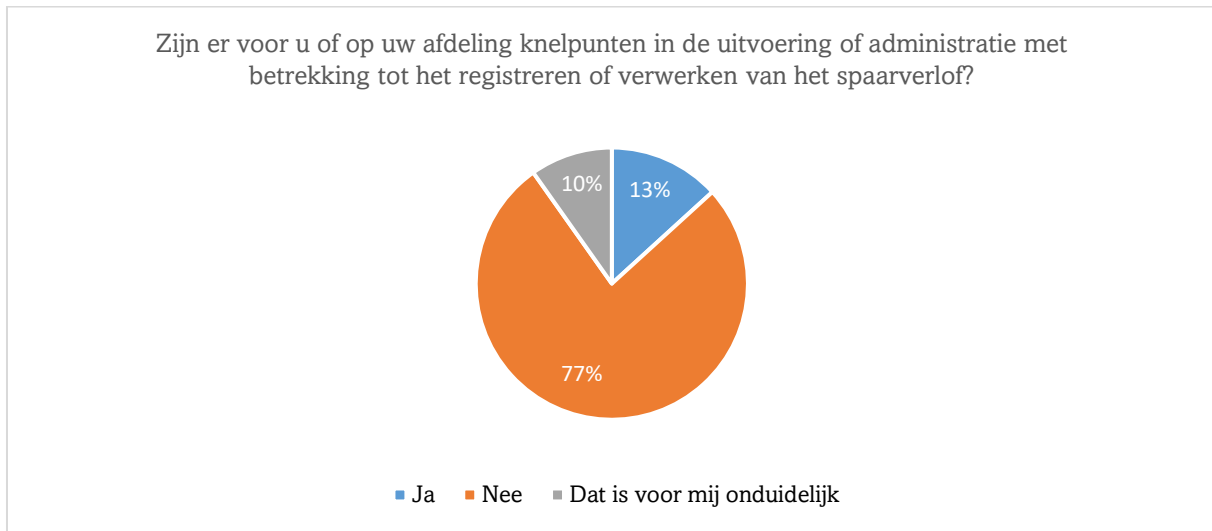
Ook over de kennis binnen afdelingen is men positief: ruim 85% beoordeelt dit met een 4 of 5. Dat betekent dat de meeste organisaties vinden dat HR en leidinggevenden voldoende weten om



verlofsparen correct te begeleiden. De middengroep (score 3) is met 11% bescheiden, terwijl slechts een zeer klein deel onvoldoende kennis signaleert.

Wat betreft de capaciteit om verlofsparen goed toe te passen, ligt het beeld in dezelfde lijn, maar iets minder sterk. Ongeveer 75% geeft een 4 of 5, terwijl bijna 19% aangeeft dat de capaciteit “matig” is en circa 7% ondercapaciteit ervaart. Dit wijst erop dat verlofsparen organisatorisch in de meeste organisaties goed te doen is, maar dat beschikbare tijd en bezetting voor sommige afdelingen nog een reële belemmering vormen.

De optie om buiten de 5-punten schaal een antwoord te geven is niet geboden voor de vragen weergegeven in figuur 28, 29 en 30.

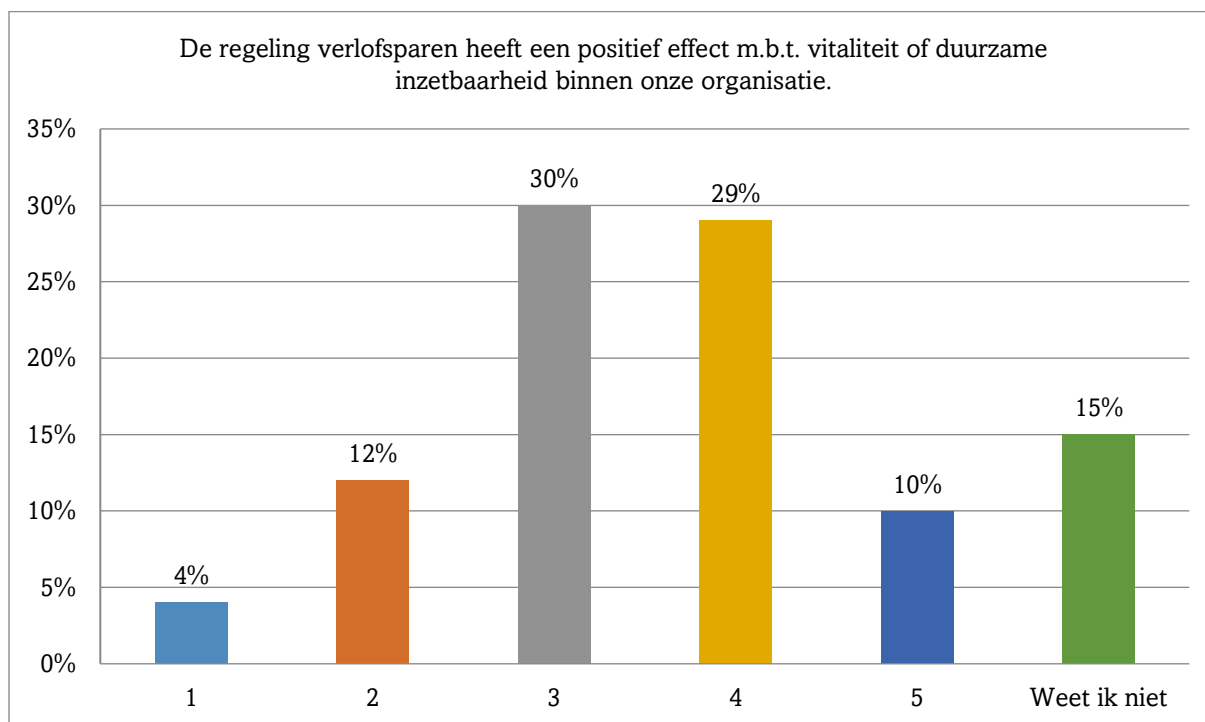


Figuur 31: Knelpunten in uitvoering of administratie (n=204)

Uit de toelichtingen blijkt dat organisaties uiteenlopende ervaringen hebben met de uitvoerbaarheid van verlofsparen. Organisaties die aangeven wél knelpunten te ervaren, noemen vooral de financiële borging en budgettering als aandachtspunt. Daarnaast zorgt verlofsparen regelmatig voor administratieve belasting, omdat processen versnipperd zijn en veel handmatig moet worden bijgehouden. Verlofsparen levert organisatorische en administratieve rompslomp op stelt een respondent. Ook de huidige HR- en salarissystemen worden als onvoldoende toereikend ervaren: *“HRM- en salarissystemen zijn nog niet goed ingericht, veel handmatig werk.”* Verder speelt ongelijkheid in toepassing een rol, bijvoorbeeld door verschillen tussen werknemers met standaard- en bijzondere werktijden, wat de regeling minder transparant maakt. De algemene boodschap uit deze groep is duidelijk: *“Verlofsparen is waardevol, maar administratief en financieel nog ingewikkeld te beheren.”*

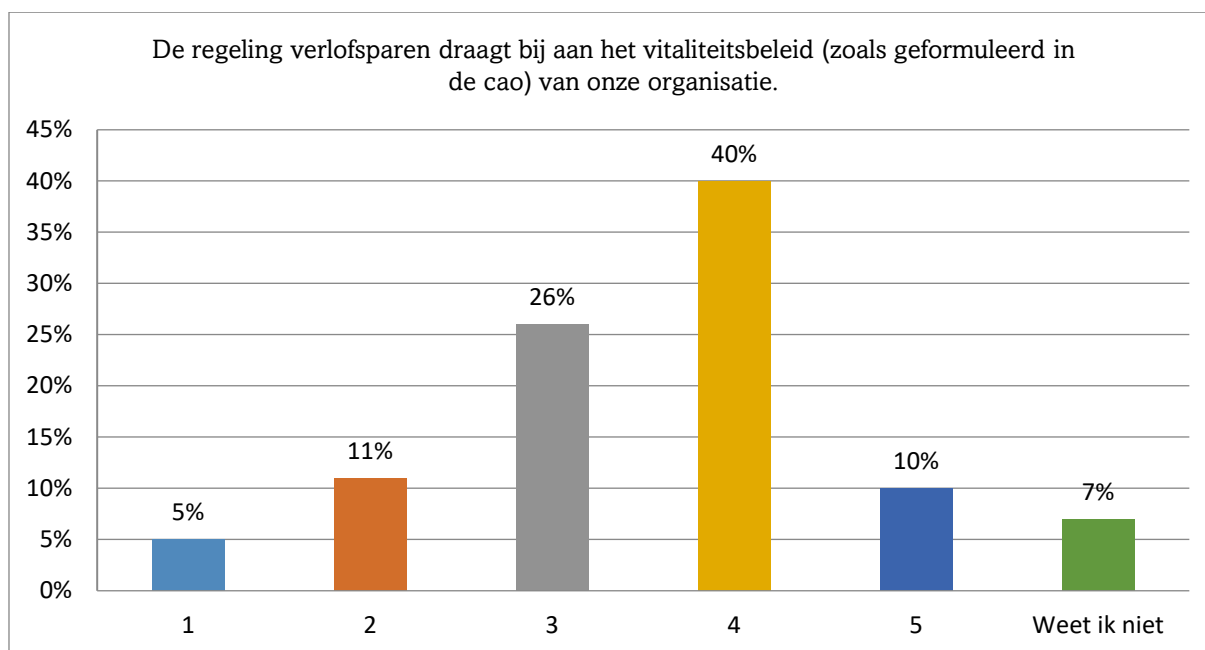
Bij de organisaties die geen knelpunten ervaren, overheerst juist een positief beeld. Zij vinden de regeling goed uitvoerbaar en praktisch ingericht: *“De regeling verlofsparen is goed uitvoerbaar en ingericht.”* Eventuele administratieve lasten worden als beperkt en beheersbaar gezien: *“Weinig tot geen knelpunten; administratief soms wat werk maar beheersbaar.”* Ook de ondersteuning vanuit HR-systemen, zoals AFAS, Youforce of Visma Raet, wordt als voldoende ervaren: deze systemen maken registreren, aanvragen en opnemen van spaarverlof eenvoudig en efficiënt. Slechts een paar organisaties noemen nog handmatige bewerkingen als aandachtspunt, zoals afboeken of bijboeken. De relatief positieve beoordeling van uitvoerbaarheid moet mede worden gezien in het licht van het huidige beperkte feitelijke gebruik van langdurig spaarverlof

4.2.3. Evaluatie verlofsparen



Figuur 32: Positief effect verlofsparen (n=203) 1 = helemaal niet mee eens. 5 = helemaal mee eens.

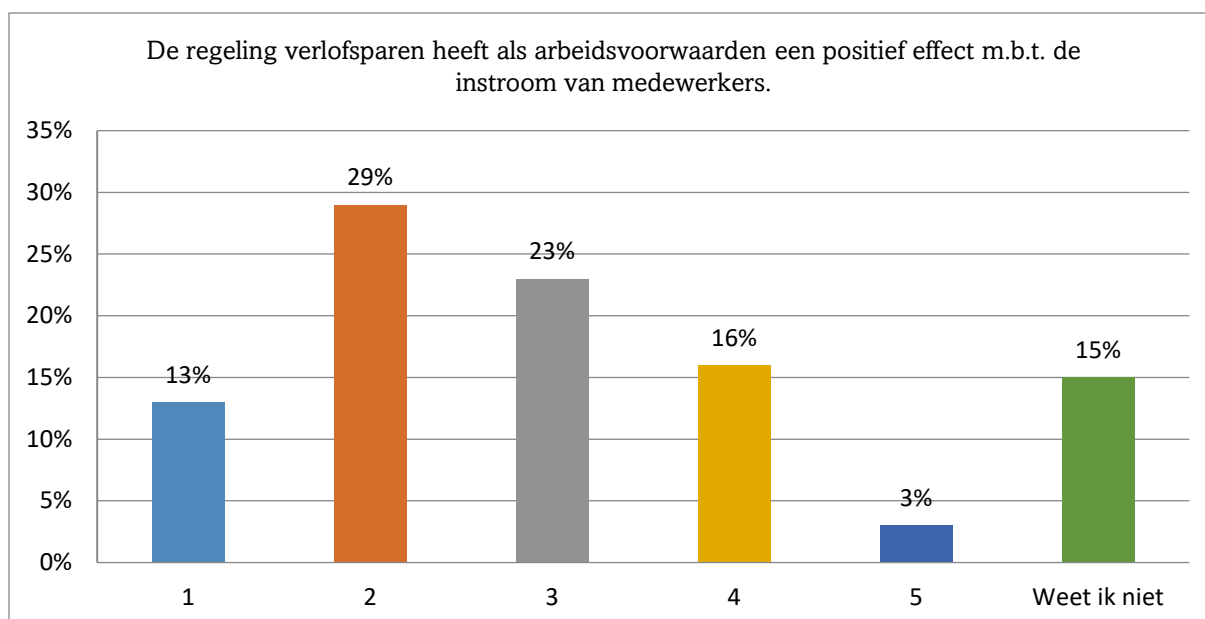
Een meerderheid beoordeelt het effect van verlofsparen op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid als gemiddeld tot positief, waarbij vooral de scores 3 en 4 het meest worden gegeven. Tegelijkertijd geeft bijna 15% aan het effect niet te kunnen inschatten.



Figuur 33: Bijdrage verlofsparen vitaliteitsbeleid (n=201) 1 = helemaal niet mee eens. 5 = helemaal mee eens.

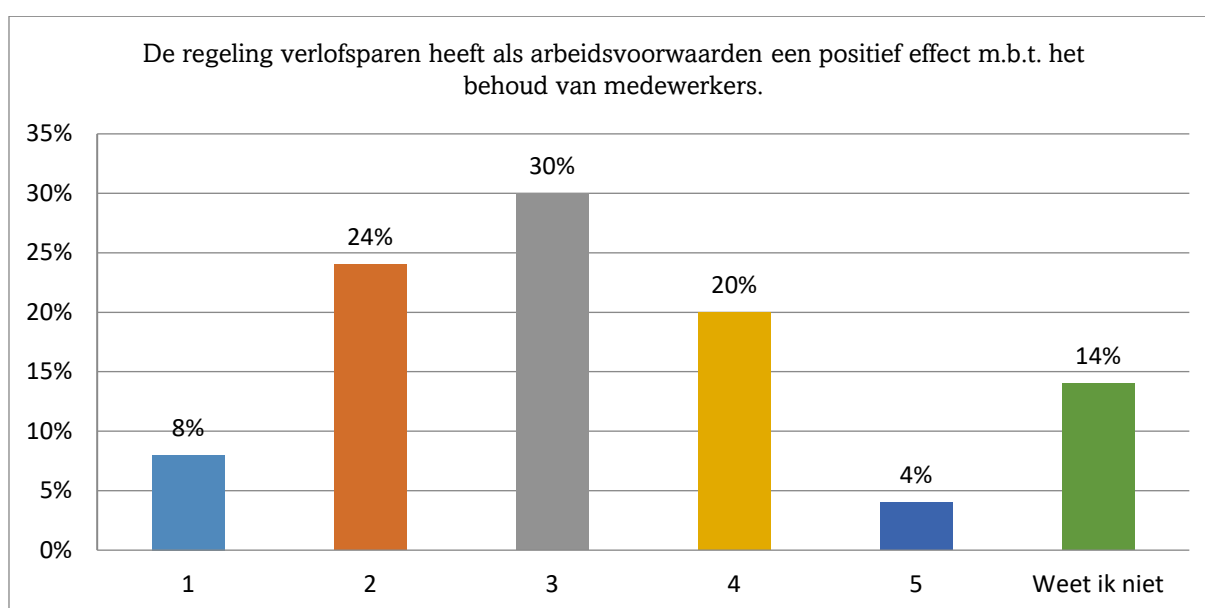
De meeste organisaties zien een duidelijke meerwaarde van verlofsparen voor het vitaliteitsbeleid, met name doordat 40% een ruime voldoende geeft en nog eens 26% dit neutraal maar positief beoordeelt. Slechts een kleine groep twijfelt of ervaart weinig bijdrage, terwijl 7% aangeeft onvoldoende zicht te hebben op de koppeling tussen verlofsparen en vitaliteitsdoelstellingen.





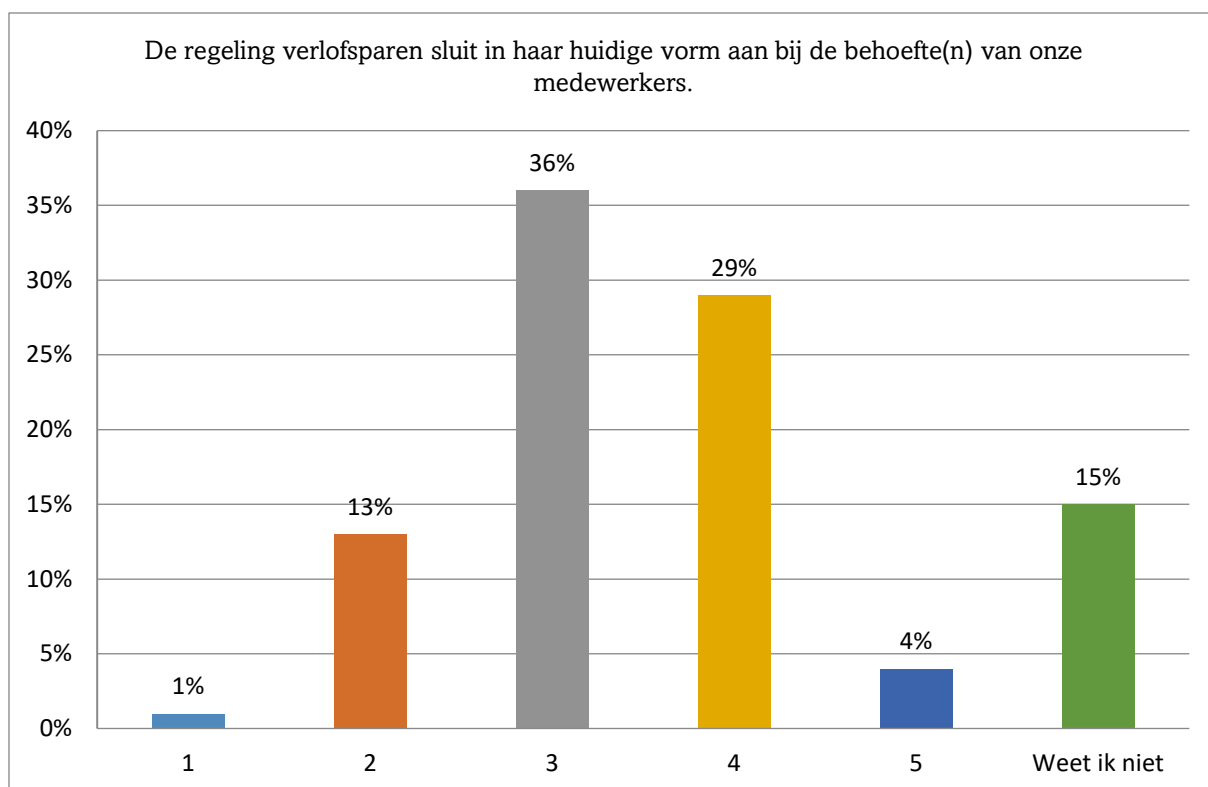
Figuur 34: Regeling verlofsparen als arbeidsvoorwaarde (n=201) 1= helemaal niet mee eens. 5 = helemaal mee eens.

De regeling wordt door een meerderheid niet als sterk wervend instrument gezien: bijna de helft waardeert het effect op instroom laag (score 1 of 2). Tegelijkertijd blijft een groep van circa 22% neutraal en 20% ziet wél een (beperkt) positief effect, terwijl 15% onvoldoende zicht heeft op de impact ervan.



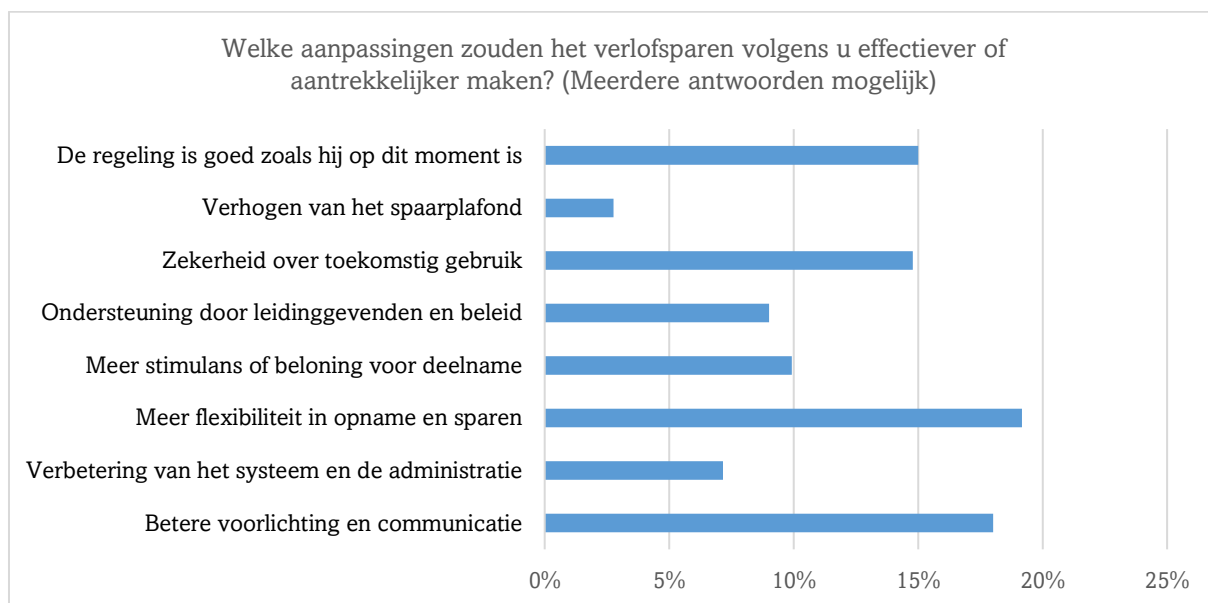
Figuur 35: Regeling verlofsparen positief voor behoud medewerkers (n=201) 1= helemaal niet mee eens. 5 = helemaal mee eens.

Het effect dat verlofsparen op het behouden van werknemers heeft wordt overwegend als beperkt tot gemiddeld ingeschat: ruim 60% kiest score 1 t/m 3. Toch ziet bijna een kwart wél een duidelijke meerwaarde (score 4 of 5), terwijl 14% nog onvoldoende zicht heeft op de impact die de regeling heeft op behoud van werknemers.



Figuur 36: Regeling verlofsparen sluit aan bij behoefte medewerkers (n=200) 1 = helemaal niet mee eens. 5 = helemaal mee eens.

De meeste respondenten vinden dat de huidige regeling redelijk aansluit bij de behoeften van werknemers: 36% kiest een neutrale score en 29,5% beoordeelt de aansluiting positief. Slechts een kleine groep (1,5%) ervaart duidelijke mismatches, terwijl 15,5% nog onvoldoende zicht heeft op de daadwerkelijke behoeften van werknemers.



Figuur 37: Welke aanpassingen zouden het verlofsparen effectiever of aantrekkelijker maken? (n=200)

Werkgevers zien vooral winst in duidelijkere communicatie, meer flexibiliteit en structurele zekerheid rondom de regeling. De grootste wens betreft meer ruimte voor werknemers om verlof te gebruiken en op te bouwen: “Meer flexibiliteit in opname en sparen” wordt door 19% genoemd, gevolgd door betere voorlichting (18%). Respondenten benadrukken dat veel werknemers de regeling nog onvoldoende begrijpen en dat het ontbreken van goede uitleg tot onderbenutting leidt. Zij adviseren om meer



communicatie te bieden met betrekking tot verlofsparen. Daarnaast signaleren organisaties dat technische en administratieve verbeteringen noodzakelijk zijn (7%). HR-systemen zijn niet altijd goed ingericht voor het overzichtelijk beheren van spaarverlof, wat zorgt voor handmatig werk en foutenrisico's. Eén respondent verwoordt het scherp: *“De mogelijkheid om het gespaarde saldo mee te mogen nemen naar een andere werkgever zou het veel aantrekkelijker maken.”*

Ongeveer 15% vindt dat de regeling in de huidige vorm voldoet, maar een vergelijkbaar aandeel vraagt om meer zekerheid over toekomstig gebruik (15%), onder meer vanwege reorganisaties of het vervallen van gemeentelijke samenwerkingen. Ook geven organisaties aan dat meer stimulans of beloning zou helpen (10%) en dat leidinggevend een actievere ondersteunende rol moeten spelen (9%).



5. Conclusies en aanbevelingen

5.1 Hoofdbeeld

De gemeentelijke sector biedt de regeling verlofsparen breed aan maar deze wordt nog beperkt benut. De regeling sluit inhoudelijk aan bij een reële behoefte, met name bij werknemers in de tweede helft van hun loopbaan en/of met een behoefte aan langdurig verlof, maar komt in de praktijk nog onvoldoende tot ontplooiing door een combinatie van onbekendheid van de regeling, werkdruk en financiële afwegingen.

5.2 Doel van de regeling

Verlofsparen wordt door zowel werknemers als werkgevers in de eerste plaats gezien als instrument om eerder te kunnen stoppen met werken of om langere periodes vrij te zijn. In die zin sluit de regeling aan bij het beoogde doel: levensfasebewust inzet van bovenwettelijke uren, met ruimte voor vitaliteit en loopbaanplanning. Tegelijkertijd is het feitelijke gebruik (opname van spaarverlof) nog niet volledig duidelijk; bij de meeste organisaties neemt slechts een paar procent van de werknemers daadwerkelijk spaarverlof op. Tegelijkertijd geeft circa 50% van de respondenten aan verlofuren te sparen. De regeling laat duidelijke potentie zien, maar vraagt om verdere doorontwikkeling en periodieke monitoring om het daadwerkelijke gebruik en effect beter vast te stellen.

5.3 Behoeften van werknemers

Voorals oudere werknemers (45+, en met name 55+) maken gebruik van verlofsparen of hebben de intentie dat te gaan doen. Hun dominante motief is eerder uittreden. Jongere werknemers koppelen verlofsparen vooral aan langer verlof of vakantie maar wijken hierin niet af van hun oudere collega's. Tegelijkertijd geeft een grote groep aan (nog) geen behoefte te hebben aan verlofsparen, bijvoorbeeld omdat zij verlof nu nodig hebben of geen uren "over" houden. Onbekendheid met de regeling, ingewikkelde terminologie (wettelijk/bovenwettelijk/IKB) en scepsis over de houdbaarheid van lange-termijnregelingen verminderen de bereidheid om verlof te sparen. Per saldo sluit de regeling redelijk aan bij de directe behoeften, maar vooral voor specifieke groepen; voor een sommige werknemersgroepen is de regeling niet vanzelfsprekend herkenbaar of toegankelijk (figuur 12).

5.4 Behoeften en uitvoerbaarheid voor werkgevers

Werkgevers ervaren verlofsparen in het algemeen als organisatorisch goed uitvoerbaar: kennis en capaciteit op afdelingsniveau worden overwegend positief beoordeeld en in de meeste organisaties is de regeling formeel ingericht. Tegelijkertijd signaleren zij duidelijke knelpunten in de financiële borging, administratieve verwerking en HR-systemen. Verlofsparen vraagt extra inrichting van processen, budgettering en rapportage, terwijl systemen niet altijd toereikend zijn en veel gegevens handmatig moeten worden bijgehouden.

5.5 Drempels voor gebruik

Zowel werknemers als werkgevers noemen een consistent pakket aan drempels:

- Geen uren over: verlof wordt in het jaar zelf opgebruikt of uitbetaald, waardoor er feitelijk geen spaarpot kan worden opgebouwd.
- Werkdruk en personeelskrapte: het opnemen van (gespaard) verlof wordt ervaren als lastig, omdat werk blijft liggen en teams krap bezet zijn.
- Onvoldoende kennis en communicatie: veel werknemers weten niet precies wat kan en mag, ook HR en leidinggevendenden hebben niet altijd een eenduidig verhaal.
- Onzekerheid en wantrouwen: eerdere regelingen zijn afgeschaft, waardoor langjarig sparen als risicovol wordt gezien.



- Systeem- en proceskwesties: HR- en salarissystemen ondersteunen verlofsparen niet altijd stabiel en genereren beperkt managementinformatie.

5.6 Effect op vitaliteit, instroom en behoud

Verlofsparen wordt door werkgevers gemiddeld tot positief gewaardeerd als instrument voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid en passend binnen het bredere vitaliteitsbeleid. Het effect op instroom en behoud wordt overwegend als beperkt ingeschat: verlofsparen is geen doorslaggevend wervings- of behoudsmiddel, maar eerder een ondersteunende arbeidsvoorwaarde. De meerwaarde zit volgens respondenten vooral in individuele maatwerkoplossingen (eerder stoppen, langere afwezigheid, mantelzorg) en daarmee niet in generieke arbeidsmarktpositionering om vacatures op te vullen.

5.7 Strategische reflectiepunten voor sociale partners

1. Wat verstaan sociale partners onder succes van verlofsparen?

- De regeling wordt breed aangeboden, maar het feitelijke gebruik en de opname van spaarverlof blijft nog relatief beperkt. Sociale partners kunnen daarom bepalen of succes vooral zit in beschikbaarheid van de regeling, of juist in daadwerkelijk gebruik en aantoonbare bijdrage aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

2. Is verlofsparen een vitaliteitsregeling of vooral een prepensioeninstrument?

- Uit het onderzoek blijkt dat eerder stoppen met werken veruit het belangrijkste spaardoel is, vooral onder oudere werknemers. Daarmee rijst de vraag of verlofsparen in de praktijk vooral een alternatief is geworden voor eerdere generatie- en ouderenregelingen.

3. Voor welke werknemers werkt de regeling daadwerkelijk?

- De regeling lijkt vooral toegankelijk voor werknemers die voldoende financiële ruimte en verlofuren overhouden om te sparen. Sociale partners kunnen zich afvragen of bepaalde groepen werknemers hierdoor structureel minder gebruik kunnen maken van de regeling.

4. Hoe verhoudt verlofsparen zich tot werkdruk en personeelstekorten?

- Veel respondenten geven aan dat langdurige verlofopname in de praktijk lastig is vanwege krappe bezetting en hoge werkdruk. Daardoor ontstaat spanning tussen het stimuleren van verlofopname enerzijds en de uitvoerbaarheid binnen organisaties anderzijds.

5. Hoeveel flexibiliteit is wenselijk én uitvoerbaar?

- Veel werknemers vragen om ruimere mogelijkheden voor sparen, opnemen en meenemen van verlofuren naar andere werkgevers. Tegelijkertijd kunnen extra flexibiliteit en maatwerk leiden tot hogere administratieve lasten en organisatorische complexiteit voor werkgevers.

6. Hoe belangrijk is stabiliteit en vertrouwen in de regeling?

- Een deel van de werknemers twijfelt aan de houdbaarheid van langjarige regelingen en is daarom terughoudend met sparen. Sociale partners kunnen nadenken over hoe meer zekerheid en continuïteit van beleid kunnen bijdragen aan vertrouwen en gebruik van verlofsparen.

7. Is overdraagbaarheid van verlofsparen wenselijk?

- Veel werknemers ervaren het niet kunnen meenemen van spaarverlof naar een andere werkgever als een belemmering voor mobiliteit binnen de sector. Dit roept de vraag op of sectorbrede overdraagbaarheid wenselijk en praktisch uitvoerbaar is.



8. Welke rol hebben werkgevers en leidinggevenden?

- Het onderzoek laat zien dat communicatie, cultuur en ondersteuning vanuit leidinggevenden grote invloed hebben op het gebruik van verlofsparen. Sociale partners kunnen bespreken in hoeverre werkgevers een actieve rol moeten spelen in voorlichting, planning en ondersteuning.

9. Welke rol krijgt verlofsparen in toekomstig arbeidsvoorwaardenbeleid?

- Verlofsparen raakt aan bredere thema's zoals vergrijzing, duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarktkrapte. Sociale partners kunnen daarom bepalen of verlofsparen een aanvullende regeling blijft of zich ontwikkelt tot een structureel instrument binnen toekomstig loopbaan- en pensioenbeleid.

5.8 Overall conclusie

Alles overziend kan worden geconcludeerd dat de regeling verlofsparen:

- Inhoudelijk past bij het vitaliteits- en levensfasebeleid van de gemeentelijke sector.
- Met name waarde heeft voor specifieke doelgroepen (oudere werknemers, mantelzorgers, werknemers met wens tot langere verlofperiode).
- Organisatorisch in grote lijnen uitvoerbaar is, maar kwetsbaar blijft door werkdruk, financiële en administratieve randvoorwaarden.
- Nog onvoldoende bekend, benut en vertrouwd is bij een deel van de werknemers.

De kern is dat verlofsparen in zijn huidige vorm een zinvol maar onderbenut instrument is. De sleutel ligt niet primair in het afschaffen of volledig herontwerpen van de regeling, maar in vereenvoudigen, beter uitleggen, meer flexibiliteit en betere borging in systemen en beleid, zodat de regeling daadwerkelijk de ruimte biedt die zij op papier al heeft.



6. Discussie

Het onderzoek laat zien dat verlofsparen in potentie een waardevol instrument is voor duurzame inzetbaarheid. Zowel werknemers als werkgevers herkennen de meerwaarde, maar de regeling wordt nog te weinig gezien als een vanzelfsprekend onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket. Dat komt deels door onbekendheid en communicatie, maar ook door praktische en systeemtechnische drempels.

Er is bovendien sprake van een kloof tussen de behoefte van werknemers en de huidige inrichting van de regeling. Oudere werknemers ervaren de regeling als te laat ingevoerd of te beperkt om nog substantieel te kunnen sparen. Zij zijn positief over de potentie van de regeling, maar kunnen het nog onvoldoende benutten. Jongere werknemers zien juist onvoldoende flexibiliteit om het in te zetten voor langere verlofperiodes. Werkgevers geven aan dat de regeling administratief uitvoerbaar is, maar dat de impact op bezetting en werkdruk reëel is, zeker in krap bemeten teams.

Daarnaast speelt er een fundamenteel punt van vertrouwen. Een deel van de werknemers twijfelt aan de duurzaamheid van langlopende regelingen, mede door eerdere afschaffingen van de VUT, levensloop en generatiepactconstructies. Dat maakt dat werknemers huiverig zijn om langdurig te sparen. Als de sector wil dat verlofsparen daadwerkelijk een instrument voor vitaliteit wordt, is een stabiel kader essentieel.

Het onderzoek laat verder zien dat de regeling nu vooral gebruikt wordt door werknemers die richting pensioen gaan, terwijl de cao beoogt dat verlofsparen in alle levensfasen relevant is. De vraag is of de huidige vorm hier voldoende op aansluit of dat aanpassing gewenst is. Dit vraagt om een gezamenlijk gesprek tussen sociale partners over de strategische plek van verlofsparen binnen het bredere vitaliteitsbeleid.



7. Aanbevelingen aan de Sociale Partners

1. Zorg voor sectorbrede duidelijkheid en eenvoud in communicatie.
Veel werknemers weten niet wat verlofsparen precies inhoudt of welke uren meetellen. Een uniforme, sectorbrede communicatiestrategie – factsheets, rekentools, korte video's – kan de bekendheid en toegankelijkheid sterk vergroten. Dit voorkomt dat iedere gemeente zelf het wiel moet uitvinden.
2. Verbeter de technische uitvoerbaarheid in HR- en salarissystemen.
Werkgevers geven aan dat systemen vaak onvoldoende ondersteuning bieden voor het registreren en rapporteren van spaarverlof. Sociale partners kunnen leveranciers gezamenlijk aanspreken op standaardinrichting binnen AFAS, Visma Raet en Youforce, zodat handmatig werk wordt beperkt en fouten worden voorkomen.
3. Versterk de strategische koppeling met vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.
Verlofsparen wordt nu beperkt gezien als onderdeel van vitaliteitsbeleid. Door het explicieter te koppelen aan de cao-doelstellingen voor duurzame inzetbaarheid, kan het een krachtiger instrument worden. Daarbij hoort ook structurele monitoring van vitaliteitseffecten.
4. Creëer meer zekerheid voor werknemers over de continuïteit van de regeling.
Veel werknemers vrezen dat verlofsparen op termijn wordt afgeschaft of aangepast. Sociale partners kunnen commitment uitspreken over de lange-termijnpositie van de regeling, zodat werknemers vertrouwen krijgen om te sparen.
5. Onderzoek de mogelijkheid om verlof mee te nemen naar een nieuwe werkgever.
Zowel werknemers als werkgevers noemen dit als een belangrijke factor. Mobiliteit binnen de sector is groot; overdraagbaarheid vergroot het gebruiksgemak en voorkomt dat spaarverlof een belemmering wordt bij baanwisseling.
6. Ontwikkel een differentiatie naar levensfase.
De behoefte van jonge werknemers verschilt sterk van die van werknemers van 50+. Sociale partners kunnen verkennen of een levensfasegerichte inrichting (bijvoorbeeld extra mogelijkheden voor jongere werknemers om sabbaticalverlof te sparen) beter aansluit bij de diversiteit in de sector.
7. Bied werkgevers handvatten voor het omgaan met werkdruk en vervanging.
Werkdruk is een structurele drempel bij verlofopname. Sectorale richtlijnen voor vervangingsbeleid, tijdelijke capaciteit en praktisch management kunnen helpen om de regeling daadwerkelijk werkbaar te maken.



Bijlage 1. De werknemers¹ die deelnamen

Algemene vragen

Een gemeente (VNG)	5.455
Een gemeentelijk samenwerkingsverband (SGO)	701
Weet ik niet	0

Hoe groot is jouw organisatie (ongeveer in aantal medewerkers)?				
	Gemeente		SGO	
Minder dan 100	76	1,39%	63	9,00%
100 - 250	536	9,83%	231	33,00%
250 - 500	1.008	18,48%	189	27,00%
500 - 1000	978	17,93%	117	16,71%
1000+	2.683	49,18%	73	10,43%
Weet ik niet	174	3,19%	27	3,86%
Totaal:	5.455	100,00%	700	100,00%

Welk soort werk doe je?				
	Gemeente		SGO	
Administratief / Ondersteunend	1.167	21,40%	134	19,23%
Beleidsmatig / Adviseur	1.951	35,78%	176	25,25%
Technisch / Uitvoerend	911	16,71%	129	18,51%
Management / Leidinggevend	402	7,37%	70	10,04%
Facilitair / Ondersteunend	166	3,04%	14	2,01%
Handhaving / Toezicht	216	3,96%	71	10,19%
Anders:	640	11,74%	103	14,78%
Totaal:	5.453	100,00%	697	100,00%

¹ In het rapport gebruiken we de benaming werknemer, in de vragenlijsten gebruikten we de benaming medewerker. Daarom staat vanaf hier vooral de term werknemer.



Hoe veel uur werk je per week?				
	Gemeente		SGO	
Minder dan 16 uur	12	0,22%	5	0,71%
16 - 24 uur	431	7,90%	67	9,56%
25 - 36 uur	3.764	69,01%	511	72,90%
Meer dan 36 uur	1.247	22,86%	118	16,83%
Totaal:	5.454	100,00%	701	100,00%

Wat is jouw leeftijd?				
	Gemeente		SGO	
jonger dan 25	10	0,18%	0	0,00%
25 - 34 jaar	474	8,69%	59	8,42%
35 - 44 jaar	815	14,94%	88	12,55%
45 - 54 jaar	1.365	25,02%	179	25,53%
55 - 64 jaar	2.514	46,09%	338	48,22%
65 jaar of ouder	277	5,08%	37	5,28%
Totaal:	5.455	100,00%	701	100,00%

Hoeveel jaar werk je voor jouw huidige werkgever?				
	Gemeente		SGO	
Minder dan 1 jaar	112	2,05%	24	3,42%
1 - 2 jaar	251	4,60%	41	5,85%
2 - 5 jaar	937	17,18%	114	16,26%
5 - 10 jaar	1.046	19,18%	164	23,40%
10 -20 jaar	1.128	20,68%	188	26,82%
21 - 30 jaar	1.134	20,79%	110	15,69%
Meer dan 30 jaar	847	15,53%	60	8,56%
Totaal:	5.455	100,00%	701	100,00%

Werk jij in een rooster of in onregelmatige werktijden? (bijvoorbeeld volcontinuerooster / oproepdienst)				
	Gemeente		SGO	
Ja	565	10,41%	76	10,90%
Nee	4.860	89,59%	621	89,10%
Totaal:	5.425	100,00%	697	100,00%



Met welk(e) type(n) rooster(s) werk jij? (meerdere antwoorden mogelijk)				
	Gemeente		SGO	
Ploegendienst	64	9,65%	2	2,30%
Stand-by/dienst buiten kantoortijd	158	23,83%	36	41,38%
Deeltijdrooster	97	14,63%	19	21,84%
Onregelmatige werktijden	199	30,02%	23	26,44%
Anders:	145	21,87%	7	8,05%
Totaal:	663	100,00%	87	100,00%

Ben je lid van een vakbond?				
	Gemeente		SGO	
Ja	3.172	58,24%	491	71,16%
Nee	2.152	39,52%	190	27,54%
Wil ik niet zeggen	122	2,24%	9	1,30%
Totaal:	5.446	100,00%	690	100,00%



Bijlage 2. De werkgevers die deelnamen

	Totaal	Percentage:	Ingevuld vraag 1
Gemeente (lid VNG)	206	68,9%	197
Samenwerkingsverband (Lid WSGO)	93	31,1%	91
	299		288

Wat is de grootte van de gemeente / SGO waar u werkzaam voor bent in aantallen medewerkers?

	Gemeenten	SGO
Minder dan 100 medewerkers	4	23
100 – 250 medewerkers	43	28
250 – 500 medewerkers	63	21
500 -1.000 medewerkers	44	17
1.000+ medewerkers	43	2



Bijlage 3. Verlofspaarregeling Cao Gemeenten / SGO

Artikel 6.5 | Verlofsparen

1. De werknemer kan verlofsparen.
2. De verlofspaaruren verjaren niet.
3. Bronnen van de verlofspaaruren zijn:
 1. het verlof uit de overwerkvergoeding in [artikel 3.19 lid 6, onder b](#);
 2. de bovenwettelijke vakantie-uren gekocht uit het IKB in [artikel 4.3 lid 1, onder a](#);
 3. de bovenwettelijke vakantie-uren [artikel 6.2](#);
 4. de bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in [artikel 6.3](#);
 5. het verlof uit de voormalige verlofspaarmogelijkheid in [artikel 6.18](#).
4. De werknemer kiest uit lid 3 welke uren hij spaart.
5. De werknemer met een voltijdsdienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3.600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren.
6. Als de werknemer verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, gelden de leden 7 tot en met 11.
7. Het spaarverlof:
 1. duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;
 2. wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven.
8. De werkgever kan afwijken van lid 7.
9. De werknemer dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in.
10. Het spaarverlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
11. Een verzoek om spaarverlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
12. Is de werknemer die voor een deel van zijn formele arbeidsduur verlofspaaruren opneemt, arbeidsongeschikt, dan eindigt het verlof met ingang van de vijftiende kalenderdag van arbeidsongeschiktheid.
13. Is de werknemer, die voor zijn volledige formele arbeidsduur verlofspaaruren opneemt, langer dan 14 kalenderdagen arbeidsongeschikt, dan kan de werkgever in schrijnende gevallen besluiten het spaarverlof te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van spaarverlof voorafgaand aan pensionering.
14. De werknemer neemt voor het einde van de arbeidsovereenkomst zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met de werkgever.



Bijlage 4: Vragenlijsten

Medewerkersonderzoek verlofsparen

Onderzoek medewerkers over verlofsparen

Fijn dat je meedoet aan het onderzoek naar verlofsparen!

In jou cao is geregeld dat je ongebruikte vakantie uren op kunt sparen die dan niet vervallen na 5 jaar, en overwerkuren die je eventueel maakt (de regeling verlofsparen). Je kunt die uren later voor een eigen doel weer opnemen.

De cao-partijen willen graag weten met welk doel medewerkers sparen, en of gespaard verlof ook gebruikt wordt voor een langere tijd vrij. Daarnaast of dat makkelijk lukt. Het onderzoek is volledig anoniem, we vragen niet naar je naam of je werkgever.

Het duurt ongeveer 5 tot 10 minuten om de vragenlijst in te vullen.

Alvast veel dank!

Verlofvragen

Verlofsparen is een regeling in de cao om met opgespaarde verlofuren een maand of langer vrij te kunnen nemen.

Als je mee doet aan de regeling dan bouw je uren op uit bovenwettelijke vakantie-uren en/of overwerk.

Gespaard verlof verjaart niet.

*De regeling **verlofsparen** is in de CAO te vinden onder artikel 6.5:*

<https://www.caogemeenten.nl/cao-gemeenten-2025-2027/vakantie-en-verlof>

Afhankelijk van of je wel of niet meedoet aan de regeling volgen er verschillende vragen hieronder.

1. Ken jij de mogelijkheid om **verlof te sparen** binnen jouw organisatie? **(Verplicht)**

☐ Ja

☐ Nee

Vul deze vraag in als **Ken jij de mogelijkheid om verlof te sparen binnen jouw organisatie?** *gelijk* is aan Ja



2. Op welke manier heb je kennis opgedaan over **verlofsparen**? (meerdere antwoorden mogelijk)
(Verplicht)

- ☐ Informatie bij indiensttreding
- ☐ Persoonlijke gesprekken (HR/leidinggevenden)
- ☐ Via een collega
- ☐ Personeelshandboek
- ☐ HR-intranet/personeelsportaal
- ☐ Interne voorlichtingscampagne
- ☐ Zelf gevonden in de cao
- ☐ Via de vakbond
- ☐ Weet ik niet
- ☐ Anders:

Vul deze vraag in als **Ken jij de mogelijkheid om verlof te sparen binnen jouw organisatie?** *gelijk* is aan Ja

3. Maak jij gebruik van **verlofsparen**? **(Verplicht)**

- ☐ Ja, ik spaar verlof
- ☐ Ja, ik heb al eens verlof opgenomen dat ik heb gespaard
- ☐ Nog niet, maar ben dat wel van plan
- ☐ Ik weet niet hoe dat werkt
- ☐ Nee

Vul deze vraag in als **Maak jij gebruik van verlofsparen?** *gelijk* is aan Ja, ik spaar verlof

4. Met welk doel(en) **spaar** jij verlof? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Eerder stoppen met werken (pensioen/RVU)
- ☐ Sabbatical
- ☐ Mantelzorg
- ☐ Langer verlof/vakantie
- ☐ Studie of persoonlijke ontwikkeling
- ☐ Kinderwens en/of zorg voor kinderen
- ☐ Vitaliteit/ duurzame inzetbaarheid
- ☐ Anders:



Vul deze vraag in als **Maak jij gebruik van verlofsparen?** *gelijk* is aan Ja, ik heb al eens verlof opgenomen dat ik heb gespaard

5. Met welk doelen **spaar(de)** jij verlof? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ Eerder stoppen met werken (pensioen/RVU)
- ☐ Sabbatical
- ☐ Mantelzorg
- ☐ Langer verlof/vakantie
- ☐ Studie of persoonlijke ontwikkeling
- ☐ Kinderwens en/of zorg voor kinderen
- ☐ Vitaliteit/ duurzame inzetbaarheid
- ☐ Anders:

Vul deze vraag in als **Maak jij gebruik van verlofsparen?** *gelijk* is aan Nog niet, maar ben dat wel van plan

6. Met welk doel zou je verlof gaan willen **sparen?** *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ Eerder stoppen met werken (pensioen/RVU)
- ☐ Sabbatical
- ☐ Mantelzorg
- ☐ Langer verlof/vakantie
- ☐ Studie of persoonlijke ontwikkeling
- ☐ Kinderwens en/of zorg voor kinderen
- ☐ Vitaliteit/ duurzame inzetbaarheid
- ☐ Anders:

Vul deze vraag in als **Maak jij gebruik van verlofsparen?** *gelijk* is aan Ja, ik heb al eens verlof opgenomen dat ik heb gespaard

7. Met welk(e) doel(en) heb je jouw **spaarverlof opgenomen?** *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ Eerder stoppen met werken (pensioen/RVU)
- ☐ Sabbatical
- ☐ Mantelzorg
- ☐ Langer verlof/vakantie
- ☐ Studie of persoonlijke ontwikkeling



- ☐ Geboorte kind/ verlenging ouderschapsverlof/ zorg voor kinderen
- ☐ Vitaliteit/ duurzame inzetbaarheid
- ☐ Anders:

Vul deze vraag in als **Maak jij gebruik van verlofsparen?** *gelijk* is aan Nee

8. Welke redenen heb je om geen **verlof te sparen?** *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ Ik heb er geen behoefte aan
- ☐ Ik vind de regeling te ingewikkeld
- ☐ Ik heb mijn vrije dagen allemaal nodig
- ☐ Het past niet bij mijn werkzaamheden
- ☐ Omdat mijn werkzaamheden dan blijven liggen
- ☐ In mijn organisatie wordt dat niet gestimuleerd
- ☐ Mijn leidinggevende staat daar niet voor open
- ☐ Ik vind het lastig om dat met mijn leidinggevende te bespreken
- ☐ Mijn collega's zouden daar last van krijgen als ik lang weg ben
- ☐ Mijn collega's vinden verlofsparen niet nodig
- ☐ Ik krijg mijn huidige verlof niet opgemaakt
- ☐ Ik weet niet hoe lang ik hier nog kan werken
- ☐ Ik weet niet hoe lang ik hier nog wil werken
- ☐ Anders:

Vul deze vraag in als **Ken jij de mogelijkheid om verlof te sparen binnen jouw organisatie?** *gelijk* is aan Nee

9. Heb jij desondanks interesse om **verlof te sparen?** **(Verplicht)**

- ☐ Ja, absoluut
- ☐ Ja, afhankelijk van de voorwaarden
- ☐ Mogelijk wel
- ☐ Waarschijnlijk niet
- ☐ Nee, geen interesse
- ☐ Dat is voor mij nu onduidelijk



10. Wil je je antwoord(en) toelichten?

Vul deze vraag in als **Maak jij gebruik van verlofsparen?** *gelijk* is aan Ja, ik spaar verlof **of** *gelijk* is aan Ja, ik heb al eens verlof opgenomen dat ik heb gespaard **of** *gelijk* is aan Nog niet, maar ben dat wel van plan **of** **Heb jij desondanks interesse om verlof te sparen?** *gelijk* is aan Ja, absoluut **of** *gelijk* is aan Ja, afhankelijk van de voorwaarden **of** *gelijk* is aan Mogelijk wel **of** *gelijk* is aan Waarschijnlijk niet

11. Je kunt je bovenwettelijke uren, je uren uit overwerk en de gekochte IKB-uren **sparen**. Kun je daarmee genoeg **verlof sparen** voor jouw doel? **(Verplicht)**

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet ik nog niet / nog geen ervaring mee

Vul deze pagina in als **Ken jij de mogelijkheid om verlof te sparen binnen jouw organisatie?** *gelijk* is aan Ja

Uitvoerbaarheid en effecten

12. Hoe makkelijk vind je het om **verlof te sparen** binnen jouw organisatie? **(Verplicht)**

Heel lastig - Heel makkelijk

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

13. Hoe makkelijk vind je het om **verlof op te nemen** binnen jouw organisatie? **(Verplicht)**

Heel lastig - Heel makkelijk

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

14. Wil je je antwoord(en) toelichten?

Vul deze pagina in als **Ken jij de mogelijkheid om verlof te sparen binnen jouw organisatie?** *gelijk* is aan Ja



Toekomst en verbeteringen

15. Past de huidige regeling omtrent **verlofsparen** bij wat jij als werknemer nodig hebt? **(Verplicht)**

Slecht - Goed

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

16. Wat zou verlof **sparen** en **opnemen** voor jou aantrekkelijker maken (*meerdere antwoorden mogelijk*)?

- ☐ Meer informatie en voorlichting
- ☐ Meer uren kunnen sparen
- ☐ Betere ondersteuning van mijn leidinggevenden
- ☐ Duidelijker beleid binnen de organisatie
- ☐ Het opnemen van verlof zou flexibler moeten zijn
- ☐ Het verlof mee te kunnen nemen naar een nieuwe werkgever
- ☐ Anders:

17. Wil je je antwoord(en) toelichten?

Algemene vragen

18. Ik werk bij: **(Verplicht)**

- ☐ Een gemeente (VNG)
- ☐ Een gemeentelijk samenwerkingsverband (SGO)
- ☐ Weet ik niet

19. Hoe groot is jouw organisatie (*ongeveer in aantal medewerkers*)? **(Verplicht)**

- ☐ Minder dan 100
- ☐ 100 - 250



- ☐ 250 - 500
- ☐ 500 - 1000
- ☐ 1000+
- ☐ Weet ik niet

20. Hoe veel uur werk je per week? **(Verplicht)**

- ☐ minder dan 16 uur
- ☐ 16 - 24 uur
- ☐ 25 - 36 uur
- ☐ Meer dan 36 uur

21. Wat is jouw leeftijd? **(Verplicht)**

- ☐ jonger dan 25
- ☐ 25 - 34 jaar
- ☐ 35 - 44 jaar
- ☐ 45 - 54 jaar
- ☐ 55 - 64 jaar
- ☐ 65 jaar of ouder

22. Hoeveel jaar werk je voor jouw huidige werkgever? **(Verplicht)**

- ☐ Minder dan 1 jaar
- ☐ 1 - 2 jaar
- ☐ 2 - 5 jaar
- ☐ 5 - 10 jaar
- ☐ 10 -20 jaar
- ☐ 21 - 30 jaar
- ☐ Meer dan 30 jaar

23. Welk soort werk doe je?

- ☐ Administratief / Ondersteunend
- ☐ Beleidsmatig / Adviseur
- ☐ Technisch / Uitvoerend



- ☐ Management / Leidinggevend
- ☐ Facilitair / Ondersteunend
- ☐ Handhaving / Toezicht
- ☐ Anders:

24. Werk jij in een rooster of in onregelmatige werktijden? (*bijvoorbeeld volcontinuerooster / oproepdienst*)

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Vul deze vraag in als **Werk jij in een rooster of in onregelmatige werktijden? (bijvoorbeeld volcontinuerooster / oproepdienst)** *gelijk* is aan Ja

25. Met welk(e) type(n) rooster(s) werk jij? (*meerdere antwoorden mogelijk*) **(Verplicht)**

- ☐ Ploegendienst
- ☐ Stand-by/dienst buiten kantoortijd
- ☐ Deeltijdrooster
- ☐ Onregelmatige werktijden
- ☐ Anders:

26. Weet jij hoeveel uur bovenwettelijk verlof jij hebt staan bovenop je wettelijke vakantie-uren?

- ☐ ja
- ☐ nee

Vul deze vraag in als **Weet jij hoeveel uur bovenwettelijk verlof jij hebt staan bovenop je wettelijke vakantie-uren?** *gelijk* is aan ja

27. Hoeveel uren had jij begin 2025 over van de voorgaande jaren? **(Verplicht)**

- ☐ 0-36 uur (tot een week)
- ☐ 41-145 uur (tot een maand)
- ☐ 146-435 (tot drie maanden)
- ☐ 436-870 (tot een half jaar)
- ☐ meer dan 870 uur (langer dan een half jaar)
- ☐ weet ik niet



28. Ben je lid van een vakbond?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Wil ik niet zeggen

29. Zijn er nog opmerkingen of aandachtspunten die je wilt meegeven over verlof **sparen** en/ of spaarverlof **opnemen**?

Einde onderzoek

Bedankt voor het invullen van het onderzoek!



Werkgeversonderzoek verlofsparen

Onderzoek werkgevers over verlofsparen

Fijn dat u meedoet aan het onderzoek naar verlofsparen. Werkgevers (VNG en WSGO) en vakbonden (FNV, CNV, CMHF) hebben afgesproken te onderzoeken of en hoe er in gemeente/SGO gebruik wordt gemaakt van verlofsparen.

Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2022 sparen voor verlof. Hiermee kunnen zij uren uit verschillende bronnen inzetten op een manier die aansluit bij hun persoonlijke levens- en carrièreplanning en het gemeentelijke vitaliteitsbeleid.

In dit onderzoek gaan we na welke factoren van belang zijn bij een effectieve regeling voor verlofsparen.

Het exacte CAO-artikel is via volgende link te raadplegen: <https://www.caogemeenten.nl/cao-gemeenten/vakantie-en-verlof>

Algemene vragen

1. Tot welke categorie behoort uw organisatie? **(Verplicht)**

- ☐ Gemeente (lid VNG)
- ☐ Gemeentelijk samenwerkingsverband (Lid WSGO)

2. Wat is de grootte van de gemeente/SGO waar u werkzaam voor bent (in aantal medewerkers)? **(Verplicht)**

- ☐ Minder dan 100 medewerkers
- ☐ 100 - 250 medewerkers
- ☐ 250 - 500 medewerkers
- ☐ 500 - 1000 medewerkers
- ☐ 1000+ medewerkers

Voor dit onderzoek zijn we op zoek naar het perspectief van de 'werkgevers' m.b.t. verlofsparen binnen de gemeente/ het samenwerkingsverband. We vragen respondenten om dit onderzoek namens de gemeentelijke/SGO werkorganisatie te beantwoorden.

3. Bent u verantwoordelijk voor het uitvoeren en/of beleid maken rondom het **verlofsparen**? **(Verplicht)**

- ☐ Ja
- ☐ Nee



Vul deze vraag in als **Bent u verantwoordelijk voor het uitvoeren en/of beleid maken rondom het verlofsparen?** *gelijk* is aan Ja **of** *gelijk* is aan Gedeeltelijk

4. Wat is uw functie? **(Verplicht)**

- ☐ P&O-adviseur / P&O medewerker
- ☐ Senior P&O Adviseur
- ☐ HR Business Partner
- ☐ Recruiter / Wervingsspecialist
- ☐ Learning & Development-specialist
- ☐ Arbeidsvoorwaarden-/ beloningsspecialist
- ☐ Organisatieontwikkelaar / Organisatieadviseur
- ☐ HR Data-/ HRIS-specialist
- ☐ Hoofd P&O / Manager HR
- ☐ Teamleider
- ☐ Afdelingshoofd / Programmamanager
- ☐ Concernmanager / Directeur Bedrijfsvoering
- ☐ Anders:

Vul deze vraag in als **Bent u verantwoordelijk voor het uitvoeren en/of beleid maken rondom het verlofsparen?** *gelijk* is aan Gedeeltelijk

5. Kunt u aangeven hoe de uitvoering van **verlofsparen** binnen uw werkorganisatie is georganiseerd? *(Optioneel)*

Vul deze vraag in als **Bent u verantwoordelijk voor het uitvoeren en/of beleid maken rondom het verlofsparen?** *gelijk* is aan Nee

Voor dit onderzoek zijn we opzoek naar werkgevers / functionarissen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en/of beleid m.b.t. verlofsparen. U kunt dit onderzoek afsluiten. Wij verzoeken u om het onderzoek door te sturen naar uw collega die hiervoor verantwoordelijk is. Alvast dank.

Vul deze pagina in als **Bent u verantwoordelijk voor het uitvoeren en/of beleid maken rondom het verlofsparen?** *gelijk* is aan Ja **of** *gelijk* is aan Gedeeltelijk



Verlofvragen

CAO Artikel 6.5 | Verlofsparen

De werknemer kan **verlofsparen**. De verlofspaaruren verjaren niet.

Bronnen van de verlofspaaruren zijn:

- *Het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3.19 lid 6, onder b;*
- *De bovenwettelijke vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 4.3 lid 1, onder a; de bovenwettelijke vakantie-uren artikel 6.2;*
- *De bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6.3;*

De werknemer kiest uit lid 3 welke uren hij spaart. De werknemer met een voltijdsdienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren. Als de werknemer verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, gelden de leden 7 tot en met 13.

Het spaarverlof: duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar; wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven. De werkgever kan afwijken van lid 7. De werknemer dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het spaarverlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen. Een verzoek om spaarverlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

6. Wordt er binnen uw organisatie nadere onderverdeling gemaakt tussen verschillende typen bovenwettelijk verlof (zoals **spaarverlof**)?

- ☐ Ja
- ☐ Nee, er is alleen bovenwettelijk verlof
- ☐ Dat weet ik niet

Vul deze vraag in als **en Wordt er binnen uw organisatie nadere onderverdeling gemaakt tussen verschillende typen bovenwettelijk verlof (zoals spaarverlof)?** *gelijk* is aan Ja

7. Welke **spaar**bronnen voor **verlofsparen** uit de CAO worden er binnen uw organisatie gebruikt/geregistreerd? (meer antwoorden mogelijk)

- ☐ Het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3.19 lid 6, onder b
- ☐ De bovenwettelijke vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 4.3 lid 1, onder a
- ☐ De bovenwettelijke vakantie-uren uit artikel 6.2
- ☐ De bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6.3



8. Heeft uw organisatie specifiek beleid ten aanzien van de inzet van **verlofsparen**? (**Verplicht**)

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ In ontwikkeling

Vul deze vraag in als **Heeft uw organisatie specifiek beleid ten aanzien van de inzet van verlofsparen?** *gelijk* is aan Ja **of** *gelijk* is aan In ontwikkeling

9. Kunt u uw kort omschrijven hoe het beleid rondom **verlofsparen** binnen uw organisatie wordt ingevuld?

10. Hoe worden medewerkers binnen uw organisatie geïnformeerd over **verlofsparen**? (meerdere antwoorden mogelijk) (**Verplicht**)

- ☐ Via informatie bij indiensttreding
- ☐ Via HR-intranet/personeelsportaal
- ☐ Via het personeelshandboek
- ☐ Via persoonlijke gesprekken (HR/leidinggevenden)
- ☐ Via interne voorlichtingscampagne
- ☐ Via vakbonden
- ☐ (Verder) Niet of nauwelijks
- ☐ Anders:

11. Welke doelen gebruiken medewerkers (doorgaans) om **verlof te sparen**? (meerdere antwoorden mogelijk) (**Verplicht**)

- ☐ Eerder stoppen met werken (pensioen/RVU)
- ☐ Sabbatical
- ☐ Mantelzorg
- ☐ Langer verlof/vakantie
- ☐ Studie of persoonlijke ontwikkeling
- ☐ Kinderwens
- ☐ Vitaliteit / Duurzame inzetbaarheid
- ☐ Is niet bekend
- ☐ Anders:



12. Bent u in de gelegenheid om HR-rapportages uit te draaien / heeft u inzicht in HR-rapportage inzake **verlofsparen**?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Onvoldoende
- ☐ Anders:

Vul deze vraag in als **Bent u in de gelegenheid om HR-rapportages uit te draaien / heeft u inzicht in HR-rapportage inzake verlofsparen?** *gelijk* is aan Nee **of** *gelijk* is aan Onvoldoende **of** *gelijk* is aan Anders:

13. Welk percentage medewerkers **spaart** momenteel **verlof (geschat)? (Verplicht)**

- ☐ Minder dan 10%
- ☐ 10 - 25%
- ☐ 26 - 50%
- ☐ Meer dan 50%
- ☐ Niet bekend

Vul deze vraag in als **Bent u in de gelegenheid om HR-rapportages uit te draaien / heeft u inzicht in HR-rapportage inzake verlofsparen?** *gelijk* is aan Ja **of** *gelijk* is aan Ja, afhankelijk van de te beantwoorden vraag

14. Welk percentage medewerkers **spaart** momenteel **verlof (exact)? (Verplicht)**

- ☐ Minder dan 10%
- ☐ 10 - 25%
- ☐ 26 - 50%
- ☐ 51% - 75%
- ☐ Meer dan 75%
- ☐ Niet bekend

15. Welk percentage medewerkers **neemt momenteel spaarverlof op (geschat)?**

0% - 100%

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
100																			
☐																			

16. Voor welke medewerkers binnen de gemeente denkt u dat **verlofsparen** vooral aantrekkelijk of nuttig kan zijn (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ Medewerkers met een kinderwens of die meer tijd nodig hebben voor de zorg voor hun kinderen
- ☐ Medewerkers in de laatste jaren voor pensioen
- ☐ Medewerkers met mantelzorgtaken
- ☐ Medewerkers die een sabbatical of langere reis willen maken
- ☐ Medewerkers met een hoge werkdruk of behoefte aan hersteltijd
- ☐ Medewerkers met een lange loopbaan bij de gemeente/SGO
- ☐ Medewerkers die meer regie over hun tijd willen
- ☐ Alle medewerkers – verlofsparen moet voor iedereen flexibel inzetbaar zijn
- ☐ Geen specifieke groep
- ☐ Anders:

17. Welke redenen hebben medewerkers om geen **verlof** te **sparen** denkt u (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ Onvoldoende kennis en communicatie
- ☐ Complexiteit en administratieve drempels
- ☐ Directe financiële behoeften
- ☐ Onzekerheid over arbeidsrelatie en mobiliteit (bijv. het verlof niet mee te kunnen nemen bij vertrek)
- ☐ Korte-termijn denken
- ☐ Fiscale en juridische onduidelijkheden



☐ Personeelstekort en/of niet te regelen met vervanging

☐ Anders:

18. Wat zijn volgens u de belangrijkste drempels en/of belemmeringen voor medewerkers, die hier wel interesse in hebben, om van **verlofsparen** gebruik te maken? (Meerdere antwoorden mogelijk)

☐ Onvoldoende kennis of informatie

☐ Gebrek aan vertrouwen of duidelijkheid over de toekomst

☐ Culturele of organisatorische belemmeringen

☐ Praktische of administratieve drempels

☐ Financiële of persoonlijke overwegingen

☐ Belemmeringen vanuit leidinggevenden of werkdruk

☐ Onvoldoende stimulans of voordeel ervaren

☐ Anders:

Vul deze pagina in als **Bent u verantwoordelijk voor het uitvoeren en/of beleid maken rondom het verlofsparen?** *gelijk* is aan Ja **of** *gelijk* is aan Gedeeltelijk

Uitvoerbaarheid en effecten

De volgende vragen gaan over de capaciteiten op uw afdeling om **verlofsparen** goed uit te voeren.

19. **Verlofsparen** is goed uitvoerbaar binnen onze organisatie (**Verplicht**)

Helemaal mee oneens - Helemaal mee eens

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

20. We hebben op onze afdeling voldoende kennis in huis om **verlofsparen** goed toe te passen (**Verplicht**)

Helemaal mee oneens - Helemaal mee eens

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐



21. We hebben op onze afdeling voldoende capaciteit om **verlofsparen** goed toe te passen
(Verplicht)

Helemaal mee oneens - Helemaal mee eens

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Vul deze vraag in als **We hebben op onze afdeling voldoende capaciteit om verlofsparen goed toe te passen** *gelijk* is aan 1 **of** *gelijk* is aan 2

22. Wat mist u?

23. Zijn er voor u of op uw afdeling knelpunten in de uitvoering of administratie met betrekking tot het registreren of verwerken van het spaarverlof? (Verplicht)

Optioneel: Kunt u dit toelichten:

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Dat is voor mij onduidelijk

Vul deze pagina in als **Bent u verantwoordelijk voor het uitvoeren en/of beleid maken rondom het verlofsparen?** *gelijk* is aan Ja **of** *gelijk* is aan Gedeeltelijk

Toekomst en verbeteringen

24. De regeling **verlofsparen** heeft een positief effect m.b.t. vitaliteit of duurzame inzetbaarheid binnen onze organisatie. (Verplicht)

Helemaal mee oneens - Helemaal mee eens

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

25. De regeling **verlofsparen** draagt bij aan het vitaliteitsbeleid (zoals geformuleerd in de cao) van onze organisatie. (Verplicht)

Helemaal niet - Volledig

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐



26. De regeling **verlofsparen** heeft als arbeidsvoorwaarden een positief effect m.b.t. de instroom van medewerkers. **(Verplicht)**

Helemaal mee oneens - Helemaal mee eens

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

27. De regeling **verlofsparen** heeft als arbeidsvoorwaarden een positief effect m.b.t. het behoud van medewerkers. **(Verplicht)**

Helemaal mee oneens - Helemaal mee eens

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

28. De regeling **verlofsparen** sluit in haar huidige vorm aan bij de behoefte(n) van onze medewerkers. **(Verplicht)**

Helemaal mee oneens - Helemaal mee eens

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

29. Welke aanpassingen zouden het **verlofsparen** volgens u effectiever of aantrekkelijker maken? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ [] Betere voorlichting en communicatie
- ☐ [] Verbetering van het systeem en de administratie
- ☐ [] Meer flexibiliteit in opname en sparen
- ☐ [] Meer stimulans of beloning voor deelname
- ☐ [] Ondersteuning door leidinggevenden en beleid
- ☐ [] Zekerheid over toekomstig gebruik
- ☐ [] Verhogen van het spaarplafond
- ☐ [] De regeling is goed zoals hij op dit moment is
- ☐ [] Anders:

30. Zijn er andere opmerkingen of aandachtspunten die u wilt meegeven over **verlofsparen**?

Einde onderzoek

Bedankt voor het invullen van het onderzoek

