



Online vragenlijstonderzoek CAO Gemeenten en CAO SGO 2025





Achtergrond en opdracht

De vakbonden FNV, CNV en CMHF hebben afgesproken om ter voorbereiding op de onderhandelingen voor de nieuwe CAO Gemeenten en de CAO SGO een vragenlijst uit te zetten onder medewerkers, die werkzaam zijn bij gemeenten of gemeentelijke organisaties. De vragenlijst is uitgezet met als doel in beeld te krijgen welke huidige en toekomstige arbeidsvoorwaarden medewerkers belangrijk vinden in de cao.

De vakbonden vinden het belangrijk dat alle medewerkers, vakbondsleden en niet-vakbondsleden, worden betrokken bij het cao-proces en de totstandkoming van cao-afspraken. Door deze betrokkenheid hopen de vakbonden het draagvlak van de afspraken in de cao te vergroten en tevredenheid van medewerkers te waarborgen.

A-advies heeft de opdracht gekregen om de gezamenlijke vakbonden te begeleiden bij het opstellen en uitzetten van de vragenlijst en de resultaten te analyseren. De analyse van de resultaten staat in deze rapportage.



Inhoudsopgave

1. Onderzoeksverantwoording	p.4
2. Respons	p.5
3. Arbeidsmarkt	p.8
4. Inkomen	p.13
5. Verlof & werk privé balans	p.18
6. Werkdruk	p.24
7. Veilig werken	p.28
9. Prioriteiten	p.32
10. Betrokkenheid bij de cao	p.33
Bijlage 1: Vragenlijst	p.35
Bijlage 2: Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken	p.45



De resultaten in deze rapportage zijn gebaseerd op een vragenlijst die samen met de vakbonden FNV, CNV en CMHF is opgesteld. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 1 van deze rapportage.

De vragenlijst is online uitgezet onder werknemers die vallen onder de Cao Gemeenten en de Cao SGO.

De Cao Gemeenten geldt voor werknemers in dienst bij gemeenten en de Cao SGO geldt voor werknemers in dienst bij (aangesloten) gemeentelijke organisaties. De vakbonden hebben gezamenlijk de werknemers daartoe uitgenodigd. Respondenten konden de vragenlijst anoniem invullen. De gemiddelde responstijd bedroeg 12 minuten.

De vragenlijst heeft uitgestaan in de periode 26 augustus tot en met 22 september 2024. In totaal hebben 27.836 medewerkers de vragenlijst ingevuld.

Om meer inzicht te kunnen krijgen in de overeenkomsten en verschillen tussen groepen medewerkers zijn onder andere de volgende achtergrondkenmerken van de respondenten uitgevraagd:

- a. Leeftijd
- b. Geslacht
- c. Salarisschaal

Antwoorden zijn geanalyseerd op twee niveaus: 1. totaalniveau (alle ondervraagden) en 2. uitsplitsingen naar bovengenoemde kenmerken. Daar waar zich opvallende verschillen bij de gemaakte uitsplitsingen voordoen, worden deze expliciet benoemd in de rapportage. Daar waar geen opvallende verschillen gemeten zijn, wordt dit niet vermeld.

In voorgaande jaren (2020, 2022 en 2023) zijn een aantal vragen op exact gelijke wijze gesteld. Er is gekeken naar eventuele trends. Verschillen zijn opgenomen in de rapportage.

Antwoorden als 'geen mening', 'weet ik niet' en 'niet van toepassing' zijn in de analyse buiten beschouwing gelaten. Ten behoeve van de duidelijkheid van grafieken zijn antwoorden soms ingekort. De exacte vraagstelling is terug te vinden in Bijlage 1. Om de leesbaarheid te vergroten worden de respondenten uit inkomensschaal 1 t/m 7 de *laagste inkomensgroep* genoemd, 8 t/m 12 de *middeninkomens* en 13 en hoger de *hoogste inkomensgroep*.

1. Onderzoeks- verantwoording



2. Respons

Kerncijfers sector

Op 31 december 2023 waren 189.500 medewerkers in dienst bij 342 gemeenten en circa 33.000 bij de samenwerkende gemeentelijke organisaties (SGO's). Het totale werknemersbestand bestaat uit ongeveer 222.500 werknemers.

Bij gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties (SGO), GGD of omgevingsdienst werken werknemers in uitvoerende functies, staf-, beleid- of managementfuncties en secretariële en administratieve functies.

Respons

In totaal hebben 27.836 medewerkers van gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties de vragenlijst ingevuld. Dit is circa 13% van het totale werknemersbestand. De vragenlijst is zowel ingevuld door werknemers die lid zijn van een vakbond als werknemers die geen lid zijn van een vakbond.

Respons naar achtergrondkenmerken

Als we kijken naar de verdeling van de respondenten over de verschillende achtergrondkenmerken, dan is de respons op alle relevante achtergrondkenmerken, met uitzondering van loonschaal A, hoog genoeg om verantwoord vergelijkingen tussen groepen medewerkers te kunnen maken.

Loonschaal A

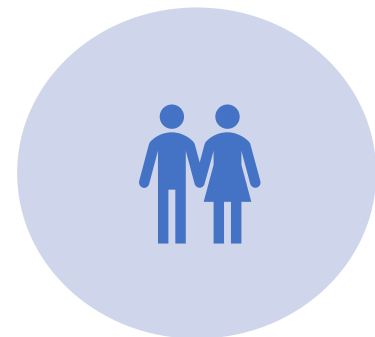
Vanwege de lage respons van werknemers in loonschaal A is het niet mogelijk om specifieke uitsplitsingen te maken voor deze groep werknemers. De antwoorden van de medewerkers in loonschaal A zijn uiteraard wel meegenomen in de totale scores. Dit geldt overigens ook voor de respondenten die X/non-binair hebben geantwoord op de uitvraag naar het geslacht en voor de respondenten die deze vraag liever niet wilden beantwoorden.

1. Respons en achtergrondkenmerken (1)



Totaal

- 27.836 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld
- Dit is circa 13% van het totale medewerkersbestand bij gemeenten en gemeentelijke organisaties



Sexe

- 51% is man
- 48% is vrouw
- 0% is X/non-binair
- 1% zegt het liever niet



Leeftijd

- 19% van de respondenten is jonger dan 35
- 21% is 35-44 jaar
- 25% is 45-54 jaar
- 35% is 55 of ouder



Salarisschaal

- 0,1% van de respondenten werkt in salarisschaal A
- 15% werkt in salarisschaal 1 t/m 7
- 81% werkt in salarisschaal 8 t/m 12
- 4% werkt in salarisschaal 13 of hoger



Vakbondslidmaatschap

- 42% van de respondenten is lid van een vakbond
- 58% is niet lid van een vakbond

Zie voor meer details: Bijlage 1

1. Respons en achtergrondkenmerken (2)



Contractvorm

- 92% een vast contract
- 7% tijdelijk contract
- 1% flexibel contract



Soort organisatie

- 90% van de ondervraagden werkt bij een gemeente
- 10% werkt bij een samenwerkende gemeentelijke organisatie (SGO, GGD, omgevingsdienst)



Functie

- 39% van de ondervraagden werkt in een uitvoerende functie (29% binnendienst en 10% buitendienst)
- 12% werkt in een secretariële of administratieve functie
- 7% werkt in een managementfunctie
- 27% werkt in een staf- of beleidsfunctie
- 15% overig



Grootteklasse gemeenten

- 25% van de ondervraagden werkt bij een G4 gemeente
- 31% in een gemeente met meer dan 100.00 inwoners
- 44% in een gemeente met minder dan 100.000 inwoners

Zie voor meer details: Bijlage 1

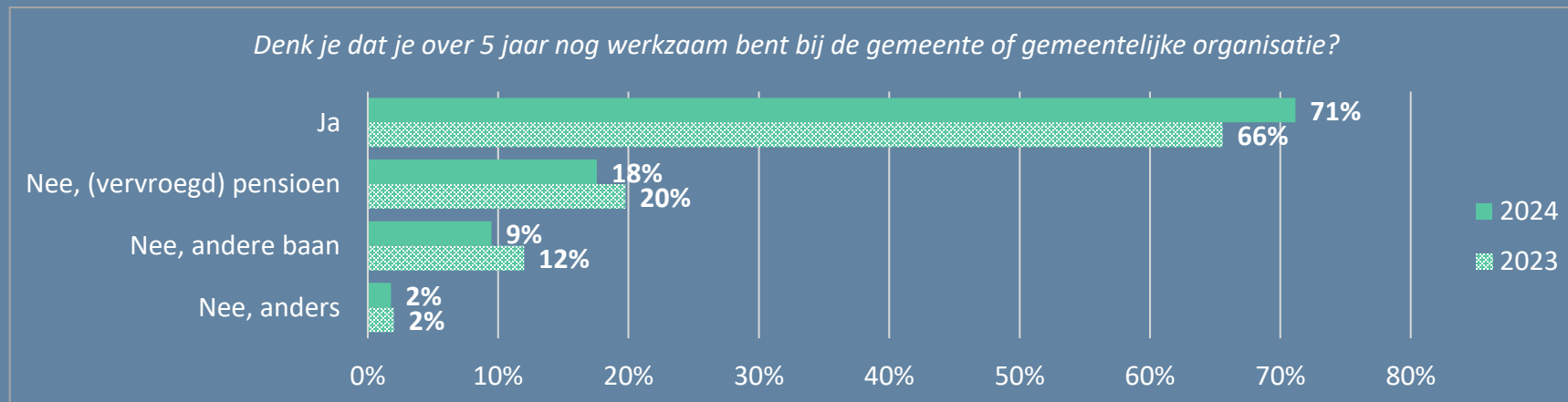
3. Arbeidsmarkt en werkzekerheid

De gemeente of gemeentelijke organisatie is een aantrekkelijke werkgever

Voor 91% van de ondervraagden is de gemeente of gemeentelijke organisatie een aantrekkelijke werkgever. Ten opzichte van vorig jaar is de tevredenheid toegenomen; in 2023 vond 85% van de bevroegden hun organisatie een aantrekkelijke werkgever.

De verwachting om over 5 jaar nog bij de gemeente of gemeentelijke organisatie in dienst te zijn is toegenomen

71% van de ondervraagden verwacht over 5 jaar nog bij dezelfde werkgever in dienst te zijn. Vorig jaar was dit nog twee derde van de ondervraagden. De verwachting om over 5 jaar met (vervroegd) pensioen te zijn of een andere baan te hebben is licht afgenomen.



Jongeren verwachten vaker van baan te wisselen dan 55-plussers

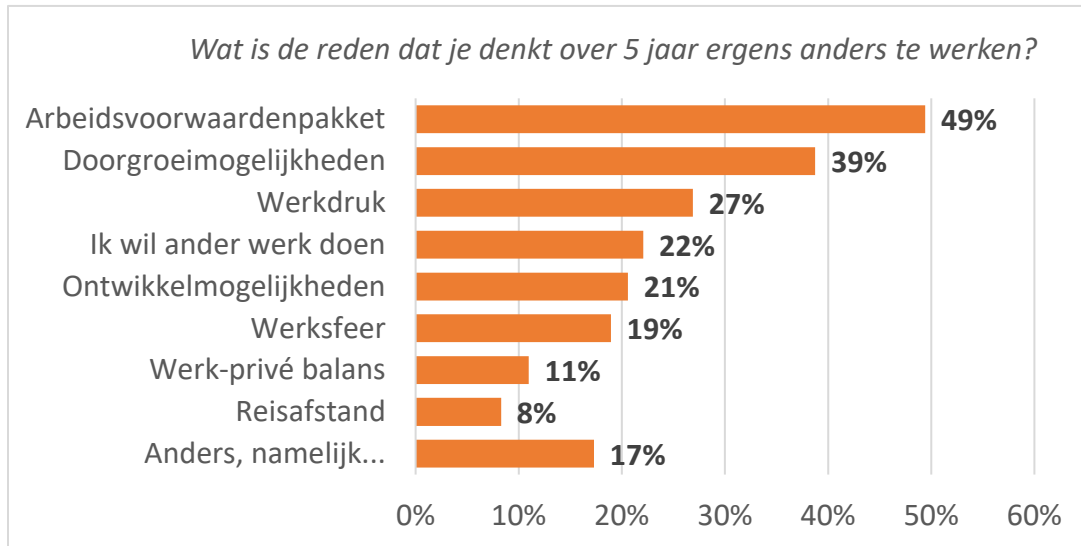
19% van de medewerkers onder de 35 jaar verwacht binnen 5 jaar ergens anders te werken. Dit percentage neemt af naar 4% voor de medewerkers ouder dan 55 jaar (die niet verwachten binnen 5 jaar met pensioen te gaan). Ten opzichte van vorig jaar zijn het juist vooral de jongeren die minder geneigd om naar een andere werkgever uit te kijken (19% van de medewerkers onder de 35 jaar in 2024 ten opzichte van 26% in 2023).

Mobiliteit is hoger in de hoogste inkomensgroep

15% van de hoogste inkomensgroep verwacht binnen 5 jaar ergens anders te werken. 6% van de laagste inkomensgroep kijkt uit naar een andere baan.

Arbeidsvoorwaarden belangrijkste reden om van baan te wisselen

Voor de helft van de ondervraagden die verwachtten over 5 jaar een andere baan te hebben, is het arbeidsvoorwaardenpakket de belangrijkste reden om van baan te wisselen. Ook de mogelijkheid om door te kunnen groeien (39%) is een belangrijke reden om te switchen.



Andere redenen die worden genoemd (17%) hebben voornamelijk te maken met de inhoud van het werk, de logheid van of onrust in de organisatie, beloning en reiskostenvergoeding.

Vooraf voor medewerkers tussen de 35 en 45 jaar zijn arbeidsvoorwaarden een belangrijke reden om ergens anders te gaan werken (58%). 55-plussers zien in de werkdruk (34%) en de werksfeer (32%) vaker een reden om te switchen terwijl jongeren onder de 35 jaar vaker ander werk willen doen (30%).

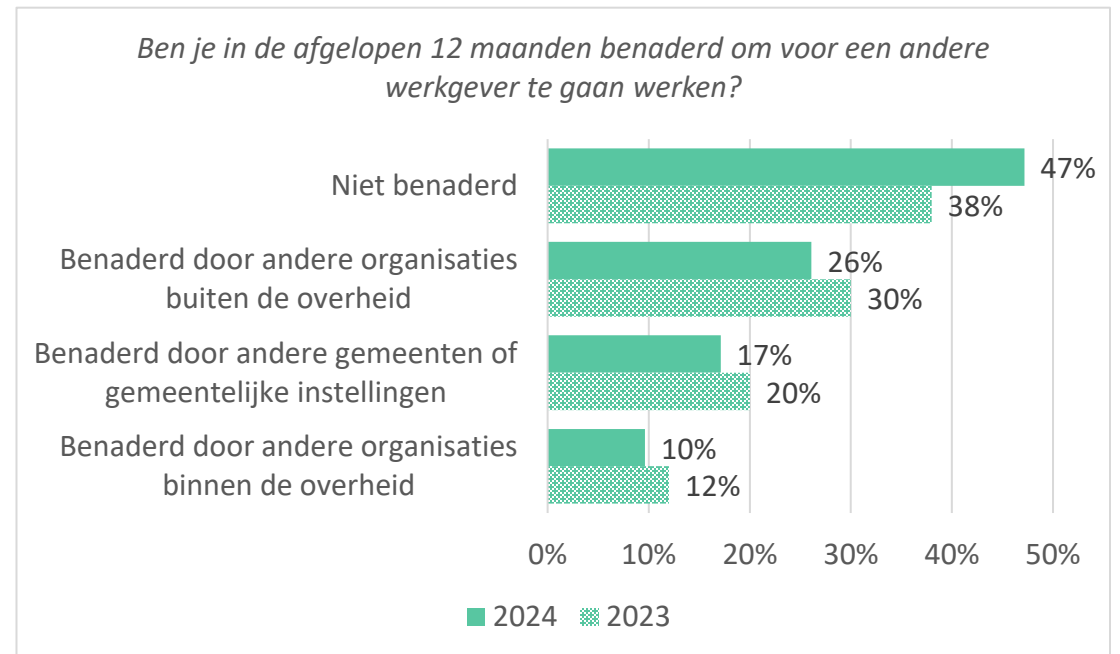
Voor mannen weegt het arbeidsvoorwaardenpakket zwaarder dan voor vrouwen. Voor 55% van de mannen is dit een reden voor een baanwissel (t.o.v. 41% van de vrouwen).

Voor de laagste inkomensgroep is de werksfeer een bovengemiddelde reden om van baan te wisselen (33%).

Kleine meerderheid wordt benaderd door een andere werkgever

53% van de ondervraagden geeft aan wel eens te worden benaderd voor een functie bij een andere werkgever.

Ten opzichte van 2023 worden medewerkers minder vaak benaderd door andere werkgevers.



Jongeren en hoogste inkomensgroep interessant voor werkgevers

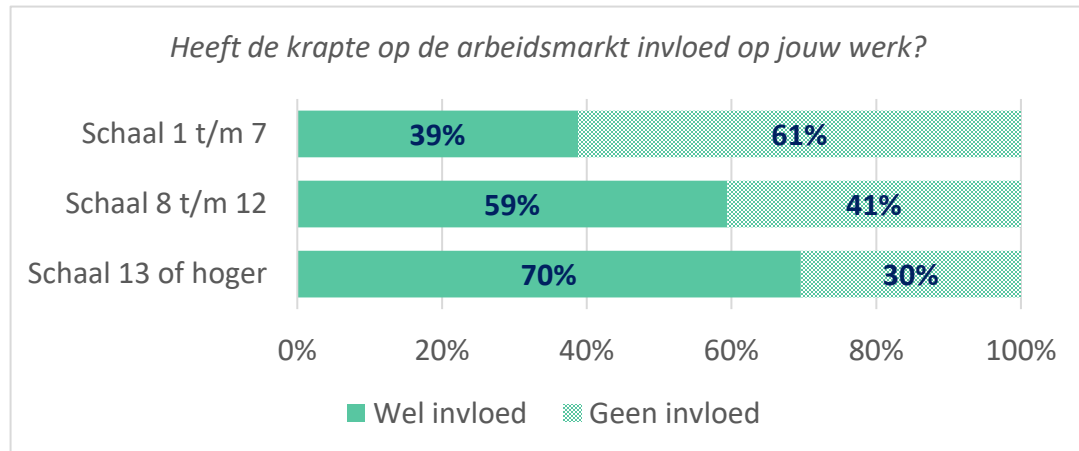
Jongeren en medewerkers met hogere inkomens worden frequenter benaderd voor functies bij een andere werkgever dan 55-plussers en medewerkers met lagere inkomens. 68% van de medewerkers tot 45 jaar en 63% van de hoogste inkomensgroep geven aan benaderd te worden door andere gemeenten/gemeentelijke organisaties of door andere organisaties binnen of buiten de overheid.

Krapte op de arbeidsmarkt heeft bij meerderheid invloed op het werk

57% van de ondervraagden geeft aan dat de krapte op de arbeidsmarkt invloed heeft op het werk.

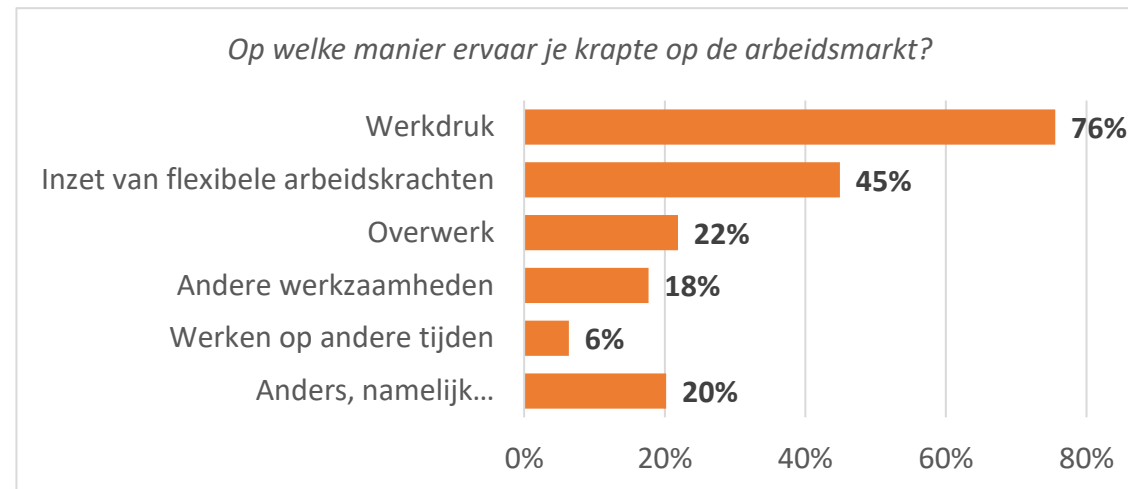
Mannen ervaren deze invloed vaker dan vrouwen (respectievelijk 62% en 52%).

Hoe hoger de inkomens hoe meer men de invloed van de krapte op de arbeidsmarkt ervaart.



Invloed van krapte arbeidsmarkt vooral gevoeld door effect op werkdruk

76% van de ondervraagden die aangeven dat de krapte op de arbeidsmarkt van invloed is op hun werk, ervaart de krapte als een effect op de werkdruk.



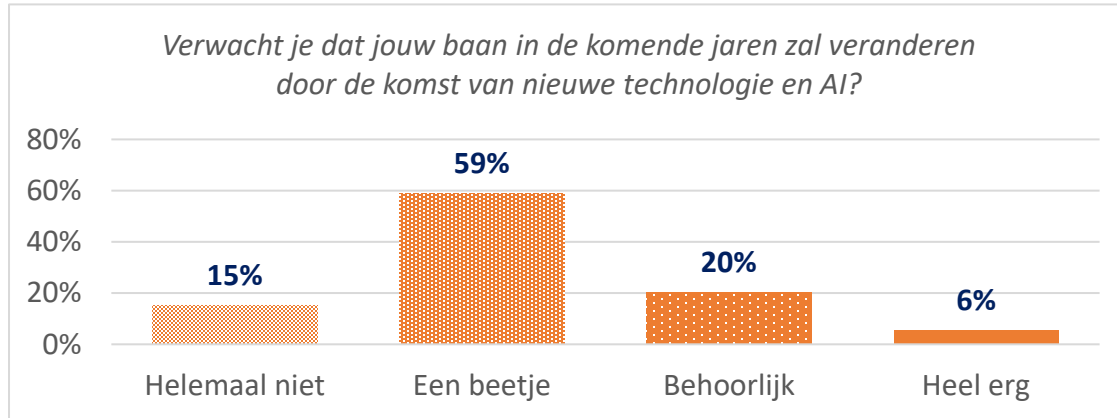
Overige manieren (Anders, namelijk..) waarop krapte op de arbeidsmarkt ervaren wordt zijn onder andere: verminderde kwaliteit van het werk, vertraging, werk blijft liggen, kennis en ervaring gaan verloren, geen goede mensen te krijgen, veel verloop.

Jongeren onder de 35 jaar ervaren bovengemiddeld de inzet van flexibele arbeidskrachten (50%), overwerk (28%) en andere werkzaamheden (24%) ten gevolge van de krapte op de arbeidsmarkt.

De hoogste inkomensgroep (50%) ervaart meer invloed van de inzet van flexibele arbeidskrachten dan de laagste inkomensgroep (37%).

Overgrote meerderheid verwacht invloed van nieuwe technologie en kunstmatige intelligentie te ondervinden in het werk

85% van de ondervraagden verwacht dat hun baan in de komende jaren een beetje, behoorlijk of heel erg zal veranderen door de komst van nieuwe technologie en kunstmatige intelligentie (AI). Een grote meerderheid (59%) verwacht dat deze invloed beperkt zal blijven.

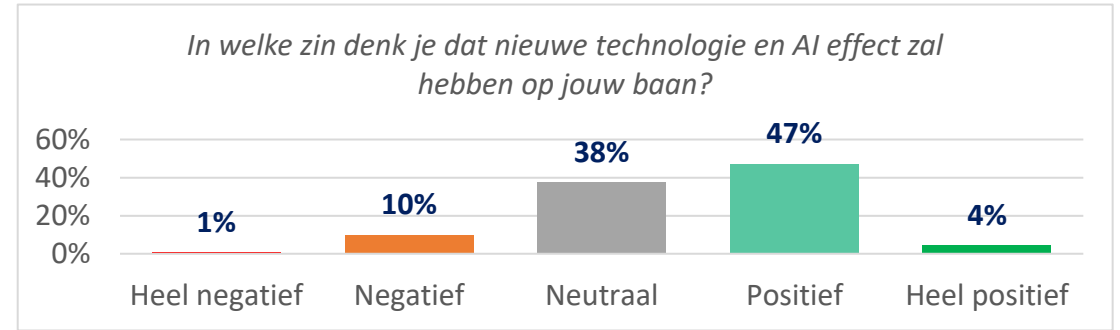


Verwachtingen van hogere inkomensgroep hoger

De hoogste inkomensgroep (88%) verwacht meer effect van nieuwe technologie en AI dan de laagste inkomensgroep (81%).

Positieve invloed van nieuwe technologie en kunstmatige intelligentie

Van de ondervraagden, die een beetje tot heel veel invloed verwachten van nieuwe technologie en kunstmatige intelligentie, denkt 51% dat deze invloed een (heel) positief effect zal hebben op hun baan.

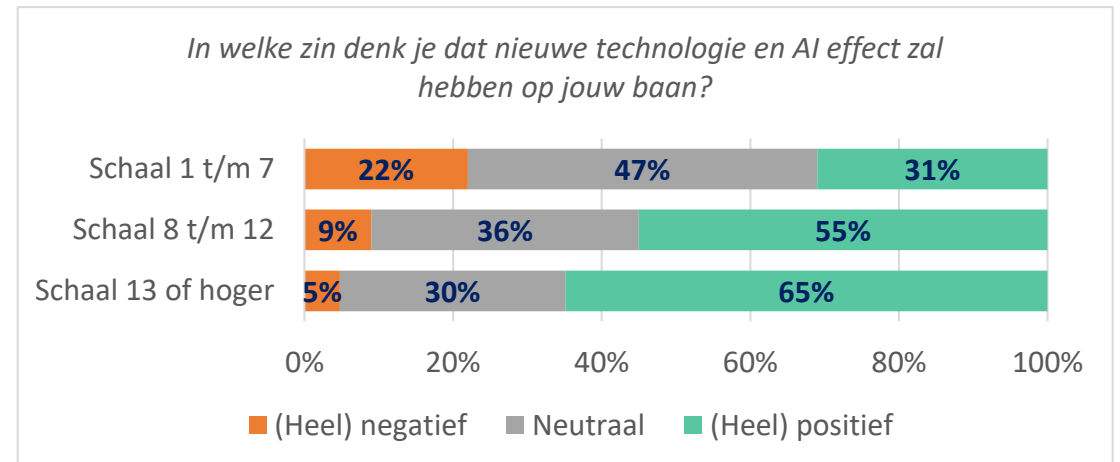


Jongeren hebben positievere verwachtingen

Naarmate medewerkers ouder zijn neemt de verwachting van (heel) positieve invloed af; van 62% van de jongeren onder de 35 jaar tot 44% van medewerkers van 55 jaar of ouder.

Hogere inkomensgroepen hebben positievere verwachtingen

De hogere inkomensgroepen denken vaker dat nieuwe technologie en AI hun werk positief zal beïnvloeden dan de laagste inkomensgroep.



Een derde van banen wordt ook gedaan door flexibele krachten

Het werk van medewerkers met een vast contract wordt in 34% van de gevallen ook gedaan door collega's met een flexibel arbeidscontract.

Voor het werk van jongeren onder de 35 jaar ligt dit percentage nog hoger, op 43%.

Het werk van de hoogste inkomensgroep wordt minder frequent uitgevoerd door collega's met een flexibel contract, namelijk in 27% van de gevallen.

Grote wens voor vaste contracten

Medewerkers met tijdelijke contract geven aan sterk de voorkeur te hebben voor een vast contract (91,2 punten).

In hoeverre zou je graag een vast contract willen hebben?



Medewerkers met een flexibel contract (oproep, payroll, uitzend, detachering of zzp) scoren met 73,2 punten lager.



De wens voor een vast contract is licht afgenomen. In 2023 was de score voor medewerkers met een tijdelijk contract 93,2 punten en met een flexibel contract 77,3 punten.

Sterkere wens voor laagste inkomensgroep

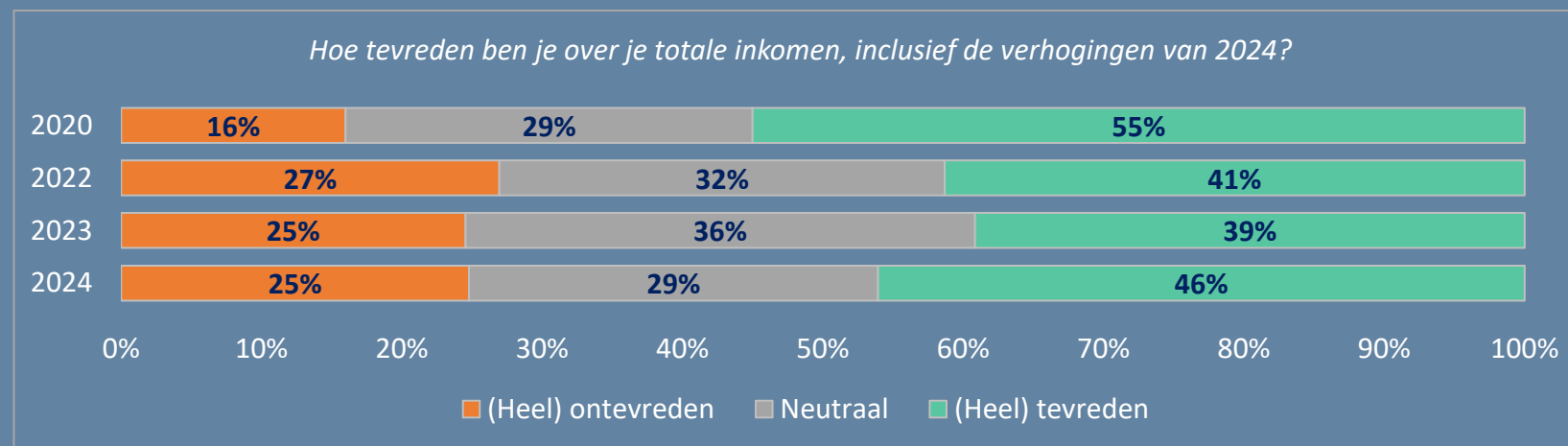
Bij de laagste inkomensgroep leeft de wens voor een vast contract sterker dan bij de hoogste inkomensgroep. De scores zijn respectievelijk 95 en 72 punten.

55-plussers met een tijdelijke of flexibele contract wijken naar beneden af van het gemiddelde. Zij hebben minder behoefte aan vaste contracten. Desondanks scoren zij toch nog 76 punten.

4. Inkomen

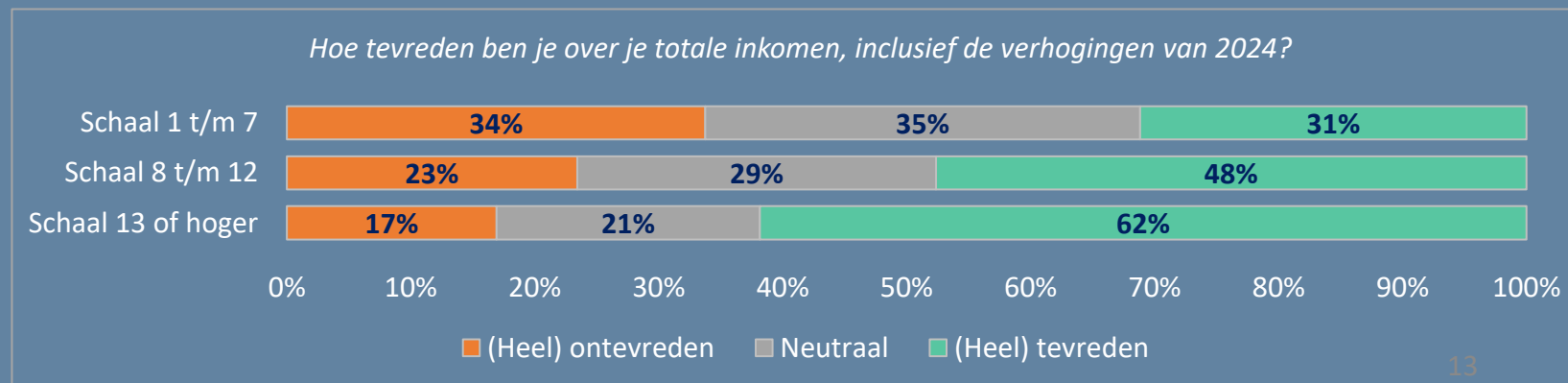
Koopkrachtverlies enigszins gecompenseerd

In 2020 gaf 55% van de ondervraagden aan (heel) tevreden te zijn met het totale inkomen (maandsalaris, individueel keuzebudget en eventuele toelagen en vergoedingen). In 2022 en 2023 was dat gedaald naar 41% en 39%. De tevredenheid over het inkomen is weliswaar nog niet even groot als in 2022 maar wel weer toegenomen tot 46%.



Grotere tevredenheid bij de hogere inkomensgroep

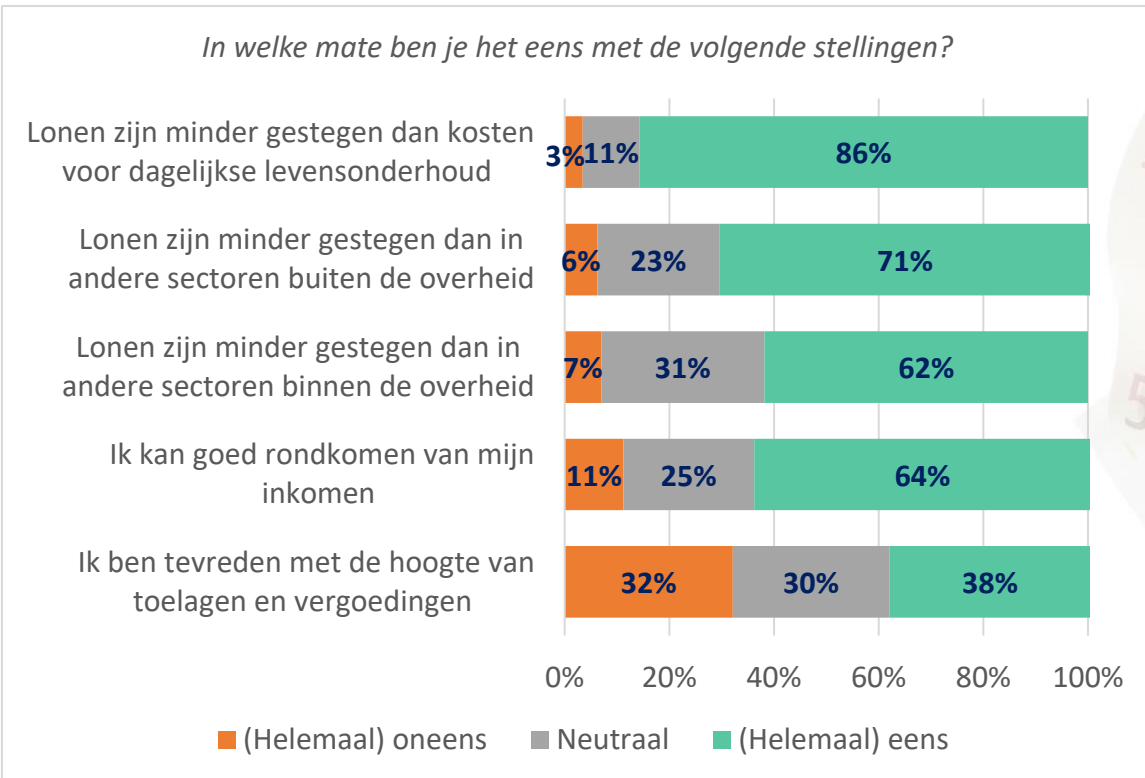
62% van de hoogste inkomensgroep is (heel) tevreden met het totale inkomen. Voor de laagste inkomensgroep ligt dat percentage op 31%.



Veel ondervraagden ervaren onevenredige loonstijging

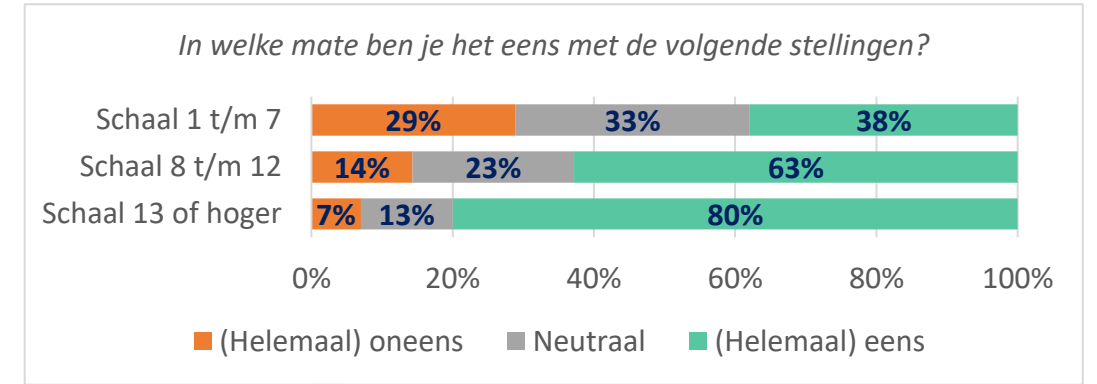
86% van de ondervraagden ervaart een onevenredige stijging van de lonen met de toegenomen kosten voor het dagelijks levensonderhoud. Ook heeft een grote meerderheid het idee dat de lonen minder gestegen zijn dan in andere sectoren; 71% voor sectoren buiten de overheid en 62% voor sectoren binnen de overheid. Desondanks kan twee derde van de ondervraagden goed rondkomen van hun inkomen. 11% kan niet goed rondkomen.

38% van de ondervraagden met toelagen en vergoedingen zijn (heel) tevreden over de hoogte ervan. 32% is dat (helemaal) niet.



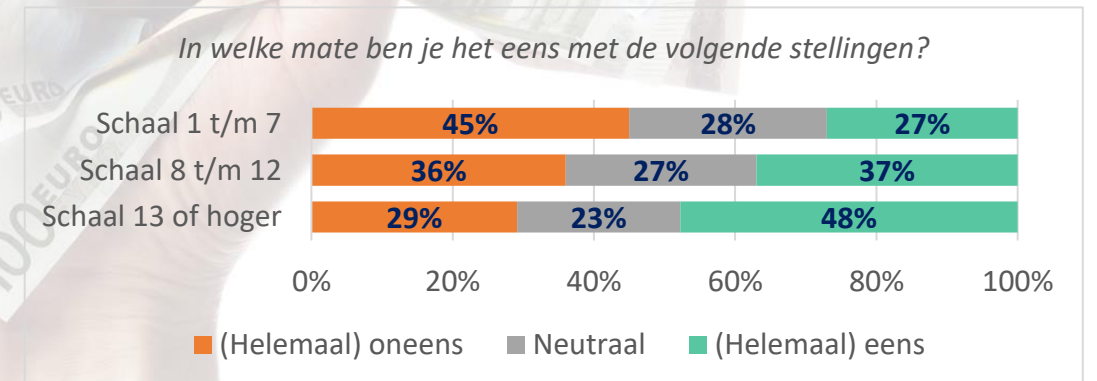
Laagste inkomensgroep komt minder goed rond van inkomen

De laagste inkomensgroep kan minder goed rondkomen van hun inkomen dan de hogere inkomensgroepen; 29% is het (helemaal) niet eens met de stelling *Ik kan goed rondkomen van mijn inkomen*.



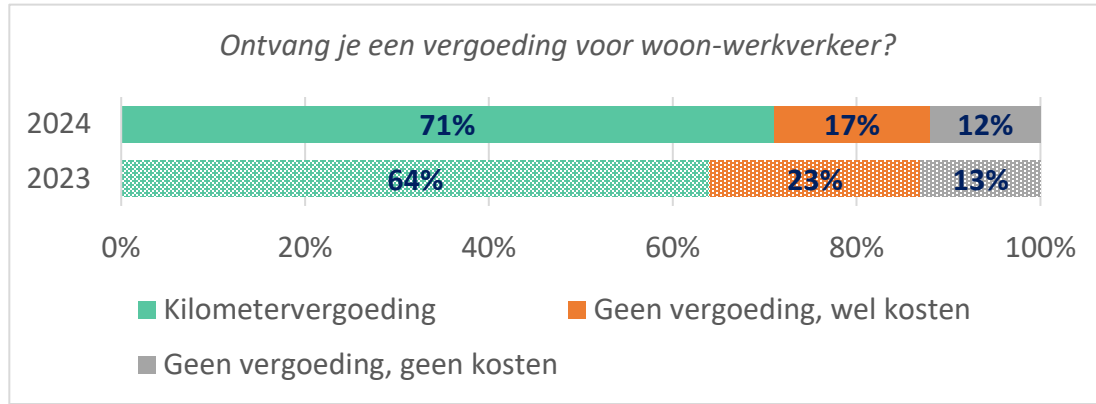
Lagere inkomens minder tevreden met toelagen en vergoedingen

De laagste inkomensgroep is minder tevreden met de hoogte van toelagen en vergoedingen dan ondervraagden met hogere inkomens. 45% van de laagste inkomensgroep is het (helemaal) oneens met de stelling *Ik ben tevreden met de hoogte van toelagen en vergoedingen*.



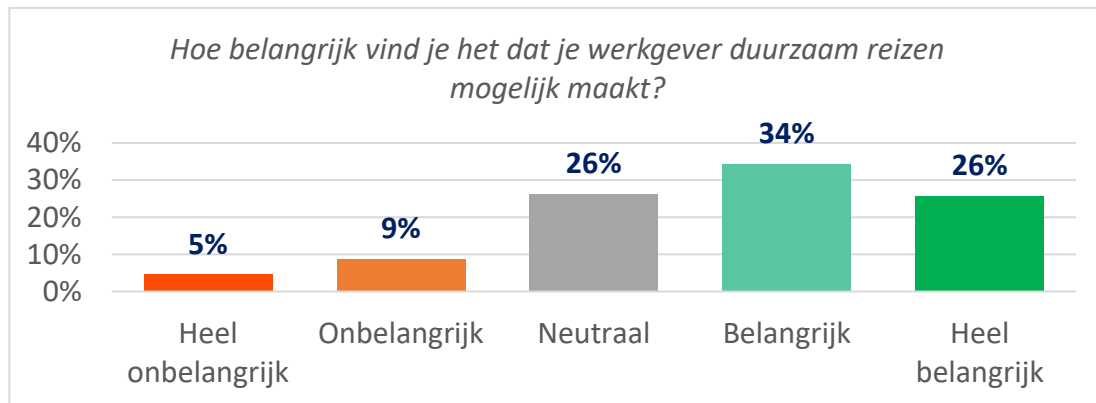
Vaker kilometervergoeding voor woon-werkverkeer

71% van de ondervraagden ontvangt een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer. 17% ontvangt geen vergoeding, maar maakt daarvoor wel kosten. In 2023 waren deze percentages respectievelijk 64% en 23%.



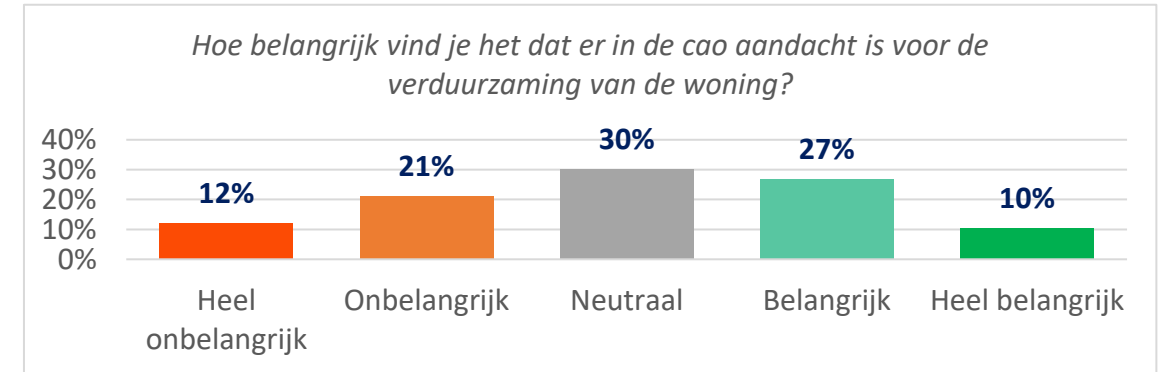
Ruime meerderheid vindt duurzaam reizen belangrijk

60% van de ondervraagden vindt het (heel) belangrijk dat hun werkgever duurzaam reizen mogelijk maakt.

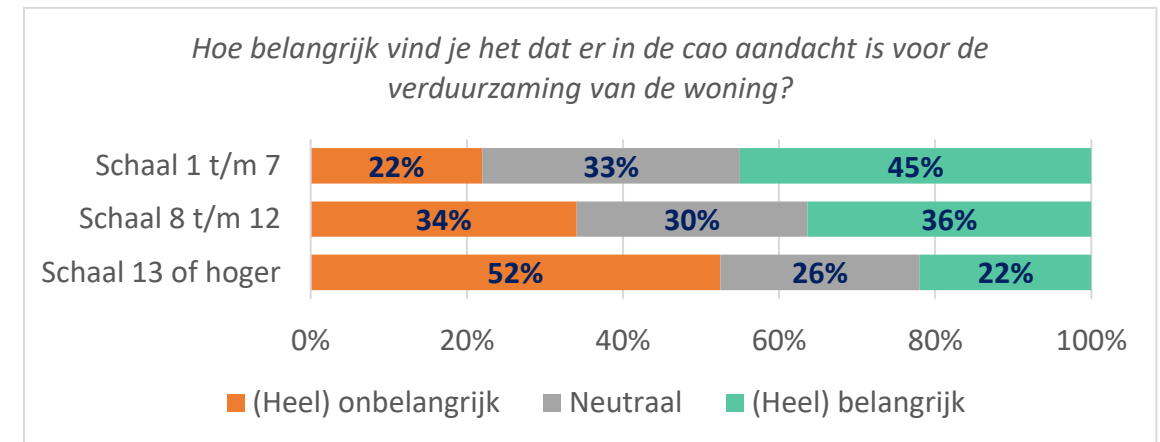


Belang van verduurzaming woning

Ruim een derde van de ondervraagden vindt het (heel) belangrijk dat er in de cao aandacht is voor de verduurzaming van de woning.

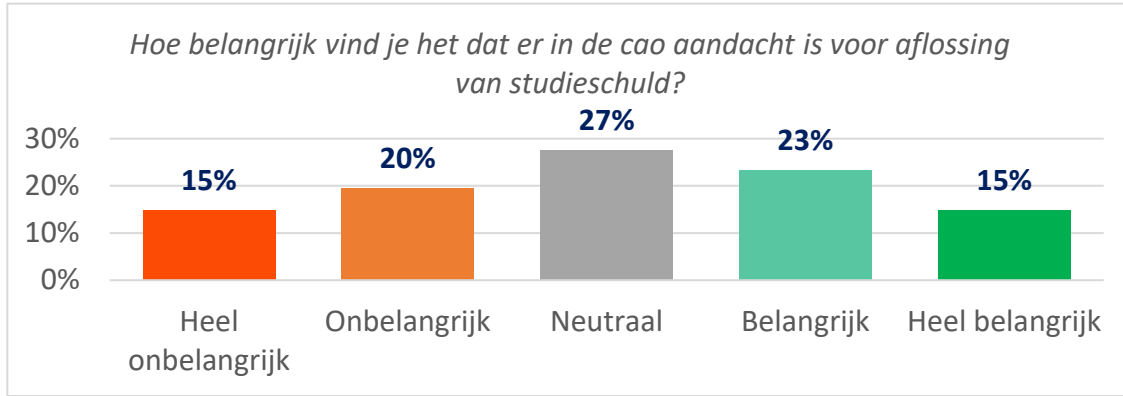


Medewerkers met de laagste inkomens hechten bovengemiddeld veel belang aan de verduurzaming van woningen. 45% van de laagste inkomensgroep vindt het (heel) belangrijk dat er aandacht voor is in de cao.

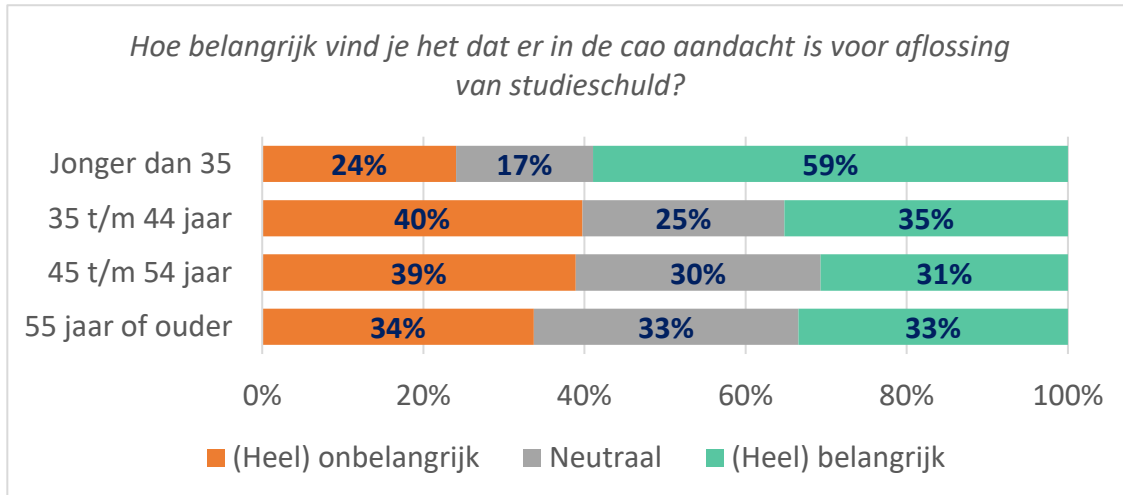


Aflossing studieschuld

De ondervraagden zijn zeer verdeeld over het belang van aandacht in de cao voor het aflossen van studieschuld. Een derde vindt het onderwerp (heel) onbelangrijk en een iets groter deel van de ondervraagden hecht (veel) belang aan aandacht voor aflossing van studieschulden.

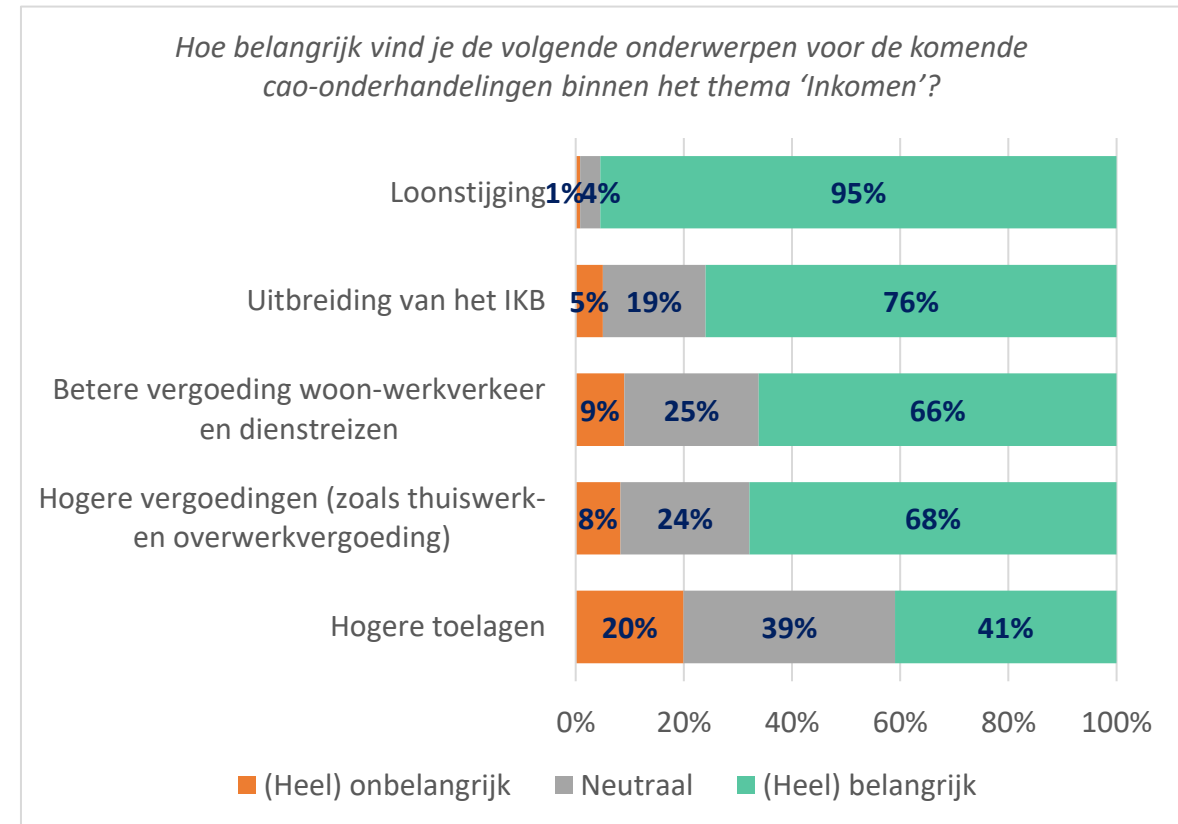


Zoals valt te verwachten vinden vooral jongeren onder de 35 jaar aflossing van studieschuld (heel) belangrijk (59%).



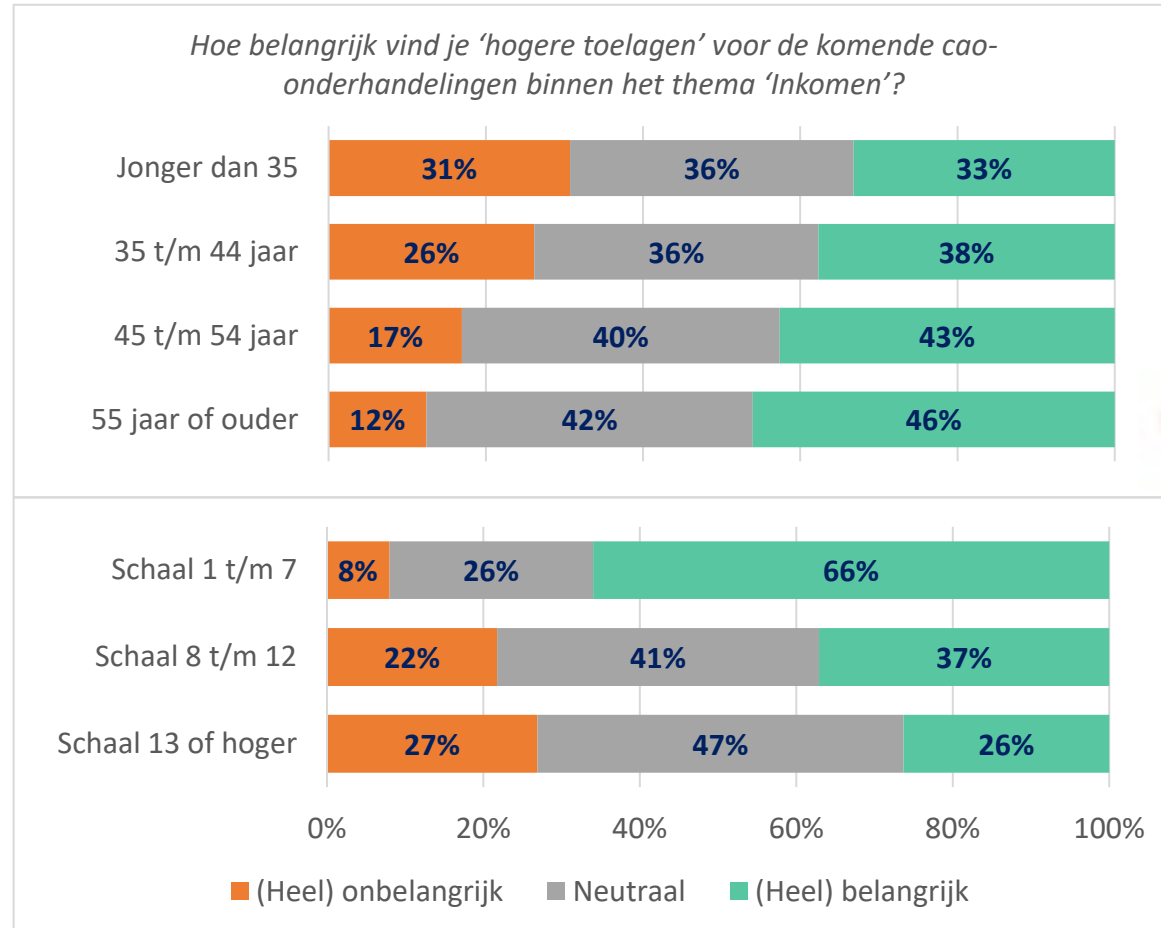
Belangrijkste onderwerpen voor 'Inkomen'

Zoals in de voorgaande jaren ook het geval was wordt inkomen gezien als het belangrijkste onderwerp voor de cao-onderhandelingen. 95% van de ondervraagden hecht (veel) belang aan loonstijging. Uitbreiding van het individueel keuze budget wordt door driekwart van de ondervraagden van (groot) belang geacht. Een betere vergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer en dienstreizen, en hogere vergoedingen zoals thuiswerk- en overwerkvergoeding worden door twee derde van de ondervraagden als (heel) belangrijke onderwerpen aangemerkt.



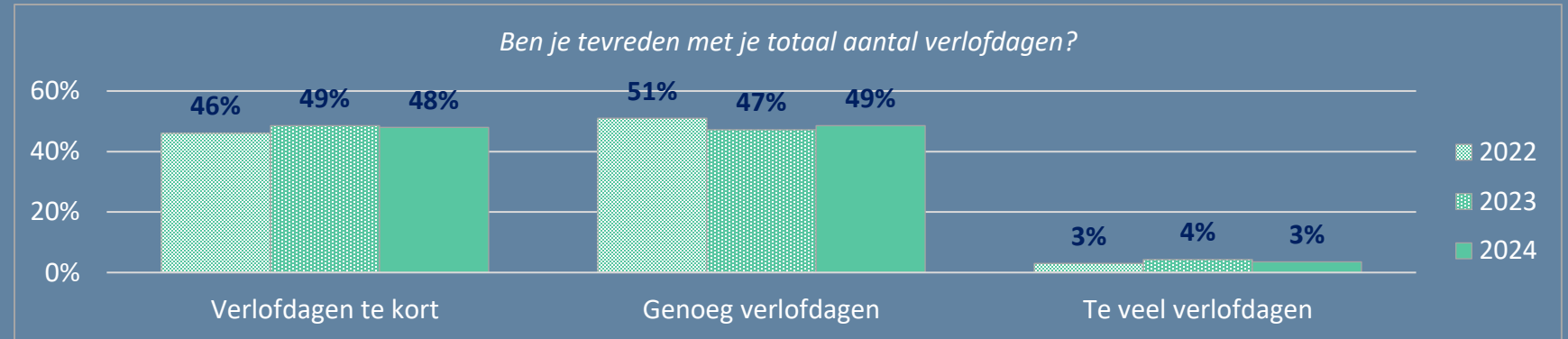
55-plussers en laagste inkomensgroepen hechten meer belang aan hogere toelagen

Hogere toelagen (zoals toelage voor onregelmatige dienst, beschikbaarheidsdienst en buitendagvenster) zijn voor 55-plussers en vooral voor de laagste inkomensgroep, bovengemiddeld belangrijke onderwerpen voor de cao-onderhandelingen.



Tevredenheid met aantal verlofdagen is afhankelijk van levensfase

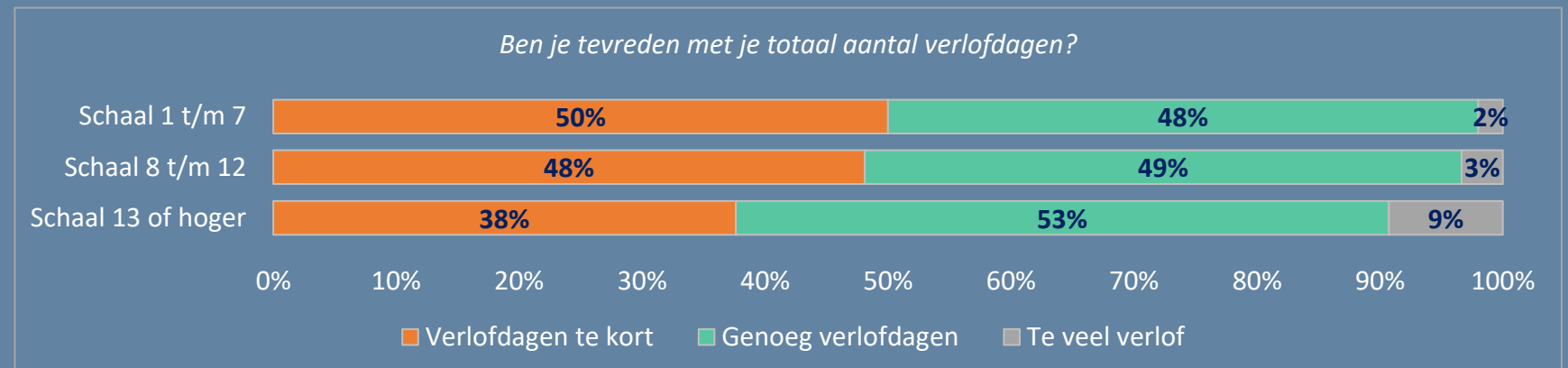
Over het aantal verlofdagen (wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen en eventueel verlof vanuit het individueel keuzebudget) lopen de meningen uiteen. Bijna de helft (48%) van de ondervraagden geeft aan meer verlofdagen te willen en ongeveer een even groot aantal (49%) heeft genoeg verlofdagen.



Levensfase speelt een belangrijke rol in de behoefte aan meer verlof. 57% van de medewerkers tussen 35 en 45 jaar komt verlofdagen tekort terwijl dit voor 40% van de 55-plussers geldt.

Vrouwen hebben ten opzichte van mannen een grotere behoefte aan meer verlof (53% respectievelijk 43%).

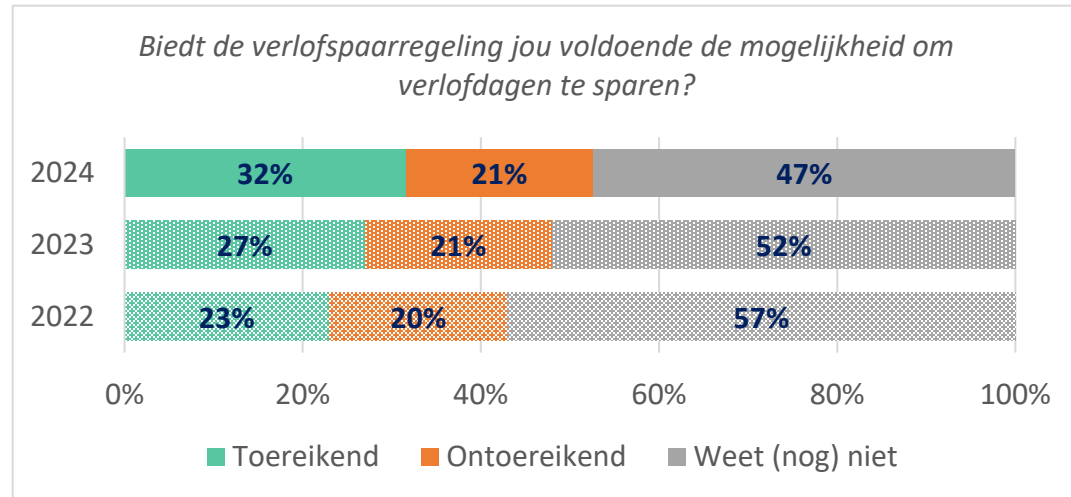
De hoogste inkomensgroep heeft vaker genoeg of te veel verlofdagen dan de laagste en middelste inkomensgroepen.



5. Verlof & werk/privé-balans

Langzaam meer duidelijk over het effect van de verlofspaarregeling

47% van de ondervraagden weet (nog) niet of de verlofspaarregeling, die is ingegaan op 1 januari 2022, voldoende mogelijkheden biedt om verlofdagen te sparen. In 2022 was dit nog 57%. De toenemende duidelijkheid over de mogelijkheden van de verlofspaarregeling komt ten gunste van het aandeel medewerkers waarvoor de verlofregeling voldoende mogelijkheden biedt. 32% van de ondervraagden is van mening dat de regeling toereikend is en net als in voorgaande jaren denkt ongeveer 21% juist van niet.



Hoogste inkomens meest positief

41% van de hoogste inkomensgroep vindt dat de verlofspaarregeling voldoende mogelijkheden biedt om verlofdagen te sparen.

Meerderheid is positief over verkorten standaardwerkweek

In enkele cao's is de standaardwerkweek verkort van 36 naar 34 uur met behoud van salaris. Dit is onder andere ingevoerd om te komen tot een betere combinatie van werk- en privétaken. Aan de ondervraagden is gevraagd wat zij van dit idee vinden. 59% is voorstander van het verkorten van de standaardwerkweek. 12% vindt dit geen goed idee, omdat de werkdruk al zo hoog is en 29% heeft liever geld of verlof. Dit beeld komt nagenoeg overeen met 2022 en 2023.

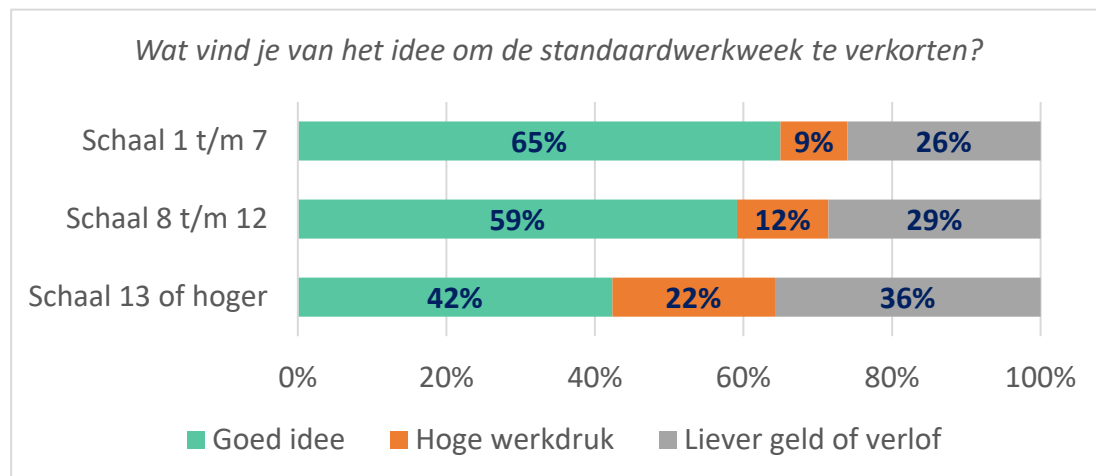


Het verkorten van de standaardwerkweek is vooral populair onder jongeren onder 35 jaar (66%), in de laagste inkomensgroep (65%) en bij vrouwen (63%).

55-plussers (16%) vinden het vanwege de toch al zo hoge werkdruk vaker geen goed idee om de werkweek te verkorten.

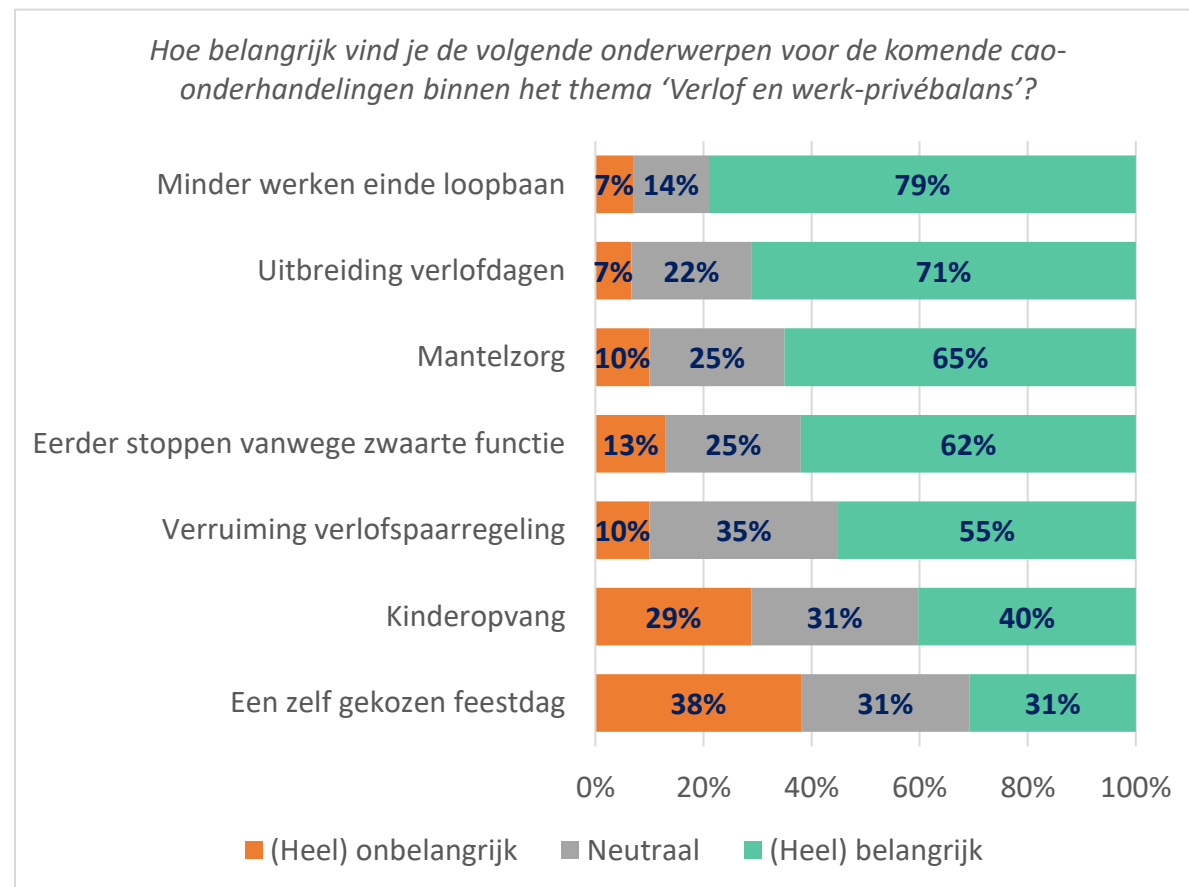
Verkorten werkweek minst populair bij hoogste inkomens

Het verkorten van de standaardwerkweek is het minst populair bij de hoogste inkomensgroep: 58% vindt het geen goed idee. De werkdruk is al zo hoog (22%) of men heeft liever geld of vrij opneembaar verlof (36%).



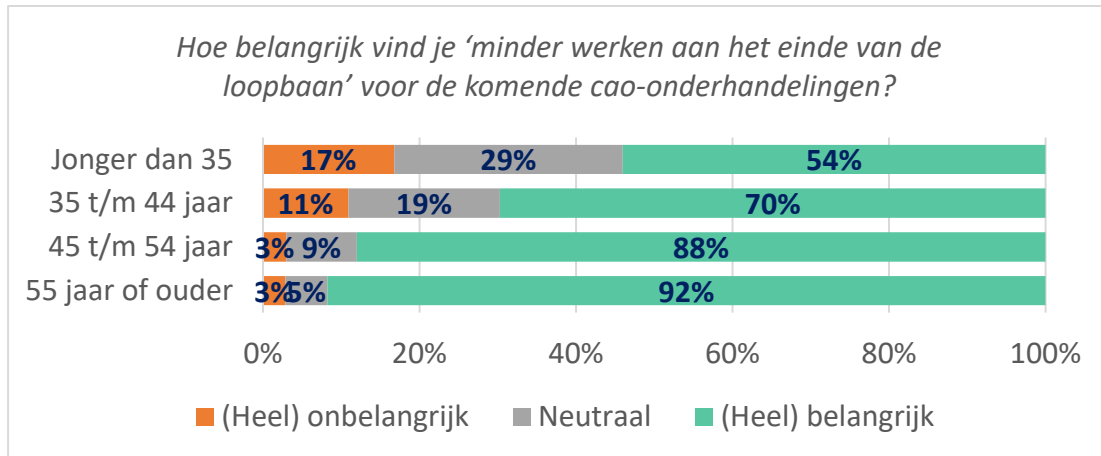
Belangrijkste onderwerpen voor 'Verlof en Werk-privé balans'

Net als vorig jaar vinden de ondervraagden een regeling om minder te werken aan het eind van de loopbaan en de uitbreiding van het aantal verlofdagen de belangrijkste onderwerpen voor de komende cao-onderhandelingen. Ook mantelzorg, eerder stoppen met werken vanwege zware arbeid en de verruiming van de verlofspaarregeling worden door een meerderheid (heel) belangrijk gevonden.



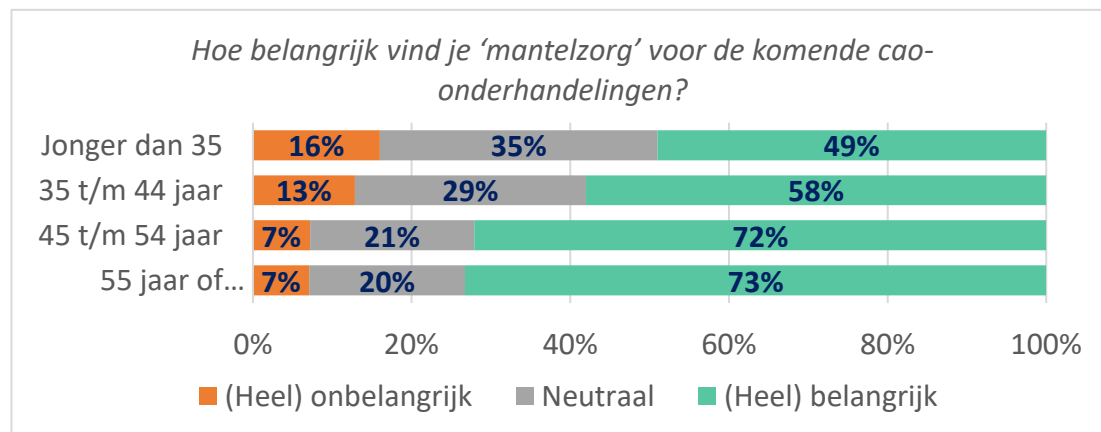
Minder werken einde loopbaan voor 55-plussers van zeer groot belang

Minder werken aan het einde van de loopbaan is met name voor 55-plussers een uitermate belangrijk onderwerp voor de cao-onderhandelingen. 92% van de 55-plussers vindt de mogelijkheid om minder te kunnen werken (heel) belangrijk.



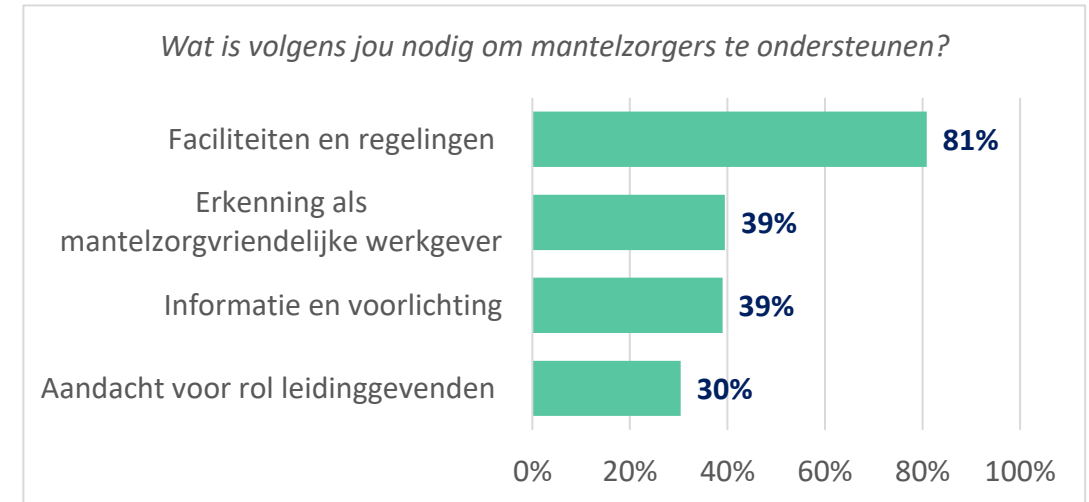
Mantelzorg

Mantelzorg wordt in hoge mate belangrijk gevonden door zowel de 55-plussers (73%) als de medewerkers tussen de 45 en 55 jaar (72%).



Grote behoefte aan faciliteiten en regelingen voor mantelzorgers

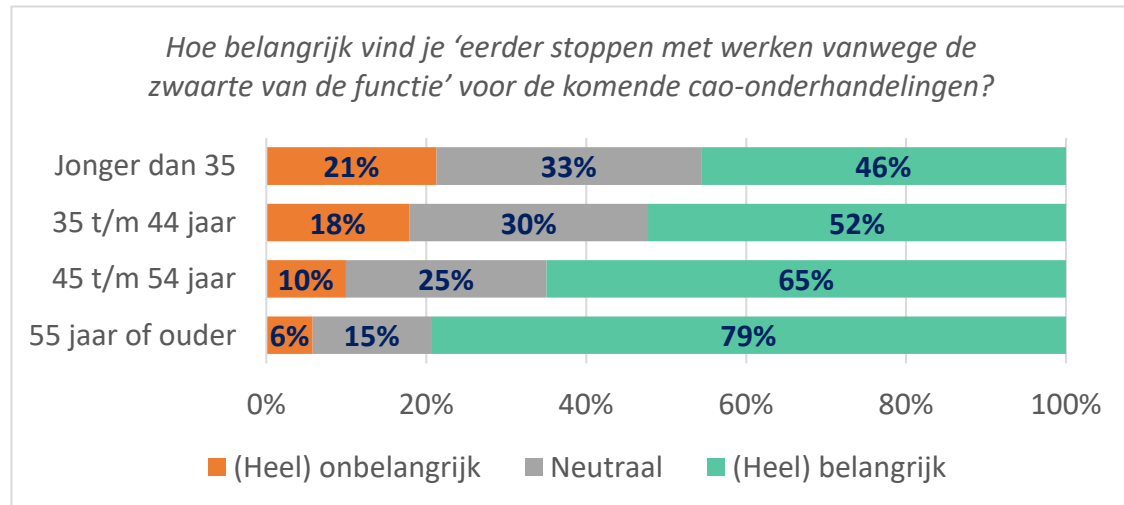
Van de ondervraagden die het wenselijk vinden dat in de cao afspraken gemaakt worden over mantelzorg heeft 81% vooral behoefte aan faciliteiten en regelingen voor mantelzorgers.



De laagste inkomensgroep heeft minder dan gemiddeld behoefte aan faciliteiten en regelingen (74%). Zij hebben juist meer behoefte aan informatie en voorlichting (44%) dan medewerkers uit de hoogste inkomensgroep (34%).

55-plussers vinden eerder kunnen stoppen vanwege zwaar werk belangrijk

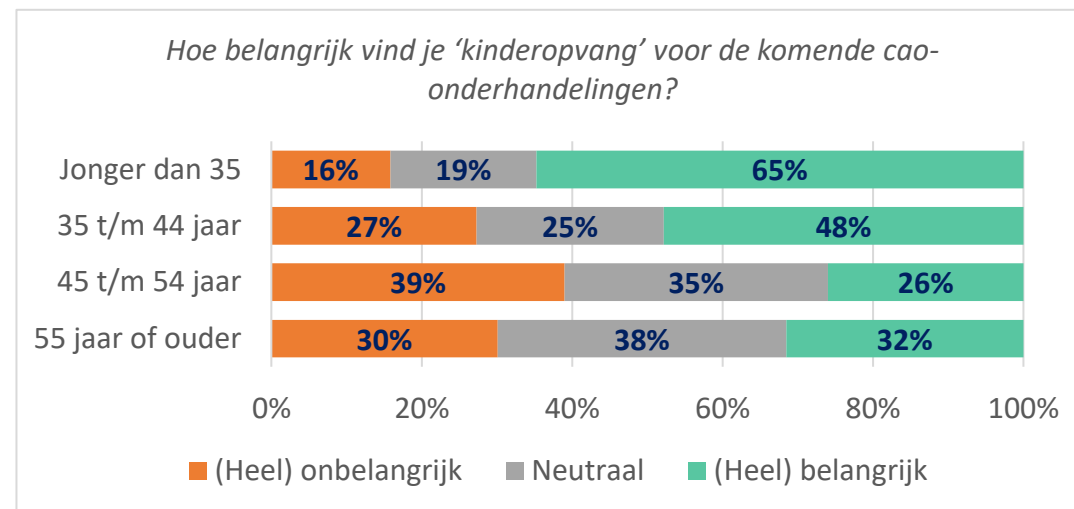
Hoe ouder ondervraagden zijn hoe belangrijker zij het vinden dat een regeling voor eerder stoppen met werken vanwege zwaar werk op de onderhandelingstafel behandeld wordt. 79% van de 55-plussers vindt het onderwerp (heel) belangrijk.



Ook voor de laagste inkomensgroep is eerder kunnen stoppen met werken vanwege de zwaarte van de functie bovengemiddeld belangrijk; 78% (heel) belangrijk ten opzichte van 59% voor de midden- en hoogste inkomensgroep.

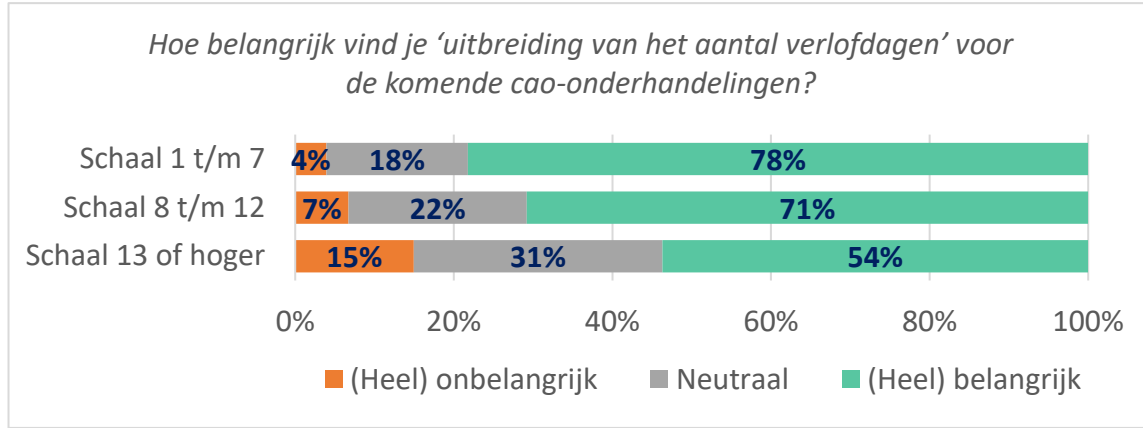
Kinderopvang belangrijk voor jongeren

Waar jongere medewerkers minder belang hechten aan minder werken, mantelzorg en eerder stoppen wegens zwaar werk, is voor hen een regeling voor kinderopvang van groot belang. 65% van de jongeren onder de 35 en 48% van de medewerkers tussen de 35 en 45 jaar vinden het (heel) belangrijk dat dit onderwerp bij de cao-onderhandelingen aan bod komt.

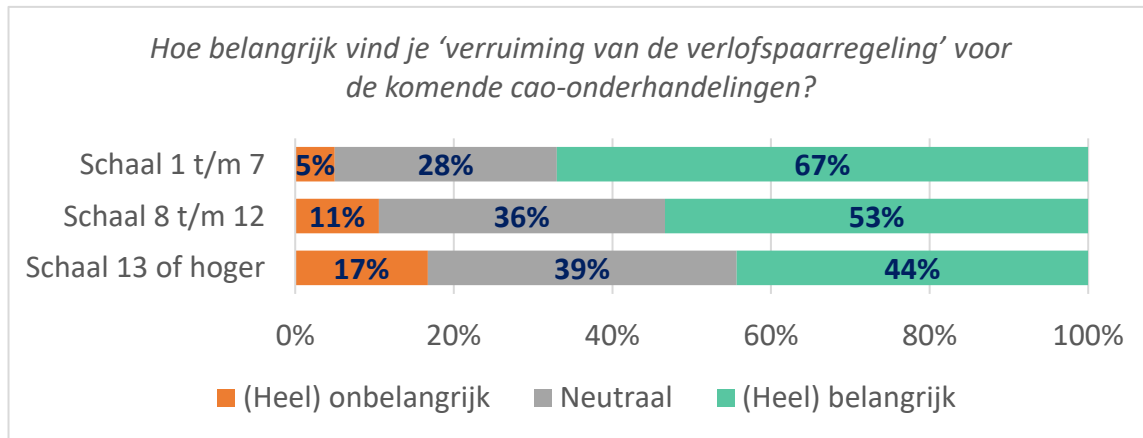


Hoogste inkomens hebben minder behoefte aan verlof

Ongeveer driekwart van de laagste en middelste inkomensgroep vindt uitbreiding van het aantal verlofdagen een (heel) belangrijk onderwerp voor de onderhandelingen. Voor de hoogste inkomensgroep is dit minder vaak het geval (54%).



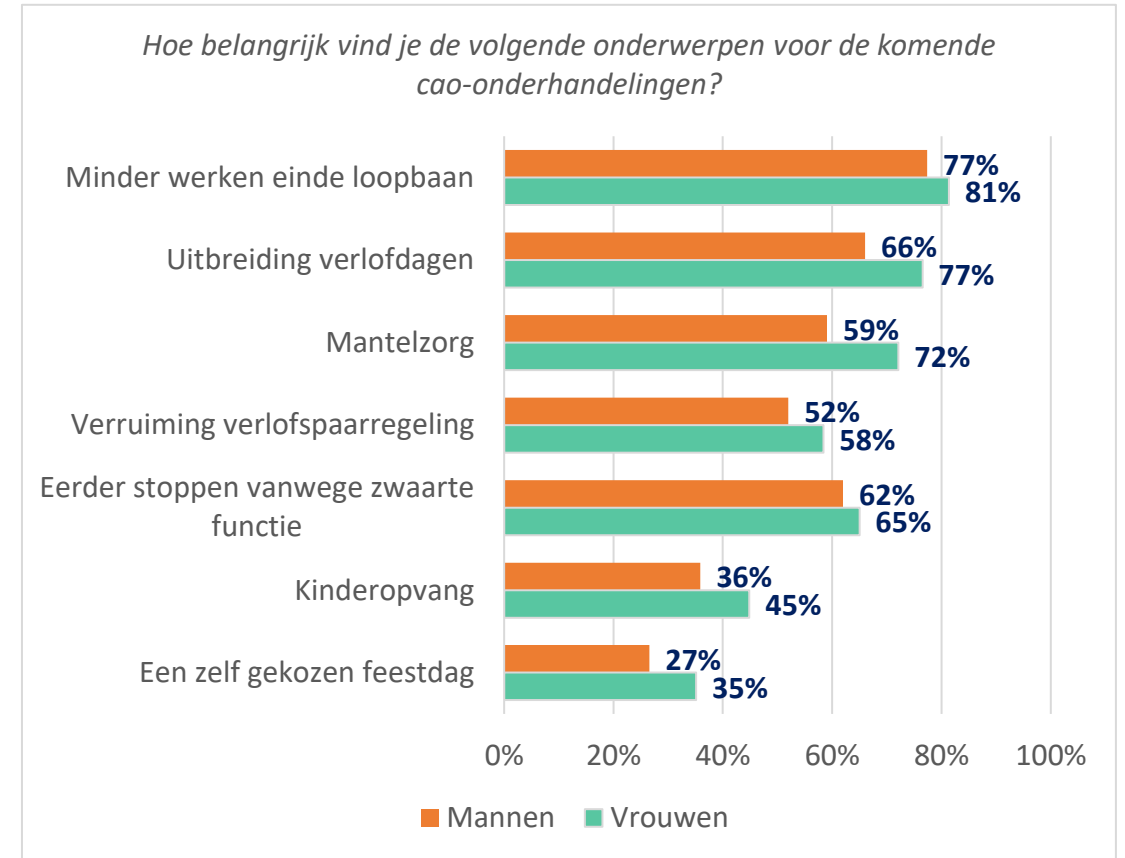
Ook voor de verruiming van de verlofspaarregeling geldt dat de hogere inkomensgroepen hier minder belang aan hechten.



Mannen vinden verlof en werk-privé balans minder belangrijk

Binnen het thema 'Verlof en Werk-privé balans' vinden mannen alle onderwerpen minder belangrijk voor de cao-onderhandelingen dan vrouwen. De grootste verschillen tussen mannen en vrouwen zijn te zien voor de onderwerpen die te maken hebben met zorgtaken: mantelzorg (13% verschil), uitbreiding verlofdagen (11% verschil), en kinderopvang (9% verschil).

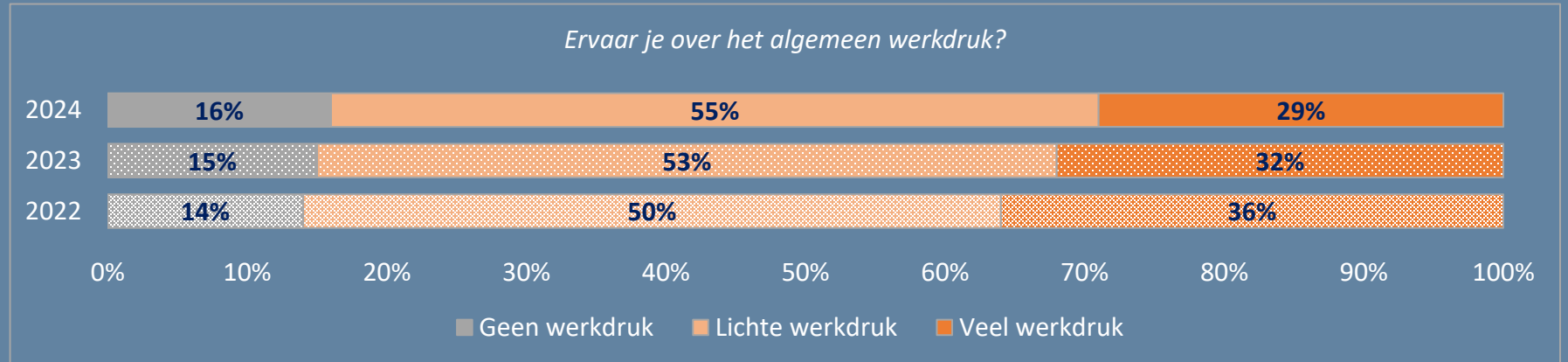
Heel belangrijk en belangrijk zijn samengevoegd



6. Werkdruk

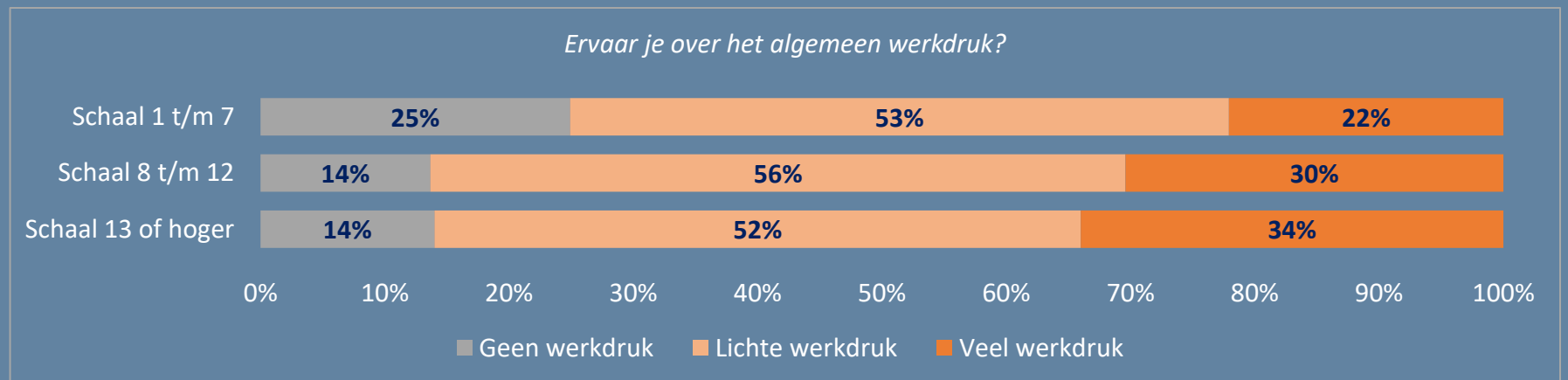
Ervaren werkdruk neemt af

29% van de ondervraagden ervaart veel werkdruk en een ruime meerderheid van 55% ervaart werkdruk in lichte mate. Ten opzichte van voorgaande jaren is er een afname te zien van het aandeel medewerkers dat veel werkdruk ervaart.



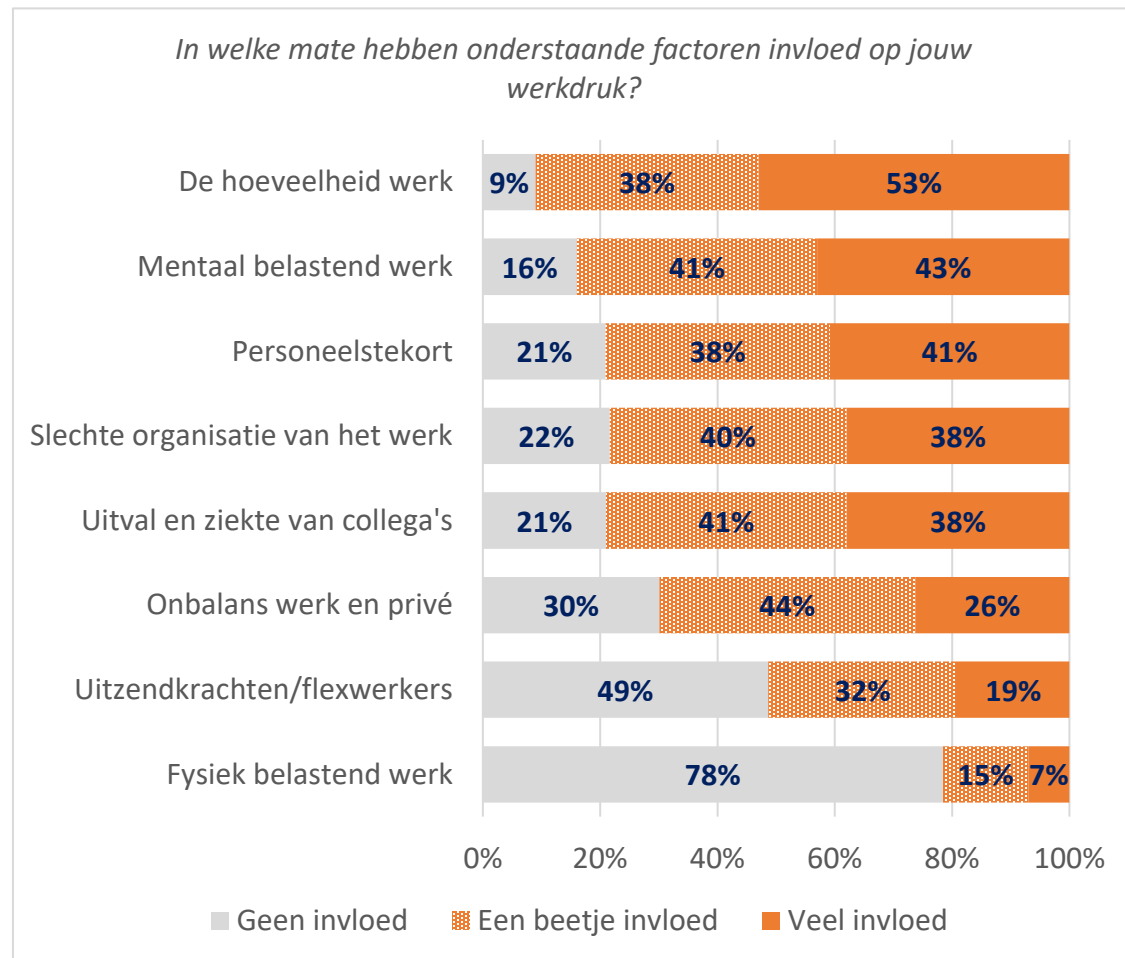
Ervaren werkdruk hoger bij hogere inkomens

34% van de hoogste inkomensgroep ervaart veel werkdruk. Bij de laagste inkomensgroep ligt dat percentage op 22%. Zij ervaren ook vaker helemaal geen werkdruk (25%).



Hoeveelheid werk van grote invloed op werkdruk

Meer dan de helft van de ondervraagden geeft aan dat de hoeveelheid werk (53%) veel invloed heeft op hun werkdruk. Ook mentaal belastend werk, personeelstekort, slechte organisatie van het werk en uitval door ziekte spelen een aanzienlijke rol.

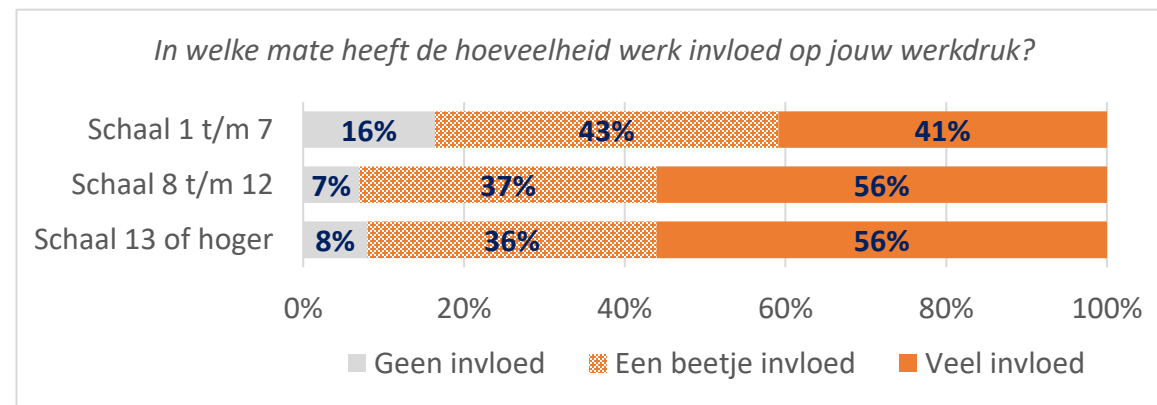


In vergelijking met vorig jaar is de invloed van personeelstekort op de werkdruk afgenomen; in 2023 ervoer 50% veel invloed van het personeelstekort, in 2024 is dit 41%. Ook het effect van de inzet van uitzendkrachten en andere flexwerkers is verminderd; in 2023 gaf 28% aan dat deze inzet veel invloed had op de werkdruk en in 2024 was dit nog maar 19%.

In 2024 is voor het eerst uitvraag gedaan naar de factoren mentaal en fysiek belastend werk. Mentaal belastend werk (43% veel invloed) speelt in tegenstelling tot fysiek belastend werk (7% veel invloed) een aanzienlijke rol bij werkdruk.

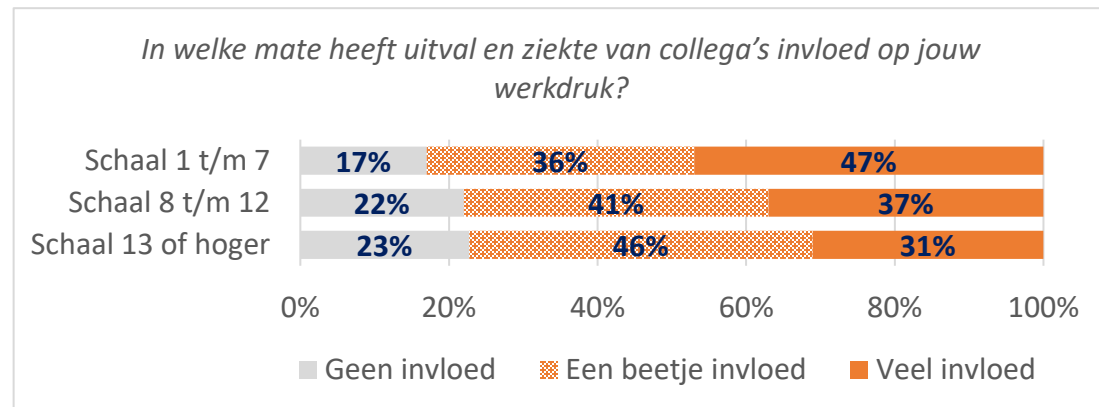
Bij hogere inkomensgroepen meer werkdruk door de hoeveelheid werk

Voor de hogere inkomensgroepen heeft de hoeveelheid werk een grotere invloed op de werkdruk dan voor de laagste inkomensgroep: 56% van de midden- en hoogste inkomensgroepen noemt de hoeveelheid werk als een factor met veel invloed op hun werkdruk versus 41% van de laagste inkomensgroep.



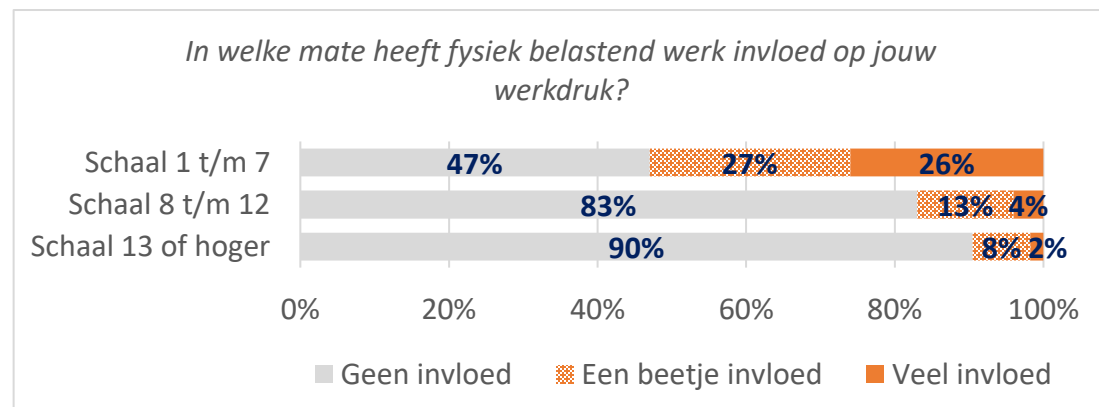
Lagere inkomensgroep meer werkdruk door uitval en ziekte

47% van de laagste inkomensgroep ervaart veel invloed op hun werkdruk door uitval en ziekte van collega's. Dat is meer dan medewerkers uit de hogere inkomensgroepen (36% van de middeninkomens en 31% van hoogste inkomensgroep).



Fysiek belastend werk van invloed op werkdruk bij laagste inkomens

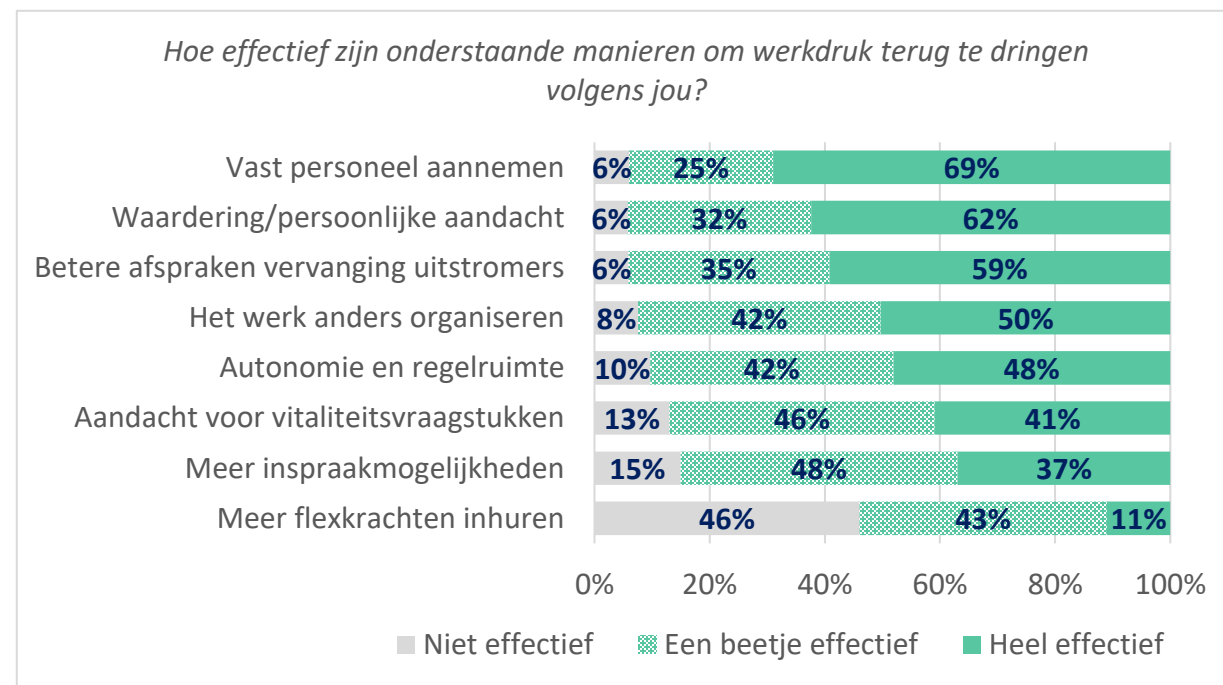
De invloed van fysiek belastend werk op de werkdruk speelt vrijwel uitsluitend een rol bij de laagste inkomensgroep. Een ruime meerderheid van laagste inkomensgroep geeft aan dat fysiek belastend werk een beetje of veel invloed heeft op hun werkdruk.



Meer vast personeel aannemen meest en inhuren flexkrachten minst effectief om werkdruk terug te dringen

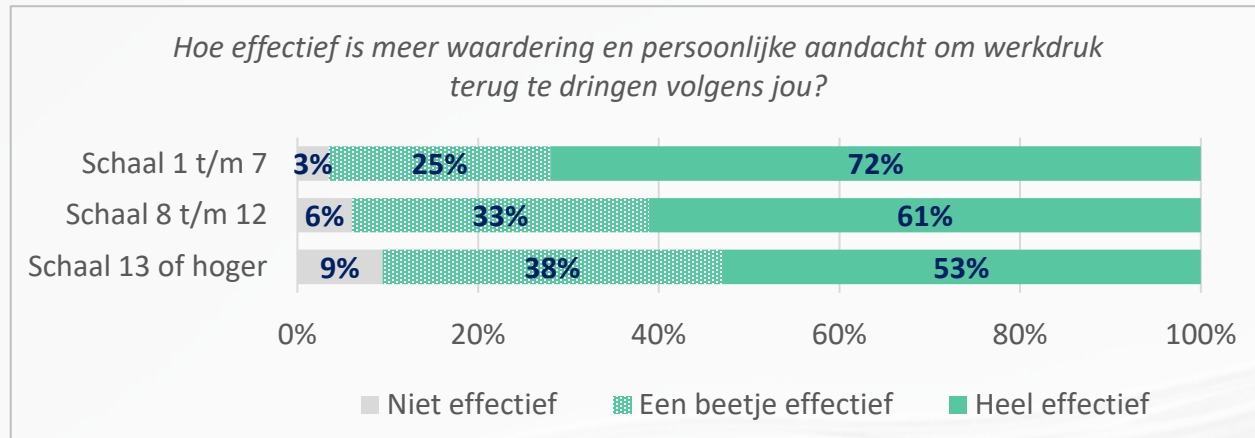
69% van de ondervraagden ziet het aannemen van vast personeel als heel effectief om de werkdruk terug te dringen. Voor het inhuren van flexkrachten is dit slechts 11%.

Zowel meer waardering en persoonlijke aandacht, als betere afspraken over vervanging van medewerkers die (tijdelijk) uitstromen, worden door een ruime meerderheid gezien als eveneens zeer effectieve manieren om de werkdruk terug te dringen.

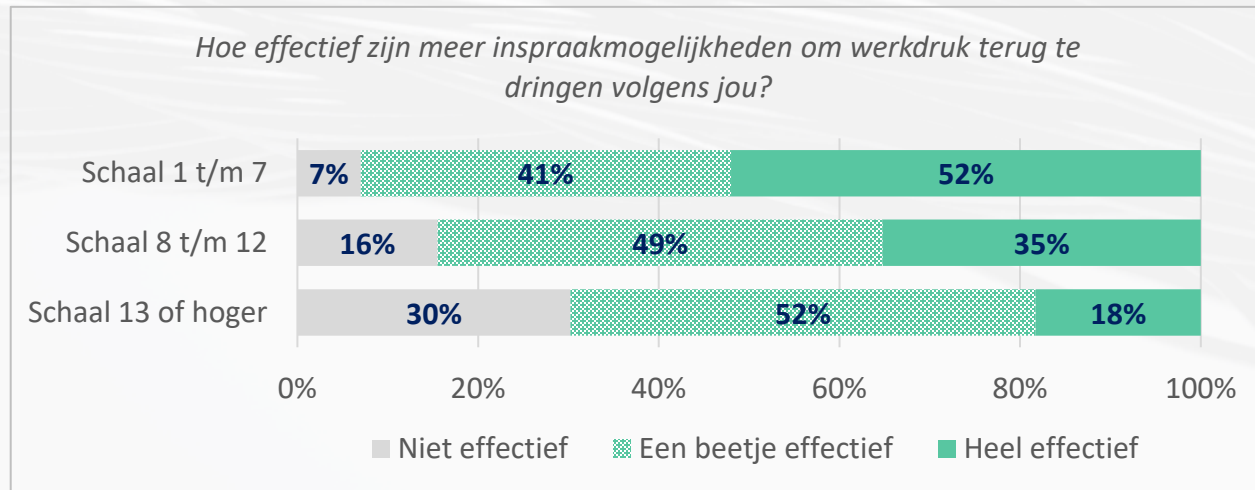


Het algehele beeld is vergelijkbaar met 2023. Uitzondering daarop is het aannemen vast personeel. In 2023 vond 77% dat een heel effectieve manier om werkdruk te verminderen en nu is dat nog maar 69%.

Voor de laagste inkomensgroep is meer waardering en persoonlijke aandacht effectiever voor de vermindering van werkdruk dan voor hogere inkomensgroepen.

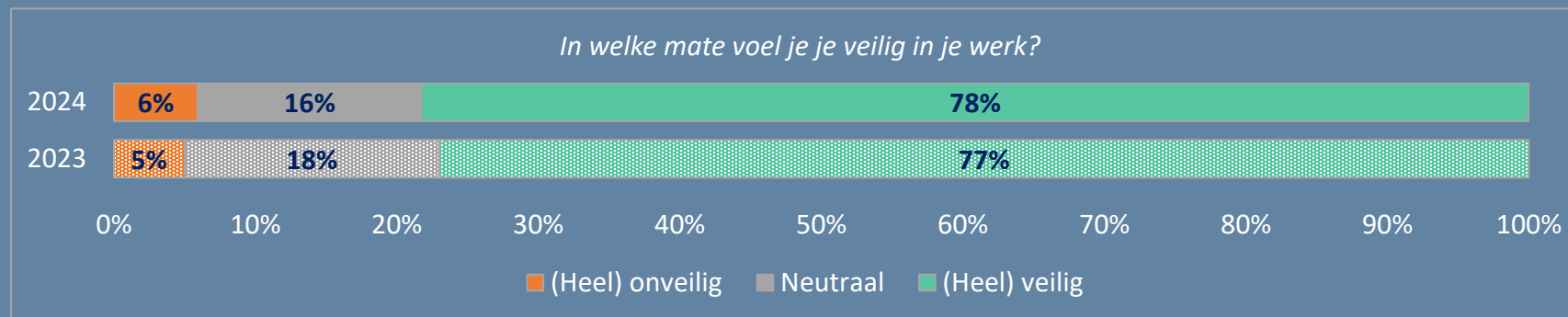


Ook het hebben van meer inspraakmogelijkheden wordt vooral door de laagste inkomensgroep als effectieve manier gezien om werkdruk terug te dringen.



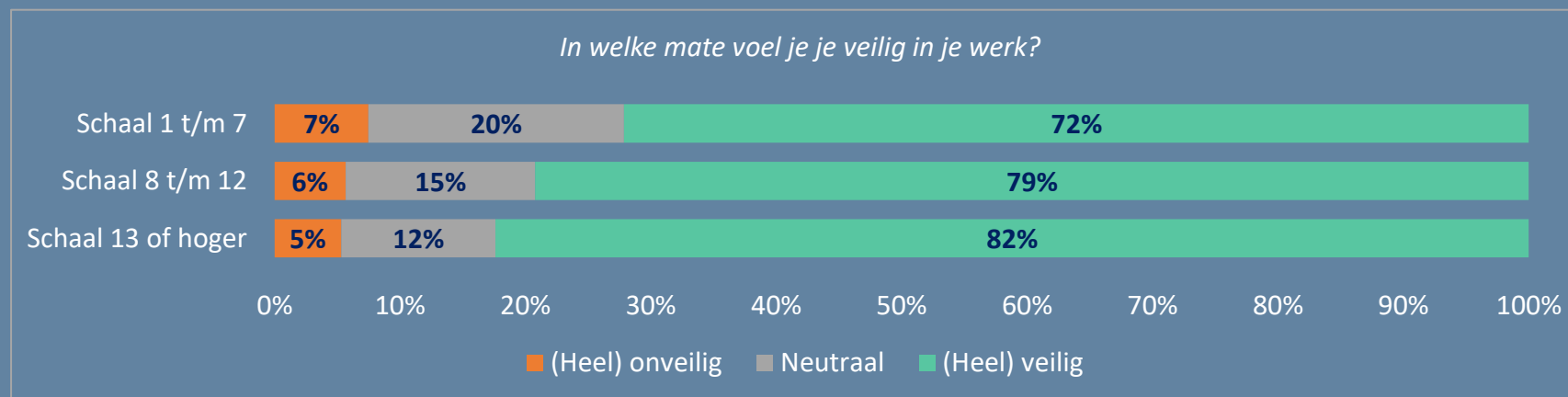
Grote meerderheid van de ondervraagden voelt zich veilig in het werk

78% van de ondervraagden geeft aan zich (heel) veilig te voelen in het werk. 6% geeft aan zich (heel) onveilig te voelen. Het beeld is vergelijkbaar met vorig jaar .



Laagste inkomensgroep voelt zich minst veilig in het werk

Hoe hoger het inkomen hoe veiliger men zich voelt in het werk. 82% van de hoogste inkomensgroep voelt zich (heel) veilig in het werk. Voor de laagste inkomensgroep is dit 72%.



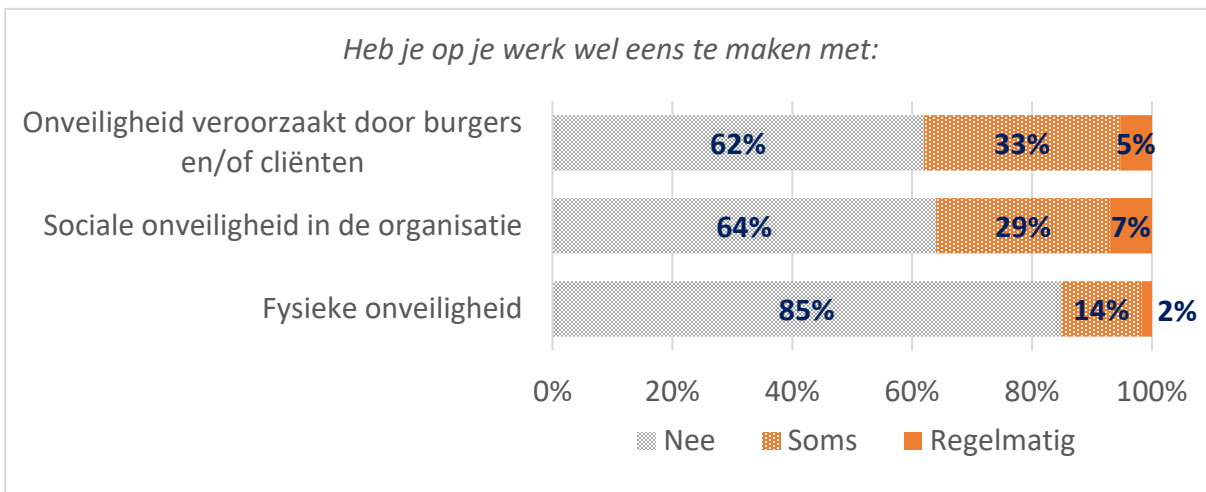
7. Veilig werken

Jongeren voelen zich het veiligst

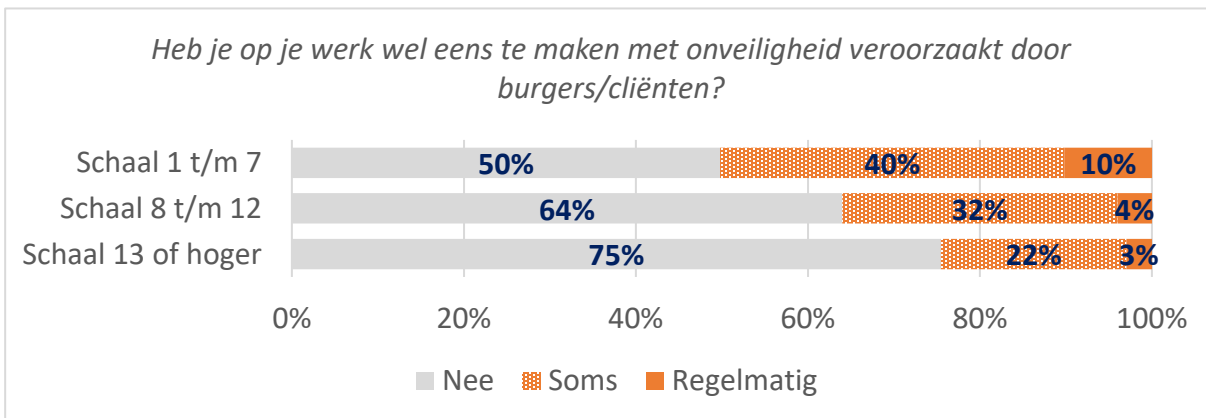
Jongeren onder de 35 jaar voelen zich veiliger op het werk dan medewerkers ouder dan 35 (84% respectievelijk 77%).

Veel onveiligheid veroorzaakt door burgers en/of cliënten

Ondanks dat de ondervraagden zich over het algemeen veilig voelen in hun werk geeft 38% van de ondervraagden geeft aan regelmatig of soms te maken te hebben met onveiligheid veroorzaakt door burgers en/of cliënten. Ook sociale onveiligheid in de organisatie komt geregeld voor 36% (soms en regelmatig).



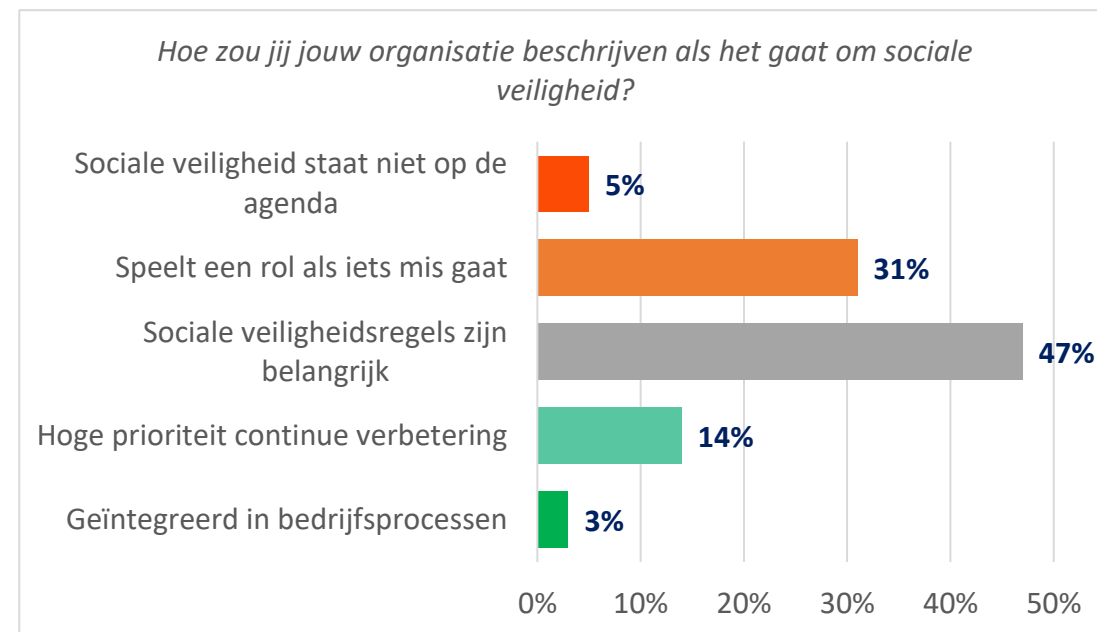
De helft van de laagste inkomensgroep (50%) heeft te maken met onveiligheid veroorzaakt door burgers/cliënten. Dat is twee keer zo vaak als in de hoogste inkomensgroep (25%).



Fysieke onveiligheid wordt voornamelijk ervaren in de laagste inkomensgroep; 25% soms en 5% regelmatig. Dat is vijf maal zo vaak als in de hoogste inkomensgroep; 5% soms en 1% regelmatig.

Hoe is sociale veiligheid geïntegreerd in organisaties?

Ruim een derde van de ondervraagden geeft aan dat sociale veiligheid niet op de agenda van de organisatie staat of geen prioriteit heeft en alleen een rol speelt op de momenten dat er iets misgaat. Voor bijna de helft geldt dat sociale veiligheidsregels in hun organisatie belangrijk worden gevonden. Dat sociale veiligheid een hoge prioriteit heeft en continu verbeterd wordt is het geval voor de organisaties van 14% van de ondervraagden. Voor slechts 3% van de ondervraagden is sociale veiligheid in hun organisatie volledig geïntegreerd in de bedrijfsprocessen.



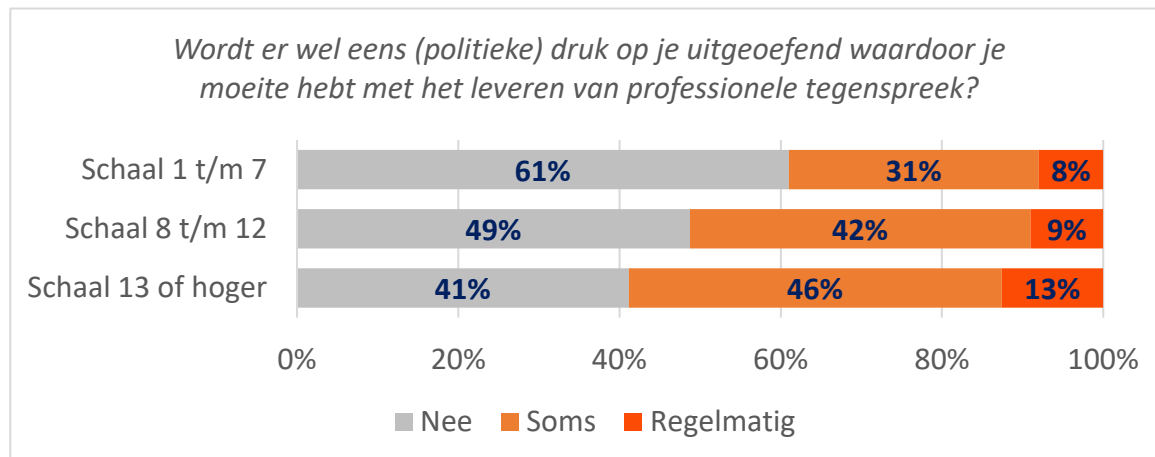
Helpt heeft moeite met leveren van tegenspraak

De helft van de ondervraagden heeft wel eens moeite met het leveren van professionele tegenspraak doordat er (politieke) druk wordt uitgeoefend.



Hoogste inkomensgroep heeft meer moeite met leveren tegenspraak

De hoogste inkomensgroep heeft vaker moeite met het leveren van professionele tegenspraak (59% soms of regelmatig, ten opzichte van 39% in de laagste inkomensgroep).



Organisatiecultuur van groot belang voor tegenspraak

Ruim twee derde van de ondervraagden die professionele tegenspraak een (heel) belangrijk onderwerp vinden voor de cao-onderhandelingen, heeft vooral behoefte aan een organisatiecultuur waarin ruimte is voor tegenspraak. Dit is des te meer het geval voor de hoogste inkomensgroep (84%).

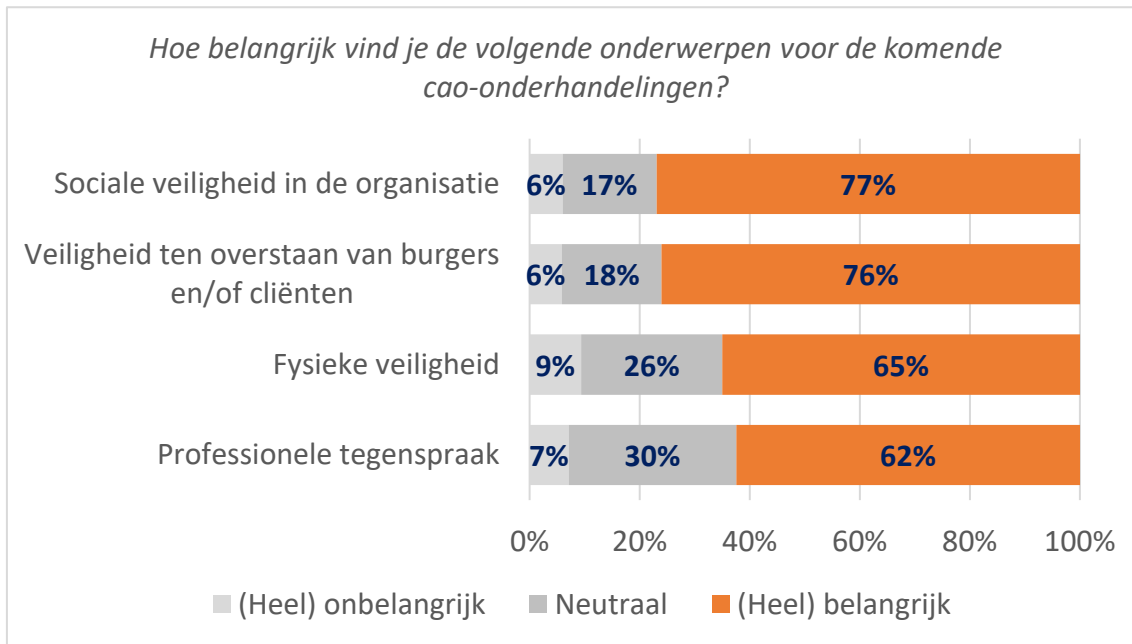


Bijna de helft (46%) van de ondervraagden heeft behoefte aan een ondersteunende leidinggevende. Bij jongeren onder de 35 jaar is deze behoefte nog groter (51%).

De laagste inkomensgroep heeft meer behoefte aan veiligheid en waardering (25%) om professionele tegenspraak te kunnen uiten.

Sociale veiligheid in de organisatie en veiligheid ten overstaan van burgers/cliënten belangrijke onderwerpen

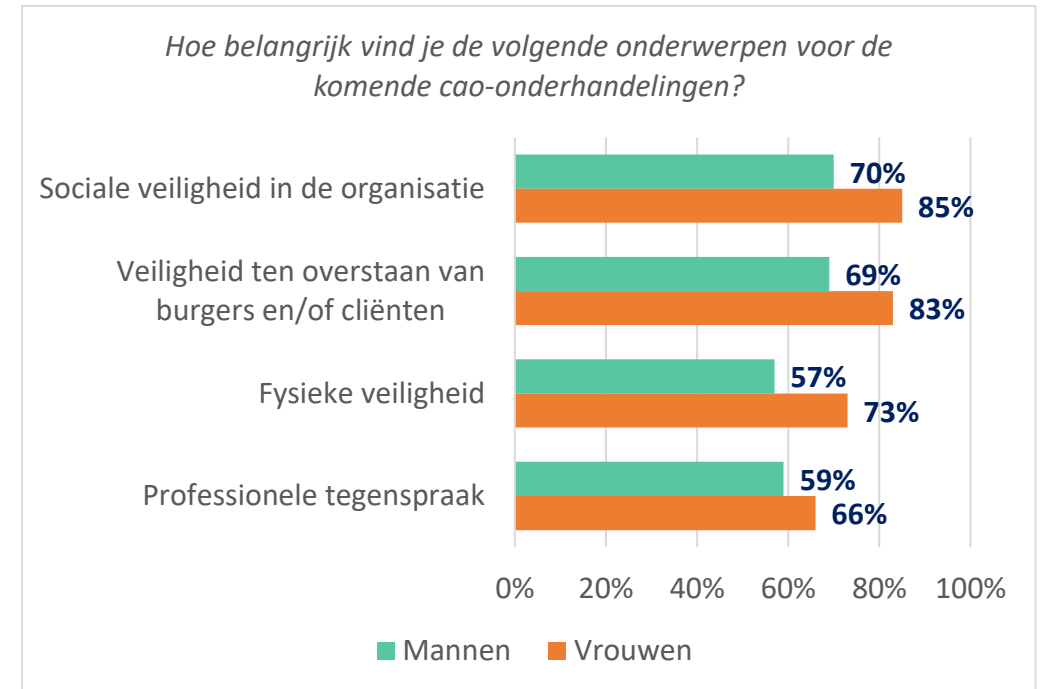
Sociale veiligheid in de organisatie en veiligheid ten overstaan van burgers/cliënten, worden door driekwart van de ondervraagden (heel) belangrijke onderwerpen gevonden voor de komende cao-onderhandelingen. Ook de onderwerpen fysieke veiligheid en professionele tegenspraak zijn (heel) belangrijk voor een meerderheid van ongeveer 65%.



De laagste inkomensgroep vindt het onderwerp veiligheid ten overstaan van burgers/cliënten belangrijker voor de onderhandelingstafel dan de hoogste inkomensgroep (81% versus 68% (heel) belangrijk).

Veiligheid en tegenspraak belangrijker voor vrouwen

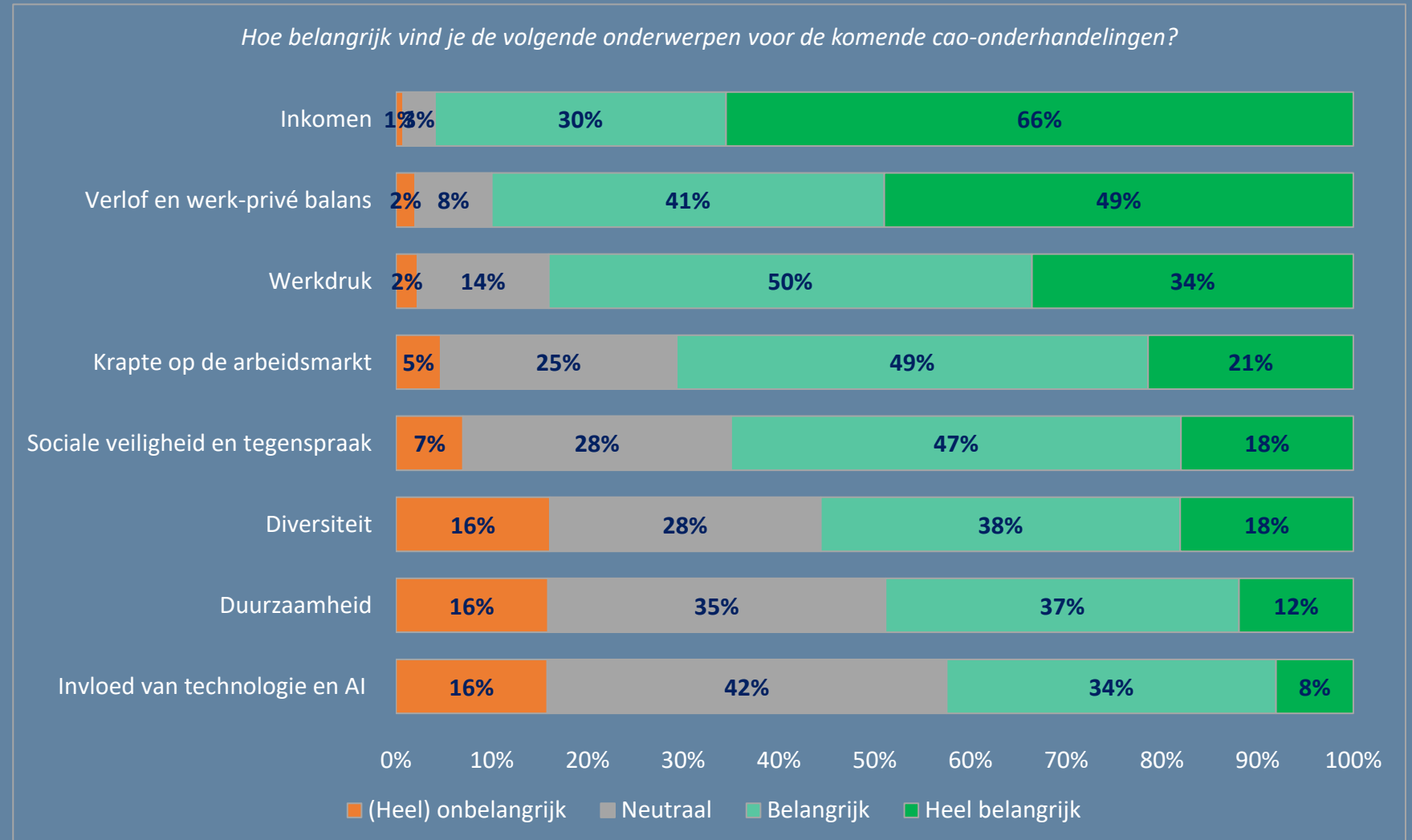
In vergelijking tot mannen vinden vrouwen alle onderwerpen binnen het thema veilig werken belangrijker voor de komende cao-onderhandelingen dan mannen.



9. Prioriteiten

Inkomen belangrijkste onderwerp

Evenals in voorgaande jaren (2020, 2022 en 2023) wordt inkomen veruit het belangrijkste onderwerp gevonden voor de komende cao-onderhandelingen. 96% van de ondervraagden vindt inkomen (heel) belangrijk. Op de tweede plaats komt verlof en werk-privé balans (90%) gevolgd door werkdruk (84%).



Hoe belangrijk is de cao voor jou?

Op een schaal van 0 (heel onbelangrijk) tot 100 (heel belangrijk) scoren de ondervraagden 85 punten. Voor laagste inkomensgroep is de cao belangrijker dan voor de hoogste inkomensgroep (88 versus 81 punten).



Mogelijkheid om betrokken te zijn wordt gewaardeerd

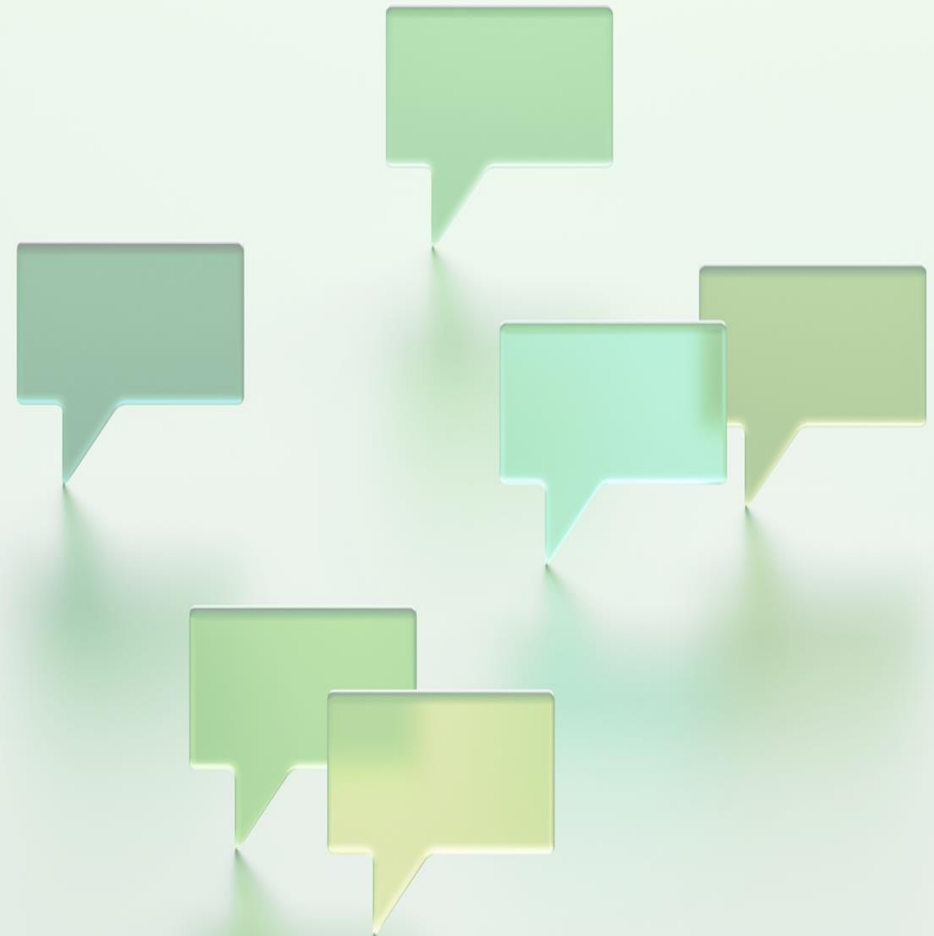
Net als vorig jaar vinden bijna alle ondervraagden (95%) het prettig om via deze vragenlijst mee te mogen denken over cao-thema's. 3% vindt dat we daar vakbonden voor hebben en 2% wordt liever betrokken op een andere manier.

Hoe hoger het inkomen hoe prettiger men het vindt om mee te mogen denken (92% van de laagste inkomensgroep tot 96% van de hoogste inkomensgroep).

Slotopmerkingen

- Er wordt nogmaals aandacht gevraagd voor uiteenlopende cao-thema's.
- De inhoudelijke opmerkingen over de enquête zijn voornamelijk positief: alle belangrijke onderwerpen komen aan bod en de vragenlijst zit goed in elkaar. Grootste punt van kritiek is dat de vragenlijst wel erg lang is en dat men soms gedwongen wordt om te kiezen tussen de verschillende antwoordmogelijkheden.
- Men vindt het fijn dat de vragenlijst breed is uitgezet: onder niet-vakbondsleden, maar ook onder tijdelijke krachten.

Veel ondervraagden bedanken voor de mogelijkheid om op deze manier te mogen meedenken en wensen de vakbonden veel succes bij de onderhandelingen!!



Bijlage 1. Vragenlijst cao-onderzoek gemeenten en gemeentelijke organisaties

Welkom bij de enquête Cao Gemeenten en Cao SGO 2025.

De cao 2024 is nog maar net een feit en nu al weer de nieuwe enquête voor het jaar 2025, zul je wellicht denken. Dat klopt, de tijd gaat voort en de cao 2024 loopt 31 maart 2025 af. Zoals het er nu uit ziet, starten de onderhandelingen in november 2024. Dit betekent dat rond oktober de nieuwe voorstellen over jouw arbeidsvoorwaarden helder moeten zijn. Jouw input en mening doen er toe: deze vormen de basis voor de onderhandelingen over jouw arbeidsvoorwaarden en de nieuwe cao. Laat deze kans niet liggen en vul de enquête in. Het maakt niet uit of je lid bent of niet, waar je werkt of hoe jouw dienstverband eruit ziet.

Laat je stem dus ook nu (weer) gelden en neem even 10 minuten de tijd om de vragen te beantwoorden.

Deze enquête is een gezamenlijk initiatief van FNV Overheid, CNV en CMHF. Alle gegevens en antwoorden worden geanonimiseerd.

Blok 1: Arbeidsmarkt en werkzekerheid

1. Vind je de gemeente/gemeentelijke instelling een aantrekkelijke werkgever?

- Ja
- Nee
- Geen mening / weet ik niet

2. Denk je dat je over 5 jaar nog werkzaam bent bij de gemeente of gemeentelijke instelling?

- Ja
- Nee, want ik ga met (vervroegd) pensioen
- Nee, ik denk dat ik dan een andere baan heb
- Nee, anders
- Weet ik niet

9. Welke contractvorm heb je?

- Een vast contract
- Een tijdelijk contract
- Een flexibel contract (oproep, payroll, uitzend, detachering, ZZP)

10. Wordt jouw werk ook gedaan door collega's met een flexibel arbeidscontract?

- Ja
- Nee

11. In hoeverre zou je graag een vast contract willen hebben?

Helemaal niet Absoluut wel

Blok 2: Inkomen

12. Hoe tevreden ben je over je *totale* inkomen (maandsalaris, individueel keuzebudget en eventuele toelagen en vergoedingen), inclusief de verhogingen van 2024?

Heel ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden/niet ontevreden	Tevreden	Heel tevreden
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. In welke mate ben je het eens met de volgende stellingen?

	Helemaal oneens	Oneens	Niet oneens/niet eens	Eens	Helemaal eens	Geen mening / n.v.t.
Ik kan goed rondkomen van mijn inkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben tevreden met de hoogte van toelagen en vergoedingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De lonen zijn minder gestegen dan in andere sectoren binnen de overheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De lonen zijn minder gestegen dan in andere sectoren buiten de overheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De lonen zijn minder gestegen dan de kosten voor het dagelijkse levensonderhoud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anders, namelijk...

Blok 3: Verlof en balans werk/privé

In de Cao Gemeenten en Cao SGO is nu opgenomen dat alle medewerkers 20 wettelijke en 8 bovenwettelijke vakantiedagen krijgen. Ook krijgen alle medewerkers de mogelijkheid om de bovenwettelijke vakantiedagen te sparen.

18. Ben je tevreden met je **totaal** aantal verlofdagen (wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen en eventueel verlof vanuit het individueel keuzebudget)?

- Ik kom verlofdagen te kort
- Ik heb genoeg verlofdagen
- Ik krijg mijn verlofdagen niet op

19. Biedt de verlofspaarregeling jou voldoende de mogelijkheid om verlofdagen te sparen?

- Ja
- Nee
- Weet ik (nog) niet

Een inclusieve cao is een cao waarin iedereen zich kan herkennen, ongeacht leeftijd, geslacht, geaardheid, afkomst, religieuze overtuiging enzovoort.

20. Vind je het wenselijk dat in de cao afspraken worden gemaakt over het vergoeden/aanbieden van:

	Goed idee	Dat hoeft voor mij niet	Geen mening / n.v.t.
Een zelf gekozen feestdag als extra vrije dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderopvang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mogelijkheden om eerder te stoppen met werken vanwege zwaar werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minder werken aan het eind van de loopbaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Vind je het wenselijk dat in de cao afspraken worden gemaakt over mantelzorg?

Goed idee	Dat hoeft voor mij niet	Geen mening / n.v.t.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Wat is volgens jou vooral nodig om mantelzorgers te ondersteunen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Meer informatie en voorlichting over werk en mantelzorg in het algemeen
- Faciliteiten en regelingen voor mantelzorgers aanbieden
- Meer aandacht voor de rol van leidinggevenden bij mantelzorg
- Toe te werken naar een erkenning als mantelzorgvriendelijke werkgever
- Weet ik niet/geen mening

23. Wat vind je van het idee om de standaardwerkweek te verkorten (tegen hetzelfde salaris)?

In enkele cao's is de standaardwerkweek verkort van 36 naar 34 uur met behoud van salaris.

Dit is o.a. ingevoerd om te komen tot een betere combinatie van werk- en privétaken.

- Goed idee, hiermee kan ik zelf meer de regie nemen over mijn werk/privé-balans
- Geen goed idee, de werkdruk is al zo hoog
- Geen goed idee, geef mij maar geld of vrij opneembaar verlof
- Geen mening / weet ik niet

24. Hoe belangrijk vind je de volgende onderwerpen voor de komende cao-onderhandelingen binnen het thema 'Verlof en werk-privé balans'?

	Heel onbelangrijk	Onbelangrijk	Neutraal	Belangrijk	Heel belangrijk	Geen mening / n.v.t.
Uitbreiding van het aantal verlofdagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verruiming van de verlofspaarregeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regeling voor minder werken aan het einde van de loopbaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regeling om eerder te stoppen met werken vanwege de zwaarte van de functie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regeling voor kinderopvang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regeling voor mantelzorg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een zelf gekozen feestdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Blok 4: Werkdruk

25. Ervaar je over het algemeen werkdruk?

- Nee, ik ervaar geen werkdruk
- Ja, ik ervaar lichte werkdruk
- Ja, ik ervaar veel werkdruk

26. In welke mate hebben onderstaande factoren invloed op jouw werkdruk?

	Geen invloed	Een beetje invloed	Veel invloed	Geen mening / weet niet
Personeelstekort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De hoeveelheid werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysiek belastend werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentaal belastend werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slechte organisatie van het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uitval en ziekte van collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onbalans werk en privé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inzet van uitzendkrachten of andere flexwerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Hoe zou jij jouw organisatie beschrijven als het gaat om sociale veiligheid?

- Sociale veiligheid staat niet op de agenda van de organisatie
- Sociale veiligheid heeft geen prioriteit en speelt alleen een rol op momenten dat er iets misgaat
- Sociale veiligheidsregels worden belangrijk gevonden
- Sociale veiligheid heeft een hoge prioriteit en wordt continu verbeterd
- Sociale veiligheid is volledig geïntegreerd in alle bedrijfsprocessen
- Geen mening / weet niet

32. Wordt er wel eens (politieke) druk op je uitgeoefend waardoor je moeite hebt met het leveren van professionele tegenspraak?

Nee	Ja, soms	Ja, regelmatig	Geen mening / n.v.t.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Hoe belangrijk vind je het onderwerp professionele tegenspraak voor de komende cao-onderhandelingen?

Heel onbelangrijk	Onbelangrijk	Neutraal	Belangrijk	Heel belangrijk	Geen mening / n.v.t.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Wat heb je vooral nodig om professionele tegenspraak te kunnen uiten?

Maximaal twee antwoorden mogelijk

- Meer veiligheid en waardering
- Een leidinggevende die mij ondersteunt
- Een ondersteunende structuur binnen de organisatie
- Een cultuur in de organisatie waarin ruimte is voor tegenspraak
- Geen mening / weet niet

Blok 6: Samenvattend

35. Hoe belangrijk vind je de volgende onderwerpen voor de komende cao-onderhandelingen?

	Heel onbelangrijk	Onbelangrijk	Neutraal	Belangrijk	Heel belangrijk	Geen mening / n.v.t.
Krapte op de arbeidsmarkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Invloed van technologie en kunstmatige intelligentie (AI) op het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Duurzaamheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlof en werk-privé balans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversiteit (rekening houden met verschillende generaties, levensfasen en religieuze overtuigingen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkdruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sociale veiligheid en professionele tegenspraak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Is er een belangrijk thema dat je bij bovenstaande vraag nog mist?

Niet verplicht om in te vullen.

Blok 7: Achtergrondkenmerken

We willen graag weten welke groepen medewerkers de vragenlijst wel of juist niet hebben ingevuld. Daarom vragen we nog naar een aantal achtergrondkenmerken.

37. Wat is je leeftijd?

- Jonger dan 35 jaar
- 35 t/m 44 jaar
- 45 t/m 54 jaar
- 55 jaar of ouder

38. Ben je:

- Man
- Vrouw
- X/non-binair
- Wil ik liever niet zeggen

39. In welke salarisschaal zit je?

- Schaal A
- Schaal 1 t/m 7
- Schaal 8 t/m 12
- Schaal 13 of hoger
- Weet ik niet / wil ik liever niet zeggen

40. Waar werk je?

- Een gemeente
- Een samenwerkende gemeentelijke organisatie (SGO) zoals een GGD of omgevingsdienst

41. In welke grootteklasse valt de gemeente waarvoor je werkt?

- G4-gemeente (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht)
- 100.000+ gemeente
- 100.000- gemeente
- Weet ik niet

42. Wat voor soort functie vervul je?

- Uitvoerende functie in de binnendienst
- Uitvoerende functie in de buitendienst
- Secretariële/administratieve functie
- Managementfunctie
- Staf/beleidsfunctie
- Overig

43. Ben je lid van een vakbond?

- Ja, van FNV Overheid
- Ja, van CNV
- Ja, van CMHF
- Ja, van een andere vakbond
- Nee

Blok 8: Tot slot

44. Hoe belangrijk is de cao voor jou?

Heel onbelangrijk

Heel belangrijk

45. Wat vind je ervan om via deze enquête je input op cao-thema's te geven?

- Leuk, prettig om mee te mogen denken
- Niet nodig, daar hebben we vakbonden voor
- Ik word liever betrokken op een andere manier
- Geen mening

46. Wil je geïnformeerd worden over de uitkomsten van deze enquête?

- Ja
- Nee

47. Ik word graag over de uitkomsten van deze enquête geïnformeerd door:

Beide opties mogelijk

Jouw e-mailadres zal uitsluitend gebruikt worden door de vakbond van jouw keuze en voor het aangegeven doel.

- FNV Overheid
- CNV

Voer het e-mailadres in waarop je de uitkomsten wilt ontvangen:

48. Wil je graag op de hoogte worden gehouden over jouw arbeidsvoorwaarden?

- Ja
- Nee

49. Ik word graag op de hoogte gehouden over mijn arbeidsvoorwaarden door:

Beide opties mogelijk

Jouw e-mailadres zal uitsluitend gebruikt worden door de vakbond van jouw keuze en voor het aangegeven doel.

- FNV Overheid
- CNV

Voer het e-mailadres in waarop je op de hoogte gehouden wilt worden:

50. Heb je tot slot nog vragen en/of opmerkingen die je graag kwijt wilt in het kader van dit onderzoek?

Niet verplicht om in te vullen.

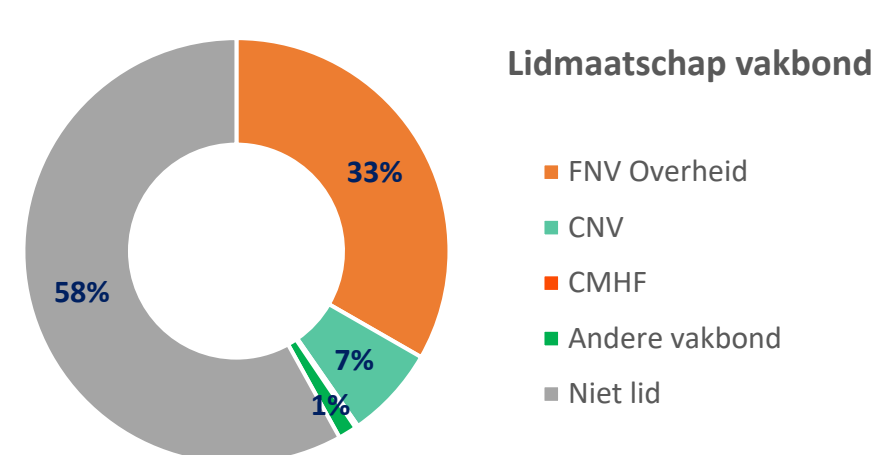
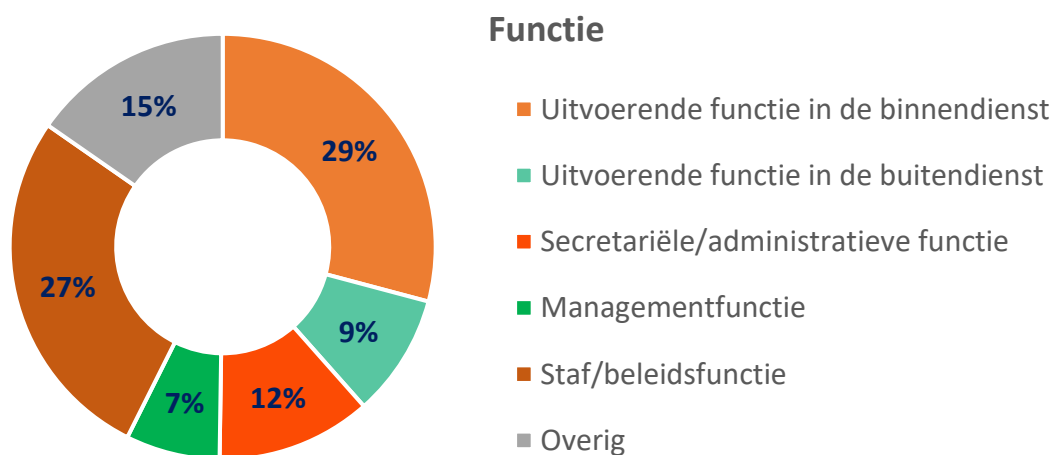
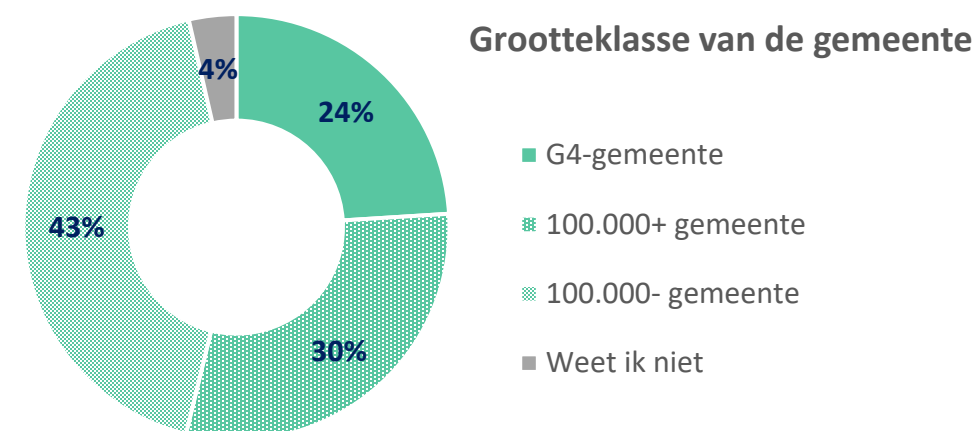
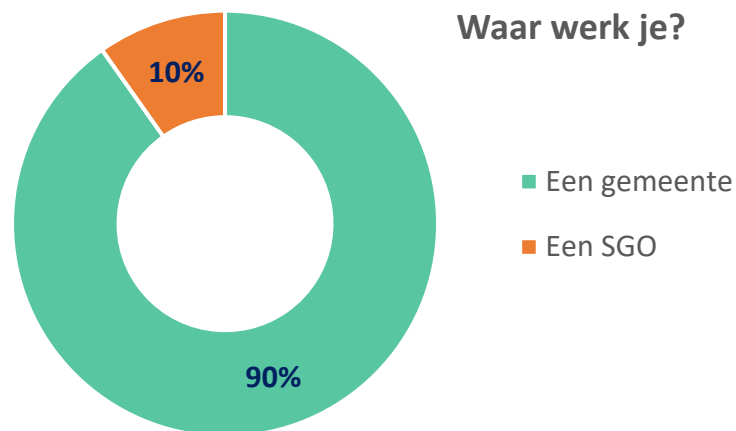
EINDE

Dit is het einde van de vragenlijst. **DANK VOOR HET INVULLEN!**

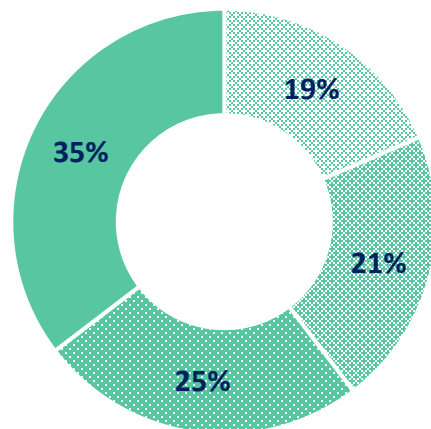
Voor meer informatie:

[FNV Overheid](#)
[CNV](#)
[CMHF](#)

Bijlage 2. Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken

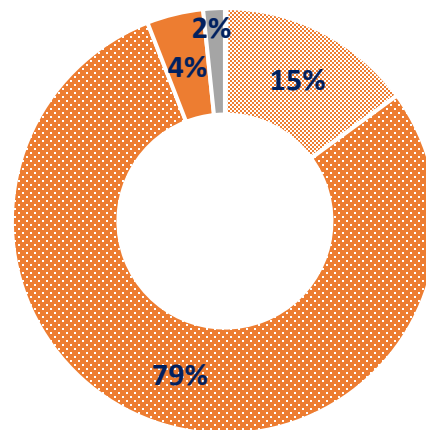


Bijlage 2. Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken



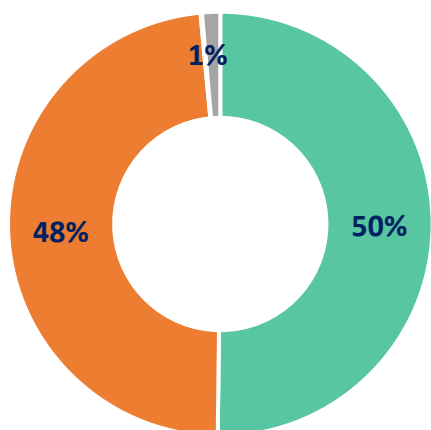
Leeftijd

- Jonger dan 35
- 35 t/m 44 jaar
- 45 t/m 54 jaar
- 55 jaar of ouder



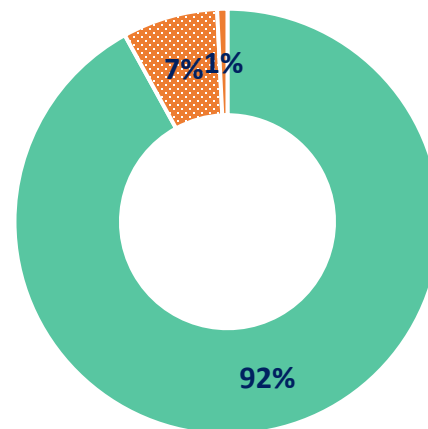
Salarisschaal

- Schaal A
- Schaal 1 t/m 7
- Schaal 8 t/m 12
- Schaal 13 of hoger
- Weet niet / wil niet zeggen



Geslacht

- Man
- Vrouw
- X/non-binair
- Zeg ik liever niet



Contractvorm

- Vast contract
- Tijdelijk contract
- Flexibel contract

Dit onderzoek is uitgevoerd door:
a-advies | Vondellaan 80 | 3521 GH UTRECHT | 030- 2620205 | info@a-advies.nl

Onderzoeksteam vanuit a-advies:
Moon Stroes en Chantal Nijhuis
In opdracht van FNV, CNV en CMHF

September 2024

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van a-advies en FNV, CNV en CMHF als opdrachtgever van het onderzoek.

