

Online vragenlijstonderzoek

# CAO Gemeenten en CAO SGO 2027

a-advies
advies & onderzoek

Oktober 2026



## Achtergrond en opdracht

De vakbonden FNV en CNV 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 Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO's). 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 en werkzekerheid | p.8 |
| 4. Inkomen | p.14 |
| 5. Verlof & werk privé balans | p.18 |
| 6. Maatwerk en rouwverlof | p.23 |
| 7. Werkdruk | p.26 |
| 8. Veilig werken | p.30 |
| 9. Prioriteiten | p.35 |
| 10. Betrokkenheid bij de cao | p.38 |
| Bijlage 1: Vragenlijst | p.40 |
| Bijlage 2: Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken | p.51 |
| Colofon | p.54 |



# 1. Onderzoeks-verantwoording

De resultaten in deze rapportage zijn gebaseerd op een vragenlijst die samen met de vakbonden FNV en CNV 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 Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties. De vakbonden hebben gezamenlijk de werknemers daartoe uitgenodigd. Respondenten konden de vragenlijst anoniem invullen. De gemiddelde responstijd bedroeg 15 minuten.

De vragenlijst heeft uitgestaan in de periode 9 september tot en met 9 oktober 2026. In totaal hebben 29.462 medewerkers deelgenomen aan het vragenlijstonderzoek. Bij aanvang van het veldwerk is door systeemtechnische problemen sprake geweest van enige vroegtijdige uitval. De uiteindelijke respons is echter niet lager dan in voorgaande edities van dit onderzoek.

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, 2023 en 2024) zijn een aantal vragen op exact gelijke wijze gesteld. Er is gekeken naar eventuele trends. Verschillen zijn opgenomen in de rapportage. Door afwijkende vraagstellingen in eerdere edities zijn de trendvragen niet voor alle jaartallen beschikbaar.

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.



# 2. Respons

**Kerncijfers sector**

Op 31 december 2025 waren bijna 208.000 medewerkers in dienst bij 342 gemeenten. Daarnaast waren ruim 41.000 medewerkers werkzaam bij de samenwerkende gemeentelijke organisaties (peildatum 31 december 2024). Het totale werknemersbestand bestaat uit ongeveer 250.000 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 29.462 medewerkers van gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties de vragenlijst ingevuld. Dit is circa 12% van het totale werknemersbestand. De vragenlijst is zowel ingevuld door werknemers die lid zijn van een vakbond als door 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**
- 29.462 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld
- Dit is circa 12% van het totale medewerkersbestand bij gemeenten en gemeentelijke organisaties

**Sexe**
- 50% is man
- 48% is vrouw
- 0% is X/non-binair
- 1% zegt het liever niet

**Leeftijd**
- 18% van de respondenten is jonger dan 35
- 22% is 35-44 jaar
- 24% is 45-54 jaar
- 26% is 55-62 jaar
- 10% is 63 of ouder

**Salarisschaal**
- 0,2% van de respondenten werkt in salarisschaal A
- 13% werkt in salarisschaal 1 t/m 7
- 82% werkt in salarisschaal 8 t/m 12
- 4% werkt in salarisschaal 13 of hoger

**Vakbondslidmaatschap**
- 43% is lid van FNV Overheid of CNV
- 54% is geen lid van FNV Overheid of CNV
- 3% weet het niet

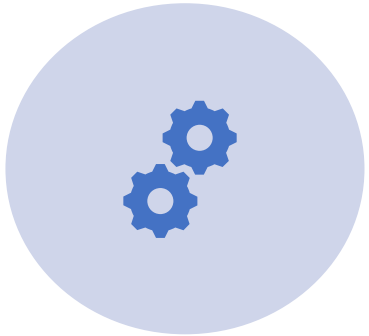
*Zie voor meer details: Bijlage 2*

# 1. Respons en achtergrondkenmerken (2)



**Contractvorm**

- 93% heeft een vast contract
- 6% tijdelijk contract
- 1% flexibel contract



**Soort organisatie**

- 89% werkt bij een gemeente
- 11% werkt bij een samenwerkende gemeentelijke organisatie (SGO, GGD, omgevingsdienst)



**Functie**

- 39% heeft een uitvoerende functie (30% binnendienst en 9% buitendienst)
- 11% een secretariële of administratieve functie
- 7% een managementfunctie
- 28% een staf- of beleidsfunctie
- 16% overig



**Grootteklasse gemeente**

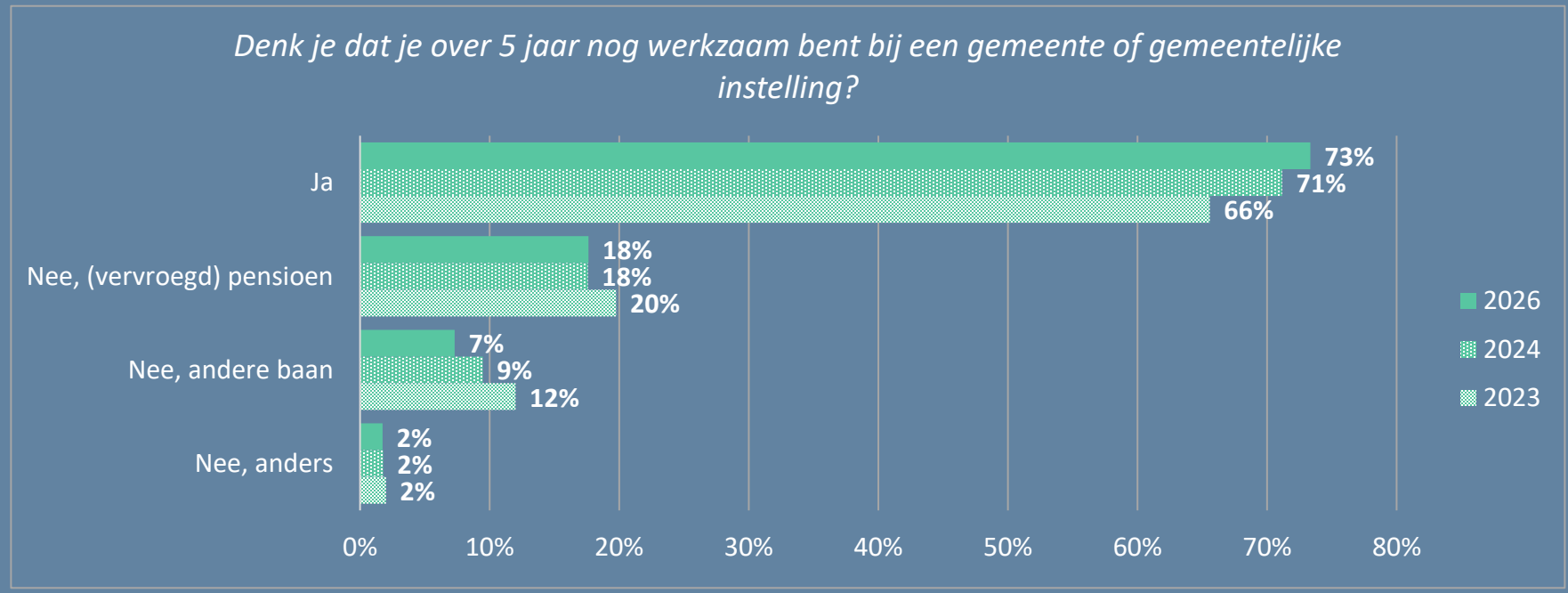
- 17% van de medewerkers van gemeenten werkt bij een G4 gemeente
- 31% in een gemeente met meer dan 100.000 inwoners
- 47% in een gemeente met minder dan 100.000 inwoners
- 4% weet het niet

*Zie voor meer details: Bijlage 1*

# 3. Arbeidsmarkt en werkzekerheid

**De gemeente of gemeentelijke organisatie is een aantrekkelijke werkgever**
Voor 94% van de ondervraagden is de gemeente of gemeentelijke organisatie een aantrekkelijke werkgever. Daarmee zet de stijging van voorgaande jaren door: in 2023 lag dit aandeel op 85% en in 2024 op 91%.

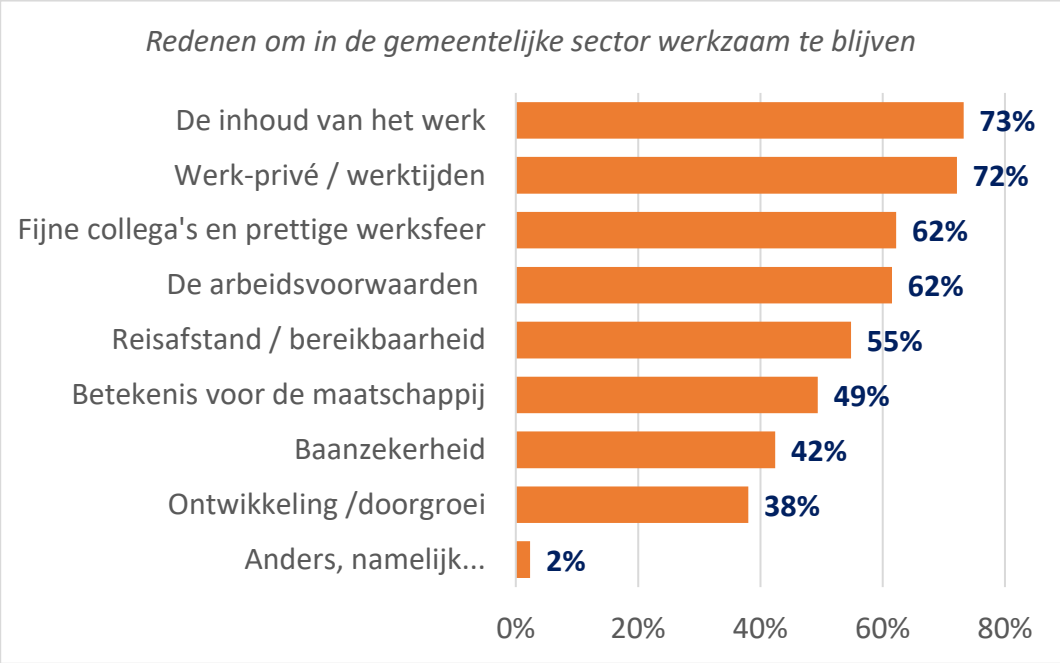
**De verwachting over 5 jaar nog bij een gemeente of gemeentelijke organisatie in dienst te zijn is licht toegenomen**
73% van de ondervraagden verwacht over 5 jaar nog bij een gemeente of SGO in dienst te zijn. In 2023 was dit nog twee derde van de ondervraagden. De verwachting om over 5 jaar een andere baan te hebben is licht afgenomen.




**Jongeren verwachten vaker van baan te wisselen dan 55-plussers**
14% van de medewerkers onder de 35 jaar verwacht binnen 5 jaar ergens anders te werken. Dit percentage neemt af naar 3% voor de medewerkers ouder dan 55 jaar (die niet verwachten binnen 5 jaar met pensioen te gaan).
Ten opzichte van voorgaande jaren zijn juist vooral jongeren minder geneigd om naar een andere werkgever uit te kijken: 14% van de medewerkers onder de 35 jaar in 2026 ten opzichte van 19% in 2024 en 26% in 2023.

**Inhoud van het werk belangrijkste reden om in de gemeentelijke sector te blijven werken**

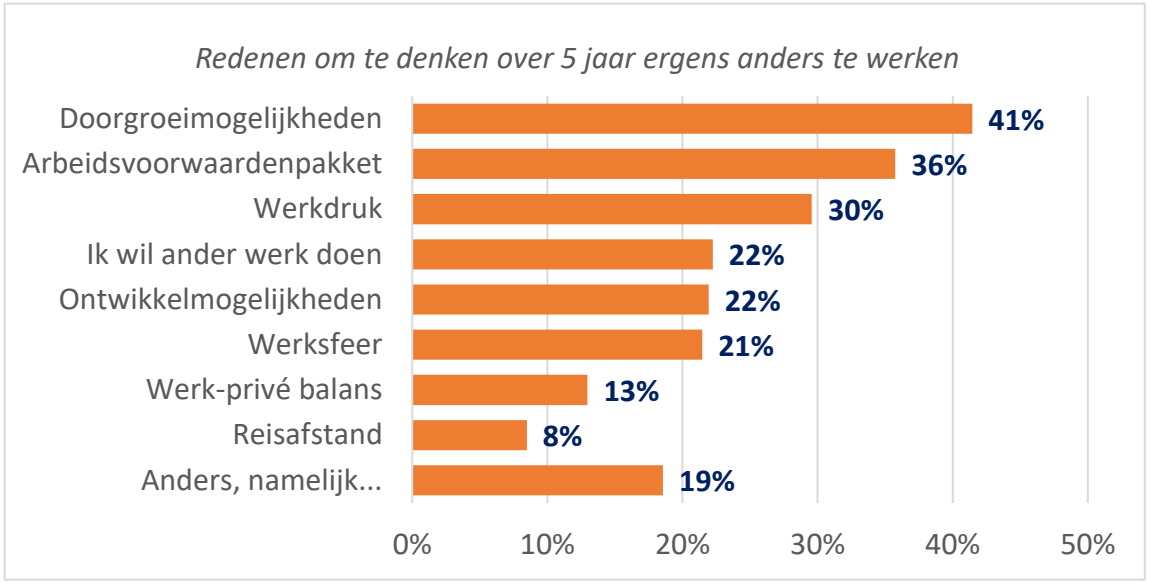
Bijna driekwart van de ondervraagden die in de komende 5 jaar in de gemeentelijke sector werkzaam willen blijven, noemt de inhoud van het werk als reden. Ook de werk-privébalans en flexibele werktijden zijn belangrijke redenen om te blijven.




Andere redenen die worden genoemd, tonen zowel betrokkenheid (fijne werksfeer, betekenis voor de maatschappij) als aspecten met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, reistijd, baanzekerheid en ontwikkeling/doorgroei.

**Beperkte doorgroeimogelijkheden belangrijkste reden voor vertrek**

Een gebrek aan doorgroeimogelijkheden staan ook op de eerste plaats als reden om te verwachten over 5 jaar een andere baan te hebben (41%). In 2024 was dit vergelijkbaar, 39%. Opvallend is dat in 2024 het arbeidsvoorwaardenpakket met 49% verreweg de meest genoemde reden was. Dit percentage is nu 36%.

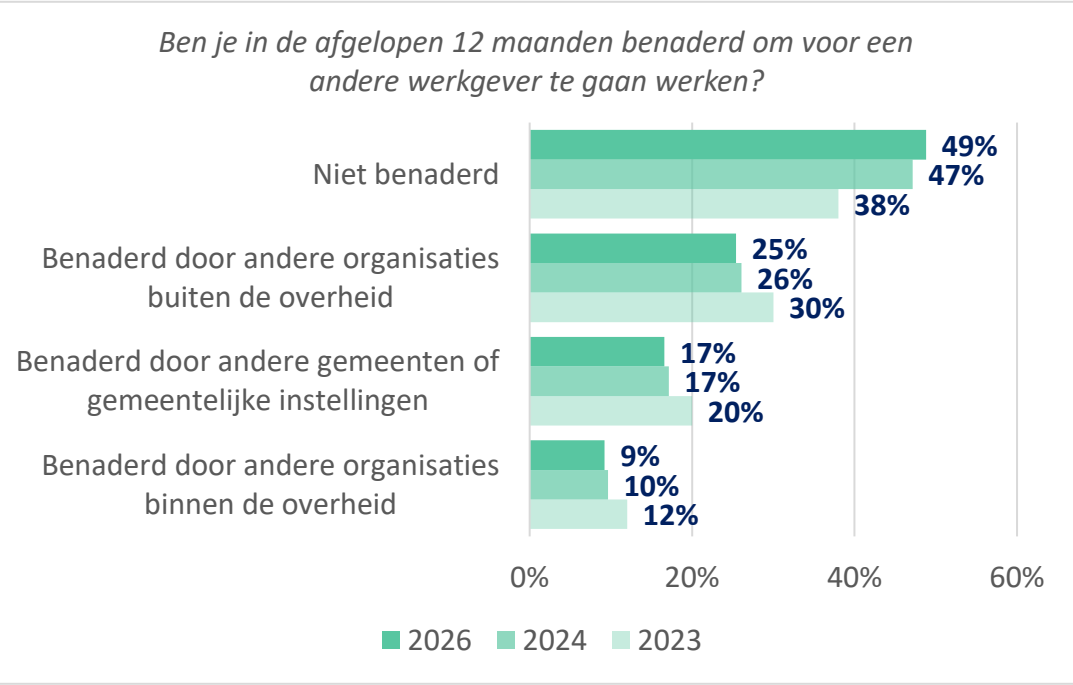



Vooral voor medewerkers jonger dan 45 jaar zijn doorgroeimogelijkheden een belangrijke reden om ergens anders te gaan werken (48%). Voor 55-plussers is het arbeidsvoorwaardenpakket minder van belang (16%). Zij zien in de werksfeer (28%) vaker een reden om te switchen terwijl jongeren onder de 35 jaar vaker ander werk willen doen (33%).

Voor mannen weegt het arbeidsvoorwaardenpakket zwaarder dan voor vrouwen. Voor 44% van de mannen is dit een reden voor een baanwissel ten opzichte van 24% van de vrouwen. Vrouwen noemen beperkte ontwikkelmogelijkheden, ander werk willen doen, werksfeer en reisafstand iets vaker als reden om uit te kijken naar een andere baan dan mannen.

Voor de laagste inkomensgroep is de werksfeer een bovengemiddelde reden om van baan te wisselen (29%).

**Kleine meerderheid wordt benaderd door een andere werkgever**
51% van de ondervraagden geeft aan wel eens te worden benaderd voor een functie bij een andere werkgever.



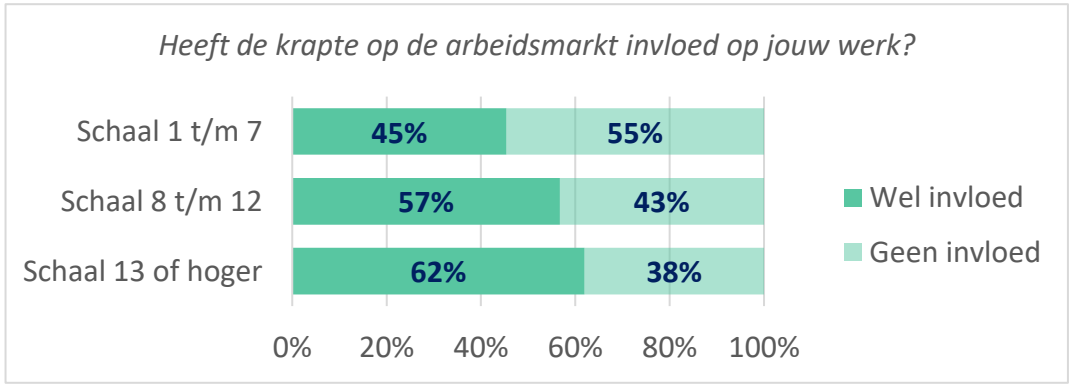

Ten opzichte van 2023 worden medewerkers minder vaak benaderd door andere werkgevers.

**Jongeren en hoogste inkomensgroep interessant voor werkgevers**
Jongeren en medewerkers in hogere salarisschalen worden frequenter benaderd voor functies bij een andere werkgever dan 55-plussers en medewerkers in lagere schalen. 65% van de medewerkers tot 45 jaar en 61% van medewerkers in schaal 13 of hoger geven aan benaderd te worden door andere gemeenten/gemeentelijke organisaties of door andere organisaties binnen of buiten de overheid.

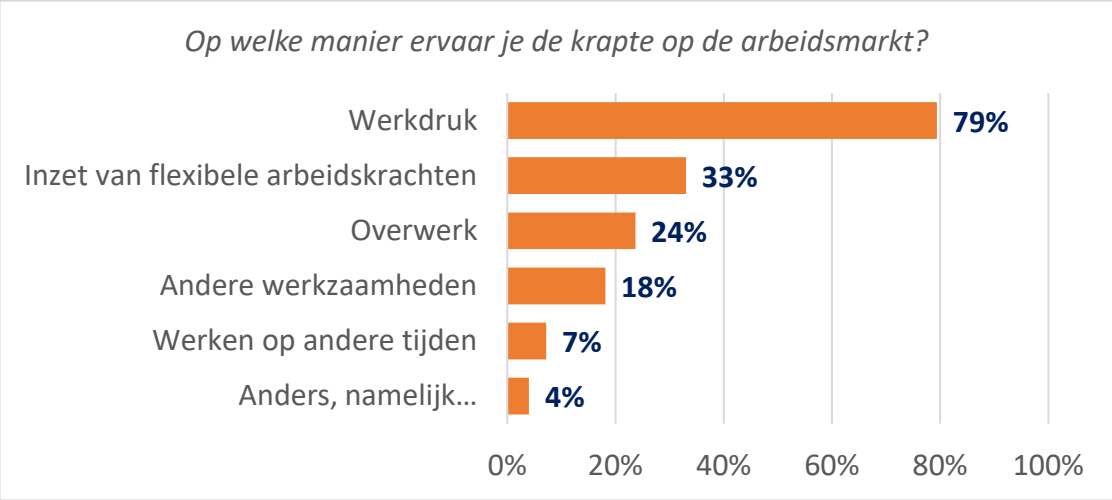
**Krapte op de arbeidsmarkt heeft bij meerderheid invloed op het werk**
56% van de ondervraagden geeft aan dat de krapte op de arbeidsmarkt invloed heeft op het werk.

Mannen ervaren deze invloed vaker dan vrouwen (60% tegenover 51%).

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



**Krapte op de arbeidsmarkt leidt tot hogere werkdruk**
Vier van de vijf ondervraagden die aangeven dat de krapte op de arbeidsmarkt van invloed is op hun werk, geven aan dat dit invloed heeft op de werkdruk.



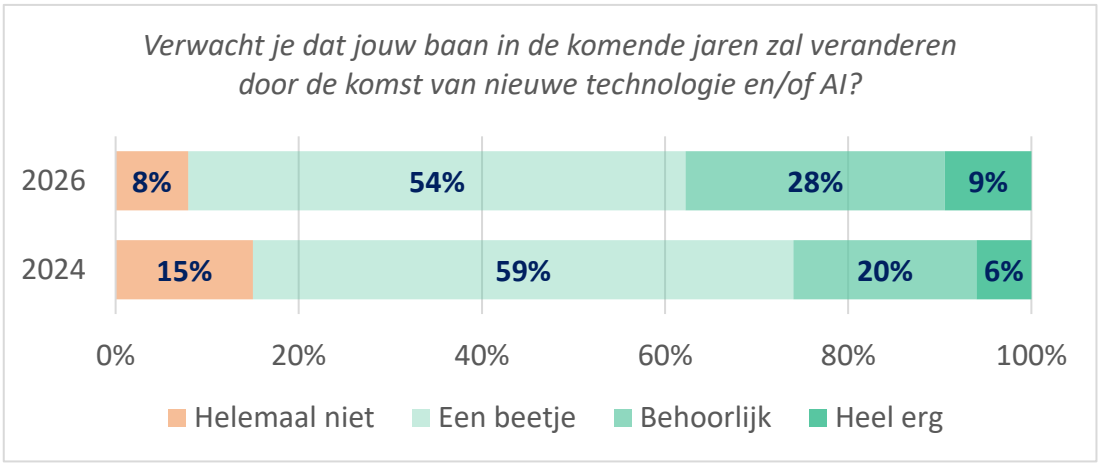

Bij *Anders, namelijk…* wordt aangegeven dat naast verminderde capaciteit ook minder expertise voorhanden is.

Opvallend is dat de inzet van flexibele arbeidskrachten minder vaak wordt genoemd dan in 2024 (45%).

Jongeren onder de 35 jaar ervaren bovengemiddeld de inzet van flexibele arbeidskrachten (37%) en overwerk (30%) ten gevolge van de krapte op de arbeidsmarkt.

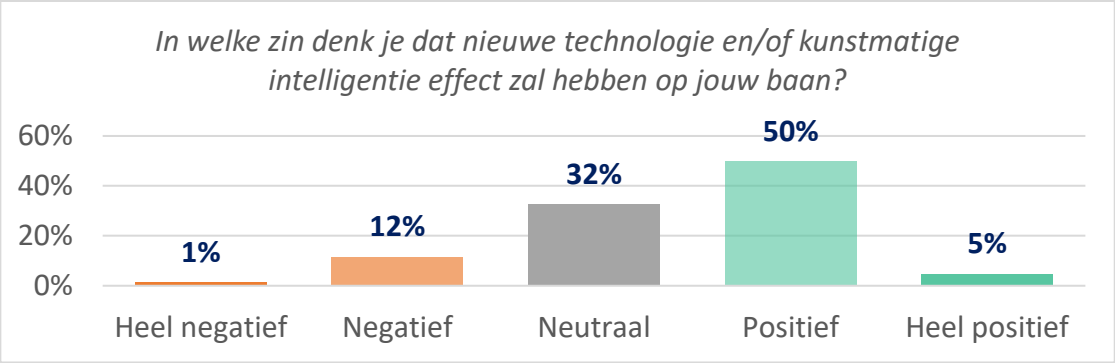
De groep in de hogere salarisschalen (41%) ervaart meer invloed van de inzet van flexibele arbeidskrachten dan de groep in de laagste schalen (29%).

**Overgrote meerderheid verwacht invloed van nieuwe technologie en kunstmatige intelligentie op hun baan**
92% 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 meerderheid (54%) verwacht dat deze invloed beperkt zal blijven. De verwachte invloed is toegenomen ten opzichte van 2024.



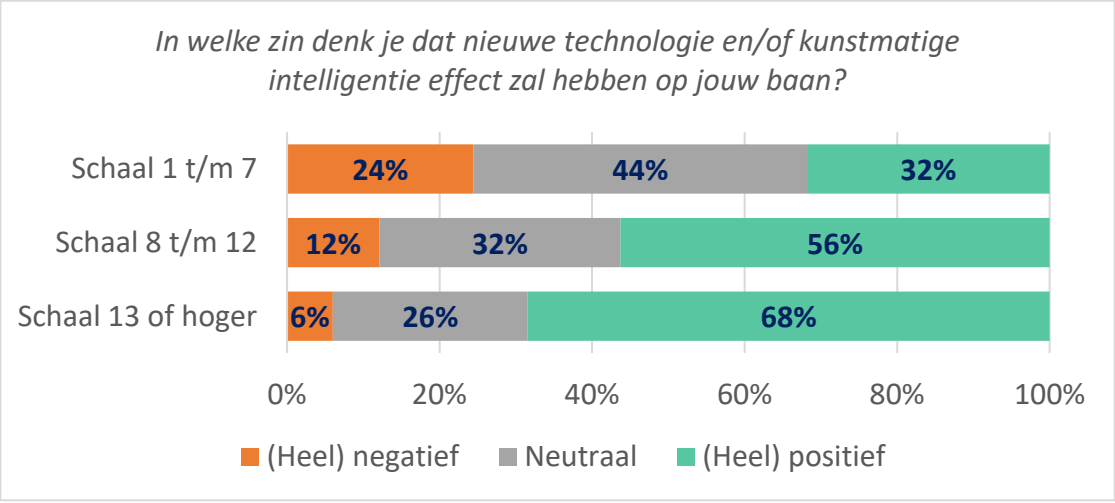

**Hogere verwachtingen van hogere inkomensgroepen**
Werknemers in schalen 8 t/m 12 (94%) en vanaf schaal 13 (96%) verwachten meer effect van nieuwe technologie en AI dan werknemers in de laagste schalen (80%).

**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 55% overigens dat deze invloed een (heel) positief effect zal hebben op hun baan.




**Jongeren zijn positiever over de invloed van AI**
Jongeren kijken hier positiever naar dan ouderen: 59% van de medewerkers onder de 35 jaar denkt dat de invloed positief zal zijn, tegenover 46% van de medewerkers van 55 jaar of ouder.

**Hogere schalen zijn positiever over de invloed van AI**
De hogere salarisgroepen denken vaker dat nieuwe technologie en AI hun werk positief zal beïnvloeden dan werknemers in de lagere schalen.



**28% van het werk wordt ook gedaan door flexibele krachten**
Het werk van medewerkers met een vast contract wordt in 28% van de gevallen ook gedaan door collega's met een flexibel arbeidscontract. In 2024 was dit nog 34%.

Voor het werk van jongeren onder de 35 jaar ligt dit percentage nog hoger, op 38%.

Het werk van de groep vanaf schaal 13 wordt minder frequent uitgevoerd door collega's met een flexibel contract, namelijk in 19% van de gevallen.

**Grote wens voor vaste contracten**
Medewerkers met tijdelijke contracten geven aan sterk de voorkeur te hebben voor een vast contract (92 van de 100 punten).




0 =helemaal niet 100=absoluut wel

Medewerkers met een flexibel contract (oproep, payroll, uitzend, detachering of zzp) scoren met 74 punten lager.




0 =helemaal niet 100=absoluut wel

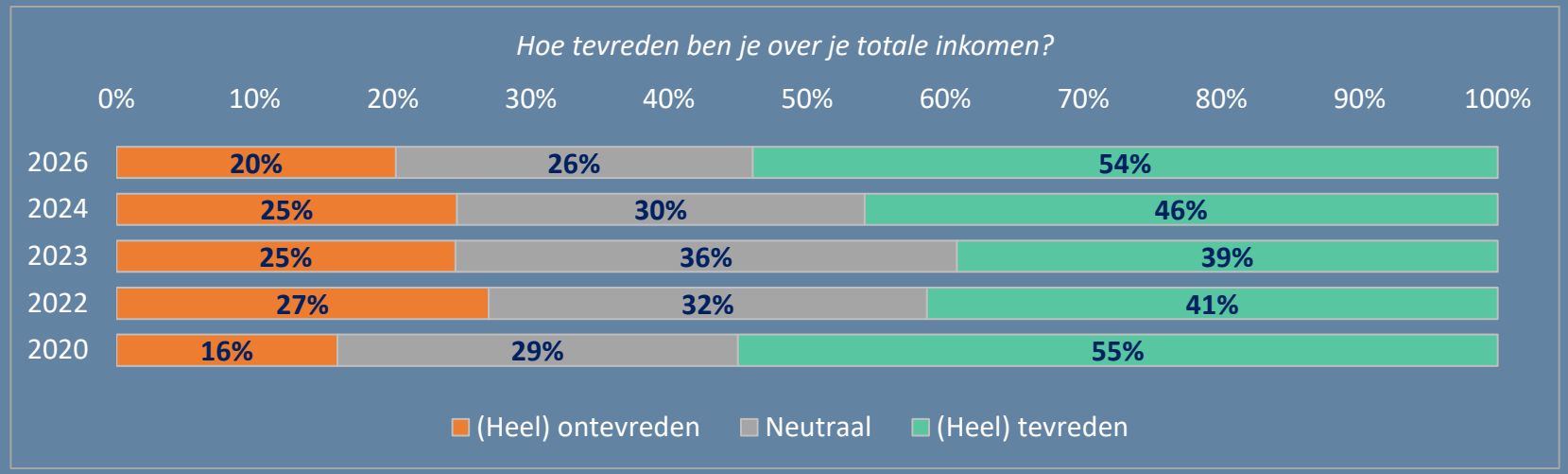
**Sterkere wens tot vast contract bij de groep in de laagste schalen**
In de laagste salarisschalen leeft de wens voor een vast contract sterker dan in de hoogste schalen. De scores zijn respectievelijk 94 en 85 punten.

63-plussers met een tijdelijke of flexibele contract wijken sterk naar beneden af van het gemiddelde. Zij hebben minder behoefte aan vaste contracten. Zij scoren 40 punten.

# 4. Inkomen

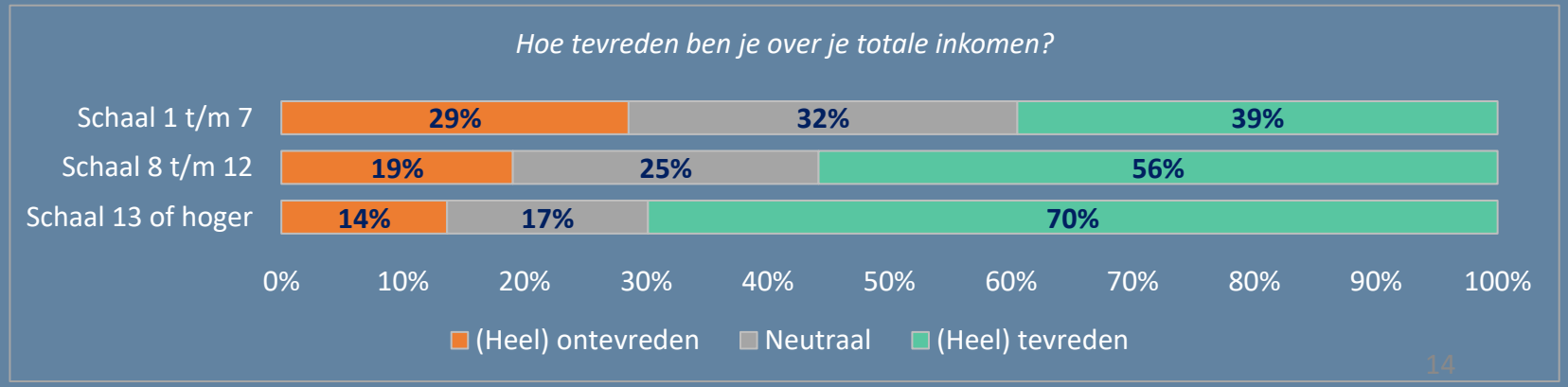
**Tevredenheid met het inkomen weer op het niveau van 2020**

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 nam in 2024 weer toe tot 46% en is in 2026 54%, vrijwel op het niveau van 2020.

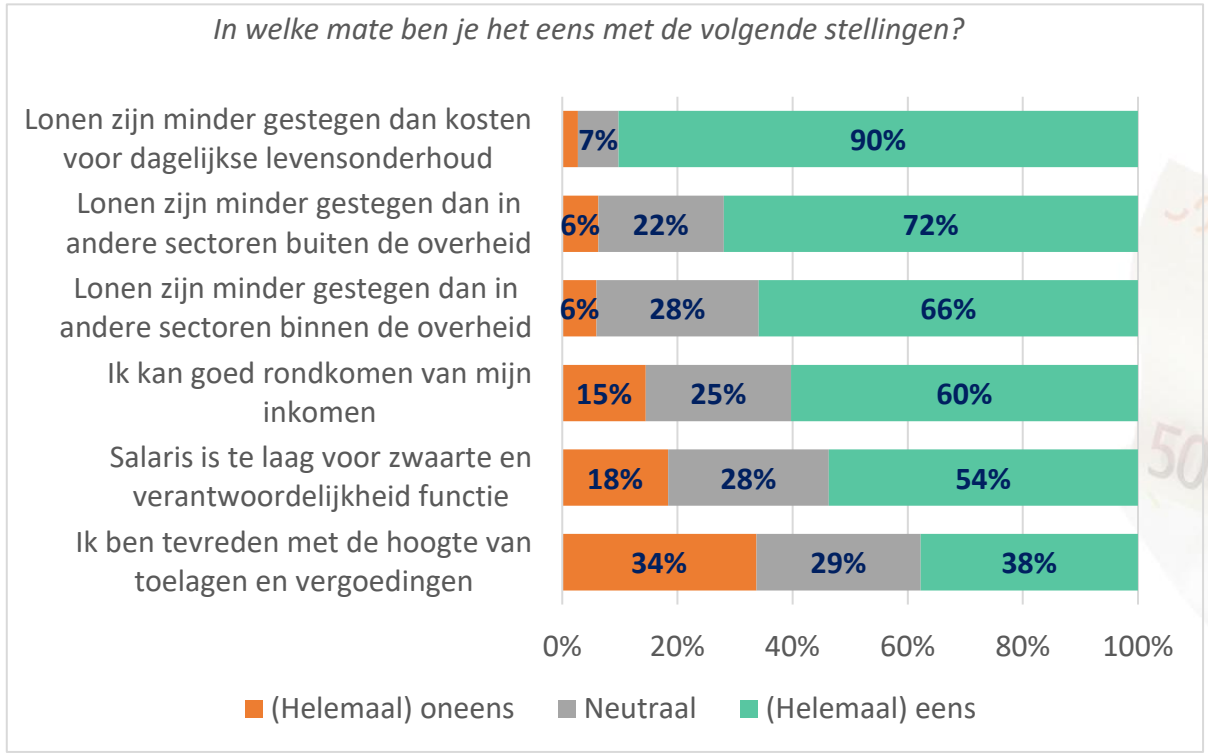



**Grotere tevredenheid met het inkomen in de hogere schalen**

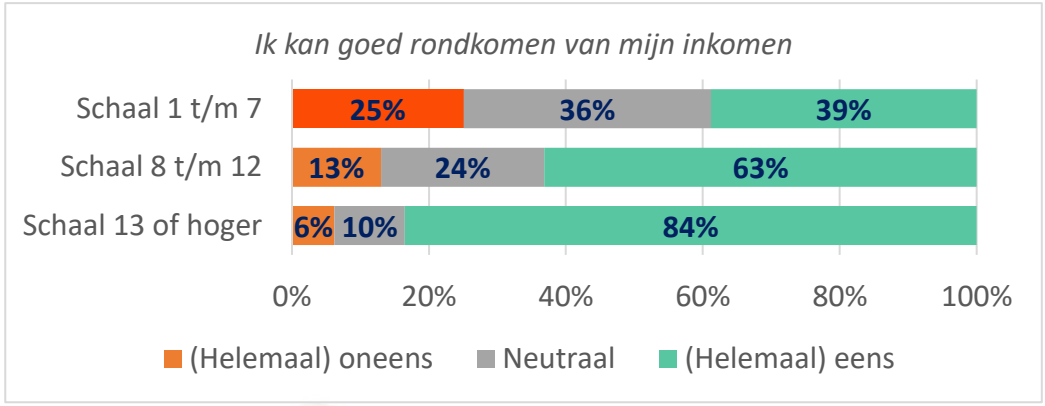
70% van de groep vanaf schaal 13 is (heel) tevreden met het totale inkomen. Voor de groep in schaal 1 t/m 7 ligt dat percentage op 39%.



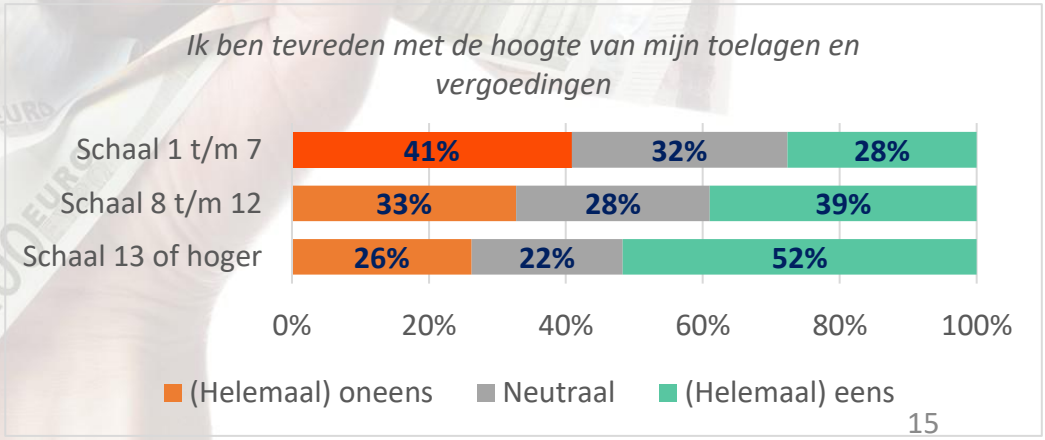
**Lonen stijgen niet mee met de hogere kosten voor levensonderhoud**
90% van de ondervraagden vindt dat de loonstijging de toegenomen kosten van levensonderhoud niet compenseert. Ook heeft een grote meerderheid het idee dat de lonen minder gestegen zijn dan in andere sectoren. Desondanks geeft 60% van de ondervraagden aan goed te kunnen rondkomen van het eigen inkomen. 15% kan niet goed rondkomen. Een meerderheid (54%) vindt het salaris te laag voor de zwaarte en verantwoordelijkheid van hun functie. 38% van de ondervraagden met toelagen en vergoedingen is (heel) tevreden over de hoogte ervan. 34% is dat (helemaal) niet.




**Laagste salarisschalen komen minder goed rond van het inkomen**
De groep in de laagste schalen kan minder goed rondkomen van het inkomen dan de hogere salarisgroepen: 25% geeft aan (helemaal) niet goed rond te kunnen komen, tegenover 6% in de schalen 13 en hoger.

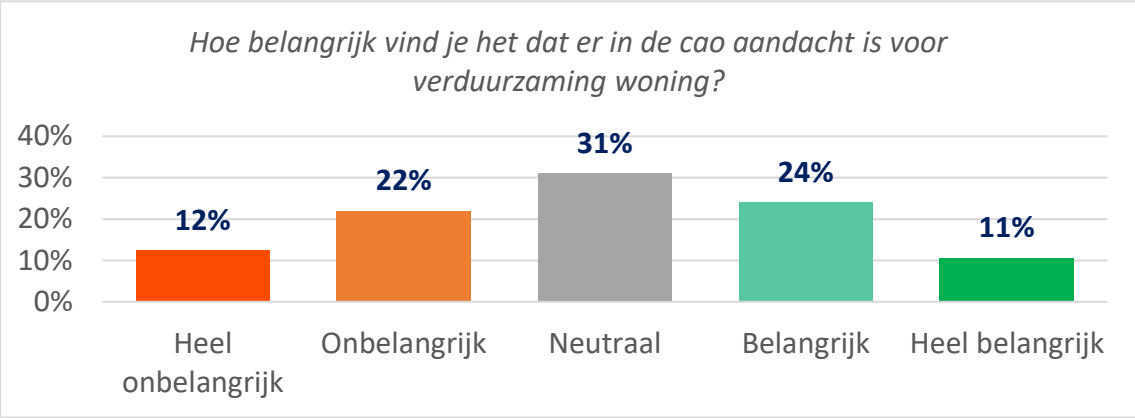



**Lagere salarisschalen minder tevreden met toelagen/vergoedingen**
Mensen in schaal 1 t/m 7 zijn minder tevreden met de hoogte van toelagen en vergoedingen dan mensen in hogere schalen 41% is niet tevreden in de laagste schalen, tegenover 33% en 26% in de hogere schalen.

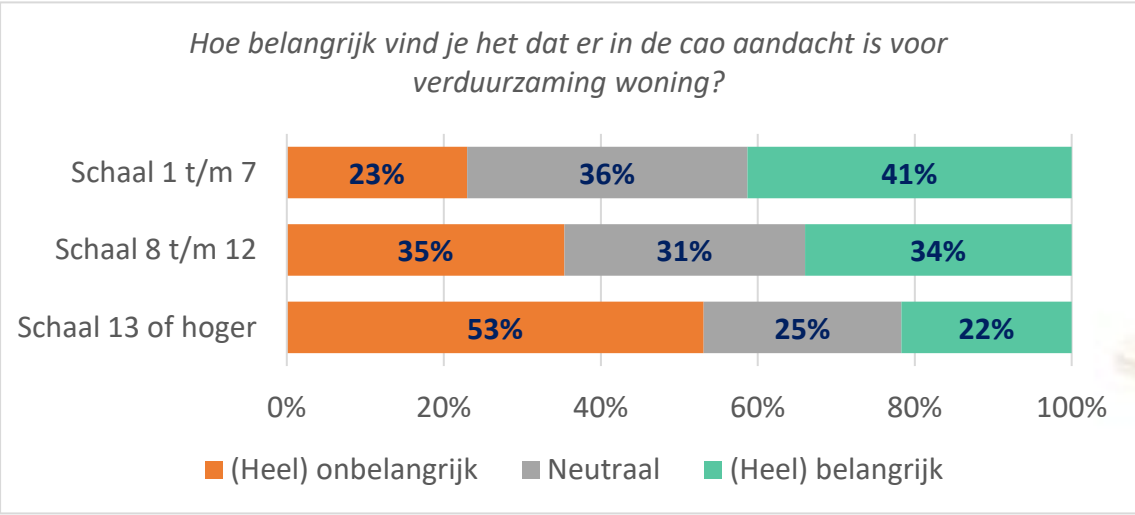


**Belang van verduurzaming woning**

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

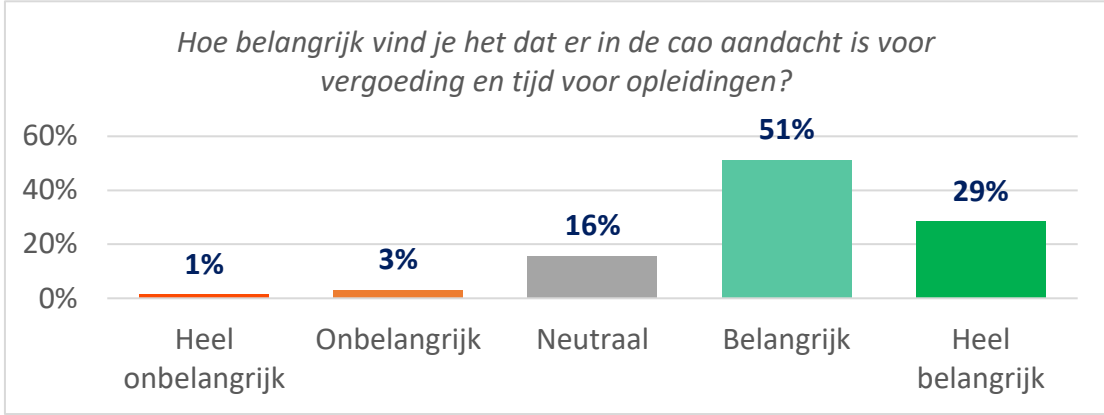



Medewerkers in de laagste schalen hechten bovengemiddeld veel belang aan de verduurzaming van woningen: 41% van hen vindt het (heel) belangrijk dat er aandacht voor is in de cao.




**Vergoeding en tijd voor opleidingen belangrijk**

80% van de ondervraagden vindt het (heel) belangrijk dat er in de cao aandacht is voor vergoeding en tijd voor opleidingen.

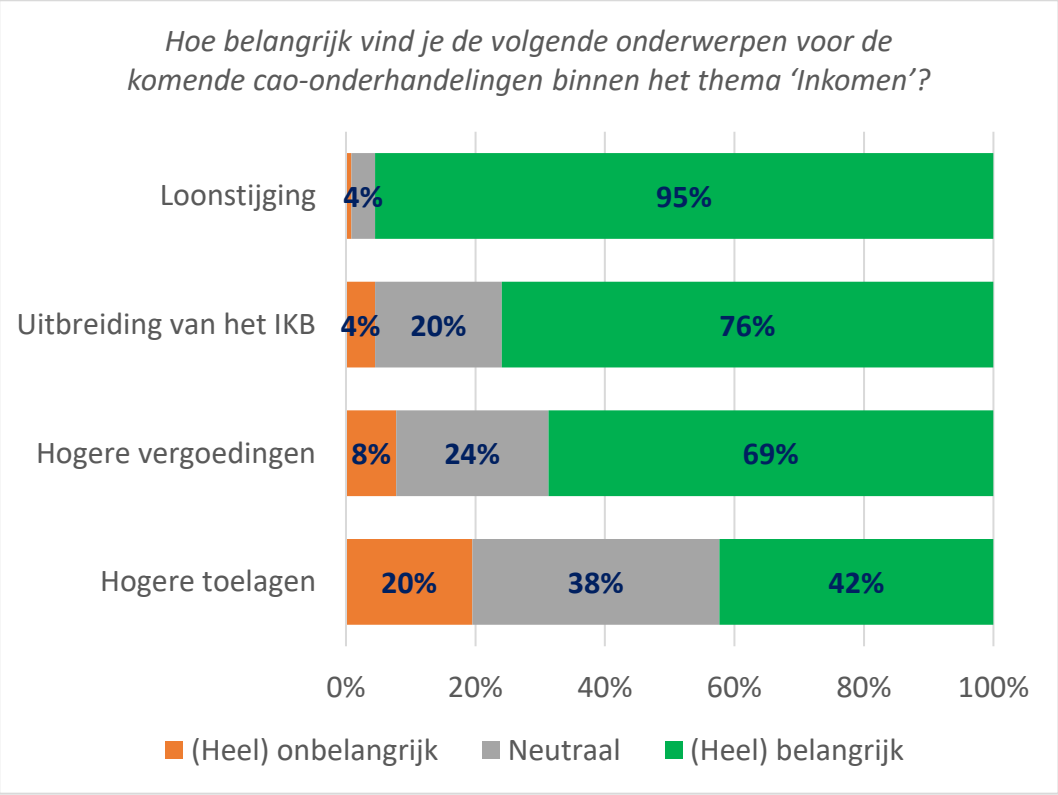



De verschillen naar leeftijd zijn relatief klein: 83% van de jongeren onder de 35 jaar tot 76% van de 55-plussers vinden vergoeding en tijd voor opleidingen (heel) belangrijk.

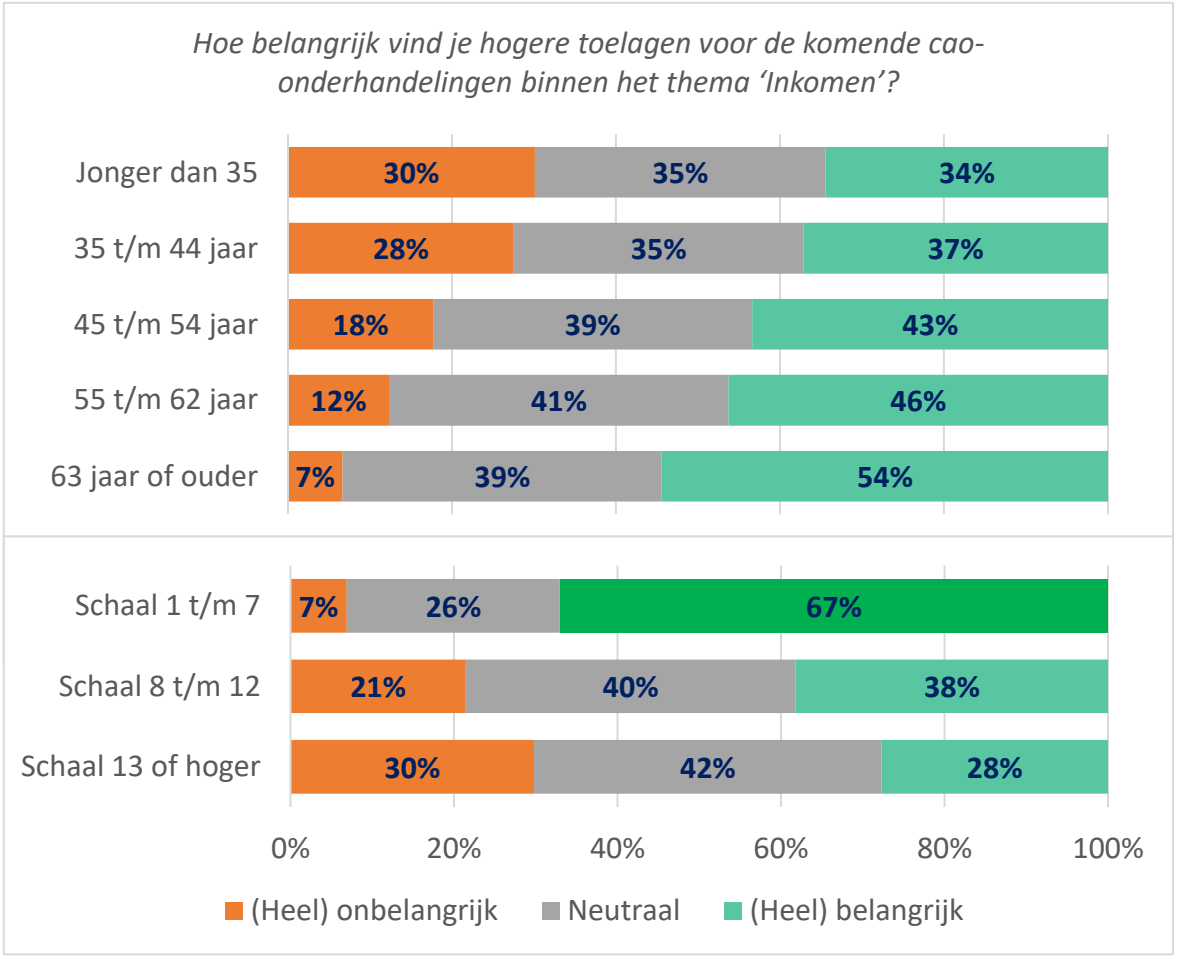
Vrouwen hechten wat meer belang aan aandacht voor vergoeding en tijd voor opleidingen dan mannen (85% respectievelijk 75% (heel) belangrijk).



**Loonstijging belangrijkste onderwerp voor cao-onderhandeling**
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. Hogere vergoedingen zoals thuiswerk- en overwerkvergoeding worden door 69% van de ondervraagden als (heel) belangrijk onderwerp aangemerkt. Een minderheid van 42% hecht belang aan hogere toelagen.



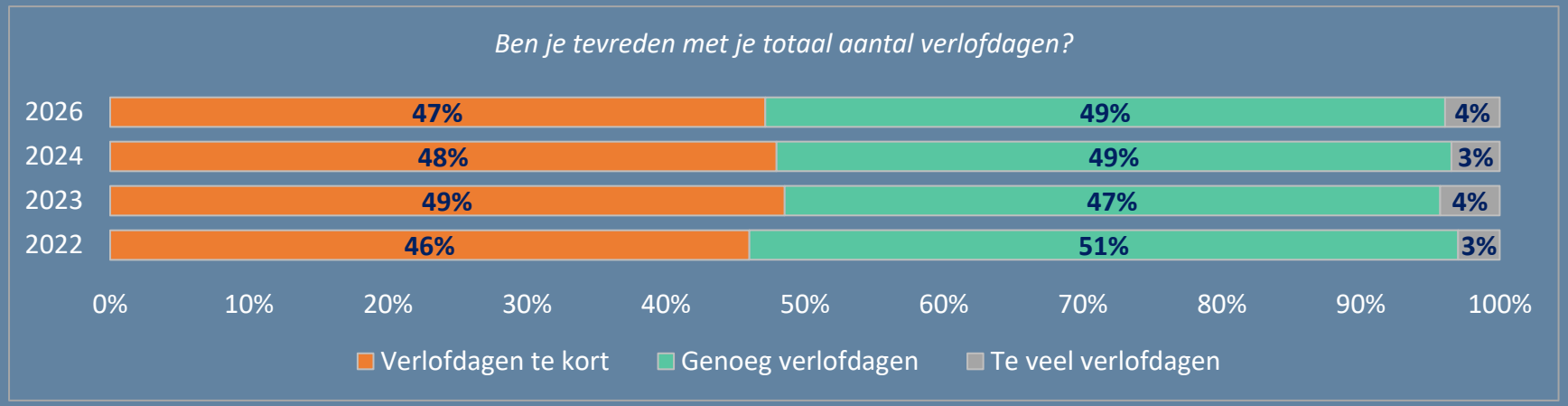

**55-plussers en laagste salarisschalen vinden hogere toelagen belangrijk voor de cao-onderhandelingen**
Hogere toelagen (zoals een toelage voor onregelmatige dienst, beschikbaarheidsdienst en buitendagvenster) zijn voor 55-plussers en vooral voor de schalen 1 t/m 7 bovengemiddeld belangrijke onderwerpen voor de cao-onderhandelingen.



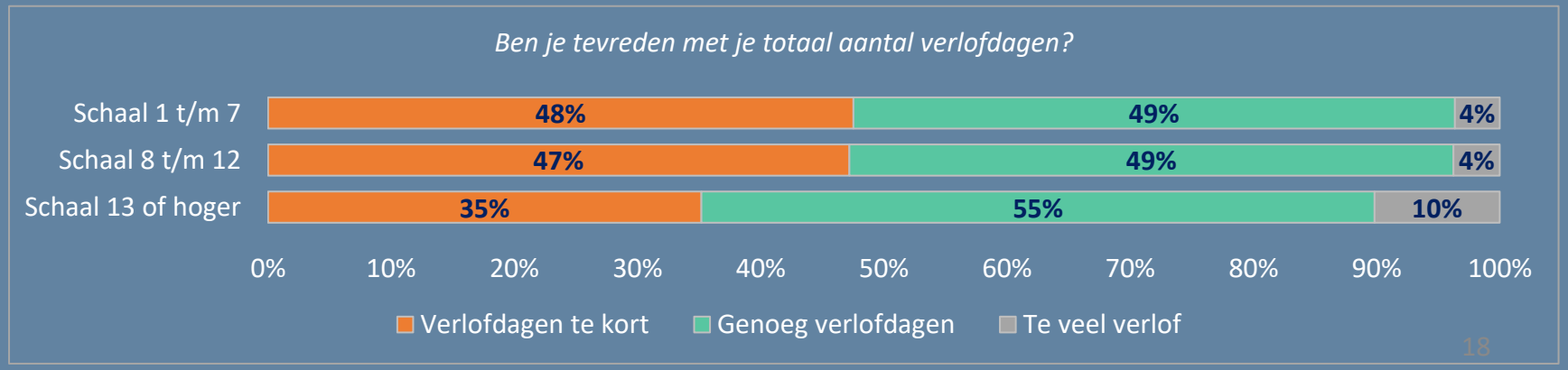
# 5. Verlof & werk/privé-balans

**Tevredenheid met aantal verlofdagen is afhankelijk van levensfase**

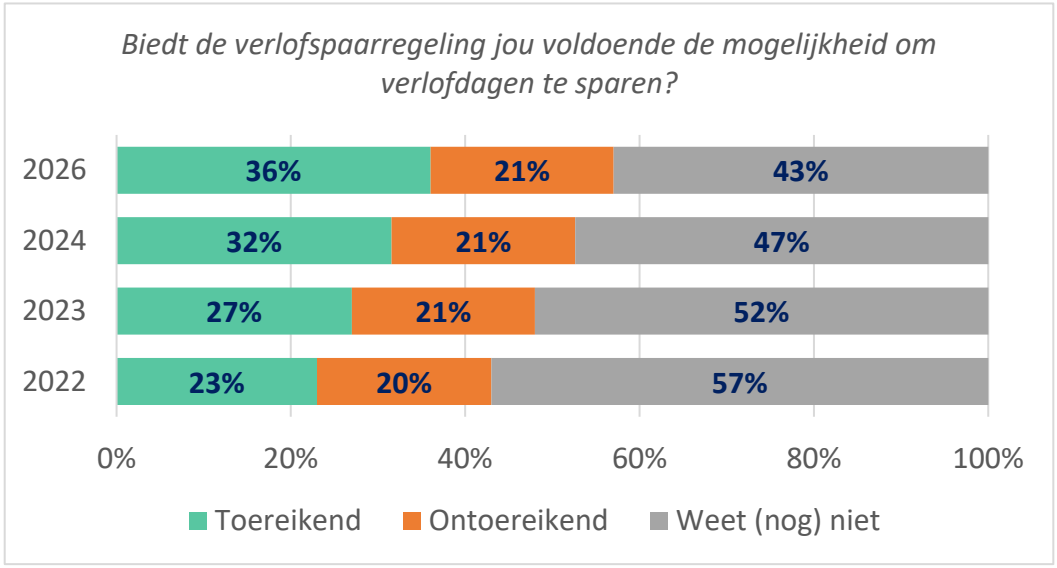
Over het aantal verlofdagen (wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen en eventueel verlof vanuit het individueel keuzebudget) lopen de meningen uiteen. Bijna de helft (47%) van de ondervraagden geeft aan meer verlofdagen te willen en ongeveer een even groot aantal (49%) heeft genoeg verlofdagen. Er is weinig verschuiving door de tijd  te zien.




Levensfase speelt een belangrijke rol in de behoefte aan meer verlof. 55% 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 (52% tegenover 42%), en dit geldt ook voor de schalen 1 t/m 7 ten opzichte van hogere schalen (48% tegenover 35%).

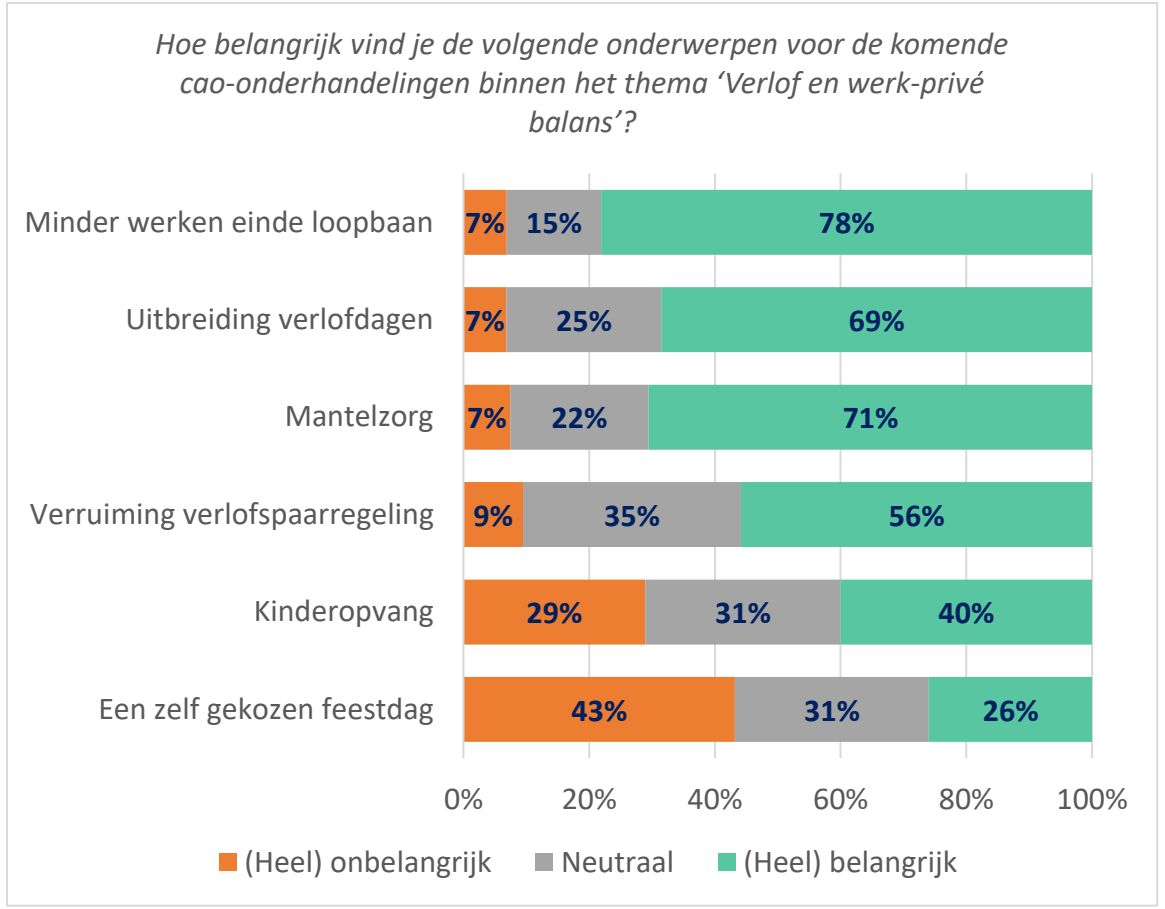


**Langzaam meer duidelijkheid over de verlofspaarregeling**
43% van de ondervraagden weet (nog) niet of de verlofspaarregeling, die is ingegaan op 1 januari 2022, voldoende mogelijkheden biedt om verlofdagen te sparen. In 2022 was dit nog 57%. De toenemende duidelijkheid over de mogelijkheden van de verlofspaarregeling komt ten gunste van het aandeel medewerkers waarvoor de verlofregeling voldoende mogelijkheden biedt. 36% van de ondervraagden is van mening dat de regeling toereikend is en net als in voorgaande jaren denkt ongeveer 21% juist van niet.

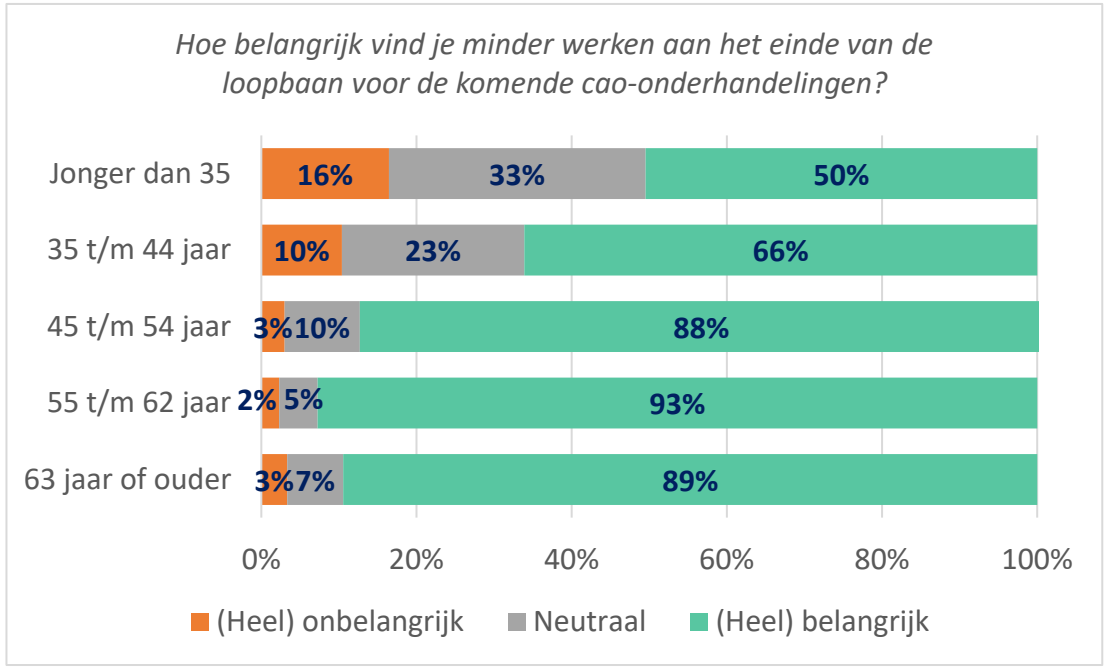



**Hoogste salarisschalen meest positief**
44% van de werknemers in de hoogste schalen vindt dat de verlofspaarregeling voldoende mogelijkheden biedt om verlofdagen te sparen.

**Belangrijkste onderwerpen voor 'Verlof en Werk-privé balans'**
Net als voorgaande jaren vinden de ondervraagden een regeling om minder te werken aan het eind van de loopbaan en de uitbreiding van het aantal verlofdagen één van de belangrijkste onderwerpen voor de komende cao-onderhandelingen. Ook mantelzorg en de verruiming van de verlofspaarregeling worden door een meerderheid (heel) belangrijk gevonden.



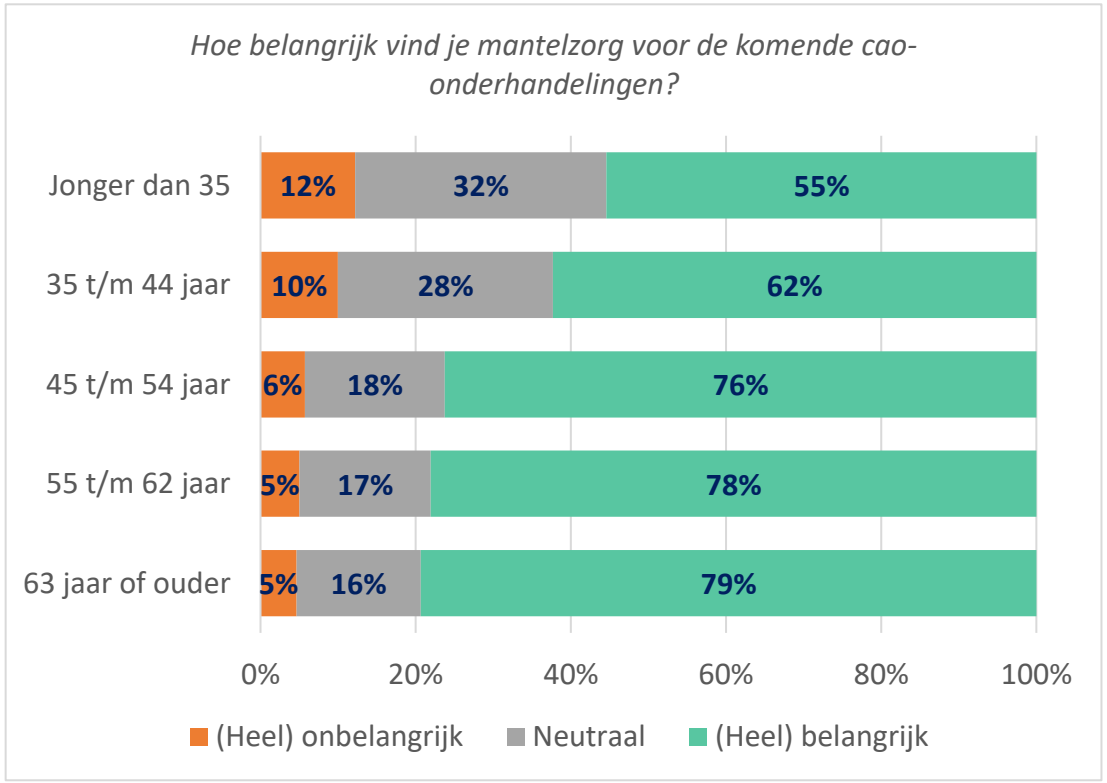
**Minder werken aan einde loopbaan voor 55-plussers belangrijk thema**
Minder werken aan het einde van de loopbaan is met name voor 45-plussers een uitermate belangrijk onderwerp voor de cao-onderhandelingen. Rond de 90% van de 45-plussers vindt de mogelijkheid om minder te kunnen werken (heel) belangrijk.



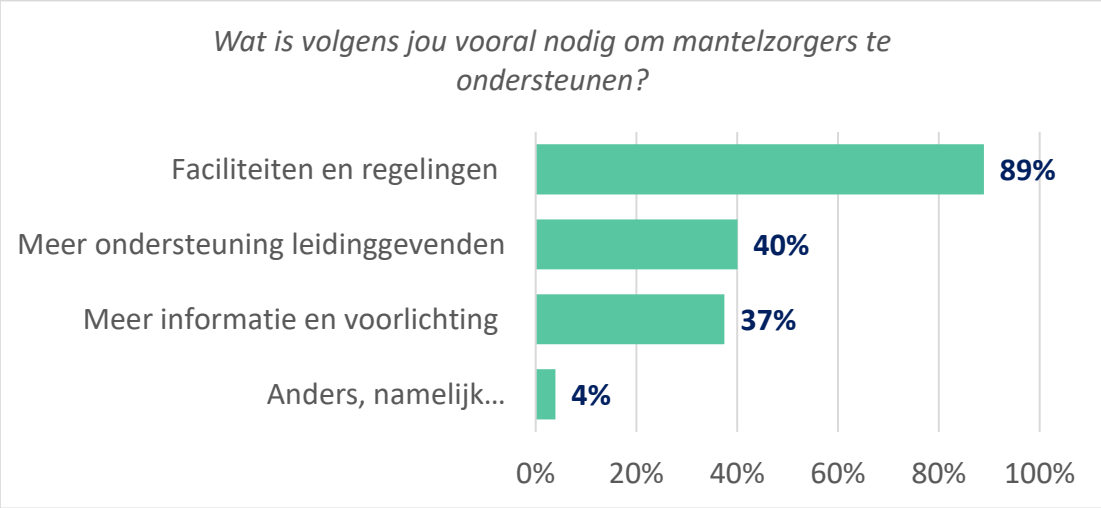

**Hogere schalen en ouderen hebben minder behoefte aan verlof**
Ongeveer driekwart van mensen in de schalen 1 t/m 12 vindt uitbreiding van het aantal verlofdagen een (heel) belangrijk onderwerp voor de cao-onderhandelingen. Voor de mensen in schaal 13 of hoger is dit minder vaak het geval (49%). Ook 63-plussers vinden verlof minder belangrijk (56%).

Voor de verruiming van de verlofspaarregeling geldt eveneens dat de groep in de hoogste salarisschalen hier minder belang aan hecht (44% versus 56% gemiddeld).

**Mantelzorg wordt in hoge mate belangrijk gevonden**
Een ruime meerderheid van de ondervraagden jonger dan 45 jaar vindt mantelzorg en (heel) belangrijk thema voor de onderhandelingstafel. Van de 45-plussers geeft zelfs ruim driekwart aan dat mantelzorg (heel) belangrijk is.



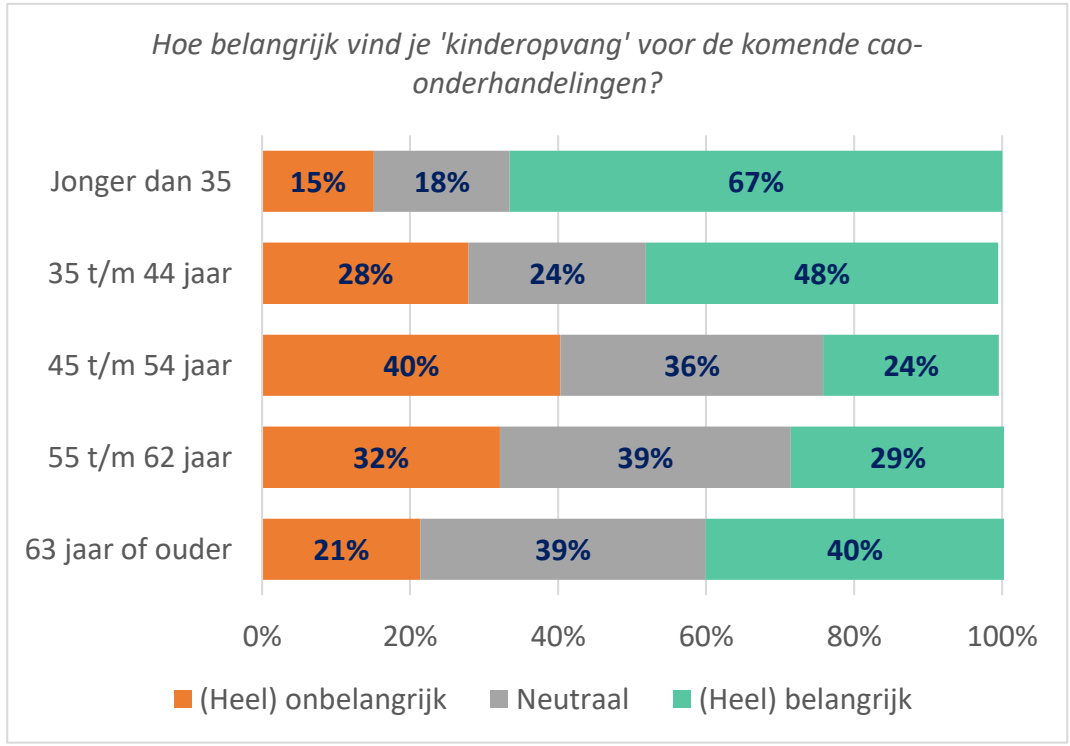
**Grote behoefte aan faciliteiten en regelingen voor mantelzorgers**
Van de ondervraagden die het wenselijk vinden dat in de cao afspraken gemaakt worden over mantelzorg heeft 89% vooral behoefte aan faciliteiten en regelingen voor mantelzorgers.




In de categorie anders namelijk geeft men aan: mantelzorgers vragen vooral om tijd, flexibiliteit en financiële zekerheid, afgestemd op hun persoonlijke situatie. Een kleinere groep vindt mantelzorg primair een eigen verantwoordelijkheid of geen taak van de werkgever.

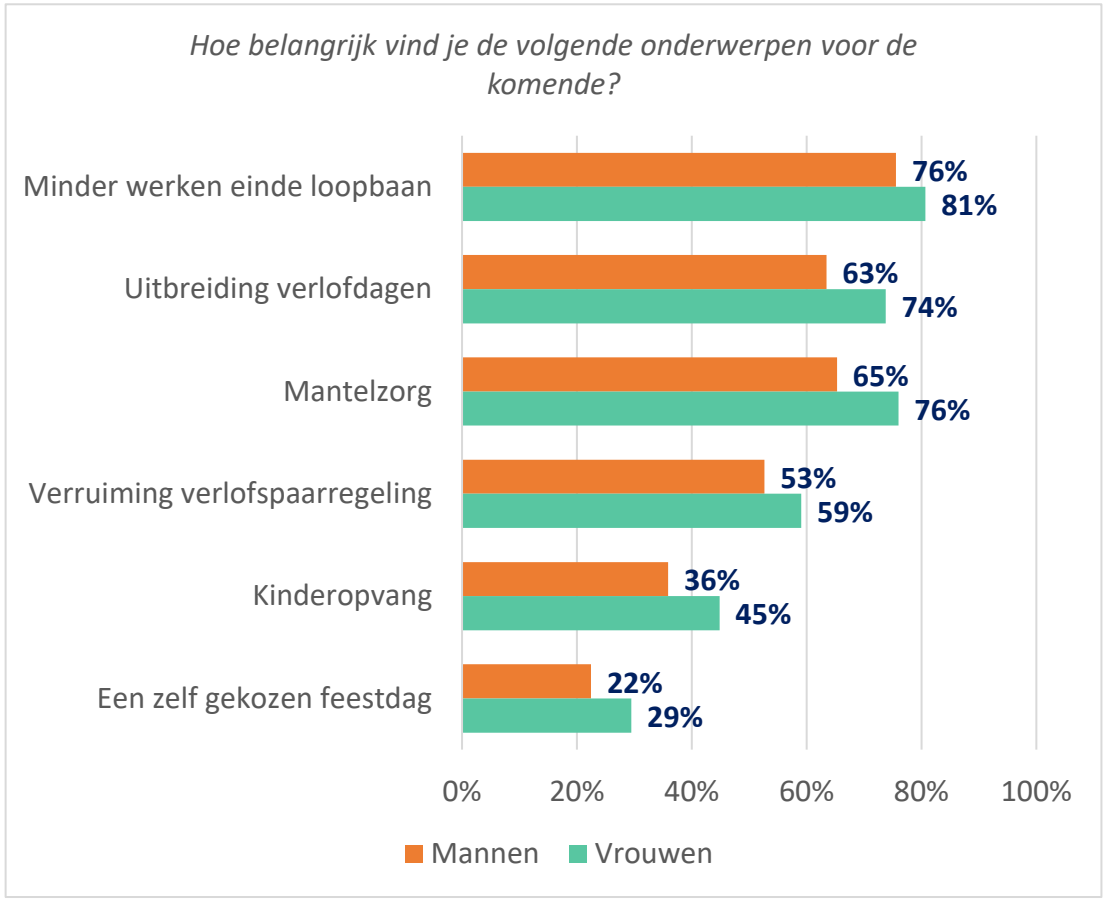
De groep in schaal 1 t/m 7 heeft meer behoefte aan informatie en voorlichting over dit thema (42%) dan medewerkers in schaal 13 of hoger (32%).

**Kinderopvang belangrijk voor jongeren**
Waar jongere medewerkers minder belang hechten aan minder werken aan het eind van de loopbaan en aan mantelzorg is voor hen een regeling voor kinderopvang van groot belang. 67% 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.



**Mannen vinden verlof en werk-privé balans minder belangrijk**
Binnen het thema ‘Verlof en Werk-privé balans’ vinden mannen alle onderwerpen wat 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 (11 procentpunten verschil), uitbreiding verlofdagen (11 procentpunten verschil), en kinderopvang (9 procentpunten verschil).

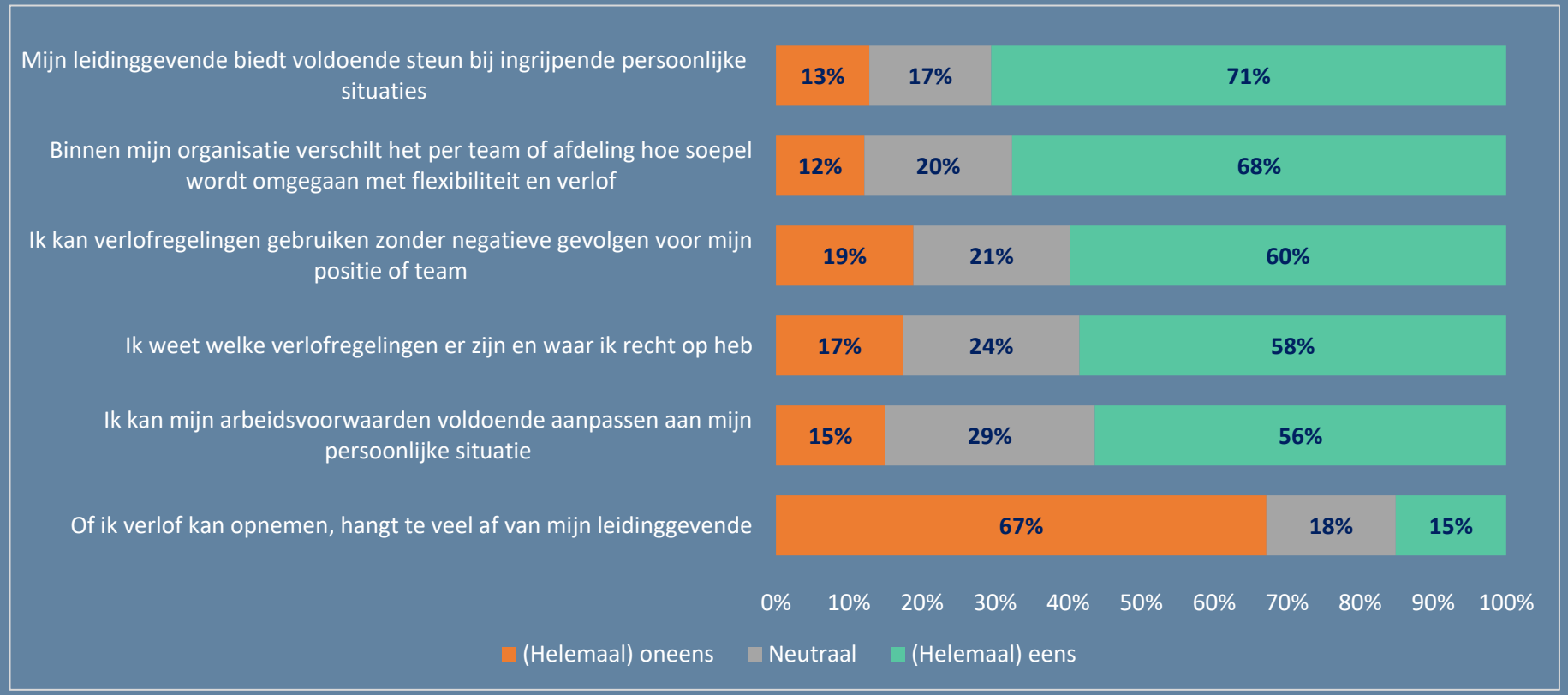
*Heel belangrijk en belangrijk zijn samengevoegd*



# 6. Maatwerk en rouwverlof

**Bij ingrijpende persoonlijke situaties ervaart bijna drie kwart steun van leidinggevende**

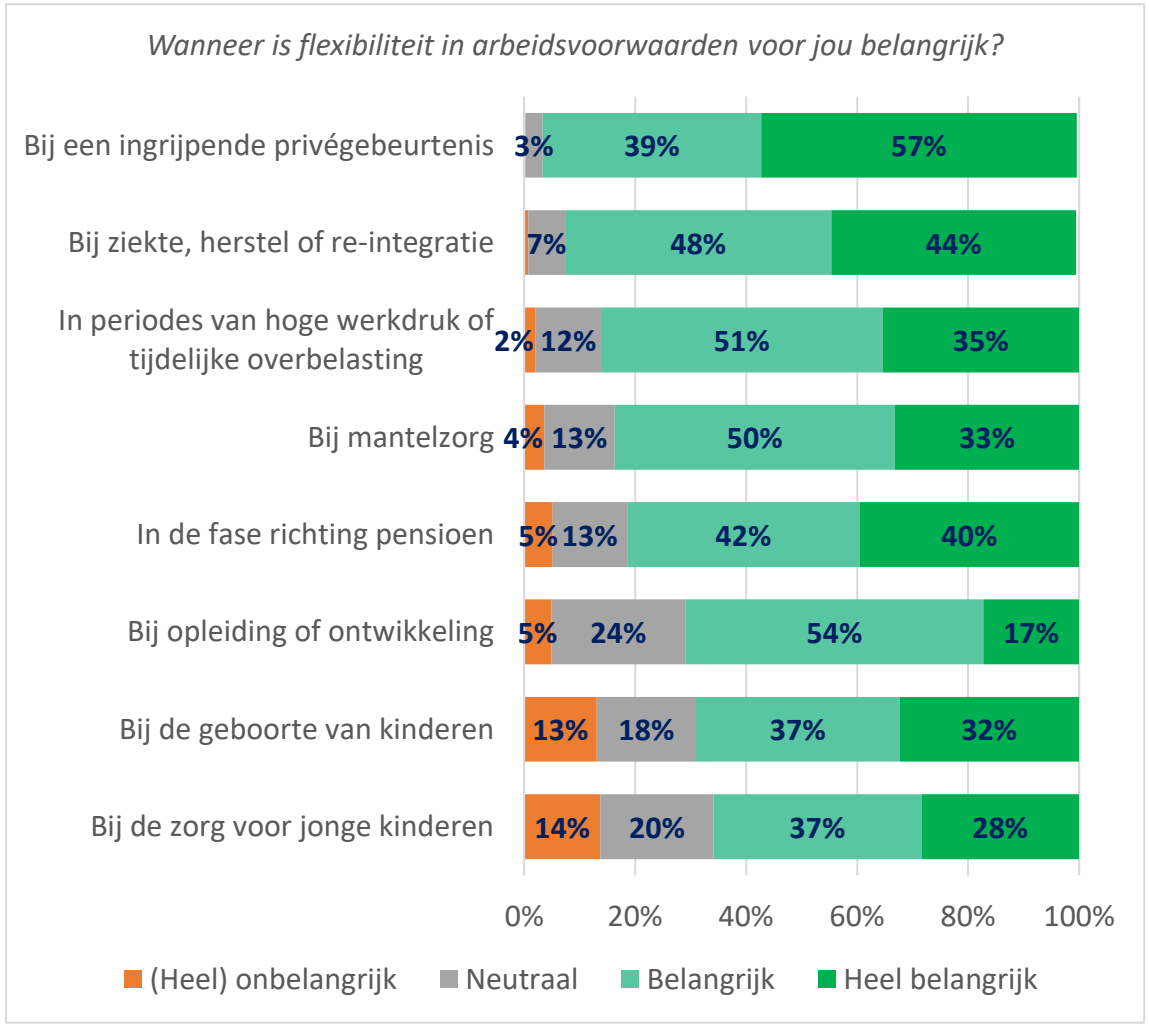
71% van de ondervraagden ervaart steun van leidinggevende bij ingrijpende persoonlijke situaties. Voor twee derde verschilt het per team  of afdeling hoe soepel wordt omgegaan met flexibiliteit en verlof. Ruime meerderheden hebben kennis van verlofregelingen, kunnen ervan gebruikmaken zonder negatieve gevolgen en kunnen bovendien hun arbeidsvoorwaarden voldoende aanpassen aan hun persoonlijke situatie.




**Laagste salarisschalen afhankelijker van leidinggevende voor het opnemen van verlof**

15% van de ondervraagden geeft aan te afhankelijk te zijn van de leidinggevenden om verlof op te kunnen nemen. Voor de laagste salarisschalen ligt dit percentage beduidend hoger (28% ). Deze groep ervaart ook wat minder vaak steun van de leidinggevende bij persoonlijke situaties (63% versus 71% gemiddeld)  en kan arbeidsvoorwaarden minder goed aanpassen aan hun persoonlijke situatie (46% versus 56% gemiddeld).

**Flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden wordt zeer belangrijk geacht**
Van ingrijpende privégebeurtenissen tot de zorg voor jonge kinderen, flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden is voor een grote meerderheid van (groot) belang in genoemde omstandigheden.




**Levensfase speelt een belangrijke rol**
Zoals te verwachten is leeftijd een belangrijke factor voor het belang dat gehecht wordt aan flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden bij verschillende gebeurtenissen.

Voor 94% van de 55-plussers is flexibiliteit (heel) belangrijk in de fase richting pensioen. Daarentegen is voor 89% van de groep jonger dan 35 jaar flexibiliteit rondom de geboorte van kinderen (heel) belangrijk en voor 81% van de 45-minners de zorg voor jonge kinderen.

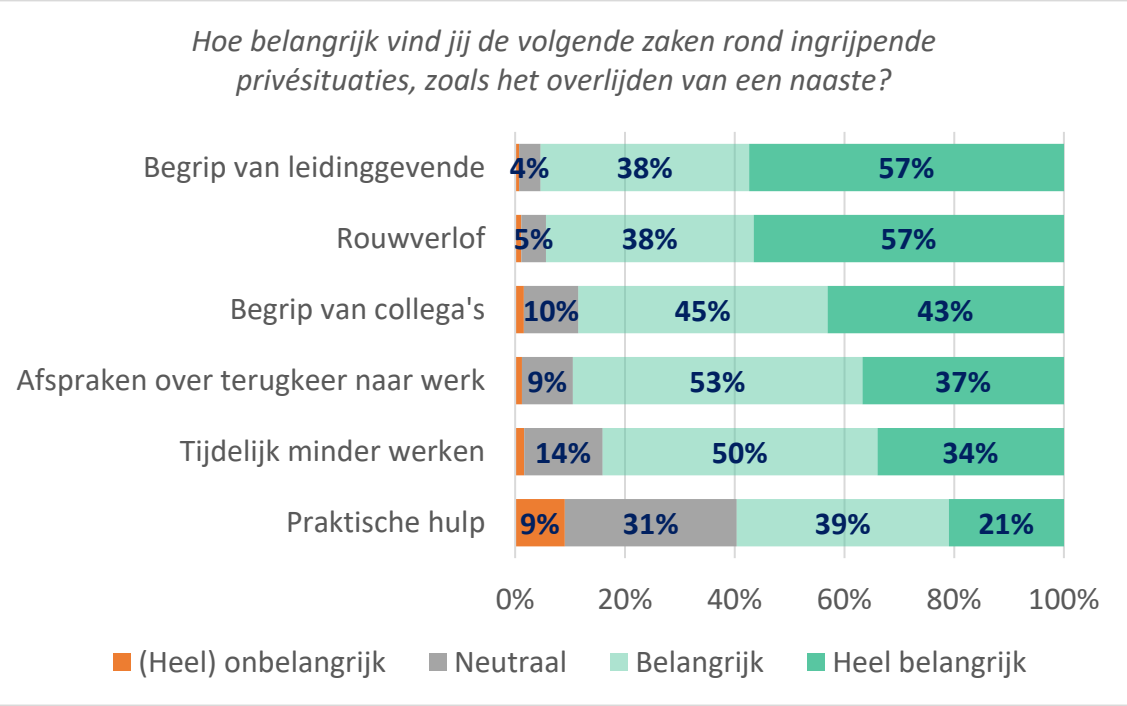
Vrouwen (91%) hechten wat meer belang aan flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden bij hoge werkdruk of tijdelijke overbelasting dan mannen (81%).

**Belemmeringen voor combineren van werk en privé**
81% van de ondervraagden ervaart geen belemmeringen om werk en privé goed te kunnen combineren. Door de 19% die wel belemmeringen ervaart, worden vooral hoge werkdruk, overwerk en het moeilijk kunnen loslaten van werk genoemd. De combinatie met jonge kinderen, kinderopvang of mantelzorg vergroot de belasting, terwijl onvoldoende flexibiliteit, thuiswerkmogelijkheden en vervanging het opnemen van verlof bemoeilijken. Ook gezondheid, onregelmatige diensten, reistijd en financiële noodzaak om veel uren te werken spelen een rol.

Vrouwen ervaren vaker belemmeringen dan mannen (23% versus 14%).

**Ondersteuning bij ingrijpende privésituaties**

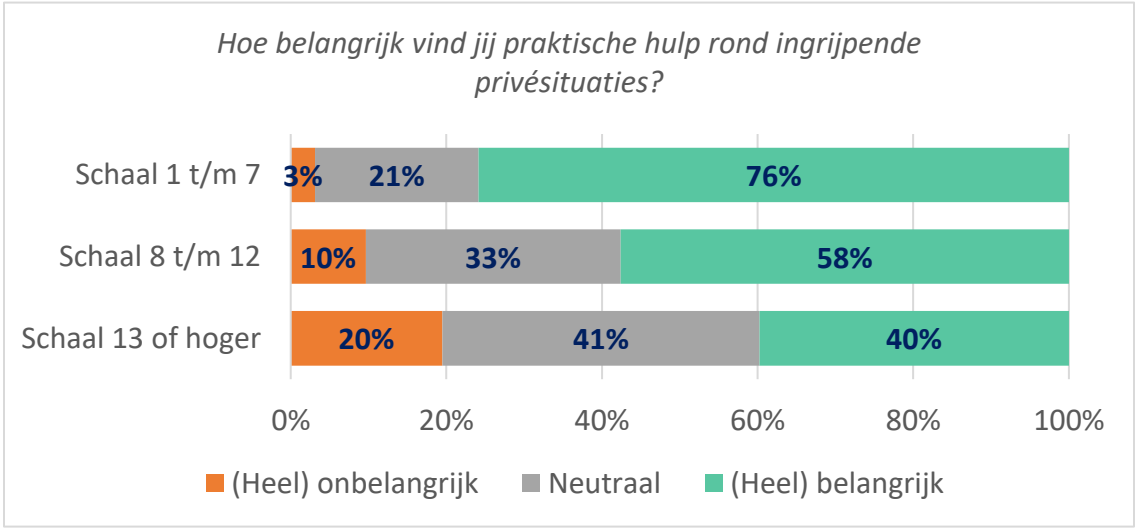
Rond ingrijpende privégebeurtenissen zijn begrip van leidinggevende en rouwverlof (heel) belangrijk; 95% van de ondervraagden geeft dit aan. Ook aan begrip van collega's, afspraken over terugkeer naar werk en tijdelijk minder kunnen werken wordt veel waarde gehecht. Aan praktische hulp is minder behoefte maar desondanks vindt een ruime meerderheid dit ook (heel) belangrijk.




Anders, namelijk…: Maatwerk; rouw verschilt per persoon en zou niet alleen op familieband moeten worden beoordeeld, maar ook bij verlies van vrienden, huisdieren of een zwangerschap. Daarnaast worden flexibele terugkeer, professionele begeleiding, financiële zekerheid en overname van werkzaamheden genoemd.

**Praktische hulp belangrijker voor laagste salarisschalen**

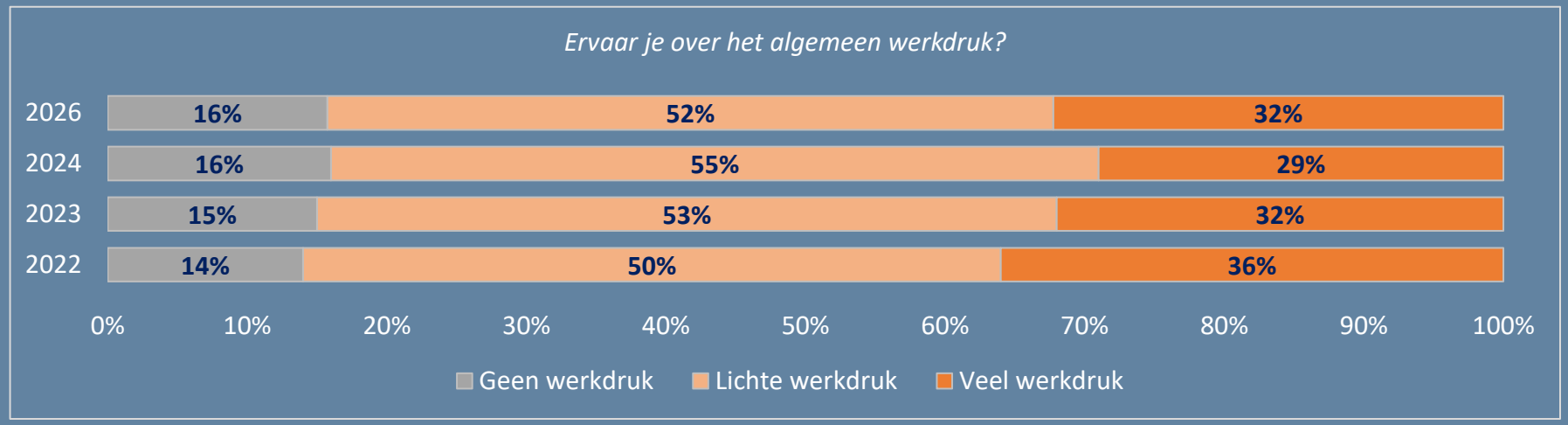
Voor driekwart van de groep in schaal 1t/m 7 is praktische hulp (heel) belangrijk rondom een ingrijpende gebeurtenis. Dit percentage is veel hoger dan voor de groep in schaal 13 of hoger.



# 7. Werkdruk

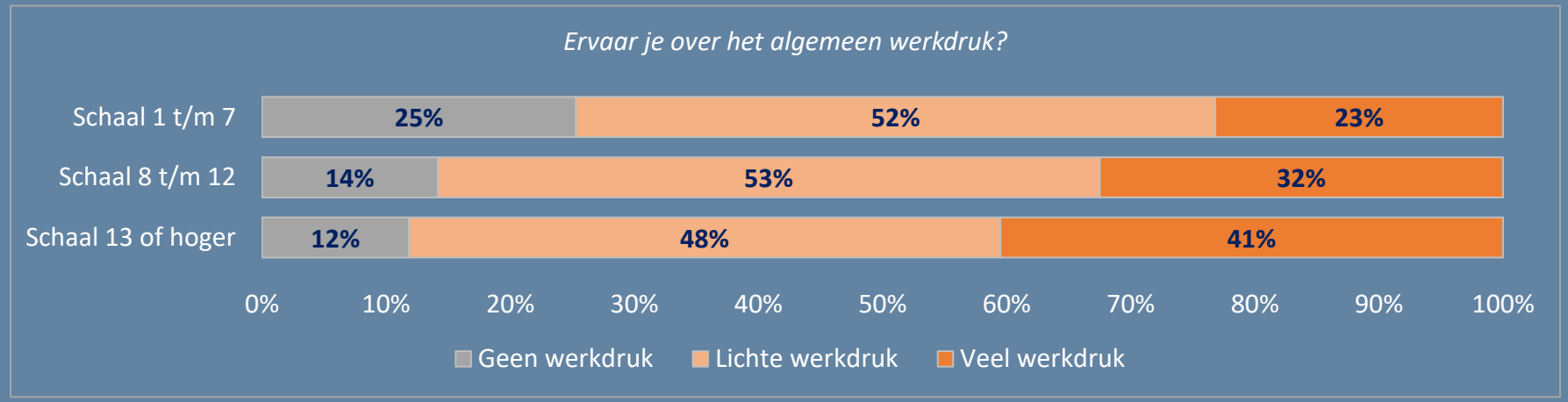
**Ervaren werkdruk licht toegenomen**

31% van de ondervraagden ervaart veel werkdruk en een ruime meerderheid van 53% ervaart werkdruk in lichte mate. Ten opzichte van 2024 is er weer een lichte toename te zien van het aandeel medewerkers dat veel werkdruk ervaart.



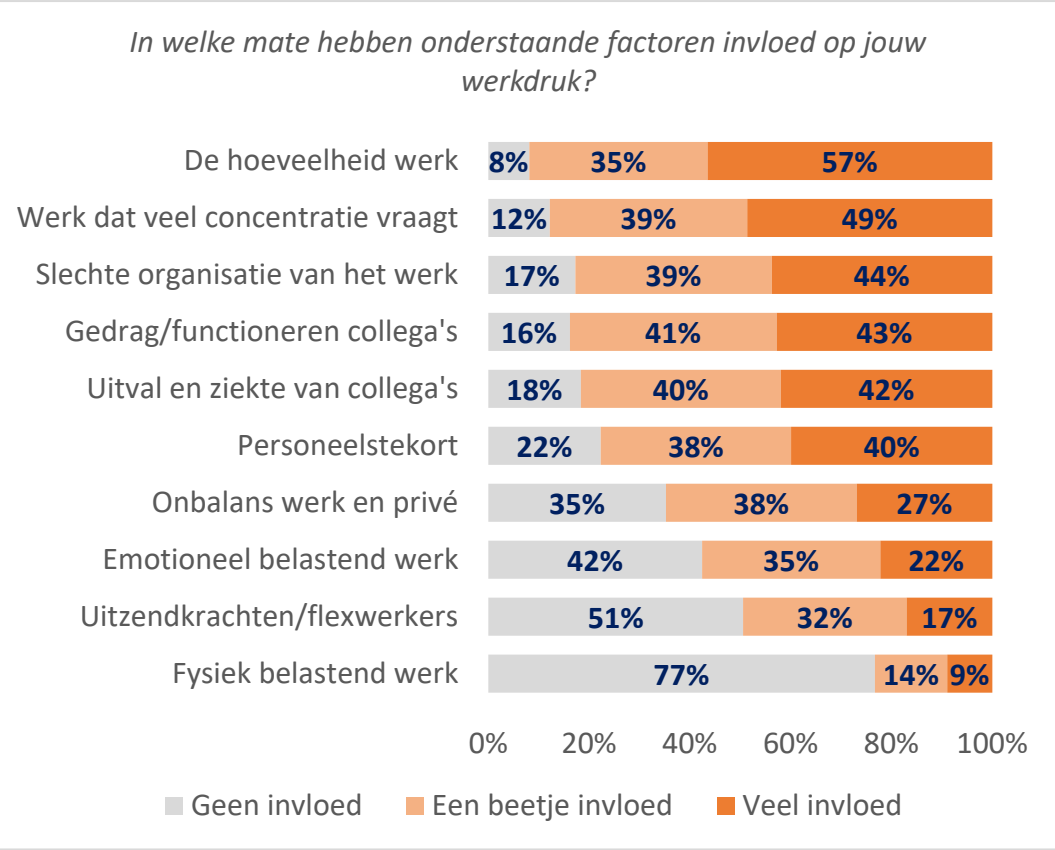

**Ervaren werkdruk hoger in de hogere schalen**

41% van groep in de hoogste schalen ervaart veel werkdruk. Bij de groep in de laagste schalen ligt dat percentage op 23%. Deze groep ervaart ook vaker helemaal geen werkdruk (25%).



**Hoeveelheid werk van grote invloed op werkdruk**

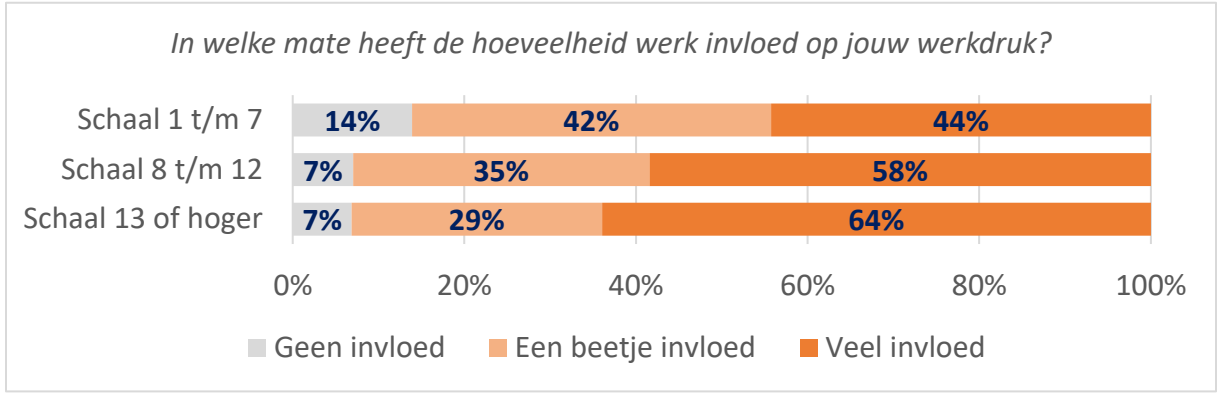
Een ruime meerderheid van de ondervraagden (57%) geeft aan dat de hoeveelheid werk veel invloed heeft op de werkdruk. Ook werk dat veel concentratie vraagt, slechte organisatie van het werk, gedrag en functioneren van collega's, uitval door ziekte en personeelstekort spelen een aanzienlijke rol.




Anders, namelijk…: werkdruk ontstaat vooral doordat meer en complexer werk met te weinig capaciteit en onvoldoende organisatorische sturing moet worden uitgevoerd.

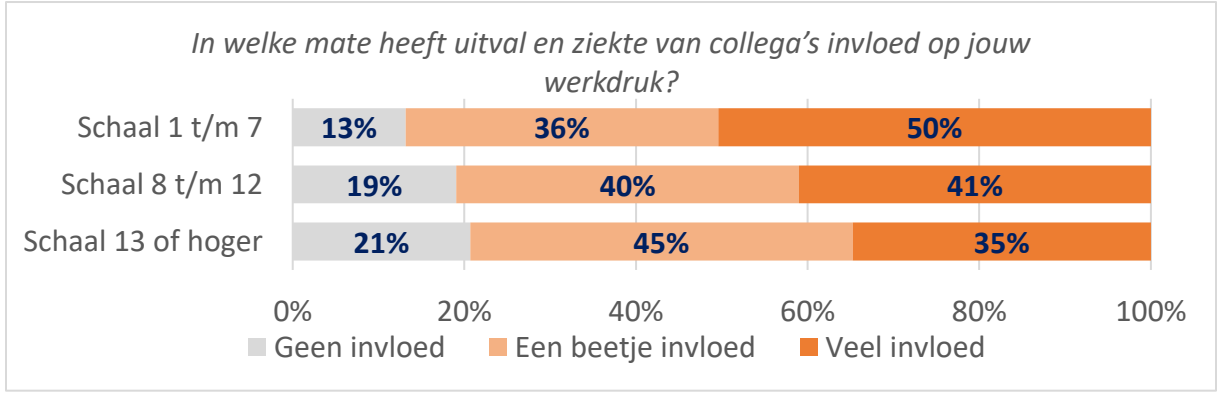
**In hogere salarisschalen meer werkdruk door de hoeveelheid werk**

Voor de hogere schalen heeft de hoeveelheid werk een grotere invloed op de werkdruk dan voor de groep in schaal 1 t/m 7: 58% tot 64% van de midden- en hoogste salarisgroep noemt de hoeveelheid werk als een factor met veel invloed op hun werkdruk versus 44% van de laagste salarisgroep.

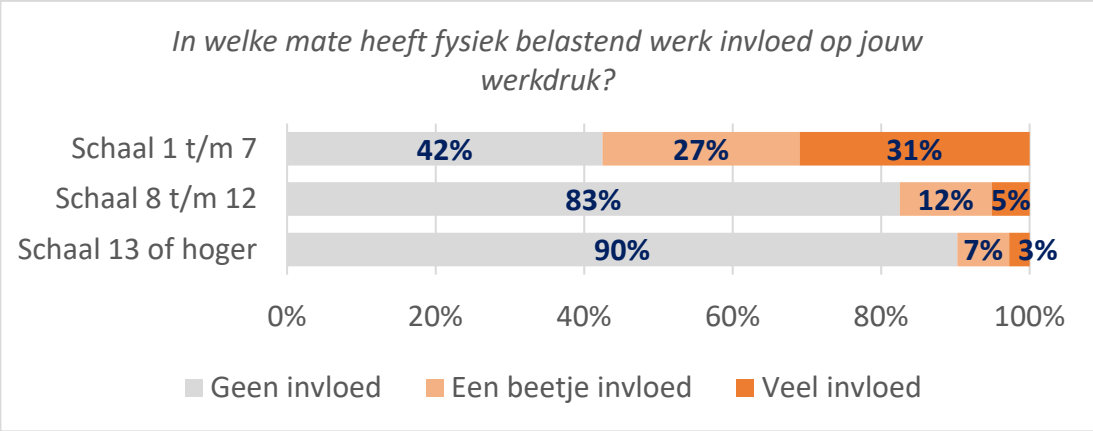



**In de lagere salarisschalen meer werkdruk door uitval en ziekte**

50% van mensen in schaal 1 t/m 7 ervaart veel invloed op hun werkdruk door uitval en ziekte van collega's. Dat is meer dan onder mensen in de hogere salarisgroepen (41% schaal 8 t/m 12 en 35%  schaal 13 of hoger).



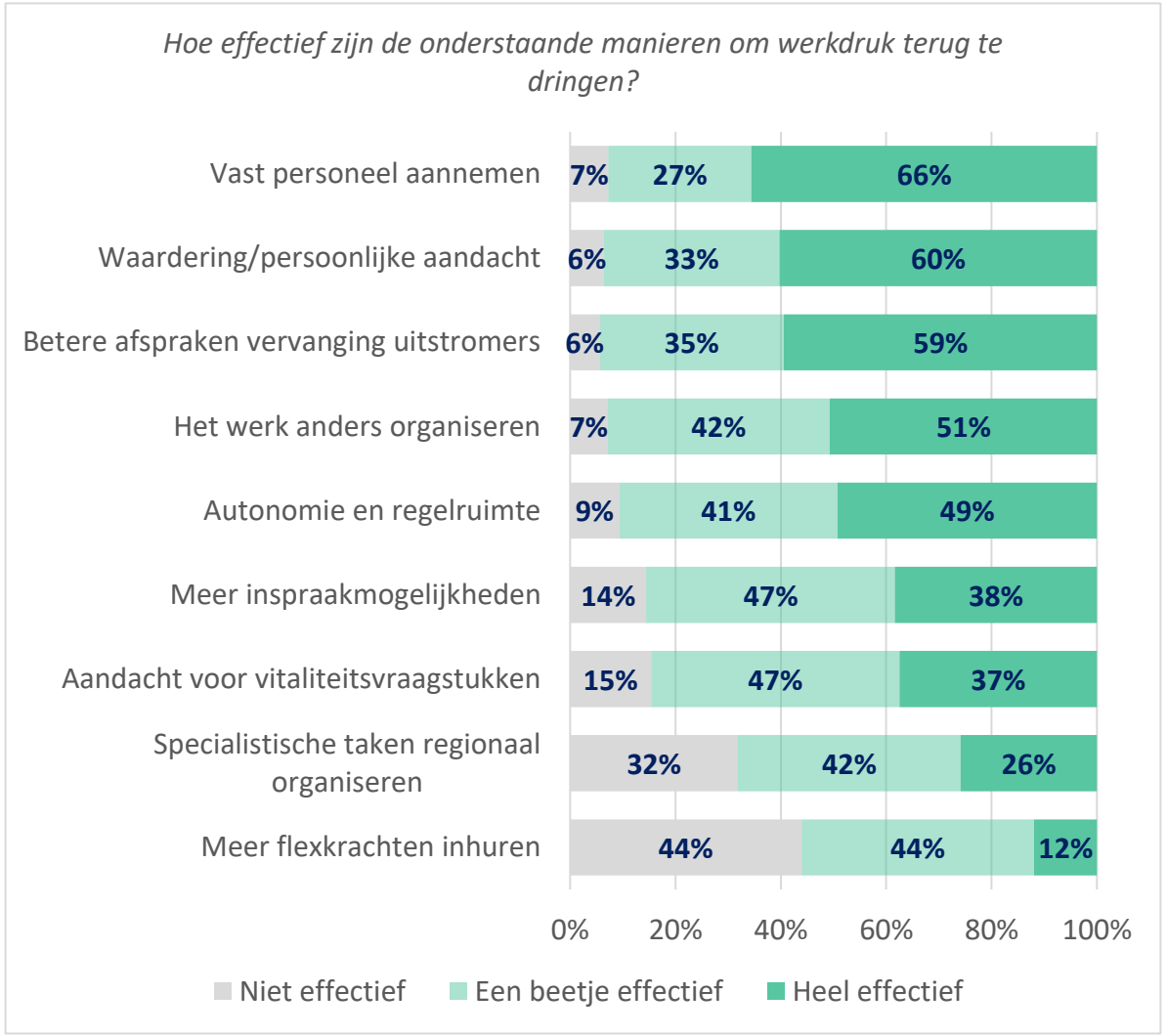
**Zwaar werk van invloed op de werkdruk in de laagste schalen**
De invloed van fysiek belastend werk op de werkdruk speelt vrijwel uitsluitend een rol bij de groep in schaal 1 t/m 7. Een ruime meerderheid van laagste inkomensgroep geeft aan dat fysiek belastend werk een beetje of veel invloed heeft op de werkdruk.




**Meer vast personeel aannemen meest en inhuren flexkrachten minst effectief om werkdruk terug te dringen**
66% 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 12%.

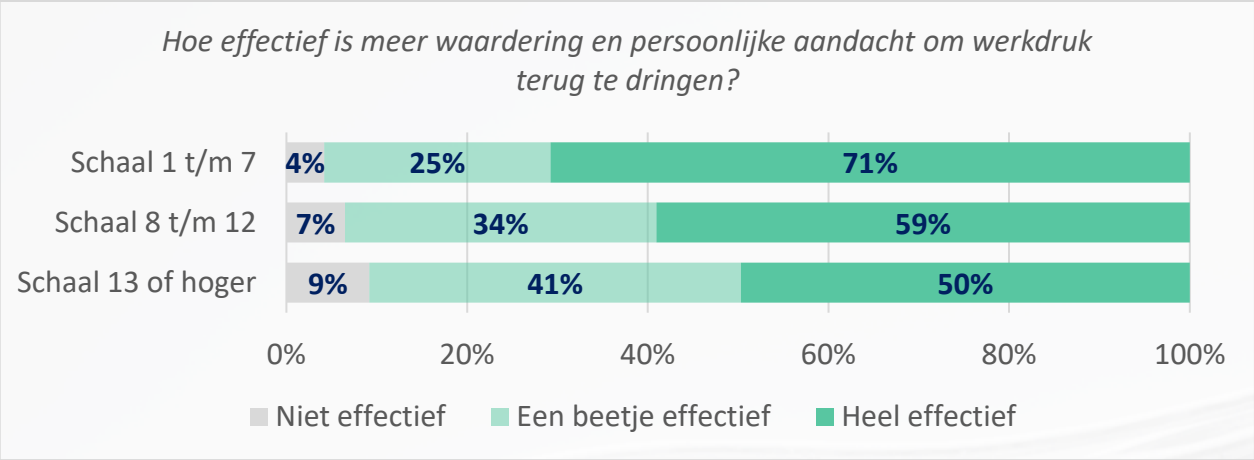
Zowel meer waardering en persoonlijke aandacht, als betere afspraken over vervanging van medewerkers die (tijdelijk) uitstromen, worden door een ruime meerderheid gezien als eveneens zeer effectieve manieren om de werkdruk terug te dringen.

Het algehele beeld is vergelijkbaar met 2023 en 2024.

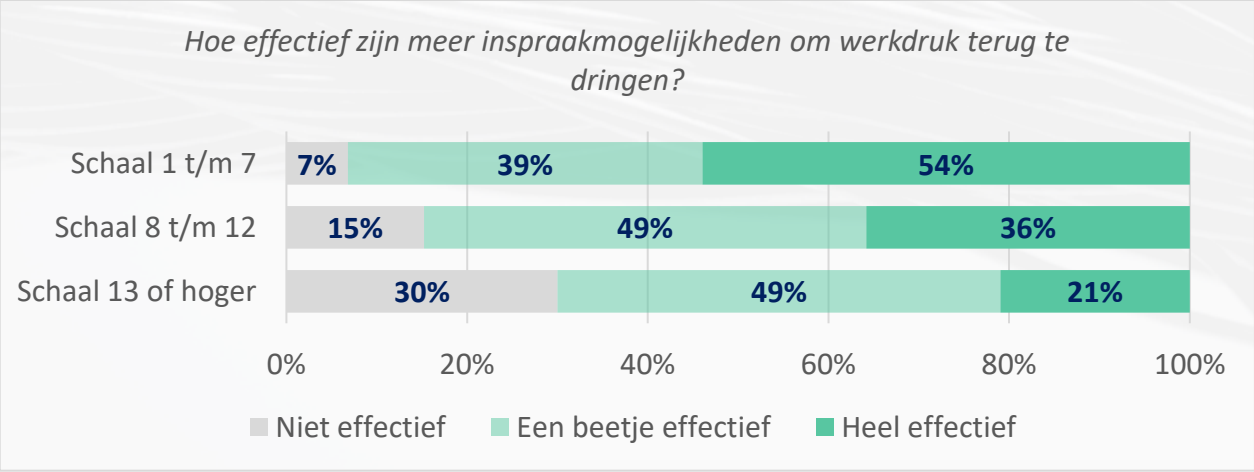



Anders, namelijk…: structurele keuzes en goede organisatie helpen meer dan tijdelijke oplossingen. Flexkrachten verhogen volgens velen juist de werkdruk door het herhaaldelijk inwerken.

Voor de groep in schaal 1 t/m 7 is meer waardering en persoonlijke aandacht effectiever voor de vermindering van werkdruk dan voor de hogere salarisschalen.



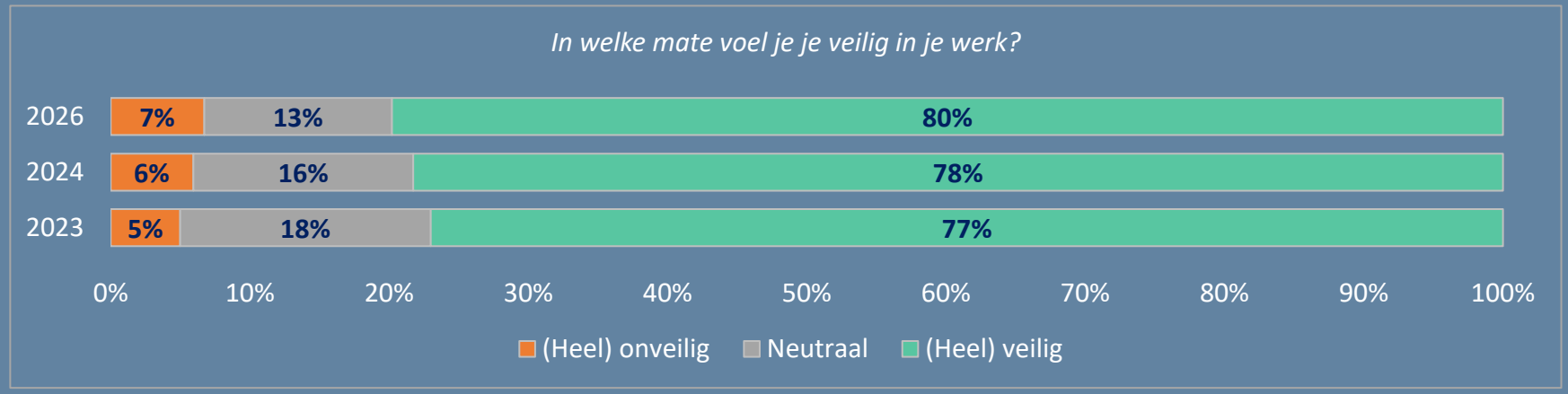

Ook het hebben van meer inspraakmogelijkheden wordt vooral door de groep in de laagste salarisschalen als een effectieve manier gezien om werkdruk terug te dringen.



# 8. Veilig werken

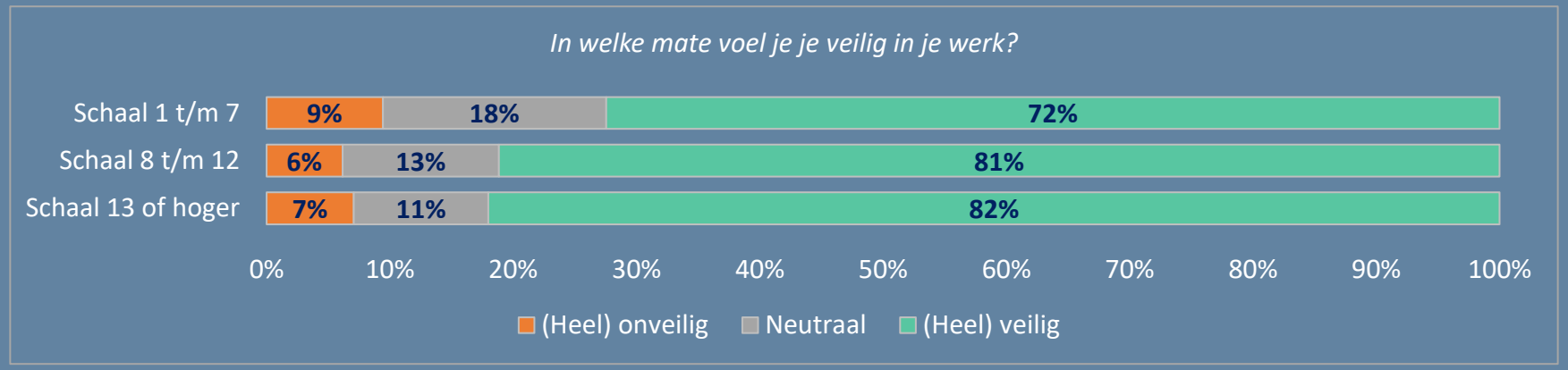
**Grote meerderheid voelt zich veilig in het werk**

80% voelt zich in algemene zin veilig in het werk en dit is door de tijd gezien nauwelijks veranderd. Van de ondervraagden geeft 7% aan zich (heel) onveilig te voelen.



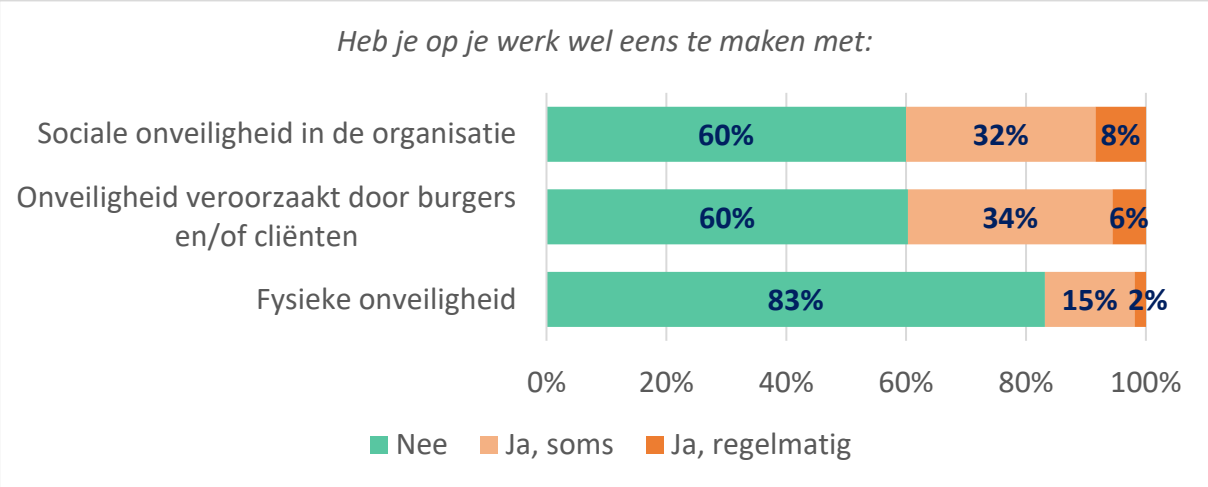

**Laagste salarisschalen voelen zich minder vaak veilig**

Hoe hoger de salarisschaal hoe veiliger men zich voelt in het werk. 82% van de medewerkers in schaal 13 of hoger voelt zich (heel) veilig in het werk. Voor de groep in schaal 1 t/m7 is dit 72%.

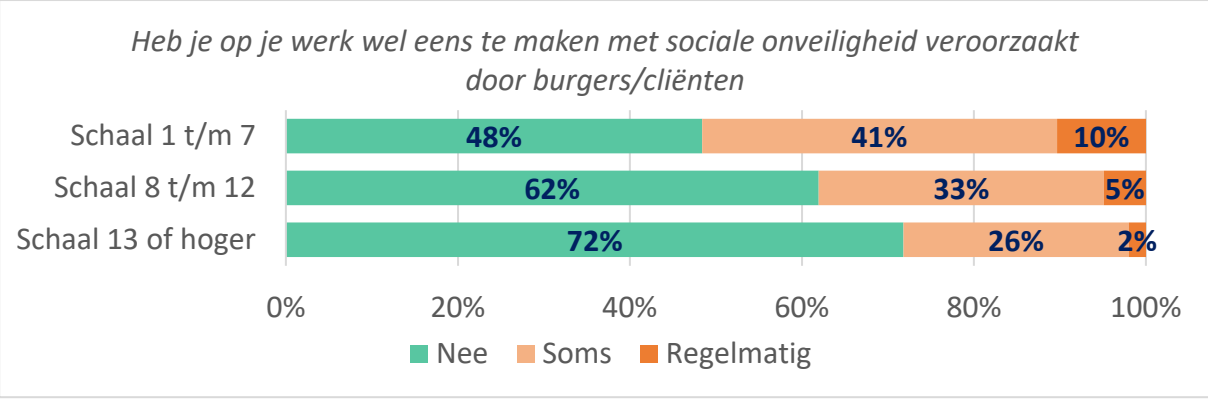



Jongeren onder de 35 jaar voelen zich wat veiliger op het werk dan medewerkers ouder dan 35 (87% respectievelijk 78%).

**Grote groep heeft wel te maken met sociaal onveilige situaties**
Ondanks dat de ondervraagden zich over het algemeen veilig voelen in hun werk geeft 40% van de ondervraagden aan soms of regelmatig te maken te hebben met sociale onveiligheid in de organisatie. Ook komt onveiligheid veroorzaakt door burgers en/of cliënten soms of regelmatig voor bij 40%.




Van de groep in schaal 1 t/m 7 heeft 51% wel eens te maken met onveiligheid veroorzaakt door derden, zoals burgers of cliënten. Dat is bijna dubbel zo vaak als in de hoogste salarisschalen (28%).

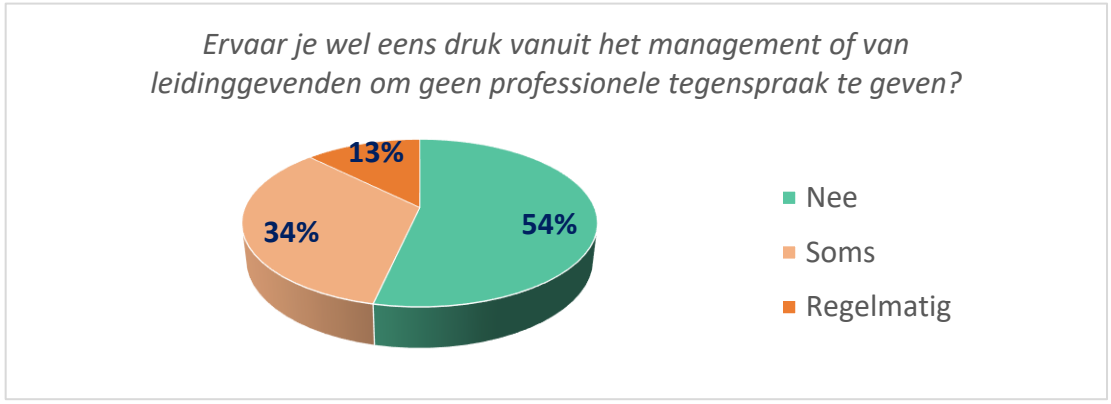



Ook fysieke onveiligheid wordt voornamelijk ervaren in de laagste salarisschalen: 28% soms en 5% regelmatig. Dat is vier keer vaker dan in de groep in de hoogste schalen: 7% soms en 1% regelmatig.

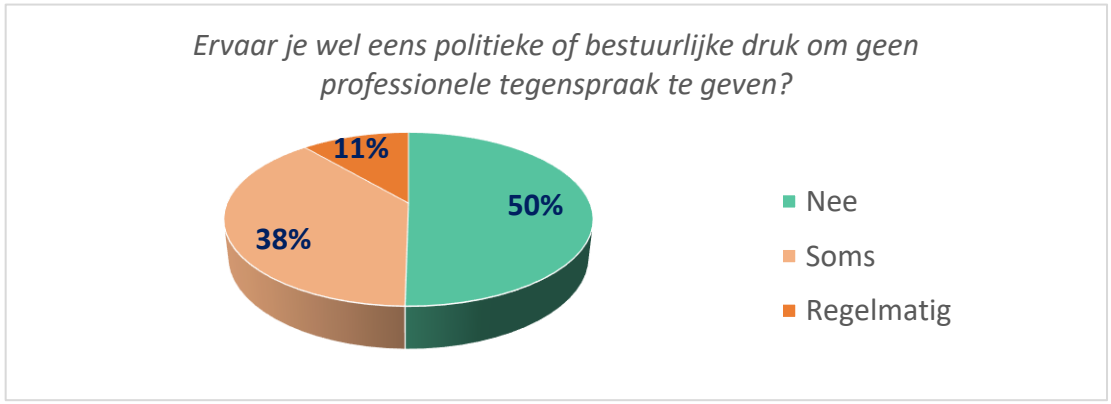
**Hoe is sociale veiligheid geïntegreerd in organisaties?**
Een derde van de ondervraagden geeft aan dat er weinig/geen aandacht is voor sociale veiligheid en het alleen aan de orde is op de momenten dat er iets misgaat. Voor 41% geldt dat sociale veiligheid in hun organisatie belangrijk wordt gevonden maar nog niet overal zichtbaar is in de praktijk. Dat sociale veiligheid een duidelijke prioriteit heeft waar actief aan gewerkt wordt, is het geval bij 18% van de ondervraagden. Voor 8% van de ondervraagden is sociale veiligheid in hun organisatie een vanzelfsprekendheid en komt het terug in beleid, gedrag en werkprocessen.



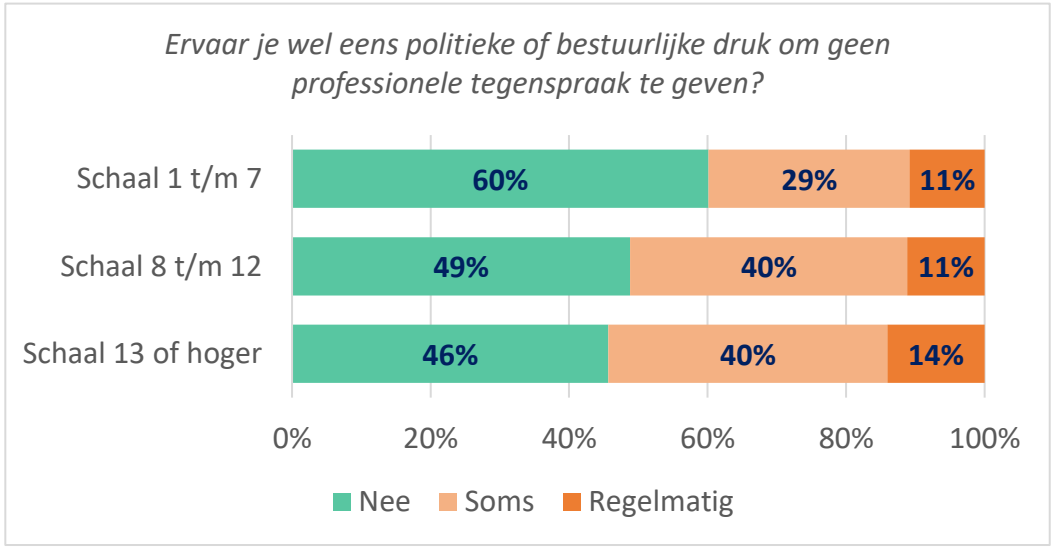
**Druk vanuit het management om geen tegenspraak te leveren**
Een derde van de ondervraagden ervaart soms druk vanuit het management of leidinggevenden om geen tegenspraak te geven. Voor 13% is dit regelmatig het geval.



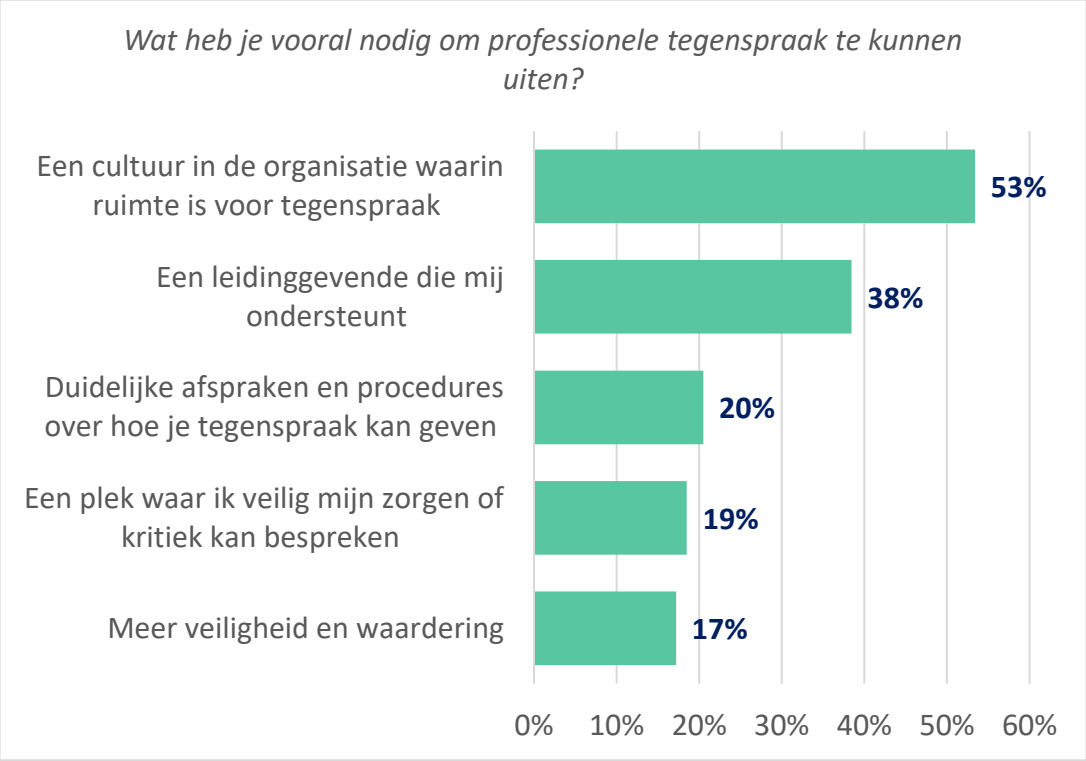

**Bijna de helft ervaart politieke of bestuurlijke druk**
De helft van de ondervraagden ervaart soms (38%) of regelmatig (11%) druk om geen professionele tegenspraak te geven doordat er politieke of bestuurlijke druk wordt uitgeoefend.




**Politieke druk minder vaak gevoeld in lagere salarisschalen**
De groep in schaal 1 t/m 7 ervaart minder politieke of bestuurlijke druk (40%) dan de groep in de midden- en hoogste salarisschalen (ruim de helft).



**Organisatiecultuur van groot belang voor tegenspraak**
53% 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 groep vanaf schaal 13 (72%).



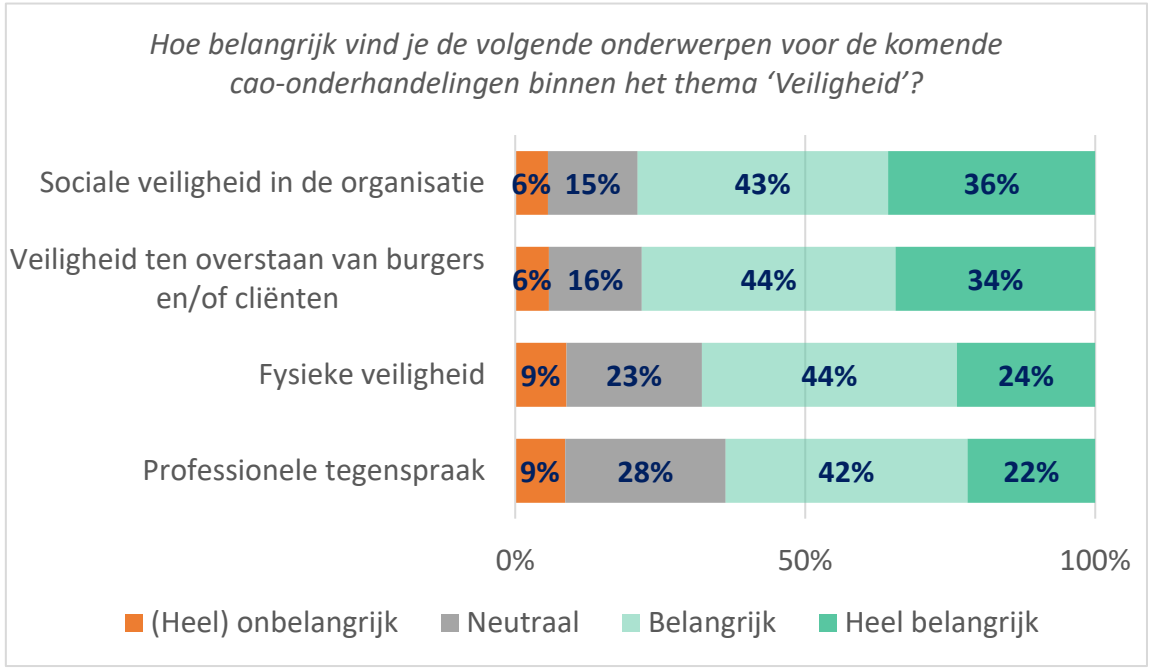

Anders, namelijk…: vooral een veilige feedbackcultuur zonder negatieve gevolgen, steun en voorbeeldgedrag van leidinggevenden en serieuze opvolging van kritiek worden genoemd. Ook zijn vertrouwen in vakkennis, bescherming tegen represailles en minder politieke of hiërarchische druk belangrijk. Tegenspraak moet niet alleen mogelijk zijn, maar ook daadwerkelijk worden gehoord en benut.

Daarnaast heeft 38% behoefte aan een ondersteunende leidinggevende om professionele tegenspraak te kunnen uiten. Bij 55-minners is deze behoefte net wat groter dan bij 55-plussers (41% versus 36%).

Jongeren onder de 35 jaar geven juist weer wat vaker aan duidelijke afspraken en procedures nodig te hebben (26%).

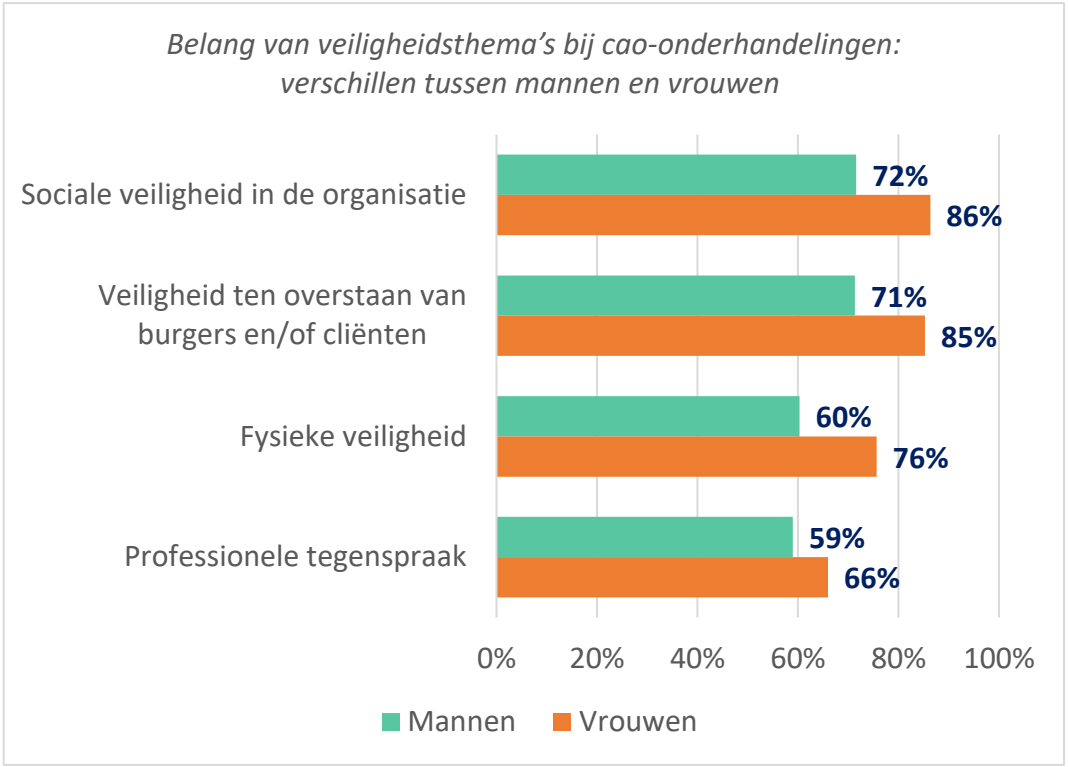
Vrouwen hebben net wat meer behoefte aan een plek waar men veilig zorgen en kritiek kan uiten, mar de verschillen zijn niet groot: 20% van de vrouwen ten opzichte van 16% van de mannen.

**Sociale veiligheid belangrijke onderwerpen voor cao-onderhandelingen**
Sociale veiligheid in de organisatie (intern) en ten opzichte van derden zoals burgers of cliënten (extern), worden door ruim 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 zeer ruime meerderheid.




De groep in schaal 1 t/m 7 vindt het onderwerp veiligheid ten overstaan van burgers/cliënten belangrijker voor de onderhandelingstafel dan de groep in de hoogste schalen (84% tegenover 71% (heel) belangrijk). Het verschil tussen beide groepen met betrekking tot fysieke veiligheid is nog veel groter: 80% versus 56%.

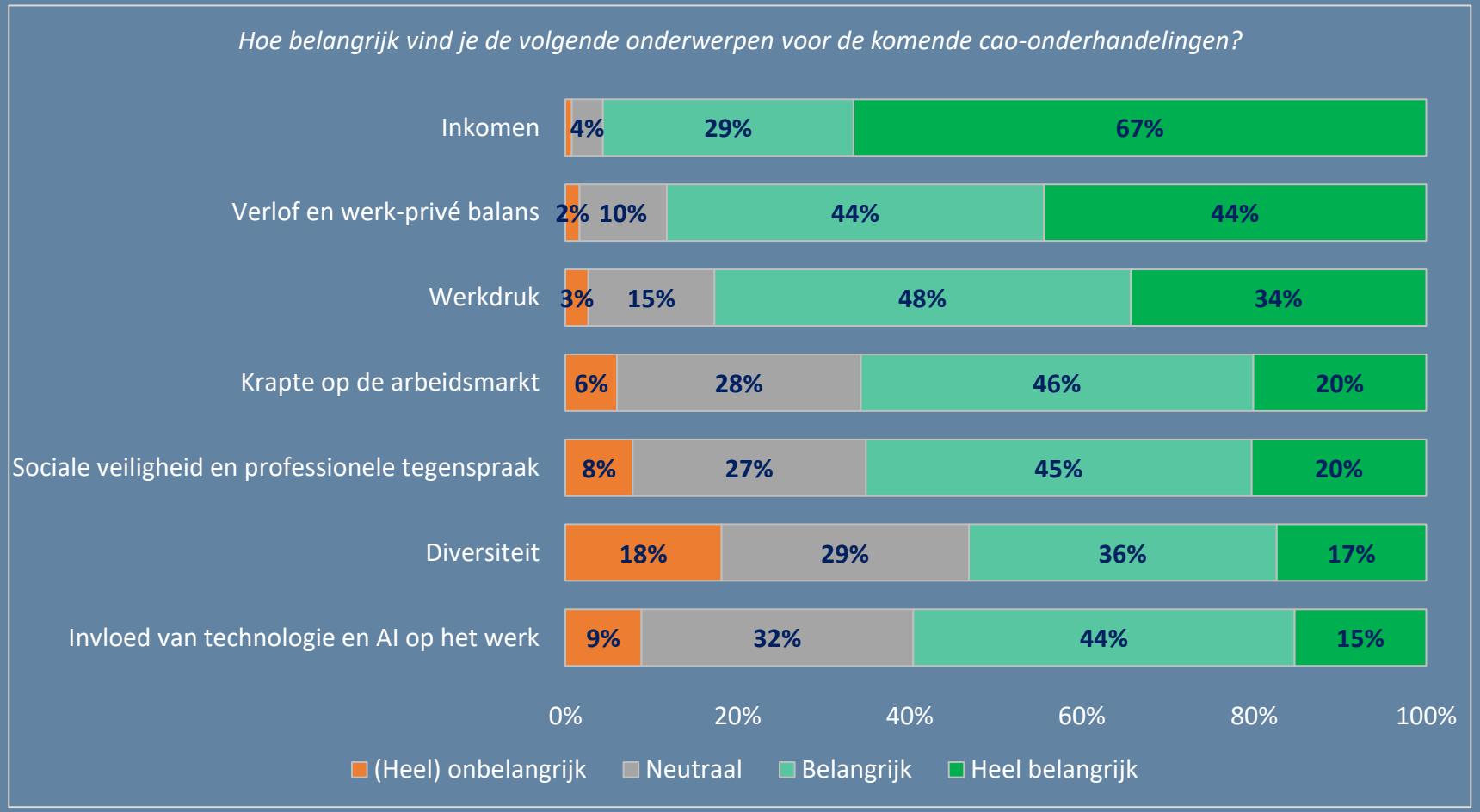
**Veiligheid en tegenspraak belangrijker voor vrouwen**
In vergelijking tot mannen vinden vrouwen alle onderwerpen binnen het thema veilig werken duidelijk belangrijker voor de komende cao-onderhandelingen dan mannen.



# 9. Prioriteiten

**Inkomen belangrijkste onderwerp voor cao-onderhandelingen**

Evenals in voorgaande jaren (2020, 2022, 2023 en 2024) 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 (88%) gevolgd door werkdruk (82%). Maar ook de andere uitgevraagde thema's worden door een ruime meerderheid van de ondervraagden van belang geacht.



**Onderwerpen met de hoogste prioriteit**

Salaris en koopkrachtbehoud (57%) hebben veruit de hoogste prioriteit:

- “De kosten van levensonderhoud zijn de afgelopen jaren fors gestegen, terwijl onze salarissen onvoldoende zijn meegegroeid met de inflatie.
- “Loon moet tenminste gelijke tred houden met de stijging van de kosten. (geen koopkracht vermindering)”

Daarnaast worden vooral genoemd:

Kortere werkweek, meer verlof en betere werk-privébalans (21%):

- “Het verruimen van geboorteverlof en 100% doorbetaling van loon tijdens ouderschap is hierin noodzakelijk.”
- “Het zou fijn zijn als er een soort extra verlof of rustmogelijkheid is wanneer je tegen een burn-out of overspannenheid aanloopt.”

Generatiepact en gezond doorwerken, minder werken of eerder stoppen richting pensioen (17%):

- “Een geleidelijke afbouw naar je pensioenleeftijd en tijdige vervanging, zodat je alles netjes kunt overdragen.”
- “Vervroegde uittreding of andere regeling, minder uren werken in de laatste jaren voor pensioen.”

Lagere werkdruk (5%):

- “Werkdruk. Die is veel te hoog […] Ik zie daardoor allemaal collega’s het verzuim in gaan.”
- “Werkdruk door stijgende politieke ambities en niet meer ambtenaren.”

Duidelijke afspraken over ziekte, sociale veiligheid en overwerk/piket (5%):

- “Geen terugval in salaris bij ziekte. Ziekte is geen keuze.”
- “Sociale veiligheid: als dat niet klopt, loopt de organisatie gevaar […] er worden geen consequenties verbonden aan fout gedrag.”
- “Overwerk en wachtdienst moet veel meer beloond worden.”

**Onderwerpen met de hoogste prioriteit (vervolg)**

Eerlijke inschaling (4%):

- “Ik wil een plek waar ik onafhankelijk kan laten toetsen of ik correct ingeschaald ben voor mijn werkzaamheden.”

Een hogere en uniforme reis- en thuiswerkvergoeding (4%)

- “Woon-werkvergoeding, met name voor reizigers met de auto. Sommige werknemers zijn echt afhankelijk van de auto vanwege slechte verbinding van het openbaar vervoer.”
- “Ik moet per maand ongeveer 200 euro alleen al aan parkeerkosten betalen […] Het zou fijn zijn als er iets van personeelsplekken zou komen.”

Ruimere inzet van IKB (3%) voor sport, vitaliteit en studieschuld (1%)

- “Fitness mogelijk maken vanuit IKB. Sporten houdt je vitaal en gezond en kan als uitlaatklep dienen van een drukke werkdag.”
- “Uitbreiding van inzetmogelijkheden van IKB die bijdragen aan het welzijn en daarmee duurzame inzetbaarheid van werknemers.”
- “De hoogte van het bedrag dat vanuit je IKB-budget ingezet mag worden voor het aflossen van de DUO-studieschuld zie ik graag een stuk hoger.”
- “Laat de pechgeneratie zelf bepalen hoeveel ze van hun IKB gebruiken voor deze aflossing.”

Kortom: financiële waardering staat duidelijk voorop, gevolgd door meer vrije tijd en duurzame inzetbaarheid.

# 10. Betrokkenheid bij de cao

**Hoe belangrijk is de cao voor jou?**
Een grote meerderheid geeft aan de cao heel belangrijk te vinden. Op een schaal van 0 (heel onbelangrijk) tot 100 (heel belangrijk) scoren de ondervraagden 86 punten. Daarbij is de cao voor de groep in de laagste schalen net wat belangrijker dan voor de groep in de hoogste schalen, maar het verschil is klein: 88 vs. 82).




0=heel onbelangrijk 100=heel belangrijk

**De mogelijkheid om via dit onderzoek betrokken te worden, wordt zeer gewaardeerd**
Net als in voorgaande jaren vinden bijna alle ondervraagden (94%) het prettig om via deze vragenlijst mee te mogen denken over cao-thema's. 4% vindt dat we daar vakbonden voor hebben en 1% wordt liever betrokken op een andere manier.

In alle salarisschalen is de betrokkenheid groot: 91% van de groep in schaal 1 t/m 7 vindt het prettig om betrokken te worden; 96% van de groep in schaal 13 of hoger).

**Andere manieren waarop men betrokken wil worden bij de cao**
Er bestaat een voorkeur voor digitale enquêtes, e-mail en nieuwsbrieven, aangevuld met persoonlijke gesprekken, bijeenkomsten en werkgroepen. Respondenten geven een voorkeur aan voor: 1. kortere, minder sturende vragenlijsten, 2. zelf relevante thema's te kunnen kiezen, en 3. beter geïnformeerd te worden over de voortgang en verwerking van hun input.

**Slotopmerkingen**

In de slotopmerkingen die respondenten aan het eind van de vragenlijst maken, wordt nogmaals aandacht gevraagd voor uiteenlopende cao-thema's.

De opmerkingen over de inhoud van 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 2027**

De huidige cao loopt op 1 april 2027 af. Binnenkort starten de onderhandelingen over de nieuwe cao gemeenten en SGO. 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 van een vakbond of niet, waar je werkt of hoe jouw dienstverband eruitziet. Laat je stem dus horen en neem even een kwartiertje de tijd om de vragen te beantwoorden.

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

Alvast hartelijk bedankt voor het invullen!

Let op: vul de volledige vragenlijst in één keer in. Jouw antwoorden worden tussentijds niet opgeslagen.

## Blok 1: Arbeidsmarkt en werkzekerheid

1. Welke contractvorm heb je?

- ◯ Een vast contract
- ◯ Een tijdelijk contract
- ◯ Een flexibel contract (oproep, payroll, uitzend, detachering, ZZP)
- ◯ Weet ik niet

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

- ◯ Ja
- ◯ Nee
- ◯ Weet ik niet

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

Helemaal niet — Absoluut wel

4. Vind je een gemeente/gemeentelijke instelling een aantrekkelijke werkgever?

- ◯ Ja
- ◯ Nee
- ◯ Geen mening / weet ik niet

5. Wat maakt dat je een gemeente/gemeentelijke instelling geen aantrekkelijke werkgever vindt?

6. Hoe veel jaren werk je al bij een gemeente/gemeentelijke instelling?

- ◯ Korter dan 5 jaar
- ◯ 5 tot 10 jaar
- ◯ Langer dan 10 jaar

7. Denk je dat je over 5 jaar nog werkzaam bent bij een 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

8. Wat is de reden om de komende 5 jaar in de gemeentelijke sector werkzaam te blijven?
*Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ De inhoud van mijn werk
- ☐ Ik kan echt iets betekenen voor de maatschappij
- ☐ De arbeidsvoorwaarden (salaris, IKB, pensioen)
- ☐ Fijne collega's en een prettige werksfeer
- ☐ Goede werk-privébalans / flexibiliteit in werktijden
- ☐ Mogelijkheden om te leren, te ontwikkelen en door te groeien
- ☐ Goede reisafstand / bereikbaarheid
- ☐ Baanzekerheid
- ☐ Anders, namelijk...
- ☐ Weet ik niet

9. Wat is de reden dat je denkt over 5 jaar ergens anders te werken?
*Meerdere antwoorden mogelijk*

- [ ] Ik wil graag ander werk doen
- [ ] De sfeer op het werk is niet prettig
- [ ] De mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen zijn beperkt
- [ ] Er zijn te weinig doorgroeimogelijkheden
- [ ] De werk-privé balans is voor mij niet goed
- [ ] De reisafstand is voor mij te groot
- [ ] De werkdruk is te hoog
- [ ] Het arbeidsvoorwaardenpakket is elders beter
- [ ] Anders, namelijk...

- [ ] Weet ik niet

10. Ben je in de afgelopen 12 maanden benaderd door andere gemeenten of organisaties om voor hen te gaan werken?

- ◯ Ja, door andere gemeenten of gemeentelijke instellingen
- ◯ Ja, door andere organisaties binnen de overheid
- ◯ Ja, door andere organisaties buiten de overheid
- ◯ Nee
- ◯ Weet ik niet

11. Heeft de krapte op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld personeelstekorten) invloed op jouw werk?

- ◯ Ja
- ◯ Nee
- ◯ Weet ik niet

12. Op welke manier ervaar je de krapte op de arbeidsmarkt?
*Meerdere antwoorden mogelijk*

- [ ] Overwerk
- [ ] Werken op andere tijden
- [ ] Werkdruk
- [ ] Andere werkzaamheden
- [ ] Inzet van flexibele arbeidskrachten
- [ ] Anders, namelijk...

13. Verwacht je dat jouw werkzaamheden in de komende jaren zullen veranderen door de komst van nieuwe technologie en/of kunstmatige intelligentie (AI)?

| Helemaal niet | Een beetje | Behoorlijk | Heel erg | Weet niet / n.v.t. |
|---|---|---|---|---|
| ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |

14. In welke zin denk je dat nieuwe technologie en/of kunstmatige intelligentie effect zal hebben op jouw baan?

| Heel negatief | Negatief | Neutraal | Positief | Heel positief | Weet ik niet |
|---|---|---|---|---|---|
| ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |

## Blok 2: Inkomen

15. Hoe tevreden ben je over je *totale* inkomen (maandsalaris, individueel keuzebudget en eventuele toelagen en vergoedingen)?

| Heel ontevreden | Ontevreden | Niet tevreden/niet ontevreden | Tevreden | Heel tevreden | Geen mening |
|---|---|---|---|---|---|
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

16. 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 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ik ben tevreden met de hoogte van toelagen en vergoedingen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| De lonen zijn minder gestegen dan in andere sectoren binnen de overheid | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| De lonen zijn minder gestegen dan in andere sectoren buiten de overheid | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| De lonen zijn minder gestegen dan de kosten voor het dagelijkse levensonderhoud | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Mijn salaris is te laag voor de zwaarte en verantwoordelijkheid van mijn functie | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

Anders, namelijk...

17. Hoe belangrijk vind je het dat er in de cao aandacht is voor:

| | Heel onbelangrijk | Onbelangrijk | Neutraal | Belangrijk | Heel belangrijk | Geen mening / n.v.t. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Verduurzaming woning | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Vergoeding en tijd voor opleidingen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

18. Hoe belangrijk vind je de volgende onderwerpen voor de komende cao-onderhandelingen binnen het thema 'Inkomen'?

| | Heel onbelangrijk | Onbelangrijk | Neutraal | Belangrijk | Heel belangrijk | Geen mening / n.v.t. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Loonstijging | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Uitbreiding van het individueel keuzebudget (IKB) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Hogere toelagen (zoals toelage voor onregelmatige dienst, -beschikbaarheidsdienst en -buitendagvenster) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Hogere vergoedingen (zoals thuiswerk- en overwerkvergoeding) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

## 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.

19. 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
- ○ Weet ik niet

20. 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.

21. 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 | ○ | ○ | ○ |
| Kinderopvang | ○ | ○ | ○ |
| Minder werken aan het eind van de loopbaan | ○ | ○ | ○ |

22. 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. |
|---|---|---|
| ○ | ○ | ○ |

23. 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 (bijvoorbeeld verlof) voor mantelzorgers aanbieden
- ☐ Meer ondersteuning vanuit leidinggevenden bij mantelzorg
- ☐ Anders, namelijk...

  [ ]
- ☐ Weet ik niet / geen mening

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 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Verruiming van de verlofspaarregeling | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Regeling voor minder werken aan het einde van de loopbaan | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Regeling voor kinderopvang | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Regeling voor mantelzorg | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Een zelf gekozen feestdag | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

## Blok 4: Maatwerk en rouwverlof

25. 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 mijn arbeidsvoorwaarden voldoende aanpassen aan mijn persoonlijke situatie | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ik kan verlofregelingen (zoals ouderschaps-, mantelzorg-, rouw- of calamiteitenverlof) gebruiken zonder negatieve gevolgen voor mijn positie of team | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ik weet welke verlofregelingen er zijn en waar ik recht op heb | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Mijn leidinggevende biedt voldoende steun bij ingrijpende persoonlijke situaties (zoals stress, mantelzorg of privéomstandigheden) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Binnen mijn organisatie verschilt het per team of afdeling hoe soepel wordt omgegaan met flexibiliteit en verlof | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Of ik verlof kan opnemen, hangt te veel af van mijn leidinggevende | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

26. Wanneer is flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden voor jou belangrijk? (bijvoorbeeld ouderschapsverlof, jonge kinderen, mantelzorg, richting pensioen)
*Beantwoord deze vraag niet alleen vanuit je huidige situatie, maar ook vanuit eerdere of verwachte toekomstige situaties.*

| | Heel onbelangrijk | Onbelangrijk | Neutraal | Belangrijk | Heel belangrijk | Geen mening / n.v.t. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bij de geboorte van kinderen | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Bij de zorg voor jonge kinderen | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Bij mantelzorg | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Bij ziekte, herstel of re-integratie | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Bij opleiding of ontwikkeling | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Bij een ingrijpende privégebeurtenis | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| In de fase richting pensioen | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| In periodes van hoge werkdruk of tijdelijke overbelasting | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |

27. Welke belemmeringen ervaar je om werk en privé goed te combineren?

- ◯ Geen, ik kan werk en privé goed combineren
- ◯ Ik ervaar de volgende belemmeringen:

  [ ]

- ◯ Weet ik niet

28. Hoe belangrijk vind jij de volgende zaken rond ingrijpende privésituaties, zoals het overlijden van een naaste?
*Meerdere antwoorden mogelijk*

| | Heel onbelangrijk | Onbelangrijk | Neutraal | Belangrijk | Heel belangrijk | Geen mening / weet niet |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Rouwverlof | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Afspraken over terugkeer naar werk | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Begrip van leidinggevende | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Begrip van collega's | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Tijdelijk minder werken | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Praktische hulp | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |

Anders, namelijk...

[ ]

## Blok 5: Werkdruk

29. Ervaar je over het algemeen werkdruk?

- ◯ Nee, ik ervaar geen werkdruk
- ◯ Ja, ik ervaar lichte werkdruk
- ◯ Ja, ik ervaar veel werkdruk
- ◯ Weet ik niet / geen mening

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

| | Geen invloed | Een beetje invloed | Veel invloed | Geen mening / weet niet |
|---|---|---|---|---|
| Personeelstekort | ○ | ○ | ○ | ○ |
| De hoeveelheid werk | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Fysiek belastend werk | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Werk dat veel concentratie vraagt | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Emotioneel belastend werk | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Slechte organisatie van het werk | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Uitval en ziekte van collega's | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Onbalans werk en privé | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Inzet van uitzendkrachten of andere flexwerkers | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Gedrag of functioneren van collega's | ○ | ○ | ○ | ○ |

Anders, namelijk...

31. Hoe effectief zijn de onderstaande manieren om werkdruk terug te dringen volgens jou?

| | Niet effectief | Een beetje effectief | Heel effectief | Geen mening / weet niet |
|---|---|---|---|---|
| Het werk anders organiseren | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Meer autonomie en regelruimte voor medewerkers | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Meer inspraakmogelijkheden | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Meer waardering en persoonlijke aandacht | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Meer flexkrachten inhuren om bij te springen | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Meer vast personeel aannemen | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Meer aandacht voor vitaliteitsvraagstukken | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Betere afspraken over vervanging van medewerkers die (tijdelijk) uitstromen | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Specialistische taken regionaal organiseren (bijvoorbeeld bovenregionaal) | ○ | ○ | ○ | ○ |

Anders, namelijk...

## Blok 6: Fysiek en sociaal veilig werken

32. In welke mate voel je je veilig in je werk?

| Heel erg onveilig | Onveilig | Neutraal | Veilig | Heel veilig | Weet ik niet / geen mening |
|---|---|---|---|---|---|
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

33. Heb je op je werk wel eens te maken met:

| | Nee | Ja, soms | Ja, regelmatig | Geen mening / n.v.t. |
|---|---|---|---|---|
| Fysieke onveiligheid | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Sociale onveiligheid in de organisatie (veroorzaakt door collega's, leidinggevende en/of bestuurders) | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Onveiligheid veroorzaakt door burgers en/of cliënten | ○ | ○ | ○ | ○ |

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

| | Heel onbelangrijk | Onbelangrijk | Neutraal | Belangrijk | Heel belangrijk | Geen mening / n.v.t. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Fysieke veiligheid | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Sociale veiligheid in de organisatie | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Veiligheid ten overstaan van burgers en/of cliënten | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

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

- ○ Er is weinig of geen aandacht voor sociale veiligheid binnen mijn organisatie
- ○ Sociale veiligheid krijgt vooral aandacht als er iets misgaat
- ○ Sociale veiligheid wordt belangrijk gevonden, maar is nog niet overal zichtbaar in de praktijk
- ○ Sociale veiligheid heeft duidelijke prioriteit en er wordt actief aan gewerkt
- ○ Sociale veiligheid is vanzelfsprekend en komt goed terug in beleid, gedrag en dagelijkse werkprocessen
- ○ Geen mening / weet niet

36. Ervaar je wel eens druk vanuit het management of van leidinggevenden om geen professionele tegenspraak te geven?
*Professionele tegenspraak is dat je vanuit je vakkennis of ervaring durft te zeggen dat je iets anders ziet, dat iets niet klopt of dat je risico's ziet.*

| Nee | Ja, soms | Ja, regelmatig | Geen mening / n.v.t. |
|---|---|---|---|
| ○ | ○ | ○ | ○ |

37. Ervaar je wel eens politieke of bestuurlijke druk om geen professionele tegenspraak te geven?

| Nee | Ja, soms | Ja, regelmatig | Geen mening / n.v.t. |
|---|---|---|---|
| ○ | ○ | ○ | ○ |

38. 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. |
|---|---|---|---|---|---|
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

39. Wat heb jij in jouw huidige functie en binnen jouw team vooral concreet nodig om vaker of makkelijker professionele tegenspraak te uiten?
*Maximaal twee antwoorden mogelijk*

- ☐ Meer veiligheid en waardering
- ☐ Een leidinggevende die mij ondersteunt
- ☐ Een plek waar ik veilig mijn zorgen of kritiek kan bespreken
- ☐ Duidelijke afspraken en procedures over hoe je tegenspraak kan geven
- ☐ Een cultuur in de organisatie waarin ruimte is voor tegenspraak
- ☐ Anders, namelijk...

  _____

- ☐ Geen mening / n.v.t.

## Blok 7: Samenvattend

40. 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 | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Invloed van technologie en kunstmatige intelligentie (AI) op het werk | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Inkomen | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Verlof en werk-privé balans | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Diversiteit (rekening houden met verschillende generaties, levensfasen en religieuze overtuigingen) | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Werkdruk | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Sociale veiligheid en professionele tegenspraak | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |

41. Zijn er onderwerpen die in deze enquête niet aan bod zijn gekomen, maar waarover jij in de nieuwe cao graag concrete afspraken terug zou willen zien?
*Op deze vraag is geen antwoord vereist*

## Blok 8: Achtergrondkenmerken

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

42. Wat is je leeftijd?

- ◯ Jonger dan 35 jaar
- ◯ 35 t/m 44 jaar
- ◯ 45 t/m 54 jaar
- ◯ 55 jaar t/m 62 jaar
- ◯ 63 jaar of ouder

43. Ben je:

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

44. 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

45. Hoeveel uur werk je volgens je contract?

- ◯ Ik werk niet volgens een contract
- ◯ Ik werk fulltime
- ◯ Ik werk parttime.
  Aantal uur per week:

  [ ]
- ◯ Weet ik niet

46. Waar werk je?

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

47. 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

48. Wat voor soort functie vervul je?

- ◯ Uitvoerende functie in de binnendienst
- ◯ Uitvoerende functie in de buitendienst
- ◯ Secretariële/administratieve functie
- ◯ Managementfunctie
- ◯ Staf/beleidsfunctie
- ◯ Anders, namelijk...

  [ ]
- ◯ Weet ik niet

49. Ben je lid van FNV Overheid of CNV?

- ◯ Ja, van FNV Overheid
- ◯ Ja, van CNV
- ◯ Nee
- ◯ Weet ik niet

## Blok 9: Tot slot

50. Hoe belangrijk is de cao voor jou?

Heel onbelangrijk — Heel belangrijk

51. Als je één onderwerp zou mogen aanwijzen dat met de hoogste prioriteit verbeterd moet worden binnen de nieuwe CAO, wat is dat dan en waarom?
*Op deze vraag is geen antwoord vereist*

52. 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

53. Op welke andere manier word je liever betrokken bij cao-thema's?

54. Wil je geïnformeerd worden over de uitkomsten van dit onderzoek en/of op de hoogte gehouden worden over jouw arbeidsvoorwaarden? Vul dan hieronder je e-mailadres in.

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

| | Ja, door FNV | Ja, door CNV | Ja, door beide | Nee, geen behoefte aan |
|---|---|---|---|---|
| De uitkomsten van dit onderzoek | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| Mijn arbeidsvoorwaarden | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |

E-mailadres:

55. 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

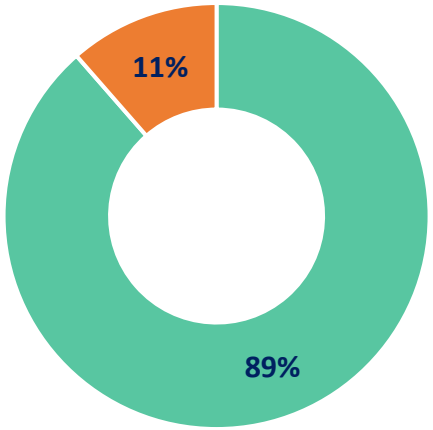
Dit is het einde van de vragenlijst.

**DANK VOOR HET INVULLEN!**

Voor meer informatie:

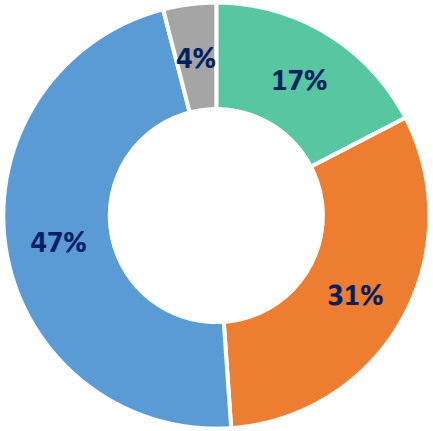
FNV Overheid
CNV

# Bijlage 2. Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken



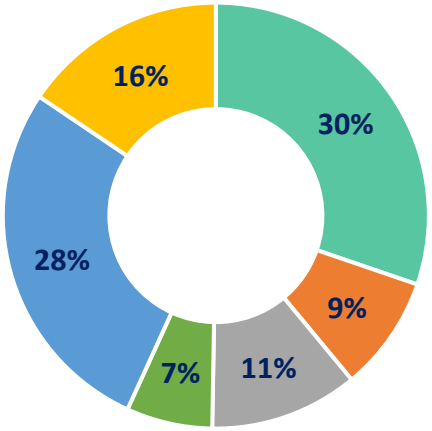

**Waar werk je?**

- Een gemeente
- Een SGO



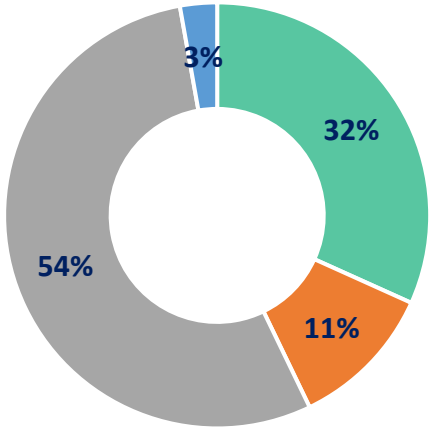

**Grootteklasse gemeente**

- G4-gemeente
- 100.000+ gemeente
- 100.000- gemeente
- Weet ik niet




**Functie**

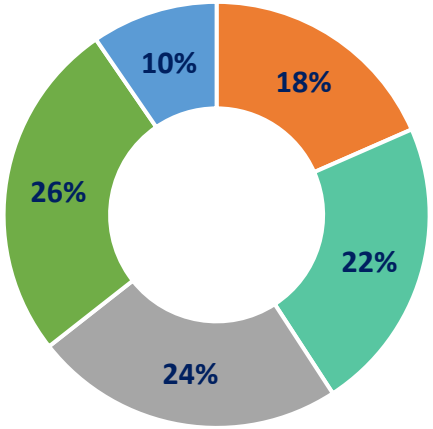
- Uitvoerende functie in de binnendienst
- Uitvoerende functie in de buitendienst
- Secretariële/administratieve functie
- Managementfunctie
- Staf/beleidsfunctie
- Overig




**Vakbondslid**

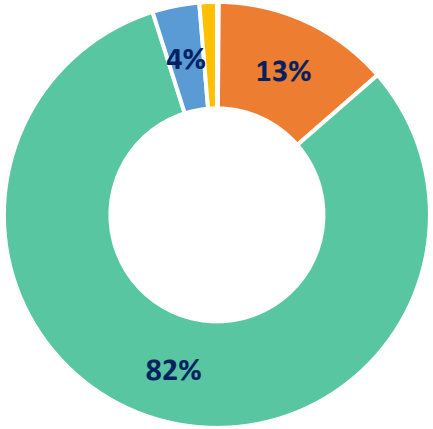
- FNV Overheid
- CNV
- Nee
- Weet ik niet

# Bijlage 2. Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken



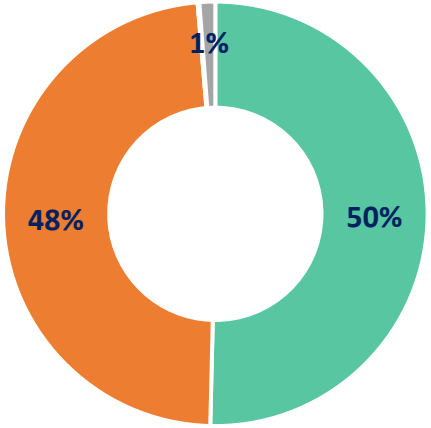

**Leeftijd**

- Jonger dan 35
- 35 t/m 44 jaar
- 45 t/m 54 jaar
- 55 t/m 62 jaar
- 63 jaar of ouder



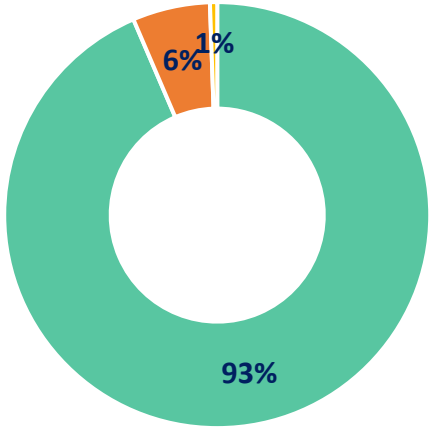

**Salarisschaal**

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




**Geslacht**

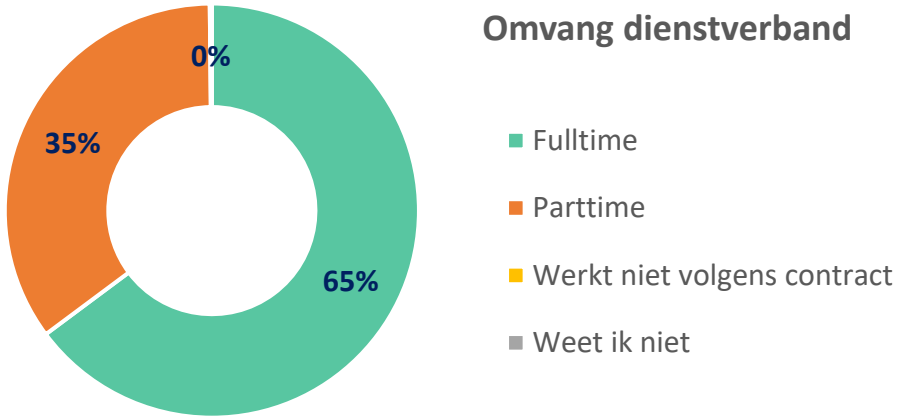
- Man
- Vrouw
- X/non-binair
- Zeg ik liever niet

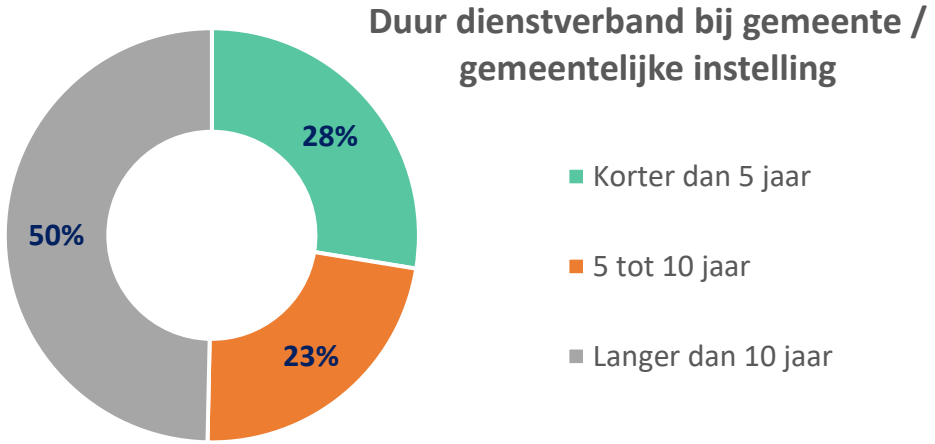



**Contractvorm**

- Vast contract
- Tijdelijk contract
- Flexibel contract

# Bijlage 2. Uitgebreid overzicht achtergrondkenmerken



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 Merove Gijsberts
In opdracht van FNV en CNV

Oktober 2026

*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 en CNV als opdrachtgever van het onderzoek.*

