

BLIK OP VERLOFREGELINGEN IN HET UITGEVERIJBEDRIJF

Fabian Dekker

Maarten de Rooij



COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, JUNI 2025

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

INHOUDSOPGAVE

MANAGEMENTSAMENVATTING	4
1 INLEIDING	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Onderzoeksvragen	6
1.3 Aanpak	6
1.4 Leeswijzer	7
2 BESCHRIJVING VAN VERLOFREGELINGEN IN HET UITGEVERIJBEDRIJF	8
2.1 Landelijke en specifieke verlofregelingen	8
2.2 Uitkomsten eerder gehouden surveyonderzoek uitgeverijbedrijf	11
3 BEHOEFTE EN BEWEEGREDEKENEN VAN WERKNEMERS	12
3.1 Tevredenheid met verlofregelingen in cao uitgeverijbedrijf	12
3.2 Maar ook laag bewustzijn en kennisniveau	13
3.3 Soms willekeur rond compensatie van overuren	13
3.4 Bedrijfscontext is bepalend voor gemak opname vakantie- en verlofrechten	14
3.5 Roep om meer vakantiedagen, onbekendheid en drempels voor extra verlofopname	15
3.6 Rouwverlof (bij broer en zus) ‘wringt’	16
3.7 Aandacht voor studieverlof en vitaliteit als aanvullende verlofregeling	16
3.8 Tot slot, mantelzorg als sociaal risico	17
4 AANKNOPINGSPUNTEN VOOR DE TOEKOMST	18
4.1 Vergroting van bekendheid verlofregelingen	18
4.2 Werken aan zorgvriendelijke bedrijfscultuur	18
4.3 Dialoog over vakantieverlof	18
4.4 Dialoog over verruimen bijzonder verlof bij overlijden	19
4.5 Dialoog over inpassing van moderne sociale risico's	19
I LITERATUUR	21
II RESPONSOVERZICHT	22

MANAGEMENTSAMENVATTING

In hoeverre voldoet de huidige cao in het uitgeverijbedrijf als het gaat om het vinden van een goede balans tussen werk en privé? Dat is in de kern de vraag die voorligt. Deze vraag valt uiteen in drie subvragen. Welke verlofregelingen zijn er landelijk en in cao-verband (hoofdstuk 2)? Wat zijn de belangrijkste behoeften en beweegredenen van werknemers in het uitgeverijbedrijf ten aanzien van verlof (hoofdstuk 3)? En wat kan worden gedaan om eventuele discrepanties tussen de bestaande verlofregelingen en de behoeften van werknemers zoveel mogelijk tegen te gaan (hoofdstuk 4)? In deze managementsamenvatting nemen we de belangrijkste uitkomsten samen van een verdiepend kwalitatief onderzoek onder 35 werknemers in het uitgeverijbedrijf.

Tevredenheid met verlofregelingen in cao

In een verkennende survey onder werknemers in het uitgeverijbedrijf (uitgevoerd in het najaar van 2024) kwamen enkele vragen naar voren over de toekomstbestendigheid van verlofregelingen in de sector. Zo was er een roep om meer vakantieverlof, meer flexibiliteit in de opname van regelingen en om extra verlofregelingen. Ook stond een groot deel van de geënquêteerden (38%) neutraal tegenover de huidige verlofregelingen. De 35 telefonische gesprekken met werknemers uit drie functiegroepen laten echter een overwegend grote tevredenheid zien met de verlofregelingen in de cao. In het algemeen biedt de cao voor de meesten voldoende mogelijkheden om rollen en taken binnen en buiten huishoudens met elkaar te kunnen afstemmen. Veruit de meesten ervaren ook voldoende flexibiliteit en de regelingen als zodanig worden meestal niet als bijzonder complex ervaren. Mogelijk spelen andere factoren een rol, die de discrepanties in de eerdere survey en de bestaande verlofregelingen kunnen verklaren.

Discrepantie door laag kennisniveau en drempels PKB

Eén van de oorzaken heeft waarschijnlijk te maken met het lage kennisniveau van werknemers als het gaat om verlof. De gesprekken laten namelijk zien dat de meeste werknemers zich niet intensief bezighouden met het onderwerp verlof; interesse in verlofregelingen ontstaat ‘pas’ op die momenten wanneer er daadwerkelijk behoefte aan is. Ook is er een grote onbekendheid als het gaat om mogelijkheden om extra weken verlof bij te kopen uit het PKB en rond de bestaande verjaartermijnen. Met andere woorden, er is meestal meer mogelijk dan mensen denken. Tegelijkertijd is het ook zo dat werknemers zich psychologisch gezien ‘verleid’ voelen om eerder voor het geld te kiezen in plaats van vakantieverlof bij te kopen uit het PKB. Dit speelt in het bijzonder wanneer de financiële situatie in het huishouden hierom ‘vraagt.’

Discrepantie door werkcontext

Er is nog een belangrijke oorzaak die de discrepantie kan verklaren en dat heeft te maken met de werkcontext. Een situatie van werk- en tijdsdruk kan de opname van verlof in de weg staan. Daarnaast worden (structurele) overuren niet altijd even goed verwerkt naar extra tijd of extra geld, en wordt het maken van overuren beschouwd als ‘behorend bij het vak’. Dit geluid is in alle drie de bevraagde functiegroepen teruggevonden. Het mechanisme wordt versterkt wanneer ook de bedrijfscultuur er een is waarbij het opnemen van (langer) verlof impliciet gelijkstaat aan minder betrokkenheid bij het werk. Het logische gevolg hiervan is dat van een opname van verlof meestal geen sprake is. Bij

werknemers in relatief kleinere bedrijven en afdelingen, maar ook bij part timers, is komt dit geluid minder sterk naar voren.

Hoe de cao beter kan: aandacht voor bekendheid, cultuur, rouw en nieuwe risico's

Wat is er volgens de bevraagde werknemers mogelijk, als het gaat om de toekomstige verlofregelingen in het uitgeverijbedrijf? Verbetering van de bekendheid met wat er landelijk en sectoraal precies mogelijk is rond verlof, is een eerste en voor de hand liggende aanbeveling. Verlofregelingen in de sector moeten daarnaast de kans bieden om (breder) om te kunnen gaan met een situatie van rouw. Verder worden studieverlof (talentontwikkeling) en vitaliteit door werknemers aangedragen als onderwerpen die breder inpassing kunnen vinden in de cao. Studie en vitaliteit verlopen nu via het opnemen van vakantiedagen, aanwending van het PKB of in vrije tijd, en dat is volgens de geïnterviewden niet altijd voldoende om er serieus werk van te kunnen maken. Aan mantelzorgverlof wordt in de sector al het een en ander gedaan. Desondanks wordt er gepleit voor een landelijke regeling, die soelaas biedt voor alle werknemers in Nederland.

De antwoorden van de geïnterviewde werknemers laten zien dat de sector haar verlofregelingen in het algemeen goed heeft afgestemd met de behoeften van werknemers. Er zijn mogelijk aanpassingen nodig ten aanzien van wat hierboven besproken is, zonder ingrijpende wijzigingen. De grootste uitdagingen liggen misschien nog wel op de werkvloer zelf, die de opname van verlof (nog) beter mogelijk maken. Bijvoorbeeld door slimmer of anders te werken en een cultuur te creëren waarin vrije tijd niet nadelig is voor een carrière. Tegelijkertijd blijven zowel de eerdere werknemerssurvey als de kwalitatieve interviews indicatief van aard. De algemene roep om extra vakantieverlof kan daarom nog verder worden uitgediept -via een nauwgezette uiteenzetting van alle voor- en nadelen- door een representatieve ledenraadpleging.

1 INLEIDING

1.1 AANLEIDING

De studiecommissie verlofregelingen (voortkomend uit de werkgevers- en werknemersorganisaties in de uitgeverijwereld; WU, FNV, CNV, De Unie, NVJ) wenst een verdiepend kwalitatief onderzoek naar de behoeften van werknemers ten aanzien van verlofregelingen in het uitgeverijbedrijf. Aanleiding hiervoor zijn uitkomsten van een verkennend surveyonderzoek onder werknemers in het najaar van 2024. De binnengekomen reacties boden de sector veel informatie, maar riepen ook enkele vragen op rond onder meer de (on)bekendheid met verlofregelingen en de diepere, kwalitatieve beweegredenen achter de gegeven antwoorden. Na het verkennende surveyonderzoek wenst de studiecommissie verlofregelingen daarom een nader inzicht te verkrijgen in de dieperliggende behoeften van werknemers ten aanzien van verlof in de sector.

Het voorliggende onderzoek is erop gericht om nog gedurende de looptijd van de huidige cao een beter inzicht te krijgen in de behoeften van werknemers in het uitgeverijbedrijf ten aanzien van verlof. Dit moet bijdragen aan een eventuele modernisering van de verlofregelingen in de sector, met als doel het bewerkstelligen van duurzaam inzetbare werknemers op een steeds krappere arbeidsmarkt (zie tegen deze achtergrond bijvoorbeeld de rapportage van de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050, 2024).

1.2 ONDERZOEKSVRAGEN

De drie bijbehorende onderzoeksvragen van de voorliggende rapportage luiden als volgt:

1. Hoe zien de landelijke verlofregelingen en de specifieke verlofregelingen voor het uitgeverijbedrijf eruit?
2. Wat zijn de belangrijkste behoeften en diepere beweegredenen achter de behoeften van werknemers in het uitgeverijbedrijf ten aanzien van verlof? Welke mogelijke verschillen doen zich hierbij voor tussen functie- en leeftijdsgroepen?
3. Waar doen zich discrepanties voor tussen de bestaande verlofregelingen in de sector en de behoeften van werknemers, en welke suggesties hebben werknemers in het uitgeverijbedrijf om de cao-bepalingen ten aanzien van verlof in de toekomst te moderniseren?

1.3 AANPAK

Gegevens voor de voorliggende rapportage zijn verzameld via de volgende methoden:

Scan van verlofregelingen

Allereerst wordt een scan gedaan van de landelijke en de specifieke verlofregelingen voor het uitgeverijbedrijf. Deze activiteit geeft antwoord op de eerste onderzoeksvraag. Dit vormt direct de basis voor het verdere onderzoek.

Telefonische diepte-interviews

De kern van het onderzoek zelf bestaat uit het uitvoeren van 35 telefonische interviews. Hierbij is gelet op zoveel mogelijk variatie naar functiegroep. Het aantal van 35 gesprekken is voldoende om inhoudelijke uitspraken te kunnen doen voor het uitgeverijbedrijf als geheel (Guest et al., 2006). Samen met de opdrachtgever wordt aan het begin van de opdracht een steekproefkader vastgesteld, om voldoende variatie aan te kunnen brengen naar functiegroep en zoveel mogelijk naar leeftijdsgroep (<35 jaar, 35-54 jaar en 55 jaar en ouder). Er is gekozen voor verbijzondering naar functie- en leeftijdsgroep, omdat naar verwachting de verlofbehoeften onder deze groepen kunnen variëren (zie De Beer & Conen, 2024). De telefonische gesprekken zijn anoniem en duren ongeveer 30 minuten per gesprek. De uitkomsten van de eerdere surveybevindingen vormen de primaire input voor de gespreksleidraden.

Bijzondere aandacht tijdens de interviews is er voor het voorkomen van ‘bias’ in de antwoorden van werknemers, zoals het geven van ‘vage’, onvolledige of onjuiste antwoorden. Strategieën om dit tijdens de gesprekken tegen te gaan, variëren van doorvraagtechnieken en het stellen van follow-up vragen tot en met het aangeven van onjuistheden in de gegeven antwoorden (denk bijvoorbeeld aan het bestaan van bepaalde verlofregelingen, waar een respondent juist van mening is dat een betreffende regeling ontbreekt), zie voor een overzicht van technieken om de kwalitatieve respons te vergroten bijvoorbeeld: Bergen & Labonté (2020). Van de gesprekken worden korte verslagen gemaakt en geanalyseerd op overeenkomsten en verschillen naar functie- en leeftijdsgroep. Met deze activiteit worden uitspraken gedaan over de tweede onderzoeksvraag.

Synthese en handelingsperspectief

In de laatste fase van de studie worden de uitkomsten van de voorgaande activiteiten met elkaar in verband gebracht. Discrepancies tussen de bestaande verlofregelingen in de sector en de behoeften van werknemers worden hierbij blootgelegd, evenals de mogelijke suggesties van werknemers in het uitgeverijbedrijf om de cao-bepalingen ten aanzien van verlof in de toekomst (waar nodig) te moderniseren. Hiermee wordt in samenhang antwoord gegeven op de derde onderzoeksvraag.

1.4 LEESWIJZER

In het volgende hoofdstuk worden in het kort de landelijke en sectorale verlofregelingen besproken. Ook worden de belangrijkste uitkomsten van de eerdere survey van de studietoelichting besproken. Met dit alles wordt antwoord gegeven op de eerste onderzoeksvraag. Hoofdstuk 3 beantwoordt de tweede onderzoeksvraag en gaat in op de telefonische diepte-interviews met werknemers in het uitgeverijbedrijf. Hoofdstuk 4 zoomt vervolgens in op de belangrijkste aanbevelingen en een managementsamenvatting vat alles nog een keer beknopt samen. Hiermee wordt de derde onderzoeksvraag van een antwoord voorzien.

2 BESCHRIJVING VAN VERLOFREGELINGEN IN HET UITGEVERIJBEDRIJF

In dit hoofdstuk wordt (beknopt) inzicht verkregen in de bestaande verlofregelingen in het uitgeverijbedrijf. Hierbij wordt een onderscheid aangebracht naar landelijke en specifieke verlofregelingen. Daarnaast wordt ingegaan in enkele opvallende uitkomsten van een verkennend surveyonderzoek onder werknemers in het uitgeverijbedrijf, in 2024.

2.1 LANDELIJKE EN SPECIFIEKE VERLOFREGELINGEN

Tabel 1 geeft een overzicht van de wettelijke verlofregelingen die vallen onder de Wet Arbeid en Zorg (Wazo). Deze wet is vanaf 1 december 2001 van start gegaan. Aanpalend is er de Wet flexibel werken (Wfw), die eveneens onder het beleidsveld Arbeid en Zorg valt. Deze wet geeft werknemers vooral het recht om verzoeken bij de werkgever in te dienen voor de aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd, ofwel hoeveel, waar en wanneer men wil werken. Dit om een zo goed mogelijke combinatie van werken en privé/zorgen mogelijk te maken (Prince et al., 2024). Wij beperken ons in deze rapportage tot de verlofregelingen die het beter mogelijk maken om arbeid en zorg beter met elkaar te combineren. De kolom 'loon' geeft aan tegen welk percentage van het salaris het verlof kan worden opgenomen. De duur van het verlof is uitgedrukt in weken. Tabel 2 geeft de aanvullende verlofregelingen weer, zoals bepaald in de cao voor het uitgeverijbedrijf. Hier is de duur van het verlof uitgedrukt in dagen. Naast algemene aanvullende regelingen zijn er specifieke regelingen per functiegroep opgesteld. Deze zijn in tabel 2 weergegeven.

Tabel 1 Landelijke verlofregelingen

type	loon	Wazo																
		(in weken)																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Wettelijke vakantiedagen	100%																	
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	100%																	
Geboorteverlof	100%																	
Aanvullend geboorteverlof	70%																	
Adoptie- en pleegzorgverlof	100%																	
Ouderschapsverlof	70%																	
Aanvullend ouderschapsverlof	0%																	
Calamiteiten- en kortverzuimverlof	100%	Naar billijkheid bepalen																
Kortdurend zorgverlof	70% ¹																	
Langdurig zorgverlof	0%																	

¹ In de CAO voor het uitgeverijbedrijf is opgenomen dat het loon tijdens kortdurend zorgverlof volledig (100%) wordt doorbetaald

Zoals weergegeven in tabel 2, kent de cao voor het uitgeverijbedrijf vier extra vakantiedagen toe boven de wettelijke periode van vier weken. Daarnaast omvat de cao vijf algemene, aanvullende verlofregelingen. Voor de regeling waarbij medewerkers in hogere salarisschalen extra verlofdagen ontvangen ter compensatie van overuren, is per functiegroep bepaald vanaf welke salarisschaal dit van toepassing is. Opvallend is dat dit voor twee functiegroepen, dagbladjournalisten en huis-aan-huisbladjournalisten, niet in de cao is gespecificeerd.

In aanvulling op de genoemde regelingen, zijn er nog een aantal algemene regelingen in het uitgeverijbedrijf:

- **Persoonlijk Keuzebudget (PKB):** De cao maakt gebruik van het Persoonlijk Keuzebudget (PKB), ook bekend als het Individueel Keuzebudget (IKB). Dit is een flexibel arbeidsvoorwaardenpakket, waarmee werknemers een deel van hun arbeidsvoorwaarden naar eigen inzicht kunnen inzetten. Het PKB omvat doorgaans een percentage van het bruto jaarsalaris en kan worden besteed aan secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals scholing of pensioenopbouw), uitbetaling in salaris, of aan extra verlof. Voor het laatste geldt dat de werknemers per kalenderjaar maximaal drie keer het wekelijks aantal overeengekomen arbeidsuren aan extra verlofuren kunnen kopen (hoofdstuk 6.3 uit de cao). In tabel 2 en 3 wordt in de kolom 'PKB' de waarde weergegeven, als percentage van het bruto jaarsalaris.
- **Mantelzorg:** De cao biedt werknemers ook de mogelijkheid om tijdelijk hun werktijd te verminderen om mantelzorg te verlenen. Hiervoor geldt gedurende een maximale periode van 26 weken een regeling waarbij 80% wordt gewerkt, tegen 85% salaris, en 85% of 100% pensioenopbouw².
- **XYZ-regeling:** Werknemers die binnen 60 maanden de AOW-leeftijd bereiken krijgen de mogelijkheid om minder te gaan werken (X), tegen slechts een gedeeltelijk verminderd salaris (Y), maar volledige pensioenopbouw (Z). Het salaris wordt berekend als 100% min de helft van de vermindering in werktijd.

Tot slot zijn er nog regelingen per functiegroep bepaald. Deze hebben voornamelijk betrekking op extra verlofdagen voor oudere werknemers. Uitzondering hierop is de functiegroep grafische werknemers, voor wie dergelijke regelingen ontbreken. Daarnaast bestaan er enkele regelingen die nader toegelicht kunnen worden:

- **De functiegroep Dagbladjournalisten** kent een regeling voor (twee) doeldagen. Dit betreft twee extra verlofdagen, die gebruikt kunnen worden voor doeleinden zoals onderwijs, mantelzorg, kinderopvang of extra vakantie. Het is belangrijk te vermelden dat deze doeldagen niet onder het PKB vallen.
- **De functiegroep Publiektijdschrift- en opinieweekbladjournalisten** vermeldt expliciet een regeling voor bijzondere omstandigheden. Een journalist uit deze functiegroep kan in bijzondere omstandigheden³ over een periode van maximaal 4 weken 1 dag per week afwijken (opsparen of opnemen) van een 4-daagse werkweek.
- **De functiegroep Publiektijdschrift- en opinieweekbladjournalisten** kent een regeling voor roostervrije dagen. Een journalist uit deze functiegroep kan deze opsparen, tot een maximum van 90 dagen.
- **De functiegroep Huis-aan-huisbladjournalisten** kent een specifieke regelingen voor journalisten met structureel onregelmatige werktijden. Dit betreft drie extra verlofdagen.

² Voor werknemers die niet langer dan 10 jaar verwijderd zijn van hun pensioen geldt 100% pensioenopbouw, voor werknemers die langer dan 10 jaar verwijderd zijn van hun pensioen geldt 85%

³ Hieronder vallen situaties waarin *tijdelijke afwijkingen van de gebruikelijke werkomstandigheden in redelijkheid noodzakelijk worden geacht*.

Tabel 2 Aanvullende (algemene) regelingen uit de CAO voor het uitgeverijbedrijf

		Aanvullend uit cao						
		(in dagen)						
type	loon	1	2	3	4	5	6	PKB*
(boven)wettelijke vakantiedagen	100%							1.6%
Bijzondere situaties (verhuizing, dokter e.d.)	100%							0.4%
Extra voor medewerkers in hogere salarisschalen* ter compensatie van overuren	100%							1.2%
Bijzonder verlof bij overlijden partner, (schoon)ouder, (stief)kind	100%							
Bijzonder verlof bij overlijden grootouder, (schoon)broer/zus, schoonzoon/-dochter	100%							
Bijzonder verlof bij huwelijk	100%							
Aanvullende regelingen per functiegroep								
Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf								
Extra verlof vanaf leeftijd 50 jaar	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 55 jaar	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 60 jaar	100%							
Dagbladuitgeverijbedrijf								
Extra verlof na 12.5 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever	100%							
Extra verlof na 25 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever	100%							
Extra verlof na 40 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 50 jaar	100%							
Dagbladjournalisten								
Aanvullende (boven)wettelijke verlof	100%							
Doeldagen (worden uitbetaald indien niet opgenomen)	100%							0.4%
Extra verlof vanaf leeftijd 50 jaar	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 55 jaar	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 60 jaar	100%							
Publiektijdschrift- en opinieweekbladjournalisten								
Aanvullend verlof publiektijdschriftjournalisten	100%							
Aanvullend verlof opinieweekbladjournalisten	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 50 jaar	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 55 jaar	100%							
Bijzondere omstandigheden: max 4 weken 1 dag per week afwijken van werkweek								
Roostervrije dagen: 90								
Vaktijdschriftjournalisten								
Extra verlof vanaf leeftijd 50 jaar	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 55 jaar	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 60 jaar	100%							
Huis-aan-huisbladjournalisten								
Aanvullend (boven)wettelijk verlof	100%							
Extra verlof voor journalisten met beduidend onregelmatige werktijden	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 50 jaar*	100%							
Extra verlof vanaf leeftijd 55 jaar*	100%							
Grafische werknemers								

* Voor deze functiegroep staat er specifiek 'wanneer in het betreffende vakantiejaar de leeftijd wordt bereikt'

⁴ Waarde van het bruto jaarsalaris.

Een vervolgvraag is hoe de bestaande regelingen worden gewaardeerd en gebruikt door werknemers in het uitgeverijbedrijf. Hiernaar is door de studiegcommissie verlofregelingen vorig jaar een verkennend onderzoek verricht.

2.2 UITKOMSTEN EERDER GEHOUDEN SURVEYONDERZOEK UITGEVERIJBEDRIJF

Nederlanders hechten veel waarde aan hun vrije tijd, bijvoorbeeld om op vakantie te gaan, te leren of om te kunnen zorgen voor kinderen en/of hun kwetsbare ouders (WRR, 2020). Mede hierom is deeltijdwerk in Nederland voor veel werkenden de norm geworden. Daarnaast zijn er diverse regelingen en financiële compensaties om met verlof te kunnen (zie de vorige paragraaf). In een verkennend onderzoek (n=335) zijn werknemers in het uitgeverijbedrijf bevroagd naar hun ervaringen hiermee. Wat opvalt was onder meer dat:

- Een groot deel (zeer) tevreden is met de huidige verlofregelingen (46%), maar dat een groot deel hier ook neutraal tegenaan kijkt (38%).
- Het vakantieverlof wordt als de belangrijkste verlofregeling beoordeeld (95%), hoewel deze dagen voor de meerderheid ontoereikend zijn.
- Hoewel vakantiedagen erg belangrijk worden gevonden, geeft 2 op de 3 werknemers aan hiervoor geen extra dagen te hebben opgenomen uit het PKB. Dat terwijl meer dan 60% het wél belangrijk vindt om extra vakantiedagen uit het PKB op te kunnen nemen.
- De meerderheid (86%) vindt het belangrijk om flexibel verlof op te kunnen nemen, maar het is onvoldoende duidelijk wat hier precies onder wordt verstaan.
- Meer dan 40% geeft aan dat er behoefte is aan extra verlofopties, zoals sabbaticals of langdurig onbetaald verlof.

Het bovenstaande roept enkele vragen op, zoals waarom er niet meer vakantiedagen worden opgenomen uit het PKB, wat er wordt verstaan onder de opname van flexibel verlof, maar ook (voortkomend uit de open antwoorden in de survey) of de huidige mantelzorgregeling wel afdoende is.

In het vervolg van deze rapportage gaan we op zoek naar verdieping van de bevindingen, via de afname van telefonische diepte-interviews onder een gevarieerde groep werknemers in het uitgeverijbedrijf.

3 BEHOEFTE EN BEWEEGREDENEN VAN WERKNEMERS

Met een toenemende diversiteit binnen huishoudens, stijgende zorgactiviteiten in een vergrijzende samenleving én een grotere voorkeur voor flexibele werktijden, -plekken en vrije tijd (De Beer en Conen, 2024), is het niet ondenkbaar dat de verwachtingen ten aanzien van het verlofstelsel veranderen. Tegen de achtergrond van een drukker wordende samenleving – en kijkend naar de eerdere bevindingen van de survey (hoofdstuk 2) - hebben 35 telefonische interviews plaatsgevonden. Voldoen de huidige verlofregelingen in de cao of is er bijvoorbeeld een groeiende behoefte voor (meer) maatwerk en flexibiliteit?

Voor het kwalitatieve onderzoek is gebruik gemaakt van 35 telefonische diepte-interviews van gemiddeld een half uur. Alle deelnemers zijn benaderd via de Mediafederatie en de gesprekken zijn uitgevoerd door drie verschillende interviewers. De gesprekken zijn verwerkt via een Excelformat. Er is gesproken met 14 mannen en 21 vrouwen, in leeftijd variërend van 25 tot en met 64 jaar. De respondenten zijn werkzaam bij drie functiegroepen, te weten: de functiegroep BTU (boeken- en tijdschriftuitgeverijbedrijf), functiegroep DU (dagbladuitgeverijbedrijf) en functiegroep DJ (dagbladjournalisten). Hoewel van de overige (kleinere) functiegroepen helaas geen respons is gerealiseerd zijn dit de drie grootste functiegroepen die vallen onder de cao. Het betreft in alle gevallen werknemers met een vast dienstverband. Het gaat om zowel fulltimers als parttimers en om werknemers met en zonder thuiswonende kinderen. De functiebenamingen lopen uiteen van accountmanagers, (bureau)redacteuren, uitgevers en dagbladjournalisten, tot en met salesmedewerkers en medewerkers klantenservice en logistiek.

3.1 TEVREDENHEID MET VERLOFREGELINGEN IN CAO UITGEVERIJBEDRIJF

Over het algemeen zijn de geïnterviewde werknemers best tevreden met de verlofregelingen in de huidige cao.⁵ De cao biedt voor de meesten voldoende mogelijkheden om rollen en taken binnen en buiten huishoudens met elkaar af te stemmen. Veruit de meesten ervaren ook voldoende flexibiliteit en de regelingen als zodanig worden meestal niet als bijzonder complex ervaren. Dit in tegenstelling tot eerdere rapportages over de complexiteit in het (landelijke) stelsel (SER, 2023).

“Ja, het werkt heel goed. Ik weet waar ik aan toe ben.”
(vrouw, 26 jaar, marketeer BTU).

“Ik vind dat alles goed geregeld is.”
(man, 38 jaar, webdesigner, DU)

Wel ontstaat er bij enkele werknemers onduidelijkheid wanneer er op ondernemingsniveau aanvullende regelingen of keuzemogelijkheden worden aangebracht. Hierdoor neemt de complexiteit eerder toe dan af. En ook de communicatie kan volgens sommigen beter:

⁵ De meeste respondenten starten het gesprek met een pleidooi voor andere aanpassingen van de cao, zoals de hoogte van het salaris. Dit type onderwerpen valt echter buiten het bestek van dit onderzoek.

“Zou alles laagdrempeliger brengen. Bijvoorbeeld simpele infographics in plaats van die pakken papier. En breng het meer naar de mensen toe, bijvoorbeeld via kwartaal- of lunchbijeenkomsten.”
(man, 27 jaar, bureauredacteur, BTU)

3.2 MAAR OOK LAAG BEWUSTZIJN EN KENNISNIVEAU

Er is duidelijk sprake van een laag bewustzijn en kennisniveau van de meeste geïnterviewde werknemers. Er is bij veel werknemers ook geen pro-actief gedrag teruggevonden als het gaat om het achterhalen welke verlofrechten er precies gelden. Interesse in verlofregelingen ontstaat pas goed op die momenten wanneer er daadwerkelijk behoefte aan is. Het lage kennisniveau beperkt in een enkel geval het gebruik van regelingen waar mensen recht op kunnen hebben, zoals in het geval van verlof bij een verhuizing.

“Soms kom je per toeval achter regelingen, zoals laatst bij onze verhuizing. Dan blijkt dat ja daar een dag vrij voor kunt krijgen.”
(man, 25 jaar, vertegenwoordiger, BTU)

Velen voelen zich in het algemeen geen ‘deskundige’ op het onderwerp verlof, ondanks dat er in enkele gevallen door HR afdelingen presentaties worden gegeven op de werkvloer om het kennisniveau te verbeteren.

“Ik ga er pas aan denken als ik er behoefte aan heb. Zoals toen ik twee kinderen kreeg. Dat je denkt van o ja, hoe zit het met het geboorteverlof?”
(vrouw, 42 jaar, verkoopafdeling BTU)

“Ik ben hier slecht bekend mee. Helemaal niet op de hoogte. Maar we hebben wel een personeelsfunctionaris die er alles vanaf weet.”
(vrouw, 42 jaar, redacteur, BTU)

“Ik heb de cao wel eens bekeken, maar kan gelukkig altijd binnenlopen bij HR.”
(man, 45 jaar, afdeling klantencontact en logistiek, DU)

“Weinig bekend. Ik weet wat er mogelijk is. Maar pas als je ermee in aanraking komt, ga je je erin verdiepen.”
(man, 53 jaar, redacteur, DJ)

Het lage kennisniveau komt sterk naar voren wanneer de interviewers in het gesprek verwijzen naar een specifieke vakantie- of verlofregelingen of naar verjaartermijnen, en vervolgens aan respondenten vragen welke rechten en regels er bestaan. Hier kunnen de geïnterviewden bijna geen praktisch antwoord op geven.

3.3 SOMS WILLEKEUR ROND COMPENSATIE VAN OVERUREN

Naast de algemene tevredenheid, geven verschillende respondenten tijdens de gesprekken aan dat er bij overwerk de uren meestal worden verrekend met vrije (compensatie)tijd en in andere gevallen wordt er een bedrag gestort in het Persoonlijk Keuzebudget (PKB) dat vanaf 2016 van kracht is. Dat wordt meestal zonder weerklank op de werkvloer met elkaar geregeld.

“Wij hebben het in de journalistiek altijd wel druk. Vooral met piekte en we willen ook online actueel zijn. Dus je maakt nog wel eens overuren. Maar daar krijg je tijd voor terug; de tijd-voor-tijd-regeling.”
(man, 45 jaar, redacteur, DJ)

Er zijn echter ook andere geluiden te horen, waarbij dit minder duidelijk is geregeld op de werkvloer en het maken van overuren wordt beschouwd als ‘behorend bij het vak’. In die gevallen is er soms sprake van een ‘beknellende’ verhouding met een leidinggevende en het werk, die het flexibel opnemen van verlof in de weg staan. In dat soort situaties staan werkdruk en bedrijfscultuur (‘het hoort er nu eenmaal bij’) een toekenning van compensatietijd in de weg.

“De werkdruk is hoog bij ons. Er wordt veel overgewerkt. Daar zijn niet echt afspraken over. Het hoort er een beetje bij. Je start de andere werkdag hooguit iets later.”
(man, 38 jaar, redacteur, BTU)

“Maak duidelijk hoe de compensatie-uren zijn geregeld. En het liefst formeel vastleggen, informeel levert willekeur op. Ik zou dit punt goed vastleggen in de sector. (..) bij ons is het erin gesleten dat overwerk er nu eenmaal bij hoort.”
(vrouw, 53 jaar, journalist, DJ)

Bovenstaande geluiden komen we tegen bij alle drie de ondervraagde functiegroepen. Er wordt hierbij expliciet gewezen op een disbalans tussen de gemaakte overuren en de toegekende extra uren. Het maken van duidelijkere afspraken en –vooral- naleving van de bestaande afspraken bij overwerk kunnen dit oplossen.

3.4 BEDRIJFSCONTEXT IS BEPALEND VOOR GEMAK OPNAME VAKANTIE- EN VERLOFRECHTEN

In met name kleinere arbeidsorganisaties en/of afdelingen met relatief korte lijnen is het gemakkelijker om verlof op te nemen. Dit geldt ook voor afdelingen in de zogenaamde ‘backoffice’ van bedrijven, met beter voorspelbare werktijden. Nadelig is een omgeving met een hoge werkdruk, dan wel het aanwezig zijn van ‘piekdrukke’ en het halen van strakke ‘deadlines’. Verschillende voorbeelden hiervan kwamen tijdens de interviews voorbij.

“De hectiek van het werk kan tot drempels leiden.”
(vrouw, 47 jaar, journalist, DJ)

“De werkdruk kan een drempel zijn om verlof op te nemen. Het werk blijft namelijk liggen. En het is lastig om taken van andere collega’s over te nemen omdat het zo persoonlijk is.”
(vrouw, 60 jaar, marketeer, BTU)

“Nu laat de werkdruk het niet mogelijk om extra vrije tijd uit je PKB te halen.”
(vrouw, 50 jaar, redacteur, DU)

“Werkdruk is wel een ding in ons beroep. Je hebt te maken met deadlines, waarvoor je persoonlijk verantwoordelijk bent. Dus werk blijft liggen als jij het niet doet. (..) tja, het hoort gewoon een beetje bij het vak.”
(vrouw, 53 jaar, bureauredacteur, BTU)

Het bovenstaande speelt met name in de dagbladjournalistiek, maar ook bij de andere functiegroepen. Hierdoor is opname van verlof in de praktijk lastiger. En dat geldt zeker voor werknemers die promotie willen maken of onder druk staan in het geval van een mogelijk negatieve beoordeling. Dit wordt versterkt wanneer ook de bedrijfscultuur er een is waarbij het opnemen van (langer) verlof impliciet

gelijkstaat aan minder betrokkenheid bij het werk. In de literatuur wordt dan wel gesproken van ervaren ‘commitment penalties’, die opname van verlof in de weg staan (Petts et al., 2022).

“Je ziet de jongste generatie wel eens denken: kan ik wel lang verlof opnemen. Schaadt dat mijn carrière niet?”

(man, 53 jaar, redacteur, DJ)

Het speelt met name –maar niet uitsluitend- bij mannen, aangezien er nog altijd sprake is van een bredere sociale norm, die vooral van vrouwen verwacht dat zij zorgtaken prioriteren ten opzichte van mannen (SCP, 2021a).

3.5 ROEP OM MEER VAKANTIEDAGEN, ONBEKENDHEID EN DREMPELS VOOR EXTRA VERLOFOPNAME

Verlofregelingen in het uitgeverijbedrijf lijken voor de meesten overzichtelijk en duidelijk. Toch zijn er volgens de geïnterviewden ook aandachtspunten. Zo is er –in het bijzonder onder fulltime werkenden- behoefte aan meer vakantiedagen. In Europees verband kent Nederland relatief weinig wettelijke vakantiedagen (20)⁶ en er zijn daarnaast ‘slechts’ 4 extra dagen aan te kopen via het PKB – in beide gevallen bij een fulltime dienstverband. Maar er is ook de mogelijkheid om maximaal drie extra weken verlof bij te kopen uit het PKB. Dit lijkt niet altijd even duidelijk te zijn, aangezien werknemers bijna uitsluitend verwijzen naar de 20 wettelijke en 4 bovenwettelijke vakantiedagen. Dit raakt (wederom) aan het punt van het lage bewustzijn en kennisniveau van werknemers. Daarnaast kennen verschillende functiegroepen vanaf 50 jaar en ouder ook extra bovenwettelijke vakantiedagen, zoals voor journalisten het geval is. Hierbij past wel de kanttekening dat werknemers steeds langer moeten doorwerken, waardoor de bijbehorende generatieregelingen meebewegen in de tijd en hierdoor later voor werknemers beschikbaar komen.

Van de bestaande mogelijkheden in het PKB wordt niet altijd gebruik gemaakt en de eenmaal aangekochte verlofrechten binnen het PKB vervallen aan het einde van ieder kalenderjaar – dan wordt de resterende waarde aan de werknemer uitgekeerd. Een onderliggende argumentatie waarom er niet vaker vakantiedagen uit het PKB worden gekocht, is dat mensen zich nu ‘verleid’ voelen om eerder voor het geld te kiezen. Want ‘het voelt nu toch een beetje als het kopen van jezelf’. Daarnaast maakt werkdruk het niet altijd mogelijk om verlof op te nemen en ‘verlangt’ een huishoudenssituatie (zoals een gezin met jonge kinderen en een kostwinner) soms om het uit te laten betalen van het PKB, waarmee het opnemen van extra vakantiedagen al snel in het ‘gedrang’ komt.

“Je kunt kopen vanuit het PKB, maar dat doe ik niet, we kunnen het geld goed gebruiken.”

(man, 45 jaar, afdeling klantencontact en logistiek, DU)

“Het PKB geeft de verkeerde prikkel. Zeker voor mijn generatie. Alles wordt duurder. Dan vind ik een financiële prikkel om verlof te kopen apart.”

(man, 26 jaar, redacteur, BTU)

Er heerst –tot slot- bij een aantal personen soms wat onduidelijkheid over het meenemen van de (boven)wettelijke vakantiedagen. In beginsel verjaren de bovenwettelijke vakantiedagen pas na 5 jaar en in het geval van de wettelijke vakantiedagen vervallen deze uiterlijk na zes maanden in het daaropvolgende kalenderjaar. Individuele werkgevers en werknemers kunnen deze termijnen via de arbeidsovereenkomst verruimen. Dit alles is niet altijd even goed bekend. De geluiden van de

⁶ Met name in Scandinavische landen ligt dit aantal aanzienlijk hoger.

respondenten wijzen op onduidelijkheid rond de verjaartermijn van vakantiedagen (zie in dit verband ook paragraaf 3.2 over het relatief lage bewustzijn en kennisniveau van de cao-regelingen van werknemers).

3.6 ROUWVERLOF (BIJ BROER EN ZUS) ‘WRINGT’

Enkele respondenten vinden het tijdens de gesprekken vreemd dat het rouwverlof bij het overlijden van een broer of zus slechts twee dagen bedraagt (dit geldt ook bij het overlijden van een grootouder, zwager/schoonzus, schoonzoon of -dochter), terwijl dit bijvoorbeeld bij een partner of (schoon)ouder ruimer is geregeld in de cao. Enkele respondenten geven meer in algemene zin aan de verlofregeling rond een rouwperiode erg ‘mager’ te vinden. Een ziekmelding is in die gevallen meestal het gevolg.

“Het rouwverlof is wel bijzonder mager. Dat wringt. Bij het overlijden van een broer of zus krijg je 2 dagen verlof, terwijl dat voor een partner of ouder ruimer is. Ik vind dat moeilijk uit te leggen.”
(man, 53 jaar, journalist, DJ)

“Langer rouwverlof, dat zou mijn suggestie zijn als je vraagt naar de toekomstbestendigheid van het verlofsysteem.”
(vrouw, 50 jaar, sales en marketing, BTU)

3.7 AANDACHT VOOR STUDIEVERLOF EN VITALITEIT ALS AANVULLENDE VERLOFREGELING

Andere onderwerpen die door mensen worden aangedragen voor mogelijke inpassing in de cao, betreffen de onderwerpen studieverlof (talentontwikkeling) en vitaliteit. In het eerste geval wordt er gewezen op het risico van kennisveroudering in een vergrijzende en digitaliserende samenleving, terwijl in het tweede geval het gezondheidsrisico van een ouder wordende beroepsbevolking naar voren wordt gebracht. Hoewel er al een generatieregeling bestaat (de zogenaamde XYZ-regeling), enkele organisaties via een eigen *academy* of *campus* aan een leven lang ontwikkelen bijdragen en er in de cao algemene regelingen zijn opgenomen rondom de duurzame inzetbaarheid van werknemers, vragen verschillende werknemers zich af of er geen bredere regelingen kunnen worden gemaakt. Studie en vitaliteit verlopen nu via het opnemen van vakantiedagen, aanwending van het PKB of in vrije tijd, en dat is volgens de geïnterviewden niet altijd voldoende om er serieus werk van te kunnen maken. Bovendien zijn bestaande scholingsregelingen op de werkvloer vaak gericht op het directe (productie)belang van de organisatie en minder op de meer algemene inzetbaarheid van de werknemer.

“De wereld verandert door technologie. Dan moet je bijblijven. Maar dat moet vooral in eigen tijd.”
(man, 53 jaar, redacteur, DJ)

“Er mag van mij meer aan vitaliteit gedaan worden. Wellicht via het PKB. Zoals ik via mijn vorige werkgever een fiets en sportschoolabonnement kon aanschaffen.”
(vrouw, 59 jaar, marketeer, BTU)

Studieverlof zou mogelijk een apart onderwerp van discussie kunnen zijn aan de cao-tafel, evenals het onderwerp vitaliteit als aanvullende verlofregeling. In het laatste geval verwijst een enkeling naar de cao voor het bankwezen dat een regeling kent voor vitaliteitsverlof, tegen een gedeeltelijk behoud van salaris. Een alternatief kan zijn om een aspect als vitaliteit toe te voegen als bestedingsdoel binnen het PKB, zoals bijvoorbeeld bij sportschoolcontributie. Studiekosten zijn daarentegen al als een doelbestemming in het huidige PKB opgenomen.

3.8 TOT SLOT, MANTELZORG ALS SOCIAAL RISICO

Op dit moment combineren ongeveer 5 miljoen mensen hun werk met mantelzorgtaken, waarvan 830.000 mensen dat langdurig en intensief doet (SCP, 2023). Met de toenemende vergrijzing en ontgroening zal dit aandeel alleen maar stijgen. In de cao van het Uitgeverijbedrijf is het verrichten van mantelzorg al best goed geregeld. De sector loopt hierin voorop – naast de wettelijke mogelijkheden voor het opnemen van kortdurend zorgverlof (tegen 70% van het loon) en langdurig, onbetaald verlof. Meer in het algemeen opteren de geïnterviewden wél voor een landelijke regeling, want het is volgens hun een sociaal risico dat iedereen treft en daarbij past een collectieve regeling. Dit in tegenstelling tot het (landelijke) perspectief van werkgevers, die eerder pleiten voor maatwerkafspraken aan de betreffende cao-tafel (AWVN, 2025).

Uit de besproken ervaringen en suggesties van werknemers komen een aantal inzichten naar voren als het gaat om het doen van aanbevelingen naar de toekomst. In het volgende hoofdstuk wordt hier verder op ingegaan.

4 AANKNOPINGSPUNTEN VOOR DE TOEKOMST

In het vorige hoofdstuk zijn de behoeften van werknemers besproken. We hebben gezien dat werknemers gemiddeld genomen tevreden zijn met de cao als het gaat om het aspect verlof. Dit bleek ook al uit de verkennende survey, waarin ‘slechts’ 16% van de ondervraagde werknemers aangaf niet tevreden te zijn met de huidige verlofregelingen in de sector. Toch is er ruimte voor verbetering. De aanbevelingen lijken zich op basis van de gesprekken met name toe te spitsen op een vijftal aspecten.

4.1 VERGROTING VAN BEKENDHEID VERLOFREGELINGEN

Allereerst is het cruciaal dat werknemers goed op de hoogte zijn van de landelijke en sectorale verlofregelingen. De gesprekken laten zien dat dit lang niet altijd het geval is, zeker als het gaat om de opname van extra verlof. Dit bemoeilijkt het gebruik en verklaart waarschijnlijk óók waarom een groot deel van de bevroagde werknemers in de verkennende survey (38%) neutraal tegen de bestaande verlofregelingen aankijkt. Om dit het hoofd te bieden zijn inspanningen nodig aan zowel werkgevers- als werknemerskant. Vanuit het perspectief van werkgevers kan gedacht worden aan middelen als duidelijke infographics, berichten op Intranet, kwartaalbijeenkomsten en pro-actieve leidinggevenden/HR professionals die aangeven wat er op de werkplek mogelijk is als het gaat om de opname van verlof. Werknemers zullen daarentegen -ondanks een soms hoge werkdruk- intensiever aan de slag kunnen om te achterhalen wat mogelijk is, hoewel we ons hierbij moeten realiseren dat de meerderheid pas in actie komt wanneer de persoonlijke situatie erom vraagt. Hoe het ook zij, nieuwe cao-afspraken worden hiermee op het oog overbodig en op decentraal ondernemingsniveau lijkt voldoende ruimte te zijn voor individueel maatwerk.

4.2 WERKEN AAN ZORGVRIENDELIJKE BEDRIJFSCULTUUR

Een grotere bekendheid met wat mogelijk is, is niet afdoende. Voor verschillende respondenten is het opnemen van verlof simpelweg lastig door het werken onder tijdsdruk. En wanneer er wordt overgewerkt lijkt hiervoor in de praktijk niet in alle gevallen duidelijke compensatietijd te worden toegekend. De werkdruk kan mogelijk een deel worden tegengestaan door de inzet van arbeidsbesparende technologie. Maar belangrijker is het dat er een zorgvriendelijke bedrijfscultuur is, die werknemers voldoende ruimte biedt (én zonder schuldgevoel) om een vorm van verlof op te nemen en zo combinaties kan maken tussen zorgen, leren en werken (Blom et al., 2025). Daarnaast moeten er duidelijke afspraken zijn over de te veel gewerkte uren. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (2021) heeft er in dit verband al eens op gewezen dat veranderingen in formele instituties (zoals wetten en regels) die onvoldoende samengaan met veranderingen in de bedrijfscultuur, uiteindelijk weinig verschil maken.

4.3 DIALOOG OVER VAKANTIEVERLOF

Het is van belang om te onderkennen dat verbeteringen van de bekendheid en bedrijfscultuur rond de opname van verlof verschil kunnen maken bij het tegengaan van discrepanties tussen de behoeften van werknemers en wat er in de cao staat. Gegeven de onbekendheid van wat extra mogelijk is rond de opname van verlof, de omstandigheden op de werkvloer die opname van verlof in de weg staan

(werkdruk) en verschillen in de persoonlijke omstandigheden van werknemers (levensloop), lijken alternatieve en *generieke* wijzigingen zoals het verruimen van het vakantieverlof door bijvoorbeeld extra vakantiedagen toe te voegen aan de verlofkaart, niet direct voor de hand te liggen. Anders gezegd, niet de regeling als zodanig maar andere oorzaken liggen mogelijk ten grondslag aan het signaal dat het bestaande vakantieverlof ontoereikend is. Toch zou de roep om en discussie over het hebben van meer vakantieverlof (zoals te zien was in de eerdere survey en tijdens verschillende gesprekken) verder kunnen gaan door bijvoorbeeld via een representatieve ledenraadplegingen de voor- en nadelen van het verruimen van vakantieverlof, dan wel deze uit het PKB te halen, nog eens goed uiteen te zetten en hier vervolgens een definitief antwoord op te formuleren. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan toevoeging van extra verlof aan de verlofkaart, wat bij niet-gebruik alsnog kan worden uitbetaald. Hiermee blijft de keuzemogelijkheid in stand, maar is het 'psychologisch' gezien mogelijk aantrekkelijker om eerder verlof op te nemen. Maar hoe het ook zij, zowel de eerdere survey (n=340) als de verdiepende interviews (n=35) laten gezien hun relatief kleine aantallen nog geen definitief eindoordeel toe voor de ruim 12.000 werknemers in het uitgeverijbedrijf.

4.4 DIALOOG OVER VERRUIMEN BIJZONDER VERLOF BIJ OVERLIJDEN

Er is bij verschillende geïnterviewden onduidelijkheid over de beperkte verlofregelingen rond het overlijden van een broer of zus, zeker in vergelijking met anderen in de directe familiesfeer. Dit onderscheid wordt door de werknemers onvoldoende begrepen. In meer algemene zin worden de verlofregeling rondom de rouwperiode door verschillende personen als 'mager' beschouwd. Dit zijn - niet verrassend- personen die eerder met een situatie van rouw te maken hebben gehad. Mogelijk kan over dit aspect nieuwe sectorale afspraken worden gemaakt.

4.5 DIALOOG OVER INPASSING VAN MODERNE SOCIALE RISICO'S

Tot slot, vragen moderne sociale risico's om aandacht. Er is een groot draagvlak voor een landelijke verlofregeling rond mantelzorg (hoewel op sectorniveau al het nodige is geregeld), en zaken als talentontwikkeling en vitaliteit worden genoemd als andere aandachtsgebieden. Hoewel studiekosten al als doelbestemming in het PKB zitten, is mogelijk te denken aan het aanbod van extra verlofdagen in werktijd (hoewel de sector ook eigen arrangementen kent, zoals academies en campussen). Vitaliteit is een ander domein dat is genoemd. Hierbij gaat het met name om zaken als gezondheidsbevordering en mentale veerkracht (zie ook Schaufeli & Bakker, 2003). Inpassing van vitaliteit in het PKB of het invoeren van vitaliteitsuren (voor alle leeftijdsgroepen) zijn praktische uitwerkingen voor de onderhandelingstafel en past bij een arbovisie die zich richt op het voorkomen van gezondheidsschade (SER, 2025).



BIJLAGEN

I LITERATUUR

- AWVN (2025). *AWVN-onderzoek: 'Hoe denken werkgevers over verlof(regelingen)?'* Verslag ledenonderzoek april 2025.
- Beer, P. de, & Conen, W. (2024). *Druk op werk*. Amsterdam: HSI-AIAS.
- Bergen, N. & Labonté, R. (2020). Everything is perfect and we have no problems: Detecting and limiting social desirability answers in qualitative research, *Qualitative Health Research*, 30(5): 783-792.
- Blom, R., Dekker, F. & Stavenuiter, M. (2025). *Handreiking zorgvriendelijk werkgeverschap*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Guest, G. et al. (2006). How many interviews are enough? *Field Methods*, 18(1): 59-82.
- Petts, R., Mize, T. & Kaufman, G. (2022). Organizational policies, workplace culture, and perceived job commitment of mothers and fathers who take parental leave, *Social Science Research*, 103: 1-16.
- Prince, Y., Kool, T., Glijn, R., & De Vleeschouwer, E. (2024). *Beleidstheorie en periodieke rapportage arbeid en zorg 2017-2023*. Rotterdam/Utrecht: SEOR/Verwey-Jonker Instituut.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bon Stafleu van Loghum.
- SCP (2021a). *De werkende duizendpoot*. Den Haag: SCP.
- SCP (2021b). *De veranderende wereld van werk*. Den Haag: SCP.
- SCP (2023). *Meer integrale visie op mantelzorg nodig. Position paper*. Den Haag: SCP.
- SER (2023). *Balans in maatschappelijk verlof*. Den Haag: SER.
- SER (2025). *Arbovisie 2040 – deel I*. Den Haag: SER.
- Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2025 (2024). Den Haag.
- WRR (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: WRR.

II RESPONSOVERZICHT

#	Gender	Leeftijdsgroep	Functiegroep
1	m	55 jaar en ouder	BTU
2	v	15-34	BTU
3	v	15-34	BTU
4	v	35-54	BTU
5	v	55 jaar en ouder	BTU
6	v	35-54	BTU
7	m	35-54	BTU
8	v	35-54	BTU
9	v	35-54	BTU
10	m	15-34	BTU
11	v	55 jaar en ouder	BTU
12	v	55 jaar en ouder	BTU
13	v	15-34	BTU
14	v	35-54	BTU
15	m	15-34	BTU
16	v	35-54	BTU
17	v	15-34	BTU
18	m	15-34	DJ
19	m	15-34	DU
20	v	15-34	DU
21	v	35-54	BTU
22	m	35-54	DJ
23	m	35-54	DU
24	m	35-54	DJ
25	m	35-54	DU
26	m	35-54	BTU
27	v	35-54	BTU
28	m	55 jaar en ouder	DJ
29	v	55 jaar en ouder	BTU
30	m	15-34	BTU
31	v	35-54	DU
32	v	35-54	BTU
33	v	35-54	DJ
34	v	35-54	BTU
35	m	35-54	DJ

Kenmerk	Totaal	%
Geslacht		
Man	14	40%
Vrouw	21	60%
Leeftijd		
15-34	10	29%
35-54	19	54%
55+	6	17%
Functiegroep		
BTU	24	69%
DJ	6	17%
DU	5	14%



Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van de Mediafederatie.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.