

Gezinsvriendelijk personeelsbeleid

Versie 1.0

Datum	25 juni 2024
Status	Definitief

Colofon

Projectnaam	Gezinsvriendelijk personeelsbeleid
Contactpersoon	Ilona (AJH) Domen postbusuawcaoonderzoek@minszw.nl Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) Afdeling CAO-onderzoek en Beleidsinformatie (COB)
Bijlagen	Bijlage I. Onderzoekcao's Arbeid en Zorg 2023 Bijlage II. Operationalisering gezinsvriendelijk personeelsbeleid
Auteurs	Hanneke Mol Ilona Domen

Inhoud

Colofon—2

Samenvatting—4

Aanleiding—4

Methode—4

Resultaten – arbeidspatroon—4

Resultaten – verlofregelingen en (tijdelijk) minder werken—5

Resultaten – afspraken in principeakkoorden—7

1 Gezinsvriendelijk personeelsbeleid—9

1.1 Flexibel werken in cao's—9

1.1.1 Cao-afspraken over de Wet flexibel werken—9

1.1.2 Overige afspraken over flexibel werken—10

1.2 Verlofregelingen en afspraken over (tijdelijk) minder werken in cao's—11

1.2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof—11

1.2.2 Geboorteverlof—12

1.2.3 Adoptie- en pleegzorgverlof—13

1.2.4 Ouderschapsverlof—13

1.2.5 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof—14

1.2.6 Kortdurend zorgverlof—14

1.2.7 Langdurend zorgverlof—15

1.2.8 Mantelzorgverlof—16

1.2.9 Rouwverlof—18

1.2.10 Palliatief verlof—19

1.3 Afspraken in principeakkoorden—20

1.3.1 Flexibel werken—20

1.3.2 Werk-privé balans—20

1.3.3 Levensfasebewust personeelsbeleid—20

1.3.4 Bereikbaarheid buiten werktijd—21

1.3.5 Rouwverwerking/verlof—21

1.3.6 Mantelzorg(verlof)—21

1.3.7 Inclusief verlof—22

1.3.8 Keuzemenu arbeidsvoorwaarden—22

Bijlage I—23

Bijlage II—28

Samenvatting

Aanleiding

Het voorliggende rapport geeft inzicht in cao-afspraken over gezinsvriendelijk personeelsbeleid. Aanleiding voor het rapport is de motie van Tweede Kamerlid Van Dijk om de mogelijkheden voor gezinsvriendelijk personeelsbeleid in Nederland te onderzoeken. In Nederland geven 260.000 personen aan door (mantel)zorgtaken of gezin niet te willen of kunnen werken. Dit terwijl zij onder de juiste omstandigheden wel bereid zijn om te werken. Deze werkelijkheid staat op gespannen voet met de krappe arbeidsmarkt van de afgelopen jaren.¹

Methode

Naar aanleiding van de motie van Van Dijk is afgesproken om aan de hand van afspraken in cao's en principeakkoorden in beeld te brengen op welke wijze werknemers in staat worden gesteld om werk, gezin en zorgtaken beter te combineren.^{2,3} Dit doen we op basis van een tweeledige aanpak:

1. Uit het onderzoek Arbeid en Zorg (2023) schetsen we een beeld met betrekking tot cao-afspraken over het arbeidspatroon en verruiming van wettelijke verlofvormen.⁴ Zie Bijlage I voor een overzicht van de onderzochte cao's.
2. Verder kijken we naar 115 principeakkoorden die in 2023 en begin 2024 zijn afgesloten (peildatum 01-04-2024). Principeakkoorden schetsen een beeld van de voornaamste onderwerpen die tijdens cao-onderhandelingen aan bod komen en vormen vooral een informatieve bron om inzicht te krijgen in belangrijke thema's en ontwikkelingen in het cao-veld.

Resultaten – arbeidspatroon

Wet flexibel werken

Op basis van de Wet flexibel werken (Wfw) kunnen werknemers een verzoek indienen tot aanpassing van hun arbeidsduur, werktijden, en arbeidsplaats. Uit Arbeid & Zorg 2023 blijkt dat in 50 van de 108 onderzoekcao's naar de mogelijkheden van de Wfw wordt verwezen, van toepassing op 34% van de werknemers binnen de onderzoekcao's. Bovenwettelijke afspraken worden slechts in beperkte mate gemaakt:

- In twee cao's is afgesproken dat werknemers direct vanaf indiensttreding een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats mogen indienen. Dit in plaats van de wettelijke termijn van minimaal 26 weken dienstverband.
- Twee cao's wijken ten gunste van de werknemer af voor het opnieuw indienen van een verzoek. Wettelijk mag dit na een jaar. Eén cao biedt de mogelijkheid om bij onvoorziene omstandigheden van deze termijn af te wijken; in een andere cao mag de werknemer driemaal per jaar een verzoek indienen.

Hybride en thuiswerken

In totaal bevatten 59 van de 108 onderzoekcao's een bepaling over de mogelijkheid om thuis te werken of hybride te werken. Dit is van toepassing op 48% van de werknemers binnen de

1 [Arbeidsmarktbeleid | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

2 Met principeakkoorden bedoelen we hier ook onderhandelingsresultaten en geaccepteerde eindboden.

3 [Tweeminutendebat Arbeidsmarktbeleid \(CD 25/1\) | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

4 Afspraken in de cao die de Wet Flexibel Werken en Wet Arbeid en Zorg *volgen*, laten we in principe buiten beschouwing in dit rapport. Cao-afspraken die een *verruiming* van deze wettelijke regelingen inhouden, worden wel uitgelicht. Ook uitzonderingsmogelijkheden van de wettelijke bepalingen worden toegelicht.

onderzoekcao's. In 21 van deze cao's heeft de werknemer daarin een zekere mate van zeggenschap, eventueel onder voorwaarden. De voornaamste voorwaarden die genoemd worden, zijn klantbelang, resultaten en bedrijfsbelang, organisatorische voorwaarden, en een goede en veilige thuiswerkplek conform de arbonormen. Ten tijde van het onderzoek Arbeid & Zorg 2023 was zeggenschap omtrent thuiswerken vooral in cao's binnen de zakelijke dienstverlening vastgelegd (12 van de 21 cao's behoren tot de zakelijke dienstverlening).

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (TPOW)

Een specifieke vorm van flexibel werken, is tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Afspraken over tijd- en plaatsonafhankelijk werken zijn gemaakt in 11 cao's, van toepassing op 3% van de werknemers.

Resultaten – verlofregelingen en (tijdelijk) minder werken

In Arbeid en Zorg 2023 zijn afspraken onderzocht over de verlofvormen die zijn vastgelegd in de Wet arbeid en zorg. Daarnaast wordt ingegaan op mantelzorgverlof, rouwverlof en palliatief verlof. Voor deze vormen van verlof zijn op dit moment geen wettelijke kaders.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Op grond van de Wet arbeid en zorg heeft de vrouwelijke werknemer standaard op 16 weken doorbetaald zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het recht op doorbetaling van het loon betreft het maximumdagloon. Binnen de onderzochte cao's komen de volgende bovenwettelijke afspraken voor:

- In 43 van de 108 cao's, is vastgelegd dat de werknemer 100% van het laatstverdiende salaris ontvangt.
- In elf cao's kan de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof worden verlengd. In vier van deze cao's wordt de verlenging doorbetaald.

Geboorteverlof

Werknemers van wie de partner is bevallen, hebben recht op geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. Daarnaast kunnen partners sinds 2020 vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Zij ontvangen dan een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van hun dagloon (maximaal het maximumdagloon).

Binnen de onderzochte cao's komen de volgende uitbreidingen voor:

- In zes van de 108 cao's wordt zeven tot vijftien dagen doorbetaald geboorteverlof toegekend.
- De loondoorbetaling van het aanvullend geboorteverlof is in 29 cao's hoger dan 70%, waarvan in 24 cao's volledig doorbetaald.
- In twee cao's zijn afspraken gemaakt met betrekking tot (aanvullend) geboorteverlof voor zogenoemde regenboogfamilies, een gezin waarbij het ouderschap wordt ingevuld door meer dan twee ouders.

Adoptie- en pleegzorgverlof

Werknemers die een kind adopteren of in pleegzorg opnemen binnen het gezin, hebben sinds 2019 recht op zes weken adoptie- en pleegzorgverlof. Werknemer heeft recht op een uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon (maximaal het maximumdagloon). Uit Arbeid & Zorg 2023 kwamen de volgende uitbreidingen van de wettelijke regeling naar voren:

- In 29 cao's wordt het adoptie- en pleegzorgverlof volledig doorbetaald.
- Twee cao's staan een verlofduur van tien weken toe.

Ouderschapsverlof

Met ingang van 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) in werking

getreden. De WBO wijzigt het recht op loondoorbetaling tijdens het ouderschapsverlof. In het eerste levensjaar van het kind heeft de werknemer negen weken recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon, tot maximaal het maximumdagloon.

Van de 108 onderzoekcao's, wordt in 21 cao's ten gunste van de werknemer afgeweken van de wettelijke regeling ouderschapsverlof. Het gaat daarbij om de volgende aspecten:

- Hoogte van de loondoorbetaling, elf cao's. Dit varieert van 75% doorbetaling tot volledige doorbetaling.
- In twaalf cao's ontvangen werknemers gedurende dertien weken het loon gedeeltelijk doorbetaald. In twee cao's wordt het loon de gehele periode van ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald.
- Drie cao's staan toe dat het ouderschapsverlof ook na het achtste levensjaar van het kind mag worden opgenomen.
- In één cao mag de werknemer tot maximaal één jaar aaneengesloten ouderschapsverlof opnemen.

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Als werknemers hun werk niet kunnen verrichten vanwege onvoorziene omstandigheden of zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, hebben zij op grond van de WAZO recht op verlof met behoud van loon. Bij cao kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt over dit zogenoemde calamiteiten- en kort verzuimverlof. Daarnaast mag bij cao worden afgeweken van het recht op doorbetaling.

Van de cao's onderzocht in Arbeid & Zorg 2023, wordt in 75 cao's de term calamiteitenverlof expliciet gebruikt, vergezeld van een toelichting en/of verwijzing naar de Wet arbeid en zorg. In elf van deze cao's is sprake van onbetaald of gedeeltelijk betaald calamiteitenverlof. In 19 cao's worden verspreid door de cao van één of meerdere gronden voor verlof genoemd die (impliciet) aansluiten bij de wettelijke regeling voor calamiteiten- en kort verzuimverlof. Daarbij wordt per verlofgrond vermeld wat de toegestane duur van het verlof is en of het verlof doorbetaald wordt.

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging van een naaste in verband met ziekte, jaarlijks gedurende ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van het loon. Er mag bij cao ten nadele van de werknemer. Het is ook mogelijk ten gunste van de werknemer van de wet af te wijken, bijvoorbeeld door een langere verlofduur of ruimere loondoorbetaling.

Afwijkende cao-afspraken met betrekking tot de duur van het kortdurend zorgverlof komen niet vaak voor:

- In één cao is bepaald dat de duur van het verlof in overleg wordt vastgesteld;
- In twee cao's is de maximale verlofduur korter dan de wettelijke termijn, namelijk: zeven dagen en 1,4 maal de wekelijkse arbeidsduur.
- Vier cao's hanteren een ruimere duur dan de wettelijke termijn.

In 24 cao's is afgesproken dat het loon gedurende de hele periode van het kortdurend zorgverlof volledig doorbetaald wordt.

Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is onbetaald verlof bedoeld voor de verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is, of voor de noodzakelijke verzorging van een naaste die ziek of hulpbehoevend is. De duur van het verlof is zesmaal de arbeidsduur per week per periode van twaalf opeenvolgende maanden.

De volgende verruimingen zijn naar voren gekomen uit het onderzoek Arbeid & Zorg 2023:

- Duur van het verlof. In twaalf cao's mag de werknemer maximaal elf tot dertien weken langdurend zorgverlof opnemen;
- Loondoorbetaling. In zeven cao's is afgesproken dat het langdurend zorgverlof volledig wordt doorbetaald, al dan niet voor een beperkte personenkring. In acht cao's wordt het loon gedurende langdurend zorgverlof gedeeltelijk doorbetaald.

Mantelzorgverlof

Er bestaat geen specifieke wettelijke regeling voor mantelzorgverlof: voor het verlenen van mantelzorg is de werknemer aangewezen op kort- en langdurend zorgverlof (geregeld in de Wazo) of het aanpassen van de arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats (geregeld in de Wet flexibel werken).

In het onderzoek Arbeid & Zorg 2023 zijn cao-afspraken over mantelzorg onderzocht. In totaal bevatten 39 van de 108 onderzochte cao's een bepaling over mantelzorg. Dat gaat voornamelijk over advies en ondersteuning (bijvoorbeeld door informatievoorziening); een inspanningsverplichting van de werkgever om maatwerkafspraken te maken met gebruik van de bestaande wettelijke mogelijkheden; en de inzet van spaarverlof voor mantelzorg.

Vijf cao's bevatten een verlofregeling specifiek voor mantelzorg. In twee cao's betreft dit gedeeltelijk doorbetaalde tijdelijke werktijdvermindering; in één cao wordt bij de tijdelijke werktijdvermindering de pensioenopbouw volledig voortgezet, maar levert de werknemer wel salaris evenredig met de mindering van wekelijkse arbeidsuren. Daarnaast bevatten twee cao's een afspraak over de mogelijkheid van maatwerk door middel van betaald verlof.

Rouwverlof

Er bestaat in Nederland geen wettelijk recht op rouwverlof.⁵

Het aantal cao-afspraken over rouwverlof is in 2023 bijna verdriedubbeld ten opzichte van het vorige onderzoek in 2019. Uit het onderzoek Arbeid & Zorg 2023 volgt dat 32 van de 108 onderzochte cao's een afspraak bevatten over rouwverlof, van toepassing op 28% van de werknemers. In 26 van deze cao's is informatie opgenomen over de duur van het verlof, variërend van één tot drie weken, of afstemming in overleg. In twintig van de 32 cao's is informatie opgenomen over de loondoorbetaling. In dertien van deze cao's wordt het loon volledig doorbetaald tijdens de periode van rouwverlof.

Palliatief verlof

Er bestaat in Nederland geen specifieke wettelijke regeling voor palliatief verlof. Werknemers kunnen voor stervensbegeleiding van een naaste gebruik maken van het lang- of kortdurend zorgverlof zoals vastgelegd in de Wet arbeid en zorg.

Van de 108 onderzochte cao's bevatten vijftien cao's een bepaling over palliatief verlof, van toepassing op 16% van de werknemers. De duur van het verlof betreft in vier cao's maatwerk dat wordt afgestemd in overleg. In elf cao's wordt een specifiek aantal dagen verlof vermeld, variërend van tien dagen tot zes maanden. In veertien cao's is informatie over de loondoorbetaling opgenomen, waarvan in acht cao's het loon volledig doorbetaald wordt.

Resultaten – afspraken in principeakkoorden

De principeakkoorden zijn met betrekking tot gezinsvriendelijk personeelsbeleid onderzocht op afspraken over flexibel werken, werk-privé balans, levensfasebewust personeelsbeleid, bereikbaarheid buiten werktijd, rouwverwerking en verlof, mantelzorg en verlof, verlof voor verschillende soorten gezinnen, en het keuzemenu voor arbeidsvoorwaarden.

5 Er is wel een wettelijk recht op kortverzuimverlof op de dag van de uitvaart, dan wel in verband met het voorbereiden daarvan.

Flexibel werken

Thuis of hybride werken kan volgens cao-partijen bijdragen aan het creëren of behouden van een goede werk-privé balans voor werknemers. In 32 principeakkoorden staan afspraken over thuiswerken. Dit zijn afspraken over de mogelijkheid tot thuis- of hybride werken, een thuiswerkvergoeding, of vergoedingen voor het inrichten van de thuiswerkplek.

Werk-privé balans

In 16 principeakkoorden is er specifiek aandacht voor de werk-privé balans van werknemers, bijvoorbeeld door het verplicht stellen van het opnemen van het minimale reguliere verlof of meer regie over het inplannen van de eigen werktijden. In vier principeakkoorden is er aandacht voor flexibel (anders/zelf) roosteren.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Met een levensfasebewust personeelsbeleid kunnen werknemers in verschillende levensfasen de mogelijkheid krijgen om tijdelijk minder te werken in verband met privé omstandigheden. In drie principeakkoorden is hier aandacht voor.

Bereikbaarheid buiten werktijd

Door thuiswerken kan het zijn dat de grens tussen werk en thuis onduidelijker wordt. In zes principeakkoorden staan afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd. Afspraken over (on)bereikbaarheid buiten werktijd kunnen bijdragen aan het verminderen van de nadelige gevolgen die samengaan met het gevoel om altijd bereikbaar te moeten zijn, zoals stress en burn-outklachten.

Rouwverwerking/verlof

Nederland kent geen wettelijk rouwverlof. Werknemers kunnen in geval van overlijden van een naaste gebruik maken van calamiteitenverlof voor bijvoorbeeld de dag van overlijden en de dag van de uitvaart. Aanvullende afspraken in cao's kunnen rouwende werknemers extra verlof en ruimte bieden. Het gaat vaak om maatwerkafspraken (tussen leidinggevende en werknemer). In 25 principeakkoorden staan afspraken over rouwverwerking/-verlof.

Mantelzorg(verlof)

In 18 principeakkoorden is er aandacht voor mantelzorg(verlof). Inhoudelijk gaan de afspraken over het bespreken van mantelzorg tussen werknemer en leidinggevende, inzet van een mantelzorgcoach, en maatwerkafspraken over verlof of mogelijkheden tot het aanpassen van werktijden of hybride werken. Deze afspraken hebben als doel het combineren van werk en mantelzorg te faciliteren.

Inclusief verlof

In het kader van een inclusieve cao, is er in zes principeakkoorden aandacht voor het uitbreiden van verlof naar verschillende soorten gezinnen, bijvoorbeeld een regenbooggezin. In akkoorden wordt hier naar verwezen als 'niet-traditionele gezinssituaties'.

Keuzemenu arbeidsvoorwaarden

Eén principeakkoord (Hoger Beroepsonderwijs) onderzoekt aanpassingen in het keuzemenu arbeidsvoorwaarden. Zo kunnen werknemers uren inzetten voor onder andere verlenging van het ouderschapsverlof of een aanvulling van het inkomen gedurende het ouderschapsverlof, de eigen bijdrage kinderopvang, of sabbaticalverlof.

1 Gezinsvriendelijk personeelsbeleid

In februari 2024 heeft Tweede Kamerlid Van Dijk de regering middels een motie verzocht de mogelijkheden voor gezinsvriendelijk personeelsbeleid te onderzoeken. Aanleiding voor de motie was onder meer het rapport 'Gezinsbeleid in omringende landen'.⁶ Dat rapport laat succesvolle voorbeelden zien waardoor werknemers in staat worden gesteld om werk, gezin en (mantel)zorgtaken beter te combineren. In Duitsland worden werkgevers door de overheid actief aangemoedigd om gezinsvriendelijke werkplekken te creëren en flexibele werkschema's aan te bieden. Dit om werknemers te ondersteunen bij het balanceren van werk- en gezinsverantwoordelijkheden en (mantel)zorgtaken (werk-privé balans). In Nederland geven 260 duizend personen aan door (mantel)zorgtaken of gezin niet te willen of kunnen werken, maar wel bereid zijn om te werken onder de juiste omstandigheden. Deze werkelijkheid staat op gespannen voet met de krappe arbeidsmarkt van de afgelopen jaren.⁷

Naar aanleiding van de motie van Van Dijk is afgesproken om in cao's en principeakkoorden te kijken naar gemaakte afspraken waardoor werknemers in staat worden gesteld om werk, gezin en zorgtaken beter te combineren.⁸ We kijken naar afspraken over flexibel werken en bovenwettelijke regelingen voor verlof en (tijdelijk) minder werken.⁹

Hiervoor maken we gebruik van het onderzoek Arbeid en Zorg (2023). Dat onderzoek richt zich op cao-afspraken over het arbeidspatroon en (boven)wettelijke verlofvormen die bij kunnen dragen aan het combineren van arbeid en zorg.^{10,11} In 2023 is er in de cao-onderzoeken van de afdeling COB van SZW een selectie gehanteerd die bestaat uit ondernemingscao's met meer dan 2.000 werknemers en bedrijfstakcao's met meer dan 8.000 werknemers, en de akkoorden van overheidssectoren. In totaal komt dit uit op 108 onderzoekcao's (zie Bijlage I voor een overzicht van deze cao's).

Verder kijken we naar 115 principeakkoorden¹² die in 2023 en begin 2024 zijn afgesloten (peildatum 01-04-2024). Voor een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de sociale partners eerst een principeakkoord af. Grotendeels gaat het daarbij om nieuwe afspraken, die nog niet in de voorgaande cao waren opgenomen. Principeakkoorden schetsen een beeld van de voornaamste onderwerpen die tijdens cao-onderhandelingen aan bod komen en vormen vooral een informatieve bron om inzicht te krijgen in belangrijke thema's en ontwikkelingen in het cao-veld.

1.1 Flexibel werken in cao's

1.1.1 Cao-afspraken over de Wet flexibel werken

Aanpassingen in het arbeidspatroon biedt werknemers mogelijkheden om werk en gezin, of werk en zorgtaken, beter te combineren. Op basis van de Wet flexibel werken (Wfw) mogen

6 [Gezinsbeleid in omringende landen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

7 [Arbeidsmarktbeleid | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

8 [Tweeminutendebat Arbeidsmarktbeleid \(CD 25/1\) | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

9 Zie Bijlage 2 voor de operationalisatie van het concept gezinsvriendelijk personeelsbeleid. Voor de onderwerpen aangeduid met een * beschikt UAW op dit moment niet over informatie. Deze onderwerpen worden in toekomstig onderzoek betrokken (bijvoorbeeld Arbeid & Zorg 2025).
10 UAW onderzoekt alleen afspraken zoals vastgelegd in cao's en principeakkoorden; wij hebben geen zicht op het werkelijk gebruik van deze regelingen/afspraken. Daarnaast kunnen afspraken over gezinsvriendelijk beleid ook buiten de reguliere cao kunnen zijn geregeld, bijvoorbeeld in personeelsreglementen. Het aantal afspraken dat voorkomt in cao's correspondeert dus niet per definitie met de praktijk.

11 Afbakening: UAW onderzoekt alleen bovenwettelijke afspraken. Afspraken in de cao die de Wet Flexibel Werken en Wet Arbeid en Zorg volgen, laten we in principe buiten beschouwing. Cao-afspraken die een *verruiming* van deze wettelijke regelingen inhouden, worden wel uitgelicht. Ook uitzonderingsmogelijkheden van de wettelijke bepalingen (bijvoorbeeld afwijken van de loondoorbetaling waar dit bij cao toegestaan is) worden toegelicht.

12 We bedoelen hier ook onderhandelingsresultaten en geaccepteerde eindboden mee.

werknemers die ten minste 26 weken in dienst zijn bij hun werkgever, een verzoek indienen tot aanpassing van hun arbeidsduur, werktijden, en arbeidsplaats. Dit verzoek moet ten minste twee maanden voor het beoogde tijdstip van de aanpassing ingediend worden. Na een jaar kan opnieuw een verzoek worden ingediend. De werkgever moet uiterlijk een maand voor het beoogde tijdstip van de aanpassing beslissen op het verzoek. Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur en werktijden mag alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen.

Van de 'Wet flexibel werken' mag ten nadele van de werknemer alleen ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur, en aanpassing van de arbeidsplaats of werktijden bij cao worden afgeweken.

In het onderzoek Arbeid & Zorg worden cao-afspraken over aanpassing van het arbeidspatroon op basis van de Wet flexibel werken onderzocht. In 2023 werd in 50 van de 108 onderzoekcao's naar de mogelijkheden van de Wfw verwezen. Dit betreft 34% van de werknemers binnen de onderzoekcao's. Deze afspraken volgen over het algemeen de wet; bovenwettelijke afspraken worden slechts in beperkte mate gemaakt. Uitzonderingen hierop zijn de vereisten ten aanzien van het eerste verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats, en de termijn die dient te verstrijken tot opnieuw een verzoek kan worden ingediend:

- In twee cao's is afgesproken dat werknemers direct vanaf indiensttreding een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats mogen indienen. Dit in plaats van de wettelijke termijn van minimaal 26 weken dienstverband.
- Ook wijken twee cao's ten gunste van de werknemer af voor het opnieuw indienen van een verzoek. Wettelijk mag dit na een jaar. Eén cao biedt de mogelijkheid om bij onvoorziene omstandigheden van deze termijn af te wijken; in een andere cao mag de werknemer driemaal per jaar een verzoek indienen.

1.1.2 Overige afspraken over flexibel werken

1.1.2.1. Hybride en thuiswerken

In het onderzoek Arbeid & Zorg 2023 zijn ook cao-afspraken over thuiswerken en hybride werken onderzocht. In totaal bevatten 59 van de 108 onderzoekcao's een bepaling over de mogelijkheid om thuis te werken of hybride te werken. Dit is van toepassing op 48% van de werknemers binnen de onderzoekcao's.

In 21 van deze cao's heeft de werknemer daarin een zekere mate van zeggenschap, eventueel onder voorwaarden.¹³ De voornaamste voorwaarden die genoemd worden, zijn klantbelang, resultaten en bedrijfsbelang, organisatorische voorwaarden, en een goede en veilige thuiswerkplek conform de arbonormen. Ten tijde van het onderzoek was zeggenschap omtrent thuiswerken vooral in cao's binnen de zakelijke dienstverlening vastgelegd (12 van de 21 cao's behoren tot de zakelijke dienstverlening). Een voorbeeld van een thuiswerkafpraak met ruime mate van keuzevrijheid, is onderstaande afspraak uit de cao van ABN AMRO:

Hybride werken is de combinatie van in fysieke en digitale vorm (samen)werken op kantoor, thuis of elders. Je kunt dus grotendeels zelf bepalen waar en wanneer je werkt, tenzij je locatiegebonden werk verricht. Je maakt daarover afspraken met je leidinggevende en je team. Bij het maken van deze afspraken worden de belangen

¹³ Het gaat hierbij om afspraken waarin de werknemer zelfstandig, of in overleg met de werkgever, mag bepalen wanneer en hoe vaak er thuis gewerkt wordt. Indien enkel wordt vermeld dat thuiswerken een mogelijkheid is (er is bijvoorbeeld een thuiswerkvergoeding of een thuiswerkregeling), dan is er onvoldoende zicht op de mate van zeggenschap.

van de bank, het team en de vereisten van het werk meegewogen. Verder dien je je werkzaamheden in principe fysiek in Nederland te verrichten. (Cao ABN AMRO)

1.1.2.2. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (TPOW)

Een specifieke vorm van flexibel werken, is tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Afspraken over tijd- en plaatsonafhankelijk werken zijn gemaakt in 11 cao's, van toepassing op 3% van de werknemers. Zie bijvoorbeeld de afspraak over tijd- en plaats onafhankelijk werken zoals opgenomen in de cao van ASR:

We werken zoveel mogelijk tijd en plaats onafhankelijk (TPOW). Met 'tijd onafhankelijk werken' wordt bedoeld dat je binnen de gestelde kaders zelf je werktijden bepaalt. Met 'plaats onafhankelijk werken' wordt bedoeld dat je bij de uitvoering van je werkzaamheden niet beperkt bent tot kantoor. Ook na de COVID pandemie verwachten we meer dan voorheen thuis te gaan werken. Maar je kunt ook werken vanaf een andere locatie, bijvoorbeeld bij een klant, onderweg, of op een andere externe werkplek, als de situatie dat toelaat. TPOW biedt veel voordelen. Doordat je - binnen kaders - zelf je werkplek en werktijden kunt bepalen, kun je je werk effectiever en efficiënter uitvoeren. Je kunt beter inspelen op de wensen van je (interne) klant en een betere balans creëren tussen werk en privé. Hoe jij invulling kunt geven aan TPOW, is afhankelijk van de aard van je werkzaamheden, de samenstelling van je team en de kaders die door je leidinggevende zijn gesteld. Je leidinggevende stuurt meer op output en resultaat en minder op aanwezigheid. (Cao ASR)

1.2 Verlofregelingen en afspraken over (tijdelijk) minder werken in cao's

In de Wet arbeid en zorg zijn zeven verlofvormen geregeld:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- (aanvullend) geboorteverlof;
- adoptie- en pleegzorgverlof;
- ouderschapsverlof;
- calamiteiten- en kort verzuimverlof;
- kortdurend zorgverlof; en,
- langdurend zorgverlof.

Dit zijn wettelijk geregelde verlofvormen waaraan alle werkgevers zich dienen te houden. In onderstaande paragrafen wordt toegelicht in hoeveel cao's ruimere afspraken over deze verlofvormen zijn opgenomen.

1.2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Op grond van de Wet arbeid en zorg heeft de vrouwelijke werknemer standaard recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Minimaal vier tot maximaal zes weken van dit verlof gaan in vóór de vermoedelijk datum van de bevalling (het zwangerschapsverlof), en tien tot twaalf weken na de dag van de bevalling (het bevallingsverlof). Het recht op doorbetaling van het loon betreft het maximumdagloon.

Van de wettelijke afspraken rondom zwangerschaps- en bevallingsverlof mag door middel van cao-afspraken worden afgeweken als dit ten gunste is van de werknemer. Dit komt binnen de onderzoekcao's voor met betrekking tot de loondoorbetaling en de duur van het verlof:

- In 43 van de 108 cao's, is vastgelegd dat de werknemer 100% van het laatstverdiende salaris ontvangt. Dat houdt in dat ook werknemers met een salaris boven het maximum dagloon, hun loon volledig krijgen doorbetaald. De werkgever vult de maximum dagvergoeding van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) dan aan.

- In elf cao's kan de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof worden verlengd. Deze verlenging wordt in vier cao's doorbetaald, het gaat dan respectievelijk om twee weken extra betaald verlof (drie cao's) en vier weken extra betaald verlof (één cao). In de overige zeven cao's heeft de werknemer wel de mogelijkheid om het verlof te verlengen, maar is deze verlenging onbetaald. Daarbij gaat het om respectievelijk vier weken (zes cao's) en tien weken (één cao).

1.2.2 Geboorteverlof

Voor werknemers van wie de partner is bevallen, is er geboorteverlof. Dit verlof is sinds 2019 eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. Bij een voltijd dienstverband is dat over het algemeen vijf dagen. Tot 2019 bedroeg het geboorteverlof twee dagen. De uitbreiding naar vijf dagen beoogt bij te dragen aan de ontwikkeling van de band tussen de partner van de moeder en het kind, en de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren. De werkgever betaalt het loon tijdens het geboorteverlof volledig door. De werknemer kan de verlofdagen binnen vier weken na de geboorte van het kind naar eigen inzicht opnemen.

De regeling is in 2020 verder uitgebreid met aanvullend geboorteverlof van vijf weken. Partners kunnen sindsdien vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Zij krijgen dan een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van hun dagloon (maximaal het maximumdagloon). De aanvraag en uitbetaling geschieden in principe door tussenkomst van de werkgever.

Bij cao mag ten gunste van de werknemer worden afgeweken, bijvoorbeeld door een langere duur van het verlof en/of aanvulling van de UWV uitkering door de werkgever. Binnen de onderzochte cao's komen de volgende uitbreidingen van de wettelijke regeling voor:

- In zes van de 108 cao's wordt ten gunste van de werknemer afgeweken van het wettelijk recht op vijf dagen doorbetaald geboorteverlof. De afspraken variëren van zeven dagen tot vijftien dagen doorbetaald geboorteverlof. Werknemers van Randstad Groep Nederland bijvoorbeeld krijgen vijftien dagen doorbetaald geboorteverlof. Hiervan worden zeven dagen in mindering gebracht op de periode van aanvullend geboorteverlof. De totale verlofperiode bedraagt daarmee iets meer dan zes weken, waarvan een groter gedeelte dan wettelijk vereist volledig wordt doorbetaald.
- De loondoorbetaling van het aanvullend geboorteverlof is in 29 cao's hoger dan 70%; in 24 van deze cao's ontvangen werknemers hun volledige loon gedurende het aanvullende geboorteverlof.

Tot slot zijn in twee cao's afspraken gemaakt met betrekking tot (aanvullend) geboorteverlof voor zogenoemde regenboogfamilies. In het onderhandelingsresultaat voor de nieuwe cao van NS is bijvoorbeeld bepaald dat voor situaties waarin de bevallende ouder geen onderdeel uitmaakt van het gezin waarin het kind wordt opgenomen, het aanvullende geboorteverlof wordt uitgebreid voor één van beide ouders binnen het gezin. Eén van de ouders heeft in dat geval recht op in totaal tien weken (aanvullend) geboorteverlof. De andere ouder behoudt het wettelijke recht op zes weken verlof. Een soortgelijke bepaling is opgenomen in de cao van de Reisbranche:

Ouders met niet-traditionele gezinnen, zogenaamde Regenbooggezinnen, die een baby krijgen via een draagmoeder of adoptie hebben recht op vier weken geboorteverlof, naast het wettelijke verlof. Centraal moet hierin staan de duurzame relatie tussen ouder en kind, ongeacht woonsituatie, leeftijd of biologische relatie.
(Reisbranche)

In het kader van diversiteit en inclusie vormen dit soort afspraken een belangrijke ontwikkeling die ook in toekomstige Arbeid & Zorg rapportages gevolgd zullen worden.

1.2.3 Adoptie- en pleegzorgverlof

Werknemers die een kind adopteren of in pleegzorg opnemen binnen het gezin, hebben sinds 2019 recht op zes weken adoptie- en pleegzorgverlof (voorheen vier weken). De werknemer moet dit verlof aaneengesloten opnemen binnen een termijn van 26 weken. De werkgever kan ook toestaan om het verlof gespreid op te nemen; een verzoek daartoe mag alleen in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen worden geweigerd. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op een uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon, tot maximaal het maximumdagloon. Deze uitkering moet, net als bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof, via tussenkomst van de werkgever worden aangevraagd bij het UWV.

De wettelijke regeling rondom pleegzorg- en adoptieverlof kan met cao-afspraken worden aangevuld, door bijvoorbeeld de duur van het verlof te verlengen of door het volledige loon door te betalen. Uit het onderzoek Arbeid & Zorg 2023 kwamen de volgende uitbreidingen van de wettelijke regeling naar voren:

- In 29 cao's wordt het adoptie- en pleegzorgverlof volledig doorbetaald.
- Twee cao's (NS en Apotheken) staan een langere verlofduur toe van tien weken. Zie hier de bepaling uit de cao Apotheken:

Artikel 47. Adoptie- en pleegzorgverlof

*1. De werknemer heeft recht op tienmaal de gemiddelde contractuele arbeidsduur per week aan betaald verlof indien werknemer een kind adopteert of langdurig (volledig en meer dan één jaar) in pleegzorg krijgt. Werkgever vult de wettelijke uitkering aan tot 100% van het bruto maandsalaris met volledige pensioenopbouw over de gemiddelde contractuele arbeidsduur. **(Apotheken)***

1.2.4 Ouderschapsverlof

Met ingang van 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof (WBO) in werking getreden. De wet wijzigt de WAZO en de Wfw om het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders te verbeteren. De totale omvang van het ouderschapsverlof blijft ongewijzigd, namelijk: 26 weken, flexibel op te nemen tot de dag dat het kind de 8-jarige leeftijd bereikt. Wat wijzigt met de WBO is het recht op loondoorbetaling tijdens het ouderschapsverlof. In het eerste levensjaar van het kind heeft de werknemer gedurende negen weken recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon, tot maximaal het maximumdagloon. Het recht op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof is ook van toepassing bij opname van een adoptie- of pleegkind in het gezin; het recht op uitkering bestaat dan gedurende negen weken in het eerste jaar na de dag van de feitelijke opname van het kind in het gezin, voor zover het kind de leeftijd van acht jaren nog niet heeft bereikt.

Van de 108 onderzoekcao's, wordt in 21 cao's ten gunste van de werknemer afgeweken van de wettelijke regeling ouderschapsverlof. Het gaat daarbij om de volgende aspecten:

- Hoogte van de loondoorbetaling, elf cao's:
 - o In drie cao's wordt het loon gedurende negen weken volledig doorbetaald;
 - o In twee cao's wordt het loon gedurende vier weken volledig doorbetaald en de overige weken conform de wet;
 - o In vier cao's wordt gedurende negen weken 75% van het loon doorbetaald;
 - o In één cao wordt gedurende negen weken 70% van het laatstverdiende loon doorbetaald, en;
 - o In één cao is gedurende dertien weken sprake van variabele doorbetaling van 50 tot 90%. Het percentage is daarbij afhankelijk van de salarisschaal.
- Duur van de (gedeeltelijke) loondoorbetaling, veertien cao's:
 - o In twaalf cao's is gedurende dertien weken ouderschapsverlof sprake van gedeeltelijke doorbetaling van het loon;
 - o In twee cao's wordt het loon gedurende de gehele periode van ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald: negen weken conform de wet,

gevolgd door 70% van het wettelijk minimumloon gedurende de resterende periode.

- Drie cao's staan toe dat het ouderschapsverlof ook na het achtste levensjaar van het kind mag worden opgenomen.
- In één cao mag de werknemer tot maximaal één jaar ouderschapsverlof opnemen. Het verlof moet dan wel aaneengesloten worden opgenomen.

Omdat in één cao op meerdere onderdelen kan worden afgeweken, telt de som van de onderdelen niet op tot het totaal.

1.2.5 *Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof*

Indien werknemers hun werk niet kunnen verrichten vanwege onvoorziene omstandigheden of zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, hebben zij op grond van de WAZO recht op verlof met behoud van loon. Bij cao kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt over dit zogenoemde calamiteiten- en kort verzuimverlof. Daarnaast mag bij cao worden afgeweken van het recht op doorbetaling.

In het onderzoek Arbeid & Zorg is onderzocht in hoeverre cao's afspraken bevatten over calamiteiten- en kortverzuimverlof. Daarbij is alleen gekeken naar afspraken over onvoorziene omstandigheden en zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

De wijze waarop in cao's het recht op calamiteiten- en kort verzuimverlof wordt vermeld, loopt sterk uiteen. In 75 cao's wordt de term calamiteitenverlof expliciet gebruikt, vergezeld van een korte of uitgebreide toelichting of verwijzing naar de Wet arbeid en zorg. In elf van deze cao's is sprake van onbetaald of gedeeltelijk betaald calamiteitenverlof. In 19 cao's worden verspreid door de cao van één of meerdere gronden voor verlof genoemd die (impliciet) aansluiten bij de wettelijke regeling voor calamiteiten- en kort verzuimverlof. Daarbij wordt per verlofgrond vermeld wat de toegestane duur van het verlof is en of het verlof doorbetaald wordt.

Bovenstaande gezien bevatten in totaal 94 cao's een afspraak over één of meerdere verlofgronden vallend onder het calamiteiten- en kort verzuimverlof. Dit is van toepassing op 85% van de werknemers binnen de onderzoekcao's. Uitgesplitst naar verlofgrond omvat dit:

- noodzakelijk arts- of ziekenhuisbezoek (56 cao's);
- onvoorziene omstandigheden (38 cao's);
- bevalling van de partner (31 cao's);
- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (19 cao's);
- acute zorgtaken of het treffen van een regeling voor de zorg voor naasten of binnen het gezin (17 cao's);
- begeleiding van naasten bij medische zorg of ziekenhuisopname/-ontslag (14 cao's).

1.2.6 *Kortdurend zorgverlof*

Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging van een naaste in verband met ziekte. De personenkring voor wie kort- en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen, omvat: de echtgenoot, geregistreerd partner of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat; stiefkind; op het adres geregistreerd pleegkind; ouder; bloedverwant in de eerste en tweede graad; huisgenoot; of diegene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft. De duur van het verlof bedraagt ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week in een periode van 12 opeenvolgende maanden. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van 70% van het loon.

Op grond van artikel 5:16 WAZO mag bij cao ten nadele van de werknemer worden afgeweken van het recht op kortdurend zorgverlof (duur en loondoorbetaling). De werknemer heeft echter recht op ten minste eenmaal de arbeidsduur per week binnen 12

achtereenvolgende maanden. Het is ook mogelijk ten gunste van de werknemer van de wet af te wijken, bijvoorbeeld door een langere duur van het verlof of door meer dan 70% van het loon door te betalen.

Van de 108 cao's die zijn onderzocht voor Arbeid & Zorg 2023, bevatten 82 cao's een afspraak over kortdurend zorgverlof. Daarvan wordt in 46 cao's de duur van het verlof gespecificeerd. Afwijkende cao-afspraken met betrekking tot de duur van het kortdurend zorgverlof komen niet vaak voor:

- In één cao is bepaald dat de duur van het verlof in overleg wordt vastgesteld;
- In twee cao's is de maximale verlofduur *korter* dan de wettelijke termijn, namelijk: zeven dagen en 1,4 maal de wekelijkse arbeidsduur.
- Vier cao's hanteren een *ruimere* duur dan de wettelijke termijn: in drie cao's is de verlofduur maximaal vijftien dagen, en in één cao viermaal de wekelijkse arbeidsduur. In dit laatste geval mag het verlof verlengd worden tot twaalf maal de wekelijkse arbeidsduur voor de zorg van partner, kind of ouder:

artikel 7.3.4 Kortdurend zorgverlof

1 De medewerker heeft op grond van artikel 5:1 WAZO recht op kortdurend zorgverlof, waarbij het verlof in afwijking van artikel 5:2 WAZO in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste vier maal het aantal arbeidsuren per week bedraagt. Vanaf 1 januari 2019 heeft de medewerker voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van directe familieleden in de eerste graad waaronder worden verstaan de partner en kind, als genoemd in artikel 5:1, lid 2 onderdeel a tot en met d WAZO, en ouder, recht op verlenging van voornoemd verlof tot ten hoogste twaalf maal het aantal arbeidsuren per week.

2 Tijdens het verlof als bedoeld in het eerste lid behoudt de medewerker aanspraak op 70% van zijn loon. (Universitair Medische Centra)

Voor wat betreft de hoogte van de loondoorbetaling tijdens het kortdurend zorgverlof, wordt in 34 cao's ten gunste van de werknemer afgeweken. In 24 cao's is afgesproken dat het loon gedurende de hele periode van het kortdurend zorgverlof volledig doorbetaald wordt. In de overige tien cao's met een ruimere regeling varieert de loondoorbetaling van 75% tot 90%, of ontvangt de werknemer volledige doorbetaling voor een deel van het kortdurend zorgverlof, zoals de afspraak in de cao van het Uitgeverijbedrijf:

Artikel 5.5 Kortdurend zorgverlof

In afwijking van de Wet arbeid en zorg geldt dat ten aanzien van het kortdurend zorgverlof (per jaar maximaal 10 dagen) de eerste vijf dagen worden vergoed tegen een doorbetaling van 100% van het ongemaximeerde dagloon en de overige vijf dagen worden vergoed tegen een doorbetaling van 70% van het maximum dagloon. (Uitgeverijbedrijf)

Naast bovenstaande verruimingen, bevatten drie cao's de volgende afwijkende afspraken:

- Het kortdurend zorgverlof is alleen onbetaald wanneer binnen een jaar ook palliatief- of rouwverlof wordt opgenomen;
- Het kortdurend zorgverlof voor werknemers in de lagere salarisschalen wordt tegen respectievelijk 80% of 90% doorbetaald, en;
- De werknemer moet voor de noodzakelijke verzorging van een naaste in verband met ziekte verlofdagen opnemen. Daarbij vergoedt de werkgever 7/10 deel van het aantal opgenomen verlofdagen in de vorm van extra verlofdagen.

1.2.7 Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is onbetaald verlof bedoeld voor de verzorging van een naaste die

levensbedreigend ziek is, of voor de noodzakelijke verzorging van een naaste die ziek of hulpbehoevend is. Langdurend zorgverlof kan voor dezelfde personenkring worden opgenomen als kortdurend zorgverlof. De duur van het verlof is zesmaal de arbeidsduur per week per periode van twaalf opeenvolgende maanden.

Ook voor langdurend zorgverlof mag bij cao in het nadeel van de werknemer worden afgeweken. De werkgever kan bijvoorbeeld de maximale duur van het langdurend zorgverlof beperken tot minder dan zes weken of bepalen dat de dagen waarop de werknemer langdurend zorgverlof opneemt, worden aangemerkt als vakantie. Daarbij houdt de werknemer wel ten minste recht op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken. De werkgever kan ook ten gunste van de werknemer afwijken van de wettelijke regeling, bijvoorbeeld door (gedeeltelijke) loondoorbetaling, of door een langere periode van langdurend zorgverlof toe te staan.

De volgende verruimingen zijn naar voren gekomen uit het onderzoek Arbeid & Zorg 2023:

- Duur van het verlof. In twaalf cao's mag de werknemer maximaal elf tot dertien weken langdurend zorgverlof opnemen;
- Loondoorbetaling. In zes cao's is afgesproken dat het langdurend zorgverlof volledig wordt doorbetaald voor een beperkte personenkring. In één cao wordt het verlof voor de volledige personenkring zoals genoemd in artikel 5:1 lid 2 WAZO doorbetaald. In acht cao's wordt het loon gedurende langdurend zorgverlof gedeeltelijk doorbetaald.

1.2.8 Mantelzorgverlof

Het aantal werknemers dat werk combineert met mantelzorg ligt naar schatting op ongeveer twee miljoen. Dit komt neer op één op de vier werknemers. Naar verwachting zal dit aantal de komende jaren nog verder oplopen.^{14,15}

De Wet arbeid en zorg biedt op basis van kort- en langdurend zorgverlof mogelijkheden aan de werknemer om werk en mantelzorg te combineren. Uit onderzoek komt echter naar voren dat voor langdurige, intensieve mantelzorg, de duur van deze verlofvormen vaak als ontoereikend wordt ervaren.¹⁶ Daarnaast biedt de Wet flexibel werken mogelijkheden met betrekking tot aanpassing van de arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats, wat het combineren van werk en mantelzorg kan faciliteren. Cao-afspraken over deze onderwerpen zijn reeds behandeld in de voorgaande hoofdstukken.

In deze paragraaf wordt op basis van het onderzoek Arbeid & Zorg 2023 een algemeen beeld geschetst van de inhoud van cao-afspraken over mantelzorg.

In totaal bevatten 39 van de 108 onderzochte cao's een bepaling over mantelzorg. Dit is van toepassing op 25% van de werknemers binnen de onderzochte cao's. De bepalingen lopen inhoudelijk uiteen, maar gaan voornamelijk over:

- Advies en ondersteuning, bijvoorbeeld door informatievoorziening naar werknemers, op tijd en regelmatig bespreken van mantelzorg tussen werknemer en leidinggevende, en inzet van een mantelzorgcoach.
- Een inspanningsverplichting van de werkgever om maatwerkafspraken te maken met gebruik van de bestaande wettelijke mogelijkheden uit de Wet arbeid en Zorg en de Wet flexibel werken, in combinatie met bijvoorbeeld ruimere afspraken rondom thuiswerken en flexibelere indeling van de werktijden.
- De inzet van spaarverlof.

14 Boer, A. de, Plaisier, I. & Klerk, M. de (2019). *Werk en mantelzorg. Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

15 Groeiende vraag naar mantelzorg komt steeds vaker neer op mantelzorger met werk. [RIVM](#), 10 november 2021.

16 Boer et al. (2019), voor bronverwijzing zie voetnoot 23.

Een aantal afspraken gaat verder dan advies en ondersteuning en/of maatwerk door bestaande mogelijkheden, bijvoorbeeld door middel van een verlofregeling specifiek voor mantelzorg. In 2023 bevatten drie van de onderzoekcao's een afspraak over werktijdvermindering voor mantelzorgverleners:

6.5 Werktijdvermindering voor het verlenen van mantelzorg

Indien werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering met als doel de werknemer in staat te stellen tot het verlenen van mantelzorg, dan geldt het volgende recht gedurende maximaal 26 weken:

- 80% werken, 85% loon en 100% voortzetting pensioenopbouw voor de werknemer die niet langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.

- 80% werken, 85% loon en voortzetting van de pensioenopbouw op basis van 85% van het loon voor de werknemer die langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.

Er is sprake van mantelzorg indien de werknemer meer dan 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden zorgt voor partner, kind, familielid of vriend. Op het recht op werktijdvermindering ten behoeve van het verlenen van mantelzorg kan slechts eenmaal gedurende de looptijd van de cao een beroep worden gedaan.

(Grafimedia)

Mantelzorgregeling

*1. Het gestelde in de navolgende leden wordt bij wijze van experiment uitgevoerd.
2. De werknemer die langdurig zorg verleent aan een ziek familielid, partner, vriend(in) of kennis, heeft gedurende maximaal één jaar, te rekenen vanaf de aanvangsdatum zoals genoemd in het zesde lid recht op mantelzorg onder de voorwaarden zoals genoemd in de volgende leden van dit artikel, tenzij de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. [...]*

8. Voor zowel een fulltime als een parttime werknemer die mantelzorg wil verlenen, is het mogelijk om, met behoud van de formele arbeidsduur, 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week te werken, tegen doorbetaling van 90% van zijn feitelijke loon.

*9. De pensioenopbouw ondervindt geen wijziging tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling. Tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke werkuren. Zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt hier eveneens op gebaseerd. **(Slagersbedrijf)***

80-80-100% - regeling voor mantelzorgers

*Bovenstaande 80-80-100% regeling kan ook door alle medewerkers die structureel mantelzorg verlenen worden gebruikt. Aan het eind van de looptijd van deze CAO zullen CAO-partijen een evaluatie van deze afspraak uitvoeren. **(Textielgoederen en aanverwante artikelen)***

In twee cao's bevat de afspraak over mantelzorg ook de mogelijkheid van maatwerk door middel van betaald verlof. Zie hieronder de afspraak uit de cao Fokus:

Bij ernstige ziekte en bij mantelzorg van meer dan 8 uur per week die langer dan 3 maanden voortduurt, van de partner, van kinderen tot wie de werknemer of partner als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, van pleeg/stiefkinderen (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub d van de Wet arbeid en zorg), van (pleeg/stief)ouders of schoonouders, van huisgenoten (als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub f van de Wet arbeid en zorg), van anderen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft (zoals

bedoeld in artikel 5:1 lid 2 sub g van de Wet arbeid en zorg), kan Fokus betaald verlof verlenen; de duur hiervan wordt door Fokus bepaald. In bijzondere omstandigheden is met toestemming van de werkgever verlenging van het betaalde verlof mogelijk. (Stichting Fokus Exploitatie)

1.2.9 Rouwverlof

Er bestaat in Nederland geen wettelijk recht op rouwverlof.¹⁷ Wel is er politieke aandacht voor de vraag of een wettelijke basis voor rouwverlof wenselijk is, waarbij inmiddels ook een aanzet tot initiatiefwetgeving is gedaan.¹⁸

Wat opvalt is dat het aantal cao-afspraken over rouwverlof in 2023 bijna verdriedubbeld is ten opzichte van het vorige onderzoek in 2019. Uit het onderzoek Arbeid & Zorg 2023 volgt dat 32 van de 108 onderzochte cao's een afspraak bevatten over rouwverlof, van toepassing op 28% van de werknemers binnen de onderzochte cao's. In 26 van deze cao's is informatie opgenomen over de duur van het verlof:

- In elf cao's wordt een specifieke verlofduur vermeld. In vijf cao's gaat de verlofduur in vanaf de dag van overlijden; in de overige zes cao's vangt de verlofduur aan in de periode na de uitvaart. In de afspraken over rouwverlof waarbij het verlof aanvangt vanaf de dag van overlijden, is de verlofduur in alle gevallen gelijk aan twee kalenderweken of tweemaal de arbeidsduur per week. Bij afspraken waarbij het verlof aanvangt in de periode na de uitvaart varieert de verlofduur van één tot drie weken. Met betrekking tot de duur van het rouwverlof, hebben we niet ingezoomd op de aard van de relatie tussen werknemer en overledene, meestal gaat het om rouwverlof voor het verlies van een partner, kind, of ouder.
- In vijftien cao's wordt de duur van het rouwverlof afgestemd in overleg.

In twintig van de 32 cao's is informatie opgenomen over de loondoorbetaling. In dertien cao's wordt het loon volledig doorbetaald tijdens de periode van rouwverlof; in twee cao's gedeeltelijk; in één cao is in overleg betaald verlof mogelijk; en in één cao is sprake van onbetaald verlof. Uit de overige drie cao's kan niet duidelijk worden afgeleid of het mogelijk om (deels) betaald verlof gaat. Het gaat dan bijvoorbeeld om de inzet van vakantiedagen 'en andere arbeidsvoorwaarden'.

Hieronder volgen ter illustratie enkele voorbeelden:

11. Rouwverlof.

De werknemer heeft gedurende ten hoogste tien kalenderdagen, gelegen direct na de dag van de uitvaart, recht op betaald rouwverlof in verband met de verwerking van het overlijden van een partner, ouder (niet zijnde de schoonouder) of kind. De werkgever zal het loon gedurende dit rouwverlof voor 85% doorbetalen en kan bij doorbetaling van het loon de verzuimkosten verhalen conform het reglement Palliatief- en Rouwverlof van het Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie van de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. Aansluitend op het betaalde rouwverlof heeft de werknemer recht op onbetaald verlof met hetzelfde doel (zie voor de nadere voorwaarden van deze regeling de reglementen behorende bij het Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie welke zijn opgenomen in de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie). (Timmerindustrie)

Artikel 62 U wilt rouwverlof. Hoeveel verlof krijgt u?

¹⁷ Er is wel een wettelijk recht op kortverzuimverlof op de dag van het afscheid, dan wel in verband met het voorbereiden daarvan.

¹⁸ Kamerstukken 32 855, Nr. 37. *Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden*.

Wilt u na het overlijden van uw partner, uw kind of uw ouders nog even thuisblijven? Dan is de werkgever verplicht om u in de periode na de begrafenis of crematie 5 dagen onbetaald verlof te geven. (Interieurbouw en Meubelindustrie)

3. De leidinggevende kan aan de medewerker rouwverlof toekennen. De duur van het rouwverlof is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de medewerker.

4. Indien de wettelijke regelingen ruimere mogelijkheden voorschrijven dan genoemd in dit artikel zijn deze onverkort van toepassing.

5. Het bijzonder verlof en het rouwverlof zijn betaald verlof. (ANWB)

1.2.10 Palliatief verlof

Er bestaat in Nederland geen specifieke wettelijke regeling voor palliatief verlof. Werknemers kunnen voor stervensbegeleiding van een naaste gebruik maken van het lang- of kortdurend zorgverlof zoals vastgelegd in de Wet arbeid en zorg. Het Landelijk Expertisecentrum Sterven¹⁹ doet echter een pleidooi voor specifiek palliatief verlof omdat het in de laatste levensfase niet zozeer (of in ieder geval niet uitsluitend) gaat om het verrichten van zorgtaken, maar om een vorm van verlof die ruimte creëert voor wederzijdse nabijheid tussen werknemer en een naaste in diens terminale levensfase.

Van de 108 onderzochte cao's bevatten vijftien cao's een bepaling over palliatief verlof, van toepassing op 16% van de werknemers. De duur van het verlof betreft in vier cao's maatwerk dat wordt afgestemd in overleg. In elf cao's wordt een specifiek aantal dagen verlof vermeld, variërend van tien dagen tot zes maanden. Het meest voorkomend zijn tien dagen (vijf cao's) en twaalf weken of drie maanden (drie cao's).

In veertien cao's is informatie over de loondoorbetaling opgenomen:

- In acht cao's wordt het loon volledig doorbetaald;
- In één cao wordt het loon voor 50% doorbetaald;
- In drie cao's is het palliatief verlof onbetaald;
- In twee cao's wordt vermeld dat in overleg met de werkgever wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan, waarbij de werknemer naast onbetaald verlof de mogelijkheid heeft om 'vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden' in te zetten.

De combinatie volledig betaald palliatief verlof met vermelding van een specifieke tijdsduur komt in zeven cao's voor. Ter illustratie volgen hieronder enkele voorbeelden van afspraken over palliatief verlof:

3.5.1 Stervensbegeleiding

- *De werknemer heeft recht op verlof voor de stervensbegeleiding van een terminaal ziek familielid.*
- *Het gaat om tien dagen betaald verlof in een periode van twaalf maanden. Deze periode van twaalf maanden gaat in vanaf de eerste verlofdag.*
- *Werkt de werknemer in deeltijd? Dan heeft hij recht op het aantal verlofdagen naar rato van zijn arbeidsduur.*
- *Het verlof geldt voor de volgende familieleden: echtgenoten, kinderen (inclusief pleeg- en schoonkinderen), ouders (inclusief stief- en schoonouders), broers en zussen (inclusief halfbroers en halfzussen).*
- *Naast betaald verlof kan de werknemer voor dit doel onbetaald verlof opnemen. Dit is het wettelijk langdurend zorgverlof. (Bouw & Infra)*

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont en waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald

*verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen. Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd. **(Gehandicaptenzorg)***

1.3 Afspraken in principeakkoorden

1.3.1 Flexibel werken

De mogelijkheid om thuis of op een andere plaats dan de werkplek te werken (hybride) kan volgens cao-partijen bijdragen aan het creëren of behouden van een goede werk-privé balans voor werknemers. In 32 principeakkoorden staan afspraken over thuiswerken.

*Thuiswerkvergoeding. Sociale partners spreken af dat mbo-scholen een thuiswerkvergoeding hanteren die minimaal aansluit bij hetgeen de werkgever fiscaal onbelast kan vergoeden. Voor 2023 betekent dit een bedrag van EUR 2,15 per dag. **(Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, MBO)***

*Vergoeding hybride werken. Vanaf 1 mei 2023 ontvangen medewerkers een vergoeding van €3 netto voor hybride werken. De vergoeding bestaat uit een thuiswerkvergoeding van €2,15 netto en een internetvergoeding van €0,85 netto. **(Branche Cao Gemeenten)***

1.3.2 Werk-privé balans

In 16 principeakkoorden is er specifiek aandacht voor de werk-privé balans van werknemers, waarbij er in vier principeakkoorden aandacht is voor flexibel (anders/zelf) roosteren.

*Balans werk-privé: onderzocht wordt welke maatregelen in de cao kunnen worden ingevoegd dan wel gewijzigd die er voor zorgen dat de balans tussen werk en privé van beveiligers verbetert. **(Beveiliging, Particuliere)***

*Het opnemen van het minimale reguliere verlof wordt meegenomen in de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid. Juist omdat partijen het standpunt onderschrijven dat het opnemen van verlof in het kader van duurzame inzetbaarheid bijdraagt aan een goede balans werk-privé. **(Kadaster)***

*De onderhandelaars van de vakorganisaties en van het CBR spreken met elkaar af te onderzoeken hoe we (aanvullend op de planningen van RV, CCV en theorie) bij het CBR zelfroosteren kunnen invoeren. Binnen kaders krijg jij bij zelfroosteren, als je dat wilt, de mogelijkheid jouw eigen werktijden in te plannen. Je krijgt daarmee méér regie, méér regelmogelijkheden en méér verantwoordelijkheid over jouw werktijden. En daarmee invloed op jouw persoonlijke balans tussen werk en privé. **(CBR)***

1.3.3 Levensfasebewust personeelsbeleid

In drie principeakkoorden is er aandacht voor een levensfasebewust personeelsbeleid, waardoor werknemers in verschillende levensfasen meer mogelijkheid krijgen om tijdelijk minder te werken (in verband met privé omstandigheden).

*CAO-partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de CAO de mogelijkheden voor en de haalbaarheid van een regeling die werknemers faciliteert om mentaal en fysiek in balans te blijven in verschillende fases van het leven door tijdelijk minder te werken als dat door privé omstandigheden wenselijk is. Bijvoorbeeld voor:
a. De jongere, startende werknemer die werkt in combinatie met gezinsopbouw b. De meer gesettelde en meer ervaren werknemer die werkt in combinatie met zorg voor*

kinderen en ouders of anderen c. De oudere en ervaren werknemer die met de pensioengerechtigde leeftijd in zicht van waarde wil blijven voor de organisatie en collega's. Uitgangspunt is dat werkgever en werknemer samen investeren. De uitkomsten van het onderzoek zijn onderwerp van gesprek voor de volgende CAO.
(Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg)

1.3.4 *Bereikbaarheid buiten werktijd*

Door het thuiswerken wordt de grens tussen werk en thuis onduidelijker. Werknemers zijn altijd bereikbaar door mobiele apparaten en kunnen daardoor druk voelen om ook buiten werktijden te reageren op werkberichten. Met afspraken over (on)bereikbaarheid buiten werktijd proberen cao-partijen te regelen dat werkgevers maatregelen nemen tegen de nadelige gevolgen die samengaan met het gevoel om altijd bereikbaar te moeten zijn, zoals stress en burn-outklachten. In zes principeakkoorden staan afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd.

De werknemer heeft het recht in de basis onbereikbaar te zijn voor de werkgever op de momenten dat hij/zij niet is ingeroosterd. Werknemers dienen wel bereikbaar te zijn tijdens de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten. (De artikelen in hoofdstuk 10 van de cao over de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten blijven van toepassing). **(Ziekenhuizen)**

1.3.5 *Rouwverwerking/verlof*

Nederland kent geen wettelijk rouwverlof. Werknemers kunnen in geval van overlijden van een naaste gebruik maken van calamiteitenverlof voor bijvoorbeeld de dag van overlijden en de dag van de uitvaart. Soms zijn er ook nog aanvullende afspraken in cao's. In enkele cao's staan afspraken over extra verlof om rouwende werknemers ruimte te bieden, soms met inlevering en soms met behoud van salaris of vakantiedagen. Het kan volgens cao-partijen deels ziekteverzuim voorkomen. In 25 principeakkoorden staan afspraken over rouwverwerking/-verlof.

Er kunnen zich gebeurtenissen in het leven van een medewerker voordoen waarbij de medewerker behoefte heeft aan verlof. Voor veel voorkomende situaties zijn in de cao SVB algemene afspraken opgenomen, denk bijvoorbeeld aan kort- en langdurend zorgverlof of ouderschapsverlof. Maar er kunnen zich ook gebeurtenissen in het leven van de medewerker voordoen waarbij deze vormen van verlof niet passend zijn maar er wel behoefte is aan verlof. De cao ondersteunt dit en biedt ruimte voor maatwerkafspraken voor verlof voor specifieke persoonlijke situaties. Bijvoorbeeld in het geval van het overlijden van een naaste. Rouw is persoonlijk en ieder persoon gaat hier anders mee om en heeft hierin andere behoeften. De medewerker kan met zijn leidinggevende bespreken wat de medewerker nodig heeft in de periode van rouw. Waar mogelijk maken de medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken.
(Sociale Verzekeringsbank)

Uitbreiding buitengewoon verlof en introductie rouwverlof. Het recht op buitengewoon verlof bij het overlijden van ouder(s), broer of zus wordt gelijkgesteld aan dat bij het overlijden van een partner of kind. Daarnaast komt er in de cao meer aandacht en ruimte voor rouwverlof en maatwerkoplossingen voor de duur daarvan.
(Huisartsenzorg)

1.3.6 *Mantelzorg(verlof)*

In 18 principeakkoorden is er aandacht voor mantelzorg(verlof). Inhoudelijk gaan de afspraken over het bespreekbaar maken van mantelzorg tussen leidinggevende en werknemer, en hoe werkgever de werknemer hierin kan ondersteunen. Bijvoorbeeld door de inzet van een mantelzorgcoach, maatwerkafspraken over verlof, of mogelijkheden tot het aanpassen van werktijden of hybride werken.

*Mantelzorg. RFH wil een mantelzorgvriendelijke organisatie worden. Hiervoor worden de 4 pijlers van Werk & Mantelzorg gebruikt: 1. Bespreken. Door mantelzorg bespreekbaar te maken, worden leidinggevers en medewerkers bewust van het thema. 2. Beschrijven. In de cao wordt duidelijk aangegeven welke mogelijkheden er zijn vanuit de Wet arbeid en zorg en vanuit RFH-regelingen, zoals tijdelijke aanpassing van contracturen, van werkdagen en werktijden, onbetaald verlof, thuiswerken (indien qua werk mogelijk). 3. Bekwamen. Het verder bekwamen van leidinggevers om mantelzorg bespreekbaar te maken en zo nodig maatwerkafspraken met werkende mantelzorgers te maken. 4. Borgen. RFH blijft aandacht besteden aan werk en mantelzorg, zodat ook nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van regelingen. **(Royal Flora Holland)***

*Cao-partijen vinden mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving. Bij mantelzorg kunnen zich individuele situaties voordoen die bijzondere, niet-alledaagse zorg vragen en waarin wettelijke en/ of cao-bepalingen niet of niet voldoende voorzien. In dat geval overleggen leidinggevende en werknemer over hoeveel ((on)betaald) verlof nodig is-en/ of welke aanpassing van werktijden en tijd- en plaatsafhankelijk werken nodig is, mede gelet op bestaande verlofsoorten in de cao en wet- en regelgeving. **(Verzekeringsbedrijf)***

Daarnaast wordt in een aantal akkoorden afgesproken dat cao-partijen de mogelijkheden omtrent mantelzorg (maatregelen en beleid) gaan onderzoeken.

1.3.7 *Inclusief verlof*

In zes principeakkoorden is er aandacht voor het uitbreiden van verlof naar verschillende gezinsvormen. Daardoor komen medewerkers ongeacht de samenstelling van hun gezin, in aanmerking voor verlofvormen uit de Wet Arbeid en Zorg. Cao-partijen verwijzen hier ook wel naar als verlof voor 'niet-traditionele gezinsvormen'.

*Een inclusieve cao betekent dat alle medewerkers zich kunnen herkennen in de cao en gelijke toegang hebben tot de in de cao opgenomen arbeidsvoorwaarden. Onderdeel van de inclusieve cao is onder andere dat verlof toegankelijk wordt voor medewerkers die deel zijn van niet-traditionele gezinsvormen. **(Branche Cao Gemeenten)***

*Gelijk verlof voor alle opvoeders/verzorgers. Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat gezinnen in allerlei vormen bestaan en het voor alle gezinnen belangrijk is dat er ruimte is voor hechting en binding van het gezin, ongeacht de samenstelling ervan. De daadwerkelijke opvoeder/verzorger van een kind (wettelijke ouder, stief- pleeg-, adoptieouder dan wel hiermee gelijk te stellen opvoeders/verzorgers) kunnen aanspraak maken op de diverse verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg, specifiek met betrekking tot de opvoeding en verzorging van een kind. Dit geldt voor alle verlofvormen die niet sekse-gebonden zijn. Bijvoorbeeld zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn uitsluitend van toepassing op de ouder die het kind draagt/baart. **(VGZ)***

1.3.8 *Keuzemenu arbeidsvoorwaarden*

Eén principeakkoord (Hoger Beroepsonderwijs) onderzoekt aanpassingen in het keuzemenu arbeidsvoorwaarden. Zo kunnen werknemers uren inzetten voor onder andere verlenging van het ouderschapsverlof of een aanvulling van het inkomen gedurende het ouderschapsverlof, de eigen bijdrage kinderopvang, of sabbaticalverlof.

Bijlage I

Onderzoekcao's Arbeid en Zorg 2023

Tabel I-1: Steekproefcao's (n=108)

Cao-nummer	Cao-naam	Economische sector	Aantal werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
1633	ABN-AMRO	zakelijke dienstverlening	17500	01-07-22	01-07-24
1512	ACHMEA B.V.	zakelijke dienstverlening	11400	01-12-21	01-12-23
2988	AEGON NEDERLAND N.V.	zakelijke dienstverlening	3300	01-07-22	01-07-24
448	ALBERT HEIJN LOGISTICS	handel en horeca	3200	15-04-21	15-04-23
365	ANWB	zakelijke dienstverlening	3500	01-04-22	01-04-24
1183	APG GROEP	zakelijke dienstverlening	3000	01-01-23	01-01-24
50	APOTHEKEN	handel en horeca	24100	01-07-21	01-07-24
392	ARCADIS	zakelijke dienstverlening	2300	01-04-21	01-10-22
3981	ASR NEDERLAND	zakelijke dienstverlening	4000	01-01-21	31-12-22
1496	BAKKERSBEDRIJF	industrie	40400	01-06-21	01-06-23
21	BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN	vervoer en communicatie	133500	01-01-23	01-01-24
52	BIJENKORF	handel en horeca	2300	01-07-21	30-06-22
884	BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL	handel en horeca	12000	01-10-21	01-10-23
10	BOUW EN INFRA	bouwnijverheid	111900	01-01-23	01-01-24
750	CONTRACTCATERINGBRANCHE	handel en horeca	15500	01-04-22	31-03-24
1027	DE VOLKSBANK	zakelijke dienstverlening	3300	01-01-21	01-01-23
1587	DEFENSIE-PERSONEEL	overheid	64800	12-02-21	01-01-23
1915	DHL LOGISTICS NEDERLAND	vervoer en communicatie	2700	01-04-17	01-04-19
3947	DHL PARCEL NEDERLAND	vervoer en communicatie	5000	01-01-20	01-01-23
1639	DOE-HET-ZELFBRANCHE	handel en horeca	22500	01-01-22	01-01-24

3707	DSM NL SERVICES B.V.	industrie	3700	01-04-22	01-10-23
4161	FEDEX	vervoer en communicatie	3000	01-10-22	01-06-24
170	FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	zorg	2600	01-01-22	01-01-23
1574	GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	zorg	85800	01-12-21	01-01-25
317	GEHANDICAPTENZORG	zorg	180100	01-10-21	01-02-24
1630	GEMEENTEN	overheid	153000	01-01-21	01-01-23
1869	GLASTUINBOUW	landbouw	36500	01-01-23	01-01-24
1287	GRAFIMEDIA	industrie	17000	01-01-22	01-04-24
725	GROEN, GROND EN INFRASTRUCTUUR	landbouw	23800	01-01-22	01-01-24
650	GROENTEN EN FRUIT, GROOTHANDEL IN	handel en horeca	18200	01-01-23	01-07-24
2881	GVB	vervoer en communicatie	3800	01-01-19	01-01-20
662	HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	industrie	1600	01-01-22	01-01-24
625	HOGER BEROEPSONDERWIJS	onderwijs	51500	01-04-22	01-04-23
182	HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	handel en horeca	356000	01-01-22	01-01-24
243	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	zakelijke dienstverlening	17600	01-07-21	01-07-23
721	HUISARTSENZORG	zorg	36500	01-01-22	01-01-24
559	IKEA NEDERLAND B.V. EN INTER IKEA SYSTEMS B.V.	handel en horeca	7000	01-10-22	01-10-24
1296	INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	handel en horeca	8500	01-01-22	01-01-23
1635	ING BANK	zakelijke dienstverlening	14000	01-01-21	01-01-23
526	INTERIEURBOUW EN MEUBELINDUSTRIE	industrie	15800	01-01-22	01-01-24
234	JEUGDZORG	zorg	24600	01-01-21	01-01-24
1612	KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS	zorg	104300	01-01-23	01-07-24
914	KLM CABINEPERSONEEL	vervoer en communicatie	9600	01-04-16	31-05-19
72	KLM GRONDPERSONEEL	vervoer en communicatie	13900	01-01-18	01-06-19
1540	KPN	vervoer en communicatie	10100	01-01-23	01-01-24
533	LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	handel en horeca	228600	01-07-20	01-07-23

316	LEVENS MIDDELENBEDRIJF	handel en horeca	129500	01-07-20	01-07-23
822	M&T CARROSSERIEBEDRIJF	industrie	18700	01-10-21	01-04-24
824	M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	industrie	145400	01-10-21	01-04-24
2297	M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	bouwnijverheid	128900	01-10-21	01-04-24
1022	MBO (MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE)	onderwijs	53000	01-05-22	01-06-23
857	MERCK SHARP & DOHME	industrie	4000	01-01-23	01-01-25
487	METALEKTRO	industrie	117200	01-12-22	01-06-24
488	METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	industrie	37100	01-12-22	01-06-24
2535	MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	industrie	13900	01-01-22	01-01-23
823	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	handel en horeca	77900	01-04-22	01-11-23
1536	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	onderwijs	55000	01-04-22	01-04-23
3313	NETWERKBEDRIJVEN	industrie	14300	01-01-23	01-01-24
3355	NN	zakelijke dienstverlening	8000	01-01-21	01-01-24
603	NS (NEDERLANDSE SPOORWEGEN)	vervoer en communicatie	16900	01-10-17	01-04-20
2861	NXP SEMICONDUCTORS NETHERLANDS	industrie	2100	01-09-20	01-11-22
1944	OPEN TEELTEN	landbouw	46100	01-03-23	01-07-24
163	OPENBAAR VERVOER	vervoer en communicatie	13100	01-07-21	01-01-23
496	PARTICULIERE BEVEILIGING	zakelijke dienstverlening	24500	01-07-18	01-07-23
15	PHILIPS	industrie	10100	01-11-20	01-01-23
1636	POLITIE-PERSONEEL	overheid	62900	09-03-21	01-01-23
2025	POSTNL CAO VOOR POSTBEZORGERS	vervoer en communicatie	17900	01-10-21	01-01-24
1521	POSTNL CAO VOOR POSTNL	vervoer en communicatie	18000	01-04-22	01-04-24
1494	PRIMAIR ONDERWIJS	onderwijs	187000	01-01-22	01-06-22
3335	PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN	industrie	9300	01-05-22	01-07-23
2161	PRORAIL	bouwnijverheid	4800	01-01-23	01-27-24
1637	PROVINCIES	overheid	13000	01-01-22	01-01-24

1606	RABOBANK	zakelijke dienstverlening	25000	01-01-23	01-01-24
3826	RANDSTAD GROEP NEDERLAND	zakelijke dienstverlening	4400	01-01-23	01-07-24
1165	RECREATIE	handel en horeca	14400	01-01-22	01-01-24
924	REISBRANCHE	zakelijke dienstverlening	8700	01-07-22	01-07-24
727	RETAIL NON FOOD	handel en horeca	170100	01-07-23	01-01-24
1646	RIJKSPERSONEEL	overheid	138700	01-04-22	30-06-24
144	ROYAL FLORA HOLLAND	zakelijke dienstverlening	2800	01-07-21	01-01-23
2551	SANQUIN BLOEDVOORZIENING	zorg	2800	01-01-21	01-01-23
759	SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND	bouwnijverheid	14000	01-10-21	01-10-25
242	SCHIPHOL NEDERLAND	vervoer en communicatie	2100	01-01-22	01-04-23
433	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	zakelijke dienstverlening	124500	01-01-22	01-07-24
4059	SIGNIFY	industrie	2000	01-09-20	01-07-22
748	SLAGERSBEDRIJF	handel en horeca	17300	01-03-22	29-02-24
301	SOCIAAL WERK (WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING)	zorg	54600	01-07-21	01-07-23
1353	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	overheid	3500	01-01-22	01-01-23
1345	SOCIALE WERKVOORZIENING	industrie	70000	01-01-21	01-01-26
1475	St. WAGENINGEN RESEARCH (vhn. DLO)	zakelijke dienstverlening	3000	01-04-22	01-04-23
1285	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	handel en horeca	17100	01-01-22	01-01-24
1709	TATA STEEL	industrie	9000	01-04-19	01-04-21
730	TECHNISCHE GROOTHANDEL	handel en horeca	41000	01-10-22	01-10-24
791	TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELN, GROOTHANDEL IN	handel en horeca	12000	01-07-21	01-07-23
51	TIMMERINDUSTRIE	industrie	11900	01-12-21	01-03-24
3798	UITGEVERIJBEDRIJF	vervoer en communicatie	11000	01-01-22	01-01-24
3768	UITVAARTBRANCHE	overige dienstverlening	15100	01-03-22	01-03-24
1849	UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	overheid	17800	01-01-22	01-01-23
1618	UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	zorg	70000	01-01-22	01-01-24

2948	VERPLEEG-, VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG KRAAM- EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG	zorg	463000	01-01-22	01-01-24
637	VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	zakelijke dienstverlening	12700	01-01-22	01-01-24
26	VLEESSECTOR	handel en horeca	10900	01-03-22	01-03-24
4061	VODAFONEZIGGO	vervoer en communicatie	6600	01-01-22	01-01-24
1188	VOORTGEZET ONDERWIJS	onderwijs	105500	01-01-22	01-05-23
833	WOONDIENSTEN	zakelijke dienstverlening	24000	01-01-22	01-01-24
156	ZIEKENHUIZEN	zorg	209800	01-07-21	01-02-23
359	ZOETWARENINDUSTRIE	industrie	9300	01-01-21	01-01-23
679	ZORGVERVOER EN TAXI	vervoer en communicatie	27500	01-01-23	01-07-24
3855	ZWEMBADEN	overige dienstverlening	8100	01-01-22	01-01-23

Bijlage II

Operationalisering gezinsvriendelijk personeelsbeleid

Tabel 1: Operationalisering concept gezinsvriendelijk personeelsbeleid

Onderwerp	Deelonderwerp
Flexibel werken	<i>Bovenwettelijke afspraken met betrekking tot de Wet flexibel werken:</i> • Aanpassen arbeidsduur • Andere spreiding werktijden • Aanpassen arbeidsplaats <i>Overige afspraken flexibel werken:</i> • Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (TPOW) • Flexibel dagvenster* • Hybride werken • Thuiswerken • Recht op onbereikbaarheid • Mogelijkheid tot deeltijdwerken* • Dagvenster* <i>Doelgroep-specifieke ontzietmaatregelen:</i> • Vrijstelling diensten (avond, nacht, etc.)*
Kinderopvang	• Tegemoetkoming opvangkosten* • Opvangfaciliteiten*
Werkplekfaciliteiten en programma's	• Coaching en workshops* • Lactatieruimte/kolfruimte*
Bovenwettelijke regelingen voor verlof en (tijdelijk) minder werken	Verruiming verlofvormen Wet arbeid en zorg: • Ouderschapsverlof • (aanvullend) Geboorteverlof • Kortdurend zorgverlof • Langdurend zorgverlof • Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof • Zwangerschaps- en bevallingsverlof • Adoptie- en pleegzorgverlof Overige vormen van verlof en minder werken: • Mantelzorgverlof • Rouwverlof • Palliatief verlof • Levensfasebewust personeelsbeleid, bijvoorbeeld generatie-specifieke 80/90/100-regeling*

Voor de onderwerpen aangeduid met een * beschikt UAW op dit moment niet over informatie. Deze onderwerpen kunnen in toekomstig onderzoek worden betrokken (bijvoorbeeld Arbeid & Zorg 2025).