

Rapportage – AVV enquête 2018

Utrecht, 18 maart 2018



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Alternatief voor Vakbond



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

© Copyright 2018, Labyrinth Onderzoek & Advies
Amerikalaan 199
3526 VD Utrecht

T: 030 2627191

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

Inleiding	4
Aanleiding	4
Methoden	4
Leeswijzer	4
Resultaten.....	5
Respons.....	5
Achtergrondkenmerken.....	5
Functie	6
Vakantie en verlof inroostering.....	7
Feestdagen.....	8
Salaris.....	10
Ervaring werk en persoonlijke ontwikkeling	12
Levensfasebewust beleid.....	17
Onderwerpen voor volgende cao.....	19
Opmerkingen	21
Open antwoorden	22
Bijlage - Vragenlijst.....	77



Inleiding

Aanleiding

Alternatief Voor Vakbond (AVV) is een jonge en democratische vakbond met als doel het behartigen van de belangen van werknemers in verschillende sectoren. Deze belangen behartigt AVV als eerste door op te treden als cao-partner. Op het moment dat AVV aan de onderhandelingstafel aanschuift, haalt zij input op uit de sector zodat alle werknemers kunnen meepraten. Hiervoor hoeft men geen lid te zijn van AVV. Zodra er een akkoord is bereikt, mag iedereen die onder de cao gaat vallen, stemmen over het conceptakkoord.

Om inzicht te krijgen in wat werknemers in de sectoren waarin AVV actief is, vinden van hun arbeidsvoorwaarden, heeft AVV een vragenlijst opgesteld. In samenwerking met Labyrinth onderzoek & advies is deze enquête uitgezet onder de doelgroep. De resultaten van deze enquête wil AVV meenemen bij onderhandelingen voor een volgende cao.

Methoden

Door AVV is een vragenlijst opgesteld. Labyrinth heeft deze vragenlijst geprogrammeerd zodat hij via een online vragenlijst kon worden ingevuld. Labyrinth en AVV hebben de vragenlijst in samenspraak gefinaliseerd. De enquête kon worden ingevuld van 26 januari tot 26 februari 2018 via de website www.avv-enquete.nl.

Door AVV is de enquête onder de aandacht gebracht bij de doelgroep. Dit is gebeurd via verschillende kanalen. Allereerst zijn alle leden van het cao-panel¹ uitgenodigd, verder is de enquête uitgezet via de Ondernemingsraden van verschillende bedrijven, en is er een sociale media campagne opgezet.

Leeswijzer

In deze rapportage worden de resultaten van de enquête weergegeven aan de hand van de onderwerpen die in de vragenlijst aan bod zijn gekomen. Waar relevant, zijn er uitsplitsingen gemaakt naar bepaalde achtergrondkenmerken om beter inzicht te geven in de resultaten. Alle open antwoorden zijn gecategoriseerd en worden meegenomen bij de resultaten. In het laatste hoofdstuk is een overzicht terug te vinden van alle open antwoorden die zijn gegeven bij de verschillende vragen. In de bijlage is de vragenlijst terug te vinden.

¹ Het cao-panel bestaat uit mensen die op de hoogte gehouden willen worden van cao stemmingen. Zij hoeven niet per se lid te zijn van AVV.



Resultaten

Respons

In totaal zijn 1456 respondenten aan de vragenlijst begonnen, 203 respondenten hebben de vragenlijst echter niet volledig afgemaakt. In de rapportage wordt de respons weergegeven van iedereen die in ieder geval tot en met deel C de vragenlijst heeft ingevuld². In totaal hebben 1384 van de 1456 respondenten de vragenlijst tot en met deel C ingevuld. Hierdoor kan het totaal aantal respondenten (n=..) dat een vraag heeft beantwoord, per vraag verschillen.

De vragenlijst is ingevuld door medewerkers die werkzaam zijn in de sectoren: 'Fashion- of sportwinkels', 'Tuincentra', 'Woonwinkels', 'Juweliers of parfumerieën' en 'Verf- en woninginrichtingszaken'. Bij een aantal grafieken worden de resultaten opgesplitst per sector. Bij het interpreteren van de resultaten is het van belang om in ogenschouw te nemen dat de vragenlijst in sommige sectoren veel vaker is ingevuld dan in andere.

Achtergrondkenmerken

Het merendeel van de respondenten is vrouw, de leeftijd van de respondenten varieert sterk en het overgrote deel van de respondenten werkt meer dan 30 uur per week. De precieze verdeling is terug te vinden in tabel 1, 2 en figuur 3. Het aantal respondenten per sector loopt uit een, de meeste respondenten zijn werkzaam in de sectoren 'Woonwinkels' of 'Tuincentra'.

Tabel 1. Ik ben:

	Aantal	Percentage
Man	554	40.0%
Vrouw	825	59.6%
Overig	5	0.4%
Totaal	1384	100%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

Tabel 2. Ik werk gemiddeld per week

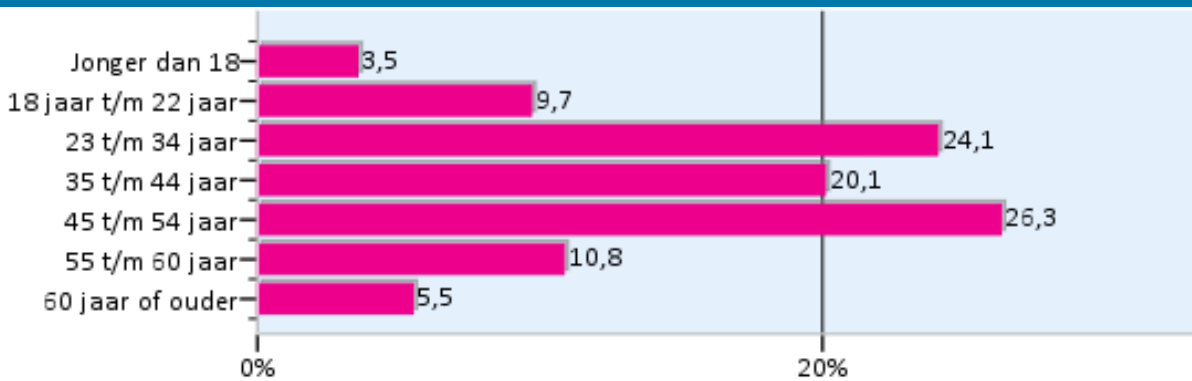
	Aantal	Percentage
0 – 10 uur	86	6.2%
10 – 20 uur	175	12.6%
20 – 30 uur	306	22.1%
Meer dan 30 uur	817	59.0%
Totaal	1384	100%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

² De vragenlijst bestaat uit 9 delen (A t/m I).

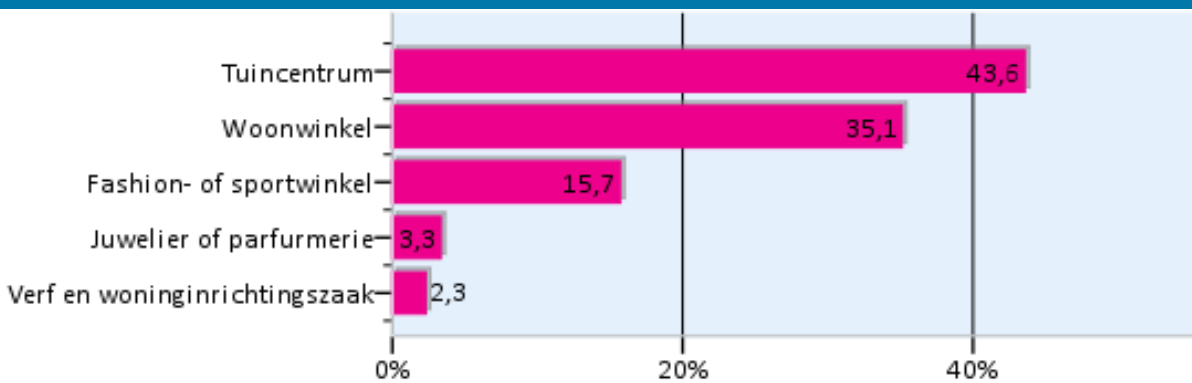


Figuur 3. Mijn leeftijd (n=1384)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

Figuur 4. Ik werk in de sector (n= 1384)

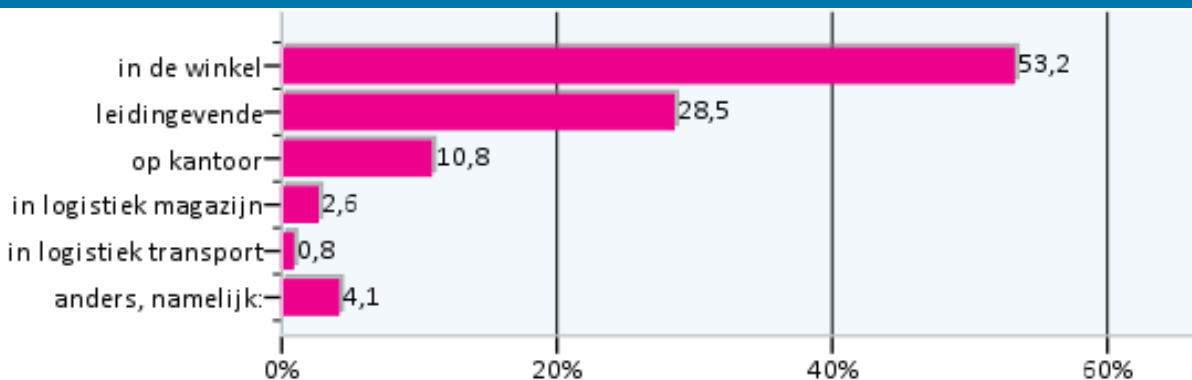


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

Functie

Op de vraag 'Mijn functie is:' geeft meer dan de helft van de respondenten aan 'in de winkel' te werken. Van de respondenten geeft 4,1% aan een andere functie te hebben dan de genoemde antwoordopties. Uit de open antwoorden blijkt dat dit in sommige gevallen gaat om duo-functies (bijvoorbeeld als leidinggevende en op de werkvloer). Andere antwoorden die vaak zijn gegeven bij 'anders namelijk' zijn horeca, werkzaam in een dierenpraktijk, en bij de servicebalie (zie tabel 34).

Figuur 5. Mijn functie is (n= 1384)

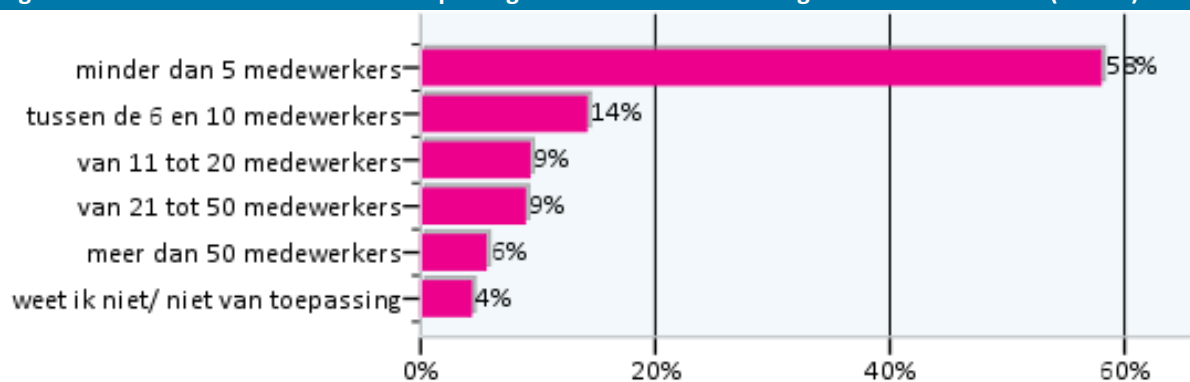


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018



De respondenten die in de winkel werken, is gevraagd wat het aantal medewerkers is dat bij hen op een gewone doordeweekse dag in de winkel staat. Bij het merendeel van de respondenten (58%) is dit minder dan 5 medewerkers. Slechts bij 5,5% is dit meer dan 50 medewerkers.

Figuur 6. Het aantal medewerkers dat op een gewone doordeweekse dag in de winkel staat is: (n= 723)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

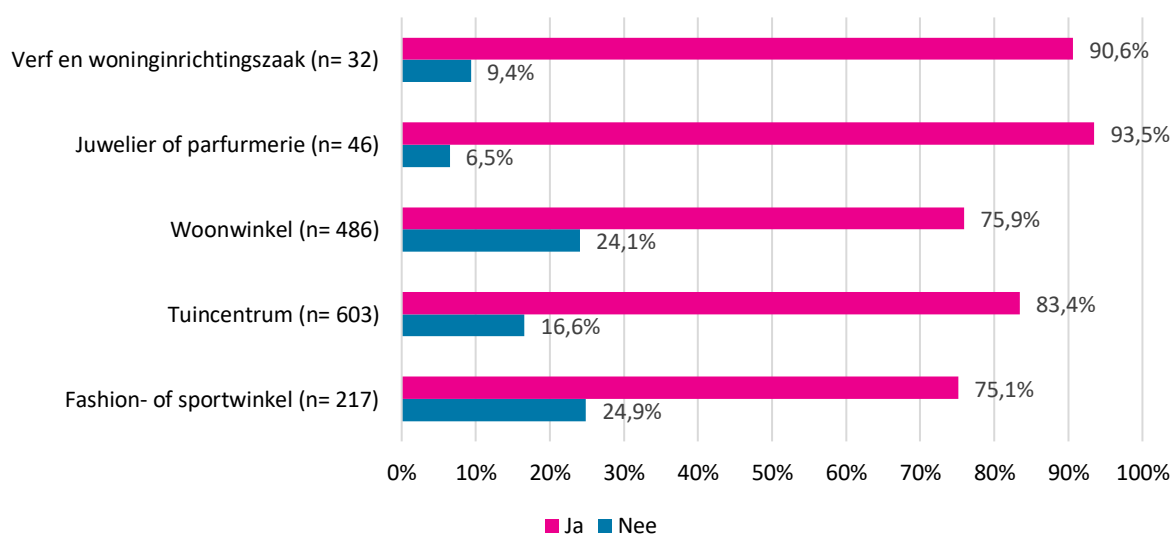
Respondenten konden vervolgens aangeven of ze weten in welke schaal van de loontabel (functiegroep) zij zitten. 62.6% van de respondenten geeft aan dat ze weten in welke functiegroep ze zitten. Op de vraag 'Heb jij jouw functiebeschrijving en indeling in loonschaal besproken met je leidinggevende?' antwoordde 44.1% 'Ja', 45.8% 'Nee' en 10.1% 'Weet ik niet'.

Vakantie en verlof inroostering

Met betrekking tot de onderwerpen vakantie en verlof inroostering is de respondenten gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn over mogelijkheden om verlof op te nemen, of ze gebruik maken van niet-inroosterbare dagen en wat de voorkeuren zijn als het gaat om inroostering.

80% van alle respondenten is tevreden over de mogelijkheden om verlof op te nemen, de tevredenheid binnen de sectoren 'Juwelier of parfumerie' en 'Verf en woninginrichtingszaak' is het groots (93.5% en 90.6%), de onvrede is het grootst binnen de sectoren 'Fashion-of sportwinkel' en 'Woonwinkel' (24.9% en 24.1%).

Figuur 7. Ben je tevreden over je mogelijkheden om verlof op te nemen?



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

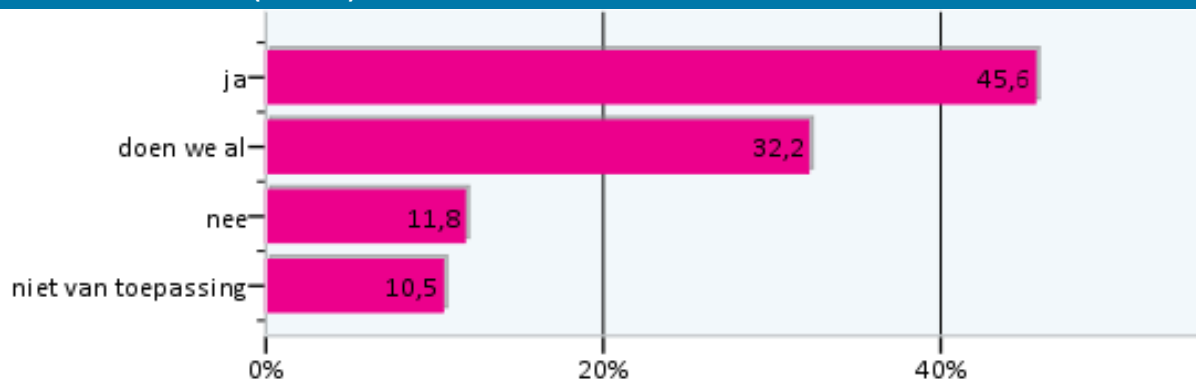


Respondenten (n= 274) die zeggen niet tevreden te zijn met de mogelijkheden om verlof op te nemen geven aan vooral ontevreden te zijn over de korte vakantieperiode in het hoogseizoen (19.7%), het aantal rode zones³ (23.4%) en het tekort aan personeel waardoor vervanging regelen moeilijk is (22.3%). Respondenten geven ook combinaties van deze antwoorden. Daarnaast is het niet zelf kunnen bepalen wanneer vrije dagen worden opgenomen maar dat dit door de werkgever wordt bepaald, een genoemd punt van ontevredenheid. Een overzicht van alle open antwoorden staat weergegeven in het hoofdstuk 'Open antwoorden' in tabel 35.

Ongeveer 80% van de respondenten (n= 1384) maakt geen gebruik van het recht op niet-inroosterbare dagen dat in de cao staat vastgelegd. 44% van alle respondenten geeft aan dat ze niet wisten dat dit recht er was, 7% geeft aan dat dit niet mogelijk is op hun werkplek en de overige 29% geeft enkel aan hier geen gebruik van te maken. Respondenten in de sector 'Juwelier en parfumerie' maken het minst gebruik van dit recht (15,2%), veelal omdat ze niet weten dat dit recht er is (56.5%). De respondenten in de 'Fashion- en sportwinkel' maken het meest gebruik van dit recht (22,1%).

Vervolgens is de respondenten gevraagd of zij het belangrijk vinden dat er een recht in de cao komt om twee aaneengesloten dagen vrij te krijgen. Een ruime meerderheid van de respondenten (71%, n= 1384) geeft aan dit belangrijk te vinden. Ook is de respondenten gevraagd of ze het belangrijk vinden dat het rooster langer van te voren bekend wordt gemaakt (bijvoorbeeld 4 weken van te voren). Het grootste deel van de respondenten bij wie dit (nog) niet geïmplementeerd is in het bedrijf, geeft aan dit belangrijk te vinden.

Figuur 8. Vind je het belangrijk dat het rooster langer van te voren bekend gemaakt wordt, bijvoorbeeld vier weken van te voren? (n= 1384)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

Wanneer de roosters langer van te voren bekend zijn, verwacht 47,5% van de respondenten flexibeler te zijn, 23,3% verwacht dit niet te zijn en voor 29,1% is deze vraag niet van toepassing. Er zijn hierbij geen grote verschillen tussen mensen die parttime en fulltime werken.

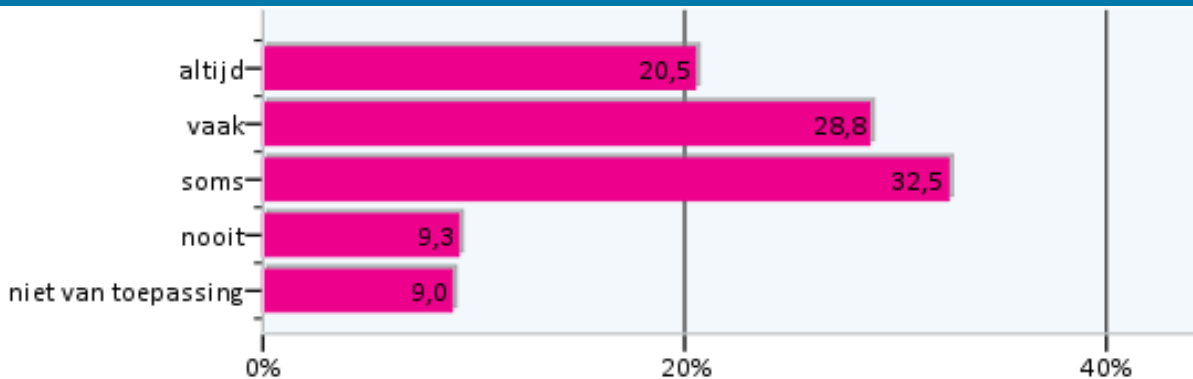
Feestdagen

De respondenten werd in de enquête ook enkele vragen gesteld over zon- en feestdagen. De meerderheid van de respondenten (70%, n= 1278) wordt wel eens ingepland op zondagen. Een groot deel van de respondenten wordt wel eens ingepland op feestdagen (zie figuur 9). Slechts 9.3% van de respondenten wordt nooit ingeroosterd op feestdagen, de rest van de respondenten is verdeeld over 'soms' 'vaak' en 'altijd'. Voor 9% is het werken op feestdagen niet van toepassing. Respondenten werkzaam in de sector 'Woonwinkel' worden het meeste ingepland op feestdagen, 40% van de respondenten gaf aan altijd te worden ingepland. Ook geven respondenten die meer dan 30 uur per week werken vaker aan 'altijd' te worden ingepland op feestdagen (22,6%) dan respondenten die minder dan 30 uur per week werken.

³ Periodes waarin niet vrij gevraagd kan worden.



Figuur 9. Wordt je wel eens ingepland op feestdagen (n= 1283)

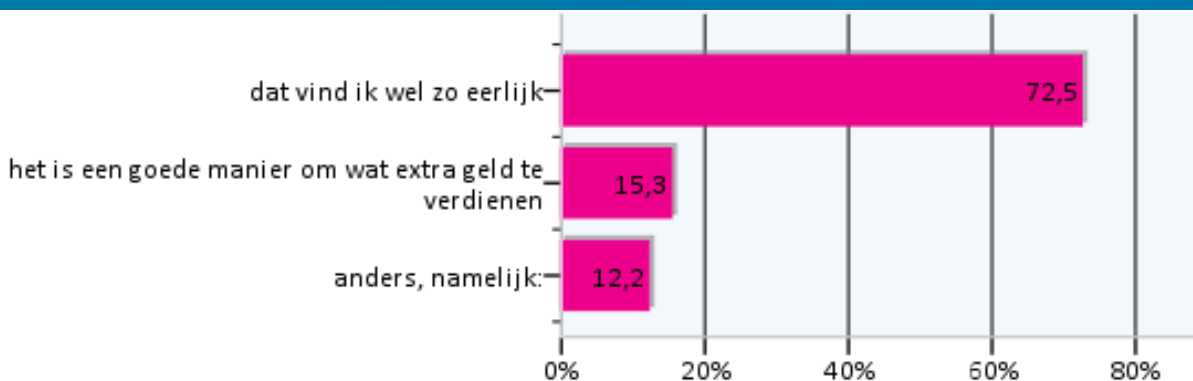


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

In juli 2016 is de huidige cao ingegaan. De respondenten is gevraagd of zij sindsdien meer of minder ingeroosterd worden op zondagen. Voor 41% (n=1277) is dit gelijk gebleven vergeleken met de inroostering op zondagen voor juli 2016, voor 19.4% is dit meer geworden, 6.3% wordt minder ingepland en deze vraag is niet van toepassing op 33.4% van de respondenten.

Verder is de respondenten (n= 1279) gevraagd of zij feestdagenvergoeding een belangrijk onderwerp vinden in vergelijking met andere arbeidsvoorwaarden. In lijn met het aantal respondenten dat wel eens werkt op feestdagen, vindt 78,3% dit een belangrijk onderwerp. 11% vindt dit een beetje belangrijk en 3.8% vindt feestdagen vergoeding niet belangrijk. Veruit de meeste mensen (72,5%) vinden de feestdagenvergoeding belangrijk omdat ze deze vergoeding zien als eerlijk, 15,3% van de respondenten ziet de feestdagenvergoeding als een goede manier om wat extra geld te verdienen en 12,2% van de respondenten geeft aan de feestdagenvergoeding belangrijk te vinden om een andere reden. Van de respondenten (n= 139) die aangaven om een andere reden de feestdagenvergoeding belangrijk te vinden, zegt 43,2% het normaal te vinden dat er een vergoeding tegen over zo'n belangrijke dag staat, 25,2% geeft aan dat werken op feestdagen ten koste gaat van hun sociale leven en 7,9% geeft aan dat die dagen werken niet vrijwillig zijn. Bij de meeste open antwoorden wordt aangegeven dat men vindt dat ze iets opgeven en daarvoor ook wat terugverwachten. Deze uitgebreidere antwoorden komen tot op zekere hoogte overeen met het meer beknopte antwoord 'dat vind ik wel zo eerlijk'. Een overzicht van alle antwoorden onder de bovengenoemde categorisering is terug te vinden in tabel 38.

Figuur 10. Waarom vind je feestdagenvergoeding belangrijk (n= 1142)



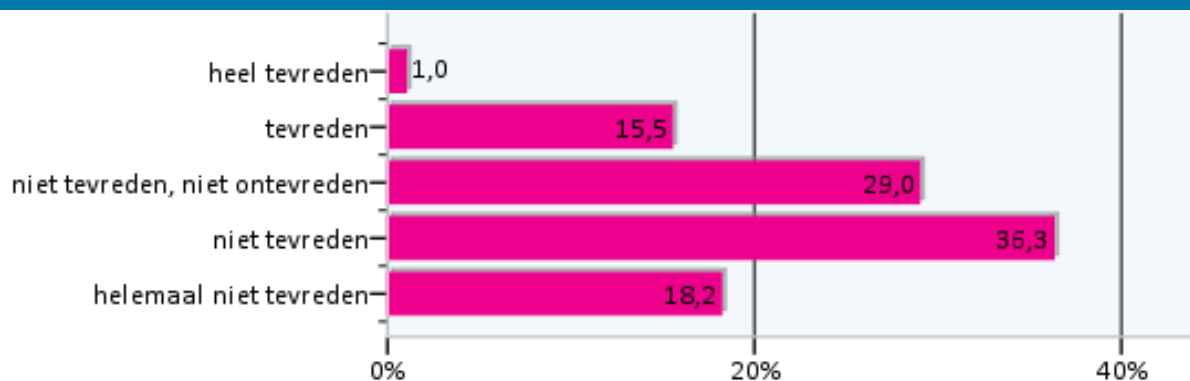
Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018



Salaris

Om in kaart te brengen hoe tevreden de respondenten zijn over hun salaris en het aantal uren dat ze daarvoor werken, zijn hierover verschillende vragen gesteld. De tevredenheid over het salaris is verdeeld, slechts 16,5% van de respondenten is (heel) tevreden over hun salaris.

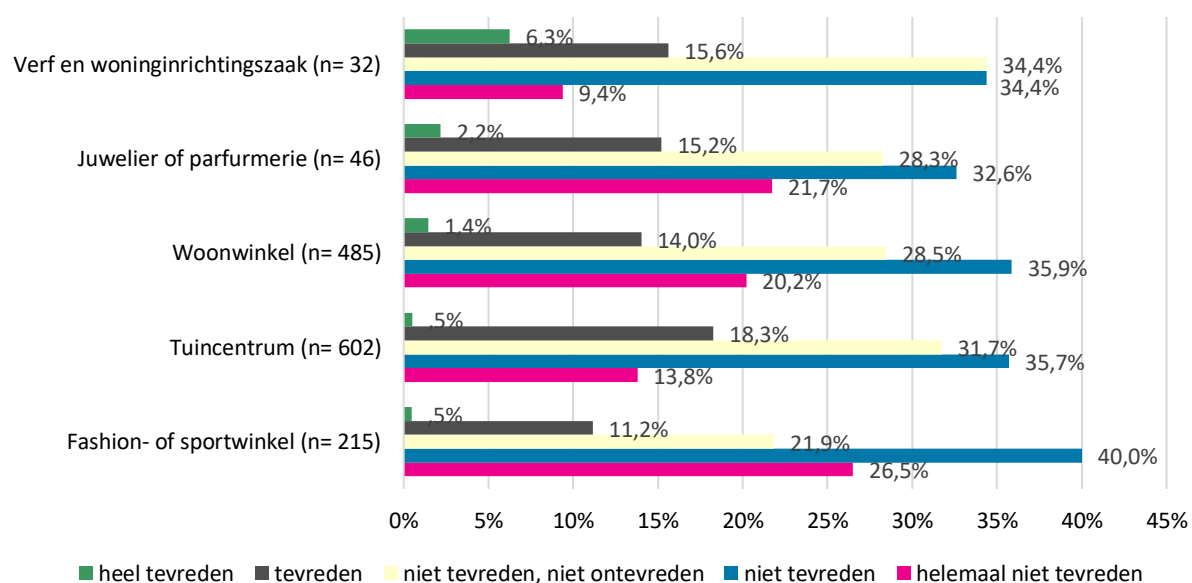
Figuur 11. Hoe tevreden ben je over je salaris? (n= 1380)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

De onvrede is het grootst in de sector 'Fashion- of sportwinkel', namelijk 66,5%. Van alle respondenten, zijn de respondenten die 0 tot 10 uur per week werken het meest tevreden, namelijk 34,5%.

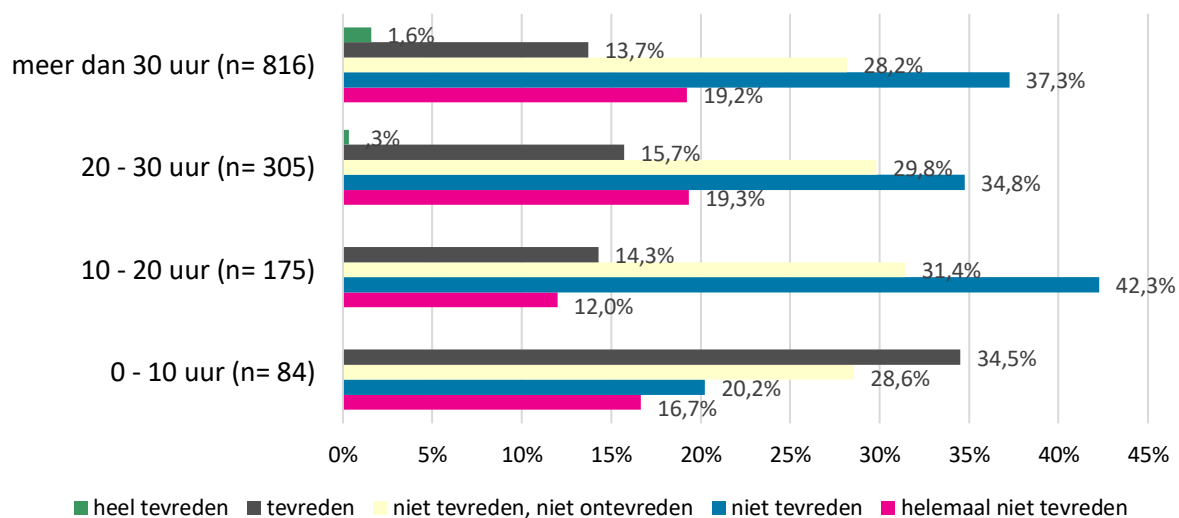
Figuur 12. Hoe tevreden ben je over je salaris?, per sector (n= 1380)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018



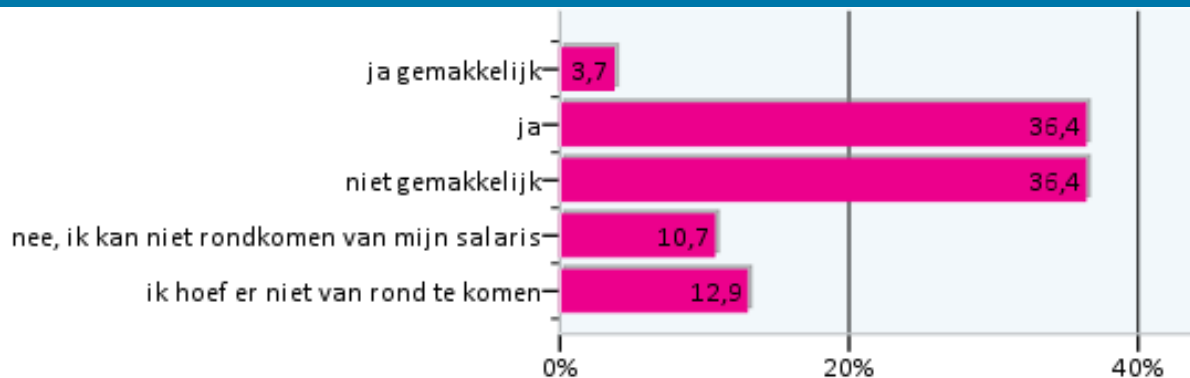
Figuur 13. Hoe tevreden ben je over je salaris, per werkuren (n= 1380)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

Ook de antwoorden op de vraag of respondenten kunnen rondkomen van hun salaris lopen uiteen. Slechts 3,7% kan makkelijk van het salaris rondkomen. 36,4% zegt rond te kunnen komen van het salaris maar ook 36,4% zegt niet gemakkelijk te kunnen rondkomen en 10,7% zegt niet te kunnen rondkomen.

Figuur 14. Kun je rondkomen van je salaris (n=1378)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

De huidige cao is ingegaan vanaf juli 2016. De respondenten is gevraagd of zij sindsdien een loonstijging hebben gehad. Een groot deel (42,1%) heeft geen loonstijging gehad. Bij de respondenten die één loonstijging hebben gehad, was dit bij 68,1% omdat het hele bedrijf in loon is gestegen. Bij de overige respondenten was het vanwege een ervaringsjaar (21,5%) of een promotie (10,5%). Slechts 4,7% van alle respondenten heeft meerdere loonstijgingen gehad.

Verder vindt ongeveer de helft van de respondenten (n=1358) het belangrijk dat ook bovenschaligen⁴ in loon stijgen (heel belangrijk 23,4%, belangrijk 24,4%).

Vervolgens is in de vragenlijst ook aandacht besteed aan de tevredenheid van de respondenten over het aantal uur dat zij werken. Ongeveer even veel respondenten (19,9%) zou meer uren willen werken als minder (20,4%). De respondenten die aan hebben gegeven meer te willen werken, willen gemiddeld 12 uur per week meer werken. De respondenten die minder willen werken, willen gemiddeld 8 uur minder werken.

⁴ Mensen waarvan het loon boven de loontabellen in de cao uitstijgt.



Tabel 15. Waarom wil je meer werken? (n=240)

	Aantal	Percentage
omdat ik meer geld nodig heb om rond te komen	129	46,9%
omdat ik meer tijd heb gekregen	48	17,5%
omdat mijn partner minder gaat werken	6	2,2%
omdat ik door wil groeien in deze baan	60	21,8%
anders, namelijk:	32	11,6%
Totaal	275	100%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

*Respondenten konden meerdere antwoorden geven. Gemiddeld is per respondent 1,15 antwoord gegeven.

Respondenten die ‘anders, namelijk’ hebben gekozen, geven als belangrijkste redenen meer te willen werken om meer geld te verdienen (46,9%) of omdat ze graag fulltime of langere dagen willen werken (25%). Een volledig overzicht van de open antwoorden is terug te vinden in tabel 36 in het hoofdstuk ‘Open antwoorden’.

Tabel 16.: Waarom wil je minder werken? (n=233)*

	Aantal	Percentage
omdat ik thuis veel moet mantelzorgen	16	6,3%
omdat ik een opleiding er naast wil doen	20	7,9%
omdat mijn partner meer gaat verdienen	12	4,7%
omdat ik gestrest ben	74	29,3%
anders, namelijk:	131	51,8%
Totaal	253	100%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

*Respondenten konden meerdere antwoorden geven. Gemiddeld is per respondent 1,09 antwoord gegeven.

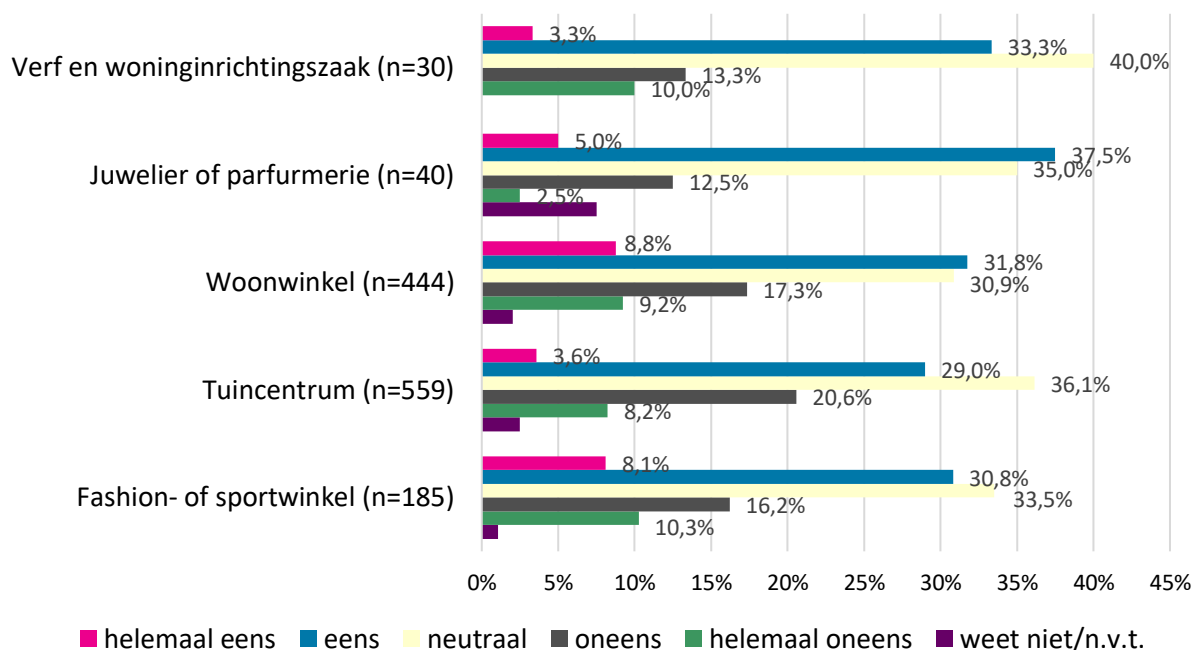
Een groot percentage van de respondenten heeft aangegeven om een andere reden minder te willen werken. De belangrijkste redenen om minder te willen werken zijn: ‘meer vrije tijd hebben’ (43,2%), ‘vanwege de leeftijd’ (25,2%) of ‘vanwege de werkdruk’ (7,9%). Een volledig overzicht van de open antwoorden is terug te vinden in tabel 37 in het hoofdstuk ‘Open antwoorden’.

Ervaring werk en persoonlijke ontwikkeling

De respondenten zijn acht stellingen voorgelegd met betrekking tot ervaringen met werk en persoonlijke ontwikkeling. Als eerst is de respondenten gevraagd of ze vinden dat ze zich goed kunnen ontwikkelen binnen de sector.



Figuur 17. Ik kan binnen onze sector goed leren, groeien en ontwikkelen.

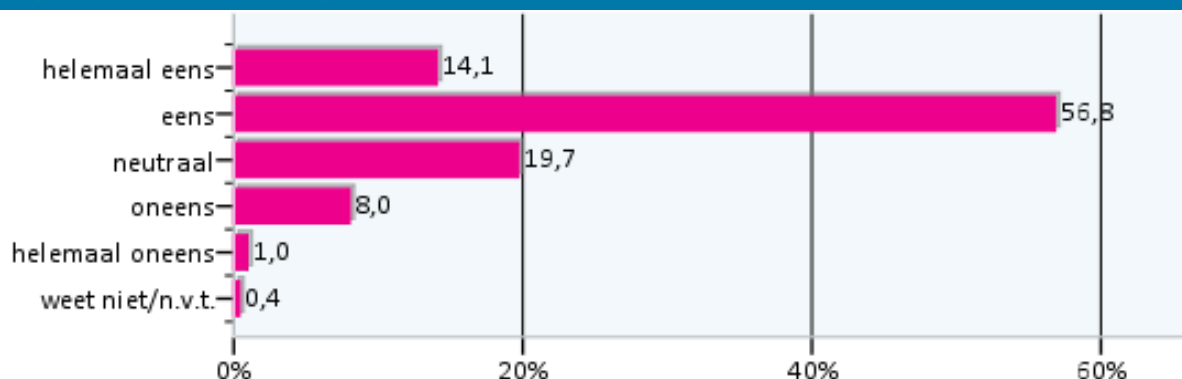


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

Tussen de sectoren zijn er enige verschillen waar te nemen als het gaat om hoe goed men vindt dat men kan leren, groeien en ontwikkelen. Bij de sector 'Juwelier of Parfumerie' zijn de meeste mensen het eens met de stelling. Echter bij de sector woonwinkel is het grootste percentage (8,8%) het helemaal eens met de stelling. Over de sectoren tezamen genomen kan worden geconcludeerd dat een groter deel van de respondenten het met de stelling eens is dan oneens. Daarnaast staat ook ongeveer een derde er neutraal tegenover.

Vervolgens is de respondenten gevraagd of zij het eens of oneens zijn met de stelling 'Ik kan mijn werk goed doen'. Het grootste deel van de respondenten is het hiermee (helemaal) eens. Tussen de verschillende sectoren is de lijn hetzelfde, echter bij de sector 'Fashion- of sportwinkel' is er een groter percentage (21,1%) het helemaal eens ten opzichte van de andere sectoren (7,5% - 16,9%).

Figuur 18. Ik kan mijn werk goed doen (n=1258).

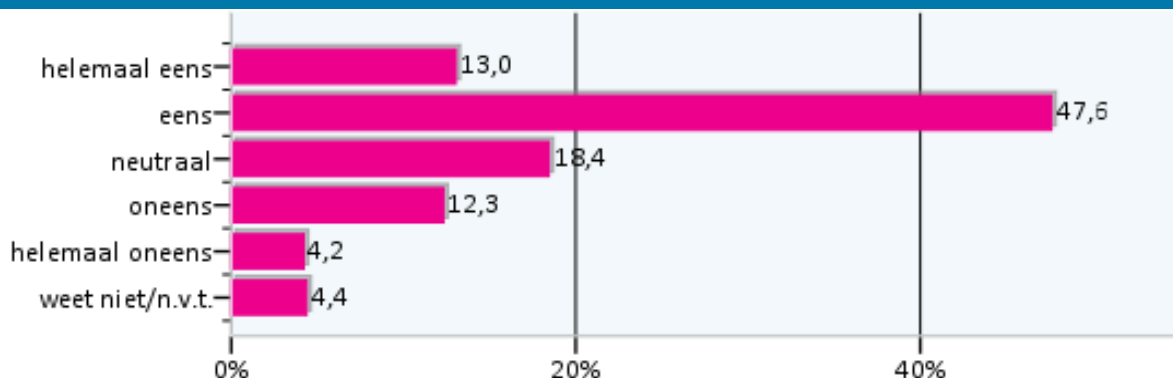


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

Ook geeft een groot deel van de respondenten (60,7%) aan hun huidige werk ook nog over 5 jaar goed te kunnen doen. Het aantal respondenten dat het met de stelling 'Ik kan dit werk over vijf jaar ook goed doen' eens is, is bij de sector 'Woonwinkel' het grootst (66,7%).



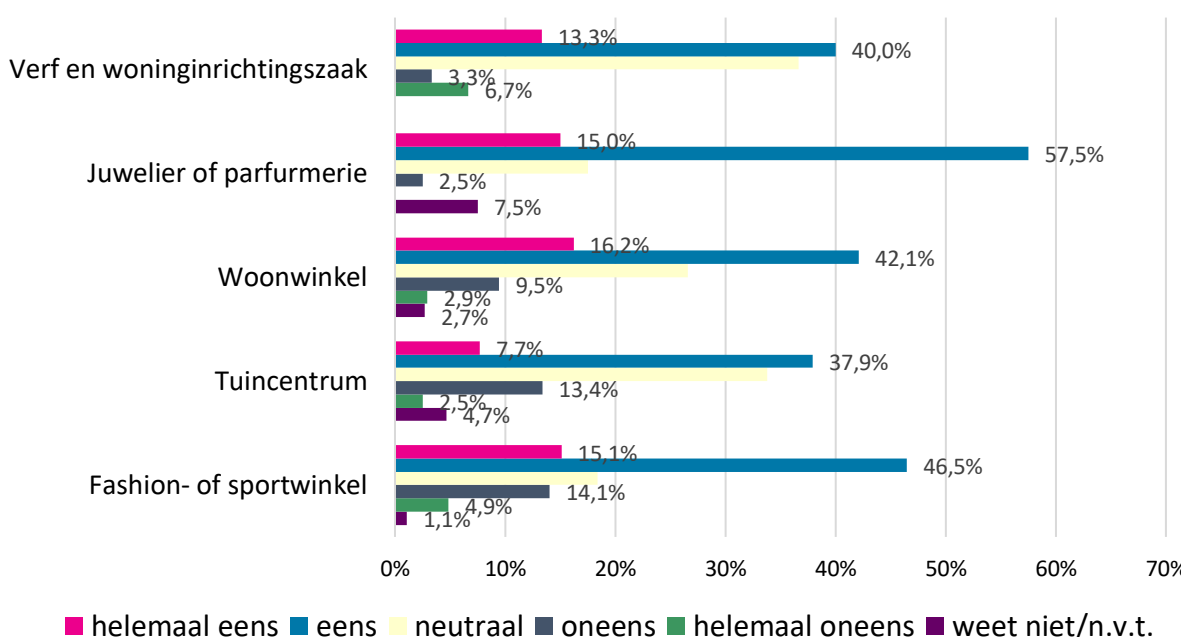
Figuur 19. Ik kan dit werk over vijf jaar ook goed doen (n=1258)..



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

De meeste respondenten zijn de afgelopen 12 maanden bezig geweest met hun eigen ontwikkeling. Bij de sector 'Fashion- of sportwinkels' is het grootste percentage (19%) van de respondenten het (helemaal) oneens met de stelling. Dit is opvallend ten opzichte van de andere sectoren waarbij de percentages uiteenlopen van 5,6% tot 7,5%. Tegelijkertijd is in dezelfde sector (Fashion- en sportwinkels) ook een groot aantal respondenten (61,6%) het wel (helemaal) eens met de stelling. Bij de sector 'Tuincentra' is slechts een minderheid (45,6%) het eens met de stelling.

Figuur 20. Ik ben afgelopen 12 maanden bezig geweest met mijn eigen ontwikkeling (n=1258).

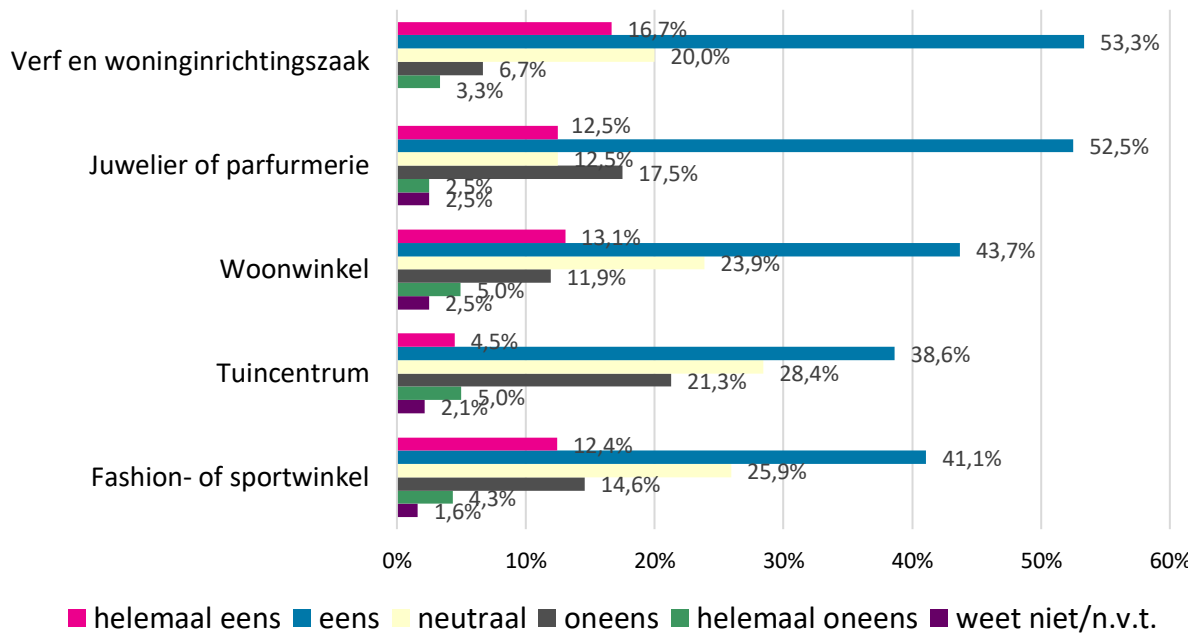


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

Naast de vraag in hoeverre de respondenten bezig zijn geweest met hun eigen ontwikkeling, is ook gevraagd naar de mogelijkheden die zij zien voor jongere en oudere medewerkers in hun bedrijf om zich te ontwikkelen. Ook hierbij zijn er verschillen tussen de sectoren waar te nemen zoals te zien in figuur 20 en 21. Over het geheel bezien vinden de respondenten meer dat jongere medewerkers zich kunnen ontwikkelen in hun bedrijf dan oudere medewerkers. 50,8% van de respondenten is het (helemaal) eens met dat jongere medewerkers zich kunnen ontwikkelen, ten opzichte van 24,8% dat het (helemaal) eens is met dat oudere medewerkers zich kunnen ontwikkelen.



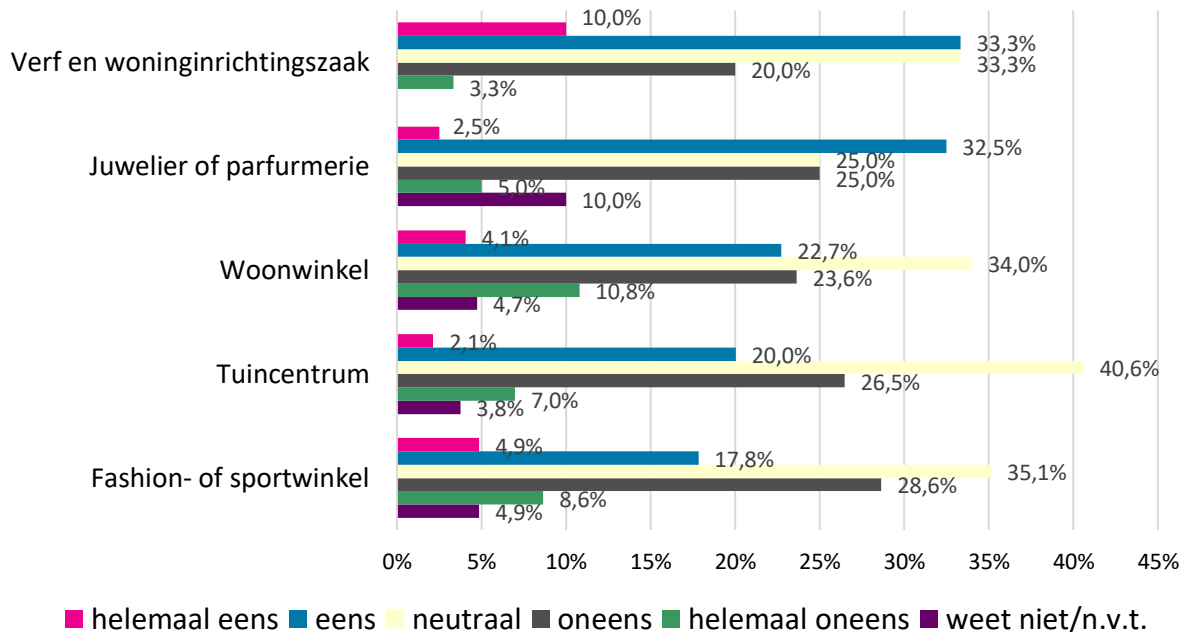
Figuur 21. Jongere medewerkers kunnen zich goed ontwikkelen in ons bedrijf (n=1258).



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

Bij de sectoren 'Verf- en woninginrichtingszaken' en 'Juweliers en parfumerieën' zijn de respondenten het meer eens met zowel de stelling over jongere als oudere medewerkers. Bij de andere drie sectoren staan relatief veel respondenten neutraal tegenover de stelling over oudere medewerkers.

Figuur 22. Oudere medewerkers kunnen zich goed ontwikkelen in ons bedrijf (n=1258).



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018



Verder is te zien dat jongere medewerkers zelf het meer eens zijn met de stelling over jongere medewerkers maar ook over oudere medewerkers.

Tabel 23. Jongere medewerkers kunnen zich goed ontwikkelen in ons bedrijf (n=1258).

Leeftijd	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Weet niet/nvt
jonger dan 35 jaar	11,9%	45,1%	21,6%	13,8%	6,1%	1,5%
35 tot 55 jaar	7,7%	39,3%	27,6%	18,7%	4,3%	2,6%
ouder dan 55 jaar	7,3%	39,9%	30,6%	16,6%	3,1%	2,6%
Totaal	9,2%	41,6%	25,8%	16,5%	4,8%	2,1%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

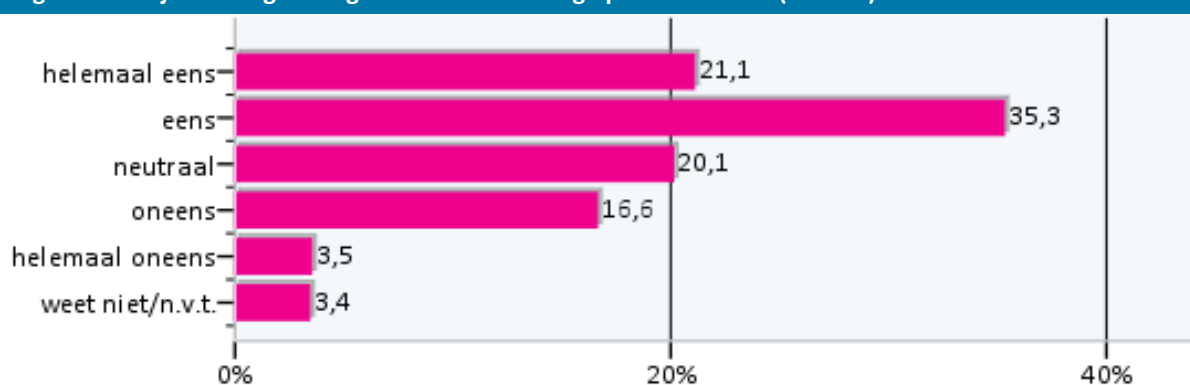
Tabel 24. Oudere medewerkers kunnen zich goed ontwikkelen in ons bedrijf (n=1258).

Leeftijd	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Weet niet/nvt
jonger dan 35 jaar	4,4%	24,3%	35,2%	22,4%	6,5%	7,1%
35 tot 55 jaar	2,6%	20,4%	36,9%	27,2%	9,9%	3,1%
ouder dan 55 jaar	3,6%	17,1%	40,4%	28,5%	8,8%	1,6%
Totaal	3,4%	21,4%	36,8%	25,6%	8,4%	4,4%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

Als laatste zijn de respondenten twee stellingen voorgelegd met betrekking tot de werkdruk. Meer dan 56% van de respondenten geeft aan regelmatig met onderbezetting op de werkvloer te staan. Op de stelling 'Ik maak regelmatig overuren' reageren de respondenten wisselend, hoewel er meer respondenten met de stelling eens dan oneens zijn.

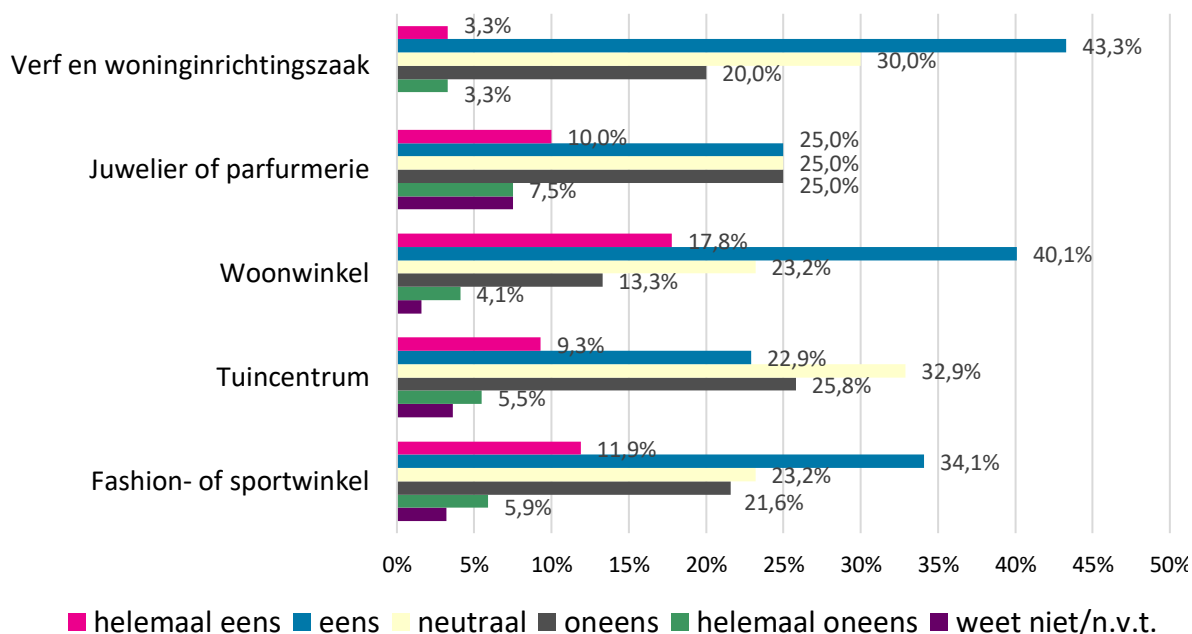
Figuur 25. Wij staan regelmatig met onderbezetting op de werkvloer (n=1258).



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018



Figuur 26. Ik maak regelmatig overuren. (n=1258).



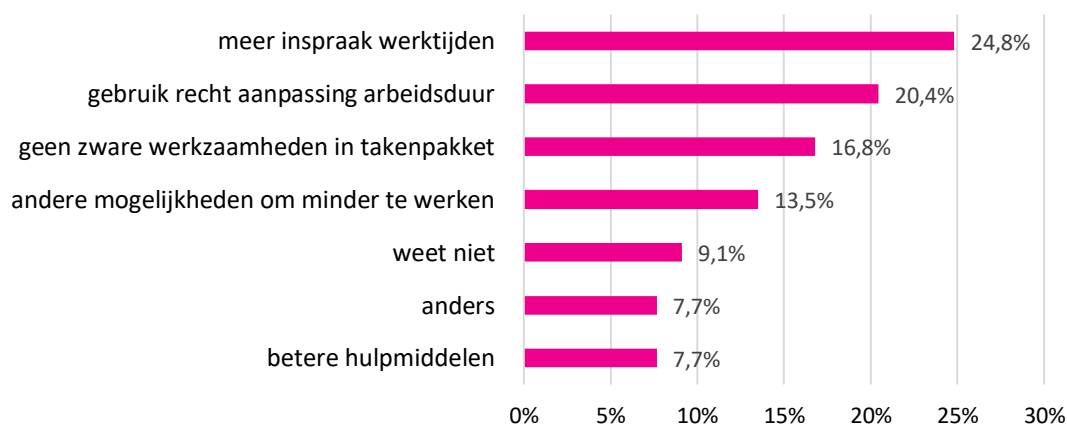
Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

De respondenten die werkzaam zijn in de sector ‘Woonwinkels’ zijn het meeste eens (57,9%) met de stelling ‘Ik maak regelmatig overuren’. Bij de sector ‘Tuincentra’ is het kleinste percentage (32,2%) van de respondenten het eens met de stelling. Bij de tuincentra geven ongeveer evenveel mensen aan neutraal te staan tegenover de stelling.

Levensfasebewust beleid

Aan de respondenten die ouder dan 55 jaar zijn, is een specifieke vraag gesteld over levensfasebewust beleid.

Figuur 27. De aow-leeftijd gaat omhoog, iedereen zal langer moeten werken. Wat vind jij een goede maatregel om je werk te kunnen blijven volhouden, ook als je ouder wordt? (n=191)*



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

*Respondenten konden meerdere antwoorden geven. Er is gemiddeld per respondent 1,4 antwoord gegeven.

De respondenten vinden verschillende maatregelen goed om hun werk langer te kunnen blijven volhouden, naar mate ze ouder worden. Zo vinden zij meer inspraak in de werktijden, het recht op aanpassing van de arbeidsduur en geen zware werkzaamheden in het takenpakket belangrijke maatregelen. Als specifieke zware werkzaamheden werd genoemd: zwaar werk, tillen, sjuouwen, kruipen, lange tijd staan, en lange werkdagen of



extra koopavonden. Een overzicht van alle gegeven open antwoorden is terug te vinden in tabel 39 in het hoofdstuk 'Open antwoorden'.

Tabel 28. Geen zware werkzaamheden meer in het taakpakket, zoals... (n=46)*

Werkzaamheden	Aantal
Zwaar werk, tillen, sjouwen, kruipen etc	40
Lange tijd staan	3
Lange werkdagen, extra koopavonden	3
Overig	1

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

**Door sommige respondenten werden open antwoorden gegeven die in twee categorieën ondergebracht konden worden, hierdoor is het totaal genoemde werkzaamheden hoger dan het aantal respondenten die de vraag heeft beantwoord.*

Door 21 respondenten is een antwoord gegeven bij de optie 'anders, namelijk:' in aanvulling op de al geformuleerde antwoordcategorieën bij de vraag 'Wat vind jij een goede maatregel om je werk te kunnen blijven volhouden, ook als je ouder wordt?'. Deze antwoorden zijn in de onderstaande categorieën in te delen. In het hoofdstuk 'Open antwoorden' in tabel 40 kan het volledige overzicht teruggevonden worden.

Tabel 29. De aow-leeftijd gaat omhoog, iedereen zal langer moeten werken. Wat vind jij een goede maatregel om je werk te kunnen blijven volhouden, ook als je ouder wordt? "anders, namelijk:" (n=21)

Maatregelen	Aantal
Kortere werkdagen/minder werken	5
Aanpassingen om werk minder zwaar te maken/ aan niveau aan te passen	4
Pensioenleeftijd verlagen of niet verhogen	3
Meer personeel, taken laten overnemen door ander personeel	2
Overig	6

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

**Door één respondent werd antwoorden gegeven die in twee categorieën ondergebracht konden worden.*

Vervolgens is gevraagd welke vormen van levensfasebewust beleid men nog meer belangrijk vindt. Deze vraag is door alle respondenten beantwoord, niet alle mensen die 55 jaar of ouder zijn.



Tabel 30. Welke (andere) vormen van levensfasebewust beleid vind je belangrijk? (n=1253)

Maatregelen	Aantal	Percentage van n
mantelzorgverlof/zorgverlof	461	36,8%
ouderschapsverlof, ook voor de vader	406	32,4%
overlijden familielid	5	0,4%
levensfasebeleid voor ouderen	27	2,2%
levensfasebeleid voor jongeren, scholing of ontwikkeling	7	0,6%
vakantie met gezin	2	0,2%
sabbatical	3	0,2%
regelingen voor mensen met gezin	2	0,2%
reiskosten	2	0,2%
minder (belastend) werken	4	0,3%
overige	13	1,0%
geen	343	27,4%
Totaal	1278	101,8%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

**Door sommige respondenten werden open antwoorden gegeven die in twee categorieën ondergebracht konden worden. Gemiddeld werd er 1,02 antwoorden gegeven.*

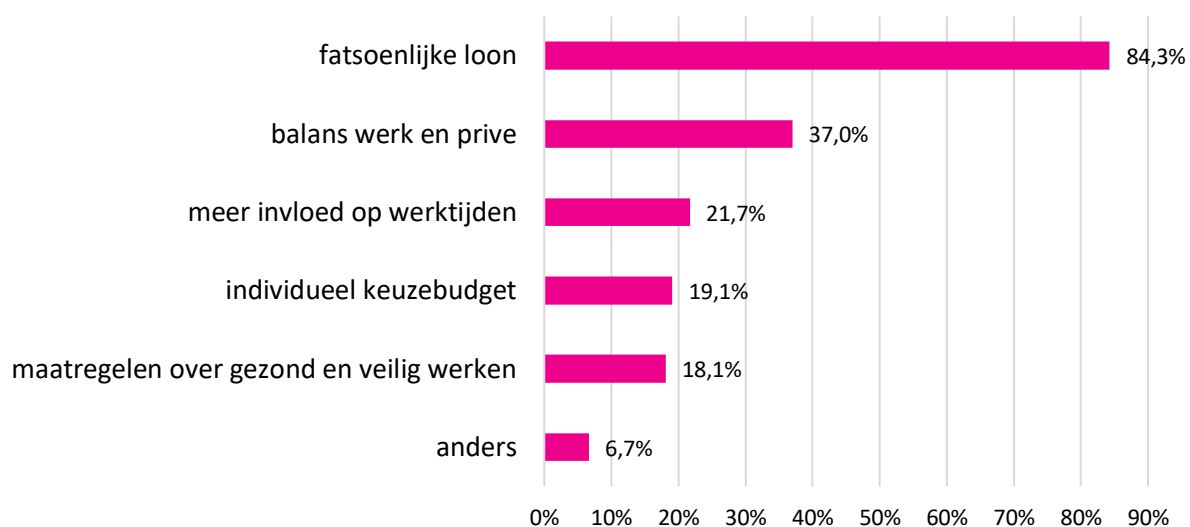
Door 103 respondenten is een antwoord gegeven bij 'anders'. Deze antwoorden zijn weer in verschillende categorieën ingedeeld. In het hoofdstuk 'Open antwoorden' in tabel 41 zijn alle open antwoorden terug te vinden. Bij het categoriseren is gebleken dat sommige antwoorden ook onder te brengen vallen onder de bestaande categorieën, deze zijn zodoende gehercodeerd. In tabel 29 worden de gegeven antwoorden weergegeven.

Onderwerpen voor volgende cao

Een fatsoenlijke loon en goede balans tussen werk en privé blijken belangrijke onderwerpen te zijn die mensen terug willen zien in het volgende cao. 84,3% van de respondenten gaf aan fatsoenlijke lonen belangrijk te vinden. 37,0% van de respondenten vond een goede balans tussen werk en privé belangrijk.



Figuur 31. Wat vind jij een belangrijk onderwerp om te regelen in de volgende cao? (n=1253)*



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

*Respondenten konden meerdere antwoorden geven. Door de respondenten is gemiddeld 1,9 antwoord gegeven. In de grafiek is het percentage van de respondenten weergegeven dat het betreffende antwoord heeft gegeven.

Door een aantal respondenten werd ook een ander onderwerp genoemd dat zij belangrijk vinden om te regelen in de volgende cao. In totaal werden er 83 open antwoorden gegeven. De open antwoorden zijn in een aantal categorieën ondergebracht. Dit is in onderstaande tabel weergegeven. Alle open antwoorden zijn terug te vinden in tabel 42 in het hoofdstuk 'Open antwoorden'.

Tabel 32. Wat vind jij een belangrijk onderwerp om te regelen in de volgende cao? "anders, namelijk" (n=83)*

Onderwerpen	Aantal	Percentage van n
betere regelingen voor zon- en feestdagen	21	25,3%
betere loonschalen	18	21,7%
ouderen beleid	7	8,4%
mogelijkheid tot vrijwilligerswerk of opleiding, doorgroeien	5	6,0%
zorgverlof kind, ziektewet, ouderschapsverlof	4	4,8%
langere zomervakantie regeling	4	4,8%
reiskosten vergoeding	4	4,8%
werkdruk	4	4,8%
verlofuren	3	3,6%
op tijd werkschema's bekend maken	2	2,4%
overige	16	19,3%
Totaal	88	106,0%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018

*Door enkele respondenten werd een open antwoord gegeven dat in meerdere categorieën onder gebracht kon worden. Hierdoor telt de categorisering op tot 88 (106%).

Opmerkingen

De respondenten is als laatste gevraagd of zij nog iets wilden zeggen over hun werk of arbeidsomstandigheden. Door 283 respondenten is hierop antwoord gegeven. De respondenten hebben in de meeste gevallen lange open antwoorden gegeven waarin ze meerdere punten benoemden. Bij het analyseren van de open antwoorden zijn de antwoorden onder gebracht in 15 categorieën. Sommige antwoorden konden worden ondergebracht bij meerdere categorieën. In onderstaande tabel wordt derhalve weergegeven hoe vaak de verschillende punten zijn genoemd.

De meeste respondenten hebben met name punten benoemd over zaken waar ze graag nog iets aan verbeterd of veranderd aan zien. Slechts een klein aantal respondenten (10) heeft nog een opmerking gemaakt waaruit blijkt dat ze tevreden zijn.

Figuur 33. Is er nog iets wat je wilt zeggen over je werk of je arbeidsomstandigheden? (n=283)

Onderwerpen	Aantal
ontevreden over loonschalen/loonstijging	109
te hoge werkdruk	65
feest/zondagen regeling, vakantie, zelf inplannen rooster	52
overige, persoonlijke klachten	29
meer rekening houden met zwaar werk (ouderen)	17
onveilige, onprettige situaties op werk	17
medewerkers worden niet genoeg gewaardeerd	13
overuren/pauzes die niet gebruikt worden moeten ook betaald worden	11
positief bericht (tevreden respondent)	10
regeling ziektewet, wachtdagen	9
medewerkers meer inlichten over zaken/CAO, betere communicatie	8
werkuren niet snipperen over onnodig veel dagen	6
problemen met directie/leidinggevende	6
ouderen regeling	5
CAO wordt niet uitgevoerd	5

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2018



Open antwoorden

Tabel 34. Open antwoorden op de vraag 'mijn functie is, anders, namelijk:' per categorie.

Horeca, algemeen of werkzaam in de horeca gelegenheid bij het tuincentrum.

Tuinterras

Tuincafe

Tuincafe

Medewerker Tuincafé

Medewerker Tuincafé

In het restaurant

In het restaurant

In de winkel, maar op afdeling Horeca/Café

Horeca medewerker

Horeca

Horeca

Horeca

Op de winkelvloer, als kassamedewerker, verkoper, verkoop adviseur.

Deze open antwoorden zijn verwerkt in de antwoordcategorie 'op de winkelvloer' en 'leidinggevend'.

Zowel in de winkel als leidinggevende

gedeeltelijk leidinggevend rest verkoper

ABL in detailhandel

Abl

Servicebalie, informatiebalie en klantenservice

Servicebalie

servicebalie

Servicbalie

Klantenservice medewerkster

klantenservice

Informatiebalie

Werkzaam in dierenpraktijk

paraveterinair

In de dierenartspraktijk

Dierenarts

dierenartspraktijk

dierenartspraktijk

Dierenarts

Dierenarts

dierenarts

dierenarts

dierenarts

Stoffeerder

Stoffeerder



stoffeerder
stoffeerde
Monteur
Monteur
Monteur
Inkoop/verkoop, callcentre, accountmanager
Inkoper
Inkoop/verkoop
Consultancy retail
Callcenter
Accountmanager
Overige
Zwever
Voorman hovenier
Trimmster
styling
Stagair
Radiologische assistente
Presentatie
Pedagogisch medewerker
Magazijn en technische dienst
kwaliteit beheer
Inrichting verbouwing
Housekeeper
Dap
Bloem

Tabel 35. Open antwoorden op de vraag 'Waar ben je niet tevreden over' per categorie.

Niet mogelijk om 3 weken in de zomervakantie op te nemen, te korte vakantie
Zou ghraag wat meer verlof willen opnemen
zomervakantie. We kunnen geen 3 weken krijgen,.
zomervakantie maar 2.5 week in de zomervakantie
Zomervakantie 2 weken 3 dagen
Zomer vakantie 2weken en 2 dagen vind ik tekort
wil graag 3 weken vakantie i p v 2 weken en 2 dagen
Wij mogen in de zomerschoolvakantie maar 2 1/2 week vakantie in plaats van 3 weken Waar door wij minder tijd met ons gezin hebben
Wij hebben in de zomervakantie maar 15 dagen vakantie en willen dat we in principe 7 dagen per week beschikbaar zijn
We mogen in de zomerperiode maar 2 weken,2dagen.
We mogen geen 3 weken vakantie in het hoogseizoen zelfs niet als je met je team de planning rond hebt. Managers gaan wel 3 weken



Verlof in zomer periode is aansluitend 2 weken en 2 dagen maximaal. Dit is te kort , moet 3 weken aansluitend zijn.

verlof in de zomerperiode te kort. 2 weken en 2dagen aaneengesloten is te kort

Veel te veel verplichte dage/weken dat er geen vrij genomen kan/mag worden. Te korte vakantie.

Vakantieperiode is vaak lastig om verlof te hebben. Zomervakantie 3 weken achter elkaar is niet mogelijk. Bepaalde schoolvakantie's is er een verlofstop.

vakantie is te kort

Tweeëneenhalf week (zomer)vakantie in plaats van drie weken

te weinig verlofdagen

Te weinig vakantie dagen in de zomervakantie. Niet reëel voor studenten of gezinnen

Te weinig dagen

Te veel verplichte dagen/weken wanneer er geen vrij genomen mag worden. En te korte vakantie.

Slechts 12 werkdagen in de zomer

Over verlof opnemen in de zomervakantie. We kunnen in de zomervakantie maar 17 aaneengesloten dagen opnemen. Dit vind ik te weinig, dit zou minimaal 3 weken moeten zijn. Zodat je naast je reisdagen (vliegtuig en/of auto) genoeg dagen over houdt om ont- en opladen.

Over het beperkte aantal op te nemen vakantiedagen aan een gesloten in de zomer. Dit is maximaal 2weken en 2dagen. Dit terwijl 3 weken tot de mogelijkheid moet behoren.

Op sociale dagen kan er geen verlof genomen worden, feestdagen e.d. vakantie in de zomer maar twee weken

Omdat ik geen vakantieuren opbouw volgens het contract, daar mijn vakantiegeld in mijn loon verwerkt is. Ik kan dus niet zoals fulltimers of managers een aantal weken vakantie opnemen of een week.

Mogen maar 2 weken en 2 dagen achtereenvolgende vakantie opnemen in de schoolvakantie (zomer).

Kan niet vrij nemen wanneer ik wil teven in de schoolvakanties maar 2 weken.

Kan geen 3 weken aan elkaar

in hoogseizoen mag je maar 2 1/2week opnemen verder houwen ze wel rekening met je dus alles gaat met goed over leg

In de zomervakantie zou ik graag 3 weken verlof willen hebben ipv 2 weken en 2 dagen

In de zomervakantie geen 3 weken. Verder weinig mogelijkheden om in andere vakanties verlof op te nemen.

In de zomer periode is het nooit mogelijk om 3 of 4 vakantieweken op te nemen

In de zomer mogen we maar kort vakantie nemen, voor de collega's met een studie en kinderen is dit gewoon niet te doen.

In de zomer is maar 2 weken mogelijk volgens rayon managers. Terwijl hun wel 3 weken vakantie nemen.

Ik zou graag 3 weken zomervakantie aan 1 gesloten willen.

Ik mag maar 5 zaterdagen vrij opnemen per jaar, inclusief de vakantie.

Ik heb 2 kinderen, en ben gescheiden. De kinderen hebben 6 weken vakantie waarvan ik 3 weken mijn kinderen heb. Ik kan 1 volle week en 1 week die onderbroken wordt opnemen als vakantie. (2 x per week bestellen , kamerplanten /potterie) Ik vind dat ouders met school gaande kinderen voorrang hebben op collega's zonder kinderen om in de school vakantie weken op te nemen.



Het zomerverlof is anders beschreven in een zgn eigen handboek wat de manager als leidraad gebruiken maar officieel niet leidend is.

het aantal weken vakantie wat aaneengesloten op genomen mag worden in de zomerperiode

heel weinig verlof uren

geen vrij nemen wanneer ik wil. wij mogen ook maar 2 weken en 2 dagen achter elkaar op vakantie in het hoog seizoen dat is voor mijn idee wel een beetje kort

Erg lastig om tegelijk met minderjarige kinderen en partner met vastgestelde vakantie, vakantie te kunnen nemen, gezien iedereen graag op vakantie wil ook collega's zonder deze privé situatie willen graag in dezelfde periode verlof. Hierdoor heb ik gemiddeld slecht 10 werkdagen per jaar de kans om vrij te nemen tegelijk met mijn gezin. Het zou prettig zijn dat mensen met minderjarige kinderen en partner met vastgestelde vakanties de mogelijkheid hebben om minimaal 3 weken verlof aan 1 stuk te kunnen opnemen

Er mag maar 1 collega per keer op vakantie en je mag maar 2,5 week. Mijn man en die van mijn collega zijn beide verbonden aan de bouwvak dus wij hebben beide maar 1,5 week met ons gezin samen vakantie

Er is steeds minder ruimte voor een privéleven. Vooral door alle zondagen open en geen extra personeel hiervoor. Weinig ruimte voor verlof

De zomervakantie is te kort. Deze mogen maar 17 dagen aan een volgend zijn. Je kunt zo maar 2 weken op vakantie.

De zomervakantie is maximaal 2 weken en 3 dagen lang, dit vind ik erg kort

De tijdsperiode om verlof of vakantie op te nemen is zeer beperkt. Niet mogelijk in hoogseizoen, maar daar buiten vaak ook niet mogelijk i.v.m. ombouw of afbreken van winkelafdelingen of door onderbezetting in personeel.

De duur en periode van verlof tijdens (zomervakantie) is erg lastig (niet akkoord)

Dat we in het hoogseizoen niet meer dan twee weken en twee dagen aan een gesloten vakantie mogen opnemen. Drie weken zou standaard moeten zijn!

dat ik niet genoeg vakantie heb. mijn kinderen hebben veel meer

Aantal verlofdagen

Aantal vakantiedagen per jaar.

aantal dagen aaneengesloten te kort. geen personeel om uren van collega die op vakantie is goed op te vangen.

3 weken in de zomervakantie wordt niet toegestaan.

Te druk, weinig vervangers om vrij te kunnen nemen

Werk alleen op een afdeling. Geen vervanging tijdens mijn vakantie of vrije dagen

Weinig vervangers. Wanneer ik er niet ben, blijft mijn werk grotendeels liggen tot ik terug ben.

Weinig vervangend personeel waardoor het bijna niet mogelijk is om vrij te nemen

We zijn continu druk

We hebben te weinig personeel om flexibel te zijn. Als we 1 persoon extra aan zouden nemen, zou ik te weinig kunnen werken, waardoor ik te weinig verdien. Met als gevolg dat verlof soms moeilijk te krijgen is

Vrij nemen is moeilijk omdat er te weinig personeel voor onze afdeling is



Voor 20 uur werken teveel verwachten dat je paraat staat
verlof wordt meestal geweigerd vanwege bezetting
Verantwoordelijke daarvoor staat op non actief. Er is geen vervanging want wordt geen personeel aangenomen. Productie komt in gevaar bij wegvallen. Zeer veel zieke en overspannen collega's, dus vrij kan niet.
Uitsluiting laatste 2 week van het jaar om vrij te nemen. Opnemen van uren alleen mogelijk is als een collega mijn uren kan werken, moet dus intern opgelost worden
Teveel werk, waardoor je niet makkelijk vrij kan nemen.
te weinig tijd om verlof aan te vragen, ivm drukte en te weinig dagen achter elkaar in de grote vakantie
Te weinig personeel, om als FT jouw dagen in te vullen. Vereiste om überhaupt vrij te (mogen) zijn.
Te weinig personeel, niemand die mij over kan nemen.
Te weinig personeel op het moment
Te weinig personeel om vakantie op te kunnen nemen
te weinig personeel en geen verlof omdat er geen vervang is of heel moeilijk met te veel moeite
Te weinig personeel dus hen enorm veel overuren en verlof van 2 jaar staat er nog
Te weinig collega's
Te weinig bezetting
Te veel druk op de planning.
Te krappe bezetting. Door slechte lonen is er weinig tot geen instroom van nieuw personeel. Om vakanties en ziektes van andere collega's op te vangen is het moeilijk om vrij te krijgen.
Te kort aan personeel
Op kortere termijn verlof aanvragen is altijd erg moeilijk, je moet dan vaak zelf op zoek naar een collega die voor jou wil komen. Te weinig opvang in de zomervakantie qua overname van mijn uren of die van anderen. Dit betekent dat ik relatief kort vakantie kan opnemen in de zomervakantie, en als ik weer terug ben ook nog extra moet werken zodat anderen weer kunnen gaan. Daardoor zitten mijn kinderen vaak hele dagen alleen thuis.
Omdat er al heel veel weken bezet zijn. Er zijn nu eenmaal veel mensen verbonden aan de zomer vakanties.. Misschien werken met zomerkrachten. Maar vind het erg jammer dat wij dan geen vrij meer mogen hebben.
Omdat afhankelijk van de parttimers medewerkers Om een vrij te vragen
Momenteel is er nog een kennis en resource probleem binnen het team, hier wordt hard aan gewerkt om dit op te lossen. Echter zijn er continu deadlines te behalen, wat ten koste gaat van het verlof van sommige mensen.
Mogelijkheden te beperkt, max aantal medewerkers per dag vrij te weinig.
Moeilijk omdat er vaak geen vervangend personeel is.
Mijn vrouw werkt in onderwijs. Als zij vakantie heeft, buiten de zomervakantie, is het vanwege drukte bijna niet mogelijk, om dan ook vrij te zijn.



Kan vaak geen vrij krijgen door de minimale bezetting of het drukke seizoen. Kan 3 weken zomervakantie en daarnaast alle vrije dagen die over zijn en de tijd voor tijd opnemen in de winterperiode.

je moet met teveel mensen rekening houden, omdat de functie door 6 mensen verdeeld wordt over 3 winkels.

je kunt niet altijd je eigen verlofdagen invullen, ivm bezetting vooral in weekenden

ivm personele bezetting niet de mogelijkheid om verlof op te nemen, met uitzondering van de zomervakantie.

Ivm drukte of te weinig personeel niet altijd mogelijk

Is altijd druk

Ik werk verplicht altijd in het weekend en in het seizoen lastig om vrij te krijgen door personeels tekort

Ik werk in de schoenen winkel en die hebben het zwaar, maar al jaren verplicht mijn werkgever mij om in de slappe maanden februari en maart twee weken vakantie op te nemen.

Ik kan niet de bouwvak vakantie vrij hebben samen met mijn partner omdat er nog een collega is die deze 3 weken vrij wil, dus moeten we het opdelen.

Het past niet altijd, en er zijn veel zieken, waardoor als gevolg daarvan er snel krapte is in de bezetting. Te weinig mensen in dienst om calamiteiten op te vangen

Het is haast onmogelijk om vrij te krijgen. Er mogen bij ons max twee personen vrij op een groep van 40 medewerkers.

Geen vervangend personeel

Gaat Moeizaam ivm. personeel gebrek

er zijn zoveel beperkingen in mogelijkheden dat het vaak kiezen is uit de opties die beschikbaar blijven. dit komt veelal door te weinig back-up in kaderfuncties in de regio. die zijn minimaal waardoor er weinig "vet op de botten zit"

er zijn teveel collega's die part time werken en daardoor is verlof of vakantie een moeilijk punt

Er is weinig personeel beschikbaar waardoor er weinig ruimte is

Er is onvoldoende opvang en eigen keus om vakantie op te nemen. Dit wordt opgevuld waar het mogelijk is om weg te gaan. In hoogseizoen en oktober-december is geen vakantie mogelijk.

Er is nooit genoeg personeel. Waardoor ik heel vaak geen vrij kan opnemen.

Door weinig personeel kan je nooit een extra dag vrij. Je moet er altijd een andere dag voor werken. Dit geldt voor buiten de vakanties.

Door te weinig personeel, ivm urenbesparing is het lastig om vrij te nemen

Door te hoge werkdruk is het vaak moeilijk om verlof op te nemen, met als gevolg het meenemen van een aantal weken verlof naar het volgende jaar, die vervolgens ook weer heel erg moeilijk op te nemen zijn.

Door het weinige personeel is het soms erg lastig voor bepaalde mensen om vrij te krijgen, wanneer dan ook

Door een stelselmatige onderbezetting, heeft de afwezigheid van iemand direct negatieve gevolgen op de werkdruk van collega's. Hierdoor kun je niet altijd vrij krijgen als je dat graag wilt en maak ik me zorgen of er niet te veel op collega's afkomt wanneer ik zelf afwezig ben door ziekte of vakantie.



door dat wij aan de krappe kant zitten met personeel, en het feit dat het evenwicht werken op zondag per maand gelijkwaardig moet zijn onder het personeel kan ik niet altijd vrij krijgen op de datums die ik heb aangegeven

Door beperkt teambestand bijna verplicht om buiten de seizoenen vakantie op te nemen. Dit om doorgang van de winkel te waarborgen.

Dit kan niet wanneer ik dat wil i.v.m. kleine bezetting.

De personeelsbezetting in de winkels is zo krap dat het lastig is om de planning rond te krijgen. Laat staan om verlof op te nemen. Mijn manager komt met beweringen als, vrije dagen zijn onder voorbehoud, lukt het niet de planning rond te krijgen word je onder druk gezet je verlof in te trekken. En het management daarboven neemt weinig moeite hiertegen op te treden of naar oplossingen te zoeken.

de onderbezetting in vakantie periode als een ieder vrij wilt

De dagen die je vrij wil nemen zijn in het weekend en dus altijd druk. Te kleine bezetting door middel van te weinig ander personeel om in te zetten, dus haast niet mogelijk

de bezettingen raken 'uitgekleed' en vakmanschappen verdwijnen, waardoor veel moet worden opgevangen om de winkels goed te laten draaien

dat je nooit tegelijk met een collega op vakantie kan

Bezetting is minimaal, bij slechts een enkele calamiteit wordt er van je verwacht dat jij het zelf oplost.

Als er meerdere vakantie willen kan het zijn dat je vakantie aanvraag niet goed gekeurd wordt. Ook in bepaalde weken kun je geen vakantie aanvragen.

aantal medewerkers om over te nemen

Rode zones, in te veel periodes is vrij vragen niet mogelijk, vrije dagen kunnen niet zelf worden bepaald

Zomervakantie opnemen buiten de zomervakantie" is niet mogelijk.

Weinig keus, zelfs buiten de schoolvakanties om lukt slecht

Wanneer je verlof vraagt in Kersttijd wordt daar altijd moeilijk over gedaan. Aanvraag voor dit jaar alweer afgewezen

van mij mogen de rode zones die zijn ingesteld komen te vervallen en iedereen zelf kunnen bepalen wanneer je vrij neemt. en je weet zelf wel binnen de seizoenen wanneer dit kan en niet kan.

vakantie aanvraag voor een week wordt afgewezen in januari zonder verklaarbare reden. in maart mag ik ook geen week door wisseling van filiaalleidster en assistent, vrij niet in te roosteren volgens leiding

Teveel periodes waarin je geen vrij kan nemen

Te weinig mogelijkheden om een paar dagen vrij te nemen

Te weinig eigen keuze mogelijk. Veel weken, dagen die geblokkeerd zijn.

Te veel zwarte tijd waardoor je maar een paar werken per jaar vrij kan nemen en dan wilt iedereen en dat gaat niet

Te veel rode zones waarin je geen vrij mag nemen

te veel rode zone(waarin je geen vrij kunt nemen)

Te vaak 'rode zones' waardoor je geen vrij kunt krijgen.



Te moeilijk te regelen.
Te lange gesloten periodes.
Sommige maanden kunnen we geen vrij nemen
Sinds 1 januari hebben we een vast rooster waardoor het vrijwel onmogelijk is losse dagen vrij te nemen. Er wordt echter wel verwacht dat we op dagen komen werken die niet in het vaste rooster voorkomen
Rode zones waar moeilijk van is af te wijken Lang wachten voor akkoord
Onze rode zones waarin je dus niet op vakantie kan zijn te lang en niet flexibel. Maar wij moeten wel flexibel zijn!
Omdat er in ons tuincentrum een hoogseizoen is kunnen we een aantal maanden geen verlof opnemen zoals maart april mei juni en oktober november en december. Dus 7 maanden van een jaar zitten wij vast op ons werk, laten ze t eens bekijken per afdeling daar waar t stil is met klanten gewoon verlof opnemen, maar helaas
Moeilijk vrij te krijgen in sommige periodes, en dat wordt steeds erger.
Mag niet in het begin van ieder nieuw seizoen
Mag alleen in bepaalde weken
Maar beperkte periode dat je per jaar dat je vakantie op mag nemen ivm drukte van het seizoen, denk aan maart t/m juni en oktober t/m december ivm kerst. Terwijl je in januari / februari wordt verplicht om minimaal 1 week aan vakantie uren op te nemen
Kindervakanties altijd een probleem
is altijd moeilijk in schoolvakanties terwijl ik kinderen heb.
In september/oktober/november/december mag ik geen vrij
In de periode van het hoogseizoen mag er geen vrij worden gevraagd. Dat duurt 4 maanden lang
in bepaalde maanden mogen wij zo ie zo geen verlof aanvragen , de zo geheten gesloten periodes
Ik kan te vaak geen vakantie nemen wanneer ik dat wil.
ik kan niet altijd vrij nemen wanneer ik dit zelf graag zou willen.
Ik kan geen vakantie opnemen wanneer ik wil. Ik moet altijd rekening houden met feestdagen, daarom heen mag ik geen vakantie opnemen.
Ik heb niks te vertellen over mijn eigen dagen. Baas bepaalt.
Ik heb geen zeggenschap over wanneer ik op vakantie mag. De werkgever bepaald
Het kan niet altijd.
Het is bij ons zo dat we een seizoens bedrijf zijn en er niet in de blauwe periode zoals wij dat noemen vrij/vakantie genomen kan worden. En het is niet duidelijk of ze van de verlof uren af gaan. Bij ons werken ze met min en plus uren.
Heb geen kleine kinderen of thuis wonend en zou graag in voor seizoen op vakantie gaan.
Geen vrij in december en t/m 2e week januari Geen vrij tussen 1 maar en 15 juni Geen vrij van 15 september t/m eind oktober.... En in tussenweken dat wel mag mag het soms ook niet.....



Geen verlof opnemen buiten de bouwvak vakantie

er zit niet altijd verlof in wanneer je dat wilt hebben.

Er zijn zoveel periodes waarin het niet kan/mag verlof op te nemen. Denk aan okt-nov-dec ivm kerst. Apr-mei ivm perkplanten seizoen. Carnaval kan niet omdat collega's op kinderen passen en we altijd maar open zijn

Er zijn rode zones mag je over de hele winkel geen vrij nemen. Maar dat moet per afdeling bekeken worden vind ik.

Er zijn onterechte te veel periodes waarin geen verlof mag worden genomen.

er zijn nog steeds rode zones terwijl de zondag vergoeding wel naar beneden is gegaan en ook heel raar berekent is als je die periode met niet zondags in gepland was heb je pech en dat houdt in dat je voor een zondag uur 2.30 krijgt belachelijk

Er mag geen enkele feestdag of kerst, voorjaars-, herfstvakantie vrij genomen worden. Dan blijven er niet zo veel dagen over...

Er In grote periode dat er geen verlof op mag worden genomen.

De vele weken waarop je niet kan/mag nemen

de tijd waarin we verlof op mogen nemen, ivm seizoensdrukte ,schoolvakanties

De rode zones. Soms is dit lastig met school gaande kinderen

De rode zones die ons belemmeren in bepaalde periodes verlof op te nemen

De periodes dat je vrij mag vragen zijn aangegeven door het bedrijf. Soms niet handig voor mensen zonder gezin.

De beperkte periode in het jaar dat verlof opgenomen kan worden ivm met seizoenen.

De 'rode zone '. Er wordt veel vrijheid om vrij te nemen van de medewerkers afgenomen. Alles voor de werkgever, minder voor de werknemer. Van half maart tm Pinksteren mag men niet met vakantie. Vanaf 2e week augustus is er uitverkoop waardoor diverse werknemers geen vrij kunnen krijgen. Van half september tot half oktober voor iedereen rode zone, geen vrij ivm opbouw kerstseizoen. Heel de maand december rode zone ivm kerstseizoen. In de maanden januari tm half mrt hebben ze graag dat je je vrije dagen opneemt, wanneer het zonnetje nergens te bekennen is en je kinderen op school zitten.

Dat je moeilijk het jaar door vrije dagen op kan nemen wanneer ik dat wil

Dat je maar in bepaalde periode's met vakantie kan.

Dat ik niet in alle schoolvakanties vrij mag nemen terwijl dan juist de kinderen vrij zijn. Kerstvakantie hoeft je niet eens te proberen dat krijg je gewoon niet. Dus ik moet dan bijvoorbeeld de meivakantie pakken om mijn uren op te krijgen terwijl ik liever de kerstvakantie heb.

dat ik geen verlof mag opnemen tijdens de feestdagen. Heb een gezin met 2 schoolgaande kinderen en dan is het soms wel fijn als je met de kerstvakantie verlof kunt nemen

dat het altijd zo lastig is om vrij te nemen in de vakanties, te kort of niet mogelijk!!!

Bouwvak zijn rode weken.. dan mag kregen vakantie opnemen. Lekker dan als je partner alleen de bouwvak vrij is...

Beperkte mogelijkheid om het op te kunnen nemen. Altijd heel veel gedoe om het voor elkaar te krijgen. Er wordt aan regels vast gehouden die niet in de CAO staan en die ook niet overlegd zijn o.i.d. Inplannen van



verlof/ vakantie gaat op basis van wie het eerst komt, wie het eerst maalt i.p.v. dat er eerst verzamelt wordt en dan pas ingedeeld. Lijkt mij eerlijker.

Beperkt aantal dagen/weken achter elkaar

Bepaalde weken in het jaar mogen wij geen verlof opnemen

wordt weinig rekening met eigen wensen gehouden.

Wij kunnen niet zelf beslissen wanneer we vakantie of vrij nemen helaas. De werkgever bepaald.

Vaak niet samen met vrouwtje vrij

Te weinig vrijheid

Mijnwerkgever verplicht ons verplicht twee weken vakantie op te nemen als het in februari en maart rustig is . Dit mag helemaal niet maar het gebeurt gewoon,

je kunt niet je vakantie niet altijd opnemen waneer je zelf wilt.

gewerkte uren op zondag wordt gecompenseerd op een dag die niet zelf te kiezen is

Er wordt soms gewoon ingepland.

Als het rustig is worden we zomaar vrij gepland. Terwijl we er niet om vragen.

Overuren niet opneembaar

Overuren worden naar believen uitgeroosterd vaak zonder overleg en in het voren ook al heb je minuren

Overuren opnemen is lastig op te vangen

overuren niet opneembaar

Dat je een hoop uren verzamel maar ze haast niet op kan nemen wanneer ik dat wil

Vrij vragen wordt niet goedgekeurd

Op het moment dat ik graag vrij wil en de situatie is zo dat dit kan krijg ik geen vrij. Vakantie mag alleen van ma tot en met zondag en niet langer. geen 4 week achtereenvolgens

Ookal vraag je je verlof ver van te voren aan(het minimale is 3 weken) dan keuren ze het vaak alsnog af, ookal gaat het maar over een aantal dagen

Ook als scholier is het heel erg aan banden gelegd wanneer wij vakantie mogen opnemen. Terwijl wij niet buiten onze schoolvakanties op vakantie kunnen is het jammer dat ook soms in deze periode vakantie opnemen geweigerd wordt.

Mijn verlofuren worden vaker niet ingeroosterd.

Ik krijg moeilijk verlof Ondanks fat ik het maanden van te voren aangeef.... Voorbeeld; pas gevraagd 1 dag voor 18 augustus...was niet mogelijk

Er is altijd wel iets eaardoor het zgn. niet kan, slecht.

de regel bij ons is "wie het eerst komt" krijgt alleen verlof. vol is vol

Altijd problemen als je vrij wil nooit eens spontaan accoord

altijd moeilijk gedoe om vrij te krijgen

Te ver van te voren vrij vragen



Sinds kort mogen wij niet meer 2 weken van tevoren vrijvragen terwijl dit wel op het vrijvraagformulier vermeldt staat.

Omdat je het ruim van te voren aan moet vragen. Als je iets op het laatste moment een leuke aanbieding ziet is het moeilijk in te plannen

Moet te ver van tevoren, terwijl de roosters laat komen

Lange vrij vraag procedure.

geen kans om verlof op te nemen op korte termijn

dat je het zo vroeg van te voren aan moet geven. bijna onmogelijk

Problemen met leidinggevende

sommige leidinggeven doet oneerlijk

Slecht systeem geen duidelijk overzicht van je uren. Verlof moet via mail of whatsapp worden aangevraagd en wordt regelmatig vergeten in te roosteren

Planning en terugkoppeling.

Mijn werkgever verplicht mij en mijn collega's twee weken vakantie op te nemen in februari of maart als het rustig is. Dat is dus de helft van de wettelijke uren. Ook houd mijn werkgever geen gescheiden uren bij. Wettelijke en bovenwettelijke.

Mijn leidinggevende doet altijd vrij moeilijk als ik een dag vrij wil ondanks dat ik het ruim van te voren aan geef

Mijn baas doet moeilijk over alles wat met verlof/ vrij krijgen temaken heeft en vergeet soms zelfs dat je verlof op hebt genomen

Leidinggevende bepalen wanneer de uren opgenomen moeten worden. Zelf maar een kleine mogelijkheid om aan te geven wanneer je dit zelf graag wilt

Ik heb een 0 uren contract en mag wettelijk gezien zelfs weigeren maar dit geeft op de werkvloer veel problemen. Ik heb tenslotte een oproepcontract en ik dien maar te komen als het hen uitkomt. In het contract wordt verwezen naar een handboek. Het contract wordt nl als juridisch correct geacht, maar in het handboek waar ze naar verwijzen, staat dat je niet mag weigeren met een 0 uren contract. Ik weiger niet vaak en niet graag maar als ik niet kan, en dit aangeef (ruim van te voren !) wordt de toon persoonlijk. Dus nee, niet tevreden.

Geen mogelijkheden en niet flexibel vanuit verantwoordelijke

Geen mogelijkheden en niet flexibel vanuit verantwoordelijke

Te laat goedkeuring krijgen

We krijgen vaak geen of niet op tijd terugkoppeling op onze aanvragen.

verzoek wordt traag verwerkt... moet er zelfs naar vragen ondanks dat het digitaal wordt aangevraagd..

Verlof opnemen verloopt zeer moeizaam, duurt te lang voor er goedkeuring komt.

Moeten overwerken om verlof op te kunnen nemen Een akkoord duurt te lang om te kunnen boeken

Ik vind dat mijn BL of ABL de werkroosters eerder inzichtelijk mag maken voor de rest van het team. Zo zijn de werknemers eerder geïnformeerd over de tijden waarop ze dienen te werken. Op die manier kunnen collega's onderling beter ruilen.



Het te laat kunnen aanvragen en goedkeuring van de vakantie. Waardoor je niet meer de vakantie kunt boeken van je voorkeur. En ook de vroegboekkortingen mis loopt.

Het duurt te lang voor je terugkoppeling krijgt of verlofaanvragen. Daarnaast worden de vakantieaanvragen voor de zomer pas in januari geïnventariseerd, terwijl bij bijna alle bedrijven dit al in december wordt gedaan.

Duurt lang tot bevestiging

dit is altijd te laat of op de laatste moment, en dan weet je nog niet hoe het met je collega's is je kunt met te veel man ineens vrij zijn

Ontevreden over weekenden werken

vrijvraag formulieren worden vergeten.

Vorig jaar had ik min uren door bedrijfsbezuiniging mijn manager haalde deze van mijn vakantie uren af

Mogelijkheid verlof op te nemen vooral in weekend

Mag flexibeler omgegaan worden wanneer je een keer een weekend vrij vraagt. Dit lijkt haast onmogelijk, jammer.

Ik zou ook wel eens zaterdagen of feestdagen vrij willen zijn

Het steeds werken op zondag. Zo kan ik niks plannen

Eén dag verlof resulteert in een extra zondag werken.

Door de koopzondagen moet je vaak ruilen als je een weekend weg wilt

Beperkte mogelijkheid vrij op zaterdagen

Zorgverlof

Dat leuke verhaal over zorgverlof etc. is een mooi broodje aap verhaal.. Toen mijn moeder weken op de intensive care lag, kreeg ik de opdracht om op mijn werk te komen. Zelfs een dag na het overlijden moest ik weer aan het werk. Het werd een heel probleem en ik moest maar onbetaald verlof opnemen, terwijl ik ook nog wel vrije dagen had. Waarom wordt hier nooit eens iets voor geregeld. Er zijn zoveel regelingen met zwangerverlof etc., maar hier ben je maar afhankelijk van je werkgever.

bijvoorbeeld zorgverlof of calamiteitenverlof komt niet voor in het woordenboek van mijn werkgever

Bevallingsverlof voor een man is te kort. - In de huidige situatie met aangescherpte / verduidelijkte regels C281 omtrent werktijden etc. heb ik als leidinggevende relatief weinig ruimte om werk en privé goed te combineren. Er is vanuit de organisatie voor mijn gevoel geen aandacht voor een goede balans tussen werk en privé.

Overig, ook algemeen zoals te moeilijk of te weinig mogelijkheden

nee gaat moeizaam

Mijn verlofdagen zijn gebaseerd op mijn minimale aantal contracturen, terwijl ik veel meer uren per week werk gemiddeld.

Mijn contract is parttime maar ik werk 38,5 uur. Hierdoor heb ik minder vrije dagen volgens contract terwijl ik evenveel werk als een fulltimer

Lastig vrij te nemen.

Lage loonkosten



kost enige overtuigingskracht

Je bent verplicht om zo vaak mogelijk te werken waardoor je geen tijd hebt om vrij te nemen. En daarna worden je uren bestolen door ze te laten uit te betalen en dat betekent dat de belasting technisch gezien niet in mijn voordeel komt

Is heel moeilijk.

Ik vind het jammer dat zodra je niet fulltime werkt alle atv dagen komen te vervallen en dit niet naar rato wordt verminderd.

Het is altijd lastig

Het gaat te moeilijk.

De mogelijkheden om verlof op te nemen.

De mogelijkheden hierin

Dat ik sleuth ouder ben en parttimer maar dat ik sleutelhouder ben staat niet in het contract. Maar mag hier door kinder vakantie aan vragen als ik gewoon alleen parttimer ben

Antwoorden die in meerdere categorieën vallen

Verlof is bijna niet mogelijk in schoolvakanties, ook niet wanneer naaste collega's vakantie hebben en met feestdagen niet. Ook kunnen we geen losse dagen verlof nemen en mag het verlof nooit langer dan 2 weken en 2 dagen achtereen gesloten. Als je in juni een week vrij neemt mag je tot half september sowieso niet meer vrij. En in December/ Januari mag er niemand vrij. Dus er blijft erg weinig mogelijkheid over.

Vaak moeilijk vrije dagen opnemen. En teveel overuren

Teveel overleg nodig, moeilijk vrij in het weekeinde

te veel gebonden aan weekenden en feestdagen

Nieuwe bedrijfsleider en daardoor worden we steeds meer aan banden gelegd. En we moeten nu ook als de hoofd caissière op vakantie is haar vervangen terwijl ik daar niet voor betaald krijg.

Moet lang van te voren worden besproken en in grote vakantie (juli/augustus) als je dan wil, slechts 2 weken achter elkaar mogelijk

mijn werkgever wil het steeds verder van te voren weten. Bijvoorbeeld willen ze dat wij deze week al zomervakantie aanvragen, en mijn ouders hebben nog geen plannen gemaakt. En ook al vul je het ver van te voren in dan wijzen ze het af.

Mijn werkgever werkt niet mee als je gebruik wilt maken van zorgverlof. Om dan vrij te zijn is hij alleen bereid om vrij te geven als dit van je vakantie of overuren afgehaald wordt.

Je mag maar 10 aangesloten dagen opnemen in de maand juli en augustus Dus 2.5 week. Terwijl echtgenoot 3 weken verplicht vakantie heeft in andere branche. Tevens mag men geen vakantie nemen van half december t/m half januari. Dus je hebt zelf geen zeggenschap erover.

Je mag geen 1 dag vrij nemen in de vakantie periode, je moet werken als een andere collega vrij heeft.

Ik werk in een klein tuincentrum. Dus vaak rekening houden met collega's en in de zomer mogen wij maar 2 weken aaneengesloten vakantie ipv 3 weken

Hoeveelheid rode zones die gekoppeld zijn aan het seizoen. Alle kindervakanties zijn ook een probleem.

Het moet minstens 5 weken van tevoren en er zijn te weinig collega's om in te vallen.



Het maximaal aantal dagen per jaar dat je mag opnemen. En je stuit op weerstand als je bijvoorbeeld in september met vakantie wilt gaan.

Gaat soms moeizaam. Ook vind ik twee en halve week tekort in de zomervakantie. Tussen kerst en oud en nieuw is er geen mogelijkheid tot het verkrijgen van verlof. Vervolgens is het ook lastig om in de andere vakanties vrij te nemen, omdat dan iedereen graag een paar dagen verlof wil. Bezetting is dan niet optimaal, indien er meerdere personen vakantie hebben.

Gaat altijd moeilijk, in de drukke periode, of in de schoolvakanties.

Er zijn zoveel gesloten periodes binnen het bedrijf, mag je geen vrij nemen. En soms keuren ze je aanvraag af omdat er niet genoeg personeel is (wat in mijn ogen hun probleem is)

Er is altijd geen ruimte in de schoolvakanties terwijl ik kinderen heb. Ik moet vervanging zoeken maar die is er niet.

De beperkingen die opgelegd worden. Geen vrij kunnen nemen periode december en januari. Te groot gedeelte van de zomervakantie waarin je rekening moet houden met de collega's, te korte periode aaneengesloten in de zomervakantie, twee weken en een weekend is te weinig om goed uit te rusten en je weer voor te bereiden op de drukke periode die volgt als je terugkomt van vakantie. Te weinig personeel om vrij te kunnen nemen, zeker in het weekend.

dat je maar 5 weken per jaar hebt en dat je met zowat heel de organisatie rekening moet houden om verlof op te nemen

14 dagen wachten op antwoord Streng gebonden aan rode zone's

Tabel 36. Open antwoorden op de vraag 'waarom wil je meer werken?' per categorie.

Meer geld verdienen

Zou meer willen bijverdienen

Omdat ik wil sparen

omdat ik meer te besteden wil hebben

omdat ik meer geld wil

omdat ik meer geld nodig heb om rond te komen, maar ik wil vooral vaste uren. Zodat ik weet wat er ongeveer gaat binnenkomen. Nu kan dat ook nul zijn per maand

omdat ik kost winner ben en 5 monden moet voeren

Omdat ik graag wil sparen zodat als ik in de toekomst aan kinderen ga beginnen ik minder hoef te werken

Om wat meer te sparen

Meer verdienen, niet perse om rond te kunnen komen maar om meer luxe te kunnen permitteren

Ik wil graag meer inkomen maar ik heb het niet nodig om van rond te komen

ik werk 37 uur en ben een verdiener alles wordt duurder en ben de afgelopen tien jaar niet meer gestegen op de 3% van afgelopen jaar

financieel meegenomen en alleen indien het nodig zou zijn binnen het bedrijf

Extra verdienen



Extra geld
Dan heb ik wat meer geld te besteden (3 uur per week meer)
Omdat ze het werk leuk vinden
wil nog niet achter de geraniums, van werken word ik een blijer mens.
Omdat ik het werk erg leuk vind en er voldoende werk te doen is.
Graag fulltime of langere dagen willen werken
op ander tijdstippen nog flexibeler kan zijn(ochtenden niet om 10 uur maar om 9 uur)
omdat ik graag hele dagen wil werken
omdat ik graag fulltime wil werken
Met 2 dagen werken krijg je net te weinig mee qua klanten en organisatie
Ik heb altijd fulltime gewerkt en werk nu 32 uur
Heb 37 uur
40 uur per week weken ipv 37 maar wel 3 uur meer uitbetalen
2 hele ipv 1 en 2/3 dag
Zijn eerder minder uren gaan werken en willen nu hun uren terug
Omdat ik ze een aantal jaar geldeden uren heb moeten inleveren
Omdat ik door gezondheidsredenen 'vrijwillig' minder ben gaan werken (van 24 naar 15 uur) en nu mijn uren weer terug wil hebben. Het is dat ik die toezegging op papier heb (kan pas per april2018), maar ik ben zeer benieuwd of ze hier moeilijk over doen.
Overige
Vind het niet erg om overuren te maken
teveel werk
Ik zit nog in proefperiode en zou willen dat die langer duurt.
Door veel koopzondagen bouw ik steeds te veel tijd voor tijd uren op

Tabel 37. Open antwoorden op de vraag 'waarom wil je minder werken?' per categorie.

Meer vrije tijd om bij kinderen en partner te zijn en vrijetijdsbesteding

Zorg voor de kinderen

zorg kinderen

wil een dag minder voor meer tijd met partner

Vrije tijd besteding

Voor de kids

verzorging kinderen



verandering in gezin
tijd voor mezelf wil
Samen vrij zijn relatie belangrijk
Prive en werk beter te combineren,meer ruimte binnen prive
Prettig om meer vrije tijd te hebben
ouderschapsverlof. 1 dreumes + hopelijk nog een tweede binnenkort
Omdat mijn dochtertje anders veel naar opvang zou moeten.
omdat ik moeder ben en ik graag 1 weekend in de maand vrij wil zijn
Omdat ik een beter balans tussen werk en prive wil
Omdat er meer in het leven is dan alleen werken.
Omdat er een kindje bijgekomen is
Om meer tijd te hebben voor bv persoonlijke groei, cursussen vrijwilligerswerk enz. Kan helaas niet vanwege lage salaris.
om meer quality tijd te hebben voor andere zaken
Om meer bij de kinderen te zijn
Om dingen privé makelijker te kunne plannen dit komt deels dat vrij vragen vaak laatig is en overuren doordeweeks werkgever zonder overleg worden weggewerkt
Nog wat van t leven te genieten!
Net een babytje heb gekregen
Meer wil genieten van vrije tijd
Meer vrije tijd.
Meer vrije tijd zou willen hebben
meer vrije tijd geeft meer rust
Meer vrije tijd
Meer vrije tijd
Meer vrije tijd
meer vrije tijd
meer vrije tijd
meer vrije tijd
meer vrije tijd
meer vrije tijd
meer vrije tijd
Meer tijd voor privé.



Meer tijd voor me zelf
Meer tijd voor me sociale leven
Meer tijd voor gezin
meer tijd voor gezin
meer tijd met kinderen door te brengen
Meer tijd met kinderen
Meer thuis taken te doen
Meer rust
meer genieten van privé tijd.
Meer genieten van andere,dingen
meer bij de kinderen zijn, opvang kost te veel om bij de kinder te zijn, opvang kost teveel
meer vrije tijd
Man chronisch ziek plus moeder van 91 die meer aandacht vraagt
Makkelijk mbt rooster werk en prive
Kindje opkomst
Kinderwens
Kinderen
Kind vaker van school kunnen halen
ivm kinderen, oppas en mantelzorg
Ik zou graag parttime werken ivm kinderen maar doordat ik teveel in salaris achteruit gaat kan dat niet
Ik meer vrije tijd wil waaronder 2 vrije dagen achter elkaar. Zowel geestelijk als lichamelijk nodig.
Ik heb kinderen
ik heb een gezin, en om de week moet ik het gehele weekend werken za en zon dus
Ik een alleenstaande moeder ben
Ik ben in verwachting.
Ik alleen woon en soms niet aan mn dingen toe kom. Hele dag werken half 7 thuis en dan je huishouden nog...
lets meer vrije tijd
het leven ook bestaat uit ontspannen ipv alleen maar werken
Heb kinderen
Heb een gezin
er meer voor mijn kinderen zou kunnen zijn buitenschooltijd ipv naar de opvang te sturen
er meer voor mijn kinderen wil zijn als ik niet een normalee vakantie kan nemen



dan hoef ik mijn zoon minder naar de oppas te brengen

Ben net moeder geworden

Behoeftte om 3 uur minder te werken waardoor ik flexibeler ben

alleenstaande moeder fulltime en fulltime werken. alleen minder werken is geen optie aangezien het salaris belachelijk laag is.

32 uur zou mooi zijn om meer tijd voor me zelf te hebben en beter kan ontspannen.

1 dag minder meer tijd voor privé dingen.

Leeftijd

vanwege bereikte leeftijd 55 jaar

ouder wordt

omdat na 42 jaar werken in de woninginrichting versleten ben.

omdat ik een jaartje ouder wordt

Leeftijd, herstel

Leeftijd en thuiswerkzaamheden

leeftijd begint mee te spelen

leeftijd

leeftijd

leeftijd

Ik wordt ouder en raak versleten. Parttime bedrijfsleider is niet migelijk bij ons.

Ik ben 55+ en wil graag wat minder werken

ik al boven de zestig ben

bijna 60 jaar ben

Nevenactiviteiten, andere baan

zodat ik er een baan naast kan doen zodat ik rond kan komen

tijd voor nevenfuncties wil hebben

start eigen bedrijf

Pensioen

andere bezigheden

Werk is nu (te) veel/ zwaar/druk

werk nu te veel

Werk is zwaarder

Te zwaar werk



omdat onze werkweek soms uit 60 uur bestaat.

omdat ik al ruim boven de 40 uur werk Omdat ik al ruim boven de 40 uur werk

Omdat ik al heel lang veel overuren maak

Omdat het lichamelijk niet trek

omdat de werkzaamheden zwaar zijn.

omdat 6 dagen in de week werken te veel van het goede is

meer uren aanwezig dan in het rooster aangegeven.

Meer dan 50 uur per week werk in mijn functie

ik maak nu al veel meer uren dan contract.

gewoon 38 uur. Zit er per week altijd meer dan 10 uur boven mijn contracturen. Overuren of compensatie-uren worden niet geschreven of vergoed.

Drukke van het huishouden en drukte op het werk

druk ligt te hoog

Lichamelijke of fysieke klachten

Ziekte

Lichamelijke klachten.

Ik kan me vrij vermoeid voelen

Gezondheids reden

Gezondheid technisch

Gezondheid

fysieke klachten en vakantie die ik daarom wil wordt afgewezen

Overige redenen

vaker thuis kunnen werken (is mogelijk in mijn functie!)

Omdat ik lange dagen maak met het reizen er bij.

Omdat ik dat wil

om privéredenen

Medischen omdat t salaris t niet toereikend is ben je verplicht als alleenstaande fulltime te blijven werken,helaas.

lijkt me leuk

Ik zou mijn huidige uren (of iets minder) graag willen werken in 4 dagen ipv in 5 dagen.

Ik vind mijn huidige functie niet leuk

Ik moet fulltime blijven werken omdat mij dit de hoogst mogelijke hypotheek geeft. Mijn partner met een wga (binnenkort een iva- uitkering met hypotheek mogelijkheden) uitkering en mijn matige salaris maken dit al 6 jaar niet mogelijk. Het is ook niet mogelijk om naar een huurwoning te verhuizen, dan hebben wij namelijk



teveel inkomen. Voor huur kijkt men naar ons verzamelinkomen: uitkering en salaris. Voor een hypotheek alleen naar mijn salaris wat neer komt op 80.000 euro. Daar koop ik nog geen parkeerplaats voor in het westen. Vrije sector huren is niet te betalen..... ofwel we zitten opgesloten in een woning 4-hoog zonder lift.

i.v.m. veel vakantie dagen van voorgaande jaren een tijdje 4 dagen werken

Gewoon lekker

Antwoorden die in meerdere categorieën vallen

Ik word ouder en wil meer andere dingen gaan doen

Drukke en heb hiernaast nog een baan

Tabel 38. Open antwoorden op de vraag 'Waarom vind je feestdagenvergoeding belangrijk' per categorie.

Het zijn belangrijke dagen en daar mag een vergoeding tegen over staan

zulke dagen mogen beloond worden dat mensen willen werken

Zondag behoort een rustdag te zijn. Tenzij alles op zondag open is zoals gemeente banken e.d.

Zijn voor mijn privé belangrijke dagen , dan mag er best iets tegenover staan

zijn nog maar 4 dagen dicht per jaar. zondag vergoeding daar gelaten maar feestdag mag wel speciaal blijven toch. het is toch voor iedereen een feestdag!

werken op een feestdag mag wel wat extra lonen

vind ik zeer belangrijk, anders wordt het een gewone werkdag

terechte vergoeding om deze dagen te werken

op een feestdag mag er gerust iets extra s tegen over staan . Je gezinsleden zijn dan ook meestal vrij.

Op een dag dat iedereen vrij is mag er wel wat extra tegenover staan, omdat juist een dag is voor sociale contacten.

Op bijzondere werkdagen mag een bijzondere beloning tegenover staan

Omdat werken met feestdagen extra beloond mag worden. Het is toch een feestdag waarop je toch aan het werk bent.

Omdat jij werkt, terwijl de rest vrij is

Omdat je werk verricht waarop heel het land collectief vrij heeft, daar staat een beloning tegenover.

Omdat je terwijl andere mensen op feestdagen een extra vrije dag krijgen en plezier kunnen maken en/of relaxen, "moet" werken.

Omdat je op zo'n speciale dag meer hoort te verdienen. Het moeten namelijk wel echt speciale dagen blijven.

Omdat je gedwongen wordt alle feestdagen extra te werken. Dit gaat ten koste van mijn sociale/familie leven. Het feit dat de zondagen ook niet meer 200% zijn vindt ik ook belachelijk! Je wordt nu minder betaald en gedwongen om er meer te werken. Ze zouden ook voor oude werknemers kunnen besluiten om de 200% gewoon te houden, als dank voor jarenlange trouw aan het bedrijf. Ik ben begonnen met 4 feestdagen voor 200%. Toen werd het 4 feestdagen en 1 koopzondag per maand voor 200%. Toen werd het 4 feestdagen en 2 zondagen per maand voor 200%. Nu is het dus elke zondag werken, maar slechts 150% ontvangen plus plus 5 feestdagen (koningstdag zijn we nu ook open) voor 200%. Let wel dit is dus boven op mijn normale uren, dus niet als ik zondag werk ben ik zaterdag vrij. Gewoon geen weekend meer. Tel daarbij op dat wij overuren



nog maar 1 x per kwartaal uitbetaald krijgen. Persoonlijk vind ik dat wij als personeel zwaar ondergewaardeert worden en er een stuk op achteruit zijn gegaan.

Omdat je extra moet werken op tijden dan andere vrij zijn en tijd voor elkaar hebben en leuke dingen kunnen doen.

Omdat het een dag is om met familie en vrienden door te brengen maar door de 24 uren economie moeten de winkels altijd maar open zijn.

omdat dit landelijke vrije dagen zijn. Als je dan moet werken mag daar ook iets extra tegenover staan

omdat dit een vrije dag behoort te zijn

Omdat de rest van de wereld de feestdag kan vieren. Winkelmensen zijn altijd de klos en daar mag best iets tegenover staan.

omdat anderen niemand op een feestdag wil werken

Motiverender

Motivatie om op een feestdag te komen werken.

maakt het aantrekkelijker om op zo'n dag te werken. Als er geen extra vergoeding is ben ik liever vrij om iets met me gezin te doen.

jij werkt en rest van nederland is vrij

Je wordt verplicht om te komen vandaar dat ik ook vind dat ze je dan ook meer mogen betalen

je werkt wel extra terwijl andere vrij zijn van werk en dat krijgen doorbetaald

Je moet er zijn als andere mensen vrij zijn. Hier mag iets tegenover staan.

je geeft bepaalde vrijheid ten opzichte van de rest van de maatschappij en cao's

Is een feestdag

Inlevering vrije tijd

Ik wil ook wel vrij zijn op zulke dagen, dus als ik toch moet werken op de dagen dat een ander vrij is moet er ook betaald worden

Ik wil dan liever vrij zijn maar als ik moet werken wil ik er extra voor betaald worden. En extra zoals vroeger niet zoals nu.

ik offer

iedereen is vrij

Het zijn verplichte werkdagen dus mogen ze ook extra betaald worden

Het zijn namelijk ook de leukste dag om vrij te zijn.

Het moet van de ondernemende kant uit belangrijk blijven dat er een beloning hoort te staan op door de maatschappij niet standaard uren. Hierin vinden potentieel ook meer privégebeurtenissen af.

Het is voor iedereen een feestdag, dus als je dan werkt is een feestdagenvergoeding wel belangrijk aangezien jijzelf dan ook je tijd op werk besteed.

Het is een speciale dag en daar moet wat tegenover staan. Ook omdat je het niet kan maken om te weigeren om op die te werken.



Het is een extra vergoeding omdat je eigenlijk recht hebt op een vrije dag. Daarnaast zijn deze uren belangrijk om aan je totaal aantal werk uren te komen.

Het heet niet voor niets feestdag. Als je dan moet werken mag er best iets extra's tegenover staan.

het blijft toch een feestdag waarop veel andere vrij zijn dan mag daar wel iets extra's tegenover staan.

Heel veel mensen vrij zijn en wij moeten werken of kunnen niet vrij zijn op die dagen. Er moet een max aantal zondagen werken komen en feestdagen.

gezien wij elke zondag open zijn vind ik dat er best wat tegen over mag staan ,zeker als je een bezetting hebt die niet alle taken uit mogen voeren om te kunnen openen

Gaat ten koste van eigen feestdag beleving.

extra tegemoed koming voor je inzet op een feestdag

Er wordt duidelijk iets extra's van je gevraagd.

enigszins een vergoeding voor op vreemde dagen werken. Verder doet de werkgever er niks aan om het leuk te maken,

Eerlijk en goede manier om Geld te verdienen

een stukje extra waardering voor de medewerkers op feestdagen

een feestdag is wat het woord al zegt, feest! dan moet je werken terwijl overige mensen kunnen feesten en genieten van hun vrije dag

dat je op een "vrije dag moet werken" als iedereen thuis is. Mag wel extra beloond worden en het dan drukker is

commerciele dagen met meer verwachting naar het personeel terwijl ze ook een vrije dag konden hebben

beide: het is fijn om extra te verdienen en het is een goede compensatie voor het feit dat je niet vrij bent op een feestdag

als schade voor de geleden vrijetijd compensatie,..

Als iedereen vrij heeft moeten wij werken. Ik vind het normaal om daar extra voor beloond te worden. Voor ons is het keihard werken op dagen dat iedereen vrij heeft en feest viert.

als beloning voor het feit dat je JOUW feestdag (vrije dag) OPGEET om te werken als andere vrij zijn

Als andere vrij hebben moet hier wel wat extra tegenover staan.

Werken op zon/feestdagen gaat ten kosten van sociale leven/tijd met familie

wij moeten werken ben dan minder sociaal van mijn omgeving

Werken op zondag gaat ten koste van sociale leven

Werken op feestdagen hakt in op sociaal leven

we offeren ons al zoveel op doordat we geen normale vakantie kunnen nemen en mijn gezin daar altijd de dupe van is

voor deelname aan het sociale leven, met kerst, pasen en pinksteren ben nooit een lang weekend vrij!

sociaal leven komt onder druk te staan nooit zelf met gezin iets inplannen als anderen wel vrij zijn , stoppen met verplichte zondagen en extra openingstijden



Omdat ik word weg gehouden bij mijn gezin

omdat ik familie gelegenheden er voor afzeg

omdat het altijd dagen zijn waarop je liever vrij bent en bij je familie en we ook al alle zondagen open zijn.

Omdat feestdagen normaalgesproken toch dagen zijn die je thuis met je gezin wil doorbrengen, dus daar mag wat tegenover staan.

normaal is iedereen dan vrij, wij niet, zijn dagen om door te brengen met je gezin, dat kan dan niet juist op feestdagen ben je met familie bijeen; als je werkt komt dat in het gedrang.

Je werkt op dagen dat anderen in h e omgeving meestal vrij zijn. Dus je sociale leven lijdt er een beetje onder. Vrij vragen op feestdagen is meestal moeilijk moeilijk , want dat zijn de verkooptdagen. Indien nodig lukt het wel om vrij te krijgen.

Je ontnemt je thuis samen feest te vieren bijv.kerst en daar mag best wat tegenover staan.

Je levert quality-time in voor de baas omdat mijn uren het winstgevendende voor hem zijn

je kunt niet bij je familie zijn

Is een dag in het weekend die ik niet met mijn gezin kan doorbrengen. Ik werk ook al op zaterdag.

ik wil ook weleens op feestdagen meer tijd met mijn familie doorbrengen. Daar mag wel een leuke compensatie tegenoverstaan

ik vind het een inbreuk op je prive leven, daar mag wel wat tegenover staan.

Iedereen wil met zijn of haar familie leuke dingen doen op welke feestdag dan ook. Ik vind als je er dan toch staat en die mogelijkheid dus niet hebt wel extra mag verdienen.

Het zijn vrije dagen die je anders met je gezin doormaakt en door dat je moet werken kan dat niet

Het zijn momenten waarop men samen komt met andere. Dit wordt verstoord, hier mag wel wat tegenover staan. Zo ook de zondag toeslag, 50% is dan heel weinig.

Het zijn familie dagen. Als je dan toch moet werken mag er wel wat tegenover staan

Het missen van weer een vrije dag die ik niet door mag brengen met mijn kind en familie daar mag toch wel wat tegenoverstaan.

Het is superzwaar op zo'n dag. Niet thuis zijn met de kerst, geen enkele kerst dag! Daarvoor mag je me dik betalen.

Het is een speciale dag die een ieder graag door zou willen brengen bij vrouw en kinderen

Het is een dag waar heel Nederland gezellig bij elkaar is. Een echte familie dag. Wij krijgen absoluut geen vrij en tegenwoordig ook nog maar 150% vergoed.

Het is een aanslag op je priveleven

Het gaat ten koste van mijn gezinsleven, dat zou ik graag gecompenseerd zien

Feestdagen zijn familie dagen Wij moeten al de zondagen werken En nu dus ook alle feestdagen Hiet mag wel iets tegenover staan

Feest dagen is een gratis extra vrije dag(als je niet hoeft te werken die dag) zeker in de drukke periode wanneer je wel wat rust kan gebruiken. Of om sociale contacten te onderhouden. Als je dan wel gaat werken vind ik dat daar financieel best wel wat tegen over mag staan.



extra belasting op leuke familiedagen

Er wordt toch wat verwacht van je en je sociale omgeving...

Dit zijn altijd extra dagen, je sociale leven gaat eronder lijden! Met kerst, pasen, pinksteren, je kunt nooit een lang weekend plannen met familie! Want je wordt geacht altijd te werken op deze dagen!

De bezwaren van een gezin/partner achterlaten met kerst, pasen etc mag best gewaardeerd worden

Zorgt voor motivatie

zo ben je gemotiveerder om je gezin te verlaten voor je werk op een feestdag.

het is een beloning voor je werk, en het motiveert om op dit soort dagen te werken

Goede stimulering voor de jeugd

Vaak wil je liever die dag vrij zijn, en vind ik het daarom niet meer als normaal dat je meer betaald krijgt. Dit motiveerd.

Het is een feestdag, die mis ik dan om met familie door te brengen, een vergoeding is dan een motivatie om wel aan het werk te gaan

Ik werk liever niet/ niet vrijwillig

Wil zelf ook wel eens van een feestdag genieten. Koningsdag , Pasen, etc.

Werken op een feestdag moet weer vrijwillig worden ipv dat de werknemer kan worden verplicht. Ons bedrijf is sinds 2017 ook op 2e kerstdag open. Terwijl er veel werknemers graag 2 dagen bij hun familie willen zijn. We zijn nu 360 dagen per jaar open. en dan ook nog verplicht kunnen worden om op feestdagen te werken. Zondagen worden namelijk ook zonder vragen doorgeroosterd.

ik werk bij voorkeur niet op feestdagen, dus wil dat het niet aantrekkelijk is om me dan in te zetten voor de werkgever

ik sta er voor het plezier van een ander terwijl ik ook wel vrij had willen zijn.

Ik kies er niet zelf voor deze dagen vrij te zijn. Wel zo netjes om dan uit te betalen.

Ik heb net zo veel recht op een feestdag als ieder ander, als ik dan toch werken moet dan vind ik dat daar wat tegenover moet staan.

Ik ben tegen werken op feestdagen!

Ik ben liever thuis met de kerstdagen.

iedereen heeft vrij, ik wil ook wel vrij zijn maar het is een verplichting om bv 2e kerstdag te werken.

dat vind ik wel zo eerlijk, want ik werk ze liever niet

Ben ik net zo lief thuis!

Levert meer omzet voor de baas, dus ook werknemer moet kunnen mee profiteren

De werkgever profiteert met die feestdagen dus wij willen ook me profiteren

beloning voor inleveren vrije tijd, dag waarop veel activiteiten zijn die je zelf mist, tbv werk. Door te werken zorg je ervoor dat je werkgever iemand met kennis op de werkvloer heeft staan die de meestal grotere aantallen klanten helpen, drukker dan op n "normale" door de weekse dag omdat bijna iedereen vrij is. Meer klanten meer omzet . Dan vindt ik de feestdagvergoeding daar een goede beloning voor. De werkgever wordt



ook beloond doordat er op zo'n door veel voetjes over de vloer komen die iets kopen of na een goed advies later alsnog overgaan op n een aankoop groot of klein.

Overig

zolang je maar aan je uren komt

wij krijgen uren ervoor terug, en de partimers krijgen extra geld

weet niet

op dit moment krijgen we maar 200% terwijl ik vind dat je hier zeker 300% van gemaakt mag worden

Onzin al die koopzonda gen

Liever uitbetaling dan compensatie

Krijgen geen zon feestdag toeslag horeca valt niet niet onder

Ik wil graag thuis zijn met feestdagen. Nu verplicht weken zonder extra vergoeding. Alleen 5 uur vrije tijd.

ik vind belangrijk dat het geregeld gaat worden dat het in geld uitbetaald krijgen en niet in uren. Dat dat goed geregeld gaat worden.

huidige vergoeding is te weinig, aanpassing in cao wenselijk

Allebei de bovenstaande redenen

allebei de bovenstaande antwoorden

Alle zondagen op jaarbasis open tegen 150% feestdagen tegen 200% vindt ik niet in verhouding

Antwoorden die in meerdere categorieën vallen

Omdat net dagen zijn dat je een keer met z'n allen thuis vrij bent ...en niemand wil graag op feestdagen werken en als je het wel doet moet dat wel beloond worden

OMDAT JE DAN WERKT OP MOMENTEN DAT DIT VOORHEEN JE VRIJE TIJD WAS. EN OOK OMDAT DAN MAN EN KINDEREN VRIJ ZIJN. DAT IS VOOR HET GEZIN OOK NIET FIJN DUS MAG ER WAT TEGENOVER STAAN

Omdat ik deze dagen niet met het gezin kan doorbrengen vindt ik een ruime vergoeding hier op z'n plaats. Zeker omdat door de kleine teams er altijd op je (iedereen) gerekend wordt.

Omdat het dagen zijn dat 9 van de 10 anderen wel vrij zijn. Op deze dagen worden bijvoorbeeld altijd verjaardagen gevierd die je als winkelmedewerker moet missen/afzeggen. Ook andere familiedingen kan je niet altijd bij zijn, dus daar moet een goede compensatie tegenover staan mijns inziens

Je laat je gezin thuis om je baas geld te laten verdienen. Eerlijk om ons ook een deel te geven dan toch

Goede manier om extra geld te verdienen en wel zo eerlijk als je eigenlijk liever niet op die dagen wilt werken dat daar dan toch iets tegenover staat.

Fijn om wat xtra te verdienen, maar ook omdat we steeds vaker deze dagen moeten werken ipv lekker thuis bij familie.

Feestdagen vier je met familie vrienden dat is altijd een gemis

Een feestdag wil je liever vrij zijn. daar mag dus wel wat tegenover staan.



de baas bepaald dat ze deze dagen open gaan en daar mag best meer tegenover staan deze dagen zijn ook altijd veel drukker dan de normale dagen. en ik werk hierdoor ook harder. om iedereen tevreden te houden en vooral de klanten

Als je een gezond sociaal leven hebt wil je Fannie werken. Ga tweede kerstdag naar de dokter of laat een liodgieter komen dan betaal je ook extra waarom moet winkel personeel voor nouwlijks wat extra wel werken dan

Als ik op een feestdag werk waarbij vele organisaties gesloten zijn, dan vind ik dat ik daarvoor beloond moet worden. Want niet iedereen wilt op zulke dagen werken en die mensen die ieder keer op die dagen werken moeten wel beloond worden. Dat is wel zo eerlijk.

Tabel 39. Open antwoorden op de vraag 'Wat vind jij een goede maatregel om je werk te kunnen blijven volhouden, ook als je ouder wordt, anders namelijk:' per categorie.

Zwaar werk, tillen, sjouwen, kruipen ect

Zware dingen tillen - geen winkelkarretjes meer doorduwen naar andere hal

zware dingen dragen

zware artikelen tillen

Zwaar werk

zwaar tilwerk

zwaar tillen en sjouwen

zwaar tillen

zwaar fysiek werk

zakken sjouwen

veel tillen

Tilwerk

Tilwerk

Tillen, en andere zware werkzaamheden

tillen van zakken , plastic ophangen,enz..

Tillen e.d

Tillen

Tillen

Tillen

Tillen

Tillen

Tillen

Te zwaar tillen



tapijt snijden en zware vracht verwerken
Sjouwen met dozen en meubels en zware artikelen, zoals bedden en matrassen.
Sjouwen
rollrntapijt mee binnenbrengen die steeds zwaarder worden en moei;jker bereikbaar zijn bij klanten
opbouwen van meubelen ed.
opbouwen nieuwe modellen en geen sjouwwerk meer
Lossen
Laminaat afstapelden. Op pallet laten staan.
inruimen grote balen voeding
Het verwerken van de vracht.
Geen matrassen sjouwen
dozen, meubels en matrassen sjouwen
rollen tapijt sjouwen. Op je knieen tapijt snijden.
kruipen en tillen
slepen, tillen,kruipen etc.
Slepen, sjouwen,tillen en kruipen
Hele tijd staan (deze antwoorden hebben overlap met de eerste categorie)
Tillen,hele dag staan
tillen lang staan
HELE DAGEN STAAN EN ZAKKEN SJOUWEN. ALHOEWEL DAAR AL WEL REKENING MEE WORDT GEHOUDEN IN ONZE WINKEL.
Lange werkdagen, extra koopavonden
Minder werk druk ouderen kortere werk dagen katen maken mét behoud van loon
lange werkdagen
Extra koopavonden,
Overige
Beuren

Tabel 40. Open antwoorden op de vraag Wat vind jij een goede maatregel om je werk te kunnen blijven volhouden, ook als je ouder wordt? “anders, namelijk:” per categorie.

Kortere werkdagen
Werk nu 3 dagen was voorheen 4 en wil nu naar 2 dagen
ik vind dat ze verlof dagen bij oudere moeten doen extra



geen koopavonden meer en ieder weekend vrij werk!!!!

De mogelijkheid hebben om geleidelijker af te bouwen, bijvoorbeeld 4 uur minder. De 80/85/100% mogelijkheid is moeilijk toepasbaar in een leidinggevende functie

ben een dag minder gaan werken ivm leeftijd

Aanpassingen om werk minder zwaar te maken/ aan niveau

Vanwege diezelfde gezondheidsredenen kan ik niet lang staan. Mijn werkplek wordt niet aangepast (een kruk o.i.d.) omdat dit 'niet in het concept past'. Gevolg is dat ik maximaal 4 uur per dag werken kan en dat er steeds een dag rust tussen de werkdagen moet zitten. Dan hoop ik dat ik het red tot mijn pensioen... Dus werkplekken aanpassen!!

na 40 jaar werken een lichter baantje kunnen zoeken en niet wegens allemaal opgelopen kwqaltjes steeds afgewezen worden (rug nek klachten)

dat je werk wordt aangepast aan het niveau wat je op dat moment aan kan incl bijstelling salaris

aangepast werkzaamheden passend bij de leeftijd

Pensioenleeftijd verlagen/niet verhogen

pensioen leeftijd aanpassen

niet verhogen je werkt al veelste lang

Misschien een generatie regeling van af 62 jaat

Meer personeel, taken laten overnemen door personeel

Meer personeel

Moeilijke dingen een ander laten doen en zelf meer op de vloer

Overige

altijd contact blijven houden met je werkgever en in goed overleg ,op tijd en plan maken wat voor mij het beste is .ook vind ik dat het ouderen plan duidelijker moet worden wat wel en niet mogelijk is .dit moet onze werkgever vast leggen en bespreekbaar maken

Niks geregeld

Niet alleen voor voltijds werken 34 uur is ook bijna volledig dus naar rato

gezond blijven en plezier in werk

als ik niet meer wil werken stop ik zelf.

afhankelijk van gezondheid en financiëleverplichtingen

Tabel 41. Open antwoorden op de vraag 'Welke andere vormen van levensfasebewust beleid vind je belangrijk, anders:' per categorie.

Mantelzorgverlof/zorgverlof (deze antwoorden zijn opgeteld bij bestaande categorie mantelzorg)

Zorgverlof partner

Zorgverlof



Zorgverlof

zorgverlof

mantelzorg en vrij bij ziekte van familieleden. Dit is niet goed geregeld en je bent afhankelijk van je werkgever. Hetzelfde geldt voor vrij i.v.m. ziekenhuis, physio, huisarts. Ik werk 38 uur en dan kan ik wel op vrijdagmiddag om 16.00 uur naar de huisarts. Je kunt de regels zo uitleggen dat je dus nooit vrij kunt krijgen.

Kort zorgverlof

bij ziekte partner (kanker....)

Ouderschapsverlof, ook voor de vader (deze antwoorden zijn opgeteld bij bestaande categorie ouderschapsverlof)

vaderschapsverlof bij geboorte kind

vaderschap verlof

Ouderschapsverlof tot 12 jaar ipv 8 jaar

Betaald verlof voor vaders of partners die niet zelf zwanger zijn

Overlijden familielid

Verlof bij overlijden van een familielid. Toen mijn vader overleed kreeg ik de dagen die ik hierna niet werkte niet uitbetaald, dit vind ik schandalig.

overlijdens verlof

Overleiding dagen

Bij overlijden dierbare (bv ouders niet dag van overlijden en dag van begrafenis alleen vrij.... maar gewoon van dag van overlijden tot dag van begrafenis vrij....

Levensfasebeleid voor ouderen

werkdruk vermindering voor oudere werknemers.

Wennen aan pensioen

voortijdig pensioen

rekening houden met oudere werknemers in dit lichamelijk zwaar beroep

recht op minder uren in je full-time werkweek als je ouder wordt

Pensioen naar 60

Pensioen

ouderenbeleid

ouderen regeling

Ouderen beleid. Zowel gebaseerd op leeftijd dan wel op het aantal dienstjaren die men bij 1 werkgever heeft gewerkt.

Ouder worden hoe doe je dat net dit zware stoffeer werk

Na 40 jaar werken pensioen recht



minder werken naar leeftijd
meer vrijedagen boven62
Meer respect en zekerheid voor de oudere medewerkers
Meer rekening houden met de leeftijd Ben zelf zelden of nooit ziek daar mag ook weleens aandacht aan geschonken worden
Meer doen voor oudere werkmemers
leeftijd
goede aow/pensioen
Extra verlof oudere medewerkers
de vut terug
dat er iets meer word gedaan voor de oudere werknemer. Hele dag staan vergt heel wat
Betere voorwaarde voor oudere.
Afbouwen van contracturen
afbouwen op leeftijd
55+ ers hebben recht op vrije zaterdagen, maar voor ouders met kinderen is het belangrijk om b.v. naar sportwedstrijden te kunnen, dus ook voor hen vrije zaterdagen.
4 daagse werkweek 55+
Levensfasebeleid voor jongeren of met betrekking tot studie en ontwikkeling
Voor jongeren
Tijd voor eigen ontwikkeling
studie en ontwikkelings verlof
School
Gewoon vrij voor een pta
budget om te leren, ook algemene zaken als talen of niet gerelateerde werk ontwikkeling. Zit een medewerker lekker in zijn vel, dan presteert deze ook. Ik heb allerlei cursussen gedaan om mezelf te motiveren. Pas dit toe in mijn werk. Heb er veel aan. Eigen geld en eigen tijd geïnvesteerd. We verdienen zo weinig dat een kostwinner dit gewoon niet zelf kan betalen.
Betaald studie verlof
Vakantie met gezin
vakantie met gezin!!!
Vakantie kunnen opnemen in de schoolvakantie ivm kinderen.
Sabbatical
Sabbatical
Mogelijkheid voor sabbatical



Regelingen voor mensen met gezin

meer verlof geregeld voor alleenstaande ouders die gehele opvoeding alleen doet, zo ook vakanties alleen moet opvangen.

Meer tijd voor gezin, en begrip.hiervoor

Reiskosten

hoger uurloon betere vergoeding woonwerkverkeer geen standaard vergoeding maar exacte km , lunchkosten waar koop je nog een avondmaaltijd voor 8,25

Goede reiskostenvergoeding

Minder (zwaar) werken

Parttime kunnen werken

meer teambuilding momenten, ontstressmomenten

Het opnemen van verlof, moet niet als belasting voelen i.v.m. werkdrukke voor anderen.

fysiek zwaar werk

Overige

weet nog niet

Weet niet

Weet ik niet

wachtgelddagen verder terug voeren naar 2 dagen

waar nodig verlof en bepalen wat betaald en onbetaald is

Single toeslag

Is voor mij niet van toepassing

Heb mij hier niet in verdiept om dat dit voor mij niet van toepassing is

Graag meerdere antwoorden mogelijk op deze kut vragen

Getrouwd 2 pers.

Flexibele inzet binnen gehele organisatie

Calamiteiten vrije dagen staan nu gepland voor concrete situaties, echt is voor de één een andere situaite belangrijker dan voor de ander

alles wat voor jou belangrijk is

Antwoorden die in meerdere categorieën vallen (indien van toepassing zijn ze meegeteld bij beide vormen van verlof die zijn genoemd bij de antwoordcategorieën)

Zowel mantelzorg als ouderschapsverlof

Zowel betaald ouderschapsverlof voor de vader als mantelzorgverlof

Zorgverlof, sabbatical, ouderschapsverlof, mantelzorg verlof

zoals hierboven aangegeven, extra vrij bij zwangerschap, bij overlijden van een direct familielid



ouderschapsverlof en mantelzorgverlof, voor een samenhang in de samenleving vind ik het ook belangrijk om feestdagen zoals Koningsdag collectief vrij te zijn. alle mensen samen feesten geeft verbroedering
ouderschapsverlof betaald,mantelzorg
Mantelzorgverlof en (betaald) ouderschapsverlof
mantelzorg & ouderschapsverlof
eerst twee genoemde
Bijde.
betaald ouderschapsverlof en mantelzorgverlof vind ik beide erg belangrijk.
beiden (zie hierboven)
beiden
beide. Mantelzorgverlof en betaald ouderschapsverlof
Beide, bij elke persoon is de situatie anders, ik zou zelfs voor vaderschapverlof stemmen
Beide vind ik belangrijk.
Beide onderwerpen zijn belangrijk
beide boven genoemde
Beide ,mantelzorgverlof en ouderschapsverlof
Beide
Allebij
allebei
Alle vormen van verlof die een werknemer tijdens een bepaalde levensfase nodig heeft. Ouderschapsverlof heb ik niet meer nodig, dus zou ik voor mantelzorgverlof moeten kiezen. Ik vind ze beiden zeer belangrijk!
Alle twee
(betaald) ouderschapsverlof en mantelzorg

Tabel 42. Open antwoorden op de vraag ‘Wat vind jij een belangrijk onderwerp om te regelen in de volgende cao, anders, namelijk:’ per categorie.

Zorgverlof kind, ziekwet, ouderschapsverlof

zorgverlof in geval van ziek zijn klein kind

Betaald ouderschapsverlof. Omdat ik wegens hypotheek kwestie niet in salaris achteruit kan gaan, maak ik geen gebruik van ouderschapsverlof. Ik werk nu al 2 jaar onder hoge druk. Ik ben mantelzorgster voor mijn man en heb ook een kindje van 2 wat gget leven een stuk drukker heeft gemaakt. Icm fulltime werk merk ik nu al een jaar dat mijn energie niet meer is wat het was. Ik heb voor mn werk geen inspiratie meer, ik ben vaker ziek, ben vaak moe dat ik slecht de dag door kom en niet vooruit te branden. En toch doorgaan, omdat ik met mn gezin uit deze situatie moet komen.

Betere regelingen voor zon- en feestdagen



Zondagtoeslag 100%
Zondagstoeslag terug naar 100% of op zijn minst behouden
zondag toeslag terug naar 200%
zondag toeslag terug
Zie voorgaande opties. Hoger salaris, betere regeling wat betreft zon- en feestdagen, etc.
Salaris op zondagen weer terug naar 200%
Parttimers worden geacht meer zondagen te werken of evenredig net als de fulltimers, en dat is niet reeel
Minstens 2 vrije dagen achter elkaar in de week en iedereen 1x in de maand een geheel weekeind vrij (za+zo).
koopzondagen 200% uitbetalen
Hogere vergoeding op zondag
goede compensatie voor zon en feestdagen
Feestdag extra betaling. Keuze geld of vrije tijd. De betaling is van 10 uur naar 5. Verplicht werken want er is geen personeel.
Dat er niet teveel achter elkaar gewerkt word door zondagen kan je nu zomaar 10dagen achter elkaar moeten werken.....geen enkele branche kan dit gebeuren waarom wel in de tuincentra?
Dat de toeslag op zondagen op 100 procent blijft staan
betere vergoedingen voor werken op de zondag
100% uren weer toekennen op de zondagen
1 maal per weken een weekend vrij
Langere zomervakantie regeling
zeker 3 weken aaneengesloten vakantie in de zomer
fatsoenlijke 3 weken zomervakantie
drie weken aan een gesloten vakantie kunnen nemen in het hoog seizoen
Mogelijkheid tot vrijwilligerswerk of opleiding, doorgroeien
vrijwilligerswerk doen
vrijwilligers werk
mogelijkheid tot vrijwilligerswerk opnemen
Mogelijkheden tot het volgen van een opleiding
doorgroei mogelijkheden die niet alleen door maar 1 persoon mogen bepaald worden
Betere loonschalen/beter loon
Wat is dat voor een rare vraag? Fatsoenlijk loon? De huidige loonschalen zijn het resultaat van uw eigen onderhandelingen. De loonschalen zijn geheel onbruikbaar voor de bijbehorende functies. Medewerkers die al langere tijd in een tuincentrum werken zijn niet in te schalen in de nieuwe schalen, waardoor er een hele



onoverzichtlijke situatie is ontstaan. er is behoefte aan reële loonschalen. Het antwoord " fatsoenlijk loon" impliceert dat er nu geen fatsoenlijk loon is. U kunt zich afvragen hoe deze loonschalen tot stand zijn gekomen.

sinds het nieuwe cao ga ik er op papier bijna 600 euro op achteruit ,dat wordt nu opgelost door een compensatie ,vind ik persoonlijk niet kunnen en wat gebeurt er na de looptijd van de compensatie ,gaan je verhogingen ook uit de pot compensatie

Salaris is topprioriteit zeker na 18 jaar werken in dit bedrijf. Eind van de schaal en dat is het dan al vele jaren.....slecht voor motivatie

Loonstijging is leuk, maar de werkgever doet dat teniet door de bonussen te verlagen. De afgelopen 10 jaar ben ik er daarom netto geen euro vooruitgegaan

horeca lonen binnen deze CAO omhoog (ook met veel ervaring/opleiding kom je volgens functiewijzer in A/B)

gelijkheid van salaris in dezelfde jobfunctie maar ook tussen sexen

Geen door de bond geregelde nivelering door boven cao betaald salaris geen loons verhoging toe te passen, compensatie van jarenlange achteruitgang van besteedbaar inkomen

Een loongebouw waarin ook HBO en Universitair niveau is opgenomen!

Een goed loon, andere sectoren verdienen beter. Het zal in de toekomst moeilijker worden om goed personeel te vinden

Dat wanneer je een hogere functie krijgt, hier ook gelijk voor word betaald.. Maar dat als je het niet goed doet, ook makkelijk terug gezet word.

CAO is te uitgebreid, meer mogelijkheden bieden om samen met werkgever tot afspraken te komen.

betrek fnv bij cao ook die hebben leden die werken bij aangesloten bedrijven

Betere verdeling in loonschalen. Het verschil bijvoorbeeld tussen functiegroep A en B, en C is op dit moment zo klein dat doorgroeien in functies nu een beetje krom loopt in loon. Er moeten ervaringsjaren bij gegeven worden (die iemand nog niet heeft), om een realistisch voorstel te kunnen doen. Dat maakt dat je eigenlijk steeds meer afwijkt van de loontabellen, terwijl dat niet per se nodig is.

Betere en duidelijkere uitgezette loonschaal, Minder visie in uitleg, meer duidelijkheid opleiding/ functie/ leiding per aantal medewerkers (in lijn met oude CAO)

betere bonus regeling en als je alleen in de winkel staat dan geen pauze berekenen want je kan nergens heen

Betaald worden naar niveau van kennis en ervaring

Beloning bij jubilea

Reiskosten vergoeding

Reiskostenvergoeding woon-werk

Reiskosten vergoeding

Betere reiskosten

betere kilometer vergoeding

Ouderen beleid

rekening houden met oudere werknemers. (werkdruk)



regeling voor ouderen, i.p.v. doorwerken tot 67 jaar of straks nog langer, regeling dat je na 40 dienstjaren kan stoppen met werken, met behoud pensioen.

pensioenleeftijd omlaag

Pensioenen, meestijgend loon volgens inflatie.

ouderen beleid

Goede pensioen mogelijkheden

Werkdruk

werkdruk

meer bezetting op de vloer.

lagere werkdruk en ruimere bezetting

Verlofuren

extra verlof bijkopen

Ruimer in verlof uren

Op tijd werkschema's bekend maken

Verplicht 1 maand vantevoren een rooster.

Dat de planning optijd wordt gemaakt en in overleg met personeel. Nu worden we verwacht 7 dagen klaar te staan. dit hoor je 1.5 tot 2 weken van te voren.

Overige

Zie geen verbeteringen

we hangen financieel onderaan de maatschappij. Dit is een keuze. Kunnen we dan niet op een andere manier gecompenseerd worden? collectieve kortingen. etc.

secundaire arbeidsvoorwaarden

Op het moment is het aardig een richtings verkeer optimale flexibeltijd hard werken en weinig tot geen waardering

Niets

neutraal

meer zekerheid

Meer vrijheid om arbeidsvoorwaarden op werkgever niveau te regelen

Meer verschillende functieomschrijvingen zodat het beter past bij je functie.

Inhouding op overuren

Ik heb twee werkgevers en zo kom ik aan een fulltime baan. Maar de werkgever van de woonbranche wil mij ipv 3 dagen ook wel 5 dagen inplannen, bij mijn andere werkgever werk ik er 2. Dus soms moet ik 6 of 7 dagen werken. Geen uren versnipperen over meerdere dagen.

een ondernemingsraad !!!!



dat ziek zijn geen recht is maar echt verzuim sneller loon matiging zodat er sneller geprobeerd weer te gaan werken. de gene die niet ziek zijn moeten meestal harder werken omdat er 1 ziek thuis blijft

beleid maken als er sprake is van code rood

alles is belangrijk voor een goed balans voor iedereen

Allemaal zorgen ze ervoor dat je prettig kunt werken. de 1 is dus niet belangrijker dan de ander

Antwoorden die in meerdere categorieën vallen

Vroeger hadden we best wel een aardige cao. Tegenwoordig ius deze waardeloos. Zo hadden we ATV dagen, vergoeding voor de koopavond en zater-zondagen. Meer compensatie dagen. En de loonschalen zijn veelste laag.

Niet steeds paraat moeten staan. Recht op echt vrijaf

goede regeling voor mensen die onverwacht in de ziekwet komen, hoe je met zieke werknemers omgaat. Behoud beloning op de feestdagen en niet verdere uitkleding van vergoeding voor zondagswerk

duidelijke regels omtrent verlof/vakantie waar iedereen zich aan houdt

Bij een leeftijd boven de 60 minder zond en feestdagen werken moeten werken. Zeker geen eerste Kerst-Paas-Pinksterdag open gaan.

2 dagen vrij met carnaval. Functie naar werkzaamheden met bijbehorend salaris.

Tabel 43. Open antwoorden op de vraag 'Is er nog iets wat je wilt zeggen over je werk of je arbeidsomstandigheden' per categorie.

Feest/zondagen regeling, vakantie, zelf inplannen rooster

Zondag toeslag terug naar 200%, betere doorgroei begeleiding. Op feestdagen gewoon 200% uitbetalen en als het een standaard werkdag is ook deze uren gewoon uitbetalen.

Zon en feestdagen weer terug naar de 200%.

Voor mij mogen de koopzondagen worden afgeschaft naar 1 keer per maand.

Volgens mijn werkgever mogen zij op bepaalde punten afwijken van de CAO, zoals de zondagvergoeding (150% in uren). Deze dag is een duidelijke bijdrage van de weekomzet (33%) en is dus zeer winstgevend voor die 5 uur.

Vind het jammer dat de horeca buiten deze cao valt qua toeslagen In tuincentrum krijgen collega 150 procent op zondag horeca niet Terwijl dez e vaak harder moeten werken vind ik belangrijk in volgende cao

Terug naar de dubbele toeslag op de normale koopzondagen.

strengere maatregelen over op zondag werken. Wij worden zomaar ingepland zonder vooraf te vragen. Op het moment dat je niet kunt werken moet je ruilen zo niet krijg je geen vrij.(volgens mij valt dit nog steeds onder een vrije dag) Kerstdagen werken vind ik van de zotte ik vind dat dit snel afgeschaft moet worden we zijn al heel veel dagen open in het jaar en nu moet de kerst ook nog? de enige echte 2 dagen met je fam samen zijn. plus dat dit je ook nog is verplicht kan worden om te werken. schandalig!

Over uren worden vaak Door werkgever weggeroosterd in januari

om een goede balans te kunnen vinden tussen werk en privé, is het belangrijk om de vrije momenten beter te kunne plannen. in alle vakanties is het heel erg moeilijk tot niet mogelijk om niet op vakantie te gaan



aangezien een jong gezin dat wel van belang is! voor wat hoort wat, als medewerker moet je beloofd worden voor de goede inzet die je geeft! om zo ook thuis te kunnen genieten.

minder zondagen zou fijn zijn, mensen zijn makkelijker in te roosteren en de bezetting op de vloer is beter, ook is het nemen van een dag vrij in het weekend (dus een heel weekend vrij) makkelijker, nu werk ik altijd een zaterdag of een zondag en een weekend vrij nemen is lastig in te plannen zeker in het tuincentrum seizoen (er zijn trouwens bijna geen stillen tijden meer in de tuincentrumbranche)

Maximum aantal inroosterbare zaterdagen per jaar. Minimaal 1x per maand 1 aangesloten weekend.

Is leuk werk. Maar steeds 2 dagen werken in het weekend is teveel van het goeie

ik vind het heel erg vreemd dat je met bepaalde feestdagen helemaal geen toeslag meer krijgt, o.a 1e paasdag, 1e pinksterdag. Ik denk dat men er in deze cao vanuit is gegaan dat tuincentra dan niet open gaan of zo, buiten nieuwjaarsdag en 1e kerstdag zijn verschillende tuincentra in de regio Breda alle dagen gewoon open, ook degene waar ik werk. Mijn werkgever rekent deze dagen dan ook geen toeslag.

ik vind de verschuiving naar steeds meer zondagen / extra koopavonden open en daardoor het eisen van meer flexibeler werken, op dagen waar ik nóóit voor gekozen heb, een kwalijke zaak. Doordat mensen met een ma-vr. baan meer willen kunnen "winkelen" moet ik mijn "weekend" inleveren en ben ik mijn sociale leven met mijn vrienden die wel vrij zijn kwijt. En dat soort zaken wordt vaak beslist door mensen (lees directie's/ managers) die dat soort dagen zelf WEL vrij zijn.

Ik vind dat werken op zondag meer beloofd moet worden. En ieder jaar loonsverhoging

Ik blijf het onzin vinden dat winkels op zondag open moeten . We zijn Amerika niet stel je voor dat we ook zo,n idioot als president zouden krijgen. En ook winkelpersoneel heeft een gezin en sociaallevens

Ik ben niet ontevreden over mijn werk. Echter zou het fijn zijn als het zwart op wit kan komen te staan dat het verplicht is iemand 2 vrije dagen achter elkaar te geven in de week en 1x in de 4/5 weken een zaterdag+zondag vrij. Mijn ervaring hiermee is dat het juist stimulerend werkt en het personeel meer een "hart voor het bedrijf" krijgt hierdoor. Ontspanning is ook erg belangrijk, aan vermoeid personeel heb je ook niks. Overigens zou ik het ook een goed idee vinden om benzinekosten+parkeerkosten te laten vergoeden. Nu krijg ik alleen benzinekosten(waar ik al erg blij mee ben) echter werk ik middenin het centrum en het is overal betaald parkeren (wat behoorlijk aantikt als je 4 dagen in de week werkt). Nu parkeer ik mijn auto in een woonwijk waar het gratis is. Dit betekent alleen wel dat ik een +-half uur bij mijn reistijd erop moet rekenen aangezien het best een stuk lopen is (10-15 minuten heen,10- 15 minuten terug). Soms is dit ook lekker, alleen bij 30 graden of regen/sneeuw/storm is het echt niet leuk. Ik kies er liever zelf voor wanneer ik een wandeling maak en niet "verplicht" elke dag.

Ik ben het er niet mee eens dat de vergoeding voor de zondag is gehalveerd. Het is toch een stukje inleveren van je prive

Het zou fijn zijn om een max aantal feestdagen werken verplicht te maken. Dan kan men met collega,s zeker wisselen van feestdagen per jaar. Woon-werk reistijd enkele reis van 60 minuten voor een normale werknemer zonder auto vd zaak is belachelijk en een manier van (weg) pesten. Dit moet teruggebracht worden naar 45 minuten. Woon werk vergoeding is veel te laag, zoeken in combinatie met die 60 minuten reistijd.

Het zelfroosteren is belangrijk! Zo ben je niet ontevreden over je uren. Hier moeten wel duidelijke afspraken voor gesmaakt worden mbt weekendkrachten, bijv 2 maanden van te voren aangeven en wel een minimale beschikbaarheid invullen

Het wordt nog steeds ontzettend onder schat qua uren en dagen. Gooi dan de hele economie 24/7 open. Waarom alleen de detailhandel. En bijna geen toeslagen meer :(



Er zou een maximaal moeten komen om op zondagen en of feestdagen te werken. voor werknemers met een fulltime uren contract. Bv. maximaal 2 per maand.

Er word in geen enkel opzicht rekening gehouden met een eventueel prive situatie van de medewerkers. De medewerkers worden constant ongevraagd meer ingeroosterd en vooral steeds op zaterdag en zondag. Dit betekend nooit meer in het weekend vrij terwijl ze niet op die manier aangenomen zijn. Maar als er iets van gezegd word krijgt iedereen de boodschap als het je niet aanstaat dan moet je maar weggaan.

Er word heel veel gesproken over tevredenheid van personeel maar er word weinig meegedaan. Er word doodleuk gezegd wees flexibel anders kan je ergens anders gaan werken. Er is meer dan alleen maar werken ook personeel in de winkels hebben gezinnen. Arbeidsomstandigheden zijn opzich prima alleen of dat door het bedrijf komt of door de onderlinge sfeer

De zondag toeslag van 150% moet weer naar 200% 1 het is een van de drukste dagen van de week. 2 het is de minst fijne dag om te werken.

de zondag moet weer naar 200%!!!! Ik geef elke week mijn weekend op en vind dat hier wat tegen over moet staan.

Dat de koopzondagen voor ons bedrijf wel wat minder mag aangezien onze baas 6 maanden van het jaar koopzondagen heeft aangevraagd

Bevrijdingsdag een verplichte vrije dag. Beloning als je boven het gemiddelde van zoveel zondagen werkt.

Beloning op feestdagen erg slecht / krom

Te hoge werkdruk

Werkdruk te hoog en er moeten alsnog uren geminderd worden

vaak erg krappe plannings en geen ruimte om nieuwe collega's op te leiden waar door de kwaliteit op de vloer daalt en je zelf nog harder moet werken

Teveel werk met te weinig personeel

structureel te weinig personeel, steeds hogere werkdruk door omslachtige achter haalde werkwijze, steeds meer het gevoel dat je een nummer bent binnen de organisatie.

Regelmatig onderbezetting. Medewerkers worden niet geschoold.

Onze bezetting is minimaal. Het wordt steeds drukker, maar er komt geen extra personeel bij. We moeten allemaal maar iets harder aan pakken. Op dit moment is echt de max wel bereikt. Het houdt een keer op!!

Ons team wordt steeds groter, maar de ruimte niet. Doordat er nu veel geschuif en gewissel in werkplekken is ontstaat er veel onrust en irritatie. Dit draagt niet bij aan een lekkere werkdagen. Daarnaast is de werkdruk een stuk hoger geworden, en ondanks dat er een paar uur extra is bij gekomen binnen ons team zijn ook de werkuren uitgebreid, hierdoor merk je daar dus uiteindelijk weinig van en zijn we nog steeds aan het overwerken in plaat van een structurele oplossing vanuit het bedrijf. Ik werk hier nu 2 jaar en met veel plezier, maar ik werk ook al 2 jaar veel over.

Ondanks de drukte en op sommige momenten stress, blijf ik toch super gemotiveerd en enthousiast om de zaken anders en beter te willen doen.

Momenteel is er veel onduidelijk over welke koers we gaan varen. Hoe ziet onze toekomst eruit of hoe ziet de lange termijn visie van ons bedrijf eruit? Dat maakt het wel erg spannend en soms onzeker. Tevens wordt er er veel van gevraagd en is de werkdruk dus erg hoog wat ook wel begrijpelijk is, maar we moeten de "klus" met z'n allen klaren en dat is zeker niet het geval. De samenwerking om iets te bereiken is erg matig, er



wordt nog te veel in hokjes gedacht. Jammer, we zijn 1 bedrijf en moeten allemaal dezelfde doelstelling hebben. Samenwerken maakt je sterk.

Meer mannen op de werkvloer voor het zware werk. Nu doen wij vrouwen dit.

meer geregelde werkdruk, betere aansturing en beleid, betere communicatie in de organisatie

Ik heb erg veel plezier in mijn werk. Wel mis ik af en toe een collega om mij heen, zodat er grote dingen aangepakt kunnen worden. Ook is het soms plotseling druk en loop je veel klanten mis.

Iedereen in deze branch heeft geen keuze qua werktijden. De baas beslist we gaan meer uren open met minder personeel iemand die aangeeft ik heb ook prive leven heeft geen hard voor de zaak en wordt onder druk gezet.

Ieder jaar moet er bezuinigd worden op inzet van uren terwijl de werkdruk steeds hoger wordt. Ook wordt er ieder jaar verwacht dat de omzetbudgetten steeds hoger behaald worden. Deze verhoudingen komen steeds schever te liggen en dit beperkt het plezier in het werk en verhoogt zeer zeker de werkdruk. Dit alles moet uiteindelijk geburen tegen een veel te laag uurloon en steeds slechtere arbeidsomstandigheden.

hoge werkdruk, wordt geplust binnen het bedrijf maar personeel komt er niet bij. Je krijgt met regelmaat je werkzaamheden niet af, waar geen begrip voor is van de leiding.

Hoge werkdruk door regelmatig alleenstaan

Hoge druk, weinig transparantie, geen luisterend oor, 'als-het-je-niet-bevalt-ga-je-maar-weg-mentaliteit', WAS leuk.

Het is jammer dat er steeds meer van de mensen wordt verwacht. Maar dat er weinig van de andere kant terug komt.

heerst een hoge werkdruk

Er wordt steeds meer verwacht van de mensen, de productiviteit moet maar omhoog, rustig je werk doen zit er niet altijd in, buiten het seizoen gaat het wel, maar in het voorjaar richting de zomer is het soms behoorlijk afzien en is de werkdruk hoog. Verder werken we in een rommelige organisatie wat de arbeidsomstandigheden niet altijd ten goede komt.

Er wordt steeds meer van je verwacht met minder personeel. Dat brengt veel werkdruk met zich mee, extreme werkdruk. Ik krijg er lichamelijke klachten van en ik moet nog zolang.

Er is sprake van onderbezetting en alles draait om uren minder

Druk wordt almaar, groter met minder, personeel.

de werkdruk wordt steeds hoger, de mensen, klanten worden mondiger. Je bent vaker en langer en zeker intensiever met een klant bezig, dit vraagt meer tijd en energie om je werk goed te doen. Meer collega's op de vloer geeft wat meer tijd.

De werkdruk is op ons bedrijf erg hoog door te weinig personeel!!

De kerstperiode in het tuincentrum is altijd heel hectisch, maar laatste keer vond ik het bijna ondraaglijk. Hoe drukker het wordt, hoe meer ballen ik altijd hoog moet houden. Helaas worden wel dezelfde taken van mij verwacht, ook al is de vloer onderbemand ivm ziektes etc. en dien ik daar bij in te springen.

De druk om te presteren is erg hoog. Ik werk 3 dagen en wordt soms ingepland voor 5 dagen. Collega's gaan scheiden omdat ze geen dag meer samen vrij zijn en toch voor de kinderen moeten zorgen, de balans van werk naar prive is zoek.



De druk die op ons als winkelmedewerker gelegd wordt. Wij krijgen steeds meer handel maar geen extra mensen, ruimte of geld.

Ontevreden over loonschalen/loonstijging

Zoals eerder aangegeven vind ik de huidige salarisschalen niet in verhouding staan tot mijn werkzaamheden.

wordt tijd dat onze lonen eens fatsoenlijk gaan stijgen

werk op hoofdkantoor betaalt onder

Voor onze dagelijkse inzet en mijn lange werk periode binnen rituals vind ik de beloning die daar tegenover staat niet optimaal.

Voor leidinggevende die in de bloei staan van hun carrière wordt een te lage financiële compensatie geboden. Leidinggevende die al 30+ jaar bij t bedrijf werken verdienen tot wel het dubbele voor t zelfde werk.

Voor het werk wat dagelijks verzet word is het loon echt te laag!

vind het jammer dat als je fulltime werk. even goed weinig verdient. de loon schaal is erg laag.

Te veel verantwoordelijkheid voor te weinig salaris in 16 jaar nooit opslag gehad behalve via de cao maar daar ben ik er ook vaak zat op achteruit gegaan wel jaren lang om opslag gevraagd maar kon nooit en nu moet ik in de weekeinde als de hoofd caissière vrij is ineens hoofd caissière spelen, maar compensatie ho maar.

Stop die bizarre knip in lonen, iedereen wil minimaal koopkracht behouden

Steeds meer werk met steeds minder mensen. Volledige cao salarisstijgingen dienen ook voor > loonschalen van toepassing te zijn.

Salaris voor een marketingprofessional in dienst van een tuincentrum is enorm ondermaats vergeleken met het salaris voor een marketingprofessional in dienst van een extern bureau.

Salaris verhoging zou niet verkeerd zijn maar dan niet met 1% Maar mag wel mee met de inflatie.

Salaris is wel erg laag. Waardoor collega's die ondanks dat ze een fulltime baan hebben niet Rond kunnen komen

Rode draad is laag loon terwijl er steeds meer van je verwacht wordt. Ik hop dat deze enquête dan ook nut heeft.

Op moment vind ik het goed gaan, alleen het is voor mensen niet meer aantrekkelijk om van verkoopmedewerker a naar assistent bedrijfsleider te gaan omdat je meer verantwoordelijkheid krijg maar verder veranderd er niks

Onze lonen liggen ver achter t.o.v. supermarkt medewerkers. Onze leiding gevende op de werkvloer hebben heel veel verantwoording maar dit wordt niet echt beloond. Hier liggen de lonen nog meer achter t.o.v. collega's die vergelijkbaar werk doen in andere branches. Lonen kunnen en moeten minstens 8% hoger worden. Leidinggevende zouden meer secundaire arbeidsvoorwaarden moeten krijgen om het werk zo meer interessanter te maken. Hierdoor wordt de uitdaging van overige werknemers ook weer interessant en op deze lopen er dan nieuwe arbeidskrachten binnen.

Onder werknemers met dezelfde functie zijn er te grote verschillen in salaris . Iemand net in dienst verdient meer als iemand die 10 jaar in dienst is.. zou beter kunnen

Nu het beter gaat in de tuincentrum branche is een flinke loonstijging zeker verantwoord na jaren nagenoeg stilgestaan te hebben. Ook een goede oplossing voor gemaakte overuren is voor mij een must.

Nu BL een cluster krijgt van meerdere winkels, neemt de verantwoordelijkheid en aansturing van de ABL toe. Ik vind het dan niet meer als normaal dat ABL hier extra voor wordt beloond d.m.v een loonsverhoging. BL



ontvangt deze wel maar bij ABL is hiervan niets vernomen. Ik zit aan mijn plafond betreffende mijn loonschaal dus kan in theorie niet meer doorgroeien in deze functie.

Mijn man zit in een andere cao (administratief bij n vaste plantenkwekerij)maar heeft wel dit jaar en komend jaar 3% loonsverhoging. Vind dat hier wel erg veel verschil in zit. Zeker gezien dit ook een groensector is.

Mijn loon staat al jaren stil terwijl ik me wel ontwikkel en het werk ook verantwoordelijkheid met zich meebrengt en kosten stijgen. Dat is niet eerlijk. Ik vind het als parttimer belangrijk dat je je rooster 4 weken tevoren weet en dat er vaste dagen zijn dat je niet ingeroosterd kan worden.

Meer loon door ervaringsjaren

Loon is laag in vergelijking met andere winkels

loon in hoge functie staat niet in verhouding tot andere kantoor banen. zeker als je alle feestdagen en zo er bij rekent. wordt je slecht betaald in de detailhandel

Ja, wij zijn langer verstoken gebleven dan wie dan ook voor de laatste CAO van een CAO dus inflatie technisch gesproken lopen we loontechnisch ver achter!

Ja, ik vind het loon afgesproken in de laatste cao bedroevend. Als ik opnieuw aangenomen zou worden keldert mijn bruto salaris bij voltijd dienstverband met 300 euro. Bijzonder ongelijke voorwaarden ontstaan hierdoor bij oud - nieuw personeel. Tevens door het gedeeltelijk afschaffen van de zondagstoelag.

In de meubelbranche is het hard werken, je hebt een grote verantwoording en een heel laag loon! Het gaat bijna niet omhoog en als het verhoogd wordt is t minimaal! Niet te vergelijken met andere sectoren.

Ik werk nu acht jaar bij AT en ben 55 jaar en sleutelhouder heb altijd prima beoordelingsgesprekken maar in de acht jaar nog nooit een salaris verhoging gekregen wel altijd een vangnet geweest voor de storemanager nooit ziek altijd inzetbaar als het nodig was daarom ook elk jaar overuren want ik werk maar 18 uur! Wil graag wat meer uren ! Maar dan krijg ik te horen dat ik te duur ben dus worden er weer jongere mensen aangenomen en niet altijd met het goeie resultaat niet de baan aankunnen veel ziek enz! Maar ik kom niet in aanmerking voor meer uren! Voel mij soms werkelijk gediscrimineerd vanwege mijn leeftijd!!zo niet leuk om dit te ervaren omdat je zo je best doet voor America Today!!

Ik werk met veel plezier in het bedrijf waar ik werk. Loon loopt in vergelijking met andere sectoren echter ver achter en dat is een slechte zaak voor de toekomst. Voor mij individueel maar ook voor de tuincentra op langer termijn om kennis binnen te halen en te behouden.

Ik werk 4 dagen in de week. En kan niet rondkomen van mijn salaris. Zal waarschijnlijk genoodzaakt zijn een andere baan te zoeken terwijl ik mijn werk leuk vind.

Ik vind het niet stimuleren als je met je loon vast zit (aan het plafond) om dan nog extra inzet te tonen. We zijn er zeker voor de nieuwe collega met deze CAO flink op achteruit gegaan.

Ik vind het heel triest dat er in de vorige cao maar 1% loonsverhoging is meegenomen. Dit komt absoluut niet overeen met de rest van de branches in Nederland. Bovendien hebben wij als tuincentra branche al jaren geen cao verhoging gehad. Ontzettend slechte verdiensten in deze CAO ! Salarisschalen om van te huilen.... wie kan hier een gezin van onderhouden??

ik vind het erg dat wij al jaren het zelfde werk doen ,maar dat onze sal. steeds het zelfde is gebleven . alles om ons heen werd wel duurder. andere cao's gingen wel omhoog maar niet die van ons.en dan krijgen we eindelijk loonsverhoging van jawel 1%. sommige coll.gingen er op achter uit.ik vind alles zo scheef.nu moeten we van dat weinig loon ook nog meer voor onze pensioen betalen. onze baas wil dit niet meer doen.wat ze anders altijd wel deden.pfff we worden hier erg moe en flauw van.zo dit wilde ik even kwijt

ik vind het belangrijk dat je als personeel op waarde geschat wordt, hiermee bedoel ik dat als je een hele goede verkoper/verkoopster bent er ieder jaar bekeken wordt wat je als loonsverhoging krijgt. De jarenlange



ervaring geeft niet automatisch recht op een loonsverhoging, maar het is wel belangrijk om de lonen wat meer gelijk te trekken. Dit is nu bij ons absoluut niet aan de orde. Ook al presteer je ver boven gemiddeld dan blijft er toch altijd grote verschillen in de salarissen. Dit vind ik echt heel onwenselijk

Ik vind het absurd dat mijn collega's die 30 á 40 uur werken (vaak zelfs in een leidinggevende functie) nog altijd zo weinig verdienen dat zij niet eens een hypotheek kunnen krijgen.

Ik vind dat de lonen in dit CAO ontzettend laag liggen. Vooral in deze tijd is het lastig om mensen te krijgen maar ook te behouden. Daarnaast vind ik dat er onvoldoende mogelijkheden zijn tot scholing en ontwikkeling van medewerkers individueel. Salaris is niet enkel een motivatie, dus er zouden ook andere middelen ingezet kunnen worden om het aantrekkelijker te maken. Kortom; 'de CAO is nogal uitgekleed'

Ik verdien vele malen minder dan mijn collega's door mijn leeftijd hoewel ik even lang en zwaar werk verricht naast mijn dagelijkse school. Dit is erg oneerlijk en moet anders

Ik verdien echt veel te weinig!!!

Ik sta wel eens als verantwoordelijke in de winkel en krijg hier geen toeslag voor. Dat vind ik ongehoord.

Ik sta al 7 jaar stil qua salaris.

ik heb ontzettend leuk werk en doe dit al bijna 11 jaar met veel plezier en de nodige accuratesse recentelijk om loonsverhoging gevraagd dit omdat ik al 11 jaar nooit om loonsverhoging heb gevraagd en vind het fijn om gewaardeerd te worden voor mijn werk. regelmatig complimenten hoe goed het gaat dus is daar wel een salaris verhoging voor op zijn plaats

Ik heb onlangs meer verantwoordelijkheid gekregen over de kledingwinkel waarin ik werk (openen en sluiten van de winkel) maar ik krijg daarvoor niet meer betaald. Dat vind ik niet helemaal eerlijk.

Ik ben wat je noemt een oudere werknemer en werk nu 8 jaar bij America Today ben sleutelhouder en steun en toeverlaat voor de store manager geweest! Goede beoordelingsgesprekken gehad nooit ziek altijd inzetbaar als het nodig is! Maar al acht jaar geen salaris verhoging gekregen! Zou graag wat meer uren willen werken dan de 18 uur wat ik nu doe maar nee ik ben te duur wordt mij dan verteld! Vind het zelfs wat discriminerend want dan wordt er wel een piep jong iemand aangenomener lang niet altijd met het gewenste resultaat! Vind dit niet altijd motiverend! Ik doe mijn werk graag en doe mijn best voor America Today maar andersom vind ik dat daar best eens wat tegenover zou mogen staan het is niet altijd motiverend voor mij maar ik hou vol!!

Hou van Mn vak, maar je wordt geleefd door de arbeidsomstandigheden. salaris is niet conform kennis

Het zou fijn zijn als de kans op opschalen wat makkelijker zou verlopen in ons filiaal. Wij krijgen vaak te horen dat wij in een ander filiaal al lang Paraveterinair B zouden zijn maar dat is tot op heden in ons eigen filiaal nog geen optie geweest. Ook is het verschil in lonen te groot binnen het bedrijf. We weten dat het loon van een Paraveterinair gemiddeld laag is, maar wij hebben te horen gekregen dat trimsters qua loon hoger liggen. We hebben heel veel respect voor het beroep van trimsters maar het zou wel zo eerlijk zijn dat het verschil in loon wat neutraler zou zijn.

Het loon is per leidinggevende anders. En ik vind dat het niet mag zo mag zijn dat iemand die nu een leidinggevende baan krijgt, nooit het salaris in de toekomst zal krijgen van iemand die bijv. in 2004 die functie kreeg. er zit verschil in loon in voor de recessie en na de recessie. En die na de recessie (zoals ik) in dienst zijn gekomen hebben een recessieloon en krijgen vele malen minder betaald dan iemand die voor de recessie in dienst trad. Dit kan niet, want de werkzaamheden zijn hetzelfde. het enige verschil wat er zou mogen zijn is ervaring. Maar ook is dat vaak niet het geval

Het is in de huidige cao belagelijk dat als je naar een andere bedrijf heen gaat je ervarings jaren niet mee telde. Hier door bij het solliciteren veel contracten bij verschillende tuincentras afgewezen! Het gin vaak over een verschil van zon €500/€600 bruto. In middels wel een tuincentrum gevonden die wel naar ervaring willen



betaalen. Dit is wel iets wat mij zorgen baart omdat ik wel een gezin heb wat ik moet onderhouden. Ook vind ik dat na een lange tijd van nemen ook fatsoenlijke loonsverhoging er tegen over mag staan.

Het is echt schitterend werken in een woonwinkel. Altijd mensen blij maken met mooie grote aankopen. De vergoeding die hier tegenover staat is echt schandelijk slecht. De mensen die langer in dienst zijn verdienen hetzelfde loon wanneer nu iemand binnen komt lopen. In mijn ogen kan dit niet.

Heb veel plezier in mijn werk maar voor mijn dagelijkse inzet vind ik wel dat ik te weinig verdien. oa wordt soms vergeten dat het lichamelijke best zwaar is en dat heeft voor ons vooral te maken met de winkelopzet (kleine winkel)

Graag zou ik maandelijks meer willen verdienen, aangezien ik 18 jaar ben en in de minimum loonschaal zit.

Graag 3 tot 5 procent meer loon inplaats van die schijnvertoning van jullie

Er moet een betere premie systeem komen die van deze tijd is, en niet alleen maar in het voordeel van de werkgever.

Er is weliswaar overlegd over de loonschaal, maar het feit dat ik bestellingen plaats wordt afgedaan als "ja maar dat is niet altijd" of "ja, dat doen er wel meer" en wordt dus een schaal lager ingedeeld, krijg dus evenveel betaald als collega's die niet de verantwoordelijkheid hebben om de bestellingen te plaatsen en zo de winkel vol te houden. Dit moet duidelijk omschreven worden. Ook het wel of niet hebben van een vakdiploma zou een wezenlijke rol moeten spelen bij de loonschalen.

Doorgroei in salaris na bereiken loonschaal is niet mogelijk. Is alleen mogelijk als je met een beoordeling zeer goed scoort. Als er een nieuwe medewerker in een leidinggevende functie wordt aangenomen verdient deze veel meer dan een leidinggevende die al meer dan 20 jaar bij de werkgever werkt. Deze nieuwe medewerker kan ver boven de loonschaal worden ingeschaald wordt en de oude medewerker kan dus alleen nav een zeer goede beoordeling omhoog. Deze ongelijkheid kan niet.

De lonen zijn rond uit slecht!! Ik schaam me diep als ik tijdens een sollicitatiegesprek moet vertellen wat iemand gaat verdienen. Daarnaast zit ik zelf boven het cao loon maar ik heb de afgelopen 7 jaar geen loonsverhoging gehad. Mijn vaste laste stijgen wel en vanaf 2018 is het punt gekomen dat mijn vaste laste hoger zijn dan mijn inkomen. Dit komt omdat ook de btw op de eerste levensmiddelen verhoogd is. Als je dit aangeeft dan heeft de werkgever aan daar niks aan kunnen doen. Met grote regelmaat zie je andere branches staken en vraag mij af waarom deze branche niet is gaat staken..dit voor een betere loon voor iedereen!! Ik zit zelf al heel lang bij de vakbond aangesloten maar je hoort ze er nooit over. Ik ben er van overtuigd dat als er tijd in word gestoken door informatie te verschaffen over staken dat er meer leden komen en dit ook gerealiseerd kan worden. Op de manieren willen er blijven er ook wat meer mensen werken in deze branche. Ik hoop voor iedereen die in deze branche zit dit hier is wat mee gedaan word.

De lonen onder de 23jaar zijn goed gestegen. Hierboven niet.. belachelijk

De lonen mogen wat mij betreft wel eens marktconform bekeken worden. In de markt worden hogere lonen betaald. Ik heb het erg naar mijn zin en wil daarom graag hier een goed salaris verdienen. wil ik een hoger salaris moet ik bij een ander bedrijf gaan werken, dit is niet wat ik wil. Dus daarom zou ik graag bij mijn huidige werkgever het juiste salaris verdienen.

De lonen binnen onze sector lopen ver achter in vergelijking met andere sectoren.

Dat er iets meer voor t personeel gedaan word vergoedingen en wat meer personeelskorting en beter loon in de winkelbranche

Dat dit loon zo belachelijk laag is dat er maar moeilijk vacatures vervuld worden. Ook vind ik doordat het loon van dit cao nog slechter is dan dat we hadden er ook geen groei in functieschaal inzet. Al zou ik een schaal omhoog gaan naar C dan gebeurd er dus niks. Daarin tegen krijg je wel steeds meer verantwoordelijkheid!



Bonussysteem voor alle medewerkers

Blijft het bizar vinden dat als je in een week niet op je contracturen komt, ze van je vakantieuren af gehaald worden. Daarnaast mag het salaris nu wel weer een keer omhoog aangezien het een stuk beter gaat in de branche.

Binnen de sector woon, is het een must dat de salarissen opgetrokken worden, lange tijd stilgestaan, nu het beter gaat met de economie moeten wij dat ook in ons inkomen merken

bij ons is het nu zo dat je geplaatst wordt wat het HK vindt en dan zijn de vergoedingen niet goed geregeld. (moet nu echt een auto gebruiken en kan niet meer op de fiets naar het werk) Sommige krijgen een extraatje op hun salaris en anderen die meer en verantwoordelijker werk moeten doen krijgen geen extra salaris.

Bij 18 gewerkte jaren heb je m.i. recht op direct de hoogste trede en niet weer 5 jaar wachten tot je aan de hoogste trede zit. Graag regelen.

Betere voorzieningen voor personeel: mogelijkheid tot voor een x bedrag per jaar kleding te kopen (lees: broeken) omdat deze slijten op de werkvloer. Beter loon in vergelijking met het werk.

Ben op een bepaald salaris binnen gekomen 7 jaar geleden ben nog nooit gestegen buiten cao om zelfs niet bij goede beoordeling. Schandalig

Arbeidscontracten wordt uitgekleeft terwijl verantwoordelijkheden worden uitgebreid.

als ik van functie verander naar BL hoe gaan we om met de nieuwe loonschalen

Afgelopen 2 jaar 2 opleidingen afgerond en vorig jaar voor 6 maanden de taken van mijn filiaalmanager vervuld. Ik zou het leuk vinden als ik hiervoor beloond/naar betaald word.

Overuren/pauzes die niet gebruikt worden moeten ook betaald worden

Zou graag eens zien dat we betaald krijgen voor de uren die we daadwerkelijk op de vloer staan. Dit omdat we altijd klaar moeten staan voor de klant en eigenlijk lunch en koffiepauze tussen de bedrijven door nemen

Wij moeten vaak een half uur eerder beginnen en zijn vaak een half uur later klaar wat we niet uitbetaald krijgen. Ik vind dat er een regel moet komen om dit soort uurtjes werken in eigen tijd tegen te gaan.

Werkzaamheden na sluitingstijd moet ook uitbetaald worden.

Vergoeding voor werkzaamheden voor en na sluitingstijd winkel.

Koffiepauze in de voormiddag en namiddag doorbetaald blijven door de werkgever

Er zou een duidelijke onderscheid van wat overwerk is en wat een werkgever moet doen om dit te voorkomen. Wij hebben dagelijks storing en moeten dan doorwerken. De werkgever beroept zich dan op de +/- percentage zoals genoemd onder flexibiliteit in de Cao. Tussen overwerk en flexibiliteit duidelijke scheiding in Cao maken.

Werkuren niet snipperen over onnodig veel dagen

Werkgever woonbranche 21 uur eist ook dat ik flexibel ben, maar ik werk ook 15 uur bij een ander. Soms ben ik 6 a 7 dagen per week aan het werk. Ik doe ook mantelzorg, ben alleenstaande ouder met een puber in huis. Ik heb geen seconden tijd voor mezelf. Pas als ik tussen 6 plankjes lig dan heb ik rust. Dit kan toch niet!! Ik heb 5 dagen nodig om rond te komen dan kan werkgever 1 toch niet zomaar de uren versnipperen over meerdere dagen. Relaties sneuvelen ook in het bedrijf. Mensen werken op de zaterdag en zondagen als hun kinderen vrij zijn. We zijn toch geen robots! Balans zakelijk en prive is ver te zoeken.

Werken op vaste dagen volgens de contract uren



Meer rekening houden met zwaar werk (ouderen)

Oudere werknemers worden als lastig ervaren. Beter naar kijken, ervaring telt niet meer. Blijf zorgen voor een veilige werkomgeving.

Om oudere medewerkers langer in dienst te houden is het beter om vanaf 60 jaar een afbouw keuze regeling te maken. Bv 2 jaar 4 dagen daarna 2 jaar 3 dagen 2 jaar 2 dagen zo kan een oudere langer doorwerken en krijgen jongere meer kansen. Ook kan een oudere een coach voor hen zijn.

In ons bedrijf wordt niet genoeg rekening gehouden met oudere werknemers bijv. tilwerkzaamheden, rustpauze, werkdruk.

Ik hoop dat er aan gedacht wordt dat werken in een tuincentrum zwaar werk is en de medewerkers echt niet hun pensioen leeftijd hier gaan halen, als zij op een plantenafdeling werken. Problemen met rug knieën schouders zijn er wel degelijk, ik schaar t onder de zware beroepen!

Hey werk is fysiek zwaar wat het in sommige gevallen lastig maakt voor mensen.

Het werk in tuincentra zeker op de afdeling buitengroen (vaste planten, eenjarig, bomen en heester) wordt zwaar onderschat hoeveel lichamelijke arbeid dit kost. Lichamelijke klachten worden vaak niet erkend, omdat het toch verzet moet worden. Karren lossen met de hand, verrijden van de karren met planten. afstapelen en gesorteerd opstapelen van de planken en karren. De hoogte van de karren, moet gewoon een trap erbij hebben om bij de bovenste plantent te komen.

Het werk bij ons wordt zwaarder omdat we ook als vrouw zijnde vloerbedekking moeten snijden. Ik ben nu 54 en moet nu omdat ik allround medewerkster ben over de vloer kruipen om vinyl en tapijt te snijden. Dit is een belasting voor mijn rug en knieën.

Er wordt te weinig rekening gehouden met leeftijd wat ik eerst deed kan ik soms wat minder nu.

Er moet meer rekening gehouden worden met oudere werknemers in woonwinkels. Zorg dat we voldoende mannen in dienst krijgen en betaal ze beter zodat ze niet weglopen.

Onveilige, onprettige situaties op werk

Veiligheid, alleen op de werkvloer.

Veel te veel zitten. Weinig mogelijkheid tot bewegen. Ook de stoelen vind ik ronduit slecht op het kantoor van Beter Bed. Bij het krijgen van een nieuw bureau wordt er niet gekeken of deze ergonomisch is. Het wordt door de persoon zelf "op gevoel" gedaan. Eigenlijk kan dat niet als je ergens 8 uur per dag achter/op doorbrengt.

Klimaat in de winkels is erg slecht waardoor je gauw last hebt van je ogen ademhaling (keelpijn)

Ja. Hoewel we niet heel veel te klagen hebben, staan we teveel met onveilige situaties te werken, waaraan structureel niks gedaan wordt. Dat de arbo nog nooit bij ons is binnen gevallen is een groot wonder.

In rustige periode vaak alleen ingeroosterd in de winkel. Voelt voor mij onveilig.

Ik werk in een tuincentrum en in de zomer word het al gauw 35 graden of zelfs meer omdat er niks aan het dak wordt gedaan. Er word geen extra pauze gegeven, heel afentoe worden er flesjes water uitgedeeld maar verder niet. Ik zou het fijn vinden als er een regeling komt over de temperatuur.

Het werk is erg leuk. Omstandigheden kunnen beter. Denk hierbij aan fatsoenlijke schoenen en de mogelijkheid om in de winter de deuren van de winkel te sluiten. Dit zorgt ervoor dat mensen beter hun werk kunnen doen en minder snel klachten krijgen of ziek worden.

binnenklimaat op kantoor is slecht.

altijd koud in de winkel



Alleen ingeroosterd staan in een winkel is niet prettig. Bijvoorbeeld 5 uur alleen, zonder pauze en geen mogelijkheid om even fatsoenlijk gebruik te maken van het toilet. Eigenlijk zou dat niet mogen !!

Alleen in de winkel staan is onverantwoord. Het geeft geen gevoel van veiligheid en dat gebeurt bij ons met grote regelmaat.

-duidelijke eisen waar een werkplek aan moet voldoen. -wat te doen bij temperaturen boven de 30 graden in kantoor.

Regeling ziektewet, wachtdagen

wachtdagen afschaffen! meer mogelijkheid tot scholing

Na het overleiden van mijn oma, krijg je helemaal niks. Zoals vrije dag opnemen dat kost je eigen uren. Ik zou graag willen als er iemand overlijdt eerst graats of tweede graats, 1week bijzondereverlof na de uitvaartd.

Misschien een idee om al het bijzonder verlof te vervangen door een extra "mandje" verlof van b.v. 3 dagen extra verlof boven op 25 dagen en al de regels omtrent bijzonder verlof dan te laten vervallen

Ja, ik heb op mijn werk mijn enkel gebroken, nu staat in onze cao dat ze va 7 maanden mijn salaris al naar beneden mogen afbouwen, ik vind dit niet acceptabel. Er zou een regeling of uitkering moeten zijn die mijn salaris op normaal niveau zou moeten houden! Ik heb hier niet om gevraagd en hetvis op mijn werk gebeurd! Ik zit ju 1 jaar in de ziektewet , ongevraagd en werk op therapeutische basis, maar kom als alleenstaande bijna niet meer rond, is erg moeilijk als alleenstaande om de biel draaiende te houden! Bij alle andere werkbanken gaat dit pas in na 1jr of zelfs 2jr!!! Ik hoop dat jullie hier iets mee gaan doen! Een kantoorpand neemt toch zeker minder risico's met zich mee dan onze job , waar we veel moeten tillen sjouwen lopen/rennen....

Ik zou graag zien dat we geen wachtdagen meer hebben. Want op dit moment word er een hele dagsalaris van je salaris afgehaald. In mijn geval bedraagd dat 100 euro en dat is toch voor ons 2 weken aan eetgeld wat ik niet daarvoor kan gebruiken en dus de maand niet kan rondkomen.

Ik had het al bij een vorige vraag aangegeven, maar ik heb een beperking met staan/lopen. Mijn werkplek wordt niet aangepast, zodat ik 'maar' 4 uurtjes per dag max. kan werken. Met een aangepaste werkplek kan ik weer 24 uur werken tegenover de 15 uur die ik nu gemiddeld krijg.... De aangepaste werkplek kan ik krijgen in Hoorn, terwijl ik al 16 jaar in Purmerend werk (dit is ook mijn woonplaats).

Als je een langere tijd in de ziektewet beland word je gestraft met salaris inhouding maar waar blijft de beloning als jeje best doet om weer terug te komen bijv. dat je voor 50% weer bezig bent.???

Medewerkers worden niet genoeg gewaardeerd

meer waardering, en niet als kostenpost worden gezien.

Meer rekening houden met de mensen zie ze als persoon ipv nrs

Ik vind dat werken in de detailhandel ondergewaardeerd word.... je staat de hele dag ... soms geen tijd voor koffie ... best zwaar lichamelijk en dat bedien je ook nog niks!!!! (weinig)

Ik vind dat we vaak niet worden gewaardeerd en dat de lonen erg laag zijn aangezien we toch vaak verplicht worden in de weekenden/schoolvakanties/Feestdagen extra te werken.

Fijne werkplek, maar teamleiding bemoeit minder met personeel wat idee geeft dat men niet meer zo belangrijk is.

Medewerkers meer inlichten over zaken/CAO, betere communicatie

Overleg mogelijk moet zijn



Ik vraag me af of er in de cao iets geregeld is over een dienstjubileum, ik ben dit jaar 25 jaar in dienst bij hetzelfde tuincentrum Ik kon hier niets over vinden of ik dan een extra uitkering of bonus of zo krijg of eventueel extra vakantiedagen Dit was vroeger wel zo in de oude cao

Het zou goed zijn om iedere medewerker een brochure te geven met de "nieuwe" CAO. Er zijn wat zaken waarbij in deze enquête naar voren is gekomen dat ik er geen idee van heb.

Het beleid is niet erg werknemer gericht, zoals reiskosten etc. Ook maken zij de doorgroeimogelijkheden moeilijk en maken ze je niet enthousiast om eventueel door te groeien in het bedrijf, daar alles niet duidelijk is en alles heel vaag is. Het hoofdkantoor weet heel veel ook niet m.b.t het contract en de cao. Ook bouwen parttimers geen vakantieuren op, omdat volgens het hoofdkantoor het vakantiegeld al incl. In je loon zit, dus als je vakantie opneemt dan ben je er zelf de dupe van en is het kosteloos voor hun.

Er is erg veel onduidelijkheid over zoveel verschillende dingen. Meer uitleg vanaf het hoofdkantoor waarom bepaalde zaken zo geregeld worden zou al een groot verschil maken.

De lonen van de tuincentra vind ik heel onduidelijk. Graag een duidelijk overzicht van wat je nu verdient in welke schaal en niet dat je eerst moet gaan rekenen met 2% enzo verder. Ook de overgang van 100 naar 50% op de koopzondag is een veel te ingewikkelde berekening. Niet uit te leggen. Een afspraak dat de koopzondag per een bepaalde datum overgaat naar 50% is duidelijk, anders later de overgang.

Positief bericht (tevreden respondenten)

Onze werkomstandigheden zijn prima, maar dat hebben we niet aan de CAO te danken.

Ik ben verder tevreden

het is hartstikke gezellig

geen probleem, is goed geregeld.

Dat ik het bij de boerenbond erg naar mijn zin heb, er werken leuke collega's op de vloer waar ik goed mee op weg kan.

Ouderen regeling

ik vind werken tot je 67e en nog wat maanden veel te lang. Van mij zou dat weer teruggedraaid mogen worden naar 65 of eventueel 66 jaar.

Eerder met pensioen!

Duidelijker uitleg minder wetken na je 60ste

Problemen met directie/leidinggevende

flexibiliteit wordt er verwacht van de werknemer, maar de werkgever blijft zelf erg stijf. Verplicht stellen o gebruik te maken van groeps apps, terwijl het jou telefoon is. Dus het is niet nodig 24/7 bereikbaar te zijn.

Door de directie wordt geïntimideerd. Zo erg, dat collega's thuis zitten, schuilen tussen de coniferen en heel erg bang zijn hun mond open te doen. De Inspectie heeft ons geholpen met vele reglementen, maar laat ons nu met de psycho sociale arbeidsomstandigheden in de steek. Dinsdag gaat een groep in overleg met FNV in Zwolle.

de balans tussen nemen en geven slaat vaak door in het voordeel van de werkgever. Dit is niet in balans

CAO wordt niet uitgevoerd

Het hebben van een ondernemingsraad bij ons werk vind ik zeer noodzakelijk. Volgens mij is dit verplicht voor bedrijven met meer dan 100 werknemers.



controle vd CAO wie doet dat ?

Bedrijf kan doen wat het wil. Controle op cao / arbeidstijden wordt niet uitgevoerd. Er is, ondanks dat het wettelijk verplicht is geen or oid.

Overige en persoonlijke klachten

wij staan stil in ontwikkeling. je krijgt geen kans om hogerop te komen.

Wegens zwangerschap zal mijn contract niet omgezet gaan worden in een vast contract. Ze zijn bang dat ik niet flexibel genoeg zal zijn. Dit laatste is als reden opgegeven, heel jammer.

Waarom wordt ook niet de beste en grootste vakbond uitgenodigd voor dit overleg?

Vind het jammer dat ik een 16-31 contract heb. Heb nooit een constant maandsalaris en kan dus geen begroting maken over wat er in komt en wat ik eventueel zou kunnen sparen. Heb elke week andere uren en andere dagen en zou graag meer 1 op 1 aandacht krijgen om mezelf hogerop te werken. Er wordt weinig tijd genomen om mij kennis van producten te geven en dus een goede verkooptster te worden.

vervelend dat het cijfer wat de klant ons moet geven via enquête belangrijker is dan goede verkoop cijfers. Je doet het in ons bedrijf niet gauw goed.

Vakantieaanvraag al maanden een gedoe.

Ik en een collega zijn voor de zomervakantie weg bij leen bakker.

Stop met die overflexibilisering. Creëer meer echte banen!

Slechte gang van zaken. Veel beloftes, het is bijna standaard geworden dat men aan het lijntje wordt gehouden en mensen gebruikt worden voor zolang ze ergens goed voor zijn.

Productiviteitsnormeringen nemen 'extreme' vormen aan!

Nee, ik zou alleen meer uren willen draaien.

Nascholing is heel slecht geregeld voor paraveterinair. Je moet er weken/maanden achteraan en dan weet je nog niks over je vergoeding terwijl het mijn inziens een investering is in je eigen personeel.

na twee jaar gewerkt te hebben nu na 11 maanden weer terug aan het werk. alles ging goed en toch moest ik er uit alleen omdat ik een vast contract moest krijgen. zo jammer dat er zo met personeel wordt omgegaan, je doet je best om alles te leren en als je het eenmaal kent moet je weg. en waarom? De baas is blij dat ik terug ben maar waarom beslist iemand die ik maar amper ken dan dat ik weg moet?

Momenteel zit ik in een proefperiode. En weet nog niet of ik mag blijven. werk er pas sinds 18 dec.

mijn huidige functiegroep is het zelfde als de weekend krachten, ik zie dit graag anders. Wat ik doen op mijn werk gaat boven mijn functie eisen!

Lijkt me onverstandig

Komt bij ons wel voor dat je je uren die je moet draaien niet draait. Ik vind dat de medewerker niet mag lijden omdat het bedrijf uren wil bezuinigen. En het geeft stress, want je voelt een bepaalde schuld naar je werkgever, maar als die het doet, dan is de werknemer in mijn ogen niet de verantwoordelijke. Als min uren regelmatig voorkomen, dan vind ik het een goed idee om in de cao op te nemen dat na een bepaalde periode die min uren kunnen worden kwijt gescholden, als ze zijn ontstaan buiten schuld van de medewerker. (Indien medewerker zelf oorzaak is van min uren, kan deze altijd verlof opnemen vind ik)

Ik zou graag zien dat er meer wordt gedaan met extra vergoedingen, aangezien het fietsplan is weggefallen en ik heb begrepen dat het onderwerp "betalen voor sportabonnement" aan de orde is gekomen maar dat



daar verder niks meer mee is gedaan. Ik zou graag zien dat ipv van fiets vergoeding het bedrijf dan mijn sportabonnement vergoed.

Ik wil als leidinggevende meer invloed hebben om kantoorwerkzaamheden op voor mij gunstige tijden te kunnen uitvoeren. Dus bijvoorbeeld 1 a 2 uur voor openingstijd, zodat je daadwerkelijk altijd op de werkvloer kunt zijn wanneer de winkel open is. Wanneer je dan zelf een keer niet in de winkel bent moet een assistent op de werkvloer voldoende kunnen zijn.

Ik vind het zonde dat we zoveel externe collega's inhuren i.p.v. vaste medewerkers. op deze manier verlies je veel tijd, geld en kennis.

Ik kijk uit naar ander werk, heb het na 5 onrustige jaren leen bakker wel gehad.

Hopelijk blijft het werken in een winkel bestaan in de toekomst.

het werken in een tuincentrum is niet te vergelijken met mode zaken en ik voel me besodemieterd door het info gesprek van 2015/2016 we zijn er ingeluisd door de avv

Grote ketens mogen zich wat meer toeleggen op het welzijn van de werknemer. Nu is de klant koning en dus oppermachtig. In de winkel ben je steeds meer een voetveeg.

Graag iemand op personeelszaken. Een vertrouwenspersoon van buitenaf. Iemand die te vertrouwen is en waar je terecht kunt.

goede balans tussen werk en prive

Er moet duidelijker aangegeven worden in het Cao dat de werkgever verplicht is om zijn werknemer een meerurencontract te geven als er standaard meer uren gewerkt wordt.

eigen initiatief wordt steeds minder. van bovenaf gestuurd

Belangrijk dat er jongen mensen opgeleid gaan worden in de tuincentrum branche. is op dit moment niet aantrekkelijk. reden. slecht betaald, onregelmatig werken, zwaar.

AVV is een afkorting van Alternatief Voor Vakbond, daar kan je dus al uit opmaken dat het geen vakbond is. Het is een schande dat de regering ze erkend en er zaken mee doet.

Antwoorden die in meerdere categorieën vallen

Wij werken in een puinhoop, met regelmatig gevaarlijke omstandigheden. Hier wordt niks aangedaan. Ook niet na meldingen naar teamleiding toe. Er wordt weinig tot geen waardering getoond. Ze kunnen haast geen personeel aankomen en er wordt ook geen moeite gedaan om huidig personeel te behouden. Een heleboel mensen met ervaring en kennis laten ze gewoon lopen. De teamleiding is incapabel, de manager is al maanden niet aanwezig enz.

wij werken al meer dan een jaar met onderbezetting. Wij werken kei hard en met passie. helaas is de beloning hiervoor bedroevend slecht

wij werken al meer dan een jaar met onderbezetting, zetten ons voor 200% in. men zou dan ook veel beter beloond moeten worden. Dit is namelijk schandalig laag

Werk in een prettige omgeving en het is een leuk bedrijf om voor te werken. Echter voor mijn functie meewerkend voorman vind ik het salaris beneden peil. Ook gezien het feit dat er verschil zit in meewerkend voormannen. Voornamelijk de werkzaamheden. Ze zouden meer op ervaring en kennis die de werknemer heeft moeten oordelen en zodoende een passend salaris aan koppelen. Zeker ook om in deze tijd geen werknemers te verliezen, omdat ze ergens anders meer geld kunnen verdienen.

Werk aan een machine krijgt betaald na een winkel medewerker Gevaarlijke machine



Weken in de woninginrichting behoort tot een van de zwaarste beroepen (stofferen , tapijt snijden slepen , tillen etc. Hier wordt te weinig rekening mee gehouden mbt de oudere medewerkers. (veel arthrose)

Wat ik positief vind is dat de werkgever je niet als nummer behandelt, maar ik vind het jammer dat er niet gekeken wordt naar een oplossing als mensen aangeven erdoor te zitten. Op dit moment wordt er veel van het weinige personeel verlangd, er is een hoge druk en veel ergernis. Mensen die al overspannen zijn worden vrij snel weer gepushed om te gaan werken, maar voor een extra mankracht geen aandacht.

Wat frustrerend is: omdat ik ooit laag ben ingestroomd qua loon, verdienen jongere mensen en mannen meer in dezelfde functie. Hoe hard ik ook werk ik krijg er een minimale loonsverhoging voor terug. Dit motiveert niet.

Op drukke dagen is er geen tijd om fatsoenlijk de lunch te gebruiken, wat te drinken of naar het toilet te gaan.

Voor vergoeding feestdagen worden bij ons ten alle tijde de 13/8 regel toegepast. ik heb een twee wekelijks rooster waardoor ik dus nooit aan de 13/8 regel kan voldoen. In het cao staat dat verlofdagen en doorbetaalde ziekte dagen ook tot de gerealiseerde uren horen echter krijg ik geen antwoord welke dagen ze dan meenemen en hoe ze dit dan controleren Mijn zondag compensatie voor verlaging van 200% naar 150% wordt door de werkgever ingevuld deze staan dus niet bijgeschreven bij ons verlof en ze weigeren dit te doen. Ook vind ik het belangrijk dat het flexwerken wordt opgeheven bijna elke winkel is tegenwoordig 7 dagen per week open dus is het niet meer nodig om te overwinteren. Of in iedergeval als men 4 dagen per week werkt dit niet in een keer 5 dagen wordt ivm. Prive omstandigheden. Sommige mensen hebben er bewust voor gekozen minder te gaan werken. Voor fulltime bestaat de regeling dat deze niet meer dan vijf dagen mogen worden ingeroosterd. Dit zou ook voor partimers moeten gelden. Men zou de aantal dagen dat iemand normaal gesproken werkt moeten hanteren. Nu zie je vaak dat een partimer met 24 of 32 uur vijf dagen per week voor een paar uurtjes wordt ingeroosterd.

Veel werkdruk. Overuren verdient een toeslag voor iedereen zowel schaallonen alsook daarboven.

Veel werkdruk door alle zondagen open, en daar is geen vergoeding voor, eveneens geen vergoeding als je nooit ziek bent.

Veel te veel (onnodige) druk. Nooit goed genoeg. Veel te grote verschillen in de salarissen, collega's die er langer werken verdienen veel meer. Werkdruk is hoog en waardering erg laag. Salaris is triest gezien de complexiteit van werk.

Vaak onderbezetting en daardoor voor ons oudere vrouwen komt er meer til werk waar wij echt niet op gebouwd zijn ...dus meer lichamelijke klachten ivm de zware zakken

Uitbuiting door minder mensen het zelfde werk te laten doen, en jarenlange bevriezing van salaris terwijl de kosten wel zijn gestegen is voor een 60'plusser moeilijk te verteren. Compensatie van beloofde en betaalde vut beloftes zijn niet echt goed betaald. zou het niet reeel eens naar gewerkte aantal jaren te kijken voor een pensioen leeftijd. Iemand die vanaf zijn 16 werkt zou meer recht hebben om een eerder pensioen dat iemand die met 20 is begonnen te werken.

tuurlijk tijden veranderen en zo ook je werk maar af en toe word er te makkelijk over gedacht. steeds meer word er verwacht met minder loon minder personeel en minder tijd. maar ook word er verwacht dat we iedere klant even veel tijd gunnen. dat werkt frustrerend omdat het bijna niet mogelijk is. je word geacht flexibel te zijn wat opzich lukt maar hierbij word geen rekening gehouden met reistijd van de 40 uur die ik werk ben ik bijna per dag 2 uur reistijd kwijt word prive ook niet positief beïnvloed. ondanks dat ik t werk wel leuk vind is het niet altijd even makkelijk zo.

Thuiswerk uren krijg ik niet uitbetaald, werkdruk ligt vrij hoog in vergelijking met wat je betaald krijgt per uur.

Regelgeving bij ziekte mag strenger. Je hebt er altijd bij die zich snel ziek melden, waardoor de werkdruk bij degene die doorlopen een stuk hoger wordt.



Mensen die opnieuw in loondienst komen, hebben met de nieuwe cao een belachelijk laag loon, maar moeten wel bereid zijn om weekenden en feestdagen te werken. Best lange dagen de hele dag in de benen.

meer waardering en hetzelfde salaris als mannelijke collega's en openheid van de salarissen

Meer duidelijkheid over soorten contracten, of je nou oud of een nieuw contract hebt. En uitbetalingen van lonen.

Je wordt niet op de hoogte gehouden over je rechten waardoor je het gevoel krijgt dat je niet belangrijk bent. Ook krijg je geen salaris verhogingen voor het werk die je doet.

Ja: door deze bond zijn ons diverse toezeggingen gedaan. Bijvoorbeeld, niemand zou erop achteruit gaan. Met name door het terugdraaien van de zondagtoeslag en de zondagcompensatie die hiervoor in de plaats is gekomen, is dit absoluut niet het geval. Daarbij zijn de loonschalen dusdanig laag dat het onmogelijk is om personeel aan te nemen voor de salarissen die volgens de loonschalen op deze functies van toepassing zijn. De cao was niet werkbaar voor uitvoerend personeel, onze salarisadministratie heeft er ontzettend veel werk aan gehad om de onmogelijke afspraken die jullie hebben gemaakt uit te voeren. Dit alles heeft in diverse lagen van onze organisatie voor de nodige onrust gezorgd. Al met al lijkt het me duidelijk dat ik als werknemer totaal niet tevreden ben over de cao.

In drukke periodes zoals tijdens de kerst wordt er slecht gecommuniceerd (geen vergaderingen of overleg voordat de drukke periode begint) en is er vaak sprake van onderbezetting tijdens de weekenden. Ook vind ik dat er onderscheid gemaakt moet worden in loon qua werkniveau. Werknemers die veel meer kunnen, meer kennis hebben en soms leidinggevende functie moeten aannemen moeten meer verdiend krijgen.

ik vind mijn werk super leuk,als het beter zou betalen zou het nog beter zijn,en als we niet perse in het weekend zouden hoeven te werken nog beter,

Ik vind mijn werk erg leuk om te doen, krijg veel steun met moeilijke situaties, vind wel dat de laatste jaren het beleid sterk is veranderd, huisregels /handboek. Als er teveel regels zijn waar men zich aan moet houden , gaat het menselijke beleid er sterk onder lijden. Krijg je meer onrust op de vloer, dit bijvoorbeeld collega's die minder voor elkaar over hebben.

Ik vind mijn werk als verkoopster echt super. Echter vind ik dat door bezuinigingen de werkdruk steeds hoger word maar er vrij weinig voor terug komt. Lonen blijven gelijk ookal zijn er goede beoordelingen. Werkt niet echt motiverend!

Ik vind het jammer dat je werkende verplicht word te werken zeker om dat het er steeds meer worden en ik werk nu 10 jaar bij het bedrijf en nog nooit een loonsverhoging gehad om dat ze steeds zegen dat de lonen bevroren zijn tot het beter gaat

Ik vind dat mijn bedrijf een rijk bedrijf is. Echter, doet dit bedrijf haar medewerkers te kort. Er wordt ook door middel van de CAO veel ingekort. De dubbel betaalde zondagen zijn er niet meer en we staan met minder personeel op de vloer dan vijf jaar geleden. Het is ontzettend zwaar als je al ziet dat je de hele dag met drie personeelsleden in de winkel staat. Hierdoor is de kans groot dat het werk minder leuk wordt ervaren en ziekteverzuim hoger oploopt. Het is wellicht geen mentaal belastend werk, maar aan het eind van de dag ben je fysiek helemaal uitgeput. Daarnaast is dit werk niet het best betaalde baan als ik kijk naar alle andere salarissen. Het feit dat er ook nog eens wordt ingekort op de uitjes en beloningen voor het personeel, maakt het er niet beter op.

Ik vind het heel belangrijk om de zondagvergoeding te blijven hanteren. Dus geen keuze om deze extra uren of loon op een andere dag in te zetten. Daarbij vind ik het belangrijk dat er meer aan scholing wordt gedaan en dat de salarissen overeenkomen met de verantwoordelijkheden die je hebt op de werkvloer.

Hoge werkdruk, laag salaris.



Het zou fijn zijn als er meer aandacht voorwerk omstandigheden is en arbo regels is. Het is niet fair als je dag in dag uit in de kou en tocht staat. Ben je dan is een keer ziek kost het je een wacht dag en word er elke dag gebeld of je weer komt werken dat waren dan 3 ziekte dagen in 2018

Het wordt steeds zwaarder om in een winkel te werken. We moeten steeds meer met steeds minder mensen. Ook alle beloningen worden minder. Van waardering is al helemaal niets te merken. Niet van het bedrijf, maar ook niet van de klanten. We worden door veel klanten steeds meer als minderwaardig behandeld.

Het werk op de kamerplanten vind ik te zwaar voor het loon dat we ontvangen. De materialen waar we mee werken zijn op, of lekken en worden vaak niet gemaakt doordat we er niemand voor hebben om het te maken. Tafels zijn te laag waardoor rugklachten ontstaan. Karren zijn veel te hoog gestapeld met te zware planten in kratten op de bovenste laag, deze laag is vaak hoger dan 2 meter. De grote planten zijn soms te zwaar om te tillen voor iemand van mijn leeftijd. Onderbezetting op de kamerplanten en het teveel dicht op elkaar zetten van de planten is niet bevorderlijk voor de planten en het verzorgen ervan. Door de onderbezetting is de verzorging niet goed en wordt er niet goed water gegeven. De Communicatie is ook nihil en daardoor zijn de werkomstandigheden ook niet goed.

Het salaris in de detailhandel is nooit hoog geweest. Dat is in mijn geval geen heel groot probleem. Waar ik wel veel moeite mee is dat daar op allerlei manieren vanaf gehaald wordt. Bijv. toeslagen voor zon en feestdagen, diplomatoeslag. Daarbij vind ik de flexibiliteit doorgeslagen. En ook de werkdruk ligt regelmatig erg hoog, niet zozeer in de hoeveelheid werk die gedaan moet worden, maar meer in de krappe bezettingen. Het moeilijk kunnen opnemen van verlof. Onder druk worden gezet om meer dan 5 dagen te werken. Het weinig aandacht geven aan de vaste vrije dag en voor niet flexibel worden gehouden als je hier op basis van de CAO zelf om vraagt.

Het is vanaf eind april tot soms half september een sauna op ons werk. Vaak in de vakantie periodes moet je 2x zo hard werken omdat collega's op vakantie zijn. Ik ben altijd de hele zomer beroerd. Als het buiten 30 is wordt er op het journaal gewaarschuwd voor de gezondheid. Wij werken in de bovengenoemde periode altijd met 30+ graden en een hoge luchtvochtigheid. Extra pauze in de tijd van de werkgever lijkt me niet meer dan normaal. Als je nu extra pauze neemt kost dit eigen tijd. Terwijl je dit echt nodig hebt. Er zijn dagen bij dat we het gewoon bijna niet kunnen volhouden. We hebben nooit rustig pauze. Altijd gaat de telefoon, een klant vraagt iets... We zijn allemaal super gestrest omdat er 7 dagen de winkel open is. Dit geeft grote druk op je vrijheidsgevoel. Nu gaan we ook nog eens 2e kerstdag open. Zijn we nu allemaal van de pot gerukt. Mag een mens niet 2 dagen per jaar vrij zijn, ook in zijn hoofd. Heel Nederland werkt toe naar kerst, maar wij moeten altijd maar werken. Hier mag echt wel een grotere vergoeding voor staan.

Het is jammer en fusterend dat je altijd een goed functionering gesprek hebt (goede beoordeling) maar al meer dan 10 jaar geen loonsverhoging hebt gehad. Zou ook fijn zijn als er meer maatregelen werden getroffen voor je gezondheid bv je rug: zwaar tillen, te lage planten tafels met ook nog eens banners ervoor. Enzovoort

Het besef dat de winkelmedewerkers de ruggengraat van het bedrijf zijn ontbreekt. Dit blijkt uit een gebrek aan inspraak in werktijden en het zo laag mogelijk houden van de salarissen. Ook is er onvoldoende aandacht voor het bieden van adequate hulpstukken voor medewerkers die fysiek of logistiek uitdagend werk doen om ze zo duurzaam te kunnen blijven inzetten. Zolang de focus op cijfers ten koste gaat van het maken van en houden aan afspraken omtrent deze andere belangrijke factoren, zal dit op termijn de problemen voor iedereen binnen de sector steeds duidelijker voelbaar maken.

Helaas zijn wij van de laatste CAO onderhandelingen niet beter geworden. Iets meer loon staat niet in verhouding tot 50% extra loon op zondag. Wij werken gemiddeld 26 zondagen en allen feestdagen op 1ste paasdag en eerste kerstdag na

Geen medewerking om kennis op te doen in rustige periodes. Zwaar werk en er wordt niet meegedacht hoe je als ouder wordende werknemer je werk lichter kan maken zodat je zonder blessure kan blijven werken. Geen waardering voor inzet en je kennis



Er wordt steeds meer verwacht op de werkvloer. Er komen steeds meer verantwoordelijkheden bij terwijl het loon niet evenredig hiermee stijgt. Hierbij is juist achteruitgang te constateren. Voorheen verdiende ik meer dan de cao inschaling maar Door gebrek aan loonsverhoging verdien ik nu Cao conform. Dit terwijl uit mijn functionerings- en beoordelingsgesprekken blijkt, dat men nog steeds zeer tevreden is over het werk dat ik lever. Dat is slecht te verteren.

Er word teveel macht uitgeoefend door rayonmanagers, deze zijn ook maar door gegroeid vanuit positie verkoper maar nu is dat niet meer mogelijk. Hierdoor kunnen de verkopers niet meer ontplooiën en of verder groeien terwijl ze vaak het werk beter zouden kunnen.

Er word steeds meer van personeel verwacht. Dezelfde werkzaamheden met minder aantal mensen en voor hetzelfde loon. Ook vrije dagen zijn niet altijd vrije dagen. Alle extra's die we kregen worden steeds minder zoals bonussen. 200% op zondagen enz

Er moet meer gekeken worden naar verhouding zwaarwerk en loon. Wij lopen heel veel kilometers en zijn eigenlijk de hele dag aan het tillen. In een bv kleding zaak zijn de werkzaamheden veel lichter en minder intensief maar verdienen wel het zelfde.

Er moet meer gedacht worden vanuit de werknemer ipv de werkgever. Wordt slecht naar personeel geluisterd en de werkdruk is te hoog

Een fatsoenlijk loon vind ik belangrijk. Evenals een 100% toeslag op zondag. Ook de toeslag van een feestdag mag omhoog. Vroeger was dit 300% als je ingeroosterd was en ging werken, nu nog maar 200%

Doordat wij structureel met te weinig mensen staan wordt het werk steeds zwaarder. Ze moeten beter betalen. Zodat men ook bij ons wil werken.

door fysieke klachten is het voor mij eigenlijk niet of bijna niet altijd mogelijk om hele dagen te werken, de werkgever geeft geen mogelijkheden om werktijden aan te passen zodat ik aan het werk kan blijven. binnen ons bedrijf zeggen ze geen aangepast werk te kunnen realiseren en door krappe bezetting zijn werktijden aanpassingen onmogelijk. verder wordt ervan uit gegaan dat je ten alle tijden beschikbaar bent om te komen werken indien dit nodig is i.v.m. ziekte in eigen filiaal dan wel een andere. zelfs als je een vaste vrije dag hebt aangevraagd en deze goedgekeurd hebt gekregen en hiervoor getekend hebt blijven ze vinden dat ze een beroep op je kunnen doen tijdens calamiteiten, een vaste vrije dag betekent in dit bedrijf dus niks.

deze cao is de slechtste ooit ontstaan voor oudere werknemers , heb de laatste 9 jaar slechts een loonsverhoging mogen ontvangen(fooi) terwijl de kosten doorstijgen en ook altijd doorberekend worden aan je . Vroeger kon ik mijn kostje alleen verdienen en iets sparen , tegenwoordig is het steeds meer interen en zie je de winsten van de ondernemingen stijgen dit geeft frustraties op het werk. gezien de zwaarte van mijn beroep zou eerder leeftijdsontslag mogelijk moeten zijn om straks niet 100% versleten met aow te gaan . maar heb daarvoor waarschijnlijk de verkeerde

De werkdruk wordt steeds hoger en de beloningen steeds lager. Nu nog maar 50% extra op zondagen. Het salaris is echt belachelijk. Echt het absolute minimum. De waardering voor winkelpersoneel wordt steeds minder. Werkgevers maar ook het winkelend publiek kijken neer op ons, personeel. Nog even en niemand wil nog in een winkel werken.

De voormiddag en namiddag pauze voor rekening blijven van werkgever. Afspraken van oudsher (bijv. kerstgratificatie) moet blijven bestaan

De sfeer op de werkvloer is erg goed. Dat is één van de redenen dat ik nog werk bij ranzijn. Het zou aantrekkelijker worden wanneer mijn loon eerlijk omhoog zou gaan.

De pauze wordt vaak niet gebruikt omdat het te druk is op de werkvloer, maar deze werktijd wordt niet betaald. Met koopavond hebben wij ook geen mogelijkheid om fatsoenlijk te eten en ook deze tijd wordt niet betaald. Daarnaast hebben we niet eens een fatsoenlijke ruimte waar we kunnen eten. Als we al eten, dan is



dat dus in de winkel. Etensgeuren hangen dan ook in de winkel, waar geregeld kritiek op gegeven wordt door klanten.

De laatste jaren zijn de lonen alleen maar achteruit gegaan ten op zichte van de stijgende kosten. Met het verminderen van de zon- en feestdagen compensatie heb ik misschien wel 25% van mijn loon in moeten leveren. Vooral omdat ik veel op zondagen werk. Een dalend loon terwijl de werkdruk op de feestdagen toeneemt. Het bedrijf waar ik werk maakt elk jaar een omzet stijging mee en het personeel dat er hard voor werkt ziet er niets van. Het is binnen het bedrijf ook merkbaar dat door het dalende loon en de beperkte bezetting (hoge werkdruk) de spanningen oplopen, dat blijkt uit diverse gesprekken met mijn collega's. Helaas durft niemand dat aan te kaarten omdat men bang is voor consequenties. Daarnaast erger ik me aan de ongeorganiseerde manier van werken en afwezigheid van gekwalificeerde leidinggevenden. Maar ik ben me ervan bewust dat een CAO daaraan niet veel gaat veranderen.

De druk ligt erg hoog. Er wordt veel van je verwacht met een relatief klein team in een grote winkel. Stress niveau ligt hoog. En buiten werktijden veel met werk bezig. Ook op vrije dagen wordt je via whatsapp vaak geconfronteerd met je werk. En nooit twee dagen achter elkaar weekend, waardoor je slecht uitgerust bent. Lange dagen en de verschuiving van de feestdagen (dus altijd maar open 7 dagen in de week) vind ik een slechte zaak. Ik ben een half uur van te voren aanwezig om werk voor te bereiden. Ik wordt hier niet voor betaald. Verder standaard 15 tot 20 na sluiten pas buiten. Ook dit in eigen tijd

De afgelopen jaren ben ik erg bezig geweest met persoonlijke ontwikkeling en dan met name binnen mijn werk. Helaas vallen alle diploma's die ik heb gehaald niet onder de diplomatoeslag binnen onze CAO. Gemiste kans! Tevens vind ik het loon binnen onze branche echt bedroevend laag. Weekenden en koopavonden werken, klanten verwachten een deugdelijk advies en dat allemaal voor een hongerloontje. Je moet werken in een schoenwinkel vooral heel leuk vinden. Het levert je namelijk qua salaris echt bijna niets op!

Dat wij als personeel onderbetaald worden. Dat we op zondagen compensatie krijgen en niet worden uitbetaald

CaO wat nu is afgesproken vind ik belachelijk. Staat er allemaal zo mooi. Ontwikkeling, mantelzorg. Alles is in overleg met als gevolg dat er toch niks van komt, omdat niks is vastgelegd. Voor de meesten stijgen de lonen niet meer, want de schalen zijn zo laag, dat de meesten geen verhoging meer krijgen.

Binnen wonen, maar dat zal voor de andere onderdelen niet anders zijn, valt administratief personeel alsmear meer "buiten de boot" qua opleidingsmogelijkheden, bonusregelingen, werkdrukvermindering (ter illustratie; verkoopuren 30% uitgebreid, administratief 0% (bij een omzet+ van >20%), daarnaast is in ieder geval mijn salaris nog gelijk aan 2005 (34 jaar "in 't vak")

Beterbed is een fijn bedrijf maar jammer genoeg niet altijd zuinig op de vaste werknemers, het loon kan zeer zeker beter, de werkdruk is het laatste jaar vergroot waardoor medewerkers vertrekken en degene die blijven worden ontevredener

bedrijven moeten standaard maatregelen nemen tegen diefstal en de tempartuur in de winkel

Als mijn BI, een cluster (meerdere winkels) moet gaan leiden, zal de druk en verantwoordelijkheid voor de Abl verder toenemen omdat BL minder vaak op de werkvloer te vinden zal zijn. Deze toename van verantwoordelijkheid zou ik graag terug zien in een extra beloning in het loon. Er staat nu niets van vermeldt in de huidige CAO. (functie-eisen Abl).

al jaren is mijn loon bevroren. Overplaatsen moet niet zomaar verplicht kunnen worden. er wordt niet gekeken of je dat wel wil en of je niet in de problemen komt met vervoer hogere bezetting zou fijn zijn, minder werkdruk meer werkplezier, flexibeler beloning bij goede prestaties, weinig of niet ziek zijn mag beloond worden meer waardering !!!

Al eerder gezegd, ik heb sterk het gevoel dat wij steeds minder gewaardeerd worden. En met mij velen in ons bedrijf. Velen gaan weg omdat zij ontevreden zijn, er komen geen nieuwe voor terug want de arbeidsvoorwaarden worden steeds onaantrekkelijker. Dus komt er steeds meer druk op het huidige



personeel. Tel daarbij op dat je steeds minder te zeggen hebt over je eigen uren. Je verplicht wordt om te werken in het weekend en op feestdagen en de realiteit op de werkvloer en wat ze daarover denken op manager niveau steeds verder van elkaar af staat. Maakt het werk er niet makkelijker op. Zo heb ik bijvoorbeeld tussen kerst en oud en nieuw 58 uur moeten draaien ipv mijn vasten 23 uur. Een verdubbeling van meer dan 100%. Vroeger ging dit dan nog in overleg, maar nu wordt er gewoon een rooster onder je neus geschoven en nee zeggen is geen optie want dan ben je negatief. Ik vind sowieso de regel dat je een of 2 roostervrije dagen mag hebben, maar dat dit niet in een weekend mag zijn te schandalig voor woorden. Zelf heb ik geen kinderen, maar dat zou dus betekenen dat je je kind nooit meer naar het voetbal kan brengen. Nooit met ze naar het strand of zwembad of dierentuin kan gaan. Immers de kinderen zitten op school van maandag tot vrijdag en papa of mamma moet volgens de nieuwe CAO gewoon ELKE zaterdag en zondag werken! Daarnaast moeten wij verplicht door de week een uurtje later beginnen of eerder weggaan om de overuren weer naar beneden te krijgen. Leuk voor de baas maar volslagen belachelijk vanuit het perspectief van een werknemer. Je hebt immers helemaal niets aan dat uur. Al met al vindt ik het slechter en slechter worden. Heel jammer als je al 21 jaar met veel plezier in een bedrijf gewerkt hebt en het nu zienderogen achteruit ziet gaan.

10 jaar geen prijscompensatie laat staan andere loonsverhoging en nu bij het nieuwe cao dit jaar EEN procent salarisverhoging en de zondagstoeslag van 100 naar 50% schandalig zoals wij behandeld worden. Heb het gevoel alsof ik een derdeangs burger bent.

Er wordt almaar geschakeld op uren dan wel loonkosten en we krijgen er steeds meer werk bij. Dit leidt tot overbelasting. Er wordt makkelijk geroepen dat het een kwestie van plannen is, echter ben je altijd afhankelijk van anderen mensen en daar heb je nooit 100% invloed op. Het werk wordt er in ieder geval niet makkelijker op



Bijlage - Vragenlijst

Enquête AVV

Wij zijn benieuwd naar wat jij vindt van je arbeidsvoorwaarden.

Beantwoord de vragen en we nemen jouw mening mee bij de volgende onderhandelingen over de nieuwe cao.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 5 minuten. Alle antwoorden worden anoniem verwerkt.

Meer weten over deze enquête of over AVV, ga naar www.avv.nu

Bedankt!

A. Algemeen

Eerst een paar vragen over jou.

V1: Ik ben:

- Man
- Vrouw
- overig

V2: Mijn leeftijd:

- Jonger dan 18
- 18 jaar t/m 22 jaar
- 23 t/m 34 jaar
- 35 t/m 44 jaar
- 45 t/m 54 jaar
- 55 t/m 60 jaar
- 60 jaar of ouder

V3: Ik werk gemiddeld per week:

- 0 – 10 uur
- 10 – 20 uur
- 20 – 30 uur
- Meer dan 30 uur

V4: Op hoeveel dagen word je normaal gesproken ingeroosterd?

- 1 dag
- 2 dagen
- 3 dagen
- 4 dagen
- 5 dagen
- 6 dagen
- 7 dagen

V5: Mijn functie is:

- in de winkel
- leidinggevend
- op kantoor
- in logistiek transport
- in logistiek magazijn
- anders, namelijk:

V6 [ALS V5, 1]: Het aantal medewerkers dat op een gewone doordeweekse dag in de winkel staat is:



- Minder dan 5 medewerkers
- Tussen de 6 en 10 medewerkers
- Van 11 tot 20 medewerkers
- Van 21 tot 50 medewerkers
- Meer dan 50 medewerkers
- Weet ik niet/ niet van toepassing

V7: Ik werk in de sector:

- Fashion/sportwinkels
- Tuincentra
- Wonen
- Juweliers/parfumerieën
- Verf en woninginrichting

B. Functie

Nu een aantal vragen over jouw functie.

V8: Weet je in welke schaal van de loontabel je zit, je functiegroep?

- Ja
- Nee

V9: Heb jij jouw functiebeschrijving en indeling in loonschaal besproken met je leidinggevende?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

C. Vakantie/verlof inroostering

De volgende vragen gaan over vakantie en verlof inroostering.

V10: Ben je tevreden over je mogelijkheden om verlof op te nemen?

- Ja
- Nee

V11 [ALS V10=nee]: Waar ben je niet tevreden over?

<open antwoord>

V12: Maak je gebruik van je recht op niet-inroosterbare dagen in de cao?

Dit recht staat sinds 2015 in de cao.

- Ja
- nee, ik wist niet dat dat kon
- nee, kan niet op mijn werkplek
- nee, maak er geen gebruik van

V13: Vind je het belangrijk dat er een recht in de cao komt om twee aaneengesloten dagen vrij te krijgen?

- Ja
- Nee

V14: Vind je het belangrijk dat het rooster langer van te voren bekend gemaakt wordt, bijvoorbeeld vier weken van te voren?

- Ja
- Nee
- Doen we al
- niet van toepassing

V15: Verwacht je dat je flexibeler kunt zijn als je rooster langer van te voren bekend is?

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing



D. Salaris

Nu een aantal vragen over je salaris.

V16: Hoe tevreden ben je over je salaris?

- helemaal niet tevreden
- niet tevreden
- niet tevreden, niet ontevreden
- tevreden
- heel tevreden

V17: Kun je rondkomen van je salaris?

- Ja, gemakkelijk
- Ja
- Niet gemakkelijk
- Nee, ik kan niet rondkomen van mijn salaris
- Ik hoef er niet van rond te komen

V18: Heb je na de ingangsdatum van de huidige cao (vanaf juli 2016) een loonstijging gehad?

- ja, iedereen in het bedrijf is in loon gestegen
- ja, van een ervaringsjaar
- ja, door een promotie
- meerdere loonstijgingen
- nee

V19: Hoe belangrijk is het voor je dat ook de bovenschaligen (mensen waarvan het loon boven de loontabellen in de cao uitstijgen) in loon stijgen?

- heel belangrijk
- belangrijk
- neutraal
- niet belangrijk
- helemaal niet belangrijk

V20: Zou je meer uren willen werken?

- Ja
- Nee

V21 [ALS V20,1]: Waarom wil je meer werken?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- omdat ik meer geld nodig heb om rond te komen
- omdat ik meer tijd heb gekregen
- omdat mijn partner minder gaat werken
- omdat ik door wil groeien in deze baan
- anders, namelijk:

V22 [ALS V20,1]: Hoeveel uur wil je meer werken?

<open antwoord>

V23: Zou je minder uren willen werken?

- Ja
- Nee

V24 [ALS V23=ja]: Waarom wil je minder uren werken?



Meerdere antwoorden mogelijk.

- omdat ik thuis veel moet mantelzorgen
- omdat ik een opleiding er naast wil doen
- omdat mijn partner meer gaat verdienen
- omdat ik gestrest ben
- anders, namelijk:

V25: Hoeveel uur wil je minder werken?

<open antwoord>

E. Feestdagen

De volgende vragen gaan over zon- en feestdagen.

V26: Word je wel eens ingepland op feestdagen?

- nooit
- soms
- vaak
- altijd
- niet van toepassing

V27: Vind je een feestdagenvergoeding een belangrijk onderwerp in vergelijking met je andere arbeidsvoorwaarden?

- ja
- een beetje
- nee
- niet van toepassing

V28: Waarom vind je feestdagenvergoeding belangrijk?

- het is een goede manier om wat extra geld te verdienen
- dat vind ik wel zo eerlijk
- anders, namelijk:

V29: Word je wel eens ingepland op zondagen?

- ja
- nee

V30: Ben je meer of minder ingeroosterd op zondagen voor juli 2016 (toen de huidige cao inging) of is dit gelijk gebleven?

- Meer
- Minder
- Gelijk gebleven
- Niet van toepassing



F. Hoe denk jij over het volgende?

V31: Kan je aangeven of je het eens of oneens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal eens	eens	neutraal	oneens	helemaal oneens	Weet niet/n.v.t.
Ik kan binnen onze sector goed leren, groeien en ontwikkelen						
Ik kan mijn werk goed doen.						
Ik kan dit werk over vijf jaar ook goed doen.						
Ik ben afgelopen 12 maanden bezig geweest met mijn eigen ontwikkeling.						
Jongere medewerkers kunnen zich goed ontwikkelen in ons bedrijf.						
Oudere medewerkers kunnen zich goed ontwikkelen in ons bedrijf.						
Wij staan regelmatig met onderbezetting op de werkvloer.						
Ik maak regelmatig overuren.						

G. Levensfasebewust beleid [ALS ouder dan 55 jaar]

V32: De aow-leeftijd gaat omhoog, iedereen zal langer moeten werken. Wat vind jij een goede maatregel om je werk te kunnen blijven volhouden, ook als je ouder wordt? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Meer inspraak op je werktijden
- Betere hulpmiddelen bij het werk
- Geen zware werkzaamheden meer in het taakpakket, zoals <open antwoord>
- Maak je gebruik van het recht op aanpassing arbeidsduur (80 % werken, 85% betaald, 100 % pensioen opbouw bij 60 of ouder en voltijdscontract)
- Andere mogelijkheden om minder te werken
- Anders, namelijk <open antwoord>
- Weet niet

V33: Welke andere vormen van levensfasebewust beleid vind je belangrijk?

- (betaald) ouderschapsverlof
- mantelzorgverlof
- anders <open antwoord>
- geen

H. Belangrijke punten voor volgende cao

V34: Wat vind jij een belangrijk onderwerp om te regelen in de volgende cao?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- Een fatsoenlijk loon
- Meer invloed op je werktijden (zelfroosteren)
- Individueel keuzebudget (bijvoorbeeld voor scholing)
- Maatregelen over gezond en veilig werken
- Balans werk/privé (bijvoorbeeld mogelijkheden mantelzorg)
- Anders, namelijk <open antwoord>



I. Aanvullingen

V35: Is er nog iets wat je wilt zeggen over je werk of je arbeidsomstandigheden?

<open antwoord>

Bedankt voor het invullen, namens AVV en ondernemingsraden.

V36: Wil je je kosteloos registreren in het cao-panel van AVV (je wordt dan géén lid!) zodat we je kunnen laten weten wanneer je kunt stemmen over een bereikt onderhandelingsakkoord?

- ja, ga naar aanmeldformulier
- nee, ga naar einde vragenlijst





labyrinth onderzoek & advies

030 - 2627191 | info@labyrinthonderzoek.nl | www.labyrinthonderzoek.nl