

Analyse Verlofstanden binnen de Metalektro

Werknemers

Achtergrond

In opdracht van de Werkgroep Werktijden van de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) is door Déhora Consultancy Group een onderzoek uitgevoerd naar verlof en verlofstanden in de sector (omvang, aard, grip). In de ROM-werkgroep Werktijden zijn vertegenwoordigd CNV, FNV, de Unie en FME.

Reden voor dit onderzoek is dat sociale partners, in het principeakkoord van 14 juli 2021, hebben afgesproken om een gezamenlijke analyse te maken van vraagstukken omtrent verlofstanden, vanuit zowel werkgevers- als werknemersoptiek. Verlof is in dit onderzoek gedefinieerd als alle uren waarover een werknemer kan beschikken om vrije tijd op te nemen. Dus naast het (boven)wettelijk verlof bijvoorbeeld ook de ADV (dagen vrije roostertijd), feestdagen(compensatie), overgangsregeling extra vakantie voor senioren, extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek alsmede tijd-voor-tijd vanwege overwerk.

Het onderzoek heeft bestaan uit drie delen:



Vragenlijst Werkgevers en Vragenlijst werknemers om inzicht te krijgen in verlofstanden in de sector. Een willekeurige steekproef van 500 bedrijven in de Metalektro is uitgenodigd om aan dit onderzoek aan deel te nemen.



Interviews met bedrijven in de Metalektro om hun ervaringen te delen rondom verlof en verlofstanden. In de interviews is met name gesproken met HR en/of hoger management.



Literatuuronderzoek naar de rol van verlof in belasting en herstel.

Het onderzoek is begeleid door de ROM-werkgroep Werktijden. Het onderzoek zou niet tot stand kunnen zijn gekomen zonder de betrokken en deskundige begeleiding door deze werkgroep.

Ook is grote dank verschuldigd aan allen die dit onderzoek mogelijk hebben gemaakt, door de vragenlijst werkgevers of werknemers in te vullen, of door mee te werken aan een interview over verlof en verlofstanden. Zonder de inspanning van al deze mensen zou dit onderzoek niet kunnen zijn gerealiseerd.

Onderstaande bedrijven hebben meegewerkt aan een best-practice interview over verlof en verlofstanden:

		
		
		

De Metalektro bestaat uit veel verschillende soorten bedrijven en deelbranches. In het licht daarvan dienen de uitkomsten van het onderzoek als indicatief te worden gezien.

Belang verlof

Werk stelt eisen aan werknemers. Bijvoorbeeld een te hoge werkdruk, een te grote emotionele belasting of een onprettige werksfeer kunnen werkstress veroorzaken en hebben daarmee een negatief effect op de gezondheid en het welzijn van werknemers¹⁾. Herstellen van werk(stress) is daarom belangrijk. Wanneer je niet voldoende herstelt, blijft je lichaam in een te actieve stand staan en moet je je reserves aanspreken, waardoor je de volgende werkdag meer energie nodig hebt om je werk te doen. Als dit te lang aanhoudt, kan dit leiden tot slaapproblemen, hoofdpijn, je uitgeput voelen en rusteloosheid.

Het blijkt dat werknemers vaak onvoldoende herstellen in hun werkweek. Er zijn daarom ook af en toe langere periodes van herstel nodig: vakanties. Vakanties geven de mogelijkheid om 'echt' los te komen van het werk en geven meer mogelijkheden om zelf te bepalen wanneer je wat doet.

Er zijn verschillende studies gedaan naar het effect van vakanties op de gezondheid en welzijn (gezondheidstoestand, stemming, ontspanning, energieniveau en tevredenheid) van werknemers. Uit deze studies komt naar voren dat vakanties een positief effect hebben op de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Het blijkt daarbij weinig uit te maken of het om een korte vakantie (mid-week/lang weekend), een middellange vakantie (1 week) of een lange vakantie gaat (3 weken). Ander onderzoek laat zien dat vrij nemen de kans op werkstress halveert en op werktevredenheid verdubbelt.²⁾ Amerikaans onderzoek onder ruim 4.300 werknemers laat zien dat mensen die (bijna) al hun vakantiedagen opnemen gemiddeld genomen vaker gelukkiger zijn met hun baan en werkgever dan mensen die weinig of geen vakantiedagen opnemen.³⁾

Verlofstanden in de sector

Wordt er gestuurd op verlofstanden? Bijna driekwart van de deelnemende bedrijven (74%) geeft aan dat zij in redelijke tot (zeer) hoge mate sturen op het opnemen van verlof. Een vergelijkbaar percentage (72%) zegt bovendien de omvang van het aantal uren openstaand verlof in redelijke tot (zeer) hoge mate als een issue te zien. In de interviews zijn de drie meest genoemde redenen om de verlofstanden als een issue te zien:

- 1) dat het opnemen van verlof door werknemers belangrijk is om een goede balans te houden tussen werk (belasting) en vrije tijd (herstel),
- 2) dat verlofuren drukken op de balans en
- 3) dat verlofuren die blijven staan steeds duurder worden door de stijging van het salaris.

Van de deelnemers aan de vragenlijst werknemers geeft ruim driekwart (77%) aan tevreden te zijn met het verlof dat zij hebben opgenomen in de afgelopen twee jaar; 21% geeft aan dat zij in de afgelopen twee jaar graag meer verlof hadden willen opnemen.

Desgevraagd geeft 90% van de werknemers in het vragenlijstonderzoek aan dat hun verlofaanvragen in (zeer) hoge mate zijn toegewezen. Van de deelnemende werkgevers in het onderzoek geeft 83% aan dat verlofaanvragen in (zeer) hoge mate zijn toegewezen.

De deelnemende werkgevers is gevraagd om per werktijdpatroon (kantoortijden, dagdienst, ploegendienst) aan te geven wat de verlofstand was. Gemiddeld hadden werknemers aan het einde van het jaar 137 verlofuren op de verlofkaart staan, zo blijkt uit de vragenlijst werkgevers. De hoogste gemiddelde verlofstand werd gerapporteerd voor werknemers in 2-ploegendienst.

Van de werknemers die de vragenlijst hebben ingevuld, geeft 22% aan dat zij aan het einde van het jaar 208 uur of meer verlof hadden staan op hun verlofkaart (26 dagen of meer). De afgelopen jaren zijn de verlofstanden gegroeid. De deelnemende werkgevers geven aan te verwachten dat het openstaand verlof in de komende jaren met name zal toenemen bij werknemers die in ploegendienst werken.

Sturen op verlofstanden door werknemers

De werknemers binnen het onderzoek die aangaven dat zij minder verlof hadden willen opnemen of tevreden waren met het verlof dat ze hadden opgenomen, is gevraagd wat de belangrijkste redenen zijn voor hun verlofstand. Desgevraagd geeft ruim 60% aan graag verlofuren achter de hand houden 'voor het geval dat'. Vanwege het hierboven beschreven belang van verlof, is het raadzaam om een balans te zoeken tussen verlof dat mogelijk in de toekomst nodig is en verlofopname gedurende het jaar. Het sparen van verlofuren om eerder met pensioen te kunnen gaan, wordt door 7% van de deelnemers genoemd.

Uit het vragenlijstonderzoek onder werknemers komt verder naar voren dat het niet overnemen van het werk door collega's en een krappe bezetting in de beleving van werknemers ook een rol spelen bij het niet altijd op kunnen nemen van het verlof (respectievelijk 60% en 49% van de deelnemende werknemers geeft aan dat dit een (zeer) grote rol speelt). Uit de interviews komt in dit kader naar voren dat, zeker bij krappe bezetting, verlof makkelijker kan worden toegekend als het verzoek langer van te voren wordt ingediend. Er kan dan meer rekening mee worden gehouden in de personeels- en productieplanning.

Uit de interviews blijkt dat het ook voorkomt dat werknemers er niet aan denken om verlof op te nemen of dat het hen niet lukt om hun verlof op te nemen op de door hen gewenste momenten. Ook wordt genoemd dat werknemers geen behoefte hebben aan zo veel verlof.

Sturen op verlofstanden van werknemers

Bij de geïnterviewde bedrijven kwamen hoge verlofstanden over het algemeen door het hele bedrijf heen voor en waren deze niet beperkt tot bepaalde functies of afdelingen. Wel werd hierbij in een aantal gevallen opgemerkt dat parttimers dagen kunnen ruilen en daarom niet altijd verlof op hoeven te nemen om een bepaalde dag vrij te zijn. De verlofstanden lagen/liggen gemiddeld per werknemer tussen de 140 en 160 uur, met incidenteel verlofstanden boven de 1.000 uur. De bedrijven die het meest succesvol waren in het afbouwen van hoge verlofstanden, hebben de verlofstand met gemiddelde 30% af kunnen bouwen.

Dat niet elk geïnterviewd bedrijf een dergelijke afname heeft kunnen realiseren, werd in de interviews als volgt verklaard: een aantal bedrijven was er nog niet zo lang mee aan de slag, werknemers konden of wilden tijdens COVID-19 minder of geen verlof opnemen en het toenemende werkaanbod in combinatie met een krappe arbeidsmarkt maakte de afbouw lastig. Ook werd de toenemende mogelijkheid om hybride te werken (deels op kantoor, deels vanuit huis) genoemd. Het hybride kunnen werken, leidde bij deze bedrijven tot een afname van verlofaanvragen. Tot slot had een aantal van de geïnterviewde bedrijven als doelstelling dat de verlofstanden niet verder mochten groeien en hadden deze bedrijven daar hun handen al vol aan.

Zowel vanuit het vragenlijstonderzoek als de vanuit de interviews zijn instrumenten naar voren gekomen om te sturen op verlofstanden:

- Sturen op ADV
- Uitbetalen van verlof
- Stimuleren om verlof op te nemen
- Grip houden op de opbouw tijd-voor-tijd
- Verplicht verlof opnemen
- Andere aanwending verlofuren

Deze instrumenten worden hieronder achtereenvolgens besproken.

Sturen op ADV

Uit het vragenlijstonderzoek werkgevers blijkt dat werkgevers vinden dat het versleutelen van ADV in het rooster, de meeste grip op het verlof oplevert. Vanuit de interviews blijkt dat bedrijven met een 38-urige roosters lagere verlofstanden hebben, 'wat je niet opbouwt, hoeft je ook niet af te bouwen'. Dergelijke roosters kunnen worden vormgegeven door de diensten in te korten van 8 uur naar 7,6 uur werktijd per dienst of door een bepaalde dienst in te korten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de vrijdagmiddag als alleen op de doordeweekse dagen wordt gewerkt.

Het inplannen van collectieve ADV dagen staat op de tweede plaats als instrument om grip op verlof te krijgen, zo blijkt uit de vragenlijst werkgevers. De cao Metalektro geeft de mogelijkheid om, na overleg met de ondernemingsraad, 24 roostervrije uren collectief in te plannen. Meer uren inplannen is alleen mogelijk met instemming van de ondernemingsraad.

Cao Metalektro, Artikel 4.2.2, lid d:

De werkgever kan - na overleg met de ondernemingsraad - 24 vrije roosteruren aanwijzen voor (bijna) alle werknemers. Het aanwijzen van méér vrije roosteruren doet hij alleen na instemming van de ondernemingsraad. Daaraan voorafgaand raadpleegt de ondernemingsraad de werknemers. Het raadplegen van de werknemers is niet verplicht als het gaat om een collectieve aaneengesloten vakantie.

Daarnaast blijkt uit het vragenlijstonderzoek dat verschillende bedrijven goede ervaringen hebben met het terugkopen van ADV-dagen. Eén bedrijf geeft in dit kader aan dat zij werknemers de mogelijkheid geven om met de verkoop van de ADV-dagen (een gedeelte van) de pensioenpremie te betalen.

Uitbetalen van verlof

Ook het uitbetalen van het verlof, boven een bepaalde verlofstand, is een mogelijkheid om grip te houden op het verlof. Van de werkgevers die hebben deelgenomen aan het vragenlijstonderzoek geeft 64% aan dat het uitbetalen van verlof (boven een bepaalde verlofstand) soms voorkomt en nog eens 15% dat dit vaak voorkomt.

Stimuleren om verlof op te nemen

Uit het vragenlijstonderzoek onder werkgevers blijkt dat 69% van de bedrijven soms en 16% van de bedrijven vaak individuele gesprekken met werknemers voert over hun verlofsaldo. Het maken van een maandelijkse uitdraai met het verlofsaldo om dit te bespreken met de betreffende werknemer alsmede het zorgen dat de werknemer kan zien wat de eigen verlofstand is, zijn zaken die in het vragenlijstonderzoek in dit kader worden genoemd.

Uit de interviews blijkt dat bewustwording centraal staat bij het stimuleren om verlof op te nemen. Hierin speelt het management een belangrijke rol, door in gesprek te gaan met werknemers met hoge verlofstanden. Bij enkele geïnterviewde bedrijven worden de gemaakte afspraken vastgelegd in een (formeel) verlofplan. Om deze gesprekken goed voor te bereiden, kan het management ondersteuning krijgen van HR. Dit gaat dan niet alleen over de wijze waarop een dergelijk gesprek kan worden gevoerd, maar ook over de mogelijkheden voor de betreffende werknemer: bijvoorbeeld een langere periode elke vrijdag(middag) vrij nemen of een werknemer die erover denkt om parttime te gaan werken, eerst (een deel van) de verlofuren (als voltijder) op te laten maken. Omdat dan ook duidelijk is welke dagen/diensten een werknemer afwezig is, kan daar (beter) rekening mee worden gehouden in de personeels- en productieplanning.

Een aantal van de geïnterviewde bedrijven heeft naar werknemers aangegeven dat zij de wettelijke verloftermijnen gaan aanhouden. Dat verlofuren in beginsel kunnen vervallen (wettelijk verlof) of verjaren (bovenwettelijk verlof), heeft in deze bedrijven bijgedragen aan bewustwording rondom het tijdig opnemen van verlof.

Een deel van de geïnterviewde bedrijven geeft aan strak vast te houden aan de vervaltermijnen van de wettelijke verlofuren: “het is opnemen of laten uitbetalen”. Andere bedrijven geven aan soepeler om te gaan met de verval- en verjaringstermijnen. Werknemers bij wie de kans bestaat dat hun verlofuren vervallen of verjaren, kunnen bij deze bedrijven met hun leidinggevende een plan maken hoe de verlofuren worden opgemaakt. Dit plan wordt door HR beoordeeld. Na goedkeuring van het plan, vervallen of verjaren de verlofuren niet.

Tot slot wordt bij een aantal bedrijven soepeler omgegaan met verlofstanden uit het verleden (de verval- of verjaringstermijn geldt dan bijvoorbeeld niet voor opgebouwd verlof tot een bepaalde datum).

Uit de interviews komt verder naar voren dat het niet alleen van belang is om bewustwording te creëren, maar dat er aandacht voor moet blijven. Dit wordt bijvoorbeeld gedaan door werknemers er op gezette tijden op te attenderen dat het verlof (weer) moet worden gepland. Een ander voorbeeld uit de praktijk is een ‘health awareness’ maand met aandacht voor het belang van opnemen van verlof.

Het onderwerp dient ook richting management onder de aandacht te blijven. Bij lijnmanagers is het afbouwen van (grote) verlofstanden immers niet de primaire focus. In één van de geïnterviewde bedrijven worden daarom in het MT maandelijks de uitschieters in verlofstanden besproken. Het verantwoordelijke MT-lid gaat vervolgens het gesprek aan met de afdelingsmanager.

Tot slot kan een ‘out-of-the-box’ initiatief van één van de geïnterviewde bedrijven niet onvermeld blijven. Dit bedrijf stimuleert werknemers om verlof op te nemen door hen extra verlof te geven. Dit geldt dan alleen voor verlofopname in de dal-periode van het bedrijf. De afspraak is dat werknemers die in deze periode een week aaneengesloten verlof opnemen, aansluitend een halve dag extra verlof krijgen. Werknemer die twee weken aaneengesloten verlof opnemen, krijgen twee dagen aansluitend extra verlof.

Grip houden op de opbouw tijd-voor-tijd

Werkgevers geven in de vragenlijst aan dat zij op verschillende manieren grip houden op de opbouw van tijd-voor-tijd. Bij meerdere bedrijven wordt de openstaande tijd-voor-tijd aan het eind van het jaar uitbetaald. Bij andere bedrijven wordt bijvoorbeeld overwerkuren boven een aantal uur standaard uitbetaald of moet tijd-voor-tijd worden opgenomen als er geen werkzaamheden zijn.

In de interviews wordt, in aanvulling op het bovenstaande, ook genoemd dat tijd-voor-tijd binnen een bepaalde periode moet worden opgenomen. Uit de interviews komt verder naar voren dat met name het maximaliseren van de hoeveelheid tijd-voor-tijd die kan worden opgebouwd, goed werkt. Elk uur boven het maximum wordt dan standaard uitbetaald. De reden dat dit goed werkt, is dat werknemers over het algemeen liever een vrije dag opnemen dan deze uit te laten betalen.

Verplicht verlof opnemen

Bij het grip houden op verlofstanden, verkeert een aantal bedrijven in de omstandigheid dat zij een zomersluiting en/of een kerstsluiting hebben. Hierdoor wordt een deel van het verlof automatisch door werknemers opgenomen. Uit het vragenlijstonderzoek onder werkgevers blijkt dat 31% van de bedrijven een collectieve vakantiesluiting heeft in de zomer.

Bij één van de geïnterviewde bedrijven is afgesproken dat werknemers, uiterlijk op 31 maart, hun wettelijk verlof hebben ingepland voor het betreffende kalenderjaar. Dit verlof mag vervolgens niet meer worden geannuleerd, maar wel worden verschoven.

Andere aanwending verlofuren

Zowel vanuit het vragenlijstonderzoek als vanuit de interviews komt naar voren dat dit instrument wordt ingezet om verlofstanden omlaag te brengen. Het afbouwen van verlofstanden gebeurt dan door werknemers de mogelijkheid te geven om met hun verlofuren bijvoorbeeld een fiets, laptop of telefoon te kopen. Dit kan via de werkkostenregeling (WKR) waardoor werknemers de bruto uren, netto kunnen besteden.

Regelingen omtrent verlof(aanvragen)

Wie werkt heeft recht op een vast aantal vakantiedagen per jaar. Voor het aanvragen en opnemen van vakantie geldt een aantal regels.

Verskillende soorten vakantiedagen

Er zijn twee soorten vakantiedagen: wettelijke vakantiedagen en bovenwettelijke vakantiedagen.

De wettelijke vakantiedagen

De wettelijke vakantiedagen zijn vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:634 BW). De wet geeft aan dat je recht hebt op minimaal 4 keer je wekelijkse arbeiduur aan vakantie (als je een heel jaar werkt). Dus als je als voltijder werkt in de Metalektro (40 uur) heb je recht op 160 uur vakantie. Als je 8 uur per dag werkt is dat 20 dagen per jaar.

De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin je je wettelijk verlof hebt opgebouwd. Oftewel, als je op 1 juli nog wettelijke vakantiedagen hebt staan van het jaar daarvoor, ben je deze dagen kwijt. Er zijn daarop drie uitzonderingen:

1. Als in een schriftelijke overeenkomst een langere verval- of verjaringstermijn afgesproken.
2. Als je je wettelijke vakantiedagen niet op tijd op kon nemen omdat je te ziek was om vakantiedagen op te nemen of omdat de werkgever het jou onmogelijk maakte om je wettelijke vakantiedagen tijdig op te nemen. In dat geval verjaren die vakantiedagen pas na 5 jaar.
3. Als je werkgever jou niet tijdig en volledig heeft geïnformeerd over het vervallen van jouw vakantiedagen.

Let op: Wettelijke vakantie-uren mogen niet worden uitbetaald (behalve aan het eind van je dienstverband).

Bovenwettelijke vakantiedagen

De bovenwettelijke vakantiedagen zijn de extra vakantiedagen bovenop de wettelijke vakantiedagen. Deze extra vakantiedagen zijn vastgelegd in bijvoorbeeld de cao, je arbeidscontract of het bedrijfsreglement. In de cao Metalektro staat bijvoorbeeld (art 4.1.2. a) dat een werknemer die het hele jaar voltijds werkt recht heeft op 27 vakantiedagen (216 uur). Dat betekent dat je dan 7 bovenwettelijke vakantiedagen hebt (56 bovenwettelijke vakantie-uren). Let op: In de cao staan afwijkende aantallen vakantiedagen voor bijvoorbeeld werknemers die in aanmerking komen voor de overgangsregeling extra vakantie voor senioren, werknemers die ononderbroken 25 jaar of langer bij dezelfde werkgever werken of regelmatig zes dagen werken.

Bovenwettelijke vakantiedagen zijn in beginsel 5 jaar geldig, daarna verjaren deze dagen. De cao Metalektro geeft de mogelijkheid om daar in bepaalde gevallen soepel mee om te gaan, zie tip 5.

Het kan ook zijn dat in jouw individuele arbeidscontract staat dat de verjaringstermijn voor jouw bovenwettelijke vakantie-uren langer is dan 5 jaar (tot zelfs de afspraak dat ze nooit verjaren). Uiteindelijk heb je als werknemer ook de mogelijkheid om de verjaringstermijn van de bovenwettelijke vakantiedagen te 'stuiten'. Dit betekent dat je als werknemer de verjaringstermijn kan verlengen door binnen 5 jaar je werkgever schriftelijk te laten weten dat je het recht op vakantiedagen wilt behouden. Er gaat dan een nieuwe termijn van 5 jaar in.

Vakantie aanvragen en goedkeuring

Soms zijn vakanties al (deels) vastgesteld. Denk bijvoorbeeld aan een zomersluiting, sluiting tussen Oud en Nieuw of collectieve vakantiedagen. Voor de andere, niet vastgelegde vakantiedagen, schrijft het Burgerlijk Wetboek artikel 7:638 lid 2 het volgende voor:

1. Je je vakantie schriftelijk aanvraagt bij jouw werkgever. In je aanvraag geef je aan wanneer en hoe lang je op vakantie wilt.
2. De werkgever jouw vakantie in beginsel inplant overeenkomstig jouw aanvraag / wens.
3. De werkgever twee weken heeft om jouw vakantieaanvraag te beoordelen.

Het Burgerlijk Wetboek schrijft verder voor dat de werkgever jouw vakantieverzoek mag weigeren, maar dat alleen mag doen als het bedrijf door jouw verlof in grote problemen komt. Een afwijzing van een vakantieaanvraag moet door de werkgever schriftelijk (binnen twee weken) aan jou kenbaar worden gemaakt. De werkgever moet daarom altijd met (hele) goede redenen komen om jouw vakantieaanvraag te weigeren. Als de werkgever niet binnen twee weken beslist over het vakantieverzoek wordt de vakantie te zijn vastgesteld zoals de werknemer deze heeft aangevraagd (mits de werknemer voldoende verlofdagen heeft).

Tips opnemen verlof voor werknemers

Het geregeld opnemen van verlof draagt bij aan een goede balans tussen belasting en herstel en komt daarmee de kwaliteit van de vrije tijd ten goede. Immers, deze is in mindere mate nodig om lichamelijk bij te komen van het werk. Het tijdig en gebalanceerd opnemen van het verlof draagt daarmee bij aan de duurzame inzetbaarheid. Het is daarom van belang om daar als werknemer zelf actief mee aan de slag te gaan.

1. Veel bedrijven hebben een termijn afgesproken waarvoor verlof moet worden aangevraagd. Houd daar rekening mee, zeker als er sprake is van een krappe bezetting. Hoe langer van tevoren het verlof wordt aangevraagd hoe groter de kans op toekennen van het verlof. Er kan dan meer/beter rekening gehouden worden met de personeels- en productieplanning.
 2. In de vakantieperiodes willen vaak veel collega's tegelijk op vakantie. Overlappende verlofaanvragen leiden tot minder mogelijkheid om verlof op te nemen dan op elkaar aansluitende verlofaanvragen. Maak daarom de vakantieplanning met elkaar en stem het verlof op elkaar af, dien vervolgens deze vakantieverzoeken in bij de werkgever.
 3. Stel voor jezelf vast hoeveel verlofuren je 'achter de hand wilt houden voor het geval dat'. Laat dat 'potje' niet steeds groter worden. Bedenk ook dat er voor calamiteiten ook 'andere' verlofmogelijkheden zijn.
 4. Als je veel verlofuren hebt staan maak dan samen met je leidinggevende een plan om dit af te bouwen. Bijvoorbeeld door een bepaalde periode elke vrijdag verlof te nemen. Dit geeft jou herkenbare en voorspelbare vrije tijd en je leidinggevende weet voor langere periode waarmee rekening moet worden gehouden met het werk en de personeelsplanning. Als je hierbij de opbouw van je ADV ook meeneemt kan je de vrije vrijdag over een langere periode behouden.
 5. Als je verlofstand groeit omdat je meer verlofuren hebt dan je op wilt maken, realiseer je dan dat als het bedrijf waar je werkt failliet gaat je al deze uren kwijt bent. Dan is het zinvol om te kijken of je de uren op een andere manier kunt inzetten.
- De cao Metalektro geeft daarvoor mogelijkheden:
- De werknemer mag bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van 13 keer de normale arbeidsduur per week (dus tot maximaal 13 weken verlof sparen). Deze gespaarde dagen verjaren niet (art. 4.3.3. b.)
 - Bovenwettelijke vakantiedagen mogen worden uitbetaald (art. 4.1.8. c). Maar let op, de werkgever is hiertoe niet verplicht.
 - De werkgever kan in overleg met de vakbonden en/of de ondernemingsraad een tijdspaarregeling instellen (art. 4.3.1.) waarbij kan worden afgesproken dat bovenwettelijke vakantiedagen kunnen worden ingezet om tijd te sparen.

Eindnoten

¹⁾ Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat werkstress kan leiden tot lichamelijke reacties als bijvoorbeeld verhoogde bloeddruk, hartslag en cortisollevels. Als deze aanhouden, ook als er geen eisen of stressoren meer zijn, kan dit effect hebben op gezondheid en welzijn (zie bijvoorbeeld: Brosschot, Van Dijk & Thayer, 2007; Mommersteeg, 2006; Vrijkotte, Van Doornen & de Geus, 2000; Schnall, Schwartz, Landsbergis, Warren & Pickering, 1998). Ook komt uit wetenschappelijk onderzoek naar voren dat werkstress kan leiden tot een ongezonde levensstijl als roken, alcoholgebruik, ongezonde voeding, gebrek aan lichaamsbeweging en verstoorde slaap (Akerstedt, 2006).

²⁾ Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 3254.

³⁾ U.S. Travel Association. (2018, 18 mei). *State of American Vacation 2018*.