



## Cao Bouw & Infra 2020 Enquête UTA

### Algemeen

Eind september/begin oktober 2019 heeft FNV een enquête gehouden onder UTA personeel over de cao Bouw & Infra. Hieraan hebben 770 UTA werknemers deelgenomen. De enquête ging grotendeels over werkdruk. Deze resultaten willen we graag met u delen.

### Kenmerken respondenten

<b>Contract</b>	93% heeft een vast contract, 86% werkt fulltime
<b>Soort bedrijf</b>	Ruim een derde van de UTA deelnemers werkt bij een combinatie van bedrijven in de woningbouw en utiliteitsbouw, gevolgd door bedrijven die infrastructurele werken uitvoeren.
<b>UTA functie</b>	Meest voorkomend (hoofd)uitvoerder, projectleider/coördinator, calculator, werkvoorbereider, administrateur, administratief medewerker/secretaresse. Daarnaast zijn nog zo'n 100 andere functies gemeld.
<b>Omvang bedrijf</b>	De grootste groep respondenten (32%) werkt bij een bedrijf van > 500 werknemers. 22% bij > 100 en < 250 werknemers. Alle grootteklasse van bedrijven zijn verder vertegenwoordigd.
<b>Aandeel UTA</b>	Over het algemeen ligt het aandeel UTA werknemers tussen de 40% en 60% in een bedrijf. Verder zijn alle UTA aandeel percentages vertegenwoordigd.

### Overwerk en reistijd

Er wordt meer gewerkt dan de contractueel overeengekomen uren.

- De helft van de fulltimers werkt tussen de 41 en 45 uur per week. Iets meer dan 30% werkt tussen de 46 en 50 uur. En 17% geeft aan dat ze meer dan 50 uur per week werken, wat neerkomt op een gemiddelde van 10 of meer overuren per week. In de functie van (hoofd)uitvoerder werkt 28% meer dan 50 uur. Waarvan 7% meer dan 55 uur in de week.
- Parttimers werken gemiddeld 8 uur per week extra.

De gemiddelde reistijd van een UTA werknemer bedraagt 75 minuten per dag. Opvallend is dat de reistijd voor de (hoofd)uitvoerder oploopt tot 5 uur per dag.

## Werkdruk

### Achtergrond

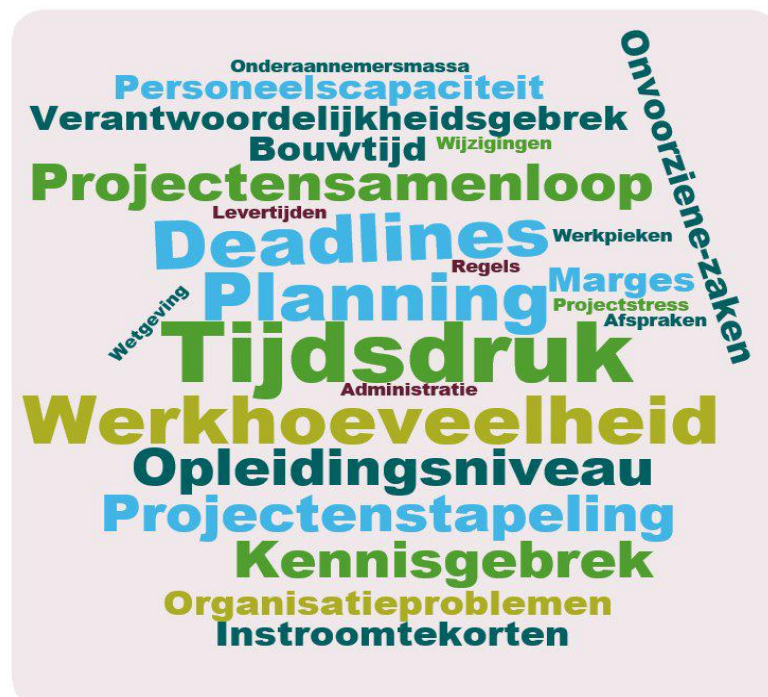
Bijna de helft van de UTA werknemers geeft aan werkdruk te ervaren. Slechts 8% ervaart geen werkdruk, de overige deelnemers ervaren het soms. In de helft van de gevallen heeft de organisatie oog voor werkdruk, in de andere helft niet.

Als we vragen naar de werkdruk beperkende maatregelen, die in organisaties worden genomen, geeft 60% van de deelnemers aan dat deze maatregelen er niet tot nauwelijks zijn. Slechts 23% geeft aan dat er binnen het bedrijf maatregelen zijn genomen om de werkdruk te verminderen. Het gaat daarbij vooral om een andere inrichting van de planning en organisatie van het bedrijf (43%), loopbaanontwikkelingstrajecten (18%), cursus timemanagement (16%), cursus assertiviteit (6%) en aannemen van extra personeel (2%).

De (hoofd)uitvoerder ervaart de meeste werkdruk, gevolgd door de projectleider/coördinator, werkvoorbereider, calculator, administrateur, administratief medewerker/secretaresse en bouwplanner.

### Oorzaken

Als oorzaak van werkdruk worden de volgende aspecten genoemd:





Er ligt een (permanente) grote (tijds)druk op UTA personeel door te weinig personeel, te veel (aangenomen) werk, onvoldoende gekwalificeerde werknemers en een eigen bouworganisatie waar een betere organisatie en communicatie wenselijk is. Het betreft in dit geval zowel de interne- als externe communicatie. Er bestaan onduidelijkheden over opdrachten binnen het bedrijf, maar ook naar de onderaannemers. Opdrachtgevers spelen een grote rol in het bouwproces, steeds meer verantwoordelijkheden worden neergelegd bij de aannemer. Er bestaat steeds minder kennis van het bouwproces. De voorfase neemt veel tijd in beslag, vervolgens komt er grote druk te staan op de uitvoeringsfase (van calculatie, werkvoorbereiding en bouwtijd). De (soms ook slecht ervaren) planning wordt dan te krap met alle gevolgen van dien. De boeteclausules voor overtreding van deadlines zijn hoog. In de uitvoering speelt de hoeveelheid onderaannemers en de kwaliteit van deze parten bij de werkdruk. Daarnaast is er een hoge administratieve druk (vanuit wetgever, opdrachtgever of organisatie zelf).

## **Gevolgen**

Werkdruk heeft de nodige gevolgen voor de werknemer. Een combinatie van de volgende zaken wordt genoemd:

- Er wordt minder efficiënt gewerkt
- Minder goed slapen
- Hogere prikkelbaarheid thuis of op het werk
- Minder energie om de vrije tijd andere dingen te doen
- Het werk is minder prettig
- Last van lichamelijke klachten
- Het werk is moeilijk van je af te zetten in vrije tijd
- Mentale klachten

## **Oplossingen**

De respondenten noemen de volgende oplossingen om werkdruk te verminderen. Er is meer personeel nodig. De sector moet aantrekkelijker worden gemaakt om personeel aan te nemen. Dat kan onder andere door hogere lonen en alle gewerkte uren te betalen.

Er moet meer (pure) bouwtijd geclaimd worden. Zo ook voor de voorbereiding.

Als er vervolgens beter gepland wordt en men de afspraken nakomt werkt dat werkdruk verlagend. Neem niet teveel opdrachten aan zodat het nog te managen is.

Er moet meer kennis ingebracht worden door scholing/begeleiding/inwerktijd om het vakmanschap op vele functies te verbeteren. Dit geldt voor de tender-, voorbereidings- en bouwfase.

De communicatie en de organisatie kan verbeteren; van hoog tot laag in de organisatie en voor alle fases in het bouwproces. Dat kan door meer in verticale teams te organiseren en



interne processen te verbeteren. En claim meer budget zodat er ruimte is om problemen op te lossen.

Op de arbeidstijden zijn verschillende varianten genoemd betreffende werkindeling (vierdaagse werkweek), korter werken, mogelijkheden van (flexibel) thuiswerk. Maar ook door niet bereikbaar te hoeven zijn. Verder is automatisering, betere software, meer ICT hulpmiddelen genoemd. En ondersteuning/instructie om er mee te kunnen werken. Als laatste werd een oproep gedaan aan alle spelers in het bouwtraject (architecten, opdrachtgevers, vakbonden, overheid (met haar regelgeving) om bouwpartijen bij elkaar te brengen over oplevertijden en het aantal regels/administratieve vereisten/vergunningen/procedures.

### **Wat in de cao regelen?**

Uiteindelijk hebben we gevraagd wat we in de cao kunnen regelen om werkdruk terug te dringen. Er wordt aangegeven dat er veel in de bedrijven moet veranderen. De respondenten hebben veel goede suggesties voor de cao gedaan, waaraan we vervolg geven. Het volgende beeld komt naar voren:



### **Tot slot**

Nogmaals hartelijk dank voor uw bijdrage aan de enquête. Het heeft waardevolle informatie opgeleverd en allerlei voorstellen voor de volgende cao onderhandelingen. We zullen u hierbij blijven betrekken. Mocht u zelf nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met één van onze UTA consulenten via [uta@fnv.nl](mailto:uta@fnv.nl).