Werkdruk onder UTA-personeel

Inventarisatie onder werkgevers en werknemers

Economisch Instituut voor de Bouw

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Juli 2019

Werkdruk onder UTA-personeel

Inventarisatie onder werkgevers en werknemers

Diane Stiemer
Eline Kragt

Economisch Instituut voor de Bouw

Inhoudsopgave

1 Samenvatting 5

2 Overkoepelend beeld 7

3 Arbeidsvoorwaarden, verstrekkingen en vergoedingen 11

4 Werkdruk 15

4.1 Overwerk 15

4.2 Beoordeling en gevolgen werkdruk 18

4.3 Maatregelen tegen hoge werkdruk 20

1 Samenvatting

1.1 Inleiding

In opdracht van DB CAO heeft het EIB een onderzoek uitgevoerd onder UTA-werknemers met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden en werkdruk. Het onderzoek is uitgevoerd om zicht te krijgen op de vraag welke problemen er spelen onder UTA-personeel en hoe deze volgens werkgevers en werknemers het best kunnen worden opgelost. De resultaten zijn verkregen middels een enquête onder werknemers en werkgevers in de bouw. Verdere inzichten zijn verkregen door middel van een rondetafelbijeenkomst onder UTA-werknemers en via directe communicatie met werkgevers. De notitie is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 zal een totaalbeeld worden gegeven van het UTA-personeel. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de arbeidsvoorwaarden van het UTA-personeel en in hoofdstuk 4 zal een analyse worden uitgevoerd over de werkdruk van UTA-personeel. In de bijlage is een tabellenboek te vinden met de belangrijkste resultaten uit de enquêtes op het gebied van UTA-personeel.

1.2 Samenvattend

Arbeidsvoorwaarden, vergoedingen en verstrekkingen
Het UTA-personeel heeft verschillende arbeidsvoorwaarden. Met name een mobiele telefoon (75%), een laptop (58%) en bedrijfskleding (33%) worden vaak vanuit de werkgever verstrekt. Echter, zowel werknemers als werkgevers geven aan dat dit meer gereedschappen zijn die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van het beroep. Financiële aanvullende arbeidsvoorwaarden, zoals een winst- of eindejaarsuitkering, worden aan ongeveer 40% van de werknemers aangeboden. Wel geeft 87% van het UTA-personeel aan dat zij de mogelijkheid hebben om een training, cursus of opleiding te volgen. Daarnaast worden woon-werk reiskosten veelal vergoed. Aanvullend werd in de nadere uitvraag onder werkgevers aangegeven dat een leaseauto in veel gevallen werd verstrekt. Werknemers geven aan dat aanvullende arbeidsvoorwaarden voornamelijk afhangen van de cao-bepalingen.

Overwerk
Ongeveer de helft van het UTA-personeel geeft aan wel eens over te werken. Met name onder jonge en hoogopgeleide werknemers is dit aandeel hoog (bijna 60%). Uitvoerend personeel werkt gemiddeld 7,8 uur per week over, technisch personeel gemiddeld 6,6 uur en administratief personeel 4,5 uur. Overwerk vindt vooral plaats op locatie (66%) en in mindere mate thuis. Werkgevers geven aan weinig zicht te hebben op het overwerken van personeel. Overwerk wordt voornamelijk gecompenseerd met vrije dagen (tijd voor tijd). Zowel werknemers als werkgevers geven echter aan dat het niet altijd eenvoudig is om deze vrije dagen ook daadwerkelijk op te nemen. Andere manieren waarop overwerk wordt uitbetaald, zijn via een salaris per uur, door het verstrekken van loopbaanmogelijkheden en in sommige gevallen zit overwerk al in het loon verwerkt.

Werkdruk
Uit het onderzoek komt naar voren dat ongeveer de helft van het UTA-personeel een hoge tot zeer hoge werkdruk ervaart. Dit aandeel is het hoogst onder uitvoerend personeel (56%), maar het uitvoerend personeel wordt op de voet gevolgd door technisch personeel (52%). Deze hoge werkdruk houdt voor 28% van het personeel al langer dan een jaar aan. Van de werknemers die een hoge werkdruk ervaren, geeft ruim een derde aan dat de werkdruk ook daadwerkelijk een probleem vormt. Werkgevers schatten de werkdruk van het personeel lager in dan de werknemers zelf. Werkdruk ontstaat vooral door tijdsdruk, die kan worden veroorzaakt door bureaucratie, laat aanbesteden, een slechte planning en moeizame samenwerking met andere bouwbedrijven. Daarnaast leiden ook regeldruk, veel beslissingsbevoegdheden en het personeelstekort tot werkdruk voor het UTA-personeel. Aanvullend werden eisen van opdrachtgevers en de moeilijke werk-privé balans genoemd als oorzaken voor werkdruk. Een hoge werkdruk leidt volgens de werknemers voornamelijk tot werkstress, minder goed slapen,

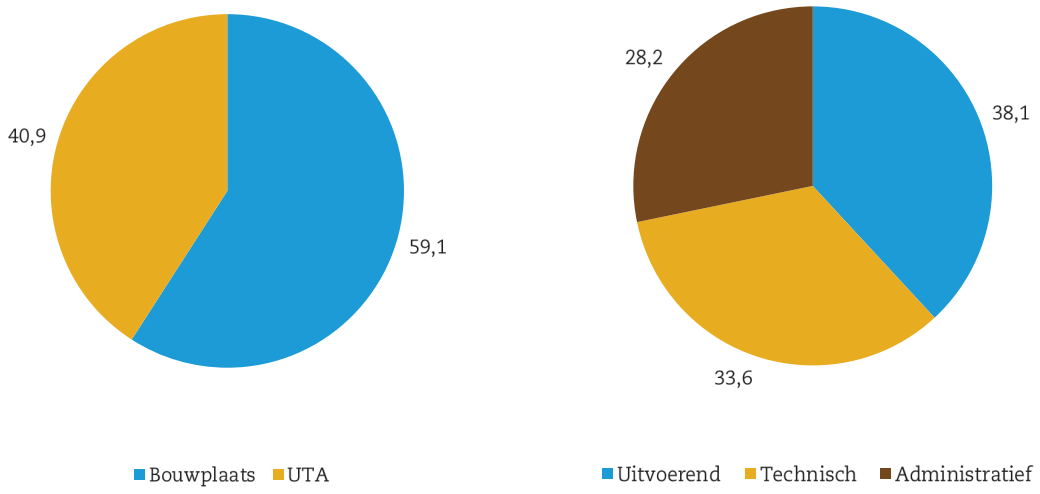
prikkelbaar zijn, minder vrije tijd hebben en minder prettig werken. Volgens de werkgevers leidt werkstress ook tot het maken van fouten, mentale klachten en minder efficiënt werken. Er worden daarom maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen, zoals het onderwerp bespreekbaar maken, werknemers zelf beslissingen laten maken, prioriteiten afstemmen en het mogelijk maken om werkuren te verspreiden over de week. Naast de huidige maatregelen die worden genomen om de werkdruk te verminderen, geven werknemers en werkgevers aan welke maatregelen het meest efficiënt zouden zijn bij het verminderen van de werkdruk. De werkdruk kan volgens hen het best worden verminderd door het werk anders te organiseren (zoals minder bureaucratie, flexibele werktijden), het onderwerp bespreekbaar te maken en het aannemen van meer (ondersteunend) personeel. Werknemers die aangeven een lage werkdruk te ervaren, stellen dat dit vooral te wijten is aan een positieve werksfeer.

2 Overkoepelend beeld

Om een duidelijk beeld te scheppen van het type personeel dat te maken heeft met een hoge werkdruk, moet eerst inzicht worden geboden in het UTA-personeel als geheel. Hoe ziet de functieverdeling van UTA-personeel eruit? Wat is de leeftijdsverdeling van het UTA-personeel? Wat is hun opleidingsniveau? Onderstaande analyse biedt antwoord op dergelijke vragen.

Functies UTA-personeel
UTA-personeel is de verzamelnaam voor uitvoerend, technisch en administratief personeel in de bouw. Van alle werknemers in de bouw heeft ongeveer 40% een UTA-functie, tegenover bijna 60% bouwplaatspersoneel (figuur 2.1). Aangezien UTA-personeel een verzamelnaam is, zijn de functies zeer uiteenlopend. Onderstaand is te zien dat het UTA-personeel redelijk gelijk verdeeld is over de drie hoofdfuncties. Onder uitvoerend personeel wordt het personeel bedoeld dat zich bezighoudt met het overzien van de werkzaamheden en leiding geven aan het bouwproces. Onder technisch personeel worden onder andere de werkvoorbereiders, calculatoren, tekenaars, en logistiek planners geschaard. Administratief personeel is het niet-technische kantoorpersoneel in ruime zin, waaronder ook bijvoorbeeld secretariële werkzaamheden vallen. Een gedetailleerde verdeling naar beroep is te vinden in de bijlage.

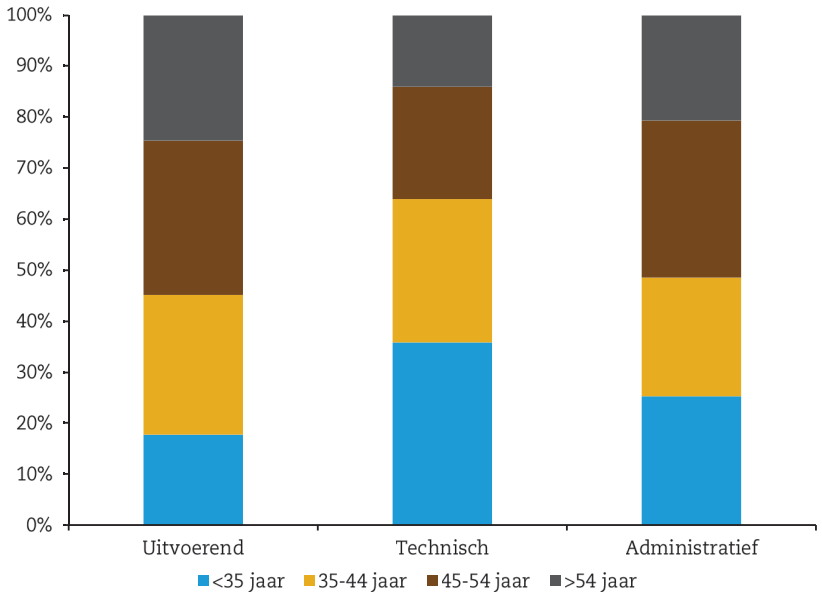
Figuur 2.1 Aandeel UTA-personeel (links) en UTA-personeel naar functies (rechts) als aandeel binnen de populatie in 2018, procenten



Bron: EIB

Technisch personeel jonger dan uitvoerend en administratief personeel
Terwijl onder uitvoerend en administratief personeel het grootste aandeel werknemers tussen de 45 en 54 jaar is, is technisch personeel vooral jonger dan 35 jaar (figuur 2.2). Het aandeel technisch personeel dat jonger is dan 35 jaar, ligt op 36%; bij uitvoerend en administratief personeel ligt dit met respectievelijk 18% en 25% aanzienlijk lager. Onder uitvoerend en administratief personeel is meer dan de helft van de werknemers (55% en 51%) ouder dan 45 jaar.

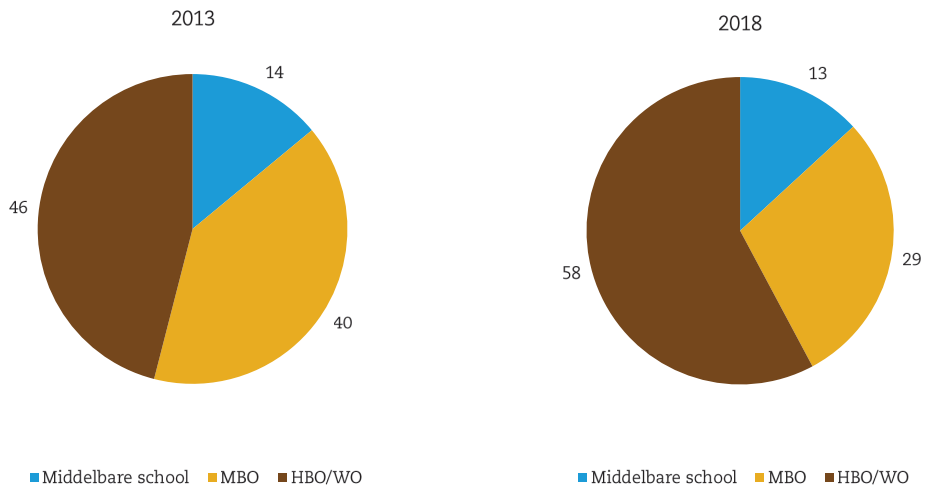
Figuur 2.2 Leeftijdsverdeling UTA-personeel naar functie, 2018, procenten



Bron: EIB

Opleidingsniveau UTA-personeel neemt toe
Zoals blijkt uit figuur 2.3, is UTA-personeel steeds vaker hoog opgeleid. Ten opzichte van 2013 is het aandeel UTA-personeel dat een HBO of universitaire opleiding heeft gevolgd met 9%-punt gestegen. Dit ging vooral ten koste van het aandeel UTA-personeel met een MBO-opleiding. Dat het aandeel leerlingen vanuit een MBO-opleiding is afgenomen, zou verschillende oorzaken kunnen hebben. Eén van deze oorzaken zou kunnen zijn dat de toenemende complexiteit van projecten leidt tot een toename van de vraag naar hoger opgeleid UTA-personeel.

Figuur 2.3 Opleiding van UTA-personeel in 2013 en 2018 (op basis van resultaten enquête), procenten



Bron: EIB

3 Arbeidsvoorwaarden, verstrekkingen en vergoedingen

Arbeidsvoorwaarden kunnen eventueel ingezet worden om werkdruk te verminderen of het werk beter te faciliteren. Zo kan bijvoorbeeld het werken in deeltijd de werkdruk verminderen en kan het volgen van een opleiding bijdragen aan betere doorgroeimogelijkheden. In hoeverre werkt het UTA-personeel in deeltijd? Kunnen zij trainingen, cursussen of opleidingen volgen en in hoeverre faciliteert de werkgever dit? Wordt de reistijd van werknemers vergoed? En wat gebeurt er met de arbeidsvoorwaarden indien werknemers ziek worden?

Tabel 3.1 Enkele belangrijke arbeidsvoorwaarden naar functies, leeftijd, opleiding en bedrijfsgrootte, volgens werknemers

	Aandeel personeel dat in deeltijd werkt	Mogelijkheid tot volgen training/ cursus/ opleiding	Gemiddelde reistijd per week woon-werk	Gemiddelde reistijd per week werk-werk
Functies				
Uitvoerend	19	91	6,0	4,6
Technisch	17	85	5,5	2,5
Administratief	61	84	3,5	1,6
Leeftijd				
<35 jaar	16	89	5,9	2,7
35-44 jaar	32	92	5,1	3,2
45-54 jaar	30	85	4,8	3,5
>54 jaar	38	81	5,6	3,7
Opleiding				
Middelbaar	65	81	3,8	2,1
MBO	27	83	4,7	3,6
HBO/WO	23	91	5,8	3,3
Bedrijfsgrootte				
<50 werknemers	33	79	4,0	3,2
51-100 werknemers	28	88	4,7	3,4
101-500 werknemers	31	91	5,1	2,9
>500 werknemers	22	92	7,2	3,4

Bron: EIB

Administratief personeel werkt vaker in deeltijd dan uitvoerend en technisch personeel
Ongeveer 60% van het administratieve personeel werkt in deeltijd, tegenover nauwelijks 20% van het uitvoerend en technisch personeel (tabel 3.1). Gemiddeld werkt bijna 30% van het UTA-personeel in deeltijd. Onder een voltijdbaan wordt een 40-urige werkweek bedoeld, personeel met een deeltijdbaan werkt minder dan 40 uur per week. Jongeren werken in mindere mate in deeltijd dan ouderen; het aandeel dat in deeltijd werkt, neemt toe met de leeftijd. Daarnaast werken middelbaar opgeleiden vaker in deeltijd dan hoger opgeleiden. Ruim 80% van de werknemers werkt hun contractuele uren doordeweeks overdag. Hiermee werkt 20% in het weekend, in de avond of in de nacht.

Veel mogelijkheden tot het volgen van een training, cursus of opleiding
Ongeveer 87% van de werknemers geeft aan de mogelijkheid te hebben tot het volgen van een training, cursus of opleiding (tabel 3.1). Er zijn vaker mogelijkheden tot het volgen van een training dan tot het volgen van een opleiding; 57% van de werknemers geeft aan een training te kunnen volgen, 45% geeft aan een cursus te kunnen volgen en 39% geeft aan een opleiding te kunnen volgen. De mogelijkheden tot het volgen van een training e.d. zijn bij grote bedrijven groter dan bij kleine bedrijven. Daarnaast neemt de mogelijkheid tot het volgen van een training e.d. licht af met de leeftijd en toe met de hoogte van de gevolgde opleiding.
Voor zowel trainingen als cursussen en opleidingen geldt dat deze meestal tijdens werktijd gevolgd kunnen worden (zie tabellen in bijlage). Daarnaast geeft 79% van de werknemers (die de mogelijkheid hebben tot het volgen van een training e.d.) aan dat de training/cursus/opleiding geheel door de werkgever wordt vergoed. Ongeveer 38% van de werknemers geeft aan dat de overige kosten, zoals reiskosten, boeken en trainingsmateriaal vergoed worden. Aangezien functionele bijscholing volgens de cao verplicht door de werkgever moet worden verstrekt, is het niet verwonderlijk dat de aandelen zo hoog zijn.

Reiskosten worden vrijwel altijd vergoed, reistijd vaak niet
De gemiddelde woon-werk reistijd bedraagt ongeveer vijf uur per week en daarmee gemiddeld één uur per werkdag (tabel 3.1). Werknemers van grote bedrijven kennen gemiddeld een langere reistijd dan de werknemers bij kleine bedrijven. Administratief personeel kent gemiddeld gezien een iets kortere woon-werk reistijd. De gemiddelde werk-werk reistijd is korter dan de woon-werk reistijd en bedraagt ongeveer drie uur per week. Onder uitvoerend personeel is de werk-werk reistijd gemiddeld het hoogst met ruim vier en half uur per week.
De reiskosten, zowel woon-werk als werk-werk, worden door veel werkgevers vergoed (zie bijlage), wat volgens de cao-bepaling ook verplicht is. Negen op de tien werknemers geven aan de woon-werk reiskosten vergoed te krijgen. Ook de werk-werk reiskosten worden voor een ruime meerderheid van het personeel vergoed. Opvallend genoeg geven de werkgevers minder vaak aan dat zij de reiskosten vergoeden.
De reiskosten worden voornamelijk vergoed door gebruik van een bedrijfs-/leaseauto. Vooral uitvoerend en technisch personeel heeft vaak een leaseauto (respectievelijk 77% en 49%), administratief personeel in mindere mate (18%). Volgens de werkgevers heeft ongeveer driekwart van de werknemers de mogelijkheid tot het gebruikmaken van een leaseauto. Echter, ongeveer de helft van de werknemers geeft maar aan gebruik te maken van een leaseauto. Werkgevers geven aan dat zij voornamelijk een leaseauto ter beschikking stellen omdat dit noodzakelijk is voor de uitvoering van het beroep of om personeel aan te trekken en te behouden.
In tegenstelling tot reiskosten wordt reistijd vaak niet vergoed. Ongeveer driekwart van de werkgevers geeft aan woon-werk reistijd niet uit te betalen. Werk-werk reistijd wordt in 38% van de gevallen niet uitbetaald. Daarnaast geeft 46% van de werkgevers aan dat zij de werk-werk reistijd uitbetalen volgens het betreffende uurloon.

Telefoon en laptop noodzakelijk voor de uitvoering van het beroep
Tijdens de rondetafelbijeenkomst gaven werknemers aan dat zij een mobiele telefoon, een laptop en bedrijfskleding zien als noodzakelijk gereedschap voor de uitvoering van het werk. Deze werden dan ook vergeleken met de hamer van de timmerman. Ook werkgevers gaven aan dat een telefoon, laptop en bedrijfskleding in sommige beroepen noodzakelijk zijn. Ongeveer driekwart van de werknemers geeft aan gebruik te mogen maken van een telefoon van het bedrijf (figuur 3.1). Ook de laptop (58%) en een vergoeding voor bedrijfskleding (33%) ontvangt het UTA-personeel vaak van de werkgever.

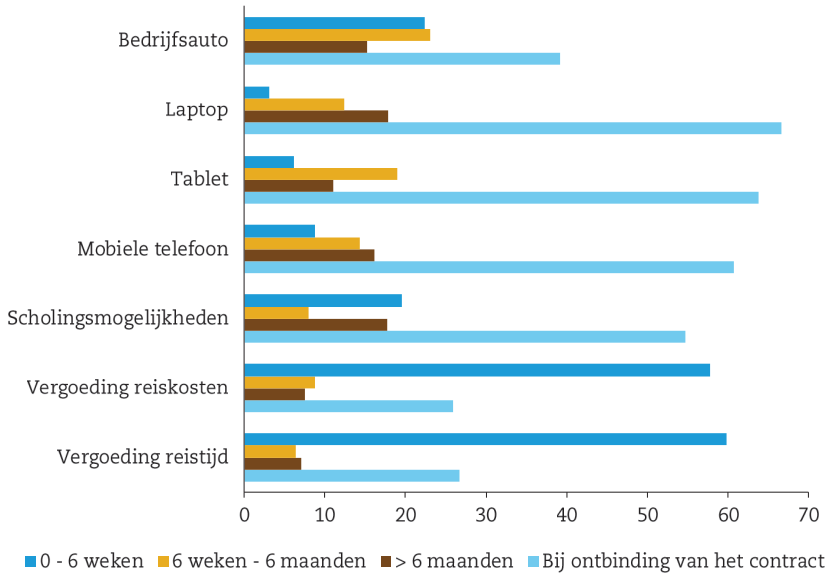
Figuur 3.1 Arbeidsvoorwaarden, verstrekkingen en vergoedingen naar aantal werknemers binnen het bedrijf, procenten

Bron: EIB

Financiële aanvullende arbeidsvoorwaarden beperkt
Financiële arbeidsvoorwaarden, zoals een 13e maand, een eindejaarsuitkering en een winstuitkering worden aan minder dan 40% van de werknemers uitgekeerd. Daarbij geldt nog dat werknemers vaak aangeven een 13e maand te ontvangen, maar dat zij in feite enkel dertien maanden uitgekeerd krijgen doordat de werkgever heeft gekozen voor een loonbetalingsperiode van vier weken.
Het UTA-personeel geeft daarnaast aan dat de schaarste aan personeel er de afgelopen jaren niet toe heeft geleid dat zij meer aanvullende arbeidsvoorwaarden ontvangen. Deze hangen, net als de hoogte van het loon, met name af van de cao-bepalingen. Positief geluid is dat het UTA-personeel aangeeft wel veel vrije dagen te hebben in vergelijking met andere sectoren.

Arbeidsvoorwaarden, verstrekkingen en vergoedingen vervallen bij ziekte veelal pas bij de beëindiging van het contract
Indien een werknemer ziek wordt, vervallen de meeste arbeidsvoorwaarden, verstrekkingen en vergoedingen pas als het contract wordt beëindigd (figuur 3.2). In de meeste gevallen wordt het contract beëindigd na een ziektetermijn van twee jaar. Ongeveer 65% van de werkgevers geeft aan dat de tablet, laptop en mobiele telefoon tot het einde van het contract in bezit blijven van de zieke werknemer. Vergoedingen voor reistijd en reiskosten vervallen daarentegen juist snel. Ongeveer 60% van de werkgevers geeft aan dat deze vergoedingen al binnen zes weken niet meer worden uitbetaald.

Figuur 3.2 Wanneer vervallen arbeidsvoorwaarden, verstrekkingen en vergoedingen bij ziekte, procenten



Bron: EIB

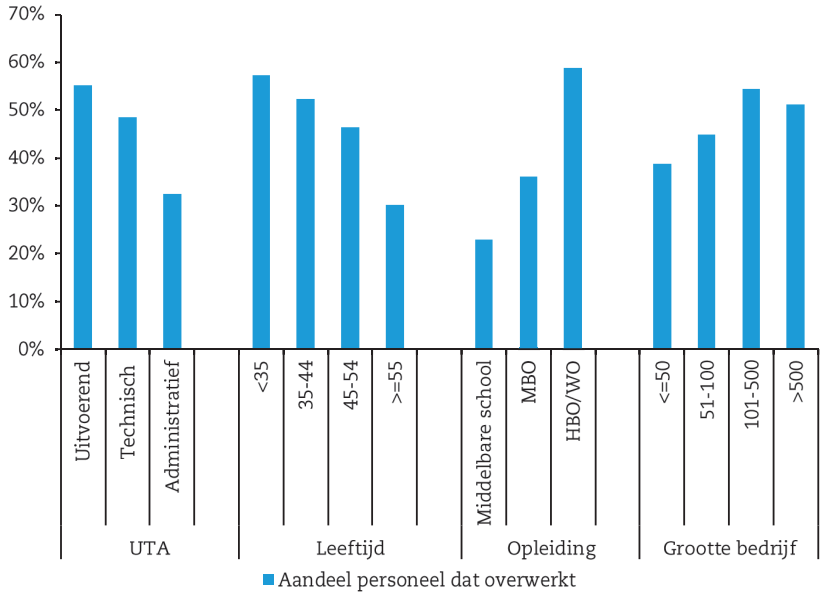
4 Werkdruk

In hoeverre maatregelen genomen moeten worden om de werkdruk van UTA-personeel te verminderen, hangt af van de mate van overwerk en de werkdruk. Onderstaande analyse geeft een overzicht van het aantal gewerkte uren en de werkdruk die werknemers ervaren. Wie werkt het meest over en wie ervaart de grootste werkdruk? Wat is de reden dat de werkdruk hoog is? Wat zijn volgens werknemers en werkgevers de meest effectieve maatregelen om de werkdruk te verminderen?

4.1 Overwerk

Jonge en hoogopgeleide werknemers werken het vaakst over
Ongeveer de helft van het UTA-personeel geeft aan wel eens over te werken, zie figuur 4.1. Met name jonge werknemers en hoogopgeleide werknemers werken vaak over. Van het personeel jonger dan 35 jaar geeft cngeveer 57% aan weleens over te werken. Dit aandeel neemt af met de leeftijd, van de 55-plussers werkt nog ongeveer 30% wel eens over. De hoogopgeleiden werken met bijna 60% vaker over dan de middelbaar opgeleiden, waar iets meer dan 20% aangeeft wel eens over te werken. Ook wordt in grote bedrijven vaker overgewerkt dan in kleine bedrijven. Gelet op de verschillende functies van het UTA-personeel werkt uitvoerend personeel gemiddeld iets vaker over dan technisch en administratief personeel.

Figuur 4.1 Aandeel personeel dat overwerkt, volgens werknemers

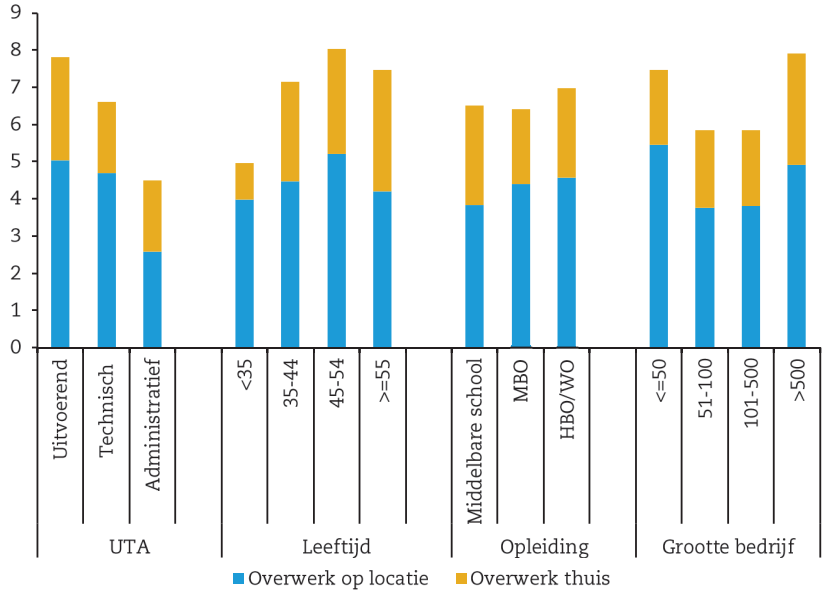


Bron: EIB

Uitvoerend personeel werkt het vaakst en langst over
Niet alleen is het aandeel uitvoerend personeel dat overwerkt groter, ook het aantal uren dat zij gemiddeld per week overwerken is hoger dan onder technisch en administratief personeel (figuur 4.2). Uitvoerend personeel werkt gemiddeld ongeveer 7,8 uur per week over, technisch personeel gemiddeld 6,6 uur per week en administratief personeel ongeveer 4,5 uur per week.

Opvallend is dat het aandeel jongeren dat aangeeft over te werken hoger ligt dan onder oudere werknemers, terwijl het gemiddelde aantal uren dat jongeren per week overwerken juist lager ligt dan onder ouderen. Daarnaast vindt overwerk vooral plaats op locatie en in mindere mate thuis. Gemiddeld vindt ongeveer 66% van het overwerk plaats op locatie.
Werkgevers geven aan weinig zicht te hebben op het overwerk van het personeel. Zij denken dat het overwerk zich beperkt tot het beantwoorden van enkele telefoontjes en mails.

Figuur 4.2 Aantal uren dat door werknemers wordt overgewerkt op locatie en thuis, volgens werknemers



Bron: EIB

Overwerk wordt gecompenseerd door vrije dagen of zit al in het loon verwerkt
Overwerk wordt vooral gecompenseerd door het verstrekken van vrije dagen; zowel werkgevers als werknemers geven dit aan (tabel 4.1). In de rondetafelbijeenkomst kwam echter het beeld naar voren dat UTA-personeel liever heeft dat dit overwerk wordt uitbetaald. Het aantal vrije dagen ligt in de bouw al relatief hoog en extra vrije dagen zijn niet nodig. Daarnaast wordt door het UTA-personeel ook aangegeven dat zij moeite hebben om de normale vakantiedagen op te maken in verband met de hoeveelheid werk. Vrij nemen ter compensatie van overwerk is in veel gevallen daarom niet mogelijk. In direct contact met werkgevers is ook gevraagd hoe zij de mogelijkheden voor het opnemen van extra vrije dagen inschatten voor het UTA-personeel. Werkgevers erkennen dat het opnemen van de extra vrije dagen niet altijd eenvoudig is, maar in goed overleg is dit volgens hen meestal wel mogelijk. Om dit te faciliteren geven werkgevers aan dat deze dagen kunnen worden opgenomen door een langere periode één dag per week vrij te nemen, de dagen te gebruiken als vervroegd pensioen, de vrije dagen op te nemen tijdens rustige perioden en incidenteel deze vrije dagen toch uit te betalen.
Andere manieren waarop overwerk wordt uitbetaald zijn via een salaris per uur of door het verstrekken van loopbaanmogelijkheden. Werkgevers geven daarnaast aan dat overuren vaak niet apart worden uitbetaald omdat overwerk al in het loon zit verwerkt.

Tabel 4.1 Manieren waarop het overwerk wordt vergoed volgens werkgevers en werknemers, procenten

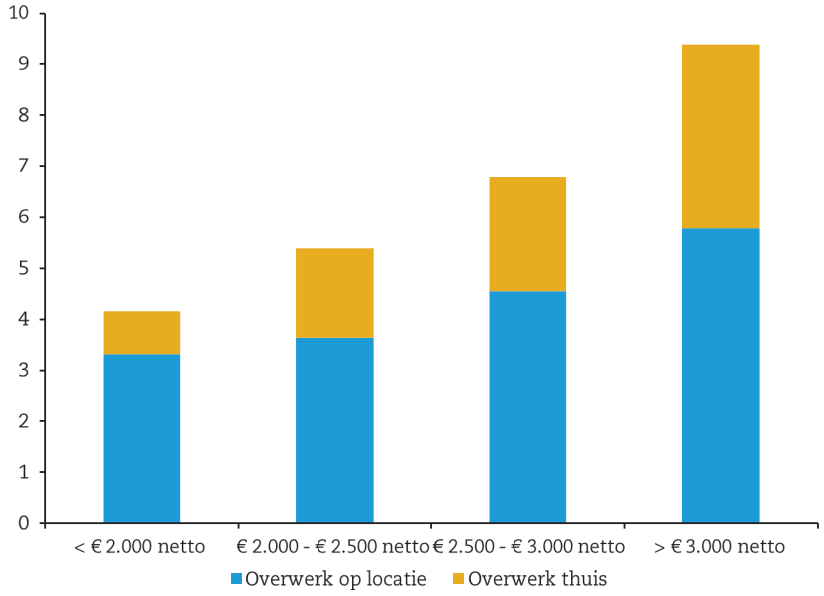
	Volgens werkgevers	Volgens werknemers
Salaris per uur	22	20
Vrije dagen	56	43
Scholingsmogelijkheden	11	3
Loopbaanmogelijkheden	2	18
Bonus	4	8
Zijn al bij het loon inbegrepen	39	-*
Overwerktoeslag	12	5
Privégeschenk	-*	11

*Deze antwoorden zijn niet opgenomen in de lijst met meerkeuze-antwoorden. Werkgevers en werknemers hadden dit als open antwoord kunnen geven, maar hebben dit niet gedaan.

Bron: EIB

Figuur 4.3 laat zien dat werknemers die veel overwerken gemiddeld meer salaris ontvangen. Dit zou mogelijk kunnen komen doordat een vergoeding voor overwerk in het salaris zit verwerkt zoals 39 procent van de werkgevers heeft aangegeven. Daarnaast werken werknemers met een hoog salaris gemiddeld aanzienlijk meer uren per week over dan werknemers met een lager salaris. Directe causaliteit is hieruit echter niet af te leiden. Het zou ook kunnen betekenen dat het aantal uren overwerk gecorreleerd is met de aard van het beroep.

Figuur 4.3 Gemiddeld aantal uren overwerk van UTA-personeel naar gemiddelde maandloon



Bron: EIB

4.2 Beoordeling en gevolgen werkdruk

Uitvoerend personeel ervaart hoogste werkdruk, op de voet gevolgd door technisch personeel
Gemiddeld geeft ongeveer de helft van het UTA-personeel aan een hoge tot zeer hoge werkdruk te ervaren (tabel 4.2). Dit aandeel is het hoogst onder uitvoerend personeel (59%), maar het uitvoerend personeel wordt op de voet gevolgd door technisch personeel (52%). Deze hoge werkdruk houdt ook al enige tijd aan. Van de werknemers met een hoge tot zeer hoge werkdruk geeft ongeveer 30% aan dat de hoge werkdruk al langer dan een jaar aanhoudt. Opnieuw is dit aandeel het hoogst onder uitvoerend personeel. Daarnaast geven vooral ouderen aan dat de werkdruk al langer dan een jaar aanhoudt. Gemiddeld geeft 36% van het personeel met een hoge werkdruk aan dat deze hoge werkdruk ook daadwerkelijk een probleem vormt. Opvallend is dat dit aandeel juist weer hoger ligt onder het administratieve personeel.

Tabel 4.2 Aandeel werknemers die een hoge werkdruk ervaren, die problemen ondervinden door de hoge werkdruk en het aandeel waarbij de hoge werkdruk al lang aanhoudt, procenten

	Aandeel hoge tot zeer hoge werkdruk	Probleem door hoge werkdruk	Aandeel werknemers bij wie de werkdruk al langer dan een jaar aanhoudt	Aandeel werknemers bij wie de werkdruk al sinds het begin van de functie hoog is
Functies				
Uitvoerend	59	31	31	32
Technisch	52	39	27	30
Administratief	37	42	24	36
Oordeel werkgevers	28	19	-	-
Leeftijd				
<35 jaar	57	33	14	20
35-44 jaar	52	45	32	31
45-54 jaar	50	34	33	33
>54 jaar	46	28	35	47
Opleiding				
Middelbaar	46	38	34	38
MBO	45	45	41	24
HBO/WO	55	32	22	34
Bedrijfsgrootte				
<50 werknemers	48	35	32	26
51-100 werknemers	45	40	38	18
101-500 werknemers	56	31	23	39
>500 werknemers	55	39	24	39

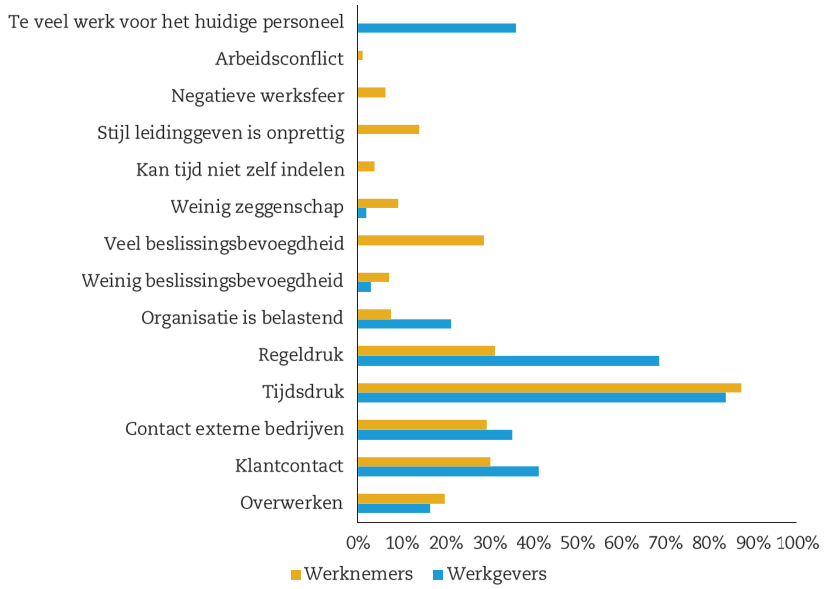
Bron: EIB

Werkgevers schatten de werkdruk lager in dan werknemers
Hoewel van de werknemers ongeveer de helft aangeeft een hoge werkdruk te ervaren, schat slechts ongeveer 30% van de werkgevers in dat het personeel een hoge werkdruk ervaart. Hiermee lijken werkgevers de problemen rond de werkdruk te onderschatten. Ook het aandeel personeel dat problemen ondervindt als gevolg van een hoge werkdruk wordt door de werkgevers aanzienlijk lager ingeschat dan door de werknemers. Van de werknemers met een

hoge werkdruk geeft 36% aan dat de hoge werkdruk leidt tot problemen, hiertegenover staat dat ongeveer 20% van de werkgevers dit aangeeft.

Werkdruk vooral hoog door tijdsdruk, regeldruk, beslissingsbevoegdheid en personeelstekort
De reden dat de werkdruk als hoog wordt ervaren, is vooral de tijdsdruk die op het werk staat. Ongeveer 87% van de werknemers geeft aan dat dit een belangrijke oorzaak is van de hoge werkdruk en ook 84% van de werkgevers geeft aan dat tijdsdruk een oorzaak is voor de hoge werkdruk. Tijdens de rondetafelbijeenkomst met werknemers kwam naar voren dat tijdsdruk verschillende oorzaken kan hebben. Met name bureaucratie werd als tijdrovend gezien en leidt daarmee tot veel werkdruk. Er komen veel formulieren kijken bij simpele handelingen en er is weinig directe communicatie, waardoor de tijd die daadwerkelijk aan werk kan worden besteed afneemt. Daarnaast geven zowel werknemers als werkgevers aan dat opdrachten die op het laatste moment worden aanbesteed, leiden tot tijdsdruk aan de voorkant van het traject (met name bij de werkvoorbereiders), wat doorwerkt in de hele keten. Hetzelfde geldt voor een slechte planning intern. Ook de samenwerking met andere bedrijven vertraagt het bouwproces, door de verschillende werkprocessen en andere belangen.

Figuur 4.4 Reden dat de werkdruk als hoog tot zeer hoog wordt beoordeeld, volgens werkgevers en werknemers



Bron: EIB

Naast tijdsdruk geven zowel werkgevers als werknemers in de enquêtes aan dat regeldruk, klantcontact en contact met externe partijen oorzaken zijn van een hoge werkdruk. Ook bij klantcontact en contact met externe partijen speelt dat er weinig directe communicatie plaatsvindt; er worden vele omslachtige mails heen en weer gezonden voor zaken die binnen enkele minuten telefonisch afgetikt kunnen worden. Werknemers geven in de enquête verder nog aan dat veel beslissingsbevoegdheden leiden tot werkdruk. Tijdens de rondetafel-bijeenkomst werd aangegeven dat in dit geval werkdruk vooral wordt gezien als prestatiedruk; veel beslissingsbevoegdheid leidt namelijk tot veel verantwoordelijkheid en met name jonge werknemers durven deze niet altijd te nemen. Daarnaast geven werkgevers aan dat er te veel werk is voor het huidige personeel. De laatste jaren is veel personeel weggevallen en er zijn te weinig mensen aangenomen. Dit leidt tot extra werkdruk voor de ervaren vakkrachten waarop vaker aanspraak wordt gedaan. Dat er te veel werk is voor het huidige personeel komt met name doordat de bedrijven veel openstaande vacatures hebben, die niet worden vervuld.

Aanvullend werd bij nadere uitvraag door zowel werkgevers als werknemers aangegeven dat hoge eisen van opdrachtgevers zorgen voor werkdruk. Dat opdrachtgevers (te) hoge eisen stellen komt met name doordat zij over weinig technische kennis beschikken, waardoor zij de beperkingen van de bouw slecht kunnen inschatten. Daarnaast stellen opdrachtgevers eisen omtrent de werktijden (werken in avond/nacht/weekend) en eisen voor de omgeving. Werkgevers gaven aanvullend nog aan te denken dat de balans werk-privé een grote invloed heeft op de werkdruk van hun werknemers.

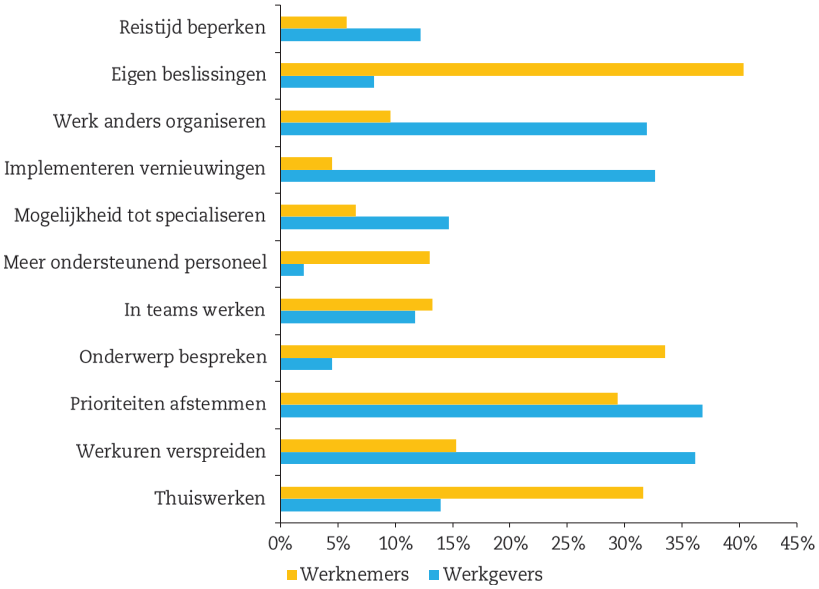
Werkdruk leidt tot stress, vaker fouten maken en prikkelbaarheid
De gevolgen van een te hoge werkdruk komen niet enkel tot uitdrukking tijdens het werk maar beïnvloeden ook het privéleven van werknemers. Werknemers geven aan dat zij als gevolg van de hoge werkdruk last hebben van werkstress (60%), minder goed slapen (52%), prikkelbaar zijn (49%), minder prettig werken (42%) en in hun vrije tijd minder energie over hebben voor andere dingen (41%). Werkgevers kunnen de privé omstandigheden minder goed inschatten, maar zien wel dat werknemers als gevolg van de werkdruk vaker fouten maken (41%), mentale klachten ervaren (34%) en minder efficiënt werken (33%).

Geen duidelijke samenhang tussen ziekte en werkdruk
Het aandeel personeel dat zich wel eens ziek meldt, lijkt geen directe samenhang te hebben met de hoge werkdruk. Op termijn zou werkdruk echter wel voor ziekte kunnen zorgen, juist als de werkdruk voor een langere periode hoog blijft.

4.3 Maatregelen tegen hoge werkdruk

Huidige maatregelen anders ingeschat door werkgevers dan door werknemers
Opvallend genoeg geven werknemers en werkgevers verschillende maatregelen aan die werkgevers nu al toepassen om werkdruk te verminderen. Werknemers geven veelal aan dat zij eigen beslissingen kunnen nemen, dat het onderwerp bespreekbaar wordt gemaakt, dat zij thuis kunnen werken en dat de prioriteiten worden afgestemd.

Figuur 4.5 Maatregelen die nu worden genomen om de werkdruk te verminderen, aangegeven door werkgevers en werknemers



Bron: EIB

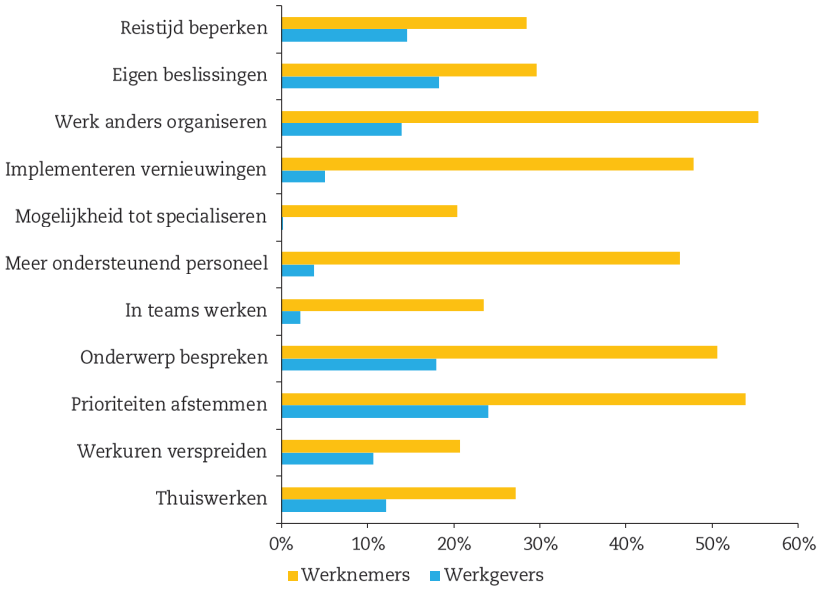
Werkgevers stellen ook dat de prioriteiten worden afgestemd, maar geven daarnaast vooral aan dat werkuren verspreid kunnen worden (zoals de mogelijkheid om vier keer tien uur te werken), dat vernieuwingen worden geïmplementeerd en dat het werk anders wordt georganiseerd. Het verschil tussen de inschatting van de werkgever en werknemer kan mogelijk worden veroorzaakt doordat één van beide de maatregelen niet ziet als manier om de werkdruk te verminderen en deze maatregel in deze context dus niet noemt, hoewel de maatregel wel wordt toegepast.
Aan werknemers is tevens gevraagd of zij de toegepaste maatregelen effectief vinden in het verminderen van de werkdruk. Ongeveer 85% geeft aan dat de genoemde maatregelen hierin wel degelijk effectief zijn. Vooral de maatregelen 'prioriteiten afstemmen' en 'meer ondersteunend personeel aannemen' worden zeer effectief ingeschat.

Werkdruk verminderen door het werk anders te organiseren, het bespreekbaar maken van het onderwerp en meer (ondersteunend) personeel aan te nemen
Naast de al genoemde maatregelen is werknemers en werkgevers gevraagd welke maatregelen het meest effectief zouden zijn bij het verminderen van werkdruk. Werknemers geven aan dat vooral het werk anders organiseren hierbij zou kunnen helpen. Dit bestaat uit verschillende aspecten. In de rondetafelbijeenkomst werd aangegeven dat het minder bureaucratisch insteken van het werkproces de werkdruk kan verminderen. Daarnaast werd aangegeven dat flexibele werktijden kunnen bijdragen aan een lagere werkdruk. Zo zouden werknemers de werktijden zelf moeten kunnen bepalen en ook of thuis wordt gewerkt, zou het UTA-personeel zelf moeten kunnen beslissen. Het UTA-personeel erkent echter dat dit niet in alle gevallen mogelijk is en per beroep moet worden bekeken.

Ook het afstemmen van prioriteiten, het bespreekbaar maken van het onderwerp, het implementeren van vernieuwingen en het aannemen van meer ondersteunend personeel zouden kunnen bijdragen aan het verminderen van de werkdruk van UTA-personeel. Met name het bespreekbaar maken van het onderwerp werd bij nadere uitvraag door de werknemers en werkgevers herkend. Werknemers gaven aan dat dergelijke onderwerpen het best bespreekbaar kunnen worden gemaakt door projecten achteraf te evalueren, door met een groep bij elkaar te komen (en niet door het invullen van formulieren). Ook werkgevers geven aan dat het onderwerp besproken moet worden, serieus moet worden genomen en dat werknemers vervolgens begeleid moeten worden. Daarnaast werd het aannemen van meer ondersteunend personeel als goede oplossing gezien. Werknemers gaven wel aan dat ook het ondersteunende personeel over technische kennis moet beschikken. Werkgevers gaven aan dat er vooral gekwalificeerd personeel aangenomen moet worden. Om het overschot aan werk toch met het huidige personeel op te vangen, worden in sommige bedrijven overleggen gepland waarin het personeel kan aangeven welke taken zij af moeten maken en hoe druk ze het hier mee hebben. Zo kan personeel met (tijdelijk) weinig werkdruk bijspringen waar nodig.

Naast de al genoemde maatregelen kwam tijdens de rondetafelbijeenkomst onder werknemers naar voor dat een goede voorbereiding van het project op voorhand zorgt voor minder werkdruk tijdens het hele proces en dat het inbouwen van rust tussen projecten ook kan bijdragen aan verminderde werkdruk. Ook enkele werkgevers gaven aan dat een goede planning de werkdruk aanzienlijk kan verminderen.

Figuur 4.6 Aanvullende maatregelen die genomen moeten worden om de werkdruk te verminderen volgens werkgevers en werknemers



Bron: EIB

Lage werkdruk komt vooral door positieve werksfeer
Werknemers die aangeven dat de werkdruk laag is, zeggen dat dit komt doordat de werksfeer positief is en doordat zij efficiënt kunnen werken. Ook het bieden van voldoende vrije tijd en collega's die elkaar helpen, dragen bij aan de lage werkdruk.

Economisch Instituut
voor de Bouw

Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam

t (020) 205 16 00

eib@eib.nl
www.eib.nl