

## Werknemersbelangen in de bouw

### Samenvatting

**2018** - In opdracht van FNV Bouw heeft het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging (in de personen van Wim Eshuis en Peter van der Valk) een onderzoek gedaan naar de ervaringen en gewenste veranderingen van werkenden in de bouw op het gebied van sociale innovatie.

### Aanleiding en doel van het onderzoek

Er bestaan in de sector bouw grote (investerings)plannen en ook de overheid heeft een agenda. FNV Bouw ziet deze plannen met belangstelling tegemoet, maar constateert bovenal dat er betrekkelijk weinig aandacht is voor, wat FNV Bouw noemt, sociale innovatie in de bouw en de rol van de werknemer respectievelijk de werknemersbelangen bij die sociale innovatie.

Het doel van het onderzoek is om de belangen, ervaringen, veranderingswensen en gepercipieerde handelings(on)mogelijkheden van werkenden in de bouw te inventariseren.

### Aanpak en methode

Het onderzoek startte met een oriëntatiefase waarin gesprekken werden gehouden met sleutelfiguren uit de sector (vooral uit het relatienetwerk van FNV Bouw). Uitgaande van zes werknemersbelangen, uit de literatuur opgemaakt, zijn lange interviews gehouden met 26 werkenden (werknemers en flexwerkers w.o. zzp-ers). Voorafgaand aan de interviews is hen een online vragenlijst voorgelegd; de resultaten daarvan waren input voor de interviews.

Daarna zijn er 9 themakaarten gemaakt (de 6 oorspronkelijke en 3 nieuwe n.a.v. de interviews, zie kader). Op elke kaart staan ervaringen van werkenden en de door de geïnterviewden gewenste veranderingen.

Daarnaast zijn er twee casestudie uitgevoerd bij bouwbedrijven die belangrijke innovaties hebben gerealiseerd. Eén van de twee betrof een grootbedrijf dat het Bouw Informatie Model (BIM) heeft geïmplementeerd. De andere case beschrijft een bijzonder proces van samenwerking door een kleiner bouw/installatiebedrijf: de inzet van bouwteams, digitalisering, meerdere bedrijven onder één paraplu.

### Resultaten

#### *De 9 thema's in relatie tot werknemersbelangen*

1. Positie van de oudere werknemer
2. Werk(on)zekerheid en baan(on)zekerheid
3. Werkorganisatie, technologie en communicatie
4. Veiligheid, gezondheid en werkdruk
5. Gekwalificeerd blijven
6. Autonomie
7. Participatie (in termen van de 3 M's: meedenken, meepraten, meebeslissen)
8. Arbeidstevredenheid
9. Rol en positie van de vakbond

#### *Ervaringen, gewenste veranderingen en handelingsperspectieven*

De meerderheid van de 26 ondervraagde mensen is lid van de bond en werkt al lang in de bouw; meer dan de helft is ouder dan 45 jaar. Twee derde van de groep heeft een vast contract, de rest is flexwerker.

Werkenden hebben zorgen over het gezond halen van de *pensioengerechtigde* leeftijd en, daarmee verbonden, de inkomenspositie op oudere leeftijd, dat geldt vooral voor het bouwplaatspersoneel.

Er zouden meer mogelijkheden en faciliteiten (waaronder financiële) moeten zijn om tijdig over te stappen naar ander, minder belastend werk en voor flexibele pensionering.

Sommigen hebben met het oog op gezond de pensioengerechtigde leeftijd bereiken zelf maatregelen genomen door het aanpassen van hun contract of verbetering van de arbeidsomstandigheden te eisen.

De meesten verwachten collectieve oplossingen door aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden of bijscholingsmaatregelen. De oplossing moet komen van de politiek en/of de vakbond. Ook zou de FNV individueel loopbaanadvies kunnen geven.

De *arbeidsmarktpositie* baart ook zorgen, vooral bij het bouwplaatspersoneel en bij een klein deel van het kantoorpersoneel. Het zijn niet alleen de flexwerkers die zorgen hebben. Maar het Uta-personeel, uitvoerders en een kraanmachinist voelen minder onzekerheid. Enkelen zien voordelen aan flexwerk: de ongebondenheid.

De meerderheid is voor vaste contracten. Flex moet duurder worden. En voor kleine werkgevers moet het risico van doorbetalen van zieke werknemers gedurende twee jaren, worden verkleind.

Ook voor dit thema verwachten de meesten actie vanuit de politiek en vakbond. De wet Werk en Zekerheid moet aangepast worden. De FNV zou ook aan werkbemiddeling kunnen doen. Overigens vinden sommigen dat werkenden ook het heft in eigen handen kunnen nemen: 'kom op voor vast werk, zoek een andere werkgever die het wel aanbiedt...'.

Er zijn negatieve ervaringen met de *organisatie, technologie en communicatie*, zoals slecht management of slecht communicerend management en het opdelen van taken waardoor medewerkers het geheel niet meer zien. Positieve ervaringen betreffen de invoering van lean production waardoor de planning beter loopt en de betrokkenheid groter is geworden. Ook nieuwe vormen van teamarbeit waarin vast personeel samenwerkt met personeel van onderaannemers worden gewaardeerd. Men ziet nieuwe technologie langzaam maar zeker de bouwplaats binnenvallen met prefab en tablets. Dit wordt niet alleen maar negatief tegemoet gezien, maar sommigen vrezen dat dit tot afvallers onder de bouwbedrijven zal leiden omdat deze bedrijven er te laat mee zijn. Over de betrokkenheid bij de ontwikkeling van en beslissingen over nieuwe technologie is men overwegend negatief. Sommigen vinden dat BIM stress verlagend kan werken omdat alles beter gestructureerd en gepland is; anderen wijzen er op dat er vaak iets niet klopt (in tekeningen, bijv.) en dat dan de stress extra hoog is. Ook wordt gevreesd voor baanverlies.

De meerderheid accepteert dat op dit terrein de verantwoordelijkheid bij de leiding van het bedrijf ligt. Ze accepteren ook de invoering van nieuwe technologie. Wel wordt gepleit voor het verminderen van de afstand tussen kantoor en bouwplaats. Een uitvoerder suggereert om de bouwtekeningen van te voren te controleren op praktische haalbaarheid.

Slechts enkele van de ondervraagden vinden *veiligheid* nog een probleem. Maar er zijn wel klachten over de veiligheidszorg; er is bijvoorbeeld weinig vertrouwen in de arbo-expertise van de werkgever en weinig vertrouwen in de Arbeidsinspectie. Zware werkbelasting leidt tot gezondheidsklachten aan het bewegingsapparaat. Bijna alle respondenten ervaren *werkdruk* en *werkstress*, door bijvoorbeeld tijdsdruk en slechte organisatie van het werk.

Ter verbetering van de situatie denkt men vooral aan de inzet van meer werknemers en druk van de vakbonden op de inspectie en voor goed en objectief onderzoek na incidenten. Tevens zou goed overleg tussen bouwbedrijf en opdrachtgevers ervoor kunnen zorgen dat de planningen reëler worden en de opdrachtgevers minder druk uitoefenen.

Actie wordt verwacht van de vakbond die druk kan uitoefenen op de Arbeidsinspectie, opdrachtgevers en de Onderzoeksraad.

De ondervraagden hechten aan hun *kwalificaties* en *vakmanschap*, vaak kunnen ze die wel benutten. Maar er zijn ook veel klachten over opgedeelde werk waardoor er geen beroep wordt gedaan op bepaalde kwalificaties en er is meer behoefte aan bijscholing om je verder te ontwikkelen dan er nu geboden wordt; dit mede in verband met de invoering van nieuwe technieken en werkwijzen.

Er wordt gepleit voor meer om- en bijscholing die meer ontwikkeling en bijhouden van technische veranderingen mogelijk maken.

De vakbond zou moeten zorgen voor meer bepalingen omtrent om- en bijscholing in de cao en toezien op de naleving van die bepalingen; de bond zou werkgevers tot het opzetten en uitvoeren van scholingsbeleid moeten aanzetten.

De werkenden hebben vrij veel *autonomie* in hun werk, al leidt te veel autonomie is een enkel geval tot werkdruk. Alleen autonomie in werktijden ontbreekt. Ook wordt gevreesd voor verlies aan autonomie doordat de techniek werkwijzen en volgorde gaat bepalen.

Er wordt niet gepleit voor vergroting van de autonomie ten aanzien van werkwijze. Wel wensen enkelen meer regelmogelijkheden in arbeidstijden zodat een betere balans tussen werk en privé kan worden gerealiseerd en er is behoefte aan een meer reële werkplanning zodat werkdruk wordt voorkomen.

De meeste ondervraagden hebben mogelijkheden om direct te participeren omdat naar hun mening gevraagd wordt of in werkoverleg; zij waarderen dat. Over de formele medezeggenschap komt vooral naar voren dat men er weinig van weet en dus weinig affiniteit mee heeft.

Er komen weinig voorstellen naar voren voor verbetering van de participatie. Alleen een respondent uit een bedrijf waar nu geen OR is, maar dat wettelijk wel zou moeten stelt voor dat er een OR komt. Een teamleider bedenkt tijdens het interview dat de kloof tussen kantoor en werkplaats kan worden verkleind door bezoeken van de leiding/directie aan bouwplaatsen en door het betrekken van bouwplaatspersoneel bij de werkvoorbereiding. Dat laatste brengen meerderen naar voren.

Met de *arbeidstevredenheid* is het overwegend goed gesteld, al is het cijfer bij het Uta-personeel hoger dan bij het bouwplaatspersoneel. Maar er wordt wel een cultuurverandering gesignaleerd: naar 'ieder voor zich' en een verkeerde verdienmentaliteit met tijdelijke contracten en mindere arbeidsvoorwaarden.

De cultuur zou kunnen verbeteren door: minder flexwerk, een betere sfeer, betere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en een betere leiding.

Bij de *ervaringen met de vakbond* valt vooral een zekere afstand op. Jongeren weten er niet veel van. Anderen vinden de bond moeilijk te bereiken. Men ervaart afstand tussen praktijk en beleid van de bond en afstand tussen leden onderling.

De bond moet beter bereikbaar zijn, zich meer richten op de praktijk, zichtbaar en aanwezig zijn op de bouwplek, daar controleren en praktische oplossingen voor problemen zoeken met goedwillende werkgevers. De bond moet zich ook richten op het beïnvloeden van werkgevers en OR-leden beter ondersteunen. Ook wensen sommigen binnen de bond meer autonomie voor sectoren.

#### *Resultaten van de casestudies*

De twee casestudies zijn gedaan om inzicht te verwerven in de daadwerkelijke handelingsmogelijkheden en -beperkingen om werknemersbelangen te realiseren, met name op bedrijfsniveau. De onderzoekers hebben gesprekken gevoerd met diverse belanghebbenden op alle niveaus en in de belangrijkste disciplines. De casebeschrijvingen zijn integraal opgenomen in een bijlage van het rapport.

Case 1 betreft een groot bouwbedrijf dat het Bouw Informatie Model (BIM) aan het invoeren is; dat betekent in dit geval digitaliseren in alle processtappen, ondersteunende diensten en bedrijfsonderdelen en de relaties in de bouwketen. Het doel van deze operatie is het terugdringen van de faalkosten en het beperken van de onvoorspelbaarheid van een project.

Wat opvalt uit de gesprekken is dat bij het besluit om te digitaliseren noch bij de implementatie daarvan expliciet aan het betrekken van werknemers - ook niet via de OR - en zelfs niet aan werknemersbelangen werd gedacht. Gesprekspartners verwachten dat iedereen in, of betrokken bij het bouwbedrijf met digitalisering te maken gaat krijgen of het al heeft. Men verwacht een positief effect voor de veiligheid en dat bij velen een beroep op andere kwalificaties gedaan zal worden. Maar voor de werkzekerheid de autonomie en de arbeidstevredenheid voorzien de respondenten negatieve veranderingen.

#### Case 2

Het doel van de vernieuwingen waarmee dit kleinere bouwbedrijf experimenteert is betere resultaten te behalen, vooral kwalitatief. Daarvoor wil het bedrijf de scheiding tussen het bouwkundige deel en het installatietechnische deel opheffen, werken met vaste partners en co-makers, alles digitaliseren en werken met bouwteams. Een bouwteam bestaat hier uit hoger personeel, met uitvoerders en hoger Uta-personeel; het bouwplaatspersoneel maakt er geen deel van uit. Bij een tender wordt een bouwteam ingericht en dat werkt zo veel mogelijk zelfstandig totdat het project en de doelen zijn gerealiseerd. Voor de betrokkenen in een bouwteam is er veel zelfstandigheid, autonomie en verantwoordelijkheid. In de praktijk leidt dit tot hoge arbeidstevredenheid en tot positief gewaardeerde werkdruk ('t is een uitdaging').

#### **Aanbevelingen aan FNV Bouw**

Werkenden willen een nieuw verhaal. Ze geloven niet (meer) in het verhaal dat flex noodzakelijk is, veel buitenlandse werknemers nodig zijn, werkdruk normaal is evenals vroegtijdige uitval en uitsluiting van ouderen en arbeidsongeschikten. Ja, nieuwe technieken toepassen is nodig, maar sociale innovatie hoort daar bij. Dat moet leiden tot interessant werk, goede en zekere arbeidsvoorwaarden, mogelijkheden om te leren en autonomie en vakmanschap.

De bond zou aansluiting moeten zoeken bij voorop lopende bedrijven teneinde samen in experimenten te leren, kennis op te bouwen en te onderzoeken hoe ook aan de diverse werknemersbelangen een positieve wending kan worden gegeven in het veranderingsproces.

FNV Bouw kan voorts een eigen verhaal maken over het 'integreren van onderdelen van de keten'. Dat kan met andere bonden en biedt mogelijkheden voor bredere coalities binnen de bouwkolom.

De FNV zou tenslotte vaker in gesprek moeten gaan met haar leden en via hen en door scholing ook de ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordiging versterken.

Bovenstaande is een greep uit de aanbevelingen; deze staan integraal in een bijlage.

### **Referentie**

Wim Eshuis en Peter van der Valk. 2018 *Werknemersbelangen in de bouw*. Een onderzoek naar de ervaringen en gewenste veranderingen. Amsterdam De Burcht, Wetenschappelijk bureau van de vakbeweging. In opdracht van FNV Bouw.

Thema's: Arbeidsverhoudingen, Duurzame inzetbaarheid, Innovatie en Innovatievermogen, Sociale innovatie.

Sector: Bouw

Bron: onderzoeksrapport, casestudies.