

Werknemersbelangen in de bouw

Een onderzoek naar de ervaringen en gewenste veranderingen
van werkenden op het gebied van sociale innovatie

Wim Eshuis & Peter van der Valk

Opdrachtgever: FNV Bouw



Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging
Amsterdam, januari 2018

Inhoud

	<u>Blz.</u>
1. Inleiding	3
• Aanleiding onderzoek	3
• Doel en uitgangspunt onderzoek	3
• Onderzoeksvragen	4
• Onderzoeksmethoden	4
• Opzet rapportage (leeswijzer)	6
2. Werkenden in de bouw over werknemersbelangen, gewenste veranderingen en handelingsmogelijkheden	7
2.1 Introductie van de groep geïnterviewden	7
2.2 Ervaringen van werkenden met werknemersbelangen	9
2.3 Gewenste veranderingen volgens werkenden	18
2.4 Handelingsmogelijkheden en -beperkingen volgens werkenden	21
2.5 Lessen uit de casestudies	25
3. Werkenden in de bouw en sociale innovatie: de balans opgemaakt	32
3.1 Introductie	32
3.2 Sociale innovatie volgens werkenden	32
3.3 FNV (Bouw) en sociale innovatie	37
<u>Bijlagen</u>	48
Bijlage 1: Uitkomsten online enquête	50
1.1 Over de groep werkenden	50
• Leeftijd en ervaringsjaren in de bouw	50
• Werkzaam bij huidige werkgever en bedrijfsgrootte	50
• Sector en beroep	51
• Dienstverband en contracturen	51
• Overige persoonlijke kenmerken	51
• Autonomie: over het regelen van werkzaamheden en verlof	52
• Participatie: de 3M's	54
• Gekwalificeerd blijven	56
• Veiligheid en gezondheid	59
• Arbeidstevredenheid	62
• Werkzekerheid	63
• Werknemersbelangen: gewogen en ingedeeld	64
Bijlage 2: Themakaarten: overzicht van ervaringen en gewenste veranderingen door werkenden	69
2.1 Inleiding	69
2.2 Thema 1: de positie van de oudere werkende	71
2.3 Thema 2: werk(on)zekerheid en baan(on)zekerheid	79
2.4 Thema 3: werkorganisatie, technologie en communicatie	92

2.5 Thema 4: veiligheid, gezondheid en werkdruk	106
2.6 Thema 5: kwalificatie	126
2.7 Thema 6: autonomie	134
2.8 Thema 7: participatie	140
2.9 Thema 8: arbeidstevredenheid	149
2.10 Thema 9: de rol en positie van de vakbond	153
Bijlage 3: Casebeschrijving: invoering digitaal bouwen (BIM) bij groot bouwbedrijf	167
3.1 Over invoering van digitaal bouwen (BIM) bij groot bouwbedrijf	167
• Doel casebeschrijving	167
• Technologische ontwikkelingen	168
• Invoering van BIM binnen bouwbedrijf	169
• BIM in de organisatie	170
• Stand van zaken anno 2017 in bouwbedrijf X	171
• Samenwerking in de keten: partners en leveranciers	172
3.2 Redenen invoering BIM	173
• Faalkosten/kostprijs verminderen	173
• Voorspelbaarheid project vergroten	173
3.3 Werknemersbelangen en BIM	174
• Verschillende werknemersbelangen beschreven	175
• Kwaliteitsborging (aanvullende maatregelen bouwbedrijf X)	181
• BIM en de rol van medezeggenschap en vakbond	182
3.4 Conclusies casebeschrijving: digitaal bouwen bij groot bouwbedrijf X	184
3.5 Aanbevelingen casebeschrijving: digitaal bouwen bij groot bouwbedrijf X	186
Bijlage 4: Casebeschrijving: over nieuwe vormen van samenwerking binnen een klein bouwinstallatiebedrijf	190
4.1 Over een andere vorm van samenwerking	190
• Doel casebeschrijving	190
• Intensieve samenwerking tussen een bouwbedrijf en een installatiebedrijf	190
4.2 Andere vorm van samenwerking	192
• Personeel en samenwerking	192
• Samenwerking (in bouwteam) en werkwijze	193
• Co-partners	194
• Samenwerking (in bouwteam) en werknemersbelangen	195
4.3 Conclusies casebeschrijving: nieuwe vormen van samenwerking	199
4.4 Aanbevelingen casebeschrijving: nieuwe vormen van samenwerking	202
Bijlage 5: Methodologische nabeschuiving	205

1. Inleiding

Aanleiding onderzoek

De aandacht voor technologische innovatie in de bouwnijverheid neemt de laatste jaren toe. Die aandacht is er niet alleen vanuit de sector maar ook vanuit de overheid. Zo is de “*Uitvoeringsagenda Innovatie in de bouw*” beschikbaar. Het EIB heeft enige tijd geleden becijferd dat de bouw tot 2025 een investeringsagenda kent van zo’n 360 miljard (B&U) en 160 miljard (Infra). Het nieuwe kabinet zal, met partijen in de sector, in meer of mindere mate die agenda gaan uitwerken en uitvoeren. Daarnaast bestaan er nog andere grote plannen voor de bouwsector zoals “Nederland Circulair in 2050”¹. FNV Bouw ziet deze en andere 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*.²

Doel en uitgangspunt onderzoek

Doel van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de belangen van werknemers bij sociale innovatie en in de (on)mogelijkheden om aan die werknemersbelangen vorm en inhoud te geven. De belangen van werknemers zijn te vatten in 9 thema’s. Zes thema’s zijn ontleend aan de literatuur over sociale innovatie. Drie thema’s dienden zich aan tijdens de interviews.

Negen thema’s in relatie tot werknemersbelangen:

1. Positie van de oudere werkende
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 en meebeslissen)
8. Arbeidstevredenheid
9. Rol en positie van de vakbond

Het onderzoek richt zich op de ervaringen van werkenden³ met deze negen belangen, alsmede de wensen en opvattingen van werkenden over veranderingen die nodig zijn om die belangen te realiseren. Daarnaast wordt in het onderzoek nagegaan welke mogelijkheden én beperkingen werkenden (individueel, groepsgewijs, via de OR en via de vakbeweging) zien en ervaren om invloed uit te oefenen op deze werknemersbelangen. Samenvattend brengt dit kwalitatieve onderzoek de persoonlijke *ervaringen, wensen, opvattingen en handelingsmogelijkheden en -beperkingen* inzake

¹ In het Programma ‘Circulaire Economie’ hebben de Ministeries van I&M, EZ en BZK, september 2016, hun ambitie en strategie vastgelegd voor de ontwikkeling van de zogenoemde circulaire economieën. De bouwsector is één van de vijf prioritaire sectoren.

² Onder sociale innovatie wordt verstaan “het gelijktijdig, met betrokkenheid van (alle) werknemers, en in onderlinge samenhang, vernieuwen en verbeteren in een bedrijf van werkorganisatie, personeelsbeleid en arbeidsverhoudingen. Voor verbetering van het functioneren van mensen teneinde zowel de organisatieprestaties, de arbeidskwaliteit als de arbeidsrelaties op een hoger niveau te brengen (Pot, 2012)”.

³ In het onderzoek zijn niet alleen interviews gehouden met werknemers maar ook met niet werknemers, zoals zzp-ers. Daarom wordt hierna de term **werkenden** gehanteerd als gesproken wordt over de totale groep van 26 geïnterviewden. De aanduiding werknemers wordt hierna alleen toegepast voor de geïnterviewden met een arbeidscontract.

werknemersbelangen in kaart. Dat alles moet leiden tot het formuleren van enkele bouwstenen voor beleid van FNV Bouw op het gebied van sociale innovatie.

Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staan, in samenspraak met de opdrachtgever, de volgende drie onderzoeksvragen centraal:

1. Welke ervaringen, wensen en opvattingen hebben werknemers in relatie met werknemersbelangen?
2. Welke veranderingen zijn volgens werknemers nodig om deze wensen en opvattingen te realiseren?
3. Wat zijn - naar het oordeel van werknemers - de handelingsmogelijkheden en -beperkingen om de wensen en opvattingen m.b.t. die werknemersbelangen te realiseren?

Onderzoeksmethoden

De onderzoeksvragen zijn beantwoord met verschillende onderzoeksmethoden: oriëntatie-ronden met verschillende FNV-gesprekspartners; interviews met 26 werkenden; een online-enquête onder diezelfde onderzoeksgroep en een tweetal casebeschrijvingen binnen twee andersoortige bedrijven. Hieronder volgt een beschrijving van de verschillende onderzoeksmethoden en hoe die methoden met elkaar in verband staan.

Oriëntatie, inventarisatie en consultatie

Naast introductie van het onderzoek bij bestuurders en netwerkers van FNV Bouw dienden deze bijeenkomsten nog een ander doel. Het boven tafel krijgen van informatie en kennis van die bestuurders en netwerkers inzake de drie onderzoeksvragen. Tevens was de inzet gericht op het verkrijgen van medewerking aan dit onderzoek. Daarvoor is een inventarisatie gemaakt van (kader)leden, ondernemingsraden, gesprekspartners binnen bedrijven (zowel bedrijfsleiding als personeel van afdelingen als HRM en VGWM), die mogelijk interessant zijn voor deelname aan het veldonderzoek. Die input is gebruikt voor het kiezen van gesprekspartners (zie verder: interviews) en van de twee casestudies.

Interviews met werkenden

In totaal zijn 26 werkenden geïnterviewd in de periode januari tot november 2017. Die interviews vonden plaats in een open sfeer, veelal bij de werkende thuis.

Met de interviews is vooral inzicht verkregen in de betekenis van de negen thema's in het werk en leven van betrokkenen. Dat betekent dat de interviewer zich vooral heeft laten leiden door de thema's die in eerste instantie door de geïnterviewde werkende zelf naar voren zijn gebracht. Daarnaast hanteerde de interviewer een itemlijst, die naast een algemeen gedeelte vooral een operationalisatie van de zes vooraf geselecteerde werknemersbelangen omvat.

Er is bewust *niet* voor gekozen het interview vanuit een specifieke invalshoek van technologische of sociale innovatie af te nemen. Allereerst omdat de interesse vooral uitgaat naar de *eigen* ervaringen en opvattingen van werkenden over hun werk en werkomstandigheden. Daarnaast is de directe

bekendheid met begrippen en aspecten van technologische en/of sociale innovatie onder de onderzoeksgroep op voorhand niet groot.

Om de relatie met het onderwerp (sociale innovatie) evenwel scherp in beeld te houden, hebben we ervoor gekozen elk interview vooraf te laten gaan door een online-enquête met een aantal standaardvragen. In dit onderzoek heeft iedere geïnterviewde werkende dan ook op twee manieren bijgedragen: het verlenen van medewerking aan een mondeling interview van 1½ uur (veelal aan huis) en, voorafgaand, aan het invullen van de online-enquête.

Online-enquête

Voorafgaand aan het mondelinge interview ontvingen de geïnterviewde werkenden een enquête online. Daarin staan vragen over de eigen werksituatie, ervaringen en opvattingen over de zes, vooraf geselecteerde werknemersbelangen. Alle respondenten die zijn geïnterviewd, hebben die online-enquête ingevuld en geretourneerd.

De online-enquête dient een drietal doeleinden. Ten eerste is de (op naam) ingevulde enquête voor de onderzoekers een goed hulpmiddel geweest voor het voorbereiden van het interview. Op deze manier heeft de onderzoeker, vooraf, een aardige indruk welke thema's of werknemersbelangen voor de te interviewen respondent van belang zijn.

Ten tweede laten de ingevulde online-enquêtes een geaggregeerd beeld zien van onze werknemersgroep. Hoe ziet die groep eruit? Welke kenmerken vallen op. Welke werknemersbelangen vinden zij meer of minder van belang?

Ten derde biedt dat weer de mogelijkheid om deze groep van 26 werkenden te vergelijken met uitkomsten van andere onderzoeken op het gebied van werknemersbelangen, arbeidsomstandigheden en sociale innovatie. Daarvoor is in onze online-enquête een aantal dezelfde vragen opgenomen als in de jaarlijkse Nederlandse Enquête arbeidsomstandigheden (NEA). Hierdoor is, op hoofdlijnen, een vergelijking mogelijk met de resultaten voor de sector 'bouw' uit de NEA 2016 (zie daarvoor bijlage 1).

Elk mondeling interview is digitaal vastgelegd en van elk interview is een verslag gemaakt.

Themakaarten.

Zoals verwacht leveren de interviews een veelkleurig beeld op van alle verschillende ervaringen van de geïnterviewden met werknemersbelangen. De inhoud van al die verschillende thema's ('werknemersbelangen') die in de interviews aan bod zijn gekomen, zijn opgenomen in zogenaamde themakaarten. Elke themakaart bevat twee onderdelen: een overzicht van de door de geïnterviewden naar voren gebrachte ervaringen met dat thema en de door de geïnterviewden gewenste veranderingen m.b.t dat thema.

Case-beschrijvingen

Zoals eerder aangegeven hebben we bij de interviews er bewust *niet* voor gekozen een specifieke invalshoek van technologische of sociale innovatie centraal te stellen. Met de case-beschrijvingen doen we dat juist wel.

Als invalshoek op bedrijfsniveau kiezen we voor de invoering van een belangrijke technologische innovatie. Verder willen we met een case-beschrijving inzicht geven in de daadwerkelijke handelingsmogelijkheden en -beperkingen om, met name op bedrijfsniveau, werknemersbelangen te realiseren. Daarvoor is met verschillende relevante stakeholders (werknemers, directie, OR, medewerkers HRM) gesproken.

Als eerste case is gekozen voor de invoering van ‘*digitaal bouwen*’ bij één van de grootste bouwbedrijven in Nederland. Daarbij is concreet aandacht besteed aan de invoering van BIM (Bouw Informatie Model) binnen dat gehele bouwbedrijf.

Een tweede case beschrijft een bijzonder proces van samenwerking (inzet van bouwteams, digitalisering, meerdere bedrijven onder één paraplu) door een kleiner bouw/installatiebedrijf.

Bouwstenen voor beleid FNV Bouw.

De informatie van de interviews en de 2 casebeschrijvingen bieden verschillende aanknopingspunten, suggesties en aanbevelingen voor het (verder) ontwikkelen van het beleid van FNV Bouw op het gebied van sociale innovatie.

Opzet rapportage (leeswijzer)

We beginnen aan het eind. Het voor u liggende onderzoeksrapport begint in hoofdstuk 2 (*“Werkenden in de bouw over werknemersbelangen, gewenste veranderingen en handelingsmogelijkheden”*) met de beantwoording van de onderzoeksvragen. In hoofdstuk 3 (*“Werkenden in de bouw en sociale innovatie: de balans opgemaakt”*) worden algemene conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan. De gedetailleerde en specifieke onderzoeksresultaten staan op een rij in de bijlagen bij dit rapport.

Hoofdstuk 2: Werkenden in de bouw over sociale innovatie, gewenste veranderingen en handelingsmogelijkheden

In dit hoofdstuk geven we op basis van de analyse van de interviews, de online-enquête en de twee casestudies een antwoord op de drie onderzoeksvragen. We starten met een introductie waarin we een overzicht geven van de 26 geïnterviewden. Daarna geven we achtereenvolgens een overzicht van de ervaringen van de werkenden (2.2); de door hen gewenste veranderingen (2.3) en de handelingsmogelijkheden van henzelf en andere actoren (2.4).

2.1 Introductie van de groep geïnterviewden

De groep van 26 bestaat uit 23 mannen en drie vrouwen. Gegeven de wijze van werving van deze geïnterviewden is het niet verrassend dat ongeveer driekwart lid is van de vakbond, veelal van FNV Bouw/FNV. Hiervan is een ruime meerderheid al 10 jaar of langer vakbondslid. Tabel A geeft een overzicht van enkele kenmerken per geïnterviewde.

Leeftijd en duur werkzaam in bouw (ervaringsjaren bouw)

De verdeling naar leeftijd en naar de duur dat men werkzaam is in de bouw laat een gevarieerd beeld zien. Iets meer dan de helft van de geïnterviewden (56%) is ouder dan 45 jaar (daarvan is 15% weer ouder dan 55 jaar). Minder dan een derde (30%) van de geïnterviewden is jonger dan 35 jaar.

Eenzelfde beeld zien we terug in de verdeling naar het aantal jaren dat men werkzaam is in de bouw. Iets minder dan de helft (48%) werkt al 20 jaar of meer in de bouw. De overige geïnterviewden werken korter in de bouw: daarvan werkt ongeveer een vijfde (19%) korter dan 10 jaar in de bouw.

Werkzaam bij huidige werkgever en bedrijfsgrootte

Zoals gezegd werken de geïnterviewden al lang in de bouw. Opvallend is echter dat de meesten veel korter werkzaam zijn bij hun huidige werkgever. Bijna 70% van de groep is korter dan 10 jaar bij zijn/haar huidige werkgever. Dat betekent dat een groot deel van de groep één of meer keren van werkgever is gewisseld.

Ruim 15% is werkzaam bij een klein bedrijf (< 20 werknemers); ruim 55% werkzaam bij een middelgroot bedrijf (20- 99 werknemers) en 30% bij het grootbedrijf (> 100 werknemers). In die laatste groep zitten de meeste geïnterviewden dan weer bij een zeer groot bedrijf (met meer dan 1000 werknemers).

Sector en beroep

Ook naar sector en beroep laat de groep een gevarieerd beeld zien. Bijna een derde (30%) is werkzaam in verschillende sectoren van de bouw (dus in woning- én utiliteitsbouw en in beide sectoren in renovatie en in nieuwbouw; en soms ook in GWW en Afbouw etc.). Een vergelijkbaar deel is alleen werkzaam in de utiliteitsbouw (22%) óf alleen in woningbouw (8%). Een kleiner

deel is alleen werkzaam in de GWW (19%) of is alleen werkzaam in de Afbouwsector (11%). Het resterende deel (11%) bestaat voornamelijk uit machinisten.

Tabel A: Overzicht 26 geïnterviewden naar beroep; leeftijd, dienstverband (vast/flex) , duur laatste contract, en lid vakbond Participatie: de 3M's in relatie tot leidinggevende (online-enquête 2017)

	leeftijd	Flexwerker?	Duur laatste contract	Lid vakbond
Lasser	>50	⁴	10	Ja
Schilder	>50		44	Ja
Dakdekker		Flex	0,5	Ja
Uitvoerder			10	Ja
Kraanmachinist zzp	>50	Flex	-	-
Kraanmachinist loondienst	>50		30	Ja
Planner materieel	>50		40	Ja
Metselaar		Flex	1.5	Ja
Timmerman	>50	Flex ⁵	4	-
Timmerman/ ex- uitvoerder	>50	Flex ⁶	0,5	Ja
Voorman gww			1	Ja
Medewerker P+O (vrouw)			1	-
Procesengineer			2	-
Medewerker veiligheid en gezondheid,V&G		⁷	15	Ja
Meesterschilder	>50		32	Ja
Uitvoerder betonbouw		Flex ⁸	3	Ja
Inspecteur woningtoezicht			9	Ja
Medewerker kopersbegeleiding (vrouw)			4	Ja
Ex-uitvoerder/aannemer		Eigenaar	-	Ja
Arbo-coördinator	>50		27	Ja
Projectleider	>50		7	-
Werkvoorbereider			24	Ja
Voorman spoorbouw		Flex	2	-
Medewerker Kam (vrouw)			3	-
Jonge timmerman			9	Ja
Teamleider			9	Ja

Naar beroep is de verdeling tussen uitvoerende bouwberoepen en Uta-personeel evenwichtig. De meesten (41%) zijn werkzaam in een uitvoerend bouwberoep als timmerman, schilder, pijplasser, metselaar etc. De groep 'hogeropgeleid personeel' bestaat uit Uta-personeel (33%) zoals uitvoerders en kaderpersoneel; en verschillende andere en leidinggevende functies (22%). Zoals gezegd omvat het restant van de groep de groep machinisten.

Dienstverband en contracturen

Veruit de meeste geïnterviewden zijn in vaste dienst bij hun huidige werkgever. Tweederde heeft een contract voor onbepaalde tijd. Bijna dertig procent van de geïnterviewden werkt 'flex' en is gedetacheerd; werkt via een payrollbedrijf, freelance of als uitzendkracht. Bijna alle geïnterviewden hebben één betaalde baan. Slechts één flexwerker geeft aan dat hij ook als zzp-er werkt. Ruim 80% heeft een dienstverband van 40 of 38 uur of men werkt dat aantal uren op basis van een flexcontract. Slechts een enkeling werkt wat minder, maar nooit minder dan 28 uur per week. Voor bijna alle werknemers (90%) geldt dat hun werkzaamheden onder een cao vallen.

⁴ Langdurig arbeidsongeschikt ten tijde van het interview

⁵ Met tussenpozen van WW in dienst van detacheringsbedrijf

⁶ WW na drie contractverlengingen

⁷ Ontslagen ten tijde van het interview

⁸ In dienst detacheringsbedrijf

Overige persoonlijke kenmerken

Naar opleiding heeft ruim 48% een middelbare (beroeps)opleiding gevolgd. Ruim een derde (37%) van geïnterviewden heeft een hogere (beroeps)opleiding gevolgd. De rest (15%) heeft lager (beroeps) onderwijs gevolgd.

Ruim de helft woont samen met een partner en met kinderen (56%); nog eens een derde woont samen met partner zonder kinderen (33%). De overige geïnterviewden wonen alleen.

Werving van de 26 werkenden

De werving van geïnterviewden voor dit onderzoek vraagt aandacht. Zoals eerder vermeld heeft - na een oproep via de digitale kanalen van FNV Bouw - een deel van de geïnterviewden zichzelf aangemeld voor dit onderzoek. In vergelijking met de bouwsector betekent dat o.a. gemiddeld veel werkende geïnterviewden lid zijn van een vakbond. Uit de literatuur is evenzeer bekend dat het uit eigen beweging aanmelden voor onderzoek veelal betekent dat die geïnterviewden wat meer uitgesproken zijn (in negatieve en positieve zin) dan geïnterviewden die zichzelf niet spontaan hebben aangemeld.

Voor ons onderzoek is dat van minder belang. Ten eerste omdat we, op zoek naar het persoonlijke verhaal van werkenden, juist gebaat zijn bij 'geïnterviewden die hun verhaal graag willen vertellen'. En dus veelal wat meer uitgesproken zijn. Ten tweede is dit onderzoek een kwalitatief en geen kwantitatief onderzoek. De opmerkingen en conclusies, die wij in dit rapport maken naar aanleiding van de interviews, hebben betrekking op de groep van 26.

2.2 Ervaringen van werkenden met werknemersbelangen

De **positie van de oudere werkende** speelt een belangrijke rol in de hoofden en harten van het merendeel van de geïnterviewden, die werkzaam zijn op de bouwplaats. Dat geldt ook voor de relatief jongere werkenden.

Deze werkenden ervaren het werk als zwaar; lichamelijk en/of mentaal. En ze betwijfelen of ze de pensioenleeftijd van 67 'werkend' zullen halen. Ze vrezen tegen die tijd arbeidsongeschikt te zijn. Dan wel zijn ze onzeker over het vinden van ander passend werk, binnen of buiten de bedrijfstak. Daarnaast is er onzekerheid over het toekomstig inkomen.

Een aantal van deze werkenden bevindt zich reeds in een niet-gewenste situatie. Zo is de lasser al arbeidsongeschikt door gezondheidsklachten en meldt de timmerman/ex-uitvoerder dat hij door gezondheidsklachten en langdurige werkbelasting 'op' is.

Naast deze onzekerheid over de zwakke positie en de gevoelens van onzekerheid, heerst teleurstelling (b.v. over de onmacht van de vakbond) en in sommige gevallen woede over de slechte behandeling door 'de' werkgevers of 'de' politiek. Tegelijkertijd hoopt men dat het de vakbeweging lukt om een aantal gewenste veranderingen te realiseren.

Uitzonderingen op dat algemene beeld - het merendeel van de bouwplaatsmedewerkers maakt zich zorgen of de pensioenleeftijd wel gezond en werkend wordt gehaald - zijn de zzp-kraanmachinist (56 jaar), de voorman gww (30 jaar), de uitvoerder betonbouw (28 jaar) en de voorman spoorbouw (45).

Bij het merendeel van de geïnterviewden, die een kantoorfunctie hebben, is dit onderwerp in de interviews veel minder naar voren gekomen. Blijkbaar wordt dat onderwerp minder belangrijk gevonden. Naast het feit dat de aard van het werk duidelijk anders is, heeft dit mogelijk -mede- te maken met de leeftijd van die geïnterviewden.

Zoals ook al is gememoreerd in paragraaf 2.1 hebben de geïnterviewden een zeer verschillende **arbeidsmarktposities**. Dat varieert van een vast contract tot een zeer flexibel contract (dakdekker met tijdelijk 0-urencontract met detacheerder die hem uitleent). Een aanzienlijk deel van de geïnterviewden heeft in zijn of haar loopbaan één of meerdere periodes van flexwerk gekend. En alle flexwerkers hebben één of meerdere periodes van vast werk gekend.

Een aanzienlijk deel van de geïnterviewden voelt zich *onzeker over de eigen arbeidsmarktpositie*. De groep werkenden die zich onzeker voelt over de eigen arbeidsmarktpositie bestaat voor een groot deel uit het *bouwplaatspersoneel* (niet alleen flexwerkers maar ook vast personeel).

De schilder is onzeker of hij zijn werk kan behouden (hij is de enige vaste werknemer in het bedrijf nadat twee vaste collega's onlangs zijn ontslagen). Voor een andere werknemer met een vast contract, de lasser, speelt het thema werk -en baan zekerheid een zeer belangrijke rol. Hij is bang dat zijn arbeidsongeschiktheid blijvend is en dat hij zijn werk verliest.

De meeste flexwerkers zijn niet blij met hun situatie. Ze hebben er niet voor gekozen en willen graag vast werk. Een enkel voordeel aan flexwerk - meer vrijheid van handelen - weegt voor hen niet op tegen de nadelen ervan. Dat zijn niet alleen onzekerheid over werk, inkomen en pensioen, maar ookeen slechtere band met de werkgever en slechtere arbeidsvoorwaarden. Bovendien suggereren zij dat flexwerk de kwaliteit van het bouwproduct schaadt.

Daarnaast is een klein deel van het kantoorpersoneel (zoals de medewerker kopersbegeleiding die een langere periode van werkloosheid heeft gekend; en de medewerker V&G die sinds kort werkloos is) geconfronteerd (geweest) met een onzekere positie.

Een deel van de geïnterviewden voelt zich *niet onzeker* over hun arbeidsmarktpositie. Dat geldt vooral voor het Uta-personeel. Zij gaan zelf wel eens in gesprek met een ander bedrijf of worden benaderd door 'recruiters'. Ook een klein deel van het bouwplaatspersoneel voelt zich zeker over de eigen positie, met name uitvoerders (ook met een flexcontract) en jong bouwplaatspersoneel (zoals de voorman gww, de voorman spoorbouw en de jonge timmerman). Daarnaast ervaart de zzp-kraanmachinist (50+) een sterke arbeidsmarktpositie.

In de interviews worden verschillende nadelen van flexwerk benadrukt: de pensioenopbouw van flexpersoneel komt in de knel; de secundaire arbeidsvoorwaarden (werkkleding, reiskosten etc.) van flexwerk zijn slechter; in flexwerk wordt de cao niet (geheel) nageleefd; flexbanen

verminderen de band met de werkgever en hebben negatieve invloed op kwaliteit. Het merendeel van de geïnterviewden geeft daarom voorkeur aan vast werk.

Toch geeft ook een deel van de geïnterviewden de voorkeur aan flexwerk. Met name enkele (ex-) flexwerkers benadrukken de *voordelen van flexwerk*: 'als een bedrijf je niet meer bevalt dan ga je er niet meer voor werken' (zzp-kraanmachinist); 'je zit nergens aan vast' (voorman gww); 'door deze contractvorm kan je steeds het werk doen dat je leuk vindt, dat waarschijnlijk bij één baas niet mogelijk is' (uitvoerder betonbouw); 'flexwerk geeft de mogelijkheid om de eigen werktijden te regelen' (voorman spoorbouw).

Verschillende geïnterviewden vertellen over de **werkorganisatie, technologie en communicatie** op hun werk. De bouw kent verschillende praktijken van het organiseren van het werk en van de communicatie daarover. De geïnterviewden brengen *negatieve ervaringen* naar voren waaruit blijkt dat menig organisatie hiermee worstelt.

Negatieve ervaringen die naar voren worden gebracht zijn: zorgen over het voortbestaan van het familiebedrijf vanwege de gebrekkige leiding; opsplitsing in deeltaken brengt desinteresse voor het geheel met zich mee; de werkgever regelt veel zaken niet waardoor werknemer zelf veel moet uitzoeken; de directeur is slecht in communicatie, waardoor klanten weglopen; de planning van het werk verloopt slecht, waardoor materiaal niet op tijd aanwezig is en de werknemer regelmatig niets te doen heeft; de sfeer binnen een concern is niet zo goed omdat elke werkmaatschappij een aparte BV is en men in wezen elkaars concurrent is; de werkvoorbereiding komt tijd tekort waardoor tekeningen teveel fouten bevatten.

Maar er zijn *ook positieve ervaringen*: werkenden die te maken krijgen met 'lean productie' zijn daarover positief (meer betrokkenheid, betere planning); in een specifiek project is een voorman vrijgemaakt voor de logistiek; de inzet van multifunctionele vaklieden).

Ook zijn er allerlei initiatieven om de kwaliteit van externe flex te verbeteren (door certificering, interne audits, vaste flexkrachten, een eigen uitzendgroep voor het bedrijf, interne inrichting van een zogenoemd 'flexplein'). Tevens zijn er initiatieven om samenwerking tussen personeel van de hoofdaannemer en dat van de onderaannemers in teams te laten werken. Binnen een ander bedrijf werkt men al jaren met een vast team van onderaannemers. En tenslotte maakt één geïnterviewde werknemer duidelijk dat een slechte organisatie voor hem positief uitpakt omdat hij daardoor een nuttige rol kan spelen in het verbeteren van de organisatie binnen het bedrijf.

Verschillende geïnterviewden maken melding van de *introduktie van nieuwe technologieën*: digitalisering (met name de invoering van BIM, 3D en gebruik van drones) en prefab metselwerk. Langzamerhand komt ook bouwplaatspersoneel in aanraking met digitalisering. De tablet op de bouwplaats is geen ongebruikelijk verschijnsel. Op dit moment krijgt een deel van de geïnterviewde werknemers enige bijscholing in het gebruik van tablets op de bouwplaats.

Bijna alle geïnterviewden verwachten dat BIM steeds meer zal worden gebruikt. Ook verwacht men dat een deel van de bedrijven te laat is met de invoering en dat daardoor de bouwwereld een aanzienlijk aantal achterblijvers kent. Dit kan ertoe leiden dat kwalitatief goede bedrijven niet worden ingeschakeld omdat ze niet met BIM werken.

Slechts een enkele geïnterviewde respondent wordt daadwerkelijk betrokken bij de invoering van nieuwe technologie. Bij de invoering van BIM is, zo geven alle geïnterviewden aan, niemand van hen betrokken geweest. Dat is blijkbaar uitsluitend het domein van directies en ingenieurs. Er zijn geen voorbeelden aangetroffen van een systematische, goed georganiseerde invoering van die nieuwe technologie. Een van de geïnterviewden meldt dat het met de invoering leert omgaan door 'vallen en opstaan'.

Over de voor- en nadelen van nieuwe technologie zijn de meningen verdeeld. Als voordelen van BIM worden o.a. genoemd dat 'het bouwen gestructureerder verloopt en dat het helpt bij het maken van een reële planning'. Sommige geïnterviewden zijn van mening dat toepassing van BIM stressverlagend werkt, terwijl anderen erop wijzen dat daar waar het BIM-ontwerp niet klopt met de werkelijkheid juist de werkstress toeneemt. Andere nadelen die worden genoemd zijn: digitale tekeningen kloppen regelmatig niet en BIM is nog niet goed bruikbaar in het contact met de klanten. Ook wordt erop gewezen dat BIM een negatieve invloed zal hebben op de werkgelegenheid van bouwplaatspersoneel. Een van de geïnterviewde werknemers heeft ervaring met prefab bouwen. Hij betitelt het werken in een prefab hal als 'wel leuk, omdat het modern is' en als 'lichamelijk goed te doen'. Desondanks werkt hij liever buiten.

Tot slot benoemt één van de geïnterviewde werknemers expliciet wat impliciet in veel andere gesprekken doorklinkt, namelijk dat er sprake is van *een gat tussen kantoor- en bouwplaatspersoneel*. Dat heeft te maken met de gebrekkige wederzijdse communicatie en met de voorsprong die het kantoorpersoneel heeft op het gebied van technologie. Die afstand kan negatieve effecten hebben op de kwaliteit van het werk ('er vindt onvoldoende feedback plaats'; 'praktijk en theorie begrijpen elkaar niet' etc.).

Veiligheid is voor een beperkt deel van de werkenden een zeer belangrijk onderwerp. De uitvoerder betonbouw vindt bijvoorbeeld veiligheid 'het allerbelangrijkst'. Het staat op nummer 1 en het is de reden voor lidmaatschap van de FNV.

Voor het merendeel van de geïnterviewden is veiligheid echter geen belangrijk issue (meer). Het speelt bij de meesten geen prominente rol in het bewustzijn. Of zoals een van de geïnterviewden het uitdrukt: 'de veiligheid is bij ons heel goed onder controle en is geen issue meer'.

Dat neemt niet weg dat de veiligheid volgens sommigen in bepaalde gevallen te wensen overlaat. Er wordt melding gemaakt van veiligheidsrisico's: struikel gevaar, valgevaar, etc. Volgens sommigen wordt de 'veiligheid op de bouw' slechter, 'omdat er geen geld voor wordt uitgetrokken of omdat uitvoering van het werk altijd voor gaat en ondergeschikt is aan de productie'.

Andere oorzaken van onveiligheid zijn volgens de geïnterviewden: de tijdsdruk en de financiële druk; de verschillende soorten werkenden (verschillende talen en culturen, verschillende disciplines) op de bouwplaats en de daarmee samenhangende communicatie en samenwerkingsproblemen en het gebrek aan autonomie. Eén van de geïnterviewde werkenden heeft van nabij twee ernstige ongevallen meegemaakt die op hem een onuitwisbare indruk hebben gemaakt. En dat geldt volgens hem ook voor zijn collega's van dat moment.

Uit de online-enquête blijkt dat ongeveer 60% van de respondenten van mening is dat ze geen ongezond en ongevaarlijk werk doet; 4% is recent betrokken geweest bij een arbeidsongeval; 76% kwalificeert de gezondheid 'als (zeer) goed'. Driekwart van de respondenten is het eens met de stelling dat 'de werkgever zich houdt aan de veiligheidsmaatregelen'. Van de respondenten vindt 64% dat 'opmerkingen over V&G serieus worden genomen'. Ruim tweederde (68%) zegt 'altijd of vaak werkdruk te ervaren'. Eenzelfde percentage meent dat de leidinggevende 'oog heeft voor het welzijn van de medewerkers'.

Over de *veiligheidszorg* hebben de geïnterviewde werkenden relatief meer opmerkingen dan over de veiligheid zelf. Die veiligheidszorg wordt veelal negatief beoordeeld. Reacties over de veiligheidszorg zijn: 'de werkgever organiseert geen toolboxmeetings'; 'de bouw houdt geen rekening met veiligheidsregels'; 'PBM wordt niet of gedeeltelijk verstrekt'; 'de kwaliteit van PBM wordt betwijfeld'; 'de uitvoerder voelt zich niet verantwoordelijk'; 'geen volledig vertrouwen in de arbo-expertise van de werkgever'; 'weinig vertrouwen in de arbeidsinspectie'; 'veiligheidsnormen zijn onvoldoende geënt op de praktijk'; de opdrachtgever zet aan tot onveilige praktijken'; 'arbeidsongevallen worden onvoldoende geregistreerd' en 'werkgevers hebben soms weerstand tegen incidentenonderzoek'. Ook zijn er irritaties over het veiligheidstoezicht.

Met name oudere bouwplaatsmedewerkers ervaren een zware werkbelasting, die leidt tot **gezondheidsklachten** aan het houdings- en bewegingsapparaat, en tot vermoeidheid. Eén werknemer is blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. De omvang van die blootstelling is hem onbekend. Werkenden met deze gezondheidsklachten zijn niet op de hoogte van de mogelijkheden om eventuele schade te verhalen.

Werkdruk en werkstress wordt in zo goed als elk interview benoemd als vraagstuk en veelal als groot probleem. Bij de meesten uit zich die stress in onder andere vermoeidheidsklachten, angstklachten, en in een slechtere werksfeer. De geïnterviewden noemen verschillende oorzaken van werkdruk: druk door de leiding; slechte organisatie; tijdsdruk (mede veroorzaakt door opdrachtgevers); de inzet van allerlei nationaliteiten op een bouwplaats; reistijden; flexwerk.

Ook over vraagstukken van kwalificatie (kennis en vaardigheden) melden de geïnterviewden zowel positieve als negatieve ervaringen. De meesten hechten aan de mogelijkheden om hun **vakmanschap** te gebruiken en te ontwikkelen. Sommige geïnterviewden zijn van mening dat zij meer hechten aan kwaliteit van het werk dan de werkgever. Anderen benadrukken dat vaklieden

vaak niet meer (als werknemer) verbonden zijn aan een bedrijf. Het vakmanschap zit nu bij de zzp-er. Anderen wijzen op het gevaar van verlies van vakmanschap door opdeling van werk in deeltaken. Ook wordt gewaarschuwd voor achteruitgang van het vakmanschap door onvoldoende gekwalificeerde instroom.

Uit de online-enquête blijkt dat 33% van de respondenten van mening is dat ze 'over minder kwalificaties (kennis en vaardigheden) beschikt dan nodig is voor het werk'. Eenzelfde percentage mist 'nieuwe kwalificaties die belangrijk zijn geworden door veranderingen in het werk. Eveneens 33% 'vergeet of verliest kwalificaties omdat ze niet genoeg gebruikt worden'. 40% beschikt over 'kwalificaties die ze in hun huidige werk niet nodig hebben'. 62% van de respondenten heeft 'behoefte aan een opleiding of cursus'. Het merendeel (73%) wil dat met het oog om zich verder te ontwikkelen bij de huidige werkgever. 27% wil weg bij de huidige werkgever. 88% van de respondenten vindt de mogelijkheid om te leren (heel) belangrijk.

Om- en bijscholing wordt genoemd als belangrijk middel om dat vakmanschap te verbeteren of op peil te houden. De geïnterviewden hebben zowel positieve als negatieve ervaringen hiermee.

Eén van de geïnterviewden vertelt dat hij op advies van zijn eerste werkgever eerst 4 jaar heeft gewerkt als timmerman. Daarvan heeft hij nu in zijn baan als werkvoorbereider veel profijt.

Sommigen zien dat bedrijven investeren in opleidingen; en die werknemers roemen de mogelijkheid om zich te ontplooiën in het bedrijf waar men werkt.

Maar er zijn ook *negatieve ervaringen*. Enkele geïnterviewden wijzen op de slechte opleiding van jonge bouwvakkers en hekelen het niveau van de leerling bouwvakkers. Dit staat in schril contrast met de aandacht voor de loopbaan van beginnend Uta-personeel, waaraan bouwbedrijven wel veel tijd en energie besteden. Sommigen wijzen op het gevaar van verlies aan vakmanschap door opdeling van werk in deeltaken. Anderen benadrukken dat vaklieden vaak niet meer (als werknemer) verbonden zijn aan een bedrijf. Het vakmanschap zit nu bij de zzp-er. Een aantal jonge geïnterviewden meldt slechte ervaringen in de omgang met de leermeester. Sommigen spreken de vrees uit dat mede hierdoor een tekort aan vaklieden (op de bouwplaats) zal ontstaan.

Als werkenden bijscholing willen, levert dat in sommige gevallen complicaties op. Bijvoorbeeld omdat werknemers niet weten welke scholingsrechten ze hebben (volgens de cao) of omdat de werkgever niet wil betalen. Voor werkenden in flexconstructies is vaak niet duidelijk waar de verantwoordelijkheid voor de bijscholing ligt: bij de inlener, de uitlener, de werkenden zelf? De vraag of het fair is als werknemers zelf een opleiding moeten bekostigen omdat de werkgever die niet wil vergoeden, komt evenzeer naar voren. Dat geldt ook voor werknemers die (tijdelijk) werkloos zijn en merken dat het UWV niet wil zorgen voor bijscholing. Sommige geïnterviewden brengen naar voren dat ze, in het kader van duurzame inzetbaarheid, een vast bedrag krijgen voor bijscholing. Volgens hen is dat bedrag echter te laag. Ook is er een werknemer aan wie de werkgever heeft beloofd dat hij een dure bijscholing financiert, maar de werkgever komt die

belofte niet na. Hierdoor moet de werknemer zelf die studie betalen. En als dan in datzelfde geval de relatie met de leermeester slecht is dan zit de werknemer echt klem.

Werkenden geven aan als individu, en soms in teamverband, vrij veel **autonomie** in hun werk te ervaren. Dat gaat zeker op voor de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd. Dit lijkt te passen bij het profiel van de werkenden en hun motivatie om in de bouw te werken. Grote autonomie kent ook nadelige kanten, zoals verhoging van de werkdruk. In sommige gevallen wordt melding gemaakt van opdeling van het werk in deeltaken, wat een negatief effect zou hebben op de kwaliteit en de betrokkenheid van de werkenden.

Soms is er sprake van een soort '*gedwongen*' autonomie: als werkenden zaken moet regelen die eigenlijk tot de taak van de werkgever behoren. Meestal is de autonomie inherent aan het werk en de werkorganisatie, maar het komt ook voor dat een individu zich meer autonomie verwerft om naar eigen inzicht problemen op te lossen of om aan de eigen kwaliteitseisen te voldoen.

Uit de online-enquête blijkt dat een ruime meerderheid (78%) van de respondenten over het algemeen tevreden is over zijn autonomie: 70% kan regelmatig 'zelf beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd'; 67% kan 'regelmatig zelf de volgorde van werkzaamheden bepalen'; 81% moet 'regelmatig zelf oplossingen bedenken in het werk'. Op bepaalde onderdelen is er echter veel minder autonomie: 41% kan 'zelf het werktempo bepalen' en 22% kan 'zelf bepalen op welke tijden men werkt'. 41% geeft aan dat het 'in het bedrijf helemaal niet mogelijk is om in deeltijd te werken'. 15% geeft aan 'geen autonomie' te hebben. Zij kunnen niet zelf beslissen over uitvoering van het werk en de volgorde van het werk. Zij zijn ontevreden over hun autonomie.

A

De *autonomie over arbeidstijden (en reistijden)* is nogal beperkt, maar dat wordt niet vaak als een probleem ervaren. Deze vorm van autonomie is blijkbaar van minder belang. Sommige werkenden geven aan dat hun *autonomie* wel steeds meer wordt beperkt (als 'de tekening het werk bepaalt' of als 'de kraanmachinist in het productieproces wordt gereduceerd tot een machine' of 'omdat er meer op je gelet wordt omdat je als uitzendkracht werkt').

Op het terrein van **participatie** lijkt vooral de (individuele) zeggenschap (via individueel handelen en informeel of formeel werkoverleg) relevant. Verschillende geïnterviewden zijn positief over de mogelijkheden van deze directe vormen van zeggenschap. De mening van deze werkenden wordt gevraagd en zij geven hun mening. Anderen beoordelen deze vorm van participatie als negatief omdat men zich niet serieus genomen voelt. En sommigen melden dat er geen enkele vorm van (werk)overleg is omdat dat teveel tijd kost.

Als formele participatie via de OR of PVT aan bod komt in de interviews, blijkt bovenal dat een substantieel deel slecht op de hoogte is of weinig bekend is met die formele medezeggenschap. Slechts een enkeling geeft aan hierover tevreden te zijn, bijvoorbeeld omdat de OR een goede rol heeft gespeeld bij een reorganisatie. Anderen zijn minder positief: men heeft er geen affiniteit mee, de representativiteit van de medezeggenschap is beperkt.

Uit de online-enquête blijkt dat 73% van de respondenten van mening is 'dat de (direct) leidinggevende open staat voor ideeën en opmerkingen'. Dat percentage ligt lager voor participatie via meepraten (65%) en meebeslissen (54%). 77% van de respondenten heeft (heel) vaak informeel werkoverleg met directe collega's en 50% heeft formeel werkoverleg georganiseerd door de leidinggevende. 10 tot 20% van de respondenten participeert niet of nauwelijks. Bij hen staat de leidinggevende 'niet open voor ideeën', 'bestedt geen aandacht aan de inbreng' en kan de respondent 'niet meebeslissen'. 60% van de respondenten vindt vertegenwoordiging van de belangen via een OR/PVT van belang. 46% van de respondenten werkt echter in een werksituatie zonder OR of PVT. Van de respondenten die wel te maken hebben met een OR is 44% (tamelijk) tevreden over de mogelijkheid om mee te praten met OR/PVT en is 32% (tamelijk) tevreden over de invloed op de besluiten van de OR/PVT.

Soms kwam tijdens het interview naar voren dat 'er geen OR is, waar dat formeel wel verplicht is'. Soms is dat omdat de directie niet wil of omdat het bedrijf een PVT heeft en niemand de overgang naar een OR ter sprake heeft gebracht. Mogelijk heeft dit vooral te maken met onwetendheid over het instituut OR. Een aantal geïnterviewden (niet alleen flexwerkers) durft niet op te komen voor zichzelf uit angst voor baanverlies of gewoonweg omdat men niet assertief is. Een geïnterviewde verwoordt helder een breder gedeeld gevoel dat er een 'gat' bestaat tussen 'kantoor' en 'bouwplaats'.

Aan onze groep respondenten zijn in de online-enquête vragen gesteld over **arbeidstevredenheid**. Een ruime meerderheid (64%) is over het algemeen tevreden; 16% geeft aan ontevreden over zijn/haar werk te zijn. Arbeidstevredenheid krijgt van de geïnterviewde werkenden als gemiddelde score een 6,9. Uta-personeel waardeert het werk met een 7,4 en bouwplaatspersoneel met een 6,3. Deze arbeidstevredenheid heeft vooral te maken met het feit dat men het werk veelal 'nog steeds leuk vindt' (ook de oudere werkenden). Men is veelal tevreden met de 'vriendelijke collega's'. Desondanks vindt een substantieel deel van de geïnterviewden de sfeer op het werk onvoldoende. In de gesprekken met bijna alle geïnterviewden komt de cultuurverandering in de sector bouw aan de orde. Sommigen zijn daar heel expliciet over: 'het is ieder voor zich'; 'verkeerde verdienmentaliteit met tijdelijke contracten en mindere arbeidsvoorwaarden, zowel primair als secundair'. Daarnaast wijst een groot deel naar de leidinggevende ('Mijn leidinggevende heeft onvoldoende oog voor het welzijn van de medewerkers'). Een deel van de werkenden op de bouwplaats noemt daarnaast als reden voor ontevredenheid: 'ik vind de verdiensten niet goed'.

Veel geïnterviewden brengen hun **ervaringen met de vakbond FNV** naar voren. Sommigen tonen zich content met de vakbond. Zoals de schilder die onlangs lid is geworden uit boosheid over het afschaffen van seniorenvrijdagen en positief is over het beleid van de bond inzake flexibele pensionering. Of de uitvoerder die regelmatig de vakbondsvertegenwoordiger op bezoek krijgt. Op vragen krijgen hij en zijn medewerkers snel antwoord.

Anderen, met name jongeren, zijn wel lid maar zijn eigenlijk niet zo goed op de hoogte van wat de vakbond doet en ook niet van de eigen rechten en plichten als werknemer.

Bijeenkomsten worden door de geïnterviewden nauwelijks bezocht vanwege tijdgebrek, de afstand en beperkte relevantie van de thema's. Een aantal geïnterviewden heeft opmerkingen over de communicatie en de bereikbaarheid. Die laten te wensen over (telefonische bereikbaarheid: slecht bereikbaar door automatische telefoon, meerkeuze, doorschakelen, digitale omgeving; afstand: vakbondskantoren zijn al snel te ver weg en parkeergelegenheid). Snel terugbellen gebeurt vaak niet, tenzij het echt moet: *"het is te hopen dat je de andere dag wordt teruggebeld"*.

Ook ervaart men op verschillende manieren 'afstand' tussen het beleid van de bond en de praktijk. *"De bond zou meer om zich heen moeten kijken zodat ze weet wat de cao te bieden moet hebben"*, zegt de een. *"Ik heb het idee dat de vakbond onder één hoedje speelt met de politiek"*, zegt de ander. Of: *"De vakbond laat zich teveel leiden door bouwplaatspersoneel"*, stelt een Uta-medewerker. En er is vooral teleurstelling dat de FNV de wijziging in de pensioengerechtigde leeftijd niet heeft weten te voorkomen.

Ook tussen leden is er afstand. *"Er is onderling weinig contact"*, stelt één van de geïnterviewden en *"jongeren in de bouw hebben geen aanspreekpunt meer"*.

Daarnaast toont men zich niet tevreden met de interne gang van zaken: 'het ledenparlement heeft teveel macht in verhouding tot de sectorraad'; 'het vakbondshuis als 'inloophuis' werkt niet als zodanig'; 'de goed draaiende plaatselijke afdeling is opgeheven' en de actieve leden daarin voelen zich slecht behandeld.

Uit de online-enquête blijkt dat driekwart van de respondenten lid is van vakbond FNV. 72% van de respondenten vindt 'vertegenwoordiging van zijn/haar belangen door de vakbond (heel) belangrijk'. 32% is (tamelijk) 'tevreden over de mogelijkheden die de vakbond biedt om mee te denken en mee te praten over werk en werkomstandigheden, terwijl 44% daarover geen mening heeft. 42% is 'tevreden over de invloed die men heeft op de besluiten van de vakbond', en 33% heeft daarover geen mening. 25% van de respondenten is 'ontevreden over de mogelijkheden tot participatie binnen de vakbond FNV'.

2.3 Gewenste veranderingen volgens werkenden

In deze paragraaf zetten we op een rij welke veranderingen volgens werkenden nodig zijn met betrekking tot de verschillende thema's .

De geïnterviewden brengen verschillende -door hen gewenste- veranderingen naar voren, die ertoe moeten kunnen leiden dat zij en hun collega's '**gezond de eindstreep halen**'.

Er worden maatregelen genoemd om tijdig gezondheidsproblemen te signaleren en te voorkomen. Zoals maatregelen gericht op herstel van vermoeidheid door het werk (extra verlofdagen voor ouderen). Het financieel mogelijk maken van vrijwillige demotie. Het overstappen van een bouwberoep naar ander minder belastend werk binnen of buiten de bedrijfstak (bedrijven geven oudere bouwvakkers minder belastende werkzaamheden, omscholing naar ander werk, een regeling voor omscholing (met werkgarantie). Het inzetten van oudere bouwvakkers om het langer thuis wonen van ouderen te bevorderen. Het creëren van mentorfuncties voor ouderen om expertise van oudere werkenden in te zetten voor nieuwkomers. Financiële maatregelen om eerder te kunnen stoppen. Maatregelen om arbeidsongeschikte werknemers te herplaatsen (recht op herplaatsing in bedrijf voor arbeidsongeschikte werknemers). Flexibel pensionering; een afzonderlijke pensioenregeling voor zwaardere beroepen.

Op het thema **arbeidsmarktpositie** toont een beperkt aantal geïnterviewden zich voorstander van *flexibel werk*. Een van hen pleit voor verbetering van de positie van zzp-ers. Hij vindt dat zzp-ers een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid moeten hebben en dat ze een bepaalde minimum uurprijs moeten hebben. Ook ziet hij graag dat de BouwID-pas wordt ingevoerd.

Het merendeel van de geïnterviewden is voorstander van vaste contracten. Verschillende geïnterviewden stellen voor de risico's van (kleine) werkgevers (bijvoorbeeld in verband met doorbetaling bij ziekte) te verminderen. Ook denkt men aan het duurder maken van 'flex'. Daarnaast wordt verwezen naar de verantwoordelijkheid van de werkgever om te investeren in het welzijn van de werknemers.

Op het gebied van **organisatie, technologie en communicatie** maakt de leiding van het bedrijf doorgaans de dienst uit. Het merendeel van de geïnterviewden accepteert die situatie. Ook de zwakke organisatie van het bouwbedrijf en de bouwplaats nemen de geïnterviewden zoals die is. Ze 'roeien met de riemen' die ze hebben.

Enkele geïnterviewden maken duidelijk dat ze meer greep zouden willen op de planning, logistiek en werkorganisatie. Zo suggereert een uitvoerder om bouwtekeningen van te voren te controleren op praktische haalbaarheid. Enkele werknemers pleiten voor organisatieveranderingen, zoals meer samenhang tussen verschillende werkmaatschappijen binnen één concern en het aanleggen van een zwarte lijst van onderaannemers. Ook wordt gepleit voor

vermindering van de afstand tussen 'kantoor' en 'werkvloer'. Dit zou niet alleen een positief effect (moeten) hebben op de kwaliteit en de faalkosten maar ook op beheersing van de werkdruk. Een enkeling pleit voor duidelijkere werkinstructie. De geïnterviewden lijken de *invoering van nieuwe technologie* wel te accepteren.

Op het gebied van **veiligheid, gezondheid en werkdruk** worden vooral *collectieve veranderingen* voorgesteld: inzet van meer werknemers (ter bestrijding van werkdruk), meer controle (door de inspectie; druk van de vakbeweging op de inspectie; een actievere rol van de opdrachtgever en nader onderzoek door de Onderzoeksraad voor de Veiligheid); standaard extra pauzes inlassen bij overwerk, het in vaste dienst nemen van kraanmachinisten.

Ook zouden opdrachtgevers veel minder druk (in tijd en in geld) moeten opleggen. Reële plannings die tot stand komen in goed overleg met de opdrachtgever zouden daaraan een bijdrage kunnen leveren.

Individuele oplossingen worden ook genoemd zij het in beperkte mate: handschoenen dragen; 'luisteren naar je lichaam'; regelmatig gezondheidscheck ondergaan; een gezondere leefstijl erop na houden. Een uitvoerder probeert in de eigen situatie een dusdanige planning te maken dat de veiligheid niet in gevaar komt. Sommigen bepleiten een zelfbewustere houding van werkenden rond veiligheids-en gezondheidsrisico's. Een van de geïnterviewden heeft op die manier zelf verschillende veranderingen gerealiseerd, zoals anoniem bellen bij gevaarlijke situaties, aanstellen van een hijsbegeleider, gebruik van betere hijsbanden, en grotere beeldschermen in de cabine.

In verband met het thema **kwalificatie** pleiten enkele geïnterviewden voor de inzet van meer vaklieden. Een van de argumenten daarvoor is dat daarmee de faalkosten zijn terug te dringen. Een beperkt aantal geïnterviewden meldt dat ze behoefte heeft aan om- en bijscholing. Zij doen verschillende voorstellen om de om- en bijscholing te verbeteren. Omscholing voor oudere werknemers wordt zinvol geacht mits dat gekoppeld is aan een werkgarantie. Een aantal geïnterviewden, met name ouderen, ziet een rol weggelegd als leermeester, ook omdat men bezorgd is over de gebrekkige instroom van jongeren. Dat zou de zo gewenste verhoging van kwaliteit en kwantiteit van jonge vaklieden dichterbij kunnen brengen. De kwaliteit van de instroom zou volgens sommigen ook verhoogd kunnen worden door de terugkeer van de ambachtsschool, waardoor jongeren geschoold worden in het betere handwerk.

Ten aanzien van bijscholing benadrukken sommigen dat ook het lager geschoold personeel betrokken moet worden bij de vernieuwingen in de bouw en daarom bijgeschoold moet worden. Ook wordt gepleit voor een hogere belastingaftrek voor werkenden die een opleiding volgen en die die opleiding geheel of gedeeltelijk zelf moeten financieren. Er wordt gepleit voor een persoonlijk ontwikkelingsplan voor iedere werkende in de bouw.

Niemand van de geïnterviewden pleit voor meer **autonomie** in de vorm van meer invloed op de arbeidstijden, alhoewel een werknemer aangeeft dat hij blij is dat hij nu geen overwerk meer heeft. En een andere wil graag een betere balans tussen 'werk en privé', maar zegt zich te realiseren dat 'het schipperen is'. Wel wordt geopperd de reistijd van bouwvakkers te verminderen door een betere landelijke planning van vraag en aanbod.

Ook wordt op een enkele uitzondering na niet gepleit voor vergroting van de autonomie op de uitvoering van het werk. Wel willen werkenden zoals hiervoor is beschreven een meer reële werkplanning zodat werkdruk wordt voorkomen. Tevens wordt gepleit voor de inschakeling van allround vaklieden. Dit zou ook een gunstige invloed hebben op de faalkosten.

Op het gebied van **participatie** worden nauwelijks veranderingen voorgesteld. Een geïnterviewde zou graag zien dat de vakbond 'een OR in het bedrijf van de grond probeert te krijgen'. Een enkeling pleit ervoor dat (individuele) bouwvakkers mondiger moeten worden.

Een van de geïnterviewden heeft dat in de praktijk gebracht. De zzp-kraanmachinist heeft een aantal jaren geleden het initiatief genomen voor een whatsapp-groep van kraanmachinisten bij het bedrijf. Door de groep zijn de afgelopen jaren verschillende verbeteringen gerealiseerd op het gebied van veiligheid.

Hoewel de teamleider constateert dat er 'een gat tussen bouwplaats en kantoor' bestaat, heeft hijzelf nooit zo nagedacht over de mogelijkheden om dat gat te overbruggen. Tijdens het interview komt hij met suggesties om dat gat te verkleinen zoals regelmatig bezoek van de directie aan de bouwplaats; het betrekken van bouwplaatspersoneel bij de werkvoorbereiding - een suggestie die door meer geïnterviewden wordt gedaan - of het instellen van een OR in plaats van een PVT. (Zijn bedrijf heeft een PVT ondanks dat het meer dan 50 werknemers telt).

De **arbeidstevredenheid** zou met name kunnen worden verhoogd door verandering van de cultuur in de bouw. Concreet wordt benoemd: minder flexwerk, de verbetering van de sfeer op het werk; betere verdiensten en secundaire voorwaarden; betere leiding.

De geïnterviewden zien graag dat **vakbond FNV** een aantal zaken verbetert op het gebied van bereikbaarheid (fysiek, telefonisch); ten aanzien van band met de leden (direct persoonlijk contact met de leden verbeteren, onderling contact leden verbeteren, meer zichtbaar op de bouwplaats, meer aandacht voor jongeren).

Ook zijn er wensen ten aanzien van het beleid van de bond: 'beter weten wat er leeft'; 'de bond moet veel meer in de praktijk en op de bouwplaats controleren en zich minder baseren op de papieren werkelijkheid'; 'de bond moet selectiever zijn in haar thema's', 'minder principiële opstelling hebben maar veel meer pragmatisch zoeken naar oplossingen samen met goedwillende werkgevers'; 'de bond moet onafhankelijker worden van de politiek'; de bond moet meer rekening

houden met de levensfase waarin mensen verkeren', 'de bond moet zich meer richten op het beïnvloeden van opdrachtgevers'.

Ook wensen sommigen interne veranderingen: 'meer autonomie voor sectoren'; 'verbetering in de ondersteuning van OR-en'; 'zichtbaarder zijn voor bepaalde groepen werkenden zoals schilders, Uta-personeel en jongeren'; 'selectievere werkplannen'.

2.4 Handelingsmogelijkheden en -beperkingen volgens werkenden

In deze paragraaf zetten we op een rij wat, naar het oordeel van de geïnterviewde werkenden, de handelingsmogelijkheden en -beperkingen zijn om de gewenste veranderingen te realiseren.

Het merendeel van de geïnterviewde werkenden op de bouwplaats denkt al op relatief jonge leeftijd na - begin 40 - over de positie van zichzelf als **oudere werkende**. Prangende vraag voor hen is vooral of en hoe -al dan niet op een gezonde manier- de pensioengerechtigde leeftijd kan worden gehaald.

Een enkeling heeft een *individuele oplossing* voor zichzelf bedacht. Zo is de timmerman /ex-uitvoerder overgegaan tot vrijwillige demotie van uitvoerder naar timmerman. Ten tijde van het interview is hij werkloos en gebruikt hij zijn WW-uitkering als overbrugging naar vroegpensioen. De andere uitvoerder is bezig een eigen vroegpensioen op te bouwen door, naast zijn werk, als projectontwikkelaar op te treden bij kleine bouwobjecten.

De kraanmachinist in loondienst heeft op 45 jarige-leeftijd gekozen voor omscholing. En de zzp-machinist heeft zowel contractueel als wat betreft zijn arbeidsomstandigheden allerlei veranderingen gerealiseerd waardoor hij verwacht '67 jaar te halen'.

Een ander deel van de geïnterviewden ziet geen individuele handelingsmogelijkheden om gezond de eindstreep te halen. Zij hebben hun hoop gevestigd op *collectieve oplossingen* vanuit 'de' politiek en 'de' bond. Zoals de meesterschilder. Hij heeft geen plan voor zichzelf. En hij ziet ook geen uitweg voor zichzelf: "*als individu krijg je niets voor elkaar*". Hij heeft zijn hoop gevestigd op een collectieve regeling. De medewerker V&G kijkt vooral naar de vakbond. Naar zijn mening moet de vakbond het HRM-beleid en duurzame inzetbaarheid veel meer stimuleren.

Een aantal geïnterviewden hoopt bij de FNV te kunnen aankloppen voor *individueel advies* over hoe 'de eindstreep van het werkend leven te halen'. Of ze hopen, soms zichtbaar tegen beter weten in, op voor hen gunstige uitkomsten van tripartiet sociaal overleg en cao-overleg tussen werkgevers en werknemersorganisaties. Andere geïnterviewden zijn cynisch over die mogelijkheden.

Het merendeel van de geïnterviewden geeft voor wat betreft de **positie op de arbeidsmarkt** de voorkeur aan **vast werk**. Hoe dat zou moeten worden gerealiseerd respectievelijk hoe men dat zelf voor elkaar krijgt, is niet helemaal duidelijk. Tegelijkertijd laten de loopbanen van de meesten

duidelijk zien dat ze in de loop der jaren verschillende werkkringen hebben gehad, al dan niet in combinatie met vast of flex werk. Dit wordt door hen nauwelijks als probleem benoemd. Vast werk is gewenst, maar flexwerk is 'ook oké' voor een aantal geïnterviewden. Blijkbaar is men eraan gewend met enige regelmaat te wisselen. Blijkbaar zijn de werkenden gewend en in staat om steeds weer werk te vinden en in verschillende werkkringen te functioneren. Werkenden in de bouw lijken bovendien behoorlijk goed op de hoogte van de (regionale) arbeidsmarkt.

Een substantieel deel van de geïnterviewden suggereert dat de FNV een positieve rol zou kunnen spelen bij het versterken van de pogingen werk te vinden, bijvoorbeeld via werkbemiddeling en loopbaanondersteuning.

In de gesprekken worden verschillende voorstellen gedaan voor het realiseren van vast werk. Soms hebben die voorstellen betrekking op de *houding van werkenden* ("laat niet met je sollen". "Zoek een werkgever die je wel een vast contract biedt"). Dit is meer een appél op werkenden in de bouw om zich zelfbewuster op te stellen. Men ziet hier ook een nuttige rol voor de vakbond in weggelegd.

Sommige interviews maken duidelijk dat werkenden zelfstandig en sterk genoeg zijn om hun arbeidsmarktpositie vorm te geven zoals ze die wensen. De zzp-kraanmachinist bijvoorbeeld stapt over naar een contract in loondienst, echter niet nadat hij heeft onderhandeld over zijn arbeidsomstandigheden (waaronder aanpassingen aan de cabine) en over zijn arbeidsvoorwaarden. Ook andere zelfinitiatieven komen naar voren tijdens de interviews. Zo hebben de *zzp-kraanmachinisten* landelijk een whatsapp-groep opgezet. Die groep is vooral gericht op het uitwisselen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Meestal worden allerlei maatregelen voorgesteld die op *nationaal niveau of op het niveau van de bedrijfstak* genomen moeten worden. Maatregelen die worden genoemd om vast werk te bevorderen zijn: 'flexwerk duurder maken', 'meerderheid van bouwplaatspersoneel moet in vaste dienst zijn van aannemers', 'kraanmachinisten moeten allemaal in vaste dienst zijn bij een bouwbedrijf'; 'aanpassing van de wet Werk en Zekerheid'; 'vermindering van het risico van kleine werkgevers bij langdurig zieke werknemers'.

Niet alle geïnterviewden hebben een voorkeur voor vast werk. Enkelen van hen zijn warm voorstander van flexibel werk. Wel bestaat er eensluidendheid over een aantal maatregelen om de omstandigheden, waaronder flexarbeid wordt uitgevoerd, te verbeteren. Met name wordt genoemd dat 'uitzendkrachten onder het pensioenfonds bouw moeten worden gebracht'.

Op het gebied van **werkorganisatie, technologie en communicatie** zien de geïnterviewden veel mis gaan. Ze zien echter nauwelijks individuele of collectieve handelingsmogelijkheden om die situatie te veranderen. Dat wordt mede veroorzaakt doordat de besluitvorming over vraagstukken van organisatie en technologie zich aan het oog van de geïnterviewden onttrekt.

De geïnterviewden noemen *geen collectieve handelingsmogelijkheden* (voor werknemers, OR of vakbond). Een uitzondering hierop is de teamleider die van mening is dat 'technologische achterstand van het bouwplaatspersoneel moet worden voorkomen'. Hij is van mening dat het bedrijf daarin een belangrijke rol speelt. Hij vraagt zich af welke rol de vakbond hierbij op zich kan en wil nemen.

Een enkeling ziet wel *individuele handelingsmogelijkheden*, maar vindt het dan moeilijk om die te benutten. Zoals de dakdekker die graag de planning en logistiek van het dakdekkersbedrijf op zich wil nemen maar dat (nog) niet naar voren durft te brengen, mede gezien zijn wankele (arbeidsmarkt)positie. Een uitvoerder heeft het heft in eigen hand genomen door, vooruitlopend op de invoering van BIM, op eigen initiatief een cursus 'digitale tekeningen lezen' te volgen. Een van de geïnterviewden heeft 'persoonlijk veel last van de slechte organisatie'. Omdat hij geen mogelijkheden ziet om die te veranderen heeft hij besloten een andere werkkring te zoeken.

Het merendeel van de geïnterviewden lijken de problemen ten aanzien van **veiligheid, gezondheid en werkdruk** gelaten te accepteren en ziet niet zoveel mogelijkheden tot veranderingen.

Een werknemer brengt naar voren dat hij niet op de hoogte wil zijn van de gezondheidsrisico's van zijn werk omdat hij daar toch geen invloed op heeft.

Een klein deel van de geïnterviewden draagt zelf bij aan veranderingen die mogelijk leiden tot betere werkomstandigheden. Men maakt gebruik van tijdsregistraties (zoals de medewerker verkopersbegeleiding); betere planning van het werk of van meer overleg. Zo is de kraanmachinist, samen met collega-kraanmachinisten, het gesprek met de werkgever aangegaan over veiligheid en gezondheid. Zo stelt een ex-uitvoerder, momenteel zelfstandig aannemer, 'nu minder werkdruk te hebben' dan toen hij in loondienst werkzaam was.

Een werknemer is gaan praten met de leiding van het bedrijf over zijn werkdrukproblemen. Dit had als positief effect dat, in samenwerking met de leiding, een plan tegen werkdruk is opgesteld. Op het gebied van veiligheid, gezondheid en werkdruk verwachten de geïnterviewden vooral initiatieven van de arbeidsinspectie, de vakbond, opdrachtgevers en de Onderzoeksraad voor de Veiligheid. De rol van de werkgever in deze wordt nauwelijks genoemd, ondanks dat men veel kritiek heeft op de veiligheids-en gezondheidszorg.

Ten aanzien van **kwalificatie en kwalificatieontwikkeling** wordt door een enkeling de individuele handelingsmogelijkheden benadrukt. Zoals uitgedrukt door een geïnterviewde werknemer die stelt: "*zorg dat je zelf aan het stuur staat*". Het merendeel van de geïnterviewden vestigt echter zijn hoop op anderen. Er wordt onder andere verwezen naar cao-partijen. In de cao zouden afspraken moeten komen voor een persoonlijk ontwikkelingsplan voor iedereen in de bouw, niet alleen de 'high potentials'.

Ook wordt gepleit voor verbeteringen in cao-bepalingen betreffende scholing. De geïnterviewden doen echter weinig concrete aanbevelingen voor veranderingen. Ook over de gewenste richting van

die veranderingen (collectief scholingsbudget, individueel budget, een nationaal omscholingsfonds, ect.) geeft men weinig duidelijkheid. (één geïnterviewde pleit voor verhoging van het individuele scholingsbudget in de cao). Deze vaagheid wordt mede veroorzaakt door de gebrekkige kennis over de huidige cao-bepalingen op dit vlak.

Enkele geïnterviewden pleiten voor omscholing van oudere werknemers (al dan niet als leermeester) in combinatie met een werkgarantie. Ook hoopt men op beleid van de kant van de overheid: een gunstiger belastingregime voor werkenden die zelf hun om- of bijscholing moeten bekostigen en de herintroductie van de ambachtsschool.

De vakbond zou meer een stimulerende rol moeten spelen door bij bedrijven erop aan te dringen een scholingsbeleid te formuleren en bij cao-partijen aan te dringen op het realiseren van genoemde veranderingen in cao-bepalingen.

Ook ten aanzien van verandering van **autonomie** worden nauwelijks individuele handelingsmogelijkheden genoemd. De meesterschilder zegt zelf 'problemen in de werkvoorbereiding op te lossen als hij dat nodig vindt'. Een andere geïnterviewde is van mening dat 'individuele bouwvakkers mondiger zouden moeten worden door een eigen pad te kiezen en niet te blijven hangen als het werk daar niet bevalt'. Degenen die de inzet van allround vaklieden en voor vermindering van de reistijd bepleiten verwijzen naar 'de' bouw of 'de' werkgever als actor.

Op het gebied van **participatie** worden nauwelijks handelingsmogelijkheden naar voren gebracht. De affiniteit met formele medezeggenschap is beperkt. Slechts een enkeling zou graag zien dat de vakbond een OR in het bedrijf probeert van de grond te krijgen. Werknemers lijken de gebrekkige medezeggenschap te accepteren.

Zoals eerder aangegeven pleit een enkeling ervoor dat (individuele) bouwvakkers mondiger worden; en heeft de zzp-kraanmachinist een aantal jaren geleden een whatsapp-groep van kraanmachinisten bij het bedrijf opgericht. De afgelopen jaren zijn, door deze groep, verschillende verbeteringen gerealiseerd op het gebied van de veiligheid. De zzp-kraanmachinist laat daarmee zien welk positief effect die grotere mondigheid kan hebben.

Een andere vorm van mondigheid is om 'te kiezen voor een andere werkgever als hij je niet bevalt'. Dan wordt 'handelen gevolgd door wandelen'. Een strategie die door meerdere geïnterviewden is toegepast.

Zoals eerder aangegeven zijn suggesties naar voren gebracht om 'het gat' tussen bouwplaats en kantoor te overbruggen, die veelal tot doel hebben de 'participatie te verbeteren' (regelmatig bezoek van de directie aan de bouwplaats; bouwplaatspersoneel betrekken bij de werkvoorbereiding).

Voor het vergroten van de eigen **arbeidstevredenheid** zien geïnterviewden weinig concrete eigen handelingsmogelijkheden. Met het werk is veelal weinig mis ('men vindt het werk leuk'). Voor meer

arbeidstevredenheid kijken de geïnterviewde werkenden vooral naar de werkgever (voor betere arbeidsvoorwaarden) of naar de leidinggevende (voor betere sfeer op het werk).

Een enkeling stelt, op basis van eigen goede ervaringen daarmee, voor om interessante en minder interessante werkzaamheden gelijkelijk te verdelen onder de medewerkers op de bouwplaats.

De geïnterviewden zien graag dat verschillende veranderingen in relatie tot **vakbond** worden gerealiseerd, zoals in de vorige paragraaf is geschetst. De meeste geïnterviewden vinden dat de vakbond daartoe zelf het initiatief moet nemen. Zij doen verschillende suggesties zoals: 'de vakbond moet het contact verbeteren met de werkenden'; de vakbond moet op de bouwplaats komen; de vakbond moet OR-en beter ondersteunen'. Eén geïnterviewde geeft zelf mede vorm aan de gewenste veranderingen door jongeren te organiseren. Hij ondervindt echter geen medewerking van de bond en zou graag een aanspreekpunt voor jongeren willen hebben. Sommige geïnterviewden geven te kennen 'eventueel wel contactpersoon te willen worden'; 'wel eens iemand van de FNV te willen ontmoeten' of 'te willen meepraten met de bond'. De fysieke afstand tot de bond (concreet: de werk- en reistijden) wordt daarvoor echter als belemmerend ervaren.

2.5 Lessen uit de casestudies

Doel casebeschrijvingen

In de interviews met de 'groep van 26 werkenden' hebben we aansluiting gezocht bij de ervaringswereld van die werkenden. We hebben in die interviews er bewust voor gekozen *niet* de term 'sociale innovatie' of een specifieke invalshoek van technologische of sociale innovatie centraal te stellen. In de interviews kregen de eigen ervaringen van werkenden, in termen van werknemersbelangen, volop de aandacht.

Voor de twee casebeschrijvingen – die uitvoerig worden beschreven in bijlage 3 en bijlage 4 - doen we dat anders. Met de casebeschrijvingen kiezen we *juist wel* als invalshoek de invoering van een belangrijke technologische of sociale innovatie op bedrijfsniveau. Met een tweetal casebeschrijvingen willen we inzicht krijgen in de daadwerkelijke handelingsmogelijkheden en handelingsbeperkingen om - met name op bedrijfsniveau - werknemersbelangen te realiseren.

Een case is opgebouwd uit gesprekken met verschillende belanghebbenden, waarbij binnen de case – voor de invoering van die innovatie - nadrukkelijk de relatie met werknemersbelangen wordt gelegd.

Aan elke case liggen interviewverslagen ten grondslag. Er is gesproken met verschillende betrokkenen zoals uitvoerders, projectleiders, OR-leden, functionarissen op het gebied van arbo, coaching, HRM, werkvoorbereiding, digitalisering en BIM-modellering.

Digitaal bouwen' bij grootbedrijf X

Voor deze eerste case is gekozen voor de invoering van 'digitaal bouwen' bij grootbedrijf X, waarbij concrete aandacht uitgaat naar de invoering van BIM (Bouw Informatie Model) binnen het gehele bouwbedrijf. Een aantal zaken valt op.

Ten eerste zet dit grootbedrijf zwaar in op digitaal bouwen. Naar verwachting betekent dat behalve de werkuitvoering ook de andere processen op termijn 'volledig onder BIM' worden gebracht. Andere processen zoals 'de samenwerking in de keten'; 'de regionale afdelingen van dit bedrijf', 'de begroting'; 'de planning'; 'beheer en onderhoud'; de 'kwaliteitsborging'.

Binnen het bedrijf gaat 'iedereen met BIM' te maken krijgen, maar werknemersbelangen hebben geen (directe) rol gespeeld bij de invoering van BIM bij dit grootbedrijf. Naast het belangrijke feit dat de 'techniek beschikbaar was' zijn vooral het terugdringen van de faalkosten en het beperken van de onvoorspelbaarheid van een project van belang geweest om te kiezen voor een integrale invoering van BIM.

Ten tweede heeft het maken van de 'switch naar digitaal bouwen', volgens onze gesprekspartners 'wel effect op die werknemersbelangen'. We noemen het effect op een aantal werknemersbelangen (zie verder bijlage 3). Zo wordt vooral het positieve effect op de veiligheid benadrukt. Of dat ook opgaat voor de gezondheid (m.n. voor het verminderen van de werkdruk van bijvoorbeeld uitvoerders) is echter met veel meer twijfels omgeven.

Over het negatieve effect van BIM op de werkzekerheid van m.n. het bouwplaatspersoneel is weinig twijfel. Er wordt een kwantitatief effect genoemd (duidelijk minder arbeidsplaatsen voor het bouwplaatspersoneel). En een kwalitatief effect wordt gemeld (de afname van de autonomie van het werk van het bouwplaatspersoneel, en daarmee mogelijk de afname van de werktevredenheid). Kort samengevat is de verwachting dat de functie van bouwplaatspersoneel op termijn wordt 'gereduceerd' tot een functie van 'het uitvoeren van digitale aanwijzingen'.

Kijken we naar het 'werknemersbelang' *'gekwalificeerd blijven'*, dan is nog niet duidelijk wat het grootbedrijf van de werknemers zal vragen ('en pas als dat duidelijk is zullen trainingen en opleidingen worden ingericht'). Maar wel is nu al duidelijk dat (veel) mensen andere kwalificaties nodig zullen hebben. Iedere werknemer krijgt met BIM dus te maken. Daarbij zijn onze gesprekspartners over het algemeen redelijk optimistisch over de mogelijkheden van het personeel om zich voldoende te kwalificeren. Om daarmee het functioneren en de eigen inzetbaarheid te vergroten. Al wordt ook benadrukt dat er feitelijk geen keus is: men doet mee met de opleiding of, op termijn, is er geen werk meer voor die werknemer.

Ten derde lijkt van participatie - in termen van de 3 M's: meedenken, meepraten en meebeslissen - bij invoering van BIM bij dit grootbedrijf weinig sprake. De directie zet de lijnen voor digitaal bouwen uit. De Raad van Bestuur zet zwaar in op digitaal bouwen/BIM.

De (mede)zeggenschapsorganen van werknemers (i.c. de ondernemingsraad en de vakbond) zijn niet betrokken (geweest) bij de invoering van digitaal bouwen/BIM bij dit grootbedrijf.

Ten vierde is met de invoering van digitaal bouwen 'het denken niet gestopt'. Er is aanvullend beleid geformuleerd. Digitaal bouwen is sterk verbonden met het belang van kwaliteitsborging. Die behoefte aan of eis van kwaliteitsborging heeft er ook voor gezorgd dat dit grootbedrijf ander (aanvullend) beleid en maatregelen in het leven heeft geroepen. Zoals het Flexplein en interne audits op de bouwplaats om de onderaanneming beter te reguleren. Dit aanvullend beleid kan – net als BIM - op zichzelf weer een bijdrage leveren aan genoemde werknemersbelangen. Op deze plaats roept dat de vraag op in hoeverre de vakbond bekend is met en aansluiting kan vinden bij deze voorbeelden als Flexplein, interne audits etc.

In algemene zin roept deze case over de invoering van digitaal bouwen bij een grootbedrijf een tweetal vragen op. Ligt het, op basis van deze casebeschrijving, voor FNV Bouw voor de hand om aansluiting te zoeken bij het digitaal bouwen zoals dit grootbedrijf (en andere bedrijven) dat aan het ontwikkelen zijn? En op welke manier zou FNV Bouw hierbij aandacht en ondersteuning kunnen geven aan één of meerdere werknemersbelangen ?

Op basis van de onderzoeksresultaten geven wij op die eerste vraag een bevestigend antwoord. Wij benadrukken dat de bond op de 'rijdende BIM-trein' zou moeten stappen om werknemersbelangen (beter) te realiseren. Meer concreet betekent dat de bond de *noodzakelijke kennis over digitaal bouwen/BIM binnen de bond haalt en zorgt voor borging binnen de eigen organisatie*. 'Iedereen krijgt te maken met digitaal bouwen'; dus het maken van bijvoorbeeld een platform 'digitaal bouwen' ligt voor de hand. Bijvoorbeeld om het gesprek te kunnen aangaan met Uta-personeel; over de belangrijke vraag in hoeverre digitaal bouwen een bijdrage kan leveren aan vermindering van de werkdruk van uitvoerders.

Deze aanbevelingen staan concreet uitgewerkt in bijlage 3. Samenvattend komt de *eerste aanbeveling* neer op: ga als FNV Bouw het gesprek aan en betrek verschillende groepen werknenden /leden bij deze discussie. Dat kan met zo'n platform al snel worden georganiseerd. De bond komt, op dit relatief onbekende terrein van digitaal bouwen en werknemersbelangen, niet alleen 'kennis en informatie' brengen, maar juist ook halen. Wat zijn de ervaringen van werknemers/leden met digitaal bouwen op de bouwplaats? Waar lopen ze tegen aan? Wat kan FNV Bouw doen of waar moet de bond opletten? Voordeel van zo'n platform kan zijn dat het platform een wat andere rol heeft en daarmee wat losser van de bond FNV Bouw zou kunnen opereren. Juist ook om de informatievoorziening en ideeënvorming ruim baan te geven.

Want FNV Bouw zal ook een antwoord moeten vinden hoe om te gaan met de 'verwachte negatieve consequenties van digitaal bouwen' voor de werkgelegenheid op de bouwplaats (dus van het bouwplaatspersoneel/bpp). In kwantitatieve zin betekent dat die bpp-werkgelegenheid (sterk) zal verminderen en andere vormen van werkgelegenheid, zoals van uitvoerend technisch

en administratief personeel (Uta) naar verwachting zullen toenemen. Gezien de huidige samenstelling van het lidmaatschapsbestand van de bond heeft deze veranderingen in werkgelegenheid mogelijk grote consequenties voor de organisatiegraad.

Een tweede vraagstuk – dat eveneens in genoemd platform ter sprake kan komen – betreft de veronderstelde afname van de autonomie van de werkzaamheden van het bouwplaatspersoneel. Hoe gaat de bond reageren als het takenpakket van het bouwplaatspersoneel steeds meer ‘het uitvoeren van digitale aanwijzingen’ betreft.

Een *tweede aanbeveling* is het benutten van de mogelijkheden van digitale bouwen/BIM voor het realiseren van werknemersbelangen. Het komt dan eigenlijk neer om werknemersbelangen ‘te vertalen’ binnen het proces van digitaal bouwen. Wederom staan in bijlage 3 enkele concrete voorbeelden uitgewerkt. Maar kortgezegd komt het bijvoorbeeld erop neer dat de bond, aan de hand van voorbeelden en cases, kennis verzameld over bijvoorbeeld het plaatsen van bepaalde prefab-elementen, die in de praktijk een gevaar voor de veiligheid opleveren. De bond wacht niet tot het in de praktijk fout is gegaan, maar noemt en benoemt reeds ‘voor de digitale fase’ oplossingen, verbeteringen of verboden, zodat die foute situatie al op de 3D-tekeningen kan worden voorkomen.

Een andere mogelijkheid is om het registeren en analyseren, dat veelvuldig in het kader van digitaal bouwen plaatsvindt, te gebruiken in het kader van het nalevings- en handhavingsbeleid van de bond. Dit voorbeeld doortrekkend zou de bond - bij een gebleken ongeval – kunnen vragen - zelf of via de arbeidsinspectie - inzage in de desbetreffende ‘BIM’ van het bouwwerk te krijgen. Ook andere mogelijkheden op het gebied van preventie en mogelijkheden van archivering en databank liggen voor de hand. Een aantal voorbeelden wordt in bijlage 3 geconcretiseerd⁹.

Een *derde aanbeveling* is dat de bond, gewapend met kennis van digitaal bouwen, veel meer een gesprekspartner / medespeler wil zijn voor bijvoorbeeld het grootbedrijf. FNV Bouw zou veel dichterbij/in het (groot)bedrijf moeten zitten om ontwikkelingen zoals digitaal bouwen (maar ook andere ontwikkelingen zoals het genoemde Flexplein / Interne Audits) te ‘zien en te begrijpen’. Het opzetten van een regulier overleg met grote bouwbedrijven om periodiek over digitaal bouwen en bijbehorende ontwikkelingen te spreken, ligt voor de hand. Zie verder bijlage 3.

In het verlengde ligt onze *vierde aanbeveling*: ‘benut digitaal bouwen voor het aangaan van bredere coalities en het maken van een eigen verhaal van integratie van de bouwkolom’.

⁹ Zo zal de BIM van een bouwwerk steeds vaker lang worden bewaard; vaak alleen al t.b.v. de onderhoudsopties voor een periode van bijvoorbeeld jaar of 30. Voor gevaarlijke en/of grote werken zou de bond zelfs kunnen bepleiten om in wetgeving op te nemen dat de BIM wordt ‘bewaard’. Dat betekent dat steeds vaker zo’n BIM lang beschikbaar is. Slechts als voorbeeld: dat kan het bondsbeleid inzake beroepsziekten een impuls geven.

Digitaal bouwen / BIM verbindt de verschillende onderdelen van de keten (zie eerdere opmerkingen over het belang van prefabricering; de toename van het gebruik van big data; de toenemend belang van installateurs en monteurs; de verdergaande maar vooral logische integratie tussen bouw en installatie etc.).

FNV Bouw zou volgens eenzelfde lijn een eigen verhaal van het 'integreren van onderdelen van de keten' kunnen maken. Dat kan allereerst met bijvoorbeeld andere bonden (integratie tussen bouw / installatie / metaal etc.). Zo'n geïntegreerde opstelling maakt het beter mogelijk om de samenwerking met externe partijen te zoeken (vergelijk het vormen van een coalitie met de toeleveranciers). Dus benut digitaal bouwen voor het uitwerken van een eigen verhaal over integratie binnen de keten en bredere coalities binnen de bouwkolom.

Nieuwe vormen van samenwerking bij klein bouwinstallatiebedrijf

Deze case leert dat enkele veranderingen en aanpassingen noodzakelijk zijn, zodat bijvoorbeeld 'het werken in een bouwteam' tot zijn recht kan komen. In bijlage 4 beschrijven we die veranderingen en aanpassingen als het maken van een 'keuze'. Op deze plaats noemen we slechts enkele keuzes (zie voor meer uitvoerige beschrijving bijlage 4).

Zo streeft dit bedrijf ernaar de scheiding tussen het bouwkundige en installatietechnische deel volledig op te heffen, zowel in de 'ontwerp-, realisatie- en onderhoudsfase'. Verder kiest het bedrijf voor het uitvoeren van zogenaamde UAV-CG-projecten. Dergelijke projecten geven het bedrijf meer ruimte om zelf op zoek te gaan naar de beste oplossing voor het uit te voeren werk. Het bedrijf kan en moet veel meer laten zien hoe het werk wordt georganiseerd en hoe het afgesproken kwaliteitsniveau wordt gehaald. Daarbij kiest men ervoor zoveel mogelijk met 'vaste partners / co-makers' te werken.

Daarnaast 'geloofd' dit bedrijf volop in de mogelijkheden van digitalisering en men voert dat binnen het bedrijf zo ver mogelijk door (zie bijlage 4: voor voorbeelden). Voor de samenwerking kiest men voor de 'cultuur van het bouwteam'. Men legt vooral de nadruk op het denken 'vanuit rollen en niet zozeer vanuit taken'. Een organisatievorm met bijvoorbeeld een sterke lijn-stafcultuur wordt hiervoor niet geschikt geacht.

Tot slot, de betrokken bedrijven en partijen zijn veelal afkomstig uit of verbonden met de traditionele bouwwereld. Bovengenoemde keuzes, die allerlei veranderingen teweeg brengen en aanpassingen vragen, hebben minder kans van slagen binnen de setting van het traditionele bouwbedrijf. Vroegtijdig heeft men ervoor gekozen een op zichzelf staande organisatie op te zetten, die zelfstandig met deze manier van werken kon gaan experimenteren.

Als het bedrijf, na wat voorwerk, wordt uitgenodigd om met een tender mee te doen, is dat het moment voor het bedrijf om *het bouwteam samen te stellen*. De leiding en de beoogde tendermanager bespreken de strategie en stellen een tijdelijk bouwteam (met eigen mensen, co-partners etc.) samen, dat uiteraard per project kan wisselen. Dit bedrijf stelt geen bouwteams samen met uitvoerend bouw personeel. Aan het bouwteam neemt uitsluitend het hoger personeel

deel (vanaf de functie van 'uitvoerder', hogere en Uta-functies. Dat hangt vooral samen met een aantal bedrijfsstrategische keuzes van het bedrijf (zie verder bijlage 3).

Over het bouwteam en werknemersbelangen. Hoewel het bedrijf niet bijhoudt hoe het personeel het werken in een bouwteam - gelet op de eerdergenoemde werknemersbelangen- ervaart, kunnen wel de volgende opmerkingen worden gemaakt.

Waarschijnlijk levert het bouwteam de grootste bijdrage aan genoemde werknemersbelangen als 'autonomie in het werk' en 'werkplezier of arbeidstevredenheid'. Werknemers van dit bedrijf geven dat ook aan. Over de eigen zeggenschap van het werk is men duidelijk tevreden. Ook geven de werknemers van dit bedrijf, waarmee wij hebben gesproken, gemiddeld een wat hoger waarderingscijfer voor hun arbeidstevredenheid dan de andere geïnterviewde werknemers (zie daarvoor bijlage 1: uitkomsten online enquête).

Het werknemersbelang 'veiligheid en gezondheid' laat een dubbel beeld zien. De leiding veronderstelt dat door de grote mate van 'eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid' een bijdrage aan de veiligheid wordt geleverd. Dat wordt versterkt doordat in het bouwteam allerlei veiligheidsrisico's in beeld worden gebracht. Dat zou het bewustzijn moeten bevorderen; al heeft men daar geen cijfers over.

Aan de andere kant is er het probleem van de 'enorme werk- of tijdsdruk'. Personeel en leiding noemen dit probleem. Voor het personeel springt het probleem van de werkdruk boven alles uit. Men ervaart het werken bij dit bedrijf als 'uitdagend en enerverend', maar het levert ook (veel) werkdruk en/of stress op. De Uta-werknemers, waarmee is gesproken, 'ervaren allemaal werkdruk'.

Daarbij moet direct worden opgemerkt dat diezelfde mensen werkdruk ook als 'iets natuurlijks' zien; juist bij zo'n dynamisch en weinig vastgelegde organisatie als dit bedrijf. Men stelt dat *'een leuke job met vrijheid juist ook werkdruk geeft; en dat het werk en de werkdruk daarmee ook de mensen voor dit werk uitselecteert'*. Daarnaast wordt gewezen op de rol van de opdrachtgever, die de tijdsplanning enorm inkort en 'zorgt voor een irreële planning'. Kortom; werkdruk is alom aanwezig, maar het wordt door onze gesprekspartners - op een enkeling na - niet echt geïdentificeerd.

Zoals ook deze case laat zien, is de bouw op verschillende plaatsen in het land op het gebied van sociale innovatie behoorlijk in beweging. FNV Bouw beraadt zich op haar positie ten aanzien van sociale innovatie in de bouw. In algemene zin stellen wij voor dat FNV Bouw hierbij concrete aansluiting zoekt bij bedrijven, die behoren tot de groep van koplopers zoals dit bedrijf.

Meer concreet roept deze case - over nieuwe vormen van samenwerking - enkele vragen voor het vakbondsbeleid op. Het werken in bouwteams is bij dit bedrijf opgezet voor uitsluitend hoger geschoold personeel, maar niet voor uitvoerend bouw personeel. In hoeverre is deze vorm van samenwerking (bouwteam) ook mogelijk voor het uitvoerend bouwplaats personeel? En kan de

samenstelling van een (apart) bouwteam van uitvoerend personeel een bijdrage leveren aan verbetering of realisering van de genoemde werknemersbelangen?¹⁰

In hoeverre maakt deze casebeschrijving het voor FNV Bouw mogelijk en aantrekkelijk te kiezen voor een meer experimentele vorm voor het verkrijgen van informatie? FNV Bouw zou het initiatief kunnen nemen om juist bij dit of een ander bedrijf te komen tot een experiment waarbij een bouwteam voor uitvoerend bouw personeel wordt samengesteld. In bijlage 3 wordt deze aanbeveling (met voorstellen om het experiment 'aan te kleden' o.a. op het gebied van monitoring en arbeidsvoorwaarden) verder uitgewerkt.

¹⁰ In deze case hebben we in verband met de beperkte tijd geen aandacht kunnen besteden aan de gevolgen van de nieuwe vorm van samenwerken voor het bouwplaatspersoneel. Evenmin is bekend hoe werknemers van de moederbedrijven en de samenwerkingspartners deze nieuwe samenwerkingsvorm beoordelen. In een eventueel experiment van FNV Bouw is het van belang een en ander wel in beeld te krijgen.

Hoofdstuk 3: Werkenden in de bouw en sociale innovatie: de balans opgemaakt.

3.1 Introductie

Aanleiding voor dit onderzoek is de indruk van FNV Bouw dat er toenemende aandacht is voor technologische innovatie in de sector bouw, zowel vanuit de sector als vanuit de overheid¹¹, maar betrekkelijk weinig aandacht voor sociale innovatie en de rol van de werknemer respectievelijk de werknemersbelangen bij die sociale innovatie.

Dit onderzoek wil bijdragen aan het inzicht in het werknemersperspectief met betrekking tot sociale innovatie in de bouw. In dit onderzoek hebben we geprobeerd de ervaringswereld van werkenden in de bouw te beschrijven en in een tweetal innovatiepraktijken binnen het bedrijf (en de rol daarin van werknemers) te schetsen.

Het onderzoek geeft kwalitatief inzicht in de vernieuwingen die voor werkenden wel en niet belangrijk zijn en in hun opvattingen over hun eigen rol in sociale innovatie en die van andere actoren, met name de werkgevers, de overheid en niet in de laatste plaats de vakbond. We besteden in deze nabeschouwing dan ook aandacht aan enkele aanbevelingen voor (vakbonds)beleid.

Voorafgaand zetten we, in grote lijnen neer, welke innovaties de geïnterviewde werkenden als 'hun verhaal' aan ons hebben verteld.

3.2 Sociale innovatie volgens werkenden

In de antwoorden (zie hiervoor hoofdstuk 2) op de drie onderzoeksvragen is in detail ingegaan op de ervaringen, vernieuwingswensen en handelingsmogelijkheden. In dit verband verwijzen we ook verwijzen naar de bijlagen met alle onderzoeksresultaten.

In hoofdstuk 2 hebben we in detail een antwoord gegeven op de drie onderzoeksvragen: welke innovaties, sociale vernieuwingen en veranderingen hebben de door ons geïnterviewde werkenden wel en niet voor ogen? In deze paragraaf reflecteren we op die antwoorden.

Een van de dingen die het onderzoek duidelijk maakt, is dat werkenden weliswaar min of meer gedeelde vernieuwingswensen hebben, maar er tegelijkertijd ook behoorlijke *verschillen* tussen die wensen zijn. Dat komt, niet in de laatste plaats door de verschillen tussen werkenden zelf: 'de'

¹¹ In dit kader wordt o.a. verwezen naar:

- "Uitvoeringsagenda innovatie in de bouw".
Het EIB heeft onlangs becijferd dat de bouw tot 2025 een investeringsagenda kent van zo'n 360 miljard (B&U) en 160 miljard (Infra). Het kabinet, c.q. de ministers I&M, W&R en EZ, wil samen met partijen in de sector die 'Uitvoeringsagenda innovatie in de bouw' ontwikkelen en uitvoeren. Deze agenda is voorgelegd aan de Tweede Kamer en wordt voorjaar 2017 uitgewerkt tot een vierjarenplan (2017-2021). Een van de ambities is o.a. het vergroten van "sector brede innovatie binnen de bouwsector", dat Nederland een toppositie moet opleveren op het gebied van internationale bouw(innovatie).
- "Nederland Circulair in 2050"
In het Programma Circulaire Economie leggen de Ministeries van I&M, EZ en BZK (sep 2016) hun ambitie en strategie vast voor de ontwikkeling van de Circulaire Economieën. De bouwsector is één van de 5 prioritaire sectoren.
- De sector bouw heeft de "Themakaart voor de bouw" laten ontwikkelen en de Bouwcampus in Delft ingericht, waarbij de technologische innovatie zwaar wordt aangezet en er relatief weinig aandacht is voor de sociale innovatie.

werknemer in de bouw bestaat niet. Sterker nog: het is beter om de aanduiding werknemer te vervangen door de aanduiding 'werkende': de bouwnijverheid is een werkplaats voor verschillende werkenden met verschillende soorten formele banden met aannemers, opdrachtgevers en werkgevers.

In dit onderzoek spraken wij met die verschillende werkenden: werknemers met een vast contract (langdurig en kortdurend) of een tijdelijk contract; een uitzendkracht; een werknemer in dienst van een payroll bedrijf, een zzp-er; een ex- werknemer die sinds kort een kleine werkgever is. De gesprekken en de casestudies maken de segmentatie van de arbeid in de bouw zichtbaar en voelbaar.

De verschillen tussen werkenden hebben niet alleen betrekking op de formele band, op de contractvorm maar ook op de hoeveelheid ervaring in de bouw of het gebrek aan die ervaring; op de theoretische en technische bagage; op de plaats binnen de organisatie ('het kantoor' of 'de bouwplaats'); op het geslacht en op de leefsituatie; op levensgebeurtenissen, en op vakbonds-lidmaatschap. Bovendien wordt het perspectief van de werkenden ingekleurd door de omvang van het bedrijf waar men werkt of gewerkt heeft. Dit maakt werken in de bouw lastig, en mogelijk 'uitdagend', voor zowel werkenden, werkgevers als voor een vakbond die er wil zijn voor alle werkenden in die bedrijfstak. En het stelt de bedrijfstak voor de vraag wat ze hieraan moet doen.

Gewenste sociale innovaties

Welke sociale innovaties 'de werkenden' willen is dus niet zo eenvoudig te beantwoorden, gezien de verschillen tussen die werkenden. Overigens zijn er niet alleen verschillen tussen groepen werkenden (zoals tussen bouwplaatspersoneel en Uta-personeel), maar ook binnen deze groepen zijn er grote verschillen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de interviews met oudere werkenden, waarvan het zeker is dat zij niet gezond 'de eindstreep' zullen halen alsmede werkenden die 'zeker weten' dat ze dat wel doen. Of uit de interviews met flexwerkers, waarvan sommigen in een zeer vervelende afhankelijke positie verkeren terwijl anderen bewust kiezen voor een flexpositie.

Een eerste, meer algemene conclusie is dan ook - gebaseerd op de ervaringen van de geïnterviewde werkenden- dat er (grote) verschillen zijn tussen groepen werkenden en binnen groepen werkenden (Uta-bpp; hoog-laag opgeleide; jong-oud; flex-vast, etc.)

Zoals wij hierna ook zullen betogen betekent dat voor een vakbond dat ze in haar belangen-behartiging niet alleen moet uitgaan van gezamenlijke belangen, maar ook rekening moet houden *met verschillen in belangen*. FNV Bouw zou in haar beleid en activiteiten meer rekening moeten houden met deze verschillen. Ondanks deze verschillen zijn er (door alle geïnterviewden) gedeelde vernieuwingswensen. We kunnen ons niet aan de indruk onttrekken dat werkenden het 'bestaande verhaal' van de bouw 'zat' zijn en behoefte hebben aan een ander beter verhaal van de bouw.

Wat wordt 'het verhaal van de bouw'?

Uit de interviews komt het beeld naar voren dat werkenden het 'bestaande verhaal' van de bouw 'zat' zijn. Niemand van de geïnterviewden voelt zich op zijn gemak bij het verhaal dat -om in de bouwmarkt te overleven- flexibel werken noodzakelijk is; veel buitenlandse werknemers nodig zijn en werkdruk normaal is, evenals vroegtijdige uitval en uitsluiting van ouderen en arbeidsongeschikten.

De werkenden die wij gesproken hebben willen een 'nieuw verhaal van de bouw'. Ze vinden dat de bouw dat andere verhaal nodig heeft. En ze hebben het zelf ook nodig, voor hun eigen werkende leven, zodat er 'zin' wordt gecreëerd in arbeid en een lange termijnplanning in het leven mogelijk is.

Op dit moment wordt een deel van het verhaal van de bouw geschreven (én gedomineerd) door de aanhangers, meest hoogopgeleide werknemers in de bouw, van nieuwe technologie in de bouw. Zij *geloven* dat nieuwe technologie veel (zo niet alle) problemen in de organisatie van de bouw (kwaliteit, planning en logistiek, gebrek aan vakmanschap) zal oplossen.

Hun verhaal van de bouw verdient aanvulling met sociaal innovatieve elementen als interessant werk, goede en zekere arbeidsvoorwaarden, mogelijkheden om te leren, autonomie en vakmanschap. Zodat het nieuwe verhaal van de bouw een verhaal is voor alle groepen werkenden in de bouw.

Een tweede algemene conclusie is dat, ondanks alle verschillen tussen werkenden, die werkenden *gedeelde vernieuwingswensen* hebben. Hieronder verwoorden wij die wensen in een tiental punten.

1. Deelnemers zijn het bestaande verhaal (zie bovenstaand kader) van de bouw wel 'zat'. Er is behoefte aan een nieuw 'verhaal van de bouw'.
2. Werkenden in de bouw zijn van mening dat het ongepast is om ervan uit te gaan dat **oudere werkenden**, zeker zij die meer dan 40 jaar werkzaam zijn op de bouwplaats, in staat zijn door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (van 67 jaar of hoger). 'Iedereen' beseft dat dit niet mogelijk is en evenmin gewenst. Tegelijkertijd is het besef daar dat het goed zou zijn om de expertise van deze groep zo lang mogelijk te kunnen gebruiken.
3. Werkenden geven doorgaans de voorkeur aan '**vast** werk'. Maar werkenden in de bouw beseffen maar al te goed, meestal ook uit eigen ervaring, dat 'vast' werk in de bouw ook van tijdelijke aard kan zijn, gezien de conjuncturele schommelingen die de bouw 'nu eenmaal' kenmerkt. Tegelijkertijd heeft een deel van hen de voorkeur om -voor kortere of langere tijd- in een flexibele arbeidsrelatie te werken. In dat geval vindt men wel dat die flexibele arbeidsrelatie voldoende zekerheid moet bieden.
4. Het merendeel van de geïnterviewden heeft te maken met grote **werkdruk**. En 'iedereen' vindt dat dit erbij hoort, bij het werken in de bouw. En 'iedereen' is tegelijkertijd van mening dat de werkdruk aangepakt moet worden, 'dat het zo niet verder kan'. Ook in dit onderzoek zien we 'suggesties om werkdruk aan te pakken', maar in de praktijk vinden we nauwelijks enige adequate aanpak. Werkenden weten in de praktijk vaak niet hoe ze het management ervan

kunnen overtuigen de werkdruk te verlichten 'als werkdruk tegelijkertijd iets is dat erbij hoort'. Het management lijkt niet te weten hoe werkdruk kan worden aangepakt.

5. De geïnterviewden vinden doorgaans **onveiligheid** niet zo'n probleem. Eerder hebben ze problemen met de in hun ogen 'doorgesloten' veiligheidszorg, die volgens hen te formalistisch is en geen rekening houdt met de praktijk.
6. (Bijna) niemand van de geïnterviewden pleit voor *meer* **autonomie** in de vorm van meer invloed op de arbeidstijden, deeltijd etc. Autonomie t.a.v. de uitvoering van het werk wordt wel van groot belang geacht. Al wordt, op een enkele uitzondering na, niet gepleit voor vergroting van de autonomie op de uitvoering van het werk. Wel willen werkenden (zoals hiervoor is beschreven) een meer reële werkplanning zodat werkdruk wordt voorkomen.
7. Het merendeel van de geïnterviewden heeft om een aantal redenen een **positieve binding** met de bouw: 'het werk geeft je een behoorlijke mate van vrijheid en autonomie', 'je kunt je vakmanschap gebruiken', 'je werkt samen met collega's die doorgaans vriendelijk zijn' en 'je oordeel wordt op prijs gesteld'. Een deel van de geïnterviewden is echter **cynisch** geworden over de bouw omdat men die positieve binding is kwijtgeraakt. Werkenden hebben een sterke wens dat de aantrekkelijke kanten van de bouw overeind blijven.
In dit verband mag ook niet onvermeld blijven dat de werkenden zich ernstige zorgen maken over de instroom en begeleiding van jonge vakkrachten. Is het niet mogelijk dat het 'probleem' van de oudere werkende onder andere wordt opgelost door hen mentor te maken van jongere vakkrachten?
8. Hiervoor is reeds vermeld dat veel werkenden de bouw aantrekkelijk vinden omdat je oordeel op prijs wordt gesteld. Tegelijkertijd wordt in de interviews duidelijk dat een deel van de werkenden klachten heeft over de *communicatie*. De kwaliteit van de communicatie tussen mensen verdient aandacht.
Met het vorige hangt samen **de kwaliteit van de organisatie**. Bijna alle werkenden worden geconfronteerd met weinig optimale organisaties; problemen in de planningen, tijdsdruk, niet adequaat reagerend management; etc.. Veel van de geïnterviewden wensen verbetering van de kwaliteit van de organisatie. Er is onder andere behoefte om '*het gat tussen kantoor en bouwplaats te verkleinen*'. Dat wil zeggen: betere afstemming tussen kantoor en bouwpraktijk onder andere door betere communicatie, minder vergaande arbeidsdeling (of beter teamwork).
In dit verband passen ook de wensen om de technologische achterstand van een deel van de werkenden, met name bouwplaatspersoneel, te verkleinen. Hoe dat in de praktijk kan worden gebracht weet eigenlijk niemand. Het is tijd voor experimenten en kennisontwikkeling op het

gebied van organisatie van de arbeid. Te denken valt aan onderzoek naar de voor- en nadelen van uitbesteding, de mogelijkheden tot samenwerking in teams en vermindering van flexarbeid.

9. **Verbetering van de participatie** in de bouw lijkt van belang. Werkenden willen graag serieus genomen worden. Daarom willen ze participeren, meepraten, meedenken en meebeslissen. Werkenden werken in organisaties waar in het eerste niveau van participatie, meepraten, meestal wel is voorzien. Meedenken en meebeslissen -met de leiding- komt minder vaak voor. Werkenden hebben weliswaar behoorlijke goede verhoudingen met de direct leidinggevende, maar minder goede verhoudingen met de leiding van het bedrijf. Ook de OR of PVT, als die er is, geeft blijkbaar weinig ruimte aan werkenden om zich te kunnen laten horen. De cases laten ook zien dat de invoering van nieuwe technologie in een bedrijf wordt bepaald door top en directie. De participatie van werkenden bij de invoering van nieuwe technologie is beperkt tot meepraten en meedenken van een deel van het Uta-personeel. Bouwplaatspersoneel, vast of flex, speelt hierin geen rol van betekenis. En dat geldt ook voor de vakbond en de OR. Het is dan ook niet verwonderlijk dat bij de invoering van nieuwe technologie niet of nauwelijks rekening is gehouden met werknemersbelangen.
10. Er bestaat behoefte aan **kwalificatieontwikkeling**. En er is de noodzaak daartoe. De kans is aanwezig dat een aanzienlijk deel van het bouwplaatspersoneel technologisch op achterstand raakt. Bovendien is er wel veel praktijkkennis over organisatie van het bouwen (en vooral over hoe dat fout kan gaan) maar die praktijkkennis is onvoldoende gestut door theoretische kennis over arbeid- en organisatievraagstukken. De mogelijkheden tot kwalificatieontwikkeling zijn te beperkt. Belemmeringen zijn de werkdruk, gebrek aan collectieve rechten, en de relatief starre opvatting dat voor kwalificatieontwikkeling altijd theoretische kennis nodig is.

Handelingsmogelijkheden werkenden

Dit onderzoek geeft ook inzicht in de handelingsmogelijkheden van de werkenden zelf en hun verwachtingen over het handelen van anderen. Het merendeel van de werkenden ziet voor zichzelf beperkte handelingsmogelijkheden. In sommige gevallen troffen we interessante voorbeelden aan van individueel (adequaat) handelen door bijvoorbeeld een uitvoerder die met het oog op de door hem gewenst vroege uittreding uit het werk, in zijn eigen tijd projectontwikkelaar is.

Ook zijn we voorbeelden tegengekomen van gezamenlijk adequaat handelen, zoals de zzp-kraanmachinist die het initiatief heeft genomen voor een whatsapp-groep van kraanmachinisten. Met die app-groep helpen ze elkaar bij het vinden van werk en hebben ze samen een aantal veiligheidsmaatregelen gerealiseerd. Toch komt gezamenlijk optrekken van werkenden op de werkplek nauwelijks van de grond. Daarvoor worden verschillende redenen genoemd, waaronder de grote verschillen in arbeidsmarktpositie, individualisering ('iedereen is druk met zichzelf') en vele meer persoonlijke redenen zoals de afhankelijkheid van werkenden die in schuldsanering zitten.

Als werkende in de bouw 'moet' je kunnen opkomen voor jezelf. Een deel van de geïnterviewden heeft daarin een behoorlijke redzaamheid. Sommigen zijn assertief. Een deel van de werkenden, waaronder arbeidsongeschikte en werkloze geïnterviewden, is echter gelaten over de situatie en ziet weinig mogelijkheden die te beïnvloeden. Toch worden zij door de samenleving geacht competent te handelen.

Voor deze groep geldt dat het '*doenvermogen*', zoals de WRR die competentie bestempelt, niet toereikend is. Niet alle werkenden zijn zelfredzaam genoeg om een plan te kunnen maken, in actie te kunnen komen, vol te houden en te kunnen omgaan met verleidingen en tegenslag. De lat ligt voor hen te hoog. Werkgevers, overheid en vakbonden moeten hiermee rekening houden. Dat betekent terughoudendheid bij het uitbreiden van keuzevrijheden, respectievelijk terugdraaien van die keuzevrijheid. Meestal hebben de geïnterviewden hun hoop gevestigd op de werkgever en op collectieve oplossingen (via de cao, overheidsmaatregelen, ingrijpen inspectie) voor de door hen gewenste innovaties in de bouw.

De mogelijkheden om medezeggenschap uit te oefenen via OR of PVT kent weinig aanhang. De geïnterviewden zijn niet of nauwelijks bekend met de mogelijkheden van medezeggenschap. De cases laten zien dat de medezeggenschap geen rol speelt bij de invoering van nieuwe technologie. Tenslotte hebben we uit de interviews de indruk dat werkgevers evenmin de instelling van OR-en stimuleren.

Afsluitend is een derde, meer algemene conclusie dat een meerderheid van de geïnterviewde werkenden voor zichzelf slechts beperkte handelingsmogelijkheden ziet om de gewenste veranderingen te realiseren.

3.3 FNV (Bouw) en sociale innovatie

Voor FNV Bouw levert deze studie een schat aan informatie op over de ervaringen van werkenden; hun arbeidssituatie; hun opvattingen over wat er moet veranderen in de bouw; over de (on) mogelijkheden van werkenden om hun eigen situatie te verbeteren; over hun (gebrekkige) mondigheid en over hun verwachtingen van de vakbeweging.

We gaan ervan uit deze informatie zijn weg vindt naar bestuurders, medewerkers en kaderleden. Zodat ze bij de plannen die zij maken en de veranderingen die ze voorstaan zich rekenschap geven van de ervaringen en opvattingen van de werkenden uit dit onderzoek.

Opvattingen over sociale innovatie

Een van de vragen in deze slotparagraaf is of en in hoeverre de vernieuwingswensen van onze gesprekspartners overeenkomen met die van FNV Bouw en welke aanvullingen nodig zijn, vanuit het perspectief van de geïnterviewden. We lopen hier de verschillende thema's langs.

- Er is ruime steun voor het ouderenbeleid van de FNV (generatiepact, flexpensioen, vroegere pensionering voor zware beroepen etc.). De interviews maken tegelijkertijd duidelijk dat naast deze beleidsvoorstellen extra inspanningen noodzakelijk zijn om het vraagstuk van met name *ouderen en werken in de bouw* op een voor werkenden aanvaardbare manier op te lossen. Zij zitten 'in de val'. Zij geven aan nu al 'op' te zijn, maar moeten nog een paar jaar. Geld voor het creëren van een eigen vroegpensioen ontbreekt; bij- en zeker omscholing wil of kan men niet. Voelbaar in die gesprekken was de reële vrees om die verhoogde pensioengerechtigde leeftijd van 67 niet gezond of werkend te gaan halen. Een groot deel van die oudere geïnterviewden kan en wil niet wachten op collectieve afspraken in de cao of in Den Haag. In deze groep overheerst teleurstelling, onmacht en cynisme.

Wij suggereren daarom een 'Deltaplan' voor ouderen (zie kader volgende bladzijde), waarin de vakbeweging een belangrijke rol moet en kan spelen en daadwerkelijk realiseert dat deze groep eerder kan stoppen met werken.

- Brede steun van de geïnterviewden krijgt de gedachte en het streven van de FNV naar 'het leggen van een bodem in de arbeidsvoorwaarden van alle werkenden in de sector'. Volgens onze gesprekspartners 'voorkomt dat veel ellende'. Daarbij is handhaving uiteraard van groot belang.
- De FNV kiest voor 'echte banen', en heeft een absolute voorkeur voor de vaste baan. Los van de vraag wat de precieze definitie van een vaste baan is, bestaat die in de bouw ook steeds minder. Dat neemt niet weg dat de meeste werkenden dat nastreven, maar zich tegelijkertijd realiseren dat dit lang niet altijd haalbaar is. Een FNV-beleid gericht op 'meer werkzekerheid' en minder de nadruk op het 'absolute van de vaste baan' lijkt dan ook een optie die beter aansluit bij de bouwwereld. Bovendien laat het onderzoek zien dat een deel van de geïnterviewden uit eigen vrije keuze flexwerker is geworden. Gezien dit onderzoek zou de FNV Bouw minder negatief moeten staan ten opzichte van flexwerk in het algemeen. Bepaalde vormen en elementen van flexwerk worden juist als positief ervaren door degenen die dat willen en nadrukkelijk kiezen voor dat flexwerk. Dat heeft een deel van onze gesprekspartners ons duidelijk laten weten. Maar een gelijke behandeling van flexwerkers en vaste werkers wordt wel op prijs gesteld door de geïnterviewde werkenden. Het ontwikkelen van initiatieven om 'externe flex te vervangen door interne flex' sluit goed aan bij een dergelijke beleidsopvatting.
- Dat de FNV graag ziet dat 'er wordt geïnvesteerd in mensen *ongeacht hun contractvorm*' vindt brede ondersteuning. Op basis van dit onderzoek kan dit standpunt wel nader gespecificeerd worden. Uit dit onderzoek komt naar voren dat weliswaar 62% scholing wil, maar tegelijkertijd noemt men ook allerlei belemmeringen zoals financiën, afhankelijkheid van de

'Deltaplan voor ouderen'

Uitgangspunten:

1. Een deel van de (oudere) werknemers haalt niet in gezondheid hun pensionering. Volgens het UWV kwamen in 2016 ongeveer 40.000 mensen in de WIA; met 12% de grootste groei sinds crisisjaar 2010. Volgens UWV is de kans om in 2017 arbeidsongeschikt te geraken voor 55-plussers 10x zo groot als voor werknemers onder de 25 jaar.
2. Werknemers in de bouw worden al op relatief jonge leeftijd (> 45) bijgestaan om op een gezonde manier - zowel in financieel, fysiek als mentaal opzicht - de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken.
3. Verschillende vormen van innovatie (sociaal-technologisch-collectief-individueel) worden ingezet om de huidige (oude) bouwwerker een '**way-out**' te geven en het wat jongere werknemersbestand, dat binnen afzienbare tijd in de gevarezone komt, zo goed mogelijk in te zetten binnen en buiten de bedrijfstak.
4. Oudere werknemers hebben veel verschillende *individuele* vragen en problemen inzake langer doorwerken. Eén standaardoplossing voor allen doet – zelfs als deze voor handen zou zijn – geen recht aan die individuele vragen en problemen op het terrein van langer doorwerken.

Aanpak:

Voor verbetering van de positie van de oudere werknemer zou FNV Bouw een viertal rollen nadrukkelijk aandacht moeten geven:

- a. FNV Bouw in de rol van *intermediair*: In die rol brengt FNV Bouw allereerst de oudere werknemers bij elkaar. Aan het eind van het interview lieten veel van de oudere werknemers blij te zijn 'hun verhaal kwijt te kunnen' of blij te zijn met 'de aandacht van de bond'. Juist die uitwisseling van ervaringen door oudere werknemers bij elkaar te brengen maakt het ook mogelijk dat men elkaar kan bijstaan. Voor de bond biedt het de mogelijkheid veel explicieter 'beleid voor de oudere werknemer' tot ontwikkeling te brengen.
- b. FNV Bouw in de rol van *individuele belangenbehartiger*. Als antwoord op de behoefte (van mogelijk wat meer de jongere werknemer) aan *Individueel advies over loopbaan en omscholing*.
- c. FNV Bouw in de rol van *collectieve belangenbehartiger*. Een groot deel van de geïnterviewde werknemers kijkt, in meer of mindere mate, toch vooral naar de vakbeweging voor verbetering van de positie van de oudere werknemer.
Er zijn verwachtingen over collectieve oplossingen op basis van sociale akkoorden met werkgevers én de overheid en op basis van cao-afspraken. De volgende onderwerpen lijken in ieder geval van belang in het kader van collectieve belangenbehartiging: realisatie van een flexpensioenregeling; een regeling die het mogelijk maakt om verschillende inkomensbestanddelen, regelingen en voorzieningen (WGA, WW, flexpensioen) in elkaar te schuiven zodat oudere werknemers die slechts gedeeltelijk kunnen werken een 'fatsoenlijk' inkomen kunnen hebben; vrijwillige demotie faciliteren door (enige) garantie te bieden aan betrokken werknemer dat inkomensterugval en duurzaam verlies van werk wordt voorkomen; een regeling voor omscholing naar een functie binnen en buiten de bedrijfstak (inclusief werkgarantie?) voor werknemers vanaf 40 jaar; rouleren: in sommige organisaties voert men experimenten uit waarbij het erop neerkomt dat werknemers één dag in de week in een 'andere rol op het werk zijn'.¹²
- d. FNV Bouw als uitvoerder van plannen. Er zijn twee mogelijke manieren voor uitwerking :
 - Voor het realiseren van bovengenoemde wensen richt FNV Bouw een afzonderlijke uitvoeringsorganisatie op (met externe financiering). Deze organisatie richt zich niet alleen tot werkgevers in de bouw, maar ook naar werkgevers in andere sectoren, lagere overheden, zorginstanties.
 - Voor het realiseren van bovengenoemde wensen maakt de bond een eigen projectorganisatie, veelal gebaseerd op de 'eigen organisatie en op vrijwilligerswerk'.

¹² Zie bijvoorbeeld de aanpak bij de RET in Rotterdam. De oudere buschauffeurs en trambestuurders rijden 1 dag in de week geen bus of tram, maar zijn servicemedewerkers op de perrons om de veiligheid te verhogen en reizigers de weg te wijzen. Dergelijke projecten verbreedt de ervaring, is goed voor de variatie, de gezondheid en de motivatie en blijft juist dicht genoeg bij het huidige werk. Ook in de bouw zou men dergelijke projecten kunnen opzetten.

werkgever, slechte begeleiding. De indruk bestaat dat werkenden 'meer collectief geregelde ruim geformuleerde en gefinancierde scholingsrechten' nodig hebben om die stap naar scholing daadwerkelijk te maken.

- Aansluitend hierop zou kwalificatieontwikkeling nadrukkelijker in beeld moeten zijn. Verbetering van collectieve scholingsrechten, via de cao, en kwalitatieve verbetering scholing (ook aandacht voor praktijkleren; aandacht voor technologische vernieuwing; organisatiekunde voor iedereen in de bouw).
- FNV kiest voor aanpak van werkdruk. Er is weinig mis met de informatie en tools die FNV aanlevert op dit gebied (zie: <https://www.FNV.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/werkdruk-en-werkstress/>). Ondanks dat nagenoeg alle geïnterviewden werkdruk als een groot probleem ervaart, meldt *geen enkele gesprekspartner* dat ze gebruik heeft gemaakt van deze website en tools. Ook verwijst geen van de geïnterviewden naar eerder onderzoek van FNV Bouw naar werkdruk bij Uta-personeel.¹³
Dat heeft ons inziens te maken met de relatief zwakke binding en communicatie tussen vakbond en werkenden. Het heeft ook te maken met de beperkte mondigheid van werkenden. Werkdruk kan pas worden aangepakt als mondige werkenden dat agenderen en bereidwillige werkgevers bereid zijn dit te bespreken. Wil FNV Bouw daadwerkelijk bijdragen aan de oplossing van de werkdruk dan zal ze zich intensiever hiermee moeten bemoeien. Dat impliceert bijdragen aan de mondigheid van werkenden; voorwaarden scheppen (in de cao ?) voor overleg tussen werkenden en werkgevers op bedrijfsniveau; door afspraken (samen met werkgevers?) met opdrachtgevers over onderwerpen als 'reële planning van de uitvoering' etc.
- Verbetering van de participatie in de bouw lijkt van belang. Daarbij moet in eerste instantie gedacht worden aan verbetering van directe participatie op de werkvloer en aan vergroting van de participatie met de leiding van het bedrijf via meedenken en meebeslissen. Daarnaast geven de onderzoeksresultaten de indruk dat ondernemingsraden en PVT een kwaliteitsimpuls nodig hebben, zeker waar het gaat om de relatie met de achterban en beïnvloeding van technologie en organisatie.

Wat is het strategisch belang van sociale innovatie voor FNV Bouw?

Voordat de rol van FNV Bouw inzake sociale innovatie kan worden geschetst ligt het voor de hand een antwoord te geven op de vraag of FNV Bouw eigenlijk wel aandacht dient te besteden aan sociale innovatie. Wat is voor FNV Bouw het strategisch belang en wat zijn de strategische mogelijkheden? Een toelichting met verschillende kanten.

¹³ Zie : https://www.fnvbouw.nl/actueel/nieuws/paginas/Werkdruk_utapersoneel_in_de_bouw_is_torenhoo_1834.aspx

Sociale innovatie, what's new?

Een van de vragen is of en in hoeverre sociale innovatie een nieuw begrip is en een nieuwe vakbondspraktijk met zich meebrengt. Als we de definitie in ogenschouw nemen, dan kunnen we stellen dat er niets nieuws onder de zon is. Het uitgangspunt dat werkgevers en werknemers samen de organisatie en kwaliteit van de arbeid verbeteren vinden we ook terug in de Arbeidsomstandighedenwet (1985) en de Wet op de Ondernemingsraden (1979). Ook de SER-commissie 'Opvoering productiviteit' (COP), in 1961 opgericht, had dit als uitgangspunt voor haar activiteiten gericht op modernisering van het bedrijfsleven.

Het concept van sociale innovatie past dus bij het Rijlands model van arbeidsverhoudingen, waar binnen werkgevers en werknemers tezamen, daartoe gestimuleerd door de overheid, innovaties realiseren waar ze beiden beter van worden.

Strategische belang voor FNV Bouw

Kernvraag is of de situatie in de bouw dusdanig is dat het concept 'sociale innovatie' binnen dergelijke Rijlandse arbeidsverhoudingen tot bloei kan komen? Of is het andersom mogelijk om met behulp van het concept 'sociale innovatie' de arbeidsverhoudingen en -omstandigheden te verbeteren?

Deze studie maakt in ieder geval duidelijk dat veel van de geïnterviewde werkenden op zoek zijn naar 'het verhaal van de bouw' en dat zij daarbij in meer of mindere mate kunnen aansluiten bij 'sociale innovatie'. Wel hebben we de indruk dat met name de *context* waarbinnen aan sociale innovatie moet worden gewerkt niet 'des Rijlands' is. Die context wordt onder andere gekleurd door afnemende aandacht van werkgevers voor werkenden, de sterke toename van werkdruk, verschillende vormen van flexwerk en problemen in organisatie en planning. Met name door flexwerk komt een van de centrale uitgangspunten van sociale innovatie – het doorvoeren van vernieuwingen met betrokkenheid van alle werknemers - onder druk te staan. Aangezien flexwerkers doorgaans geen werknemer zijn en nauwelijks enige binding hebben met de directe of indirecte werkgever. Mogelijk vermindert de hoeveelheid flexwerk in de nabije toekomst vanwege de verwachte krapte op de arbeidsmarkt. Die krapte kan ook gewenste veranderingen praktijk laten worden. Het is echter evenmin uitgesloten dat de krapte op de arbeidsmarkt ook andere ongewenste veranderingen met zich meebrengt zoals met name verhoging van de werkdruk.

Nieuw is ook de technologische vernieuwing, die de bouw binnentreedt en vooral de aard van die vernieuwing. Met name door BIM ontwikkelt zich niet alleen een verdere digitalisering van de bouw, met –soms nog onduidelijke- gevolgen voor de kwaliteit en kwantiteit van de arbeid. De bouw raakt ook door digitalisering/BIM verknoopt met de toeleveringsindustrie en de installatietechniek. Dat stimuleert de vorming van nieuwe ondernemingen, waarin bouw, installatie en toelevering met elkaar zijn geïntegreerd. Dit dwingt FNV (Bouw) tot herpositionering: één FNV voor bouw, installatie en toelevering?

Het is aan FNV Bouw om antwoorden op de zo juist geformuleerde kernvragen al dan niet te zoeken in de richting van sociale innovatie. Strategisch gezien zijn er daarbij verschillende mogelijkheden.

Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat FNV Bouw samen met haar achterban *het verhaal van sociale innovatie* kan uitwerken en uitdragen. Dat kan een wervend verhaal worden, zeker als FNV Bouw een *aantal nieuwe verhalenvertellers*, afkomstig uit de verschillende deelculturen, bereid vindt dat nieuwe verhaal mede uit te dragen.

Dat verhaal zal antwoord moeten geven op nieuwe vragen zoals: kan via sociale innovatie de positie van werkenden worden verbeterd; hoe kan nieuwe technologie hieraan bijdragen en welke werknemersbelangen lenen zich hiervoor het best; op welke wijze kan FNV Bouw – al dan niet samen met FNV Metaal en FNV ‘Toelevering’ – hierop invloed uitoefenen en samen met hen een of meerdere vormen van sociale innovatie realiseren?

Op deze meer strategische vragen zal de vakbond op korte termijn antwoorden moet formuleren om op langere termijn voldoende invloed te kunnen uitoefenen. In aanvulling hierop is er nog een viertal andere argumenten, die aandacht voor technologische en sociale innovatie voor FNV Bouw van strategisch belang maken.

Ten eerste is er het argument dat sociale innovatie -mits goed ingevuld en geïntroduceerd - de bouw uit ‘het moeras kan halen van inadequate organisatie, planning, uitstoting en de kwalificatie’. Mogelijk kan dit gedeeltelijk de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers in een ander perspectief plaatsen. FNV kan een voorhoederol daarin spelen.

Het tweede argument is dat ledenverlies de FNV noopt om nieuwe leden te werven. Die nieuwe leden zitten ook in (nieuwe) organisaties die met nieuwe technologie nieuwe markten aanboren. Deze werkenden hebben een sterke vakinhoudelijk interesse voor techniek en organisatie, naast het feit dat ze ‘niet teveel werkdruk willen’ en ‘marktconform’ willen worden betaald. FNV Bouw moet op die verschillende interesses aansluiten, wil ze deze groep aan zich kunnen binden. FNV Bouw wordt geadviseerd om ook uit deze groep ‘nieuwe verhalenvertellers’ te scouten.

Het derde argument heeft te maken met het verlies van invloed van de FNV op de ontwikkelingen in de bouw en de verschillende actoren in de bouw. FNV zal invloed kunnen ontwikkelen door nieuwe coalities te sluiten met individuele (regionale en landelijke) werkgevers en opdrachtgevers, waar alle partijen hun voordeel mee kunnen doen. Er liggen mogelijkheden om samen met werkgevers (en werkenden) in kaart te brengen welke ontwikkelingen relevant zijn; wat dat betekent voor werkenden in de bouw, voor de bedrijven en op welke wijze FNV– samen met werkgevers en werkenden/leden- daarop kan inspelen. Dat hebben alleen al de twee casebeschrijvingen duidelijk gemaakt.

Het vierde argument betreft het opbouwen en uitdragen van expertise over nieuwe technologie en sociale innovatie. In de sector is relatief veel expertise over nieuwe technologie en relatief weinig over de gevolgen van nieuwe technologie; over de mogelijkheden die naar je hand te zetten en wijze waarop die ingebed kan worden in de organisatie via een of meerdere vormen van sociale innovatie. FNV Bouw heeft die expertise in huis, via haar leden, en kan die expertise verder ontwikkelen samen met haar leden. Het is ons gebleken dat in de sector bouw, met name onder inhoudelijk geïnteresseerden zoals technici en ingenieurs - die nu doorgaans nog weinig ophebben met de vakbeweging - interesse en bereidheid bestaat om aan dat proces van kennisopbouw bij te dragen.

Sociale innovatie in de bouw begint bij de vakbond

Houding

Tijdens de interviewronde kwam het gesprek nagenoeg altijd op de vakbond; op de FNV. Er is bij veel betrokkenen een positieve grondhouding ten opzichte van FNV. De bond wordt als noodzakelijk gezien voor met name het afsluiten van een cao en voor het aandragen van oplossingen voor individuele problemen. En de bond is, voor sommigen, zichtbaar. Maar er is ook kritiek op de bond. Zoals ook uit de enquête en de interviews volgt is de band tussen vakbond en leden, en andere werkenden, broos. Ongeveer de helft van de respondenten is niet tevreden over de mogelijkheden om mee te denken, mee te praten of mee te beslissen met de vakbond. Daarnaast is een aantal ervaren (ex) vrijwilligers/kaderleden ontevreden over de bejegening door bestuurders van de bond en door collega-vrijwilligers. In enkele gevallen heeft dit tot opzegging van het lidmaatschap geleid.

Voor de meeste geïnterviewde werkenden is het de eerste keer dat zij hun verhaal (kunnen) doen. De interviews maken duidelijk dat deze werkenden graag hun verhaal doen over hun werk, hun ervaringen en hun verwachtingen. En dat niet alleen over de ervaringen met hun werkgever en met de politiek, maar ook over hun ervaringen met 'de' bond.¹⁴

Is het mogelijk dat FNV vaker in gesprek gaat met haar leden en werkenden in de bouw? En zich ook meer aantrekt van die ervaringen? Het is niet uitgesloten dat een dergelijke dialogische houding de kracht van de FNV doet toenemen. Een dergelijke luisterende houding, die aansluiting zoekt bij de ervaringswereld van de (potentiële) leden is ook essentieel om tot sociale innovatie in de bouw te komen. 'Doe ook zelf wat je uitdraagt' ('Practice what you preach') geldt ook in dit geval. Sociale innovatie doe je samen, ook als bond samen met je achterban. Tegelijkertijd is duidelijk dat mensen wel met enige regelmaat aangesproken kunnen worden om met de vakbond samen te werken. Maar dit kan niet frequent, gezien de werkdruk waarmee ze te maken hebben.

¹⁴ Op deze plaats is het overigens relevant te vermelden dat een aanzienlijk deel van onze eerste lijst van (30) potentiële geïnterviewden geen medewerking wilden verlenen aan het onderzoek (8 in totaal).

We pleiten hier ook voor een meer experimentele houding van de FNV. Het terrein van technologische en sociale innovatie in de bouw is nog relatief onontgonnen. En het is niet altijd even duidelijk wat de gewenste koers is. Daarom is het beter te experimenteren op 'kleine schaal'. Treedt buiten de bestaande beleidskaders. Laat nieuw beleid van FNV Bouw zich eerst op kleine schaal bewijzen, alvorens het breed in te voeren. Dus experimenteer systematisch en monitor het effect.

Aanpak

Over welke inhoudelijke veranderingen de FNV, volgens geïnterviewden, zou kunnen realiseren, is hiervoor reeds uitvoerig stilgestaan. We willen besluiten met enkele suggesties voor een mogelijke aanpak, waarbij de FNV op verschillende niveaus zou kunnen werken aan het realiseren van de verschillende wensen van werkenden inzake sociale innovatie.

Variatie in de aanpak staat voorop. Dat betekent experimenteren in onbekende situaties; samenwerken met werkgevers/opdrachtgevers, maar ook met andere coalities waar dat kan; reguleren en strijden waar dat nodig is; maar juist ook gebruik maken van de eigen mogelijkheden als organisatie om samen met werkenden een beter bouwklimaat te creëren.

Sterker op bedrijfsniveau

Een aantal elementen van sociale innovatie is relatief moeilijk te beïnvloeden via de traditionele vakbonds-aanpak (zoals landelijk overleg, cao, bouwplaatsbezoek, acties, staking). Op bedrijfsniveau worden de strategische bedrijfsbeslissingen genomen inzake technologie en organisatie (die worden niet genomen op de bouwplaats, maar zijn er natuurlijk wel zichtbaar). Juist op dat bedrijfsniveau zal de FNV aan kracht en invloed moeten winnen. Dat betekent invloed behouden en verwerven op bedrijfsniveau via OR, PVT en via individuele contactpersonen.

Enkele veranderingen ten aanzien van sociale innovatie die op bedrijfsniveau, die naar ons oordeel, uitwerking verdienen zijn:

- (experimenteren met) het beïnvloeden van nieuwe technologie;
- verbetering van participatie en medezeggenschap (waaronder overbrugging van 'het gat' tussen kantoor en bouwplaats) door andere samenwerkingsvormen zoals zelfsturende teams (met bouwplaats en kantoorpersoneel) die samen verantwoordelijk zijn voor ontwerp en uitvoering;
- afspraken over scholing (respectievelijk uitwerking van cao afspraken hierover);
- aanpak van werkdruk en uitwerking van het ouderenplan (zie kader).

Sterkere individuen, sterkere organisatie

Een belangrijke les van dit onderzoek is dat deze geïnterviewde werkenden graag hun verhaal doen, en gehoord willen worden. De gesprekken maken duidelijk dat een deel van hen wel meer betrokken wil zijn bij de bond, zij het dat ze beperkte tijd hebben of weinig zin hebben om aan 'klassieke vakbondsacties' mee te doen. Een rol als contactpersoon zou bijvoorbeeld wel passend kunnen zijn.

De FNV zou- digitaal of telefonisch - met enige regelmaat die contactpersoon kunnen benaderen voor het delen van hun werkervaringen.

In meer brede zin gaat om het in gang zetten van een tweetal ontwikkelingen:

- het vinden van relatief eenvoudige antwoorden op de vraag of de FNV *zelf* het niet vaker op zich kan nemen naar die ervaringen van werkenden- digitaal of anders; individueel of groepsgewijs – te vragen;
- het vinden van relatief eenvoudige antwoorden op de vraag of de FNV niet kan stimuleren dat werkenden met elkaar in contact worden gebracht om ervaringen te delen en elkaar bij te staan.

Wat opvalt is dat deze werkenden wel veranderingen willen, maar het zo moeilijk alleen of samen met collega's weten te realiseren. Er is noodzaak om mensen door scholing sterker te maken op het gebied van communicatie, participatie zowel onderling als met de bedrijfsleiding. We hebben in dit onderzoek gezien dat sommige jongeren vastlopen in hun beginjaren in de bouw. Kan FNV Bouw hen niet een handje helpen door uit haar eigen netwerk oudere ervaren werkenden in te zetten die deze jongeren helpen hun weg te vinden in de bouwwereld?

Samen in de regio

Op regionaal niveau zou het accent kunnen liggen op uitwisseling van ervaringen tussen werkenden en op scholingsactiviteiten op het terrein van organisatie en technologie. FNV zou zich nadrukkelijk kunnen richten op zogenaamde koploperbedrijven (welke ontwikkelingen doen zich daar voor die van belang zijn voor werkenden/leden?) en op achterblijvers (hoe kunnen de achterblijvers innoveren, hoe worden negatieve werkgelegenheidseffecten voorkomen?). Ook is het regionale niveau geschikt om, zo mogelijk samen met werkgevers, opdrachtgevers aan te zetten tot sociaal aanbesteden. Sommige geïnterviewde werkenden hebben hierover concrete ideeën¹⁵.

Sectoraal, Cao

Enige terughoudendheid in het maken van collectieve afspraken inzake bevordering van sociale innovatie is op zijn plaats. Sociale innovatie moet toch vooral op bedrijfsniveau worden gerealiseerd, in samenspraak tussen werkgever en werkenden.

Dat neemt niet weg dat op cao-niveau concrete afspraken kunnen worden gemaakt op onderdelen van sociale innovatie, zoals afspraken over verbetering scholingsrechten voor werkenden, scholing voor vertegenwoordigend overleg etc. In feite gaat het om concrete afspraken over de 9

¹⁵ Zoals bijvoorbeeld de inspecteur bouwtoezicht (zie blz.161 e.v.) en zijn voorstel voor het beïnvloeden van het gemeentelijk aanbestedingsbeleid en een betere mogelijkheid voor handhaving (door het opstellen van een 'privaatrechtelijk overeenkomst' waardoor de aannemer moet bewijzen dat hij het juiste uurloon betaalt en dat de vakbond desgewenst inzage krijgt in de noodzakelijke papieren).Of de uitvoerder in de betonbouw en zijn ideeën over 'reële aanbesteding' (zie o.a. blz. 122). Bij dit onderwerp kan beheersing van de werkdruk een speerpunt zijn.

genoemde werknemersbelangen. Immers, 'elke stap voorwaarts' (hoe klein ook) op één van deze 9 gebieden, levert ook een bijdrage aan sociale innovatie. Ook kan op cao-niveau mede uitvoering worden gegeven aan genoemd 'Deltaplan' voor ouderen (zie hiervoor). Daarnaast kunnen op cao-niveau voorwaarden worden geschapen voor sociale innovatie op bedrijfsniveau door bijvoorbeeld financiering van experimenten.

Landelijk

Op landelijk niveau pleiten wij voor het oprichten van een FNV-platform 'Digibouwen'. Een dergelijk platform zou kunnen bestaan uit werkenden, vakbondsmedewerkers en OR-leden uit verschillende samenhangende sectoren als bouw-installatie-toelevering. Dat platform bevordert de uitwisseling van kennis en de opbouw van expertise. Een dergelijk platform zorgt daarnaast voor een relatienetwerk (bijvoorbeeld met universiteiten; het BIM-platform etc.), laat onderzoek doen (bv effect BIM op kwaliteit)etc.

Een dergelijk platform is niet alleen nuttig om expertise op te bouwen maar ook nuttig om invloed uit te oefenen op deze technologische ontwikkelingen. Het landelijk niveau is uiteraard ook het geschikte niveau om, samen met werkgevers, grote landelijke opdrachtgevers (RWS,RGD) aan te zetten tot sociaal aanbesteden (met nadruk op beheersing werkdruk en uitvoering te geven aan wat een 'reële planning' is, etc.).

Daarnaast zal op landelijk niveau draagvlak kunnen worden gecreëerd voor experimenten op bedrijfsniveau rond technologie, organisatie en participatie. Ook het ouderenplan (zie kader) kan onderdeel zijn van overleg op landelijk niveau.

Dergelijke experimenten verdienen wetenschappelijke ondersteuning (onder andere door de inbreng van arbeids-en organisatiedeskundigen) en wetenschappelijke evaluatie.

Ook het landelijk niveau is rijp voor meer experimenten. In het regeerakkoord staat dat er een plan voor zzp-ers moet komen, dat er voor moet zorgen dat meer zzp-ers een arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten. Om ook hier stappen te maken, is eerst het uitvoeren van een beperkt experiment geen slecht idee. Bijvoorbeeld om in één sector gedurende een jaar te experimenteren met 'een automatische maar opzegbare verzekering (opt-out)'. Zou het niet voor de hand liggen dat de bouw zich aanmeldt voor een dergelijk experiment? En dat juist FNV Bouw een voortrekkersrol speelt om dit idee - en vooral de experimentele vorm en een goede evaluatie - te omarmen?

En waarom zou FNV Bouw, landelijk gezien, niet het initiatief kunnen nemen om, bijvoorbeeld samen met de MBO-raad, een reizende lector 'technologische en sociale innovatie' aan te stellen die leerlingen en leerkrachten bijschoolt en leerlingen stimuleert tot meer mondigheid? Ook andere vormen van experimenten en initiatieven om de medezeggenschap in de bouw op een hoger plan te tillen, zijn het proberen waard.

Tot slot zou FNV Bouw het initiatief kunnen nemen om de ontwikkelingen ten aanzien van sociale innovatie te monitoren, waarin de negen werknemersbelangen uiteraard een plaats krijgen. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door de uitgangspositie vast te laten leggen (via een nulmeting) en dan jaarlijks op een aantal concrete prestatie-indicatoren van sociale innovatie na te gaan of er 'voortgang is geboekt' op één of meerdere van die indicatoren. Uitvoering kan dan plaatsvinden door onafhankelijke externe organisatie, die jaarlijks zorgt voor '*de monitor van sociale innovatie in de bouw*'.

Bijlagen

Bijlage 1: Uitkomsten online enquête

1.1 Over de groep werkenden

- Leeftijd en ervaringsjaren in de bouw
- Werkzaam bij huidige werkgever en bedrijfsgrootte
- Sector en beroep
- Dienstverband en contracturen
- Overige persoonlijke kenmerken

1.2 Over werknemersbelangen

- Autonomie: over het regelen van werkzaamheden en verlof
- Participatie: de 3M's
- Gekwalificeerd blijven
- Veiligheid en gezondheid
- Arbeidstevredenheid
- Werknemersbelangen: gewogen en ingedeeld.

Bijlage 2: Themakaarten: overzicht van ervaringen en gewenste veranderingen door werkenden

- 2.1 Inleiding
- 2.2 Thema 1: de positie van de oudere werkenden
- 2.3 Thema 2: arbeidsmarkt, werk (on) zekerheid, baan (on) zekerheid
- 2.4 Thema 3: werkorganisatie, technologie en communicatie
- 2.5 Thema 4: veiligheid, gezondheid en werkdruk
- 2.6 Thema 5: kwalificatie
- 2.7 Thema 6: autonomie
- 2.8 Thema 7: participatie
- 2.9 Thema 8: arbeidstevredenheid
- 2.10 Thema 9: de rol en positie van de vakbond

Bijlage 3: Case invoering digitaal bouwen (BIM) bij groot bouwbedrijf

3.1 Doel casebeschrijving

- Technologische ontwikkelingen
- Invoering van BIM binnen bouwbedrijf
- BIM in de organisatie
- Stand van zaken anno 2017 in bouwbedrijf X
- Samenwerking in de keten: partners en leveranciers

3.2 Redenen invoering BIM

- Werknemersbelangen en BIM
- Kwaliteitsborging (werknemersbelangen en aanvullende maatregelen bouwbedrijf X)
- BIM en de rol van medezeggenschap en vakbond

3.3 Conclusies casebeschrijving: digitaal bouwen bij groot bouwbedrijf X

3.4 Aanbevelingen casebeschrijving: digitaal bouwen bij groot bouwbedrijf X

Bijlage 4: Casebeschrijving: over nieuwe vormen van samenwerking vanuit een klein bouwinstallatiebedrijf

4.1 Over samenwerking

4 Doel casebeschrijving

5 Intensieve samenwerking tussen een bouwbedrijf en een installatiebedrijf

6 Samenwerking in bouwteam

4.2 Samenwerking bouwteam en werknemersbelangen

4.3 Conclusies casebeschrijving: nieuwe vormen van samenwerking klein bouwinstallatiebedrijf

4.4 Aanbevelingen casebeschrijving: nieuwe vormen van samenwerking klein bouwinstallatiebedrijf

Bijlage 5: Methodologische nabeschuiving

Bijlage 1: Uitkomsten ONLINE- ENQUÊTE

Elk interview bestaat feitelijk uit twee delen; een mondeling interview en een online-enquête. Voorafgaand aan het mondelinge interview ontvingen de respondenten een korte digitale enquête met vragen over hun werksituatie en hun ervaringen en opvattingen inzake zes werknemersbelangen. Alle respondenten die zijn geïnterviewd hebben de online-enquête ingevuld.

De online-enquête dient een drietal doeleinden. Ten eerste is de (op naam) ingevulde enquête voor de onderzoekers een goed hulpmiddel om het interview voor te bereiden. Zo krijgt de onderzoeker vooraf op een snelle en eenvoudige manier een indruk welke thema's of werknemersbelangen voor de te interviewen respondent van belang zijn. We brengen als het ware de uitgangspositie – of beter gezegd - de stand van zaken kort voor het moment van interviewen in beeld.

Ten tweede laten de ingevulde online-enquêtes, na statische verwerking, een geaggregeerd beeld van de groep-Online zien (hoe ziet die groep eruit; welke werknemersbelangen zijn meer of minder van belang etc.).

Ten derde biedt dat weer de mogelijkheid om deze groep van 26 werkenden te vergelijken met andere onderzoeken en uitkomsten op het gebied van werknemersbelangen, arbeidsomstandigheden en sociale innovatie. Daarvoor zijn in onze online-enquête een aantal dezelfde vragen opgenomen als in de jaarlijkse Nederlandse Enquête arbeidsomstandigheden (NEA). Hierdoor is, op hoofdlijnen, een vergelijking mogelijk is met de resultaten voor de sector 'bouw' uit de NEA 2016.

1.1 Over de groep werkenden

De groep bestaat uit bijna allemaal mannen en enkele (3) vrouwen. Gegeven de wijze van werving van respondenten is het niet verrassend dat ongeveer driekwart van alle respondent lid is van de vakbond, veelal van FNV Bouw/FNV. Hiervan is een ruime meerderheid al 10 jaar of langer lid van een vakbond.

Leeftijd en duur werkzaam in bouw (ervaringsjaren bouw)

De verdeling naar leeftijd en naar de duur dat men werkzaam is in de bouw laat een gevarieerder beeld zien. Iets meer dan de helft van de respondenten (56%) is ouder dan 45 jaar (daarvan is 15% weer ouder dan 55 jaar). Minder dan een derde (30%) van de respondenten is jonger dan 35 jaar. Eenzelfde beeld zien we terug in de verdeling naar het aantal jaren dat men werkzaam is in de bouw. Iets minder dan de helft (48%) werkt al 20 jaar of meer in de bouw. De overige respondenten werken korter in de bouw: daarvan werkt ongeveer een vijfde (19%) korter dan 10 jaar in de bouw.

Werkzaam bij huidige werkgever en bedrijfsgrootte

Zoals gezegd werken de respondenten al lang in de bouw. Opvallend is echter dat de meesten veel korter werkzaam zijn bij hun huidige werkgever. Bijna 70% van de groep is korter dan 10 jaar bij

zijn/haar huidige werkgever. Dat betekent dat een groot deel van de groep één of meer keren van werkgever is gewisseld.

In de online-enquête hebben de respondenten de grootte van het bedrijf aangegeven door middel van het aantal werknemers dat er werkzaam is. Als we gebruikmaken van slechts een driedeling dan is ruim 15% werkzaam bij een klein bedrijf (< 20 werknemers); ruim 55% werkzaam bij een middelgroot bedrijf (20- 99 werknemers) en 30% bij het grootbedrijf (> 100 werknemers). In die laatste groep zitten de meeste respondenten dan weer bij een zeer groot bedrijf (met meer dan 1000 werknemers).

Sector en beroep

Ook naar sector en beroep laat de groep een gevarieerd beeld zien. Bijna een derde (30%) is werkzaam in verschillende sectoren van de bouw (dus in woning- én utiliteitsbouw en in beide sectoren in renovatie en in nieuwbouw; en soms ook in GWW en Afbouw etc.). Een vergelijkbaar deel is alleen werkzaam in de utiliteitsbouw (22%) óf alleen in woningbouw (8%). Een kleiner deel is alleen werkzaam in de GWW (19%) of is alleen werkzaam in de Afbouwsector (11%). Het resterende deel (11%) bestaat voornamelijk uit machinisten.

Naar beroep is verdeling tussen uitvoerende bouwberoepen en Uta-personeel evenwichtig. De meesten (41%) zijn werkzaam in een uitvoerend bouwberoep als timmerman, schilder, pijplasser, metselaar etc. De groep hogeropgeleid personeel bestaat uit Uta-personeel (33%) zoals uitvoerders en kaderpersoneel; en verschillende andere en leidinggevende functies (22%). Zoals gezegd omvat het restant van de groep de groep machinisten.

Dienstverband en contracturen

Veruit de meeste respondenten zijn in vaste dienst bij hun huidige werkgever. Tweederde heeft een contract voor onbepaalde tijd. Bijna dertig procent van de respondenten werkt 'flex' en is gedetacheerd; werkt via een payrollbedrijf, freelance of als uitzendkracht. Bijna alle respondenten hebben één betaalde baan. Slechts één flexwerker geeft aan dat hij ook als zzp-er werkt. Ruim 80% heeft een dienstverband van 40 of 38 uur of men werkt dat aantal uren op basis van een flexcontract. Slechts een enkeling werkt wat minder, maar nooit minder dan 28 uur per week. Voor bijna alle werknemers (90%) geldt dat hun werkzaamheden onder een cao vallen.

Overige persoonlijke kenmerken

Naar opleiding heeft ruim 48% een middelbare (beroeps)opleiding gevolgd. Ruim een derde (37%) van respondenten hebben een hogere (beroeps)opleiding gevolgd. De rest (15%) heeft lager (beroeps)onderwijs gevolgd;

Ruim de helft woont samen met een partner en met kinderen (56%); nog eens een derde woont samen met partner zonder kinderen (33%). De overige respondenten wonen alleen.

Hieronder presenteren we wat uitgebreider de resultaten van de online-enquête. We kijken dan naar hoe deze groep werkenden denkt over de verschillende werknemersbelangen, hoe tevreden ze zijn over hun werk en werkomstandigheden; over hun leidinggevenden en welke onderwerpen zij belangrijk vinden (voor zichzelf en om als vakbond aandacht aan te besteden).

We presenteren de resultaten voor de gehele online-groep, maar geven op een enkele plaats aan het eind van elke paragraaf in een kadertje aan in hoeverre er binnen de groep relevante verschillen naar persoonskenmerken of naar bedrijfskenmerken zichtbaar zijn.

Hetzelfde doen we voor een vergelijking, op hoofdlijnen, met de resultaten voor de sector 'bouw' uit de NEA 2016. (In dit hoofdstuk staan in de tabellen, in zover beschikbaar, de vergelijkbare percentages uit de NEA 2016 in lichtgrijze kleur vermeld).

1.2 Over werknemersbelangen

Autonomie: over het regelen van werkzaamheden en verlof.

Een ruime meerderheid van de respondenten (78%) uit onze groep is over het algemeen tevreden over de zeggenschap ten aanzien van werk, werkzaamheden, werktijden verlof. Zie tabel 1a.

Tabel 1a: Autonomie: tevredenheid over zeggenschap t.a.v. werk, werkzaamheden en werktijden en verlof (online-enquête 2017)

• Tevreden	78%
- Heel tevreden	37%
- Tamelijk tevreden	41%
• Ontevreden	18%
- Niet zo tevreden	11%
- Helemaal niet tevreden	7%
• Geen mening	4%

Als we kijken naar de specifieke invulling van 'autonomie van werkzaamheden', dan kan ruim tweederde van de groep zelf beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd (70%); zelf de volgorde van werkzaamheden bepalen (67%) en moet men in het werk zelf oplossingen bedenken (81%). Zie tabel 1b. Het zelf bepalen van het werktempo heeft men duidelijk minder in de hand. Hier is een duidelijke link met een volgende paragraaf over de mate van werkdruk. (Alle werkenden geven aan werkdruk te ervaren; waarvan driekwart geeft aan dat 'altijd' of 'vaak' te ervaren; zie tabel 5a).

Zeggenschap ten aanzien van werktijden en verlof ligt beduidend lager. Een meerderheid (52%) geeft aan de werktijden niet te bepalen. Ook geeft een substantieel deel aan (41%) aan dat het in het bedrijf *helemaal niet mogelijk* is om in deeltijd te werken.

Tabel 1b: Autonomie: regelen van werkzaamheden, werktijden en verlof (online-enquête 2017)

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Neen
Regelen van werkzaamheden			
• Kan zelf beslissen hoe werk wordt uitgevoerd	70% (73%)	15% (23%)	15% (4%)
• Bepaalt zelf de volgorde van de werkzaamheden	67% (71%)	18% (23%)	15% (6%)
• Kan zelf werktempo bepalen	41% (66%)	33% (26%)	26% (8%)
• Moet in werk zelf oplossingen bedenken	81% (77%)	19% (21%)	0% (2%)
Regelen van werktijden en verlof			
• Kan zelf bepalen op welke tijden men werkt	22% (18%)	26% (24%)	52% (58%)
• Kan verlof opnemen wanneer men dat wilt	67% (59%)	33% (33%)	0% (8%)
Het is in bedrijf mogelijk om in deeltijd te werken	Ja, goed mogelijk 44%	Ja, bij uitzondering 15%	Nee, helemaal niet mogelijk 41%

(„%) = Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2016. Cijfers voor de sector 'bouw'. Afgeronde percentages.

Daarmee kan ook worden gezegd dat voor deze groep de tevredenheid over de eigen autonomie niet veel van doen heeft met (meer) zeggenschap hebben over werktijden en het in deeltijd kunnen werken. Blijkbaar is dat voor deze groep van minder belang.

Ondersteuning hiervoor is te vinden in tabel 7 waarin de resultaten staan van het belang dat de groep hecht aan 12 verschillende onderwerpen. Onderwerpen als 'de mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen'; de 'mogelijkheid om in deeltijd te werken' en de 'mogelijkheid om thuis te werken' scoren relatief laag.

Tot slot, als we onze Online-groep vergelijken met de resultaten uit de NEA 2016, sector 'Bouw' (zie grijze cijfers in tabel 1b) dan is er relatief weinig verschil tussen beide groepen op het gebied van 'autonomie' (al laat de Online-groep gemiddeld een iets lager percentage zien dan de NEA-groep). Wel geeft onze groep beduidend minder aan (41%) dat 'men het werktempo kan bepalen' dan de NEA-bouwgroep (66%).

Naar kenmerken van deze groep respondenten:

- *Naar leeftijd en ervaringsjaren.* in algemene zin neemt de tevredenheid over de eigen zeggenschap af als de werknemer ouder is. Hoe ouder, hoe minder men hierover tevreden is. Deze trend is ook, maar minder scherp, te zien naar 'aantal ervaringsjaren in de bouw'. Vooral de werknemer die meer dan 30 jaar in de bouw werkt, geeft vaker aan ontevreden te zijn dan zijn collega met minder ervaringsjaren in de bouw.
- *Naar onderwijs* is binnen onze groep respondenten de volgende trend zichtbaar. Hoe hoger opgeleid, hoe vaker men aangeeft dat men tevreden is over de eigen zeggenschap t.a.v. werkzaamheden, verlof en werktijden. De concrete invulling van die eigen zeggenschap laat eenzelfde beeld zien. Hoe hoger opgeleid, hoe vaker men aangeeft 'het werktempo zelf te kunnen bepalen'; 'werktijden te kunnen bepalen'; 'in deeltijd te kunnen werken' etc. M.n. respondenten, die hoger onderwijs – d.w.z. hoger (beroeps)onderwijs of hoger – hebben genoten, geven gemiddeld vaker aan tevreden te zijn over genoemde autonomie dan respondenten die een lager of middelbaar onderwijs hebben genoten.
- *Naar beroep.* Als we onze groep, naar beroep, verdelen in Uta-personeel/hoger personeel én Uitvoerend Bouwplaats (bpp)-personeel dan geeft het Uta-personeel vaker aan tevreden te zijn over de eigen zeggenschap dan het uitvoerende bouwpersoneel. Ook bij de concrete invulling van die zeggenschap is dat beeld zichtbaar.
- *Naar sector.* Binnen deze groep respondenten zijn de respondenten uit de GWW en Afbouw gemiddeld wat minder tevreden over hun zeggenschap t.a.v. werkzaamheden, verlof en werktijden.
- *Naar bedrijf.* Als we onze respondenten verdelen over 2 groepen bedrijven (de groep respondenten waarvan bekend is dat ze werken bij een bedrijf dat bekend staat als een voorloper op het gebied van sociale innovatie én de (overige) groep respondenten) dan geven respondenten bij het SI-bedrijf gemiddeld vaker aan tevreden te zijn met de zeggenschap over werk en verlof dan de overige respondenten.

Participatie: de 3M's

Het werknemersbelang *participatie* wordt ook wel omschreven als de 3M's: meedenken, meepraten en meebeslissen. Op een drietal manieren is gevraagd naar de participatie:

- de 3M-relatie met de leidinggevende(n);
- de 3M-relatie met OR/PVT en vakbond;
- de vormen en frequentie van werkoverleg.

In eerste instantie is in de enquête gevraagd naar de *3M-relatie met de leidinggevende* (zie tabel 2). De groep vindt in ruime meerderheid dat zijn/haar leidinggevende open staat voor ideeën en opmerkingen van de respondenten. Dat ligt lager voor 'meepraten en meebeslissen'. Iets meer dan de helft van de respondenten vindt dat zijn/haar leidinggevende hen hierbij betreft.

Tabel 2: Participatie: de 3M's in relatie tot leidinggevende (online-enquête 2017)

	(helemaal) Mee eens	(Helemaal) mee oneens	N.v.t. / weet niet
Relatie met leidinggevende (3M's)			
• Mijn leidinggevende staat open voor mijn ideeën en opmerkingen (meedenken/st.1)	73%	16%	11%
• Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg over mijn werk en werkzaamheden (meepraten/st.2)	65% (82%)	20% (18%)	15% (-)
• Mijn leidinggevende betreft mij bij beslissingen over mijn werk en mijn werkzaamheden (meebeslissen/St.3)	54%	27%	19%

(„%) = Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2016. Cijfers voor de sector 'bouw'. Afgeronde percentages en NEA 2016 kent niet de antwoordcategorie 'weet niet'.

Als we de 3 stellingen *wegen*¹⁶ dan wordt het beeld nog scherper. De respondenten vinden dat ze meer mogen 'meedenken' dan 'meepraten'; en meer mogen 'meepraten' dan 'meebeslissen'.

Als we onze Online-groep vergelijken met de resultaten uit de NEA 2016, sector 'Bouw' (zie grijze cijfers in tabel 2) dan oordeelt de Online-groep gemiddeld wat negatiever over de relatie met de directe leidinggevende dan de NEA-bouwgroep. Zo vindt 65% van de Online-groep dat de leidinggevende aandacht besteedt aan wat de werkende zegt en doet tegenover 85% van de Nea-groep.

De respondenten hebben veelal de mogelijkheid om ook mee te denken, mee te praten en te beslissen over werk en werkomstandigheden via de OR, via de PVT of via de vakbond. Als tweede aspect is daar in de enquête naar gevraagd: de *3M-relatie met de OR/PVT en vakbond* (zie tabel 3).

¹⁶ Het *gemiddelde* van de beoordeling van deze stellingen is berekend. De schaal loopt van 1 (helemaal mee oneens) tot 4 (helemaal mee eens). Elke respondent krijgt op basis van zijn/haar antwoord een 1,2,3 of 4 toegewezen. Het gemiddeld per stelling wordt berekend (≥ 1 en ≤ 4), zodat een rangorde kan worden aangelegd. Stelling 1/meedenken= 3,04; Stelling 2/meepraten=2,86 en stelling 3/meebeslissen = 2,66.

Tabel 3: Participatie: de 3M's in relatie tot OR, PVT of Vakbond (online-enquête 2017)

<i>Tevredenheid 3M's t.a.v. OR of PVT en vakbond (3M's):</i>	(tamelijk) Tevreden	(Helemaal) Niet tevreden	N.v.t. / geen mening
• Over OR/PVT die u uitnodigt om mee te denken en mee te praten over uw werk en werkomstandigheden (meedenken en meepraten/st.4)	44%	12%	44%
• Over invloed die u heeft op besluiten van de OR/PVT (mogelijkheid van meebeslissen/st.5)	32%	24%	44%
• Over de vakbeweging die u uitnodigt om mee te denken en mee te praten over uw werk en werkomstandigheden (meedenken en meepraten/st.6)	32%	24%	44%
• Over invloed die u heeft op besluiten van de vakbond (mogelijkheid van meebeslissen/st.7)	42%	25%	33%

In die tabel valt allereerst op dat relatief veel van de geïnterviewde werkenden geen OR heeft of dat niet weet (46%); of men relatief vaak hierover geen mening heeft. Kijken we naar tevredenheid over de 3 M's dan is binnen de groep geen tevreden meerderheid te vinden voor het meedenken, meepraten en meebeslissen met OR of vakbond over werk en werkomstandigheden. Als we de 4 stellingen *wegen*¹⁷ dan zijn de respondenten tevredener over de 3M's van de OR/PVT dan van de vakbond.

Een derde element van de 3M's is in hoeverre er binnen het bedrijf met de werkenden wordt overlegd over werk en werksituatie. In de online-enquête zijn enkele vormen van werkoverleg genoemd. *Formeel overleg* is gedefinieerd als het overleg dat wordt georganiseerd door de leidinggevende(n). Met *informeel overleg* bedoelen we overleg dat door de werkende of directe collega's wordt georganiseerd. Ook is gevraagd naar de frequentie van dat overleg.

Tabel 3: Participatie: de 3M's in vormen van werkoverleg en frequentie van dat overleg (online-enquête 2017)

<i>Frequentie vormen van werkoverleg</i>	Dagelijks/ (heel) vaak	Regelmatig/ Af en toe	Nooit / n.v.t
• Informeel werkoverleg met directe collega's	77%	15%	8%
• Formeel werkoverleg (georganiseerd door leidinggevende)	50%	35%	15%
• Toolbox-meeting	8%	42%	50%
• Anders: b.v. leidinggevende vraagt om ideeën en inbreng	24%	40%	36%

¹⁷ Zie noot 2. Stelling 4: OR/PVT meedenken/meepraten= 3,0. Stelling 5: OR/PVT meebeslissen=3,42. Stelling 6: Vakbond meedenken/meepraten=2,78 en Stelling 7: Vakbond meebeslissen = 2,75.

Tot slot.

Voor de groep geïnterviewde werkenden is participatie van belang. Ondersteuning hiervoor is te vinden in tabel 7 waarin staat hoe belangrijk 12 verschillende onderwerpen voor deze groep zijn. (Onderwerpen als ‘vertegenwoordiging’ en ‘goede leidinggevers’ scoren hoger dan gemiddeld). Zoals gezegd vinden respondenten dat ze meer mogen ‘meedenken’ dan ‘meepraten’; en meer mogen ‘meepraten’ dan ‘meebeslissen’. Een meerderheid vindt dat zijn/haar leidinggevende open staat voor ideeën en opmerkingen. Dat ligt wat lager voor ‘meepraten en meebeslissen’. De helft van de respondenten vindt dat zijn/haar leidinggevende hen hierbij betreft. Of dat veel of (te) weinig is – en er b.v. meer (in)formeel werkoverleg moet zijn - is niet direct uit de cijfers te halen. En is mogelijk ook van minder belang. Immers, in bijna geen enkel interview is naar voren gekomen dat men de frequentie van werkoverlegvormen te laag vindt.

Gekwalificeerd blijven

Zoals eerder is aangegeven heeft *Gekwalificeerd blijven* op een aantal aspecten betrekking. Het gaat over:

- het inschatten van het eigen functioneren en inzetbaarheid;
- eigen vakmanschap en opleiding
- de vervolgmogelijkheden van werk/loopbaan (o.a. ‘willen blijven bij huidige werkgever’).

Tabel 4a: Gekwalificeerd blijven: eigen functioneren/inzetbaarheid en vervolgmogelijkheden werk/loopbaan

	(helemaal) Mee eens	(Helemaal) mee oneens	weet niet
Over vakmanschap			
• Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die het werk aan mij stelt (st8: fysieke eisen)	81% (88%)	19% (12%)	0% (-)
• Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die het werk aan mij stelt (st9: psychische eisen)	81% (91%)	19% (9%)	0% (-)
• Ik presteer goed in mijn werk (st10: goed presteren)	100% (95%)	0% (2%)	0% (3%)
• De taken die bij mijn werk horen, gaan mij goed af. (st11: goede taakuitvoering)	100% (93%)	0% (2%)	0% (5%)
Vervolgmogelijkheden van werk/loopbaan			
• Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever (St12: baan huidige wg.)	23% (50%)	66% (50%)	11% (-)
• Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij andere werkgever (St13: baan andere wg.)	62% (87%)	27% (13%)	11% (-)
• Ik zou bij huidige werkgever blijven werken ook als ik ergens hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen doen (St14: hetzelfde werk bij huidige wg.)	62% (81%)	31% (19%)	7% (-)

(.,%) = Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2016. Cijfers voor de sector ‘bouw’. Afgeronde percentages en NEA 2016 kent niet bij elke vraag de antwoordcategorie ‘weet niet’. Wel in enkele gevallen de keuze ‘niet mee eens en niet mee oneens’.

Werkenden schatten hun eigen functioneren en inzetbaarheid hoog in (zie tabel 4a). Men vindt dat men goed presteert en dat de taken die bij het werk horen, hen goed af gaan. Iets minder dan een vijfde (19%) stelt dat men niet makkelijk kan voldoen aan de fysieke en geestelijke eisen die het werk stelt.

Als we de 4 stellingen *wegen*¹⁸ dan wordt het beeld iets meer ingekleurd. De respondenten zijn het meest eens met stelling 10 (goed presteren); daarna met stelling 11 (goede taakuitvoering) en in mindere mate met stelling 8 (fysieke eisen) en stelling 9 (psychische eisen).

De respondenten hebben zich ook uitgesproken over de vervolgmogelijkheden van werk en loopbaan bij hun huidige en bij andere werkgevers. Zie tabel 4a. Opvallend is dat 3 op de 10 werkenden (31%) een baan bij een andere werkgever zou nemen, ook als het werk en de betaling vergelijkbaar zijn. Verder is men pessimistisch over de mogelijkheid van een andere baan bij dezelfde werkgever. Bijna tweederde ziet die mogelijkheid niet. Men ziet dan meer heil bij een andere werkgever en is optimistischer over een baan bij een andere werkgever dan over een andere baan bij de eigen werkgever. De *weging*¹⁹ van de stellingen onderschrijft dat beeld.

Over vakmanschap

Ongeveer een derde van de werkenden van de groep vindt dat het eigen vakmanschap te kort schiet (zie tabel 4b). Men geeft aan over minder kennis en vaardigheden te beschikken dan nodig is voor het werk (32%) of belangrijke 'nieuwe' kennis of vaardigheden te missen (33%). Andersom geformuleerd is ongeveer tweederde het met beide stellingen (*helemaal*) *oneens*.²⁰

Als we onze Online-groep vergelijken met de NEA-bouwwerknemer dan schat, over het algemeen, onze Online-groep de 'eigen vaardigheden' en de eigen mogelijkheden om gekwalificeerd te blijven wat 'lager of minder in' dan de NEA-bouwwerknemers doen. (Zie daarvoor de grijsgekleurde cijfers in tabel 4a en tabel 4b). In tabel 4a valt op dat de Onlinegroep minder vaak aangeeft 'makkelijk te voldoen aan de fysieke en/of psychische eisen van het werk' dan de NEA-groep.

Het minder inschattingen van de eigen mogelijkheden door de Online-groep geldt zeker voor de vervolgmogelijkheden van werk en loopbaan. De NEA-bouwwerknemers zijn wat optimistischer over hun mogelijkheden.

¹⁸ Zie noot 2. Uitleg 'gewogen gemiddelde' nog toevoegen. Stelling 10/goed presteren= 3,23; Stelling 11/goede taakuitvoering = 3,19; Stelling 8/ fysieke eisen = 3,15 en stelling 9/psychische eisen = 2,88

¹⁹ Zie noot 2. Stelling 12/baan huidige wg.= 2,13; Stelling 13/baan andere wg. = 2,59. Stelling 14/hetzelfde werk huidige wg.= 2,75.

²⁰ Zie noot 2. Het meest worden Stelling 19/stimulans leiding = 2,57 en Stelling 18/K&V niet nodig= 2,37 onderschreven. Dan volgen Stelling 16/Mis nieuw K&V. = 2,21 en Stelling 17/K&V niet gebruik = 2,25. Het minst wordt onderschreven: Stelling 15/minder K&V= 1,92.

Tabel 4b: Gekwalificeerd blijven: vakmanschap en opleiding

	(helemaal) Mee eens	(Helemaal) mee oneens	weet niet/ niet mee eens of oneens)
Over vakmanschap			
• Beschikt over minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk (St.15/minder K&V)	32% (5%)	68% (95%)*	0%
• Mist 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk (St.16. Mis nieuwe K&V)	33% (26%)	63% (45%)	4% (28%)
• Gebruikt bepaalde kennis en vaardigheden niet genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies. (st.17. K&V niet gebruikt)	32% (35%)	64% (39%)	4% (26%)
• Beschikt over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb. St.18 K&V niet nodig)	40%	56%	4%
Over opleiding en motivatie			
• Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden (St.19 stimulans leiding)	48% (76%)*	36% (24%)	16%
• Heeft afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd	Ja 50% (50%)	Nee 50% (50%)	
• Heeft op dit moment behoefte aan opleiding of cursus	62% (44%)	40% (56%)	

(.,%) = Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2016. Cijfers voor de sector 'bouw'. Afgeronde percentages. NEA 2016 kent niet bij elke vraag de antwoordcategorie 'weet niet'. Wel in enkele gevallen de keuze 'niet mee eens en niet mee oneens'.
* = niet goed vergelijkbaar, doordat NEA 2016 iets andere vraagstelling kent dan voorheen.

Zes van de tien respondenten (62%) geeft aan op dit moment behoefte te hebben aan een cursus of aan een opleiding. Als wordt gevraagd naar wat het belangrijkste doel van de cursus was of is, worden verschillende redenen aangevoerd. Bijna tweederde van de respondenten geeft een reden aan die betrekking heeft op de huidige baan.²¹

²¹ Zo geeft 33% als reden 'om beter te kunnen omgaan met toekomstige veranderingen in mijn *huidige* baan' en 29% geeft als reden aan 'zijn/haar huidige werk beter te kunnen doen'. Bijna een kwart van de respondenten geeft aan dat het vooral gaat 'om zijn/haar kansen op werk in de toekomst te vergroten'.

De cijfers uit 'NEA 2016, sector Bouw' laten een omgekeerd beeld zien. Zo geeft 26% van de NEA Bouwwerknemers als reden 'om beter te kunnen omgaan met toekomstige veranderingen in mijn *huidige* baan' en 62% geeft als reden aan 'zijn/haar huidige werk beter te kunnen doen'. Slechts 12% van de NEA Bouwwerknemers geeft aan dat het vooral gaat 'om zijn/haar kansen op werk in de toekomst te vergroten'.

Tabel 4c: Gekwalificeerd blijven: verder ontwikkelen bij huidige werkgever

	Percentage
Wilt u zich verder ontwikkelen bij uw huidige werkgever? Dus uw loopbaan vervolgen bij huidige werkgever	
• Ja,	46%
• Nee, ik wil mijn huidige werk blijven doen	<u>27%</u>
<i>Bij huidige werkgever:</i>	73%
• Nee, niet bij huidige werkgever, maar wel bij andere werkgever <i>in de bouw</i> .	15%
• Nee, niet bij huidige werkgever, maar wel bij andere werkgever <i>buiten de bouw</i>	4%
• Nee, andere redenen (zoals starten eigen bedrijf; vroegpensioen etc.)	<u>8%</u>
<i>Wil weg bij huidige werkgever:</i>	27%

In aansluiting op tabel 4a wenst bijna driekwart zijn loopbaan bij de huidige werkgever voort te zetten (zie tabel 4c). Daarvan geeft 27% aan geen behoefte te hebben aan verdere ontwikkeling van de loopbaan en zijn/haar huidige werk te willen blijven doen). Bijna drie op de 10 respondenten (27%) wenst zijn loopbaan anders of bij een andere werkgever (al dan niet buiten de bouw) voort te zetten.

Naar kenmerken van deze groep respondenten: Over gekwalificeerd blijven

- *Naar leeftijd en ervaringsjaren.* Vooral de werkenden die meer dan 30 jaar in de bouw laat zich horen. Deze groep is het bijvoorbeeld vaker oneens met de stelling 'ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk mij stelt' dan zijn jongere en/of minder ervaren collega. Deze groep geeft ook vaker aan, zie verder, werkdruk te ervaren.
- *Naar beroep.* In vergelijking met het Uta-/hoger personeel is het bpp-personeel het vaker *niet eens* met de stelling 'ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk mij stelt'.

Veiligheid en gezondheid

Ook het werknemersbelang 'veiligheid en gezondheid' kan in een aantal aspecten worden verdeeld:

- Hoe denken werkenden zelf over hun al dan niet veilige en gezonde werksituatie en over hun eigen gezondheid. Meer specifiek: in hoeverre heeft de werkende te maken met werkdruk?
- Hoe denken zij in het algemeen over het V&G-beleid van hun werkgever;
- Hoe is, op het gebied van veiligheid en gezondheid, de specifieke omgang van de eigen werkgever met de werkenden?

Tabel 5a: Veiligheid en gezondheid (online-enquête 2017)

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
<i>Inschatting V&G en gezondheid van werknemer</i>			
• Doet gevaarlijk werk	17% (9,4%)	26% (35%)	57% (55,5%)
• Doet ongezond werk	18%	18%	64%
	<u>Altijd/vaak</u>	<u>Soms</u>	<u>Nooit</u>
• Ervaart werkdruk	68%	28%	4%
	<u>Ja</u>		<u>Nee</u>
• Is laatste twee jaar bij arbeidsongeval betrokken	4% (4%)		96% (96%)
	<u>(Zeer) goed</u>		<u>Gaat wel/slecht</u>
• Hoe is uw gezondheid in het algemeen	76 (81%)		24% (19%)

(,%) = Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2016. Cijfers voor de sector 'bouw'. Afgeronde percentages. NEA 2016 stelt de vraag over betrokkenheid bij arbeidsongeval voor de periode van 'de afgelopen 12 maanden'.

De stand van zaken met betrekking tot een inschatting van de eigen V&G-situatie van de groep respondenten leert dat ongeveer een derde van de respondenten *soms* of *regelmatig* gevaarlijk of ongezond werk verricht. Zie tabel 5a.

In aansluiting hierop beoordeelt ruim een kwart de eigen gezondheid als '*slecht*' in of geeft het matige oordeel van '*gaat wel*'. Het meest opvallend aan de inschatting van de werkenden over hun eigen V&G-situatie is dat ruim tweederde (68% !) zegt *altijd* of *vaak* werkdruk te ervaren. Daarnaast geeft nog eens 28% van de overige werkenden aan *soms* werkdruk te ervaren.

Als we onze Online-groep vergelijken met de NEA-bouwwerknemer dan zijn nauwelijks verschillen zichtbaar in tabel 5a. Wel heeft de Online-groep gemiddeld een minder positief oordeel over de eigen gezondheid dan de NEA-bouwwerknemer.

Hoe werkenden denken in het algemeen over het V&G-beleid van hun werkgever staat in tabel 5b. Opvallend is dat slechts driekwart het (*helemaal*) eens is met de stelling dat de eigen werkgever zich houdt aan de veiligheidsmaatregelen zoals die zijn afgesproken in de bouwsector. En ook in meer actieve zin is men niet heel uitgesproken enthousiast: ruim een kwart van de respondenten (28%) geeft aan dat de eigen werkgever iets meer doet op V&G-beleid dan is afgesproken.

Gelet op de weging²² van de stellingen worden de volgende drie stellingen het meest omarmd:

- Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers;
- Mijn opmerkingen over V&G worden serieus genomen;
- Op mijn werk krijgen medewerkers informatie over hoe veilig en gezond te werken.

²² Zie noot 2. Het meest worden de stellingen St.19/welzijn werknemers(=2,87), Stelling 17/stimulans leiding(=2,77) en Stelling 13/info V&G(=2,76) onderschreven. Daarna volgt Stelling 18/betrekken bij V&G(=2,66). Het minst worden onderschreven: Stelling 14/V&G-regels bouwsector(=2,28); Stelling 16/Wn. aangesproken op V&G(=2,30) en Stelling 15/Meer veiligheid= 2,28).

Tabel 5b: Veiligheid en gezondheid: opvattingen werkenden over V&G werkgever

	(helemaal) Mee eens	(Helemaal) mee oneens	weet niet
Over V&G-beleid werkgever (algemeen)			
• Op mijn werk krijgen medewerkers informatie over hoe veilig en gezond te werken (St.13/info V&G)	80%	16%	4%
• Mijn werkgever houdt zich aan de veiligheidsmaatregelen zoals die zijn afgesproken in de bouwsector (St14. V&G-regels bouwsector)	76%	16%	8%
• Mijn werkgever doet meer op gebied van veiligheid dan in de sector is afgesproken (st.15. Meer veiligheid)	28%	56%	16%
Over V&G-beleid werkgever (specifiek gericht op werknemer)			
• Ik krijg het te horen als ik zelf onveilig of ongezond werk (St.16 Wn. aangesproken op V&G)	44%	48%	8%
• Mijn opmerkingen over V&G worden serieus genomen (St.17 stimulans leiding)	64%	24%	12%
• Mijn werkgever betreft mij en mijn collega's regelmatig bij besluitvorming over veiligheidsmaatregelen (St.18 betrekken bij V&G)	64%	32%	4%
• Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers (St.19 welzijn werknemers)	69% (81%)	23% (19%)	8% (-)

(„%) = Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2016. Cijfers voor de sector 'bouw'. Afgeronde percentages. In NEA 2016 is geen categorie 'weet niet'.

Naar kenmerken van deze groep respondenten: Over werkdruk

- *Naar leeftijd en ervaringsjaren.* In algemene zin geeft de oudere werkende vaker aan werkdruk te ervaren dan de jongere werkende. Hoe ouder, hoe vaker men aangeeft *altijd/vaak* werkdruk te ervaren.
- *Naar onderwijs* geeft binnen de groep geïnterviewde werkenden gemiddeld de werkende met middelbaar onderwijs vaker aan *altijd* werkdruk te ervaren dan de overige werkenden.
- *Naar beroep.* Binnen onze groep werkenden geeft het Uta-/hoger personeel vaker aan *altijd/vaak* werkdruk te ervaren dan het uitvoerend bouwplaatspersoneel.
- *Naar soort bedrijf.* Verdelen we de werkenden wederom over 2 groepen bedrijven (de groep werkenden waarvan bekend is dat ze werken bij een bedrijf dat bekend staat als een voorloper op het gebied van sociale innovatie én de overige groep) dan geven de overige werkenden gemiddeld vaker aan dan de werkenden bij het SI-dat zij *altijd/vaak* last hebben van werkdruk.

Naar kenmerken van deze groep werkenden: Over V&G-beleid.

- *Naar leeftijd en ervaringsjaren.* Vooral de oudere en/of meer ervaren werkende denkt anders over het V&G-beleid dan zijn jongere en/of minder ervaren collega. Zo is de werkende, met 30 jaar of meer ervaringsjaren in de bouw, het vaker *oneens* met de volgende stellingen dan zijn minder ervaren collega's.
 - *Mijn werkgever houdt zich aan de veiligheidsmaatregelen*
 - *Ik krijgt het te horen wanneer ik zelf onveilig of ongezond werk*
 - *Mijn werkgever doet meer op het gebied van veiligheid dan in de sector is afgesproken*
 - *Mijn opmerkingen over veiligheid en gezondheid worden serieus genomen*
 - *Mijn werkgever betreft mij en mijn collega's regelmatig bij besluitvorming over veiligheidsmaatregelen*

Tot slot, als we kijken naar het oordeel over de 'relatie met de directe leidinggevende' van onze Online-groep en de NEA-bouwwerknemer dan geeft ook onze Online-groep in meerderheid een positief oordeel. Tegelijkertijd is dat oordeel over de 'direct leidinggevende' beduidend lager dan het oordeel van de NEA-bouwwerknemer.

Zie tabel 2: Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg over mijn werk en werkzaamheden (meepraten/st.2)		
	<u>Online enquête</u>	<u>NEA Bouw 2016</u>
Helemaal mee eens:	65%	(82%)
Helemaal mee oneens:	20%	(18%)
Weet niet:	16%	(-)
Zie tabel 4b: Mijn leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van mijn kennis en vaardigheden (St.19 stimulans leiding)		
Helemaal mee eens:	48%	(76%)
Helemaal mee oneens:	36%	(24%)
Weet niet:	16%	(-)
Zie tabel 5b: Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers (St.19 welzijn werknemers)		
Helemaal mee eens:	69%	(81%)
Helemaal mee oneens:	23%	(19%)
Weet niet:	16%	(-)

Arbeidstevredenheid

Aan onze groep respondenten is gevraagd of zij, in het algemeen en alles overziende, tevreden zijn over hun werk. Zie tabel 6. Bijna tweederde van de respondenten (64%) is over het algemeen tevreden over zijn/haar werk. Een vijfde (20%) is niet tevreden maar ook niet ontevreden; 16% geeft als algemeen oordeel aan dat hij/zij ontevreden is.

Tabel 6: Tevredenheid over werk (algemeen)

	Werkenden Online
• Tevreden over werk:	64% (78%)
- Zeer tevreden	20% (14%)
- Tevreden	44% (64%)
• Niet tevreden en niet ontevreden	20% (14%)
• Ontevreden	16% (8%)
- Ontevreden	16% (4%)
- Zeer ontevreden	0% (4%)
• Gemiddeld rapportcijfer 'tevredeheid werk': 6,92	

Deze groep respondenten geeft als gemiddeld rapportcijfer voor de tevredenheid over het werk een 6,9. In aansluiting op die vraag is een aantal stellingen voorgelegd die ten grondslag kunnen liggen aan die tevredenheid. De respondenten hebben die stellingen gewaardeerd en staan hieronder in afnemend belang vermeld:

- Mijn collega's zijn vriendelijk (3,24)
- Ik vind het werk leuk (3,08)
- Ik vind de werktijden aantrekkelijk (2,91)

- Ik vind de secundaire arbeidsvoorwaarden goed (2,70)
- Ik vind de verdiensten goed (2,70)
- Ik vind de sfeer in dit bedrijf goed (2,54)
- Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers (2,41)

Tot slot, als we kijken naar arbeidstevredenheid en de vergelijking tussen onze Online-groep en de NEA-bouwwerknemer dan valt op dat onze Online-groep beduidend *arbeidsontevredener* is dan de NEA-bouwwerknemer.

Naar kenmerken van deze groep werkenden. Over arbeidstevredenheid:

- *Naar leeftijd en ervaringsjaren.* In algemene zin geeft de oudere werkende gemiddeld vaker dan zijn jongere collega aan *arbeidsontevreden* te zijn. Dat geldt met name voor de werkende van 55 en ouder. Dat komt ook tot uiting in het waarderingscijfer. In tegenstelling tot zijn jongere collega waardeert die oudere werkende (van 55 jaar en ouder) zijn arbeidstevredenheid met een onvoldoende (5,5). Een vergelijkbare trend is zichtbaar voor *aantal ervaringsjaren in de bouw*. De werkende met meer dan 30 jaar ervaring in de bouw is het vaker *oneens* dan zijn minder ervaren collega met de stelling '*dat de verdiensten goed zijn*' en dat '*mijn leidinggevende oog heeft voor het welzijn van de medewerkers*'.
Logischerwijs is dat ook zichtbaar in het waarderingscijfer van beide groepen voor hun arbeidstevredenheid. Binnen onze groep geeft het bpp-personeel gemiddeld een **6,3**; terwijl het Uta-personeel de eigen arbeidstevredenheid waardeert met een **7,4**.
Als we kijken naar bovenstaande stellingen dan is het bpp-personeel het gemiddeld vaker dan het Uta/hoger personeel *oneens* met de stellingen: '*ik vind de verdiensten goed*'; '*ik vind de overige secundaire arbeidsvoorwaarden goed*' en '*mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers*'.
- *Naar onderwijs.* Binnen onze groep gaat het algemene beeld op dat hoe hoger het onderwijs, dat de werkende heeft genoten, hoe vaker men tevreden is over het werk.
- *Naar beroep.* Binnen onze groep geeft het Uta-/hoger personeel vaker aan tevreden te zijn over het werk dan het bpp-personeel. Omgekeerd gaat ook op: het bpp-personeel geeft vaker aan *ontevreden* te zijn over het werk dan het Uta-personeel.
- *Naar sector.* Binnen deze groep zijn de werkenden uit de GWW en Afbouw gemiddeld wat minder tevreden over hun werk dan de andere werkenden.
- *Naar bedrijf.* Als we onze werkenden verdelen over 2 groepen bedrijven (de groep waarvan bekend is dat ze werken bij een bedrijf dat bekend staat als een voorloper op het gebied van sociale innovatie én de (overige) groep werkenden) dan geven werkenden bij het SI-bedrijf gemiddeld vaker aan tevreden te zijn met hun werk dan de overige werkenden.

Werkzekerheid

We hebben in de enquête gevraagd naar het dienstverband (en enkele aanvullende vragen). Veruit de meeste respondenten zijn in vaste dienst bij hun huidige werkgever. Tweederde heeft een contract voor onbepaalde tijd. Bijna dertig procent van de respondenten werkt 'flex' en is gedetacheerd; werkt via een payrollbedrijf, freelance of als uitzendkracht. Bijna alle respondenten hebben één betaalde baan. Slechts één flexwerker geeft aan dat hij ook als zzp-er werkt. In dit online-onderzoek is gekeken naar *soort contract ('vast, tijdelijk, flex')* en ook binnen onze groep van werkenden zijn enkele verschillen tussen deze drie groepen zichtbaar. Maar het laat vooral zien dat het bestaande dienstverband een onvoldoende graadmeter voor opvattingen van werkenden over het belang van 'werkzekerheid'. Er is dan ook voor gekozen juist in de (mondelijke) interviews meer aandacht te besteden aan dit werknemersbelang.

Werknemersbelangen gewogen en ingedeeld

Met het oog op het formuleren van beleidsaanbevelingen is als afsluiting aan respondenten gevraagd welke onderwerpen zij van belang vinden. Daarvoor is een lijst voorgelegd, die in tabel 7 met afnemend belang staat vermeld.

Als we uitgaan van een vierpuntschaal (zie noot 2) dan zien we een top 3 van belangrijke onderwerpen. Op nummer 1 en 2 staan 'interessant werk' en 'goede werkzekerheid'. Verder valt op dat voor de onderwerpen die bij *autonomie* een rol spelen zoals 'mogelijkheid om in deeltijd te werken' en 'mogelijkheid om thuis te werken' duidelijk van minder belang zijn. Het zijn de enige twee onderwerpen die slechts door een minderheid van onze groep respondenten belangrijk worden gevonden.

Tabel 7: Belang onderwerpen volgens geïnterviewde werkenden (gegevens uit enquête Online)

	(Heel) belangrijk	(Helemaal) Niet belangrijk	Weet niet / N.v.t	Gemiddelde score
• Interessant werk	94% (97%)	6% (3%)	0%	3,64
• Goede werkzekerheid	92%	8%	0%	3,52
• Goede leidinggevenden	92%	4%	4%	3,50
• Mogelijkheid om te leren	88% (89%)	8% (11%)	4%	3,50
• De Cao (collectieve arbeidsovereenkomst)	92% (88%)	8% (12%)	0%	3,36
• Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, flex)	84%	16%	0%	3,28
• Goed salaris	92%	8%	0%	3,28
• Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden	72% (64%)	28% (36%)	0%	3,00
• Vertegenwoordiging van uw belangen door OR/OVT	60% (68%)	24% (32%)	16%	2,85
• Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen	58%	34%	8%	2,68
• Mogelijkheid om in deeltijd te werken	44%	52%	4%	2,54
• Reisafstand/afstand naar het werk	60%	40%	0%	2,33
• Mogelijkheid om thuis te werken	24%	40%	36%	1,12

„%) = Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2016. Cijfers voor de sector 'bouw'. Afgeronde percentages en NEA 2016 kent niet bij elke vraag de antwoordcategorie 'weet niet'. Wel in enkele gevallen de keuze 'niet mee eens en niet mee oneens'. NEA2016 heeft 'het belang' van de items afgewisseld met de vraag naar 'tevredenheid', zodat niet voor elk item de vergelijking met de Online enquête kan worden gemaakt.

Als we het belang van bovengenoemde onderwerpen vergelijken met onze lijst van de zes – vooraf geformuleerde - werknemersbelangen, dan is in grote lijnen het volgende beeld zichtbaar.

- De respondenten uit deze groep hechten vooral aan werknemersbelangen als 'werkzekerheid', 'arbeidstevredenheid' en in mindere mate 'participatie' als we kijken naar de scores in tabel 7. Zo scoort het onderwerp 'interessant werk' (ongetwijfeld samenhangend met het werknemersbelang *arbeidstevredenheid*) het hoogst bij deze groep. Ook het onderwerp 'goede werkzekerheid' staat hoog (en tezamen andere hoog genoteerde onderwerpen als 'dienstverband' en 'cao') onderstreept dat het werknemersbelang *werkzekerheid*. Deze onderwerpen behoren tot de kopgroep van belangrijke onderwerpen.
- Onderwerpen als 'vertegenwoordiging door vakbonden, OR/PVT' (samenhangend met werknemersbelang *participatie*) behoort voor deze groep tot de middengroep van belangrijke onderwerpen.
- Duidelijk minder belang wordt gegeven aan onderwerpen op het gebied van werknemersbelang *autonomie* zoals 'de mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen'; de 'mogelijkheid om in deeltijd te werken' en de 'mogelijkheid om thuis te werken'.

Tabel 8: Kop-, midden en staartgroep van de zes werknemersbelangen volgens Groep-Online

<p>Kopgroep werknemersbelangen Groep-Online</p> <ul style="list-style-type: none">• Werkzekerheid (items tabel 7 o.a.: <i>goede werkzekerheid, cao, dienstverband/contractvorm</i>)• Arbeidstevredenheid (items tabel 7 o.a.: <i>interessant werk, goede leidinggeevenden, mogelijkheid om door te leren, goed salaris</i>) <p>Middengroep werknemersbelangen Groep-Online</p> <ul style="list-style-type: none">• Participatie (de 3M's) (items tabel 7 o.a.: <i>vertegenwoordiging van belangen door vakbonden, OR/PVT</i>). <p>Staartgroep werknemersbelangen Groep-Online</p> <ul style="list-style-type: none">• Autonomie (de 3M's) (items tabel 7 o.a.: <i>mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen, mogelijkheid om in deeltijd te werken, mogelijkheid om thuis te werken, reisafstand naar het werk</i>)
--

Zoals gezegd, was de individueel ingevulde online enquête veelal vooraf bekend bij de onderzoekers en een goed hulpmiddel om het mondelinge interview voor te bereiden. De onderzoekers kregen vooraf op een snelle en eenvoudige manier een indruk welke werknemersbelangen – en welke thema's daarbinnen - voor de te interviewen respondent van belang zijn.

Uit de mondelinge interviews moet dan het persoonlijke verhaal - met eigen toelichting en kleur van de zelf gekozen werknemersbelangen en de eigen voorbeeld uit de werksituatie – naar voren komen. Of dat is gelukt, valt te lezen in het volgende hoofdstuk.

Samenvatting en outline cijfers G26-werkenden en NEA-bouwwerknemer:

De werkende uit de G26 (26 geïnterviewde werkenden) is beduidend arbeidsontevredener dan de NEA-bouwwerknemer 2016.

De G26-werkende schat zijn 'eigen vaardigheden om gekwalificeerd te blijven' lager in dan de NEA-bouwwerknemer. De G26-werkende geeft minder vaak aan 'makkelijk te voldoen aan de fysieke en/of psychische eisen van het werk' dan de NEA-bouwwerknemer. Ook heeft hij/zij gemiddeld een minder positief oordeel over de eigen gezondheid dan de NEA-bouwwerknemer.

Het minder inschattingen van de eigen mogelijkheden door de G26-werkende geldt zeker voor de vervolgmogelijkheden van werk en loopbaan. De NEA-bouwwerknemer is wat optimistischer over zijn/haar mogelijkheden dan de G26-werkende.

De G26-werkende oordeelt wat negatiever over de relatie met de directe leidinggevende dan de NEA-bouwwerknemer. Dit betreft zowel de aandacht voor wat er de G26-werkende zegt of doet; voor het oog hebben van het welzijn van de G26-werkende als voor de stimulering van de ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

- **Autonomie:** **Driekwart** is tevreden over **autonomie** (werkzaamheden, werktijden, etc.).
- **Participatie:** **3 M's: Meedenken (driekwart); Meepraten (tweederde); Meebeslissen (de helft)** m.b.t leidinggevende. **Over VB/OR: is slechts minderheid tevreden, al hebben veel van de G26 'geen mening'**
 - **Meedenken VB/OR: 44%**
 - **Meepraten VB/OR: 32%**
 - **Meebeslissen VB/OR 32-44%**
- **Gekwalificeerd blijven:** **Ongeveer 20% geeft bij ons aan 'niet makkelijk' te voldoen aan psychische en fysieke eisen van het werk.** (In Nea Bouw 2016 ligt dat lager: 10%)
- **Vakmanschap:** **Ongeveer een derde vindt dat eigen vakmanschap 'tekortschiet'.** (In Nea Bouw 2016 ligt dat lager: 5%).
- **Arbeidstevredenheid:** **68% is tevreden.** (In Nea Bouw 2016 ligt dat hoger: 78%)
- **V&G-beleid:** **Ongeveer driekwart vindt dat werkgever zich houdt aan de veiligheidseisen.** (In Nea Bouw 2016 ligt dat hoger: 82%)
- **Belangrijkste onderwerpen voor G26: (arbeidstevredenheid/werkzekerheid)**
 - Interessant werk
 - Goede werkzekerheid
 - Goede leidinggevende

Bijlage 2: Themakaarten: overzicht van ervaringen en gewenste veranderingen door werkenden

Themakaarten²³

Uit de interviews komt een veelkleurig beeld naar voren. Werkenden vertellen over hun verschillende ervaringen met werk en werkomstandigheden. Ze geven hierbij mogelijke en gewenste veranderingen aan. Ze schetsen een beeld van de eigen handelings(on)mogelijkheden om die wensen te vervullen en van hun verwachtingen over het handelen van andere actoren zoals de vakbeweging.

De verschillende thema's die dit oplevert geven we weer in zogenaamde themakaarten. Elke themakaart bevat twee onderdelen (zie voorbeeld themakaart hieronder). Op basis van een analyse van de interviews zijn 9 thema's geselecteerd. Naast de zes thema's, die vooraf als werknemersbelangen zijn gedefinieerd, zijn in de interviews veelvuldig drie andere thema's besproken. Dat zijn: 'de positie van de oudere werkende'; 'de werkorganisatie, technologie en de communicatie binnen het bedrijf'; en 'de rol en positie van vakbond'.

Thema: aanduiding van het thema		
Dimensies ↓	prioriteit van onderwerp →	<i>Korte omschrijving van de prioriteit van dit thema/werknemersbelang.</i> ⇒ In hoeverre speelt het thema/werknemersbelang een belangrijke rol in de hoofden en harten van de geïnterviewden?
1. Ervaringen Welke ervaringen hebben de geïnterviewden met dit thema?		<i>Overzicht van persoonlijke ervaringen van geïnterviewden met betrekking tot dit thema</i>
2. Veranderingen (collectief en individueel) Welke collectieve of individuele veranderingen worden voorgesteld of gerealiseerd?		<i>Overzicht van collectieve of individuele veranderingen die worden voorgesteld of gerealiseerd</i> ⇒ Welke veranderingen heeft geïnterviewde zelf gerealiseerd, of heeft hij/zij in gedachten voor zichzelf? ⇒ Welke collectieve veranderingen vindt geïnterviewde relevant voor anderen?

²³ Er zijn interviews gehouden met lasser, schilder, dakdekker, uitvoerder, kraanmachinist zzp, kraanmachinist in loondienst, planner materieel, metselaar, timmerman, timmerman/ex-uitvoerder, voorman gww, medewerker P + O, procesengineer, medewerker VG, meesterschilder, uitvoerder betonbouw, inspecteur woningtoezicht, medewerker kopersbegeleiding, ex uitvoerder/aannemer, arbo-coördinator, projectleider, werkvoorbereider, voorman spoorbouw, medewerker kam, jonge timmerman, teamleider.

1. **Thema: de positie van de oudere werkende**
2. **Thema: werk(on)zekerheid en baan(on) zekerheid**
3. **Thema: werkorganisatie, technologie en communicatie**
4. **Thema: veiligheid, gezondheid en werkdruk**
5. **Thema: gekwalificeerd blijven (vakmanschap en opleiding)**
6. **Thema: autonomie**
7. **Thema: participatie**
8. **Thema: arbeidstevredenheid**
9. **Thema: rol en positie van de vakbond**

Hieronder volgt een uitwerking. De opbouw is per thema steeds hetzelfde. Allereerst presenteren we de 'ingevulde' themakaart. Daarna volgt een toelichting van elke themakaart in de vorm van een beschrijving van *ervaringen* van werkenden met specifieke voorbeelden en citaten zoals die in de verschillende interviews naar voren zijn gebracht.

Daarna besteden we, binnen hetzelfde thema, aandacht aan mogelijke *veranderingen* van werk en werkomstandigheden. Werkenden brachten in de interviews die mogelijke veranderingen naar voren. Die veranderingen zijn bovenal gebaseerd op de eigen situatie, maar zijn veelal toepasbaar en bruikbaar voor alle werkenden in de bouw.

Thema 1: de positie van de oudere werkende		
Dimensies ↓	prioriteit van → onderwerp	Dit onderwerp speelt een belangrijke rol in de hoofden en harten van de meeste geïnterviewden die werkzaam zijn op de bouwplaats. De geïnterviewden op kantoor brengen dit vraagstuk niet in. Langer (moeten) doorwerken roept gevoelens van onzekerheid, teleurstelling en woede op.
<p>1. Ervaringen Welke ervaringen hebben de geïnterviewden en met dit thema?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Tijdig gezondheidsproblemen gesignaleerd, maar is er niets met die signalering gedaan (lasser) - Gezondheidsklachten leiden tot arbeidsongeschiktheid (lasser) - Door gezondheidsklachten en langdurige werkbelasting is de werknemer 'op' (timmerman/ex-uitvoerder) - Onzekerheid over kansen op behoorlijk inkomen (lasser) - Onzekerheid over kans op werk i.v.m. arbeidsongeschiktheid; (lasser) - Werk niet aankunnen vanwege vermoeidheid en stress (schilder) - Geen kant meer op kunnen: door moeten blijven werken en juist niet langer kunnen werken (schilder) - Herstel van werk is moeilijker door intrekken extra verlofdagen voor ouderen (schilder) - In een klein bedrijf is vervanging niet beschikbaar (schilder) - Werknemer(s) beschikt niet over andere vaardigheden dan die vereist zijn voor huidig werk (schilder, lasser) - Werknemers(s) zien geen andere loopbaanmogelijkheden buiten het bedrijf (schilder, lasser) - Werk is te lichamelijk belastend om gezond vol te houden tot pensioenleeftijd (dakdekker) - Werkdruk is te hoog om gezond vol te houden tot pensioenleeftijd (uitvoerder) - Werknemer besluit zelf om te demoveren (om gezond te blijven en de eindstreep te halen) en verliest vervolgens zijn baan- en werkzekerheid (timmerman/ex-uitvoerder) - werkgever staat niet toe dat seniorendagen worden opgenomen; ze worden uitbetaald (timmerman/ex-uitvoerder) - Cao afspraken ouderen worden niet altijd nageleefd (dakdekker, timmerman/ex-uitvoerder) - (de voorman gww van 28 jaar is niet bezig met dit thema) - Werknemer weet niet hoe hij het moet volhouden tot zijn 67^e (timmerman) - Werknemer kampt met scala aan gezondheidsklachten waardoor het maar de vraag is of hij – als werknemer respectievelijk timmerman, zijn pensioenleeftijd haalt (timmerman) - Werknemer, die binnenkort in vaste dienst treedt, is ervan overtuigd dat hij de eindstreep van 67 jaar haalt (de zzp- kraanmachinist) - Werknemer stelt dat als hij geen andere werkgever of baan kan vinden hij het werk niet volhoudt (kraanmachinist in loondienst) - "Ze' willen dat we doorwerken tot ons 67^e, als ik dat al zou willen is het de vraag of dat zou lukken (meesterschilder)
<p>2. Veranderingen Welke collectieve of individuele veranderingen worden voorgesteld of gerealiseerd?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Extra verlofdagen voor ouderen (her)introduceren, nodig voor herstel (schilder) - Mentorfuncties creëren voor ouderen om expertise van oudere werknemers in te zetten voor nieuwkomers (lasser) - Vrijwillige demotie (timmerman/ex-uitvoerder) - Eigen vroegpensioen opbouwen als kleine projectontwikkelaar (uitvoerder) - WW uitkering als overbrugging naar vroegpensioen (timmerman/ex-uitvoerder) - Recht op herplaatsing in bedrijf voor arbeidsongeschikte werknemers (lasser) - Flexibel pensioen/AOW (schilder) - Pensioenregeling voor zwaardere beroepen (dakdekker) - Koppeling bouwvakkers aan zorgbehoefte/zorgorganisaties (timmerman/ex-uitvoerder) - Regeling voor omscholing (met werkgarantie) gewenst(dakdekker) - Proberen vooral afbouwwerkzaamheden toegewezen te krijgen omdat die veelal minder belastend zijn (timmerman) - de zzp- machinist heeft zowel contractueel als wat betreft zijn arbeidsomstandigheden allerlei veranderingen gerealiseerd waardoor hij verwacht 67 jaar te halen - De kraanmachinist in loondienst heeft op 45 jarige leeftijd besloten tot omscholing - Jonge timmerman: De pensioenleeftijd moet naar beneden. - De medewerker P&O pleit voor een 80/90/100-regeling <p><u>Geen veranderingen /geen eigen oplossing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De meesterschilder heeft geen plan voor zichzelf. Hij ziet geen individuele uitweg. "Als individu krijg je niets voor elkaar". Hij heeft zijn hoop gevestigd op een flexpensioen of een andere collectieve regeling. - De timmerman ziet geen perspectief op positieve veranderingen. Vindt het jammer dat hij niet heeft doorgeleerd en dus de rest van zijn leven timmerman zal moeten blijven. - De medewerker V&G kijkt vooral naar de vakbond, die HRM-beleid en duurzame inzetbaarheid zou moeten stimuleren.

Toelichting bij themakaart 'de positie van de oudere werknemer'

Ervaringen

De interviews geven een beeld van de verschillende ervaringen van meerdere werkenden met hun werk en het feit dat zij naar alle waarschijnlijkheid, moeten doorwerken tot minimaal 67 jaar. In de interviews vroegen de werkenden veel aandacht voor met name de belemmeringen en mogelijkheden om lang(er) door te werken. Het onderwerp speelt een belangrijke rol in de hoofden en harten van het merendeel van de geïnterviewden dat werkzaam is op de bouwplaats. Langer (moeten) doorwerken roept veelal gevoelens van onzekerheid, teleurstelling en woede op.

In het interview met de **lasser** (man, 1960, werkzaam bij groot bedrijf) komen verschillende ervaringen aan bod. De lasser heeft op tijd bij de werkgever gesignaleerd dat het werk niet meer ging, maar volgens hem is er niets met die signalering gedaan: *"Vroegtijdig ingrijpen? Bij mij hebben ze het te laat gedaan. Ik heb het continu aangegeven bij de verschillende keuringen (...dat het werk te zwaar wordt).*

De gezondheidsklachten (rug problemen, nekproblemen) zijn zodanig dat hij niet meer kan werken als lasser. Hij wordt binnenkort, na bijna 2 jaar ziekte, arbeidsongeschikt verklaard. Betrokkene heeft het er erg moeilijk mee dat hij het door hem geliefde vak van lasser niet meer kan uitoefenen. Hij is daarom twee weken in de Maartenskliniek geweest om dat gemis te leren accepteren. Tegelijkertijd is hij teleurgesteld over het gebrek aan inspanning door de werkgever om hem vervangend werk te bieden. *"Wanneer je wat gaat mankeren, willen ze van je af. Het gaat gewoon geld kosten".*

De **schilder** (1959, reeds meer dan 40 jaar werkzaam bij een klein schildersbedrijf) kan het werk nauwelijks meer aan vanwege de vermoeidheid en de stress die het werk met zich meebrengt. Hij heeft het gevoel 'geen kant op te kunnen'. Hij moet werken maar kan het eigenlijk niet meer opbrengen. Herstel van werk is volgens hem ook moeilijker door het intrekken van extra verlofdagen voor ouderen. Bovendien is in een klein bedrijf vervangend werk niet beschikbaar. Hij laat weten 'veel stress te hebben'. Hij eet minder en is kilo's afgevallen. Het schilderwerk blijft hij mooi vinden. *"Maar lichamelijk krijg ik klachten. En stress. Ik ben laaggeschoold, maar heb altijd mijn best gedaan. Ik heb dingen boven mijn macht gedaan. Heel mijn leven. Ik wil nu eindelijk rust. Ik zou het liefst stoppen, maar als ik het op rustige basis zou kunnen doen, kan ik misschien 'nog wel een paar jaartjes door'. Ik heb 44 jaar gewerkt en ik moet nog 7 jaar!". Als ik s'morgens wakker word, zijn mijn eerste gedachten: ik moet nog zeven jaar!"*

Zowel de schilder als de lasser brengen naar voren dat ze niet over andere vaardigheden beschikken dan die vereist zijn voor het werk dat ze doen. Ze zien dan ook geen andere loopbaanmogelijkheden buiten het bedrijf waar ze werken.

Niet alleen oudere werknemers maar ook relatief jongere werknemers vragen zich in toenemende mate af of ze in staat zijn gezond de eindstreep te halen. Zo is de **dakdekker** (1969) van mening dat het werk lichamelijk te belastend is en de werkdruk te hoog is om 'het gezond vol te houden tot de pensioenleeftijd'. Hij ziet zichzelf 'niet tot zijn 67^e werken, dat houd je niet vol met dit vak'.

Ook de **uitvoerder** (1969) is bezig met 'de eindstreep': *"Ik mag nog effe, twintig jaar of zo. [...] Daar denk ik wel over na ja, ik wou op mijn 65^e stoppen...."*

Hij voorziet dat hij die eindstreep niet haalt. Hij wijt dat aan de werkdruk, die volgens hem te hoog is om gezond het werk vol te houden tot de pensioenleeftijd. *"Ja, als ik in deze mate blijf verslijten, als het net zo slecht is als de laatste jaren, dan zie ik dat wel als een probleem [...] Als er niks gebeurt, als het in dit tempo blijft gaan, dan ga ik de 65 dus niet halen. Dat weet ik zeker."*

De **timmerman/ex-uitvoerder** (1957) werkt al vanaf zijn 15^e in de bouw. Hij is van beroep timmerman, maar heeft – tot enkele jaren terug - 24 jaar als uitvoerder gewerkt. De stress die hij als uitvoerder heeft ervaren hebben hem doen besluiten de hamer weer op te pakken en als timmerman de bouwplaats op te gaan. *"Al die stress, ik werd gek van het gedoe en altijd maar vreemde mensen op je bouwplaats, waar je niet tegen kon praten. Toen ben ik maar weer gaan timmeren"*.

Hij hoopte door deze vrijwillige demotie in combinatie met het gebruik van seniorendagen de eindstreep te halen. In de praktijk kwamen deze verwachtingen niet uit. De werkgever bij wie hij als timmerman in dienst trad (tijdelijk contract) was van mening dat voltijds gewerkt moest worden ("Iedereen werkt hier fulltime"). De seniorendagen waarmee hij een vierdaagse werkweek zou kunnen invullen zijn wel altijd uitbetaald, maar konden niet worden opgenomen. Naar zijn mening had hij daarmee slechts de keuze van 'wel of niet' de baan accepteren. Hij heeft 'm geaccepteerd. Overigens vertelde hij tijdens het interview dat hij sinds kort gebruik moet maken van zijn WW-rechten. Na 3x werd zijn tijdelijke contract niet verlengd. Volgens gesprekspartner 'omdat de wet Werk en Zekerheid na 3 tijdelijke contracten het aanbieden van een vast contract gebiedt'. *"En dan dus wordt er dus niet verlengd, want niemand krijgt meer een vast contract"*.

In hetzelfde interview geeft hij aan dat hij ook niet meer terugkomt op de bouwplaats en dat hij 'er gelukkig uit kan'. *"Met behulp van mijn WW en iets dat lijkt op de oude VUT red ik het financieel tot aan mijn feitelijke pensionering. Dat ik eruit kan is wel een opluchting. Voor mij wel, maar voor een hoop anderen niet. Eerlijk gezegd ben ik die bouwwereld ook wel een beetje beu, met die tijdelijke contracten"*.

Een andere **timmerman** weet eveneens niet hoe hij het moet volhouden tot zijn 67. Als hij dit thema tijdens het interview naar voren brengt wordt hij erg emotioneel, vooral over 'de regering in Den Haag'. *"Hoe kan je nou mensen, die in de bouw zulk zwaar werk doen, tot hun 67^e laten"*

doorwerken?!. Ze hebben geen idee. Het enige dat zij optillen, is een pennetje. Dat kunnen ze tot hun 90e nog wel volhouden, ik niet! Ik houd het niet meer vol. Ik loop af en toe met m'n tong op de grond, helemaal versleten. Ik heb een hernia, maar omdat ik het warm houd, is het te doen. Mijn rug is niet al te best....en mijn knie is verrot. Ik heb twee tennisellebogen en af en toe willen m'n heupen niet meer mee doen, van dat lopen elke keer. Ik mag blij zijn als ik het einde van de dag haal."

Ook geïnterviewden die minder somber zijn, kaartten de 'positie van de oudere werknemer' aan. Zo is de **zpp-kraanmachinist**, die binnenkort in vaste dienst treedt, ervan overtuigd dat hij de eindstreep van 67 jaar *wel* haalt. Maar daarvoor zijn, naar de mening van de zpp-kraanmachinist, 'goede werkomstandigheden en een goede werksfeer absoluut noodzakelijk'. *"Ik haal 67 hoor, want ik heb een super machine, die is splinternieuw. En alles wat ik wil zit erop: een goed beeldscherm, een ergonomische cabine, en een goede stoel. De omstandigheden worden voor mij geschapen. ...Ik werk met een goede vent (hijsbegeleider) onder de kraan. Bovendien is er goed overleg in het bedrijfwaardoor kan ik mijn werk goed kan plannen."*

De **kraanmachinist in loondienst** vreest echter dat hij het werk niet volhoudt als hij geen andere werkgever of een andere baan vindt. Hij zou graag weg willen bij zijn huidige werkgever. Volgens hem is er vooral te weinig oog voor 'de mens': *"je bent een machine"*.

Hoewel hij het werk van kraanmachinist nog steeds leuk vindt, is hij erg ontevreden over zijn werkomstandigheden. *"Dit beroep doe ik graag maar sinds de crisis ben ik een verlengstuk van de machine. En daar heb ik veel moeite mee. Nergens meer tijd voor. Er staat nu enorme druk op. De werktijden worden steeds opgerekt"*.

Hij stelt dat hij voor acht uur wordt betaald, maar vaak 9 uur of meer boven in de kraan zit. Hij gaat als het ware in zijn eigen tijd naar boven en naar beneden. Hij vindt dat die tijdsdruk ook ten koste gaat van de veiligheid. *"Er zijn dagen bij dat ik die 2 hendels 9 uur in mijn handen heb"*.

Hij vindt het werk als machinist nog steeds leuk. Een andere werkgever met meer oog voor de tijds- en werkdruk zou dan ook prima zijn. Maar hij gaat niet naar een werkgever die minder betaalt of de cao niet toepast. Hij is kaderlid bij FNV Bouw en een echte vakbondsman. Voor ander betaald werk gaat zijn hart uit naar vakbondswerk. Maar hij schetst zijn zwartste scenario: *"dat als ik geen andere werkgever en ook geen baan bij de bond vind... dan moet ik bij deze baas blijven en ik denk niet dat ik het bij deze werkgever vol ga houden"*.

Ook de **meesterschilder** (55 jaar) start het interview meteen met dit onderwerp. Met trots vertelt hij dat al jarenlang schilder is. Hij voelt zijn nog 'best aardig', maar zegt dat hij het jarenlang werken al kan merken, want het werk 'is soms best zwaar'. *"Ik erger me aan het gemak waarmee over ons gepraat wordt. Dan zeggen ze 'de vijftigers van nu zijn de veertigers van toen' ... of 'mensen worden steeds ouder, dus ze kunnen makkelijk doorwerken'..... Maar wij hebben het fysiek toch veel zwaarder."*

Ze willen dat we doorwerken tot ons 67^e. Als ik dat al zou willen is het nog maar de vraag of mij dat gaat lukken. Maar dan, als ik het niet kan vol houden, dan val ik in een financieel gat. Vroeger gingen ze met hun 56e of 57e met pensioen. Als ik 57 ben kan ik misschien mijn pensioen naar voren halen, maar dan heb ik 150 euro in de maand. En dan snoep je ook nog eens van je ouderdomspensioen”.

Ook de **jonge timmerman** is van mening dat de pensioenleeftijd naar beneden moet.

“Ik vind het belachelijk dat ze zo lang moeten doorwerken. Mensen zijn snel versleten. Alles raakt versleten. Het werk moet snel en de tijd is krap. Maar dat kunnen de ouderen niet aan. ik zie het aan een collega van me van 61. Die is 3 keer zo langzaam, of ik ben drie keer zo snel. Die gasten van 60 kun je niet nog 7 jaar laten werken. En wat moeten ze dan doen, een kassabaantje? Dat werk kun je wel schudden. De minister en de Tweede kamer hebben daar wat over te zeggen. Zoals ik ‘t nu zie is een jaar of zestig de maximumleeftijd”.

Veranderingen

Naast de eigen ervaringen brachten de geïnterviewde werknemers ook mogelijke veranderingen ten aanzien van werk en werkomstandigheden naar voren. Die veranderingen zijn bovenal gebaseerd op de eigen situatie, maar zijn veelal toepasbaar en bruikbaar voor de meeste bouwwerknemers. Een enkele uitzondering daargelaten. Dat geldt bijvoorbeeld voor de **uitvoerder** die een eigen vroegpensioen opbouwt door in zijn vrije tijd kleine bouwprojecten te ontwikkelen. Uit het gespreksverslag blijkt dat hij al langer bezig is met de uitvoering van zijn plan om eerder te kunnen stoppen. Het heeft inmiddels voor de tweede keer een woning gekocht, helemaal opgeknapt en goed doorverkocht. Hij stelt dat hij het voor elkaar gaat krijgen om op zijn 65^e te stoppen. Eigenlijk zorgt de geïnterviewde op deze manier voor zijn eigen financiële zekerheid, en dat bevalt hem goed.

Andere veranderingen hebben zowel een individueel aspect (een of meerdere geïnterviewden wenst voor zichzelf die verandering of realiseert die verandering in de eigen situatie) als een collectief aspect. In dat geval is de verandering ook relevant voor andere werknemers. Het gaat dan bijvoorbeeld om de volgende veranderingen.

De **schilder** wenst het behoud of zelfs de uitbreiding van de verlofdagen voor senioren. Hij hoopt nog steeds op hetzelfde aantal seniorendagen als in de oude cao was afgesproken, zodat ‘hij beter kan herstellen van zijn werk’. Hij heeft juist die dagen nodig om het vol te houden. Uit het gespreksverslag: *“Ik heb nu nog 11 seniorendagen. Ze hebben er al 5 afgepakt, want ik had er eerst 16. Mogelijk krijg ik er straks in de nieuwe cao maar nog maar 5. En als ik morgen naar een nieuwe werkgever zou gaan, krijg ik helemaal geen seniorendagen meer. Maar het zijn voor mij wel de krenten uit de pap. Het is waar ik op drijf”.*

Hij ondersteunt dan ook het FNV-voorstel van flexibele pensionering. Maar hij vreest dat het plan geen werkelijkheid wordt. *“Ik denk niet dat ze het gaan redden. Want door deze verkiezingsuitslag valt alles voor mij precies de verkeerde kant uit”*.

De **lasser** zou graag zien dat er een recht komt op herplaatsing voor arbeidsongeschikte werknemers. Als dat recht nu zou bestaan dan zou hij bijvoorbeeld graag als mentor willen optreden voor jonge vaklieden (lassers in opleiding), zodat hij via betaald werk zijn vakkennis kan inzetten en verbonden blijft met zijn vak. Hij verwacht dat de functie van mentor hem kansen biedt op minder belastend werk. Tevens stelt hij voor om de functie van mentor in de bouw te reserveren voor oudere werknemers.

Een voorbeeld van het opbouwen van een eigen vroegpensioen komen we tegen bij de **uitvoerder**. Het betreft het eerder genoemde voorbeeld waarin hijzelf bouwprojecten in eigen beheer en in eigen tijd ontwikkelt en uitvoert. De **timmerman/ex-uitvoerder** brengt evenzeer deze mogelijkheid naar voren. Hij vindt het jammer dat hij niet met wat handige familieleden (waaronder een loodgieter) zelf wat werk heeft ontwikkeld en aangepakt. Ook hij had het plan om oude slechte huizen op te kopen, samen met de familie op te knappen en het geheel gerenoveerd weer te verkopen. Het is bij een plan gebleven.

Degenen die niet in de gelegenheid zijn om een dergelijke privé voorziening te scheppen, zijn aangewezen op andere middelen om te voorkomen dat men tot 67 jaar moet doorwerken in hetzelfde zware beroep. Een van die middelen is vrijwillige demotie zoals bij de **timmerman/ex-uitvoerder**. Overigens laat dit voorbeeld zien dat aan vrijwillige demotie grote risico's kunnen kleven.

Sommige geïnterviewden stellen voor een afzonderlijke pensioenregeling voor zwaardere beroepen in het leven te roepen. De **dakdekker** heeft daarop zijn hoop gevestigd, getuige deze passage uit het gespreksverslag: *“De werkgevers zouden gezamenlijk een potje moeten maken, zodat oude werknemers eerder kunnen stoppen. Hij zou graag zien dat de vakbond zich hard maakt om voor de werknemers met zwaardere beroepen een regeling te treffen zodat zij eerder kunnen stoppen”*.

De **timmerman/ex-uitvoerder** probeert op verschillende manieren zijn situatie te beïnvloeden. Hiervoor is al de vrijwillige demotie vermeld. Daarnaast heeft hij geprobeerd zijn kwaliteiten in te zetten als vrijwilliger bij het plaatselijke bejaardenhuis. Zijn voorstel was om daar een soort workshop of cursus te geven over 'hoe om te gaan met elektrisch gereedschap'. Volgens hem is daar veel behoefte aan. Ook het bejaardencentrum was enthousiast, maar stelde voor om dan de activiteitenmedewerker minder uren te geven. Onze gesprekspartner: *“Dat was nou niet de bedoeling, dus dat ben ik toch maar niet gaan doen”*.

Zoals aangegeven was de timmerman/ex-uitvoerder op een andere manier meer succesvol. Tot zijn opluchting kan hij 'eruit'. Met zijn WW-uitkering en iets dat lijkt op de oude VUT redt hij het financieel tot aan zijn pensionering.

Omscholing naar een ander beroep wordt ook als middel gezien om gezond de eindstreep te halen. De **dakdekker** (1969) wijst erop dat omscholing wel gekoppeld moet zijn aan een baangarantie, omdat *“je anders als oudere werknemer niet aan het werk komt”*. *“Ik vind het heel belangrijk, ja. Maar dat dan wel omscholing een vervolg heeft, dus dat er wel een regeling achter zit zodat er gelijk een baan beschikbaar is. Je kunt wel een omscholing gaan volgen, maar als je 58 bent, dan zijn er maar weinig werkgevers die je nog aannemen.”*

Overigens is het voor de **dakdekker** nog wel de vraag wanneer het moment voor omscholing is aangebroken. *“... Maar ik vind dit vak zo mooi. De vrijheid, het vak zelf, ik geniet er gewoon van om daken te maken. En op het loon ga je dan heel erg achteruit. Ik kan me wel laten omscholen, maar dan krijg ik dit loon niet. Absoluut niet.”*

De **timmerman** heeft geen hoop op positieve veranderingen. Hij verwacht dat hij de rest van zijn leven timmerman zal blijven. Wel probeert hij vooral afbouwwerkzaamheden toegewezen te krijgen zodat het werk minder belastend is en hij bijvoorbeeld minder hoeft te lopen op de bouwplaats.

De **medewerker V&G** vindt dat de vakbond vooral ‘meer moet inzetten op HRM-beleid en op duurzame inzetbaarheid’. Dus veel aandacht voor persoonlijke ontwikkelingsplannen en aandacht voor gezondheid. *“Breng mensen ertoe dat ze zichzelf goed in ‘shape’ houden; dus stop met roken en zorg voor een goede conditie”*.

De **kraanmachinist in loondienst** heeft op 45-jarige leeftijd besloten zich om te scholen. Hij was tot een jaar of 10 geleden betontimmerman, maar kreeg slijtage op de heup. Na overleg met de arts heeft hijzelf toen besloten dat het niet meer ging. Hij was ook wat uitgekeken op zijn werk en besloot zich om te scholen. *“Maar je moet het wel zelf doen, hé”*. Op 45-jarige leeftijd is hij het vakdiploma voor kraanmachinist (2 jarige opleiding op zaterdag) en twee hijsbewijzen (voor op de gewone en op de mobiele hijskraan) gaan halen.

Een andere mogelijkheid is het werken in deeltijd of minder uren per week werken. Zodat er meer tijd is om te herstellen van het werk. De **timmerman/ex-uitvoerder**, met een tijdelijk contract, kreeg wel zijn senioren-dagen uitbetaald, maar kon die dagen niet opnemen. Hij had daarmee graag een vierdaagse werkweek willen inrichten.

Ook de **meesterschilder** werkt al 13 jaar in deeltijd (32 uur per week). Al heeft die keuze voor hem niets te maken met het (beter) herstellen van het werk. Het werken in deeltijd is bij hem vooral van belang voor de opvang van de kinderen. Toen de kinderen een jaar of 12 waren, is zijn vrouw weer gaan werken. Hij besloot één jaar wat minder te gaan werken. *“Die vrijdag thuis is leuk en ik hoef niet rijk te worden. Er is hierover nooit discussie geweest met de werkgever. Wel*

hebben ze na 1½ jaar gevraagd of ik toch niet weer vijf dagen per week kon komen. Maar dat wilde ik niet. Die 4 dagen per week was uiteindelijk geen probleem.

De **meesterschilder** heeft geen plan voor zichzelf. Hij ziet geen individuele uitweg. *“Als individu krijg je niets voor elkaar. Het verschil tussen mensen zoals wij met een uitvoerend bouwberoep en anderen is vaak het verschil in betaling. Wij verdienen een loon waarvan je niets overhoudt. Wij kunnen niets opzij leggen. Als je een ton verdient, kan dat wel”.*

Hij heeft zijn hoop gevestigd op een flexpensioen of op een andere collectieve regeling. *“Nu is er krapte op de arbeidsmarkt, dan zijn ze misschien wel bereid iets bij te dragen. Misschien een apart potje, een levens-loopregeling, zodat we eerder met pensioen kunnen. Of gedeeltelijk met pensioen; 2 tot 3 dagen per week. Dat is voor de werkgever ook een voordeel.*

“Er is geld genoeg, maar het moet anders worden besteed. Ik werk vanaf mijn 15e. Dat flexpensioen van de FNV zou best iets kunnen worden. Ik denk alleen dat het een beetje mager is. Maar goed, ik hoef niet rijk te worden....Ik heb mijn huisje-boompje-beestje; ik vind het fijn om mijn kleinkinderen wat te kunnen geven en mijn boodschappenkar vol te kunnen laden”.

De **medewerker P&O** pleit voor een 80/90/100-regeling.

“We hebben het met de oudere collega's wel eens over een stapje terug (in functie of in tijd). Als je een stapje terug wil doen in uren dan raakt dat meteen je pensioenopbouw. En het lukt collega's niet om dat zelf aan te vullen. Waarom doe je het niet anders zoals in de kleinmetaal. In de kleinmetaal experimenteren ze met een 80 (werken)-90 (loon)-100 (pensioenopbouw). Daar ben ik erg voor. Dat is zowel voor werkgevers als werknemers interessant. Dat maakt het makkelijker om een stapje terug te doen”.

Thema 2: Werk(on)zekerheid en baan (on) zekerheid		
Dimensies ↓	prioriteit van onderwerp →	Onderwerp is volgens geïnterviewden één van de belangrijkste onderwerpen. De meeste geïnterviewden hebben of wensen een vast contract. Sommigen benadrukken de voordelen van flexwerk
<p>1. Ervaringen Welke ervaringen hebben de geïnterviewden met dit thema?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Door persoonlijke omstandigheden in flexwerk beland (dakdekker) - Door crisis (i.c.m. andere bouwwijze?) in flexwerk beland (metselaar) - Ouderen krijgen geen vast contract (timmerman/ex-uitvoerder) - Specialisatie in combinatie met regionale gebondenheid beperkt werkzekerheid (lasser, metselaar) - deel van de geïnterviewden combineert flexwerk met deel WW (timmerman/ex-uitvoerder) - slecht imago werknemer belemmert stevigere arbeidsmarktpositie (dakdekker) - voor sommige ouderen komt omscholing te laat (arbo-coördinator) - gevoelens van onzekerheid, teleurstelling en woede (flexwerkers: dakdekker, timmerman/ex-uitvoerder, metselaar) - cao wordt niet nageleefd (timmerman/ex-uitvoerder) - pensioenopbouw in de knel voor flexwerkers - secundaire arbeidsvoorwaarden (werkkleding, reiskosten etc) van flexwerk is slechter - flexbanen verminderen de band met de werkgever en hebben negatieve invloed op kwaliteit - de geïnterviewde is gewend om eigen loopbaan uit te stippelen (uitvoerder) - timmerman heeft te maken met de negatieve effecten van de wet werk en zekerheid: na 3 tijdelijke contracten voorlopig geen kans op nieuw contract (timmerman/ex-uitvoerder) - flexwerk schaadt kwaliteit bouw ((timmerman/ex-uitvoerder) - flexwerk maakt het makkelijker om vrij te nemen voor vakbondswerk (metselaar) - Nooit onzeker geweest, altijd overtuigd van mijzelf (arbo-coördinator) - Door flexwerk slechte band met werkgever (timmerman/ex-uitvoerder) - ook werknemer met vast contract voelt zich onzeker (schilder, lasser) - als zzp-er zit je nergens aan vast en je wordt niet zomaar aan de kant geschoven (voorman gww) - Was zzp-er, maar heeft gekozen voor het werknemerschap en heeft daar nu spijt van (voorman gww) - altijd gedwongen gewisseld van werk (timmerman) - De huidige werkgever (detacheringsbedrijf) van de timmerman maakt misbruik van de situatie waarin hij verkeert (timmerman). In de vakanties zit hij in de ww. - Tijdens het interview doet de timmerman de ene keer voorkomen dat hij het gebrek aan werkzekerheid geen probleem vindt: genoeg werk, niet zomaar van werkgever zelf wisselt. Maar de timmerman zou ook graag vast werk hebben. - Een negatief aspect van het werken bij een uitzendbureau is dat je plek door een ander wordt ingenomen (timmerman) - de werknemer krijgt niet geheel de bouwcao betaald (timmerman) maar legt zich daar bij neer om niet uit beeld te raken. - De zzp-kraanmachinist heeft bijna 20 jaar als freelancer gewerkt en is daar zeer tevreden mee. Toch besluit hij in te gaan op het aanbod van een vaste opdrachtgever om in loondienst te treden - De kraanmachinist in loondienst verwacht te worden ontslagen, 'net als zovele andere collega kraanmachinisten'. - medewerker veiligheid en gezondheid krijgt na 20 jaar ontslag wegens 'onvoldoende functioneren' als ik terugkijk denk ik dat ik het had kunnen zien aankomen; ik ben te loyaal geweest - Medewerker V&G ziet de opkomst van buitenlandse bedrijven in de civiele sector en schets de nadelen daarvan - Uitvoerder betonbouw: Aan de detacheringsconstructie zitten voor vooral <i>grote voordelen(!)</i>. "Je zit altijd in je vakgebied: in je specialisme". - De medewerker kopersbegeleiding vindt werkzekerheid enorm belangrijk, na zelf 2 jaar werkloos te zijn geweest - De ex uitvoerder/aannemer maakt zich geen enkele zorgen over zijn werkzekerheid - De medewerker P&O signaleert dat de laatste tijd bedrijven worden geconfronteerd met krapte op de arbeidsmarkt - De voorman spoorbouw vertrekt uit eigen beweging bij een werkgever als het hem niet meer bevalt - De voorman spoorbouw waardeert de flexibiliteit die een flexcontract hem biedt - De voorman spoorbouw heeft een aanbod om in vaste dienst te treden in beraad.
<p>2. Veranderingen Welke collectieve of individuele veranderingen worden voorgesteld of gerealiseerd?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - laat niet met je sollen: zoek een werkgever die je wel een vast contract biedt (arbo-coördinator) - laat de bond zorgen voor echt goede werkbemiddeling voor werknemers in de bouw (lasser) - beding dat uitzendkrachten onder pensioenfondsbouw vallen (metselaar) - vast werk (voor flexwerkers), met name werkzekerheid (timmerman/ex-uitvoerder) - De kraanmachinist in loondienst stelt voor dat meerderheid van de kraanmachinisten in vaste dienst van aannemers moeten komen - flex duurder maken (dakdekker) - vermindering risico (kleine) werkgevers bij (langdurige) ziekte werknemer - werkgevers moeten investeren in welzijn werknemers (lasser)

	<ul style="list-style-type: none"> - Laat werknemers werk zoeken waar toekomst in zit (arbo-coördinator) - zorg voor aanpassing van de wet werk en zekerheid (timmerman/ex-uitvoerder) - timmerman zou graag vast werk hebben als het duidelijk meer betaalt dan zijn huidige contractvorm. - De zzp-kraanmachinist treedt na bijna 20 jaar als freelancer gewerkt te hebben in vaste dienst. : hij werd gevraagd door een bouwbedrijf waarvoor hij vaak werkt. Dat bedrijf deed een goed bod. Het bedrijf is goed georganiseerd. - Landelijk hebben de zzp-kraanmachinisten een whatsapp-groep. Die groep is vooral gericht op het uitwisselen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (De zzp-kraanmachinist,) - De medewerker V&G heeft een paar dagen na zijn ontslag een aanpak in zijn hoofd om weer aan het werk te komen. - De Uitvoerder betonbouw heeft veel te maken met zzp-ers. Hij vindt dat zzp-ers een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid moeten hebben en dat ze een bepaalde minimum uurprijs moeten hebben. Ook ziet hij graag de Bouw ID pas ingevoerd. - De uitvoerder betonbouw gaat hierover het gesprek aan met de zzp-ers die voor hem werken. - De inspecteur bouwtoezicht heeft in verband met de kans op slechtere werkzekerheid gekozen voor een taakverschuiving en taakuitholling. - De ex uitvoerder/aannemer is niet van mening dat de vakbond extra of meer moet inzetten op vaste contracten. - De ex uitvoerder/aannemer zou graag een calculator in dienst nemen, maar dat is te duur en levert teveel risico's op. - De ex uitvoerder/aannemer vindt de kosten voor loondoorbetaling bij ziekte bijna niet op te brengen.
--	---

Toelichting bij themakaart 'arbeidsmarkt, werk(on)zekerheid, baan(on)zekerheid'.

Ervaringen

*"Die onzekerheid, dat speelt elke dag wel door mijn hoofd"*²⁴

In bijna alle interviews kreeg het onderwerp 'werk en baan(on)zekerheid' een prominente plaats, meestal omdat men zich onzeker voelt over de positie op de arbeidsmarkt, soms om te melden dat men zich juist daarover geen zorgen maakt en zich zeker voelt of om te benadrukken dat flexwerk (ook) positieve kanten heeft. Met andere woorden het onderwerp is voor bijna alle geïnterviewden belangrijk, maar ze hebben uiteraard niet allemaal dezelfde arbeidsmarktpositie en zeker niet dezelfde beleving van hun arbeidsmarktpositie.

We geven hierna een overzicht van de arbeidsmarktpositie van de geïnterviewde werkenden en van de beleving van hun arbeidsmarktpositie.

Arbeidsmarktpositie

Vast contract

De geïnterviewden hebben zeer verschillende arbeidsmarktposities. De meesten hebben een vast (en langdurig) contract met een werkgever. Zoals de lasser, schilder, uitvoerder, arbo-coördinator, planner materieel, kraanmachinist, meesterschilder, de inspecteur bouwtoezicht, de projectleider, de medewerker kopersbegeleiding, de jonge timmerman, de teamleider, de procesengineer, de medewerker P&O en de medewerker KAM.

Wel kent 'vast' verschillende aanlooproutes. Zo werkt de **planner materieeldienst** al bijna 40 jaar bij dezelfde werkgever, zij het wel in verschillende functies. De **kraanmachinist in loondienst** (56 jaar) is weliswaar ook al meer dan 30 jaar in vaste dienst bij dezelfde werkgever, een groot

²⁴ Uitspraak van de *metselaar* die werkt op basis van een uitzendcontract.

bouwbedrijf, maar heeft zich 10 jaar geleden omgeschoold van betontimmerman naar kraanmachinist.

De **voorman gww** heeft pas sinds ruim één jaar een vast contract bij dezelfde werkgever waar hij al jaren voor werkt. De **kraanmachinist in loondienst** is 56 jaar en werkt al meer dan 30 jaar in vaste dienst bij zijn werkgever, een groot bouwbedrijf. Hij is sinds 10 jaar kraanmachinist.

De **meesterschilder** volgde weer een eigen pad. Hij was, na afronding van zijn opleiding lts-bouw, door de crisis in de bouw genoodzaakt tot 3 jaar los/vast werk in de tuinbouw en in de industrie. Vervolgens was hij gedurende een jaar leerling-timmerman bij 'de slechtste werkgever die er was'. Na wat werk als beunhaas gedaan te hebben, bood een schildersbedrijf hem een dienstbetrekking aan. Na verschillende schilderbazen te hebben 'versleten' is hij 14 jaar geleden bij zijn huidige werkgever in vaste dienst gaan werken, een zogenoemd 'totaal onderhoudsbedrijf'.

De **inspecteur woningtoezicht** heeft zes jaar als timmerman gewerkt. Daarmee moest hij stoppen vanwege knieletsel. Sinds bijna 10 jaar is hij werkzaam bij een gemeente. De **jonge timmerman** heeft al bijna 10 jaar een vast contract, na een korte tijd als leerling te hebben gewerkt bij een ander bouwbedrijf.

De **medewerker kopersbegeleiding** is nu in vaste dienst, na een periode werkloosheid van 2 jaar als gevolg van de crisis. De **teamleider** is na afloop van zijn middelbare school nu toe aan zijn tweede werkgever, waar hij ondertussen al weer 9 jaar werkzaam is,

Arbeidsmarktpositie

Flexcontract

Anderen hebben een (zeer) flexibel contract. Zo heeft de **dakdekker** een tijdelijk 0-urencontract met een detacheerder die hem uitleent. Hij is door 'persoonlijke omstandigheden' in flexwerk belandt nadat hij jarenlang vast werk heeft gehad. De **timmerman/ex-uitvoerder** is werkloos nadat hij drie keer een tijdelijke contractverlenging heeft gehad. Hij heeft aanwijsbaar te maken met de negatieve effecten van de wet Werk en Zekerheid: na 3 tijdelijke contracten krijgt hij geen verlenging en is daardoor werkloos. De **metselaar** werkt als uitzendkracht. De **timmerman** heeft een tijdelijk contracten bij een detacheerder; in de vakanties zit hij in de WW.

Twee werknemers (de **metselaar** en de **lasser**) oefenen een gespecialiseerd vak uit en zijn gebonden aan de regio. Zij geven aan dat door die combinatie (van specialisatie én regionale gebondenheid) de kans op (ander) werk klein is.

De **zpp-kraanmachinist** heeft bijna 20 jaar als freelancer gewerkt. "Al met al heb ik 3 maanden geen werk gehad in die periode". Onlangs heeft hij besloten om in vaste dienst te treden. De **ex**

uitvoerder/aannemer werkt sinds bijna 2 jaar voor zichzelf: eerst als zzp-er en al snel als kleine werkgever met nu 1 man personeel. Hij zou binnenkort graag willen uitbreiden met 1 of 2 man. Het liefst heeft hij er nu al iemand bij voor '2 dagen in de week voor met name de calculatie', maar dat durft hij nu nog niet aan. Een grote tragedie in zijn persoonlijk leven heeft er voor gezorgd dat hij een half jaar niet heeft kunnen werken. *"Klanten hebben 5 maanden niets van mij gehoord, maar zijn mij toch trouw gebleven; er is nu erg veel werk"*. Door die grote tragedie 'schippert hij nu tussen de opvang en het naar school brengen van zijn 6-jarig dochtertje en het (weer) werkzaam zijn'.

Arbeidsmarktpositie

Vast én Flex contract

Flex en vast lopen ook door elkaar. Zo hebben de flexwerkers verschillende loopbanen (gehad) waarbij soms sprake was van één of meerdere vaste contracten. De **dakdekker** heeft bijvoorbeeld na zijn economisch administratieve opleiding jarenlang als magazijnmedewerker gewerkt. Na een woordenwisseling met de collega's is hij gaan werken als loodgieter om vervolgens in de asbestsanering te belanden. Binnen dat bedrijf is hij gaan werken als dakdekker. Dat werk heeft hij bij deze werkgever 13 jaar uitgevoerd. Na een 'akkefietje' is hij ontslagen. Nu werkt hij elders als dakdekker op een nul urencontract.

De **metselaar** heeft een langdurig vast contract gehad bij een relatief groot bouwbedrijf in de regio, maar dat ging op een gegeven moment failliet. Sindsdien heeft hij veel korte contracten: *"Veel korte contracten, en dan worden die niet verlengd, en dan beland je in de uitzendconstructie."* Tussen de tijdelijke contracten en werk via uitzendbureaus heeft de metselaar ongeveer vier jaar in de WW gezeten. In die periode heeft hij zoveel mogelijk geprobeerd om tijdelijk werk uit te voeren, ook buiten de bouw: *"Ik ben toen vier jaar thuis geweest. En toen heb ik hier ook alles aangepakt wat ik maar kon vinden. [...] Dus ben ik overal en nergens eigenlijk beland.... Weekie hier, weekie daar; van uitzendbureau naar uitzendbureau. In de landbouw ben ik aan de slag gegaan, in de bollen. En van de zomer peren plukken, of in het magazijn. [...] dus in het seizoenswerk dat vaak door Polen of door buitenlanders wordt gedaan"*.

De **timmerman** heeft nu een tijdelijk contract bij een detacheringsbedrijf dat hem uitleent aan een bouwbedrijf. Hij heeft in zijn 30-jarige carrière in de bouw ongeveer 15 werkgevers gehad. Hij is altijd 'gedwongen' gewisseld van werkgever. *"Dan is het weer slap in de bouw en kan je gaan en na een week of wat in de WW kan je weer beginnen"*.

De timmerman heeft het langst gewerkt bij een grote aannemer, namelijk 9 jaar, omdat men veel werk voor hem had. Zijn huidige werkgever (een detacheringsbedrijf) maakt volgens de timmerman misbruik van de situatie waarin hij verkeert. De timmerman kon, naar eigen zeggen, 'direct worden geplaatst, maar dit is door de werkgever in het begin afgehouden'. *"Ze wilden WW-ers hebben, die ze dan voor drie maanden aan het werk zetten. Daar verdienen ze geld op, dan*

krijgen ze een premie. [...] en het UWV vindt dat goed. Op dit moment werk ik van contract naar contract. Dat mag eigenlijk niet, maar het moet maar."

De **zzp-kraanmachinist** heeft bijna 20 jaar als freelancer gewerkt. Daarvoor was hij in dienst bij een loonbedrijf; eerst als machinist later als bedrijfsleider. Vanwege de werkdruk besloot hij in 1998 freelance kraanmachinist te worden. Onlangs heeft hij besloten om in vaste dienst te treden.

De **voorman spoorbouw** is na de middelbare agrarische school gaan werken in de varkenshouderij. Na ontslag kiest hij voor de bouw. Hij is gedurende twintig jaar (leerling) metselaar en leermeester bij verschillende bouwbedrijven. Daarna zet hij zijn eigen metselbedrijf op (met maximaal 5 metselaars in loondienst en een groep van 8 zzp-ers). Daarmee stopt hij na 9 jaar. *"Omdat er niets meer te verdienen viel door de crisis"*. Via een buurman komt hij in contact met de spoorbouw. Daar werkt hij (op eigen verzoek) in steeds tijdelijke contracten. Hij onderbreekt dat werk voor een periode van 2 jaar als bedrijfsleider bij een varkenshouderij.

Arbeidsmarktpositie

Werkloos

De **medewerker VG** is sinds 3 dagen werkloos, na een vast contract van bijna 20 jaar. Hij heeft, na zijn Hbo-opleiding een tijdlang productiewerk verricht, aangezien er in de jaren 80 weinig werk was. Hij kon na een aanvullende opleiding tot innovatieconsulent aan de slag bij een bouwbedrijf. Hij heeft verschillende functies binnen het bedrijf vervuld waarvan zijn laatste functie die van medewerker veiligheid en gezondheid is. Na 20 jaar heeft hij ontslag gekregen wegens 'onvoldoende functioneren'. Het was voor hem in de dagen voorafgaand aan het ontslag geen verassing. Desondanks is het voor hem een vreemde en onwezenlijke ervaring. Hij mist het contact met de collega's. Bij de afhandeling heeft hij de vakbond als steun in de rug ervaren.

Beleving arbeidsmarktpositie

Vast en zeker

Een deel van de geïnterviewde werkenden *met een vast contract* voelt zich niet onzeker over de eigen arbeidsmarktpositie. Zo wordt de **uitvoerder** regelmatig benaderd door 'recruiters' en heeft het gevoel dat hij een sterke arbeidsmarktpositie heeft. Hij is bovendien gewend om zijn eigen loopbaan uit te stippelen. *"Ja, de arbeidsmarkt voor uitvoerders is goed, [...] Er is wel vraag naar uitvoerders, vooral recruiters bellen mij..."* *"En ja, een keer een kopje koffie drinken, dat moet kunnen. Maar niet dat ik zeg van: 'ik wil per sé hier weg'"*.

Ook de **arbo-coördinator** is nooit onzeker geweest over zijn positie. Hij is overtuigd van zijn kwaliteiten. Bovendien vindt hij ook dat een werknemer zo'n houding moet hebben en 'niet met zich moet laten sullen'. Zijn favoriete uitspraak is dan ook: *"Zoek een werkgever die je wel een vast contract biedt" [...]* *"Ik ben de enige in ons bedrijf die dit werk doet. Ik heb het eigenlijk nooit*

onzeker gehad, altijd overtuigd geweest van mijzelf. Ik heb met m'n 21^e zelfs m'n eerste huis gekocht. [...] Ik heb, denk ik, in m'n hele leven maar zes weken in de WW gezeten, m'n hele leven lang. Ik heb altijd aan de slag kunnen blijven”.

Beleving arbeidsmarktpositie

Vast en onzeker

Maar ook werknemers met een vast contract kunnen onzeker zijn over hun positie. Zo is de **schilder** onzeker over de vraag of hij zijn werk kan behouden (hij is de enige vaste werknemer in het bedrijf nadat twee vaste collega's onlangs zijn ontslagen) en voor een andere geïnterviewde werkende uit de vaste groep, de **lasser**, speelt het thema 'werk -en baanzekerheid' een zeer belangrijke rol: hij is bang arbeidsongeschikt te raken en vervolgens werkloos te blijven.

De **medewerker V&G** zag zich plotseling geconfronteerd met ontslag: *“Ik zag het niet aankomen. Maar als ik terugkijk had ik het kunnen zien aankomen: ik heb een paar jaar achter elkaar matige beoordelingen gehad. Bovendien was er twee keer een directiewisseling. Een van de laatste directeuren was niet mijn vriend, terwijl ik bij hem direct verantwoording moest afleggen. Jonge collega's kregen wel cursussen en ik niet. Toen had ik al na moeten denken. Tegen beter weten blijf je zitten. Dat moet je niet doen. ..Ik dacht ik werk op verschillende projecten en dat zijn bedrijven an sich. Als ik er nu over nadenk denk ik 'wees niet te loyaal aan je werkgever'. Dat ben ik geweest, ja. Je hebt daar dus zelf ook een rol in: als jij negatief wordt beoordeeld, dan moet je volgens de vakbond schriftelijk protest aantekenen. Dat heb ik een keer wel gedaan, maar de andere keren niet. Al is het alleen maar voor jezelf om het van je af te schrijven. En voor het geval je in een ontslagprocedure terecht komt”.*

De **kraanmachinist in loondienst** verwacht te worden ontslagen, net als zovele andere collega kraanmachinisten . Hij is in vaste dienst en heeft een contract voor onbepaalde tijd, maar sinds de crisis zijn er bij zijn werkgever van de 20 vast nog maar 4 over en de rest wordt nu als zzp-er ingehuurd. Hij verwacht dat het een kwestie van tijd is of ook hij krijgt een beëindigingscontract (en een som geld) voorgelegd. Hij is nu vastbesloten 'niets te tekenen'.

De **medewerker verkopersondersteuning** vindt werkzekerheid enorm belangrijk, mede door haar werkloosheid van 2 jaar in de crisistijd. Bovendien heeft ze door die gedwongen werkloosheid 'het vooruitzicht van het krijgen van een hogere functie' uit beeld geraakt.

Beleving arbeidsmarktpositie

Flex

Flexwerkers reageren wat verschillend op hun baan- of werkonzekerheid. De **meeste flexwerkers** zijn niet blij met hun situatie. Ze hebben er niet voor gekozen en willen graag vast werk. Daarvoor zijn verschillende redenen. De **dakdekker** krijgt nu niks betaald wanneer er bijvoorbeeld vorst of

slecht weer op de bouwplaats is en vindt zijn situatie heel vervelend: *“Je hebt geen zekerheid. Het is een rotgevoel..... Je weet gewoon: met nat weer kun je weer naar huis, en je ziet maar hoe je dan doe zonder geld.”*

Anderen leggen meer de nadruk op het feit dat flex ook veelal betekent dat men je met minder respect benaderd. De **metselaar** formuleert het als volgt: *“Het voelt net alsof je een beetje het afvoerputje bent van al die aannemersbedrijven.”*

Een ander nadeel voor de flexwerkers is nogal eens de achterblijvende betaling. De **timmerman** denkt wel dat hij onder de bouwcao valt, maar hij krijgt niet geheel conform de bouw-cao betaald. Hij legt zich daarbij neer om niet uit beeld te raken. Hij zou graag een vast contract willen; zeker als het duidelijk meer betaalt dan zijn huidige detachingscontract. *“Ja, ik val wel onder de bouwcao, maar meer een aparte variant ervan. Die gasten zoeken het zo uit, dat ze zo min mogelijk hoeven te betalen en ze zelf zo veel mogelijk in hun zak te steken. [...] Ik kan er wel een hoop werk van maken ... maar dan hebben ze je op een gegeven moment niet meer nodig. Het is ieder voor zich, de baas vooral. 55+ kent hij niet. Hij heeft voor jou slecht de goedkoopste CAO die er maar kan zijn.”*

Andere flexwerkers benadrukken dat de mindere betaling van flexwerk een gevolg is van de komst van steeds goedkopere flexwerkers. Zo ziet de **medewerker V&G** de opkomst van buitenlandse bedrijven en schets de nadelen daarvan: *“Er komen steeds meer buitenlandse bedrijven in de civiele sector zoals Zakir-Viktor Buyck-Besix-Zublin. Die nemen voor een deel hun eigen mensen mee en hun cultuur mee. Die werken veel met ingeleende mensen, zoals oost Europeanen. Dat heeft tot gevolg dat de positie van Nederlandse bedrijven zwakker wordt. Die buitenlandse bedrijven bieden zich onder de kostprijs aan om zich in de markt te vechten”.*

Een ander nadeel van flexwerk is volgens **de timmerman** dat als hij bijvoorbeeld ziek is, zijn plek in het project wordt ingenomen door een ander. Dat vindt hij vooral vervelend wanneer hij eindelijk een leuke klus heeft.

Voordelen van flex.

Enkele flexwerkers benadrukken juist de voordelen van het flexibele contract. Een van de geïnterviewden met een vast contract, de **voorman gww**, was eerder zzp-er. Dat heeft een aantal voordelen volgens hem: *“Je zit nergens aan vast. Ik zit niet aan hun vast, zij zitten in principe niet aan mij vast. Als je weet dat je wat kan, dan word je in principe niet zomaar aan de kant geschoven en je houdt aanzienlijk meer geld over”.*

Hij koos toch voor een vast contract vanwege de zekerheid die het biedt, maar achteraf gezien heeft hij er spijt van dat hij in vaste dienst is gegaan en het zzp-schap heeft achtergelaten: *“Kijk, je*

moet je dan ook verzekeren, je pensioen regelen en dat soort dingen. En ik dacht: het is misschien een goede zet om ... als ze je een vast contract aanbieden.....dat gewoon aan te nemen. Ook met het oog op de verandering in de wetgeving rond zzp-ers ...En het is ook makkelijker als je een huis gaat kopen. Maar, nee, ik had het nooit moeten doen. Op de één of andere manier.. ik denk dat ik me gewoon vergist heb in het bedrijf en in het beeld van wat ze schetsen en wat er beloofd is. Nee, daar is niks van terecht gekomen."

Voor de **uitvoerder betonbouw** zitten aan de detachingsconstructie vooral grote voordelen: "Je zit altijd in je vakgebied: in je specialisme". Hij houdt van de betonbouw en van zijn werk. Door deze contractvorm kan hij steeds het werk doen dat hij leuk vindt. "Dat zou niet snel kunnen bij één baas, omdat er dan waarschijnlijk te weinig betonwerk is". Verder zijn, volgens hem, de 'overige zaken zoals pensioenopbouw nu prima geregeld: alles is verder cao-conform'. Hij vindt deze contractvorm goed passen bij zijn levensfase. Enige nadeel van deze vorm ligt eigenlijk meer buiten het werk. Het is moeilijk, zo niet onmogelijk om bijvoorbeeld met een tijdelijk contract een financiering voor een huis bij de bank los te krijgen. Hijzelf heeft dat probleem niet, omdat zijn familie – met geld – garant staat. Door die garantstelling was het verkrijgen van een hypotheek geen probleem. Dat zal voor anderen, met een flexibel contract zoals hij dat heeft, wel een probleem zijn.

De **ex uitvoerder/aannemer** maakt zich geen enkele zorgen over zijn werkzekerheid. Hij heeft nog geen dag zonder werk gezeten. "Misschien ook wel omdat ik veel verschillende dingen doe". Hij is niet alleen aannemer / uitvoerder, maar maakt ook 3D-tekeningen. Hij biedt zich tegelijkertijd aan als projectontwikkelaar en doet, bijvoorbeeld bij zijn meest recente project, ook de calculatie. "De klanten die ik heb, hebben meestal ook wel speciale eisen en daar kan ik goed aan voldoen. Dat gaat dan vooral via mond-tot-mondreclame".

Nu ontwikkelt hij zich het liefst in de richting van het 'interieur'. Hij wil graag meer als 'ambachtsvakman, als meubelmaker bezig zijn met bijvoorbeeld kantoorinrichting'. Dat wil hij ook graag om 'vooral vanuit de werkplaats' te kunnen werken, zodat hij het werk beter kan combineren met zorgtaken voor zijn dochtertje (zoals bijvoorbeeld haar dagelijks ophalen van school).

Ook de **zzp-kraanmachinist** kan tot deze groep worden gerekend. Hij heeft bijna 20 jaar als freelancer gewerkt en is daar zeer tevreden mee. Er is genoeg werk voor hem ("je steekt je hand in de lucht en je hebt werk") en als een bedrijf hem niet bevalt gaat hij er niet werken. Onlangs heeft hij besloten om in vaste dienst te treden omdat het bedrijf – dat volgens hem goed georganiseerd is- hem een goed aanbod deed.

De **voorman spoorbouw** waardeert de flexibiliteit die een flexcontract hem biedt. "Ik ben wel van de uitdaging. Er wordt wel gezegd al die flexwerkers. Maar ik wil geen vast contract. Ik vind het

heerlijk. Ik help nog wel eens mee op een boerderij, ik doe wel eens een beunhaasklusje. Ik kom zat aan mijn uren. Ik hoef niet achter mijn geld aan en ik kan mijn eigen tijd indelen. Heel veel bazen willen flexen. Daar hebben ze voordelen van. Prima, maar ik moet er zelf ook voordeel bij hebben. Dus als ik vrij wil nemen, dan neem ik vrij. Dan zeg ik 'volgend weekend ben ik er niet' en dan zegt hij 'maar dan heb ik het hartstikke druk'. En dan zeg ik weer: mooi, maar ik ook'. Maar ook de werkgever heeft er voordeel bij. Het is ook wel eens zo dat hij belt op een middag en vraagt of ik 's avonds kan inspringen, terwijl ik niet ingepland sta. Als ik dan tijd heb dan doe ik dat ook. Het is maar zelden dat ik nee zeg".

Vlak voor het interview heeft de voorman spoorbouw een aanbod gekregen van zijn werkgever om in vaste dienst te treden. *"Uitgerekend mij vragen ze voor een vast contract".* Hij heeft dat voorstel 'in beraad'. Hij vraagt zich vooral af of hij voldoende mogelijkheden heeft om zijn werktijden te plannen.

In 2017 wordt de 'krapte op de arbeidsmarkt' ook voor andere geïnterviewden zichtbaar. Zo vertelt de **medewerker P&O** tijdens zijn interview het volgende. *"We hebben erg te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Waar twee jaar geleden op een vacature 15 tot 20 reacties kwamen, is er nu één reactie. Stagiaires worden gewoon in de watten gelegd door bedrijven bijvoorbeeld door ze uit te nodigen voor een diner of het gratis verstrekken van een laptop. Ook zijn er bedrijven die 6 keer per jaar komen vertellen dat ze stagiaires nodig hebben en wat ze doen als bedrijf. Ook bij schoolverlaters is er strijd om personeel. Die concurrentie gaat vooral om Uta-personeel. In iets mindere mate gaat het om bouwplaatspersoneel. We maken veel gebruik van inleen. Maar daar merk je het ook. Want de uitzendbureaus die hebben, om het heel oneerbiedig te zeggen, alleen nog maar de restjes".*

Naast onzekerheid over werk, inkomen en pensioen, stelt een deel van de flexwerkers dat ze een slechtere band met de werkgever hebben. Bovendien stellen zij dat flexwerk de kwaliteit van het bouwproduct schaadt en nogal eens de veiligheid op de bouwplaats in gevaar brengt.

Veranderingen

Versterking flexwerker

Er zijn flexwerkers, die juist kiezen voor flexwerk vanwege de voordelen die flexwerk biedt (o.a. om je vak uit te oefenen; past bij je levenshouding; biedt vrijheid etc.). Tegelijkertijd laten de loopbanen van de meeste geïnterviewden zien dat ze in de loop der jaren verschillende werkkringen hebben gehad, al dan niet in combinatie met vast of flexwerk. Dit wordt door hen nauwelijks als probleem benoemd. Blijkbaar is men eraan gewend met enige regelmaat te wisselen. Mogelijk zijn de geïnterviewden gewend en in staat om steeds weer werk te vinden en in verschillende werkkringen te functioneren.

Bouwplaatspersoneel lijkt bovendien behoorlijk goed op de hoogte van de (regionale) arbeidsmarkt. Een deel van de geïnterviewden suggereert dan ook dat FNV een positieve rol zou kunnen spelen bij het versterken van de pogingen van werknemers werk te vinden, bijvoorbeeld via werkbemiddeling en loopbaanondersteuning.

Er zijn ook kleinere initiatieven om vraag en aanbod van flexwerkers op elkaar af te stemmen. Zo hebben de **zzp-kraanmachinisten** landelijk een whatsapp-groep opgezet. Die groep is vooral gericht op het uitwisselen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. *“Als iemand een week vakantie heeft, zet je dat op de whatsapp. Of als ergens personeel nodig is, of iemand werk zoekt”*. De zzp-kraanmachinisten willen dit initiatief versterken en hebben daarom een keurmerk zelfstandig kraanmachinisten en een website (kzkm.nl) opgezet. *“Want de grote opdrachtgevers zeggen ‘we kunnen beter met een detacheerder in zee gaan dan met individuele kraanmachinisten’. Maar die zijn duurder. We zijn met een hele groep en kunnen ons ook zo presenteren bij opdrachtgevers. We helpen elkaar. Onlangs moest een kraanmachinist naar een concert en ik zei ‘maak je niet druk, ik vul je dienst wel op’. Ondertussen hengelen detacheerders in onze groep en ze vragen of ze wervingstekst op de whatsapp-groep mogen zetten.”*

Ook meer persoonlijke zoektochten naar werk worden in de gesprekken gedeeld. Zo heeft de **medewerker V&G** een paar dagen na zijn ontslag de volgende aanpak in zijn hoofd om weer aan het werk te komen. *“Mijn aanpak is nu als volgt. In eerste instantie ga ik een linked in pagina aanmaken, want die heb ik niet. Veel kijken op internet en mensen bellen in mijn netwerk. Ik zoek in bouw en buiten de bouw. Ik ben nu zover dat ik denk dat het ook daarbuiten kan. De bouw is een kleine wereld, dus het kan lastig worden om weer aan de slag te komen”*.

De **uitvoerder betonbouw** heeft veel te maken met zzp-ers. Hij vindt dat in de positie van zzp-ers twee zaken moeten veranderen. Ten eerste moet de zpp-er verzekerd zijn. Het voelt voor hem niet goed (in zijn rol van uitvoerder) als er zzp-ers rondlopen op de bouwplaats die niet verzekerd zijn. Hij gaat het gesprek hierover vaak aan. *“want het voelt voor mij niet goed... want ik ben degene die straks je vrouw moet bellen, dat je in het ziekenhuis ligt. En als je niet verzekerd ben, staat je als zzp-er over 3 maanden op straat als je niet minimaal € 20.000 achter de hand hebt”*. Ten tweede stelt hij vast dat *“als je een bepaalde discipline beheerst, je minimaal een vaste prijs (of hoger) moet vragen, maar juist niet lager want dat gaat ten koste van de kwaliteit”*. In aansluiting daarop omarmt hij ook het idee van de BouwID-pas. *“Het is een gemiste kans dat het nu nog niet geregeld is”*.

De **metseelaar** geeft aan dat hij aanvankelijk geen pensioen zou opbouwen via zijn werk. Maar uiteindelijk is hem dat wel gelukt. Hij heeft het voor elkaar gekregen en valt nu onder BPF bouw: *“ik heb er wel op aan moeten dringen bij het uitzendbureau. Dat moet meestal bij die*

uitzendbureaus. Je kan het treffen als ze onder BPF vallen. Maar vaak juist niet; dan vallen ze onder STIP.”

Meer vast werk

Niettemin geven de geïnterviewde werkenden veelal de voorkeur aan een vast contract. De **planner materieel** zou hij binnen het bedrijf een grotere vaste kern willen hebben en een kleinere flexibele schil. *“Mensen in de vaste schil hebben over het algemeen toch meer binding met en liefde voor het bedrijf, maar dan moet je die vaste kern natuurlijk wel continuïteit kunnen bieden”.*

De **timmerman/ex uitvoerder** verwoordt de voorkeur voor een vast contract van een groot aantal geïnterviewden. *“Mijn oplossing is ‘vaste contracten’. Zodat mensen vertrouwd raken; en dat ze ook serieus worden genomen, en dat ze ook voor het belang van het bedrijf kunnen gaan staan. Dat is niet meer. Het interesseert mensen niet meer, omdat ze over een half jaar op straat staan”.*

In de gesprekken worden verschillende voorstellen gedaan voor het realiseren van vast werk/contract, zoals het duurder maken van flexarbeid (onder andere door ervoor te zorgen dat flexwerkers onder het pensioenfonds bouw vallen) en de arbeidsvoorwaarden van vast personeel goedkoper maken.

Soms hebben die voorstellen betrekking op de houding van werknemers in de bouw. De arbo-coördinator is daarover bijvoorbeeld zeer expliciet: *“laat niet met je sollen: zoek een werkgever die je wel een vast contract biedt. Als je nergens een vaste baan kunt krijgen, dan moet je ermee ophouden. Zoek dan een omgeving op waar je er geen last van hebt en waar je wel een vast contract kunt krijgen”.*

Hij is bovendien van mening dat werknemers werk moeten zoeken waar toekomst in zit: *“Tegen alle ijzervlechters, voegers en metselaars zou ik willen zeggen: ‘dat is iets wat we over 10 jaar niet meer doen’. Blijf jezelf ontwikkelen. Veel bouwvakkers zijn traditioneel ingesteld. Die willen blijven metselen. Maar we hebben metselmachines. Zoek iets waar toekomst in zit”*

Andere geïnterviewden stellen voor dat er wat moet veranderen in de regelgeving zodat voor werkgevers het aantrekken van vast werk aantrekkelijker wordt en flexwerk minder aantrekkelijker. Zo stelt een aantal geïnterviewden voor dat de risico's van (kleine) werkgevers in verband met doorbetaling bij ziekte wordt verkleind. Volgens de **dakdekker** zou zijn werkgever zijn werknemers graag in vaste dienst willen nemen: *“Hij zou de jongens die nou voor hem werken best wel in vaste dienst willen nemen, als die regeling van de ziektewet eraf gaat.”* Volgens hem zou de UWV de kosten voor langdurige ziekte op zich moeten nemen. *Ik zou zeggen: ‘laat de UWV inspringen, vooral voor de kleine ondernemers.”*

De **ex uitvoerder/aannemer** zou graag een calculator voor een paar dagen per week in dienst nemen, maar *“dat is te duur en levert mij, op dit moment, vooral teveel risico's op”*. Bovendien is het niet eenvoudig om iemand voor 2 dagen te vinden, maar een uitzendkracht is voor hem ook niet de oplossing. *“Want 'zo'n iemand moet gelijk goed werk kunnen leveren”*. Bij een klein bedrijfje zoals dat van hem kost het anders al snel teveel geld of tijd. En het in vaste dienst nemen van een technisch hooggeschoolde medewerker durft hij financieel nog niet aan.

Hij vindt de kosten van loondoorbetaling bij ziekte bijna niet op te brengen. Tijdens het interview gaat hij wat meer in op het voorbeeld van 'twee jaar doorbetaling bij ziekte'. Hij zegt dat het eerste jaar van zo'n werknemer hem al gauw € 50.000 kost en het tweede jaar zo'n € 35.000 zou kosten. *“Dat is bijna niet op te brengen. Ik moet ze wel verdienen natuurlijk”*.

Hij geeft aan dat hij nu juist zelf 5 maanden niet heeft gewerkt (i.v.m. rouwverwerking), maar heeft - zo hoorde hij gisteren van zijn accountant, 'toch nog een behoorlijke omzet gedraaid'. *“Maar ja, omzet zegt niet zoveel; want het gaat ook om de kosten”*. Dat is vaak het grootste punt bij zo'n klein bedrijf als dat van hem. *“Als het misgaat, gaat het gelijk hard. De inkomsten vallen weg, terwijl de kosten gewoon blijven”*.

De **kraanmachinist in loondienst** heeft een geheel andere benadering dan zijn collega zpp-ers. Hij is van mening dat de *meerderheid van de kraanmachinisten in vaste dienst van aannemers moet komen*. Hij vindt dat de opdrachtgever moet worden verplicht tot minimaal 60% vast en maximaal 40% flex. Er moet *een norm* worden gesteld (door de wetgever). En kraanmachinisten op de bouwwerken zouden 'eigenlijk' allemaal onder de bouw-cao moeten vallen. In het verlengde hiervan stelt hij dat de zpp-kraanmachinist *“op zijn minst een minimum betaald moet krijgen, zodat de concurrentie met de cao er niet is*.

De **inspecteur bouwtoezicht** heeft een taakverschuiving geaccepteerd om zijn werkzekerheid te vergroten. Destijds heeft hij ervoor gekozen om inspecteur bouwtoezicht te zijn. Bouwtoezicht was vroeger voor 100% zijn werk. Als hij uitsluitend zou vasthouden aan deze taak, wordt zijn werkzekerheid minder groot, omdat hij werkzaam is bij een kleine gemeente. Daarom heeft hij een verschuiving binnen zijn takenpakket geaccepteerd. Zijn werk bestaat nu uit de controle van een drietal zaken: de bekende inspecties / toetreding bouwplaats, de omgevingsvergunningen / brandveiligheid, maar ook de huiscontroles (veelal i.v.m. hennepsteelt en in samenwerking met politie). Die verschuiving vindt hij jammer. Hij ervaart het als een taakutholling. c.q. uitkleding van zijn functie. Bouwtoezicht omvat nu nog maar de helft van zijn werk. De andere helft van zijn tijd gaat zitten in de huiscontroles (woningtoezicht, hennepsteelt etc.). Omdat hij het werk graag doet en wil blijven doen, kan hij hier dan ook uiteindelijk wel mee leven.

De **ex uitvoerder/aannemer** laat een ander geluid horen. Hij vindt niet dat de vakbond extra of meer zou moeten inzetten op vaste contracten. Vooral niet omdat het toch vooral van de 'economie' afhangt en dat tegenwoordig het 'vaste contract ook niet meer zo vast is als vroeger'. Hij vindt het dus een minder belangrijk punt. *"Als je werk goed is en je communiceert goed met de klant, dan zijn er natuurlijk wel goede en minder goede tijden, maar dan moet het wel lukken"*.

Thema 3: Werkorganisatie, technologie en communicatie		
Dimensies ↓	prioriteit van onderwerp →	Dit thema speelt een minder belangrijke rol voor de geïnterviewden dan de vorige twee onderwerpen. Om verschillende redenen wenst een substantieel deel van de geïnterviewden wel veranderingen in de werkorganisatie.
<p>1. Ervaringen Welke ervaringen hebben de geïnterviewden met dit thema?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Een deel van de geïnterviewden heeft een of meerdere reorganisaties meegemaakt. - werknemer krijgt onduidelijke werkinstructie waardoor problemen met klanten ontstaan (schilder) - werken in een prefab productiehuis heeft t.o.v. buiten werken als nadeel dat de autonomie veel beperkter is (metselaar) - sfeer binnen een concern is niet zo goed omdat elke werkmaatschappij een aparte bv is; een eiland. Men is in wezen elkaars concurrent (uitvoerder) - planning laat vaak te wensen over: metselaar komt soms op bouwplaatsen terwijl er nog geen metselaar nodig is (metselaar) - directeur is slecht in communicatie, waardoor klanten weglopen en de planning slecht verloopt (schilder) - bouwtekening wordt van tevoren niet doorgenomen met de uitvoerder (uitvoerder) - werkgever regelt veel zaken niet waardoor werknemer zelf veel moet uitzoeken (dakdekker) - werknemer weet soms 's avonds nog niet of en waar hij de volgende dag (en) moet werken; dan neemt hijzelf contact op met de werkgever (dakdekker) - opsplitsing in deeltaken brengt desinteresse voor het geheel met zich mee en leidt daardoor tot meer faalkosten (timmerman/ex-uitvoerder) - werknemer maakt zich grote zorgen over het voortbestaan van het familiebedrijf (waaraan hij ruim 40 jaar is verbonden) vanwege de gebrekkige leiding door de opvolger uit de familie (schilder) - bouwplaats heeft nog weinig te maken met BIM (uitvoerder) - werknemer heeft 22 reorganisaties meegemaakt (arbo-coördinator) - tot nu toe negatieve ervaringen met BIM omdat informatie niet altijd correct is en niet altijd in overeenstemming met praktijk (uitvoerder) - uitvoerder bewerkt BIM tekeningen zodat bouwplaatspersoneel relevante werkbare informatie krijgt (uitvoerder) - sommige (jonge) werkvoorbereiders hebben te weinig kennis van de bouwpraktijk (uitvoerder) - gebruik van smartphone (foto, whats app) lijkt ingeburgerd (allen) - we switchen bijna niet in de keuze van onderaannemers' (uitvoerder) - binnen het bedrijf werkt men al jaren met vast eigen team en vaste onderaannemers (met vast personeel?) (uitvoerder) - het bedrijf heeft een beleid ontwikkeld inzake onderaannemers (planner materieel) - Ook houdt het bedrijf interne audits (planner materieel) - afstand kantoor (leiding-werkvoorbereiding-beleid) en werkvloer (uitvoerder) - nog weinig mensen op kantoor met 'kalk aan de schoenen' (hoe erg is dat?) (arbo-coördinator) - werkvoorbereiders komen tijd te kort, waardoor tekeningen en plannings fouten bevatten. Door beperkt zicht op de praktijk zien ze zelf de fouten niet (uitvoerder) - slechte organisatie heeft invloed op de sfeer (uitvoerder) - De voorman gww heeft persoonlijk erg veel last van leegloop als gevolg van slechte planning - onvoldoende middelen om werk goed uit te voeren (voorman gww) - de timmerman is positief over tablets, omdat het gebruik ervoor zorgt dat hij minder lichamelijke belasting heeft (minder vaak lopen naar de uitvoerder) - De meesterschilder heeft geen totaaloverzicht over het bedrijf. Dat geldt met name voor zijn inzicht in de ontwikkelingen op kantoor en in regio's waar hij zelf niet werkzaam is - De meesterschilder is desondanks van mening dat hij werkt bij een 'voorstrevend' bedrijf zowel op het gebied van techniek als organisatie. - Volgens de verkoopbegeleider kan BIM 'geweldig worden' maar is het dat nog niet. Naast voordelen (voor de procesmatige bouw (utiliteitsbouw) en ook voor de torens die voor de verhuur zijn) ziet ze ook de nadelen: niet geschikt voor verkoop vanaf tekening, extra werk en verlies van vaklieden die niet kunnen 'BIMmen'. - Jonge timmerman: ketensamenwerking is het uitgangspunt - In het bedrijf van de jonge timmerman is teamwork van groot belang - Volgens de jonge timmerman zijn nieuwe onderaannemingsbedrijven moeilijk inpasbaar in het team - Jonge timmerman: invloed van digitalisering is voor ons timmerlieden niet zo groot

	<ul style="list-style-type: none"> - De teamleider ziet dat veel bedrijven te maken hebben met vraagstukken rond werkorganisatie en werkdruk - Volgens de teamleider is er sprake van een gat , een grote afstand tussen kantoor- en bouwplaatspersoneel. Die afstand kan negatieve effecten hebben op de kwaliteit van het werk. - De voorman spoorbouw vindt dat 'kantoor' te weinig luistert naar de werkvloer - Het bedrijf van de teamleider is erg actief in de toepassing van nieuwe technologie. Het bedrijf leert daarmee omgaan via vallen en opstaan. - De teamleider ziet het gevaar van technologische achterstand bij het bouwplaatspersoneel. - Volgens de teamleider worden er met BIM nog steeds fouten gemaakt, met name als de modelleur geen bouwplaats kennis heeft. - De ex uitvoerder/aannemer: BIM zal op den duur de werkgelegenheid raken. - De werkvoorbereider prijst de flexibiliteit van een bouwteam: Als een bouwplan rammelt is een bouwteam wel weer makkelijk om veranderingen er door te krijgen. - De werkvoorbereider kijkt met enige bezorgdheid naar kwaliteit van de bouw in de nabije toekomst - De projectleider heeft zowel ervaring met 3 D als met Holo-lens. Hij ziet allerlei voordelen, zowel in de ontwerpfase als de bouwfase
<p>2. Veranderingen Welke collectieve of individuele veranderingen worden voorgesteld of gerealiseerd?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - werknemer heeft behoefte aan duidelijkere werkinstructie van leiding (schilder) - werknemer wil graag zelf planning, logistiek en organisatie op zich nemen (maar durft dat niet naar voren te brengen) (dakdekker) - het zou goed zijn om (concept) bouwtekeningen van te voren te controleren (uitvoerder) - uitvoerder gaat pragmatisch om met –gedeeltelijke/ stapsgewijze- invoering BIM: hij heeft – op eigen initiatief- cursus gevolgd. En kan daarom werktekeningen voor bouwplaatspersoneel selecteren/filteren zodat ze een goede tekening hebben (uitvoerder) - De voorman gww is van plan ander werk te zoeken. Een belangrijke reden daarvoor is de slechte organisatie en communicatie in het bedrijf. - zorg voor verhoging kwaliteit communicatie management en werknemers (voorman gww) - pleidooi voor meer samenhang van verschillende werkmaatschappijen binnen één concern, met behoud van autonomie (uitvoerder) - Zzp-kraanmachinist verwacht (en ondersteunt) verdere digitalisering van zijn werk: ipad, track and trace - De teamleider stelt de vraag hoe we het bouwplaatspersoneel de nieuwe technologie gaan uitleggen? - De teamleider doet een aantal suggesties om het gat tussen kantoor en bouwplaats te dichten: je moet het samen doen, de houding van het kantoorpersoneel tov bouwplaatspersoneel moet veranderen, uitvoerder bij werkbesprekingen en bouwvergaderingen aanwezig laten zijn, vaker als kantoorpersoneel je gezicht laat zien op de bouw - De ex uitvoerder/aannemer heeft zelf met BIM gewerkt bij zijn vorige werkgever. Hij is van mening dat BIM op den duur de werkgelegenheid zal veranderen - De projectleider ziet het als ultieme ideaal om een project door het hele team (kantoor en bouwplaats) te laten draaien. - De voorman spoorbouw stelt voor om de uitvoerder een rol te geven in de werkvoorbereiding

Ervaringen

Sommige geïnterviewden kijken met enige bezorgdheid naar de kwaliteit van de organisatie in de nabije toekomst. De **werkvoorbereider** hierover: *“Kijk, ons bedrijf is nu geweldig ‘booming’. We zullen de komende jaren wel doorgroeien (zowel wat betreft omzet als personeel), maar mijn grootste zorg is dat we ook de kwaliteit kunnen leveren die we willen leveren. Wat je te vaak ziet, is dat een bedrijf dat hard groeit ook de organisatie laat groeien (‘er moeten mensen bij’) maar niet goed weten wie wat kan. Dus dat de kwaliteit aan groei van het bedrijf onderhevig wordt gemaakt”.*

De interviews maken duidelijk dat de bouw zeer verschillende praktijken kent van ‘organisatie van het werk, technologie en van de communicatie daarover’. Een enkeling heeft weet van de invoering van nieuwe technologie (BIM) in het bedrijf, maar wordt niet betrokken bij de invoering ervan. Wat opvalt is dat een deel van de geïnterviewden een of meerdere reorganisaties heeft meegemaakt (de **arbo-coördinator** meldt zelfs dat dat hij gedurende zijn loopbaan 22 reorganisaties heeft meegemaakt).

De geïnterviewden geven, in redelijk gelijke mate aan, zowel negatieve als positieve ervaringen op het gebied van ‘organisatie en communicatie’ te kennen.

Negatieve ervaringen

Tijdens het interview vertelt een deel van werkenden over de eigen negatieve ervaringen op het gebied van dit thema. Zo maakt de **onderhoudsschilder** zich zorgen over het voortbestaan van het familiebedrijf. Hij stelt dat de directeur slecht communiceert, waardoor klanten weglopen. De directeur vertelt hem ‘slechts kort en onduidelijk’ de opdrachten. De onderhoudsschilder is dan de helft al weer kwijt en zou beter uit de voeten kunnen met duidelijke werkbriefjes. Hetzelfde geldt voor onduidelijke adresseringen van de werkplek. En volgens geïnterviewde geldt dat niet alleen voor hem; ook zijn collega heeft hiermee te maken. Door die slechte werkafspraken gaat er nogal eens wat mis en wordt de klant boos. *“Het beste zou zijn als die directeur iemand inhuurt die hem leert om directeur te zijn (met het plannen, de werkafspraken, personeelsbeleid etc.)”.*

In de interviews is verschillende keren naar voren gebracht dat het opsplitsen in (teveel) deeltaken negatief uitpakt voor ‘de betrokkenheid’. De **timmerman/ex-uitvoerder** hierover: *“Er is ontzettend veel desinteresse. Dat komt ook door de vele schakelingen en specialisten in de bouw. Alles is opgedeeld. Er komt iemand bijvoorbeeld ‘kozijntjes inzetten’. Hij is alleen daarin geïnteresseerd; de rest is hem worst. Als er een stukje beton in de weg zit, dan geeft hij óf een harde klap erop, zodat de stukken ervan afvliegen, óf hij zegt: ‘ik krijg de kozijnen er niet in’. En hij zet ze er allemaal naast. Iedereen doet alleen maar zijn stukje in dat proces”.*

Volgens de timmerman/ex-uitvoerder was dat vroeger niet het geval. *“Je werkte toen allemaal voor de aannemer”.* Volgens hem leidt dit vervolgens tot hoge faalkosten. *“Hele hoge faalkosten*

zelfs, maar die faalkosten zijn er pas aan het eind. En dan is alles al betaald. Die wegen vooraf niet op tegen de kostprijs, die dan al betaald is”.

Ook komt het voor dat de werkgever veel zaken niet of onvoldoende regelt waardoor de werknemer zelf veel moet uitzoeken. Dat kwam o.a. in het interview met de **dakdekker** naar voren komt. *“Er wordt ook veel van ons verwacht, dat wij veel zelf regelen hè? Als we dingen nodig hebben of wat dan ook [...], zoals schroeven, dat moet je dat zelf regelen. Er staat niks klaar, alles moet je zoeken.”*

Een flink deel van de geïnterviewde werkenden meldt dat de planning vaak te wensen overlaat. De **metselaar** komt soms op bouwplaatsen terecht ‘terwijl er nog helemaal geen metselaar nodig is’. Dit komt volgens hem ‘doordat men niet meer als een team werkt’.

De **voorman GWW** heeft persoonlijk erg veel last van leegloop als gevolg van slechte planning en stelt dat hij te vaak te weinig middelen heeft om zijn werk goed uit te voeren. *“Ik sta negen van de 10 keer niets te doen omdat de werkorganisatie niet klopt; materiaal is niet op tijd aanwezig is of de planning voldoet niet. En dan geef ik dat aan en dan is het van: ja, ja sorry, ik kan er ook niks aan doen. Het is wat het is”.*

Nou, ik heb soms het idee dat ik mijn werk niet goed kan uitvoeren doordat je soms meer middelen nodig hebt dan dat je tot je beschikking hebt. Wij staan bij wijze van spreken met een schroevendraaier en een baksteen gewoon te knutselen.”

Soms zijn ook de ogenschijnlijk simpele organisatietaken niet altijd in goede handen bij de werkgever, zoals blijkt uit het verhaal van de **dakdekker**. Deze dakdekker moet regelmatig contact opnemen met de werkgever om te weten te komen waar en wanneer hij moet werken. *“Soms is het 's avonds half 11, en dan krijg je pas een smsje van hoe laat je morgen waar moet zijn. Dan zit je in principe de hele dag te wachten van ‘wat moet ik morgen’? Dat is ook onzekerheid. Soms appen we de collega of hij al iets heeft gehoord [...] En dan app je maar weer je chef en dan hoor je ook niks. Dan denk ik: ja, uhh, wat moet ik nou?”*

Een ver doorgevoerde opdeling van de organisatie kan een nadelige invloed hebben op de sfeer in het bedrijf of op de bouwplaats. Zo stelt de **uitvoerder** dat de sfeer binnen het concern niet goed is omdat ‘elke werkmaatschappij een aparte BV is en men in wezen elkaars concurrent is’. *“Het is allemaal de eigen regio op nummer 1. Het zijn allemaal bv's geworden en wij zijn niet één bedrijf of één organisatie. [...]. We hebben wel eens mensen uit andere regio's en dan probeert men vaak elkaars vliegen af te vangen. Er is een concurrentiesfeer, verschillende disciplines. Iedere tak is verantwoordelijk voor zijn omzet”.*

Hecht teamwork belemmert inpassing nieuwe bedrijven

In het bedrijf van de jonge timmerman is teamwork van groot belang. Volgens de **jonge timmerman** zijn nieuwe onderaannemingsbedrijven moeilijk inpasbaar. *“Het kantoor wilde een ander bedrijf wel eens kans geven. Voor het geval dat we meer projecten tegelijkertijd hebben, dan zouden we dit bedrijf kunnen inschakelen. Het werd goed aangepakt. Er is een proefwoning geweest en dat liep allemaal wel goed. Maar toen ze meedraaiden in een project ging het mis. Dan moet er tempo in en dan komt er druk op. De jongens op de werkvloer van dat andere bedrijf hebben zelf aangegeven dat er mensen bij moesten. Maar daar werd weinig gehoor aangegeven. Zo is het gaan stapelen, met alle irritaties. Voor hun was het tempo te hoog, voor ons is het normaal. Iedereen stond op elkaar te wachten”.*

Je merkt dat het in een bedrijf dat je niet kent heel anders gaat. Ook de communicatie is anders, want je kent elkaar nog niet. Het maakt echt uit of je aan een bekende vraagt om binnen een korte tijd aanpassingen te realiseren, zodat je verder kan werken. Vraag je het aan een bekende dan zegt ie: ik kom eraan”. Vraag je het aan een onbekende dan zegt die: ‘eerst mijn eigen werk afmaken’.

‘Gat’ tussen bouwplaatspersoneel en kantoor

Volgens de **teamleider** is er sprake van een gat, een grote afstand tussen kantoor- en bouwplaatspersoneel. Dat heeft te maken met de gebrekkige wederzijdse communicatie en met de voorsprong die het kantoorpersoneel heeft op het gebied van technologie. Ook de houding van de leidinggevende kan daarop van invloed zijn. Die afstand kan negatieve effecten hebben op de kwaliteit van het werk.

“Op het moment dat de jongens mij niet begrijpen of niet snappen wat ik wil of waarom ik of iemand anders iets bedenkt, dan kunnen we het niet op de goede manier uitvoeren en uitdragen. Ze zijn wel ons visitekaartje. Zij lopen bij de klant. En als je elkaar begrijpt, kun je veel meer bereiken. Want als zij denken ‘hoe kun je dit nu zo bedenken’, en ze vertellen dat aan iedereen maar niet tegen mij, dan doe ik de volgende keer precies hetzelfde weer”.

Volgens de teamleider los je met BIM het gat tussen bouwplaats en kantoor ook niet op. ‘Ook met BIM heb je geen foutloos project’. Volgens de teamleider worden er met BIM nog steeds fouten gemaakt, met name ‘als de BIM-modelleur geen bouwplaats kennis heeft’. Daarom verzorgen de werkvoorbereiders de detaillering, ‘want als je dat die BIM-jongens laat maken dan komt er wat anders uit’. *“Ze weten niet hoe de timmerman het op de bouw in elkaar zet. Dat is de schakel die ik wel maak: niet alleen goed, voordelig, in een behoorlijk tempo maar ook goed uitvoerbaar”.*

De teamleider wijst ook op het gevaar van technologische achterstand bij het bouwplaatspersoneel. *“Voor mensen op kantoor is de technische ontwikkeling al moeilijk bij te benen, al een giga stap. Maar ik denk dat die stap buiten nog groter wordt. Nu is het nog redelijk traditioneel; buiten dragen ze nog hun spijkerschortje en lopen ze nog met de tekening over de bouw. Straks moet de timmerman van 56 met een tablet de bouw over om te kijken hoe hij zijn profiel moet zetten. Of hij kan zo’n 3D-brilletje op en kan zien waar een wand komt te staan”.*

De **voorman spoorbouw** vindt dat het 'kantoor' te weinig luistert naar de werkvloer. *"Het is zonde dat naar de praktijk zo weinig wordt geluisterd. Op het kantoor zitten mensen zonder praktijkervaring, die niet luisteren naar mensen van het spoor mét praktijkervaring. De man op het spoor wordt altijd overruled door de man op kantoor en dat vind ik een kwalijke zaak. De man op het spoor staat in de ballast en die heeft 9 van de 10 keer gelijk. Die hbo-er heeft een keer een snuffelstage gehad van een halve week. Er wordt bijvoorbeeld gezegd dat je iets moet bijstellen, en dan komen we op het spoor en dan zien we dat er niets is bij te stellen. En dan belt mijn uitvoerder, die heeft een bak ervaring, en dan krijgt hij dat snuitertje aan de lijn en die zegt dan: 'dit heb ik bepaald' en dan vraagt mijn uitvoerder maar weer: 'hoe wil je dat dan oplossen'?"*

Positieve ervaringen

Verschillende geïnterviewde werkenden hebben ook hun positieve ervaringen over onder ander de organisatie in het bedrijf of op de bouwplaats naar voren gebracht. Hieronder staan enkele ervaringen beschreven.

Werkenden die te maken krijgen met 'lean productie' zijn daarover positief (meer betrokkenheid, betere planning). De **lasser** zegt hierover: *"dat lean zorgt voor korte lijntjes en een snellere aanpak op de bouwplaats"*.

Ook de **zpp-kraanmachinist** is positief over lean. *"Je maakt samen de planning over een langere periode. Ik ben daar een paar keer bij geweest. Het is eigenlijk 'briefjes plakken'. Er is een globale planning. En die moet je verder invullen. Bijvoorbeeld per verdieping 10 balkonhekken monteren. Dan moeten we de vraag beantwoorden: hoe lang denk je daarvoor die kraan nodig te hebben, red je het? Dan kan de rest daarna. Als achteraf blijkt dat het niet is gelukt, dan kun je daarvan leren. Als het teveel druk oplevert moet het langzamer. Als het sneller blijkt te kunnen, dan doen we dat"*.

De **uitvoerder** stelt dat er door lean nu dagelijks overleg is; een minuut of 10. Hij is er zijdelings bij betrokken. *"Het is een zaak van de mensen zelf. Als je allemaal positief met lean omgaat, dan kun je de planning aanpassen. Als je moet overwerken, dan kun je dat later aanpassen. Het is ook een manier om werkdruk in de hand te krijgen en de productie te vergroten"*.

De **timmerman** is op meerdere bouwplaatsen in aanraking gekomen met de lean-methode. In principe vindt hij het een verbetering, alleen is het soms voor ouderen lastig bij te benen. Ook heeft hij af en toe de twijfels over de kwaliteit die wordt afgeleverd met lean: *"Ik weet niet of de huizen er beter van worden. De lijm krijgt soms geen tijd om hard te worden, of de specie...."*.

Ook is de timmerman positief over het gebruik van tablets, omdat het gebruik ervoor zorgt dat hij minder lichamelijke belasting heeft. Als hij werkt met een tablet hoeft hij namelijk niet iedere keer naar de uitvoerder te lopen om de bouwtekening te raadplegen.

De **uitvoerder** noemt naast Lean nog een aantal verbeteringen op het gebied van organisatie van de bouw. In een specifiek project is een voorman vrijgemaakt voor de logistiek. *“Logistiek gaat doorgaans goed. [...] Voor een complex project had ik een voorman die deed puur de logistiek. Die keuze moet je dan maken. Als je dat kunt onderbouwen, dan heeft de leiding daar geen moeite mee.”*

Ook is de uitvoerder positief over zijn autonomie om te werken met een vast team van onderaannemers. *“Onderaannemers, we hebben onze voorkeur, en daar switchen we bijna niet in. Dat bepalen we zelf. Daar heeft het hoofdkantoor geen invloed op. Dat moet natuurlijk wel binnen budget.”*

Datzelfde geldt voor het aantrekken van inleenpersoneel: *“Ik maak al 5 jaar gebruik van hetzelfde inleenpersoneel, via een onderaannemer. Die heeft bovendien een eigen werkplaats. Die is in de buurt en dat is handig als een keer een kozijntje moet worden gemaakt”.*

De **planner materieel** weet te melden dat het bedrijf een beleid heeft ontwikkeld inzake onderaannemers. Een onderaannemer die er bij deze grootaannemer een potje van maakt, die wordt verwijderd. Het is bij dit bedrijf niet meer mogelijk dat een uitvoerder vrij is om onderaannemer aan te nemen. Dat wordt centraal geregeld, dit in tegenstelling tot het bedrijf van de uitvoerder. Recruiters en HR-mensen zijn dagelijks bezig om gecertificeerde mensen/onderaannemers te coördineren. ‘Zonder de juiste papieren komen ze niet binnen’. Om de kwaliteit van de onderaanneming te bewaken en ook de ketenaansprakelijkheid goed te regelen. Ook houdt het bedrijf interne audits. In dat kader vraagt men alle documenten op en wordt bekeken in hoeverre de onderaanneming goed is geregeld en goed op papier is gezet.

Ook de **meesterschilder** heeft een positief gevoel over de organisatie in zijn bedrijf. Hij stelt voorop dat hij weliswaar ‘inzicht mist in de ontwikkelingen op kantoor en in regio’s waar hij zelf niet werkzaam is’, maar hij is toch van mening dat hij bij een ‘vooruitstrevend’ bedrijf werkt. *“Het bedrijf timmert flink aan de weg en is hard aan het uitbreiden. Ze onderscheiden zich van andere bedrijven omdat ze voor de opdrachtgevers van A tot Z een plan maken en alle onderhoudswerkzaamheden, zoals schilderwerk, isolatie, installatie, zonnepanelen- (laten) uitvoeren onder hun regie. Het bedrijf heeft een eigen uitzendgroep. Zo houden ze alles binnen het bedrijf. Het totaalonderhoud voeren ze uit door werk uit te besteden aan externe specialisten of interne multifunctionele groepen. Ook hebben ze multifunctionele vaklieden”.*

Daarnaast is zijn bedrijf, volgens de **meesterschilder**, vooruitstrevend op het gebied van de techniek: *“Ze komen niet met een boormachine uit 1950. Gereedschap, vervoer, alle zaken die nodig zijn, die hebben zij”.* Op de vraag van de interviewer of het bedrijf ook met BIM bouwt, geeft de meesterschilder aan dat hij, ondanks zijn jarenlange verbintenis met het bedrijf en zijn kennis van het bedrijf, hierin geen inzicht heeft.

“Luister, ik ben een nul in die dingen, ik heb gecalculeerd met pen en papier; maar geloof me, zij zetten echt wel alles in wat er is. Je kunt merken dat ze een systeem hebben, dat ze allemaal dingen tot hun beschikking hebben. Als er op een werk iets nodig is, dan schieten ze een plaatje en brengen ze de maten in en zeggen ze ‘dit kunnen we je bieden’. Ze zetten alles op alles om het goed te laten lopen; telefoon, i-pad en al dat gedoe”.

Teamwork

De **medewerker kopersbegeleiding** is tevens coördinator van de afdeling. Naast het begeleiden van mensen bij het kopen van een nieuwbouwwoning houdt ze zich vooral bezig met het wel en wee van haar team. *“Mijn team gaat voor alles; dus zelfs voor de kopers”.*

Ook in het bedrijf van de **jonge timmerman** is teamwork (ook in de keten) van groot belang. *“Teamwork, daar hecht ik veel waarde aan. We zijn een team omdat we altijd met elkaar werken. We springen voor elkaar in. Iedereen is heel flexibel. We staan voor elkaar klaar. Dat teamwork is mogelijk door te werken met een vaste ploeg timmerlieden en een vaste groep onder – en nevenaannemers. Het is net als bij rugby: teamwork, discipline, mondje dicht en spelen, en geen gepiep en gejack. Iedereen is gelijk; ik voel me niet anders dan mensen op kantoor. En ook met de onderaannemers staan we op gelijke voet met steeds hetzelfde ploegje. We werken steeds met dezelfde bedrijven (loodgieter, elektra, stukadoors, tegelwerken, kitbedrijf, schoonmaakbedrijf, vaste groep zzp-ers). Je hoeft niet bij elke bouw te wennen; steeds dezelfde mensen. We vormen een treintje. De arbeidsdeling blijft gehandhaafd. Wel springt men voor elkaar in of dicht gaten voor elkaar. En het team regelt de zaken zelf: bij kleinere projecten werken we met een meewerkend uitvoerder”.*

De **werkvoorbereider** werkt in bouwteamverband. Hij vindt dat wel aardig werken, maar vindt een uitgewerkt bouwplan ook prima. Als extra voordeel van een bouwteam benoemt hij de flexibiliteit ervan: *“Als een bouwplan rammelt, is een bouwteam wel weer makkelijk om veranderingen er door te krijgen”.*

Introductie nieuwe technologie

Veranderingen binnen de werkorganisatie door de introductie van nieuwe technologie zoals BIM of prefab worden door de geïnterviewden niet onverdeeld positief ervaren.

De **metseelaar** is de enige geïnterviewde die (beperkte) ervaring heeft met het werken in een hal waar prefab wordt gebouwd. Hij werkte vier maanden in een fabriek van Ballast Nedam aan prefab bouwonderdelen voor de nieuwbouw en moest daar steenstrips plakken. Hij vertelt in het interview dat hij toch liever buiten werkt. Hij vond het ‘wel leuk omdat het modern is en ook dat het lichamelijk goed te doen is’.

Overigens ziet hij de prefab bouw nog niet als een bedreiging voor zijn vak van metselaar. Voornamelijk omdat 'er nog zo veel moet worden gerenoveerd en dat kan niet met prefab worden gedaan'. Voor hem is het grootste nadeel van het werken in een prefab productiehal, ten opzichte van het buiten werken, dat zijn autonomie, het regelen van zijn werk, veel beperkter is.

Er zijn verschillende geïnterviewden die ervaring hebben met **BIM**.

De ervaringen van de **uitvoerder** zijn tot nu toe weinig positief. De informatie die hij nu via BIM ontvangt, is vaak niet correct en lang niet altijd in overeenstemming met de praktijk. Hij geeft aan dat ook zijn collega's niet zo positief zijn. *"Tot nu toe hoor ik van collega's dat ze er vooral last van hebben [...] Als de modellen niet kloppen, dus de onderleggers niet kloppen. En niemand die ook meer controleert, hè of het wel goed komt. Nu kan het voorkomen dat in het ontwerp een latei gedeeld is. Dan moet ik er een stempel bij verkopen?"*

Dat de tekeningen niet altijd kloppen heeft volgens **de uitvoerder** niet alleen te maken met de tijdsdruk ('de werkvoorbereiding komt tijd tekort') maar ook met beperkte kennis van de bouwpraktijk. *"Dat zijn jongens, die komen van het HBO en die zijn nooit buiten geweest. [...] En die krijgen ook de tijd niet meer. Die gaan er vanuit dat die onderlegger klopt".* Hij stelt dat de tekening eigenlijk nooit van te voren met hem wordt doorgenomen. De uitvoerder koppelt wel fouten in de tekeningen terug.

De **ex uitvoerder/aannemer** heeft zelf met BIM gewerkt bij zijn vorige werkgever. Hij is van mening dat BIM op den duur de werkgelegenheid zal raken. Hij verwacht dat alle grote bedrijven op termijn wel zullen meegaan met BIM. Ook de kleinere bedrijven moeten wel meegaan in de digitalisering, 'maar niet in het complete BIM-verhaal, want dat kost echt teveel geld'. *"Bovendien moet je het werken met BIM echt leren"*.

Hij werkt nu als kleine aannemer met 3D-tekeningen. De grootste reden is dat de 3D-tekening 'al een halve werkvoorbereiding is'. *"Uit die 3D-tekeningen haal ik de materialen; materialenstaat, de maatvoeringen: het hele verhaal"*. Naar zijn mening is dat in eerste instantie positief voor de werkgelegenheid. Immers, de bouw haalt werkenden binnen om intern op te leiden tot BIM-ers. Maar voor de uitvoering zal het zeker een negatief werkgelegenheidseffect hebben, zeker in combinatie met een toename van prefab.

"Vroeger had je een timmerman, leidinggevende timmerman, voorman, assistent-uitvoerder en een uitvoerder. Nu is die leidinggevende timmerman er al niet meer; de voorman is eigenlijk nu meer de assistent-uitvoerder; de assistent-uitvoerder is verdwenen en de uitvoerder is niet altijd meer nodig. Op sommige werken is er alleen een assistent-uitvoerder".

De **uitvoerder betonbouw** heeft nog niet te maken gehad met BIM, maar hij verwacht wel dat er steeds meer gebruikt van BIM zal worden gemaakt. BIM-modeleren is volgens hem vrij kostbaar, zeker voor grondwerken. Het wordt nu gebruikt bij complexe werken en het gaat uit van een

'omgekeerde piramide'. *"Je voortraject is veel duurder; er zijn in het begin veel partijen bij betrokken en er worden veel kosten gemaakt. Je bouwt digitaal en je hebt in dat traject al iedereen nodig. En daarna neemt het aantal mensen af. BIM kan wel een positieve bijdrage leveren, omdat 'alles wat gestructureerder verloopt'. En het werkt stressverlagend, 'op het moment dat je grond uitkomt'. [...] En als het goed gebeurt, helpt het ook voor het maken van een reële planning"*.

Maar BIM is volgens de **uitvoerder betonbouw** niet zaligmakend. Hij noemt daarvoor 2 redenen. Ten eerste werk je met mensen en *"communicatie is fout nummer 1 in de bouw"*. Ten tweede 'weet je niet alles wat je kan tegenkomen'. Zeker niet in de grond. Soms kloppen dingen op papier, maar niet in de praktijk. *"Zo stuit ik in mijn werk nog wel eens op een bundel kabels in de grond, die vooraf niet bekend waren. Dan moet ik toch gaan bellen om te kijken wat we doen. Dat kan veel vertraging geven. Dat voorkomt je ook niet met BIM; want die kabels waren überhaupt niet bekend"*.

De **inspecteur bouwtoezicht** werkt ondertussen ook digitaal. Hij heeft 'alles digitaal' bij zich. Dus hij stapt de bouwplaats op en kan direct aan de aannemer laten zien 'dat het niet klopt', bijvoorbeeld als de vergunning niet is aangevraagd of verleend, of als de bouwconstructie niet klopt. Regelmatig legt hij daarom het werk op de bouw (tijdelijk) stil. Hij schat zelf in dat dat 1 op de 5 werken is.

Volgens de **medewerker kopersbegeleiding** kan BIM 'geweldig worden' maar 'dat is het nog niet'. Naast de voordelen bij de 'procesmatige bouw en bij grote infraprojecten' ziet zij ook de nadelen, met name in de niet-seriematige woningbouw. *"BIM is niet geschikt voor verkoop vanaf een tekening en dat geeft vaak weer extra werk. Een klant wil een tekening voor een offerte; maar die kan niet in BIM worden uitgewerkt, want het is nog niet definitief. En als de koper de woning toch niet neemt, zijn óf die werkzaamheden voor niets geweest óf je moet BIM weer bijstellen wat juist de kans op fouten en kosten vergroot"*.

Tegelijkertijd zoeken zij als verkoopafdeling wel naar mogelijkheden om 'BIM in dat voortraject te gebruiken'. Want als een potentiële koper bijvoorbeeld 'iets anders met de elektriciteit wil', moeten zij als verkoopafdeling de elektriciën om een 'bijstelling vragen'. *"Die elektriciën vraagt dan natuurlijk steeds vaker aan ons om de BIM-tekening"*.

De **medewerker kopersbegeleiding** (en haar teamleden) kunnen allemaal autocatten (=2D) en dat kunnen ze 'snel met de koper aan tafel' gebruiken. Maar op dit moment is het BIM-model nog niet bij de klant aan tafel te gebruiken. Dat betekent dat de BIM-tekeningen nu eerst naar 2D (voor de koper) worden 'vertaald' en dan weer naar 3D voor eventuele aanpassingen. Overigens verwacht ze wel dat 3D-tekeningen op enig moment ook aan de verkooptafel kunnen worden gebruikt. *"Slechts een kwestie van tijd"*. Al houdt zijzelf wel 'wat twijfels of BIM het helemaal gaat maken'. Ze is niet 'echt fan' en maakt een mooie vergelijking met de Blue Ray. *"Die verscheen na VHS en de CD, maar heeft 't eigenlijk nooit helemaal gemaakt"*.

Kortom, voor deze gesprekspartner levert BIM 'op dit moment vooral extra werk en/of vertraging op'.

BIM-vaardigheid wordt steeds meer gevraagd en verplicht voor alle bouwpartners, alhoewel dat soms leidt tot uitsluiting van goede vaklieden. *"Als een project met BIM is ingezet, moet iedereen wel meedoen en stelt het bedrijf, de hoofdaannemer BIM als verplichting. Dus vraag je 3 offertes bij bijvoorbeeld loodgieters die allemaal kunnen Bimmen. Daardoor kan je ook wel eens een vakman missen die wel goed is in het loodgieterswerk, maar niet kan Bimmen"*.

Volgens de **jonge timmerman** is de invloed van digitalisering op het werk van timmerlieden niet zo groot. *"Binnenkort gaan ze op kantoor werken met tablets. De digitalisering komt eraan. Op kantoor krijgen ze cursus en zij gaan ons daarna inlichten. Je zult toch met de tijd mee moeten groeien. Voor ons wordt het niet zo groot, maar voor het kantoor wel, verwacht ik"*.

De **projectleider** heeft zowel ervaring met 3-D als met de holo-lens. Hij ziet allerlei voordelen, zowel in de ontwerp- als de bouwfase. *"Met de 3D-bril kun je bijvoorbeeld samen met de architect door het model, het gebouw, lopen. De architect krijgt dan een heel goed beeld; totaal anders dan 2D. Je kan gelijk overleggen over mogelijke alternatieven"*.

Het bedrijf van deze gesprekspartner maakt veelvuldig gebruik van 'die 3D-techniek', ook in de concrete samenwerking. Zo komen architecten, onderaannemers en andere bedrijven en onderaannemers naar het kantoor, een grote werkcafé-achtige ruimte, van deze projectleider toe en 'tekenen hun werk daar ter plekke in'. *"Dus het bedrijf dat de luchtkanalen levert, tekent ter plekke die kanalen in het model in"*.

Hij voorziet een mooie toekomst voor de holo-lens. Hierdoor bekijk je zowel de bestaande situatie, maar je kan aan die bestaande situatie ook iets toevoegen'. *"Dat biedt dus op de bouwplaats wel hele mooie mogelijkheden, Bijvoorbeeld in het kader van instructie of voor het maken van opnamelijstjes'. Zover zijn we nog niet, maar dat komt er wel en dat zou mooi zijn"*.

Het bedrijf van de **teamleider** is zeer actief in het toepassen van nieuwe technologie. Men werkt al meerdere jaren met BIM of de voorlopers ervan; sinds kort werkt men met de genoemde 3D-bril en de holo-lens en men is gestart met het gebruik van drones. Over het algemeen leert dit bedrijf het omgaan met nieuwe technologieën, door het vooral 'toe te passen' en 'met vallen en opstaan' verder te komen.

Volgens de **teamleider** was er ook niet veel overleg binnen het bedrijf over de invoering van BIM. (Hij is in ieder geval niet bij de invoering betrokken geweest). De directie heeft BIM aangeschaft, een modelleur aangenomen en al doende - met vallen en opstaan- hebben ze leren omgaan met BIM. De teamleider heeft geen cursus gevolgd, maar ook al doende geleerd BIM te begrijpen'. *"Je leert wat kan je ermee en wat kan je er niet mee. En daarna kwam het gesprek met werkvoorbereiders, projectleiders en om te kijken waar kunnen we daar nu van gebruik van maken. Dat is wel de manier om te doen. Vallen en opstaan, zo is het hele bedrijf een beetje"*.

Veranderingen

Verschillende geïnterviewden brengen wensen voor verandering op het gebied van werkgorganisatie, technologie en communicatie naar voren. Die wensen variëren van relatief eenvoudig te realiseren wensen tot voorstellen die minder eenvoudig te realiseren zijn. Onder de geïnterviewden is (dus) wel draagvlak voor veranderingen ten aanzien van organisatie, technologie en communicatie, maar de interviews maken ook duidelijk dat zij weinig mogelijkheden zien voor zichzelf (of voor werkenden in het algemeen) om (mede) vorm te geven aan die veranderingswensen.

Voorbeelden van eenvoudig te realiseren wensen zijn: 'duidelijker werkinstructie', zodat de werknemer (**schilder**) weet waar zijn klanten wonen en welke werkzaamheden hij wordt geacht te verrichten; de wens van de **dakdekker** om 'zelf te mogen bijdragen aan een betere planning en logistiek in het bedrijf'; de wens (van de **uitvoerder**) om (concept) 'bouwtekeningen voor aanvang werk te controleren op praktische haalbaarheid'.

Ook worden voorstellen gedaan die minder eenvoudig te realiseren zijn. Zo pleit de **uitvoerder** voor 'verbetering van de kwaliteit van de communicatie tussen management en werknemers'; en voor 'meer samenhang van verschillende werkmaatschappijen binnen één concern', met behoud van autonomie van die werkmaatschappijen.

De **meesterschilder** denkt dat aan de werkvoorbereiding nog wel wat valt te verbeteren is. De afspraken zijn 'te vaak niet goed'. Soms is de personeelsplanning niet goed. Dan weer de materiaalvoorziening.

Zoals gezegd verwacht een aantal geïnterviewden dat de invoering van nieuwe technologie positieve effecten heeft voor de organisatie van het werk. Volgens de **uitvoerder betonbouw** verloopt het werk door BIM gestructureerder en het werkt stressverlagend, 'als je de grond uitkomt'. *"BIM is, op het moment dat je grond uitkomt, ontzettend stressverlagend". Omdat vooral alles al bekend is. Ook voor de uitvoerders. Je moet als uitvoerder een helicopterview hebben en daar helpt BIM enorm bij. En als het goed gebeurt, helpt het ook voor het maken van een reële planning".*

En de **zzp-kraanmachinist** verwacht (en ondersteunt) verdere digitalisering van zijn werk: iPad, track and trace. Vooral van track and trace verwacht hij positieve effecten: *"We kunnen dan betonwagens vanaf de centrale volgen. Als er een storing is zien we dat en kunnen we andere werkzaamheden inplannen".*

In dat verband stelt de **teamleider** de vraag 'hoe we het bouwplaatspersoneel de nieuwe technologie gaan uitleggen?' *"Ze zullen een slag moeten maken. Dat zal niet iedereen willen en fijn*

vinden. En je moet ze het vertrouwen geven dat dat soort technologie klopt. Hoe krijg je dat bij die jongens aan de man?"

Volgens de teamleider ligt daar een belangrijke taak voor het bedrijf. Ook stelt hij de vraag of de vakbond daarin een taak heeft.

Een aantal geïnterviewden agendeert het probleem van 'het gat' tussen bouwplaats en kantoor. Zij pleiten voor vermindering van de afstand tussen 'kantoor' en 'werkvloer'. Dit zou niet alleen een positief effect (moeten) hebben op de kwaliteit en de faalkosten maar ook op beheersing van de werkdruk. Sommige geïnterviewden komen met suggesties om dat gat te dichten, zoals werken in bouwteamverband en een rol voor de uitvoerder in de werkvoorbereiding.

De **projectleider** werkt nu doorgaans in bouwteamverband. Dat bouwteam bestaat nu uit engineers en ontwerpers. Bouwplaatspersoneel is daarvan geen onderdeel. Zijn ultieme ideaal is om een project door het hele team (kantoor en bouwplaats) te laten draaien.

En de **voorman spoorbouw** stelt voor om de uitvoerder een rol te geven in de werkvoorbereiding: *"Ik vind het slecht dat zo'n hbo-er ons altijd overruled. Ga die uitvoerder eens een functie geven, adviserend op kantoor om met dat snuitertje de werkvoorbereiding door te nemen."*

De **teamleider** komt met een aantal suggesties. Zijn uitgangspunt is dat je 'het samen moet doen, zowel directie als personeel'. Tot nu toe doet het bedrijf er, volgens hem, weinig aan. Het kan, volgens hem, helpen 'als de directie, het kantoorpersoneel wat vaker hun gezicht laat zien op de bouw'. *"Dat gebeurt nu door tijdsdruk niet"*. Maar andersom ziet hij ook mogelijkheden: *"Je zou de jongens op een of andere manier moeten betrekken bij de voorbereiding van het werk. Daarmee experimenteren ze wel in het bedrijf. De uitvoerder krijgt al wel veel meer mee van wat wij doen. Die zit wel bij werkbesprekingen en bouw-vergaderingen"*.

Ook de houding van het kantoorpersoneel kan bijdragen aan dichten van het gat. *"Ik weet ook niet alles. Je kunt een keer twijfelen hoe je iets uitvoert. Ik probeer dan met de uitvoerder te overleggen. Als hij wat anders bedenkt dan kan het ook"*.

De geïnterviewden hebben wel wensen op gebied van het thema 'organisatie, technologie en communicatie', maar zien weinig mogelijkheden voor zichzelf (of voor werkenden in het algemeen) om (mede) vorm te geven aan die veranderingswensen. Uitzonderingen hierop is de uitvoerder.

De **uitvoerder** gaat pragmatisch om met een 'gedeeltelijke en stapsgewijze invoering van BIM'. Hij heeft, op eigen initiatief, een cursus gevolgd. Hij kan daardoor werktekeningen voor bouwplaatspersoneel *'selecteren en uitfilteren zodat ze een goede tekening hebben'*. Daarvoor filtert de uitvoerder vaak nog wel bepaalde lagen uit de tekeningen, zodat de werknemers alleen

de nodige informatie krijgen: *“Kijk, dat wij jongens met goede tekeningen naar buiten sturen, dat is wel fijn.”*

Tenslotte moet de ‘veranderingsstrategie’ van de **voorman gww** worden vermeld, te meer daar deze vaker voorkomt in de bouw. Die strategie kan worden omschreven als “handelen is wandelen”: de werknemer in de bouw verlaat een bedrijf als de organisatie hem niet bevalt.

Deze **voorman gww** is van plan ander werk te zoeken, onder andere omdat hij persoonlijke last heeft van de slechte organisatie. Hij sluit niet uit dat zijn angstklachten, waardoor hij nu tijdelijk ziek thuis is, geheel of gedeeltelijk te maken hebben met de slechte organisatie van het werk. *“Dan ben je de hele dag aan het rennen en vliegen en dat is in principe niet zo erg. Maar het resultaat ontbreekt telkens. [...]*

Op zo’n manier is het gewoon niet te doen. Dat brengt jezelf onder spanning. Ik ben alleen maar bezig met rekening houden met anderen, en ik heb daar geen zin meer in. Ik denk dat ik ander werk ga zoeken en gewoon een keer ga bellen van: ‘de bus staat hier, kom ‘m maar halen’. Ik denk dat het daar op uitdraait”.

Thema 4: veiligheid, gezondheid en werkdruk		
Dimensies ↓	prioriteit van onderwerp →	
1. Ervaringen		<p>Veiligheid en gezondheid is voor een beperkt deel van de geïnterviewden een zeer belangrijk onderwerp, maar voor de meesten is het geen belangrijke issue (meer). Werkdruk en werkstress wordt echter in zo als elk interview benoemd als vraagstuk en probleem.</p> <p>veiligheid is ondergeschikt aan de productie (timmerman/ex-uitvoerder) er is genoeg veiligheid (dakdekker) veiligheid is heel goed onder controle, is geen issue meer (dakdekker) Pbm wordt niet vergoed bij payroll (dakdekker) Pbm is in orde (dakdekker) Werknemer wil de gezondheidsrisico's niet kennen, want hij heeft er toch geen invloed op (dakdekker); Mijn werk is lichamelijk zwaar (dakdekker) Door VCA word je zelf verantwoordelijkheid (dakdekker) Veel struikelgevaar tijdens het werk (metselaar) Een verdieping naar beneden gevallen omdat een buitenlandse werknemer steigerplanken heeft weggehaald; uitvoerder onderneemt geen actie (timmerman/ex-uitvoerder) Sommige geïnterviewden lijden aan overgewicht (arbo-coördinator) Rugproblemen en nekhermia door het werk waardoor arbeidsongeschikt (lasser); Werknemer meldt zich ziek vanwege angstklachten (voorman gww) Werknemer weet niet waar zijn angstklachten vandaan komen: zijn ze (mede?) door het werk veroorzaakt? (voorman gww) Werknemer komt in contact met vervuilde grond, vervuild water en gevaarlijke stoffen; op de chemieplant worden grenswaarden overschreden (voorman gww) Hoe hoog de blootstelling is aan deze stoffen is onbekend bij de voorman gww, ook omdat niet alle calamiteiten bekend worden gemaakt door het chemiebedrijf. De timmerman is van mening dat in de bouwsector vaak geen rekening wordt gehouden met veiligheidsregels. Als voorbeeld noemt hij het vorstverlet. De timmerman heeft verschillende gezondheidsklachten aan de rug (hernia), de knie, twee tennisellebogen en heuppijn. Veiligheid en gezondheid zijn het allerbelangrijkste, ook bij doorvoering van nieuwe technologie (planner materieel). Planner materieel vindt de sterke toename van de onderaanneming een minder goede zaak. De timmerman/ex-uitvoerder ervaart dat veiligheid ondergeschikt is aan de productie De zzp-kraanmachinist heeft van nabij twee ernstige ongevallen meegemaakt (waarvan een met dodelijke afloop) waardoor hij extra aandacht heeft voor veiligheid. Hij heeft vooral veel geleerd van het dodelijk ongeval. De zzp-kraanmachinist is content met de opvang van het bouwbedrijf en de bejegening door de politie. De kraanmachinist in loondienst is van mening dat tijdsdruk en gebrek aan autonomie ten koste gaat van de veiligheid Voor de uitvoerder betonbouw is veiligheid de reden dat hij bij de FNV zit. Hij maakt zich er druk om. De inspecteur bouwtoezicht kent verschillende voorbeelden van gevaarlijke situaties in de bouw. Gebrekkige communicatie en samenwerking zijn belangrijke oorzaken.</p> <p>Werkdruk en stress: werkdruk door slechte organisatie en communicatie werkgever (dakdekker) stress omdat geïnterviewde lichamelijk niet aan de werkeisen kan voldoen (schilder) tijdsdruk: vroeg op, laat thuis door afstand woon werk (dakdekker) vermoeidheidsklachten door werkdruk (schilder) werkdruk door tijdsdruk, kwaliteitsgebrek en administratieve druk (uitvoerder) constante werkdruk (timmerman/ex-uitvoerder) stress door allerlei nationaliteiten op de werkplek (timmerman/ex-uitvoerder) reistijden dragen bij aan vermoeidheid (dakdekker) flexwerk leidt tot meer werkdruk: werken als het kan om verlies van werk als het weer het niet toelaat te compenseren (dakdekker) Mogelijk hebben angstklachten ook te maken met de ervaren werkdruk (voorman gww) 'we zijn allemaal geen 20 meer' (timmerman) Planner materieel, tevens OR-lid, ervaart wel werkdruk maar vindt dat niet vervelend; Uitvoerder betonbouw heeft altijd te maken met werkdruk en financiële druk. Medewerker kopersbegeleiding ervaart veel werkdruk en stress als gevolg van de tussenpositie die ze inneemt in combinatie met de aantrekkende markt. Medewerker kopersbegeleiding is van mening dat BIM op dit moment voor haar extra vertraging en werk oplevert. De teamleider heeft de afgelopen jaren veel werkdruk ervaren en stressklachten gehad. Een van</p>

	<p>de oorzaken van de werkdruk is dat projectplanning nog uit de crisistijd stamt. De teamleider constateert dat door de werkdruk de onderlinge sfeer verslechtert. Door werkdruk had de teamleider regelmatig werkweken van 50/60 uur. De ex uitvoerder/aannemer heeft minder last van werkdruk nu hij voor zichzelf werkt. Voor de projectleider zijn vrijheid van werken en werkdruk twee kanten van een medaille. Volgens de medewerker kam is de tijdsdruk enorm. De tijdsplanning is enorm ingekort; door de opdrachtgevers geen reële planning. Volgens de medewerker kam is het op dit moment voor elk bouwbedrijf druk, men heeft veel opdrachten. Volgens de medewerker P&O is de werkdruk bij haar bedrijf hoog. Daarvoor zijn verschillende factoren, met name krapte op de arbeidsmarkt. De voorman spoorbouw heeft als een van de weinigen geen werkdruk en stress.</p> <p>Veiligheidszorg + gezondheidszorg: uitvoerder zorgt niet voor veilige en gezonde omstandigheden (metselaar) werknemer heeft geen vertrouwen in de arbo-expertise van de werkgever. Werkgever wordt wel eens aangesproken op onveiligheid en ongezondheid (dakdekker). Bij de onderaannemer nooit meegemaakt dat er bijvoorbeeld een toolboxmeeting werd gehouden (timmerman/ex-uitvoerder). De inspecties worden een dag van tevoren aangekondigd. Veiligheidsnormen zijn niet geënt op de situatie in het klein bedrijf (dakdekker) Sommige v+g-normen zijn onwerkbaar in de praktijk (dakdekker) Veiligheidsvoorschriften leiden niet altijd tot veiligheid (dakdekker). Werkgevers investeren weinig in arbozorg. Veiligheid is integraal onderdeel van het bouwproces (arbo-coördinator). Bedrijf koppelt advies over veiligheid los van inspectie en controle (arbo-coördinator). Registratie ongevallen is niet correct (timmerman ex uitvoerder). Realiseert zich niet dat ongeval arbeidsgerelateerd is (voorman gww). Werknemers accepteren met enige gelatenheid de risico's op het werk en het gebrek aan voorzieningen (voorman gww) Hij vertelt dat de opdrachtgever pogingen doet om werknemers in onveilige situaties te laten werken, maar dat zijn werkgever daar niet op ingaat (voorman gww) Medewerker veiligheid en gezondheid is van mening dat bedrijven weerstand hebben tegen incidentenonderzoek. De weerstand tegen onafhankelijk incidentenonderzoek bracht hem in conflict met de directie en zijn eigen opvattingen. Het bedrijf van de medewerker P&O doet niet aan monitoring van de gezondheid van het personeel. Toezichthouders op veiligheid zijn 'verraders' in plaats van dat ze een bijdrage aan de veiligheid leveren (voorman spoorbouw)</p>
--	--

<p>2.Veranderingen (collectief en individueel)</p> <p>Welke collectieve of individuele veranderingen worden voorgesteld of gerealiseerd?</p>	<p>Als ik geen vca zou hebben kunnen ze me ook niet bestraffen(dakdekker)</p> <p>Voorman metselploeg last zelf mini-pauzes in i.c.m werkoverleg (metselaar)</p> <p>Door lol in het werk, geen werkstress.</p> <p>Vrijwillige demotie (timmerman/ex-uitvoerder)</p> <p>Een geïnterviewden beschermt zichzelf door handschoenen te dragen (dakdekker)</p> <p>'Je moet goed luisteren naar je lichaam'.</p> <p>Ik heb uitgezocht wat de gevaren van de gevaarlijke stoffen zijn, waaraan ik blootsta (voorman gww)</p> <p>Iedere 2 jaar een gezondheidscheck;</p> <p>Inzet van meer werknemers om werkdruk te verminderen;</p> <p>Zorg voor betere (landelijke-regionale) afstemming van vraag en aanbod waardoor er minder woon-werkverkeer is.</p> <p>Meer controle op de bouwplaats</p> <p>Meer druk op de arbeidsinspectie door de vakbond is nodig.</p> <p>'Wat schiet ik ermee op als ik de vakbond bel'? (voorman gww)</p> <p>Contact met personeel en Or chemische plant zou kunnen leiden tot betere informatie over wat er speelt in het bedrijf qua veiligheid en gezondheid (voorman gww).</p> <p>Ik verricht geen overwerk (timmerman).</p> <p>werknemer heeft geen energie om aan zijn fitheid te werken (timmerman).</p> <p>Planner materieel wil in het bedrijf een grotere vaste kern hebben en een kleinere flexibele schil.</p> <p>De zzp-kraanmachinist heeft de afgelopen jaren verschillende verbeteringen gerealiseerd op het gebied van de veiligheid: aanstellen van een hijsbegeleider, gebruik van betere hijsbanden, grotere beeldschermen in de cabine.</p> <p>De zzp-kraanmachinist: werkdruk is minder geworden door de hijsbegeleider.</p> <p>De kraanmachinist in loondienst wil een onderzoek naar de veiligheid door de Onderzoeksraad voor de Veiligheid.</p> <p>De kraanmachinist in loondienst is van mening dat hij te lang moet doorwerken. Dat gaat ten koste gaat van de veiligheid. Daarom wil hij dat 9e uur gaat echt worden betaald of juist een extra standaardpauze wordt ingelast.</p> <p>De kraanmachinist in loondienst stelt voor dat meerderheid van de kraanmachinisten in vaste dienst van aannemers moeten komen. Dat is (ook) goed voor de veiligheid.</p> <p>De kraanmachinist in loondienst zet af en toe <u>wel</u> de kraan stil i.v.m windkracht.</p> <p>De uitvoerder betonbouw probeert zelf een dusdanige planning te maken dat de veiligheid niet in gevaar komt.</p> <p>De uitvoerder betonbouw is van mening dat opdrachtgevers veel minder tijdsdruk en financiële druk moeten opleggen.</p> <p>De uitvoerder betonbouw stelt voor om tot reële planningen te komen. Hij zou graag zien dat - na het indienen van de begroting - de aannemer in gezamenlijkheid met de opdrachtgever een planning gaan maken.</p> <p>De uitvoerder betonbouw vindt dat de FNV meer druk kan zetten op de opdrachtgever.</p> <p>Volgens de uitvoerder betonbouw werkt BIM - onder bepaalde omstandigheden- stressverlagend</p> <p>De uitvoerder betonbouw pleit ervoor dat FNV ook de werknemers zelf bewust maakt van de V+G risico's.</p> <p>De uitvoerder betonbouw pleit voor een actievere rol van de opdrachtgever.</p> <p>De verkoopbegeleider ziet voor zichzelf zij geen mogelijkheden in oplossingen als deeltijd etc. "want daar wordt ze onrustig van en ze is een workaholic".</p> <p>De medewerker kopersbegeleiding ziet dat ze van de directie op dit moment niet zoveel te verwachten heeft. Daarom heeft ze nu als eigen oplossing ervoor gekozen om nadrukkelijk als team de tijd bij te houden en de hoeveelheid werk in kaart te brengen.</p> <p>De verkoopbegeleider probeert vermindering van werkdruk en stress te bereiken dat door tussenkomst van een verkoopmanager en goede 'confectie'.</p> <p>De teamleider heeft op tijd ingegrepen, hij weet nu beter hoever hij kan gaan. Via het bedrijf heeft hij professionele ondersteuning gekregen. Ook heeft het bedrijf van de teamleider de problemen met werkdruk goed opgepakt: "We hebben een plan bedacht om die werkdruk te beheersen".</p> <p>Volgens de ex uitvoerder/aannemer blijft aandacht van de FNV voor V&G belangrijk.</p> <p>Volgens de werkvoorbereider kun je de werkdruk enigszins in de hand houden als de bouwers zich niet teveel laten leiden door de druk van de opdrachtgever.</p> <p>De werkvoorbereider is van mening dat er 'bouwbreed' aandacht moet komen voor de werkdruk.</p> <p>De projectleider is van mening dat een coach kan helpen om de werkdruk te verminderen.</p> <p>De medewerker kam is van mening dat de opdrachtgever moet worden opgevoed om tijdsdruk te verminderen.</p> <p>Volgens de medewerker kam treedt er automatisch zelfselectie op: mensen die niet tegen werkdruk kunnen verlaten het bedrijf.</p>
---	---

Ervaringen

Veiligheid

Veiligheid is geen extreem belangrijk issue voor de meeste geïnterviewden. Uitzonderingen daarop zijn de arbo-coördinator (dat is niet onlogisch, aangezien veiligheidszorg tot zijn kerntaken behoort), de planner materieel (tevens OR-lid), de uitvoerder betonbouw (voor hem is veiligheid de reden dat hij bij de FNV zit) en de inspecteur bouwtoezicht (voor hem staat veiligheid op nummer 1).

Voor de **uitvoerder betonbouw** is veiligheid de reden dat hij bij de FNV zit. Hij maakt zich er druk om. 'Die tijds- en financiële druk gaat ten koste van de veiligheid'. Hij legt het uit. *"Er lopen daardoor op een te kleine werkplek te veel disciplines rond. Om de planning te halen, heb je bij wijze van spreken de vloerenleggers, dakdekkers en stukadoors tegelijkertijd rondlopen. Als er dan iets naar beneden komt...."*

De **inspecteur bouwtoezicht** kent verschillende voorbeelden van gevaarlijke situaties in de bouw. Gebrekkige communicatie en samenwerking zijn belangrijke oorzaken voor die gevaarlijke situaties. Hij stelt dat veiligheid *'veel meer een communicatieprobleem en veel minder een technisch probleem'* is. Hij vindt dat de samenwerking op de bouw grotendeels is verdwenen. Dat de samenwerking niet wordt bevorderd door de *'vele verschillende culturen met talen die men niet echt machtig is'*; er teveel *'verschillende soorten arbeidsovereenkomsten zijn, waardoor er weinig binding met de aannemer of het werk is'*; te vaak de laagste prijs de doorslag geeft etc. *"Al die zaken bevorderen de veiligheid niet"*.

Ook geïnterviewde werkenden, die veiligheid niet zo'n belangrijk issue vinden, maken tijdens de interviews wel melding van verschillende veiligheidsrisico's op en door het werk. Zo wijst de **metselaar** op val-en struikelgevaar door gebrek aan orde en netheid en coördinatie op de bouwplaats.

"De veiligheid wordt steeds slechter op de bouw. D'r wordt gewoon geen geld voor uitgetrokken. Meestal is het val- en struikelgevaar. Dat komt door gebrek aan orde en netheid. Je kunt gerust zeggen: 'als de ene het laat leggen, dan laat de ander het ook leggen'. Stenen, houtjes of steigers die niet in orde zijn. Dan loop je over de steiger heen en dan is het net of dat je op zee zit. Ik kom wel eens met verhalen thuis en regelmatig denk ik dan: 'we missen dus ook de coördinatie vanuit de projectleiding en de uitvoerder. Daar schort het gewoon aan".

De **timmerman** is van mening dat in de bouwsector vaak geen rekening wordt gehouden met veiligheidsregels. Als voorbeeld noemt hij werken als het vriest. *"Het vroom; min zes. Ik kom aangereden Het gaat waait; dan is het nog kouder. Het wordt licht en de uitvoerder zegt: 'nou, we gaan beginnen"*.

De **zzp-kraanmachinist** heeft van nabij twee ernstige ongevallen meegemaakt (waarvan een met dodelijke afloop) waardoor hij extra aandacht heeft voor veiligheid. Hij heeft vooral veel geleerd van het dodelijk ongeval. *“Omdat ik zelf betrokken ben geweest bij een dodelijk ongeval, weet ik dat het zo de verkeerde kant kan opdraaien. En dan zit je in een onomkeerbaar proces. Het gaat in 3 seconden. Het ongeval hakte er enorm in. Je hebt geen lontje meer. Ik wil niet gokken en ik wil niet dat iemand naar beneden dondert. Dat heb ik een keer gehad, en nog een keer en ik wil dat niet meer meemaken.*

Tijdens het interview laat hij foto's zien. Hij vervolgt: *“Mensen weten niet half wat er kan gebeuren. Laatst viel nog iemand door een gat in een vloer dat hij zelf had gemaakt. Het gat was nog niet een half uur open. Hij viel twee verdiepingen naar beneden”.*

De **kraanmachinist in loondienst** is van mening dat tijdsdruk en gebrek aan autonomie ten koste gaat van de veiligheid. *“Er zijn dagen bij dat ik 9 uur die 2 hendels in mijn handen heb”.* Daar komt bij dat, volgens hem, de kwaliteit van het grondpersoneel sinds de crisis, veel minder is. Naar de mening van de kraanmachinist in loondienst staat in het algemeen de veiligheid in de bouw 'onder druk'.

De **timmerman/ex-uitvoerder** heeft ervaren dat de veiligheid ondergeschikt wordt gemaakt aan de productie. Hij geeft het voorbeeld van mensen in vaste dienst, die onder druk worden gezet. *“Dat zag je bijvoorbeeld bij de betonploegen bij stalenwanden, die worden op tarief gegooid. Zeg dat je 5 woningen op een dag doet, dan wordt er extra betaald als de ploeg er zes doet. Dat gaat helemaal volgens het boekje: er wordt netjes extra afgerekend. En dan wordt er door de voorlieden gezegd: ‘jongens, we gaan er nog harder tegenaan’. Dan begint het probleem, want dan is de veiligheid ineens niet meer belangrijk. Dan gaan de trapgat-sparingen er allereerst vanaf, want dan kan je met de banden lekker doordraaien. Dan heb je die obstakels niet, maar de beveiligingen zijn dan dus weggehaald. Dan kost ook dakrandbeveiliging teveel tijd. Het is een keuzeplaatje geworden. Dus aannemers zetten ook de mensen in vaste dienst onder druk om harder te werken. Maar die werknemers snijden zich in hun eigen vingers: die 6 huisjes worden straks de norm. Dus de werkdruk neemt enorm toe.”*

Gezondheid

Meer dan de helft van de geïnterviewde werkenden is werkzaam op de bouwplaats. Een flink deel geeft aan lichamelijke klachten hebben. Zo is de **lasser** door rugproblemen en een nekhernia arbeidsongeschikt geraakt. Hij moet daardoor al bijna 2 jaar verzuimen. Hij acht de kans groot dat hij een beroep moet doen op de WIA.

En de **timmerman** heeft verschillende gezondheidsklachten aan rug (hernia), knie, twee tenniselebogen en heuppijn.

Ook de **dakdekker** klaagt over het lichamelijk zware werk. Aan het eind van de dag heeft hij last van zijn knieën. Een hometrainer brengt enige verlichting²⁵. *“Ja lichamelijk, het is gewoon zwaar werk. Ik kan mijn rug nu ook voelen. We zijn nu met een chaletje bezig, dat zijn schuine daken. Gewoon een verkeerde houding, en dat kan niet anders. Dat is het rotte ervan.”*

De **dakdekker** geeft aan de gezondheidsrisico's van het werk niet te willen kennen, aangezien hij er toch geen invloed op heeft. *“Maar in ons beroep dan, daar komen ook veel beroepsziektes voor. Je bent de hele tijd met de brander bezig, je verbrandt plastic. Je ziet het niet, maar je krijgt wel van alles binnen. EPDM rookt als de ziekte, dan zei mijn oude werkgever: ‘nee, dat is helemaal niet schadelijk’ maar dat geloof ik dus absoluut niet.”* Hij geeft aan eigenlijk niet te weten of er giftige stoffen in het verbranden van dakmateriaal zit. *“Dat vermoed ik wel ja, maar in principe wil ik het ook niet weten. Daar ga je alleen maar meer bezorgd om worden. Hoe meer je weet, hoe bezorgder je bent.”*

De **voorman gww** moet op verschillende locaties regelmatig ongezond en onveilig werk uitvoeren. *“We zitten met vervuilde grond. Alles is in principe vervuild, rioolwater is vervuild. [...] Ik zie die grond, ik zie die rapportages regelmatig voorbij komen. We hebben wel altijd een meter bij ons om die uitstootdamping te controleren.”*

De voorman gww komt met verhalen over overstromingen op de bouwplaats, waardoor vervuild rioolwater de straat instroomt. *“Vervuilingen die niet worden opgeruimd, maar gewoon worden toegedekt.”*

Ook geeft hij aan regelmatig 'blootgesteld te staan aan gevaarlijke stoffen zoals toluene en benzeen'. De maximaal aanvaardbare grenswaarde van deze gevaarlijke stoffen wordt vaak overschreden. *“Je hebt plekken daar, en dan weet je nooit zeker of het benzeen of toluene is, dat is altijd maar gissen. Maar dat kan oplopen tot 999 PPM. Dus we doen dat ook met maskers op, niet standaard, maar op sommige plekken daar moet dat.”* Hoe hoog de blootstelling aan deze stoffen is de voorman gww niet bekend.

Tenslotte valt op dat sommige geïnterviewden lijden aan overgewicht. Een van die geïnterviewden, de **arbo-coördinator**, relateert dit door te stellen *“voor mijn gewicht had ik eigenlijk iets langer moeten zijn!”*

Veiligheidszorg/arbozorg

Over de veiligheids- en gezondheidszorg (arbozorg) zijn eveneens door de meeste geïnterviewden opmerkingen gemaakt.

²⁵ De interviewer betreedt het huis van de geïnterviewde en denkt een spinningfiets te zien. Hij vraagt aan de dakdekker of hij traint ivm hobby. Dat blijkt niet het geval: hij gebruikt de fiets (een hometrainer) wel eens als hij last heeft van zijn knieën. Door een tijdje te fietsen ontlast hij zijn knieën.

Het bedrijf van de **medewerker P&O** doet niet aan monitoring van de gezondheid van het personeel. Via de arbodienst ondergaan de medewerkers wel een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (pago), maar als werkgever krijgen ze hiervan nooit een terugkoppeling. Het bedrijf laat evenmin een Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (vbba-vragenlijst) uitvoeren. Het bedrijf geeft wel informatie over werkdruk en duurzame inzetbaarheid aan werknemers. Ook biedt het bedrijf therapielessen aan. Die psycholoog wordt mondjesmaat gebruikt. Meestal neemt het personeel contact op met leidinggevenden en dan worden er stappen genomen.

De **timmerman/ex-uitvoerder** is over het V&G-beleid van zijn werkgever niet te spreken. Hij heeft bijvoorbeeld nog niet meegemaakt dat er een toolboxmeeting werd gehouden; iets wat bij zijn vorige werkgever wel gebruikelijk was.

De **metselaar** maakt melding van een uitvoerder die niet zorgt voor veilige en gezonde omstandigheden. *“Drie maanden terug, toen regende het, vorst hebben we gehad, sneeuw hebben we gehad op de steigerplanken. En gewoon doorwerken, hè? Ja, vorstverlet dat uhh.. [...]. De situaties zijn vaak wel schrikbarend hoor.”*

Er zijn ook problemen in de vergoeding van persoonlijke beschermingsmiddelen (Pbm). Zoals in het geval van de **dakdekker** en zijn werkgever, het payrollbedrijf. Jaarlijks worden werkschoenen vergoed tot €35, maar volgens de geïnterviewde gaan deze niet een geheel jaar mee. De overige kosten zijn dan voor de geïnterviewde zelf. Truien en t-shirts krijgt de geïnterviewde wel van de werkgever, maar broeken niet. Juist deze broeken zijn de kledingstukken die het hardst slijten tijdens het uitvoeren van het werk.

De werkgever gaf hem in eerste instantie slecht werkschoeisel: *“Ik doe er driekwart jaar mee, en dan zijn ze op. Dan kunnen ze wel zeggen van: je kunt er nog een kwart jaar mee doorlopen, maar je hebt er geen steun meer aan. En als je pech hebt, dan krijg je andere klachten.”*

De dakdekker twijfelt ook aan de kwaliteit van de Pbm, want tijdens het werken met giftige stoffen beschermt een mondkapje niet. *“Nee, dat heeft helemaal geen nut. Dan krijg je een mondkapje, en daar gaat gewoon lucht doorheen. Dan moet je echt perslucht hebben zoals de brandweer heeft, maar dan is op het dak helemaal niet meer te werken.”*

Werknemers hebben niet altijd (voldoende) vertrouwen in de arbo expertise van de werkgever. Daarom wordt de werkgever wel eens aangesproken op zijn gebrekkige zorg. *“Jawel, de werkgever wordt er wel voor gewaarschuwd, maar het werkt soms niet. De werkgever wordt ook van twee kanten onder druk gezet.”*

Enkele gesprekspartners vinden dat de arbeidsinspectie het beter moeten doen. Volgens de **timmerman/ ex- uitvoerder** moet de arbeidsinspectie veel vaker controleren, maar zeker niet de

inspecties 'een dag van tevoren aankondigen'. *"Dat werkt echt niet, want dan staan er ineens twee vrachtwagens op de bouwplaats, om er tijdelijk meer beveiligingen op te gooien".*

VCA wordt enerzijds positief beoordeeld omdat het de veiligheid bevordert, maar sommige gesprekspartners zien toch enkele negatieve kanten. De **dakdekker** hierover: *"Er wordt ook verantwoording in je schoenen geschoven, zodat ze kunnen zeggen: 'je hebt VCA, dus dat weet je.' Ik denk soms van 'als ik geen VCA heb, kunnen ze me er ook niet op bestraffen'. Dat kunnen ze nu wel".*

Ook zijn er opmerkingen over de veiligheidsnormen zelf, die niet genoeg geënt zouden zijn op de praktijk. Ze zijn volgens de **dakdekker** soms onwerkbaar voor een klein bedrijf: *"De veiligheid wordt eigenlijk al zo aangescherpt tegenwoordig dat het al helemaal veilig is. Dan kunnen ze wel zeggen van: dan moet je machinaal gaan boren, maar dat werkt niet bij mij. En bij een klein klusje waar je maar 5 rollen nodig hebt en een klein gasflesje, daar kun je geen kraan voor laten komen. Dat is niet te betalen. Voor vier of vijf rollen neem je geen lift mee."*

En de veiligheidsvoorschriften zijn ook niet altijd veilig, volgens deze dakdekker. *"Werken met een valbeveiliging is haast nog gevaarlijker dan zonder. Eigenlijk werken we er niet mee. Dat mag niet, dat weten we."*

De **voorman gww** vertelt dat de opdrachtgever druk zet om werknemers in onveilige situaties te laten werken, maar dat zijn werkgever daar niet op ingaat. *"Dan zegt de opdrachtgever: 'als jullie het niet willen doen, dan huren we een ander in'. En dan zegt mijn werkgever: 'Is prima, dan zullen wij de arbeidsinspectie eens bellen'. En ik denk dat het ook wel zo is. Als de arbeidsinspectie langskomt, dat er dan een slot op het hek gaat vanwege de lekkages, spuitende leidingen. [...] De inspectie hangt echt een slot op het hek, dat kan niet anders."*

Bovendien maken sommige geïnterviewden melding van onvoldoende registratie. **De timmerman/ ex- uitvoerder**) wijst op de (bijna)ongelukken die niet geregistreerd zijn. *"Formulieren worden zogenaamd later ingevuld, maar dat gebeurt niet.* Hij geeft het voorbeeld dat hijzelf -1½ jaar geleden- op hoogte, even snel in alle vroegte voordat de steiger wordt weggehaald, de goten naloopt. Hij doet een stap terug en valt een verdieping naar beneden. Gesprekspartner is daardoor 2 weken thuis geweest. Navraag leverde op dat 'de Arabische stukadoor' 2 planken, die ter bescherming waren aangebracht, heeft weggehaald voor het uitvoeren van zijn eigen klus. Hij meldt het aan de uitvoerder, maar die heeft geen zin om daar officieel melding van te maken en een discussie in 'Babylonisch spraakverwarring' met de Arabische stukadoor te hebben.

Soms weten betrokkenen zelf niet eens dat ze arbeidsongeval hebben gehad en denken ze dat het om een 'gewoon' ongeval gaat. Op de vraag aan de **voorman gww** of hij ooit een arbeidsongeval heeft opgelopen zegt hij aanvankelijk dat dit niet het geval is. Maar voegt hij eraan toe: *"Ik heb wel een gebroken voet opgelopen omdat er een putdeksel opviel".*

Als de interviewer opmerkt dat dit een arbeidsongeval is, geeft hij het volgende aan. *“Ja, het is een arbeidsongeval, maar dat is nooit zo bestempeld, zeg maar. Vanwege al het papierwerk. Ik ben gewoon thuis naar de dokter gegaan. Toen bleek dat ie gebroken was. Ik heb er wel melding van gemaakt. [...] Dat is nooit zo bestempeld, want dan staat de teller weer op nul, hè?”*

De **medewerker veiligheid en gezondheid** is van mening dat bedrijven weerstand hebben tegen incidenten-onderzoek. *“Bedrijven hebben het moeilijk met bijvoorbeeld een incidentenonderzoek. Zowel werkgevers als werknemers. Werknemers durven niets te zeggen, want ze denken ‘als ik wat zeg, mag ik straks niet terugkomen’. Ook door het flexwerk en de arbeidsmigranten wordt het steeds gekker. Werkgevers willen het niet weten”.*

De weerstand tegen onafhankelijk incidentenonderzoek bracht hem in conflict met de directie en zijn eigen opvattingen. *“Bij incidentenonderzoek had ik bij de baas het idee dat hij meteen in de gordijnen schoot. Terwijl ik echt denk- ik heb het ook overlegd met anderen- ‘was ik nou zo onredelijk’? Hij voelde zich aangevallen. Ik wil gewoon weten wat is er gebeurd na een ongeval”.*

De **voorman spoorbouw** hekelt de houding van toezichthouders op veiligheid. Deze worden door hem en zijn collega's beschouwd als 'verraders' in plaats van dat ze een bijdrage aan de veiligheid leveren. *“Dan heb je mensen die de veiligheid in de gaten houden. Wij noemen ze verraders. En dat zijn het ook. Want als je een keer je bril niet ophebt dan maken ze een foto. En die sturen ze dan naar de uitvoerder. Die komt dan naar je toe en zegt dan dat ‘je je bril niet op had’.*
Ik zag zo'n verrader een keer een foto maken van een gat in de grond. Daar stond een hekje omheen, maar dat was omgevallen. Die man zag dat hekje liggen, pakte zijn fotocamera en heeft dat gemaild naar de uitvoerder. En toen liep hij weg. Ik riep naar hem: ‘vind je dat nu veilig wat je nu doet?’
‘Waarom zet je dat hekje dan niet overeind. Nu kan er nog steeds iemand invallen’. Hij zei dat hij slechts ‘dingen moet constateren en moet doorgeven’. In mijn ogen doen ze niets aan de veiligheid, maar zijn ze voor de eigen aansprakelijkheid aan het regelen. Daar heeft het mee te maken. Die cultuur daar moeten we met zijn allen vanaf”.

Positieve ervaringen met veiligheidszorg

Een klein deel van de geïnterviewden gaat expliciet in op de *eigen positieve ervaringen* op gebied van veiligheid en gezondheid. Dat lijkt wat meer samen te hangen met de (eigen) functie. Zo is de **arbo-coördinator** 10 jaar bezig om veiligheid een 'onderdeel van het bedrijfsproces' te maken. In de onderneming gaat men nu meer uit van procesbeheersing. *“Het brengen van veiligheid in het proces. Dat is anders dat ik ga over helmen en schoenen. Op het moment dat er tunnelbekisting is, zorgt de materieelafdeling dat de veiligheid geregeld is. Dat er leuningn moeten komen, moet de uitvoerder niet hoeven te bedenken. Dat moet van te voren al bedacht zijn.”*

Het bedrijf van de **arbo-coördinator** koppelt bovendien advies over veiligheid los van inspectie en controle. *“We hebben externe veiligheidsdeskundigen ingeschakeld voor controle en inspectie. Dat staat los van de advisering. Die advisering hebben we dus losgemaakt van controle en inspectie. Want het werkt niet prettig als je de ene week een rode kaart moet uitdelen omdat men niet aan bepaalde voorschriften heeft voldaan. En je de week daarna terugkeert als vriend om te adviseren. Als ik in de tender aangeef wat de uitgangspunten zijn, dan hoef ik later niets te repareren. Baseer je proces op risicobeheersing.”*

De **zfp-kraanmachinist** heeft meerdere ernstige ongevallen meegemaakt, waarvan één dodelijk ongeval van een directe collega. Het ongeval heeft diepe indruk op deze gesprekspartner gemaakt. Dus in het interview is aandacht besteed aan de verschillende aspecten van zo'n ongeval. De zfp-kraanmachinist vertelde, in positieve zin, over de nazorg door de politie, die hem niet alleen naar huis lieten gaan en hem thuis hebben gebracht.

Ook over de rol van de directie is hij tevreden. *“De directeur heeft me opgehaald om samen te condoleren; ook de nazorg door het bedrijf was goed. ‘Als er wat is, kan ik bellen’. Ik vind dat heel netjes, want ik was freelance dus daar hoeven ze niet zoveel mee te maken te hebben”.*

Ook is hij positief over de collegialiteit op het werk na het ongeval. *“Gelukkig was iedereen aanwezig op het werk toen het ongeval gebeurde. Zelfs de directeur was er toevallig. We hebben met zijn allen het bouwwerk afgemaakt. Elke schaft hebben we bij elkaar gezeten. Soms duurde de schaft een uur. Dat kun je er wel en niet over praten. Het was keurig voor elkaar. Verstop het niet. Daar heeft niemand wat aan. Als bouwploeg van toen komen we nog regelmatig (2 keer per jaar) bij elkaar en dan ouwehoeren we een avondje”.*

Van slachtofferhulp is hij minder gecharmeerd: *“Die man praatte zo raar. Hij zei ‘het slachtoffer wil dat jullie het bouwwerk afmaken’. Ik zeg ‘beste man, je weet niet eens wie hij is. Over 2 dagen is de begrafenis. Verder kijk ik niet. Ik heb hem weggestuurd”.*

Ook is hij minder te spreken over de arbeidsinspectie: *“Die lieten hem 6 uur liggen in het kader van het onderzoek. Waarom was dat nodig? Als je er een krijtstreepje omzet dan weet je het toch ook”.*

Werkdruk en stress:

De **voorman spoorbouw** zegt, als één van de weinigen, geen werkdruk en stress te ervaren. Dat komt, volgens hem, ‘omdat er voldoende uren beschikbaar zijn om het werk in te doen’. Het feit dat de voorman grotendeels zelf de werkplanning in de hand heeft, helpt ongetwijfeld ook mee. *“Als spoorlegger heb ik ‘nul werkdruk’. Er is weinig stress. In de bouw hebben ze altijd te weinig uren. Die zijn al op voordat het werk begint. Bij ons zijn genoeg uren, alles wordt betaald. Ook als voorman heb ik geen probleem. Als je een leuke ploeg hebt, heb je geen werkdruk.”*
En ik mag beslissen over de werkplanning. Als we iets niet redden, dan beginnen we er niet aan. Dat geeft een prettige werksfeer. Ik kan ook verantwoordelijk als iets niet is gedaan. De werkvoorbereiding plant zoveel mogelijk in en de uitvoerder en voorman beslissen wat haalbaar is. En wat prioriteit

heeft. Meestal wordt naar wat ik zeg wel geluisterd. Ik heb er nog nooit gezeur over gehad. Want ze weten wel dat ik normaal gesproken mijn werk klaar krijg binnen de tijd. Maar als ik iets fout doe dan krijg ik op mijn donder, maar daar kan ik wel tegen”.

Maar voor velen is werkdruk en werkstress een probleem. Het wordt, volgens de geïnterviewden, veroorzaakt door onder andere de tijdsdruk van een project; druk door de leiding; slechte organisatie; te weinig hersteltijd, etc. In een enkel geval is werkdruk mogelijk (mede) oorzaak van angstklachten. Hier volgt een korte ‘bloemlezing’ van de klachten die de geïnterviewden uiten over werkdruk en werkstress.

De **schilder** heeft stress omdat hij lichamelijk niet meer aan de eisen kan voldoen.

De **dakdekker** voelt dagelijks tijdsdruk, want hij moet vroeg op, is laat thuis en heeft weinig hersteltijd. Bovendien leidt zijn flexwerk weer tot extra werkdruk. Hij gaat werken ‘als het kan’ om toekomstig verlies van werk en inkomen - als het weer werken niet toelaat - alvast te compenseren.

De **uitvoerder** heeft werkdruk door tijdsdruk, kwaliteitsgebrek en administratieve druk. Daardoor ontwikkelt hij vermoeidheidsklachten.

Ook de **metselaar** geeft aan dat hij constant werkdruk ervaart. Door de werkgever wordt hier, volgens de metselaar, weinig mee gedaan,

Ook de **arbo-coördinator** ervaart in zijn functie altijd werkdruk. *“Ja, er zit altijd spanning op, iedere dag”.* Hij neemt dan ook regelmatig een laptop mee naar huis om verder te werken na zijn werktijd. Toch kan hij de werkdruk wel aan. Hij is van mening dat er binnen zijn bedrijf wel behoorlijke werkdruk is, maar vindt niet dat er per sé iets aan moet worden gedaan. *“Kijk, zolang je lol in je werk hebt, maakt het niet uit[...] Iedereen heeft gewoon lol in wat we aan het bouwen zijn. Dus ja, iedereen ervaart druk, maar het is geen probleem.”*

De **timmerman/ex-uitvoerder** is 60 jaar oud en werkt al vanaf zijn 15^e in de bouw. Hij is van beroep timmerman, maar heeft – tot enkele jaren geleden - 24 jaar als uitvoerder gewerkt. De stress die hij als uitvoerder heeft ervaren hebben hem doen besluiten weer de hamer op te pakken en als timmerman de bouwplaats op te gaan. *“Al die stress, ik werd gek van het gedoe en altijd maar vreemde mensen op je bouwplaats, waar je niet tegen kon praten. Toen ben ik maar weer gaan timmeren”.*

De **voorman gww** meldt zich ziek vanwege angstklachten. Het interview met hem begint met de mededeling dat hij zich op de dag van het interview ziek heeft gemeld, na de dag ervoor vrij genomen te hebben. Hij durft af en toe niet de avondschool (i.v.m opleiding uitvoerder) in. Ook durft hij af en toe niet de tuin in, maar hij is wel blijven werken. Nu heeft hij zijn huidige uitvoerder ingelicht dat hij ziek is. Die had begrip voor de situatie. Hij weet niet waar de angst vandaan komt en hoe dat zich heeft ontwikkeld. Hij zoekt naar oorzaken, mogelijk hebben die te maken met het werk, al weet hij dat eerlijk gezegd niet. Wel zit hij al maanden te wachten op een gesprek met de projectleider.

Mogelijk hebben de angstklachten ook te maken met de werkdruk die de voorman gww ervaart. Die werkdruk ontstaat onder andere door de veelheid van taken en doordat hij met verschillende belangen (o.a milieueisen, veiligheids- en gezondheidseisen) van verschillende mensen (opdrachtgever, uitvoerder, inleenpersoneel, eigen personeel) rekening moet houden. *“Je hangt overal een beetje tussenin. Ik ben én aan het werk, dus ik moet zorgen dat ik mijn werk afkrijg, én ik moet zaken op kantoor zien te regelen. We zitten nog met die grondstromen, vervuilde grond. Dan moet ik ook nog in de gaten houden dat alle veiligheidsprocedures gevolgd worden. Dan ben je de hele dag aan het rennen en vliegen.”*

Volgens de **timmerman** verwachten aannemers van oudere bouwvakkers dat zij in goede gezondheid zijn. *“Ja, we zijn allemaal geen twintig meer, hè? Dat verwachten die aannemers wel. Zo hard werken als een Pool, en als het effe kan voor niks.”* Hij ervaart op bepaalde bouwplaatsen extra werkdruk. *“Er zijn soms bedrijven bij, daar had je gisteren al het werk af moeten hebben, of iets dergelijks. Ik werk nooit over, dat betalen ze niet. [...] Ik ga gewoon netjes op tijd naar huis.”*

De **planner materieel**, tevens OR-lid, ervaart werkdruk, zij het dat hij die werkdruk niet vervelend vindt. Hij wil voor alle vergaderingen ‘alles doorgelezen hebben’ en neemt dan vaak s’avonds of in het weekend werk mee naar huis. Hij heeft een jaar of zeven geleden een waarschuwing gehad (hartaanval), maar is nu wel in staat zelf te regelen of hij thuis werkt en op welke tijden hij werkt.

De **uitvoerder betonbouw** stelt dat je in zijn beroep ‘altijd te maken hebt met werkdruk en financiële druk’. Volgens hem neemt dat alleen maar toe en ligt die druk, zelfs in vergelijking met 10 jaar geleden, veel hoger. Met name **de financiële druk** is sterk toegenomen. *“Er wordt ontzettend scherp gecalculeerd. Financieel gezien worden er ‘binnen’ veel kortingen gegeven, die ‘buiten’ dan weer goedge maakt moeten worden”. Daarnaast is ook de tijddruk sterk toegenomen. En dat gaat ten koste van de veiligheid”.*

De **medewerker kopersbegeleiding** ervaart werkdruk en stress als gevolg van de tussenpositie die ze inneemt, in combinatie met de sterk aantrekkende markt. Door de sterk aangetrokken markt is het heel druk en is tegelijkertijd is haar afdeling onderbezet. Ze geeft een toelichting op de ‘tussenpositie’ die de medewerker kopersbegeleiding inneemt tussen de mondige en kritische koper en de bouwleiding.

“Die mondige en kritische koper heeft steeds meer eigen specifieke eisen en wil daarop snel antwoord; en heeft te vaak het idee heeft dat de aannemer ‘nee’ verkoopt”. Tegelijkertijd heb ik te maken met de bouwleiding die een geheel eigen planning heeft”.

Ze stelt dat er te vaak door de leiding wordt gezegd: ‘dat doe je wel effen’. Maar in de praktijk is dat, volgens haar, niet zo maar ‘effen te doen’. Er is volgens haar een constante onderschatting door de leiding van de tijd die werkzaamheden van haar afdeling vragen. Zoals eerder aangegeven levert BIM op dit moment voor haar eigenlijk vooral extra werk en/of vertraging op. De BIM-

tekeningen worden nu eerst naar 2D (voor de koper) 'vertaald' en dan weer naar 3D voor eventuele aanpassingen.

De **teamleider** heeft de afgelopen jaren veel werkdruk ervaren en stressklachten gehad. Het werk is volgens hem enorm hectisch, levert veel druk op en veel geklaag, Dat is niet altijd prettig: *"De werken zijn zeer uitdagend, je kunt er veel van leren. Maar er is vaak tijdgebrek en overschrijding van kosten"*.

En er wordt volgens hem 'niet altijd op een even tactische manier mee omgegaan'. *"Ik heb de indruk dat niet wordt gezien welke druk op mensen wordt gelegd door bepaalde keuzes te maken in de planning bij het aannemen van werk. Het lijkt misschien leuk als we een werk aannemen, waarvan we bij voorbaat al weten dat de planning niet wordt gehaald, maar degene die het project binnenhaalt- vaak niet een bouwkundige- heeft niet door welke druk hij bij ons neerlegt. Ik heb meegemaakt dat het bouwteam reeds in het begin aangaf dat ze het project niet binnen de gestelde tijd konden realiseren, omdat het te krap was begroot. Daar wordt dan geen rekening mee gehouden. En dat betekent dat je, alsnog, een maand voor de oplevering naar de opdrachtgever toe moet om dat te bespreken. Met als gevolg dat je een enorm vervelende bouwtijd hebt gehad; enorm veel faalkosten en alsnog die oplevering niet haalt. Dat leidt tot frustraties bij iedereen."*

Een van de oorzaken van de werkdruk is volgens verschillende geïnterviewden projectplanning die nog uit de crisistijd stamt. Onder andere de **teamleider** merkt hierover het volgende op.

"De afgelopen paar jaar was het echt pittig. De planningen in de bestekken waren veel te krap. Dat wordt nu langzamerhand anders, maar de afgelopen paar jaar durfde niemand te zeggen dat 'we het niet kunnen uitvoeren in die krappe tijd'.

Gevolg daarvan is dat steeds meer mensen zich over de kop werken. Er is enorm veel stress. Dat uit zich ook naar elkaar en daar wordt het sfeertje niet prettiger van. En je raakt gefrustreerd omdat dingen niet kunnen zoals het moet. En dan is het soms moeilijk rustig te blijven".

De druk leidde ertoe dat hij regelmatig werkweken had met werktijden tot 50/60 uur per week.

De **ex uitvoerder/aannemer** heeft minder last van werkdruk nu hij voor zichzelf werkt. Hij ervaart nu wel dat zijn winstmarges snel kunnen afnemen. Hij geeft zichzelf nu (vanaf januari) al geen loon meer, om de liquiditeit van het bedrijf zo hoog mogelijk te houden.

Voor de **projectleider** zijn vrijheid van werken en werkdruk twee kanten van dezelfde medaille. Hij werkt in een organisatie met veel vrijheid van werken. Maar die vrijheid kan ook voor extra druk zorgen. In een strakke organisatie is dat minder het geval. Maar in een dergelijke organisatie zou hij ongelukkig worden. *"Je kunt beter plezierig werken en af en toe stress hebben. Maar het moet natuurlijk niet te gek worden."*

Volgens de **medewerker KAM** heeft op dit moment elk bouwbedrijf het druk, omdat er 'enorm veel opdrachten zijn'. Dat geldt ook voor haar bedrijf. Omdat haar bedrijf een 'jong en dynamische

bedrijf in ontwikkeling' is, ligt lang niet alles vast. Daardoor kunnen werknemers van dit bedrijf zich, volgens haar, juist ook wat meer onzeker voelen. *'Je moet je zelf dan ook de vraag stellen of je wel in zo'n nieuw bedrijf wil zitten'*. In die zin is werkdruk, in haar ogen, soms ook een logische uitkomst van het kiezen voor het werken bij een bepaald bedrijf zoals dat van haar. Tegelijkertijd geeft deze medewerker duidelijk aan dat de 'tijdsdruk enorm is toegenomen'. De tijdsplanning is en wordt enorm ingekort door opdrachtgevers. *"Met name de engineeringfase wordt ontzettend in elkaar geknepen, dat is niet reëel". Ik zeg altijd: "een goede werkvoorbereiding is het halve werk maar daar krijg je eigenlijk geen tijd voor"*.

Volgens de **medewerker P&O** is de werkdruk bij haar bedrijf hoog. Ook hier worden verschillende factoren genoemd. *"Er is veel werk en er is krapte op de arbeidsmarkt. Waardoor er meer werkdruk is dan we zouden willen. We doen ons best om meer personeel aan te trekken, ook uit andere sectoren. Een andere reden voor werkdruk is dat we een jong bedrijf zijn waarin alles nog niet super geregeld is. En dat kost tijd. We zijn daar druk mee bezig, maar het is er nog niet allemaal."*

Weinig kennis over werkgeversaansprakelijkheid

In verschillende interviews komen gezondheidsklachten aan de orde. Voor een deel zijn die klachten werkgerelateerd. Het is van belang dat een (goede) bedrijfsarts hiernaar kijkt. Het is niet ondenkbaar dat de (potentiële) schade die werkenden hierdoor (zullen) oplopen, verhaald kan worden op de werkgever.

De geïnterviewde werkenden hebben daar overigens nauwelijks weet van. De **schilder** meldt tijdens het gesprek verschillende gezondheidsklachten. Hij is moe, ontzettend moe; heeft veel stress van het werk en moet soms zoeken naar de juiste woorden. *"Ik eet minder en ben 2 kilo afgevallen. Het wordt niet beter, daar geloof ik niets van"*. Het beroep van schilder kent meerdere werkgerelateerde klachten en kent als beroepsziekte OPS. Ondanks duidelijke klachten en symptomen is – zonder diagnose van bijvoorbeeld de bedrijfsarts - niet helder in hoeverre de klachten van deze schilder samenhangen met zijn beroep.

De **lasser** zet zijn gezondheidsklachten uiteen: rugproblemen en nekhernia. Hij moet daardoor al bijna 2 jaar verzuimen. De interviewer merkt op dat betrokkene mogelijk een beroepsziekte heeft waarvoor hij de FNV zou kunnen inschakelen. Die gedachte is nieuw voor hem. Hij zal het voorleggen aan zijn juridisch hulpverlener van FNV die hem bijstaat in de WIA-procedure.

Veranderingen

In verschillende interviews wordt gewezen op het bevorderen van veilig en gezond werk en de rol van de FNV hierbij. Een gewenste collectieve verandering betreft 'meer, betere en onaangekondigde controles door de arbeidsinspectie'. Ook vinden sommigen dat de FNV meer druk op de arbeidsinspectie moet uitoefenen zodat het aantal controles in de bouw toeneemt.

Enkele gesprekspartners stellen voor, op basis van eigen positieve ervaringen, om de FNV in te schakelen bij onveilige situaties in de bouw.

De **uitvoerder betonbouw** pleit ervoor dat de vakbond werknemers zelf bewust moet maken van de V+G-risico's. *"Het zou goed zijn als de bond de toolbox-verplichting veel beter (helpt) in te vullen. Dus dat de bond regelmatig zo'n toolboxmeeting verzorgt met zinvolle bijdrage over veiligheid. Zo zou de FNV een demo over veiligheid kunnen laten zien, die door FNV Bouwjongeren is ontwikkeld, maar veel te weinig wordt getoond. Ook weet ik dat de bond een wagen met 'een valapparaat heeft', om het 'gevoel van vallen duidelijk te maken'. Dat werkt ook goed voor de bewustwording".*

Daarnaast pleit de uitvoerder betonbouw voor een actievere rol van de opdrachtgever. Hij heeft in 10 jaar tijd één keer een opdrachtgever gezien op de bouwplaats, naar aanleiding van een ongeval.

De **metselaar** heeft contact opgenomen met de FNV over de onveilige situatie op de bouwplaats en, naar zijn mening, heeft dat de situatie op de bouwplaats toch wat verbeterd.

"Ik heb ook contact gehad met de FNV bestuurder. Ik zei 'kom effe langs, want de omstandigheden zijn zo slecht'. En ze kwam. En ze hield ook nog een verhaal over de AOW. Dan weten ze het maar eens. En ja, er veranderde wel iets. We merkten dat werkgever het toch iets anders aanpakt".

Volgens de **ex uitvoerder/aannemer** blijft aandacht van de FNV voor V&G hard nodig. Hij vindt dat 'de bond hier gewoon op moet blijven inzetten'. Versoepelen moet niet; strenger eigenlijk ook niet. Wel benadrukt hij dat 'er veel meer moet worden ingezet op het handhaven van bestaande regels'.

De **voorman gww** heeft echter zijn twijfels over het inschakelen van de vakbond voor bouwwerkzaamheden op chemische plants. Hij vraagt zich af of de vakbond wordt toegelaten op het terrein. De voorman gww verwacht meer van "contact met personeel en met de OR van die chemische plants'. Dat zou kunnen leiden tot betere informatie over wat er speelt in het bedrijf op het gebied van veiligheid en gezondheid: *"Er is een kloof tussen werknemers van de chemische plant en ons bedrijf. Contact met hen en met de OR is er niet. Dat is jammer, want die mannen weten vast wat er speelt in het bedrijf."*

De interviews maken ook duidelijk dat werknemers - zowel individueel als gezamenlijk met andere collega's - maatregelen treffen tegen onveilige en ongezonde omstandigheden. Zo vertelt de **timmerman** over het moment waarop hij zich keerde tegen de uitvoerder die van mening was dat er in de kou moest worden gewerkt. *Ik zeg: 'nou, ik denk het niet, hè? Het was net min zeven in m'n auto, het wordt licht en het waait. Ik zeg: 'we blijven gewoon lekker zitten'. Misschien om half tien nog maar eens gaan kijken. Nou, dat gezeik altijd met die vorst.'* Tot voor kort probeerde hij zelf zijn conditie te verbeteren, maar nu heeft hij er de energie niet meer voor. Hij voelt zich niet fit, maar weet niet goed hoe hij nu kan werken aan zijn lichamelijke gezondheid. Hij zou het in ieder geval weer gaan proberen, als gratis deskundig advies en ondersteuning om fit te worden, voor handen zou zijn.

De meeste geïnterviewden lijken deze problemen gelaten te 'accepteren'. Interessant in dit verband is de interventie van de partner van de schilder tijdens het interview. Uit het gespreksverslag: *Dan breekt zijn vrouw, zittend op de bank schuin achter ons, in tijdens het gesprek. "Volgens mij vergeet je iets". De geïnterviewde is vertrouwd met die situatie en zegt gelijk vriendelijk: "okay". ("zij snapt mij"). Vrouw verontschuldigt zich en licht haar interventie toe. Ze vertelt dat kleine bedrijfjes zoals dat waar haar man werkzaam is, bijvoorbeeld moeten werken met een steiger, die steeds weer moet worden opgebouwd en afgebroken. Er is geen bakkie (=hoogwerker) aanwezig, die het werk beduidend kan verlichten. Dat is te duur."*

De **zpp-kraanmachinist** heeft een aantal jaren geleden het initiatief genomen voor een whatsapp-groep van kraanmachinisten bij het bedrijf. *"We zeiden laten we nou eens bij elkaar komen. Aanleiding was vooral de veiligheid. Nu hoeft er maar dit te gebeuren en we weten 't. We hebben tweemaal per jaar een bijeenkomst met 9 kraanmachinisten, de directie en de materieeldienst".*

De directie stelt het initiatief op prijs. Door de groep zijn de afgelopen jaren verschillende verbeteringen gerealiseerd op het gebied van de veiligheid. Zoals 'anoniem bellen bij gevaarlijke situaties'; het aanstellen van een hijsbegeleider: gebruik van betere hijsbanden, grotere beeldschermen in de cabine.

Over anoniem bellen zegt hij: *"Kraanmachinisten zijn uitkijktorens van de bouw. Als ik gevaarlijke situaties zie, kan ik naar de uitvoerder bellen. Ik heb geregeld dat dat bellen anoniem blijft, zodat de uitvoerder niet zegt van wie de melding afkomt. Als hij dat namelijk wel doet, dan ben ik de gebeten hond".*

Tegenwoordig werkt ook hij met een hijsbegeleider: *"Ik heb nu een goede, die heeft er een opleiding voor gehad. Het bedrijf gaat er nog meer opleiden, We hebben als kraanmachinisten duidelijk weten te maken dat het niet alleen geld kost maar ook oplevert. Die man verdient zich terug".*

Ook zijn nu betere hijsbanden in gebruik. *“Ik wil ook bepaalde hijsbanden niet gebruiken. We gebruiken ons eigen hijsgereedschap. Daarover was discussie. Maar directie heeft nu besloten alleen maar eigen hijsbanden te gebruiken”*.

Ook is besloten grotere beeldschermen in de cabines te bouwen. *“De beeldschermen waren heel klein, de jongens zaten steeds met leesbrillen op en af. Een kraan kost een miljoen en je gaat toch niet zeuren om een beeldscherm van 1000 euro. Bij elke wisseling van kraan is een nieuw beeldscherm geïnstalleerd. Daar hebben ze zich aan gehouden. Ik ben er steeds op blijven aandringen”*. Hij verwijst naar een project waar het heel druk was en onoverzichtelijk. Toen zei hij: *“Ik koop zelf wel zo ding”*. Daarop heeft de directeur ingegrepen en gezegd dat het beeldscherm aangeschaft moest worden door het bedrijf. *“Ook lichamelijk is het veel beter. Ik doe veel meer met het beeldscherm en ik hoef nu niet continu naar voren te kijken”*.

Vermindering werkdruk

Verschillende werkenden, die door ons zijn geïnterviewd, gaven ook verschillende manieren aan om de werkdruk te verminderen. Eén geïnterviewde verwacht dat het probleem zich vanzelf oplost. Volgens de **medewerker KAM** treedt er automatisch zelfselectie op. Mensen die niet tegen werkdruk kunnen, gaan weg: *“Je zult uiteindelijk wel zien dat een aantal mensen niet past (of zich niet prettig voelt) bij dit bedrijf. En die gaan weg. En dat is niet erg. Dan houd je wel mensen over, die hier dan met veel plezier en passie kunnen werken. En doen wat ze leuk vinden”*.

Andere geïnterviewden verwachten meer het actief ingrijpen met behulp van allerlei maatregelen. In sommige gevallen nemen ze zelf maatregelen: kleine pauzes, extra personeel (hijsbegeleider), als uitvoerder zorgen voor een realistische planning etc.

Soms worden die individuele oplossingen gekozen bij gebrek aan beter. Meestal verwachten ze (ook) van anderen (o.a. werkgever, opdrachtgevers) inspanningen om de werkdruk te verminderen, bijvoorbeeld waar het gaat om beïnvloeding van opdrachtgevers. Sommige geïnterviewden verwachten een positief effect van de inzet van nieuwe technologie.

De **metselaar** geeft aan dat hij constant werkdruk ervaart. Vanuit de werkgever wordt hier weinig mee gedaan, Dus plannen de metselaar en zijn collega's zelf kleine pauzes in. *“Nu zit ik in een metselploeg, die zegt van: ‘we pakken om 11 uur even 5 minuten voor onszelf. ‘Vaak is het de voorman van de metselploeg die zoiets regelt. Soms vindt er in dit soort kleine pauzes ook wat informeel werkoverleg plaats.*

De **zpp-kraanmachinist** heeft de inzet van een hijsbegeleider voor elkaar gekregen. Dat vermindert de werkdruk. *“De werkdruk wordt minder nu er een vaste man onder de kraan staat. Vroeger zat ik wel met de gevolgen van een slechte planning. Dan sta je met drie man die wat willen en ze willen allemaal eerst.*

Nu met die ene vaste man erbij is dat voorbij. Mijn opgejaagde gevoel is weg nu die hijsbegeleider onder mijn kraan loopt. Die kan mensen aansturen; de onderaannemers moeten nu naar hem toe. Hij moet het werk van die onderaannemers er gewoon inplannen en we beslissen samen wat we gaan doen. Natuurlijk zijn dat wel meer kosten voor het bedrijf, maar je gaat het er ook mee terugverdienen, zoals de besparing van een inhuur van een extra kraan. Het leidt ook tot een betere planning van anderen. Ze moeten de spullen op tijd klaar zetten”.

Soms worden die individuele oplossingen gekozen bij gebrek aan beter (namelijk aandacht voor werkdruk door de werkgever). De **medewerker kopersbegeleiding** ziet voor zichzelf geen heil in oplossingen als minder werken door deeltijd of zoiets, want *“daar word ik onrustig van; ik ben een workaholic”*. Zijzelf ervaart behoorlijke stress, maar kan er goed mee omgaan. Maar uitval kent ze van nabij: één van haar teamleden *‘zit er bijvoorbeeld nu doorheen’*. Ze benadrukt dat vaak wordt gekozen ‘voor individuele oplossingen’. Om *nee te leren zeggen* tegen de koper’. Ze geeft aan dat ze van de directie op dit moment niet zoveel te verwachten heeft. Daarom heeft ze een eigen aanpak gekozen. Ze brengt nu, voor het hele team, *‘de hoeveelheid werk in kaart en houdt de tijd bij’*. Zo registreert ze bijvoorbeeld de tijd die het kost om vragen van mogelijke kopers (mails/telefoontjes) door de organisatie van een antwoord te voorzien. *“De directie kan alleen met cijfers worden overtuigd.”*

De verkoopbegeleider heeft ook een organisatorische ingreep bedacht. Ze probeert vermindering van werkdruk en stress te bereiken door de tussenkomst van een verkoopmanager. Die biedt dan een goede ‘confectie’ aan (b.v. een keuze uit 3 modellen) en daarbij weer maximaal 3 andere opties. Zodat de klant wel het idee heeft van keuzes, maar dat zij als afdeling alle antwoorden voor die 9 combinatie al paraat heeft, ‘zodat dat er hierdoor stress en tijd wordt bespaard’.

De **teamleider** heeft op tijd voorkomen dat hij ziek zou worden door werkstress. *“Ik heb ondertussen wel door hoever ik kan gaan. Ik heb op tijd ingegrepen. Ik heb gelukkig kunnen voorkomen dat ik thuis zou komen te zitten. En ik realiseer me: werk is leuk maar er is meer dan dat”*.

Hij verwijst naar zijn kinderen. De laatste tijd weet hij ook zijn werktijd te beperken tot 40 uur.

Ook het bedrijf heeft, volgens de teamleider, de problemen met werkdruk goed opgepakt. Hij heeft externe hulp gehad via zijn bedrijf. Als vervolg daarop heeft hij gesprekken gevoerd met de leiding van zijn bedrijf over zijn problemen met het werk, de tijdsdruk en de sfeer die daardoor ontstaat: *“We hebben een plan bedacht om die werkdruk te beheersen”*.

Door dat plan doet hij nu projecten waar de sfeer iets rustiger is en heeft hij meer keuze in de teamsamenstelling en in het type projecten. Ook is hem toegezegd dat hij, indien nodig, een collega-teamleider kan inschakelen bij grotere en complexe projecten. Er is afgesproken dat

mochten er 'signalen zijn dat hij 't niet trekt' – hijzelf eerder aan de bel trekt en er niet langer mee rondloopt.

Deze gesprekken en afspraken geven hem de zekerheid dat het bedrijf de werkdruk daadwerkelijk wil aanpakken.

De **kraanmachinist in loondienst** wil een onderzoek naar de veiligheid door de Onderzoeksraad voor de Veiligheid. Hij heeft in het kader van zijn FNV-werk onderzoek onder kraanmachinisten laten doen. Hij zou graag als een 'soort zegsman met dat onderzoek de boer op willen' en het liefst in gesprek gaan met de Onderzoeksraad en met politieke partijen.

Hij is van mening dat hij dagelijks te lang moet doorwerken. Dat gaat ten koste van de veiligheid, volgens hem. Daarom wil hij dat 'dat het 9e uur echt wordt betaald' of juist een extra pauze wordt ingelast, zodat er '2 x4 uur wordt gewerkt en dan een pauze van 1 uur beneden om bij te komen'.

"Dat uur gaat pas in als je echt beneden bent".

Hij stelt voor dat meerderheid van de kraanmachinisten in vaste dienst van aannemers moeten komen. Dat is, volgens hem, ook goed voor de veiligheid. *"Want die flexwerker of die zzp-er komt echt niet naar beneden voor een pauze of zal stoppen bij te harde wind".*

Hij legt uit: *De 'wind-bepaling' in de wet houdt in dat de kraan stopgezet moet worden als het te hard waait en daarbij is de expertise van de machinist, in overleg met uitvoerder/werkman, bepalend.* Hij heeft zelf op die manier af en toe de kraan stilgezet. Dat ziet hij een zzp-kraanmachinist niet doen, want die krijgt per uur betaald.

De **uitvoerder betonbouw** probeert een dusdanige planning te maken dat de veiligheid niet in gevaar komt. Hij maakt een planning en houdt zich daar strak aan en laat zich niet opjagen. Hij geeft aan 'als het niet kan'. Heel vaak betekent dat voor hem *"dat het werk 'planning-technisch niet mogelijk is". "Je kan bijvoorbeeld wel 10 lasuren hebben staan, maar dat vraagt meer tijd. Want je kan niet het beton storten en de volgende dag de brug erop willen leggen. Onmogelijk".*

De uitvoerder betonbouw is van mening dat opdrachtgevers veel minder tijdsdruk en financiële druk moeten opleggen. *"Er worden door de opdrachtgever 'enorme hoge boeteclausules opgenomen (€1000 per dag) als een bepaalde datum, b.v. 5 mei, niet wordt gehaald. Vaak zit er geen serieuze reden achter die datum van 5 mei en kan het ook makkelijk 13 of 16 mei worden opgeleverd. Uiteindelijk schiet de opdrachtgever er ook niets mee op. Het leidt sowieso tot minder kwaliteit en de aannemer gaat alleen maar akkoord omdat hij het werk wil. Daarna moet er teveel druk worden gelegd op het bouwplaatspersoneel om iets van die planning te halen".*

Hij stelt voor om tot reële planningen te komen. Hij zou graag zien dat - na het indienen van de begroting – de aannemer in gezamenlijkheid met de opdrachtgever een planning gaat maken. *"Op die manier gebruik je de kennis van beiden".* Hij kent geen voorbeelden waarbij er zo wordt gewerkt.

Eigenlijk geldt “voor alle werken dat er, na gunning, sprake is van een strakke planning en boeteclausules. Maar er is geen sprake van een reële planning”. Hijzelf doet dat wel met zijn eigen planning; hij praat apart met alle partijen op de bouw; neemt hun planning serieus (ook als ze iets meer tijd nodig hebben) en stapt dan terug naar zijn baas/aannemer en geeft hem een reële planning. Hij noemt dit een ‘Lean-planning’. Hij maakt ook duidelijk wanneer en waarom bijvoorbeeld een ‘wachtijd’ nodig: “Het is niet zozeer een kwestie van alleen maar ‘vrije ruimte’ inplannen. Het is meer aan ‘de mensen met kennis en kunde’ vragen wat de bottlenecks zijn en dat serieus nemen en dat bij alle onderdelen volledig in beeld brengen”.

Volgens de **werkvoorbereider** kun je de werkdruk enigszins in de hand houden als de bouwers zich niet teveel laten leiden door de druk van de opdrachtgever. “We gaan nu toch nog te vaak mee met de opdrachtgever. Die zegt b.v. dat we nú moeten beginnen en dat doen we dan, maar eigenlijk moeten we zeggen dat we nog niet kunnen beginnen. Eerst de voorbereiding goed afwerken. Dus aandacht voor de tijdsindeling en op het juiste moment de juiste mensen aan boord hebben om het uit te werken. Niet laten leiden door de opdrachtgever”.

De **medewerker KAM** gaat een stapje verder en is van mening dat de opdrachtgever moet worden ‘opgevoed’ om tijdsdruk te verminderen. Als het zou lukken om opdrachtgevers daarin mee te krijgen, waardoor die tijdsdruk minder wordt, dan wordt de planning reëel.

De **uitvoerder betonbouw** vindt dat de FNV meer druk kan zetten op de opdrachtgever. Hij vindt die nieuwe wet - waardoor de opdrachtgever verantwoordelijk wordt - dan ook een goede zaak. Dat is een enorme stap.

De **werkvoorbereider** is van mening dat er ‘bouwbreed’ aandacht moet komen voor de rol van de opdrachtgever bij werkdruk: “Kijk, iedereen vindt het heel normaal dat, als je een nieuwe auto bestelt, je daar een paar maanden op moet wachten”. Maar in de bouw is het normaal dat als de opdrachtgever zegt ‘ik wil morgen beginnen’ dat iedereen dan zegt ‘dat moet dan maar”.

Thema 5: kwalificatie		
Dimensies ↓	prioriteit van onderwerp →	Het onderwerp kent meerdere invalshoeken. De meeste geïnterviewden hechten aan mogelijkheden om hun vakmanschap te gebruiken en te ontwikkelen. Bij- en omscholing leveren complicaties.
1. Ervaringen		
Welke ervaringen hebben de geïnterviewden met dit thema?		<p>Vakmanschap</p> <ul style="list-style-type: none"> gevaar van verlies vakmanschap door opdeling werk in deeltaken (timmerman/ex-uitvoerder) vakmanschap zit nu bij de zzp-er (timmerman/ex-uitvoerder) opleiding jonge bouwvakkers is slecht door ontbreken leermeesters jonge technici hebben in bedrijf x een uitgebreid inwerkprogramma waardoor ze binnen het bedrijf op verschillende werkplekken meedraaien. Daarna kunnen ze beslissen naar welke functie hun voorkeur uitgaat. <p>Scholing</p> <ul style="list-style-type: none"> wil wel scholing in nieuwe materialen, maar wie gaat dat betalen (dakdekker in dienst bij payroll-bedrijf) werkt bij uitzendtak van regionaal scholingsbedrijf maar krijgt geen scholing, terwijl hij er wel om vraagt (metselaar) geen kennis van de cao rechten rond om – en bijscholing (metselaar) gedeeltelijk werkloze krijgt geen scholing aangeboden via UWV. UWV is niet geïnteresseerd in behoud/verbetering beroepsgerichte kwalificatie (metselaar) werknemer is vrij om al dan niet (bij)scholing te volgen (uitvoerder) werknemer wil zich niet laten omscholen naar een functie buiten de bedrijfstak bouw omdat hij het werken in de bouw te leuk vindt (uitvoerder) werknemer is o.a. van werkgever veranderd omdat hem vergoeding van opleiding tot uitvoerder in het vooruitzicht werd geteld; werkgever komt belofte niet na, waardoor werknemer zelf studie betaalt (voorman gww) werknemer overweegt tijdelijk te stoppen met opleiding tot uitvoerder omdat zijn leermeester niet goed functioneert (voorman gww) De timmerman heet in het verleden weliswaar opleidingen gevolgd (assistent uitvoerder en een cursus leermeester) maar kan die niet benutten oorzaken zijn leeftijd en het flexibele contract. De medewerker veiligheid en gezondheid zoekt naar oorzaken waarom een persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) bij hem niet van de grond is gekomen. De meesterschilder heeft – in de jaren 80- zelf zijn opleiding gefinancierd. De meesterschilder hecht erg aan kwaliteit De medewerker kopersbegeleiding vindt haar werkgever goed wat betreft ‘jenzelf ontplooiën’. De jonge timmerman heeft slechte ervaringen als leerling. De teamleider heeft, op advies van zijn eerste werkgever eerst 4 jaar getimmerd. Dat heeft hem goede ervaring in de bouwpraktijk opgeleverd. Het grootste pijnpunt voor de ex uitvoerder/aannemer is het niveau van leerling bouwvakkers De procesengineer is na zijn hts bouwkunde als trainee aan het werk gegaan. Hij heeft daar positieve ervaringen mee de voorman spoorbouw heeft een hekel aan ‘leren uit boeken’ en heeft zijn vak in de praktijk geleerd.
2. Veranderingen (collectief en individueel)		
Welke collectieve of individuele veranderingen worden voorgesteld of gerealiseerd?		<p>Vakmanschap</p> <ul style="list-style-type: none"> zet meer (goedbetaalde) vaklieden in”. Dit heeft verschillende voordelen zoals het terugdringen van faalkosten. <p>Scholing</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>behoefte</u> hebben aan <u>om- en bijscholing</u> koppel omscholing (voor ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten) aan werkgarantie ook het lager geschoold personeel moet betrokken worden bij de vernieuwingen in de bouw Veranderingen aanbrengen in cao bepaling scholingsbudget (lasser) De uitvoerder betonbouw is van mening dat de opleiding in de bouw moet verbeteren. De FNV zou zich daarvoor moeten inzetten. De medewerker veiligheid en gezondheid vindt dat iedere werknemer in de bouw een persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) moet hebben De medewerker V&G heeft ook een mening over de verantwoordelijkheid van de werknemer, de or de werkgever en vakbond bij de totstandkoming van een pop: in eerste instantie moet je het zelf doen: zorg dat je zelf aan het stuur staat. De medewerker V&G weet niet of er wat in de cao is geregeld over pop. De teamleider wil zich blijven ontwikkelen. Hij zou graag scholing in communicatie willen. De ex uitvoerder/aannemer bepleit de terugkeer van de ambachtsschool.

Ervaringen

Geïnterviewden hechten aan de mogelijkheden om hun **vakmanschap** te gebruiken en te ontwikkelen.

De **meesterschilder** drukt duidelijk uit waarom hij zo hecht aan kwaliteit van zijn werk.

"Ik sta voor mijn werk. Op schildergebied zijn mijn normen hoger dan die van mijn werkgever. Ik snap ook wel als je betaald krijgt voor €100, je niet voor € 200 werk kan maken. Maar kom dan van te voren babbelen. Vooral het schuurwerk en herstelwerk ligt gevoelig. Daar zeggen ze van: kan het niet een beetje minder? Ik heb wel bepaalde waarden voor mijzelf. En als ik er helemaal niets meer van kan, stuur mij dan maar weg. Maar ik wil dat er wat uit mijn handen komt. En niet van 'wat kan mij het schelen wat er uit mijn handen komt'. Ik hecht aan het eindresultaat. Dat je denkt: dat ziet er leuk uit, en dat de klant tevreden is en de werkgever tevreden is en mijn collega's leuk werk hebben gehad. Klanten worden ook steeds mondiger. Dan kun je niet zomaar alles goed vinden.

De **timmerman/ex-uitvoerder** wijst op het gevaar van verlies aan vakmanschap. "Er is ontzettend veel desinteresse". Dat komt door de vele schakelingen en specialismen in de bouw. Sommigen wijzen daarbij ook op het gevaar van opdeling van werk in deeltaken.

"Er komt iemand bijvoorbeeld 'kozijntjes inzetten'. Die iemand is alleen daarin geïnteresseerd. De rest is hem worst. Als er een stukje beton in de weg zit, dan geeft die óf een harde klap erop dat de stukken ervan afvliegen. Of hij zegt: ik krijg de kozijnen er niet in. En hij zet ze er allemaal naast. Iedereen doet alleen maar zijn stukje in dat proces".

En dat was vroeger niet volgens geïnterviewde. "Je werkte toen allemaal voor de aannemer". "Waar zijn nu de allrounders gebleven? Het zijn nu, door die opsplitsing allemaal klusjesmannen geworden". Hij vindt dat er moet worden gezocht naar een win-win situatie waarbij, door de inzet van meer (goedbetaalde) vakmanschap, de faalkosten kunnen worden teruggebracht.

Anderen benadrukken dat vaklieden vaak niet meer (als werknemer) verbonden zijn aan een bedrijf. Het vakmanschap zit nu bij de zzp er. De **timmerman/ex-uitvoerder** hierover: "Het vakmanschap zit nu bij de zzp-er. Ik heb er ook over gedacht om zzp-er te worden, maar ik ben toch blij dat ik het niet heb gedaan. Een zzp-er krijgt €22,50 all in per uur en moet daar zelfs zijn gereedschap van betalen. En pensioen is niet geregeld"

Een aantal geïnterviewden geeft aan geen behoefte te hebben aan omscholing of bijscholing. Met name de oudere geïnterviewden en lijken niet geïnteresseerd.

De geïnterviewden melden zowel positieve als negatieve ervaringen op het terrein van omscholing of bijscholing.

Positieve ervaringen: aandacht voor kwalificatie in bedrijven

Ten aanzien van het thema *kwalificatie* zijn de volgende positieve ervaringen naar voren gebracht. Zo is de **voorman gww** vooral van werkgever veranderd omdat hij op den duur uitvoerder wil worden. De gww-werkgever stelde hem een vergoeding van de opleiding tot uitvoerder in het vooruitzicht en wees voor hem een leermeester aan.

Sommige geïnterviewden zien dat door bedrijven geïnvesteerd wordt in opleidingen. Ze signaleren dat in hun (groot) bedrijf jonge technici een uitgebreid inwerkprogramma krijgen, waardoor ze binnen het bedrijf op verschillende werkplekken meedraaien. Daarna kunnen ze beslissen welke functie ze ambiëren. De **uitvoerder** vindt dat een goede zaak. *“Als je van school komt weet je toch niet of je projectleider wilt worden. Als je overal aan geproefd hebt, dat voegt wat toe aan de persoon. [...] Dan krijg je ook de mensen op de goede plek, hè? Als je je werk leuk vindt, dan kun je dat ook beter aan.”*

De **procesengineer** heeft een vergelijkbare ervaring. Hij is na zijn HTS-bouwkunde als trainee aan het werk gegaan. Ook hij is daar positief over. *“Ik heb verschillende kansen gekregen binnen het bedrijf. Het geeft mij de mogelijkheid om in verschillende werkgebieden ervaring op te doen. Ik moet nog ontdekken waar mijn kwaliteiten liggen, en wat ik leuk vind. Van daaruit wil ik me gaan inzetten voor het bedrijf”.*

De **medewerker kopersbegeleiding** vindt dat haar werkgever het goed doet op het gebied van het aanbieden van opleiding en scholing. Zij heeft veel opleidingen intern gevolgd. Er bestaat een Academy met bijbehorende mogelijkheden. *“Je krijgt jaarlijks een potje voor opleidingen en daar kan je de opleidingen bij uitzoeken. Mijn werkgever is wat dat betreft een uitstekende werkgever”.*

De **teamleider** is, op advies van zijn toenmalige eerste werkgever, eerst 4 jaar als timmerman aan het werk gegaan. Dat heeft hem ‘goede ervaring in de bouwpraktijk opgeleverd’. En dat is weer bruikbaar voor zijn werk als werkvoorbereider en teamleider.

De **voorman spoorbouw** heeft een hekel aan ‘leren uit boeken’ en hij heeft zijn vak in de praktijk geleerd. Zijn leidinggevende heeft de ontwikkeling van zijn vakkennis bevorderd. Hij zette hem breed in zodat hij alle facetten van het vak leerde kennen. Hij heeft geen cursus gehad. Hij wil ook helemaal geen opleiding: *“Ik ben helemaal niet van die boeken. Ik heb het vak in de praktijk geleerd. En dan vragen ze me nu als voorman. Dan heb ik dat toch heel netjes gedaan”.*

Negatieve ervaringen

Er zijn echter ook negatieve ervaringen met kwalificatie en kwalificatieontwikkeling in de bedrijfstak als geheel en in bedrijven afzonderlijk.

Enkele geïnterviewden wijzen op de slechte opleiding van jonge bouwvakkers. Dat zou te wijten zijn aan het ontbreken van goede leermeesters. De **lasser** is deze mening toegedaan: *“In de bouw heb je dat ook niet meer, leermeesters; de jeugd krijgt de kans niet meer. De werkgevers zeuren wel van: ja de scholen sluiten niet meer aan, maar dat is het niet.”*

Het niveau van de leerling bouwvakkers is het grootste pijnpunt voor de **ex uitvoerder/aannemer** is. Het niveau van de leerlingen valt hem enorm tegen: *“De technische vaardigheden van de leerlingen die we nu hebben, stelt niets voor. Ik had bij mijn opleiding als timmerman te maken met wel 20 modules; nu krijgen de leerlingen er hoogstens 10. En dan ontbreken de belangrijkste dingen!”*

De **jonge timmerman** heeft slechte ervaringen als leerling:

“Ik was een klein jaartje leerling bij een bouwbedrijf op het platteland. Dat liep niet helemaal soepel. Dat kwam door mijn leermeester: ik kon niets goed doen bij hem. De opleiding deed er niets aan. Ik ben van nature afwachtend en heb niet zoveel vertrouwen. De leermeester maakte vervelende geïntjies. Hij kleinerde me. Ik kon niets goed doen bij die man. Hij had problemen thuis en reageerde dat op mij af”.

Gelukkig ging het veel beter in het volgende bedrijf waar hij ging werken: *“Voor een leerling is het fijn dat je bekenden om je heen hebt. Dan stap je makkelijker op iemand af. Ik heb veel geleerd in het renovatiewerk. In die tijd heb ik veel geleerd van mijn leermeester”.*

Complicaties bij om- en bijscholing

De geïnterviewde werkenden noemen verschillende complicaties bij het vraagstuk van om- en bijscholing. Zo is de kennis van scholingsrechten beperkt. Bovendien wil een aantal geïnterviewden wel graag scholing, maar is de vraag wie die scholing moet betalen. Ook komt het voor dat iemand opleidingen heeft gevolgd, maar die niet in de praktijk kan benutten. En uit een interview leren we van het belang van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

De **dakdekker** wil wel een opleiding volgen maar vraagt zich af wie dat gaat betalen? De formele werkgever (het payroll bedrijf) wil het niet, en de geïnterviewde heeft er geen geld voor. Ditzelfde geldt bijvoorbeeld voor een BHV-cursus. De geïnterviewde weet trouwens ook niet of een BHV-er verplicht is binnen het bedrijf.

De **metseelaar** geeft aan dat gekwalificeerd blijven voor hem heel belangrijk is. Hij werkte bij een uitzendbureau dat onderdeel is van een regionaal scholingsbedrijf voor de bouw, maar via hen heeft hij nauwelijks scholing ontvangen: *“Ik heb één keer een cursus gehad van ze. Ook met het oog op de toekomst”.*

Eigenlijk weet de geïnterviewde ook niet of hij eventueel op basis van de CAO scholingsrechten heeft. Nu wil de **metseelaar** een cursus volgen om met een verreiker te kunnen werken, maar de huidige werkgever (bij wie hij een tijdelijk contract heeft) is niet bereid dat te financieren.

“Ik vraag: ‘zijn jullie bereid daarvoor te investeren?’ Nou, het is elke keer wachten, nog een keer wachten. Voor een verreiker moet je toch een specifieke cursus hebben gevolgd. [...] Nou, daar willen ze toch niet echt in mee. Dan denk ik van: ‘investeer toch’.”

Ook via het UWV - de metselaar is met enige regelmaat werkloos - kreeg hij geen bijscholing. *“Ook via het UWV trouwens niet, hoor. Het UWV is ook zo lek als een mandje. Daar probeerde ik ook mijn VCA te halen (dat nu inmiddels is verlopen), want toen kwam ik nergens aan de bak. Nou, aan het eind, ik was het zo zat, ik denk: ik betaal het zelf wel. (Dit kostte de metselaar €200). Maar ze deden er niks mee. Zij gaan toch weer uit van: je bent zo lang werkloos, dus je moet maar van alles aanpakken. Al is het vakkenvullen of zo iets.”*

De **lasser** memoreert dat hij conform de cao een vast bedrag per maand krijgt om eventuele cursussen te volgen. Dat is in het kader van duurzame inzetbaarheid. Maar dit bedrag vindt hij onvoldoende: *“Weet je hoe duur die cursussen zijn? Dat is niet te betalen”.*

Dat is volgens de lasser voor sommige collega's de reden om het geld te besteden aan een ander doel: *“Waar gaat dat heen? Dat gaat naar tv's, nieuwe vakanties. Dat gaat niet naar waarvoor het bedoeld is.”*

De **meesterschilder** heeft – in de jaren 80- zelf zijn opleiding gefinancierd en in eigen tijd gevolgd. *“Ik ben zelf aan een opleiding begonnen en heb het zelf betaald. Aspirant gezet, gezet, meesterschilder. Zes jaar iedere zaterdag naar den Bosch op eigen kosten (want de baas had lak aan opleidingen). Ik dacht misschien kan ik er een keer iets mee en kan ik projectleider worden of zo iets”.*

De **voorman gww** zit ondertussen klem tussen zijn ambities om uitvoerder te worden en de praktische mogelijkheden daarvoor. Hij is onder andere van werkgever veranderd omdat hem vergoeding van de opleiding tot uitvoerder in het vooruitzicht werd gesteld. De werkgever komt die belofte echter niet na, waardoor de werknemer nu zelf de studie moet betalen. Dat is een van de twee redenen om tijdelijk te stoppen met zijn opleiding tot uitvoerder. De tweede reden is dat zijn leermeester niet goed functioneert. Hij overweegt mede daarom werk in een andere sector te zoeken.

De **timmerman** heeft in het verleden weliswaar opleidingen gevolgd (assistent uitvoerder en een cursus leermeester) maar kan die niet benutten. Dat heeft te maken met zijn leeftijd en de aard van het contract.

“Ik heb overal mijn leeftijd voor tegen. Eigenlijk, mag ik al blij zijn dat ik aan het werk ben. Die cursus leermeester heb ik gehad, maar daar ben ik al een heel end van kwijt. [...] Ik zou het best willen doen, maar dat is niet mogelijk bij het detacheringsbureau. Die doen dat niet.”

De **medewerker veiligheid en gezondheid** is recent ontslagen. Achteraf gezien had hij graag een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) gehad. Hij zoekt naar oorzaken waarom een persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) bij hem niet van de grond is gekomen.

“Een POP is heel erg goed, maar dat heb ik niet gedaan. Daar had ik ook zelf het initiatief voor kunnen nemen, net als de werkgever. Je komt er niet aan toe omdat het druk is op je werk en privé ook. Maar het is ook laksheid. Het komt wel goed, denk je, maar het komt niet goed. De loyaliteit aan het werk is te groot misschien. Altijd alles willen doen voor het bedrijf. Zo'n POP houdt me nu erg bezig. Waar wil je naar toe, wat heb je daarvoor nodig”.

Veranderingen

Zoals hiervoor ook al duidelijk wordt, melden verschillende geïnterviewden dat ze behoefte hebben aan om- en bijscholing, maar de voorwaarden daarvoor (financiering, goede leermeester) zijn, in hun ogen, niet bepaald optimaal. Dat geldt zeker voor bouwplaatspersoneel. Ook doen de geïnterviewden verschillende voorstellen voor financiering en begeleiding van jongeren.

Zo is de **lasser** van mening dat ook het lager geschoold personeel betrokken moet worden bij vernieuwingen in de bouw: *“Er komt zoveel op het bordje van die mensen. Het zijn geen hoogopgeleide jongens, he’? Ze zijn laaggeschoold en hebben dus ook begeleiding nodig om zich dit soort vernieuwingen eigen te maken. Er worden veel cursussen gegeven, maar alleen voor hoger personeel.”*

Wanneer de **uitvoerder** wordt gevraagd wat hij zou kiezen ‘als hij één ding in de bouw zou kunnen veranderen’, geeft hij het volgende aan. *“Scholing van jongeren, dat zou ik graag zien. Vaklieden, nieuwe toestroom, maar dat is er gewoon niet, en dat is wel jammer.”* Hij voorziet grote problemen over enkele jaren ‘omdat er dan te weinig vaklieden zijn’.

Een aantal geïnterviewden, met name ouderen, wil graag een bijdrage leveren aan het oplossen van het tekort aan goede leermeesters. Ze zien voor zichzelf een rol weggelegd als leermeester. Ze zijn gemotiveerd, juist ook omdat men bezorgd is over de gebrekkige instroom van jongeren en het tekort aan vaklieden. Zoals stelt de **lasser** bijvoorbeeld het volgende voor. *“Laat mij twee maanden de kans krijgen om les te geven, puur op praktijkervaring. Daar zou de bond voor kunnen pleiten. Praktijkmensen die leraar worden op basis van hun ervaring, zonder ‘alle pakken papier’.*

Overigens bestaat er niet alleen behoefte aan klassieke vakscholing, maar ook aan ontwikkeling van andere vaardigheden. De **teamleider** zou graag worden geschoold in communicatie. Hij vindt het moeilijk om mensen goed aan te spreken; om een slecht nieuws gesprek te voeren; of een conflictgesprek te voeren bijvoorbeeld met een onderaannemer die slecht werk levert.

De **voorman gww** is van mening dat er een hogere belastingaftrek moet komen voor werknemers die een opleiding volgen. Want het volgen van een opleiding kost veel geld, zeker als een

werkgever niet wil meebetalen: *“Ja ik denk dat er genoeg mensen zijn die wel door willen groeien, maar die de middelen niet hebben om het te doen. Je bent heel afhankelijk van de werkgever natuurlijk, als je zelf de middelen niet hebt.”*

Een aantal geïnterviewden heeft ook uitgesproken ideeën voor verbetering van de kwaliteit van de bouw-opleiding. Zo bepleit de **ex uitvoerder/aannemer** de terugkeer van de ambachtsschool. Of eigenlijk gaat het hem vooral om het leren van het ‘betere handwerk’. *“Dat leer je bijvoorbeeld als je een trap moet maken”.*

Hij stelt voorop dat hijzelf ook geen trappen meer maakt (die bestelt hij), maar vindt het een belangrijk onderdeel van de opleiding. *“Want technisch gezien leer je, met het maken van een trap, zoveel basisvaardigheden. Dat zouden leerlingen echt moeten doen. Alleen al voor het verkrijgen van die vaardigheden. Zelfs het realiseren van een trap (op papier) levert al die basis op (berekenen etc.). En die basis die ontbreekt nu te vaak”.*

De **uitvoerder betonbouw** is eveneens van mening dat de opleiding in de bouw moet verbeteren. De FNV zou zich daarvoor moeten inzetten.

“Er wordt niet meer opgeleid. De opleiding moet veel beter; vaklieden zijn er niet meer. In 2008 / 2009 (1^e crisis) zijn de meesten eruit gegaan. De vakman moet terug, en een opzet zoals vroeger met de SBBN. Vaklieden zijn alleen maar oude mensen. Er zijn weinig goede jonge grondwerkers, die het vak verstaan en het in de praktijk hebben geleerd. Vroeger kreeg je elk jaar 2 jonge werkers via de SBBN op de bouwplaats; en dan koos je de beste. En dat elk jaar opnieuw. En dat is gestopt en nu komt er niemand meer. Tuurlijk zijn onder de huidige zpp-ers regelmatig echte vaklieden, maar er is geen nieuwe aanwas, want als je 19 bent word je geen zpp-er; want je kan nog weinig. Er is een enorm gat ontstaan en dat heeft de FNV laten liggen. Dat moet direct weer worden opgezet; dus praktijkkennis opdoen op de bouwplaats”.

Eigen verantwoordelijkheid

De **medewerker veiligheid en gezondheid** legt de verantwoordelijkheid voor bijscholing primair bij de werknemer zelf.

“Ja, je moet je vakliteratuur bijhouden en ja, bijscholing is heel belangrijk. Je moet voor jezelf zorgen. Niemand anders doet het voor je. De vakbond kan je daar een beetje bij helpen door dat tegen de werkgever te zeggen. Evenals de OR, die kan pleiten voor een goed HR-beleid. Maar je bent en blijft zelf verantwoordelijk, zeker als hbo-er. Ik vind dat ik als hbo-er het mezelf meer kwalijk moet nemen als ik niet up-to-date ben dan een lbo-er of een mbo-er”.

Hij vindt tevens dat iedere werknemer in de bouw een persoonlijk ontwikkelingsplan moet hebben. Dat geldt ook voor hemzelf. Hij is van mening dat zijn werkgever en hijzelf een persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) hadden moeten maken: *“Alleen de high potentials maken een*

ontwikkelingsplan. De rest niet. Zeg tegen iedereen 'maak je eigen POP'. Dat zet je aan om na te denken over jezelf. Dan kom je misschien wel eerder tot de conclusie: " ik moet hier weg".

Hij heeft ook een mening over de verantwoordelijkheid van de vakbond bij de totstandkoming van een POP.

"Ik denk dat de bond wel mensen kan helpen om dit soort dingen aan te dragen. Want bedrijven doen et lang niet altijd omdat ze de mensen er niet voor hebben. En als bond mag je best zeggen: denk erom je moet in ontwikkeling blijven, de wereld verandert constant en dat gaat heel snel. Wat er op tegen is als de bond dat doet? Er is niks op tegen. Voor een deel is rol van de vakbond dat je mensen er bewust van maakt: jongens, blijf nou niet stilzitten".

Thema 6: Autonomie		
Dimensies ↓	prioriteit van onderwerp →	De autonomie van de geïnterviewden lijkt vrij groot en lijkt te passen bij hun behoefte. De indruk bestaat dat de relatief grote autonomie (in de vorm van buiten werken, niet op een vaste plaats werken etc.) een belangrijke reden voor betrokkenen is om in de bouw te werken.
1. Ervaringen		
Welke ervaringen hebben de geïnterviewden met dit thema?		<p>De uitvoerder voelt zich autonoom: als het niet leuk is vertrek ik.</p> <p>De autonomie van een goed functionerende groep wordt als positief ervaren (uitvoerder)</p> <p>De meesterschilder heeft ervoor gekozen om zich te concentreren op schilderwerk in kleinere projecten. Daarbinnen creëert hij voor zichzelf relatief veel autonomie.</p> <p>De uitvoerder betonbouw vindt dat hij volledige autonoom is in het regelen van de bouwwerkzaamheden. Dat heeft ook te maken met het feit dat hij veel met zzp-ers werkt. De zzp-er heeft als voordeel dat hij zich makkelijk laat aansturen.</p> <p>Echter ten aanzien van bepaalde aspecten van het werk (veiligheid, werktijden, opruimen) laten ze zich veel nauwelijks aansturen.</p> <p>Er is wel een productienorm maar daar vindt geen controle op plaats (metselaar).</p> <p>Als werknemer alleen werkt kan hij werktempo geheel zelfbepalen (dakdekker).</p> <p>De inspecteur bouwtoezicht heeft veel autonomie in zijn werk.</p> <p>De jonge timmerman heeft het gevoel dat hij veel autonomie heeft.</p> <p>Soms is er sprake van een soort 'gedwongen' autonomie: werknemer moet zelf veel regelen, de uitkomst van het werk is bepalend (dakdekker). veel autonomie is niet alleen positief als je als werknemer zaken moet regelen die eigenlijk tot de taak van de werkgever behoren (dakdekker). Soms neemt de timmerman eigen verantwoordelijkheid om naar eigen inzicht problemen op te lossen.</p> <p>Er zijn ook geïnterviewden die een beperkte autonomie ervaren: zoals de voorman gww die van mening zijn dat de autonomie als voorman beperkt is Een deel van de flexwerkers ervaren een beperkte autonomie. De positie als flexwerker is daar debet aan. Geen ruimte voor eigen invulling van het werk: de tekening bepaalt het werk (metselaar) Ze letten meer op je als je uitzendkracht bent (metselaar) De zzp-kraanmachinist heeft weliswaar beperkte autonomie, maar dat is niet als gevolg van zijn arbeidsmarktpositie- die is sterk- maar als gevolg van zijn rol in het productieproces.</p> <p>De autonomie voor wat betreft arbeidstijden (en reistijden) is nogal beperkt, maar wordt niet zo vaak als probleem ervaren. Wel invloed op de uitvoering van het werk, maar niet op werktempo-werktijden-arbeidstijd (deeltijd bv) (timmerman/ex-uitvoerder).</p> <p>De uitvoerder betonbouw heeft nauwelijks zeggenschap over zijn werktijden: je moet een workaholic zijn.</p> <p>De jonge timmerman heeft er net als zijn collega's moeite mee dat hij wachtdiensten heeft.</p> <p>De procesengineer is vrij qua begin en eindtijd, wat hij prettig vindt.</p> <p>De voorman spoorbouw werkt in een flexcontract omdat hij op die manier invloed heeft op zijn werktijden.</p> <p>Grote autonomie kent ook nadelen Grote autonomie (i.c.m onzeker flexwerk) kan leiden tot werkdruk (dakdekker) Flexwerker maakt van autonomie maar weinig gebruik aangezien dat invloed heeft op zijn inkomen (dakdekker)</p>
2. Veranderingen (collectief en individueel)		
Welke collectieve of individuele veranderingen worden voorgesteld of gerealiseerd?		<p>zorg voor betere (landelijke-regionale) afstemming van vraag en aanbod waardoor er minder reistijd is.</p> <p>De zzp-kraanmachinist heeft meer autonomie gecreëerd door middel van de hijsbegeleider en de whatsapp-groep.</p> <p>Meesterschilder voelt zich autonoom genoeg om zelf problemen in werkvoorbereiding op te lossen. Bovendien heeft hij ervoor gekozen, uit oogpunt van behoud van autonomie, om zich te concentreren op schilderwerk in kleinere projecten. Daarbinnen creëert hij voor zichzelf relatief veel autonomie.</p> <p>De ex uitvoerder/aannemer wil – als gevolg van persoonlijke omstandigheden de volledige zorg voor dochter) graag een betere verdeling en balans tussen werk en privé.</p> <p>De projectleider zou best over een tijdje vier dagen willen werken (maar weet bijna zeker dat zoiets een utopie is).</p>

Toelichting bij themakaart 'Autonomie'.

Ervaringen

De werkenden geven aan – zowel als individu en soms ook in teamverband – vrij veel autonomie in hun werk te ervaren; vooral waar het gaat om de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd. Dit lijkt te passen bij profiel van de werkenden en hun motivatie om in de bouw te werken.

Voor de **arbo-coördinator** is autonomie een rode draad in zijn loopbaan: *“Ik ben zo autonoom als maar zijn kan. En als het niet leuk is, dan ga ik. Dan gaan we iets anders doen. Ik blijf nergens hangen waar ik het niet leuk vind.”*

De **uitvoerder** vindt het leuk dat zijn werk niet iedere dag hetzelfde is: *“Dat vind ik ook één van de leuke dingen, niet iedere dag hetzelfde. Ik heb de hele dag tussendoortjes”*. De autonomie voor de uitvoerder en zijn team is ook relatief groot omdat ze ‘met rust’ gelaten worden door het hoofdkantoor. Ook het langdurig samenwerken met dezelfde mensen binnen de teams heeft een positief effect: *“En de teams. Ik ben nu 10 jaar bij het bedrijf, ik zit nu 7 jaar bij hetzelfde team, zeg maar. Dezelfde projectleden, werkvoorbereider, inkoper en voorman. En dat bevalt goed.”*

De **timmerman/ex-uitvoerder** kan over sommige zaken zelf beslissen, met name ‘hoe het werk wordt uitgevoerd’. Hij geeft aan dat hij vaak goed zelf kan inschatten hoe hij zijn werk moet uitvoeren. Soms neemt hij dan ook de verantwoordelijkheid en ruimte om zelf te bepalen hoe iets uit te voeren: *“Dan bedenk ik iets, dat zijn van die dingen, die zie ik dat ter plaatse en dan kan ik dat ter plaatse oplossen.”*

De **uitvoerder betonbouw** vindt dat hij volledige autonoom is in het regelen van de gang van zaken op zijn bouwwerk. Dat heeft ook te maken met dat hij veel met zzp-ers werkt. De zzp-er heeft voor hem als voordeel dat ‘een zzp-er zich makkelijk laat aansturen’.

De **meesterschilder** heeft ervoor gekozen om zich te concentreren op schilderwerk in kleinere projecten. Daarbinnen creëert hij voor zichzelf relatief veel autonomie. *“Soms heeft een uitvoerder opmerkingen over mijn werk. ‘Kun je het niet beter zo doen, dan is het sneller klaar’. En dan denk ik: wie is hier de schilder. Jij of ik. En dan keert hij zich om en doe ik het toch op mijn manier. Kan ik niets aan doen. Ik ben een beetje rebels en eigengereid. Ik moet mezelf er goed in vinden.[...] Ze laten me daarmee wel met rust. [...] Kijk, ik heb ‘t goed, heel goed. Ik wil wel meedenken. Maar het wringt wel eens. Tot op zekere hoogte natuurlijk. Want als ze vinden dat ik het moet doen, dan doe ik het. Ik ben werknemer. Maar ik doe niet alles, ik heb wel een grens.”*

De **inspecteur bouwtoezicht** heeft veel autonomie in zijn werk. Op de vraag of hij niet beter bij een grotere gemeente kan solliciteren om daar voor 100% als inspecteur bouwtoezicht te werken,

antwoordt hij ontkennend. Het grote voordeel van deze kleine gemeente is dat hij volledige zeggenschap heeft over zijn werk en zijn werk veel afwisseling kent. *“Geen dag is hetzelfde; en vaak weet ik ‘s ochtends nog niet hoe mijn dag eruit zal zien”.*

De **jonge timmerman** heeft eveneens het gevoel dat hij veel autonomie heeft. *“Ik heb vrijheid in mijn werk. Ik mag mijn werk zelf indelen. Ze weten vaak niet waar ik zit. Je maakt iets voor elkaar zonder dat je elkaar steeds in de gaten houdt. Maar je mag er natuurlijk geen misbruik maken. Maar als je je werk klaar hebt, dan ga je naar huis. Dat is geen probleem. Ik ben vaak genoeg laat klaar en dan doen ze ook niet moeilijk als je soms eerder klaar bent en weg gaat”.*

Soms is er sprake van een soort ‘gedwongen’ autonomie. Volgens de **dakdekker** kunnen zijn collega’s en hij veel zelf regelen. *“Ja, je weet gewoon hoe de werkgever het dak wilt hebben. Als je dat maar doet, dan is het goed.”* Het werktempo kan de geïnterviewde ook zelf bepalen, zeker als hij alleen werkt: *“Dat kan ik wel ja, in principe. Als je alleen bent op een klus, en je hebt geen zin, dan doe je een dag ook niet zo veel.”*

Beperkte autonomie

Niet alle geïnterviewde werkenden zijn tevreden over zijn autonomie. Zo werkt de **voorman gww** min of meer voor vast op een plant voor onderhoudswerk. Dat doet hij onder leiding van een (andere) uitvoerder.

“Ik ben nu voorman maar neem de taken van de uitvoerder over, maar mijn bevoegdheid is heel beperkt. Ik heb geen zicht op geldstromen, je kan niets. Je krijgt alleen het gezeik en krijgt er niets voor terug. Maar de uitvoerder wil het niet uit handen geven. Ik voel me een loopjongen. Dus sinds kort zeg ik: als er wat is, moet je bellen met de uitvoerder.”

Ook de **kraanmachinist in loondienst** ervaart een gebrek aan autonomie. *“Hoe ziet mijn dagelijkse dag eruit? “Om 05.00 uur ben ik vertrokken; half zeven naar boven en dan niet weten hoe laat je thuis bent. Dit beroep doe ik graag, maar sinds de crisis ben ik een verlengstuk van de machine. En daar heb ik veel moeite mee. Er is nergens meer tijd voor. Zelfs geen tijd voor toilet beneden: dus gewoon pissen in een fles.*

Voor de crisis was dat toch anders; was er meer respect en meer tijd. Er staat nu enorme druk op. De werktijden worden steeds opgerekt”.

De **uitvoerder betonbouw** heeft weliswaar ‘totale’ zeggenschap over het bouwproces - mede omdat hij met zzp-ers werkt - maar op andere onderdelen van het werk heeft hij minder invloed. Als nadeel vindt hij dat de zzp-er ‘weinig hart voor de zaak heeft’.

“Om 16.00 uur stoppen ze. Ze hebben weinig oog voor veiligheid en voor het opruimen. Sommige zzp-er hebben weinig hart voor de zaak. Even een vuilnisbak op de bouwplaats legen, dat doen ze niet. Men is

zuinig op het eigen gereedschap, maar bijvoorbeeld het opruimen van stroomkabels van de grond gebeurt niet. Men let ook niet op of de lampen uit zijn. Dat soort zaken”.

De metselaar ervaart een beperkte autonomie. De positie als flexwerker (uitzendkracht) is daar debet aan. *“Ja, als uitzendkracht word je toch in een bepaald hoekje gedreven en letten ze ook veel meer op je”.*

Ook de **zzp-kraanmachinist** heeft een beperkte autonomie. Volgens hem is dat niet als gevolg van zijn arbeidsmarktpositie- die is sterk- maar als gevolg van zijn rol in het productieproces: zonder kraan staat alles stil. Dus daarom moet er worden doorgewerkt. Dat betekent overigens niet dat hij helemaal geen invloed heeft op werkuitvoering en planning (dat heeft hij wel, in samenwerking met de hijsbegeleider). Ook kan hij zelf regelmatig verlof opnemen wanneer hij wil. Vervanging is recentelijk eenvoudiger aangezien hij zich heeft aangesloten bij de whatsapp-groep van kraanmachinisten die onderling informatie uitwisselen over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van kraanmachinisten. Vervanging is daardoor eenvoudiger te realiseren.

Beperkte autonomie is echter niet voorbehouden aan flexwerkers. Verschillende werknemers in vaste dienst ervaren hetzelfde probleem. Zoals gezegd krijgt de **kraanmachinist in loondienst** acht uur betaald, maar is hij vaak 9 tot 10 uur aan het werk. Hij gaat als het ware in zijn eigen tijd naar boven en naar beneden.

De **jonge timmerman** heeft er net als zijn collega's moeite mee dat hij wachtdiensten heeft.

“Vier tot vijf keer per jaar heb ik 24 uren dienst, 1 week lang. Dan kun je gebeld worden in verband met calamiteiten; sleutels vergeten dat soort dingetjes. Je bent afhankelijk van de telefoon. Als mijn meissie weg wil, dan kan dat niet. Dan ben je een week gevangen. Dat is sinds twee jaar ingebracht. Een hoop jongens willen het niet. Als het daar overgaat, dan staat ieders gezicht op onweer. Voor de lieve vrede hou je het zo. Als we straks verder moeten reizen in verband met werk in de nieuwbouw elders in het land, dan wordt het helemaal lastig. Dan moet je vroeg op en als je dan s' nachts wordt gebeld....”.

Onder de geïnterviewden uit de sfeer van de Uta treffen we verschillende ervaringen aan. Enkele geïnterviewden zijn positief over hun werktijden en de mogelijkheid om autonomie te hebben over de werktijd, zoals de **Pen O adviseur** die parttime werkt. De **procesengineer** is ook positief omdat hij vrij is qua begin en eindtijd, wat hij prettig vindt: “dat vind ik wel lekker, om de eigen tijd in te delen”. Het bedrijf heeft een software programma om de werktijd bij te houden: “De teamleiders kunnen dat inzien. Ik hoor ze regelmatig dat ze de uren doorkijken”. Hij houdt zelf ook zijn uren bij om te weten hoe lang hij nu eigenlijk heeft gewerkt. Meestal komt hij op 40 uur uit.

Anderen vinden het niet eenvoudig om de werktijd te beperken. Sommige Uta werknemers maken overuren, tot wel 50-60 uur per week. Meestal accepteert men dit als een gegeven. De **teamleider** heeft ook tijden lang 50 tot 60 uur per week gewerkt. Hij heeft dat nu weten te beperken tot ongeveer 40 uur. Dat ging niet vanzelf. Daar gingen een paar gesprekken met de leiding aan vooraf. Die gesprekken kwamen er toen hij teveel werkstress ervaarde.

Flexwerkers

De **voorman spoorbouw** heeft gekozen voor een flexcontract omdat hij op die manier invloed heeft op zijn werktijden: *“Ik kom zat aan mijn uren. Ik vind het heerlijk. Ik help nog wel eens mee op een boerderij, ik doe wel eens een beunhaasklusje. Ik hoef niet achter mijn geld aan en ik kan mijn eigen tijd indelen”*.

Toch ervaren andere flexwerkers wel een gebrekkige autonomie over arbeidstijden. De **timmerman/ ex-uitvoerder** heeft op de werktijden geen invloed; in deeltijd werken is onmogelijk. En zijn seniorendagen kan hij niet opnemen, terwijl hij dat *wel* graag had gewild.

In theorie kan de **dakdekker** met zijn 0-urencontract makkelijk vrij nemen. *“Als de baas zo makkelijk met ons omgaat, dan kun je zelf ook zeggen van: ‘morgen kan ik niet, aju!’*. Toch neemt hij niet zo makkelijk vrij, omdat hij graag 38-40 uur per week werkt. Dat heeft zijn voorkeur omdat hij dan een stabiel(er) inkomen verdient.

De **uitvoerder betonbouw** heeft nauwelijks zeggenschap over zijn werktijden. In dit werk moet je volgens hem een work-alcoholic zijn en veel passie voor het werk hebben. Het is voor hem absoluut onmogelijk om b.v. in deeltijd te werken. Dit komt, volgens hem, door de ‘onmogelijkheid van overdracht’. Overigens is hij van mening dat hij – ook als die bezwaren allemaal zouden worden weggenomen – *‘eigenlijk nu op zijn leeftijd ook geen deeltijd wenst’*.

Veel autonomie is niet alleen maar positief, zo leert het interview met de **dakdekker**. Dat is volgens hem het geval als je als werknemer zaken moet regelen die eigenlijk tot de taak van de werkgever behoren.

“Het wordt ook van ons verwacht, dat wij veel zelf regelen hè? Als we dingen nodig hebben of wat dan ook.....zoals schroeven, dat moet je dat zelf regelen. Er staat niks klaar, alles moet je zoeken.”

Ook moet de geïnterviewde regelmatig contact opnemen met de werkgever om te weten te komen waar en wanneer hij moet werken: *“Ja, soms dan is het 's avonds half 11, en dan krijg je pas een smsje van: zo en zo laat moet je morgen daar zijn. Dan zit je in principe de hele dag al te wachten van: wat moet ik morgen? Dat is ook onzekerheid. Soms appen we als collega's: ‘heb jij al wat gehoord?’ ‘Nee, ik niks, en jij?’ ‘Nee, ik ook nog niet.’ En dan app je de chef en dan hoor je ook niks. Dan denk ik: ja, uhh, wat moet ik nou?”*

De dakdekker geeft aan dat de werkgever vaak wel al eerder weet wie waar heen moet, maar dat hij te druk is om dit door te geven aan zijn werknemers.

Uit het interview met de **dakdekker** valt ook op te maken dat grote autonomie kan leiden tot werkdruk. De dakdekker heeft te maken met werkdruk vanwege de onzekere contracten. Als hij niet hard doorwerkt, kan hij ontslagen worden: *“Bij de oud werkgever werken ze minder hard. Wat ik nu doe in 1 dag, doen ze bij mijn oud werkgever in drie dagen”*.

Veranderingen

Autonomie arbeidstijden

- bijna niemand van de geïnterviewden pleit voor meer invloed op arbeidstijden. De geïnterviewden vinden hun situatie bevredigend of lijken zich neer te leggen bij hun situatie. Een uitzondering hierop vormt de **ex uitvoerder/aannemer**. Hij wil – als gevolg van persoonlijke omstandigheden (zorg voor dochter) - graag een betere verdeling van en meer balans tussen werk en privé. Dat is niet eenvoudig te realiseren. Het is en blijft, volgens hem, ‘schipperen’. Hij heeft er daarom voor gekozen zich meer toe te leggen op het ‘interieurwerk’. Hij wil zich richten op o.a. het maken van meubels, zodat hij vanuit de werkplaats kan werken. Op deze manier krijgt hij veel meer controle en een betere balans tussen werk en privé. Een andere oplossing voor hem zou zijn als hij er iemand voor ‘2 dagen calculeren bij zou kunnen nemen’. Dat zou hem veel ruimte geven. Nu moet hij het praktische werk, de bouwwerkzaamheden, vaak op ‘hold zetten’ omdat er gecalculeerd moet worden.

De tweede uitzondering hierop is de projectleider. De **projectleider** zou best over een tijdje vier dagen willen werken, maar weet bijna zeker dat dat een utopie is. Volgens hem is dat moeilijk te realiseren in de huidige markt. Door de overvloed aan werk gaat het niet lukken om minder te werken. Uit het interview blijkt bovendien dat hij ‘4 dagen werken’ ook niet belangrijk genoeg vindt ‘om hard tegen de leiding in te gaan’.

Tot slot, een tweetal werkenden heeft in de interviews verteld dat zijzelf invloed uitoefenen op hun werkplanning. Zoals eerder aangegeven heeft de **zzp-kraanmachinist** meer invloed op de werkplanning gecreëerd door gebruik te maken van een hijsbegeleider en de whatsapp-groep.

De **meesterschilder** voelt zich autonoom genoeg om zelf problemen in de werkvoorbereiding op te lossen. *“In de werkvoorbereiding ontbreekt nogal eens wat. Ik zie het als een uitdaging als er iets niet is. We gaan gewoon beginnen. Ik ga niet meteen de uitvoerder bellen. Ik bel zelf wel of haal het wel”*.

Thema 7: participatie		
Dimensies ↓	prioriteit van onderwerp →	
		Medezeggenschap lijkt van minder belang voor de geïnterviewden. Individuele zeggenschap of invloed (het kunnen laten horen van je stem op de werkvloer) vindt men relevanter.
1. Ervaringen		
Welke ervaringen hebben de geïnterviewden met dit thema?		<p>Formele participatie via OR/PVT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor zover ik weet, is er geen OR (metselaar). - Er is geen OR in het bedrijf; directeur wil het niet (voorman gww). <p>Er is weinig affiniteit met de medezeggenschap:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen affiniteit met de OR (alleen informatie bij vaststellen verlofdagen) (uitvoerder) - COR voegt niets toe aan mijn situatie (uitvoerder). - De medewerker veiligheid en gezondheid is tevreden over de aanpak van de OR bij een grote reorganisatie. Maar hij plaatst ook kanttekeningen bij het functioneren en de representativiteit van de or. - De meesterschilder heeft -op verzoek van de werkgever- een personeelsvereniging opgezet in een bedrijf dat geen OR heeft maar wel OR plichtig is. - Het bedrijf van de teamleider heeft een PVT ondanks dat het meer dan 50 werknemers telt. - Volgens de medewerker P&O kent het bedrijf waar ze werkzaam is een zwakke PVT. - Volgens de voorman spoorbouw zal de baas nooit beginnen over een OR en durft niemand van het personeel zitting te nemen. <p>Overige vormen van participatie: positieve ervaringen</p> <ul style="list-style-type: none"> - De zzp-kraanmachinist participeert in een groep kraanmachinisten van het bedrijf, heeft wekelijks overleg met ploeg en neemt deel aan leanoverleg. - Het bedrijf waar de zzp-kraanmachinist gaat werken heeft verschillend overleggen: naast lean is er overleg op de bouwplaats met de bouwplaat, uitvoerdersoverleg, kraanmachinistenoverleg en timmerliedenoverleg. - In het bedrijf van de meesterschilder is er teamoverleg voor de leiding (wekelijk) en een jaarlijkse teammiddag. Op die middag geeft hij zijn mening. - De jonge timmerman: werknemers beslissen niet mee over de koers van het bedrijf, maar we worden wel naar onze mening gevraagd. <p>Negatieve ervaringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De voorman gww voelt zich niet serieus genomen door uitvoerder en projectleider. - Er is geen werkoverleg (metselaar). - Er zijn geen toolboxmeetingen, want die kosten teveel tijd (metselaar) - De timmerman werkt op korte projecten en heeft maar weinig contact met de uitvoerder. - De leidinggevende staat niet open voor opmerkingen en ideeën (timmerman/ex-uitvoerder). - Er is desinteresse onder de collega's (timmerman/ex-uitvoerder) <p>Assertiviteit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een aantal geïnterviewden geeft aan dat ze niet mans genoeg is om invloed uit te oefenen op de gang van zaken. Dat geldt in ieder geval voor een aantal flexwerkers: als uitzendkracht heb je niets te vertellen (metselaar) - durft weinig weerwoord te geven uit angst voor verlies vervolcontract als payroller (dakdekker). - Ik had spraakzamer moeten zijn over mijn gezondheidssituatie (voorman gww). - De timmerman houdt zich nu toch meer op de vlakte omdat hij bang is voor ontslag. - Volgens de timmerman is er geen verschil in mondigheid tussen vroeger en nu, maar wel tussen regio's. - De vakman spoorbouw staat 100% 'zijn mannetje'. - Volgens de vakman spoorbouw trekken hij en zijn collega's niet gezamenlijk op, omdat iedereen 'druk is met zichzelf' en omdat een deel van de collega's afhankelijk is van de baas vanwege schuldsanering
2. Veranderingen (collectief en individueel)		
Welke collectieve of individuele veranderingen worden voorgesteld of gerealiseerd?		<p>Pleidooi voor mondigheid en assertiviteit in de bouw: kies je eigen pad: vertrek bij een baas als het je niet bevalt (arbo-coördinator).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ik zou graag zien dat de vakbond een or in het bedrijf probeert van de grond te krijgen (de voorman gww) - De zzp-kraanmachinist heeft een aantal jaren geleden het initiatief genomen voor een whatsapp groep van kraanmachinisten bij het bedrijf: Door de groep zijn de afgelopen jaren verschillende verbeteringen gerealiseerd op het gebied van de veiligheid. - Landelijk hebben de zzp-kraanmachinisten een whatsapp-groep. Die groep is vooral gericht op het uitwisselen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. - Volgens de voorman spoorbouw kennen bouwvakkers hun rechten niet want ze lezen geen contract of cao; geef iedere keer kleine beetjes informatie over je rechten. - De jonge timmerman is lid van de vakbond maar niet zo goed op de hoogte van zijn rechten en plichten

Ervaringen

Formele medezeggenschap

Formele medezeggenschap via de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) lijkt van weinig belang voor de geïnterviewde werkenden.

In een aantal bedrijven is geen OR, zoals bij de **metselaar** ('voor zover ik weet is er geen OR') en bij de **voorman gww**. Hij zegt dat het bedrijf geen OR kent en dat de directeur dat tegenhoudt. En volgens de voorman spoorbouw is er geen OR in het bedrijf 'want de baas zal er nooit over beginnen en van het personeel durft niemand erin te zitten'. In een aantal bedrijven is een PVT aanwezig ondanks dat het bedrijf meer dan 50 medewerkers kent.

Een deel van de geïnterviewden heeft om verschillende redenen weinig affiniteit met formele medezeggenschap. De uitvoerder meldt dat hij alleen iets van de OR hoort wanneer de verlofdagen worden vastgesteld. Hij is dan ook van mening dat de OR niets toevoegt aan zijn situatie.

De **meesterschilder** heeft – op verzoek van de werkgever- een personeelsvereniging (PV) opgezet in een bedrijf dat geen OR heeft maar wel OR-plichtig is.

"Er is geen OR. Ik heb geen idee waarom niet. Ik heb wel af en toe discussie gehad met één van die werkgevers en die zei: 'ik heb helemaal niks met de vakbond'. Ik zei: 'ik wel'. Dan merk je al dat het lastig is. Ik ga het niet uit de weg. Als ik per se zou willen, dan zal hij zich daar wel uiteindelijk bij neer moeten leggen. [...] Ik heb nu met een hele fijne collega een personeelsvereniging (pv) opgezet. Dat hebben ze mij ook gevraagd; om een beetje eenheid te creëren onder het personeel. Niemand onder het personeel voelde zich daartoe geroepen. Ik wel. Maar ik heb wel een eisenpakket neergelegd. Dat was niet mals. Ik vind dat ik info moet hebben over het personeel, en toegang moet krijgen tot bepaalde gegevens. Ik moet met het bestuur kunnen overleggen en een huishoudelijk reglement is nodig. Daar waren ze het mee eens".

De PV geeft hem een sleutelpositie in het bedrijf, zo realiseert hij zich: "ik heb alle telefoonnummers, ik heb de adressen. Een druk op de knop en je kunt mensen benaderendat speelt wel een rol. Al is het daar niet om begonnen".

De **medewerker veiligheid en gezondheid** is tevreden over de aanpak van de OR bij een grote reorganisatie. "De reorganisatie was heel lastig. Hoe ga je daarmee om? Als OR en samen met belanghebbenden - waaronder, heel belangrijk, de vakbonden - zijn we er heel knap uitgekomen. Ze wilden een paar honderd man eruit gooien zonder sociaal plan en zonder zich te houden aan de wet 'melding collectief ontslag'. En ze zeiden: 'oh een adviesaanvraag, moet dat dan'. Ze zijn alleen dom als het hun uitkomt. We hebben hen voor eigen fouten kunnen behoeden.

Maar deze medewerker plaatst ook kanttekeningen bij het functioneren en de representativiteit van de OR. *“Bouwplaatspersoneel is niet vertegenwoordigd in de OR. Bovendien is het moeilijk om mensen te vinden voor de OR. De meesten zeggen al snel ‘ik heb geen tijd, of ik heb mijn werk’. Want het bedrijf spreekt wel een reglement af waarin staat hoeveel tijd je aan OR-werk mag besteden, maar het werk moet wel af. Dat vind ik gek, want OR-werk doe je ook voor je bedrijf.*

Ook het contact tussen OR en vakbond verloopt volgens hem moeizaam: *“De vakbondsbestuurder wilde een aantal zaken met de OR bespreken. Dat leek me een goed idee. Ik stel dat voor aan de OR-voorzitter, maar die liet gelijk weten dat hij dat moeilijk vindt. Uiteindelijk is het toch geregeld. Maar toen de acties van de metaalbonden voor de poort van ons bedrijf plaatsvonden, kwamen er direct reacties van de mensen in de OR: moeten we, na die poortacties, nog wel dat gesprek met de vakbond laten doorgaan. Vindt de directie dat wel goed?”*

Informele collectieve en individuele participatie

De geïnterviewde werkenden hebben in de praktijk met verschillende vormen van informele collectieve en individuele participatie te maken zoals werkoverleg, overleg in het kader van het ‘lean concept’, toolbox meetings, individuele gesprekken en teamoverleg.

Het bedrijf waarvoor **de zzp-kraanmachinist** vaak werkt (en waar hij in vaste dienst treedt) heeft verschillende vormen van overleg. Naast Lean is er overleg voor uitvoerders, timmerlieden en kraanmachinisten en een overleg met de bouwploeg, Over dat laatste overleg zegt hij: *“Werknemers van het bedrijf komen wekelijks bij elkaar: hoe staan we erin, wat moet er gebeuren etc. ik heb dat nog nooit ergens anders gezien. Soms doen onderaannemers mee. Het initiatief komt van de uitvoerder. Ik vind dat zelf positief. Je bent op de hoogte wat er van je wordt verwacht en of je dat kunt waarmaken.*

In het kraanmachinistenoverleg liet de werkgever de machinisten meebeslissen over de aanschaf van een personenlift. (*“Moeten we dat doen. Als jullie zeggen: ‘hij moet er komen dan staat hij er morgen”*). De kraanmachinisten hebben met elkaar besloten dat die lift er niet komt. *“Zo sparen we geld uit voor iets anders, ook al duurt het een kwartier langer”*.

In het bedrijf van de **meesterschilder** is er teamoverleg voor de leiding (wekelijks) en een jaarlijkse teammiddag. Op die middag geeft hij zijn mening. *“Op de teammiddag maken ze bekend wat ze van plan zijn. Hoofdzakelijk vertellen ze welke projecten ze willen starten en over de omgang met elkaar. En over het vervoer en de materialen. Er is ooit wel eens discussie, maar meebeslissen, nee dat denk ik niet. Projecten moeten uitgevoerd worden, links om of rechts om. Ik heb het idee dat ze het best goed doen. Ik heb er weinig frustratie over”*.

De **jonge timmerman** heeft 1 keer per week teamoverleg. Hij vindt dat de werknemers tijdens dat teamoverleg serieus worden genomen. *“Ze luisteren naar je. Als je dingen anders ziet en je bespreekt dat, dan wordt dat op prijs gesteld. Als we een klus bekijken en dan vragen ze je hoe je iets zou*

aanpakken. Dat is lang niet overal het geval. Daar moet je doen wat gezegd wordt en wat op papier staat. "Je bent echt wel iemand, en niet een nummertje in een groot bedrijf. Het blijft hier persoonlijk."

De jonge timmerman geeft aan dat de werknemers naar hun mening wordt gevraagd, maar dat werknemers niet mee beslissen over de koers van het bedrijf. *"Een paar keer per jaar zijn er bijeenkomsten met het personeel over de toekomst van het bedrijf, de inrichting van het werk etc. Er is dan een afzonderlijke bijeenkomst voor de timmerlieden en voor het kantoor. Dan kunnen werknemers hun mening geven. Daarvan wordt niet zoveel gebruik gemaakt. Er worden wel vragen gesteld"*.

Kwaliteit van de informele participatie

De kwaliteit van de informele participatie hangt onder andere af van de kwaliteit van leidinggeven, de ervaringen met collega's, en de (individuele) assertiviteit van de werkenden.

Leidinggevend

In de interviews komen zowel positieve als negatieve ervaringen met leidinggevend naar voren.

Positieve ervaringen.

Zo is de **lasser** van mening dat hij altijd prima heeft kunnen meedenken en meepraten in zijn werk en dat zijn inbreng op prijs wordt gesteld door de leiding. En de zzp-kraanmachinist is positief over de inbreng die hij kan hebben bij de uitvoerder en de directie van het bedrijf waarvoor hij doorgaans werkt. En vindt de **jonge timmerman**, zoals eerder omschreven dat hij en zijn collega's 'serieus en gehoord worden tijdens het wekelijkse teamoverleg.

De **timmerman / ex-aannemer** geeft aan dat een projectleider tijdens een vroeger werk 'het goed had begrepen'. Op dat project mocht iedere timmerman de verschillende werkzaamheden met een rapportcijfer waarderen. *"Een 10 voor wat men het liefste doet, als je maar aan de 25 punten kwam. Die projectleider begreep het: het werkte heel goed. 'De juiste man op de juiste plek'. Dus vraag aan de jongens wat ze willen, want de ene timmerman is de andere niet"*.

Negatieve ervaringen

Maar er zijn ook negatieve ervaringen met leidinggevend.

De **metselaar** (uitzendkracht) vindt dat hij niets te vertellen heeft. Hij durft niet in te gaan tegen zijn werkgever, omdat hij verwacht dat hij dan zijn baan kwijt raakt. Desondanks slikt hij niet alles: *"Het werd nog gekker. Ik heb twee dagen gewerkt en op een gegeven moment moesten we ergens anders gaan parkeren, want ik stond ook nog met mijn eigen auto op het bouwterrein voor eigen risico. Maar ik moest op het Oosterdok parkeren en dan uhh.. ik zeg: 'Wie betaalt dat? Dan zorg jij voor een uitrijkaartje.' Maar dat is de helft van mijn weksalaris...'Ja, dan schrijf je dat maar aan het end van de week effe op en dan uhh naar het kantoor toe. Dan krijg je het uitbetaald bij je salaris."*

De metselaar is hiermee niet akkoord gegaan. Ondanks zijn dreigement over te stappen naar een ander uitzendbureau is hij wel blijven werken bij hetzelfde uitzendbureau, maar hij heeft zich naar een andere bouwplaats laten uitzenden.

De **voorman gww** heeft 'mot' met de uitvoerder. Hij denkt dat de uitvoerder hem niet mag en dit heeft ook invloed op zijn werk. Hij voelt zich niet serieus genomen. *"Op het moment dat je iets aangeeft, dan wordt er niet thuis gegeven en dan wordt allemaal maar net gedaan alsof er niks aan de hand is. En zo is dat negen maanden lang. Dat is niet prettig.*

Hij heeft dit aangegeven bij de projectleider, maar daar werd niks mee gedaan. *"Er is geen tijd voor, ze vergeten het of het is niet belangrijk genoeg. Je bent al gauw een zeikerd, zodra je je mond open doet. Communicatie is een drama, dat gaat niet."*

De **timmerman** werkt op korte projecten en heeft maar weinig contact met de uitvoerder. Aangezien de geïnterviewde via een uitzendbureau werkt, heeft hij steeds maar kort contact met de leidinggevende op de bouwplaats. Hij wordt meestal niet betrokken bij de beslissingen van de uitvoerder.

Ervaringen met collega's en participatie

De **zfp-kraanmachinist** heeft naast positieve ook negatieve ervaringen met collega's. *"Er is een categorie werknemers, die interesseert het helemaal niet. 'De gordijnen komen evengoed wel voor de ramen', denken ze. Er zijn mensen bij wie je voor en na werktijd niet over werk moet beginnen. Begin je voor 7 uur over werk te praten dan zeggen ze 'stoppen, want daar word ik niet voor betaald.'"*

De **teamleider** constateert dat er een gat is tussen kantoor en de uitvoering (=bouwplaats-personeel inclusief de uitvoerder).

"Die jongens hebben een enorme drempel om te vertellen wat hun dwars zit. Dat contact is er niet of nauwelijks. Ze klagen onder elkaar. Zo van: dit is niet goed en dat is niet goed, maar als de directeur op de bouw komt, zeggen ze niets meer. Het zorgt ervoor dat de boodschap niet overkomt. Als je die drempel lager legt, heb je al een boel gewonnen, denk ik. Het is de kunst van de directie om goed contact te houden met je werknemers. Maar ik merk ook dat het andersom van belang is. Als teamleider zit je er een beetje tussenin"

Volgens de **voorman spoorbouw** trekken hij en zijn collega's niet gezamenlijk op, omdat iedereen 'druk is met zichzelf'. *"...Iedereen is druk met zichzelf. Ze klagen wel. Maar tegen de baas zeggen ze niets. Niemand zegt: 'we gaan samen naar de baas'. Hier is het ieder voor zich en God voor ons allen. Bij de grote bedrijven doen ze meer gezamenlijk. Zij hebben vaste contracten en werken daar langer samen."*

Volgens hem is een deel van zijn collega's 'afhankelijk van de baas vanwege schuldsanering'. *"Ze lopen al twee jaar te klagen, en zeggen: 'er is werk zat, dus ik ga naar een andere werkgever. Maar ze zijn hier nog steeds aan het werk. Babbels op het spoor, maar ze zitten braaf 'ja te knikken' op kantoor.*

De meesten hebben toch iets van: 'laten we alsjeblieft niet teveel reuring maken, ik laat het wel zo'. Dat komt ook omdat mensen aan deze werkgever vastzitten. Ze zijn van hem afhankelijk vanwege schuldsanering. De werkgever helpt hen daar bij. Dan heeft hij ze weer in de tang. Ik zou dat nooit willen. Ik wil niet later dank je wel zeggen."

Individuele mondigheid en assertiviteit

Een aantal geïnterviewden geeft aan dat ze niet mans genoeg is om invloed uit te oefenen op de gang van zaken. Sommige geïnterviewden voelen zich niet mondig genoeg.

De **dakdekker** durft weinig weerwoord te geven uit angst voor vermindering van de kans op een vervolg-contract als payroller (dakdekker). *"Ik durf niet zo goed weerwoord te leveren. Ik voel mij toch onzeker; misschien willen ze dan wel van me af. Waar moet ik dan heen?"*

De **timmerman** geeft aan dat hij in wezen niet bang is om zijn mening te geven, waar jongere bouwvakkers dat wel nog zijn. Omdat deze houding af en toe tot ontslag heeft geleid, houdt de geïnterviewde zich nu toch meer op de vlakte. *"Ja, weet je wat het is, je begint een ouwe lul te worden, dan moet je niet teveel gaan zeggen. Dan zeggen ze: 'opzouten met die gast, die willen we niet meer'."*

Volgens de timmerman is er geen verschil in mondigheid tussen vroeger en nu, maar wel tussen regio's. *"Nee, maakt niet uit. Het ligt eraan uit welke streek ze komen. In de buurt van Eindhoven, daar zaten allemaal kleine bedrijfjes, daar zal de werknemer bijna niks zeggen. Maar uit de Randstad zeggen ze gewoon: 'hey gassie, hebben we geen koffie?'. Dat scheelt."*

De **voorman gww** heeft moeite om voor zichzelf op te komen. Op zijn werk zit hij klem tussen de opdrachtgever en de uitvoerder. Hij krijgt geen inspraak in de uitvoering van het werk, en is 'voor zichzelf opgekomen'.

"Ik weet niet wat ik hier doe. Op een gegeven moment ben je alleen maar aan het lopen, jongen. Dus ik mag wel naar mensen op kantoor toe lopen, maar als ze wat willen dan moet ik zeggen van: 'Ja, sorry, daar ga ik niet over.' Dus toen heb ik ook gezegd: 'ik doe het niet meer, ik hou er mee op.' Ik heb ook alles van me afgeduwd."

De **voorman gww** heeft angstklachten ontwikkeld. Hij vindt, achteraf gezien, dat hij assertiever en spraakzamer had moeten zijn over zijn gezondheidssituatie. *"Nee ik had me ook veel eerder moeten uitspreken. En daar kom je achteraf achter, maar dan is het te laat. [...] Maar je had die*

crisistijden. Weinig werk, overal uitzendbureautjes, dus je bent overal eigenlijk alleen maar bezig met jezelf te bewijzen. Je werkt hard, je doet overal je best en uiteindelijk trek je overal aan het kortste eind. Het is overleven, ja. En dat is gewoon heel slecht.”

Verschillende geïnterviewden zijn weinig positief over de mogelijkheden om gezamenlijk als werknemers actie te ondernemen voor meer invloed. De **voorman gww** heeft eigenlijk geen idee. *“Kun je als werknemers samen een vuist maken? Ik zou niet weten hoe, ook omdat het bedrijf is opgedeeld in heel veel takken en werknemers daarover verspreid zijn”.* Tegelijkertijd constateert de **timmerman/ex-uitvoerder** juist veel desinteresse bij bouwplaatspersoneel.

Sommige geïnterviewden vinden van zichzelf dat ze wel mondig zijn, zoals de **voorman spoorbouw**. *“Ik sta voor 100% mijn mannetje. [...] Ik weet echt wel dat ‘hij mijn baas’ is. Maar ik laat me niet in een hoek drukken. Daar red ik het altijd mee. Ik kan niet tegen onrecht. Ik heb 10 jaar een eigen zaak gehad met eigen personeel. En ik wou toen ook van de jongens hebben dat ze mij aanspreken als ze iets niet aanstond. Ik zei: ‘als je iets niet bevalt dan hoor ik dat ook graag’. Natuurlijk moet altijd iemand de baas zijn. Die moet het laatste woord hebben.”*

Een belangrijk ingrediënt voor succesvolle individuele zeggenschap is volgens de **voorman spoorbouw** is dat ‘je je werk goed moet doen’. *“Zorg dat je je werk goed doet. Als je op je werk de kantjes eraf loopt en je maakt fouten, dan heb je geen recht van spreken. Ik zorg ervoor dat ik nooit commentaar krijg op het werk dat ik doe”.*

Veranderingen

In de gesprekken met de geïnterviewden komt met name naar voren dat men gehoord wil worden door de direct leidinggevende.

Sommige geïnterviewden zijn echter van mening dat werknemers in de bouw zelf meer mondigheid en assertiviteit aan de dag moeten leggen. Een van hen is de **arbo-coördinator**. Deze werknemer vindt zichzelf assertief, en daarop is hij trots. Hij vertelt dat hij als 15-jarige is begonnen als timmerman in de bouwsector. Dit heeft hij 25 jaar lang gedaan, waarvan hij een aantal jaar leermeester is geweest. In die tijd heeft de geïnterviewde voor 15 verschillende aannemers gewerkt:

“Ja dat was in die tijd heel normaal, hè? Ik heb altijd mijn eigen pad gekozen, en als het niet leuk is, dan ga ik. Dan gaan we iets anders doen, ik blijf nergens hangen waar ik het niet leuk vind. “Ik bepaal, en ik bepaal ook nog welke richting anderen in moeten. [...] Ik heb geen leidinggevende nodig.”.

Ook de **zzp-kraanmachinist** is zelfbewust en mondig. Hij heeft een aantal jaren geleden het initiatief genomen voor een whatsapp-groep van kraanmachinisten bij het bedrijf. (Door de groep zijn de afgelopen jaren verschillende verbeteringen op het gebied van de veiligheid gerealiseerd).

Landelijk hebben de zzp-kraanmachinisten eveneens een whatsapp-groep. Die groep is vooral gericht op het uitwisselen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt).

Volgens de **voorman spoorbouw** kan mondigheid worden bevorderd door werknemers bewust te maken van hun rechten. Volgens hem kennen bouwvakkers hun rechten niet, want ze lezen geen contract of cao. *“Geef iedere keer kleine beetjes informatie over je rechten. Hoe kun je leren dat mensen opkomen voor zichzelf. Voor een deel komt het door onwetendheid. Daardoor worden mensen angstig. Als je baas je om de oren slaat met wetteksten dan zegt 9 van de 10 bouwvakkers ‘dat wist ik niet, het zal wel zo wezen’. Een gemiddelde bouwvakker is ook niet iemand die zich gaat verdiepen in een cao, of een contract. Als je in het hogere segment komt, dan lezen ze zich beter in. De gemiddelde bouwvakker doet dat niet. Hoe moet je dan die voorlichting doen? Ze gaan geen boek lezen en ze gaan geen instructiefilm kijken. Het zit in een stukje voorlichting. Onbekend maakt onbemind. Beter is elke keer korte kleine beetjes informatie.”*

De informatie die **de jonge timmerman** heeft over de cao is het ‘bewijs’ voor de opvatting van de voorman spoorbouw. De jonge timmerman is niet zo goed op de hoogte van zijn rechten en plichten. Hij weet niet onder welke cao hij valt. Hij denkt dat hij onder cao timmerlieden valt, omdat ‘timmerlieden op dit moment niet onder de cao bouw vallen’, zo verklaart hij. Hij heeft het ook nagevraagd bij zijn vader, die ook in de bouw werkt en timmerman is bij hetzelfde bedrijf. Hij heeft in de vragenlijst ingevuld in dat hij niet onder cao valt. Tijdens het interview bekijkt hij zijn loonstrook en meldt dat hij onder BPF bouw valt. Dat duidt erop dat hij volgens de bouwcao wordt betaald.

De **metseelaar** is door schade en schande een beetje mondiger geworden. Hij heeft een ‘grens’ getrokken toen hij uit eigen beweging besloot op een andere bouwplaats te gaan werken. De geïnterviewde is dus wel blijven werken bij het uitzendbureau, maar heeft zich laten uitzenden naar een andere bouwplaats.

Een andere vorm van mondigheid is om ‘te kiezen voor een andere werkgever als hij je niet bevalt’. Dan wordt ‘handelen gevolgd door wandelen’. Een strategie die door meerdere geïnterviewden (o.a. **arbo-coördinator** en **jonge timmerman**) is toegepast.

Zoals eerder aangegeven zijn suggesties naar voren gebracht om ‘het gat’ tussen bouwplaats en kantoor te overbruggen, die veelal tot doel hebben de ‘participatie te verbeteren’(zoals regelmatig bezoek van de directie aan de bouwplaats; bouwplaatspersoneel betrekken bij de werkvoorbereiding)

Een enkele geïnterviewde geeft aan dat hij graag een OR ziet in het bedrijf. De **voorman gww** ziet graag dat de vakbond de oprichting van een OR stimuleert, maar *“ik denk dat het lastig is om het van de grond te krijgen. Collega’s piepen wel, maar zijn niet gewend door te drukken”*.

Thema 8: arbeidstevredenheid		
Dimensies ↓	prioriteit van onderwerp →	De score op arbeidstevredenheid kent een relatief grote spreiding. Er is een aantal zeer ontevreden werkenden en groot aantal werkenden dat zeer tevreden is. Ook is er een relatief groot verschil in arbeidstevredenheid tussen bpp en Uta en tussen jong en oud.
1.Ervaringen		
Welke ervaringen hebben de geïnterviewden met dit thema?		<p>Negatief</p> <ul style="list-style-type: none"> - De sfeer in de bouwsector is minder solidair geworden. Het is nu individualistischer (metselaar) - Er heerst een verkeerde verdienmentaliteit met tijdelijke contracten en mindere arbeidsvoorwaarden (timmerman/ex-uitvoerder). - Ik werd ontslagen i.v.m een reorganisatie en moest aan het eind een ploeg inwerken die via een detacheringsbureau waren aangetrokken (timmerman/ex-uitvoerder). - Naleving cao is een probleem (timmerman/ex-uitvoerder). - Werkgevers, vooral de grootaannemers, ontduiken de cao (timmerman/ex-uitvoerder). - Er is ontzettend veel desinteresse in de bouw (timmerman/ex-uitvoerder). - Mij was ander werk beloofd dan ik nu uitvoer (voorman gww). - De medewerker veiligheid en gezondheid vindt dat de sfeer in het bedrijf is verhard. - De medewerker kopersbegeleiding is van mening dat haar werk en dat van haar collega's wordt ondergewaardeerd. - De beoordeling van de eigen arbeidstevredenheid wisselt nogal (teamleider). <p>Positief</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitvoerder voelt zich goed bij zijn bedrijf. Hier wordt hij – itt vroeger- wel gehoord door zijn leidinggevende. Bovendien werkt hij in een klein hecht team
2.Veranderingen (collectief en individueel)		
Welke collectieve of individuele veranderingen worden voorgesteld of gerealiseerd?		<ul style="list-style-type: none"> - De medewerker kopersbegeleiding hoopt dat de vakbond kan bewerkstelligen dat er meer waardering en respect en beloning komt voor het vak dat ze uitoefent. - Vraag aan de jongens wat ze willen, want de ene timmerman is de andere niet (timmerman/ex-uitvoerder).

Ervaringen

Ongeveer tweederde van de geïnterviewde werkenden geeft (in de online-enquête) aan over het algemeen tevreden te zijn over zijn/haar werk. Ongeveer één op de zes van de geïnterviewde werkenden (16%) geeft aan dat hij/zij ontevreden is. Gemiddeld scoort de arbeidstevredenheid bij de 26 geïnterviewden een 6,9

Daarbij valt onder andere het volgende op:

- De oudere werknemer geeft gemiddeld vaker dan zijn jongere collega aan arbeidsontevreden te zijn. Dat geldt met name voor de werknemer van 55 en ouder. Dat komt ook tot uiting in het waarderingscijfer. In tegenstelling tot zijn jongere collega, waardeert die oudere werknemer (van 55 jaar en ouder) zijn arbeidstevredenheid met een onvoldoende (5,5).
- Van de geïnterviewden geeft het Uta-/hoger personeel vaker aan tevreden te zijn over het werk dan het bouwplaatspersoneel. Dat is ook zichtbaar in het waarderingscijfer van beide groepen voor hun arbeidstevredenheid. Het bouwplaatspersoneel geeft gemiddeld een **6,3**; terwijl het Uta-personeel de eigen arbeidstevredenheid waardeert met een **7,4**.
- De geïnterviewde werkenden zijn gemiddeld *minder arbeidstevreden* dan overige bouwwerknemers (op basis van de cijfers van de NEA 2016, sector bouw, zie verder blz. 61, tabel 6)

Uit het gesprek met de **teamleider** blijkt dat de meting van arbeidstevredenheid een *momentopname* is. In de vragenlijst beoordeelt de teamleider zijn arbeidstevredenheid met een 5. Zijn arbeidstevredenheid hangt bij hem af van de beheersing van de werkdruk, de beloning en de aandacht van de leidinggevende. Tussen het moment van invullen van de vragenlijst en het interview zijn er gesprekken geweest die hebben geleid tot een grotere werktevredenheid. Zo is er een plan voor minder werkdruk; heeft hij de werktijden wat meer in de hand (waardoor hij meer aandacht kan besteden aan thuis) en zijn er aanpassingen gekomen in zijn arbeidsvoorwaarden.

Negatieve ervaringen

Ontevredenheid op het werk heeft vooral te maken met de sfeer op het werk en de relatie met de leidinggevende. Een aantal geïnterviewden vindt de sfeer op het werk onvoldoende. In de gesprekken met die geïnterviewden komt nogal eens de cultuurverandering in de sector bouw aan de orde. De **metseelaar** verwoordt dit als volgt: *“Vroeger was het allemaal met mekaar, en nu is het ieder voor zich.”*

De **timmerman/ex-uitvoerder** is ontevreden en is zeer expliciet over zijn redenen daarvoor. Hij geeft aan dat hij *“het wel beu is, die hele bouwwereld”*. Hij bedoelt daarmee *“hoe er vanaf de top naar beneden wordt gekeken”*.

Ook hekelt hij de ontduiking van de cao via goedkope buitenlandse arbeidskrachten en het toenemend gebruik van flexwerk. *“Werkgevers, vooral de grootaannemers, gaan de cao ontduiken (door flexconstructies). Bij bedrijf H. maakte ik mee dat er ploegen uit het voormalig Oostblok werden*

binnengehaald en er gewoon tegen ons werd gezegd: 'jullie zijn 3x zo duur als deze ploegen'. Voor 1 van jullie kan ik 3 man van hen inhuren. Je doet het dan natuurlijk nooit goed, want al werk je 110% en zij voor maar 50%, dan heeft de aannemer toch 150% voor hetzelfde geld.

Mijn laatste aannemer was een onderaannemer en ik was de enige Nederlander op de bouwplaats. De stukadoors waren Arabieren; de betonvlechters waren Roemenen; de taal die de schilders spraken kon ik ook niet verstaan. Alleen de loodgieter sprak Nederlands, maar die was er maar af en toe".

De **timmerman/ex-uitvoerder** spreekt van een verkeerde verdienmentaliteit met tijdelijke contracten en mindere arbeidsvoorwaarden, zowel primair als secundair. Volgens hem komt die mentaliteit met name naar voren als je, zoals hij, 'op basis van een tijdelijk contract weer wordt aangenomen'.

"Het kwam er eigenlijk op neer dat ik bij de laatste aannemer – na 5 maanden op straat gestaan te hebben – in dienst kon komen, maar dat dan wel met al die cao-condities er vanaf. Ze zeggen: 'we houden de cao aan', maar mijn reisure worden niet meegerekend. Nog zoiets. Ik krijg als kilometervergoeding 19 cent, terwijl in de cao 31 cent staat etc.". Ja, maar die betaal ik niet, zegt de aannemer. Je kan dan kiezen: of je blijft thuis zitten of je doet het toch maar tegen mindere arbeidsvoorwaarden. En ik wilde graag werken".

Andere redenen die werkenden noemen als reden voor ontevredenheid zijn: 'Ik vind de verdiensten niet goed', 'Mijn leidinggevende heeft onvoldoende oog voor het welzijn van de medewerkers'; 'Ik vind de werktijden niet aantrekkelijk'; 'Ik vind het werk niet leuk'.

De **voorman gww** is niet zo tevreden omdat hij ander werk uitvoert is anders dan afgesproken: *"Ik was gekomen om betontimmerwerk te doen. Voordat je het weet sta je met een schep in je handen in de vuile grond te roeren".*

De **medewerker veiligheid en gezondheid** vindt dat de sfeer in het bedrijf is verhard. *"Mijn vroegere chef kwam voor mij op. Nu is er een keiharde cultuur. Het wordt harder, zakelijker. Zakelijk is niet per se verkeerd, maar dat harde wel (dat uit zich in makkelijker mensen ontslaan, sfeer en collegialiteit). Ik snap wel dat men op een gegeven moment een team wil met individuen die kampioen worden (dat is tenders winnen). Dat snap ik heel goed, want ons bedrijf zit niet vet in de opdrachten, maar dat willen ze wel heel graag. Maar je krijgt dan ook een angstcultuur".*

De **medewerker kopersbegeleiding** is van mening dat haar werk en dat van haar collega's 'enigszins wordt ondergewaardeerd'. Haar afdeling is onderbezet, dat komt volgens geïnterviewde vooral omdat kopersbegeleiding 'geen sexy beroep' is. Haar teamgenoten voelen zich *'minder gewaardeerd dan een werkvoorbereider'*.

Ze stelt dat, nu de markt aantrekt, voldoende mensen solliciteren op een vacature voor bijvoorbeeld werkvoorbereider, maar op een vacature 'kopersbegeleiding' reageren weinig

mensen. *“De functie is onbekend en wordt slecht betaald. Dat zal zeker ook te maken hebben met het feit dat 9 van de 10 verkoopbegeleiders vrouw is. Dus totaal anders dan in de rest van de bouw”.*

Positief

Een aantal van de geïnterviewde werkenden heeft een hoge arbeidstevredenheid. Dat relateren ze aan de autonomie in het werk; aan vriendelijke collega's en goede leidinggevendenden. Dat geldt bijvoorbeeld voor de **uitvoerder**. Hij voelt zich goed bij zijn bedrijf. In tegenstelling tot vroegere werkkringen wordt hij bij dit bedrijf wel gehoord door zijn leidinggevende. Bovendien werkt hij in een klein hecht team. Dat is, volgens hem, positief voor de sfeer in het team.

Veranderingen

Een aantal geïnterviewden is van mening dat de arbeidstevredenheid zou kunnen worden verhoogd door verandering van de cultuur in de bouw. Concreet wordt benoemd: minder flexwerk, de verbetering van de sfeer op het werk en betere secundaire voorwaarden. Ook worden genoemd: leuker werk, betere leiding, betere verdiensten, betere werktijden.

Een van de geïnterviewden, de **timmerman/ex-uitvoerder**, geeft een voorbeeld van een geslaagde manier om in de praktijk de arbeidstevredenheid te vergroten. Bij een eerder project gaf de projectleider aan dat er 'op deze bouw' veel verschillende werkzaamheden zijn voor een timmerman (stelwerk, betonbouw, bungalowbouw enzovoorts). De projectleider stelde voor dat iedereen de verschillende werkzaamheden met een rapportcijfer waardeert. Een 10 voor wat men het liefste willen doen en een 1 voor iets wat men helemaal niet wilt doen. Wel moest men aan de 25 punten komen. *“Kijk, die projectleider begreep het: het werkte heel goed. Dus vraag aan de jongens wat ze willen, want de ene timmerman is de andere niet”.*

De **medewerker kopersbegeleiding** hoopt dat de vakbond kan bewerkstelligen dat er meer waardering en respect en beloning komt voor het vak dat ze uitoefent.

Thema 9: de rol en positie van de vakbond		
Dimensies ↓	prioriteit van onderwerp →	In bijna alle interviews komt dit thema aan de orde. Bovenal kan dat worden gezien als een uiting van betrokkenheid. Enerzijds brengen geïnterviewden naar voren waarom ze wel of geen lid zijn van de vakbond; hoe ze over het beleid van de vakbond denken (wat de bond wel en niet zou moeten doen, wat doet ze goed etc.) en hebben ze opmerkingen over de communicatie van de bond met haar leden. Anderzijds gaan ze in op de rol die ze zelf zouden willen spelen in de bond (of waarom ze dat niet willen).
1.Ervaringen	Welke ervaringen hebben de geïnterviewden met dit thema?	<p>bond is nu telefonisch slecht bereikbaar door automatische telefoon, meerkeuze, doorschakelen, digitale omgeving). (lasser)</p> <p>De afstand tussen beleid van de bond en de praktijk is te groot (timmerman)</p> <p>De geïnterviewde zou best wel eens iemand van de FNV willen ontmoeten, maar daar heeft hij 's avonds geen tijd meer voor. (dakdekker).</p> <p>Pamfletten rondbrengen of manifestaties organiseren, dat hoeft van mij dus niet (dakdekker).</p> <p>Bijeenkomsten bezoekt hij echter nauwelijks vanwege tijdgebrek, afstand en beperkte relevantie van de thema's (uitvoerder).</p> <p>Niet tevreden is met de hoeveelheid zeggenschap die hij binnen de vakbond heeft. (arbo-coördinator).</p> <p>De kwaliteit van de kaderleden in de vertegenwoordigende organen van de bond laat te wensen over (arbo-coördinator)</p> <p>Het is te hopen dat je de andere dag wordt teruggebeld. Dat gebeurt vaak niet (timmerman/ex-uitvoerder).</p> <p>De FNV moet meer kijken naar de wereld om zich heen en wat de CAO moet bieden voor bouwvakkers (arbo-coördinator).</p> <p>Tijdsdruk respectievelijk lange werkdagen icm afstand tot de randstad vormen een belemmering om actief te worden in de vakbond (dakdekker).</p> <p>Lid vakbond vanwege de manier waarop de werkgever omgaat met het personeel (voorman gww).</p> <p>Het idee dat de vakbond onder één hoedje speelt met politiek (voorman gww).</p> <p>Boos omdat FNV pensioenswijziging niet heeft weten te voorkomen (timmerman).</p> <p>Zit niet voor de vakbond in de OR maar voor de werknemers en het bedrijf (planner materieel).</p> <p>OR heeft ongeveer 1 tot 2 per jaar ad hoc overleg met de bonden (planner materieel).</p> <p>Vakbond laat zich teveel leiden door bouwplaatspersoneel (planner materieel).</p> <p>De zzp-kraanmachinist is het eens met beleid en werkwijze van de FNV.</p> <p>De medewerker veiligheid en gezondheid constateert dat in het bedrijf waar hij heeft gewerkt men niet positief is over de vakbond.</p> <p>De kraanmachinist in loondienst is van mening dat de vakbond nauwelijks een vuist kan maken en niet daadkrachtig is.</p> <p>De Kraanmachinist in loondienst is van mening dat het Ledenparlement teveel macht heeft , terwijl eigenlijk de sectoren meer inbreng zou moeten hebben (de werkvloer).</p> <p>Ook is de kraanmachinist in loondienst van mening dat het vakbondshuis als inloophuis niet echt werkt.</p> <p>De meesterschilder constateert dat veel leden in het bedrijf hebben opgezegd. Hij weet waarom.</p> <p>De meesterschilder was decennialang erg actief binnen de FNV. Maar sinds de reorganisatie niet meer. Hij voelt zich erg slecht behandeld door de FNV.</p> <p>De meesterschilder is sinds kort ook niet meer op de hoogte van de ontwikkelingen in de bond. Ook zijn de contacten met de bond verdwenen.</p> <p>De meesterschilder heeft geen antwoord op de vraag wat er wel goed gaat met de FNV.</p> <p>De jongeren in de bouw hebben geen aanspreekpunt meer (uitvoerder betonbouw).</p> <p>Uitvoerder betonbouw: jongeren in de bouw willen geen lid worden van FNV jong, maar van FNV bouw.</p> <p>De teamleider is lid uit gewoonte. Hij maakt gebruik van de belastingservice en heeft advies gevraagd rond een arbeidsvoorwaardenprobleem . Hij vindt dat hij nog te weinig gebruik maakt van de bond.</p> <p>De voorman spoorbouw vindt de vakbond een 'nodig ding' , maar is geen lid meer</p>
2.Veranderingen (collectief en individueel)	Welke collectieve of individuele veranderingen worden voorgesteld of	<p>De vakbond zou direct persoonlijk contact met de leden moeten verbeteren (lasser)</p> <p>Hij is van mening dat de bond vooral wat voor hem en zijn beroepsgroep moet doen i.v.m. werkdruk.(uitvoerder).</p> <p>FNV moet zich bezig houden met de core-business, en dat betekent: wat gebeurt er in de bedrijven, bedrijfstakken? (arbo-coördinator)</p> <p>de bond moet meer op de bouwplaats komen (metselaar).</p> <p>Ondersteuning or en verbeteren(Lasser).</p>

<p>gerealiseerd?</p>	<p>FNV moet selectiever zijn in zijn werkplannen (arbo-coördinator) Sectoren binnen FNV moeten meer autonomie hebben (arbo-coördinator) FNV moet onafhankelijker worden van politiek (voorman gww). Vakbond moet zorgen voor beter loon (voorman gww). Wil eventueel wel contactpersoon worden, maar waarschuwt voor represailles (voorman gww). Vakbond moet pensioenleeftijd terugdraaien (timmerman). Planner materieel wil graag voor de toekomst een vast overleg met de bonden. De zzp-kraanmachinist laat mensen bouwplaats controleren die snel zien wat mis is, mensen zoals ik. De medewerker veiligheid en gezondheid vindt dat de vakbond zich meer op de werkvloer en in het kantoor moet laten zien. kraanmachinist in loondienst zou zelf wel betaald medewerker willen worden voor de bond. Kraanmachinist in loondienst stelt co-makership met DAS voor. Kraanmachinist in loondienst stelt dat de FNV meer vervolg moet geven aan acties: De meesterschilder is van mening dat de FNV zich harder moet opstellen. Ook moet de bond zichtbaarder zijn voor schilders. De meesterschilder stelt voor dat de FNV mensen bij elkaar brengt en samen met hen bedrijven in kaart brengt. De uitvoerder betonbouw heeft suggesties voor de benadering door de bond van haar leden. De uitvoerder betonbouw: FNV moet rekening houden met de levensfase. Uitvoerder betonbouw probeert jongeren te organiseren. Ook de inspecteur bouwtoezicht wil meer aandacht voor jongeren: De inspecteur bouwtoezicht is van mening dat de bond zich veel meer moet richten op de overheid als opdrachtgever. De inspecteur bouwtoezicht benadrukt bovendien dat daarbij het belangrijkste is dat er absoluut wordt ingezet op 'handhaving'. De inspecteur bouwtoezicht: de FNV moet meer aandacht besteden aan het 'voorportaal'. De teamleider heeft nooit zo nagedacht over een rol van de FNV in het bedrijf. De medewerker KAM is van mening dat de vakbond meer moet meedenken met bedrijven. De medewerker KAM is van mening dat de vakbond zich ook in cao-technische zaken flexibeler zou moeten opstellen. De medewerker P&O vindt dat ze zelf moet kunnen onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden</p>
----------------------	--

Ervaringen

In verschillende interviews komt de vakbond ter sprake. geïnterviewden brengen naar voren waarom ze wel of geen lid zijn van de vakbond en hoe ze over het beleid van de vakbond denken (wat de bond wel en niet zou moeten doen, wat doet de bond goed of slecht doet etc.). Ook hebben ze opmerkingen over de communicatie van de bond met haar leden.

Lidmaatschap

De **schilder** is sinds 3 maanden vakbondslid, voor het eerst in zijn 43 jarige loopbaan. De belangrijkste reden om lid te worden is dat hij vreest dat hij niet 'gezond de eindstreep haalt' terwijl tegelijkertijd onder druk van werkgevers is besloten om seniorendagen af te schaffen. Dat heeft hem heel boos gemaakt. Hij is ook lid geworden van de vakbond omdat hij positief is over het beleid van de bond inzake flexibele pensionering.

De **teamleider** is lid uit gewoonte. Zijn vader was 40 jaar werkzaam in de bouw en lid van FNV. Toen hij startte in de bouw werd hij meteen lid gemaakt door een collega. Hij denkt dat hij nog te weinig gebruik van de bond maakt, maar hij is wel tevreden.

De **voorman gww** is lid geworden van de FNV, vanwege de (slechte) manier waarop de werkgever omgaat met het personeel: *"Ja, je hebt toch een beetje een back-up, zeg maar."*

De **planner materieel** (tevens OR-lid) is meer dan 10 jaar lid van de vakbond, omdat hij sympathiseerde met een staking. Maar hij zit niet voor de vakbond in de OR, maar voor de werknemers en het bedrijf. Hij is het lang niet altijd eens met de standpunten van de vakbond. *"Waarom ikzelf lid ben van de vakbond? Ik heb geen keuze. Waar moet ik anders lid van worden. Ik wil wel van een werknemersorganisatie lid worden. Ik ben het met een heleboel dingen wel eens, maar wel steeds minder."*

De **jonge timmerman** is lid geworden van de vakbond toen hij in opleiding was. Hij is positief over de vakbond. *"Ik vind het makkelijk, als ik ooit in de clinch raak met de werkgever. Het krantje vind ik leuk"*.

De **timmerman** is geen lid meer van de vakbond, maar is wel 13 jaar lid geweest. Hij heeft zijn lidmaatschap om financiële redenen opgezegd. *"Financieel kwam het mij niet zo heel best uit. Het zijn allemaal maar kleine bedragen waar je aan meebetaalt, maar kleine bedragen worden grote bedragen. En toen had ik zoiets van: hier stop ik mee, daar stop ik mee. [...] Kortom: even door alle rekeningen heen, en toen kon ik het allemaal weer een beetje gedraaid krijgen."*

De **meesterschilder** constateert dat veel leden in het bedrijf hebben opgezegd. Hij weet waarom. *“Volgens mij hadden we 30 leden van de vakbond. Maar nu niet meer. We zijn niet zo geweldig tevreden. Met de cao. De FNV is op een zijspoor gezet. De jongens vragen me: ‘ik ben lid van FNV, maar waarom moet ik nu lid blijven?’ Ik weet niet meer wat ik moet vertellen aan de jongens om lid te blijven. Dat is jammer. En de jongeren in het bedrijf die weten niet eens wat een vakbond is. We krijgen de jeugd niet gemobiliseerd. En trouwens wat moet je tegen die jonge knapen zeggen? Waarom zouden ze lid moeten worden van de vakbond”.*

Vakbond in het bedrijf?

Slechts een enkele weet hoeveel collega's lid zijn van de vakbond. De **voorman gww** denkt dat het merendeel van het bouwplaatspersoneel bij zijn huidige werkgever lid is van de FNV. Op zijn werk hoort hij eigenlijk niets over de vakbond. Hij heeft een eenvoudige suggestie voor de bond om de positie te versterken: *“Je zult aanwezig moeten zijn op de bouwplaats.”*

In het bedrijf van de **planner materieel** is een verandering opgetreden in de medezeggenschapsstructuur. Daarover is wel informeel overleg geweest met de bonden, maar verder zijn ze daarbij niet betrokken. Volgens de planner materieel, tevens lid van de OR, heeft OR ongeveer 1x of 2x per jaar ad hoc overleg met de bonden. Hij wil graag voor de toekomst een vast overleg met de bonden met een vast agenda (b.v. over die opleidingsplannen). *“Want wat ons raakt, raakt de bonden natuurlijk net zo zeer. Want ook de bonden zien dat de genoemde veranderingen eraan komen”.*

De **medewerker veiligheid en gezondheid** constateert dat in het bedrijf waar hij heeft gewerkt, men niet positief is over de vakbond. *“Onlangs stonden ze van de metaalvakbond voor het hoofdkantoor te demonstreren. Niemand werd het moeilijk gemaakt om aan het werk te gaan. En wie vliegt er naar buiten? De ceo! En die zegt opdonderen. Iedereen in het bedrijf ziet dat of weet dat. Dat roept verschillende dingen op. De een zegt: ‘belachelijk, ze voeren actie voor een betere cao en daar is toch niets mis mee? Maar de meeste mensen zitten daarnaar te kijken en worden bang”.*

De **teamleider** is lid uit gewoonte. Zijn vader was 40 jaar werkzaam in de bouw en lid van FNV. Toen hij startte in de bouw werd hij meteen lid gemaakt door een collega. Hij vindt dat hij er 'te weinig gebruik van maakt'. Hij maakt gebruik van de belastingservice. Bovendien hebben hij en zijn collega's de FNV ingeschakeld bij problemen rond harmonisatie arbeidsvoorwaarden. *“Het arbeidsvoorwaardentraject moest worden vernieuwd; de directie wilde dat vereenvoudigen. Het was een heel vervelend traject. Ik had afspraken gemaakt dat ik in plaats van werkvoorbereider teamleider zou worden en dat we na de crisis de beloning zouden aanpassen. Dat is een hele strijd geworden. Mijn contract heeft daardoor zelfs bij iemand van de FNV gelegen; wel prettig om iemand achter de hand te hebben”.* Over een andere rol van de FNV in het bedrijf heeft hij nooit zo nagedacht.

Positieve ervaringen

Sommigen tonen zich expliciet content met de vakbond. Zoals de **schilder** die onlangs lid is geworden uit boosheid over het afschaffen van seniorendagen en positief is over het beleid van de bond inzake flexibele pensionering. Hij denkt overigens niet dat de vakbond veel aan zijn situatie kan doen. Hij is enthousiast over voorstellen van de bond voor flexibele pensionering: *“maar of ze het gaan redden, dat denk ik niet. Want door deze verkiezingsuitslag (Tweede Kamer verkiezingen 2017) komt alles voor mij precies aan de verkeerde kant”*.

De **uitvoerder** toont zich tevreden met het contact met de vakbond. De vakbondsvertegenwoordiger komt één of twee keer per half jaar op bezoek en spreekt met de uitvoerder en het bouwplaatspersoneel. Op vragen krijgen ze snel antwoord. Bijeenkomsten van de vakbond worden door hem echter nauwelijks bezocht vanwege tijdgebrek, afstand en beperkte relevantie van de thema's.

Ook de medewerker **veiligheid en gezondheid** meldt expliciet in het gesprek dat hij goed werd geholpen bij ontslag en goed werd ondersteund door FNV toen hij OR-lid was.

Negatieve ervaringen

De **voorman gww** vraagt zich af of de *'bond eigenlijk nog wel leeft'*. Hij heeft het idee dat de vakbonden 'onder één hoedje spelen met de politiek', waardoor veel werknemers het lidmaatschap afhouden. De FNV zou onafhankelijker moeten zijn.

Een aantal geïnterviewden heeft opmerkingen over de communicatie en de bereikbaarheid. Die laten volgens hen te wensen over. Genoemd worden problemen met de telefonische bereikbaarheid (slecht bereikbaar door automatische telefoon, meerkeuze, doorschakelen), Ook de geografische afstand speelt een rol: vakbondskantoren zijn al snel te ver weg en parkeergelegenheid is niet optimaal. Uit het interviewverslag met de **timmerman/ex-uitvoerder**: *“De vakbondskantoren zijn al snel te ver weg. Naar Bergen op Zoom is het gauw ruim een half uur rijden. Of de bereikbaarheid laat te wensen over. In Dordrecht kun je nauwelijks parkeren. Een andere mogelijkheid is bellen naar Woerden en hopen dat je de andere dag wordt teruggebeld. Dat gebeurt vaak niet. Al moet ik zeggen dat ik ook de ervaring heb dat 'als het echt moet', ze wel snel zijn in Woerden. Maar dan moet je wel doorgeven dat het een soort noodgeval is”*.

De **lasser** vindt dat 'de vakbond teveel op afstand van de leden staat' (*“Weet je wat er nou is? Ze zitten allemaal in die ivoren torentjes en via de telefoon regelen ze het. En dat werkt niet.”*). Hij constateert dat het contact van de bond met de leden minder is geworden. *“Daar is het eigenlijk misgegaan, nou dat ik dit zeg... Vroeger kon je bijvoorbeeld bonnen inleveren bij de plaatselijke vertegenwoordiger, dan hadden mensen binding, werden mensen lid gemaakt. Dat*

ging hartstikke goed, massaal kwamen de mensen, maar op een gegeven moment moest alles bij mekaar. Dat was een gevecht, dat wil je niet weten..."

De **timmerman** vindt dat de 'mensen van de bond te ver afstaan van de praktijk'. *"Laat nou eens een keer een stel bondsmensen meegaan, op die grote bouw. Lekker sjouwen; heen en weer lopen, je werkschoenen aan, helm op je kop. [...] Als ze dan aan het eind van de maand nog vel op de vingers hebben, nou, dan weten ze hoe het is. Ze weten nu niet waar ze het over hebben."*

De **lasser** is van mening dat het samenvoegen van afdelingen, regio's én vakbonden ook geen goede invloed heeft gehad op dat contact. *"Op het sociale, dat de mensen zich gehoord voelen, dat ze korte lijntjes hebben zeg maar.. Daar is heel wat mis gegaan, dat de mensen zich in de steek gelaten voelen zeg maar, niet de persoonlijke aandacht meer."*

Daarnaast is er volgens hem weinig duidelijkheid en een slechte manier van informatie-verschaffing vanuit de vakbond: *"Duidelijkheid is de beste manier van communicatie en niet mensen bestoken met pakken papier. Mensen in de bouw zitten meer in een doe-cultuur dan in een beleidscultuur. Het zijn doeners!"*

Sommigen zoeken de verklaring ook bij zichzelf. Zo zou de **dakdekker** 'best wel eens iemand van de FNV willen ontmoeten, maar daar heeft hij 's avonds geen tijd voor (over). De **uitvoerder** merkt hierover op dat hij bijeenkomsten nauwelijks bezoekt vanwege tijdgebrek, afstand en beperkte relevantie van de thema's.

Beleid van de vakbond

Een enkeling verwijst naar het 'beleid van de bond'. Zo heeft de **timmerman** een uitgesproken mening over de vakbond. Hij is boos over het feit dat de FNV de pensioensleeftijd naar 67 niet heeft kunnen tegengehouden. *"Wie er ook beter van wordt, niet wij; niet de bouwvakker. [...] Maar zij die aan het bewind zijn, die vertrouw ik voor geen meter. [...] Nog effetjes en dan moet je tot je 70^e werken. Nog effe, en dan krijg je een plaat mee: 'maak daar je kistje maar van'. Dan ben ik dood van de bouw afgedragen. Daar draait het op uit hoor!"*

De timmerman is zeer kwaad over de pensioenwijziging (*"Ja, natuurlijk! [...] De vut is eraan gegaan, ook door de bond. Ja, gooi maar weg, schuif maar op!"*). Hij vindt dat de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd moet worden teruggedraaid.

"Het houdt op, op een gegeven moment. De mensen die willen stoppen, die kunnen niet stoppen, die moeten maar door. En Den Haag beslist weer: we gaan van 65 naar 67, en dadelijk is het 70. En tegen de tijd dat ik mag gaan genieten, ben ik 75. Dan mag ik stoppen. En dan is het niet meer nodig, dan ben ik er niet meer."

Als de FNV hier iets aan zou kunnen doen, zou hij ook nog wel weer lid willen worden: *"Maar dan moeten ze er wel voor knokken."*

De **planner materieel** is van mening dat vakbond laat zich teveel leiden door bouwplaatspersoneel en 'te weinig hun oor te luister leggen bij bijvoorbeeld de Uta-mensen en anderen, die het werk moeten organiseren'. Als voorbeeld noemt hij dat bonden wel sterk reageren op het feit dat er bij zijn bedrijf flex-personeel rondloopt, maar 'dat ze niet weten of navragen waarom die er zijn'. Zijn bedrijf, zo stelt hij, neemt slechte onderaanneming serieus 'ook al beweert de vakbond van niet'.

De **zzp-kraanmachinist**, geen vakbondslid, steunt sterk het 'beleid en werkwijze van de FNV ten aanzien van veiligheid': *"Er moet vooral controle zijn op de omstandigheden waaronder mensen werken. Ze moeten de opdrachtgever op de nek zitten. En ook die 'echte banen creëren', dat vind ik wel goed. Wel heeft hij een tip. "Zet voor de controle op de bouwplaats mensen in die snel zien wat mis is; mensen zoals ik"*.

De **kraanmachinist in loondienst** is daarentegen van mening dat 'de vakbond nauwelijks een vuist kan maken en niet daadkrachtig is'. Daarvoor geeft hij een aantal redenen.

Hij vindt te vaak de kwaliteit van de netwerkpersoneel (medewerkers FNV) ondermaats. *"Ze hebben geen affiniteit met de bouw. Of hebben helemaal geen weet van kraanmachinisten. Geen kalk aan de schoenen. Die mensen doen allemaal goed hun best, maar op de bouw moet veel meer 'de taal van de bouwvakker' worden gesproken. Als ze mij morgen een baan bij de FNV aanbieden, dan zou ik dat doen."*

Hij schetst het beeld van een machteloze bond. *"Maar als ik straks wat hebt, en de bond nodig heb, dan denk ik niet dat de bond mij kan helpen. Maar als ik dat al denk, als actief kaderlid, hoe moet iemand anders dan wel niet over de bond denken?!!"*

De **meesterschilder** heeft eigenlijk geen antwoord op de vraag 'wat wel goed gaat bij de bond'. *"Het is jammer dat ik daar zo heel erg goed over moet nadenken. Ik ben bang dat er niet veel goed gaat. Ik denk erg weinig. Ze maken nog een vakbondsblad, daar staan dingen in die we eigenlijk al wel weten"*.

De **arbo-coördinator** is van mening dat de FNV meer moet kijken naar de wereld om zich heen en wat de CAO te bieden heeft voor bouwvakkers. Hij toont zich niet tevreden met de hoeveelheid zeggenschap die hij binnen de vakbond heeft. (al 35 jaar lid).

Hij stelt: *"Wat je natuurlijk ziet, of het nou moest of niet, is dat het een hele andere organisatie is geworden. En ik hoor ze nog zeggen: 'we gaan dichterbij de leden toe' maar we hebben nog nooit zoveel afstand gehad als nu. Dat ledenparlement, dat is geen wijs besluit; het is echt een ver-van-mijn-bed-show geworden. En vervolgens ze alle lagen, die heel specifiek en herkenbaar waren, eruit gesloopt. [...] De afstand is nog nooit zo groot geweest!"*

“Het is te breed. Vroeger waren we als bond weliswaar gefragmenteerd, maar echt ingericht op onderdelen waar we echt goed in waren, hè? En nu hebben we alles op een hoop gegooid en vindt niemand zijn eigen ei meer terug. Het is allemaal veralgemeniseerd, geglobaliseerd en dus... ik vind dit afstand.”

Ook stelt hij vraagtekens bij de ‘vertegenwoordigende organen van de bond’. Zo zijn in zijn ogen de onderwerpen in de sectorraden te divers en zitten er teveel ‘verschillende soorten mensen’ in: *“Voorheen zaten we met de bouwvakkers bij elkaar. Er kon links of rechts een metselaar tussen zitten, en vroeger soms ook nog een ijzervlechter. Maar die branches zaten bij elkaar. Wat heb ik nu? Ik heb nu de sectorraad Bouwen en Wonen. Daar zitten wat bouwvakkers in, daar zitten ook nog schilders in; natuursteenbewerkers, dakdekkers. Maar daar zitten ook mensen van de woningcorporaties in! Weet je hoe verschillend allemaal zijn? Weet je hoeveel een bouwvakker verschilt van de secretaresse van een woningcorporatie? Die snappen echt niets van onze wereld! En die mogen wel meebeslissen en wij moeten wel meedenken over oplossingen in hun bedrijfstak.”*

Ook qua onderwerp voelt hij dat de afstand met de bond toeneemt. Zo vindt hij de onderwerpen, die door FNV Lokaal worden ingebracht, niet van toepassing op zijn situatie. *“En de ene keer gaat het over senioren, dan gaat het over rollators, en dan gaat het over ziekenhuizen. Ik heb daar niks mee! Dus ik wil dingen doen die mij interesseren en met mijn werk van doen hebben. [...] En niet omdat FNV Lokaal zoveel mogelijk mensen moet trekken. Ik heb daar niks mee, ik ben niet aan de rollator toe.”*

De **kraanmachinist in loondienst** is van mening dat het Ledenparlement teveel macht heeft, terwijl eigenlijk de sectoren meer inbreng zou moeten hebben (de werkvloer).

“Geluiden van de werkvloer komen niet goed door. Het gaat over teveel schijven; en uiteindelijk bepaalt het ledenparlement, maar ik als vrijwillig kaderlid mag niet kiezen. We wilden “dichter naar de leden”, maar dat lijkt niet echt te lukken. Vroeger had je regionale en concernkadergroepen en dan was er wel direct contact met het werk. Op de bouwplaats, buiten, voelt men zich veelal in de steek gelaten door de bond”.

De **meesterschilder** was decennialang behoorlijk actief binnen de FNV. Maar sinds de reorganisatie niet meer. Hij voelt zich slecht behandeld door de FNV.

“Ik heb me mijn hele leven ingezet voor de vakbeweging en ben enorm teleurgesteld, niet alleen over de onderwerpen waarmee ze zich bezighouden. Er zijn geen of weinig echte vakbondsmensen meer met kalk aan de schoenen.

Hij laat een foto zien van Herman Bode. *‘Die stond met tranen in de ogen, dat was echt. Daarna hebben we er zo een niet meer gehad. Hij was een echte vakbondsmen. Onze bestuurders binnen de FNV Bouw hadden vroeger kalk aan de schoenen. Ik snap het allemaal wel. Net als vroeger werken er*

nu ook een hoop mensen bij de vakbond, maar die werken niet vanuit hun hart. Ze moeten ergens werk hebben en dat is dan op het kantoor van de FNV.

Onze afdeling waaraan ik heel lang verbonden ben geweest, is opgeheven. Ik was vraagbaak en 25 jaar voorzitter en ik heb het jongerenwerk opgezet. En dan gaan al die vakbonden samen. [...] De afdelingen zijn opgegaan in het grote geheel. En ja, dan hef je de afdeling op en wordt de kas leeggehaald en dan wordt het nooit meer iets. Kijk, ik had wel in dat groter geheel kunnen gaan meedraaien en mijn spreekuur kunnen behouden en 4300 klanten krijgen, maar dat wil ik niet. Ik had een eigen spreekuur. Ik wil dat spreekuur, alleen maar voor leden van de bouw. Ik heb immers zelf twee handjes”.

De **meesterschilder** vindt dat de bond zijn (kader)leden te weinig waardeert. Zelfs als de afdeling wordt opgeheven. *“We hadden hier een afdeling en die moesten ermee stoppen. Ik stel voor: ‘zullen we een keer die mensen bijeen roepen en hen toespreken. Zoiets als ‘fijn dat jullie dat gedaan hebben; dat waarderen we en ze krijgen nog een handje krijgen en een kopje koffie’. Maar ze hebben helemaal niks gehad. Toen we onze laatste jaarvergadering hadden, hebben we zelf de mensen die hand- en spandiensten hebben verricht bedankt en nog wat leuke gegeven. En wat doet de vakbond, niks. Het is schandalig; ik durf het eigenlijk aan niemand te vertellen.*

Hij is ook niet meer op de hoogte van de ontwikkelingen bij de bond. Ook zijn contacten met de bond zijn verdwenen: *“Afen toe wordt ik nog gebeld. Ik ben eruit geschopt. Ik mag niets meer. Ik moet ze doorsturen.”*

De **uitvoerder betonbouw** constateert dat de jongeren in de bouw geen aanspreekpunt meer hebben. Daardoor loopt de animo voor vakbondswerk terug: *“We zijn begonnen met 15 actieve mensen; laatste vergadering waren er nog drie”.* Dat heeft vooral te maken dat er geen activiteiten meer worden georganiseerd. *“De bestuurder roept een vergadering bijeen en dat is het dan”.*

Hij stelt dat de bestuurder best van goede wil is, maar *“het is alsof mijn moeder op bezoek komt en vraagt of ik lid wil worden. Je moet als FNV veel meer gaan doen dan een vergadering uitschrijven, dat werkt niet meer. Ik stelde aan de jongelingen voor om dan maar lid te worden van FNV-jong, maar dat wilden ze niet. Ze zijn, net als hij, werkzaam in de bouw. Ik denk dat een deel zich graag had ingezet voor de bouw. Nu zijn ze weg”.*

De **voorman spoorbouw** vindt de vakbond een ‘nodig ding’, maar is geen lid meer. Hij is jarenlang actief lid geweest binnen FNV Bouw. Hij was onder andere lid van de bondsraad. Daar heeft hij slechte ervaringen mee. De oudere leden in die raad hielden vast aan oude praktijken (ze waren bijvoorbeeld tegen digitalisering van de ledenservice en wilden uitsluitend FNV-bouwleden bedienen). En degenen die vernieuwingen wilden, zoals deze voorman, werden ‘monddood gemaakt’. Daarom is hij gestopt als vrijwilliger en heeft hij jaren geleden zijn lidmaatschap opgezegd.

Hij vindt desondanks de vakbond een 'nodig ding, want samen sta je sterk'. Anderzijds constateert hij dat in de loop der jaren mensen ook mondiger zijn geworden. En er was volop werk: *"Als je je over de toekomst geen zorgen hoeft te maken, en als je zelf je mannetje staat tegenover je baas, wat doe je dan bij een bond?"*

Veranderingen

De geïnterviewde werkenden doen verschillende soms tegenstrijdige voorstellen tot verandering. Die voorstellen variëren van verbetering van de communicatie; een actievere opstelling van de bond; voorstellen voor een ander beleid en meer aandacht aan bepaalde doelgroepen

De vakbond moet de communicatie verbeteren

Sommige geïnterviewden brengen naar voren dat de vakbond beter moet communiceren met leden en werkenden in de bouw.

De **inspecteur bouwtoezicht** is van mening dat de FNV meer aandacht moet besteden aan het 'voorportaal'.

"De telefonische bereikbaarheid en deskundigheid zijn juist van belang en moeten perfect zijn bij dat eerste contact met de bond. Dus niet zomaar doorverwijzen; veel hogere eigen deskundigheid van de medewerkers; niet meer dan 1x doorverwijzen naar de echte goede specialist (OR/ arbo etc.)

Hij weet dat zijn gemeente daar veel werk van heeft gemaakt. Zo stelt zijn gemeente bijvoorbeeld de norm dat 'je niet meer dan 2x mag doorverwijzen'. 'Keuzemenu mag niet meer dan uit maximaal 2 opties bestaan' etc. *"Daar kan de FNV nog veel van leren"*.

Ook hebben verschillende geïnterviewden suggesties gedaan om leden en potentiële leden anders te benaderen. Zo vindt de **uitvoerder betonbouw** dat de FNV veel meer 'een open en meer vragende benadering' zou kunnen aannemen. Gevoelsmatig denkt hij dat het verschil zit in het hebben van een meer open en vragende houding en in een niet-betweterige inzet.

De vakbond moet actiever worden

Ook zijn sommige geïnterviewden van mening dat de bond actiever moet worden, en vooral meer zichtbaar moet zijn op de bouwplaats.

De **timmerman/ex-uitvoerder** is van mening dat de bond veel meer op de bouwplaats moet komen. Dat is nu echt te weinig. Hij vindt dat de bond veel meer de praktijk moet controleren en minder de werkelijkheid zoals die op papier wordt gezet: *"Kom eens een keer op de bouwplaats; en vraag het echt aan de mensen op de bouwplaats. Dus niet de papieren controleren"*.

De moeilijkheid is wel dat je als vakbond niet zomaar de bouwplaats opkomt. Hij kent als ex-uitvoerder beide kanten en weet dat uitvoerders niet staan te springen om de vakbond te ontvangen. Toch moet dat veel meer en vaker plaatsvinden. Door dat directe contact heb je volgens hem ook meer invloed op de onderwerpen die het bouwplaatspersoneel bezighoudt. Hij geeft als voorbeeld de vakantiespreiding. Hij stelt dat bedrijf H. geen vakantiespreiding wilde, terwijl hij zeker weet dat werknemers daar wel behoefte aan hebben. Het bedrijf heeft een eigen enquête gehouden onder het personeel waaruit zou blijken dat 85% geen bezwaren heeft tegen een vaste bouwvakvakantie. De bond had geen eigen informatie (van leden en werknemers) en kon daar niets tegenover stellen.

De **kraanmachinist in loondienst** heeft weleens voorgesteld om een 'co-makership met DAS-advocaten' aan te gaan: *"Want veel bouwvakkers zien dat DAS tot een oplossing komt (soms met geld; soms met een vast contract). Die individuele belangenbehartiging van de vakbond loopt niet goed. Wel ziet hij dat het moeilijk is voor de bond, "omdat we in Nederland zitten met een bange werknemer"*.

De **meesterschilder** stelt voor dat de FNV mensen bij elkaar brengt en samen met hen bedrijven in kaart brengt. *"Probeer mensen bij elkaar te krijgen en in kaart te brengen welke werkgevers we hebben en wat ze allemaal uitvreten. Probeer dan zoveel mogelijk mensen te bezoeken op de werkplek, en als dat niet mag dan bellen we de werknemers. En probeer kenbaar te maken dat het anders kan. De slechte werkgevers zou ik in het daglicht zeten. Een zwarte lijst, met de bedoeling om aan te geven hoe ze met de werknemers omgaan"*.

De vakbond moet een ander beleid voeren

Ook zijn er geïnterviewden die van mening zijn dat de vakbond haar beleid moet wijzigen.

De **arbo-coördinator** is van mening dat de FNV zich meer met zijn kerntaak moet bezighouden, dat wil zeggen: *"We moeten ons bezig houden met de corebusiness, en dat betekent: wat gebeurt er in de bedrijven, in de bedrijfstakken?"*

De **voorman gww** vraagt zich af of de 'bond eigenlijk nog wel leeft'. Hij heeft het idee dat de vakbond onder één hoedje spelen met de politiek, waardoor veel werknemers het lidmaatschap afhouden. Daarom zou wat hem betreft de FNV zich onafhankelijker moeten opstellen.

De **kraanmachinist in loondienst** stelt dat de FNV meer vervolg moet geven aan acties. *"Een filmpje of op tv is leuk maar het gaat om het een vervolg geven. Daar is iets te weinig over nagedacht en daar zouden kaderleden bij betrokken moeten worden. Met name dus bij de politieke acties"*. Hij stelt ook voor dat de FNV hierbij *meer en andere coalities zoekt*, zoals bijvoorbeeld ten aanzien van de hijsproblematiek. Die zou hij graag willen aankaarten bij de Onderzoeksraad voor de Veiligheid.

De **meesterschilder** is van mening dat de FNV zich harder moet opstellen. *“Ik zou graag zien dat harder zich wat harder opstelt. Niet dat watjes gedoe. Niet zomaar akkoord gaan met voorstellen die nergens op slaan, zoals onze cao. Die hebben ze toch over zich heen laten lopen. We hebben weinig slagkracht”.*

De **inspecteur bouwtoezicht** is van mening dat de bond zich veel meer moet richten op de overheid als opdrachtgever. Die zou gedwongen moeten worden niet meer alleen voor de ‘laagste prijs’ te gaan. Hij bepleit dat de bond eigen beleid ontwikkeld voor aanbestedingen (van de overheid als grote gemeenten, waterschappen etc.). Hij benadrukt bovendien dat daarbij het belangrijkste is dat er *‘absoluut wordt ingezet op ‘handhaving’*. Met name van ‘handhaving van gelijk loon voor gelijk werk’. Hij vindt het een goede zaak dat de nieuwe wetgeving over ketenaansprakelijkheid (waardoor de opdrachtgever nu ook aansprakelijk kan worden gesteld als de aannemer in gebreke blijft) er is, maar *“handhaving is de bottleneck”*.

Hij bepleit dat de vakbond die handhaving verder oppakt. *“Al weet ik dat inzicht in b.v. loonstaten een moeilijk verhaal is om die boven water te krijgen. Het is goed als de bonden misstanden constateren, maar er kan meer”.*

Zo pleit hij ervoor dat de bond bij gemeente als opdrachtgever benadrukt een ‘privaatrechtelijk overeenkomst’ op te stellen waardoor de aannemer moet bewijzen dat hij het juiste uurloon betaalt en dat de vakbond desgewenst inzage krijgt in de noodzakelijke papieren. *“Daardoor is controle en dus handhaving veel beter mogelijk”.*

Hij vindt dat de bond te weinig bij de (grote) gemeente binnenstapt. De bond zou veel beter en strategischer moeten omgaan met grote gemeenten, die opdrachtgever zijn. *“Neem de gemeente Rotterdam, die van plan is Feijenoordcity aan te leggen. Zo’n groot project leent zich uitstekend om dit soort nieuwe dingen – zoals zo’n privaatrechtelijke overeenkomst – als bond te bepleiten”.*

De **medewerker KAM** is van mening dat de vakbond meer moet meedenken met bedrijven. Zij ziet nu veel meer dat er samenwerking tussen directie en medewerkers wordt gevraagd, waardoor er meer flexibiliteit nodig is, ook bij cao-afspraken. Dat kan ook omdat er veel meer individuele afspraken gemaakt gaan worden. En dat is nodig. Die moeten dan juist met de OR of de PVT worden gemaakt, die in belang zouden moeten toenemen. Maar ook in cao-technische zaken zou de vakbond zich flexibeler moeten opstellen, zoals de mogelijkheid van één cao. *“Eigenlijk is het hele klimaat wat veranderd; dat is veel breder dan de bouw. De cao stamt nog uit de tijd van de tegenstellingen”.*

De **medewerker P&O** vindt dat ze zelf moet kunnen onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden. *“Vaak wordt de vakbond als dreigement gebruikt, zo in de trant van ‘dan stap ik naar de vakbond’.* *Dat vind ik best wel lastig. Je zit toch bij een werkgever omdat je daar graag wil werken. Begrijp me goed, die 43 dagen vind ik heel fijn, maar heb ik ze echt nodig? Nee. Je zou wat meer ruimte willen*

hebben om te variëren per persoon. Wat Pietje nodig heeft, heeft Jantje niet nodig. Hoezo kunnen de vakbonden weten wat ik wil? Ik zou een minimum-cao willen”.

De vakbond moet aandacht besteden aan bepaalde doelgroepen

Sommige geïnterviewden benadrukken dat de vakbond meer aandacht moet besteden aan bepaalde doelgroepen, met name jongeren en Uta-ers.

Zo vindt de **planner materieel** dat bonden veel meer de mening van Uta zouden moeten zien te achterhalen. Binnen zijn bedrijf schat hij de organisatiegraad in zijn totaliteit als laag in: zo'n 10-12%. Volgens hem komt dat omdat het bouwplaatspersoneel nog wel redelijk georganiseerd is – zijn inschatting is zo'n 35/40% - maar de organisatiegraad onder Uta-personeel bedraagt waarschijnlijk maar enkele procenten.

“Als je dan bedenkt, dat er de laatste tijd veel meer Uta is bijgekomen en, gelet op de ontwikkelingen die we zojuist hebben besproken, zal Uta alleen maar toenemen. Dan moet er echt iets gebeuren.....bij de bonden. Een flink deel van Uta zegt ook ‘ik doe mijn eigen zegje wel’. Die moet je als vakbond dus iets anders bieden”.

Hij heeft geen uitgesproken ideeën over hoe de bond meer Uta kan aantrekken. Het zit wat hem betreft mogelijk in de houding.

“De vakbond zou zich informatiever moeten opstellen. Nu zegt de vakbond veel te snel dat ‘we de barricaden opgaan’, terwijl de actiebereidheid (zeker in die vorm) er helemaal niet is bij jongere mensen. Dat ineens binnenlopen en zonder afspraak tegen de uitvoerder zeggen dat ‘je iedereen over een half uur in de kantine wilt hebben’ werkt niet of werkt zelfs averechts. Waarom niet netjes een afspraak maken voor bijvoorbeeld aanstaande maandag, zodat de planning van de aannemer niet in het honderd loopt? ”.

De **meesterschilder** is van mening dat de bond zichtbaarder moet zijn voor schilders. *“Die bestuurders. Ik heb nog nooit niemand op een bouw gezien. Ze gaan naar grote projecten met mooi weer. Maar bij ons komen ze niet. We hebben er ooit een gehad, die was fanatiek, daar kon ik wel iets mee. Daar waren ze binnen de organisatie niet blij mee”.* Ook de **uitvoerder** is van mening dat de bond vooral wat voor hem en zijn beroepsgroep moet doen (in verband met de werkdruk).

De **uitvoerder betonbouw** is van mening dat FNV rekening moet houden met de levensfase en leden ook bewust moet maken van die levensfase. Zijn inzet is dan – en die mist hij bij de FNV – dat *“men let op de punten waarop werkenden (en juist ook jongeren) zitten of kunnen gaan zitten”.* *“Als je 18 bent heb je andere belangen dan als je 25 bent; en weer anders dan je 30 of 40 bent. Elke levensfase heeft weer wat anders. Als je 18 bent, wil je een wagen of een mobiele telefoon, maar ben je absoluut niet bezig met je pensioen. Als je 30 bent wil je misschien huis/hypotheek en dan is dus een vast contract nodig.*

Daarnaast wordt gepleit voor 'meer voordelen voor de leden; vooral om jongeren te trekken. De **lasser** verwoordt dat als volgt: *Waar het om ging, en daar heb ik ook nog een hele duidelijke mening over, het gaat om leden. Wij moeten jonge leden hebben! Dat loopt schrikbarend achteruit. Een lid van de FNV moet beter af zijn dan met alleen de algemene CAO. Natuurlijk hebben leden op het moment voordelen zoals belastinghulp, maar het is niet genoeg om jonge leden te trekken"*

De **uitvoerder betonbouw** probeert zelf jongeren te organiseren via het opzetten van een jongeren-netwerk. Hij heeft 35 jongeren gebeld en ongeveer 10 willen wel een keer komen praten. Dan moet over een maand of zo plaatsvinden en hij wil een groep van ongeveer 100 jongeren gaan bouwen.

Ook de **inspecteur bouwtoezicht** wil meer aandacht voor jongeren. Naar zijn mening blijft de aanwas van jongeren een enorm probleem, maar er zijn maar 2 momenten dat 'jongeren zich bij bond zouden kunnen en willen aansluiten: als ze, uit school, in de bedrijfstak gaan komen en bij problemen'.

"Dus laat je zien op scholen, vakopleiding etc. en maak het daar voor jongeren aantrekkelijk om lid te worden. Die momenten zou de bond veel meer moeten benutten".

Actief worden in de vakbond

In sommige gesprekken komt de vraag naar voren of betrokkene actief wil worden in de vakbond. De **dakdekker** wil wel meepraten en informatie uitwisselen, Maar voelt zich geen actievoerder. *"Meepraten, dat vind ik wel mooi. Ervaring wisselen, praten over: goh, kan het ook anders? Pamfletten rondbrengen of manifestaties organiseren, dat hoeft van mij dus niet. Kijk de bond vraagt vaak: kom alsjeblieft manifestatie houden, maar aan de kant van het land doen ze dat niet. Dat is in Den Haag, veel te ver weg!"*

De **dakdekker** zou eventueel wel actief willen worden. Maar tijdsdruk, respectievelijk lange werkdagen en de afstand tot de randstad vormen een belemmering om actief te worden in de vakbond (dakdekker). *"Het ligt eraan wat. Als het in mijn vrije tijd moet, ja, dan wordt dat krap. 's Avonds heb ik sowieso al geen tijd en als ik 's avonds tijd zou hebben dan wordt het zo laat. Ik moet 's morgens 6 uur op zijn en dan is het niet te doen. Ik zou best wel in de bond een betekenis willen hebben, maar ik zit te kijken naar de afstand altijd."*

De **voorman gww** zou zelf eventueel wel een contactpersoon willen zijn, maar waarschuwt ook voor de gevolgen op zijn werk: *"Daar staan serieus represailles op. Ik denk dat ze bij ons niet blij zijn als er iemand de hele tijd aan de bel trekt."*

Bijlage 3: Casebeschrijving: invoering van digitaal bouwen bij een groot bouwbedrijf.

“Als we geld willen verdienen is de bouwplaats niet het podium voor improvisatie”.

3.1 Over invoering van digitaal bouwen (BIM) bij groot bouwbedrijf

Doel casebeschrijving

In de interviews met de ‘groep van 26 werkenden’ hebben we aansluiting gezocht bij de ervaringswereld van die werkenden. We hebben in die interviews er bewust voor gekozen niet de term ‘sociale innovatie’ of een specifieke invalshoek van technologische of sociale innovatie centraal te stellen. In de interviews kregen de eigen ervaringen van werkenden, in termen van werknemersbelangen, volop de aandacht.

Voor de twee casebeschrijvingen – die uitvoerig worden beschreven in bijlage 3 en bijlage 4 - doen we dat anders. Met de casebeschrijvingen kiezen we *juist wel* als invalshoek de invoering van een belangrijke technologische of sociale innovatie op bedrijfsniveau. Met een tweetal casebeschrijvingen willen we inzicht krijgen in de daadwerkelijke handelingsmogelijkheden en handelingsbeperkingen om - met name op bedrijfsniveau - werknemersbelangen te realiseren. Een case is opgebouwd uit gesprekken met leden van de directie en werknemers van het desbetreffende bedrijf, waarbij binnen de case – voor de invoering van die innovatie - nadrukkelijk de relatie met werknemersbelangen wordt gelegd.

Aan elke case liggen zo’n 7 interviewverslagen ten grondslag. Er is gesproken met verschillende werknemers van het bedrijf zoals uitvoerders, projectleiders, OR-leden, functionarissen op het gebied van arbo, coaching, werkvoorbereiding, digitalisering en BIM-modellering.

Voor deze eerste case is gekozen voor de invoering van ‘*digitaal bouwen*’ bij *grootbedrijf X*, waarbij concrete aandacht uitgaat naar de invoering van BIM (Bouw Informatie Model) binnen het gehele bouwbedrijf. Deze case wordt hieronder uitgewerkt aan de hand van een drietal hoofdvragen:

- 1) *Digitaal Bouwen bij bouwbedrijf X: invoering van BIM.* Daarvoor wordt aandacht besteed aan verschillende deelvragen. Binnen welk kader van technologische vernieuwingen moet het bouwbedrijf opereren? Hoe is de invoering van BIM binnen het bouwbedrijf verlopen; wat betekent dat voor bouwbedrijf X-regionaal en wat is de (*interne*) stand van zaken op dit moment? Wat betekent het voor de (*externe*) samenwerking van het bouwbedrijf met andere partners / leveranciers; dus voor de samenwerking binnen de keten?
- 2) *Belangrijkste redenen voor invoering BIM en betekenis voor werknemersbelangen.* Wat zijn de belangrijkste redenen voor het bouwbedrijf om BIM in te voeren? In hoeverre hebben werknemersbelangen hierbij een rol gespeeld? In hoeverre zijn ondernemingsraden en vakbonden hierbij actief betrokken? Ontwikkelt het bouwbedrijf BAM vanuit geschetste

motivering - in aanvulling op BIM - nog ander beleid of andere maatregelen dat hieraan bijdraagt?

- 3) *Balans: positie en rol van vakbond.* Ligt het, op basis van de casebeschrijving, voor FNV Bouw voor de hand om aansluiting te zoeken bij het digitaal bouwen zoals bouwbedrijven als X dat aan het ontwikkelen zijn? Op welke manier zouden welke werknemersbelangen hierbij hernieuwde aandacht kunnen krijgen?

Technologische ontwikkelingen

Volgens één van onze gesprekspartners moet bouwbedrijf X worden gezien als een bouwbedrijf dat een *voorloper* is op het gebied van nieuwe technologieën. Dat heeft, volgens gesprekspartner, niet alleen te maken met de grootte van dit bouwbedrijf – het behoort bij de top 5 van grote bouwbedrijven van Nederland - maar ook met de eigen insteek van bouwbedrijf X. Zo is binnen dit bouwbedrijf een speciale groep samengesteld – de groep ‘Innovaties en start-ups’ - die continue op zoek is naar allerlei innovaties die voor het bedrijf van belang kunnen zijn. *“Het is een serieuze business’ en ongeveer acht personen hier voltijds bij betrokken”.*

Het kader, waarbinnen X een voorloper wil zijn, wordt gevormd door enkele grote technologische veranderingen, die van grote invloed zijn. De bouwnijverheid zal in de nabije toekomst, volgens bijna al onze gesprekspartners, door deze ontwikkelingen ingrijpend veranderen. Deze technologische veranderingen en ontwikkelingen zijn:

a) *Het digitaal bouwen.*

Het digitaal bouwen (bouwen met BIM/3D en 4D) speelt nu al voor all1e grote werken van dit bouwbedrijf een belangrijke rol. Niet voor niets heeft dit bouwbedrijf voor een strategische agenda gekozen waarbij de nadruk allereerst ligt op ‘het digitaal bekijken en virtueel bouwen’ om dan, na eventuele aanpassingen, pas te starten met de daadwerkelijke bouw. De faalkosten kunnen dan behoorlijk lager zijn.

b) *Het industrieel fabriceren/prefab.*

Eén van onze gesprekspartners vat deze ontwikkeling kernachtig samen: ‘dat bouwen steeds minder buiten en steeds meer binnen’ zal plaatsvinden. *“Zo min mogelijk arbeid op de bouwplaats; dat gebeurt natuurlijk al bij de bouw van nieuwe woningen, maar ook bij de renovatie van woningen vindt dat steeds meer plaats en wordt er bijvoorbeeld gebruik gemaakt van kant-en-klare, dus reeds geïsoleerde gevels.*

c) *Het gebruik van big data/digitalisering.*

Deze brede ontwikkeling van vele nieuwe mogelijke toepassingen, waarbij de bouw nog maar aan het begin staat, is reeds zichtbaar in de bouw. Zo zijn de Amsterdam Arena sensoren geplaatst die (op tijd) de staat van het onderhoud aangeven. Ook het beïnvloeden van de energieprestaties van een gebouw is een bekend voorbeeld. Volgens verschillende gesprekspartners heeft dat grote

gevolgen voor de beroepssamenstelling binnen de bouw (zie verder). *“Zo zal met name in de utiliteitsbouw de behoefte aan installateurs en elektrotechnisch geschoold personeel sterk toenemen en zal er minder behoefte zijn aan de traditionele betonwerker”.*

d) *Het gebruik van ‘totaal-concepten’.*

In de bouw wordt steeds vaker, reeds in de aanbestedingsfase, gevraagd om een ‘totaal concept’. Zo’n concept omvat dan, naast zowel het ontwerpen als het bouwen, ook het onderhoud van dat bouwwerk voor bijvoorbeeld de komende 30 jaar. Ook dit bedrijf heeft, in samenwerking met een consortium, de nieuwe huisvesting voor enkele grote organisatie en instituties in Nederland op een vergelijkbare manier gebouwd. Voor zo’n project wordt voorgeschreven dat dit ‘het ontwerpen, bouwen, inrichten, leveren van facilitaire diensten, onderhouden, financieren en ter beschikking stellen van een nieuw kantoor/gebouw omvat’. De looptijd van zo’n DBFMO-contract²⁶ is bijvoorbeeld 30 jaar’. In woorden van één van onze gesprekspartners: *“In het ontwerp ga je nu als bouwverlener al nadenken over slimme dingen om het onderhoud voor de komende 25 jaar goed te kunnen doen. Daar heb je dan ook andere mensen voor nodig. Dat beheer zal alleen maar toenemen”.*

Overigens valt op dat de term ‘sociale innovatie’ in het kader van genoemde technologische ontwikkelingen ‘weinig gangbaar is’. Van verschillende kanten binnen het bouwbedrijf is bevestigd dat men deze term ‘weinig tegenkomt en weinig gebruikt’. Bovenstaande ontwikkelingen worden dan ook eerder verbonden met de meer zichtbare trend van ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’ dan met sociale innovatie. Hieronder wordt één van de genoemde ontwikkelingen – digitaal bouwen- uitgewerkt aan de hand van de invoering van BIM (Bouw Informatie Model) bij bouwbedrijf X.

Invoering van BIM binnen bouwbedrijf

Voorgeschiedenis. De invoering van BIM bij dit bouwbedrijf ligt feitelijk rond 2012, maar 3D-modellen kregen al eerder aandacht in de andere tak van dit bedrijf: de tak ‘utiliteitsbouw’. Opvallend is dat, volgens één van onze gesprekspartners, die vroege invoering van digitaal bouwen in de utiliteitsbouw (in 2009) er vooral op initiatief van de eigen ingenieurs is gekomen. *“Die ingenieurs zagen de mogelijkheden om van 2D naar 3D te gaan en stelden voor: dit speelt nu maar dit kan ook nu”.* Dat de utiliteitsbouw bij het digitale bouwen voorop liep, heeft ongetwijfeld ook van doen met het feit dat de utiliteitsbouw relatief meer vraaggestuurde projecten kent.

Het belang van software-ontwikkelaar. Bij ingrijpende ontwikkelingen op het gebied van technologisering en automatisering is uiteraard van belang dat de techniek beschikbaar is. Dat

²⁶ Design Build Finance Maintain Operate (DBFM of DBFMO) is de meest geïntegreerde variant van publiek-private samenwerking. De overheid en marktpartijen werken samen middels geïntegreerde, langlopende contracten met looptijden van 20 tot 30 jaar. De DBFM(O)-contractvorm regelt alle aspecten van een project: Design: ontwerp / Build: bouw / Finance: financiering / Maintain: onderhoud / Operate: exploitatie, als hier geen sprake van is gaat het om een DBFM-project.

betekent veelal dat aan het begin een grote speler beschikbaar is en in staat is de software voor digitaal bouwen te ontwikkelen. In dit geval is de grote speler 'Autodesk'²⁷. Het is nu de grootste leverancier van engineering software en de grootste leverancier van BIM-pakketten. Inmiddels is het ontwikkelen van software binnen het bouwbedrijf een meer tweezijdige ontwikkeling geworden. Autodesk levert niet (slechts) standaardpakketten, maar bedrijven zoals bouwbedrijf X ontwikkelen nu ook zelf software of geven specifiek opdracht om deze te ontwikkelen. Dat zal in de toekomst, volgens onze gesprekspartner, alleen maar toenemen, want *"de mogelijkheden van big data worden nog nauwelijks gebruikt"* (zie verder).

Start BIM bij het bouwbedrijf. In 2011 start het bouwbedrijf met een (breed samengestelde) werkgroep, die als hoofdopdracht had het onderzoeken van de mogelijkheden om 'anders te bouwen met 3D-CAT'. Meer concreet richtte de onderzoeksvraag zich op de *"mogelijkheden van 3D-cat en de mogelijkheden om, op basis van tekeningen, hoeveelheden te kunnen generen"*. In aanvulling daarop moesten antwoorden worden gezocht op de wat-vraag ('welk CAT-pakket is daarvoor nodig' en op de vraag hoe dat binnen bouwbedrijf worden ingevoerd'; welke adviseurs/welke partners zijn daarvoor nodig enz.). Daarnaast zijn er vanuit deze specifieke bouwafdeling van bouwbedrijf X enkele eisen gesteld aan het softwarepakket zoals herbruikbaarheid; seriematigheid; snel genereren van gegevens; veel mogelijkheden voor gietbouw, houtskeletbouw, voor kappen/elementen etc. De werkgroep is enige tijd bezig geweest met het vinden van antwoorden, maar uiteindelijk zijn keuzes gemaakt voor het benodigde softwarepakket.

Half 2012 begint het bouwbedrijf met het opleiden van een viertal tekenaars naar 3D-moduleurs. Eind 2012 wordt begonnen met een eerste project: het omzetten van de referentiewoningen (van waaruit dit bouwbedrijf zijn concepten ontwikkelt) naar 3D. Op basis van die kennis is men verder gegaan met *"het engineeren van projecten en werden andere projecten ingebracht voor het maken van 3D-modulen voor de werkvoorbereiding"*. (2)

BIM in de organisatie

In 2012 werd - gelijktijdig met het opleiden van de tekenaars - BIM binnen de organisatie van het bouwbedrijf geïntegreerd. Er werd een BIM-programmanager aangesteld, die zich m.n. richt op het beleidsniveau en één van de calculator uit de werkgroep werd de persoon die de technische implementatie van BIM binnen het bouwbedrijf moest begeleiden. Als de invloed van BIM binnen de specifieke afdeling van dit bouwbedrijf steeds groter wordt, ontstaat er fulltime functies voor de invoering van BIM binnen het gehele bouwbedrijf. Anno 2017 is een leidinggevende (50%) en één BIM-engineer (100%) in functie om 'BIM bij dit bouwbedrijf te gaan implementeren'.

²⁷ Eerder leverde Autodesk het bekende 'autocaden in 3D'. Zij waren in staat meerdere pakketten (zoals Graphite Modeling Tools en Navisworks) met elkaar te verbinden. Nu zijn zij de grootste leverancier van BIM-pakketten.

Regio's Bouwbedrijf. De twee genoemde functionarissen regelen, afhankelijk van het BIM-onderwerp, het noodzakelijke overleg en consultatie. Ook met de regio is overleg opgezet. Zo wordt om de 6 weken in de verschillende regio's van dit bouwbedrijf met de 'BIM-vertegenwoordiger in die regio en iemand van het managementteam gesproken. Hierdoor is uitwisseling tussen hoofdkantoor en regiokantoor over BIM-zaken mogelijk en bestaat de mogelijkheid van feedback²⁸. Verder kan en wordt rekening gehouden met hoever de desbetreffende regio is met de toepassing van BIM.

De regio's van dit bouwbedrijf zijn altijd redelijk autonoom geweest, maar kende de laatste jaren al 'de eis dat elke regio minimaal 3 BIM-werken in de orderportefeuille moest hebben'). Als gevolg van de laatste reorganisatie is de situatie weer anders en bestaat ook de oude regio-indeling niet meer. Van verschillende kanten is nog wel aangegeven dat – ondanks het feit dat het stof van de laatste reorganisatie nog niet helemaal is opgetrokken en nog niet alles duidelijk is –nog steeds *per project* kan worden bekeken of men BIM hiervoor geschikt vindt. Eén van de functionarissen van dit bouwbedrijf, dat veel met BIM van doen heeft, betreurt die mogelijkheid en geeft aan dat "*BIM integraal zou moeten worden ingevoerd want dan levert het grote voordelen op*". Beslissingen hierover zouden dan ook niet op projectniveau genomen moeten worden, maar op een niveau hoger. "*Immers, voor een projectleider die 1 project heeft en nog met BIM moet beginnen zal invoering van BIM niet veel opleveren. De voordelen wegen dan niet op tegen (extra) BIM-overleg met leveranciers etc.*".

Stand van zaken anno 2017 in bouwbedrijf X.

"Je begint met een model bouwen, want je hebt een goed model nodig om te kunnen BIMmen. Daarna is van belang om de 'werkvoorbereiding erop aan te sluiten'. En zo sluit je steeds meer processen aan".

Voorjaar 2017 staat het bouwbedrijf op het punt om de werkkuitvoering volledig onder BIM te brengen. Het "*volledig aansluiten van de werkkuitvoering op BIM*" zal voor het bouwbedrijf niet de laatste fase zijn. Het primaire proces (ontwerpen, voorbereiden en bouwen) is dan inmiddels wel door het bouwbedrijf onder BIM gebracht, maar de gedachte is om ook alle andere processen (zoals 'de samenwerking in de keten'; 'de begroting'; 'de planning'; 'beheer en onderhoud'; de 'kwaliteitsborging') op BIM aan te sluiten. Incidenteel zijn die stapjes binnen het bouwbedrijf al wel eens gemaakt, maar structureel moeten die processen nog worden toegevoegd. Die slag moet intern nog worden gemaakt.

Big data. Het ligt voor de hand dat BIM ook meer wordt gebruikt voor andere toepassingen, gebaseerd op big data zoals bijvoorbeeld het kunnen vastleggen en verminderen van energiegebruik. In de toekomst wil dit bouwbedrijf steeds vaker, op basis van die big data, meer zijn dan alleen een bouwer.

²⁸ Als voorbeeld wordt de eerder genoemde software voor de toeleveranciers, NavisWorks, vermeld. Deze tool is eerst specifiek door hoofdkantoor aangepast en toegeschreven op het bouwbedrijf X; daarna is die aangepaste tool in de regio geïntroduceerd en met behulp van informatie van de regio bijgesteld. De informatie is steeds aangepast aan de specifieke regio.

Onze gesprekspartner benadrukt dat *“de invloed van data nu echt heel groot is, maar de toepassingen nog veel groter kunnen zijn en dat we die nu nog niet kunnen overzien. We registeren heel veel in de bouw, maar analyseren nog heel weinig”*.

Verschillende gesprekspartners bevestigen dat er in de bouw ‘veel data beschikbaar, maar er nog weinig mee wordt gedaan. Zo zou nu al eenvoudig geanalyseerd kunnen worden *“welke mensen waar welke woning willen kopen en wat ze ervoor willen betalen”*. *“Dat gebeurt niet of te weinig. Nu volstaan we, na oplevering van de woning, met een mondelinge evaluatie van een half uur”*. Maar het geldt ook voor het bouwbedrijf zelf: *“niemand binnen ons bedrijf kan zeggen hoeveel uitbouwen er zijn verkocht voor de door ons gebouwde standaardwoningen. Die uitbouwen zijn nu verschillend geprijsd op basis van locatie, architectuur etc. maar als je al die gegevens gaat koppelen binnen BIM worden veel zaken duidelijk. Ook wij doen dat nog te weinig”*.

Volgens onze gesprekspartner zijn de toepassingen, als die data beschikbaar zijn én worden gebruikt, onvoorstelbaar. *“We krijgen dan bijvoorbeeld direct antwoord op een simpele vraag als ‘hoe vaak gaat welk type toiletpotten kapot, die zijn geleverd door welke toeleverancier”*.

Dergelijke antwoorden zijn niet alleen vanuit het oogpunt van kostenbeheersing van belang. Het is vooral vanuit *kwaliteitsborging* van belang. Steeds vaker zal die kwaliteitsborging van een bouwbedrijf worden gevraagd en zal een bouwbedrijf dat willen of moeten kunnen leveren en aantonen.

Noodzaak van volledige toepassing BIM. BIM is binnen bouwbedrijf X breed omarmd. De directie ging er vol voor en zet ook nu volledig er op in. Dat heeft ook te maken met de notie dat invoering van BIM niet zinvol is als het *“half wordt ingevoerd”*. Bij dit bouwbedrijf heeft dan ook de Raad van Bestuur zwaar ingezet op digitaal bouwen / BIM.

2017 Digitaal Bouwen. Anno 2017 heeft BIM binnen de bouwwereld op verschillende plaatsen al weer een andere naam. Binnen dit bouwbedrijf wordt gesproken over ‘digital construction’ en bestaat inmiddels de functie van ‘directeur digital construction’. In woorden van één van de gesprekspartners: *“het moet dus eerst allemaal digitaal kloppen en voldoen, voordat we gaan bouwen”*.

Samenwerking in de keten: partners en leveranciers

Begin 2012 krijgen de partners en leveranciers van bouwbedrijf X de informatie dat het bouwbedrijf het digitale bouwen ‘omarmt en daar steeds meer gebruik van zal maken’. Partners en leveranciers zijn de partijen die de elementen, de kozijnen, het prefabbeton, het staal etc. leveren. Eind 2012 ontvangen al die partijen de 3D-modullen van het bouwbedrijf met de vraag hierop te reageren. Aanvankelijk was een deel van die partijen niet blij, omdat de crisis weinig ruimte liet om hierin te investeren. In eerste instantie was de bereidheid om met 3D te werken ongelijk verdeeld over de verschillende partijen in de keten. De leveranciers van staal waren al gewend aan 3D en ook de leveranciers van prefabbeton volgden snel. Bij de installateurs verliep dat behoorlijk

verschillend. Sommige installateurs hadden veel geïnvesteerd in 2D en wilden dat niet loslaten. Andere grote installateurs gingen al snel op zoek naar eigen voordelen van 3D voor hun eigen werkzaamheden. Uiteindelijk zijn zo goed als alle partners en leveranciers ingestapt op de rijdende BIM-trein van bouwbedrijf X.

Die verschillende partners en leveranciers hebben op hun beurt weer gereageerd op de toegestuurde 3D-modulen. Daar moest bouwbedrijf zelf weer mee aan de slag. Na anderhalf jaar schaven en bijstellen heeft het bouwbedrijf begin 2016, in samenwerking met werkvoorbereiders, vastgelegd hoe zij als bouwbedrijf X de modulen van de partners en leveranciers binnen de werkvoorbereiding verwerken. Dat is verder met aangepaste software geoptimaliseerd.

BIM niet verplicht. Inmiddels stelt het bouwbedrijf als inkoopvoorwaarde 'dat bouwbedrijf X bimt'. Het is echter geen absolute verplichting voor partners en leveranciers. Sterker nog; volgens één van onze gesprekspartners doet het bouwbedrijf regelmatig de handreiking om een niet-bimmende leverancier de voordelen en mogelijkheden van BIM te laten zien. Het bouwbedrijf maakt af en toe eigen mensen vrij om hun partners en leveranciers hierin te adviseren en te ondersteunen. Het niet verplicht stellen van BIM heeft vooral te maken met het feit dat "een (goede) leverancier natuurlijk meer is dan een leverancier die wel of niet kan bimmen". Andere aspecten (zoals lean, ketensamenwerking, prijs, kwaliteit, nakomen van afspraken) spelen uiteraard ook een rol. "Een elektricien die goed werkt en zijn afspraken nakomt is belangrijker dan een 'bimmende' elektricien die zijn afspraken niet nakomt". Soms ook omdat bijvoorbeeld een elektricien voor BIM in de werkvoorbereiding bij seriematige woningbouw niet van groot belang is. Maar alle gesprekspartners zijn het er wel over een dat hoe vaker en breder BIM wordt toegepast in de bouw hoe belangrijker 'BIM-vaardigheid' een aspect is voor partnerschap.

3.2 Redenen invoering BIM

Faalkosten/kostprijs verminderen.

Ook voor dit bouwbedrijf was de reden - om te starten met virtueel bouwen - het terugbrengen van de zogenaamde faalkosten. Die faalkosten worden in de bouw hoog ingeschat.²⁹ Wel is het volgens een aantal gesprekspartners moeilijk om aan te tonen hoe hoog de faalkosten zijn of welke precieze bijdrage BIM levert aan het terugdringen van de faalkosten.

"Want wat zijn nu precies faalkosten? Stel dat een architect een ontwerp inlevert en dat past budgettair niet. Dan moet dat over en volgens mij zijn dat hogere faalkosten dan de jongens buiten aan faalkosten kunnen verspijkeren. Kortom, die sommen zijn moeilijk te maken. Je moet er ook in een beetje in geloven."

Maar ook bij dit bouwbedrijf was het omlaag brengen van de faalkosten een belangrijke reden om 3D-modellering / BIM in te voeren. Als doelstelling bij invoering van BIM stelde men dat de

²⁹ Slechts ter illustratie: regelmatig worden de faalkosten geschat op een percentage van 11,5% van de omzet. Rapport Bouwkennis.

faalkosten met 5% omlaag zouden moeten. (Of dat is gehaald is onduidelijk, omdat men faalkosten nooit scherp heeft gedefinieerd en er ook niet zoiets als een nulmeting is verricht).

Wel zijn in verschillende interviews voorbeelden van het beperken van de faalkosten naar voren gebracht. Zo werd bij het digitaal bouwen van een 140 meter hoge toren – met behulp van BIM geconstateerd - dat op de 27^{ste} verdieping de buitengevels niet goed geplaatst konden worden. Dat werd aangepast zodat, toen er daadwerkelijk werd gebouwd, de gevels wel passend waren. *“Vroeger zouden die buitengevels gewoon naar de 27^e zijn getakeld en daar zou dan pas blijken dat de boel niet paste, zodat alles weer terug naar beneden kon”.*

Bij invoering van BIM – in 2012 – speelde ook de crisis een belangrijke rol. De prijs voor een woning moest omlaag en dat zou kunnen door de faalkosten te verminderen. En daarbij kan BIM behulpzaam zijn.

Noodzaak van volledige toepassing BIM. Ondanks dat de (exacte) bijdrage van BIM aan het verminderen van faalkosten onbekend is, is BIM binnen het bouwbedrijf breed omarmd. Zoals gezegd heeft dat ook te maken met de notie dat invoering van BIM niet zinvol is als het *“half wordt ingevoerd”*. De Raad van Bestuur zet dan ook zwaar in op digitaal bouwen/BIM.

Voorspelbaarheid project vergroten

Anno 2017 gaat het, volgens onze gesprekspartners, bij digital construction ook minder om het verminderen van de faalkosten, maar meer *op het voorkomen van de onvoorspelbaarheid van projecten*. Of beter: het vergroten van de voorspelbaarheid. *“Het gaat veel meer om weten ‘waar je naar je naar toe gaat’. Kijk, In de bouw zijn de marges klein. Aan het begin wordt nog gerekend met marges van 2%-3%; aan het eind mag een bouwbedrijf blij zijn als er een marge van 1½% overblijft. Voor één project waarbij het goed misgaat, heb je dan misschien wel 20 projecten nodig, die goed zijn verlopen”.*

Het vergroten van de voorspelbaarheid is uiteraard niet alleen een zaak van digitaal bouwen. De controle over een project wordt ook vergroot door het gebruik van bijvoorbeeld prefab (industriële fabriceren; zie eerder bij technologische ontwikkelingen). Daarbij gaat het kortgezegd om de strategische insteek dat bouwen ‘steeds minder buiten en steeds meer binnen’ plaatsvindt. Om meerdere redenen vinden onze gesprekspartners dat een goede zaak. In woorden van één van hen: *“als we geld willen verdienen is de bouwplaats niet het podium voor improvisatie”.*

3.3 Werknemersbelangen en BIM.

In deze paragraaf bekijken we een tweetal vragen. Ten eerste de vraag in hoeverre werknemersbelangen een rol hebben gespeeld bij de invoering van BIM bij het bouwbedrijf. Ten tweede de vraag in hoeverre de invoering van BIM gevolgen heeft of kan hebben voor werknemersbelangen. (Voor dit onderzoek zijn werknemersbelangen geconcretiseerd in een aantal werknemersbelangen. In deze casebeschrijving hebben we gekeken naar: veiligheid en gezondheid;

participatie (in termen van de 3 M's: meedenken, meepraten en meebeslissen); gekwalificeerd blijven (eigen functioneren en inzetbaarheid); werkzekerheid; autonomie en arbeidstevredenheid

Over de eerste vraag kunnen we kort zijn. Zoals eerder beschreven is de (integrale) invoering van BIM binnen dit grootbedrijf X vooral ingezet op grond van een tweetal overwegingen. Naast het belangrijke feit dat de 'techniek beschikbaar was', zijn vooral het terugdringen van de faalkosten en het beperken van de onvoorspelbaarheid van een project van belang geweest. De crisis speelde daarbij een belangrijke rol. De prijs voor een woning moest omlaag en dat zou kunnen door de faalkosten te verminderen. Digitaal bouwen/BIM is daarvoor een goed hulpmiddel. Digitaal bouwen draagt ook bij aan het vergroten van de voorspelbaarheid van projecten. Hierdoor is het project beter onder controle te houden, dat mogelijk een positief effect op de kosten heeft. In dit onderzoek hebben de verschillende gesprekspartners op geen enkel moment een directe relatie gelegd tussen de invoering van BIM en werknemersbelangen. Het versterken van werknemersbelangen is geen aanleiding geweest voor het bouwbedrijf om de switch naar digitaal bouwen te maken. Wel is van verschillende kanten gewezen op positieve kanten van digitaal bouwen voor bijvoorbeeld de veiligheid en gezondheid van werknemers. Dat raakt veel meer aan de eerder genoemde tweede vraag: in hoeverre heeft of kan de invoering van BIM gevolgen hebben voor werknemersbelangen. Hieronder volgt een uitwerking.

Verschillende werknemersbelangen beschreven.

Veiligheid en gezondheid.

Over digitaal bouwen/BIM en de bijdrage aan veiligheid en gezondheid van werknemers zijn onze gesprekspartners bij het bouwbedrijf zonder meer optimistisch. Ze zijn unaniem van mening dat 'nieuwe technologieën als BIM het werken in de bouw veiliger maken'. In de interviews worden verschillende voorbeelden genoemd waaruit blijkt dat BIM bijdraagt aan veiliger werken. Zoals het eerder genoemde voorbeeld van de bouw van de 140 meter hoge torens in de randstad. Met behulp van BIM is geconstateerd dat op de 27^{ste} verdieping de buitengevels niet goed geplaatst konden worden. Dat werd aangepast zodat, toen er daadwerkelijk werd gebouwd, de gevels wel passend waren. In vroegere tijden zou het gevaar hebben bestaan dat men die buitengevels ter plekke 'passend zou maken'. *"Dit soort fouten geeft veel risico en zijn altijd aanleiding geweest voor ongevallen. Je gaat even schuin op een ladder om het passend te maken"*.

Ondanks de verschillende voorbeelden die in de interviews naar voren zijn gebracht, konden de gesprekspartners hun relaas niet met veiligheid- en gezondheidscijfers over het bouwbedrijf onderbouwen. Samenvattend is het volgende citaat veelzeggend: *"Wij moeten als BAM met die nieuwe technologieën veiliger kunnen werken, anders doen we het niet goed"*.

Werkdruk

Onze gesprekspartners zijn optimistisch over de vraag of digitaal bouwen een bijdrage zal leveren aan veilig werken. De relatie van BIM met werkdruk is echter veel minder duidelijk. Bekend is – en dat kwam onder andere ook weer in het interview met de uitvoerder van bedrijf X naar voren - dat voor uitvoerders het probleem van werkdruk groot is. Deze uitvoerder legde ook de link met het feit dat het takenpakket van uitvoerders behoorlijk is uitgebreid dat “weinig met bouwen heeft te maken”.

Hij noemt onder andere de uitbreiding van de administratieve taken van een uitvoerder. *“Toen ik als uitvoerder begon had ik 10 klappers in de kast. En nu heb ik een laptop en wel 40 klappers in de kast. We krijgen er steeds meer taken bij als uitvoerder zijnde.”*

Zo vallen, volgens deze uitvoerder, nu ook taken op het gebied van de loonadministratie binnen de functie van de uitvoerder: *“Als ze fouten maken in de administratie en mensen bijvoorbeeld te weinig loon krijgen of te weinig reisen, dan moet ik het oplossen, dan ben ik de Sjaak. Het lijkt wel vaak dat je meer een administrateur bent dan een uitvoerder, daar heb ik wel moeite mee.”*

Tevens geeft hij aan dat de administratieve belasting groot is vanwege de regelmatige veiligheidsinspecties op de bouwplaats. *“Werkplekinspecties hebben we altijd gehad, maar nu is het wel erg veel. De ABOMA komt, geloof ik, wel twee keer per maand langs. Het ziekenhuis, de opdrachtgever, komt ook wel eens langs. Daar moet je allemaal tijd voor vrij maken. Kwaliteitscontrole, veiligheid, werkplekinspectie....het wordt eigenlijk teveel van het goede’.*

Onze gesprekspartner geeft daarbij aan dat veel van hem wordt gevraagd op het gebied van *toezicht* op de veiligheid. Werknemers die bijvoorbeeld al 40 jaar zonder handschoenen werken, moeten dat nu doen met handschoenen aan. Wanneer ze dit niet doen, moeten ze door hem op de hoogte worden gebracht middels een ‘briefje met waarschuwing’. Volgens de uitvoerder schiet het zijn doel voorbij omdat hij dat te vaak moet zeggen. *“Kijk dat ie beschermingsmiddelen moet dragen is buiten kijf. Veiligheid staat voorop. Maar er zitten natuurlijk grenzen aan, vind ik. Mensen hebben ook hun eigen verantwoordelijkheid. Als hij geen handschoenen wilt dragen, laat hem dan geen handschoenen dragen. [...] Maar dat wordt je gewoon opgelegd, en daar heb ik wel moeite mee.”*

Onze gesprekspartner geeft aan dat hij als uitvoerder ‘te veel en te vaak’ te maken heeft met werkdruk, waardoor hij vermoeidheidsklachten heeft ontwikkeld. Hij zou graag zien dat de vakbond maatregelen tegen werkdruk neemt en dat die maatregelen, in overleg met zijn werkgever, binnen het bedrijf worden ingevoerd.

Participatie

In dit onderzoek definiëren we participatie in termen van de 3 M’s (meedenken, meepraten en meebeslissen). Van participatie in deze betekenis lijkt bij invoering van BIM bij bouwbedrijf X weinig sprake. De directie zet de lijnen voor digitaal bouwen uit. De Raad van Bestuur zet zwaar

in op digitaal bouwen / BIM. Zoals eerder omschreven heeft dat ook te maken met de notie dat invoering van BIM niet zinvol is als het *“half wordt ingevoerd”*.

Verder wordt de invoering van BIM bij dit bouwbedrijf vooral gekenmerkt door een tweetal meer procesmatige aspecten: het meekrijgen van medewerkers in digitaal bouwen én de geleidelijke in- en doorvoering van BIM in het gehele bedrijf en in de regio.

‘Mensen meekrijgen’. Voor dit bouwbedrijf is de invoering van BIM sterk verbonden met het proces-onderdeel van *“de mensen meekrijgen”*. Gelet op de verschillende beroepsgroepen binnen dit bouwbedrijf dan kan het volgende beeld worden geschetst. De *werkvoorbereiders* zijn ‘eigenlijk het verst’. Zij hebben de slag van 2D naar 3D reeds gemaakt. De *calculators* zijn nog niet volledig op BIM overgegaan, maar zullen volgens onze gesprekspartners, snel volgen. Voor de *projectleiders* is het beeld sterk gevarieerd. Een deel van de projectleiders gaat mee in het BIM-verhaal; het andere deel laat zich er moeilijk bij betrekken. Tot op zekere hoogte is dat ook geen groot probleem. Volgens gesprekspartners heeft dat onder ander te maken met het feit dat het ‘technische deel van de functie van projectleider bij dit bouwbedrijf relatief beperkt is’. *“Grof gezegd is het meer een managementfunctie: de projectleider faciliteert het werk en let op de portemonnee”*.

De *uitvoerders* is een belangrijke groep voor het uitvoeren van BIM. *“Op bouwplaatsen waar geBIMd wordt of gaat worden, is de uitvoerder altijd meegenomen in het verhaal. Zij moeten minimaal de modellen kunnen viewen”*. Tegelijkertijd verandert de functie van uitvoerder en dat maakt het verhaal een stuk lastiger. Uitvoerders zijn altijd geselecteerd als ‘probleemoplossers’, maar met BIM moeten uitvoerders veel meer de ‘bouwplaatsmanagers’ zijn. De functie van uitvoerder gaat veranderen. Volgens een deel van onze gesprekspartners zal de uitvoerder niet langer, achteraf, constateren dat iets niet goed is of niet klopt en dan pas hiervoor een oplossing zoeken. De uitvoerder zal veel meer op basis van de (BIM)modellen reeds in de planning zijn werk gaan doen. *“Feitelijk moet de slag die binnen is gemaakt van 2D naar 3D nu ook buiten door de uitvoerders worden gemaakt”*.

Daarbij is bouwbedrijf X nog zoekende in de zin dat eerst bepaald moet worden wat het bouwbedrijf nu precies van de uitvoerders gaat vragen. *“Pas als dat duidelijk en concreet is, kan dat van de uitvoerders worden gevraagd en zullen bijbehorende opleidingen en trainingen worden ingericht”* (zie verder).

De dagelijkse praktijk komt ter sprake in het gesprek met de uitvoerder van bouwbedrijf X. Hij vertelt dat hij de benodigde bouwtekeningen digitaal ontvangt. Hij plot en print de tekeningen zelf en *‘filtert vaak nog bepaalde lagen uit de tekeningen, zodat de jongens alleen de nodige informatie krijgen’*. Het bewerken van zulke tekeningen vindt deze uitvoerde niet veel werk vragen, ondanks dat hij er zelf geen cursus of scholing in heeft gehad. Toch is de uitvoerder redelijk sceptisch over

het feit dat dit bouwbedrijf het hele bouwproces wil digitaliseren. Hij geeft aan dat hij ook van collega's negatieve ervaringen hoort: *"Tot nu toe hoor ik van collega's dat ze er vooral last van hebben.....[...] Omdat de modellen nogal eens niet kloppen; de onderleggers dus niet kloppen. En niemand die het meer controleert of het wel goed is."*

Dat 'de tekeningen te vaak niet kloppen', komt volgens de uitvoerder voor een deel doordat de werkvoorbereiders de bouwplaats te weinig kennen: *"Dat zijn jongens, die komen van het HBO [...] die gaan er vanuit dat die onderlegger klopt. Die zijn nooit buiten geweest. En die krijgen ook de tijd niet meer."* Zo geeft deze uitvoerder aan dat de tekening 'nooit met hem wordt doorgenomen'. Hij neemt zelf contact op met werkvoorbereiding als de tekeningen niet kloppen. Het zou beter zijn als de tekeningen en plannen beter en eerder worden gecontroleerd, maar ook de werkvoorbereiders komen, volgens de uitvoerder, tijd tekort.

Voor de uitvoerder van dit bouwbedrijf is het vraagstuk van werkdruk van meer belang. De werkdruk die hij ervaart als uitvoerder heeft vooral te maken met tijdsdruk en met administratieve druk. Het takenpakket als uitvoerder wordt steeds uitgebreid met administratieve taken o.a. op het gebied van veiligheid (zie terug). Dat is sterk van invloed op de door hem ervaren werkdruk, waardoor hij chronische vermoeidheidsklachten heeft ontwikkeld. Deze uitvoerder is huiverig dat digitaal bouwen de grote werkdruk, die hij nu dagelijks ervaart, eerder zal vergroten dan verminderen.

Om het *bouwplaatspersoneel* mee te nemen in het 'verhaal van digitaal bouwen' is, volgens onze gesprekspartner, 'nu nog niet iets extra's nodig'. Er is en wordt breed gecommuniceerd binnen het bouwbedrijf over nieuwe technieken en de bijbehorende veranderingen. Daarnaast benadrukt onze gesprekspartner dat de veranderingen geleidelijk (zie terug) hun beslag krijgen, zodat hij, evenals de bedrijfsleiding ervan uitgaat dat het bouwplaatspersoneel geleidelijk op de hoogte is geraakt of raakt. Daarbij komt dat binnen het bouwbedrijf op dit moment nog niet bekend wat het bouwbedrijf nu precies gaat vragen van het bouwplaatspersoneel op het gebied van digitaal bouwen. Tegelijkertijd verwacht onze gesprekspartner ook niet dat het bouwbedrijf 'iets anders van het bouwplaatspersoneel zal vragen dan nu al wordt gevraagd: namelijk bouwen en assembleren'. *"Het enige dat zal veranderen is de manier waarop zij informatie krijgen aangereikt"*. Daar wordt nu al mee geëxperimenteerd en hiervoor worden proef-ballonnetjes opgelaten. *"Zo staan de veiligheidsinstructies nog steeds in 2D, maar leveren we er ook een 3D-plaatsje bij"*. Onze gesprekspartners weten niet wat het bouwplaatspersoneel van digitaal bouwen vindt, maar zij verwachten dat het bouwplaatspersoneel met digitaal bouwen weinig moeite zullen hebben.

Geleidelijkheid. Een tweede proceskenmerk is, volgens onze gesprekspartners, dat de invoering van BIM geleidelijk plaatsvindt. Zoals uit de hierboven beschreven voorbeelden al blijkt laat men voor een deel de tijd en de praktijk zijn werk doen. De tijd en de praktijk om te wennen aan

digitaal bouwen. Een zelfde houding was ook zichtbaar bij de invoering van BIM in de (voormalige) regio's. Een regionaal overleg is hiervoor opgezet voor regelmatige uitwisseling tussen hoofdkantoor en regiokantoor over BIM-zaken. De mogelijkheid van feedback is gecreëerd en is rekening gehouden met hoever de desbetreffende regio is met de toepassing van BIM. Hoewel nog niet helemaal duidelijk is hoe snel dit proces zal gaan, is wel zeker dat digitaal bouwen eraan komt. En daarmee is het zeker – zo hebben bijna alle gesprekspartners naar voren gebracht – *“dat iedere medewerker van dit bedrijf vroeg of laat te maken krijgt met BIM”*. Dat betekent dat op enig moment – bijvoorbeeld als de opleidingsplannen bekend zijn - het personeel zal worden geraadpleegd. Naar verwachting zal de OR (zie verder) hierbij gebruik maken van een online raadpleging.

Gekwalificeerd blijven

Zoals vermeld is op dit moment nog niet bekend wat bouwbedrijf X inzake het digitaal bouwen van het personeel gaat vragen. Dat houdt ook in dat er nu geen trainingen of opleidingen worden ingericht voor bijvoorbeeld uitvoerders en bouwplaatspersoneel. *“Bij de werkvoorbereiders hebben we gezien dat we pas trainingen moeten geven als ze er gelijk mee aan het werk kunnen”*. Wel is nu al duidelijk dat (veel) mensen andere kwalificaties nodig zullen hebben. Naar verwachting is dat een wat langer traject, *“waarbij niet iedereen kan worden meegenomen; de 55+ ers zullen hun tijd wel volmaken, maar vooral de groep van 35-55 jaar zal aan de bak moeten. Die groep moet worden opgeleid”*.

Over het algemeen zijn onze gesprekspartners redelijk optimistisch over de mogelijkheden van het personeel om zich voldoende te kwalificeren. Om daarmee het functioneren en de eigen inzetbaarheid te vergroten. *“Al hebben de mensen geen keus. Je doet mee met de opleiding of er is op termijn geen werk voor je”*.

Naar verwachting zullen binnen bouwbedrijf X honderden mensen om- en bijgeschoold moeten worden. Volgens onze gesprekspartners zullen de opleidingsplannen stap voor stap worden opgesteld. Bij elke stap van digitaal bouwen wordt op het moment van invoering gekeken of én welke specifieke opleidingen moeten worden ingericht. Zo zijn eerder eerst de opleidingen voor de 4 modellers ingericht. Daarna waren de werkvoorbereiders aan de beurt; ze kregen een meerdaagse training “BIM voor werkvoorbereiders”, waardoor zij de specifieke softwarepakketten eigen konden maken. Later zijn er zogenoemde ‘BIM-viewtrainingen’ ingericht voor iedereen die met deze modellen te maken krijgt en die de modellen op zijn minst moet kunnen lezen. (Veel van deze opleidingen zijn verzorgd of lopen via de eigen bedrijfsschool. Naar verwachting zal de eigen bedrijfsschool ook in de toekomst voor zowel het Uta- als het bouwplaatspersoneel het voortouw nemen)

Werkzekerheid

Digitaal bouwen en andere recente technologische ontwikkelingen zoals industrieel fabriceren zijn van invloed op de werkgelegenheid in de bouw en daarmee op de werkzekerheid van sommige beroepsgroepen. Daarover bestaat grote overeenstemming bij onze gesprekspartners van bouwbedrijf X.

Beduidend minder bouwplaatspersoneel. De verwachting is dat het bouwplaatspersoneel in kwantitatieve zin sterk zal afnemen. Het werk zal grotendeels van de bouwplaats verschuiven naar de fabriek. Hoe dat precies zal verlopen, is minder van de techniek afhankelijk - daar is nu al veel meer mogelijk - maar zal bijvoorbeeld meer afhankelijk zijn van wat de koper accepteert. De verplaatsing van de bouwplaats naar de fabriek wordt over het algemeen gezien als een verrijking. Het levert zowel betere arbeidsomstandigheden op ('zo min mogelijk mensen hoeven te werken in de regen en de kou') als de mogelijkheid het bouwproject beter te controleren. *"Als we geld willen verdienen is de bouwplaats niet het podium voor improvisatie".*

Een schatting, naar voren gebracht tijdens onze gesprekken, spreekt over een halvering van het bouwplaatspersoneel. Op termijn zal nog maar de helft van het huidige aantal op de bouwplaats werkzaam zijn. Een deel van die andere helft zal mogelijk 'binnenmuurs werk' voor de bouw vinden (prefabricage); voor het andere deel zal geen werk meer zijn op de bouwplaats. Desondanks verwachten onze gesprekspartner dat er op termijn toch een tekort aan bouwplaatspersoneel dreigt. Dat heeft enerzijds te maken met het vele werk dat op stapel staat en anderzijds met de hoge leeftijdsopbouw van het huidige bouwplaatspersoneel. (Veel ouderen zullen op relatief korte termijn de bouw verlaten). Daarbij moet niet worden vergeten dat in bepaalde sectoren (zoals de seriematige woningbouw als de seriematige renovatie) dit proces veel harder of verder gaat dan bijvoorbeeld in de niet-seriematige renovatie en bij eenmalige infrastructurele werken.

Daarnaast bestaat de verwachting dat de bouwnijverheid aan 'de voorkant' veel meer mensen nodig zal hebben. De werkgelegenheid aan de kant van planning, werkvoorbereiding etc. zal toenemen. Daar dreigt geen tekort, volgens gesprekspartners, want die kennis is al aanwezig. Het lastige zal veel meer zijn om die kennis op het juiste moment in het proces in te zetten. *"Vroeger stelden we eerst de vraag 'wat gaan we bouwen'; daarna 'hoe gaan we het bouwen' en dan pas: 'voor wie bouwen we het'. Nu gaat het andersom. We stellen allereerst de vraag: voor wie bouwen wij; en daarna pas 'hoe dan?'.*

Autonomie en arbeidstevredenheid

Het effect van digitaal bouwen, en meer concreet de invoering van BIM, op de zeggenschap over werkzaamheden en inrichting van het werk - autonomie als werknemersbelang - is niet eenvoudig aan te geven. Kern is dat digitaal bouwen het proces op de bouwplaats meer onder controle wil

brenge. Gelet op bovenstaande beschrijving zal de uiteindelijke uitkomst – of dat nu gewenst is of niet – veelal betekenen dat de autonomie in het werk van het bouwplaatspersoneel zal verminderen. Naar verwachting zal voor het bouwplaats-personeel de zeggenschap over werkzaamheden en inrichting van het werk verminderen. In de gesprekken wordt dat beeld onder meer versterkt door het schetsen van een toekomstbeeld van de bouw. In dat toekomstbeeld bestaat het bouwen vooral uit ‘het digitaal bedenken en het prefabriceren ervan’. *“Als dat helemaal klopt hoeven monteurs het buiten alleen nog in elkaar te schroeven... Daarvoor hangt in de keet een scherm waarop staat wat er vandaag in elkaar moet worden gezet”... via GPS gaat een groen lampje aan en weet de monteur dat het element op de juiste plaats staat en dat hij het in elkaar kan schroeven*

Kort samengevat krijgt het bouwplaatspersoneel daarmee de functie van ‘het uitvoeren van digitale aanwijzingen’. In onze gesprekken wordt dit beeld bevestigd. Tegelijkertijd wordt dit verlies aan autonomie niet gezien als mogelijk problematisch voor de arbeidstevredenheid.

Met digitaal bouwen zal van de bouw een ‘kwaliteitsborging’ worden gevraagd en geleverd, die de autonomie in het werk voor bouwplaatspersoneel verder onder druk zal zetten. *“Dat zal het nodige vragen van werknemers. Wij moeten straks als bouwer aantonen dat wat we hebben gebouwd, dat dat klopt”.*

Kwaliteitsborging (aanvullende maatregelen bouwbedrijf X)

Eerder is benadrukt dat de steeds grotere behoefte aan ‘kwaliteitsborging’ de roep om digitaal bouwen versterkt. Die behoefte aan of eis van kwaliteitsborging heeft bij het bouwbedrijf ook ander (aanvullend) beleid en maatregelen in het leven geroepen. Dit aanvullend beleid kan op zichzelf weer een bijdrage leveren aan genoemde werknemersbelangen. In het vraaggesprek is wat langer stil gestaan bij de problematiek van de onderaanneming. Bouwbedrijf X heeft beleid gemaakt van de onderaanneming.

Flexplein

Bij het bouwbedrijf wil men dat het niet (meer) mogelijk is dat een uitvoerder zomaar zelfstandig de onderaannemer kan aannemen. Dat wordt nu centraal geregeld en er is binnen het bedrijf hiervoor speciaal het zogenaamde *Flexplein* opgericht. *“Recruiters en HR-mensen hebben een dagtaak in het aannemen en coördineren van gecertificeerde onderaannemers. Zonder de juiste papieren komen ze niet binnen”.* Onder invloed van de (nieuwe) *Wet Aanpak Schijnconstructies* benadrukt het bedrijf het belang om de ketenaansprakelijkheid juist te regelen en de kwaliteit van de onderaanneming goed te bewaken.³⁰ *“Een onderaannemer die er bij ons een potje van maakt, die wordt verwijderd”.* Nu is de huidige situatie wel zo dat zo’n onderaannemer direct weer aan het

³⁰ Onze gesprekspartner stelt daarbij ‘graag samen te werken met de bonden’. Als er sprake is van ‘misstanden op één van onze bouwplaatsen’ dan ontvangt gesprekspartner, namens het bedrijf, graag meer info om die misstanden aan te pakken.

werk kan bij een andere aannemer. Onze gesprekspartner binnen het bedrijf ziet het liefst dat er voor 'onderaannemers die de boel verzieken' een zwarte lijst wordt opgesteld.

Interne audits

Dit bouwbedrijf is pas recent gestart met het Flexplein. Het bedrijf heeft daarom een 'tweede middel ingezet tegen verkeerde onderaanneming': het houden van *interne audits*.

Het Flexplein zal zijn waarde vooral laten zien bij nieuwe contracten en werken in de bouw. Maar er zijn uiteraard veel bouwplaatsen waarvoor de contracten met onderaannemers, die tijden geleden zijn afgesloten, nu lopen en nog zullen doorlopen. Bouwbedrijf X wil juist deze bouwplaatsen en bouwwerken gaan inspecteren. Men wil ter plekke een interne audit uitvoeren. Dat houdt concreet in dan men alle relevante papieren zal opvragen en bekijken in hoeverre de onderaanneming goed is geregeld en goed op papier is gezet. (Gesprekspartner noemt dit een 'soort interne inspectie voor de onderaanneming').

Verskillende gesprekspartners hebben erop gewezen dat een toename van de onderaanneming niet alleen voor de veiligheid een minder goede zaak is. Een grotere vaste kern en een kleinere flexibele schil heeft ook om een andere reden de voorkeur van onze gesprekspartner. *"Mensen in de vaste schil hebben over het algemeen toch meer binding met en liefde voor het bedrijf"*.

Zo pleit onze gesprekspartner bijvoorbeeld bij reorganisaties voor *'meer interne flex en minder externe flex'*. *"Zo hebben we mensen binnen boord kunnen houden, als die mensen maar bereid waren iets ander werk te doen (van b.v. utiliteitsbouw naar woningbouw) of bereid zijn iets verder te reizen. Voor een grotere vaste kern heb je dus wel continuïteit nodig en daarvoor zijn binnen het bedrijf constant 3 mensen bezig met het op lange en korte termijn plannen van die werkzaamheden. Het is een soort Interne personeelsvoorziening, dus. Dat is natuurlijk ook bij dit bedrijf goed mogelijk omdat het zo'n groot bedrijf is"*.

BIM en de rol van medezeggenschap en vakbond

In hoeverre zijn de zeggenschapsorganen van werknemers (i.c. de ondernemingsraad en de vakbond) betrokken (geweest) bij de invoering van digitaal bouwen/BIM bij bouwbedrijf X? Hierover kunnen we kort zijn. Voor de invoering van BIM bij dit bouwbedrijf hebben de medezeggenschapsorganen geen rol van betekenis gespeeld. Het spreekt voor zich dat zij op de hoogte zijn van het feit dat binnen bouwbedrijf X het digitaal bouwen sterk wordt doorgevoerd, maar de medezeggenschapsorganen zijn hierbij niet op enige formele wijze bij de besluitvorming betrokken. Ook van meer spontane vormen van betrokkenheid – een uitnodiging aan de medezeggenschapsorganen om met de BIM-verantwoordelijken van gedachten te wisselen – is geen sprake geweest. Voor zover onze gesprekspartners bekend is, zijn er vanuit de medezeggenschapsorganen zelf evenzeer geen vragen gesteld over invoering van BIM bij bouwbedrijf X.

Samenwerking medezeggenschapsorganen bouwbedrijf X en bond.

Ongeveer 1 of 2 keer per jaar hebben de medezeggenschapsorganen van dit bouwbedrijf een gezamenlijk overleg met de verschillende bonden. Er is geen vaste agenda; het overleg vindt meestal “naar aanleiding van iets” plaats.

Ook bestaat er geen vast of gestandaardiseerd overleg (met één van de bonden)³¹.

Verschillende gesprekspartners bij dit bouwbedrijf constateren dat de samenwerking tussen medezeggenschapsorganen en vakbonden moeizaam kan verlopen door een aantal verschillen van inzicht.

Ten eerste vinden enkele gesprekspartners dat de bonden zich teveel laten leiden door “*de mensen op de bouwplaats en te weinig hun oor te luister leggen bij degenen (zoals Uta-mensen) die het moeten organiseren*”. Men vindt dat bonden meer de mening van het Uta-personeel zouden moeten zien te achterhalen. Daarbij wijst men er ook op dat een flink deel van het Uta-personeel in staat is om ‘zijn of haar eigen zegje te doen’ en “*als vakbond moet je die dus iets anders bieden*”.

Een andere gesprekspartner van dit bouwbedrijf - al tientallen jaren lid van FNV Bouw en bekend met de werkplannen van de bond - vindt dat er te weinig ‘focus bij de bond is’. Hij ziet het liefst dat de bond een duidelijk onderscheid maakt tussen Uta- en bouwplaatspersoneel en een selectie maakt, ook in de werkplannen, van enkele relevante onderwerpen voor dat personeel. Een andere gesprekspartner laat daarbij de lage organisatiegraad niet onvermeld. “*De organisatiegraad van het Uta-personeel binnen dit bouwbedrijf bedraagt slechts enkele procenten, tegelijkertijd moet je bedenken dat er al veel Uta-personeel is bijgekomen en, gelet op de besproken ontwikkelingen, zal het Uta-personeel alleen maar zal toenemen en het bouwplaatspersoneel afnemen, ...dan moet er echt iets gebeuren...*”.

Een tweede verschil van inzicht hangt hiermee samen. De vakbond zou, volgens die gesprekspartners, vaker een andere houding moeten aannemen en zou zich informatiever moeten opstellen. Men vindt dat de vakbond te snel een ‘barricadehouding’ aanneemt, terwijl men tegelijkertijd constateert dat die actie-bereidheid, zeker bij jongere mensen, er helemaal niet is. “*Dat ineens binnenlopen en zonder afspraak tegen de uitvoerder zeggen dat je als vakbondsbestuurder ‘iedereen over een half uur in de kantine wilt hebben’ werkt niet of werkt zelfs averechts. Waarom niet netjes een afspraak maken voor bijvoorbeeld aanstaande maandag, zodat de planning van de aannemer niet in het honderd loopt, en de vakbondsbestuurder toch de mensen kan toespreken*”.

³¹ Wel wordt tijdens één van de interviews de behoefte uitgesproken - nu het bouwbedrijf ook een nieuwe medezeggenschaps-structuur heeft - dat zo’n vast overleg met de bonden en met een vast agenda (b.v. over die opleidingsplannen) gewenst is. “*Want wat ons raakt, raakt de bonden natuurlijk net zo zeer. Want ook de bonden zien dat die veranderingen eraan komen*”.

Een derde verschil van inzicht betreft het onderscheid tussen het agenderen van een probleem en het aanpakken van een probleem. Zo reageren bonden, volgens gesprekspartners, 'emotioneel' op het feit dat er flex-personeel op een bouwplaats van bouwbedrijf X rondloopt, maar lijkt men weinig geïnteresseerd waarom men gebruikt maakt van flexpersoneel. Gesprekspartner stelt dat hij zelf heeft meegemaakt dat "bonden moord en brand schreeuwden over de onderaanneming op een van onze bouwplaatsen", maar niet over de brug kwamen toen hij om met meer info (adres bouwplaats etc.) vroeg om het aan te pakken. Volgens gesprekspartner ziet dit bouwbedrijf dat flex een serieus probleem kan zijn. Hij wijst op het eerder genoemde initiatief van het Flexplein, waarmee bouwbedrijf X aangeeft (slechte) onderaanneming serieus te nemen.

3.4 Conclusies casebeschrijving: digitaal bouwen bij groot bouwbedrijf X

- 1) De vroegste invoering van digitaal bouwen bij dit grote bouwbedrijf heeft vooral *op initiatief van de eigen ingenieurs* in de utiliteitsbouw plaatsgevonden. Zij zagen de mogelijkheden om van 2D naar 3D te gaan.
- 2) Dit grootbedrijf zet zwaar in op digitaal bouwen (BIM). Naar verwachting betekent dat behalve de werkuitvoering ook de andere processen 'volledig onder BIM' worden gebracht. Die andere processen zijn 'de samenwerking in de keten'; 'de regionale afdelingen van dit bedrijf', 'de begroting'; 'de planning'; 'beheer en onderhoud'; de 'kwaliteitsborging'.
- 3) Werknemersbelangen hebben geen (directe) rol gespeeld bij de invoering van BIM bij dit grootbedrijf. De (integrale) invoering van BIM binnen dit grootbedrijf is vooral ingezet op grond van een tweetal overwegingen. Naast het belangrijke feit dat de 'techniek beschikbaar was' zijn vooral het terugdringen van de faalkosten en het beperken van de onvoorspelbaarheid van een project van belang geweest. De crisis speelde daarbij een belangrijke rol. De prijs voor een woning moest omlaag en dat zou kunnen door de faalkosten te verminderen. Digitaal bouwen/BIM is daarvoor een goed hulpmiddel. Digitaal bouwen draagt ook bij aan het vergroten van de voorspelbaarheid van projecten. Hierdoor is het project beter onder controle te houden, dat mogelijk een positief effect op de kosten heeft.
- 4) Hoewel het versterken van werknemersbelangen geen aanleiding voor het grootbedrijf is geweest voor het maken van de switch naar digitaal bouwen, heeft het digitaal bouwen, volgens gesprekspartners wel effect op die werknemersbelangen.
 - Vooral het positieve effect op de veiligheid wordt benadrukt. Of dat ook opgaat voor de gezondheid (m.n. voor het verminderen van de werkdruk van uitvoerders) is niet zonder meer het geval. (BIM kan mogelijk hierop wel worden aangepast door in de planning, als die onder BIM is gebracht, vrije ruimte/rust op te nemen).

- Over het negatieve effect van BIM op de werkzekerheid van m.n het bouwplaatspersoneel is weinig twijfel. Er wordt een kwantitatief effect genoemd (duidelijk minder arbeidsplaatsen voor het bouwplaatspersoneel). En een kwalitatief effect wordt gemeld (de afname van de autonomie van het werk van het bouwplaatspersoneel, en daarmee mogelijk de afname van de werktevredenheid). Kort samengevat is de verwachting dat de functie van bouwplaatspersoneel op termijn wordt 'gereduceerd' tot een functie van 'het uitvoeren van digitale aanwijzingen'.
 - Ook van participatie in termen van de 3 M's (meedenken, meepraten en meebeslissen) lijkt bij invoering van BIM bij dit grootbedrijf weinig sprake. De directie zet de lijnen voor digitaal bouwen uit. De Raad van Bestuur zet zwaar in op digitaal bouwen/BIM. Verder wordt de invoering van BIM vooral gekenmerkt door een tweetal meer procesmatige aspecten: het meekrijgen van medewerkers in digitaal bouwen én de geleidelijke in- en doorvoering van BIM in het gehele bedrijf en in de regio.
 - T.a.v. het 'werknemersbelang' *'gekwaliceerd blijven'*, is nog niet duidelijk wat het grootbedrijf van de werknemers zal vragen (en pas als dat duidelijk is zullen trainingen en opleidingen worden ingericht), maar wel is nu al duidelijk dat (veel) mensen andere kwalificaties nodig zullen hebben. Iedere werknemer krijgt met BIM dus te maken. Daarbij zijn onze gesprekspartners over het algemeen redelijk optimistisch over de mogelijkheden van het personeel om zich voldoende te kwalificeren. Om daarmee het functioneren en de eigen inzetbaarheid te vergroten. Al wordt ook benadrukt dat er feitelijk geen keus is: men doet mee met de opleiding of, op termijn, is er geen werk meer voor die werknemer.
- 5) De zeggenschapsorganen van werknemers (i.c. de ondernemingsraad en de vakbond) zijn niet betrokken (geweest) bij de invoering van digitaal bouwen/BIM bij dit grootbedrijf. Ook de (C)OR heeft hierbij geen rol van betekenis gespeeld.
- 6) Aanvullend beleid van bouwbedrijf nieuwe mogelijkheid voor vakbondsbeleid?
Met de invoering van digitaal bouwen is 'het denken niet gestopt'. Er is aanvullend beleid geformuleerd. Digitaal bouwen is sterk verbonden met het belang van kwaliteitsborging. Die behoefte aan of eis van kwaliteitsborging heeft er ook voor gezorgd dat het grootbedrijf ander (aanvullend) beleid en maatregelen in het leven heeft geroepen. Zoals het Flexplein en interne audits op de bouwplaats om de onderaanneming beter te reguleren. Dit aanvullend beleid kan – net als BIM - op zichzelf weer een bijdrage leveren aan genoemde werknemersbelangen. Op deze plaats roept dat de vraag op in hoeverre de vakbond bekend is met en aansluiting kan vinden bij deze voorbeelden als Flexplein, interne audits etc.

3.5 Aanbevelingen casebeschrijving: digitaal bouwen bij groot bouwbedrijf X

Tot slot maken we de balans op van de informatie uit deze casebeschrijving voor de rol en de positie van de vakbeweging. In algemene zin roept deze case van de invoering van digitaal bouwen bij dit bouwbedrijf een tweetal vragen op.

Ligt het, op basis van deze casebeschrijving, voor FNV Bouw voor de hand om aansluiting te zoeken bij het digitaal bouwen zoals dit grootbedrijf (en andere bedrijven) dat aan het ontwikkelen zijn?

En op welke manier zou FNV Bouw hierbij aandacht en ondersteuning kunnen geven aan één of meerdere werknemersbelangen?

We beantwoorden die vragen hieronder in de vorm van aanbevelingen.

Aanbeveling 1: **de vakbeweging zou op de 'rijdende BIM-trein' moeten stappen om (algemeen) werknemersbelangen (beter) te realiseren.**

Meer specifiek vraagt dat om:

- Het bouwen aan kennis van digitaal bouwen/BIM binnen de bond is noodzakelijk
 - *Het verkrijgen van praktische kennis over digitaal Bouwen. Bijvoorbeeld door het uitnodigen van onze gesprekspartner, BIM-functionaris bij dit grootbedrijf, voor lezing voor FNV Bouw. (Voordeel van het uitnodigen van deze gesprekspartner – die daartoe zeker bereid is – is dat de bond vanuit één van de 5 grootste bouwbedrijven praktische en toegepaste kennis over digitaal bouwen krijgt aangereikt. Bovendien verwerft de bond een 'plaats aan tafel' vanuit een meer samenwerkingsgerichte insteek.*
 - *Het vastleggen van die kennis binnen FNV Bouw (medewerker 'digitaal bouwen').*
Het ligt voor de hand om binnen FNV Bouw een medewerker te benoemen of aan te wijzen die deze kennis opbouwt en verzamelt, op een zodanig niveau dat die vakbondsvertegenwoordiger 'BIM kan lezen'. (uitbreiding takenpakket voor één van de arbo-adviseur binnen FNV Bouw?).

Kortom: verkrijg en haal als bond de *noodzakelijke kennis over digitaal bouwen/BIM binnen de bond haalt en zorgt voor borging binnen de eigen organisatie.* 'Iedereen krijgt te maken met digitaal bouwen'.

- *Maak een platform 'digitaal bouwen'*
Met behulp van dit platform zou FNV Bouw b.v. het gesprek kunnen aangaan met Uta-personeel (waarbij een belangrijk thema kan zijn in hoeverre digitaal bouwen een bijdrage kan leveren aan vermindering van de werkdruk). Zoals in de casebeschrijving naar voren komt, gaat 'krijgt iedereen in de bouw te maken met digitaal bouwen'. Logischerwijs is het betrekken van het bouwplaatspersoneel bij deze discussie ook van belang. Zij hebben andere belangen en de consequenties van digitaal bouwen zijn mogelijk anders dan voor het Uta-personeel.

Kortom: ga als FNV Bouw het gesprek aan en betrek verschillende groepen werknemers/leden bij deze discussie. Dat kan met zo'n platform al snel worden georganiseerd. De bond komt, op dit relatief onbekende terrein van digitaal bouwen en werknemersbelangen, niet alleen 'kennis en informatie' brengen, maar juist ook halen. Wat zijn de ervaringen van werknemers/leden met digitaal bouwen op de bouwplaats? Waar lopen ze tegen aan? Wat kan FNV Bouw doen of waar moet de bond opletten?

Want FNV Bouw zal ook een antwoord moeten vinden hoe om te gaan met de 'verwachte negatieve consequenties van digitaal bouwen' voor de werkgelegenheid op de bouwplaats (dus van het bouwplaatspersoneel/bpp). In kwantitatieve zin betekent dat die bpp-werkgelegenheid sterk zal verminderen en andere vormen van werkgelegenheid (zoals Uta) naar verwachting zullen toenemen. Gezien de huidige samenstelling van het lidmaatschapsbestand van de bond heeft deze veranderingen in werkgelegenheid mogelijk grote consequenties voor de organisatiegraad. Een tweede vraagstuk – dat eveneens in genoemd platform ter sprake kan komen – betreft de veronderstelde afname van de autonomie van de werkzaamheden van het bouwplaatspersoneel. Hoe gaat de bond reageren als het takenpakket van het bpp steeds meer 'het uitvoeren van digitale aanwijzingen' betreft

Voordeel van zo'n platform kan zijn dat het platform een wat andere rol heeft en daarmee wat losser van de bond FNV Bouw zou kunnen opereren. Juist ook om de informatievoorziening en ideeënvorming ruim baan te geven. (door bijvoorbeeld bedrijven met verschillende ervaringen op dit gebied te kunnen uitnodigen). (Vergelijk: case 2: 'speedbootje vooruit sturen')

- *Het benutten van de mogelijkheden van digitaal bouwen/BIM voor bijdrage aan werknemersbelangen*
Concreet betekent dat:
 - *Het verzamelen van voorbeelden/cases.*
Kort gezegd omvat deze aanbeveling het benutten van de mogelijkheden van digitale bouwen/BIM voor het realiseren van werknemersbelangen. Het komt dan eigenlijk neer om werknemersbelangen 'te vertalen' binnen het proces van digitaal bouwen. Het komt er bijvoorbeeld op neer dat de bond, aan de hand van voorbeelden en cases, kennis verzameld over bijvoorbeeld het plaatsen van bepaalde prefab-elementen, die in de praktijk een gevaar voor de veiligheid opleveren. De bond wacht niet tot het in de praktijk fout is gegaan, maar noemt en benoemt reeds 'voor de digitale fase' oplossingen, verbeteringen of verboden, zodat die foute situatie al op de 3D-tekeningen kan worden voorkomen.
Op enig moment kan dat voor de bond een voortdurend aandachts- of actiepoint in het beleid opleveren. Bijvoorbeeld doordat de bond bij andere bouwbedrijven hiervoor om aandacht vraagt zodat die bedrijven hun BIM/digitaal bouwen hierop bijstellen.

- *Het registreren en analyseren in het kader van het eigen nalevings- en handhavingsbeleid*
Een andere mogelijkheid is om het registreren en analyseren, dat veelvuldig in het kader van digitaal bouwen plaatsvindt, te gebruiken in het kader van het nalevings- en handhavingsbeleid van de bond. Dit voorbeeld doortrekkend zou de bond - bij een gebleken ongeval - kunnen vragen, zelf of via de arbeidsinspectie, inzage in de desbetreffende 'BIM' van het bouwwerk te krijgen.
Ook zou hier de samenwerking met werkgevers kunnen worden gezocht, want zo'n mogelijkheid is niet persé in het nadeel van de werkgever of van het bouwbedrijf. Denk aan de discussie over het belang van de 'kwaliteitsborging'. De werkgever of het bedrijf kan zich immers ook verdedigen met de BIM ('want de BIM liegt niet').
- *Mogelijkheden voor preventie.* Van goede voorbeelden mag worden verwacht dat ze een bijdrage leveren aan preventie; bijvoorbeeld omdat andere bouwbedrijven ook zorgen dat 'hun BIM klopt'.
- *Mogelijkheden van databank en archief.*
Ook andere mogelijkheden van archivering en databank liggen voor de hand. Stel: de BIM van een bouwwerk wordt lang bewaard; vaak alleen al door de onderhoudsopties voor een jaar of 30. (Voor gevaarlijke en/of grote werken zou de bond zelfs kunnen bepleiten om in wetgeving op te nemen dat de BIM wordt 'bewaard').
Dat betekent dat steeds vaker zo'n BIM lang beschikbaar is. Slechts als voorbeeld: dat kan het bondsbeleid inzake beroepsziekten een impuls geven.

Aanbeveling 2: Met die kennis over BIM/Digitaal Bouwen moet FNV Bouw een partner / speler willen zijn voor het grootbedrijf.

Een andere aanbeveling is dat de bond, gewapend met kennis van digitaal bouwen, veel meer een gesprekspartner / medespeler wil zijn voor bijvoorbeeld het grootbedrijf. Meer specifiek:

- FNV Bouw zou veel dichter bij/in het (groot)bedrijf moeten zitten om ontwikkelingen zoals digitaal bouwen (maar ook andere ontwikkelingen zoals het genoemde Flexplein / Interne Audits) te 'zien en te begrijpen'.
- Het opzetten van een regulier overleg met grote bouwbedrijven om periodiek over digitaal bouwen en bijbehorende ontwikkelingen te spreken, ligt voor de hand.
- Een andere houding van de bond lijkt dan van de kant van het grootbedrijf van belang. Inbreng van werknemersbelangen binnen het digitale bouwen kan alleen werken als de bond hier kennis en kunde combineert met coöperatieve insteek.

Aanbeveling 3: (algemeen): het vormen van bredere coalities / eigen verhaal integratie bouwen

In het verlengde ligt onze laatste aanbeveling: 'benut digitaal bouwen voor het aangaan van bredere coalities en het maken van een eigen verhaal van integratie binnen de (brede) bouw'.

- Digitaal bouwen / BIM verbindt de verschillende onderdelen van de keten (zie eerdere opmerkingen over het belang van prefabricering; de toename van het gebruik van big data; de toenemend belang van installateurs en monteurs; de verdergaande maar vooral logische integratie tussen bouw en installatie etc.).

FNV Bouw zou volgens eenzelfde lijn een eigen verhaal van het 'integreren van onderdelen van de keten' kunnen maken. Dat kan allereerst met bijvoorbeeld andere bonden (integratie tussen bouw / installatie / metaal etc.). Zo'n geïntegreerde opstelling maakt het beter mogelijk om de samenwerking met externe partijen te zoeken (vergelijk het vormen van een coalitie met de toeleveranciers).

Dus benut digitaal bouwen voor het uitwerken van een eigen verhaal over integratie binnen de keten en bredere coalities binnen de bouwkolom. (Vergelijk: het bekende rapport 'Bouwkolom in Beweging' van FNV Bouw in de jaren 90").

Bijlage 4: casebeschrijving: over nieuwe vormen van samenwerking binnen een klein bouwinstallatiebedrijf

4.1 Over een ander vorm van samenwerking

Doel casebeschrijving:

Met een case-beschrijving willen we inzicht krijgen in de daadwerkelijke handelingsmogelijkheden en -beperkingen om, met name op bedrijfsniveau, werknemersbelangen te realiseren. Als invalshoek op dat bedrijfsniveau kiezen we voor de invoering van een belangrijke technologische of sociale innovatie. Voor deze tweede case is gekozen voor een ander vorm van samenwerking vanuit een klein bouwinstallatiebedrijf en alles wat daarbij komt kijken.

Intensieve samenwerking tussen een bouwbedrijf en een installatiebedrijf

In 2009 richtten een bouwbedrijf én een installatiebedrijf samen een nieuw bedrijf R. op, dat zich vooral bezighoudt met onderhoud en reparatie in de woningbouw. Directe aanleiding was een landelijke tender van een woningbouwcorporatie om het dagelijks onderhoud en service in beheer te nemen. De woningbouwcorporatie wenste dit uit te besteden. Vanaf het begin is een tweetal personen hierbij betrokken. Ze zijn even oud en komen allebei uit familiebedrijven; de één is uit een klassiek aannemers-familiebedrijf; de ander uit een installatie-familiebedrijf. Ze besluiten om te gaan samenwerken.

Dat gebeurt eerst nog op basis van hoofd- en onderaannemerschap. De twee initiatiefnemers bedachten in die tijd een systeem waardoor – met behulp van ICT - de workflow in 5 stappen ‘op papier’ helemaal rond kon worden gemaakt. Dus van het in opdracht nemen van de klus; het digitaal verwerken ervan; het verwerken van gewenste aanpassingen van de klant zodat de klant tevreden is, tot de ondertekening van de opdrachtgever. De initiatiefnemers zijn toen gaan voortborduren op de gedachte dat “*elk bedrijf maar in één ding echt goed is*”. “*Elke bedrijf is ergens goed in; met zijn medewerkers met zijn klanten*”.

In 2014 richten ze een organisatievorm op, hier X genoemd, dat zich een ‘bouwinstallatiebedrijf’ noemt. Anno 2017 heeft bouwinstallatiebedrijf X een centrale positie in een organogram van de volgende samenwerkende bedrijven. Naast het eerdergenoemde *bedrijf R voor de woningbouw(corporaties)* zijn dat de volgende bedrijven. Een meer *traditioneel bouwbedrijf A* dat alleen UAV-projecten doet (bestek, tekeningen en aannemersovereenkomsten) en soms een rol in het bouwteam neemt, zie verder. Een *gespecialiseerd en erkend restauratiebedrijf B*, waarvan er maar 35 in heel Nederland zijn. Een *bouwbedrijf A ‘Zakelijk’* dat eigenlijk alleen maar korte projecten van 6 tot 8 weken verricht bij zakelijke klanten zowel voor bedrijven, maar ook voor zorginstellingen, gemeenten etc. Een voorbeeld is het bouwen van een operatiekamer, waaraan speciale eisen (b.v. op het gebied van hygiëne) worden gesteld. Een *bedrijf B Multidiensten* dat

feitelijk een start-up is, waarmee wordt ingespeeld op de tijdsgeest. Het gaat om handige mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de B-ers. Ze verrichten lichte technische werkzaamheden, maar ook conciërge- en huismeestersdiensten. Met die 'B-ers' (studenten, Vutters etc.) is het makkelijk een klus voor 'weinig geld' te laten uitvoeren (lampen, rookmelders vervangen, conciërgewerk etc.) omdat 'voor hen de dure bouwcao niet van toepassing is'. Betaling vindt plaats volgens de schoonmaak-cao. De werkzaamheden zijn hierop aangepast om niet met andere cao's in botsing te komen.

Als een spin in het web houdt X, het 'bouwinstallatiebedrijf', die 5 andere bedrijven vast. *"Het zijn geen concurrenten van elkaar, maar ze versterken elkaar"*. De genoemde zelfstandige bedrijven zijn geplaatst in een BV. In totaal werken er bij de verschillende bedrijven ongeveer 290 werknemers.

Het bouwinstallatiebedrijf voert met name zogenoemde UAV-cg-projecten uit. Dat is een gecombineerd contract waarbij engineering en ontwerp worden gekoppeld aan de uitvoering en aan onderhoud. *"De opdrachtgever maakt een ontwerp en daar stap je op in op basis van dat voorlopige ontwerp"*. Het is dus een soort aanbesteding, maar niet op basis van de prijs maar 'hoe je het proces inricht; hoe ga je het realiseren; met bouwteam, hoe ga je om met risicoanalyses, met BIM etc'. *"Door deze wijze van aanbesteden word je als bedrijf veel meer in je kracht gezet. Dus door veel meer te letten op de toegevoegde waarde"*.

Beide initiatiefnemer zagen een nieuwe markt ontstaan: de UAV-GC-markt. Ze vinden elkaar in een aantal besluiten.

Ten eerste willen ze het 'integraal' doen. De verschillende disciplines bijeen: geen scheiding meer tussen bouw en installatie. Het bouwkundige en het installatie-technische deel gaat in de bouwwereld steeds meer naar een 'fifty-fifty'-verdeling toe. Hun combinatie was en is dus perfect.

Ten tweede willen ze gebruik maken van 'vaste partners/co-makers'. *"Want op de traditionele markt (UAV) weet je wat je moet gaan maken. Maar in de UAV-GC-markt stap je in op het niveau van het 'voorlopig ontwerp' en is nog veel onbekend. Er moet nog veel kennis en kunde worden bijgeleverd om 'het product maakbaar te maken'..... "En dat kunnen we niet alleen; daar hebben we die andere partijen voor nodig"*.

Ten derde hebben ze allebei *"het heilige geloof dat ze al die informatie op termijn (digitaal) kunnen bundelen"*. Uiteindelijk willen ze toe naar 'voorspelbaar onderhoud', dus 'smart-utility' toe: dus aantoonbaar/meetbaar onderhoud. *"We komen vandaag de lamp vervangen, omdat die morgen stuk gaat"*. Ze kiezen m.a.w. voor 'toekomstgerichte smartility'. Dat houdt in dat het draait om 'proactief onderhoud i.p.v. reactief onderhoud' en 'digitalisering/ICT wordt als backbone van de organisatie (platform-ontwikkeling, inzet van app's en andere tools etc.) ingezet'.

Ten vierde besloten ze *'een speedbootje vooruit te sturen'*. Gesprekspartner geeft aan dat wat ze nu hebben opgezet, waarschijnlijk nooit was gelukt als ze dat binnen een traditionele bouwbedrijf hadden gedaan. *"Wat we hebben gedaan is vanuit het traditionele moederbedrijf A – het moederschap a.h.w – een speedbootje vooruit te sturen". Dat speedbootje zijn wij en heet nu X*". Wat hier wordt geleerd, wordt teruggekoppeld. Het dient als voorbeeld om te laten zien dat het wel anders kan. *"Het speedbootje moet langzaam een hovercraft worden"*.

In 2016 is besloten tot een naamsverandering en moest er een nieuwe inspirerende locatie komen. De locatie is letterlijk vormgegeven als een groot werkcafé. (Daarin heeft ook de installatie voor virtual reality een plaats gekregen). Ze wilden een volgende stap maken en verder worden losgekoppeld van de moederbedrijven. *"In denken en in doen; je wilt straks ook af van hybride functies of hybride collega's". "Anders gaat het ten koste van de 2 moederbedrijven of van X. Je kan maar aan 1 bedrijf echt prioriteit geven"*.

Samenvattend onderscheidt X zich van wat veelal kenmerkend voor de bouw is op een drietal manieren. Ten eerste geen scheiding tussen bouw en installatie; maar volledige integratie van beide disciplines. Ten tweede geen absolute scheiding meer tussen verschillende fasen van het bouwen, maar het geloof dat - m.b.v. stevige digitalisering (zowel BIM als onderlinge communicatie voor het regelen van het werk) – al die informatie op termijn gebundeld kan worden ('big data') zodat aantoonbaar en meetbaar onderhoud mogelijk is. Ten derde wenst men geen 'lijn-staf-cultuur'. Ze willen niet denken vanuit taken, maar vanuit rollen. *"Dus hier ben je veel vooral op je plaats als je kan werken vanuit het team; vanuit eigen verantwoordelijkheid etc. in plaats vanuit een strakke taakopvatting"*. Bij zo'n teamopvatting hoort ook dat ze 'geen managers willen'.

4.2 Andere vorm van samenwerking

Personeel en samenwerking

Anno 2017 zijn er bij bedrijf X ongeveer 8 man in vaste dienst en die staan op de loonlijst van X. Die 8 man zijn o.a. teamleider; modelleur; engineer, werkvoorbereider etc., en hebben allemaal hun werkplek hebben in de hal; in het werkcafé. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van 'hybride' werknemers: zo'n 37 die bij de 'moeders/eerder genoemde bedrijven vandaan komen. De vaste kern betreft allemaal kantoor- of Uta-personeel.

De laatste tijd is er, door de economische opleving, veel vraag naar (u)ta-personeel. Voor de werving is inmiddels een heuse concurrentiestrijd gaande. Enkele van onze gesprekspartners geven aan dat het concept van dit bedrijf X ('de snelle adaptie van nieuwe technologie') in die strijd als middel wordt gebruikt. Datzelfde geldt voor het gebruik van het imago c.q. bedrijfsfilosofie van bedrijf X: 'een jong en flexibel bedrijf dat openstaat voor nieuwe ideeën'.

Verskillende (van die jonge) medewerkers vertellen in de interviews dat dit bedrijf X 'aandacht heeft voor het inwerken van nieuwe en jonge krachten'. Er zijn voldoende aanspreekpunten. Of dat nu gaat om 'een oudere collega als vraagbaak en coach'; het overleg met 'collega's op weg naar een project'; of een 'gesprek met de directeur zelf' dan wel een meer geformaliseerde traineeship waardoor de mogelijkheid ontstaat om op verschillende werkgebieden ervaring op te doen.

Mensen met uitvoerende bouwberoepen zijn niet in dienst bij bedrijf X. De flexibele schil komt van de twee moederbedrijven of via inhuur van andere bedrijven in de buurt van het project; bedrijf X stuurt ze dan aan. (Die flexibele schil omvat een deel van het Uta-personeel en alle uitvoerende bouwberoepen als tegelzetter, metselaar, elektricien, loodgieter). Het ligt niet in de bedoeling dat de uitvoerende beroepen (zoals metselaars) op de loonlijst van bedrijf X komen.

Er ontstaan nieuwe rollen en daardoor er is behoefte aan nieuwe functies (zo is onlangs b.v een IT-business consultant binnengehaald). *"Alles wat aan 'rollen of competenties niet aanwezig is bij de moeders werven we als X zelf"*. Kritiek vanuit de moederbedrijven zijn ze eigenlijk altijd voor geweest. Dat komt omdat men bedrijf X 'apart heeft gezet': "een speedbootje vooruit sturen". *"We kregen niet zozeer echte kritiek, maar je hebt te maken met de vaste patronen die beperkend werken. Door patronen te doorbreken en de mogelijkheden te laten zien is er een gevoel ontstaan dat het daadwerkelijk anders kan"*.

Samenwerking (in bouwteam) en werkwijze.

Feitelijk gaat het als volgt. Bij een UAV-cg-project wordt men eerst geselecteerd om mee te mogen doen met een tender. Vaak houdt dat in dat het bedrijf aantoont ervaring te hebben om 'het gevraagde te kunnen maken en te kunnen bouwen'. Dan wordt meestal een aantal bedrijven (3-5) uitgenodigd om met de tender mee te doen.

Dat is het moment dat het bouwteam wordt samengesteld. Als bedrijf X in aanmerking komt om met een tender mee te doen, gaat de directie met de beoogd tendermanager om de tafel zitten. Ze bespreken de strategie en bepalen wie wordt uitgenodigd om aan team deel te nemen (eigen mensen, co-partners etc.). Kortom: er wordt een tijdelijk (want per project wisselend) bouwteam samengesteld. En na een kick-off wordt aan het project in de vorm van een bouwteam gewerkt.

In bouwteam zitten dan: de teamleider (is eindverantwoordelijk voor het gehele team); de projectleider installatietechniek; ingenieurs zowel bouwkundig / installatietechnisch; technisch werkvoorbereiders (bouwkundig/installatietechnisch); uitvoerders en voormannen (die buiten de aansturing verzorgen). Daarom heen verzamelen zich de experts, zoals bijvoorbeeld de tendermanager (die leidt de tender), en hij/zij schakelt al bij de opdrachtverwerving de projectvoorbereider/calculator in. Ook de 'co-makers van buiten' worden hierbij betrokken, zoals bijvoorbeeld de specialisten voor luchtbehandelingskanalen.

Overigens merkten alle gesprekspartners op dat het 'bijzondere van bedrijf X' niet zozeer zit in het 'bouwteam', maar dat het bijzondere van bedrijf X vooral zit 'in de manier van werken met elkaar'. De "korte lijntjes" zoals een projectleider opmerkte, "omdat mensen fysiek bij elkaar worden gezet". Dat heeft dus vooral te maken met de integratie van het installatie- en het bouwdeel; geen absolute scheiding meer tussen verschillende fasen van het bouwen, maar het 'geloof in en gebruik van stevige digitalisering om al die informatie te bundelen'. Het willen denken vanuit 'rollen binnen een team in plaats vanuit taken'.

Dat kan door het samenstellen van een 'compleet bouwteam, maar is ook in een lichtere variant mogelijk'. Het 'ultieme' is, volgens een projectleider, als het lukt om het hele project 'als team, dus ook met het bouwplaatspersoneel, te draaien'. Bij een renovatie van een badcomplex is op deze manier gewerkt. *"De omstandigheden waren er naar. Er was een heel groot kantoor beschikbaar waardoor we met het hele engineeringsteam en het hele uitvoeringsteam bij elkaar konden zitten'. Verder moeten de voorwaarden goed zijn. Zo heb je voor het 3D-model hele goede internetverbindingen nodig. Dat was daar ook aanwezig"*.

Dat roept onder andere de vraag op in hoeverre de innovatieve aanpak van dit bedrijf X vooral 'prettig werkt voor de mensen op kantoor', maar tegelijkertijd het gevaar in zich heeft dat 'het gat tussen kantoor en bouwplaats groter wordt.

Verschillende gesprekspartners merken het 'gat tussen kantoor en bouwplaats' op en wijzen bijvoorbeeld op enkele initiatieven om dat gat te verkleinen. *"Zo hebben we bij de uitvoerders een 3D-programmatje op de laptop gezet, zodat ze nu ook het 3D-model tot hun beschikking hebben. We zeggen tegen hen: 'Kijk daar maar eens naar; scroll eens door het model'. Maar, het is waar, een voorman komt bijvoorbeeld nog niet snel op ons kantoor"*.

Overigens zijn de meeste gesprekspartners wel van mening dat het 'helemaal niet zo gek' is als de 'bouwplaats zo vroeg mogelijk bij het project wordt betrokken'.

Co-partners

Co-partners zijn partijen die nodig zijn voor hun specifieke kennis en kunde: bijvoorbeeld een betonbouwer casco. Of montagebedrijf voor dat casco. Of wandenleveranciers etc. Kortom: de specialisten. Ook de co-partners moeten aan de werkwijze wennen. Namens bedrijf X laat de directie eigenlijk het volgende aan de co-partners weten. *"Wij kopen jullie niet in, maar we gaan min of meer een overeenkomst als bouwteam aan". Die overeenkomst gaan we nu aan; maar pas over een jaar zijn we echt bezig en weten we pas precies wat we gaan maken. Dus jullie geven als co-partners nu wel een prestatiebudget af, maar later blijkt pas of dat gaat lukken. Door bijvoorbeeld samen 'slimme dingen' te bedenken waardoor we onder dat bedrag blijven".* Vaak is het, na enige gewinning, juist leuker voor de co-partners. *"Zij kunnen als co-partners echt 'meedenken'. Oplossingen bedenken zonder dat men het gevoel heeft direct afgeknepen te worden"*.

Per onderdeel heeft dit bedrijf X nu 2 of 3 co-makers, zodat het bedrijf niet te veel afhankelijk is van één co-maker, 'die immers ook meerdere heren dient en niet altijd tijd heeft'.

Andere voordelen van het bouwteam voor de co-makers zijn, volgens gesprekspartners:

- Kennis en kunde kan men ten volle inbrengen (en dat wordt ook gewaardeerd);
- Functie overschrijdende bijdrage kan worden geleverd;
- Risico's worden sneller of makkelijker geëlimineerd door overleg, openheid etc.

Samenwerking en werknemersbelangen

Bij bedrijf X wordt nog niet echt bijgehouden hoe het personeel – gelet op de bekende werknemersbelangen - die andere vorm van samenwerking c.q. het werken in een bouwteam ervaart. Registratie in welke vorm dan ook wordt nog niet bijgehouden en is nog niet aantoonbaar.

Werkplezier.

Uit de gesprekken met medewerkers van bedrijf X komt het algemene beeld naar voren dat de manier van (samen)werken bij bedrijf X een hoge mate van 'werkplezier' of 'arbeidstevredenheid' oplevert. Deze medewerkers geven hiervoor relatief hoge waarderingcijfers. Uit de online enquête blijkt dat werkers van dit bedrijf gemiddeld een wat hoger waarderingcijfer geven voor hun arbeidstevredenheid dan de andere respondenten.

Zoals gezegd houdt het bedrijf over de ontwikkelingen van werknemersbelangen eigenlijk geen registratie bij. De directie wil binnenkort hiermee wel een begin maken. Daarbij gaat de gedachte niet zozeer uit naar *'het verzamelen van tevredenheidscijfers, maar allereerst of dit bedrijf X de juiste mensen bij elkaar zet wat betreft rollen en competenties. Dus of de beste teams worden samengesteld'*. Men wil, voor het vaststellen van de juiste teams gebaseerd op persoonlijke competenties en rollen, daarvoor een gespecialiseerd bedrijf inhuren.

Autonomie.

Naast werkplezier levert deze manier van samenwerken c.q. het bouwteam waarschijnlijk de grootste bijdrage aan het werknemersbelang 'autonomie in het werk'. Werknemers geven in de interviews dat ze regelmatig of vaak zelf beslissen hoe ze hun werk uitvoeren. En dat ze dat waarderen. (Volgens de leiding houden mensen zelf hun uren bij, dat natuurlijk ook van belang is voor het declareren van de werkuren bij opdrachtgever).

Veiligheid en gezondheid: werkdruk.

Het werknemersbelang 'veiligheid en gezondheid' laat een dubbel beeld zien. De leiding veronderstelt dat door de grote mate van 'eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid' een bijdrage aan de veiligheid wordt geleverd. Dat wordt versterkt doordat in het bouwteam allerlei veiligheidsrisico's in beeld moet worden gebracht. Dat bevordert het bewustzijn en geeft antwoord op de vraag *"hoe gaan we het dan doen?"*. Maar cijfers heeft men niet. Men maakt geen gebruik van de VBBA-vragenlijst en eigenlijk ook niet van de PAGO. Het monitoren van gezondheid en werkdruk vindt niet plaats. Overigens ziet de directie dat vooral op het vlak van

'eigen verantwoordelijkheid' nog stappen gemaakt kunnen worden. *"Je moet vooral als individu nadenken over hoe het veiliger kan. Los van vaste patronen"*.

Ook werknemers verwachten in het algemeen dat deze manier van samenwerking (in een bouwteam) een bijdrage levert aan de veiligheid. Moeilijkheid daarbij is dat, zoals aangegeven, het bouwplaatspersoneel niet in het bouwteam zit. (Meer) veiligheid is dan weer van de uitvoerder afhankelijk, die mogelijk wél in het team zit. De directie streeft er niet naar om in de toekomst bouwplaatspersoneel in het bouwteam te krijgen. Als toekomstbeeld ziet men het bedrijf X vooral als een netwerkorganisatie, waarbij met de co-partners steeds stevigere banden ontstaan, die 'dan ook de veiligheid van het personeel van de co-partners zal verbeteren'.

Aan de andere kant is er het probleem van de 'enorme werk- of tijdsdruk'. De leiding noemt dit probleem zelf ook en geeft tevens aan dat de ziektecijfers dit jaar wat hoger liggen dan het landelijke gemiddelde. *"Ziekteverzuim is ook een thema. We zitten dit jaar op 4.3% en we zaten op 2.5%. We hebben de analyse gemaakt dat er bij ons bedrijf 'uitval met burn-out-achtige klachten' kent. Daarnaast wat lichamelijke klachten, bij relatief oudere collega's zoals frozen shoulder, rugklachten, herseninfarct. We kennen weinig kort verzuim"*.

Probleem is en blijft: de enorme werkdruk. Voor het personeel steekt het probleem van de werkdruk boven alles uit. Zo omschrijft een teamleider het als volgend. Hij ervaart het werken bij dit bedrijf als 'uitdagend en enerverend', maar het levert ook zoveel werkstress op dat hij gezondheidsklachten kreeg.

De werknemers, waarmee is gesproken, 'ervaren allemaal werkdruk'. De meesten geven aan dat zij 'vaak' werkdruk ervaren. Voor de een ligt de link meer bij 'persoonlijk functioneren en inzetbaarheid'; voor de ander ligt de link meer bij 'de psychische eisen die het werk stelt' of meer bij 'vakmanschap en kennis en vaardigheden'.

Daarbij moet direct worden opgemerkt dat diezelfde mensen werkdruk ook als 'iets natuurlijks' zien; juist bij zo'n dynamisch en weinig vastgelegd bedrijf als dit bedrijf. Men stelt dat *'een leuke job met vrijheid juist ook werkdruk geeft; en dat het werk en de werkdruk daarmee ook de mensen voor dit werk uitselecteert'*.

Daarnaast is, volgens verschillende gesprekspartners, juist bij 'UAVGC-projecten de tijdsdruk enorm'. De tijdsplanning is enorm ingekort door de opdrachtgever en dat zorgt voor 'irreële planning'. Ook de directie ziet een belangrijke oorzaak vooral gelegen in de 'onrealistische planning' van de opdrachtgever.

Tot slot is de werk- en tijdsdruk ook vergroot door dat er 'nu gewoon zoveel werk is'. *"We komen uit de crisis en moesten toen (te) krap begroten. Nu willen we graag de werkdruk aanpakken en het*

andersom doen, dus ruimer begroten zodat je rustiger kunt beginnen. Maar nu is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt en zijn mensen moeilijk te krijgen”.

Sommige medewerkers geven aan dat ‘je wel wat kan doen aan werkdruk’. *“Ervoor zorgen dat er altijd iemand is waarmee je kan sparren over problemen. Een soort coach dus. Althans, ik vind dat heel prettig”.*

Een ander ziet het probleem breder en benadrukt het probleem van de tijdsdruk (en de rol van de opdrachtgever. *“Ik vind dat er hiervoor ‘bouwbreed aandacht’ zou moeten zijn. Kijk, iedereen vindt het heel normaal dat als je een nieuwe auto bestelt dat je daar een paar maanden op moet wachten. Maar in de bouw is het normaal dat als de opdrachtgever zegt ‘ik wil morgen beginnen’ dat iedereen zegt ‘dat moet dan maar’. Meer een mentaliteitskwestie, dus. Men is bang dat anders het werk weg gaat”.*

Samenvattend is werkdruk alom aanwezig, maar het wordt door onze gesprekspartners – op een enkeling na – niet echt geproblematiseerd.

Participatie, 3M's/werkoverleg.

Bedrijf X is nog een jong bedrijf. Op termijn streeft men er naar dat ‘er iets van een PVT/OR-achtige vorm’ wordt opgezet. Formele personeelsvertegenwoordiging vindt vooral plaats via de moederbedrijven, maar volgens gesprekspartners heeft ‘die PVT van de moederbedrijven geen invloed op de belangrijke beslissingen die in het bedrijf X genomen worden. Dus ook niet over de totstandkoming van bedrijf X en over de voorwaarden waaronder bedrijf X werkt’.

De directie stelt zich die toekomstige personeelsvertegenwoordiging wel iets anders voor dan gebruikelijk: *‘veel minder zenden’*. Volgens de directie gaat het al snel teveel over ‘randzaken’. Veel liever wil men bezig zijn met vragen als ‘wat speelt er?’ en ‘hoe gaat het met ons bedrijf?’ *“Dus ik wil de mensen meer uitdagen om met ideeën te komen. Vroeger kwam men met een probleem en de directeur ging dat oplossen (‘ik kom erop terug’). Ik wil het anders doen als men nu met een probleem bij mij komt, stel ik een aantal vragen: a) wat kan je er zelf eraan doen? b) heb je er zelf al over nagedacht en wat zou een oplossing kunnen zijn? c) En hoe kan ik als directeur daarbij helpen? En dan samen oplossen!”.*

Directie is enthousiast en wil graag het gesprek aan met b.v. FNV Bouw om ‘te experimenteren met medezeggenschapsvormen’. Wel benadrukt hij het belang van ‘met open vizier’ en waarschijnlijk is het daarbij belangrijk dat *“FNV Bouw ook een speedbootje vooruit stuurt”*. Daarbij zou hij FNV Bouw graag als partner zien. Hij zou willen laten zien dat zijn bedrijf geen bouw óf installatiebedrijf is, maar *een bouwinstallatiebedrijf* (geen onderscheid meer) en daarbij, op een nette en goede manier, uniforme arbeidsvoorwaarden willen creëren. *“Niet vanuit de mindset dat het goedkoper moet; maar vanuit de mindset dat het beter en gelijkwaardiger kan”.*

Het werken onder meerdere cao's of één cao.

Bedrijf X werkt met de bouwcao, maar zou het liefst ook de *'installatiejongens onder de bouwcao brengen; één cao, vanuit het belang van uniformiteit'*. De directie zou het liefst een bedrijfscao willen, maar dat mag niet. (Het bedrijf verricht voor x% bouwwerkzaamheden en valt daarmee dus onder de bouwcao). De directie ervaart dit als een belemmering en zou graag één cao willen. *"En niet persé of op deze manier de goedkoopste cao te selecteren"*.

Directie heeft hierover nog nooit met de bonden gesproken en zou dat graag willen. Het past bij dit bedrijf X (*"het is één bedrijf: een bouwinstallatiebedrijf"*) en nu kost het 'teveel tijd, omdat personeel vaak verwijst of een beroep doet op een andere cao, bijvoorbeeld de metaalcao, waarin de onkostenvergoeding beter geregeld is etc.').

De toekomst van de samenvoeging van bouw en installatie. Directie verwacht dat, juist door het aantrekken van de economie, de 'oude patronen' weer zullen overheersen. Dus de grote bouwbedrijven gaan op de oude voet verder (en integreren bijvoorbeeld het bedrijf niet tot één bouwinstallatiebedrijf en één verdienmodel). *"Die grote bouwbedrijven spreken wel over 'samenwerken in de keten', maar het is 'geketende samenwerking. Dat is geen samenwerking; de ene keer met die en de andere keer met die, gedwongen op basis van de laagste prijs"*.

Bedrijf X krijgt veel organisaties, bedrijven en scholen op bezoek en men wil zelf ook graag bij anderen in de keuken kijken. Bedrijf X zoekt ook de verbinding met regionale kennis- en opleidingsinstituten. Dat regionale college begint na de zomer met een *"Smart-building-opleiding waarin de bouw en de E&D in één opleiding komen"*. Ze beginnen met 3 klassen. *"Geweldig toch!"*

Over 10 jaar.

In het algemeen verwachten onze gesprekspartners dat 'over een jaar of 10' bedrijf X duidelijk groter is (in medewerkers, omzet etc.) dan nu. Een enkeling schat in dat bedrijf X 2x zo groot is en *'dat we hele goede vooruitstrevende UAGCV-bouwers zijn'*.

Ook anderen verwachten een grote groei; een enkeling uit hierbij wel zijn grootste zorg. *"Dat we ook de kwaliteit kunnen leveren die we willen leveren. Wat je te vaak ziet, is dat een hard groeiend bedrijf ook de organisatie laat groeien ('er moeten mensen bij') maar niet goed weten wie wat kan. Dus dat dan de kwaliteit daaraan onderhevig wordt gemaakt"*.

Het is mogelijk dat 'over 10 jaar' veel meer bedrijven werken zoals bedrijf X (dus geen scheiding tussen bouw en installatie; veel nadruk op digitalisering en samenwerking, etc). Het unieke van bedrijf X valt dan wat weg en bedrijf X is dan weer 'een gewoon bedrijf'.

Al zal het zo'n vaart niet lopen, volgens één van onze gesprekspartners. *"Jazeker; dat zou best kunnen. Ja; misschien zijn we dan weer een gewoon bedrijf; ingehaald door de omstandigheden. Anderzijds gaan de ontwikkelingen zo snel dat je over 10 jaar nog steeds voorop kan lopen"*. Maar zeker, over 10 jaar zullen wel veel meer bedrijven de digitalisering hebben omarmd.

Een crises zet soms aan tot veranderingen; tegelijkertijd ziet men ook dat – door het aantrekken van de economie – er aannemers zijn die weer terugvallen in het oude. *“Waarom moeilijk doen met BIM’. Die hebben helemaal geen interesse. Die zeggen: ‘op de oude manier kunnen we ook geld verdienen’. Dat zijn dan gen partners voor ons”.*

4.3 Conclusies casebeschrijving: nieuwe vormen van samenwerking klein bouwinstallatiebedrijf

Met een case-beschrijving willen we inzicht krijgen in de daadwerkelijke handelingsmogelijkheden en handelingsbeperkingen om - met name op bedrijfsniveau - werknemersbelangen te realiseren. Als invalshoek op bedrijfsniveau kiezen we voor de invoering van een belangrijke technologische of sociale innovatie. Voor deze tweede case is gekozen voor het samenwerken van verschillende bedrijven in de vorm van een bouwteam en alles wat daarbij komt kijken.

a) Over keuzes die vooraf gaan.

Deze case leert dat enkele veranderingen en aanpassingen noodzakelijk zijn, zodat ‘het werken in een bouwteam’ tot zijn recht kan komen. We presenteren die veranderingen en aanpassingen als een ‘keuze’.

- *Keuze voor het uitvoeren van specifieke projecten.* Dit bedrijf kiest ervoor om met name zogenaamde UAV-CG-projecten uit te voeren. Dergelijke projecten geeft het bedrijf meer ruimte om zelf op zoek te gaan naar de beste oplossing voor het werk, al vergt dat wel meer van de organisatie. In plaats van toezicht op het werk komt er nu namelijk toezicht op de werkorganisatie en moet het bedrijf aantonen dat men er dus verstand van hebt. Het bedrijf toont aan hoe het werk wordt georganiseerd en hoe het afgesproken kwaliteitsniveau wordt gehaald.
- *Keuze voor het opheffen van de scheiding tussen bouw en installatie.* Dit bedrijf streeft ernaar volledige integratie van het bouwkundige en installatietechnische deel toe te passen in het traject van ontwerp, realisatie en onderhoud. Uit de interviews: *“wij noemen onszelf dan ook een bouwinstallatiebedrijf dat UAV-CG-projecten uitvoert.* Het opheffen van de scheiding tussen bouw en installatie zou, op termijn, voor de leiding ook in arbeidsvoorwaardelijke zin (één cao) tot uiting moeten komen.
- *Keuze om gebruik te maken van vaste partners / co-makers.* Deze keuze volgt logischerwijs de keuze voor UAV-CG-projecten. Op de meer traditionele UAV-markt weet een bouwer wat er moet worden gemaakt. Op de UAV-CG-markt wordt ingestapt op het niveau van ‘het voorlopige ontwerp’ en is nog veel onbekend. Enerzijds lost dit bedrijf dat op om verschillende bedrijven onder één noemer (de BV) te brengen. Onder die noemer vallen nu een meer traditioneel bouwbedrijf; een gespecialiseerd en erkend restaurantbedrijf; een bedrijf dat alleen snel korte projecten van 6-8 weken voor zakelijke klanten uitvoert; en een start-up, inspeland op de tijdgeest, dat lichte technische werkzaamheden maar ook conciërge- en huismeesterdiensten tegen lagere tarieven uitvoert. Anderzijds lost het bedrijf dit op door samen te werken met vaste co-partners. Die co-partners heeft het bedrijf vooral nodig voor de specifieke kennis van die co-

partner zoals dat bijvoorbeeld van een betonbouwer of montagebedrijf voor het casco. Uit de interviews: *“er moet nog veel kennis en kunde worden bijgeleverd om ‘het product maakbaar te maken’..... “En dat kunnen we niet alleen; daar hebben we die andere partijen voor nodig”.*

- *Keuze voor stevige digitalisering.* Het bedrijf wil af van de sterke scheiding tussen verschillende fasen van het bouwen, en zet daarbij stevig in op digitalisering. Men heeft de overtuiging dat met behulp van die ‘stevige digitalisering’ (zowel voor de onderlinge communicatie voor het regelen van het werk als voor toepassingen als voor toepassingen als BIM) op termijn ‘al die informatie gebundeld kan worden (big data). Dit bedrijf wil toewerken naar ‘voorspelbaar, aantoonbaar en meetbaar onderhoud’. Uit de interviews: *“We hebben dat de naam ‘smart-utility’ gegeven. Simpel weg komt het erop neer dat we vandaag de lamp komen vervangen, omdat die morgen stuk gaat”.*
- *Keuze voor een op zichzelf staande organisatievorm (een ‘speedbootje vooruit sturen’).*
De betrokken bedrijven en partijen zijn veelal afkomstig uit of verbonden met de traditionele bouwwereld. Bovengenoemde keuzes, die allerlei veranderingen teweeg brengen en aanpassingen vragen, waren – volgens gesprekspartners - waarschijnlijk niet gelukt als die keuzes gemaakt hadden moeten worden binnen het traditionele bouwbedrijf. Vroegtijdig heeft men ervoor gekozen om vanuit het traditionele bouwbedrijf een op zichzelf staande organisatie op te zetten, die zelfstandig met deze manier van werken kon gaan experimenteren. Uit de interviews: *“Veel is mogelijk geworden doordat het traditionele bouwbedrijf, waar wij uit voortkomen, toentertijd akkoord ging met het opzetten van een zelfstandige organisatie. Het moederschap stuurt als het ware een speedbootje vooruit. Dat speedbootje zijn wij nu. Wat wij hier leren wordt teruggekoppeld. Wij dienen nu als voorbeeld om te laten zien dat het wél anders kan.*
- *Keuze voor ‘een cultuur van het bouwteam’.*
Volgens het bedrijf is het noodzakelijk dat – als de klant centraal staat – ook de organisatievorm van het bedrijf daaraan moet bijdragen. Een organisatievorm met een sterke lijn-stafcultuur is daarvoor niet geschikt. Men kiest voor (de cultuur van) het bouwteam. De leiding legt vooral de nadruk op het denken ‘vanuit rollen en niet zozeer vanuit taken. *“Dus hier ben je veel vooral op je plaats als je kan werken vanuit het team; vanuit je eigen verantwoordelijkheid dan vanuit een strakke taakopvatting”.* Bij zo’n teamopvatting horen, volgens de leiding, dan ook geen managers. Het bedrijf heeft het primaire bouwproces in 4 blokken (= van calculatie tot onderhoud) opgedeeld en in die 4 blokken zijn steeds (verschillende) bouwteams actief. Elke klant heeft minimaal 2 vaste aanspreekpunten, zodat er voor de klant geen situatie van ‘overdracht’ ontstaat. Uiteraard wisselen de teams wel van samenstelling, afhankelijk van het proces.

b) Over de werkwijze en samenstelling van het bouwteam.

De werkwijze bij een UAV-CG-project verloopt veelal als volgt. Het bedrijf wordt geselecteerd om mee te mogen doen met een tender. Het bedrijf toont aan dat het ervaring heeft om het gevraagde

te kunnen maken en bouwen. Uiteindelijk wordt een aantal bedrijven (3-5) uitgenodigd om met de tender mee te doen. Dat is voor dit bedrijf het moment om het bouwteam samen te stellen. De leiding gaat dan met de beoogd tendermanager om de tafel zitten. Ze bespreken de strategie en wie wordt uitgenodigd om aan team deel te nemen (eigen mensen, co-partners etc.). Kortom: een tijdelijk bouwteam (dat per project kan wisselen) wordt samengesteld. Als het project aan het bedrijf wordt gegund, wordt - na een kick-off - aan dat project gewerkt door dit bouwteam.

In bouwteam zitten de teamleider (is eindverantwoordelijk voor het gehele team); de projectleider installatietechniek; ingenieurs (zowel bouwkundig als installatietechnisch); technisch werkvoorbereiders (zowel bouwkundig als installatietechnisch) en uitvoerders en voormannen (die buiten de aansturing verzorgen). Om dit bouwteam heen verzamelen zich de experts, zoals bijvoorbeeld de tender-manager, die leidt de tender en de projectvoorbereider /calculator, die reeds bij de opdrachtverwerving worden ingeschakeld. Tot slot worden de (externe) co-makers, erbij betrokken (zoals b.v. specialisten voor luchtbehandelingskanalen).

De leiding heeft ervoor gekozen uitsluitend het hogere personeel - vanaf de functie van 'uitvoerder' en hoger/Uta personeel) te laten deelnemen aan bouwteam. Dit bedrijf stelt dus geen bouwteams samen met uitvoerend bouw personeel. Dat lijkt vooral samen te hangen met een aantal bedrijfsstrategische keuzes van het bedrijf. Zo heeft het bedrijf zelf überhaupt geen mensen met uitvoerende bouwberoepen in dienst. Men werkt met een aantal vaste medewerkers – veelal kantoor- of Uta-personeel en een flexibele schil. Die flexibele schil (dat betreft alle uitvoerende bouwberoepen als tegelzetter, metselaar, elektriciën, loodgieter en een deel van het benodigde Uta-personeel) is afkomstig van de moederbedrijven of van andere bedrijven in de buurt van het project. Het bedrijf stuurt ze aan.

c) Over het bouwteam en werknemersbelangen

Het bedrijf houdt niet strak bij hoe het personeel het werken in een bouwteam ervaart, afgezet tegen de bekende werknemersbelangen. Er wordt hiervoor geen registratie bijgehouden en onderstaande opmerkingen uit de interviews zijn dus niet met cijfers te onderbouwen.

Gelet op de bekende werknemersbelangen levert het bouwteam waarschijnlijk de grootste bijdrage aan werknemersbelangen als autonomie in het werk en werkplezier of arbeids-tevredenheid.

Werknemers geven in de interviews aan dat ze regelmatig of vaak zelf beslissen hoe ze hun werk uitvoeren. Uit de (schriftelijke) enquête blijkt dat werkers van dit bedrijf gemiddeld een wat hoger waarderingcijfer geven voor hun arbeidstevredenheid dan de andere geïnterviewde werknemers.

Het werknemersbelang 'veiligheid en gezondheid' laat een dubbel beeld zien. De leiding veronderstelt dat door de grote mate van 'eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid' een bijdrage aan de veiligheid wordt geleverd. Dat wordt versterkt doordat in het bouwteam allerlei

veiligheidsrisico's in beeld moet worden gebracht. Dat zou het bewustzijn moeten bevorderen; al heeft men daar geen cijfers over.

Aan de andere kant is er het probleem van de 'enorme werk- of tijdsdruk'. De leiding noemt dit probleem zelf ook. Voor het personeel springt werkdruk als genoemd probleem boven alles uit. Men ervaart het werken bij dit bedrijf als 'uitdagend en enerverend', maar het levert ook veel werkdruk en/of stress op. De werknemers, waarmee is gesproken, 'ervaren allemaal werkdruk'. De meesten geven aan dat zij 'vaak' werkdruk ervaren.

Daarbij moet direct worden opgemerkt dat diezelfde mensen werkdruk ook als 'iets natuurlijks' zien; juist bij zo'n dynamisch en weinig vastgelegd bedrijf als dit bedrijf. Men stelt dat '*een leuke job met vrijheid juist ook werkdruk geeft; en dat het werk en de werkdruk daarmee ook de mensen voor dit werk uitselecteert*'. Daarnaast is volgens verschillende gesprekspartners juist bij 'UAVGCprojecten de tijdsdruk enorm'. De tijdsplanning is enorm ingekort door de opdrachtgever en dat zorgt voor 'irreële planning'.

Samenvattend is werkdruk alom aanwezig, maar het wordt door onze gesprekspartners – op een enkeling na – niet echt geïdentificeerd.

4.4 Aanbevelingen casebeschrijving: nieuwe vormen van samenwerking klein bouwinstallatiebedrijf

a) *Bouwteam uitvoerend personeel*. Het werken in bouwteams is bij dit bedrijf opgezet voor uitsluitend hoger geschoold personeel (tot en met het niveau van de uitvoerder), maar niet voor uitvoerend bouw personeel. In hoeverre kan het werken met het bouwteam worden uitgebreid tot een (apart) bouwteam van uitvoerend personeel (inclusief voorman)?

- Het bedrijf is een vernieuwend bedrijf dat graag buiten de 'hokjes' wil denken. De bond zou het voortouw kunnen nemen en met dit bedrijf de opzet van 'een experiment' te bespreken. Het bedrijf lijkt hiervoor een ideale kandidaat en – zo bleek tijdens het gesprek met de leiding – de leiding heeft de bereidheid hierover het gesprek aan te gaan.
- Een experiment waarbij in een bouwproject (ook) het uitvoerend bouw personeel in een bouwteam wordt geplaatst en daarin samenwerkt. Het experiment zou op meerdere vragen een antwoord moeten geven zoals:
 - In hoeverre kan het werken met een bouwteam (uitvoerend bouwplaats personeel) in de praktijk een bijdrage leveren aan (één van) de 6 geformuleerde werknemersbelangen?
 - Extra aandacht voor m.n. het werknemersbelang van meer (werk)zekerheid. Dit belang wordt immers sterk door werknemers zelf én de vakbeweging benadrukt. In hoeverre vergroot het werken in bouwteams de kans op meer zekerheid (in de vorm van meer vaste contracten of juist minder behoefte aan flex? Kan het werken in bouwteams voor

bouwplaatspersoneel worden gezien als een kleinschalig (vakbonds)antwoord tegen de heersende trend van meer flex?

- In hoeverre wil en kan FNV Bouw – als onderdeel van haar te formuleren SI-beleid - hernieuwde aandacht geven aan ‘multifunctionele groepen op de bouwplaats’?

b) *Uniformering arbeidsvoorwaarden.*

Het bedrijf heeft evenzeer belangen (zie verslag). Het bedrijf streeft volledige integratie van bouw en installatie na en zou ook graag de werkzaamheden onder één cao willen brengen. Dat zou een onderdeel van dit experiment kunnen zijn.

- Daarbij kan als voorwaarde worden gesteld dat het vooral gaat om het realiseren van (meer) uniformiteit in arbeidsvoorwaarden binnen het bedrijf, maar dat dit niet betekent dat die ene cao persé de goedkoopste moet zijn.
- Immers, het is geen onlogische gedachte dat uitvoerende bouwwerknemers met verschillende bouwkundige of installatietechnische werkzaamheden, die (gaan) samenwerken in een bouwteam, dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen.
- Uitvoering experiment:
 - Het bedrijf is voorstander van één ‘instalbouw-cao’ en wil daarover graag in gesprek met FNV. Dat biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid voor bouwbond FNV, in samenwerking, met het bedrijf een experiment ‘vorm te geven’.³²

Het bedrijf heeft laten zien dat het ‘vooruit sturen van een speedbootje vanaf het moederschip’ een werkbare constructie kan zijn. Die ‘speedboot’ is bedoeld om fundamentele vernieuwingen en integratie op gebied van bouw en installatie tot stand te brengen, die anders vastlopen in bestaande patronen. Met een experiment kunnen die patronen worden doorbroken en kunnen juist de mogelijkheden worden getoond.

c) *Monitoring.* Het bedrijf doet veel aan sociale vernieuwing en digitalisering, maar doet nog weinig aan monitoring van personeel en werknemersbelangen. Zo blijkt uit enkele interviews dat men vaak werkdruk ervaart, maar veel antwoorden op gezondheidsvragen ontbreken nog.

Deze situatie biedt FNV Bouw de mogelijkheid om aan die monitoring een bijdrage te leveren én tegelijkertijd de mogelijkheid om aansluiting te vinden bij een open bedrijf, dat waarschijnlijk in de kopgroep van SI-bedrijven binnen de bouw kan worden geplaatst. Dus FNV Bouw levert een bijdrage én zit dicht bij het vuur.

FNV Bouw zou, samen met de OR en het bedrijf, een aantal makkelijk toepasbare en reeds ontwikkelde monitoringsinstrumenten kunnen inzetten (gewoon goed werk meter, werkdruk meter etc.) en daarmee tegelijkertijd de ontwikkelingen binnen het bedrijf op het gebied van sociale

³² Na instemming van bedrijf en bond zou, in het kader van dit onderzoek, als eerste een bijeenkomst met FNV Bouw, de Metaal, enkele kaderleden en het bedrijf moeten worden belegd om voor- en nadelen; wenselijkheden en onwenselijkheden te bespreken en in kaart te brengen.

innovatie kunnen volgen. Slechts een voorbeeld ter verduidelijking. Het bedrijf heeft contacten met enkele regionale opleidingsinstituten over het opleiden van personeel voor bouw en installatie. Zo zijn er bijvoorbeeld afspraken gemaakt om dit jaar te starten met een “smart building opleiding” voor het middenkader. Een opleiding waarin bouw en E&D in één opleiding worden samengebracht. Het is ons niet bekend in hoeverre FNV Bouw hiervan op de hoogte is? Of hoe de bond in contact komt dergelijke (nieuwe) opleidingen? Een mogelijkheid om dichterbij het vuur te zitten is het aangaan van een meer strategische alliantie met een SI-bedrijf.

Afsluitend stellen wij vast – o.a. aan de hand van de beschreven case over een bouwinstallatiebedrijf dat werkt met bouwteams en digitale technieken – dat de bouw op verschillende plaatsen in het land behoorlijk beweegt op het gebied van sociale innovatie. FNV Bouw beraadt zich op haar positie ten aanzien van sociale innovatie in de bouw. In algemene zin stellen wij voor dat FNV Bouw hierbij concrete aansluiting zoekt bij bedrijven, die behoren tot de groep van koplopers. Hierboven zijn reeds enkele voorbeelden genoemd om te komen tot een ‘experiment’ binnen een SI-bedrijf.

Aanvullend is het logisch dat een bond, voor een nieuw onderwerp als sociale innovatie, op zoek gaat naar informatie van werknemers binnen die groep van koplopers. FNV Bouw zou het initiatief kunnen nemen om FNV-leden en andere werknemers van die bedrijven (de koplopers/vernieuwers) met elkaar in contact te brengen. Het begint immers altijd met eenvoudige vragen als: wat bindt hen; wat willen ze van elkaar; wat verwachten ze van de bond; wat kan de bond doen. In hoeverre kan en wil FNV Bouw een coalitie aangaan met deze koplopers/ vernieuwers op het gebied van sociale innovatie.

Bijlage 5: Methodologische nabeschuiving

Voor u ligt, voor zover bekend, het eerste kwalitatieve onderzoek naar de ervaringen, wensen en handelingsmogelijkheden van werkenden in de bouw in relatie tot sociale innovatie. In deze nabeschuiving beantwoorden we de vraag in hoeverre de resultaten van dit onderzoek een bredere impact hebben dan voor de personen, situaties en organisaties die in dit onderzoek zijn onderzocht. Daarvoor besteden we kort aandacht aan twee belangrijke methodologische onderdelen, de representativiteit en de betrouwbaarheid van dit onderzoek.

Dit onderzoek bestaat uit twee deelonderzoeken.

Het eerste deelonderzoek (interviewonderzoek) is gebaseerd op interviews met 26 werkenden, voorafgegaan door een online vragenlijstonderzoek. De geïnterviewden zijn aangeleverd door FNV Bouw. Een deel van de geïnterviewden heeft zichzelf aangemeld na een oproep van de FNV in een periodieke digitale nieuwsbrief. De overige geïnterviewden zijn aangemeld via FNV bestuurders en medewerkers. Door deze wervingsaanpak kent de samenstelling van deze groep geïnterviewden een zekere selectiviteit, onder andere blijkend uit het relatief grote aantal vakbondsleden, het ontbreken van migranten en het relatief beperkt aantal flexwerkers.

Dit kwalitatieve onderzoek is dan ook iets anders dan een kwantitatief onderzoek, waarbij op basis van een aselechte steekproef uit de onderzoekspopulatie representatieve uitspraken kunnen worden gedaan. In die zin is onze groep werkenden *niet representatief* voor de totale onderzoekspopulatie i.c. de bouwwerknemer.

Wel is erop gelet dat de samenstelling van de groep respondenten een *zo goed mogelijke weergave* is van de verscheidenheid aan werkenden in de bouw, gezien de spreiding van de respondenten naar onder andere geslacht, leeftijd, ervaringsjaren, aard en duur dienstverband. Daarnaast is gekeken in hoeverre onze groep respondenten afwijken in hun opvattingen over de verschillende werknemersbelangen (die wij in dit onderzoek in relatie brengen met sociale innovatie) zoals autonomie, werkzekerheid etc. Daarvoor hebben we in de online-enquête, die alle 26 geïnterviewde werkenden hebben ingevuld, een aantal dezelfde vragen opgenomen als in de jaarlijkse Nederlandse Enquête arbeidsomstandigheden (NEA). Hierdoor is, op hoofdlijnen, een vergelijking mogelijk met de resultaten voor de sector 'bouw' uit de NEA 2016. In bijlage 1 is hier uitvoerig op in gegaan. Over het algemeen oordelen de 26 geïnterviewde werkenden niet veel anders dan de bouwwerknemer uit de NEA-2016 over zijn werknemersbelangen. Wel is onze groep beduidend arbeidsontevredener dan de NEA-bouwwerknemer en schat hij/zij de 'eigen vaardigheden om gekwalificeerd te blijven' lager in dan de NEA-bouwwerknemer. Onze groep geeft minder vaak aan 'makkelijk te voldoen aan de fysieke en/of psychische eisen van het werk' en heeft men een minder positief oordeel over de eigen gezondheid dan de NEA-bouwwerknemer. Dat heeft mogelijk van doen met de bovengenoemde wijze van werving en aanmelding.

Het tweede deelonderzoek (casestudy-onderzoek) is eveneens geen representatief onderzoek. De case digitaal bouwen is gesitueerd bij een groot bouwbedrijf. De keuze voor dit bouwbedrijf is gebaseerd op

bereidheid van enkele betrokkenen om met de onderzoekers van gedachten te wisselen. De verzamelde gegevens zijn gebaseerd op interviews met deze betrokkenen en de door hen beschikbaar gestelde informatie. De selectie van de case over nieuwe vormen van samenwerking is gebaseerd op een tip van FNV Bouw. Toen de directie van het bedrijf bereid bleek mee te werken is besloten deze case nader uit te werken. De interviews met de overige werknemers kwamen tot stand via bemiddeling van de directie. Ook de betrouwbaarheid (in de zin van herhaalbaarheid) van het interviewonderzoek en de casestudies is beperkt. Enerzijds omdat de kans bestaat dat niet alle geïnterviewden bereid zullen zijn deel te nemen aan een herhalingsonderzoek. Anderzijds omdat in de tijd zowel geïnterviewden en als interviewers en sociaal economische context veranderen.

In dit onderzoek is- zoals het onderzoeksrapport laat zien- veel aandacht besteed aan een ander aspect van betrouwbaarheid, namelijk de *navolgbaarheid*. Dat wil zeggen, in hoeverre de lezer de onderzoeksresultaten en conclusies kan volgen en beoordelen. Die navolgbaarheid is groot aangezien via dit rapport ernaar is gestreefd om de lezer zo goed mogelijk- via een uitgebreide beschrijving van de uitkomsten van de interviews in 9 themakaarten en via een uitgebreide beschrijving van de twee casestudies- mee te nemen in de totstandkoming van de conclusies en aanbevelingen.

De aanpak van het onderzoek (diepte- interviews in een vertrouwde omgeving, garanties voor anonimiteit, achteraf uitwerken van interviews in interviewverslagen en daarna indelen in deelthema's, uitgebreide beschrijving van de casestudies, inzet van vragenlijst) vergroot de kans dat nauwkeurig is achterhaald welke thema's relevant zijn voor werkenden, welke subjectieve ervaringen, opvattingen en handelingsmogelijkheden de geïnterviewden hebben alsmede welke de handelingsmogelijkheden- en beperkingen zijn van werkenden bij de invoering van nieuwe technologie.

Bovenstaande opmerkingen laten, naar onze mening, zien dat dit onderzoek – in termen van generaliseerbaarheid – niet alleen *illustratief* is voor de werkenden in de bouw. De onderzoeksaanpak en de daarmee samenhangende nauwkeurigheid vergroten de zekerheid dat de werknemersbelangen – en de beleving van die werknemersbelangen die beschreven zijn in dit onderzoeksverslag - allen in meerdere of mindere mate voorkomen onder de bouwpopulatie. Wel sluiten we niet uit dat bij die bouwpopulatie (alle werkenden in de bouw) meer en andere vormen van beleving van de werknemersbelangen zijn aan te treffen,

Door deze nauwkeurigheid in combinatie met de grote navolgbaarheid biedt dit onderzoek stevige aanknopingspunten voor FNV Bouw om de dialoog met werkenden in de bouw over werknemersbelangen bij sociale innovatie vorm te geven. Bovendien biedt dit onderzoek voldoende garanties om met andere maatschappelijke actoren in de bedrijfstak bouw het gesprek aan te gaan over de wijze waarop sociale innovatie in de bouw en bijdrage kan leveren aan en de verschillende werknemersbelangen en andersom, hoe werkenden bij kunnen en willen dragen aan sociale innovatie in de bouw.