

# Onderzoek naar de positie van UTA-werknemers op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidstijden in de bouw & infra

In opdracht van cao-partijen Bouw & Infra

**JOSÉ HOITING, ROBIN BUIJS & JULIE GOIJEN**  
**AUGUSTUS 2023**

# Inhoudsopgave

1	<u>Inleiding</u>	p.3		
2	<u>Kenmerken van de respondenten</u>	p.4		
3	<u>Samenvatting</u>	p.5		
4	<u>Analyse werknemersvragenlijst</u>	p.12	5	<u>Analyse werkgeversvragenlijst</u> p.57
	■ <u>Arbeidstijden</u>	p.14	■ <u>Arbeidstijden</u>	p.59
	■ <u>Overuren</u>	p.21	■ <u>Overuren</u>	p.63
	■ <u>Reisuren</u>	p.31	■ <u>Reisuren</u>	p.73
	■ <u>Beschikbaarheid/bereikbaarheid</u>	p.36	■ <u>Beschikbaarheid/bereikbaarheid</u>	p.77
	■ <u>Werkdruk en gezondheid</u>	p.40	■ <u>Werkdruk en gezondheid</u>	p.79
	■ <u>Thema's in deze vragenlijst</u>	p.49	■ <u>Karakteristieken van de respondenten</u>	p.87
	■ <u>Karakteristieken van de respondenten</u>	p.52		

# Inleiding

Berenschot heeft in opdracht van cao-partijen een onafhankelijk en representatief onderzoek uitgevoerd naar de positie van uta-werknemers (uitvoerend, technisch, administratief) op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Het onderzoek richt zich op de praktijk in de bedrijven en de ervaringen en wensen van uta-werknemers met betrekking tot de thema's arbeidstijden, overuren, reizen, beschikbaarheid/bereikbaarheid, werkdruk en gezondheid. Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in wat bij kan dragen om de werknemers gezond en fit te houden en een aantrekkelijke sector te zijn.

Er zijn twee afzonderlijke vragenlijsten uitgezet, één voor uta-werknemers en één voor de werkgevers in de bouw- en infrasector. De vragen in deze vragenlijsten waren voor beide doelgroepen niet identiek, maar hadden wel betrekking op bovengenoemde thema's. De vragenlijsten zijn gepubliceerd (d.m.v. een openbare link) op de websites van de cao-partijen.

Om van een representatief onderzoek te kunnen spreken is van tevoren een minimaal aantal respondenten bepaald, zijnde 1-5% van de doelgroep. Dit betekent 500 – 2500 werknemers en 100 – 500 werkgevers. Dit is voor beide vragenlijsten behaald met 2009 respondenten ten aanzien van de werknemersvragenlijst en 662 respondenten ten aanzien van de werkgeversvragenlijst. Wel kan het aantal respondenten per vraag kan afwijken, aangezien niet iedere respondent alle vragen heeft ingevuld of als er bijvoorbeeld sprake is van een vervolgvraag naar aanleiding van een specifiek antwoord. Per vraag wordt daarom telkens het aantal respondenten benoemd. Van belang is voorts te benoemen dat de respondenten van beide vragenlijsten aparte groepen zijn die verbonden zijn door de sector waarin zij werken (bouw & infra). De werkgevers zijn echter niet per definitie de werkgevers van de respondenten van de werknemersvragenlijst en andersom. Graag verwijzen we op dat punt ook naar de volgende pagina waar de kenmerken van deze respondenten nader uitgewerkt zijn.

Daar waar gesproken wordt over 'werknemers' in dit rapport gaat het om alle uta-werknemers. Daar waar het alleen de uitvoerend/technische werknemers of administratieve werknemers betreft wordt dat specifiek aangegeven.

# Kenmerken van de respondenten

## Werknemers



2.099  
respondenten



66% uitvoerende/  
technische functie  
34% administratieve  
functie



20% vrouw  
80% man



Alle  
leeftijdsgroepen  
gerepresenteerd



67% bouwbedrijven  
31% infrabedrijven\*

Klik hier voor de detailanalyse  
van de kenmerken  
p. 52

## Werkgevers



662  
respondenten



82% bouwbedrijven  
14% infrabedrijven\*



Grote  
verscheidenheid  
in omvang

Klik hier voor de detailanalyse  
van de kenmerken  
p. 87

\* Het resterende percentage vertegenwoordigd gecombineerde bouw/infra bedrijven en bijvoorbeeld projectontwikkelaars, adviesbureaus etc.



# Samenvatting

# Arbeidstijden

## Werknemers

### Frequentie werkzaam 's avonds en 's nachts

- 11% van de uitvoerende/technische (UT) werknemers werkt minimaal wekelijks 's avonds en 's nachts.
- 7% van de administratieve (A) werknemers werkt minimaal wekelijks 's avonds en 's nachts.

### Frequentie werkzaam in het weekend

- 6% van de uitvoerende/technische (UT) werknemers werkt regelmatig tot wekelijks in het weekend.
- 5% van de administratieve (A) werknemers werkt regelmatig tot wekelijks in het weekend.

### Belasting

- 56% van de werknemers ervaart werken 's avonds, 's nachts en in het weekend als belastend. 23% ervaart het als zeer belastend.
- We zien geen opvallende verschillen in de ervaren belasting tussen werknemers die vaak 's avonds, 's nachts of in het weekend werken en werknemers die dit juist minder vaak doen.

Het valt op dat de uitkomsten van de bouw en infra op dit thema elkaar niet veel ontlopen.

Klik hier voor de detailanalyse van arbeidstijden, p.14

## Werkgevers

### Frequentie werkzaam 's avonds en 's nachts

- 7% van de infrabedrijven geven aan dat hun werknemers minimaal wekelijks 's avonds en 's nachts werken.
- 5% van de bouwbedrijven geven aan dat hun werknemers minimaal wekelijks 's avonds en 's nachts werken.

### Frequentie werkzaam in het weekend

- 9% van de infrabedrijven geven aan dat hun werknemers regelmatig tot wekelijks in het weekend werken.
- 4% van de bouwbedrijven geven aan dat hun werknemers regelmatig tot wekelijks in het weekend werken.

### Werkzaam buiten reguliere werktijden

- De werkgevers geven aan dat werknemers met een administratieve functie minder vaak buiten reguliere werktijden werken dan uitvoerende/technische werknemers.

Klik hier voor de detailanalyse van arbeidstijden, p.58

# Overuren

## Werknemers

### Frequentie overuren

- 56% van de uitvoerende/technische (UT) werknemers maakt minimaal wekelijks overuren.
- 28% van de administratieve (A) werknemers maakt minimaal wekelijks overuren.
- De werknemer in de infra maakt gemiddeld vaker overuren dan de werknemer in de bouw.

### Gemiddelde aantal overuren

- 24% van de uitvoerende/technische (UT) werknemers werkt gemiddeld 6 uur of meer over per week.
- 12% van de administratieve (A) werknemers werkt gemiddeld 6 uur of meer over per week.
- De werknemer in de infra maakt gemiddeld meer overuren dan de werknemer in de bouw.

### Redenen overuren

- Personeelstekorten en een (te) strakke planning worden het meest genoemd als redenen voor overuren binnen het bedrijf.
- Meer dan 60% geeft aan dat een hoog gevoel voor verantwoordelijkheid om gestelde doelen te behalen een belangrijke reden is voor het maken van overuren.

### Registratie en compensatie overuren

- Bij 73% van de werknemers worden overuren niet geregistreerd.
- 49% van de werknemers geeft aan niet gecompenseerd te worden voor overuren.
- Als deze overuren wel worden gecompenseerd dan worden tijd voor tijd en uitbetaling van overuren worden het meest genoemd als gewenste compensatie voor overuren.

Klik hier voor de detailanalyse van overuren, p.21

## Werkgevers

### Frequentie overuren

- 82% van de werkgevers geeft aan dat werknemers meer werken dan het aantal uren overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
- In grote organisaties werkt een groter deel van de werknemers regelmatig over dan in kleine organisaties.

### Redenen/maatregelen ter voorkoming van overuren

- Betere organisatie van werk, meer regie voor werknemers en betere planning worden het meest genoemd als maatregelen ter voorkoming van overwerk.

### Registratie en compensatie overuren

- 64% van de werkgevers geeft aan dat overuren niet geregistreerd worden.
- 84% van de werkgevers heeft geen formele regeling voor overwerk van werknemers, 36% wordt ook niet gecompenseerd.

Klik hier voor de detailanalyse van overuren. p.63

# Reisuren

## Werknemers

### Frequentie reistijd

- 53% van de uitvoerende/technische (UT) werknemers werkt minimaal wekelijks op de bouwplaats.
- 12% van de administratieve (A) werknemers werkt minimaal wekelijks op de bouwplaats.

### Reistijd

- 73% van de werknemers die minimaal wekelijks op de bouwplaats werken, heeft een reistijd langer dan 1 uur per dag.


### Compensatie reistijd

- 87% van de werknemers die minimaal wekelijks naar de bouwplaats reizen geven aan voor deze reistijd niet gecompenseerd te worden.
- Als compensatie voor reistijd zouden werknemers het liefst het reguliere loon of tijd-voor-tijd ontvangen.

## Werkgevers

### Compensatie reistijd

- 73% van de werkgevers geeft aan geen reisurenregeling te hebben voor de UTA-werknemers.
- Werkgevers geven aan dat 68% van de UTA-werknemers niet gecompenseerd wordt voor reisuren. Als ze wel gecompenseerd worden is dit het vaakst via uitbetaling tegen het reguliere loon.
- Bedrijven met minder dan 50 werknemers compenseren vaker de reistijd van de UTA-werknemers dan grotere bedrijven.



Klik hier voor de detailanalyse van reisuren, p.31



Klik hier voor de detailanalyse van reisuren, p.73



# Beschikbaarheid/bereikbaarheid

## Werknemers

### Frequentie bereikbaarheid buiten werktijd

- 74% van de uitvoerende/technische (UT) werknemers wordt buiten geplande werktijden gebeld, geappt of gemaïld. 43% geeft aan minimaal wekelijks buiten werktijden gebeld, geappt of gemaïld te worden.
- 65% van de administratieve (A) werknemers wordt buiten geplande werktijden gebeld, geappt of gemaïld. 27% geeft aan minimaal wekelijks buiten werktijden gebeld, geappt of gemaïld te worden.

### Belasting

- 61% van de werknemers vindt het belastend om buiten werktijden benaderd te worden.
- 14% geeft aan het zeer belastend te vinden om buiten werktijd benaderd te worden.


### Maatregelen

- 64% van de werknemers zou het telefoon- en mailverkeer anders geregeld willen zien.
- De twee meest gegeven suggesties zijn:
  - \* Regels voor het beperken van e-mails, apps en andere vormen van contact buiten werktijd (33%)
  - \* Recht op onbereikbaarheid vastleggen in de cao. Afwijking alleen in de vorm van een bereikbaarheidsdienst met bijbehorende compensatie (29%).


## Werkgevers

### Bereikbaarheid buiten werktijd

- 44% van werkgevers geeft aan dat van werknemers wordt verwacht dat ze bereikbaar zijn in hun vrije tijd.



Klik hier voor de detailanalyse van beschikbaarheid/bereikbaarheid, p.36



Klik hier voor de detailanalyse van beschikbaarheid/bereikbaarheid, p. 77

# Werkdruk en gezondheid

## Werknemers

### Werkdruk en belasting

- 93% van de werknemers heeft in zijn functie te maken met werkdruk.
- 28% van de werknemers ervaart de werkdruk als (te) hoog en heeft daar last van.

### Redenen werkdruk

- Korte deadlines en het maken van overuren worden het meest genoemd als redenen voor hoge werkdruk.

### Oplossing werkdruk

- 73% van de werknemers ziet een oplossing voor de hoge werkdruk in een betere planning en organisatie van het werk en het aannemen van meer (ondersteunende) werknemers.

### Indeling werk

- Bijna de helft van de werknemers heeft behoefte aan een andere indeling van de werkweek:
  - 29% zou graag minder uren willen werken
  - 22% zou meer vanuit huis willen werken
  - 15% zou graag zijn werktijden willen veranderen
- De behoefte hangt samen met de leeftijdsfase waarin men zich bevindt. Zie hiervoor pagina 44.
- 56% van de werknemers vindt dat hun werk-privé balans verbeterd moet worden.

### Thuiswerken

- 22% van de werknemers heeft geen mogelijkheid om thuis te werken.
- 44% kan wel thuiswerken, maar heeft geen formele regeling voor thuiswerken.

### Pensioen

- 86% van de werknemers zou voorafgaand aan het pensioen eerder stoppen met werken als er een mogelijkheid is

Klik hier voor de detailanalyse van werkdruk en gezondheid, p.40

## Werkgevers

### Werkdruk

- 76% van de werkgevers ziet werkdruk als een thema in het bedrijf.

### Oplossing werkdruk

- Een betere planning en organisatie van het werk en het bespreekbaar maken worden het meest genoemd als oplossing voor het oplossen van werkdruk.

### Indeling werk

- In twee derde van de bedrijven maakt minder dan 10% van de 55-plussers gebruik van de vierdaagse werkweek.
- In 40% van de organisaties hebben werknemers geen mogelijkheid op een vierdaagse werkweek bij een fulltime arbeidsduur. Grotere bedrijven geven vaker de mogelijkheid tot een vierdaagse werkweek.
- 89% van de werkgevers geeft (een gedeelte van) de werknemers de mogelijkheid om minder te gaan werken. Daarbij wordt opgemerkt dat minder werken mogelijk is voor:
  - Alle functies (42%)
  - Afhankelijk van de functie (37%)
  - Alleen 55-plussers (10%)

### Thuiswerken

- 80% van de werkgevers geeft hun werknemers de mogelijkheid een gedeelte van de tijd thuis te werken.
- 57% van de werkgevers waar thuisgewerkt kan worden geeft aan geen formele thuiswerkregeling te hebben.

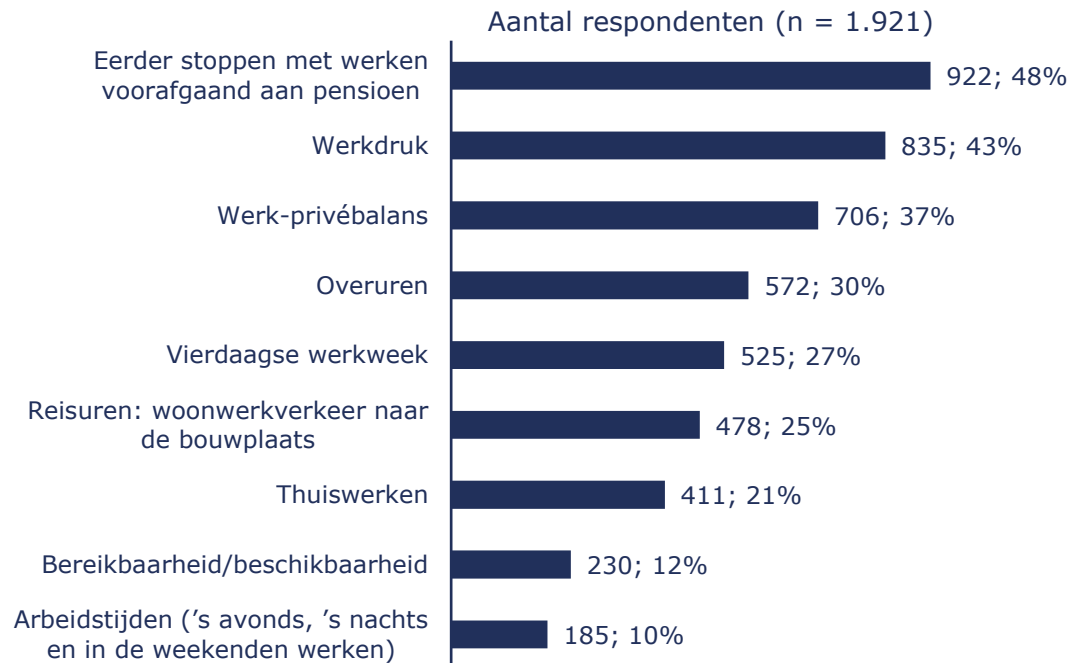
Klik hier voor de detailanalyse van werkdruk en gezondheid, p.79

# Prioritering

## Werknemers

- De werknemers hebben in de vragenlijst aangegeven welke thema's zij het belangrijkste vonden.
- De top 3 van thema's die het meest aangemerkt zijn als belangrijk: pensioen, werkdruk en werk-privé balans.
- Thema 'Overuren' is het meest genoemd door de leeftijd 29 jaar en jonger.
- Thema 'Werkdruk' is het meest genoemd door de leeftijd 30 – 44 jaar.
- Thema 'Eerder stoppen met werken' is het meest genoemd door de leeftijd 45 en ouder.

Van de thema's die in deze vragenlijst aan de orde kwamen, vind ik de volgende het belangrijkste.\*



Leeftijdscategorie	Als 1 <sup>e</sup> meest genoemde thema	Als 2 <sup>e</sup> meest genoemde thema	Als 3 <sup>e</sup> meest genoemde thema
Jonger dan 20 jaar	Overuren (67%)	Reisuren (33%)	Arbeidstijden (33%)
20 – 24 jaar	Overuren (51%)	Werkdruk (45%)	Reisuren (37%)
25 – 29 jaar	Overuren (44%)	Werkdruk (39%)	Reisuren (35%)
30 – 34 jaar	Werkdruk (43%)	Werk-privébalans (42%)	Overuren (37%)
35 – 44 jaar	Werkdruk (46%)	Werk-privébalans (45%)	Eerder stoppen met werken voorafgaand aan pensioen (41%)
45 – 54 jaar	Eerder stoppen met werken voorafgaand aan pensioen (57%)	Werkdruk (46%)	Werk-privébalans (38%)
55 jaar of ouder	Eerder stoppen met werken voorafgaand aan pensioen (73%)	Werkdruk (40%)	Werk-privébalans (29%)

\*Bij deze vraag kon de respondent meerdere antwoorden selecteren.



# Analyse werknemersvragenlijst

# Werknemersvragenlijst

In dit deel van het rapport vindt u een analyse van de werknemersrespons.

Door middel van een werknemersvragenlijst hebben we een onderzoek gedaan naar de ervaringen en wensen van uta-werknemers met betrekking tot de thema's arbeidstijden, overuren, reisureen (aan uta-werknemers die (ook) op de bouwplaats werken), beschikbaarheid/bereikbaarheid en werkdruk en gezondheid.

In de vragenlijst staat linksboven op de pagina steeds het betreffende thema weergegeven. Dit is tevens een link (digitaal) die het mogelijk maakt terug te keren naar de samenvatting op dit thema.

	<a href="#">Analyse werknemersvragenlijst</a>	p.12
	<a href="#">Arbeidstijden</a>	p.14
	<a href="#">Overuren</a>	p.21
	<a href="#">Reisureen</a>	p.31
	<a href="#">Beschikbaarheid/bereikbaarheid</a>	p.36
	<a href="#">Werkdruk en gezondheid</a>	p.40
	<a href="#">Thema's in deze vragenlijst</a>	p.49
	<a href="#">Karakteristieken van de respondenten</a>	p.52

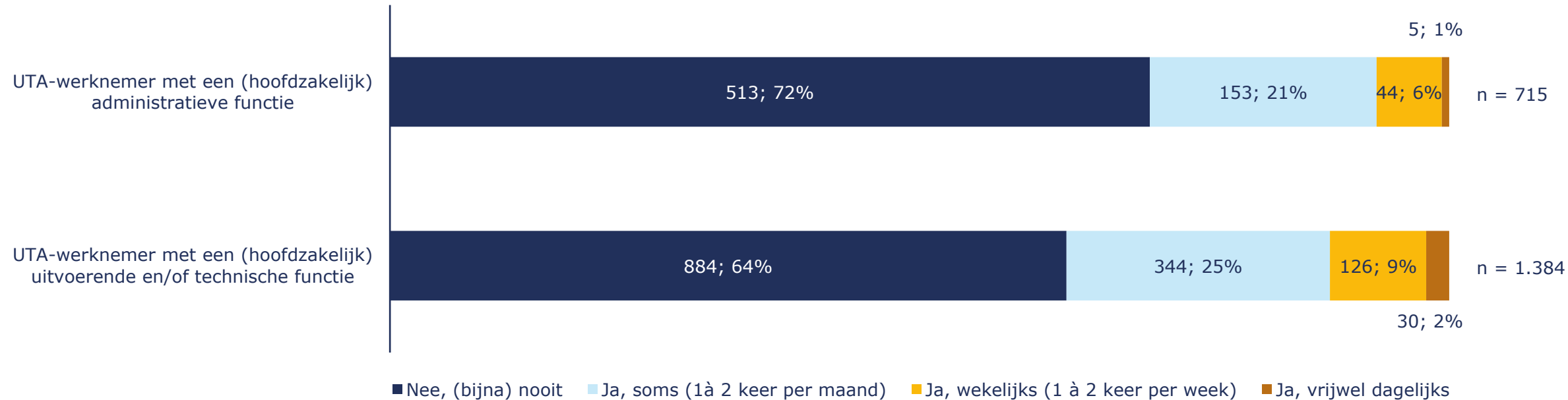


# Arbeidstijden

## ARBEIDSTIJDEN

# 7% van de administratieve werknemers en 11% van de uitvoerende / technische werknemers werkt wekelijks tot dagelijks 's avonds en 's nachts

In mijn functie werk ik wel eens 's avonds of 's nachts (maandag t/m vrijdag tussen 19:00 en 07:00 uur)  
Aantal respondenten (n = 2.099)

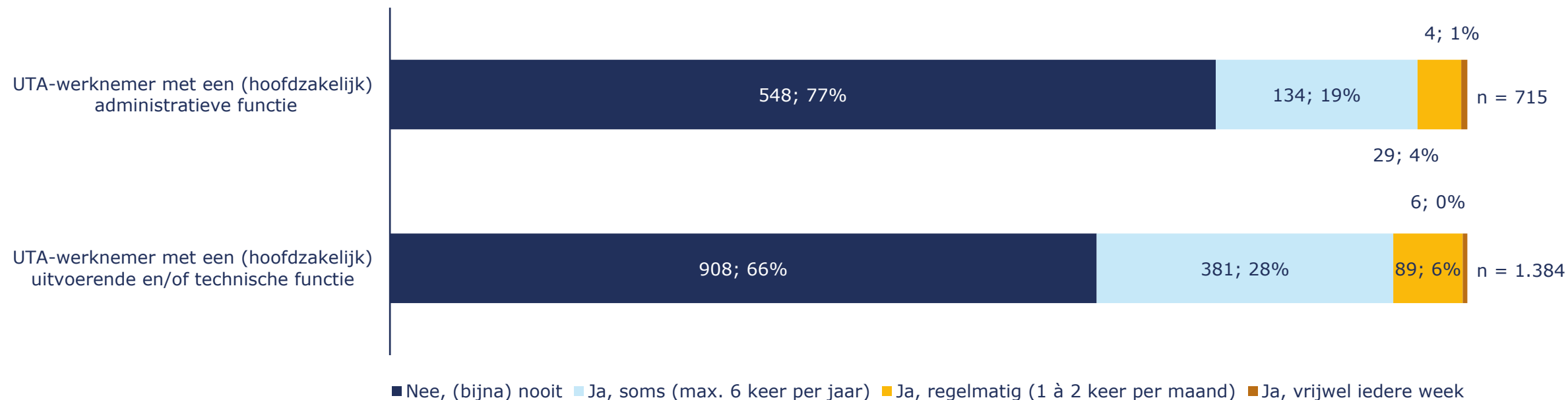


- Als we kijken naar werknemers die aangeven minimaal wekelijks 's avonds of 's nachts te werken, komt dit het vaakst voor bij bedrijfsleiders (20%), projectleiders (18%) en ICT'ers (13%).

**ARBEIDSTIJDEN**

# 5% van de administratief werknemers en 6% van de uitvoerende / technische werknemers werkt regelmatig tot wekelijks op zaterdag en/of zondag

In mijn functie werk ik wel eens geheel of gedeeltelijk op zaterdag en/of zondag  
 Percentage respondenten (n = 2.099)



- Als we kijken naar werknemers die aangeven minimaal maandelijks in het weekend te werken, komt dit het vaakst voor bij ICT'ers (13%), medewerkers of managers kwaliteit/veiligheid/arbo/milieu/duurzaamheid (12%) en projectleiders en hoofduitvoerders (beide 10%).

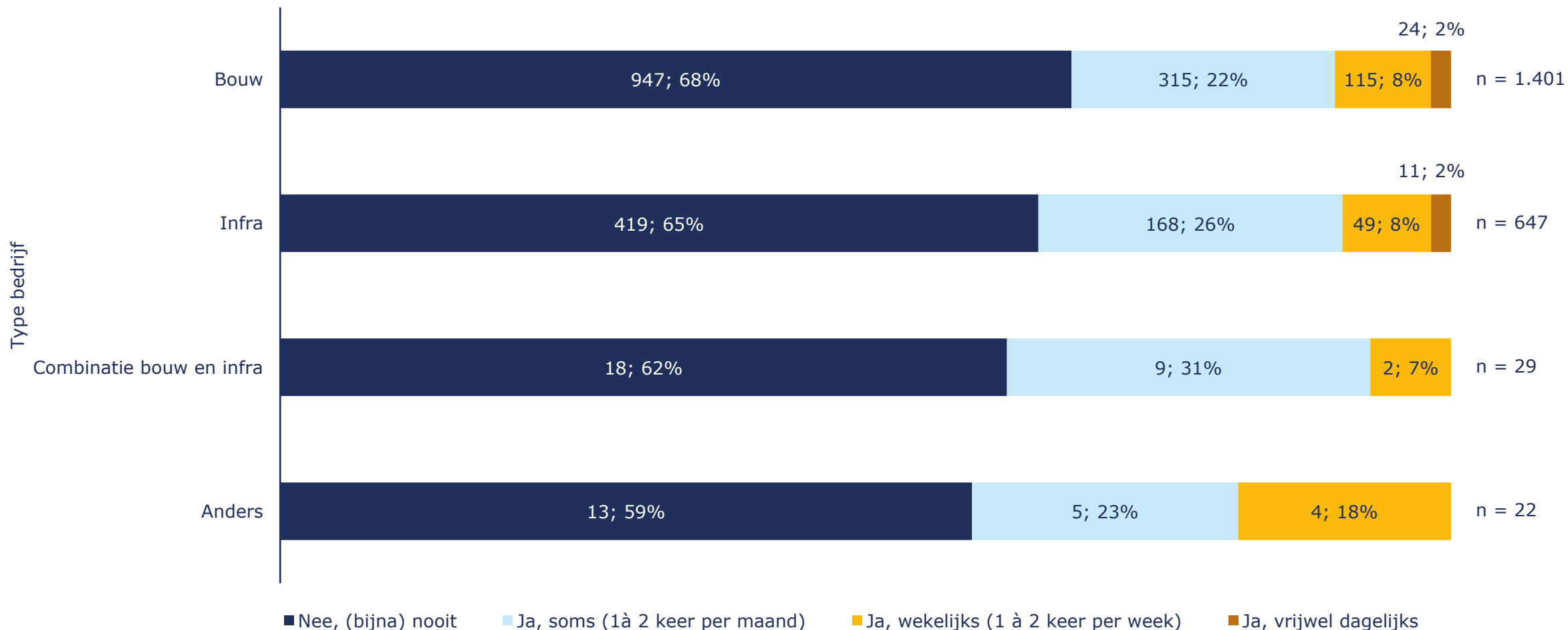


## ARBEIDSTIJDEN

## Er bestaat nauwelijks verschil in 's avonds en 's nachts werken tussen werknemers in de bouw versus infra

In mijn functie werk ik wel eens 's avonds of 's nachts (maandag t/m vrijdag tussen 19:00 en 07:00 uur)

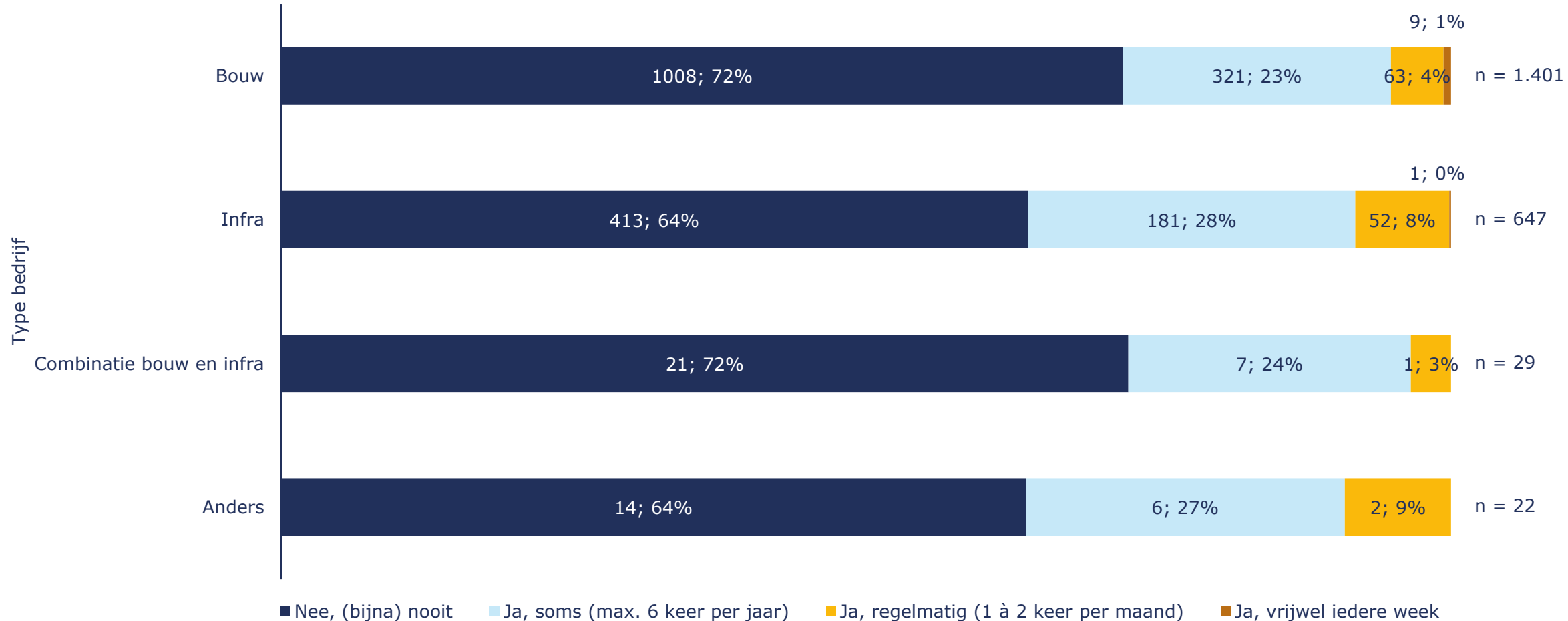
Percentage respondenten (n = 2.099)



## In de infra werken meer werknemers in het weekend dan in de bouw

In mijn functie werk ik wel eens geheel of gedeeltelijk op zaterdag en/of zondag

Percentage respondenten (n = 2.099)

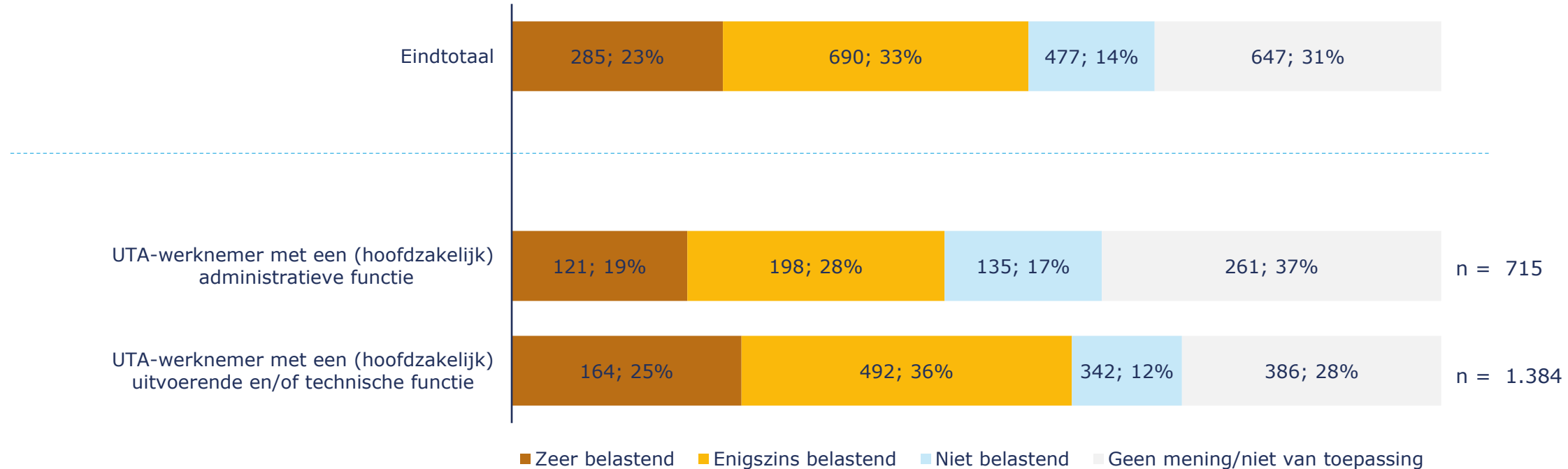


**ARBEIDSTIJDEN**

# 56% van de werknemers ervaart 's avonds, 's nachts en in het weekend werken als belastend. 23% geeft aan het als zeer belastend te ervaren.

Werken op maandag t/m vrijdag tussen 19:00 en 7:00 uur of in het weekend vind ik:

Percentage respondenten (n = 2.099)



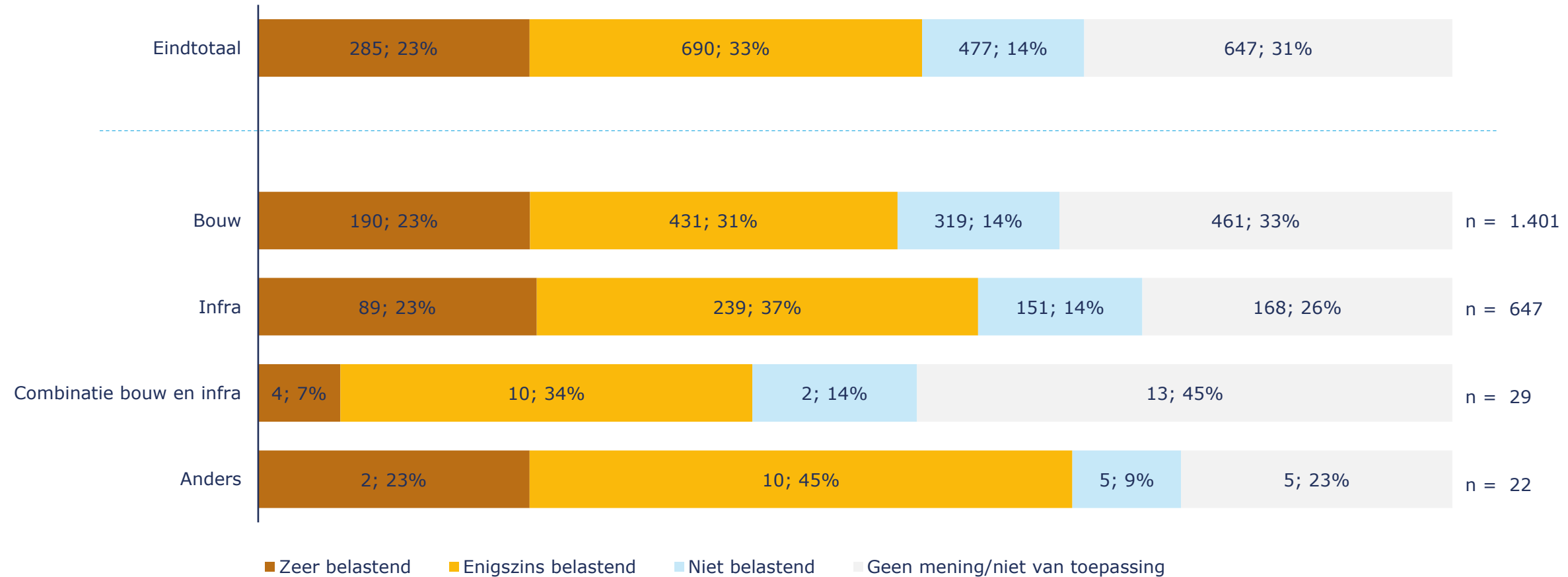
We zien geen opvallende verschillen in de ervaren belasting tussen werknemers die vaak 's avonds, 's nachts of in het weekend werken, en werknemers die dit juist minder vaak doen.

## ARBEIDSTIJDEN

# De verschillen in ervaren belasting tussen de bouw en infra zijn klein

Werken op maandag t/m vrijdag tussen 19:00 en 7:00 uur of in het weekend vind ik:

Percentage respondenten (n = 2.099)





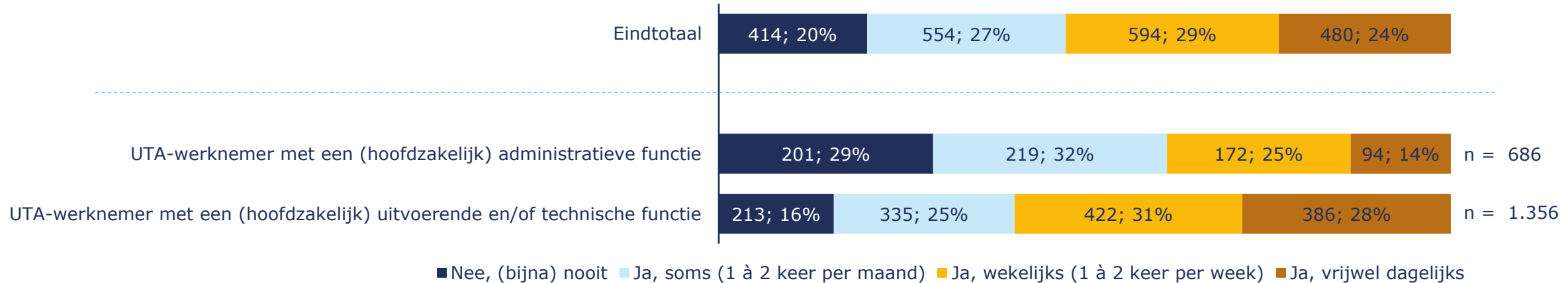
# Overuren

**OVERUREN**

# 80% van de werknemers geeft aan overuren te maken. 53% geeft aan minimaal wekelijks overuren te maken.

In mijn functie maak ik overuren

Percentage respondenten (n = 2.042)



- Van de bedrijfsleiders (88%) en hoofduitvoerders (85%) maakt het grootste deel minimaal wekelijks overuren.\*
- Projectleiders (70,5%) en uitvoerders (68,1%) volgen hierop.

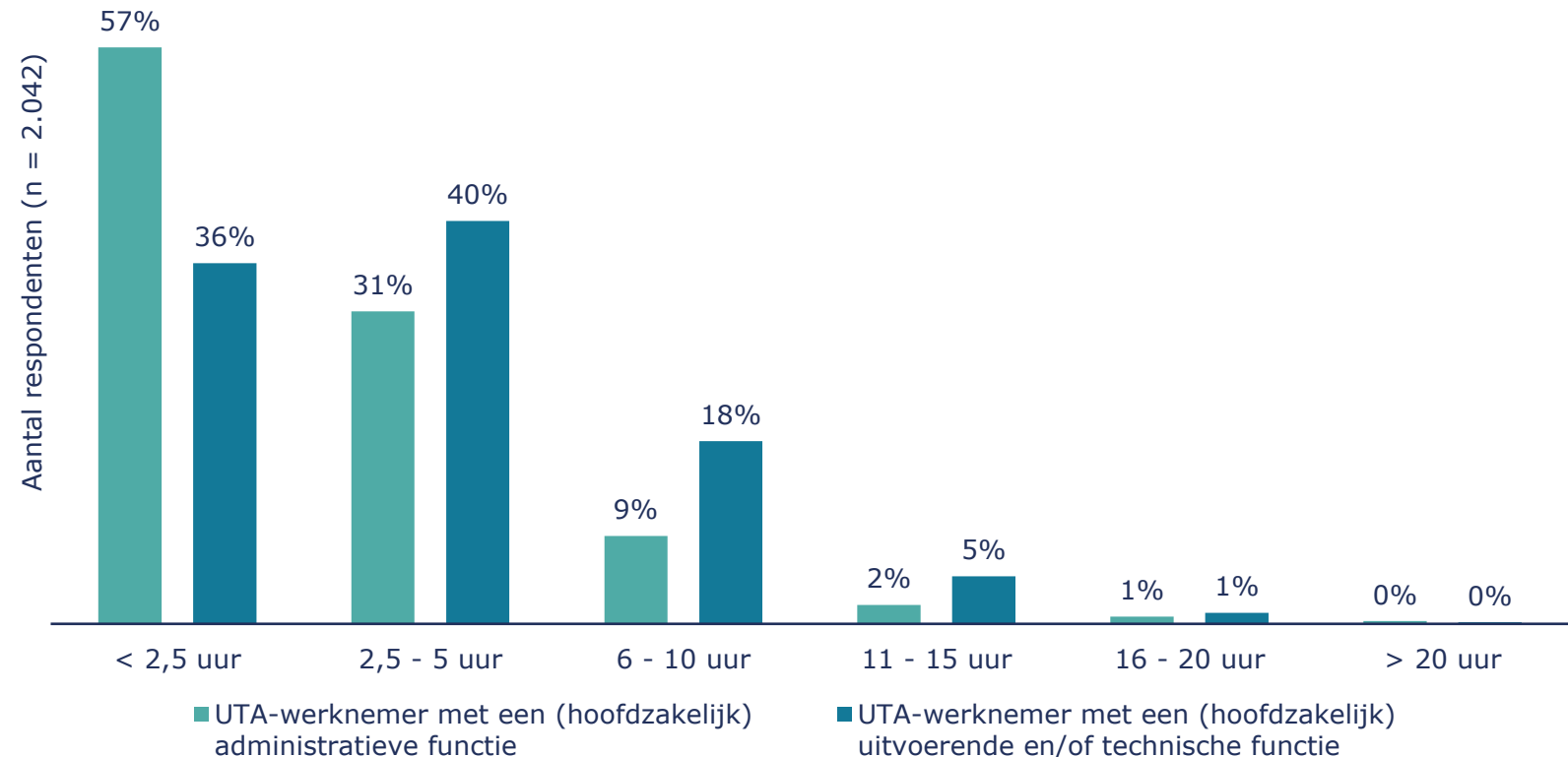
**OVERUREN**

## 24% van de uitvoerende/technische (UT) werknemers en 12% van de administratieve werknemers (A) werkt gemiddeld 6 uur of meer over per week



Als ik overwerk is dat gemiddeld per week\*

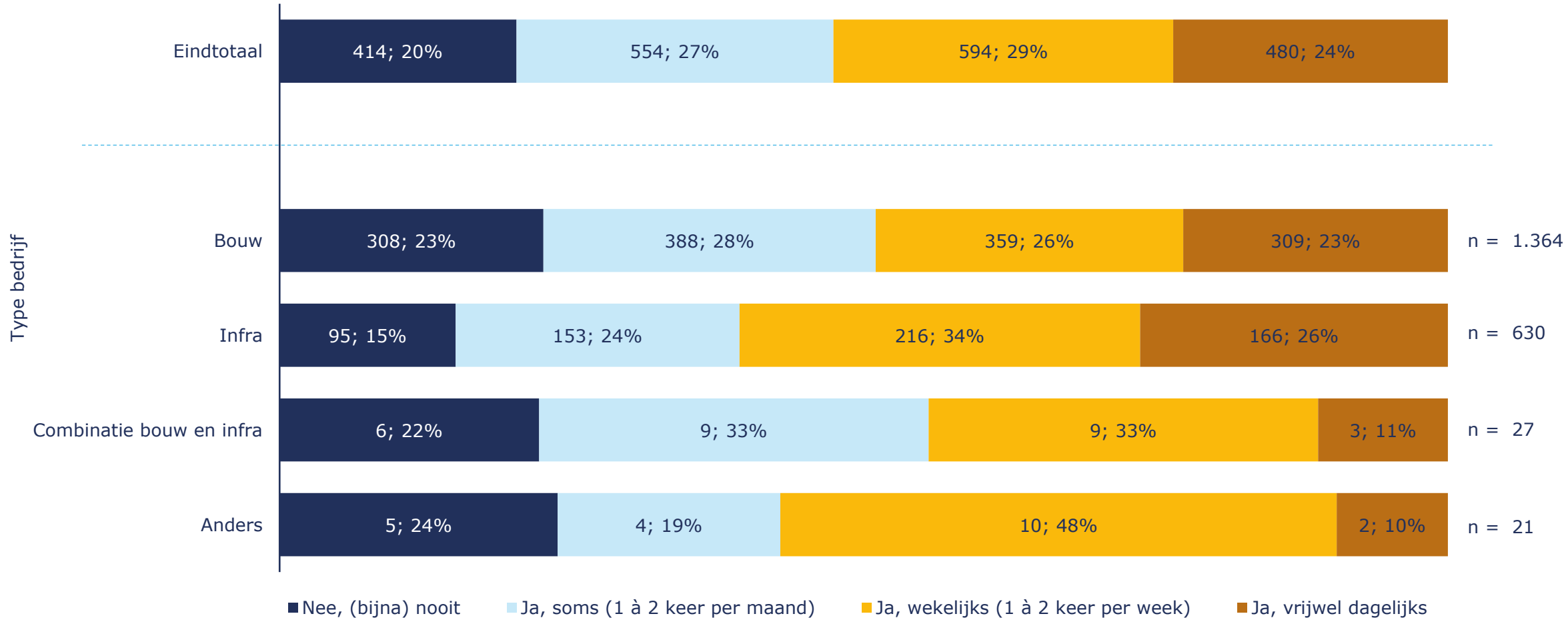
- Wanneer we kijken naar de werknemers die aangeven minstens 6 uur per week over te werken, gebeurt dit het vaakst binnen de functies hoofduitvoerder (53%) en bedrijfsleider (50%).
- Projectleiders (32%) en uitvoerders (28%) volgen hierop.
- In alle andere functies maakt minder dan 20% van de werknemers minimaal 6 overuren per week



**OVERUREN****De werknemer in de infra maakt gemiddeld vaker overuren dan de werknemer in de bouw**

In mijn functie maak ik overuren

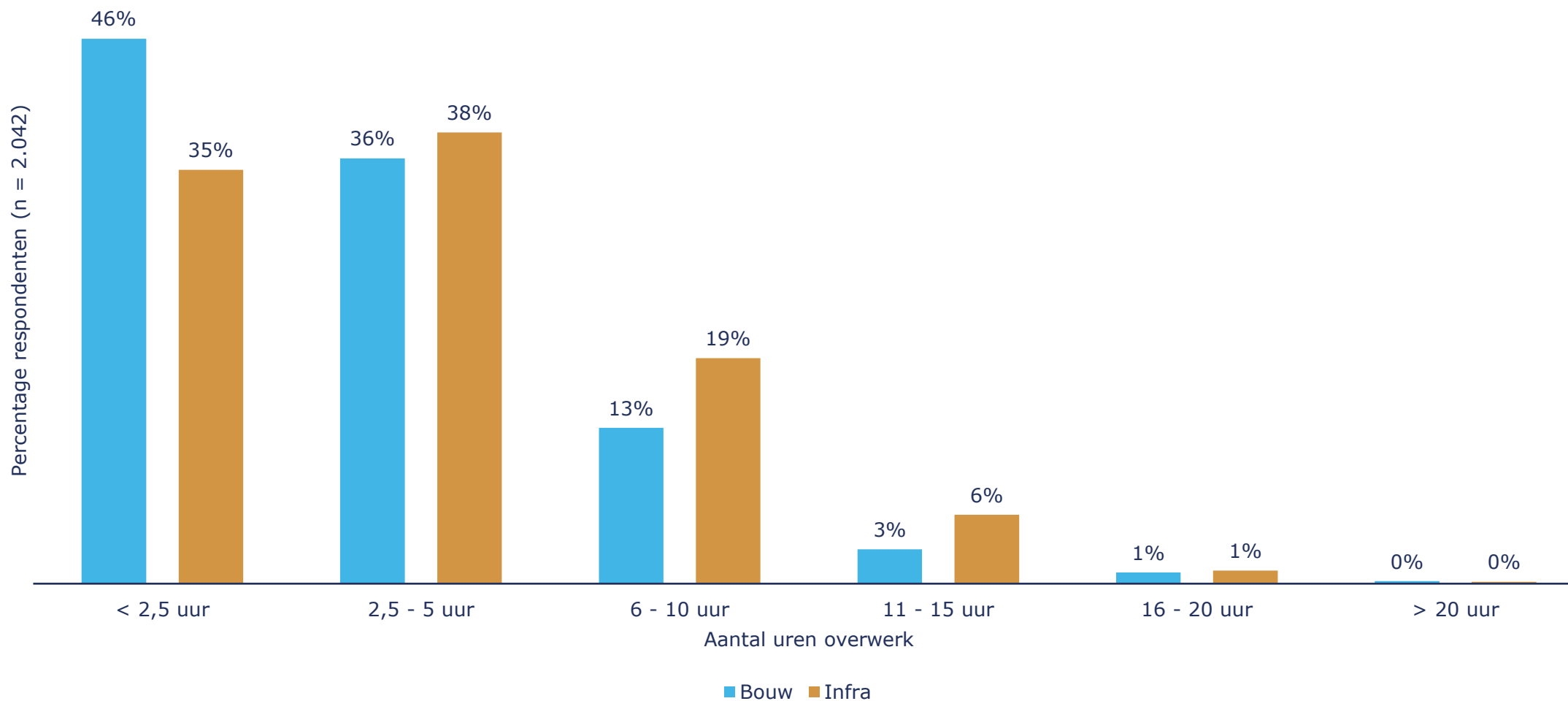
Percentage respondenten (n = 2.042)





**OVERUREN****De werknemers in de infra maakt gemiddeld meer overuren dan de medewerker in de bouw**

Als ik overwerk is dat gemiddeld per week\* \*\*



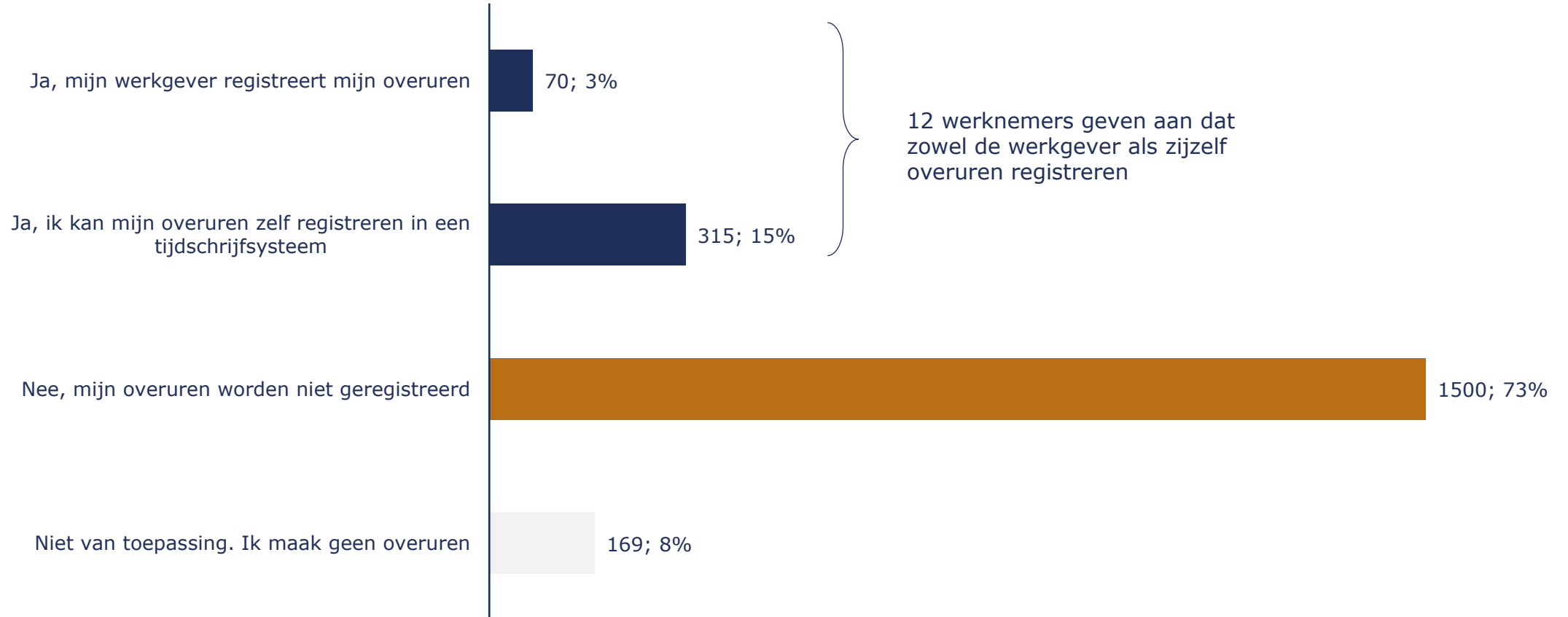
\*Absolute aantallen worden hier niet weergegeven, omdat er meer bouw- dan infrawerknemers de vragenlijst hebben ingevuld. Absolute getallen zouden dan een vertekend beeld van de verdeling weergeven

\*\*Vanwege het lage aantal respondenten wordt hier geen verdeling weergegeven van werknemers bij een gecombineerd bouw- en infrabedrijf of een ander type bedrijf

**OVERUREN****Bij bijna driekwart van de werknemers worden overuren niet geregistreerd**

Mijn overwerkuren worden geregistreerd.\*

Aantal respondenten (n = 2.034)

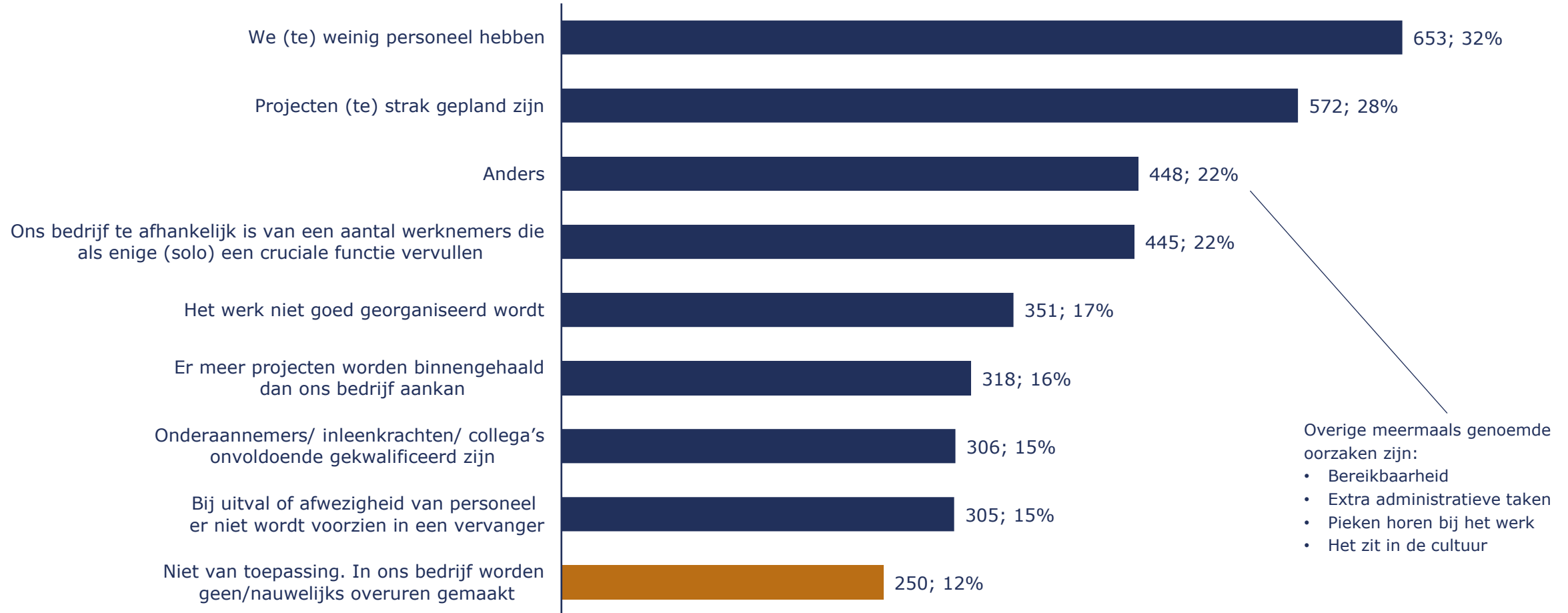


\*Bij 'Ja' kon de respondent meerdere antwoorden selecteren.

**OVERUREN****Personeelstekorten en (te) strakke planning worden het meest genoemd als redenen voor overuren binnen het bedrijf**

Bij het bedrijf waar ik werk worden de overuren veroorzaakt doordat\*:

Aantal respondenten (n = 2.042)



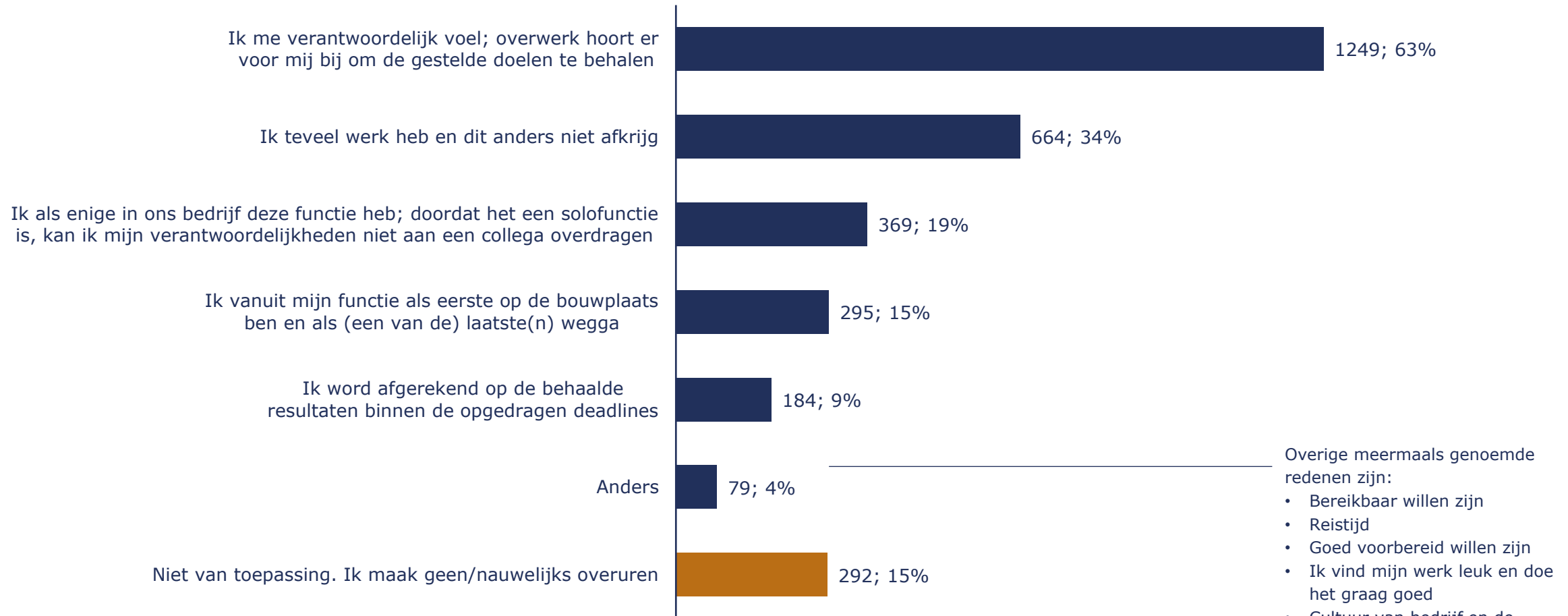
\*Bij deze vraag kon de respondent meerdere antwoorden selecteren.

**OVERUREN**

# Meer dan 60% geeft aan dat een hoog gevoel voor verantwoordelijkheid om de gestelde doelen te behalen een belangrijke reden is voor het maken van overuren

Voor mij persoonlijk geldt dat ik overuren maak omdat\*:

Aantal respondenten (n = 1.975)

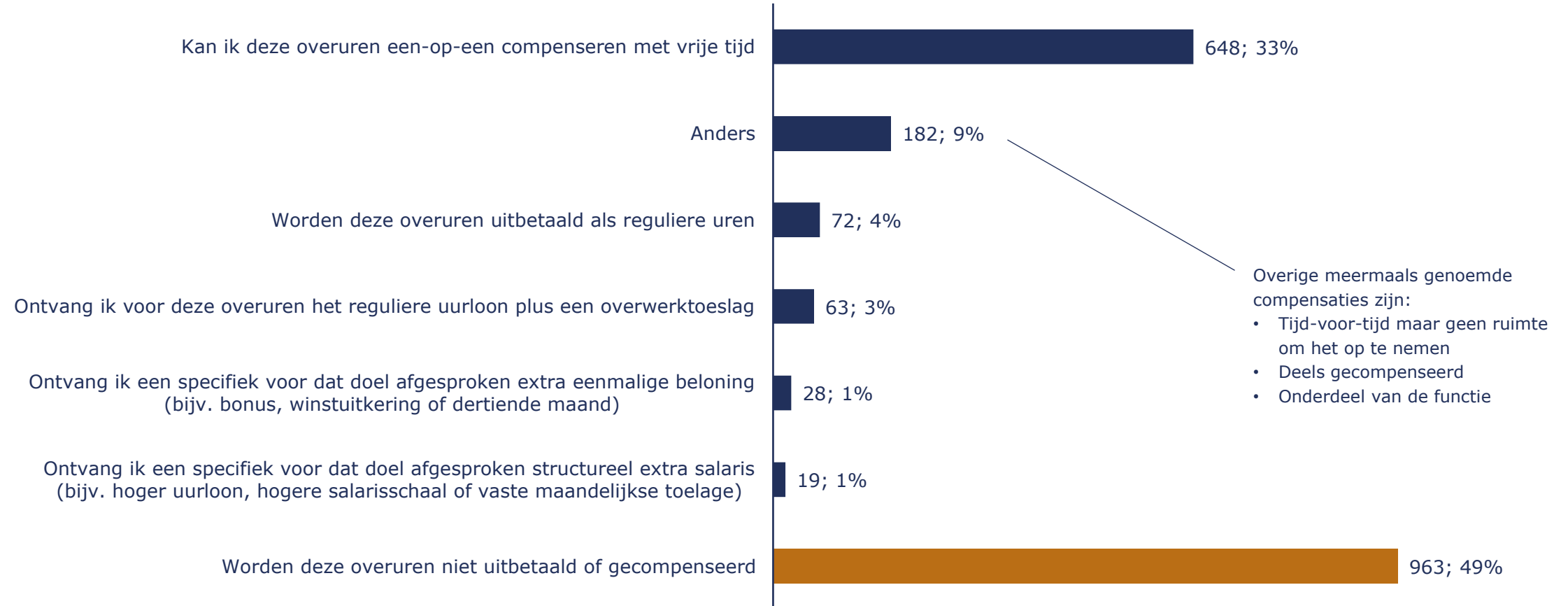


\*Bij deze vraag kon de respondent meerdere antwoorden selecteren.

**OVERUREN****Bijna de helft van de werknemers geeft aan niet te worden gecompenseerd voor gemaakte overuren**

Als ik overwerk:

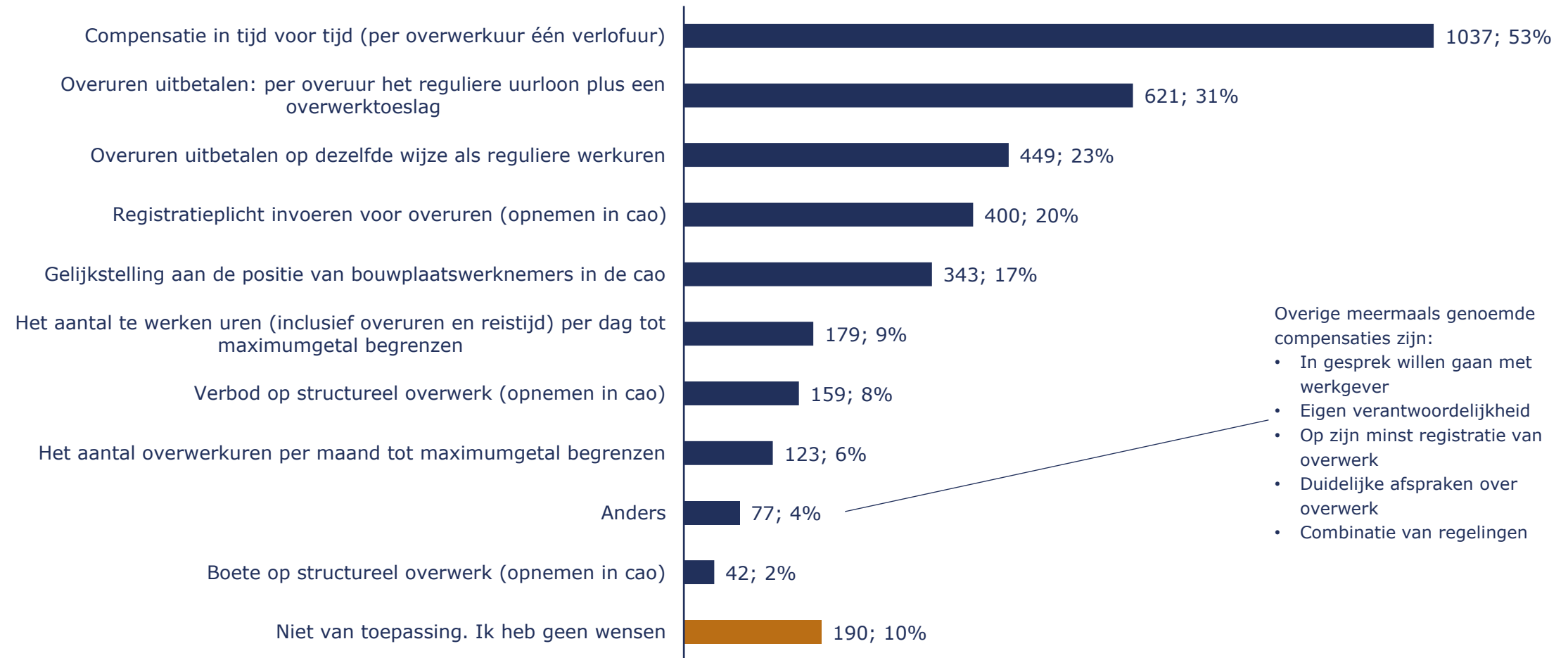
Aantal respondenten (n = 1.975)



**OVERUREN****Tijd voor tijd en uitbetaling van overuren worden het meest genoemd als gewenste compensatie voor overuren**

Hoe zou je willen dat overwerk geregeld wordt?\*

Aantal respondenten (n = 1.975)

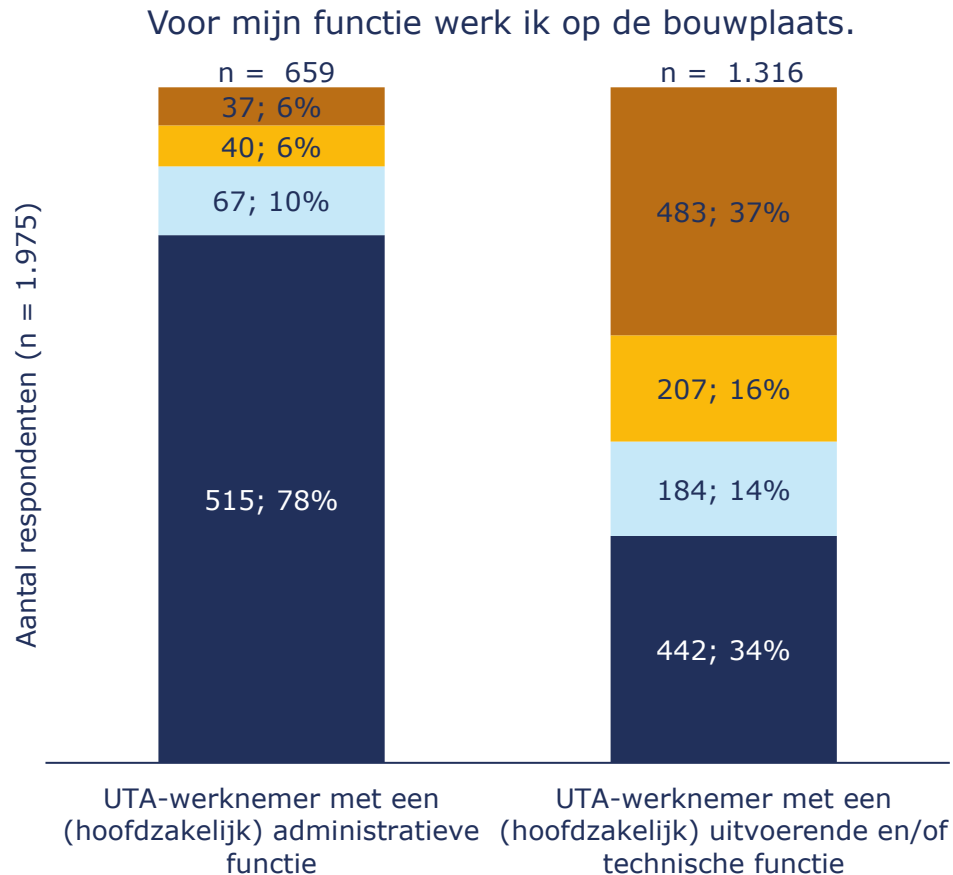




# Reisuren

## REISUREN

# 53% van de uitvoerende/technische (UT) werknemers en 12% van de administratieve (A) werknemers werkt minimaal wekelijks op de bouwplaats.



- Van de hoofduitvoerders en uitvoerders gaat het grootste deel (beiden 85%) vrijwel dagelijks naar de bouwplaats.
- Omgevingsmanagers (50%) volgen hierop.\*
- Van de overige functies gaat hoogstens 20% vrijwel dagelijks naar de bouwplaats. Bij bedrijfsleiders (20%) en werkvoorbereiders (19%) gebeurt dit relatief nog het vaakst.

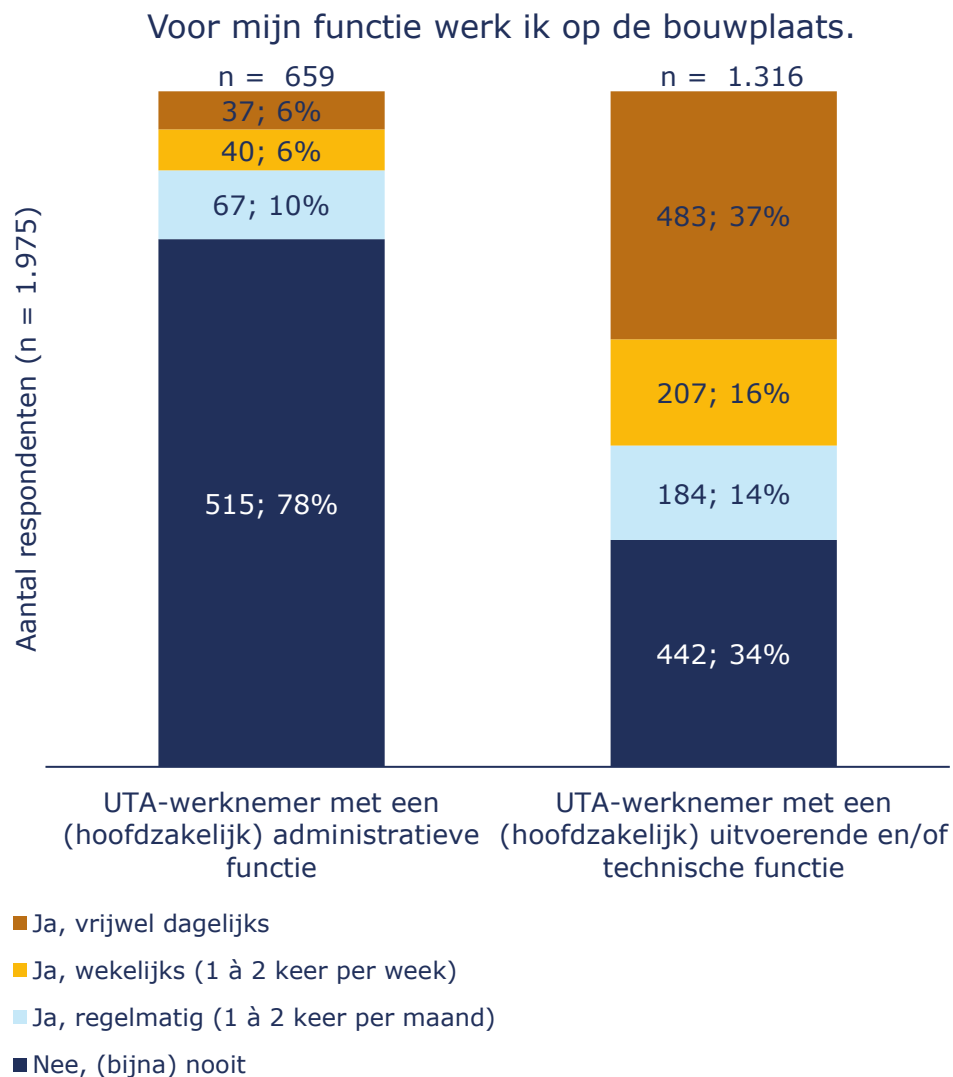
\*De respons onder omgevingsmanagers bestaat uit slechts 6 werknemers, waardoor we hier geen conclusies aan kunnen verbinden.

- Ja, vrijwel dagelijks
- Ja, wekelijks (1 à 2 keer per week)
- Ja, regelmatig (1 à 2 keer per maand)
- Nee, (bijna) nooit



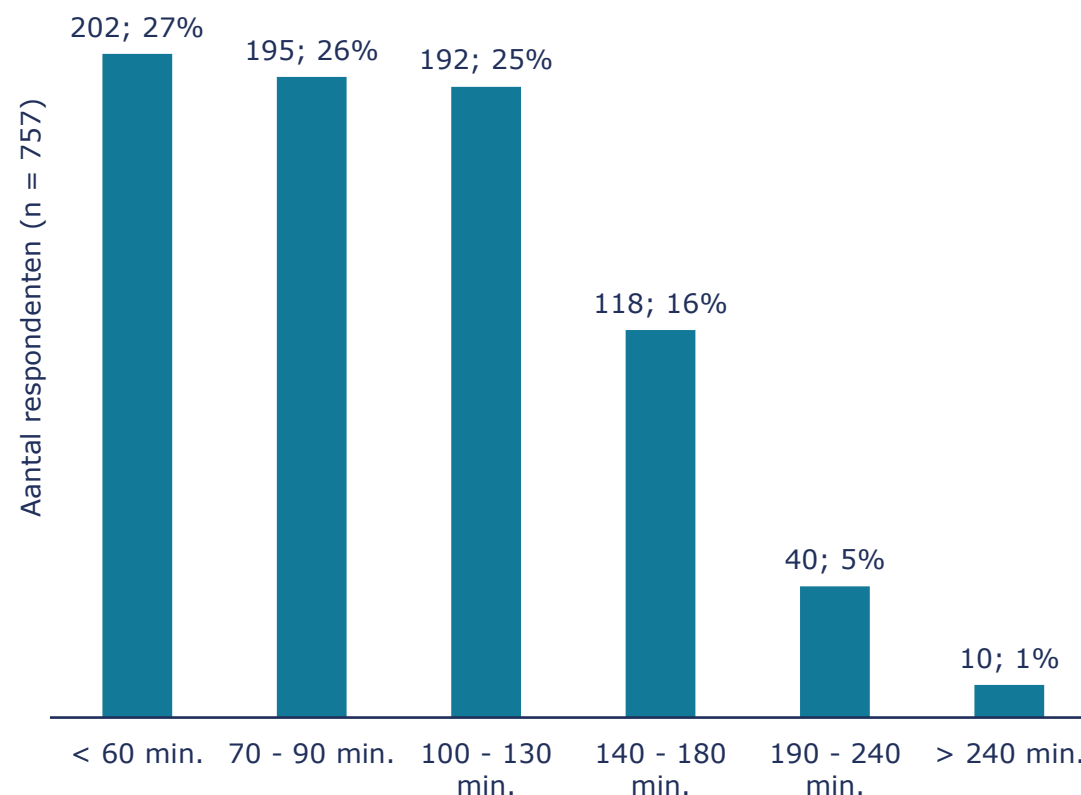
## REISUREN

# 73% van de werknemers die minimaal wekelijks op de bouwplaats werken, heeft een reistijd langer dan 1 uur per dag



Als ik op de bouwplaats werk dan is de reistijd vanaf mijn huisadres naar de bouwplaats gemiddeld per werkdag (retour: heen en terug)

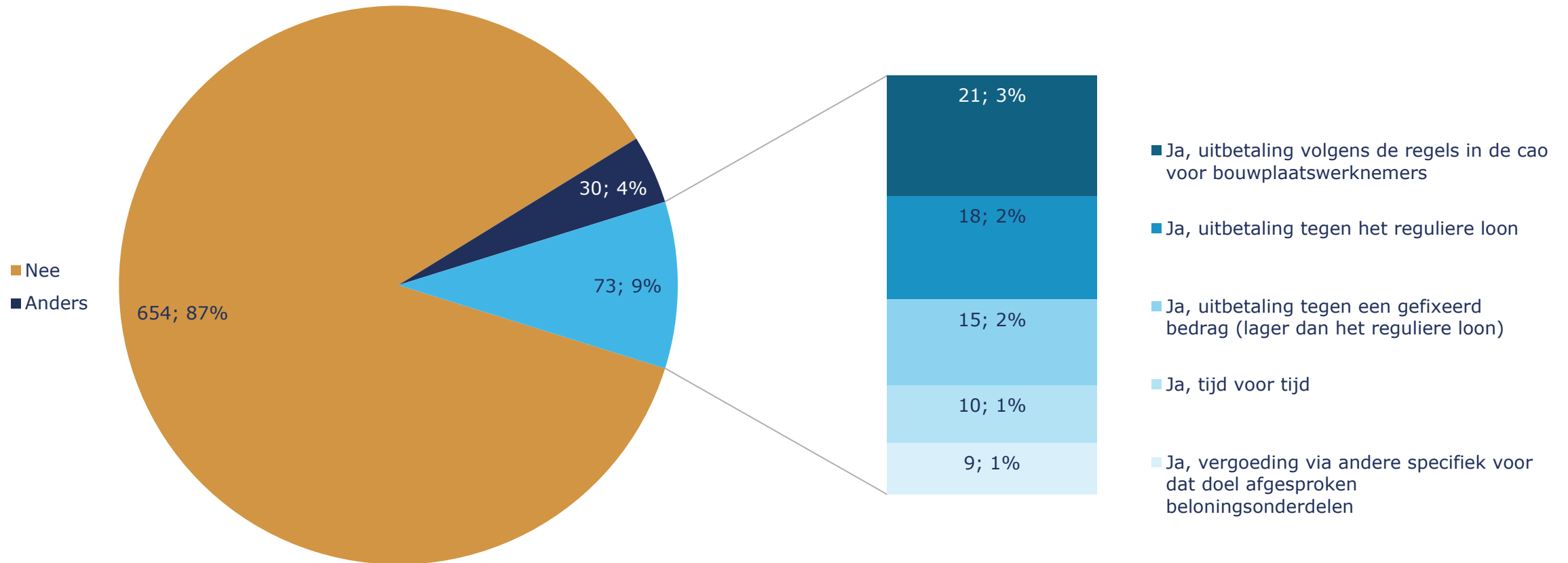
\*Deze vraag is uitsluitend beantwoord door werknemers die aangeven **wekelijks** of **dagelijks** op de bouwplaats te werken



## REISUREN

# 87% van de werknemers geeft aan geen vergoeding of compensatie te ontvangen voor reistijd

Als ik voor mijn werk naar de bouwplaats ga, wordt mijn reistijd vergoed/gecompenseerd\*



\*Deze vraag is uitsluitend beantwoord door werknemers die aangeven wekelijks of dagelijks op de bouwplaats te werken

## REISUREN

# Uitbetaling en tijd voor tijd worden het meest genoemd als gewenste compensatie voor reistijd

Hoe zou je willen dat je reistijd naar de bouwwerkplaats is geregeld?\*

Aantal respondenten (n = 757)



\*Bij deze vraag kon de respondent meerdere antwoorden selecteren.



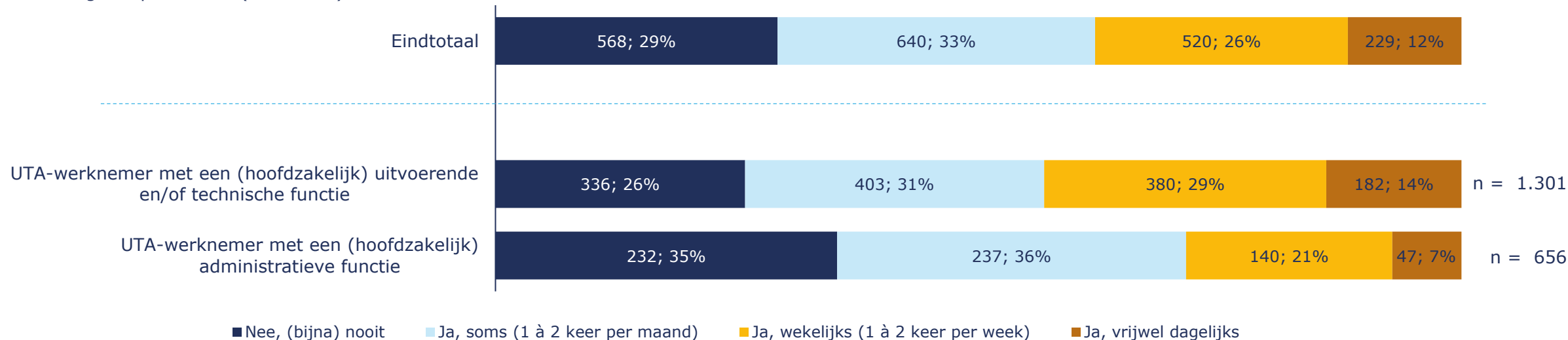
# Beschikbaarheid/ bereikbaarheid

**BESCHIKBAARHEID/BEREIKBAARHEID**

# 71% van de werknemers wordt buiten werktijden gebeld, geappt of gemaïld

In mijn functie word ik ook buiten mijn geplande werktijden (avond/weekend/vakantie) gebeld, geappt of gemaïld met de vraag ergens op te reageren

Percentage respondenten (n = 1.957)



- Van zowel de uitvoerders, hoofduitvoerders en bedrijfsleiders wordt een kwart dagelijks gebeld, geappt of gemaïld buiten werktijden.
- Ook een deel van de projectleiders (16%) en ICT'ers (14%) wordt dagelijks buiten werktijden bevraagd.

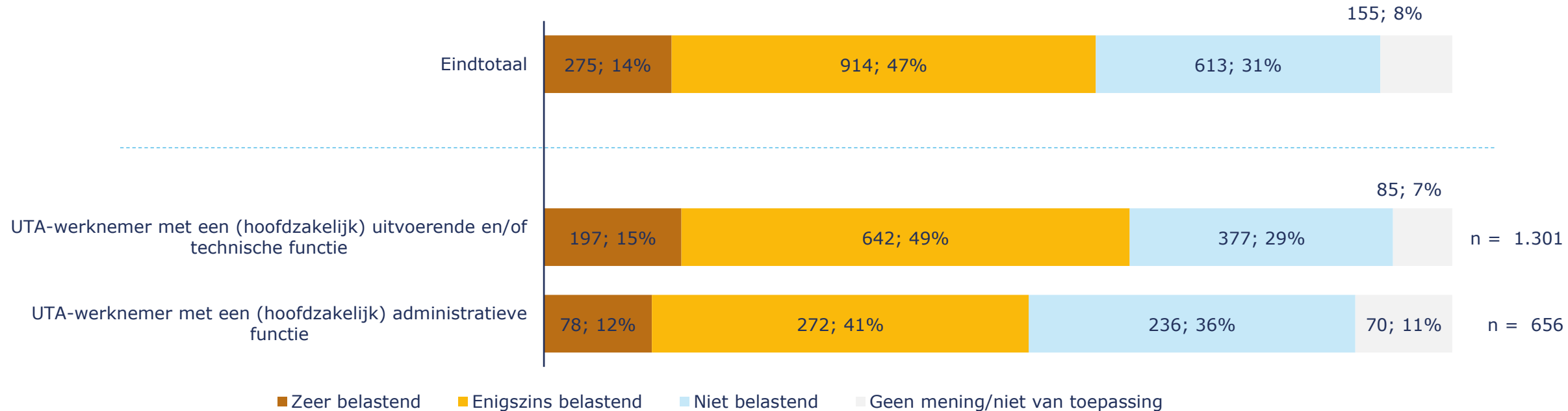
- Een groot deel van de omgevingsmanagers (67%) wordt wekelijks gebeld, geappt of gemaïld buiten werktijden.\*

\*Let op. De groep omgevingsmanagers bestaat slechts uit 6 werknemers, waardoor er een grotere onzekerheid bestaat over het werkelijke percentage.

**BESCHIKBAARHEID/BEREIKBAARHEID****14% van de werknemers vindt het zeer belastend om buiten werktijden benaderd te worden**

Buiten mijn geplande werktijden gebeld, geappt of gemaïld worden om ergens op te reageren vind ik:

Percentage respondenten (n = 1.957)

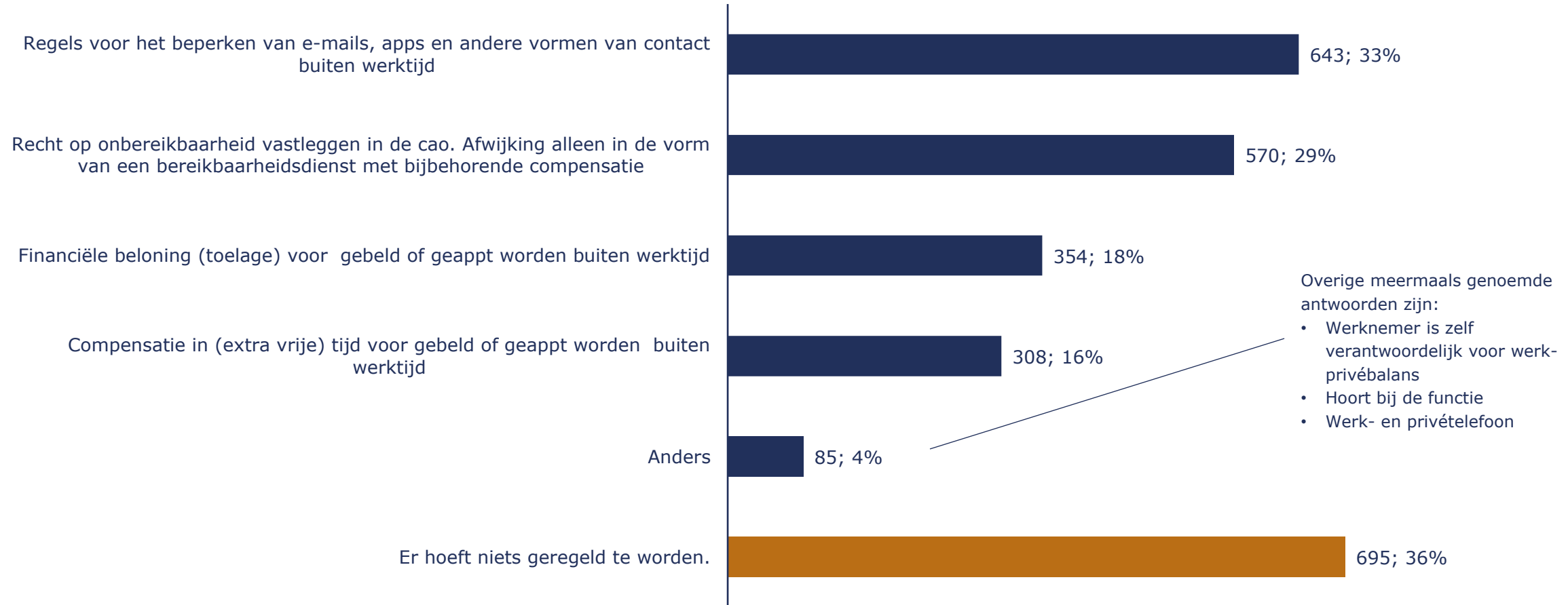


- Werknemers die het zeer belastend vinden om buiten werktijden gebeld, geappt of gemaïld te worden, vinden het over het algemeen ook vaker belastend om 's avonds, 's nachts of in het weekend te werken.

**BESCHIKBAARHEID/BEREIKBAARHEID****64% van de werknemers zou telefoon- en mailverkeer anders geregeld willen zien**

Hoe zou je het telefoon-, app- of mailverkeer geregeld willen zien?\*

Aantal respondenten (n = 1.957)



\*Bij deze vraag kon de respondent meerdere antwoorden selecteren.



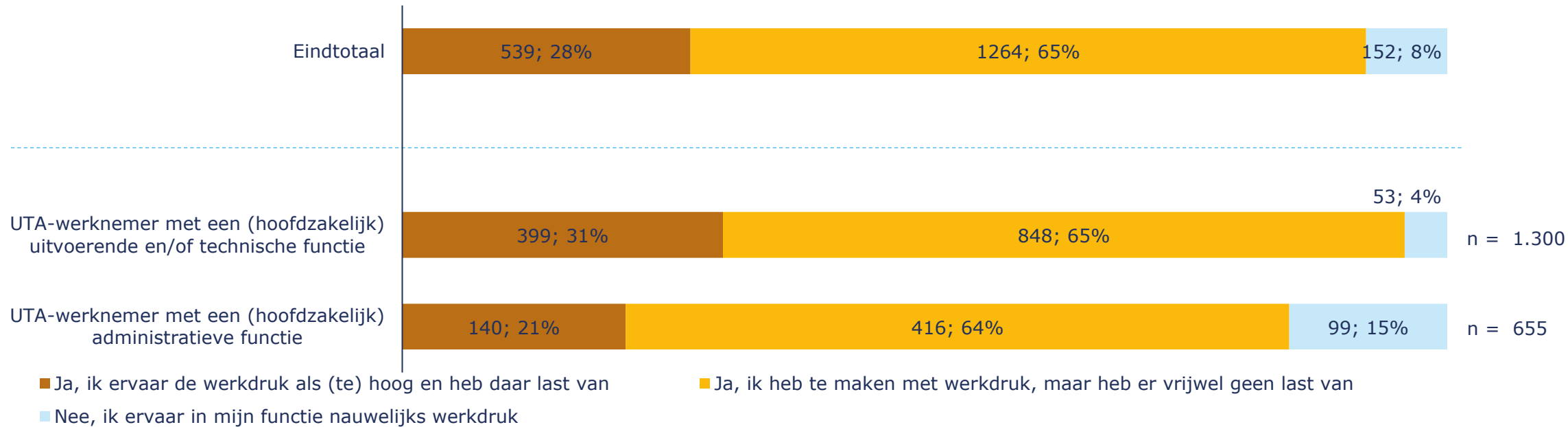
# Werkdruk en gezondheid



**WERKDRUK EN GEZONDHEID****28% van de werknemers vindt de werkdruk (te) hoog en heeft daar last van**

In mijn functie heb ik te maken met werkdruk.

Percentage respondenten (n = 1.955)



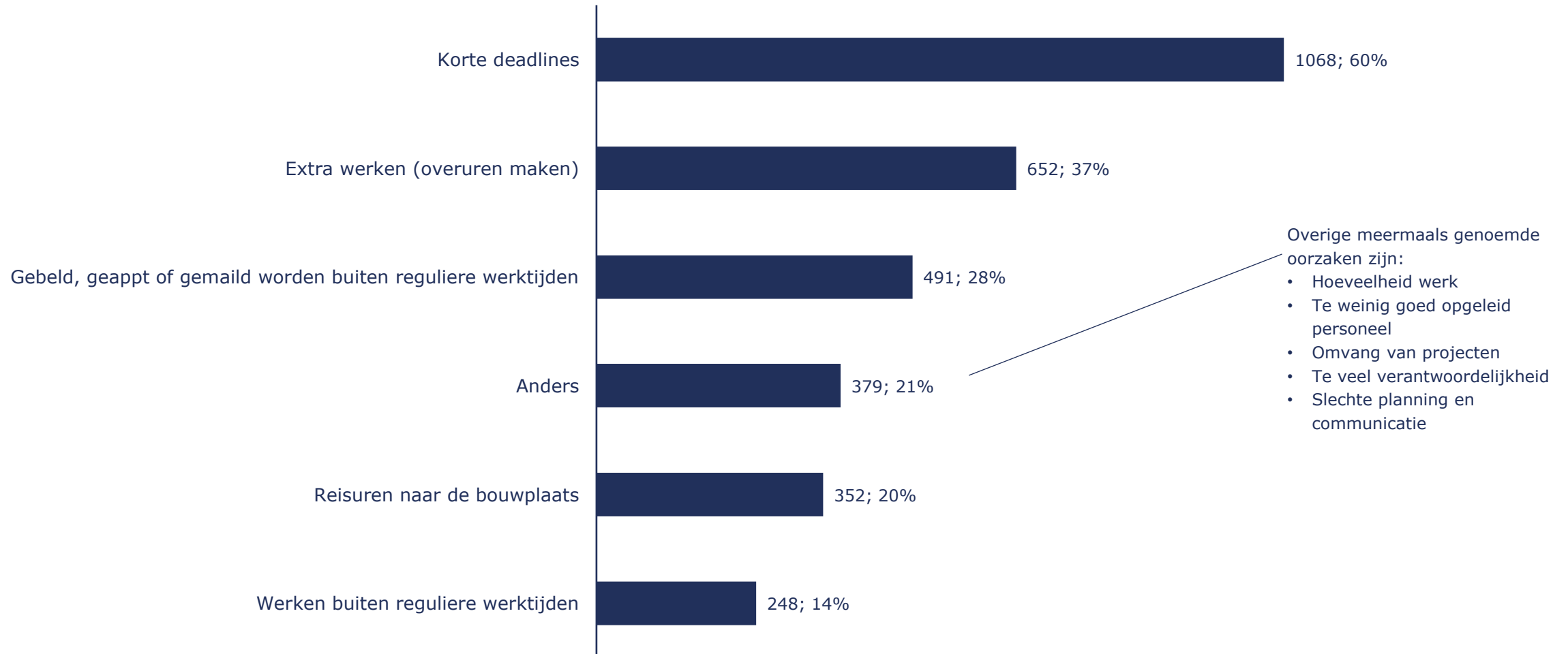
- De uitvoerders (41%) en hoofduitvoerders (38%) geven het vaakst aan last te hebben van (te) hoge werkdruk.
- Ook constructeurs (33%) en werknemers met een combinatiefunctie calculator/werkvoorbereider (33%) hebben vaker dan gemiddeld last van de hoge werkdruk

- Werknemers met een secretariële functie (10%) of een HR-functie (11%) geven het minst vaak aan last te hebben van de hoge werkdruk

**WERKDRUK EN GEZONDHEID**

# Korte deadlines en overuren zijn de meest genoemde redenen voor de werkdruk bij werknemers

De werkdruk die ik ervaar wordt veroorzaakt door\*:  
Aantal respondenten (n = 1.784)



\*Bij deze vraag kon de respondent meerdere antwoorden selecteren.

WERKDRUK EN GEZONDHEID

# 73% van de werknemers ziet een oplossing voor de hoge werkdruk

Aan de hoge werkdruk kan iets worden gedaan\*:

Aantal respondenten (n = 1.936)

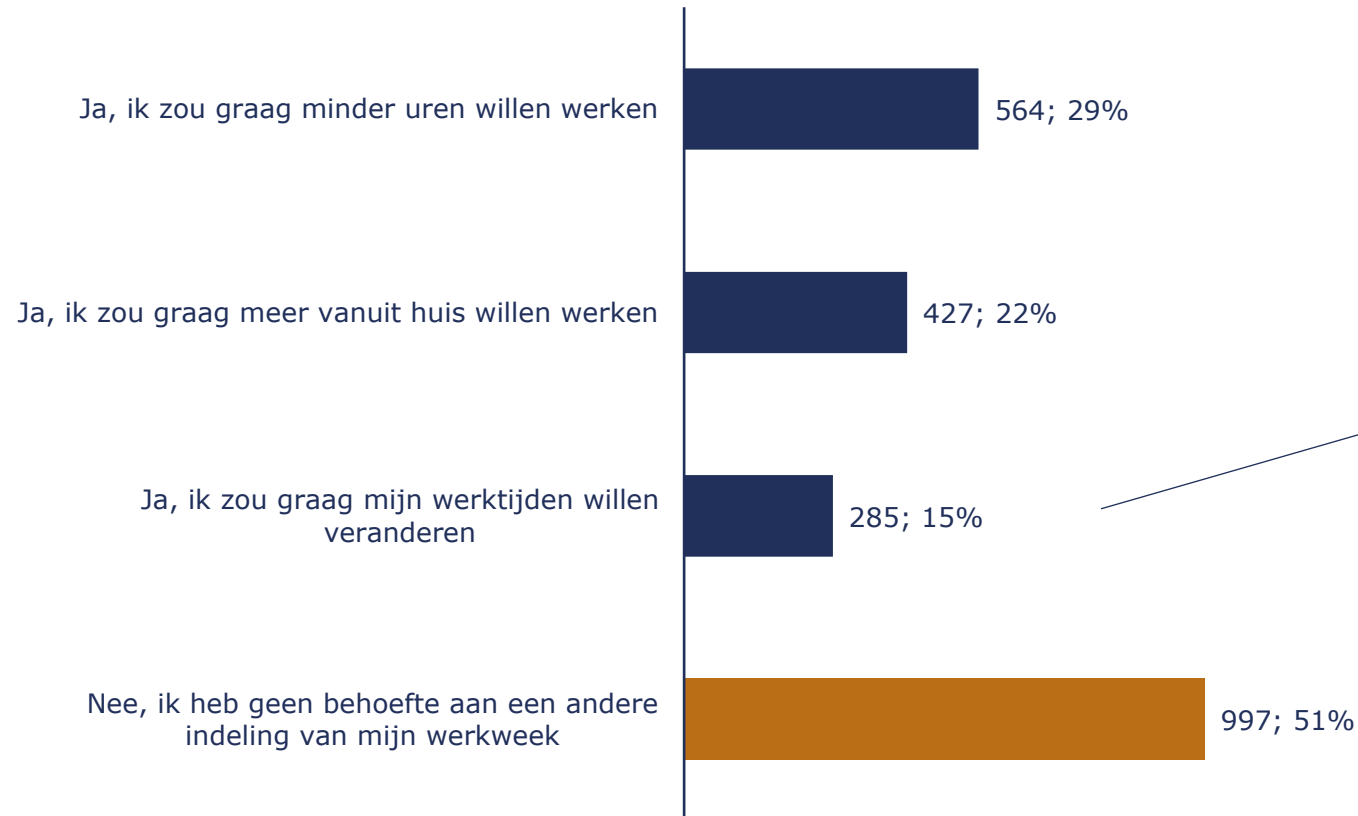


- Werknemers die aangeven dat meer personeel een oplossing zou kunnen zijn voor de werkdruk, maken over het algemeen vaker overuren (65% wekelijks overuren) dan werknemers die deze oplossing niet aandragen (46% wekelijks overuren).

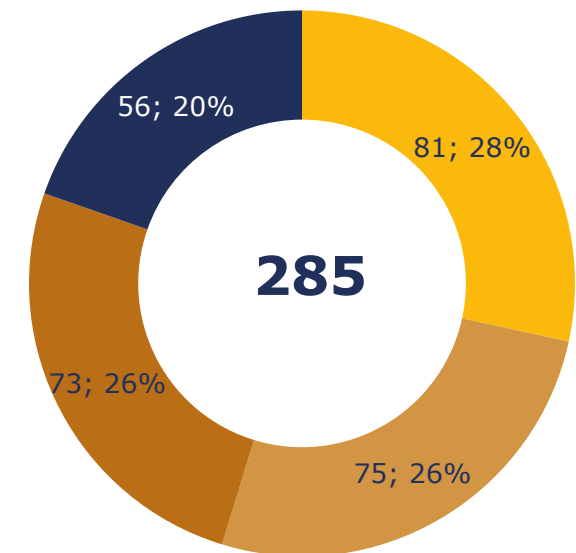
**WERKDRUK EN GEZONDHEID****Bijna de helft van de werknemers heeft behoefte aan een andere indeling van de werkweek**

Ik zou graag mijn werkweek anders willen indelen.\*

Aantal respondenten (n = 1.936)



Wat zou je willen veranderen aan je werktijden?

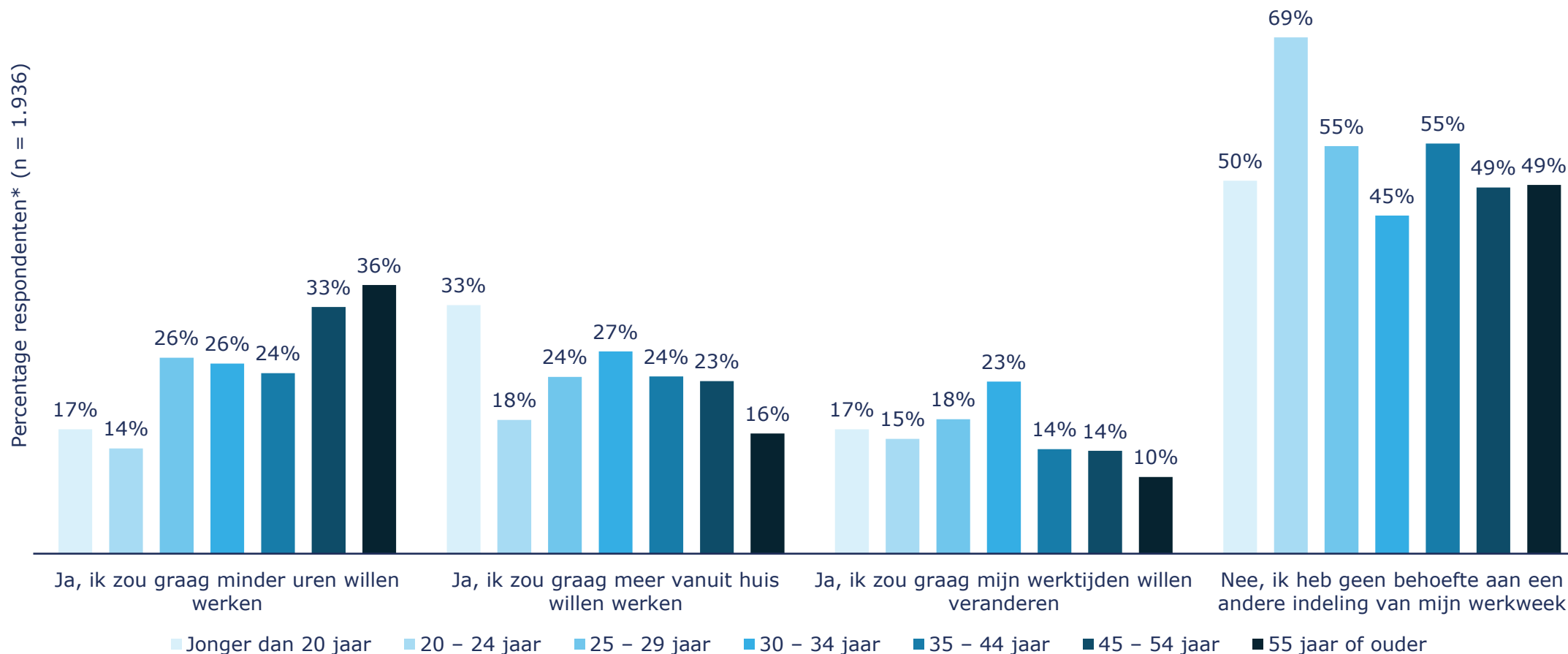


- Ik werk 40 uur en wil graag vijf dagen blijven werken met de mogelijkheid van flexibele werktijden (soms later beginnen en/of eerder stoppen)
- Ik werk 40 uur en wil graag een 4 x 9 uur gaan werken, met gebruikmaking van roostervrije uren
- Ik werk 40 uur en wil graag een vierdaagse werkweek van 4 x 10 uur
- Ik werk minder dan 40 uur en wil graag mijn werkuren op minder dagen plannen en/of flexibele werktijden (soms op andere dagen werken en/of later beginnen en/of eerder stoppen)

\*Bij deze vraag kon de respondent meerdere antwoorden selecteren.

## De gewenste indeling van de werkweek verschilt per leeftijdsfase

Ik zou graag mijn werkweek anders willen indelen\*\*



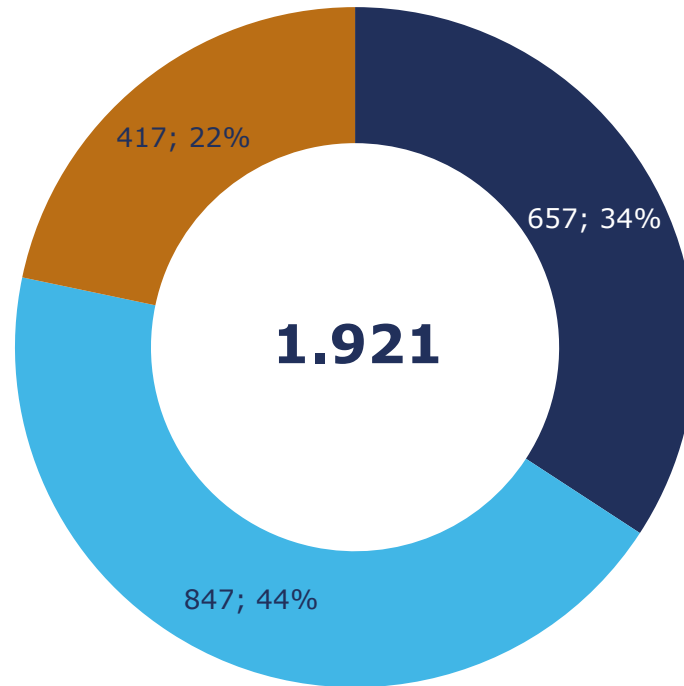
\*Absolute aantallen worden hier niet weergegeven, omdat er per leeftijdscategorie een verschillend aantal werknemers de vragenlijst hebben ingevuld. Absolute getallen zouden dan een vertekend beeld van de verdeling weergeven.

\*\* Bij 'Ja' kon de respondent meerdere antwoorden selecteren.

WERKDRUK EN GEZONDHEID

**22% van de werknemers heeft geen mogelijkheid om thuis te werken.  
44% kan wel thuiswerken, maar heeft geen formele regeling voor thuiswerken.**

Ik heb de mogelijkheid om thuis te werken.



■ Ja, hiervoor is een regeling   ■ Ja, maar dit is niet formeel geregeld   ■ Nee



- Uitvoerders (61%) en hoofduitvoerders (48%) geven het vaakst aan dat er geen mogelijkheid is om thuis te werken.
- Ook mensen met een secretariële functie (25%) geven bovengemiddeld vaak aan dat ze niet thuis kunnen werken

**WERKDRUK EN GEZONDHEID****56% van de werknemers vindt dat hun werk-privé balans verbeterd moet worden**

Mijn werk-privébalans moet worden verbeterd\*.

Aantal respondenten (n = 1.921)



- Uitvoerders (67%) en hoofduitvoerders (66%) vinden het vaakst dat hun werk-privébalans moet worden verbeterd.\*\*
- Ook werknemers met een BIM-functie (62%), projectleiders (60%) en werkvoorbereiders (58%) geven vaker dan gemiddeld aan dat de werk-privébalans moet worden verbeterd.

\*Bij deze vraag kon de respondent meerdere antwoorden selecteren.

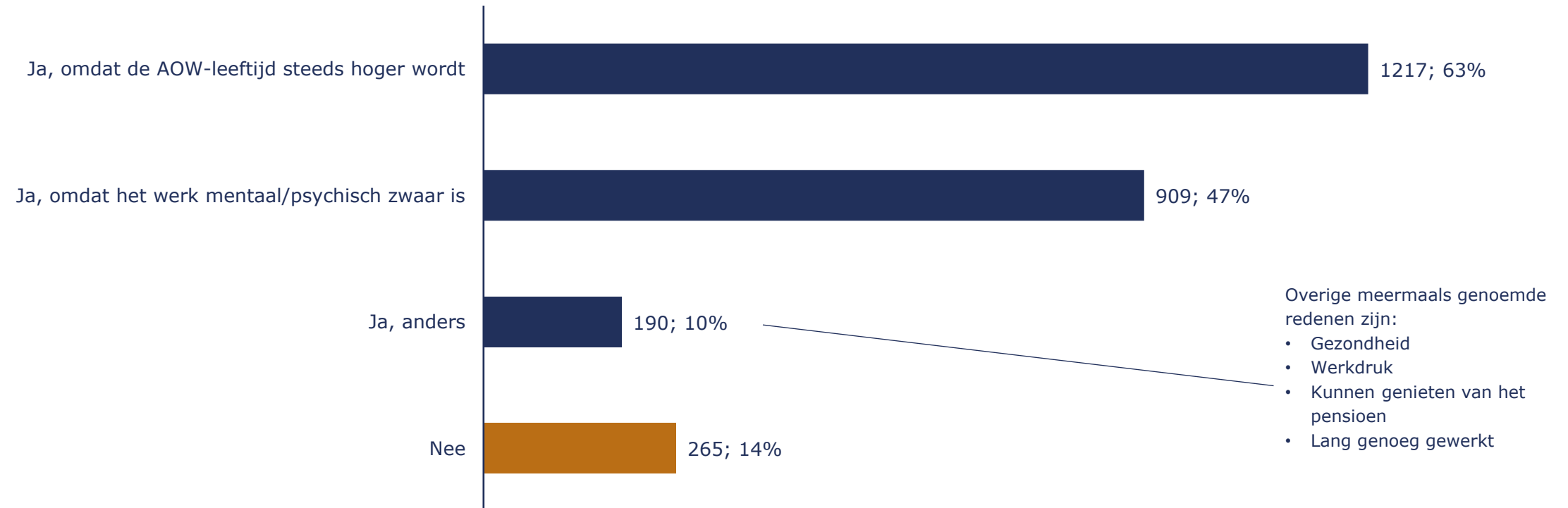
\*\*Ook omgevingsmanagers (83%) geven dit vaak aan. Hier bestaat de respons echter uit slechts 6 werknemers, waardoor we hier geen conclusies aan kunnen verbinden.

**WERKDRUK EN GEZONDHEID**

# 86% van de werknemers zou voorafgaand aan het pensioen eerder stoppen met werken als er een mogelijkheid is

Als er een mogelijkheid is om voorafgaand aan mijn pensioen eerder te stoppen met werken dan zou ik daaraan deelnemen.\*

Aantal respondenten (n = 1.921)







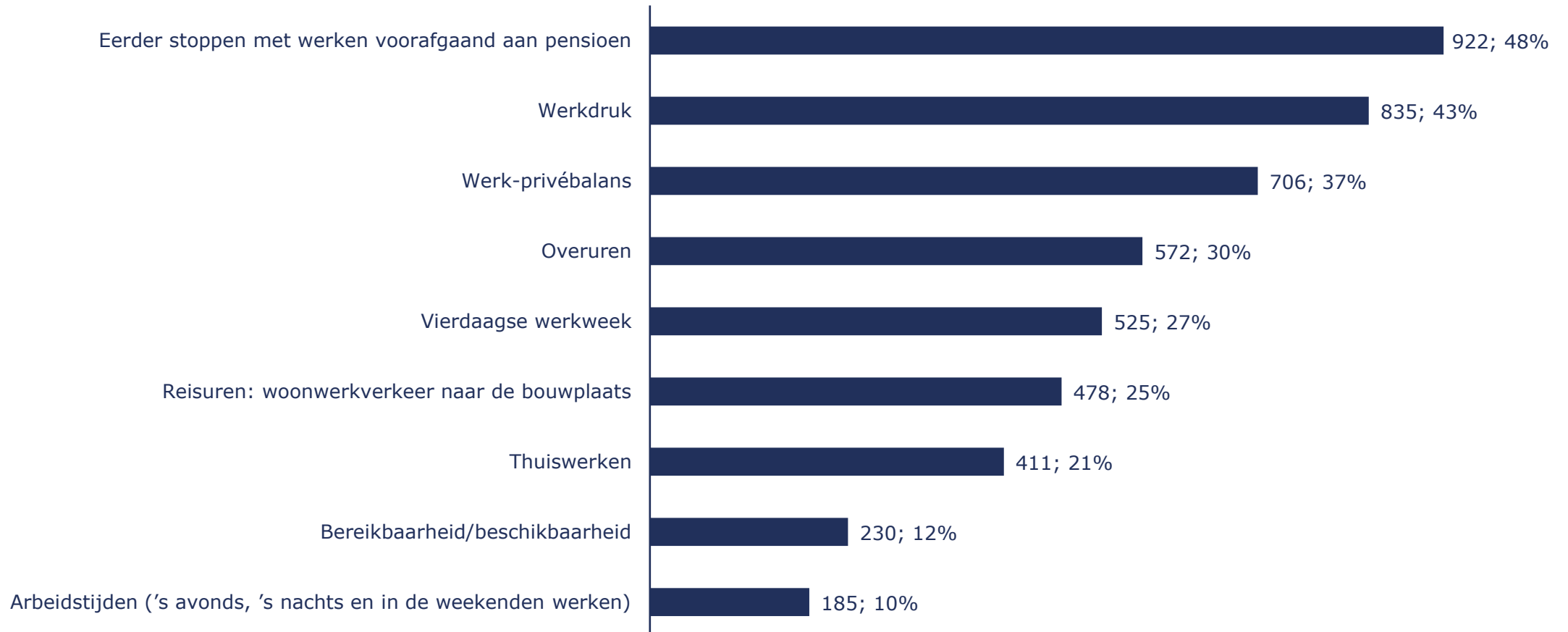
## Prioritering van de thema's door werknemers

## THEMA'S IN DEZE VRAGENLIJST

# Vervroegd pensioen, werkdruk en werk-privébalans werden het meest genoemd als belangrijkste thema's

Van de thema's die in deze enquête aan de orde kwamen, vind ik de volgende het belangrijkste\*:

Aantal respondenten (n = 1.921)



## THEMA'S IN DEZE VRAGENLIJST

## Vervroegd pensioen is een belangrijk thema onder de oudere werknemers, overuren met name voor de jongere werknemers

Van de thema's die in deze enquête aan de orde kwamen, vind ik de volgende het belangrijkste:

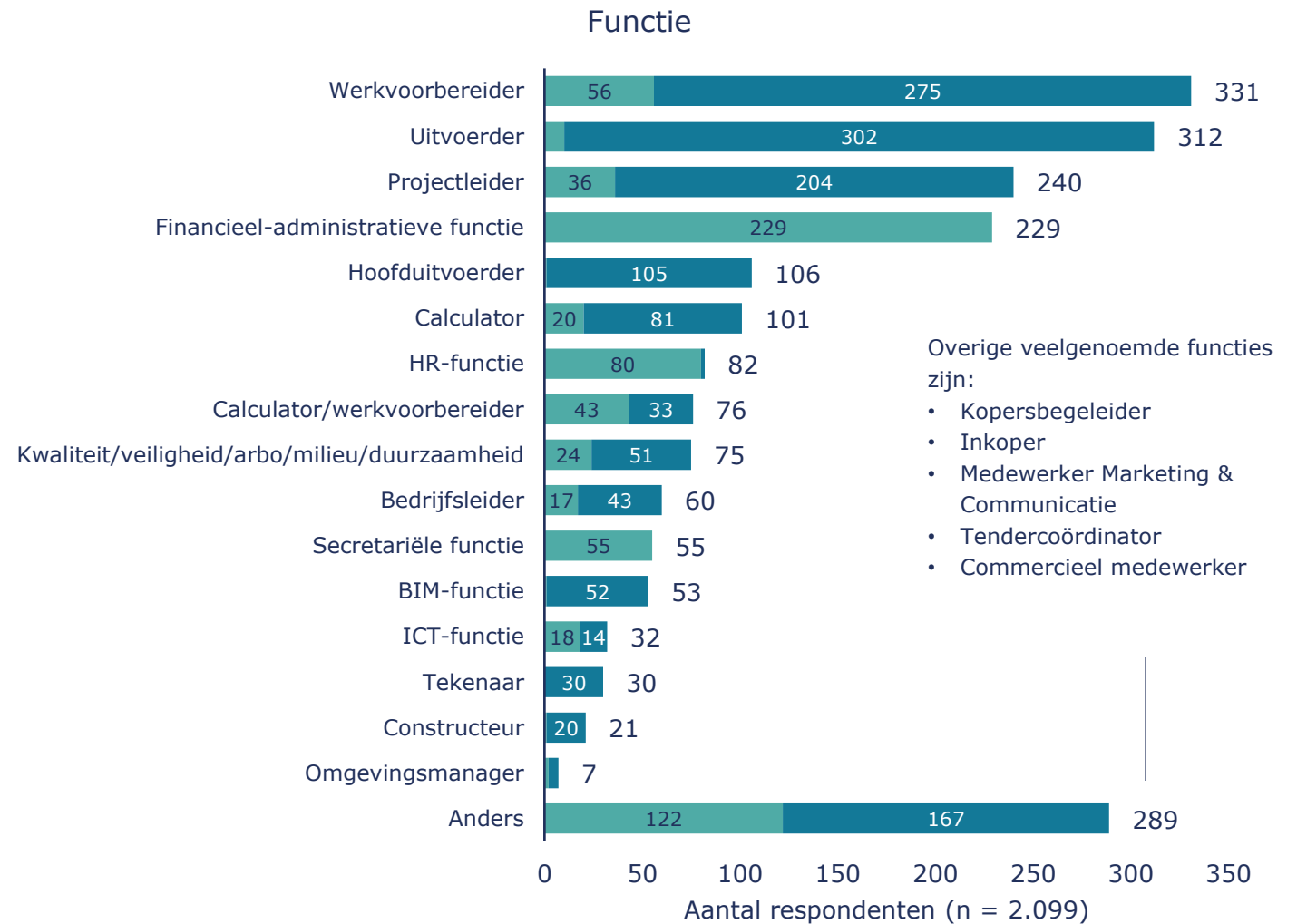
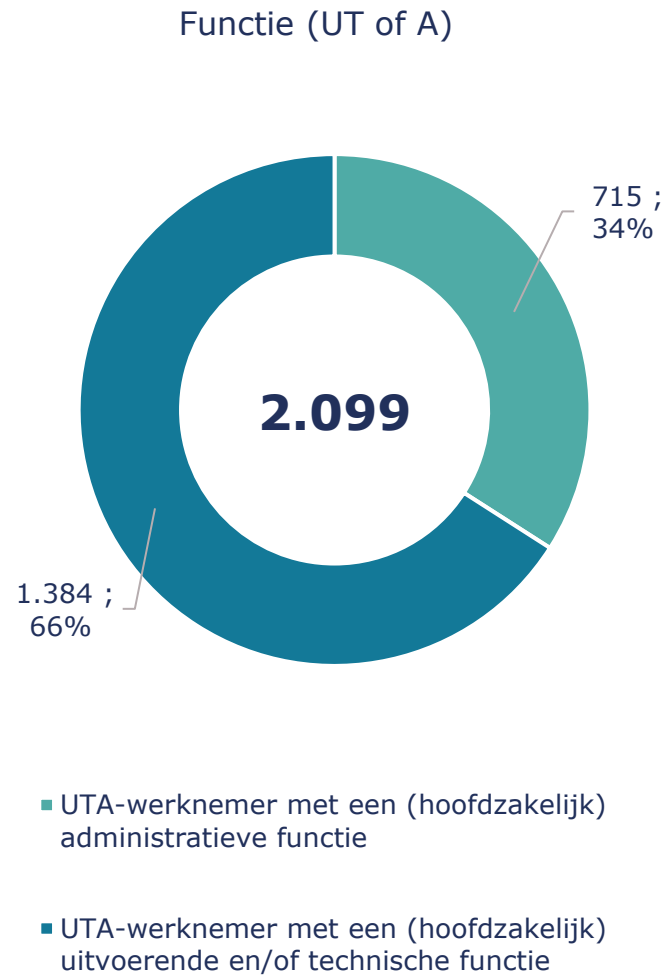
Leeftijdscategorie	Als 1 <sup>e</sup> meest genoemde thema	Als 2 <sup>e</sup> meest genoemde thema	Als 3 <sup>e</sup> meest genoemde thema
Jonger dan 20 jaar	Overuren (67%)	Reisuren (33%)	Arbeidstijden (33%)
20 – 24 jaar	Overuren (51%)	Werkdruk (45%)	Reisuren (37%)
25 – 29 jaar	Overuren (44%)	Werkdruk (39%)	Reisuren (35%)
30 – 34 jaar	Werkdruk (43%)	Werk-privébalans (42%)	Overuren (37%)
35 – 44 jaar	Werkdruk (46%)	Werk-privébalans (45%)	Eerder stoppen met werken voorafgaand aan pensioen (41%)
45 – 54 jaar	Eerder stoppen met werken voorafgaand aan pensioen (57%)	Werkdruk (46%)	Werk-privébalans (38%)
55 jaar of ouder	Eerder stoppen met werken voorafgaand aan pensioen (73%)	Werkdruk (40%)	Werk-privébalans (29%)



# Kenmerken van de respondenten

## KARAKTERISTIEKEN VAN DE RESPONDENTEN

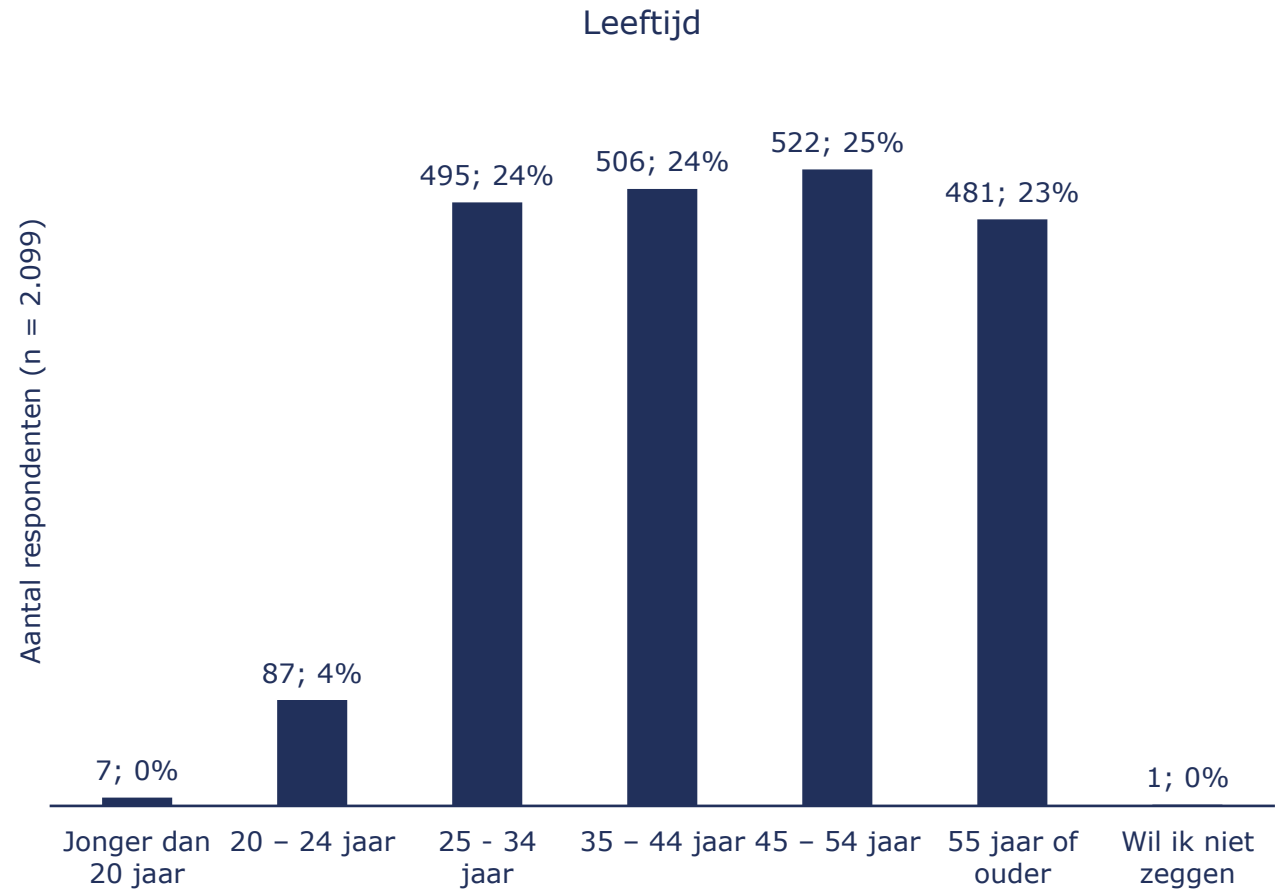
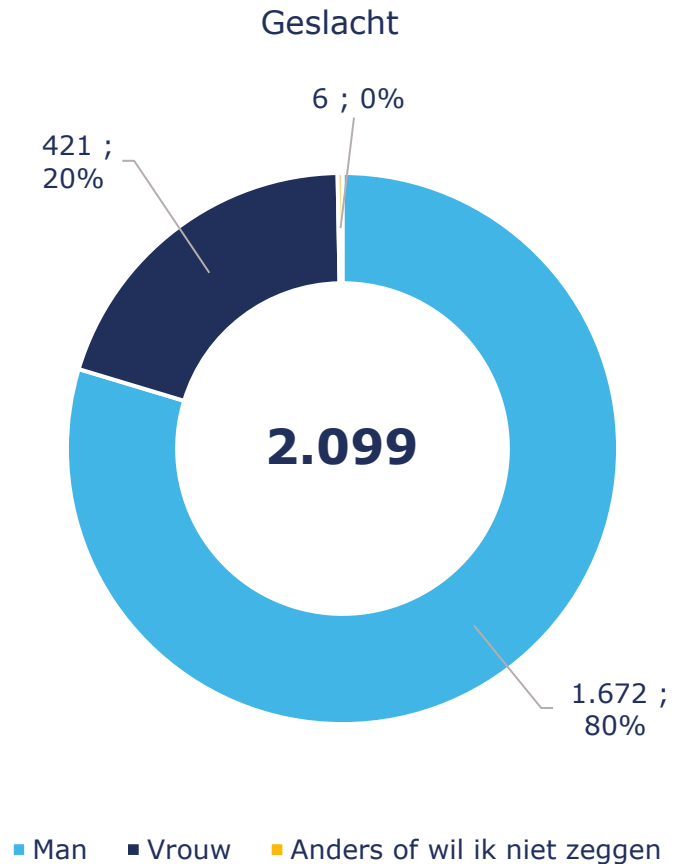
## De respondenten vertegenwoordigen diverse functies in Bouw &amp; Infra



- UTA-werknemer met een (hoofdzakelijk) administratieve functie
- UTA-werknemer met een (hoofdzakelijk) uitvoerende en/of technische functie

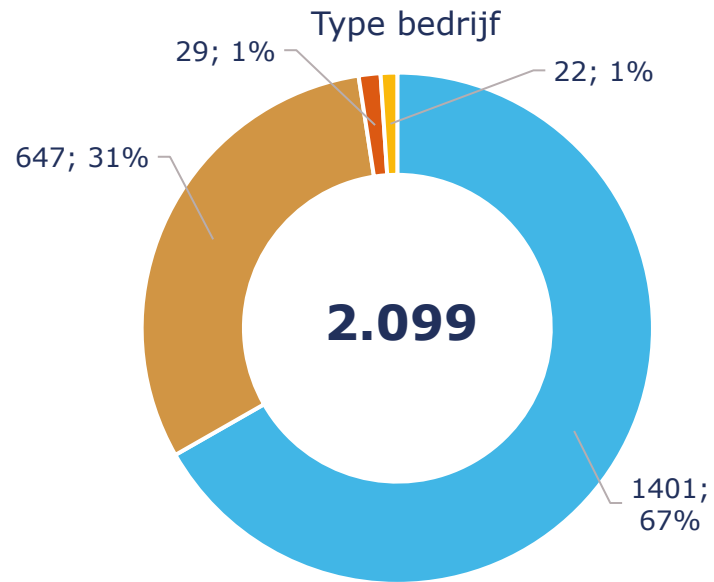
## KARAKTERISTIEKEN VAN DE RESPONDENTEN

## De respondenten vertegenwoordigen diverse geslachten en leeftijden



## KARAKTERISTIEKEN VAN DE RESPONDENTEN

## De respondenten werken bij diverse bedrijven qua type en omvang



■ Bouwbedrijf

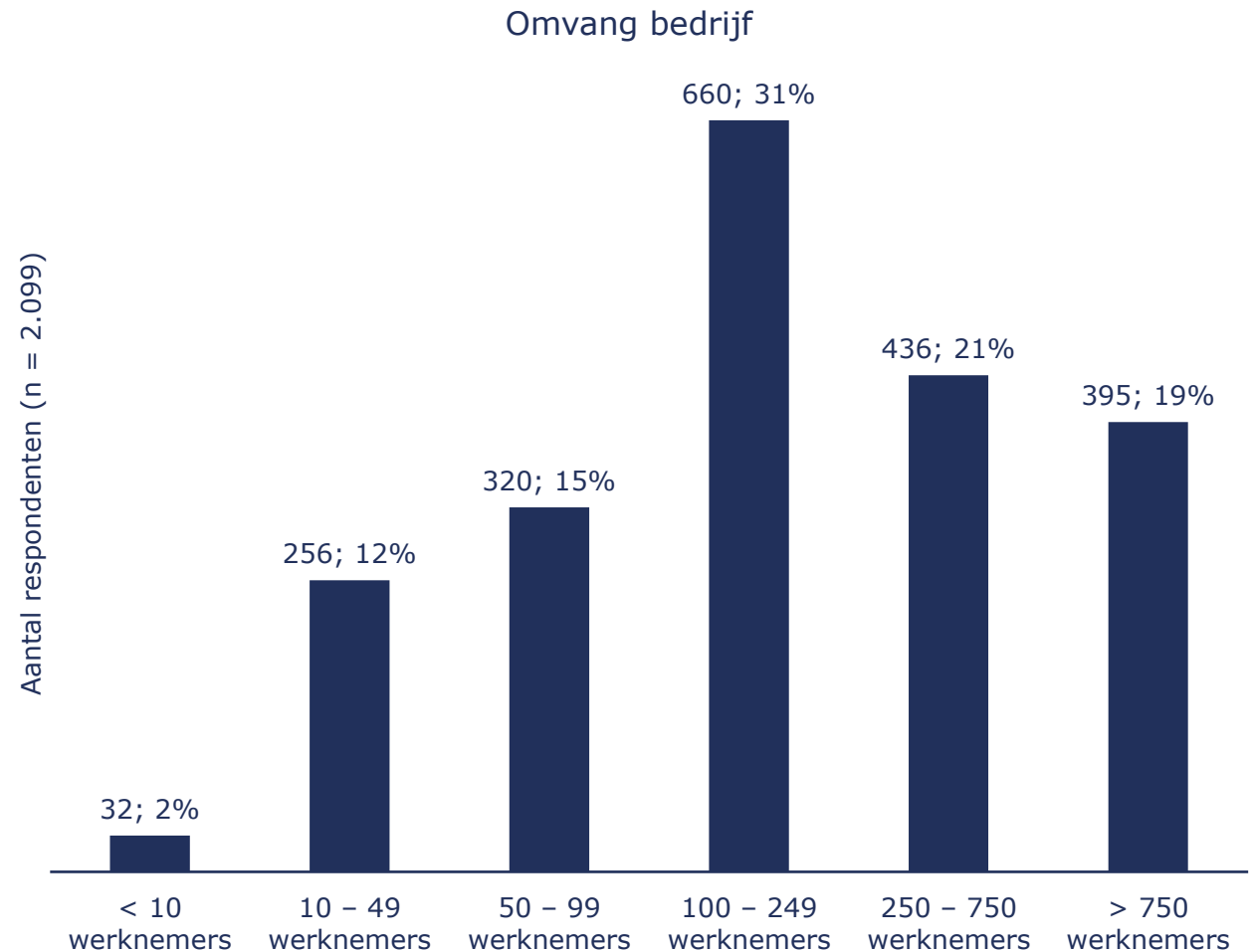
■ Infrabedrijf

■ Gecombineerd bouw- en infrabedrijf

■ Anders

Overige genoemde typen bedrijven zijn:

- Vastgoedbedrijf
- Adviesbureau
- Projectontwikkelaar
- Metaalbedrijf

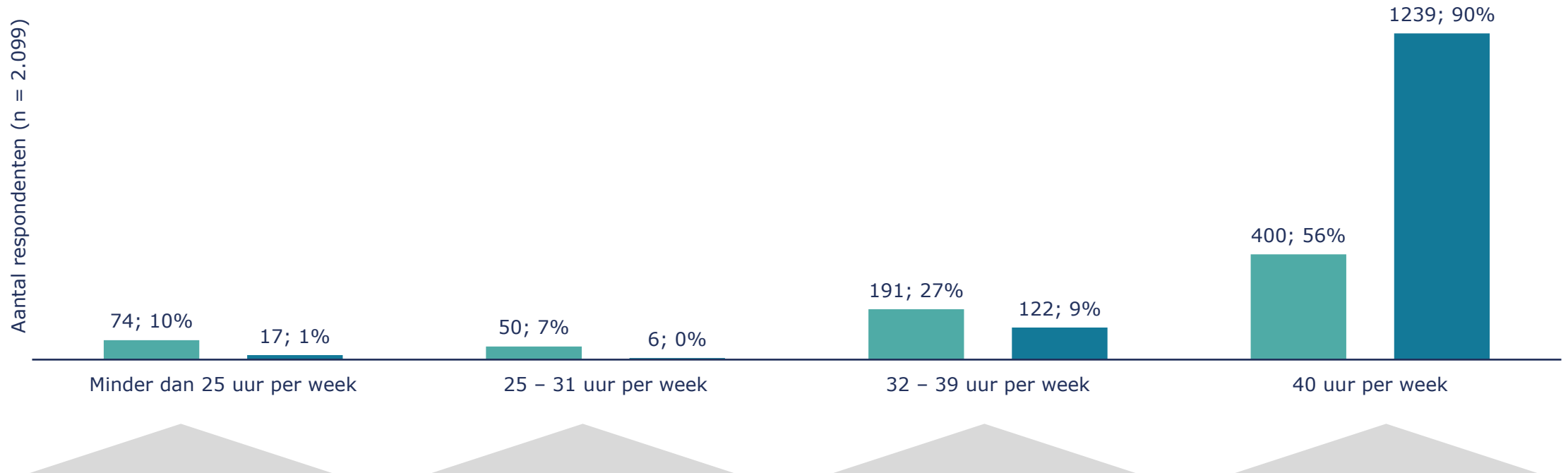


## KARAKTERISTIEKEN VAN DE RESPONDENTEN

# Van de respondenten heeft meer dan driekwart een arbeidsovereenkomst voor 40 uur per week

## Type arbeidsovereenkomst

■ UTA-werknemer met een (hoofdzakelijk) administratieve functie ■ UTA-werknemer met een (hoofdzakelijk) uitvoerende en/of technische functie



## Meest voorkomende functies per type arbeidscontract

1. Financieel-administratieve functie
2. HR-functie
3. Secretariële functie

1. HR-functie
2. Financieel-administratieve functie
3. Secretariële functie

1. Financieel-administratieve functie
2. Werkvoorbereider
3. HR-functie
4. Secretariële functie
5. Projectleider

1. Uitvoerder
2. Werkvoorbereider
3. Projectleider
4. Financieel-administratieve functie
5. Hoofduitvoerder

*Andere functies in deze categorieën hebben slechts enkele (<5) respondenten*





# Analyse werkgeversvragenlijst

# Werkgeversvragenlijst

In dit gedeelte van het rapport vindt u de analyse van de werkgeversrespons.

Door middel van een werkgeversvragenlijst hebben we een onderzoek gedaan naar de praktijk in de bedrijven met betrekking tot de thema's arbeidstijden, overuren, reisureen (aan uta-werknemers die (ook) op de bouwplaats werken) beschikbaarheid/bereikbaarheid en werkdruk en gezondheid.

In de vragenlijst staat linksboven op de pagina steeds het betreffende thema weergegeven. Dit is tevens een link (digitaal) die het mogelijk maakt terug te keren naar de samenvatting op dit thema.

	<a href="#">Analyse werkgeversvragenlijst</a>	p.57
	<a href="#">Arbeidstijden</a>	p.59
	<a href="#">Overuren</a>	p.63
	<a href="#">Reisureen</a>	p.73
	<a href="#">Beschikbaarheid/bereikbaarheid</a>	p.77
	<a href="#">Werkdruk en gezondheid</a>	p.79
	<a href="#">Karakteristieken van de respondenten</a>	p.87



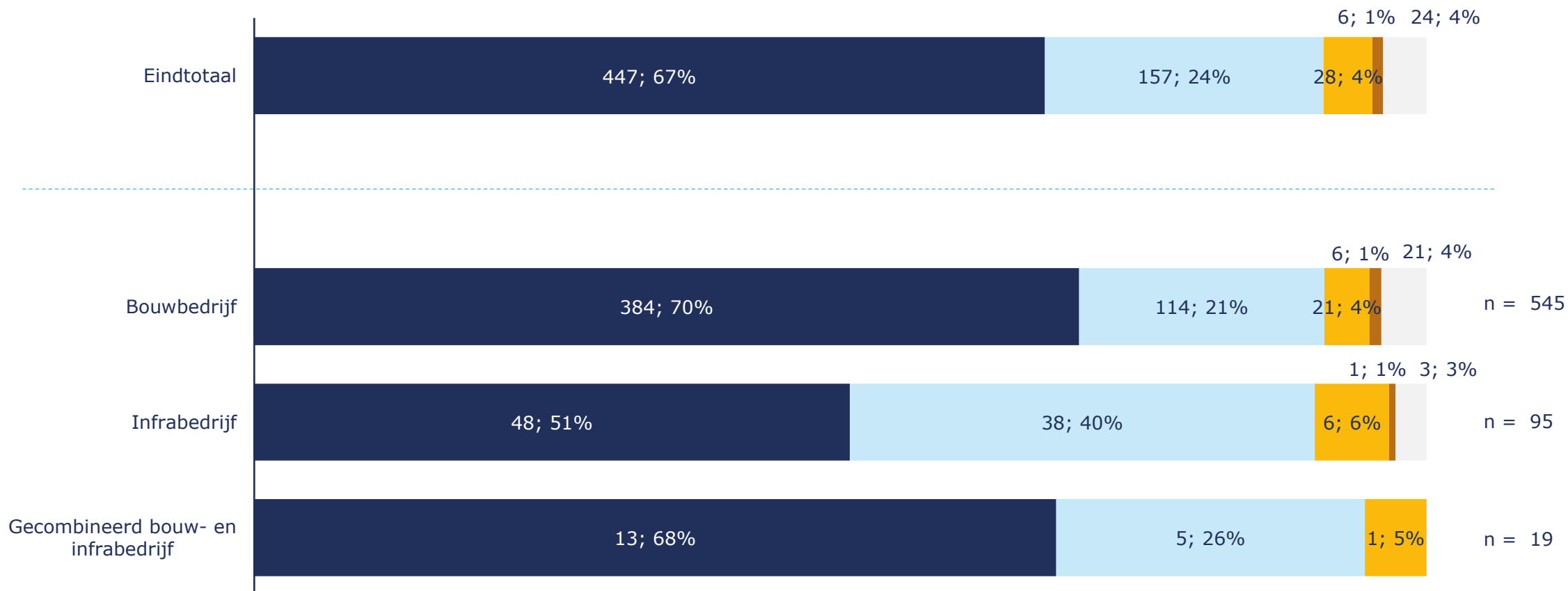
# Arbeidstijden

## ARBEIDSTIJDEN

## 7% van de infrabedrijven en 5% van de bouwbedrijven geeft aan dat hun werknemers (UT) minimaal wekelijks 's avonds en 's nachts werken

UTA-werknemers met een uitvoerende en/of technische functie werken ook op maandag t/m vrijdag na 19:00 uur 's avonds.\* \*\*

Percentage respondenten (n = 662)



■ Nee, (bijna) nooit ■ Ja, soms (1 à 2 keer per maand) ■ Ja, wekelijks (1 à 2 keer per week) ■ Ja, vrijwel dagelijks ■ Weet ik niet

\*Bedrijven die gecategoriseerd worden als 'Anders' worden hier niet uitgesplitst, omdat het hier om slechts 3 bedrijven gaat. Deze worden wel in het eindtotaal meegenomen.

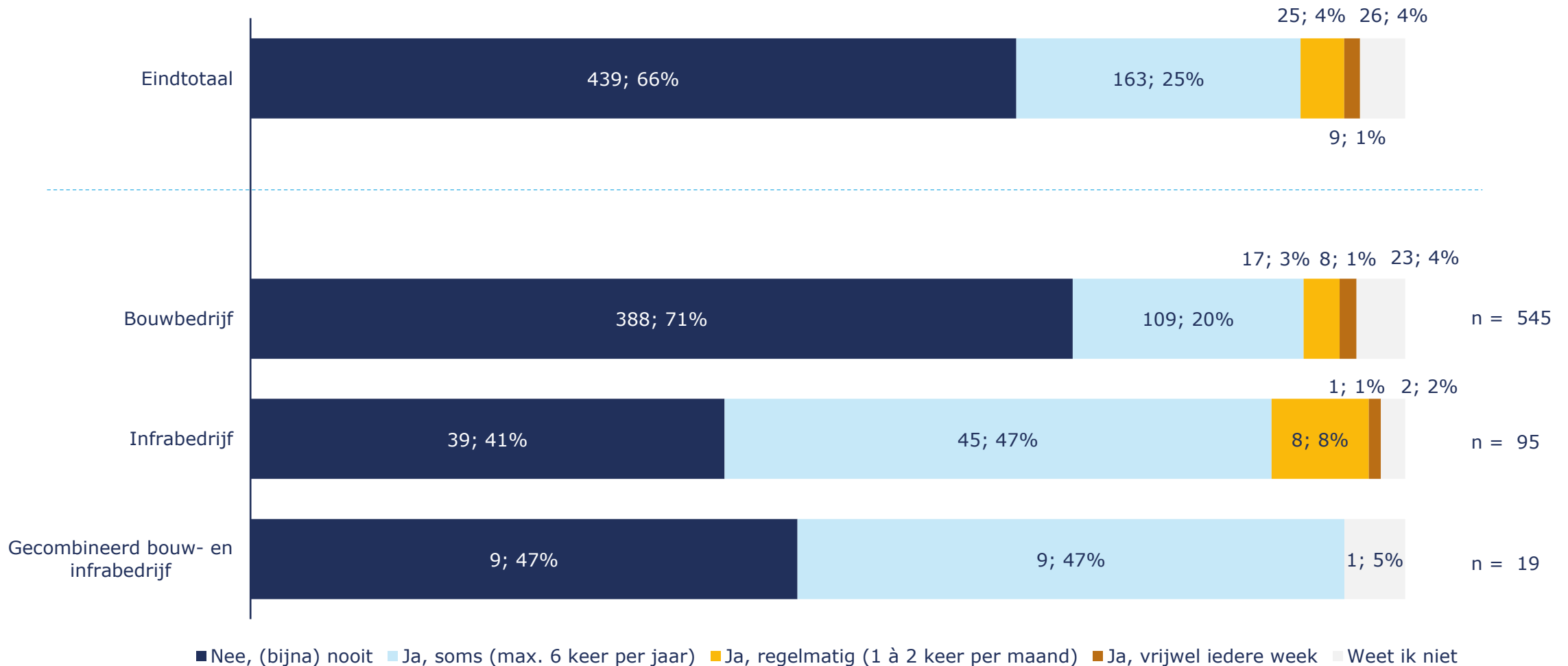
\*\* In de werkgeversvragenlijst werd dit apart uitgevraagd voor uitvoerend personeel en technisch personeel. Hier waren echter nauwelijks verschillen zichtbaar, waardoor er is gekozen om deze twee categorieën samen te voegen.

## ARBEIDSTIJDEN

# 9% van de infrabedrijven en 4% van de bouwbedrijven geeft aan dat hun werknemers regelmatig tot wekelijks in het weekend werken

UTA-werknemers met een uitvoerende en/of technische functie werken ook op zaterdag en/of zondag.\* \*\*

Percentage respondenten (n = 662)



\*Bedrijven die gecategoriseerd worden als 'Anders' worden hier niet uitgesplitst, omdat het hier om slechts 3 bedrijven gaat. Deze worden wel in het eindtotaal meegenomen.

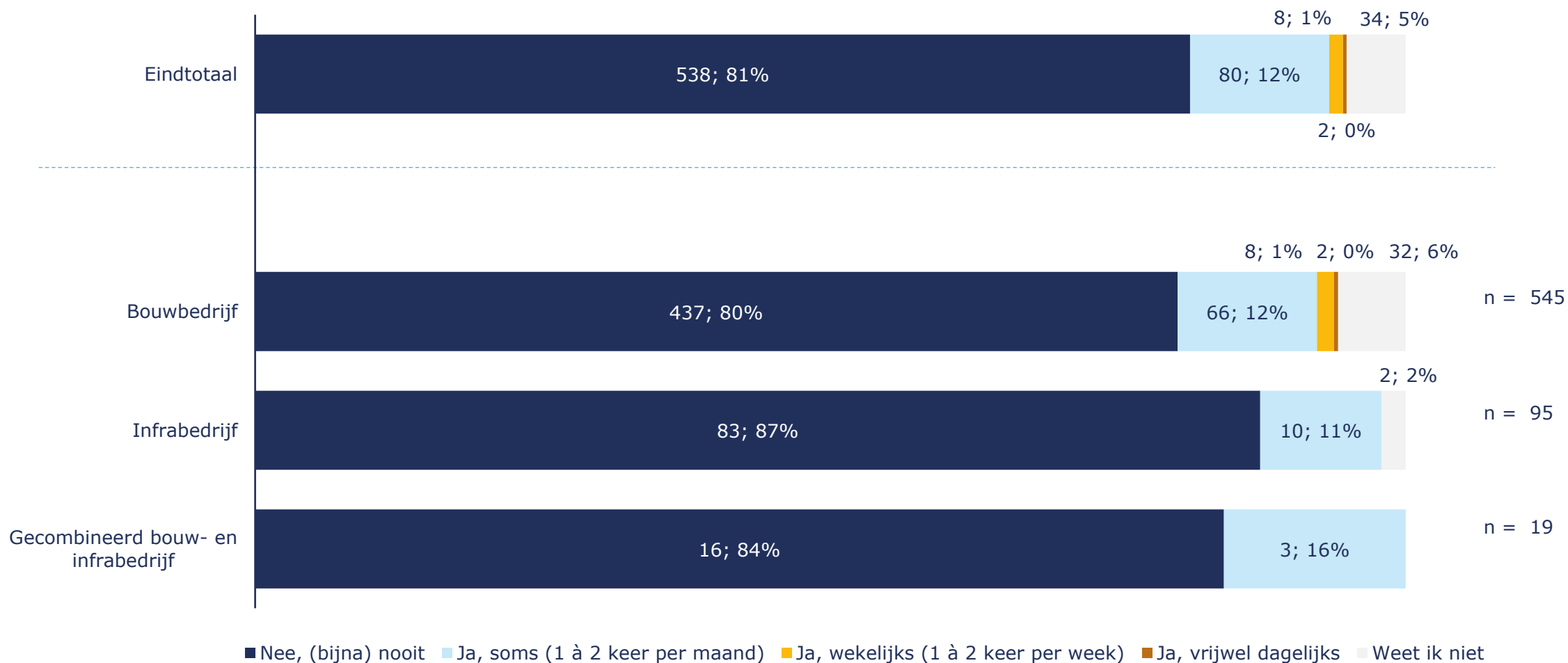
\*\* In de werkgeversvragenlijst werd dit apart uitgevraagd voor uitvoerende werknemers en technische werknemers. Hier waren echter nauwelijks verschillen zichtbaar, waardoor er is gekozen om deze twee categorieën samen te voegen.

## ARBEIDSTIJDEN

# Werkgevers geven aan dat 1% van de werknemers met een administratieve functie minimaal wekelijks 's avonds, 's nachts of in het weekend werkt

UTA-werknemers met een administratieve functie werken ook 's avonds, 's nachts of in het weekend.\*

Percentage respondenten (n = 662)





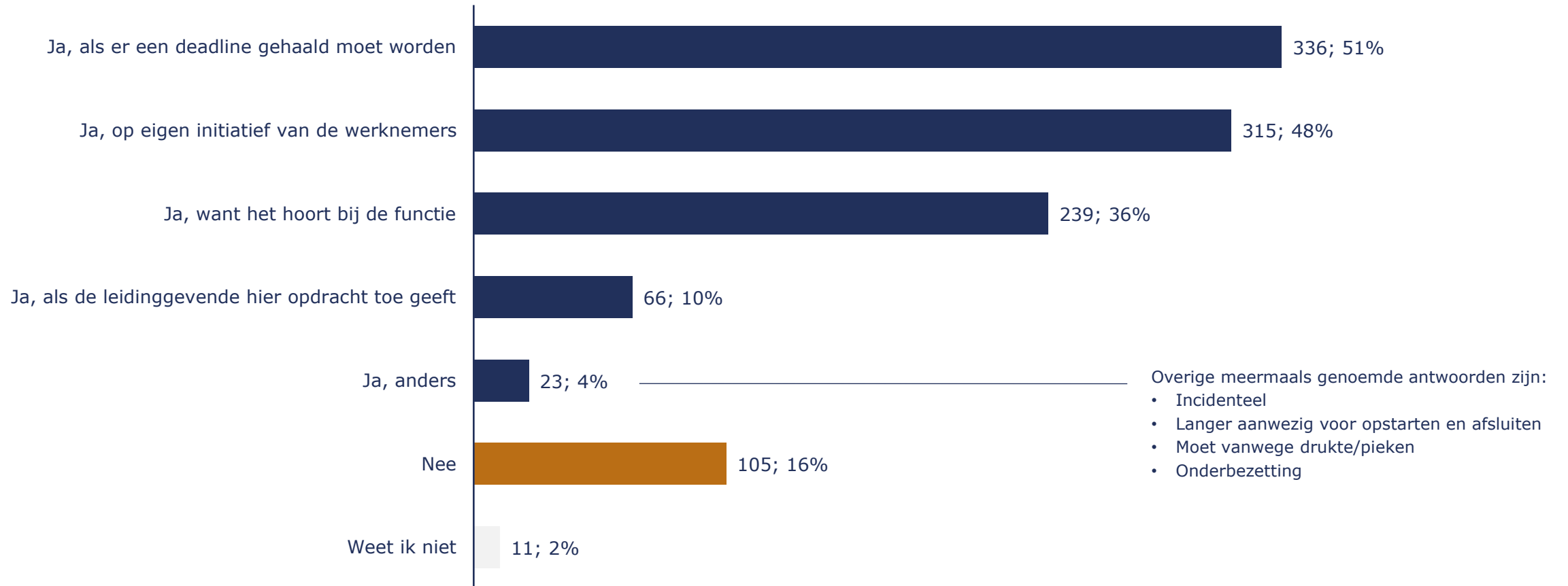
# Overuren

**OVERUREN**

# 82% van de werkgevers geeft aan dat werknemers meer werken dan het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst staat

In ons bedrijf werken UTA-werknemers meer dan het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren.\*

Aantal respondenten (n = 655)

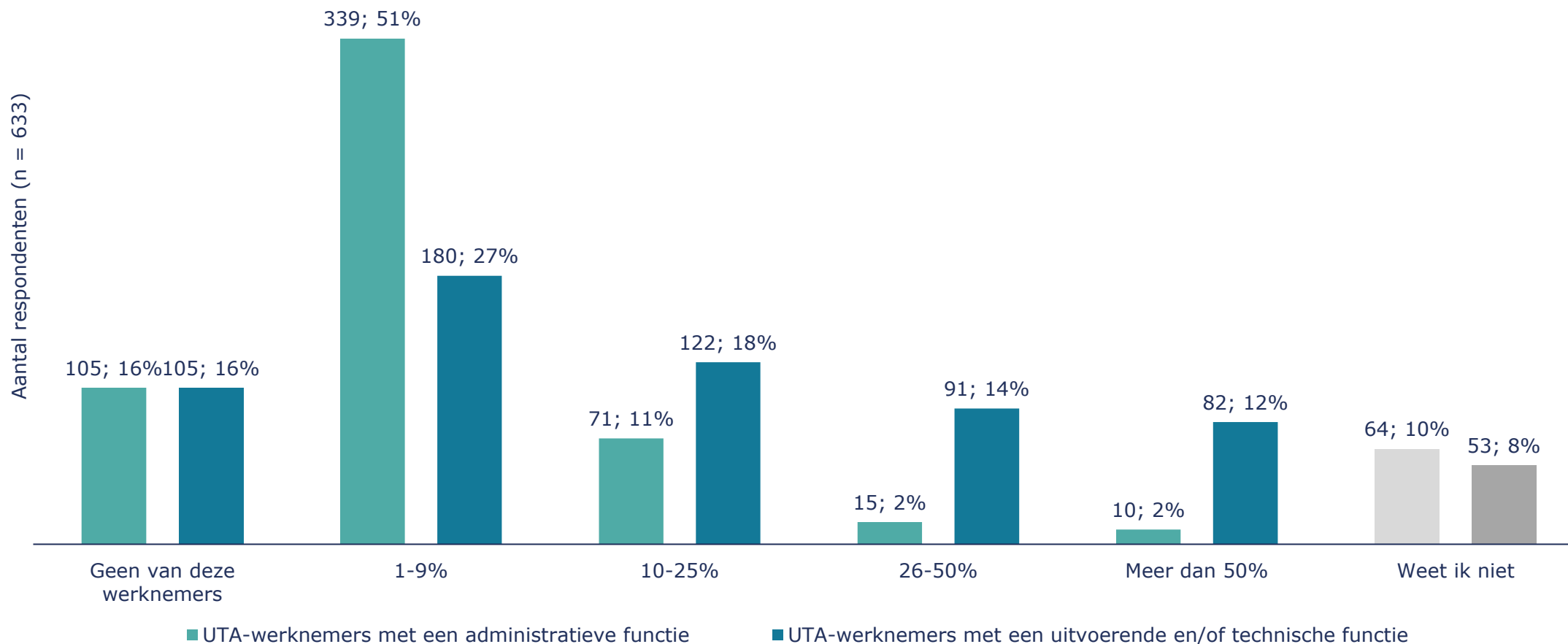




**OVERUREN**

# Werkgevers geven aan dat een groter deel van de uitvoerende/ technische werknemers overuren maakt dan administratieve werknemers

Welk percentage UTA-werknemers werkt regelmatig (bijna wekelijks of vaker) meer dan het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren? Het gaat om een inschatting.\*

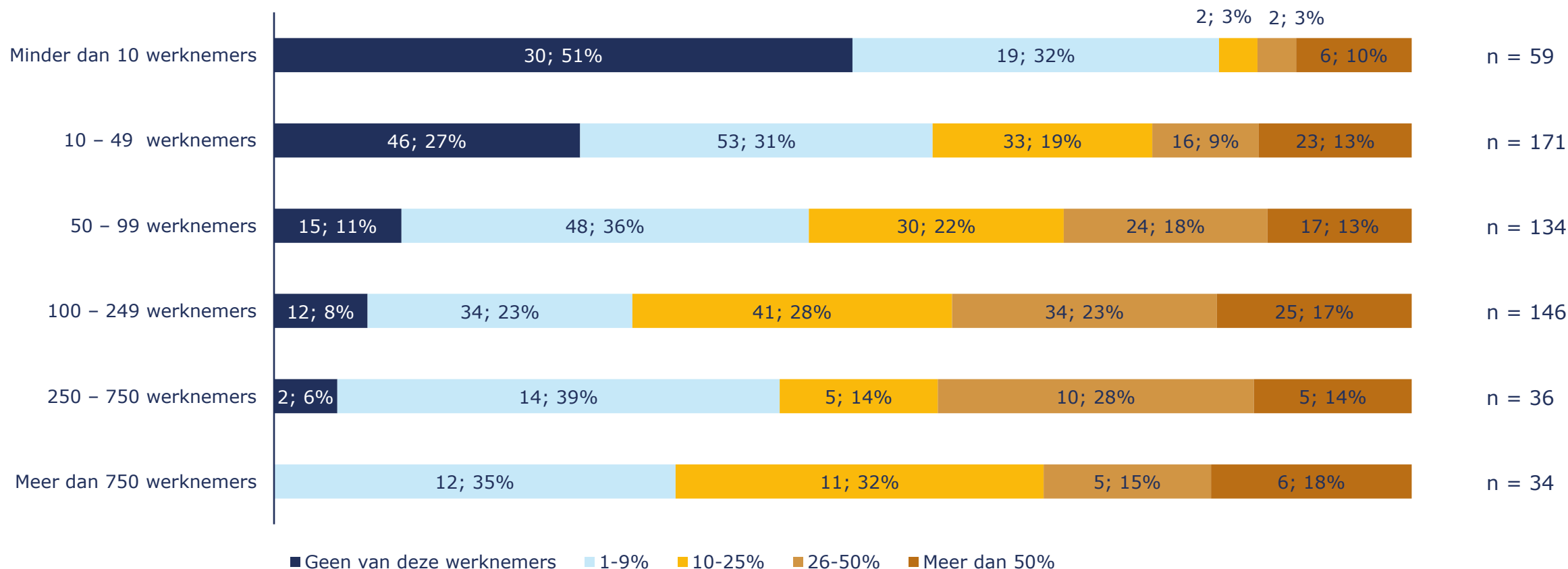


## OVERUREN

## Werkgevers met een grotere omvang geven vaker dan kleinere werkgevers aan dat hun werknemers met een uitvoerende en/of technische functie overwerken

Welk percentage UTA-werknemers met een uitvoerende en/of technische functie werkt regelmatig (bijna wekelijks of vaker) meer dan het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren? Het gaat om een inschatting.\* \*\*

Percentage respondenten (n = 580)



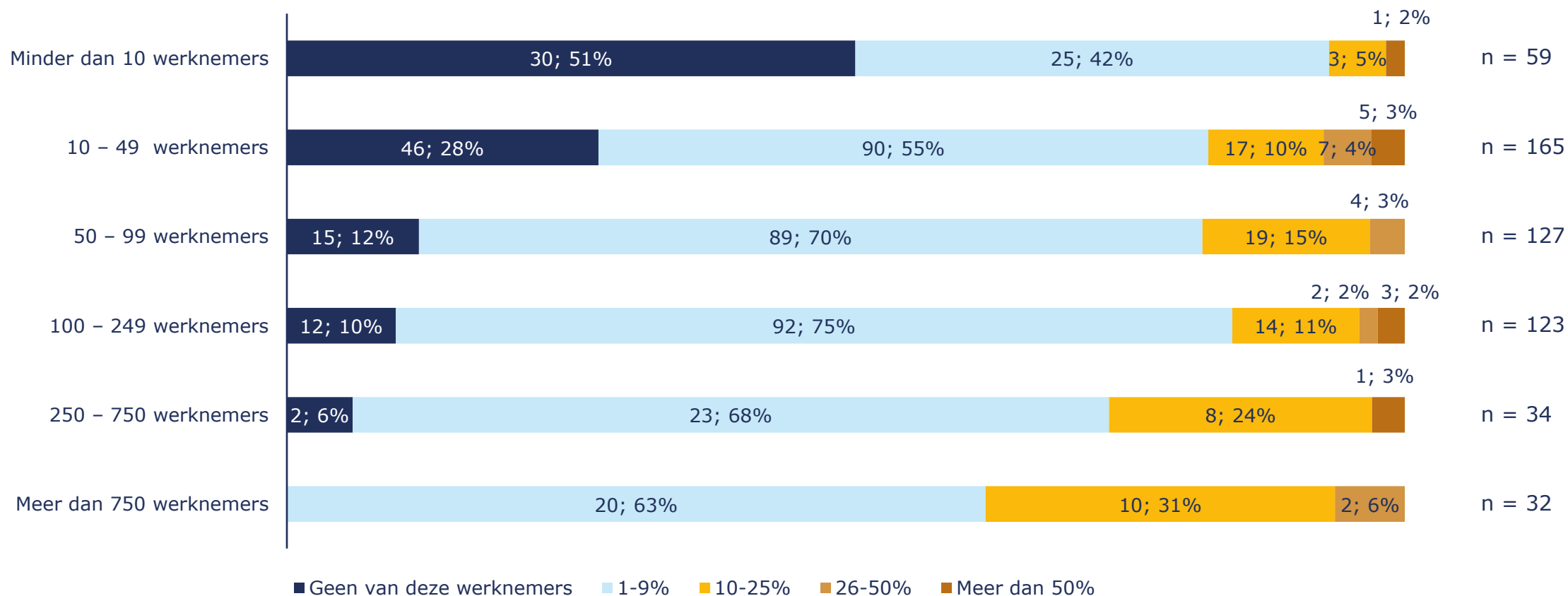
\*Werkgevers die aangeven dat geen van deze werknemers regelmatig meer dan het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren werkt, hebben dit bij een eerdere vraag ingevuld en als gevolg hiervan deze vraag niet ingevuld. De antwoorden zijn respectievelijk verwerkt in de kolommen 'Geen van deze werknemers'.

\*\*Werkgevers die aangeven niet te weten welk deel van hun UTA-werknemers overwerkt, zijn hier buiten beschouwing gelaten.

**OVERUREN****Werkgevers met een grote omvang geven vaker dan kleinere werkgevers aan dat hun werknemers met een administratieve functie overwerken**

Welk percentage UTA-werknemers met een administratieve functie werkt regelmatig (bijna wekelijks of vaker) meer dan het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren? Het gaat om een inschatting.\* \*\*

Percentage respondenten (n = 540)



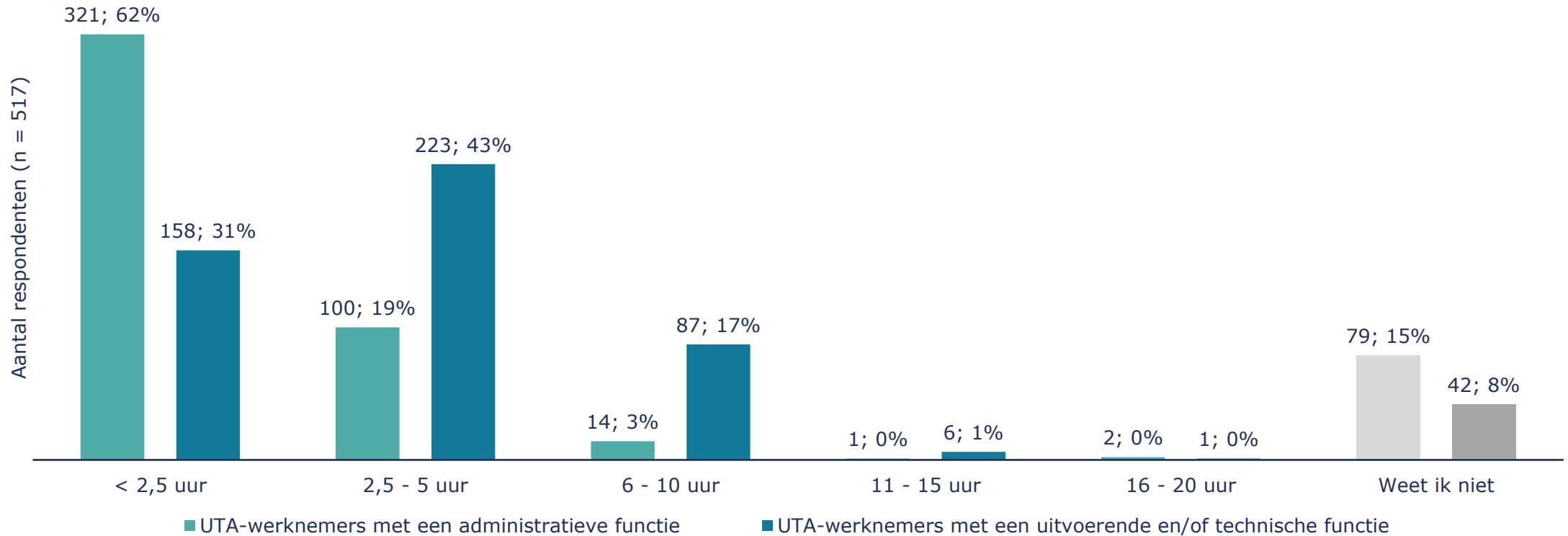
\*Werkgevers die aangeven dat geen van deze werknemers regelmatig meer dan het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren werkt, hebben dit bij een eerdere vraag ingevuld en als gevolg hiervan deze vraag niet ingevuld. De antwoorden zijn respectievelijk verwerkt in de kolommen 'Geen van deze werknemers'.

\*\*Werkgevers die aangeven niet te weten welk deel van hun UTA-werknemers overwerkt, zijn hier buiten beschouwing gelaten.

**OVERUREN**

# Bij uitvoerende/technische werknemers ligt het gemiddeld aantal overuren in het geval van overwerk hoger dan bij administratieve werknemers

Als een werknemer overwerkt is dit gemiddeld per week:\*

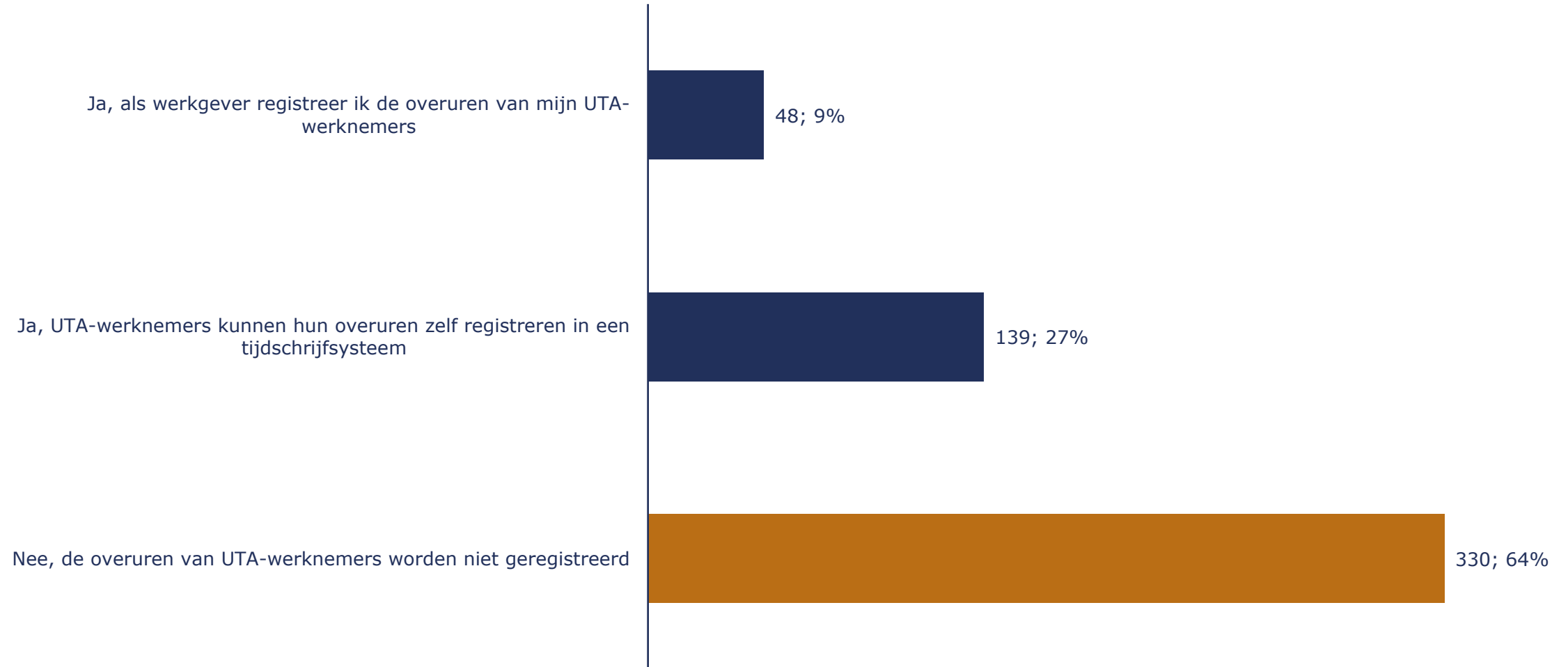


De omvang van de organisatie lijkt geen invloed te hebben op het aantal overuren dat werknemers maken.

# Voor bijna twee derde van de werknemers worden overuren niet geregistreerd

In ons bedrijf worden overuren van UTA-werknemers geregistreerd.

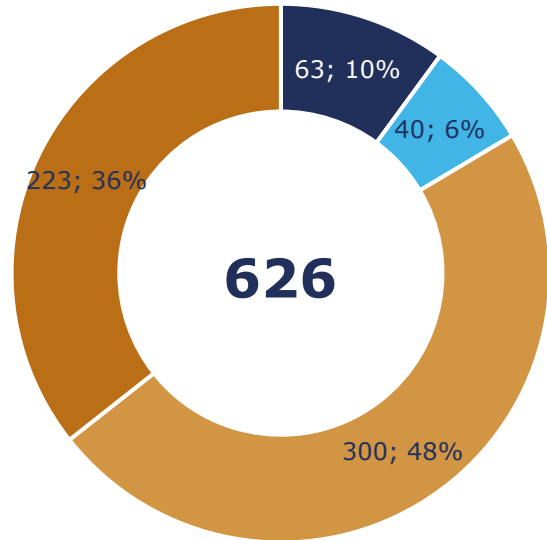
Aantal respondenten (n = 517)



**OVERUREN**

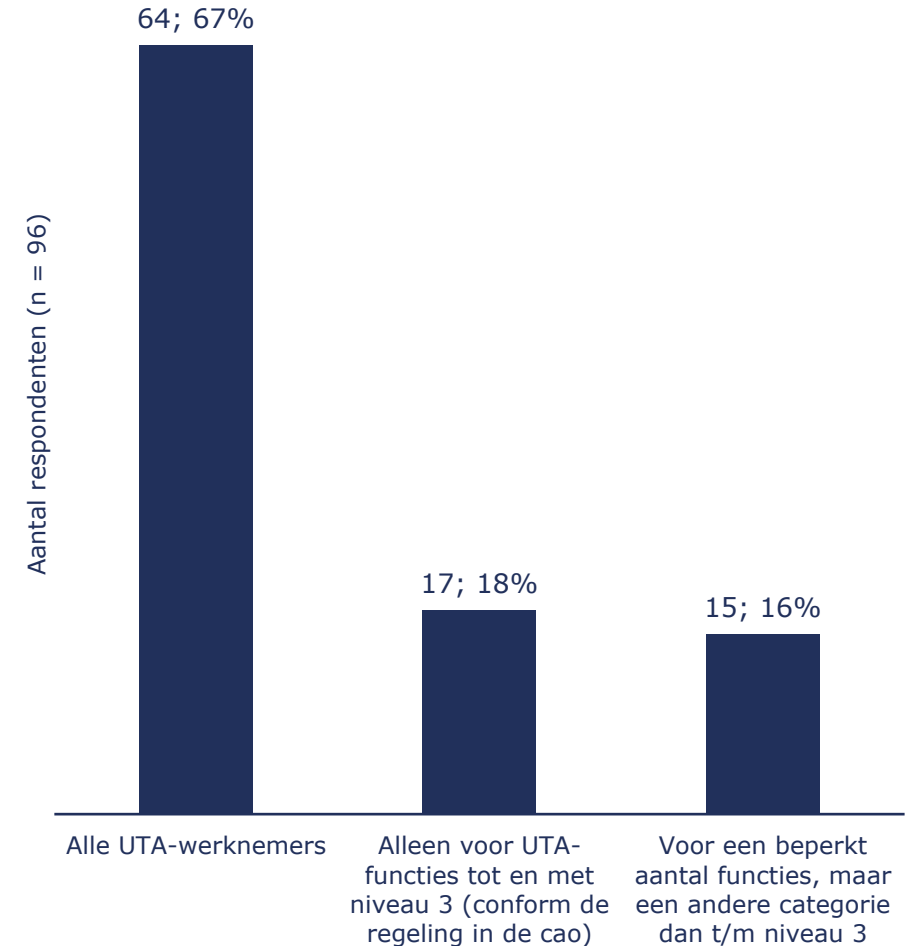
# 84% van de werkgevers heeft geen formele regeling voor overwerk van werknemers, 36% wordt ook niet gecompenseerd

Ons bedrijf heeft een overwerkregeling voor UTA-werknemers.



- Ja, over deze overwerkregeling is overleg gevoerd met de OR of Personeelsvertegenwoordiging
- Ja, als werkgever hebben we deze overwerkregeling eenzijdig vastgesteld
- Nee, er is geen formele regeling maar overwerk voor UTA-werknemers wordt wel extra beloofd of gecompenseerd
- Nee, er is geen regeling en overwerk voor UTA-werknemers wordt bij ons ook niet extra beloofd of gecompenseerd

De overwerkregeling voor UTA-werknemers geldt in ons bedrijf voor:\*



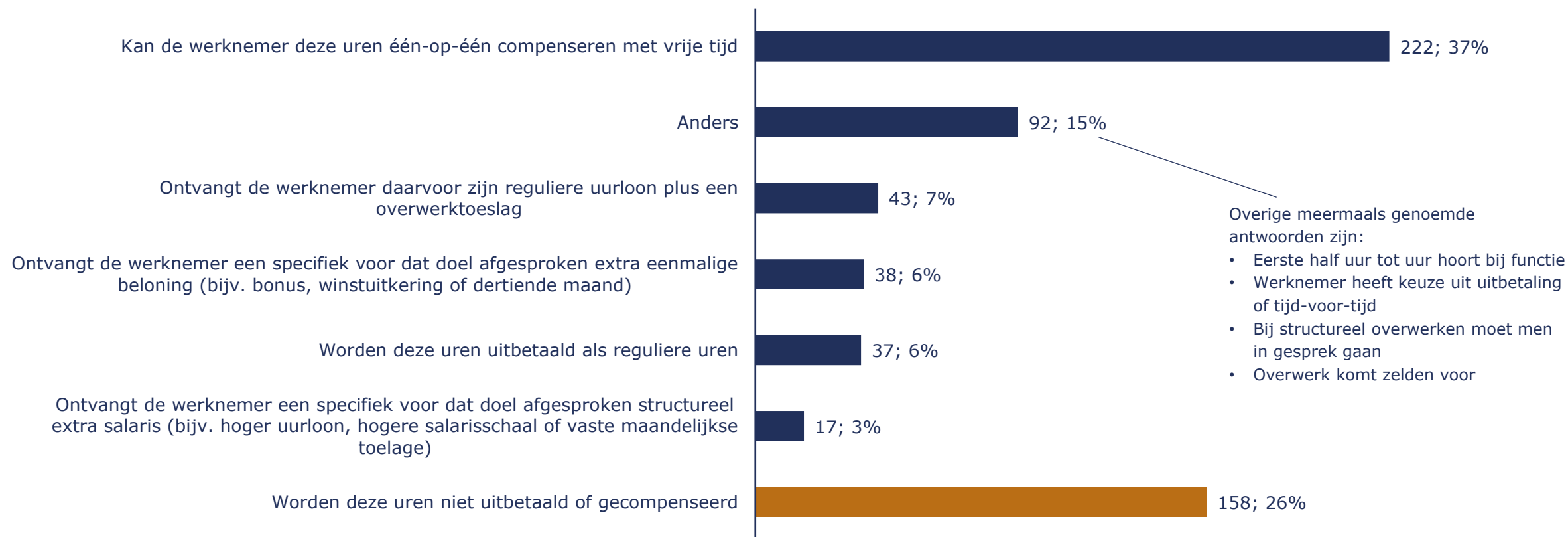
\*Uitsluitend de werkgevers die hebben aangegeven een overwerkregeling voor UTA-werknemers te hebben, hebben ook ingevuld voor wie deze overwerkregeling geldt

**OVERUREN**

# Meer dan een derde van de werknemers kan de overwerkuren compenseren met tijd-voor-tijd

Als een UTA-werknemer in ons bedrijf overwerkt:

Aantal respondenten (n = 607)



**OVERUREN****Betere organisatie van werk, meer regie voor werknemers en betere planning worden het meest genoemd als maatregelen voor overwerk**

Ons bedrijf neemt de volgende maatregelen om overwerk van UTA-werknemers te verminderen\*:

Aantal respondenten (n = 607)





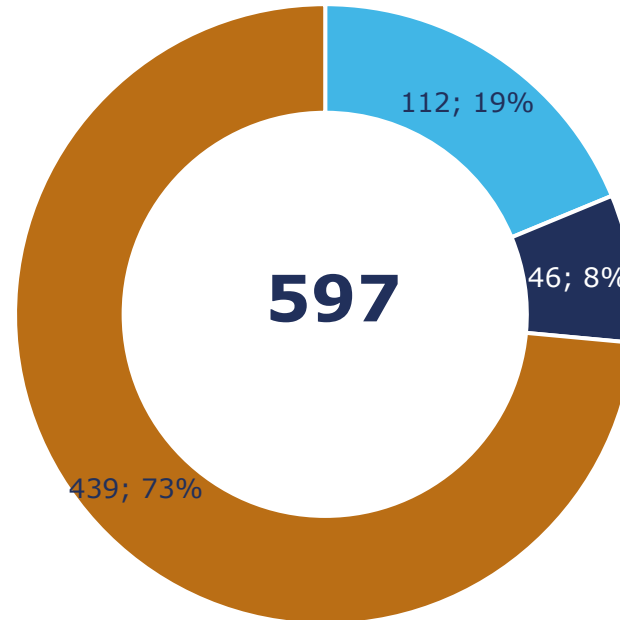


# Reisuren

**REISUREN**

# 73% van de werkgevers geeft aan geen reisurenregeling te hebben voor de werknemers

Ons bedrijf heeft een reisurenregeling voor UTA-werknemers.

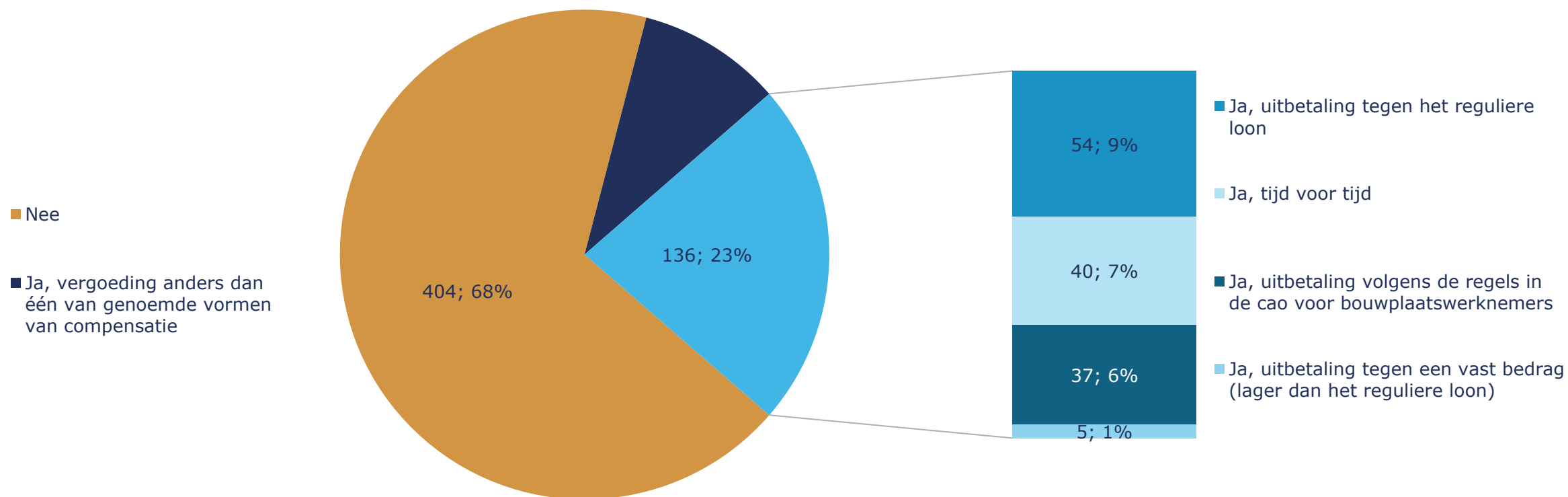


- Ja, dezelfde als in de cao voor bouwplaatswerknemers
- Ja, maar een andere dan in de cao voor bouwplaatswerknemers
- Nee

## REISUREN

# Ongeveer een derde van de werknemers wordt op enige wijze gecompenseerd voor reisure; de meeste werknemers via uitbetaling tegen het reguliere loon

Als de UTA-werknemer voor zijn werk naar de bouwplaats gaat, wordt zijn reistijd vergoed/gecompenseerd. (n = 597)

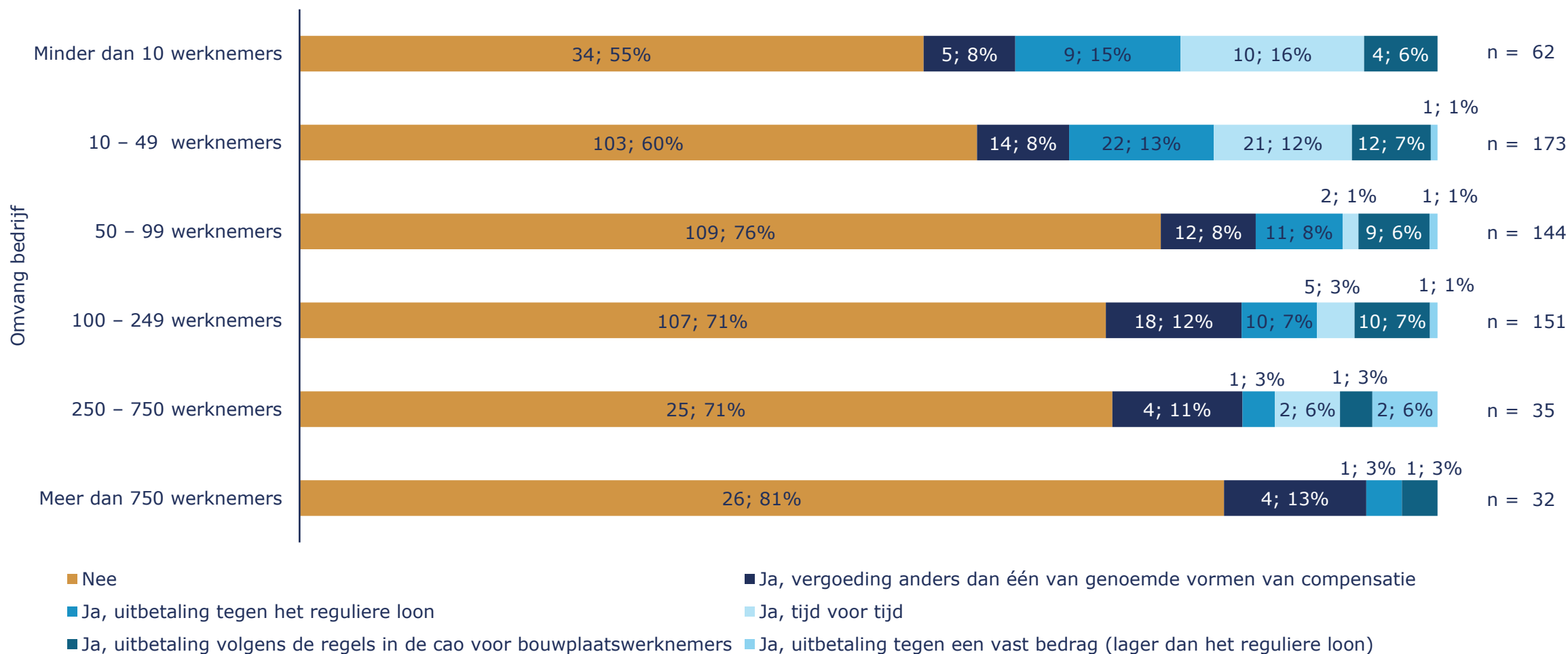


## REISUREN

# Bedrijven met minder dan 50 werknemers compenseren vaker de reistijd van de UTA-werknemer

Als de UTA-werknemer voor zijn werk naar de bouwplaats gaat, wordt zijn reistijd vergoed/gecompenseerd.

Percentage respondenten (n = 580)



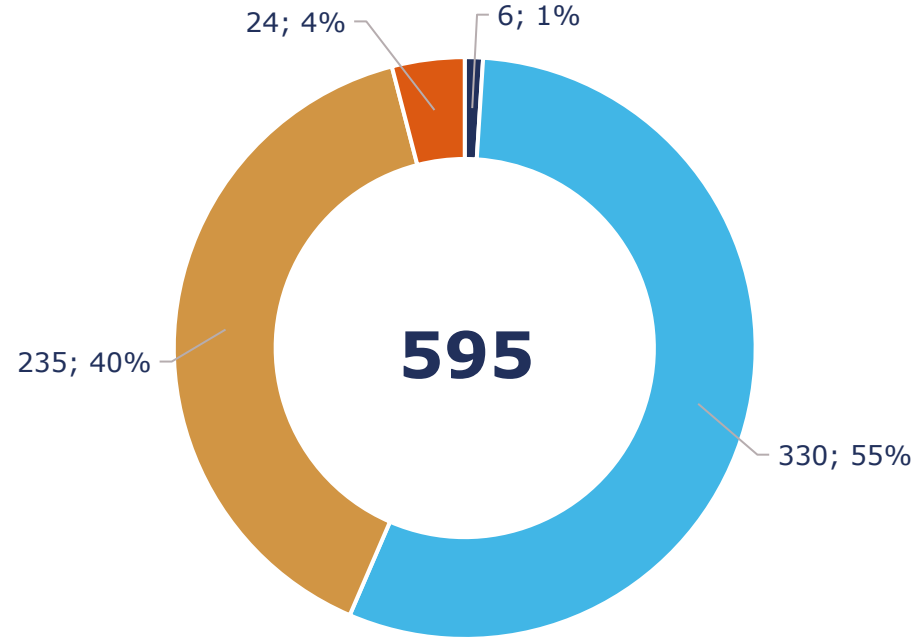


# Beschikbaarheid/ bereikbaarheid

BEREIKBAARHEID/BESCHIKBAARHEID

# 44% van de werkgevers geeft aan dat van werknemers wordt verwacht dat ze bereikbaar zijn in hun vrije tijd

Wordt van UTA-werknemers verwacht dat zij bereikbaar zijn in hun vrije tijd?



- Nee, UTA-werknemers zijn niet verplicht om te reageren op mail-, app- of telefoonverkeer in hun vrije tijd. We hebben hier duidelijke afspraken over gemaakt en deze vastgelegd
- Nee, UTA-werknemers zijn niet verplicht om te reageren op mail-, app- of telefoonverkeer in hun vrije tijd. We hebben geen schriftelijke afspraken of een regeling op dit punt
- Ja, afhankelijk van de aard van de functie
- Ja, anders



# Werkdruk en gezondheid

**WERKDRUK EN GEZONDHEID**

# 76% van de werkgevers ziet werkdruk als een thema in het bedrijf. Een betere planning en het bespreekbaar maken worden het meest genoemd als oplossingen hiervoor.

Aan de hoge werkdruk bij UTA-werknemers in mijn bedrijf kan iets worden gedaan.\*

Aantal respondenten (n = 589)

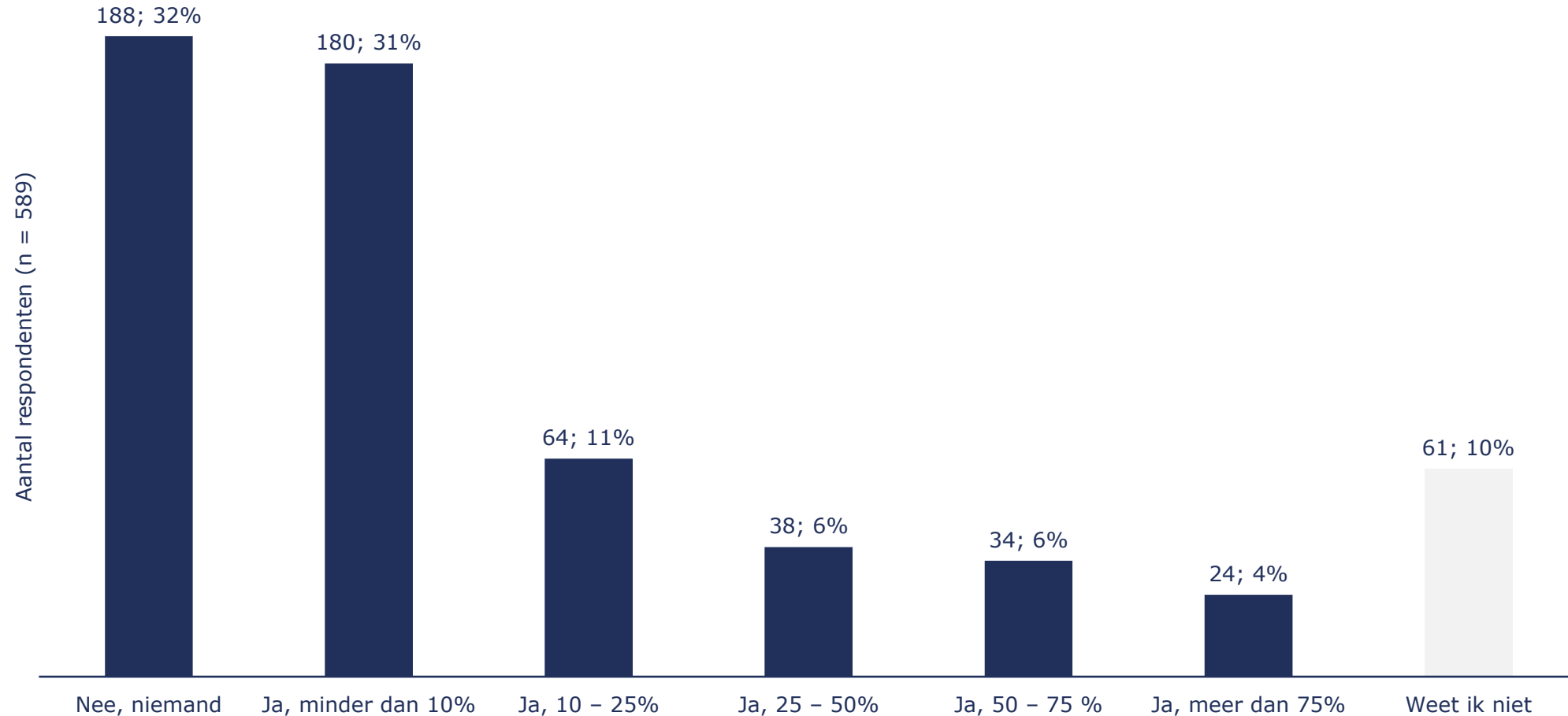




WERKDruk EN GEZONDHEID

## Bij twee derde van de werkgevers maakt minder dan 10% van de 55-plussers gebruik van de vierdaagse werkweek

De UTA-werknemers die daarvoor in aanmerking komen maken gebruik van de vierdaagse werkweek voor 55-plus.

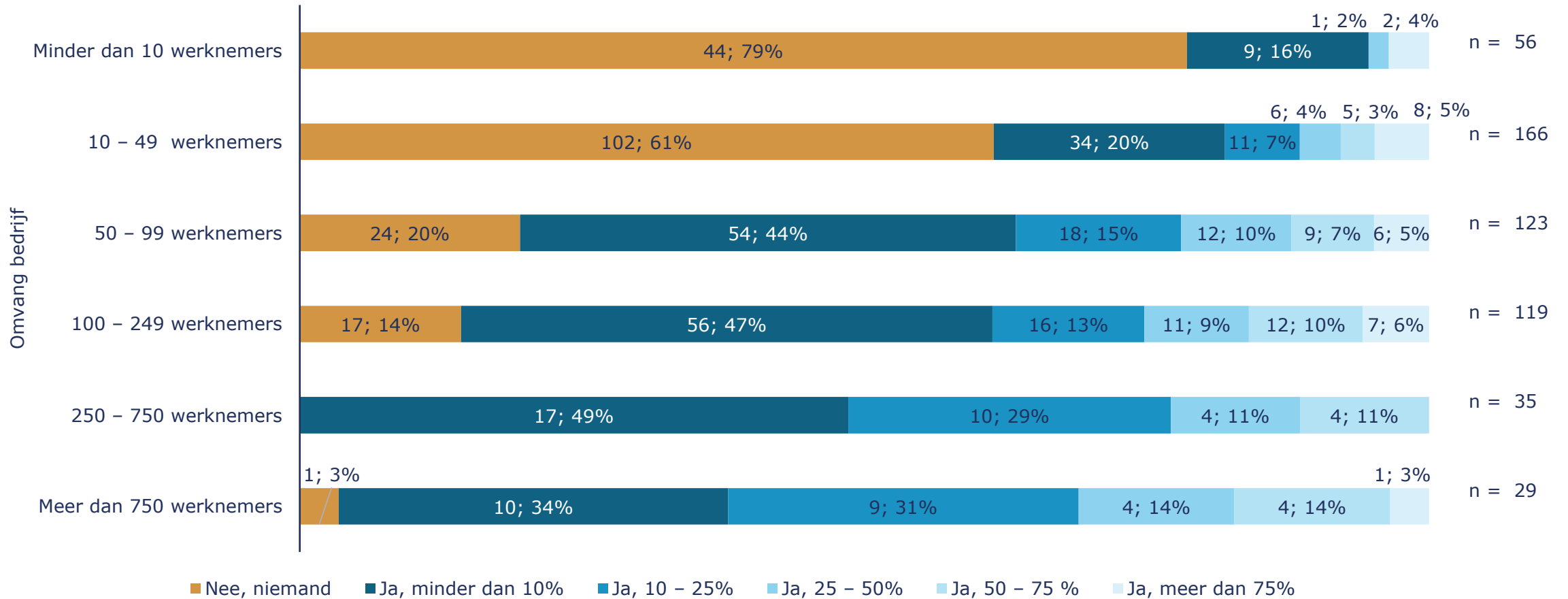


WERKDRUK EN GEZONDHEID

## Bij werkgevers met minder dan 50 werknemers gebruiken werknemers minder vaak de vierdaagse werkweek voor 55-plus

De UTA-werknemers die daarvoor in aanmerking komen maken gebruik van de vierdaagse werkweek voor 55-plus.

Percentage respondenten (n = 528)\*

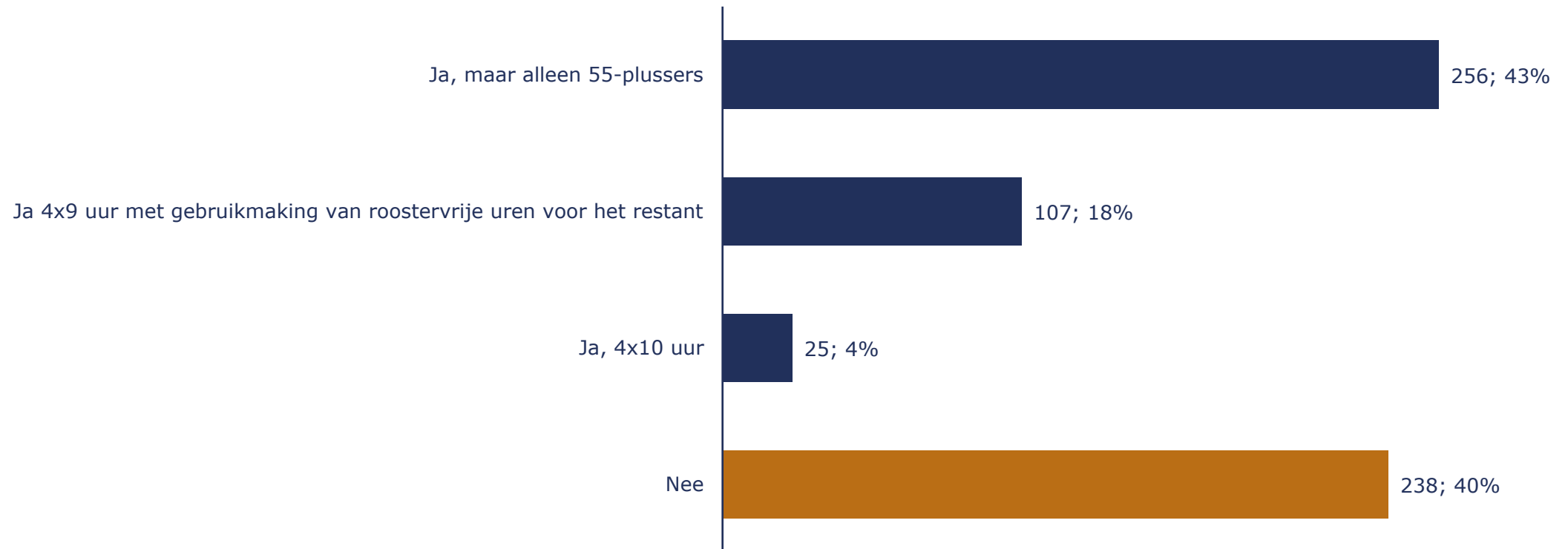


WERKDRUK EN GEZONDHEID

## Bij 40% van de werkgevers hebben werknemers geen mogelijkheid tot een vierdaagse werkweek

In ons bedrijf hebben **fulltime** UTA-werknemers met een **uitvoerende en/of technische functie** de mogelijkheid tot een vierdaagse werkweek.\*

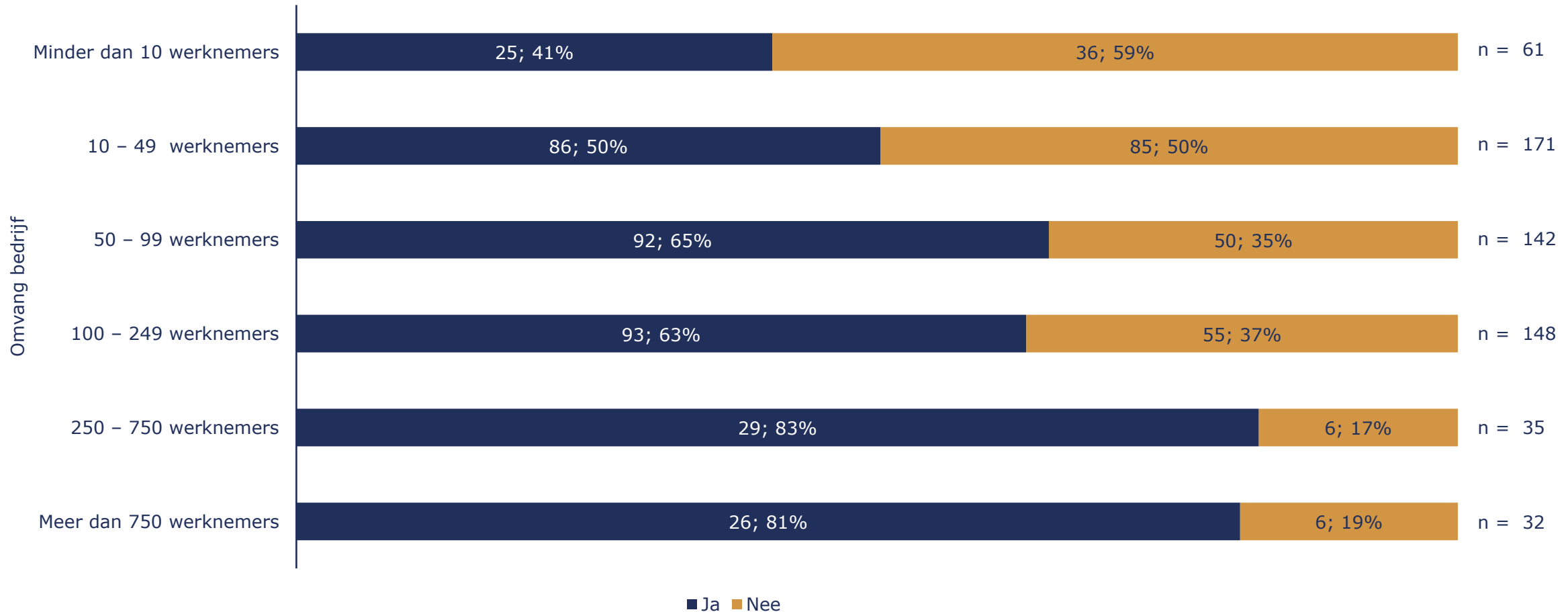
Aantal respondenten (n = 589)



**WERKDRUK EN GEZONDHEID****Werkgevers met een grotere omvang geven vaker de mogelijkheid tot een vierdaagse werkweek**

In ons bedrijf hebben fulltime UTA-werknemers met een uitvoerende en/of technische functie de mogelijkheid tot een vierdaagse werkweek.

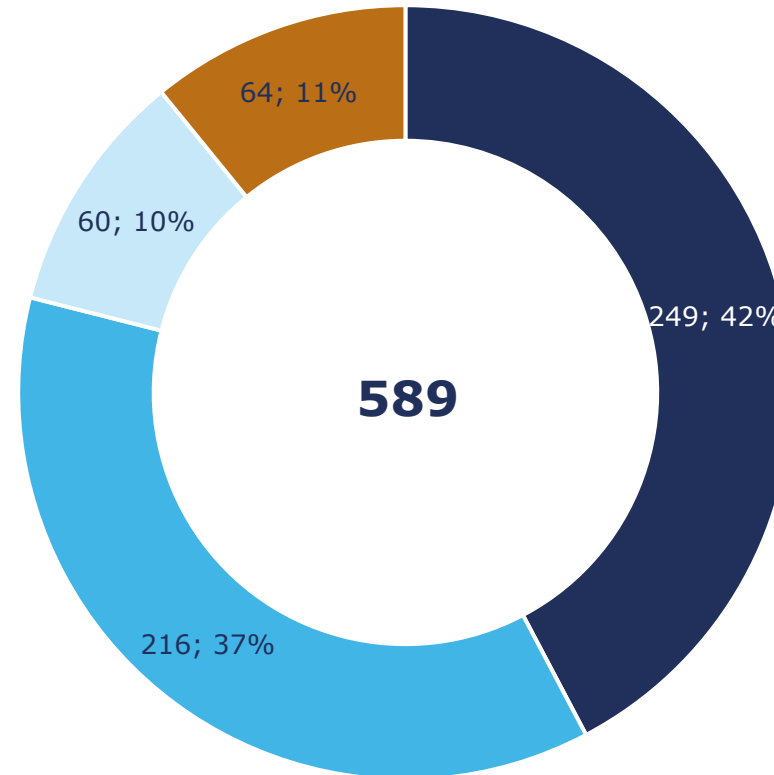
Percentage respondenten (n = 589)



WERKDRUK EN GEZONDHEID

## 89% van de werkgevers geeft (een gedeelte van) de werknemers de mogelijkheid om minder te gaan werken

In ons bedrijf hebben UTA-werknemers de mogelijkheid minder te gaan werken.

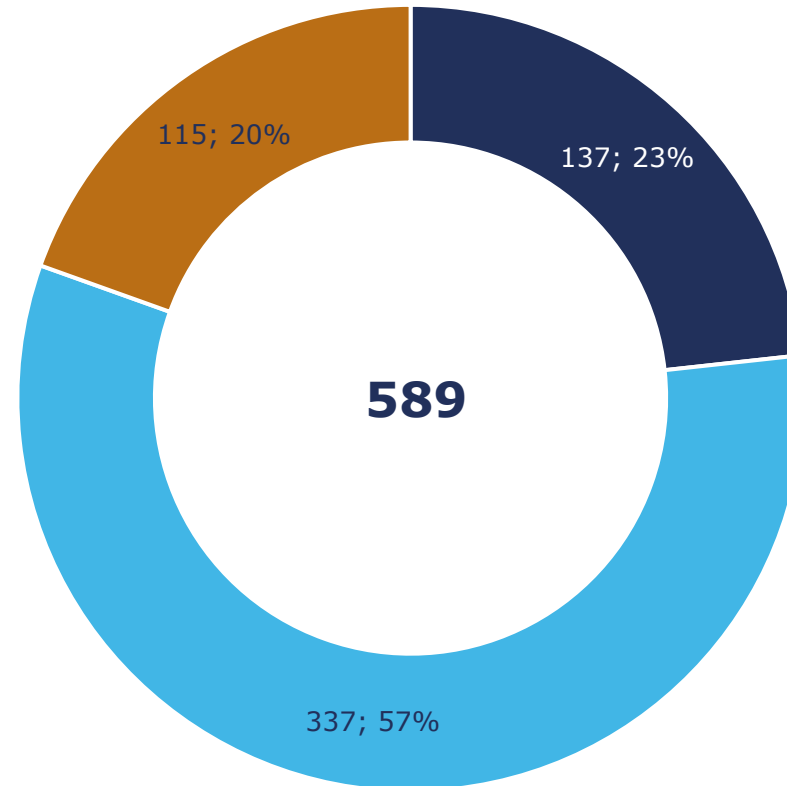


■ Ja, alle UTA-werknemers ■ Ja, maar het hangt van de functie af ■ Ja, maar alleen 55-plussers ■ Nee

WERKDRUK EN GEZONDHEID

## 80% van de werkgevers geeft hun werknemers de mogelijkheid een gedeelte van de tijd thuis te werken

Bij ons bedrijf is het voor UTA-werknemers mogelijk thuis te werken.



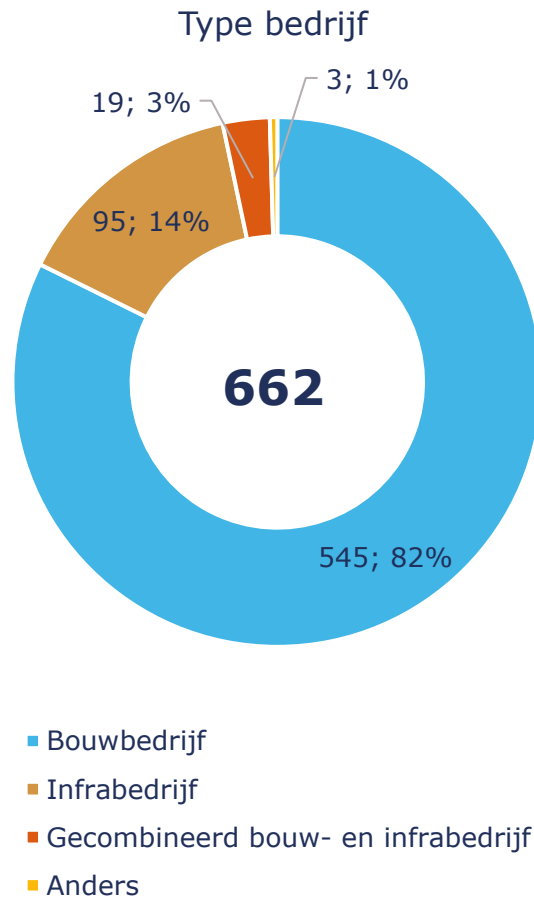
■ Ja, hiervoor is een regeling ■ Ja, maar dit is niet formeel geregeld ■ Nee



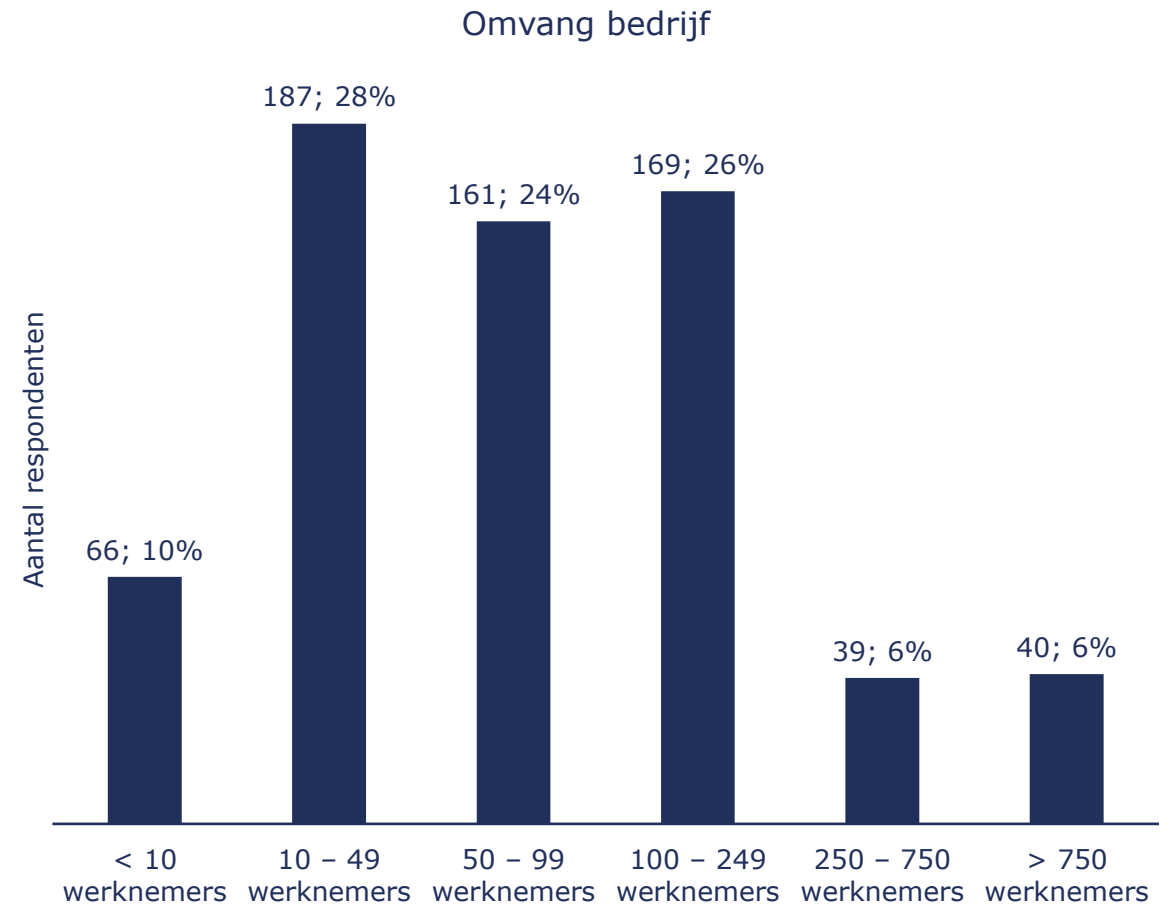
# Kenmerken van de respondenten

## KARAKTERISTIEKEN VAN DE RESPONDENTEN

# De respondenten vertegenwoordigen diverse organisaties qua type en omvang



Bij werkgevers hebben relatief meer bouwbedrijven deelgenomen aan het onderzoek.



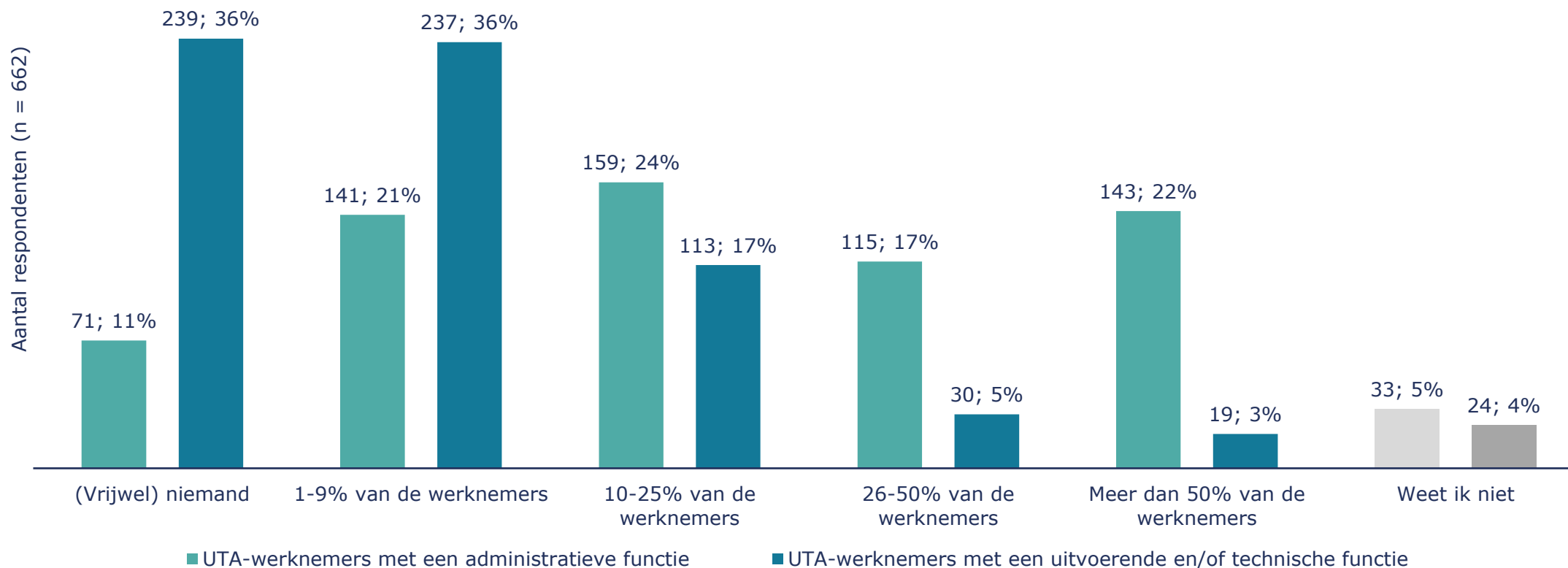
Bij werkgevers doen relatief minder grote bedrijven mee aan het onderzoek. Dit is logisch, aangezien een groot bedrijf meerdere responses op de werknemersvragenlijst kan hebben, maar slechts één respons op de werkgeversvragenlijst.



## KARAKTERISTIEKEN VAN DE RESPONDENTEN

# Over het algemeen hebben werknemers met een administratieve functie vaker een parttimecontract dan werknemers met een uitvoerende en/of technische functie

Inschatting percentage deeltijd onder uta-werknemers in ons bedrijf met een uitvoerende of technische functie





**Berenschot**

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)

[linkedin.com/berenschot](https://linkedin.com/berenschot)