

# Overwerk door UTA-personeel

---

Onderzoek naar de omvang van  
overwerk en compensatieregelingen  
voor UTA-2 en UTA-3 werknemers

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

Januari 2025

# Overwerk door UTA-personeel

---

Onderzoek naar de omvang van  
overwerk en compensatieregelingen  
voor UTA-2 en UTA-3 werknemers

---

Martin Koning  
Julia de Ruiter



## Inhoudsopgave

<b>Conclusies op hoofdlijnen</b>	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>9</b>
1.1 Doel van het onderzoek	9
1.2 Achtergrond	9
1.3 Leeswijzer	10
<b>2 Werkgevers</b>	<b>11</b>
2.1 Frequentie, duur en registratie	11
2.2 Initiatief voor overwerk en drukke periodes	14
2.3 Flexibele werktijden	16
2.4 Compensatie en overwerkregelingen	18
<b>3 Werknemers</b>	<b>23</b>
3.1 Frequentie, duur en registratie	24
3.2 Initiatief voor overwerk en drukke periodes	27
3.3 Flexibele werktijden	29
3.4 Compensatie en overwerkregelingen	31
<b>4 Overkoepelend beeld</b>	<b>35</b>



---

## Conclusies op hoofdlijnen

---

- Voor UTA-2 en UTA-3 personeel is, in tegenstelling tot de andere functiegroepen (UTA-1 en dakpersoneel), in de CAO nog geen overwerkregeling vastgelegd. Het wordt aan de bedrijven zelf overgelaten hoe zij werknemers hiervoor compenseren. Deze functiegroepen kennen relatief hoge lonen en flexibiliteit in hun werktijden.
- Werknemers ervaren nauwelijks structureel overwerk van lange duur. Gemiddeld werken werknemers één tot twee keer per week over. De meeste werknemers werken niet of maximaal een half uur per week over. Ruim een derde van de werknemers werkt tussen de 30 minuten en vier uur per week over. Ongeveer 10% van de werknemers geeft aan langer dan vier uur per week over te werken.
- Overwerk is in de praktijk vaak beperkt tot specifieke functies en op specifieke momenten. De functies die veel overwerken, zijn uitvoerder, projectleider en manager. Dit zijn beroepen die vaak leidinggeven en aanwezig moeten zijn om andere werknemers te kunnen ondersteunen of instrueren. Ook zijn er bepaalde momenten in het jaar waarop het drukker kan zijn en waardoor er overwerk zou kunnen ontstaan, bijvoorbeeld bij jaarafrondingen en bij storm.
- Er bestaat verschil in de beleving van werkgevers en werknemers over de mate van overwerk. Werknemers geven aan meer en langer over te werken dan werkgevers denken dat hun personeel overwerkt. Dit verschil is mogelijk te verklaren doordat werknemers veel overwerk niet afstemmen met hun werkgever en veel werkgevers en werknemers het overwerk niet registreren. Hierdoor hebben werkgevers niet goed zicht op het overwerk van de werknemers.
- Hoewel er geen compensatie voor overwerk in de CAO is vastgelegd, zijn er wel manieren waarop de werkgevers het overwerk compenseren. Zo is er bij veel bedrijven sprake van flexibiliteit, waarbij overwerk gecompenseerd kan worden op andere momenten. Andere compensatievergoedingen worden beperkt toegepast. Veel werkgevers kennen wel impliciete compensatie, zoals hogere lonen, een informele tijd voor tijd regeling of bonussen of loonsverhogingen aan het eind van het jaar.
- Veel werkgevers en werknemers geven aan geen behoefte te hebben aan een sectorbrede overwerkregeling. Werknemers hebben behoefte aan maatwerk in plaats van een vastomlijnde CAO-regeling. De huidige lijn sluit hier beter bij aan. Bij kort overwerk, zoals een half uur per dag om de taken af te maken of een telefoongesprek in de avond, behoort het volgens hen tot hun takenpakket. Bij overmatig overwerk geven werknemers wel aan gecompenseerd willen worden, en dat dit vaak al gebeurt. Zij worden hier bijvoorbeeld al voor beloond door hun maandelijkse loon, dat vaak ruim boven de garantielonen ligt. Uit gesprekken met werkgevers blijkt dat ook zij waarderen dat zij dit vaak in goed onderling overleg kunnen oplossen.
- Er zijn werknemers waarbij het overwerk structureel is en die hier niet voor worden gecompenseerd. Voor een aantal procent van de werknemers geldt dat zij minder dan € 4.000 per maand verdienen, maar wel meer dan 2 uur per week overwerken, zonder dat zij aanspraak kunnen maken op een compensatieregeling.





# 1 Inleiding

## 1.1 Doel van het onderzoek

In de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkings-bedrijven 2024 (CAO BIKUDAK 2024) is een protocolafspraken opgenomen over onderzoek naar overwerk van UTA-2 en UTA-3 werknemers. Het doel van het onderzoek is de frequentie en duur van overwerk en de verschillende regelingen die bedrijven hiervoor hanteren in beeld te brengen. Het volgende staat hierover in de CAO:

*“Voor UTA 2 en 3 werknemers spreken cao-partijen af dat gedurende de looptijd van de CAO een onderzoek wordt uitgevoerd naar de frequentie van overwerk en de verschillende regelingen hieromtrent die reeds in de bedrijven zijn afgesproken. Na de uitkomst van dit onderzoek zullen cao-partijen in overleg treden om de mogelijkheid en noodzaak van een nadere regeling voor UTA 2 en 3 werknemers te bespreken.”*

De paritaire organisaties hebben aan het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) gevraagd om dit onderzoek uit te voeren. Door middel van enquêtes en interviews zijn informatie en ervaringen opgehaald bij zowel werkgevers als werknemers.

## 1.2 Achtergrond

Binnen de CAO BIKUDAK is naast het personeel op de bouwplaats, het dakpersoneel, ook UTA-personeel actief. De afkorting UTA staat voor 'Uitvoerend Technisch Administratief'. Met ingang van 2022 kent de CAO BIKUDAK drie functiegroepen voor UTA, namelijk UTA-1, UTA-2 en UTA-3 (zie tabel 1.1). Voor alle drie de functies geldt een bepaald garantieloon, het minimumloon dat het personeel moet verdienen. De garantielonen voor het dakpersoneel lagen in dezelfde periode tussen de € 2.846 en € 3.521, afhankelijk van de functiegroep

Tabel 1.1 Overzicht typering UTA-personeel in de CAO

	Type beroepen	Garantieloon per 1 januari 2024
UTA-1	Lager ondersteunend personeel, zowel administratief als logistiek	€ 2.530,19
UTA-2	Staf- en kaderfuncties op middelbaar niveau, zowel administratief, commercieel, technisch als leidinggevend	€ 2.995,85
UTA-3	Hogere staf- en kaderfuncties, zowel administratief, commercieel, technisch als leidinggevend	€ 3.508,56

Bron: EIB

### 1.3 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de ervaringen van de werkgevers, waarbij de inzichten vanuit de enquête en de interviews worden gecombineerd. In hoofdstuk 3 wordt de kant van de werknemers belicht. In beide hoofdstukken wordt ingegaan op de frequentie en duur van het overwerk, het initiatief voor overwerk, de mate van flexibiliteit in de werktijden en de compensatie. In hoofdstuk 4 wordt het rapport afgesloten met het overkoepelende beeld over overwerk en overwerkregelingen.

## 2 Werkgevers

In dit hoofdstuk komt aan bod hoe werkgevers naar het overwerk onder hun UTA-2 en UTA-3 personeel kijken en welke compensatieregelingen de bedrijven kennen. In tabel 2.1 wordt weergegeven hoeveel bedrijven de enquête hebben ingevuld en hoeveel bedrijven er zijn geïnterviewd voor de inventarisatie. Eerst wordt ingegaan op de frequentie, duur en registratie van het overwerk. Daarna wordt uiteengezet wanneer overwerk plaatsvindt en wordt er ingegaan op de flexibiliteit van de werktijden. Ten slotte zal worden ingegaan op de compensatie van overwerk en de bestaande overwerkregelingen.

Tabel 2.1 Respons en interviews onder werkgevers

	Aantal UTA-werknemers	Respons enquête	Aantal interviews
Klein bedrijf	3-5	15	2
Middelgroot bedrijf	6-19	14	5
Groot bedrijf	20+	8	4

Bron: EIB

### 2.1 Frequentie, duur en registratie

#### Overwerk wordt vaak niet bijgehouden

Ruim 40% van de werkgevers geeft aan dat zij niet weten hoeveel werknemers er overwerken of dat dit niet wordt geregistreerd. In de interviews met bedrijven geven zij aan dat zij niet bijhouden welke tijden werknemers aankomen en hoe laat zij weer vertrekken.

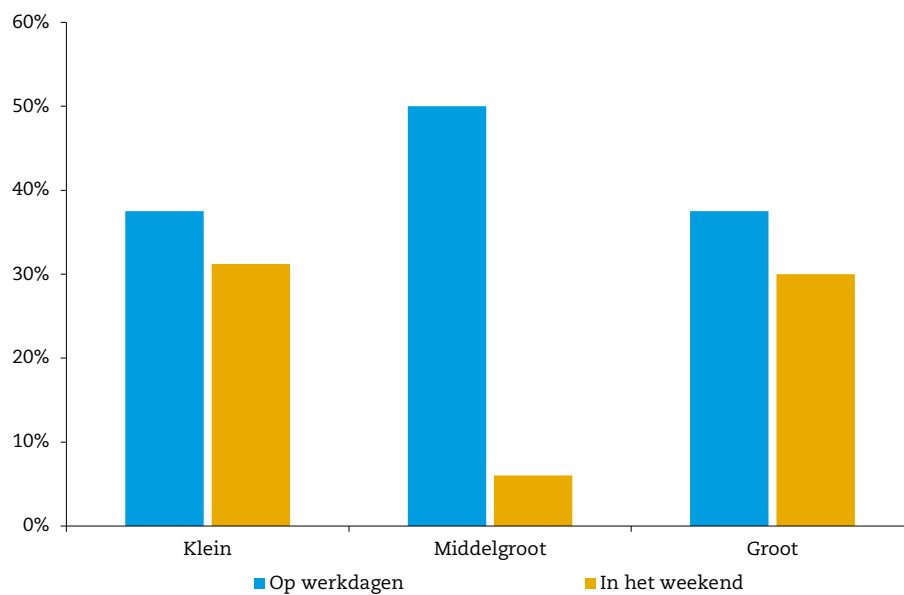
#### De helft van de werkgevers geeft aan dat er geen overwerk plaatsvindt

Ruim 50% van de overige werkgevers geeft aan dat er geen UTA-2 of UTA-3 medewerkers overwerken. Van de andere helft van de bedrijven werkt ongeveer de helft van de UTA-medewerkers over. Dit beeld geldt voor zowel kleine, middelgrote als grote bedrijven (figuur 2.1). Uit de gesprekken met de werkgevers komt eenzelfde beeld naar voren. De meeste bedrijven geven aan dat er geen overwerk plaatsvindt. Van de bedrijven die aangeven dat sommige functies wel overwerken, wordt aangegeven dat dit slechts enkele keren per jaar plaatsvindt in drukke periodes.

De mate van overwerk verschilt volgens de werkgevers ook per functiegroep. Een calculator zal bij veel van de bedrijven bijvoorbeeld zelden hoeven overwerken. Een uitvoerder begint vaak vroeg op de werkplaats en gaat pas rond vijf uur naar huis, waardoor zij standaard meer werken dan de contractuele werktijden die zij volgens hun contract moeten werken.

Bij sommige werkgevers die in de enquête aangaven dat er geen overwerk was, blijkt uit de gesprekken dat de definitie van overwerk onder werkgevers verschilt. De ene werkgever geeft aan dat er geen sprake is van overwerk als er in een week het aantal contracturen wordt gewerkt. Dan kan het zijn dat er een dag twee uur langer wordt gewerkt en een andere dag twee uur korter. De andere werkgever kan dit wel als overwerk beschouwen. Sommige werkgevers gaven aan geen overwerk te kennen, maar beschouwen bij sommige functiegroepen standaard een uur langer werken op een werkdag niet als overwerk. Pas wanneer zij echt een avond door moeten werken of in het weekend uren draaien, wordt dit door deze werkgevers gezien als overwerk.

**Figuur 2.1 Aandeel bedrijven waar overwerk plaatsvindt, naar grootte bedrijf**



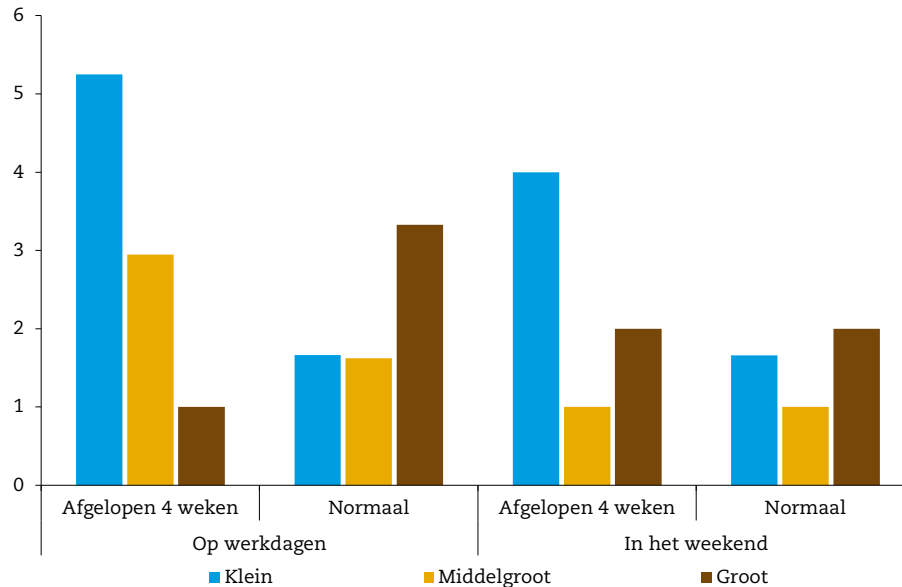
Bron: EIB

#### **Frequentie van overwerk verschilt tussen kleine en grote bedrijven**

De bedrijven is gevraagd hoe vaak er per persoon gemiddeld werd overgewerkt in de afgelopen vier weken, waarbij alleen kan worden gekeken naar de werknemers die overwerken.

Gemiddeld wordt er één tot twee keer per week op doordeweekse dagen overgewerkt en één keer in het weekend. Uit de antwoorden blijkt dat vooral bij de kleine bedrijven vaak is overgewerkt (figuur 2.2).

**Figuur 2.2** Frequentie overwerk de afgelopen 4 weken en in normale periodes, naar grootte bedrijf



Bron: EIB

#### De duur van overwerk is beperkt

Ongeveer 85% van de werkgevers geeft aan dat werknemers gemiddeld maximaal een half uur overwerken (tabel 2.2). Ongeveer 5% van de werkgevers geeft aan dat een gemiddelde werknemer tussen de 30 minuten en 2 uur overwerkt. Bij 10% van de bedrijven wordt tussen de twee en vier uur overgewerkt. Meer dan vier uur overwerk vindt volgens de werkgevers niet plaats.

**Tabel 2.2** Gemiddelde duur van overwerk per week, naar grootte bedrijf

	Klein	Middelgroot	Groot
<30 minuten	80%	86%	88%
30 minuten – 2 uur	7%	7%	0%
2 – 4 uur	13%	7%	12%
>4 uur	0%	0%	0%

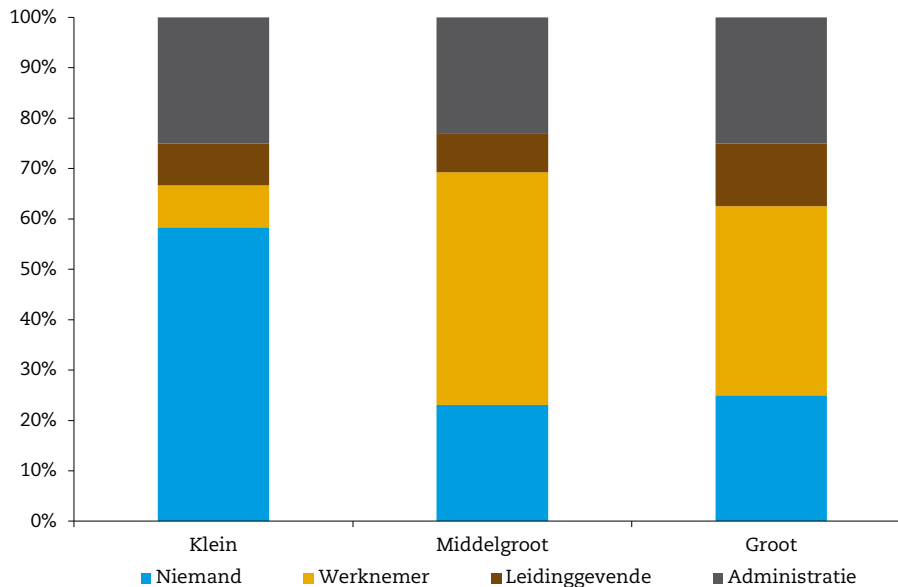
Bron: EIB

#### Overwerk vaak niet door de werkgever geregistreerd

Vaak wordt overwerk niet door de werkgever bijgehouden en dus ook niet geregistreerd (figuur 2.3). Uit gesprekken met werkgevers blijkt dat zij er vaak op vertrouwen dat werknemers hier zelf verantwoordelijkheid in nemen. Wanneer zij de ene dag een half uur langer werken, kunnen zij een andere dag dit zelf compenseren. Hiervoor hoeft niets te worden aangevraagd of

overlegd. Bij ruim 35% van de bedrijven houdt niemand dit bij en bij bijna een derde van de bedrijven registreert de werknemer dit zelf. Bij een kwart van de bedrijven wordt dit gedaan door de administratie. Bij kleinere bedrijven wordt bij ruim de helft van de bedrijven niet bijgehouden hoeveel er wordt overgewerkt. Bij middelgrote en grote bedrijven bedraagt dit een kwart. Bij middelgrote en grote bedrijven wordt het overwerk vaker door de werknemer zelf geregistreerd dan bij kleine bedrijven.

**Figuur 2.3 Registratie van overwerk, naar grootte bedrijf**



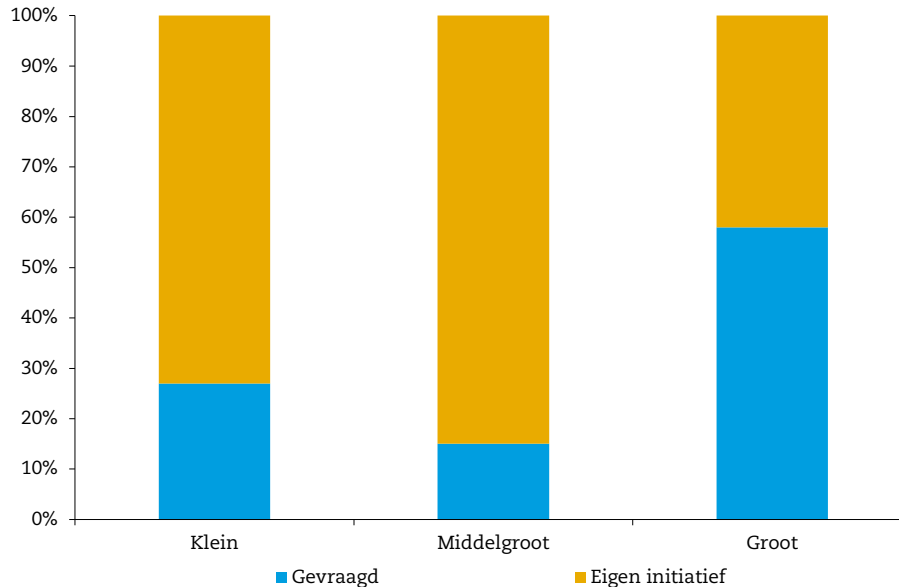
Bron: EIB

## 2.2 Initiatief voor overwerk en drukke periodes

### Werknemers werken veel uit eigen initiatief over

Wanneer er overwerk in een bedrijf plaatsvindt, ligt het initiatief hiervoor volgens de werkgevers voornamelijk bij de werknemer (figuur 2.4). Gemiddeld wordt bijna 30% van het overwerk door de werkgever gevraagd en wordt ruim 70% van het overwerk uit eigen initiatief verricht. Eigen initiatief betekent in dit geval dat er hiervoor geen duidelijke afstemming is met de werkgever. Zij willen hun taken afmaken en maken dit buiten werktijd af, zonder dit af te stemmen met de werkgever. Bij kleine en middelgrote bedrijven ligt het percentage op eigen initiatief nog een stuk hoger dan bij grote bedrijven.

**Figuur 2.4** Initiatief voor het doen van overwerk, naar grootte bedrijf



Bron: EIB

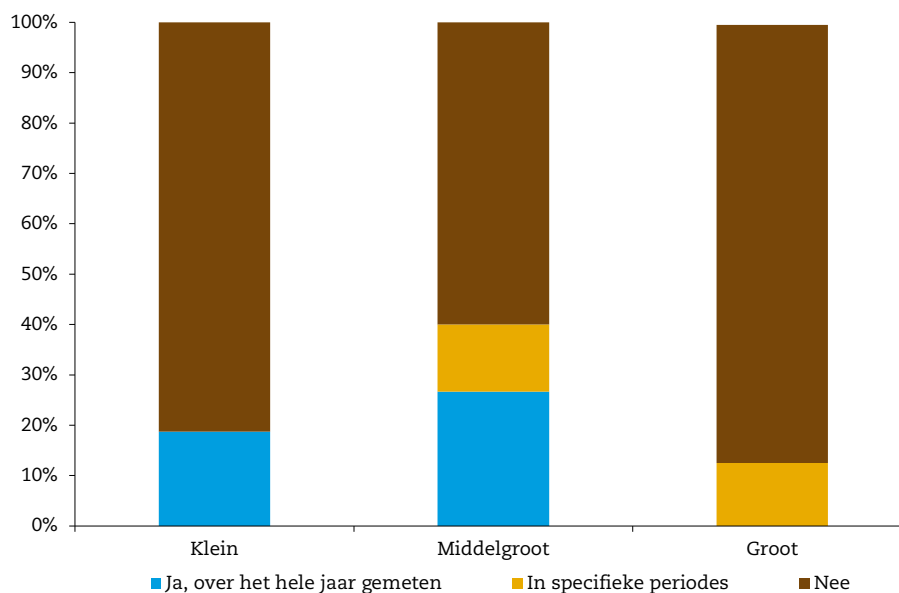
#### **Overwerk wordt niet gezien als structureel**

Driekwart van de werkgevers zien het overwerk niet als structureel, veelal wordt het beperkt tot enkele keren. Bijna 10% van de werkgevers geeft aan dat overwerk alleen structureel is in specifieke periodes en bijna 20% van de werkgevers zien overwerk wel als structureel (figuur 2.5). Grote bedrijven zien overwerk eigenlijk niet als structureel, terwijl middelgrote en kleine bedrijven dit wel als structureel zien. In interviews geven bedrijven aan dat overwerk sporadisch plaatsvindt. Bij enkele functiegroepen kan het gaan om structureel overwerk, bijvoorbeeld bij uitvoerders die vroeg bij de projecten worden verwacht. Ook kan dit het gevolg zijn van een personeelstekort. Deze bedrijven geven aan moeilijk geschikt personeel te kunnen vinden die het team kan versterken.

#### **Overwerk vooral beperkt tot specifieke momenten**

De periodes waarin overwerk plaatsvindt kunnen weersafhankelijk zijn. Veel bedrijven geven aan dat dit bij extreme regen en extreme storm het geval is. Andere redenen die worden genoemd zijn bij ziekte van het personeel en bij jaarafsluitingen of budgetteringsrondes. In de gesprekken geven de werkgevers ook aan dat overwerk vooral plaatsvindt bij een heftige storm of regen, wat slechts sporadisch speelt. En ook in die periodes blijft het overwerk beperkt: door veiligheidsafspraken kunnen en mogen de dakdekkers de daken niet op, waardoor ook het UTA-personeel weinig werk kan verrichten. Vaak gaat het slechts om een telefoontje om de schade te melden.

**Figuur 2.5 Aandeel bedrijven dat overwerk als structureel ervaart, naar grootte bedrijf**



Bron: EIB

### 2.3 Flexibele werktijden

#### De meeste bedrijven kennen enige flexibiliteit in werktijden

70% van de bedrijven geeft aan dat er relatief vaste werktijden zijn, maar dat er incidenteel kan worden afgeweken van deze tijden (figuur 2.6). Ongeveer 15% van de bedrijven geeft aan dat er vaste werktijden zijn en de overige 15% geeft aan dat de werknemers de vrijheid hebben om hun uren zelf in te vullen. De kleine bedrijven lijken hier nog wat strenger in te zijn. Een kwart van de bedrijven kent hier vaste werktijden, terwijl bij middelgrote en grote bedrijven vaste werktijden niet voorkomen. Bij middelgrote en grote bedrijven kent ongeveer 80% relatief vaste werktijden en 20% vrijheid in werktijden. De werkgevers in de interviews geven aan dat zij niet bijhouden wie wanneer binnenkomt en wanneer iemand weggaat, waardoor het personeel deze werktijden ook niet als strikt hoeft te ervaren. Wel wordt vaak verwacht dat deze tijden relatief dichtbij de 'normale' kantoor tijden (8:00-17:00) liggen, waardoor er geen complete vrijheid is.



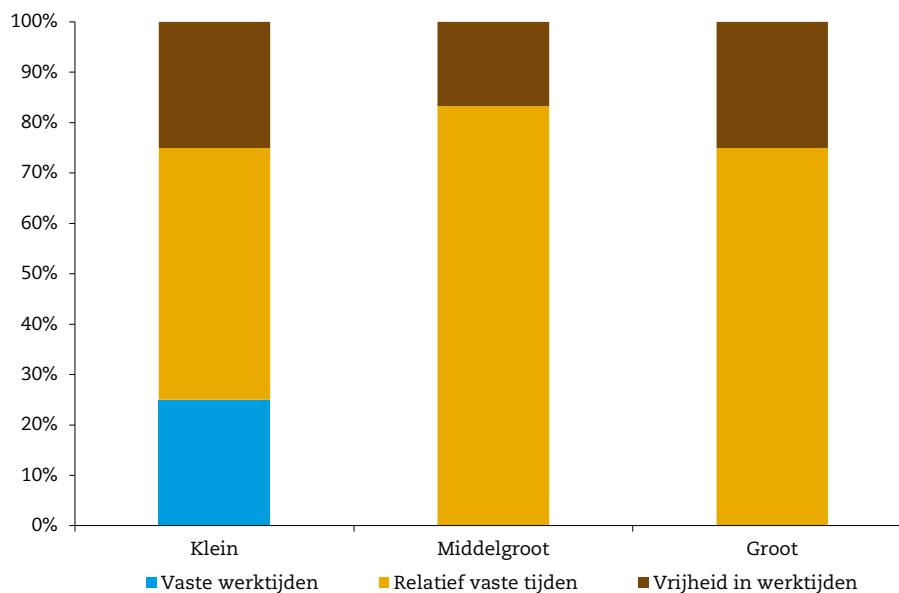
### 10% van de bedrijven geeft aan dat er ook korter wordt gewerkt

Een tiende van de bedrijven geeft in de enquête aan dat er ook korter wordt gewerkt zonder dat hier verlof wordt opgenomen. Bij deze bedrijven gebeurt dit gemiddeld één keer per week per werknemer en gaat het vaak om maximaal een half uur. Andere bedrijven geven aan dat dit wel gebeurt, maar dat ze het niet in de gaten houden, waardoor ze niet weten hoe vaak en lang dit gebeurt. Ditzelfde beeld volgt uit de gesprekken met de werkgevers, die aangeven dat ze vooral de output in de gaten houden en niet hoe lang eenieder op kantoor aanwezig is. Wel krijgen zij de indruk dat dit vaak gebeurt.

### Voor korter werken of incidentele afwijking van werktijden is vaak geen toestemming nodig

Driekwart van de bedrijven geeft aan dat het korter werken door het personeel wordt medegedeeld. Bij bijna 20% van de bedrijven wordt wel toestemming gevraagd om korter te mogen werken. Bij de overige bedrijven wordt het niet medegedeeld. Werkgevers geven in de gesprekken bovendien aan dat zij het geen probleem vinden wanneer dit gebeurt en dat zij de werknemers vertrouwen dat zij dit een andere keer inhalen of dit geen negatieve invloed heeft op hun prestaties.

**Figuur 2.6** De manier waarop werktijden worden ingedeeld, naar grootte bedrijf



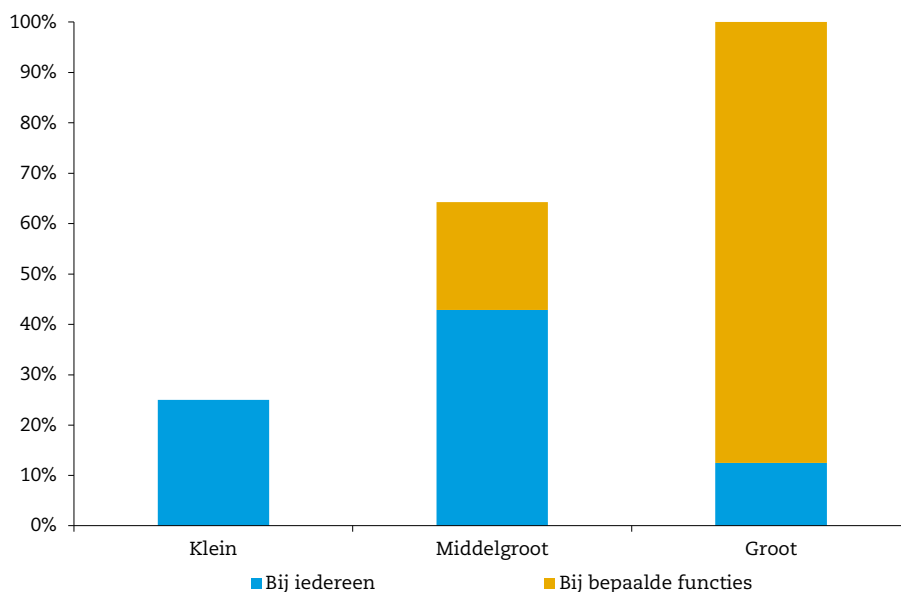
Bron: EIB

## 2.4 Compensatie en overwerkregelingen

### Bij grote bedrijven wordt overwerk vaker gecompenseerd

Bij alle grote bedrijven wordt overwerk voor in ieder geval een deel van de functies gecompenseerd. Gemiddeld wordt bij 60% van de bedrijven het overwerk gecompenseerd. Bij 30% van de bedrijven wordt overwerk bij iedereen gecompenseerd, bij de overige 30% alleen bij bepaalde functies. Werkgevers geven aan dat, als er al overwerk plaatsvindt, er vaak pas compensatie plaatsvindt bij de functiegroepen die structureel overwerken of in uitzonderlijke situaties zoals werken in het weekend. De type functies waarbij een compensatieregeling bestaat, verschilt per bedrijf. Voorbeelden van functies die zijn genoemd zijn IT-coördinator, werkvoorbereider en calculator. Bij andere functies kan overwerk worden gezien als onderdeel van het takenpakket.

**Figuur 2.7 Aandeel bedrijven waarbij overwerk wordt gecompenseerd**

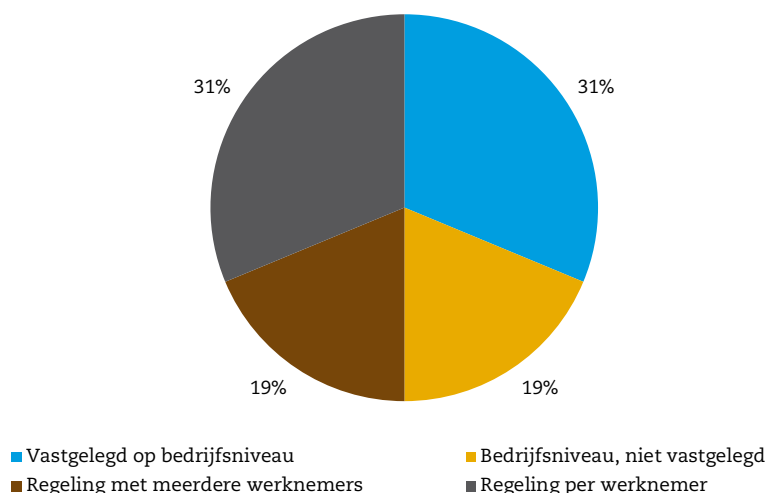


Bron: EIB

### De manier waarop overwerkregeling is vastgelegd niet eenduidig

De manier waarop de werkgevers de overwerkregeling hebben vastgelegd is niet eenduidig (figuur 2.8). Bij ongeveer de helft van de bedrijven gaat het om een individuele regeling, waarbij er per werknemer wordt gekeken naar een passende regeling of waarbij een regeling met meerdere werknemers is afgesproken. In gesprekken met werkgevers komt naar voren dat de manier waarop een overwerkregeling wordt afgesproken vaak maatwerk is, en daardoor vaak niet op bedrijfsniveau wordt vastgelegd. Soms zijn deze afspraken ook informeel.

**Figuur 2.8 Manier waarop overwerkregeling is vastgelegd**



Bron: EIB

#### **Bijna alle bedrijven met compensatie hanteren een tijd voor tijd regeling**

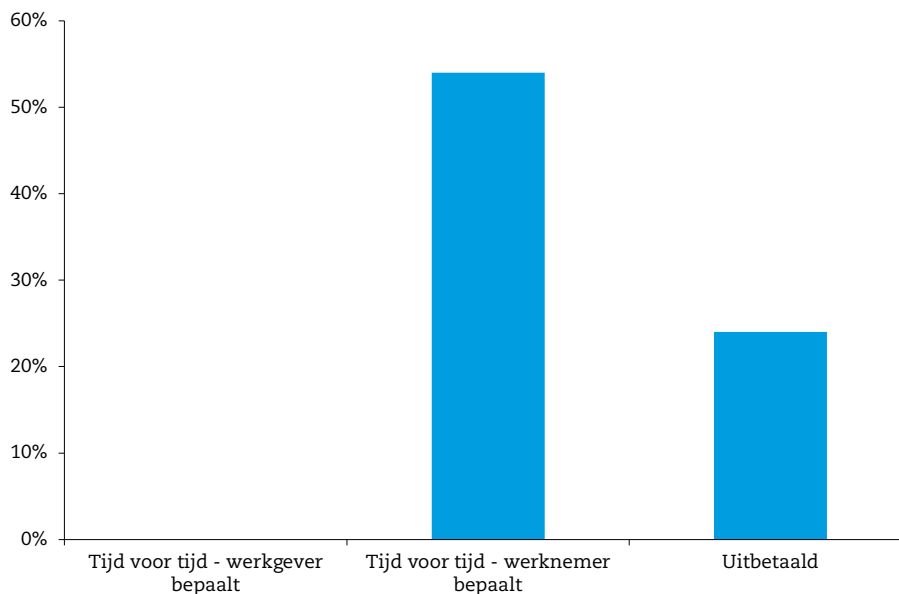
Ruim de helft van de bedrijven kent een tijd voor tijd regeling. Dit is ongeveer 90% van de bedrijven die overwerk compenseren. Bij deze regeling komt het altijd voor dat de werknemer bepaalt wanneer diegene de overgewerkte tijd terug opneemt. Bij een kwart van de bedrijven bestaat er ook compensatie door middel van geld. De manier waarop deze regeling wordt vastgesteld en wanneer er aanspraak kan worden gemaakt op de overwerkregeling wordt bij bijna alle bedrijven in goed overleg plaats. Vaak is dit wanneer overwerk van tevoren is afgesproken en het overwerk niet op eigen initiatief plaatsvindt.

Uit gesprekken met de bedrijven blijkt dat ook bij bedrijven die aangeven geen compensatieregeling te hebben, vaak een informele tijd voor tijd regeling bestaat. Als de werknemer de ene dag een paar uur moet overwerken, wordt verwacht dat diegene een andere dag een aantal uur eerder weggaat.

Ruim de helft van de bedrijven geeft hierbij aan geen toeslagen te hanteren. De overige bedrijven geven aan dat er alleen toeslagen worden gehanteerd als het overwerk in het weekend plaatsvindt of alleen bij veel overwerk.

**Waardering kan ook op andere manier worden geuit dan vaste compensatieregeling**  
 Werkgevers geven aan ook op andere manieren hun waardering te uiten dan een vaste compensatieregeling. Zo was er één werkgever die naast de tijd voor tijd regeling ook het laatste jaar een aantal dinercadeaubonnen had uitgedeeld aan de werknemers die tijdens een drukke periode regelmatig hadden overgewerkt. Bij een andere werkgever was er afgelopen jaar een avond waarin veel personeel moest overwerken, toen werden er pizza's besteld voor alle werknemers en dat de werknemers dit konden waarderen.

**Figuur 2.9 Type compensatieregelingen**



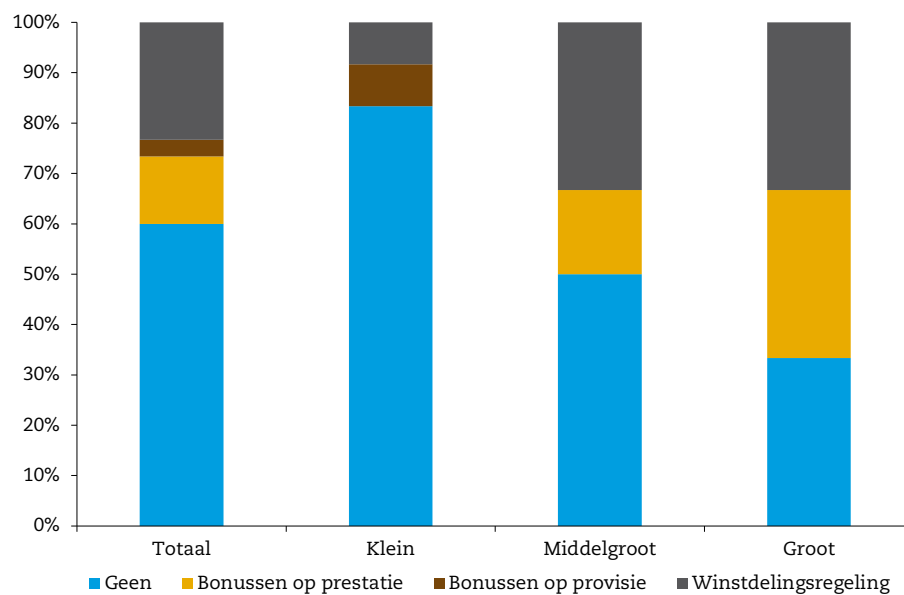
Bron: EIB

**Compensatie overwerk als onderdeel van het maandelijks loon of de jaarlijkse bonus**

Uit gesprekken met de werkgevers blijkt dat bij sommige functiegroepen overwerk als onderdeel van het takenpakket wordt beschouwd. Dit zijn vaak ook de groepen met het hoogste loon. Deze lonen liggen vaak aanzienlijk hoger dan de garantielonen. Werkgevers schatten in dat deze gemiddeld 25%-50% hoger liggen. Werkgevers geven aan dat de werknemers op deze manier worden gecompenseerd voor hun overwerk. Ditzelfde geldt voor loonsverhogingen aan het eind van het jaar en de uitkeringen van bonussen. Degenen die het vaakst of meest overwerken, ontvangen vaak hogere bonussen, waardoor dit ook als compensatie kan worden beschouwd van overwerk.

60% van de bedrijven kent geen variabele vergoedingen, 13% van de bedrijven kent bonussen gebaseerd op prestatie en bijna een kwart van de bedrijven kent een winstdelingsregeling. Kleine bedrijven kennen minder vaak een variabele vergoeding. Ruim 80% van de kleine bedrijven geeft aan geen variabele vergoedingen te kennen, bij bedrijven is dit slechts een derde van de bedrijven.

**Figuur 2.10** Aandeel bedrijven die variabele vergoedingen kennen, naar type bonus en grootte bedrijf



Bron: EIB



### 3 Werknemers

Dit hoofdstuk beschrijft het overwerk bij werknemers en de regelingen die werkgevers hierbij toepassen. In tabel 2.1 wordt weergegeven hoeveel UTA-2 en UTA-3 werknemers de enquête hebben ingevuld en hoeveel werknemers er zijn geïnterviewd. Eerst wordt ingegaan op de frequentie, duur en registratie van het overwerk. Daarna wordt uiteengezet wanneer overwerk plaatsvindt en wordt ingegaan op de flexibiliteit van de werktijden. Ten slotte zal worden ingegaan op de compensatie van overwerk en de bestaande overwerkregelingen.

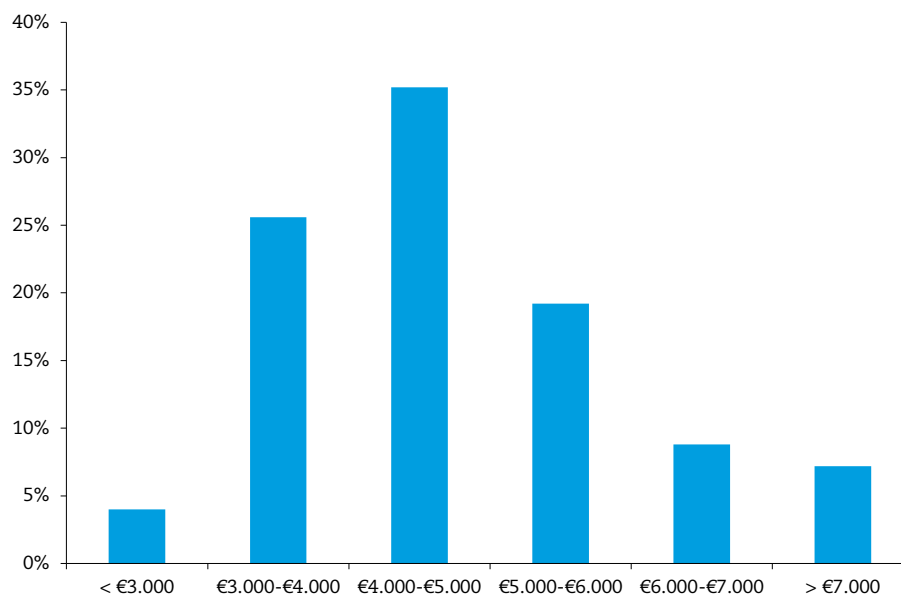
Tabel 3.1 Respons en interviews onder werknemers

	Aantal UTA-werknemers	Respons enquête	Aantal interviews
Klein bedrijf	3-5	27	6
Middelgroot bedrijf	6-19	40	9
Groot bedrijf	20+	56	12

Bron: EIB

Figuur 3.1 laat de lonen van het ondervraagde UTA-2 en UTA-3 personeel zien. Ongeveer 30% van het personeel verdient minder dan € 4.000 bruto per maand en dus rond het garantieloon zoals in de CAO is vastgelegd (€ 2.995 - € 3.508). Een derde van de ondervraagden verdient tussen de € 4.000 en € 5.000. Ongeveer 35% van de ondervraagde werknemers verdient meer dan € 5.000 per maand. Dit zijn de beloningen zonder incidentele beloningen voor overwerk of anderszins.

**Figuur 3.1 Lonen van het ondervraagde UTA-personeel**



Bron: EIB

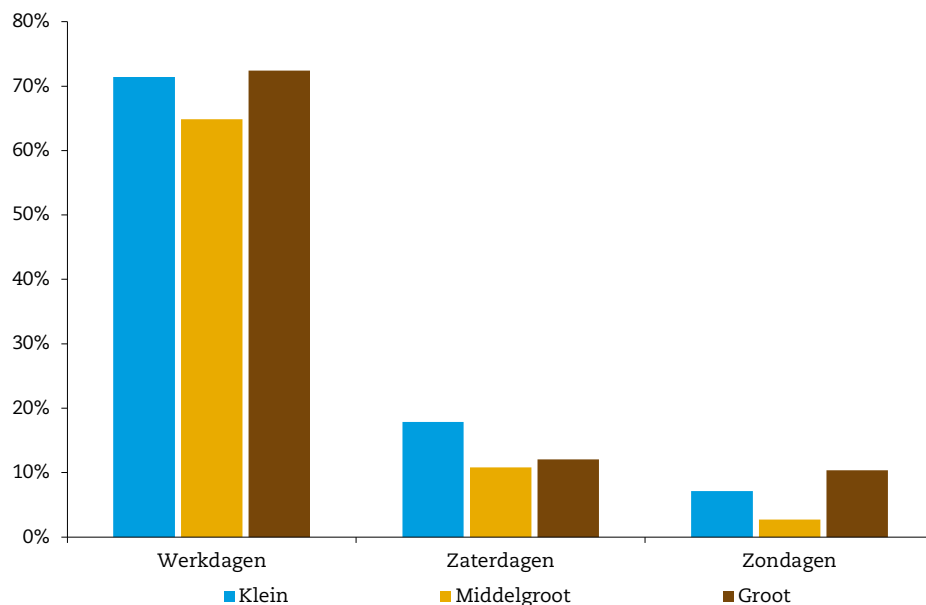
### 3.1 Frequentie, duur en registratie

#### **Twee derde van de werknemers geeft aan over te werken**

Twee derde van de werknemers geeft aan wel eens over te werken op werkdagen (figuur 3.2). Dit geldt voor werknemers van alle soorten grootte bedrijven. Ook op zaterdagen en zondagen wordt er wel eens overgewerkt. Ruim 10% van de werknemers geeft aan op zaterdagen over te werken. Ruim 5% geeft aan ook op zondagen over te werken.



**Figuur 3.2 Aandeel werknemers dat aangeeft over te werken, naar grootte bedrijf**



Bron: EIB

#### **Gemiddeld wordt op een derde van de werkdagen overgewerkt**

Respondenten van de enquête die hebben aangegeven wel eens over te werken, geven aan gemiddeld op werkdagen zeven keer over te werken in vier weken (figuur 3.3). Op zaterdagen gaat het gemiddeld om 1,8 keer en op zondagen om 1,1 keer. Opvallend is dat het overwerk bij middelgrote bedrijven wat frequenter lijkt te zijn dan bij de andere grootte bedrijven.

Opvallend is dat 15% van de totale respondenten aangeeft elke dag over te werken. Bij nog eens 5% gaat het om meer dan driekwart van de werkdagen. Functiegroepen die het meest overwerken zijn (hoofd)uitvoerder, werkvoorbereider, projectleider en manager.

#### **Gemiddelde duur van overwerk lijkt beperkt**

Gemiddeld gezien lijkt de duur van het overwerk beperkt. Vaak gaat het om een half uur tot een uur overwerk per keer overwerk. Op zaterdagen of zondagen ligt de duur vaak hoger en kan het gaan om een halve dag. Tabel 3.2 laat de gemiddelde duur van overwerk per week naar grootte bedrijf zien. Het grootste deel van de werknemers werkt niet of minder dan 30 minuten per week over. Ongeveer een vijfde van de werknemers geeft aan tussen de 30 minuten en 2 uur per week over te werken. Ruim 15% van de werknemers werkt tussen de twee en vier uur over. Ongeveer 10% van de werknemers werkt langer dan 3 uur per week over. Uit gesprekken met de werknemers blijkt dat veel werknemers het overwerk niet als structureel beschouwen. Dit geldt ook voor de meeste werknemers die aangeven lang over te werken. In bijlage A wordt verder ingegaan op de duur van het overwerk per functiegroep.

Tabel 3.2 Gemiddelde duur van overwerk per week, naar grootte bedrijf

	Klein	Middelgroot	Groot
<30 minuten	61%	44%	52%
30 minuten – 2 uur	11%	19%	24%
2 – 4 uur	21%	19%	14%
4 – 8 uur	4%	6%	3%
8 – 15 uur	4%	11%	7%
>15 uur	0%	0%	0%

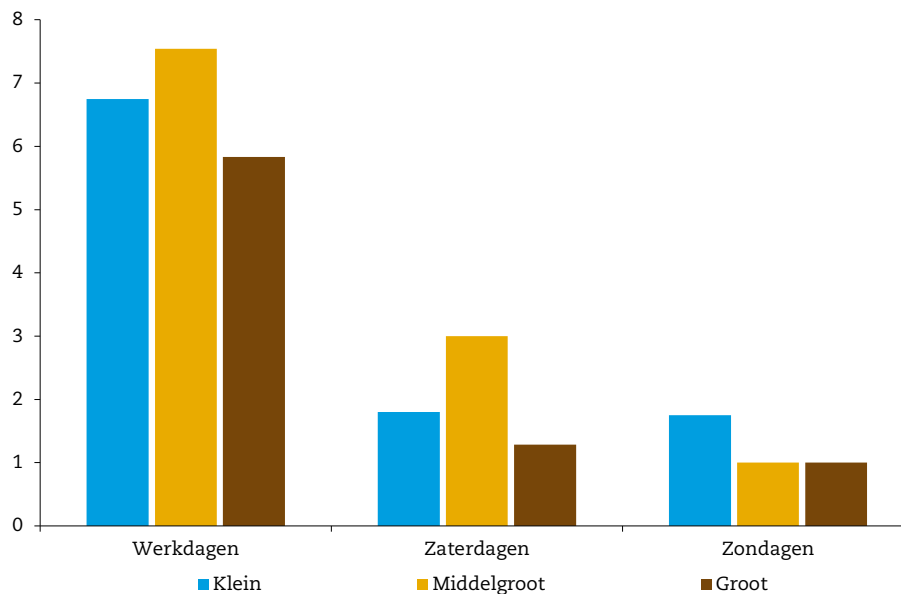
Bron: EIB

#### Werknemers blijven vaak iets langer op kantoor

In de interviews met werknemers kwam eenzelfde soort beeld naar voren. Zo gaven aan aantal werknemers aan dat de standaard werktijden op het kantoor langer zijn dan de acht uur zoals dat afgesproken is in hun contract. Anderen geven aan vaak na werktijd nog even wat achterstallig werk in te halen of een tandje bij te moeten zetten voor een deadline.

Bij ziekte van collega's kan het werk vaak worden opgevangen in een team. Bij kleinere bedrijven kan dit vaker tot problemen leiden dan bij grotere bedrijven, aangezien het werk over minder mensen verdeeld kan worden.

Figuur 3.3 Gemiddeld aantal keer dat werknemers overwerken per vier weken, naar grootte bedrijf

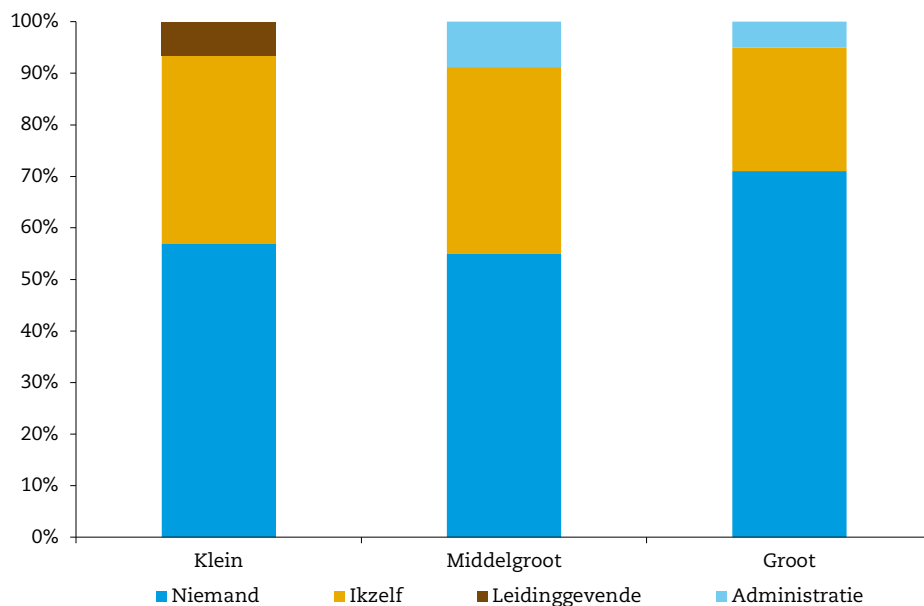


Bron: EIB

### Overwerk wordt vaak niet formeel geregistreerd

Registratie van overwerk vindt nauwelijks plaats (figuur 3.4). Ruim 60% van de werknemers geeft aan dat er geen registratie van overwerk plaatsvindt. Ongeveer een derde van de werknemers houdt diens overuren zelf bij. Dit is soms formeel, waarbij de uren worden ingediend bij de werkgever, maar uit de gesprekken met de werknemers blijkt ook dat dit vaak informeel gebeurt, zodat de werknemer zelf weet hoelang diegene heeft overgewerkt en dit later zelf kan compenseren. Bij enkele bedrijven komt het voor dat de leidinggevende of de administratie het overwerk registreert.

Figuur 3.4 Manier van registratie van overwerk, naar grootte bedrijf



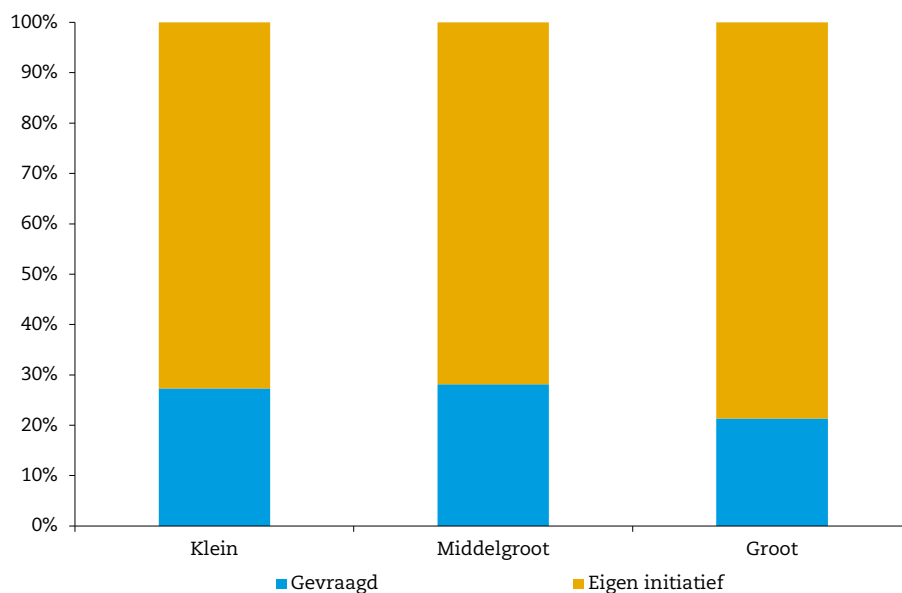
Bron: EIB

### 3.2 Initiatief voor overwerk en drukke periodes

#### Werknemers verrichten overwerk vooral op eigen initiatief

Werknemers geven aan het overwerk vooral op eigen initiatief te verrichten. Gemiddeld wordt ongeveer een kwart van het overwerk gevraagd door de werkgever. Ongeveer driekwart van het overwerk gebeurt uit eigen initiatief. Ook in de gesprekken met de werknemers komt dit naar voren. Vaak wordt door de werkgever niet specifiek aan de werknemers gevraagd om een bepaalde dag of tijd over te werken, maar komt het overwerk voort uit verantwoordelijkheidsgevoel van de werknemer. Zij hebben een bepaald takenpakket dat zij moeten zien uit te voeren, onafhankelijk van het aantal uren wat daarmee gemoeid is. Functiegroepen van werknemers die zeggen nauwelijks uit eigen initiatief over te werken zijn uitvoerder, werkvoorbereider en projectleider. Functiegroepen van werknemers die zeggen altijd uit eigen initiatief over te werken verschillen. Functiegroepen die vaak voorkomen zijn calculator, administratief medewerker, vertegenwoordiger en personeelsfunctionaris.

**Figuur 3.5** Initiatief voor het doen van overwerk, naar grootte bedrijf

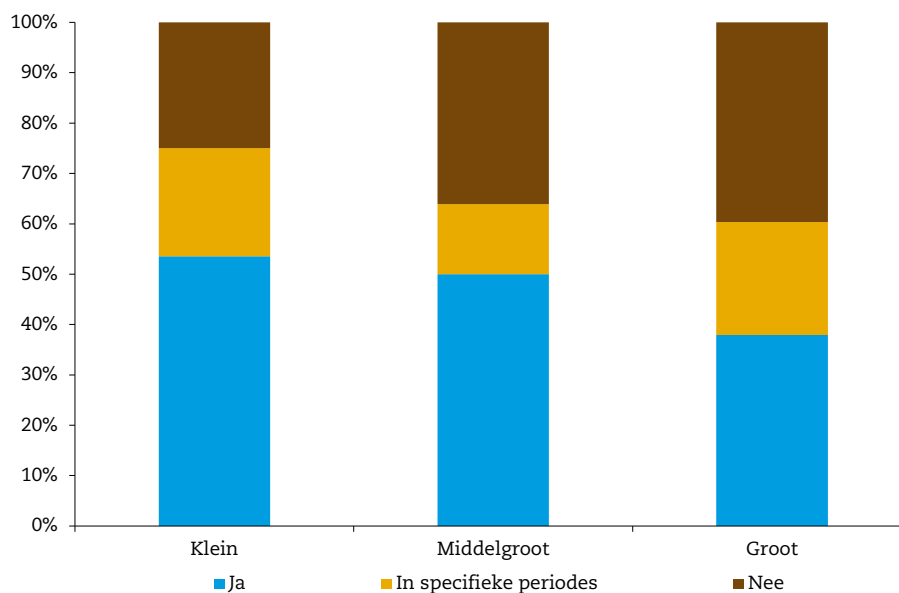


Bron: EIB

**Bijna de helft van de werknemers ervaart overwerk als structureel**

Bijna 50% van de werknemers geeft aan het overwerken als structureel te ervaren (figuur 3.6). Dit aandeel ligt hoger bij kleine bedrijven dan bij grote bedrijven. Ongeveer 20% geeft aan dat het overwerk alleen structureel is in specifieke periodes. Vaak is dit rond de vakantieperiode, dus net voor en na de bouwvak en de kerstperiode. Ook bij hevige regenval is het vaak druk.

**Figuur 3.6** Aandeel werknemers dat overwerk als structureel ervaart, naar grootte bedrijf



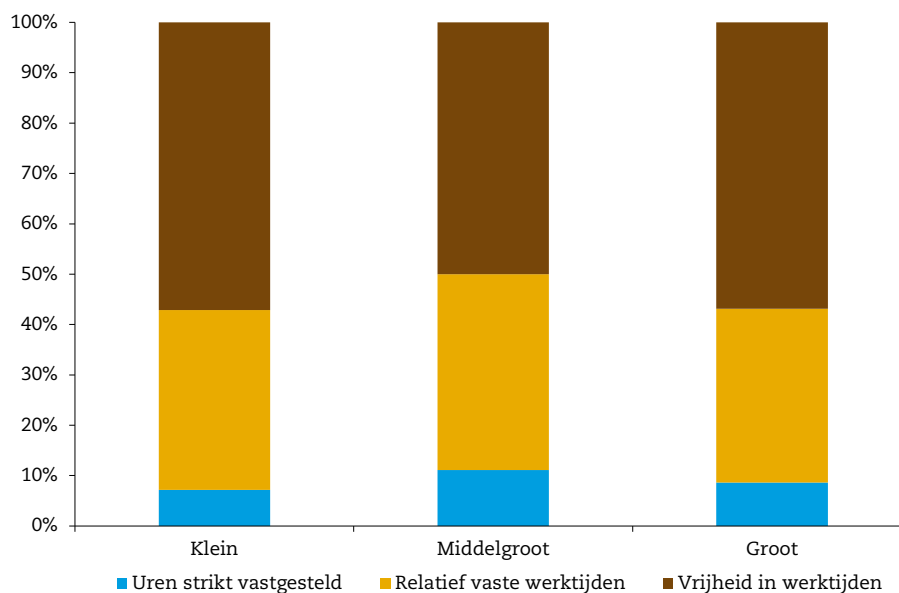
Bron: EIB

### 3.3 Flexibele werktijden

#### Veel werknemers kennen geen strikte werktijden

Bijna alle werknemers geven aan enige flexibiliteit te kennen in diens werktijden (figuur 3.7). Ruim de helft geeft aan zelf hun werktijden in te kunnen vullen. Ongeveer 40% geeft aan relatief vaste werktijden te kennen, maar daarvan wel te kunnen afwijken, bijvoorbeeld wanneer zij een privé afspraak hebben. Ook in de gesprekken met de werknemers komt dit terug. Geen van de gesproken werknemers geeft aan dat werkgevers moeilijk doen wanneer zij bijvoorbeeld hun kinderen van school moeten halen of voor een andere afspraak eerder naar huis moeten, zo lang dit incidenteel blijft.

**Figuur 3.7 De manier waarop werknemers hun werktijden kunnen indelen, naar grootte bedrijf**



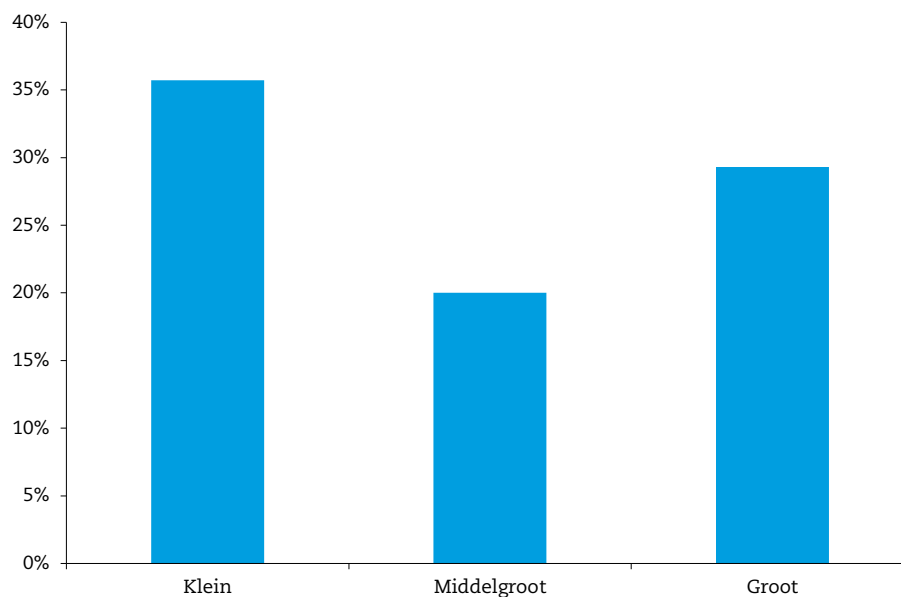
Bron: EIB

#### **Een kwart van de werknemers werkt wel eens korter**

Ongeveer een kwart van de werknemers geeft aan wel eens korter te werken dan de afgesproken werktijden op een dag (figuur 3.8). Dit is vaker het geval bij kleine en grote bedrijven, waar ongeveer 35% van de werknemers aangeeft wel eens korter te werken. Bij middelgrote bedrijven gebeurt het met 20% van de werknemers minder vaak. Bij werknemers die korter werken, wordt er gemiddeld genomen minder vaak dan één keer per week korter gewerkt. Bij kleine bedrijven gebeurt het iets vaker, gemiddeld één keer per week.

Bij de helft van de bedrijven wordt de werkgever niet over het korter werken geïnformeerd. Bij een derde van de bedrijven wordt het medegedeeld. Ongeveer 15% van de werknemers vraagt expliciet toestemming.

**Figuur 3.8** Aandeel werknemers dat aangeeft wel eens korter te werken, naar grootte bedrijf



Bron: EIB

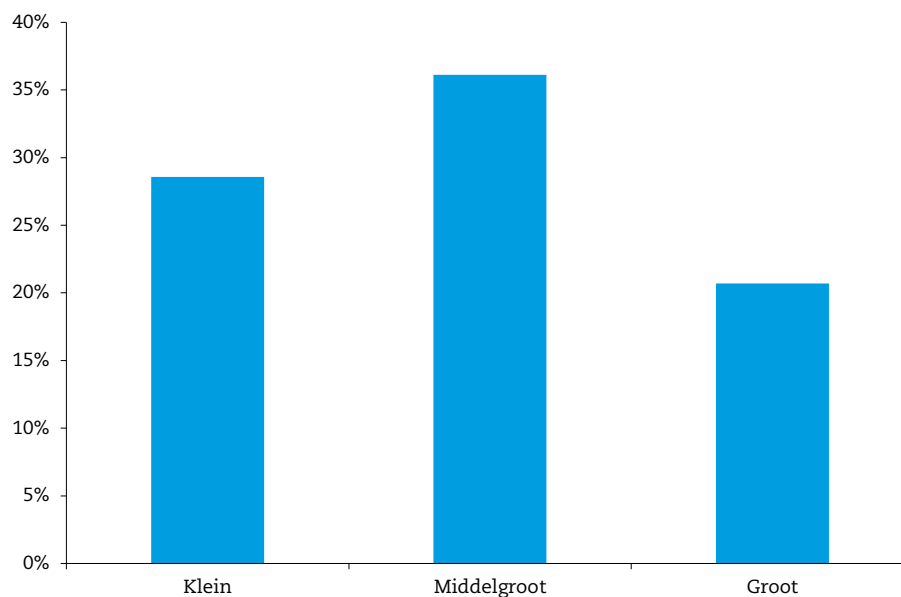
### 3.4 Compensatie en overwerkregelingen

#### **Bij een kwart van de werknemers wordt overwerk vergoed**

Ruim 25% van de respondenten geeft aan dat er voor hen in het bedrijf compensatie bestaat voor het overwerk. Bij werknemers van grote bedrijven bestaat er het minst vaak compensatie, bij kleine en middelgrote bedrijven bestaan er vaker compensatiemogelijkheden

Uit de gesprekken met de werknemers blijkt dat wanneer zij in de enquête aangaven dat overwerk niet werd vergoed, dat er vaak toch een informele regeling bestaat. De uren die zij overwerken kunnen zij zelf bijhouden en eventueel later weer opnemen door eerder weg te gaan zonder hiervoor verlof op te hoeven nemen.

**Figuur 3.9** Aandeel werknemers waarbij compensatie bestaat voor overwerk, naar grootte bedrijf



Bron: EIB

#### **Overwerkregeling is voornamelijk tijd voor tijd**

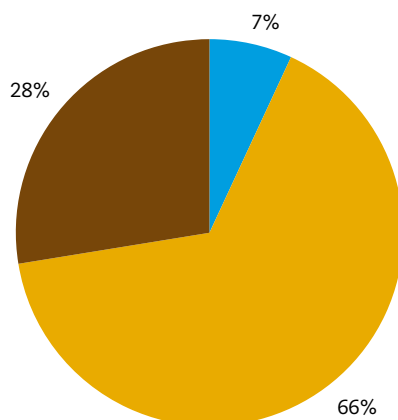
Twee derde van de werknemers die aangeven dat er compensatie voor overwerk bestaat, geeft aan dat er een tijd voor tijd regeling is, waarbij ze zelf mogen beslissen wanneer ze de tijd opnemen (figuur 3.10). Ruim een kwart van de werknemers krijgt hun overuren uitbetaald in geld. Een enkeling geeft ook aan dat er een tijd voor tijd regeling bestaat, maar dat de werkgever bepaalt wanneer zij de uren mogen opnemen. De overwerkregeling is volgens de werknemers vaak niet vastgelegd. Dit zijn onderlinge afspraken tussen werkgever en werknemer die soms niet expliciet op papier staan.

Hier worden vaak geen toeslagen gehanteerd. Twee derde van de werknemers die aangeven dat er compensatie voor overwerk bestaat, geeft aan dat er geen toeslagen worden gehanteerd. De overige respondenten geven aan dat er toeslagen worden gehanteerd bij overwerk in het weekend of wanneer er lang wordt overgewerkt.

Het bepalen van hoe overwerk wordt gecompenseerd vindt in de meeste gevallen in goed overleg plaats tussen werkgevers en werknemers. Veel van de werknemers geven in de gesprekken aan goed met hun leidinggevende te kunnen overleggen over eventueel overwerk en hier mondelinge afspraken over te kunnen maken. Slechts een enkeling geeft aan dat het niet wordt besproken.



Figuur 3.10 Type compensatieregelingen



■ Tijd voor tijd - werkgever bepaalt ■ Tijd voor tijd - werknemer bepaalt ■ Uitbetaald

Bron: EIB

**Werknemers zien overwerk als onderdeel van hun functie, gecompenseerd door hogere lonen**  
Veel van de gesproken werknemers die aangeven over te werken, geven aan dat zij overwerk niet per se zien als een groot probleem, maar als onderdeel van hun functie. Zij geven aan dat zij hiervoor gecompenseerd worden in de vorm van hogere lonen of bonussen aan het eind van het jaar. Deze hogere lonen hoeven niet (alleen) het gevolg te zijn van een impliciete compensatie voor overwerk, maar ook door een krappe arbeidsmarkt, werkervaring en overige factoren.

Van de ondervraagde werknemers die geen aanspraak maken op een compensatieregeling, verdient ongeveer een kwart minder dan € 4.000, waarmee hun lonen rond het garantieloon liggen. Ongeveer twee derde van hen werkt niet of nauwelijks over (tabel 3.3). Een kwart van hen werkt minder dan 2 uur over. 10% van de werknemers in deze loongroep werkt 2 tot 4 uur per week over. Bij deze werknemers kan er sprake zijn van structureel overwerk zonder compensatie. Dit geldt voor 2% van de ondervraagde werknemers die geen aanspraak kunnen maken op een compensatieregeling.

Ongeveer drie kwart van de ondervraagde werknemers die geen aanspraak maken op een compensatieregeling verdient ruim boven het garantieloon (meer dan € 4.000). Binnen deze groep wordt er vaker overgewerkt, maar kan het hogere loon dan het garantieloon worden gezien als impliciete compensatie van het overwerk.

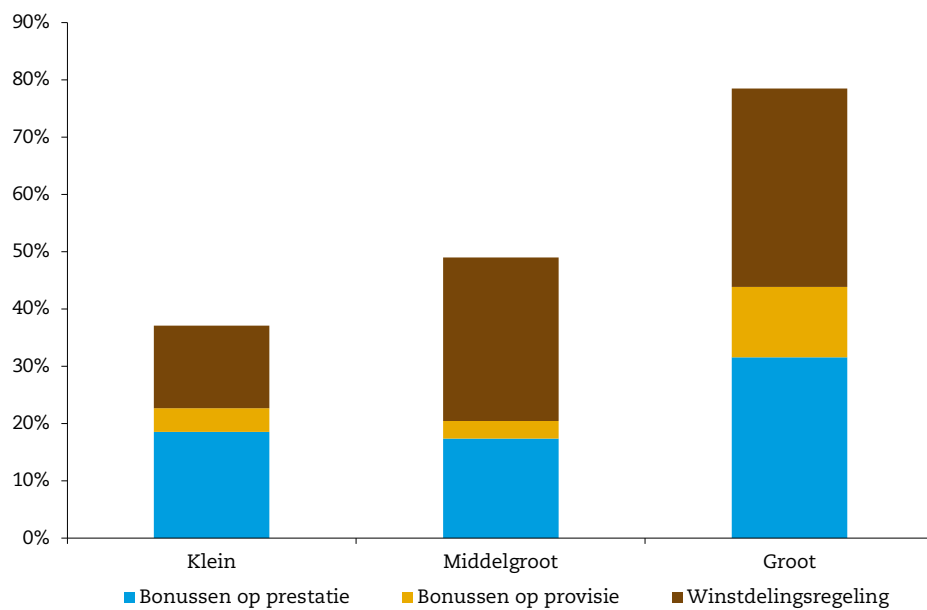
Ongeveer 60% van de werknemers geeft aan dat er variabele vergoedingen zijn in het bedrijf waar ze werken (figuur 3.11). Bij kleine bedrijven gaat het om 40%, bij grote bedrijven om 80%. Het vaakst gaat het om een winstdelingsregeling. Ook bonussen gebaseerd op prestatie vindt relatief vaak plaats.

**Tabel 3.3** Gemiddelde duur van het overwerk uitgesplitst naar loon, als percentage van het totaal aantal werknemers die geen aanspraak kunnen maken op een compensatieregeling

	< 30 minuten	30 min – 2 uur	2 uur – 4uur	>4 uur
< € 3.000	3%	2%	0%	0%
€ 3.000 tot € 4.000	12%	4%	2%	0%
€ 4.000 tot € 5.000	17%	4%	10%	9%
€ 5.000 tot € 6.000	6%	4%	3%	6%
€ 6.000 tot € 7.000	4%	4%	1%	1%
> € 7.000	4%	2%	2%	0%

Bron: EIB

**Figuur 3.11** Aandeel werknemers bij bedrijven die variabele vergoedingen kennen, naar type bonus en grootte bedrijf



Bron: EIB

---

## 4 Overkoepelend beeld

---

### **Er lijkt beperkt sprake te zijn van structureel overwerk**

Uit de inventarisatie onder werkgevers als onder de werknemers blijkt dat er beperkt sprake is van structureel overwerk. De meeste werknemers werken niet tot maximaal een half uur per week over. Bij ongeveer 20% gaat het om meer dan 3 uur per week.

### **Verskil in beelden werknemers en werkgevers over overwerk**

Werknemers geven aan veel vaker over te werken (tabel 2.2) dan werkgevers zeggen dat werknemers overwerken (tabel 3.2). Ruim een kwart van de werknemers geeft aan meer dan twee uur per week over te werken, terwijl bij 15% van de werkgevers meer dan twee uur per week wordt overgewerkt. 10% van de werknemers geeft aan meer dan vier uur per week over te werken. Volgens de werkgevers komt dit gemiddeld gezien bij hen niet voor, maar erkennen wel dat er incidenteel uitschieters zijn. Zowel werkgevers als werknemers zijn gevraagd hoe de beelden en de beleving van het overwerk van elkaar kunnen verschillen. Een deel van de werknemers zien één dag een half uur langer blijven als overwerk, terwijl zij dit op een andere dag in tijd kunnen compenseren. Werkgever ervaren overwerk meer als dit structurelere vormen aan begint te nemen en de werknemer niet de mogelijkheid heeft om deze tijd later in te halen. Daarnaast wordt overwerk vaak vanuit eigen initiatief uitgevoerd en wordt dit niet geregistreerd, waarvoor het voor de werkgever moeilijk kan zijn om hier een goed beeld over te vormen.

### **Flexibiliteit en bedrijfscultuur belangrijke arbeidsvoorwaarde**

Veel bedrijven kennen een grote flexibiliteit voor hun UTA-medewerkers. Dit is een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor veel werknemers die zij niet graag zouden inwisselen. Werknemers geven aan de ene dag misschien wat langer te moeten werken, maar dit wel te kunnen compenseren wanneer zij graag eerder weggaan. De werkgevers beamen dit en veel van hen verwachten ook dat een werknemer een andere keer wat eerder weggaan als zij een dag langer hebben moeten doorwerken.

Bedrijfscultuur wordt ook gezien als een secundaire arbeidsvoorwaarde die voor de werknemers belangrijk is. Werknemers geven aan de sociale binding met collega's belangrijk te vinden en daardoor er ook weinig moeite mee hebben om wel eens in te springen voor een collega, bijvoorbeeld wanneer deze druk of ziek is. Werkgevers herkennen dit beeld. Ook geven beide partijen aan dat het bijhouden van het aantal uur dat een werknemer werkt, niet bevorderend te zijn voor een positieve bedrijfscultuur.

### **Compensatie voor overwerk vaak in de vorm van tijd**

Bijna alle werknemers geven aan overwerk te kunnen compenseren in de vorm van tijd. Soms is dit vastgelegd via een officiële regeling, maar nog vaker gebeurt dit informeel. Werknemers kunnen zelf bijhouden hoelang zij hebben gewerkt en kunnen vervolgens een middag naar huis als zij de rest van de dagen langer hebben gewerkt dan de contractuele werktijden. Hiervoor hoeft geen overleg plaats te vinden. In de gevallen dat het overwerk langer en frequenter wordt, bestaat er vaak wel een overwerkregeling. In sommige gevallen is het vanwege het takenpakket ook niet altijd mogelijk om de extra uren verlof op te nemen, ook dan wordt vaak een overwerkregeling besproken. Werkgevers geven vaker aan dat er een overwerkregeling bestaat dan werknemers. Dit verschil is goed te verklaren doordat een compensatieregeling niet voor alle functiegroepen geldt of doordat werkgevers vaak ook de informele regelingen meetellen. Werkgevers geven aan verschillende manieren van compensatie te kennen, maar dat dit vaak gebeurt in de vorm van tijd. Zij geven aan dat wanneer de keuze wordt voorgelegd aan de werknemer hoe het overwerk kan worden gecompenseerd, de werknemers ook vaak voor de (informele) tijd voor tijd regeling kiezen. Dit werd ook door de werknemers bevestigd. Daarnaast kunnen de werkgevers hun waardering voor de werknemers die vaak overwerken op een andere manier laten blijken, wat door de werknemers ook wordt gewaardeerd.

### **Overwerk als onderdeel van de functie**

Tijdens de gesprekken met werkgevers en werknemers gaven beide kanten aan dat overwerk nou eenmaal bij sommige functies hoort. Wanneer iemand een hogere functie bekleedt en meer verantwoordelijkheden krijgt, hoort daar nou eenmaal bij dat er wel eens werk moet worden gedaan buiten kantooruren. Dit standpunt wordt door zowel de werkgevers als de werknemers gegeven.

Beide partijen geven daarbij ook aan dat dit overwerk dan wel niet via een officiële compensatieregeling gecompenseerd wordt, maar dat dit indirect wordt gecompenseerd door een hoog salaris of een bonus aan het eind van het jaar. De huidige markt voor het UTA-2 en UTA-3 personeel is zeer krap. Dit betekent dat bijna alle werkgevers extra personeel zoeken en dat het personeel een relatief sterke onderhandelingspositie heeft.

### **Werknemers en werkgevers vinden vertrouwen en onderlinge afspraken belangrijk**

Veel werknemers geven aan dat veel van hen geen behoefte hebben aan een sectorbrede overwerkregeling. Zij hechten veel waarde aan de flexibiliteit die nu door de werkgever wordt geboden en willen niet dat zij bepaalde tijden verplicht op kantoor aanwezig moeten zijn. Ook geven zij aan het soms juist fijn vinden om even in alle rust hun taken af te maken. De afspraken omtrent de compensatieregelingen worden vaak persoonlijk en onderling met de werkgever afgesproken. De werknemers geven aan dit te waarderen en ook van hieruit over de regeling te kunnen praten met de werkgever. Ook werkgevers vinden een overwerk-regeling niet passend. Zij merken vanuit hun werknemers dat er geen behoefte is aan controle vanuit de werkgever over hoe laat en lang zij op kantoor zijn. Daarnaast is het met het thuiswerken moeilijk te controleren hoelang werknemers daadwerkelijk werken. Bovendien moeten zij dan ook gaan letten op werknemers die eerder naar huis gaan. Deze houding wordt door de werknemers vaak als controlerend gezien, wat zij niet bevorderend vinden voor de bedrijfscultuur. Zij gaan liever uit van wederzijds vertrouwen en onderlinge afspraken, waardoor een strikte registratie niet wenselijk is.

### **Beperkt aantal werknemers werkt structureel over zonder gecompenseerd te worden**

Hoewel bij de meeste werknemers het overwerk beperkt blijft, geldt dit niet voor alle werknemers. Er zijn werknemers waarbij het overwerk structureel is en die hier niet voor worden gecompenseerd. Voor een aantal procent van de werknemers geldt dat zij minder dan € 4.000 per maand verdienen, maar wel meer dan 2 uur per week overwerken, zonder dat zij aanspraak kunnen maken op een compensatieregeling. Hoewel voor sommige werknemers een compensatieregeling voordelig zou zijn, geven werknemers bij wie dit het geval is aan dat zij liever zien dat de werkdruk wordt verminderd. Soms is overwerk het gevolg van een te groot takenpakket. De UTA-banen van de werknemers zijn vooral ingedeeld op taken en verantwoordelijkheden en niet op tijden waarop iemand aanwezig of bereikbaar moet zijn. Hierdoor ontstaat een vastgesteld takenpakket waar een werknemer verantwoordelijk is en die moet worden afgerond. Vanuit een verantwoordelijkheidsgevoel van de werknemer en de verwachtingen vanuit de werkgever ontstaat hierdoor de situaties waarin werknemers gaan overwerken. Zij willen hun taken graag afronden en aan de verwachtingen voldoen. Werkgevers geven in de gesprekken aan dat zij erkennen dat de werkdruk onder sommige functiegroepen hoog is.

## Bijlage A: Overwerk naar functiegroep

Tabel A.1 laat de duur van het overwerk naar functiegroep zien. In de tabel zijn de functiegroepen meegenomen waarvan drie of meer werknemers de enquête hebben ingevuld. Uit de tabel blijkt dat de werknemers die het langst per week overwerken behoren tot de uitvoerder, werkvoorbereider en projectleider. Bij de functiegroepen personeelsfunctionaris, technisch medewerker, verkoper/verkoopleider, bedrijfseconoom/boekhouder wordt er nauwelijks overgewerkt.

**Tabel A.1 Duur van overwerk per week naar functiegroep (volgens APG), aantallen<sup>1</sup>**

	<30 min	30 min-2uur	2-4 uur	4-8 uur	8-15 uur	Totale respons	Totale populatie <sup>2</sup>
Uitvoerder	12	5	3	3	5	28	100
Werkvoorbereider	13	3	3	1	0	20	92
Calculator	15	2	2	0	0	19	92
Manager /bedrijfsleider	7	1	4	1	2	15	43
Projectleider	2	3	2	1	2	10	50
Commercieel medewerker	2	0	2	2	0	6	29
Bedrijfseconoom /boekhouder	4	1	0	0	0	5	9
Verkoper /verkoopleider	4	0	1	0	0	5	19
Technisch medewerker	2	2	0	0	0	6	29
Personeelsfunctionaris	1	1	2	0	0	4	9

<sup>1</sup> Dit aantal betreft het aantal respondenten dat de enquête heeft ingevuld.

<sup>2</sup> Dit aantal betreft het aantal UTA-2 en UTA-3 werknemers volgens de APG-bestanden.

Bron: EIB







Koninginneweg 20  
1075 CX Amsterdam  
t (020) 205 16 00  
eib@eib.nl  
www.eib.nl