

Wageindicator



in Belgium, Brazil, Denmark, Finland, Germany, Hungary, Italy, India, Netherlands, Poland, Spain, South Africa, South Korea, United Kingdom, United States

Tijdwijzer-onderzoek en tournee

2004/2005

www.tijdwijzer.nl

De laagstbetaalden moeten het meest flexibel zijn

Auteurs: Dirk Dragstra (Stichting Loonwijzer), Coen van Rij (Regioplan)
Datum: 14.03.2005
Project: Tijdwijzer oktober 2003 - april 2005 (E02-05)
Subsidie: ESF-3, Commissie Dagindeling, Den Haag
Initiatief: Stichting Loonwijzer
Uitvoering: Stichting Loonwijzer (vraagstelling, website en tournee), Regioplan (onderzoeksanalyse)

Wageindicator



REGIOPLAN



Stichting Loonwijzer
Plantage Muidergracht 4
1018 TV Amsterdam
+31 6 53977695

Regioplan
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam

COOPERATING PARTNERS IN *WAGE*INDICATOR ARE:

BE	HIVA; ACV-CSC;	Leuven; Brussels	www.loonwijzer.be www.votresalaire.be
BR	DIEESE; all trade unions in Brazil;	Sao Paulo	www.miosalarario.br
DE	WSI; Verdi, DGB and other trade unions in Germany;	Dusseldorf; Berlin	www.lohnspiegel.de
DK	NewInsight; SID;	Copenhagen	www.lontjek.dk www.lontjek.com
ES	University of Salamanca; CC.OO; UGT; Comfia; Infojobs.net;	Madrid; Salamanca	www.tusalario.es
FI	Ttopalvelu Käyttötieto Oy; SAK, Akava, STTK;	Helsinki	www.palkkalaskuri.fi
HU	MSZOSZ; SZGTI; ESZT; V2 Excelsior Bt; Nók a Holnapért Alapítvány;	Budapest	www.berbarometer.hu
IN	ITPF India, IIM Ahmedabad; NIIT; Naukri; Institute of Public Enterprise Hyderabad; ICFAI Chennai; Indian Institute of Science Bangalore;	Ahmedabad; Bangalore; Chennai; Hyderabad	www.paycheck.in
IT	CHILD/ U Torino; Cgil;	Rome; Torino	www.iltuosalarario.it
KR	KLSI; all trade unions in South Korea;	Seoul	
NL	Stichting Loonwijzer/WageIndicator Foundation; University of Amsterdam AIAS; FNV; Monsterbaord.nl;	Amsterdam	www.loonwijzer.nl, www.tijdwijzer.nl
PL	University of Economics Poznan; Solidarnosc; Gazeta.pl/Gazeta Wyborczej;	Poznan; Warsaw	www.twojezarobki.pl
UK	IDS; TUC;	London	www.paywizard.co.uk
US	Worklife Program of Harvard Law School;	Boston	
ZA	Naledi; Cosatu and all trade unions in South Africa;	Johannesburg; Capetown	

FUNDS FOR *WAGE*INDICATOR COME FROM:

NL	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; FNV Mondiaal; NWO; Task Force ouderen	Den Haag, Amsterdam	
EU	FP6-2004-50659; EQUAL; ESF-3;	Brussels	

SME'S WORKING FOR THE *WAGE*INDICATOR PROJECT:

NL	Webword (Project & Web management)	Bussum	www.webword.nl
NL	Wyldebeast & Wunderliebe (Web programming)	Groningen	www.wyldebeast-wunderliebe.com
NL	IfThen (Web design)	Buren	www.ifthen.nl
NL	Datamatch (Data management)	Utrecht	www.datamatch.org
NL	Zodra (Web journalism)	Rhenen	www.zodra.nl

***WAGE*INDICATOR WEBSITE:**

WWW		www.wageindicator.org
-----	--	-----------------------

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding: wat is de tijdwijzer?.....	1
2.	De onderzoeksvragen	2
3.	Presentatie van knelpunt-cao's.....	3
	Aanpak.....	3
	Representativiteit.....	3
	Werktijden	4
	Verloftijden	6
	Privétijden	7
4.	Supermarkten: grote werkonzekerheid.....	10
	Werkonzekerheid bij supermarkten.....	10
	Zeggenschap werktijden	10
	Werkzekerheid en carrièremogelijkheden	13
	FNV Bondgenoten-onderzoek.....	15
	Ouderen in de verdrukking	15
	Teloorgang werkgelegenheid	15
5.	Horeca: thuisfront onder druk	16
	Tijdelijke krachten drukken loon.....	16
	Zelfsturende teams als oplossing.....	16
6.	Beveiliging: zwakke planning	17
	Inzet pas op laatste moment bekend	17
	Leegloop is duur	17
	Securicor wil beter plannen	17
7.	Installatie- en afbouw: lange reistijden.....	18
8.	Wegtransport heeft lak aan cao	19
9.	Primair onderwijs: tussenschoolse opvang kan professioneler en goedkoper	20
	Zaak van scholen en ouders	20
	Slimme opvang hoeft niet duur te zijn.....	20
	Kans voor herintreedsters	20
	Minder overwerk	21

1. INLEIDING: WAT IS DE TIJDWIJZER?

De tijdwijzer bestaat uit

- de website tijdwijzer.nl
- onderzoek op een dataset van ruim 29.000 respondenten die in 2004 de online vragenlijst invulden
- de ontwikkeling van een tijd check op basis van 19.000 dagboeken die mensen bijhielden van hun tijdsbesteding op de een doordeweekse werkdag
- een gerichte poging om een aantal geconstateerde tijdsknelpunten van oplossingen te voorzien, de tijdwijzer tournee.

Het project, dat is mogelijk gemaakt door ESF3-subsidie, verstrekt door de Commissie Dagindeling, wordt per 31 maart 2005 afgerond. Maar de website tijdwijzer.nl met daarin opgenomen de tijd check blijft voor iedereen beschikbaar na afloop van het project.

De tijdwijzer is een initiatief van de Stichting Loonwijzer. Al sinds 2001 wordt permanent online onderzoek gedaan naar de lonen en arbeidsverhoudingen in Nederland. In de afgelopen vier jaar hebben meer dan 100.000 werkenden, de meesten in loondienst, de loonwijzer-vragenlijst ingevuld. Inmiddels zijn er loonwijzers in 9 EU-lidstaten en komen die in de VS, Brazilië, India, Zuid-Afrika en Zuid Korea later dit jaar online. Het internationale project is in zijn ontwikkeling te volgen op www.wageindicator.org

Vanaf eind december 2003 tot september 2004 waren in de Nederlandse loonwijzer-enquête speciaal voor de tijdwijzer ontwikkelde vragen over tijdsknelpunten op het werk en in de verhouding werk en privé opgenomen. In die periode vulden 29.000 mensen de enquête in. In september werden deze enquêtes gedownload. Daarmee was de fase van dataverzameling ten behoeve van het tijdwijzer-project rond.

Vervolgens konden de tijddata geschikt worden gemaakt voor analyse. De analyse werd gedaan door Regioplan, in opdracht van de Stichting Loonwijzer. Op basis daarvan kon een top-10 van cao's worden vastgesteld, waar de meeste tijdsknelpunten zich voordoen, of bepaalde knelpunten er in het bijzonder uitspringen.

Het tijdwijzer-onderzoek is het eerste onderzoek op de loonwijzer dataset waarop uitsplitsing tot op het niveau van individuele cao's is toegepast. De gegevens bieden een duidelijke meerwaarde ten opzichte van de bestaande informatie over tijdsbesteding en tijdsknelpunten omdat het door de uitgebreide achtergrondgegevens uit de loonwijzer mogelijk wordt over beroepen, cao's, bedrijfstakken, regio's en (eventueel) levensloopfase uitspraken te doen. Dergelijke uitsplitsingen zijn op basis van bestaande tijdgegevens, zoals bijvoorbeeld de tijdbestedingsonderzoeken (van het SCP) niet mogelijk.

Tenslotte kan nog worden opgemerkt dat de initiatiefnemers bij aanvang van het tijdwijzer-project geen inhoudelijke verwachtingen ten aanzien van de uitkomsten hadden. De uitkomsten zouden hoe dan ook een verrassing zijn. Wel was een minimum aantal van 15.000 enquêtes als voorwaarde voor het welslagen van het project gesteld. Dat zijn er uiteindelijk bijna twee keer zo veel geworden.

Naast Stichting Loonwijzer en Regioplan hebben de volgende organisaties bijgedragen aan het Tijdwijzer-project: AIAS, WebWord, IfThen, Datamatch, Wyldebeast-Wunderliebe.

2. DE ONDERZOEKSVRAGEN

Diverse blokken tijdsvragen werden in de loonwijzer-enquête verwerkt. De eerste analyse waarvan hier verslag wordt gedaan, heeft zich beperkt tot de volgende 2 clusters.

Mate van tevredenheid met:

- de tijdstippen waarop je werkt
- de mogelijkheden om zelf je werktijden te bepalen
- de mogelijkheden om verlof op te nemen
- de werkdruk in je baan
- je reistijden voor woon/werk verkeer
- de tijd die je overhoudt voor jezelf en je gezin, familie of vrienden
- de mogelijkheden om vakantie te nemen wanneer dat je het beste uitkomt
- de mogelijkheden om vrijaf te krijgen om voor zieke gezinsleden of familie te zorgen
- je vrije tijd

Hoe vaak gebeurt het je dat je:

- te laat op je werk komt door zorgtaken
- te laat op je werk komt door vertraging in woon-werk verkeer
- laat thuis bent door overwerk
- laat thuis bent door vertraging in woon-werk verkeer
- onverwacht moet overwerken
- geen lunchpauze kunt nemen
- je werktijden veranderen
- er geen werk voor je is bij je bedrijf

Een derde cluster bestond uit tijdsknelpunten rond kinderen in combinatie met werk. Ook is gevraagd: hoe regel je de taken thuis? En men kon oplossingen kiezen: ik zou geen tijd tekort komen voor mijn taken thuis als ... etc. Bij de nu volgende presentatie op hoofdlijnen zijn deze gegevens buiten beschouwing gelaten.

Bij de uitwerking voor de cao supermarkten (zie paragraaf 4) zijn nieuwe variabelen toegevoegd, die niet direct met tijdsknelpunten te maken hebben. Deze verdiepingsslag, die voor de overige 5 cao's achterwege is gebleven, illustreert dat vervolganalyses op de tijdwijzer-dataset actuele en (nog) meer sector-specifieke inzichten kunnen opleveren.

3. PRESENTATIE VAN KNELPUNT-CAO'S

Stel dat de dag 2 uur langer zou duren. Dus 26 in plaats van 24 uur. Iedereen krijgt er 14 uur per week bij. Waaraan zou men die extra tijd besteden? Wil men langer werken? Of een studie volgen? Meer winkelen? Of juist meer zorgtaken of huishoudelijke taken op zich nemen? Of wil men langer open zijn, meer diensten aanbieden? Uit eerder onderzoek van de FNV blijkt dat mensen weinig tijd overhouden voor zichzelf. Het merendeel zou de extra tijd besteden aan hobby's, sport, ontspanning, lezen, tv, et cetera. Daarnaast geeft 1 op de 8 aan de extra tijd te willen uitrusten.

De centrale doelstelling van dit deel van het onderzoek luidt:

Het verschaffen van inzicht in tijdsbesteding, tijdsdruk en tijdoplossingen van Nederlandse werknemers binnen 'probleem' CAO's en regio's.

AANPAK

In de Tijdwijzer zijn vragen gesteld over *tijd*knelpunten en -wensen van werknemers. Voor de tijdsvragen zijn we nagegaan welke werknemers relatief veel knelpunten melden. Vervolgens is bekeken of de 'probleemgroepen' zijn te koppelen aan bepaalde CAO's. Hierbij is de voorwaarde gesteld dat minimaal 50 respondenten uit een bepaalde CAO de vragenlijst moeten hebben ingevuld. Op basis van deze analyse zijn zes CAO's of sectoren geselecteerd. Dit zijn: de supermarkten, horeca, beveiliging, installatie en afbouw, wegtransport en onderwijs. In voorliggend verslag bespreken we de belangrijkste knelpunten.

REPRESENTATIVITEIT

Een terugkerende vraag is of de gegevens uit de Loonwijzer representatief zijn. Gezien de wijze van dataverzameling (internet) en het vrijwillige karakter van de enquête (zelfselectie) kunnen bij de representativiteit kanttekeningen worden geplaatst. Hiermee moet men bij de interpretatie van de gegevens rekening houden. Als we kijken naar twee achtergrondkenmerken (leeftijd en geslacht) en deze vergelijken met de Nederlandse beroepsbevolking (volgens het CBS), dan zien we dat de Loonwijzer relatief vaker door jongeren wordt ingevuld en ook relatief vaker door vrouwen. We hebben overwogen hiervoor te corrigeren. Uiteindelijk bleek echter de weging/correctie de eindresultaten nauwelijks te beïnvloeden. Daarnaast moet per CAO of sector worden bekeken of de groep representatief is. Het lijkt dan ook niet zinnig om in z'n algemeenheid uitspraken over de representativiteit van de totale dataset te doen. We hebben aldus besloten de resultaten ongewogen te presenteren. Ondanks de bovenstaande kanttekening zijn we van mening dat de dataset door haar *omvang en inhoud* een schat aan informatie oplevert, die voor zover ons bekend, nergens elders beschikbaar is.

Tabel 1 **Respons per CAO**

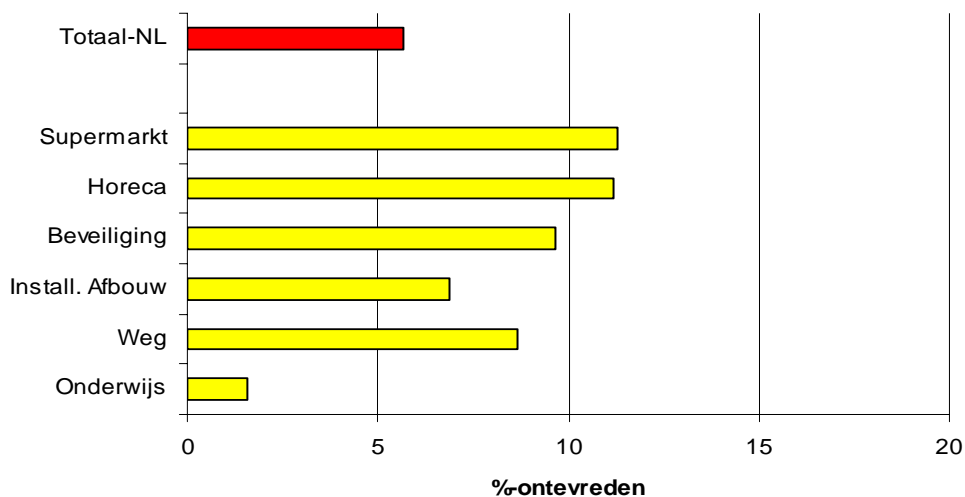
Naam van de CAO	Aantal per CAO
Supermarkten	426
Horeca	732
Beveiliging	64
Installatie en afbouw	137
Wegvervoer	248
Primair onderwijs	128

We hebben de resultaten geordend naar:

- Werktijden;
- Verloftijden;
- Privétijden;

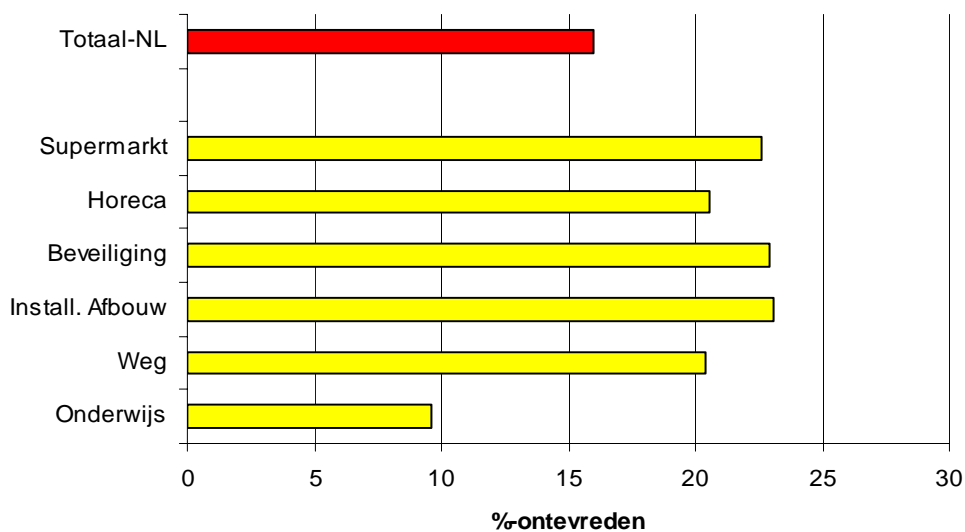
WERKTIJDEN

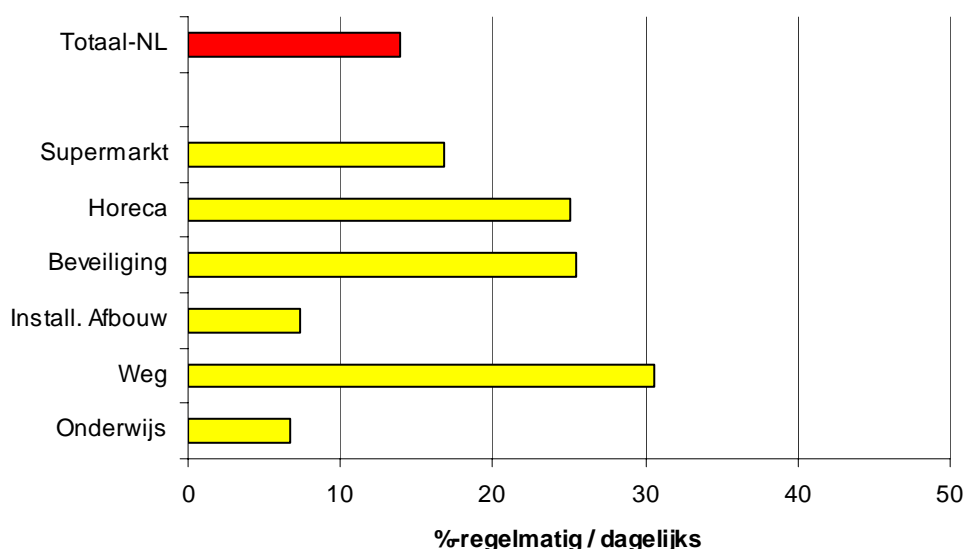
Figuur 1 Ontevreden met de tijdstippen waarop je werkt



Over het algemeen (5%) is men in Nederland tevreden met de tijdstippen waarop wordt gewerkt. Dit geldt echter in mindere mate voor de supermarkt, de horeca en de beveiliging, daar is 1 op de 10 ontevreden over de tijdstippen waarop wordt gewerkt (zie figuur 1).

Figuur 2 Ontevreden met mogelijkheden om zelf werktijden te bepalen

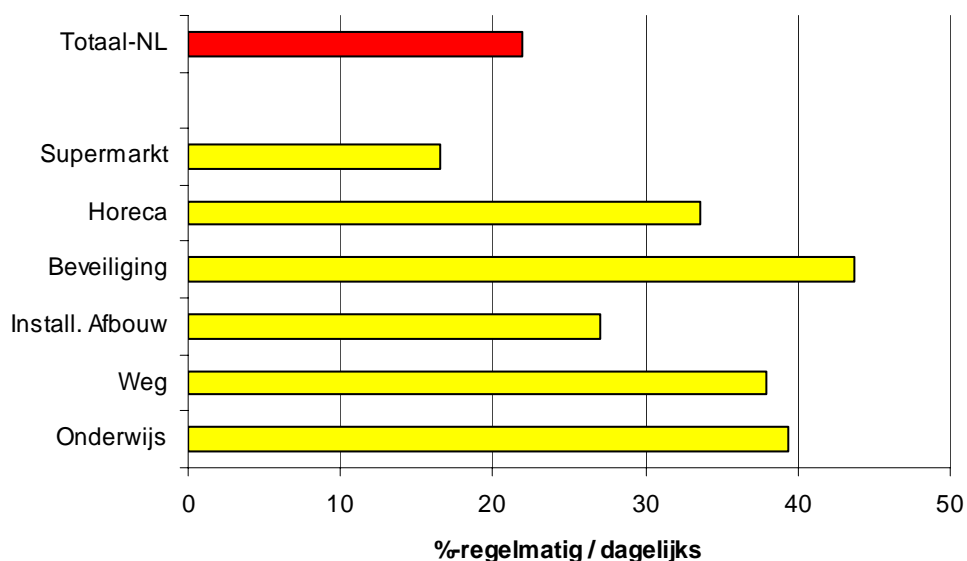


Figuur 3 Regelmatig werktijden veranderen

Ruim 15 procent van de Nederlandse beroepsbevolking (in de Tijdwijzer) is ontevreden over de mogelijkheden om zelf de werktijden te bepalen. Met uitzondering van het onderwijs geldt dit in sterke mate voor vijf van de zes geselecteerde CAO's. In deze vijf CAO's is meer dan 20 procent ontevreden (zie figuur 2).

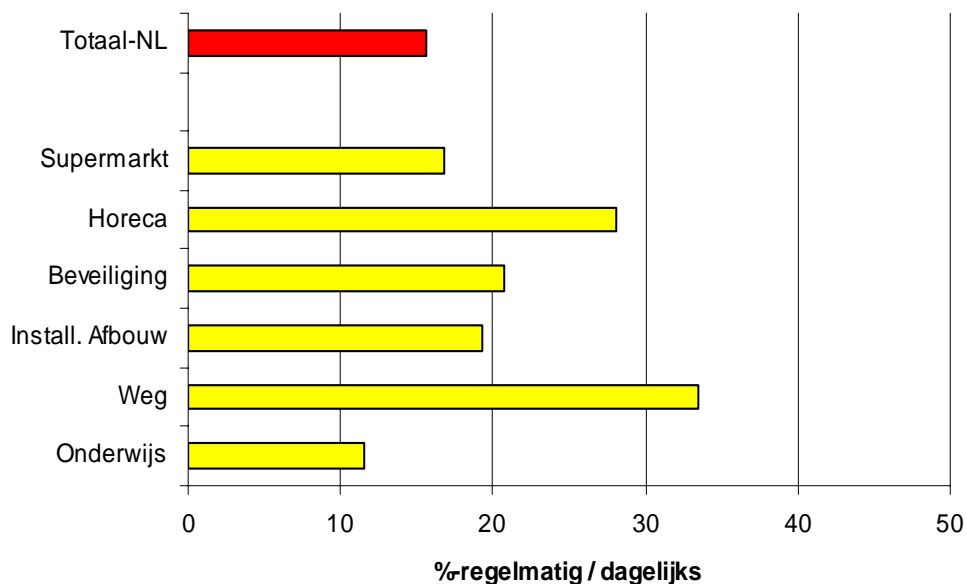
De schoen knelt niet alleen bij het kunnen bepalen van de werktijden maar ook bij het regelmatig (en voor sommige zelfs bijna dagelijks) veranderen van de werktijden. Hier zien we de grootste problemen in het wegtransport. Bij meer dan 30 procent van de werknemers in het wegtransport veranderen regelmatig de werktijden (zie figuur 3).

Het schuiven met werktijden leidt er onder andere toe dat men niet aan de lunch toekomt. Zelfs in de horeca geeft meer dan 30 procent aan (regelmatig) geen tijd voor de lunch te hebben (zie figuur 4).

Figuur 4 Regelmatig geen lunchpauze kunnen nemen

Een ander gevolg van het schuiven van werktijden is dat werknemers moeten overwerken. Dit zien we vooral in de transportsector en in de horeca. Ruim eenderde van de werknemers op de weg werkt regelmatig onverwacht over (zie figuur 5).

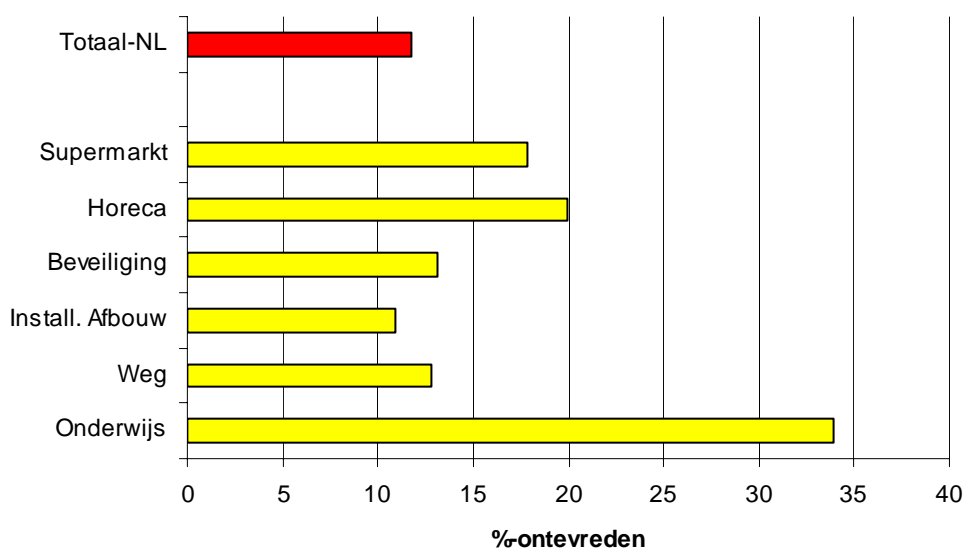
Figuur 5 *Regelmatig onverwacht moet overwerken*



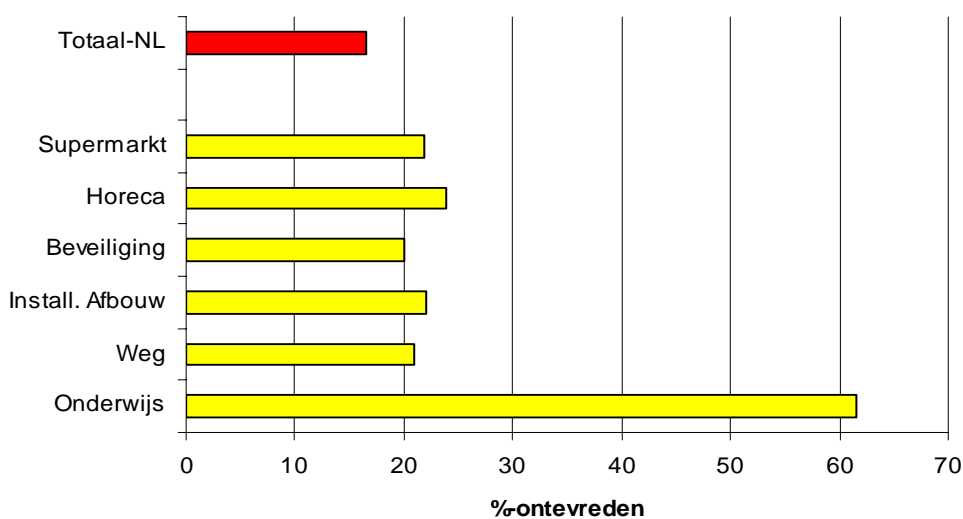
VERLOFTIJDEN

Bij het onderwijs is natuurlijk bekend dat de mogelijkheden om verlof (vrij) op te nemen beperkt zijn. Daar is men –ondanks de hoeveelheid dagen- ontevreden over. In de horeca en de supermarkten scoort men ook boven het (Nederlandse) gemiddelde (met 18-20%) (zie figuur 6 en 7).

Figuur 6 *Ontevreden met mogelijkheden verlofdagen opnemen*



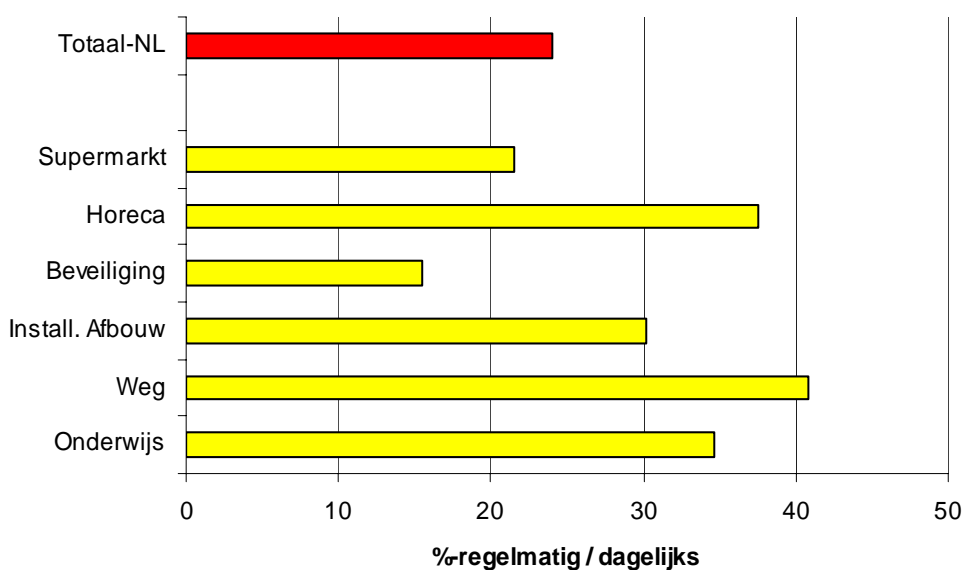
Figuur 7 Ontevreden met mogelijkheden vakantie opnemen wanneer beste uitkomt



PRIVÉTIJDEN

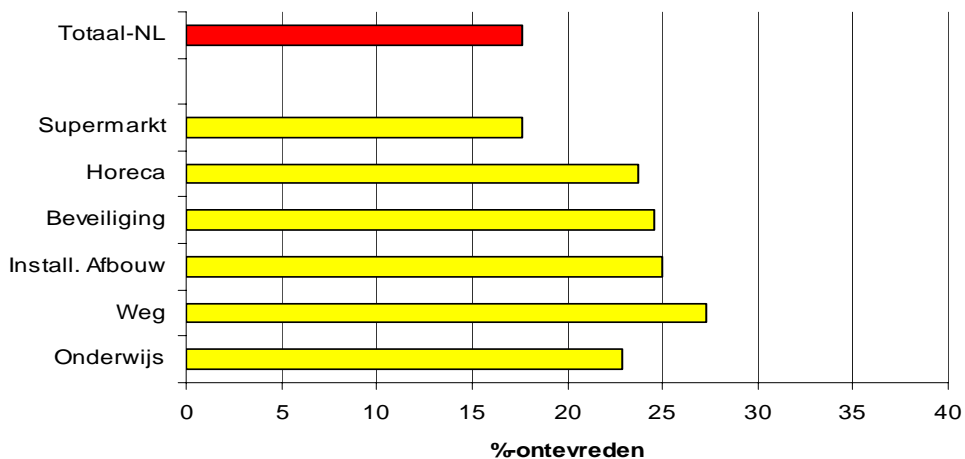
We hebben gezien dat werktijden (soms) veranderen en dat hierdoor werknemers in met name de geselecteerde CAO's moeten overwerken. Dit heeft natuurlijk gevolgen voor de beschikbare 'privétijd'. In het wegtransport komt meer dan 40 procent van de werknemers regelmatig te laat thuis door overwerk. De resultaten laten zien dat dit probleem ook landelijk speelt. Bijna 1 op de 4 werknemers komt regelmatig te laat thuis door overwerk (zie figuur 8).

Figuur 8 Regelmatig te laat thuis door overwerk

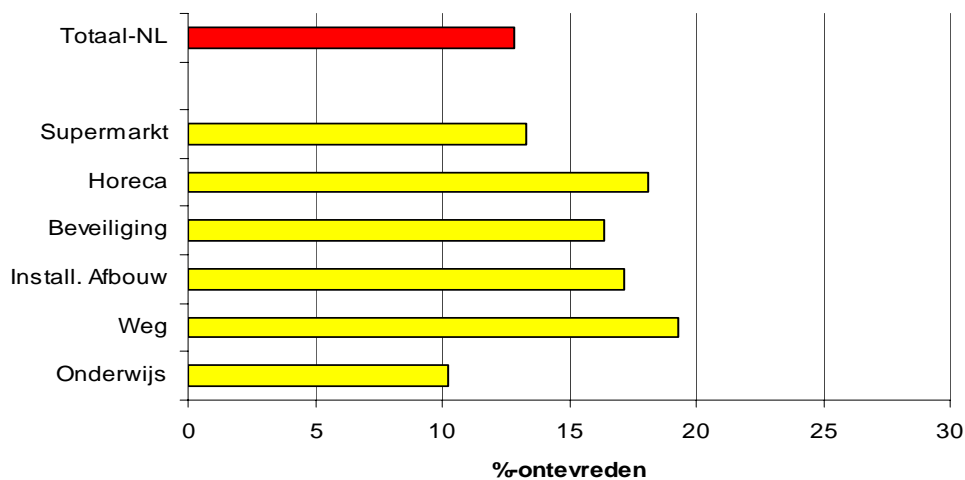


Het gevolg is duidelijk. Overwerktijd gaat ten koste van de tijd die beschikbaar is voor andere zaken (zorg, hobby's, lezen, tv kijken, rusten et cetera). Meer dan 25 procent van de werknemers in het wegtransport is ontevreden over de tijd die overblijft voor het gezin.

Figuur 9 *Ontevreden met tijd voor het gezin*

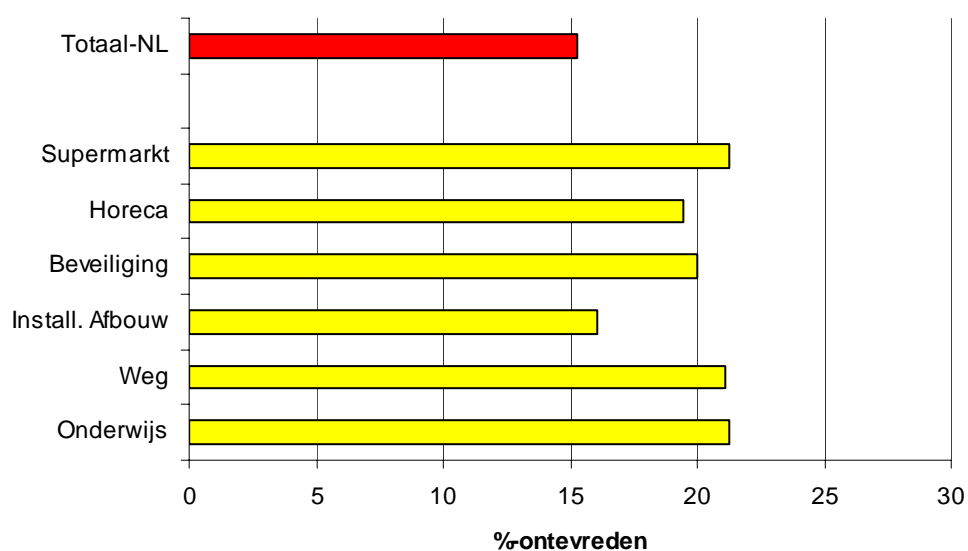


Figuur 10 *Ontevreden met je vrije tijd*



Lange en onverwachte werktijden hebben ook gevolgen voor de mogelijkheden om voor zieke familie te zorgen. Van alle werknemers is hier ongeveer 15 procent ontevreden over. In de geselecteerde CAO's scoort dit cijfer ongeveer 5 procentpunten hoger. Gemiddeld geeft hier 20 procent aan ontevreden te zijn over deze mogelijkheden (zie figuur 11).

Figuur 11 *Ontevreden met mogelijkheden vrij voor zorg voor zieke familie*



4. SUPERMARKTEN: GROTE WERKONZEKERHEID

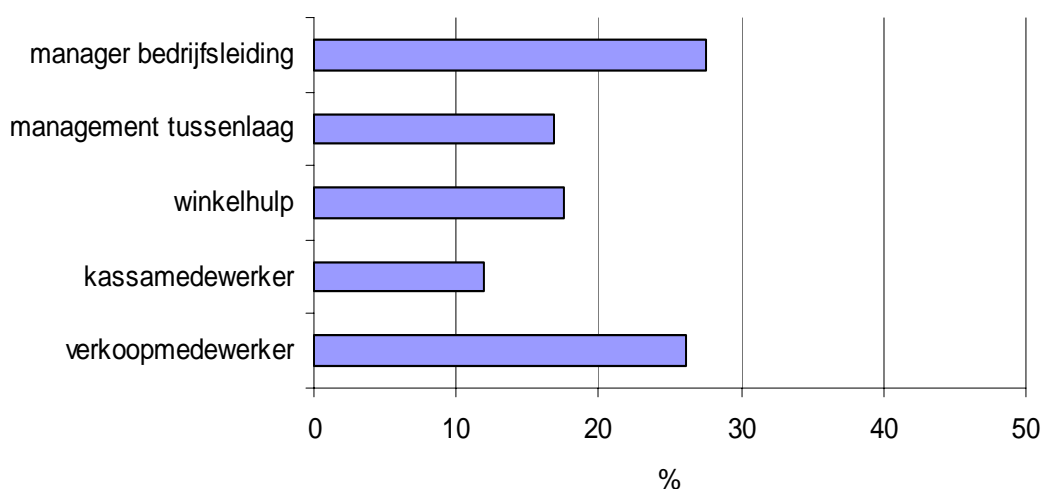
WERKONZEKERHEID BIJ SUPERMARKTEN

In de levensmiddelenbranche springt het cluster: werktijden veranderen, onverwacht overwerken en laat thuis door overwerken er uit. Ook gebrek aan zeggenschap over werktijden en verlof of vakantieperiodes is opvallend. De prijzenslag tussen supermarkten uit zich in bovengemiddeld hoge scores op het vlak van werkonzekerheid. Veel personeel, van vakkenvuller tot filiaalhouder, verwacht binnenkort reorganisaties die met ontslagen gepaard gaan. Dat brengt conflicten met zich mee, die vooral op het bord van de assistent bedrijfsleiders terecht komen. Geen enkele andere onderzochte beroepsgroep geeft zo vaak aan conflicten op de werkvloer tegen te komen.

De loonwijzer is door 426 werknemers uit de CAO Supermarkten ingevuld. 61 % van de invullers is vrouw en 39% is man. Gemiddeld is men 30 jaar.

26% noemt zichzelf kassamedewerker (n=111), 12% is winkelhulp (n=51), 28% is verkoopmedewerker (n=117), 18% is leidinggevend (tussenlaag) (n=75) en 17% is manager-bedrijfsleider (n=72).

Figuur 1 Relevante Beroepen in de CAO Supermarkten

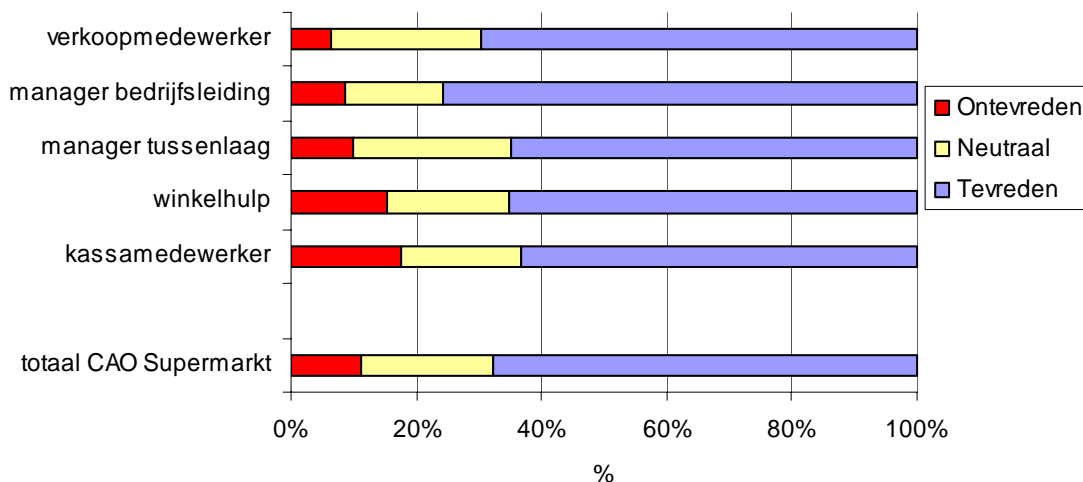


We gaan voor deze beroepen na hoe zij aankijken tegen:

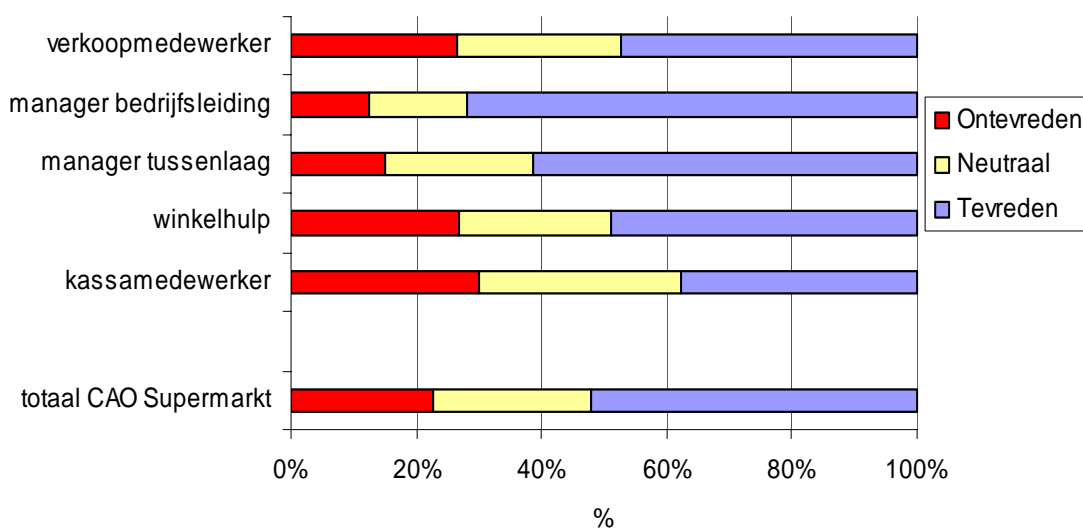
- zeggenschap over werktijden;
- werkzekerheid en carrièremogelijkheden.

ZEGGENSCHAP WERKTIJDEN

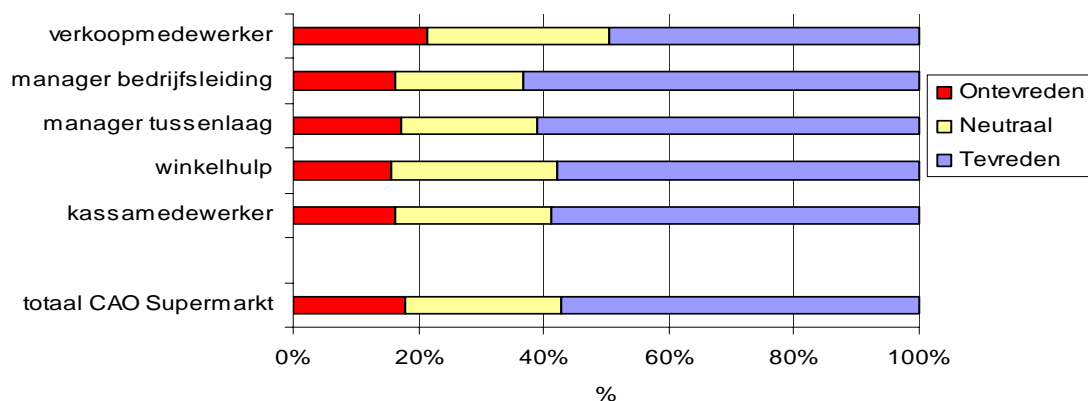
In de loonwijzer zijn verschillende vragen opgenomen over werktijden en de combinatie van werk en privé. Hieruit blijkt dat 1 op de 10 werknemers in de supermarkten ontevreden is over de tijdstippen waarop men werkt. Dit geldt met name voor kassamedewerkers en winkelhulp.

Figuur 2 Hoe tevreden met de tijdstippen waarop je werkt?

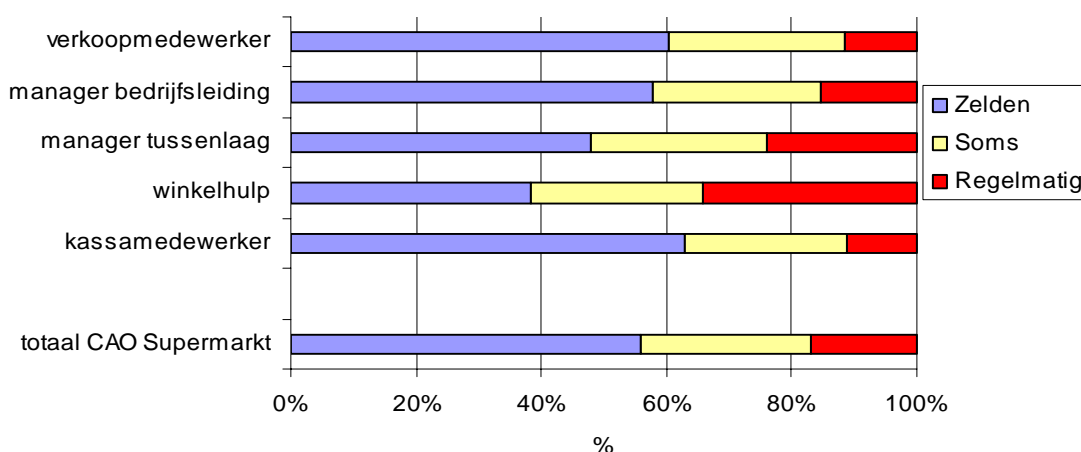
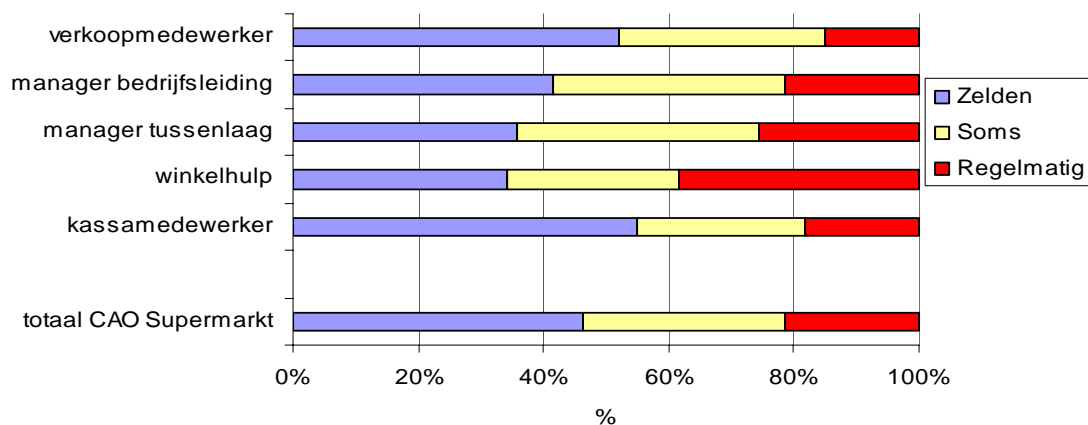
Over de mogelijkheden om zelf de werktijden te bepalen is men in de supermarkt duidelijk ontevreden. Bijna 1 op de 4 werknemers geeft dit aan. Ook nu zijn de lagere functies ontevredener dan het management. Het is evident dat dit tot knelpunten leidt bij het verdelen van de beschikbare tijd over werk- en privé.

Figuur 3 Hoe tevreden met de mogelijkheden om zelf werktijden te bepalen?

Over de mogelijkheden om verlofdagen op te nemen blijkt dat er nauwelijks verschillen zijn tussen beroepsgroepen. Bijna 20% is ontevreden over deze mogelijkheden, de rest is neutraal of ontevreden.

Figuur 4 Hoe tevreden met mogelijkheden verlofdagen op te nemen?

Overwerk komt in alle functies voor. Opmerkelijk is dat met name voor de 'vakkenvuller' (winkelhulp) regelmatig onverwacht doorwerkt. Het gevolg is duidelijk: 20% van de werknemers in de supermarkten komt hierdoor regelmatig (en sommigen bijna dagelijks) later thuis.

Figuur 5 Hoe vaak moet je onverwacht overwerken?**Figuur 6 Hoe vaak kom je te laat thuis door overwerk?**

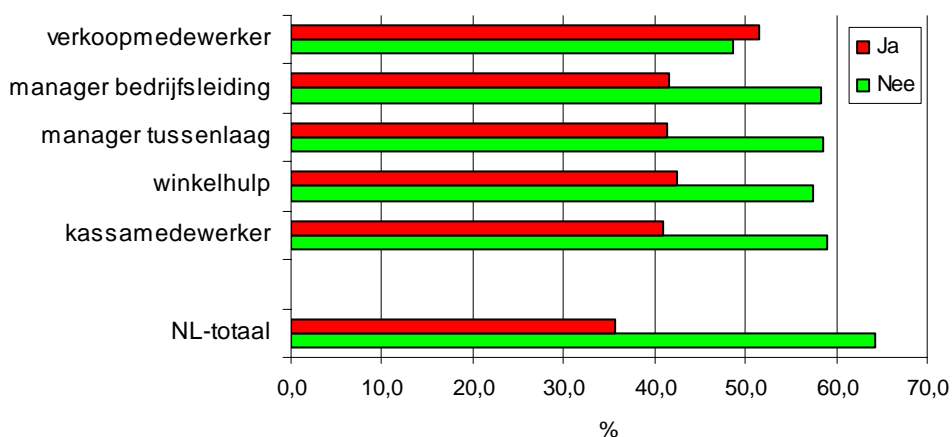
WERKZEKERHEID EN CARRIÈREMOGELIJKHEDEN

Werkzekerheid en carrièremogelijkheden.

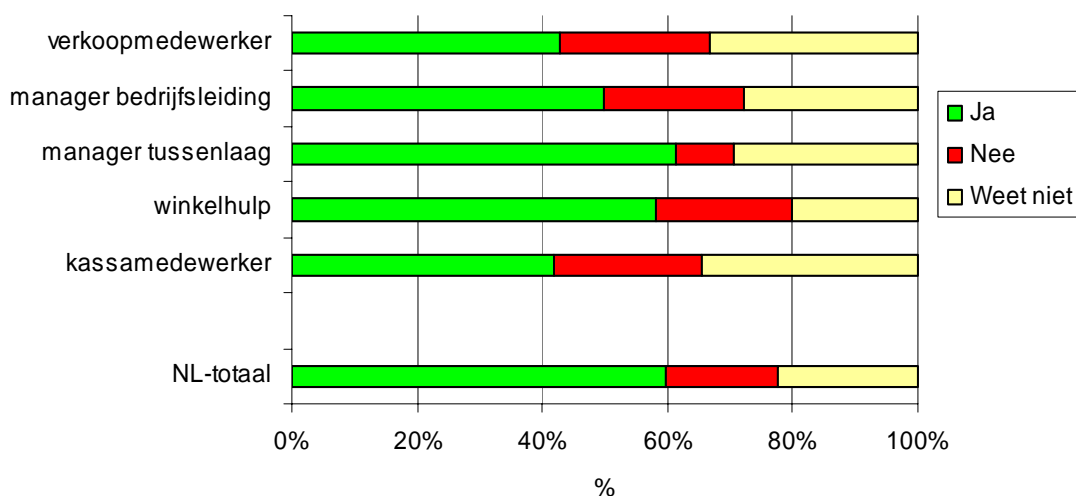
In de loonwijzer zijn verschillende vragen opgenomen over werkzekerheid en carrièremogelijkheden van de werknemers. Centraal staat de vraag of werknemers verwachten volgend jaar nog bij dezelfde werkgever te werken? Vreest men ontslagen te worden? De cijfers hebben we afgezet tegen de totale Nederlandse beroepsbevolking (n=29.000).

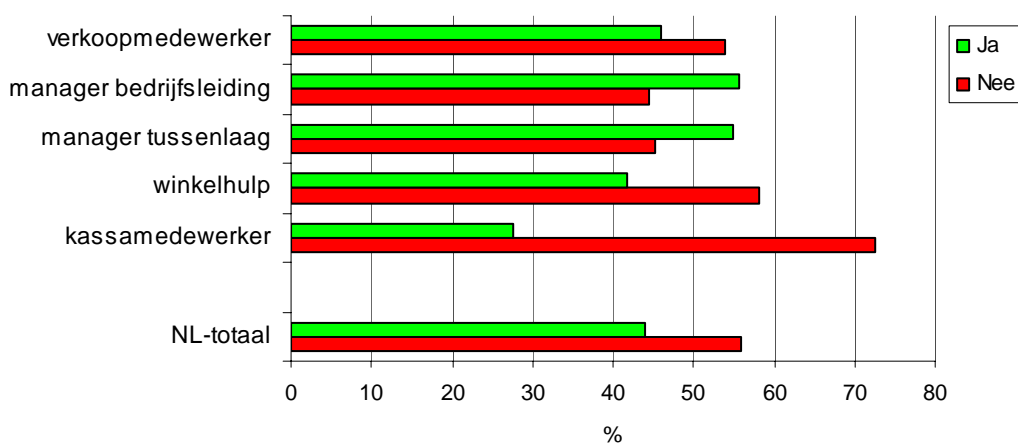
Veel werknemers gaan met plezier naar het werk. Dit betekent echter niet dat zij zeker zijn van hun werk. Meer dan de helft van de werknemers in de supermarkt vreest dat er in de nabije toekomst ontslagen vallen. In de supermarkt is de angst ontslagen te worden aanmerkelijk groter dan in de rest van Nederland.

Figuur 7 *Ik vrees dat er in de nabije toekomst ontslagen vallen in mijn organisatie*



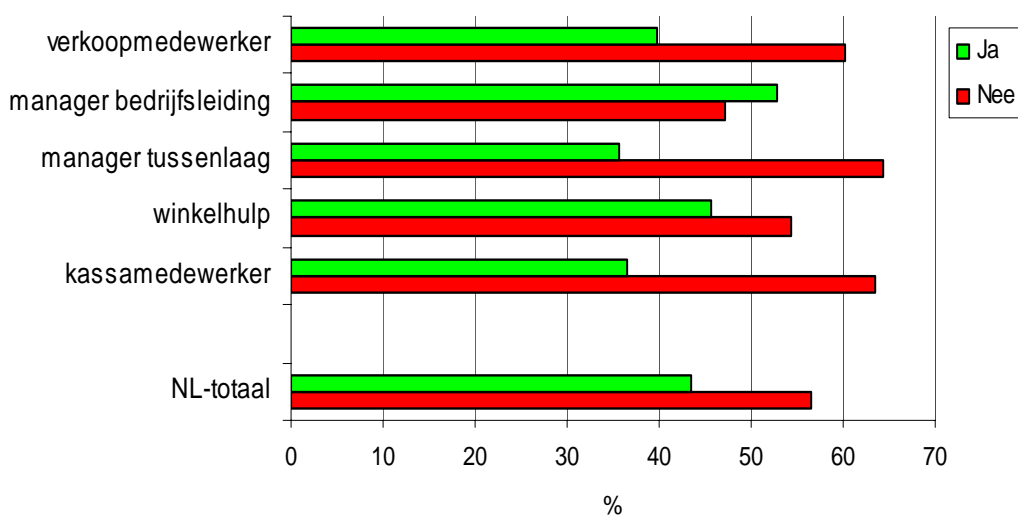
Figuur 8 *Werk je over een jaar nog bij je werkgever?*



Figuur 9 Heb je bij je organisatie goede loopbaanmogelijkheden?

Meer dan 50% meldt geen goede loopbaanmogelijkheden te hebben. Bij de kassamedewerkers is het bijna $\frac{3}{4}$ van de respondenten die zegt geen goede loopbaanmogelijkheden te hebben. Dit is hoog in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking (53% zegt geen goede loopbaanmogelijkheden te hebben).

Verder blijkt dat een deel van de werknemers in de supermarkt ontevreden is over het salaris. Drie groepen (verkoopmedewerker, de kassamedewerker en de management tussenlaag) scoren boven de 60%.

Figuur 10 Ik ben tevreden met mijn salaris

FNV BONDGENOTEN-ONDERZOEK

De uitkomsten van het tijdwijzeronderzoek komen op hoofdlijnen overeen met het onderzoek dat FNV Bondgenoten begin 2004 onder werknemers van supermarkten hield. Ook daaruit kwam naar voren dat een hoge mate van flexibiliteit van het personeel wordt geëist, maar dat de inspraak in arbeidstijden en roosters te wensen overlaat. Ook maakten veel werknemers melding van onderbezetting op de werkvloer en van het wegpesten van met name oudere medewerkers onder het motto dat ze te duur zouden zijn. Werknemers van supermarkten met vanouds een behoorlijke reputatie, zoals bijvoorbeeld Albert Heijn, gaven aan zich aanmerkelijk slechter door hun werkgever behandeld te voelen dan ooit tevoren.

OUDEREN IN DE VERDRUKKING

Volgens bestuurder Jos Brocken van FNV Bondgenoten is deze verslechtering de weerslag van de prijzenoorlog in de supermarkten op het personeel. 'Het werk bepaalt de inzet van mensen. Het is totaal kosten geïënteerd. De computer analyseert op welke plek, op welk tijdstip van de dag een bepaalde omzet wordt gegenereerd. Daar rekent hij een uurloon bij uit waar nog winst bij kan worden gemaakt. Werknemers met een te hoog uurloon worden daar dus niet op gezet. Dit zijn vaak oudere werknemers, die dan te horen krijgen dat er op deze vestiging geen plaats meer voor ze is. Dus worden ze gedwongen overgeplaatst, naar een filiaal waar nog wel plek voor ze is. Met vaak ook nog langere reistijden als gevolg. En als ze elders niet terecht kunnen wordt er aan een dossier gewerkt waaruit moet blijken dat ze hun werk niet naar behoren verrichten. Dat kan uiteindelijk een reden voor ontslag zijn. Het is vooral deze middenlaag, vaak met een fulltime dienstverband of een grote deeltijd baan die in de verdrukking komt.'

TELOORGANG WERKGELEGENHEID

De toekomst van de werkgelegenheid in de supermarkten – nu nog een grote werkverschaffer voor laaggeschoolden – ziet de onderhandelaar van FNV Bondgenoten somber in: 'Nieuwkomers krijgen op zijn best een tijdelijk contract voor een jaar, met een optie op verlenging met nog eens 12 maanden. En daarna vliegen ze er onherroepelijk uit. Te duur. De instroom van laaggeschoolden houdt op. Ze worden vervangen door scholieren en 16- tot 18-jarige schoolverlaters op een tijdelijk contract. Bij een verloop van 30 procent is in 3 jaar tijds het hele personeelsbestand van de supermarkten vervangen. Er is dus ook geen reden meer om in mensen te investeren.'

De cao-onderhandelingen supermarkten zijn op 14 maart van start gegaan. Voor meer informatie josbroc@bg.fnv.nl

5. HORECA: THUISFRONT ONDER DRUK

De spreiding van postcodes laat een duidelijke clustering zien in grote steden, Amsterdam op kop, gevolgd door Rotterdam, Den Haag, Tilburg, Eindhoven, Nijmegen, Maastricht en Groningen. Het beeld voor de sector als geheel: horecapersoneel ervaart weinig invloed op werktijden, verlof en vakantie en zit krap in de vrije tijd en/of tijd voor sociaal verkeer. Daarnaast springt het cluster: werktijden veranderen, onverwacht overwerk en laat thuis door overwerk er uit. Geen tijd voor de lunch is pikant. Dit algemene beeld strookt met de beelden die de afzonderlijke beroepen te zien geven. Het voert te ver om hier de beroepsprofielen van koks, obers, serveersters en pizzabakkers weer te geven. Deze staan op www.jeugdloonwijzer.nl

TIJDELIJKE KRACHTEN DRUKKEN LOON

Voorzitter Ben Francooy van de horecabond FNV herkent de knelpunten uit het tijdwijzer-onderzoek. In zijn ervaring is het nog wel een tikkeltje erger. De relatie met thuisfront staat voor menige werknemer in de horeca voortdurend onder druk. Want op bijna alle hoogtijdagen, die ook privé worden beleefd, moet de horeca juist top leveren. Het verloop in de sector is groot, door het grote aanbod van tijdelijke, goedkope krachten, staan het loon en de secundaire arbeidsvoorwaarden structureel onder druk. Van het ziekteverzuim in de sector bestaat geen goed beeld. Veel wordt niet gemeld, dat staat wel vast.

ZELFSTURENDE TEAMS ALS OPLOSSING

De pijn zit vooral bij de restaurants en eetcafés. Daarom denkt de horecabond FNV aan sociale innovatie, door de introductie van zelfsturende teams, die hun flexibele inzet in goed onderling overleg regelen, met het oog op het thuisfront. Waar een onderneming te klein is, kan in deze sterk seizoensgebonden en weersgevoelige bedrijfstak ook worden gedacht aan pools van horeca-personeel uit diverse aanpalende horeca-gelegenheden, die immers vaak in uitgaanscentra vlak bij elkaar liggen. Ook moeten combinaties van taken in één persoon door systematische scholing binnen bereik worden gebracht. Op die manier bouwt de bedrijfstak aan bredere inzetbaarheid van het personeel. Dan zullen mensen met kleine baantjes minder gauw geneigd zijn om er uit pure noodzaak een tweede baan bij te zoeken, wat tot conflicten met de eerste werkgever kan leiden.

Dat hoeft niet, meent voorzitter Francooy van de horecabond FNV. Een programma sociale innovatie heeft de bond in de maak. Dit moet leiden tot een structurele dialoog met de werkgevers, buiten de cao-onderhandelingen om. De resultaten van het tijdwijzer-onderzoek zullen aan dat programma bijdragen en worden gebruikt in de cao-onderhandelingen, die woensdag 16 maart beginnen.

Voor meer informatie b.francooy@horecabond.fnv.nl

6. BEVEILIGING: ZWAKKE PLANNING

Veranderende werktijden, onverwacht overwerken, laat thuis door overwerk aan de ene kant en weinig flexibiliteit van de werkgevers in zaken als werktijden en vakantieperiodes aan de andere kant lijken aan aanslag te doen op tijd voor sociaal verkeer.

INZET PAS OP LAATSTE MOMENT BEKEND

Yolanda Reus, cao-onderhandelaar beveiliging namens Bondgenoten schrijft in reactie op het uitkomsten van het onderzoek in de beveiliging:

'In de beveiliging is het niet ongebruikelijk dat je pas kort van te voren hoort wanneer je moet werken. Terwijl de sector 7 dagen per week, 24 uur per dag in bedrijf is, worden roosters vaak een week van te voren bekend gemaakt en zelfs dan kan het zo zijn dat je alleen te horen krijgt in welk deel van de dag je opgeroepen kan worden, de zogenaamde bloktijden. Je feitelijke werkplek en werktijd hoor je soms pas een dag van te voren. Dat je sociale leven daardoor onder druk komt te staan zal niemand verbazen, dat je er soms onzeker van wordt is ook niet gek. Onderzoek wijst uit dat dit soort onzekerheden kunnen leiden tot de beleving van werkdruk en werkstress.

LEEGLOOP IS DUUR

Ook in de beveiliging lijkt hier sprake van te zijn. Dat is opmerkelijk, zeker nu werkgevers tijdens de CAO onderhandelingen een voorstel hebben ingediend om leegloop in te vullen met ADV en verlofuren, onder de noemer "flexibilisering van de arbeid". Dit voorstel heeft het in zich om de werkstress zoals die nu kennelijk al ervaren wordt te vergroten in plaats van het een halt toe te roepen. FNV Bondgenoten ziet vooralsnog niets in deze plannen van werkgevers.

De gegevens uit de tijdwijzer geven een goed beeld van de tijdsbeleving in de sector. Het lijkt erop dat met name een betere planning zou kunnen leiden tot meer rust voor beveiligers en efficiencywinst voor beveiligingsbedrijven.' De bestuurder roept medewerkers in de beveiliging op om de enquête in te vullen. Zie ook:

www.bondgenoten.fnv.nl/beveiliging

Voor meer informatie yolareus@bg.fnv.nl

SECURICOR WIL BETER PLANNEN

Securicor, de grootste in de beveiligingsbranche, deelt deze analyse van de zwaktes in de branche. HRM-directeur Arno Spitters herkent zich in de uitkomsten van het tijdwijzer-onderzoek. 'Ik viel er niet door van mijn stoel'. Securicor wil het bedrijf sturen op onderzoek en deed onlangs een intern tevredenheidsonderzoek waarmee de uitkomsten van het tijdwijzer-onderzoek overeenstemmen. Om het personeel beter te kunnen inzetten zal Securicor in de loop van 2005 een nieuw planningsysteem introduceren, het zgn. Solarsysteem. Hierover is het bedrijf in gesprek met de vakbonden. Planning is een van de dossiers die ter tafel komen tijdens de lopende cao-onderhandelingen. Zwakke planning kost het bedrijf gewoon te veel en leidt tot roofofbouw op het personeel, aldus de HRM-directeur.

Voor meer informatie arno.spitters@securicor.nl

7. INSTALLATIE- EN AFBOUW: LANGE REISTIJDEN

In de installatie en afbouwsector springt vooral het tijdsknelpunt lange reistijden in het woon-werkverkeer er uit. De Stichting Loonwijzer op basis van deze uitkomst de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven benaderd. Deze brancheorganisatie deelt de analyse dat deze reistijden voortvloeien uit het gegeven dat veel afbouwbedrijven kris kras door het land klussen aannemen en eventuele grote afstanden tot de vestigingsplaats op de koop toe nemen. De suggestie om op de verenigingswebsite www.noa.nl een virtuele ruilbeurs in te richten, om klussen dichterbij elkaars 'huis' aan elkaar kenbaar te maken met ruilen las optie vergelijkbare omvang van de werken, is binnen het bestuur in discussie gebracht. Zo kunnen de reistijden van werknemers worden bekort en kosten worden verminderd.

8. WEGTRANSPORT HEEFT LAK AAN CAO

De spreiding van postcodes is gelijkmatig over het land. Dat geldt ook voor de 4 hoogste scores, die een zekere samenhang lijken te vertonen: laat thuis door overwerk, onverwacht moeten overwerken, geen lunchpauze kunnen nemen en veranderende werktijden. Logisch dat de tijd die je voor privé overhoudt er dan ook bij inschiet. Opvallend zijn toch ook de deelname aan zorgtaken (en daardoor te laat komen) in deze mannensector en de leegloop.

Hieronder de uitkomst van de tijd check, gebaseerd op de dagboeken van 134 vrachtwagenchauffeurs, zie ook www.tijdwijzer.nl en ga naar de tijd check.

Tijdsindeling over 24 uur, op een doordeweekse werkdag:	uren en minuten
gewerkt	11:17
geslapen	06:41
woon-werkverkeer	00:37
(tele)werk thuis	00:10
reizen (geen woon/werkverkeer)	00:10
eten, drinken	00:38
koken, eten klaarmaken	00:12
persoonlijke verzorging, arts, kapper, sauna	00:41
zorg voor kinderen, iets met kinderen	00:15
huishouding, boodschappen, bank, post	00:13
tv, internet, lezen, muziek, film	00:52
uitgaan	00:10
hobby, klusjes, recreatie, sport	00:28
studie	00:05
maatschappelijk of religieus	00:05
toptijd met je partner	00:32
toptijd met anderen	00:08
overig	00:44
Totaal	24:00:00

Deze uitkomsten zijn voor cao-onderhandelaar Jan Heilig van FNV Bondgenoten zeer herkenbaar. Het komt er nu vooral op aan de toestand te verbeteren. Meer onderzoek is voor hem niet nodig.

Voor meer informatie janheil@bg.fnv.nl

9. PRIMAIR ONDERWIJS: TUSSENSCHOOLSE OPVANG

KAN PROFESSIONELER EN GOEDKOPER

Op veel basisscholen hebben leerkrachten geen tijd voor de lunch. Dit hangt samen met het gebrek aan tussenschoolse kinderopvang, de vorm van kinderopvang waaraan in Nederland de meeste behoefte bestaat, maar waarvoor geen goede regeling is. De opvang die wél wordt geboden is nog te weinig professioneel, waardoor leerkrachten zich verantwoordelijk blijven voelen en inspringen.

ZAAK VAN SCHOLEN EN OUDERS

Behalve dat hun lunch er te vaak bij inschiet, voelen onderwijzers de druk van overwerk. Het ministerie van onderwijs stelt dat kinderopvang tussen de middag een zaak van schoolbesturen en ouders is. Vanaf 2006 hebben die formeel ook de verantwoordelijkheid om onderling iets te regelen, als ze dat willen. Maar wil die opvang verantwoord gebeuren, dan moeten er voor tussen de middag geschoolde leidsters worden ingehuurd. Daaraan hangt een prijskaartje: per kind per dag tussen de 2 en 3 euro. Dat is voor veel ouders te duur. Het Instituut voor de Ontwikkeling van Schoolkinderopvang (IOS) zocht daarom samen met de Stichting Loonwijzer die het onderzoek hield, naar andere, meer betaalbare oplossingen

SLIMME OPVANG HOEFT NIET DUUR TE ZIJN

Een werkbare, goedkope oplossing wordt geboden op basisschool Reflector in Heerhugowaard. De school biedt tussenschoolse opvang aan voor 62,5 eurocent per kind per dag, dus voor een kwart van de gangbare prijs. Dit lukt onder de voorwaarde dat de school continu roostert, dus maar een half uur middagpauze heeft. Ook is deelname aan de opvang verplicht. De kinderen lunchen in twee parallelle groepen van drie keer een half uur tussen half twaalf en een uur achter elkaar. Door deze stapeling van lunchtijden zijn er dus twee professionele leidsters nodig voor begeleiding van de lunchende leerlingen gedurende twee uur per dag, vier keer in de week. De school heeft hiervoor een contract gesloten met de kinderopvangcentrale in de buurt. Lunchbegeleiding voor zes groepen kost Reflector op jaarbasis € 12.800, omgerekend €13,33 per groep per dag.

KANS VOOR HERINTREEDSTERS

Om tot een aanvaardbare ratio leidster-kinderen te komen (1 op 15 in het voorstel van een interdepartementale commissie, in de cao-kinderopvang is dat 1 op 10), zet de school SPW-stagiaires en opgeleide ouders in. Het IOS heeft speciaal voor deze groep vrijwilligers een instapcursus ontwikkeld. De IOS-cursus geeft aansluiting op de SPW3-opleiding, waardoor deze groep – vaak herintredende moeders – zijn beroep kan maken van professionele kinderopvang of op school een betaalde combifunctie kan gaan uitoefenen. De instroom van leidsters in de kinderopvang – waarvan er te weinig zijn – kan op deze manier worden bevorderd. De vakcentrale FNV onderschrijft deze aanpak. De Abvakabo, die de cao-kinderopvang afsluit, tekent hierbij nog aan dat de opleiding van herintredende vrijwilligers tot professionele kracht op SPW3-niveau serieus ter hand moet worden genomen en stelt daaraan een termijn van 3 jaar. Het IOS ziet in adoptie van dit succesvolle model daarnaast ook een kans om leidsters in de kinderopvang een fulltime baan te bieden. In de naschoolse opvang is

hun baan maximaal 28 uur. Door combinatie met de tussenschoolse opvang, 8 uur per week erbij, komt een voltijdsbaan binnen bereik.

MINDER OVERWERK

Toepassing van het Reflectormodel dringt ook het overwerk terug, waarvan leerkrachten last hebben. Bij een continu rooster gaat de school vroeger uit en blijft er meer werktijd op school over. Dus is er minder reden om thuis overuren te maken met nakijkwerk of overige activiteiten.

Het IOS en de Stichting Loonwijzer hebben de koepelorganisaties van schoolbesturen, ouders, de betrokken vakbonden en ministeries, als ook de organisaties van kinderdagverblijven van het Reflectormodel op de hoogte gebracht.

De eenjarige IOS-opleiding 'Leid(st)er TussenSchoolseOpvang' is ontwikkeld met ESF3 subsidie, verstrekt door de Commissie Dagindeling.

Stichting Loonwijzer, dirk@wageindicator.org
Instituut voor de Ontwikkeling van Schoolkinderopvang (IOS) fangmann@ios-ensac.nl
Basisschool Reflector ngem.devries@quciknet.nl
