

Beleving arbeidsvoorwaarden van boven CAO-ers

Rapport

6 juni 2024

Inhoudsopgave

Achtergrond	3
Samenvatting	5
Deelnemers onderzoek	8
Resultaten	11
• Primaire arbeidsvoorwaarden	11
• Secundaire arbeidsvoorwaarden	18
• Voorkeur Houthandel cao	25
Bijlage - Contact	29

Achtergrond & leeswijzer

Achtergrond onderzoek

Als branchevereniging zet de KVVNH zich onder andere in voor een competitieve CAO en pensioenregeling voor werkgevers en werknemers in de houthandel. In de maanden april, mei en juni 2024 vinden er nieuwe CAO onderhandelingen plaats. Er is onderzoek gedaan om inzicht te krijgen in de beleving van de arbeidsvoorwaarden door boven CAO-ers.

Doelgroep

De doelgroep bestaat uit leden van KVVNH die als boven CAO-er gekwalificeerd zijn en daardoor v.w.b. hun arbeidsvoorwaarden niet binnen de werking van de huidige CAO vallen. Een profielschets van de deelnemers aan dit onderzoek staat op slide 9 en 10.

Om de doelgroep te bereiken, is er gebruik gemaakt van een medewerkersbestanden van TABS Holland en Gooskens Hout. Deze medewerkers zijn door DirectResearch via een persoonlijke mail uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek. Daarnaast is er een open link verspreid door FNV, CNV en KVVH onder leden.

Leeswijzer

Aan dit onderzoek hebben werknemers deelgenomen die niet altijd de hele vragenlijst hebben ingevuld. Vragenlijsten die deels zijn ingevuld zijn wel meegenomen in de verwerking van de resultaten (zie voor de aantallen de toelichting bij doelgroep op de volgende slide). Op elke slide staat in de voetnoot aangegeven wat de vraagtekst is geweest en hoeveel deelnemers de vraag beantwoord hebben.

Bij een aantal grafieken worden antwoordopties bij elkaar genomen, zoals heel tevreden + tevreden + neutraal. Er is voor gekozen om het antwoord 'neutraal' mee te tellen bij de positieve antwoorden. In de koptekst van de slide kiezen we ervoor om de optie neutraal apart te benoemen indien van toepassing.

Een aantal achtergrondvariabelen is getoetst op significantie: jaar in dienst gekomen, jaar start boven cao, aantal medewerkers in het bedrijf waar men werkt en bruto maandsalaris. Indien er een significant verschil is van een deelsegment binnen deze doelgroepen, wordt dit bij het resultaat op de slide getoond.

Onderzoeksverantwoording

Let op!
Door afronding
kan het
voorkomen dat
percentages
optellen tot 99%
of 101%.



Onderzoeksvraag

Hoofdvraag: Wat vinden boven cao-ers van hun arbeidsvoorwaarden?

Subvragen:

- Hoe beoordelen boven cao-ers hun primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Wat vinden boven cao-ers van de ontwikkeling van hun primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden?
- Wat vinden zij van de ontwikkeling van hun salaris?
- Zijn er thema's waar men (betere) afspraken over wil?



Doelgroep

n=460

Leden van KVVNH die als boven CAO-er gekwalificeerd zijn en daardoor v.w.b. hun arbeidsvoorwaarden niet binnen de werking van de huidige CAO vallen.

Toelichting:

- Compleet ingevulde vragenlijsten n=383
- Gedeeltelijk ingevulde vragenlijsten (minimaal 1 inhoudelijke vraag) n=77
- Er is één reminder voor het onderzoek gestuurd aan medewerkers van TABS Holland en Gooskens Hout die de vragenlijst niet of gedeeltelijk hadden ingevuld.



Methode

Kwantitatief online onderzoek

Toelichting:

- Onderzoekstool van DirectResearch
- De vragenlijst kon via een pc, laptop, tablet of smartphone worden ingevuld.



Dataverzameling

26 april t/m 12 mei 2024

Toelichting:

- Deelnemers aan het onderzoek hebben maximaal 30 vragen beantwoord.
- De gemiddelde invultijd bedroeg 11 minuten.





Samenvatting

Samenvatting



Primaire arbeidsvoorwaarden

Bijna 4 op de 10 boven cao-ers zijn tevreden over het salaris, nog eens 4 op de 10 zijn tevreden noch ontevreden en 2 op de tien zijn ontevreden. De helft van de boven cao-ers vindt het moeilijk een gesprek te voeren over de hoogte van het salaris. Een gesprek over hoogte salaris is vaker (heel) makkelijk bij salaris >5.000 euro per maand.

Voor 17% van de boven cao-ers is het salaris gelijk gebleven sinds men boven cao is. Bij de meerderheid is het salaris gestegen; meestal 2-3% per jaar. Voor beide groepen geldt dat medewerkers vaker ontevreden dan tevreden zijn over de salarisontwikkeling. Vier op de tien boven cao-ers staat stil in de functieschaal. Dit komt vooral (7 van de 10 gevallen) omdat men aan het eind van de functieschaal zit.; 3 op de 10 geven andere redenen aan.

Grote meerderheid heeft elk jaar een beoordelingsgesprek. Het niet hebben van een beoordelingsgesprek komt vaker voor bij organisaties met minder dan 50 werknemers. Indien er geen gesprek is, geeft een derde aan hier geen probleem mee te hebben; een kwart is er echter niet tevreden over.

Van degenen die een beoordelingsgesprek hebben, is bij driekwart aan het beoordelingsgesprek een mogelijkheid voor salarisverhoging gekoppeld; van hen is één derde er echter niet tevreden over. 16% van degenen die een beoordelingsgesprek hebben, hebben die mogelijkheid niet: een kwart van hen is hier tevreden over of staat er neutraal in, driekwart is er ontevreden over. Ontevredenheid over koppeling salarisverhoging aan beoordelingsgesprek komt onder andere doordat schalen en verhoging niet duidelijk zijn of 'goede' beoordeling niet beloond wordt. De koppeling komt vaker voor bij organisaties met meer dan 250 werknemers.



Secundaire arbeidsvoorwaarden

Iets minder dan de helft van de boven cao-ers heeft geen bonus en/of winstdeling. Bijna de helft van hen is hier tevreden tot neutraal over, de andere helft niet.

Twee derde heeft afspraken over de beloning voor overwerk. Meestal wordt volgens deze afspraken overwerk niet vergoed of gecompenseerd. Een klein deel krijgt overwerk vergoed en/of gecompenseerd en ongeveer een kwart heeft geen afspraken. Wel of geen afspraken over het verrichten van overwerk; overwerk 'hoort' blijkbaar bij de functie.

Samenvatting



Voorkeur Houthandel cao

16% wil niet binnen de cao vallen, dit komt onder andere omdat het niet past bij de huidige functie, men tevreden is over de huidige voorwaarden en nu zelf kan onderhandelen over wat men belangrijk vindt. Een kwart van de boven cao-ers zou liever wel binnen de Houthandel cao willen vallen. Redenen hiervoor zijn vooral dat er gelijke voorwaarden voor iedereen zijn en dat er dan duidelijke afspraken zijn. Een kwart zou deels wel/deels niet binnen de cao willen vallen en voor een kwart maakt het niet uit.

Eén derde van de boven cao-ers vindt niet dat cao medewerkers betere primaire arbeidsvoorwaarden hebben; ruim een kwart vindt van wel: met name salarisverhoging, ADV dagen en aantal vrije dagen zijn beter geregeld.

Volgens een derde van de boven cao-ers hebben cao medewerkers geen betere primaire arbeidsvoorwaarden. Ruim een kwart vindt van wel: vooral salarisverhoging, ADV dagen en het aantal vrije dagen vindt men beter geregeld.

Ook een derde vindt dat werknemers binnen de cao geen betere secundaire arbeidsvoorwaarden hebben. Volgens één op de tien geldt dit wel, daarbij worden ADV dagen vaak genoemd.



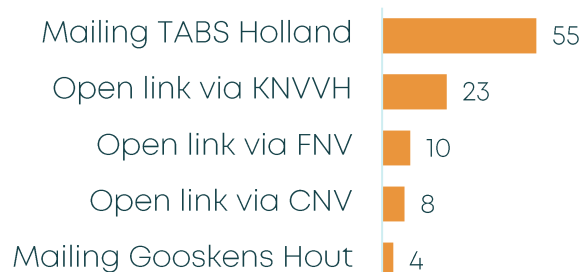
Deelnemers onderzoek

Deelnemers onderzoek (n=460)

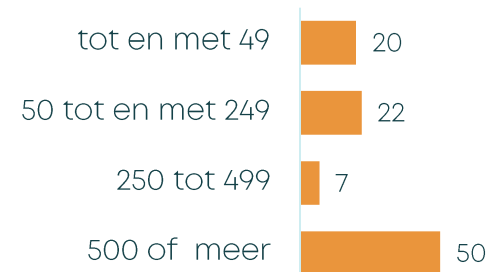
Let op!
Door afronding
kan het
voorkomen dat
percentages
optellen tot 99%
of 101%.

Deelnemers onderzoek (%)

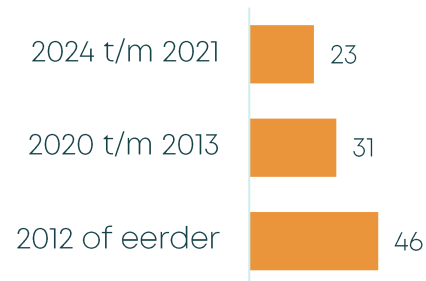
Bron deelnemers



Aantal werknemers organisatie van deelnemers



Indiensttreding bij organisatie



Werkzame uren



Deelnemers onderzoek (n=460)

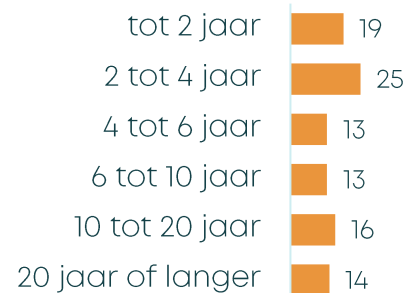
Let op!
Door afronding
kan het
voorkomen dat
percentages
optellen tot 99%
of 101%.

Deelnemers onderzoek (%)

Dubbelfunctie



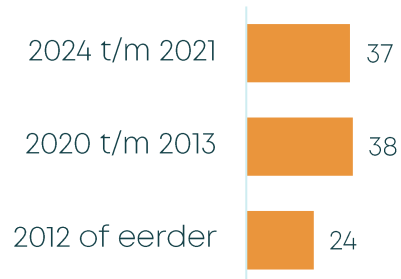
Aantal jaren in deze functie



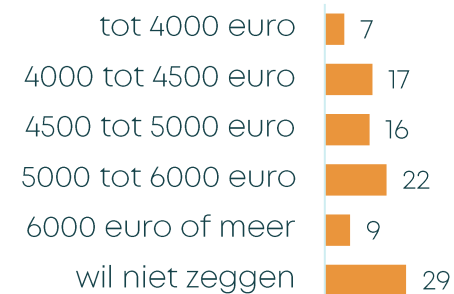
Aantal ADV-dagen



Startjaar boven cao



Bruto maandsalaris

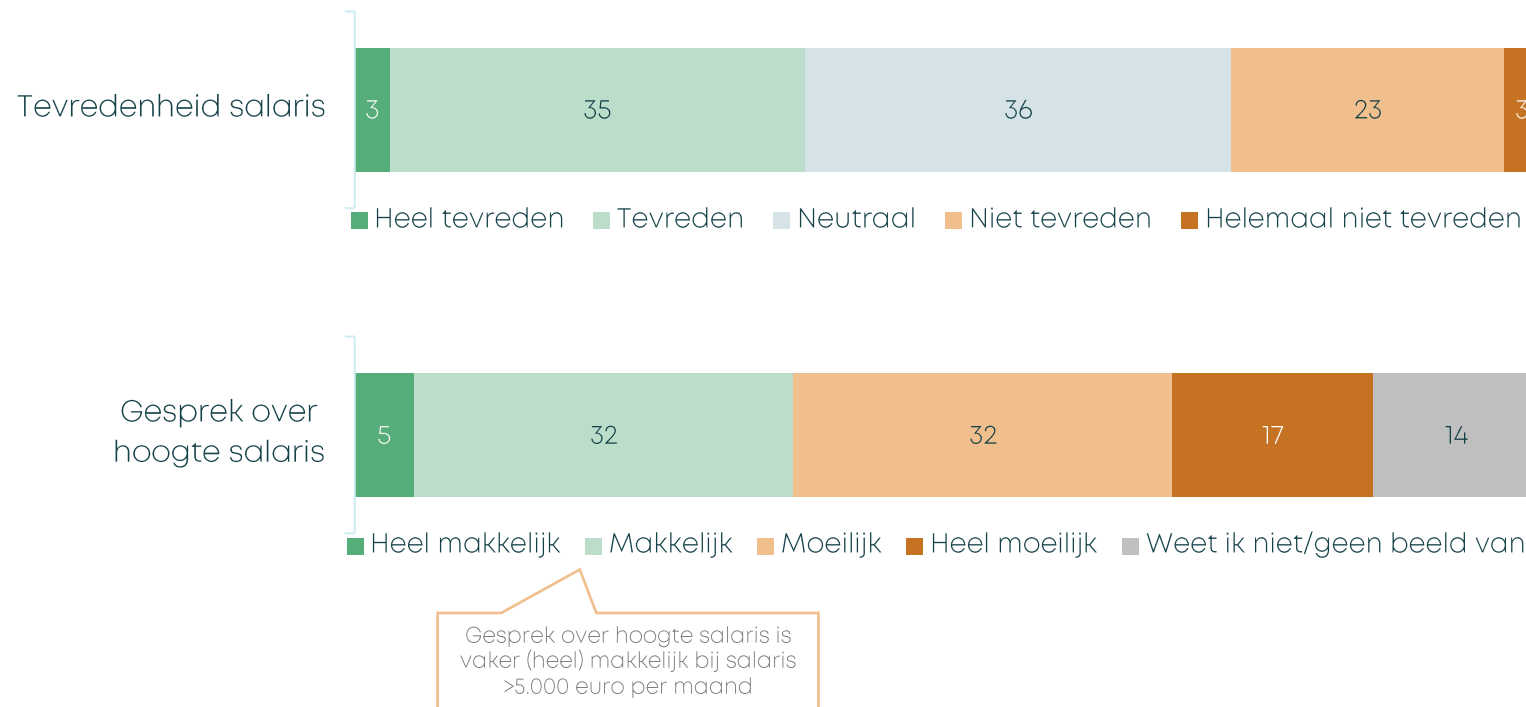




Resultaten primaire arbeidsvoorwaarden

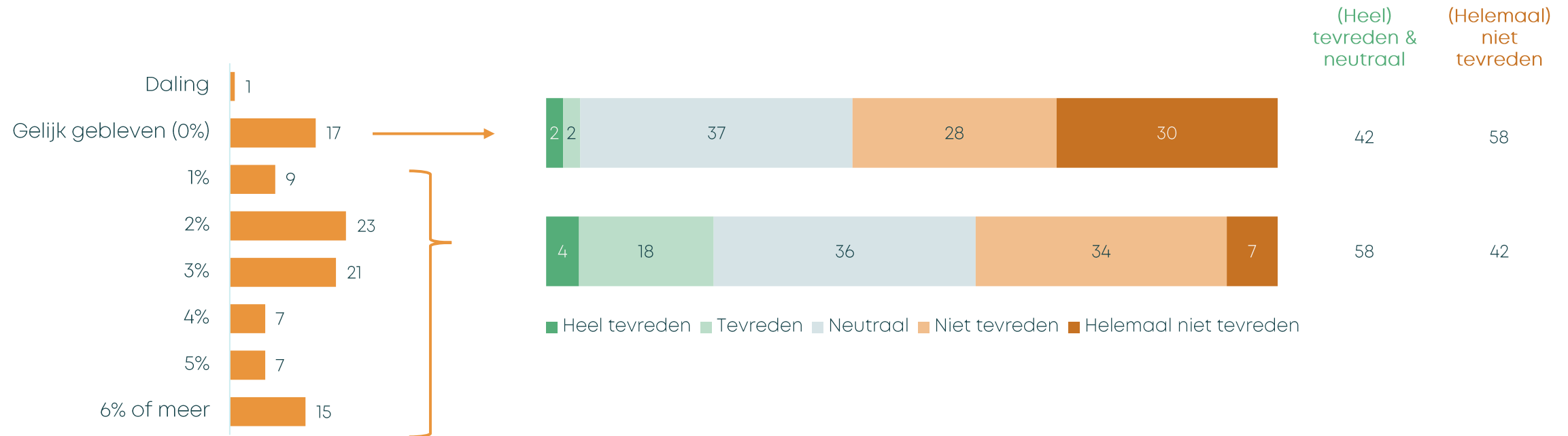
Bijna 4 op de 10 boven cao-ers zijn tevreden over het salaris, nog eens 4 op de 10 zijn tevreden noch ontevreden en 2 op de tien zijn ontevreden. De helft van de boven cao-ers vindt het moeilijk een gesprek te voeren over de hoogte van het salaris.

Primaire arbeidsvoorwaarden – Salaris (%)



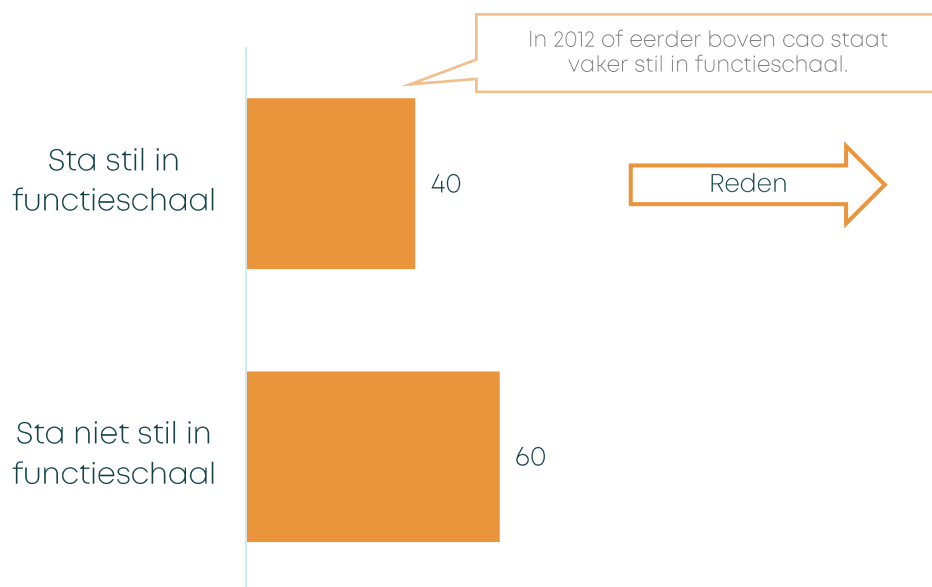
Voor 17% van de boven cao-ers is het salaris gelijk gebleven sinds men boven cao is. Bij de meerderheid is het salaris gestegen; meestal 2-3% per jaar. Voor beide groepen geldt dat medewerkers vaker ontevreden dan tevreden zijn over de salarisontwikkeling.

Gemiddelde ontwikkeling salaris sinds boven cao & tevredenheid (%)



Vier op de tien boven cao-ers staat stil in de functieschaal. Dit komt vooral omdat men aan het eind van de functieschaal zit.

Ontwikkeling binnen functieschaal (%)



72%
30%

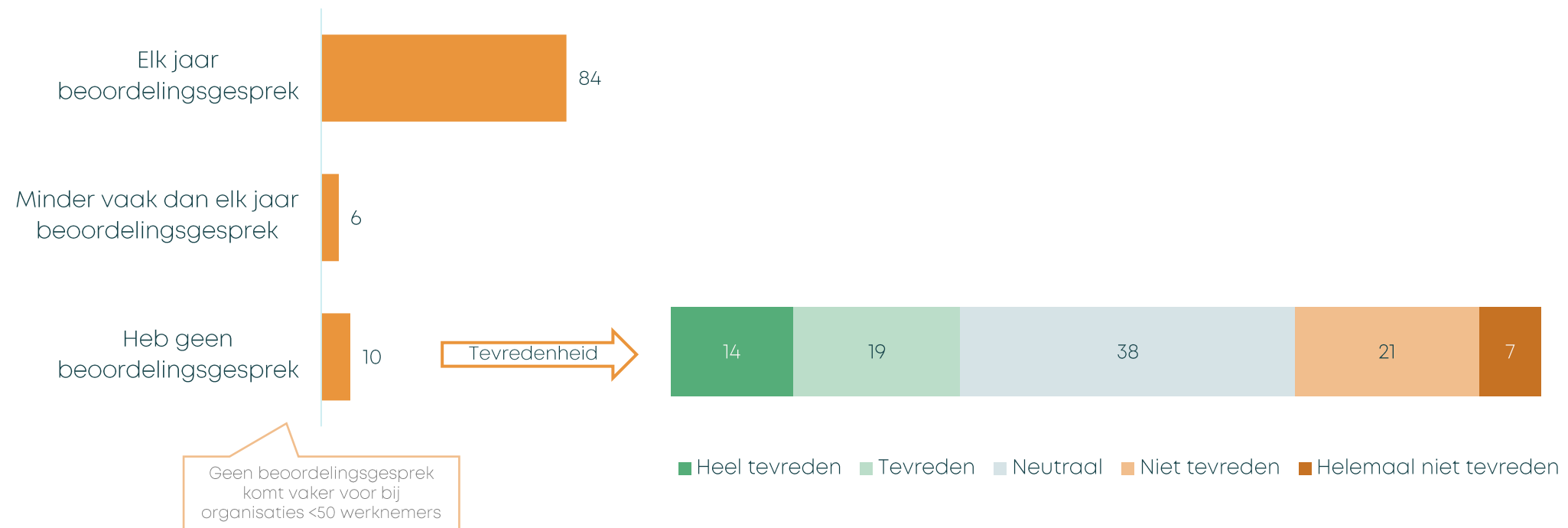
geeft aan dat het loon aan het einde van de functieschaal zit

geeft een ander antwoord, zoals:

- *Geen functieschaal voor mijn functie*
- *Alleen bij een 'zeer goede' beoordeling kan je verder stijgen in de schaal. Deze beoordeling krijgt vrijwel niemand.*
- *Boven cao, dan krijg je geen verhoging*

Grote meerderheid heeft elk jaar een beoordelingsgesprek. Indien er geen gesprek is, geeft een derde aan hier ook geen probleem mee te hebben.

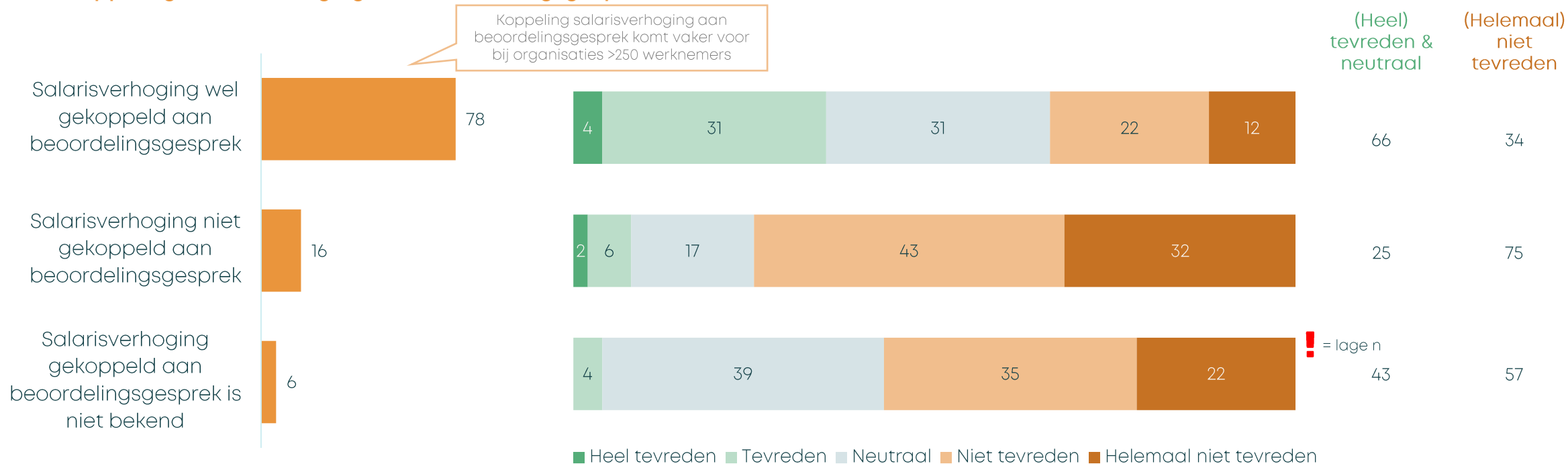
Frequentie & tevredenheid beoordelingsgesprek (%)



Bij driekwart is aan het beoordelingsgesprek een mogelijkheid voor salarisverhoging gekoppeld. Voor 16% is die mogelijkheid er niet.

Koppeling salarisverhoging aan beoordelingsgesprek & tevredenheid (%)

Koppeling salarisverhoging aan beoordelingsgesprek komt vaker voor bij organisaties >250 werknemers



Ontevredenheid over koppeling salarisverhoging aan beoordelingsgesprek onder andere omdat schalen en verhoging niet duidelijk zijn of 'goede' beoordeling niet beloond wordt.

Toelichting op (on)tevredenheid koppeling salarisverhoging aan beoordelingsgesprek

78% heeft wel mogelijkheid salarisverhoging gekoppeld aan beoordelingsgesprek

35% is hier **tevreden over**. Opsomming uit toelichtingen hierop:

- *Het geeft een extra motivatie om goed te presteren*
- *Extra salarisverhoging is beloning voor goed functioneren*
- *Beoordeling is transparant en/of eerlijk*

34% is hier **ontevreden over**. Opsomming uit toelichtingen hierop:

- *Ook bij goed presteren is er geen verhoging mogelijk*
- *Groei en schalen zijn niet transparant*
- *Loonsverhoging wordt centraal en/of al eerder in het jaar bepaald*
- *Loonsverhoging is gekoppeld aan inflatie, niet aan de beoordeling*
- *Hoe hoger in de schaal hoe lager de verhogingspercentages*
- *Doelstellingen zijn niet realistisch en/of afhankelijk van externe factoren*

16% heeft geen mogelijkheid salarisverhoging gekoppeld aan beoordelingsgesprek

8% is hier **tevreden over**.

75% is hier **ontevreden over**. Opsomming uit toelichtingen hierop:

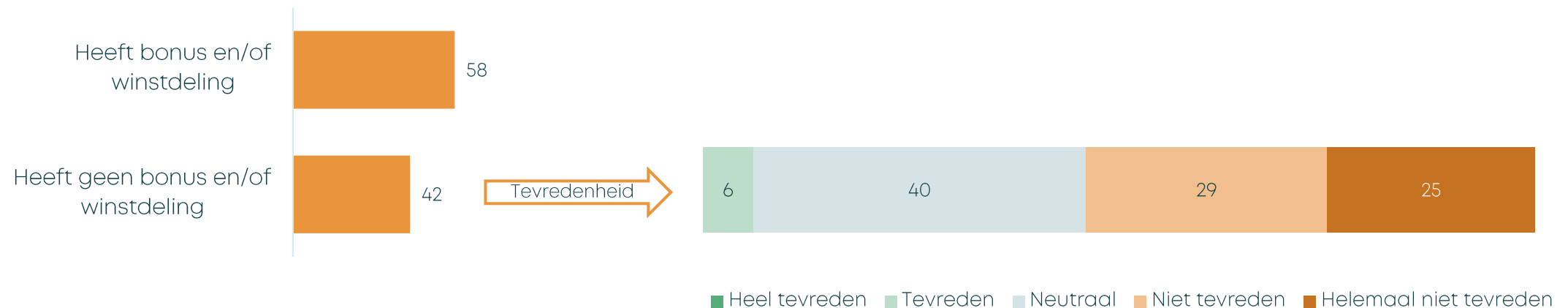
- *Geen invloed op, is vooraf al bepaald*
- *Onderhandelen is alleen op eigen initiatief mogelijk*
- *Er is geen schaal*
- *Een goede beoordeling is geen garantie op loonsverhoging*
- *Boven cao is er geen mogelijkheid voor loonsverhoging*



Resultaten secundaire arbeidsvoorwaarden

Iets minder dan de helft van de boven cao-ers heeft geen bonus en/of winstdeling. Bijna de helft van hen is hier tevreden tot neutraal over, de andere helft niet.

Secundaire arbeidsvoorwaarden - Bonus en/of winstdeling (%)

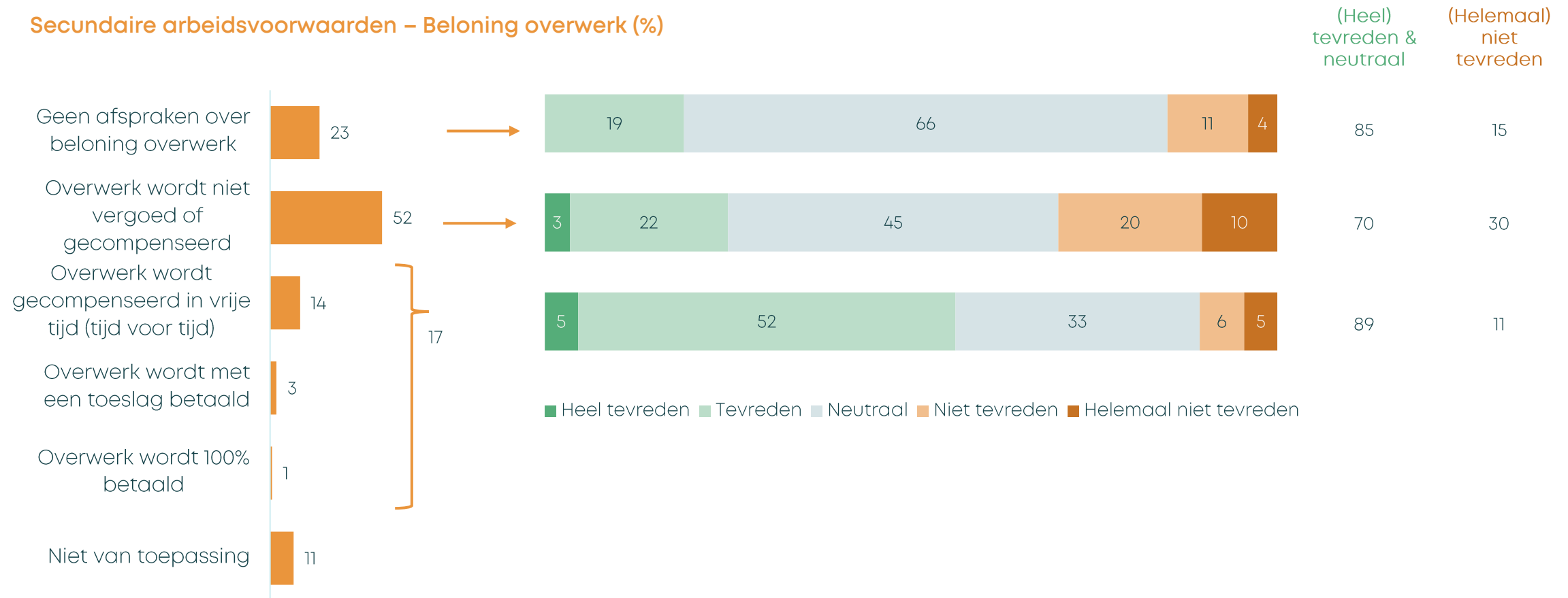


Opsomming uit toelichtingen geen bonus en/of winstdeling:

- Is afhankelijk van de resultaten van het bedrijf
- Zou een goede compensatie zijn (o.a. voor overwerk, ADV dagen)
- Liever goed maandsalaris
- Krijg een 13^e maand
- Is afhankelijk van de functie, dus niet voor iedereen
- Hier niet mogelijk, in de branche wel gewoon
- Zou eigenlijk wel iets mogelijk moeten zijn – bonus, winstdeling of 13^e maand

Twee derde van de boven cao-ers heeft afspraken over de beloning voor overwerk. Meestal wordt overwerk niet vergoed of gecompenseerd. Ongeveer een kwart heeft geen afspraken.

Secundaire arbeidsvoorwaarden – Beloning overwerk (%)



Wel of geen afspraken over het verrichten van overwerk, blijkbaar 'hoort het bij de functie'.

Toelichting op wel/geen afspraken verrichten overwerk

52% heeft de afspraak dat ze geen vergoeding of compensatie krijgen voor overwerk

17% heeft wel afspraken over de beloning van het verrichten van overwerk

31% is hier **tevreden over**. Opsomming uit toelichtingen hierop:

- *Hoort bij de functie*
- *Er zijn duidelijke afspraken over gemaakt, zoals flexibel omgaan met tijd, uren compenseren, vaste 13^e maand*

43% is hier **neutraal over**. Opsomming uit toelichtingen hierop:

- *Hoort bij de functie, ben niet anders gewend*
- *Kan eigen tijd indelen*

26% is hier **ontevreden over**. Opsomming uit toelichtingen hierop:

- *Hoort bij de functie*
- *Zit (verkapt) in salaris*
- *Zou niet zo vaak moeten voorkomen*
- *Tijd voor tijd compenseert niet voldoende, kan niet het aantal overuren in dezelfde aantal uren compenseren*

23% heeft geen afspraken over de beloning van het verrichten van overwerk

19% is hier **tevreden over**. Opsomming uit toelichtingen hierop:

- *Hoort bij de functie*
- *Is een bepaalde vrijheid in om te compenseren*

66% is hier **neutraal over**. Opsomming uit toelichtingen hierop:

- *Hoort bij de functie*
- *Wordt weinig overgewerkt*
- *Is een bepaalde vrijheid in om te compenseren*

15% is hier **ontevreden over**. Opsomming uit toelichtingen hierop:

- *Hoort bij de functie*

Boven cao-ers hebben vooral behoefte aan (betere) afspraken over salarisverhoging, functiewaardering en andere financiële beloningen.

Speciale afspraken (%)

Thema's	Al afspraken over	Behoefte aan (betere) afspraken
Salarisverhoging	5	46
Functiewaardering	2	24
Winstuitkering	6	22
Variabele beloning	17	20
Verlof	16	16
Regeling voor oudere werknemer	4	13
Gebruik lease auto	37	11
Rust- en werktijden	5	6
Regelingen woon-werkverkeer	15	4



Toelichting op thema's: stappen in salaris en functie zijn niet altijd duidelijk. Winstuitkering en beloning voor iedereen laten gelden.

Toelichting op thema's voor (betere) afspraken

Salarisverhoging

Opsomming uit toelichtingen :

- *Geheel of gedeeltelijk inflatie volgen*
- *Salaris koppelen aan vaardigheden en/of zwaarte van de functie (minder afhankelijk van beoordeling)*
- *Meegaan met verhoging volgens cao*
- *Duidelijke afspraken maken voor verwachting in de toekomst*

Functiewaardering

Opsomming uit toelichtingen :

- *Duidelijkheid over functie, functieschalen en mogelijkheden daarbinnen*
- *Zwaarte van de functie meenemen*
- *Duidelijkheid over doorgroeimogelijkheden*
- *Onderscheid maken in grootte vestiging, aantal medewerkers, omzet etc.*

Winstuitkering

Opsomming uit toelichtingen :

- *Laten gelden voor alle verantwoordelijken (niet alleen hoger management)*
- *Standaard maken bij positief resultaat van de organisatie*
- *Realistische doelen stellen*
- *Vast percentage van maken van totale winst*

Variabele beloning

Opsomming uit toelichtingen :

- *Laten gelden voor alle iedereen (niet alleen hoger management)*
- *Realistische doelen stellen*
- *Doel niet centraal bepalen maar persoonlijk door en voor medewerker*
- *Niet afhankelijk laten zijn van winst, maar op individuele prestatie*



Toelichting op thema's: verlof flexibeler kunnen opnemen en mogelijkheid voor thuiswerken en flexibele werktijden bieden. 80-90-100 regeling invoeren voor oudere werknemers.

Toelichting op thema's voor (betere) afspraken

Verlof

Een deel van de medewerkers geeft aan dat zij van 12 ADV dagen terug zijn gegaan naar 6 ADV dagen. Het is niet altijd duidelijk of dit komt omdat men van baan/werkgever is gewisseld of dat er een andere reden voor is.

Opsomming uit toelichtingen :

- *'verplichte' bouwvak laten vervallen, meer flexibiliteit in moment van opnemen vakantie/verlof*
- *Optie meer vakantiedagen/ verlofdagen kunnen kopen*
- *Bij hogere leeftijd meer verlofdagen*

Regeling voor oudere werknemer

Opsomming uit toelichtingen :

- *80-90-100 regeling*
- *Regeling vanaf een bepaalde leeftijd (58 jaar, 60 jaar, 62 jaar)*
- *Eerder kunnen stoppen d.m.v opgespaarde verlofdagen*

Gebruik lease auto

Opsomming uit toelichtingen :

- *Zakelijk ritten met lease auto van het bedrijf kunnen doen*
- *Lease normbedrag indexeren*
- *Terugdraaien van aanpassingen zoals eigen bijdrage, eigen risico bij schade, verzekering*

Rust- en werktijden

Opsomming uit toelichtingen :

- *Mogelijkheid voor flexibele werktijden*
- *Mogelijkheid voor thuiswerken*
- *Betere regeling voor compenseren van overuren*

Regelingen woon-werkverkeer

Opsomming uit toelichtingen :

- *Fietsplan/ fietsvergoeding*
- *Mogelijkheid voor thuiswerken*
- *Flexibiliteit in werktijden zodat buiten files kan worden gereden*

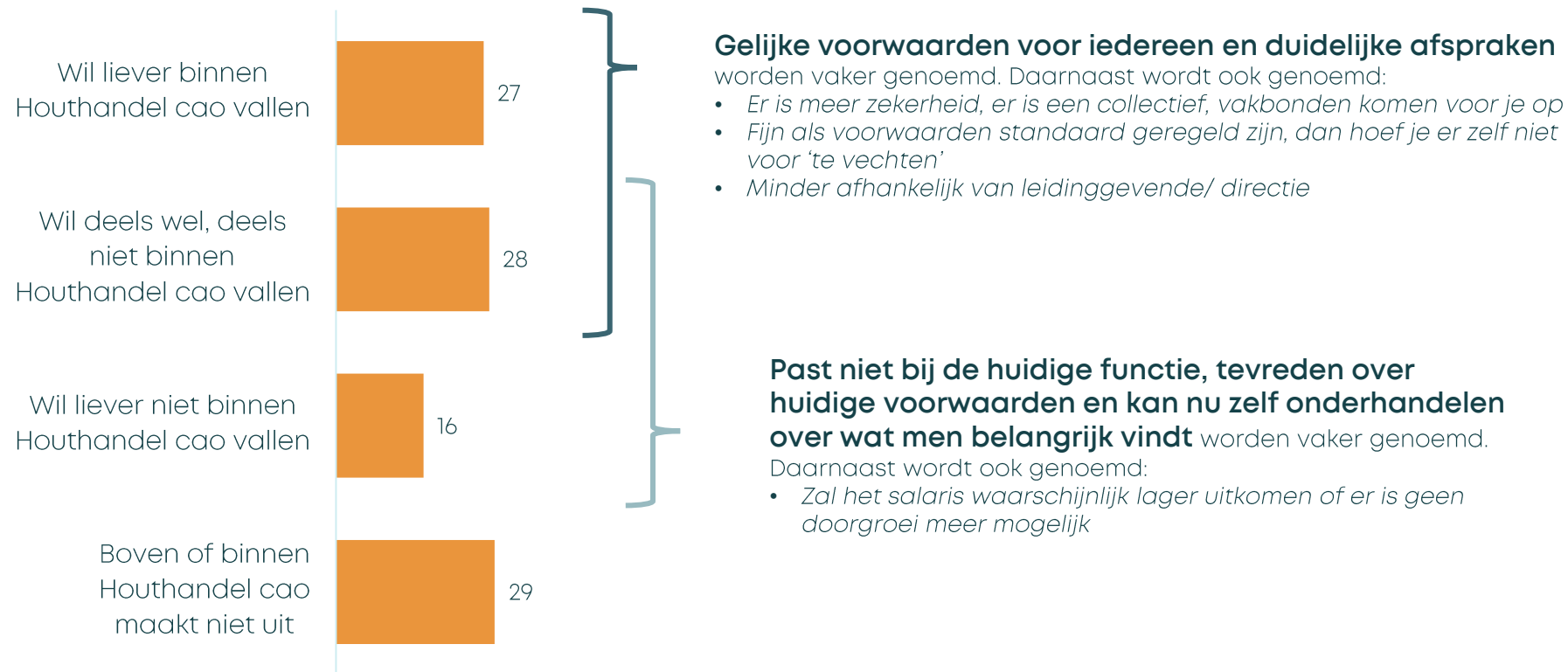




Resultaten voorkeur Houthandel cao

Of men binnen de Houthandel cao wil vallen is erg verdeeld. Een kwart wil dit wel, een kwart deels wel/deels niet en nog eens een kwart maakt het niet uit. 16% wil niet binnen de cao vallen.

Keuze voor Houthandel cao & redenen (%)



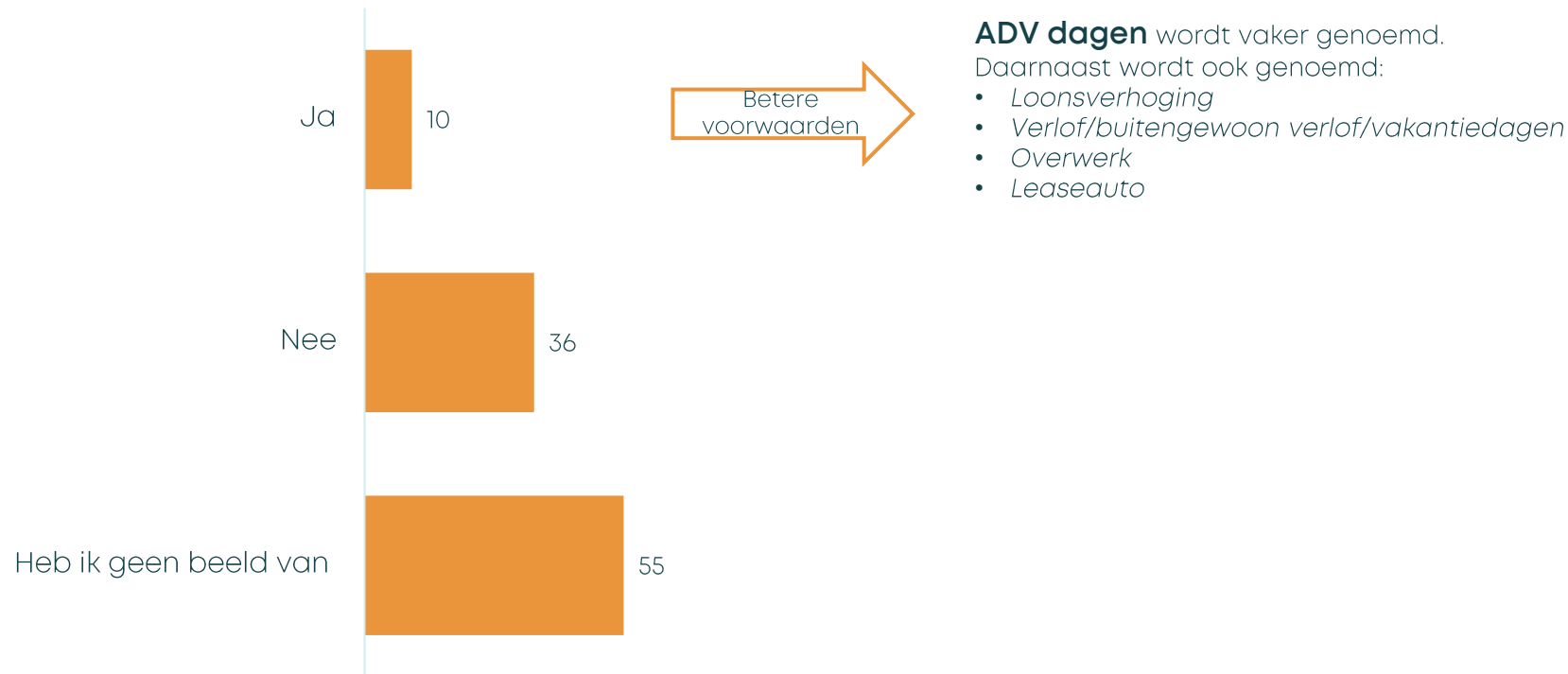
Eén derde van de boven cao-ers vindt niet dat cao medewerkers betere primaire arbeidsvoorwaarden hebben; ruim een kwart vindt van wel: met name salarisverhoging, ADV dagen en aantal vrije dagen zijn beter geregeld.

Werknemers binnen Houthandel cao hebben betere primaire arbeidsvoorwaarden & welke dan (%)



Ook een derde vindt dat werknemers binnen de cao geen betere secundaire arbeidsvoorwaarden hebben. Eén op de tien vindt van wel; ADV dagen worden daarbij vaak genoemd.

Werknemers binnen Houthandel cao hebben betere secundaire arbeidsvoorwaarden & welke dan (%)





Bijlage - Contact

Contact



Annemarie Sachs
Research Expert
06 35 60 65 56

annemarie@directresearch.nl



Esther de Jong
Research Consultant
06 54 69 28 78

esther@directresearch.nl



Ferdinand Kieboom
Client Consultant
06 35 60 21 82

ferdinand@directresearch.nl

Vragen over dit
onderzoek? Wij helpen
je graag verder!

DirectResearch BV

020 770 75 79

Herengracht 454

info@directresearch.nl

1017 CA Amsterdam

www.directresearch.nl