

volandis.nl

Werk veilig. Houd plezier. Kijk vooruit.

Sectoranalyse duurzame inzetbaarheid Bouw & Infra

In opdracht van cao-partijen Bouw & Infra
September 2021



vollandis
bewust werken werkt

Inhoud

Inleiding	2
A Algemene informatie over de sector Bouw & Infra	3
A1. Sectorbeschrijving en SBI-codes	3
A2. Doorkijk marktontwikkelingen in de sector	5
A.2.1 Algemene ontwikkelingen Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbranche:	6
1) Opdrachtgeverschap en gevolgen	7
2) Organisatiecultuur en werkcultuur	7
3) Ontwikkelingen op gebied van digitalisering	8
4) Ontwikkelingen op gebied van klimaat en duurzaamheid	9
5) Emissieloos werken	9
B Omvang en samenstelling aantal werkenden	10
B1. Aantal bouwgerelateerde werkenden	10
B2. Aantal werknemers sector Bouw & Infra	11
B3. Samenstelling werknemers naar leeftijdscategorieën	14
B4. Aantal bouwplaatsmedewerkers 60 – 66 jaar	15
C Aandeel kleine ondernemingen	16
C1. Beschikbaarheid van personeel	17
D Beschrijving problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden	19
D1. Problematiek rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk	19
a) Gezond, veilig en vitaal werken	19
b) Werkgeverschap en opdrachtgeverschap	22
c) Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit	23
d) Eigen regie	23
e) Eerder uittreden	24
D2. Aandacht duurzame inzetbaarheid in de sector	24
a) Gezond, veilig en vitaal werken	24
b) Werkgeverschap en opdrachtgeverschap	25
c) Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit	25
d) Eigen regie	26
e) Eerder uittreden	26
D3. Oplossingsrichtingen rondom duurzame inzetbaarheid	26
a) Gezond, veilig en vitaal werken	27
b) Werkgeverschap en opdrachtgeverschap	28
c) Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit	29
d) Eigen regie	29
e) Eerder uittreden	30

ANNO 2021 IS ER VEEL AANDACHT VOOR DUURZAME INZETBAARHEID. HET BELANG VAN DUURZAME INZETBAARHEID IS GROOT VOOR EEN SECTOR DIE DE KOMENDE JAREN VOOR EEN GROTE MAATSCHAPPELIJKE OPGAVE STAAT. DIT IS AANLEIDING EEN SECTORANALYSE UIT TE VOEREN DIE EEN BEELD GEEFT VAN DE STAND VAN ZAKEN RONDOM DUURZAME INZETBAARHEID.

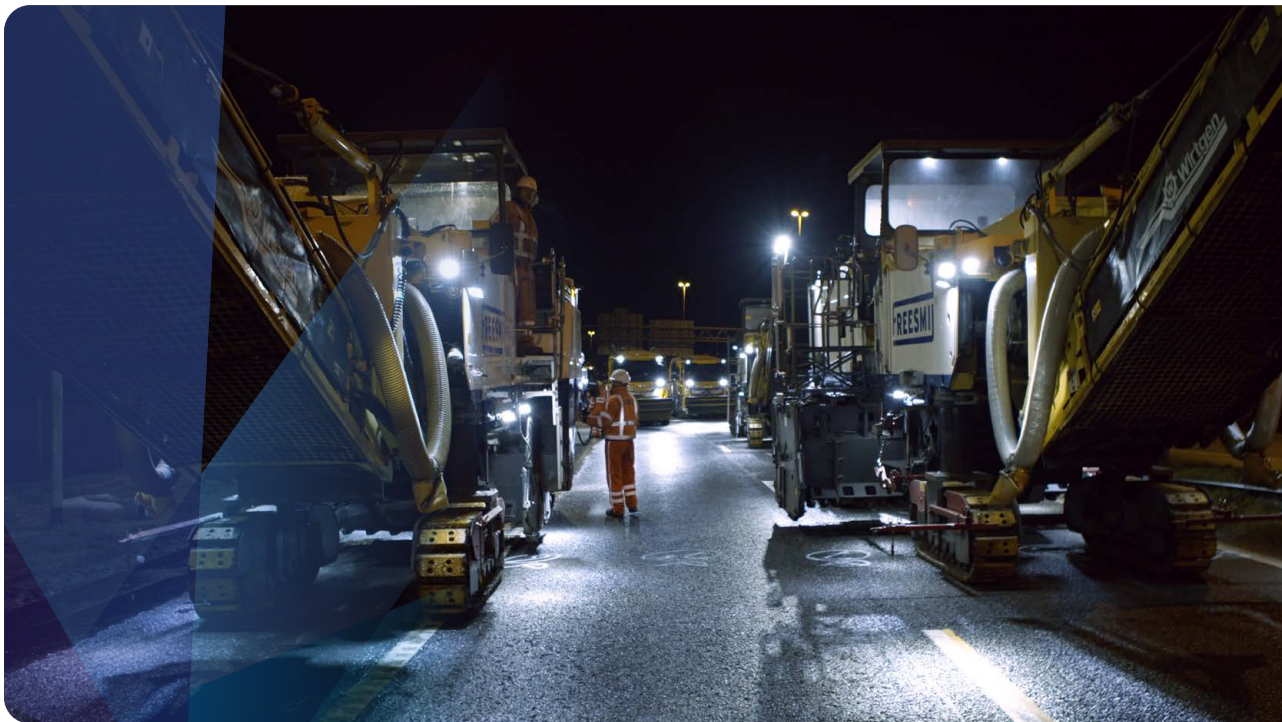
Inleiding

Deze sectoranalyse richt zich op de Bouw & Infra, waarbij de Infra en de bestratingsbranche in aparte alinea's nader besproken worden. Deze onderdelen verhouden zich tot elkaar zoals hieronder is weergegeven. Voor de leesbaarheid van de sectoranalyse hebben we ervoor gekozen om de stukken van de Grond-, Weg- en Waterbouw samen te voegen en waar noodzakelijk de bestratingsbranche expliciet te noemen of eruit te lichten.

Deze sectoranalyse geeft een beschrijving van de bedrijven en werkenden in de sector, ontwikkelingen in de sector met betrekking tot de werkenden en werkgelegenheid, het aantal werknemers en de samenstelling naar leeftijdsgroepen, het aantal kleine

ondernemingen (minder dan 25 werknemers) met het aantal werknemers. Vervolgens wordt ingegaan op de problematiek in de sector rondom duurzame inzetbaarheid en zwaar werk en welke groepen dit in het bijzonder treft, de maatregelen die de sector al treft op het gebied van duurzame inzetbaarheid, op welke extra investeringen kunnen bijdragen aan oplossingen op dit gebied en op welke manier extra investeringen in eerder stoppen met werken bijdragen aan oplossingen van de problematiek.

Daarnaast is gekeken welke bedreigingen, maar ook kansen, er schuilen in de veranderingen van het klimaat, de ontwikkelingen op technologie en informatiemanagement.





Algemene informatie over de sector Bouw & Infra

A1. Sectorbeschrijving en SBI-codes

De sector Bouw & Infra bestaat uit de volgende ondernemingen, werkgevers en werknemers in de Bouw & Infra:

Bouw- en infraondernemingen zijn ondernemingen waarvan het bedrijf is gericht op productie voor en/of dienstverlening aan derden op het gebied van:

- het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouw- en infrawerken/-activiteiten;
- het op de bouwplaats uitvoeren van onderdelen van bouw- en infrawerken; het elders vervaardigen van deze onderdelen wordt hiermee gelijkgesteld, indien de onderneming die de onderdelen vervaardigt tevens zorg draagt voor de verwerking daarvan in het bouw- en infrawerk;
- het uitvoeren van verbouwingen en/of onderhoudswerk aan (onderdelen van) bouw- en infrawerken;
- het verlenen van diensten op bouwplaatsen;
- elders dan op de bouwplaats verrichte werkzaamheden ter voorbereiding van de bouw, indien zij worden verricht door de onderneming die het bouw- en infrawerk op de bouwplaats tot stand brengt;
- het verhuren van machines met bedienend personeel voor het verrichten van werkzaamheden bij de uitvoering van hierboven genoemde werken.

Bouw- en infrawerken/-activiteiten zijn of met bouw- en infrawerken/-activiteiten worden gelijkgesteld:

- aanleg, montage en onderhoud van ondergrondse kabels en buisleidingen, alsmede aanleg, montage en onderhoud van bovengrondse kabels en buisleidingen ten behoeve van de te verrichten bouw- en infra-activiteiten;
- afgraven van verontreinigde grond;
- asbestverwijdering;
- asfaltproductie;
- betonbekisting, betonboren en vlechtwerk;
- betonreparatie van constructieve aard en betoninjectering;

- bouwkundige voorzieningen voor land-, water- en luchtverkeer;
- dakbedekkingen;
- droge zandwinning;
- egalisatie van terreinen, bouwrijp maken, funderingen;
- funderingswerkzaamheden;
- grondborings-, bronbemaalings-, sondeer- en buizenlegwerken;
- grondwerken ten behoeve van civieltechnische bestemmingen;
- heiwerkzaamheden: het in de grond storten of indrijven respectievelijk uittrekken van palen en damwanden en/of het uitvoeren van drainerings-, grondverdichtings- en grondinjecteringswerken;
- industriële bouw: het overwegend met gebruikmaking van grote, fabrieksmatig vervaardigde elementen van beton, steen of kunststof bouwwerken tot stand brengen;
- kust- en oeverwerken;
- metsel-, voeg-, en lijmwerk;
- ontwerpen, aanleggen, veranderen, herstellen, onderhouden of ontstoppen en/of bedrijfsvaardig opleveren van de openbare riolering vanaf het overnamepunt van het waterkwaliteitsbeheer tot aan de perceelgrens alsmede hierbij opgedragen werkzaamheden aan de buitenriolering vanaf de perceelgrens tot 0,5 meter buiten de gevel;
- opbouwen en/of plaatsen van verplaatsbare verblijfsruimten (units bedoeld voor tijdelijke behuizing), voor zover het plaatsen gemeten naar de loonsom niet slechts een uitvloeisel is van de fabricage van deze verblijfsruimten;
- ovenbouw en schoorsteenbouw;
- riolerings- en kabelnetten;
- sloopwerken;
- spoorwerken;
- steigerbouw: monteren/construeren en demonteren van steigerelementen;



- steigerbouw, industriële: steigerbouw ten behoeve van het onderhoud aan industriële fabrieksinstallaties;
- tegel- en kitwerk;
- waterbouwkundige (kunst)werken;
- wegenbouw en bestratingswerkzaamheden, waaronder het aanbrengen van wegmarkeringen en aanleg, montage, onderhoud en sloop van geluidsweringen en voorzieningen ter bevordering van de verkeersveiligheid;
- woningen, gebruiks- of bedrijfsgebouwen dan wel andere constructies van bouwkundige aard;
- zinkers, doorpersingen en regeninstallaties;
- overige werken/activiteiten die naar hun aard tot het bouwbedrijf moeten worden gerekend;
- grondverzetwerken ten behoeve van een van de hiervoor genoemde bouw- en infrawerken/-activiteiten.

Ondernemingen die bouwen in eigen beheer zijn ondernemingen die:

- voor eigen rekening bouwen met het doel het gebouwde aan derden te verkopen, te verhuren of op andere wijze ter beschikking te stellen;
- bouw- en infrawerken of verbouwingen in eigen beheer uitvoeren met het doel het gebouwde voor zichzelf of voor de eigen onderneming in gebruik te nemen, dan wel ter beschikking te stellen van personeelsleden;
- verbouwingen en onderhoudswerken in eigen beheer uitvoeren aan gebouwen die zij in eigendom bezitten of in beheer hebben.

Uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de Nederlandse loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter

beschikking stellen aan bouw- en infraondernemingen en die geen lid zijn van de ABU of de NBBU. Uitzendondernemingen die onderdeel zijn van een concern dat tevens bestaat uit een of meer bouw- en infraondernemingen en paritair afgesproken arbeidspools die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan bouw- en infraondernemingen.

Een opleidingsbedrijf is een door meerdere werkgevers opgerichte, landelijk of regionaal werkende rechtspersoon zonder winstoogmerk die:

- met leerlingwerknemers een bpvo en een arbeidsovereenkomst sluit;
- daarbij optreedt als leerbedrijf overeenkomstig de Wet educatie en beroepsopleiding (WEB) en een opleidingswerkplaats heeft ingericht en onderhoudt voor de uitvoering van het praktijkdeel van de beroepsopleiding in het domein Bouw & Infra.

De sector Bouw & Infra past binnen de SBI-code F Bouwnijverheid en omvat de volgende SBI-codes:

- 4110 Projectontwikkeling
- 4120 Algemene bouw
- 4211 Wegenbouw-, stratenmakersbedrijven
- 4212 Aanleg van spoorwegen
- 4213 Bouw van viaducten en tunnels
- 4221 Buizenleggers
- 4222 Kabelleggers
- 4299 Overige civieltechnische bouw
- 4311 Sloopbedrijven
- 4312 Grondverzetbedrijven
- 4313 Proefboorbedrijven
- 4391 Dakbouwbedrijven
- 4399 Overige gespecialiseerde bouw.

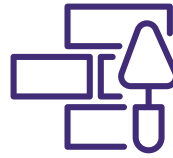
A2. Doorijk marktontwikkelingen in de sector

De bouw staat bekend als een traditionele sector zowel op het gebied van technologisering als op het gebied van mens en organisatie. Dit beeld is niet helemaal onterecht, zo loopt de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit achter bij die in de rest van de economie. De industrie is inmiddels veel meer gerobotiseerd dan de bouw waar deze ontwikkeling nog in de kinderschoenen staat. De laatste jaren is een stijging van de arbeidsproductiviteit waar te nemen die met name wordt gehaald uit het optimaliseren van processen zoals Bouw Informatie Model, of de Engelse variant Building Information Modelling (BIM), en modulair bouwen. Met die laatste ontwikkeling maken bedrijven een efficiencyslag door de klant/opdrachtgever een beperkt aantal vaste ontwerpen aan te bieden waaruit zij hun keuze kunnen maken. Dit brengt een kostenvoordeel met zich mee omdat er niet elke keer opnieuw hoeft te worden getekend en gerekend, de uitvoering minder arbeidsintensief is en er minder faalkosten worden gemaakt. BouwKennis die in het rapport Megatrends in de Bouw (2020) onderzoek deed naar de trends in de hele bouwkolom, signaleert een aantal bedreigingen, 'bottlenecks', voor deze efficiencyslag.

"Verduurzaming is een trend waarmee de hele samenleving te maken krijgt en dus ook de bouw."



De eerste bottleneck is de schaalgrootte die nodig is voor het industrieel ontwerpen en bouwen van woningen. Niet alleen moet het aantal te bouwen woningen aan een bepaald volume voldoen wil het lonend zijn om op deze manier te bouwen, ook moet de bouwer zelf voldoende volume hebben om de aanvankelijk dure investeringen in industrieel bouwen op te kunnen brengen. Een andere bedreiging is gelegen in het feit dat de bouw te maken heeft met een onregelmatige en onvoorspelbare vraag. Dit maakt het doen van investeringen onzeker omdat onduidelijk is of en hoe de investeringen rendabel zullen worden. De laatste bedreiging heeft te maken met de aard van de bouw als locatiegebonden product. Robotica laat zich moeilijk verplaatsen naar de bouwlocatie die steeds weer wisselt. Volgens BouwKennis zijn deze bottlenecks te tackelen als de verschillende partijen de samenwerking zoeken en opdrachtgevers meer



"De bouw staat bekend als een traditionele sector zowel op het gebied van technologisering als op het gebied van mens en organisatie."

zekerheid omtrent de variabele vraag kunnen bieden. Gunning van aanbestedingen op basis van de laagste bidder zal dan niet meer leidend zijn. Kwaliteit en duurzaamheid zullen in deze ontwikkeling leidend worden. Een soortgelijke ontwikkeling is al gaande met betrekking tot de DB(F)MO (Design Build (Finance) Maintain Operate) contracten, waarbij de opdracht wordt gegund aan de aannemer die niet alleen voor het ontwerp en de bouw zorgt, maar de klant daarna ook ontzorgt door een bijbehorend onderhoudscontract.

Naast BIM zijn er andere technologieën op komst zoals het parametrisch ontwerpen waarbij het ontwerp op basis van data en onderlinge relaties tussen de onderdelen wordt gegenereerd. Met deze techniek is het mogelijk de wensen van de klant realtime door te voeren in het digitale ontwerp. De flexibiliteit van ontwerpen neemt hiermee enorm toe.

Ondanks de veelbelovende technologische ontwikkelingen, zullen deze voor veel bouwers nog als toekomstmuziek in de oren klinken. De impact van deze ontwikkelingen zijn groot. Naast de al eerder genoemde dure investeringen die bedrijven zullen moeten maken, zal ook hun personeel geschoold moeten zijn in de nieuwe technieken en heeft het gevolgen voor hun organisatie. Op de bouwplaats zullen minder medewerkers nodig zijn, maar op kantoor juist meer. Deze ontwikkeling is overigens al langer gaande blijkt uit figuur 3. Dit is deels het gevolg van toenemende prefabricering van de bouw, maar ook van de toegenomen flexibilisering die vooral neerslaat bij de uitvoerende beroepen. De bouwplaats wordt steeds vaker een assemblageplaats waar prefabelementen in elkaar worden gezet of waar kant-en-klare wooneenheden worden aangeleverd. Nu al leveren producenten complete badkamers, keukens en energiemodules aan. Dit zijn bouwelementen waarin de installatie al is verwerkt en die op de bouwplaats alleen nog maar in elkaar worden gezet. Bij een verhuizing kan het onderdeel losgekoppeld worden en desgewenst in de nieuwe woning worden gemonteerd.

Verduurzaming is een trend waarmee de hele samenleving te maken krijgt en dus ook de bouw. De trend is ingegeven door het klimaatbeleid. Europa streeft ernaar om in 2050 klimaatneutraal te zijn. Dat betekent voor de bouw in Nederland dat woningen energieneutraal, gasloos en volledig circulair worden opgeleverd. Naast gasloos bouwen en het zoeken naar andere energiebronnen zoals warmtepompen, waterstof en zonnepanelen, zal de bouw gebruik maken van materialen die duurzaam en circulair of in een enkel geval afbreekbaar zijn. Sloop krijgt daarmee een andere dimensie. Materialen worden niet meer vernietigd maar hergebruikt of verwerkt tot een ander materiaal om daarna weer te worden hergebruikt. De uitdaging ligt erin dat in de 'oude' bouw wellicht niet alle materialen geschikt zijn om opnieuw te gebruiken in het kader van de energietransitie. Volgens TNO kan de bouw 88% van de materialen hergebruiken. Bouwen met hout is de trend in het circulaire bouwen omdat dit gemakkelijk hergebruikt kan worden. Vooralsnog kiezen de meeste bouwers voor beton omdat dit goedkoper is.

De ontwikkelingen versterken elkaar wat voor de nieuwbouw grote gevolgen heeft. De verduurzamingstrend stelt nieuwe eisen aan materialen zoals een hoog isolerende werking en het moet herbruikbaar zijn. Technologische ontwikkelingen maken het mogelijk om modulair te bouwen, op de bouwplaats te assembleren en na gebruik te demonteren. Daarnaast is er een bouwopgave van bijna een miljoen woningen erbij in 2030. Een enorme opgave maar met gebruik van de nieuwe technieken een stuk gemakkelijker haalbaar dan door te blijven bouwen op de traditionele

manier. Werk verschuift van de bouwplaats naar de fabriek of prefabhal en van mens naar robot. Bedrijven zullen investeren in deze nieuwe ontwikkelingen of partners moeten zoeken om deze investeringen mogelijk te maken. De bouw als arbeidsintensieve sector zal transformeren naar een kapitaalintensieve sector. De bestaande (woning)bouw, en dat is er heel wat, zal worden verduurzaamd door isolatie en waar mogelijk het aanwenden van andere energiebronnen. Onderhoud, verbouw en restauratie zullen nog steeds arbeidsintensief en ambachtelijk van aard zijn.

A.2.1 Algemene ontwikkelingen Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbranche

In de Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbranche vindt op dit moment een aantal ontwikkelingen tegelijkertijd plaats die kansen bieden om het fysieke werk te verminderen. Beiden hebben in directe zin te maken met klimaatverandering, drukte in de ondergrond, nieuwe wet- en regelgeving, nieuwe materialen en nieuwe samenwerkingen. Het veranderende werkveld vraagt om nieuwe denk- en handelwijzen. Dit staat haaks op het vaak routinematig werken in de sector. Het implementeren van nieuwe denk- en handelwijzen is een proces wat vraagt om informatie, advies en begeleiding. Zowel werknemers als werkgevers hebben nog geen haast met de invulling van een leven lang ontwikkelen. Vaak ligt de focus bij opleiden op korte trajecten die te maken hebben met werkomstandigheden en met verhogen van kennis van het huidige werk.



Een lijn die ontbreekt is het reflecteren op het eigen handelen. Een doorgaande lijn die werknemers en werkgevers in staat stelt om te gaan met de gevraagde veranderingen. Het vormt de basis voor de duurzame inzetbaarheid van werkgevers en werknemers in de Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbranche. Medewerkers gaan hierdoor op een andere manier naar hun werk kijken, zich eerder bij – en omscholen of aandacht vragen voor veranderingen in hun takenpakket gericht op deze veranderingen.

We lichten de belangrijkste ontwikkelingen toe vanuit zowel werkgeversperspectief als werknemersperspectief en leggen de relatie met duurzame inzetbaarheid.

1) Opdrachtgeverschap en gevolgen

Goed werkgeverschap en ondernemerschap staan onder druk in de infrabranche door de lage marges. De Infra heeft veelal te maken met publieke opdrachtgevers, die naast landelijk, provinciaal en regionaal vaak lokaal georiënteerd zijn voor wat de Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbranche betreft. Ze worden voor korte opdrachten aangenomen, maar zijn vaak geen onbekende voor de opdrachtgever. Gedurende de jaren komen ze elkaar regelmatig tegen als er een opdracht gegund wordt. Wel gaat dit altijd op basis van een inschrijving, waarbij meestal nog steeds de laagste kosten leidend zijn. Dat zorgt ervoor dat de werkgevers, zeker na deze coronacrisis, alleen gericht zijn op het binnenhalen van voldoende opdrachten. Zeker bij het MKB, waar er vaak geen aparte HR-afdeling is, is het realiseren van productie leidend en staat de zorg voor toekomstbestendige medewerkers op een laag pitje. Ook voor innovaties, die inspelen op klimaatadaptatie, emissieloos werken en robotisering, is weinig ruimte omdat een publieke opdrachtgever vaak niet extra wil investeren om ruimte te geven aan het uitrollen en testen van een innovatie gedurende een opdracht. Zonder deze ruimte ligt het risico van de innovatie geheel bij de opdrachtnemer, die vaak met zeer beperkte marges op prijs offreert en daardoor dus onvoldoende financiële ruimte heeft om zelfstandig te investeren in innovaties om bij de tijd te blijven of zichzelf concurrentieel te onderscheiden. Ontwikkelen van medewerkers om hen duurzaam inzetbaar te houden heeft daardoor te weinig aandacht, waardoor medewerkers in hun routines blijven werken.

Werkgevers zijn voornamelijk bezig met de waan van de dag en hebben onvoldoende ruimte om na te

denken hoe ze de kwaliteit van hun personeel kunnen verbeteren en kennis en vaardigheden up-to-date houden. Het zou mooi zijn als de aannemers in de Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbedrijven in hun dialoog met de opdrachtgever aandacht vragen voor de maatschappelijke behoeften en voor belangrijke duurzame inzetbaarheid (DI)-thema's door hier aandacht voor te vragen in opdrachten en vervolgens hiertoe een paragraaf op te laten nemen in de opdrachtbevestiging. Zoals er vaak aandacht is voor Social Return, zou er ook ruimte moeten zijn voor DI en ruimte geven aan innovaties in maatschappelijk belang. Praktisch gezien betekent dit vaak ook voordelen voor andere aspecten van beleid zoals ruimte voor inzet van zij-instromers. Dit krijgt nu nog te weinig aandacht, alsook de aandacht voor veiligheid en gezondheid. Verbetering van veiligheid en gezondheid heeft ook voordelen voor de continuïteit en de uitstraling naar omwonenden en belanghebbenden. Het vergroten van de duurzame inzetbaarheid (toekomstbestendigheid) van medewerkers in de infra en stratenmakersbranche is een gedeelde verantwoordelijkheid in de gehele keten, alleen dan kan het echt ingebed raken in de dagelijkse praktijk. Uiteindelijk heeft ook de gehele keten hier baat bij, ook de opdrachtgever.



"Cultuurverandering is noodzakelijk zonder dat ze in de bestratingsbranche het gevoel hebben 'watjes' te worden."

2) Organisatiecultuur en werkcultuur

Er heerst nu nog te vaak een 'stoere' cultuur in de infra en bestratingsbranche¹. Er wordt weinig open met elkaar gecommuniceerd en het is stoer om bijvoorbeeld veel tegelijk te kunnen tillen, of jezelf niet te zekeren. Cultuurverandering is noodzakelijk zonder dat ze in de bestratingsbranche het gevoel hebben 'watjes' te worden. Deze cultuurverandering zal bijdragen aan het durven uiten van emoties en gevoelens en draagt ook bij aan het elkaar aanspreken op onveilig gedrag. In de huidige cultuur is weinig ruimte om emoties en gevoelens te tonen hetgeen kan leiden tot allerlei problemen. Denk hierbij aan het in stand houden van onveilige werksituaties, maar ook aan een hoger stresslevel omdat mensen zich niet veilig voelen om zich te kunnen uiten. In de praktijk valt iemand uit met

¹ <https://www.ad.nl/buitenland/nederlander-begonnen-aan-blootvoets-avontuur-in-australie-voor-doorbreken-machocultuur~a4426e1e/>

fysieke klachten, echter blijkt hier vaak ook een mentale component in te zetten. Als dit eerder onderkend wordt, kan uitval voorkomen worden.

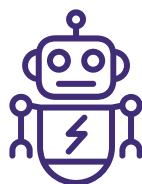
3) Ontwikkelingen op gebied van digitalisering

Voor de aannemers in de Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbedrijven speelt de digitalisering van het werk een steeds grotere rol. De digitale informatie wordt belangrijker. Opdrachtgevers vragen meer informatie, maar weten soms nog niet hoeveel en welke informatie ze daadwerkelijk nodig hebben. Het verzamelen van de informatie moet het fysieke product niet in de weg staan. Hiervoor is afstemming tussen opdrachtgever en opdrachtnemer nodig. Van belang hierbij is dat het niet te complex gemaakt wordt en er te veel informatie wordt verzameld. Niet verzamelen om het verzamelen, maar gericht verzamelen en kleine stapjes maken om iedereen mee te kunnen nemen in het proces.

Het inrichten van de publieke ruimte, inclusief de bestrating, krijgt naast de fysieke component steeds meer een 'informatie/data' component. Naast het fysieke product, zoals de publieke ruimte en de straat, kan er ook gevraagd worden om een zogenaamde 'Digital Twin', de digitale versie van het fysieke product. Een digitale versie vergemakkelijkt het assetmanagement en het beheer ervan.

De informatievoorziening naar de werknemers toe gaat met digitalisering ook sneller. Een machinist zit in plaats van met een papieren tekening, met een iPad met digitale tekeningen in de cabine. Deze tekeningen worden volledig up-to-date weergegeven. Digitalisering en robotisering verandert het werk. Graafmachines kunnen worden uitgerust met een GPS, die op de centimeter nauwkeurig werkt. De GPS is in staat verbinding te maken met de graafmachine en wordt daarmee deels gerobotiseerd. Voor werknemers kan het gevoel overheersen dat ze vervangen worden door deze digitale en gerobotiseerde apparaten. Loslaten van het vertrouwde kan moeilijk zijn.

"Digitalisering en robotisering kunnen juist ook een rol spelen in het minder fysiek maken van het werk."



Digitalisering en robotisering kunnen juist ook een rol spelen in het minder fysiek maken van het werk,



als fysieke handelingen worden overgenomen door digitale systemen. Daarnaast kan bijvoorbeeld sensortechnologie een rol spelen om te checken of iemand in de juiste werkhouding werkt. Of dat er genoeg pauzes en onderbrekingen zijn en andere bewegingen gemaakt worden tijdens het repeterende werk. Dit kan ingezet worden om slijtage te voorkomen.

Daarnaast kan digitalisering een rol spelen in het aantoonbaar maken van kwaliteit. Met nieuwe wet- en regelgeving die eraan komt, wordt dit steeds belangrijker. Zo vraagt de Wet Kwaliteitsborging voor het bouwen (WKB) om het aantoonbaar maken van de kwaliteit van het product straat. Informatievoorziening is hierbij belangrijk. Digitaal beheren en realiseren kan kansen bieden voor de vastlegging van deze informatie. In de Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbranche wordt er al gesproken over verificatie en validatie.

Een andere ontwikkeling die in de toekomst een rol kan gaan spelen is de ontwikkeling van Augmented Reality (AR) en Virtual Reality (VR). Door een virtuele laag met een AR-bril over de werkelijkheid te leggen, kan er bijvoorbeeld gedetailleerd weergegeven worden waar er gegraven moet worden of hoe de stenen goed gelegd kunnen worden.

Kortom, op een adequate wijze inspelen op deze veranderingen kan enorm helpen om het fysieke werk te verminderen. De mentale component zal wel zwaarder worden, wat de nodige begeleiding vraagt.

4) Ontwikkelingen op gebied van klimaat en duurzaamheid

Door de toegenomen urgentie van klimaatadaptatie is meer innovatie en kennis nodig. Het is steeds minder een optie om alles op de traditionele manier te doen. Om te veranderen is kennis nodig. De trend is echter dat inhoudelijke kennis dreigt te verdwijnen. Duurzame inzetbaarheid is dus meer dan ooit nodig, zou je kunnen zeggen.

Wat voor de B&U geldt, geldt voor de Infra in het algemeen en de bestratingsbranche specifiek in zekere zin nog sterker: veel fysieke arbeid, weinig BIM, in het algemeen conservatief ten aanzien van innovaties (hoewel iedereen boos wordt als je dat hardop zegt). Industrieel, prefab werken is in het reguliere bestratingswerk nog ver weg, uitzonderingen daargelaten uiteraard. Zo is de nieuwe Rotterdamse Baan Tunnel met alle bijkomende werken met state of the art tunneltechnologie aangelegd. In de bestratingsbranche wordt er mechanisch bestraat (VB Bestratingen herstelt historische klinkerweg mechanisch met de Tigerstone). Dit spaart de rug en knieën van de straatmaker. Het is echter nog niet zo dat dit de gangbare manier van werken is; er zijn nog veel straatmakers die in een gebukte houding werken.

Ten aanzien van circulair werken zien we een toenemende aandacht voor de benutting van vrijkomende materialen. Moeilijkheid daarmee is dat men te maken heeft met de vaak oude, bestaande situatie waarvan de kwaliteit soms moeilijk te achterhalen is. Er is steeds meer aandacht voor

marktplaatsen en depots van waaruit voor vrijkomende materialen een hoogwaardige nieuwe bestemming wordt gezocht. Maar ook het hergebruik tijdens het herstraten neemt in de bestratingsbranche toe.

Meer gemeentes zien zich geconfronteerd met wateroverlast. Infiltratie en waterberging vergen andere methodes van verwerken, om te voorkomen dat bijvoorbeeld de infiltrerende functie tijdens het werk al verloren gaat, doordat oppervlakken vollopen met zand of dichtslibben. De weersomstandigheden (bijvoorbeeld hoeveelheid regen) zijn van invloed op de uitvoering van het straatwerk wat weer gevolgen voor de duurzame inzetbaarheid van de werknemers kan hebben.

5) Emissieloos werken

Door steeds strengere eisen vanuit de overheid ingevolge de klimaatdoelstellingen ten aanzien van emissies van mobiele werktuigen, is de trend ingezet naar 'emissieloos bouwen/werken'. Niet alleen willen gemeentes in algemene zin een bijdrage leveren aan CO² uitstoot vermindering, ook het verlagen van de directe hinder/overlast tijdens het uitvoeren van het werk in de wijk door de inzet van elektrisch materieel in plaats van diesel aangedreven materieel, is hierbij een doel. Van de betrokken ondernemers en werknemers vraagt het dat zij de overstap kunnen maken naar nieuw materieel met bijbehorende werkprocessen (bijvoorbeeld nieuwe routines voor het veilig bijladen van accu's en dergelijke). Arbo-risico's verschuiven hierbij mee (bijvoorbeeld de kans op elektrische schokken bij verkeerd aansluiten van materieel). Voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers geeft dit zowel kansen als ook bedreigingen die nog nader in kaart gebracht moeten worden en waar binnen de infra- en bestratingsbedrijven de nodige aandacht aan besteed moet worden.

B Omvang en samenstelling aantal werkenden

In 2020 heeft de coronacrisis met de daarbij gepaard gaande lockdown in het voorjaar, grote impact gehad op bedrijven in diverse sectoren. De hele Nederlandse economie kromp ongekend hard. Voor de bouwnijverheid was die impact veel minder groot doordat zij kon doorwerken met het protocol 'Samen veilig werken'. De omvangrijke ondersteuningspakketten van de overheid en het uitstel van betaling bij banken en verhuurders, zorgden ervoor dat de financiële gevolgen niet volledig bij de bedrijven neersloegen en de inkomens van burgers op peil bleven. De herstel- en verbouwproductie wist zich te handhaven mede door de bestedingsruimte bij de consumenten. De aanleg van straten en nieuwe wegen ging eveneens door. Het aantal verleende vergunningen daalde met een productiedaling tot gevolg in 2021².

B1. Aantal bouwgerelateerde werkenden

Wel zorgde de coronacrisis ervoor dat er een einde kwam aan vijf jaar van groei. De werkgelegenheid daalde met 1%. De flexibele schil en met name uitzendkrachten en buitenlandse arbeidskrachten werden het zwaarst getroffen en leverden volgens het EIB 4.000 arbeidsjaren in. Zelfstandigen en werknemers leverden elk 1.000 arbeidsjaren in.

Figuur 1 | Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2018-2020

	Aantallen			Mutaties (%)	
	2018	2019	2020	2019	2020
Werknemers	291	302	301	4	-0,5
Zelfstandigen	131	136	135	4,5	-1
Uitzendkrachten	25	26	22	3,5	-15
Totaal	447	464	458	4	-1

Bron: EIB



"De vooruitzichten voor de bouwwerkgelegenheid zien er gunstig uit."

Dit patroon wijkt niet af van vorige crises. Aan het begin van elke crisis verliezen uitzendkrachten en buitenlandse arbeidskrachten direct aan werkgelegenheid, gevolgd door degene met een flexibel contract. Duurt een crisis langer dan verliezen ook de zzp'ers werk en als laatste worden werknemers met ontslag bedreigd. Werkgevers hebben er belang bij het vaste personeel zo lang mogelijk in dienst te houden met het oog op het aantrekken van de markt. Liever laten zij de arbeidsproductiviteit afnemen en gaan pas over tot ontslag als de continuïteit van het bedrijf wordt bedreigd. Ervan uitgaande dat de coronacrisis van voorbijgaande aard zal zijn, is het aannemelijk dat de werkgelegenheid onder werknemers niet al te zeer zal verslechteren. Dit wordt nog eens versterkt doordat de onderliggende productievraag vooral van woningen onverminderd groot is en door het feit dat de bouw een laatcyclisch karakter heeft. De lange doorlooptijd van projecten wordt door korte crises nauwelijks beïnvloed. Ook in de infrasector, die veelal opereert vanuit de vraag van de overheid, is de vraag naar projecten onverminderd hoog. Wel kan het voorkomen dat het natuurlijk verloop van werknemers minder snel wordt vervangen door nieuwe aanwas. De vooruitzichten voor de bouwwerkgelegenheid zien er gunstig uit.

Ondanks de te verwachten tijdelijke terugval van de bouwproductie gaat het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) uit van een forse groei van 72.750 miljoen euro in 2021 naar 84.025 miljoen euro in 2025³. Voor de jaren tot en met 2025 betekent dit een groei van de bouwgerelateerde werkgelegenheid, inclusief bouwinstallatie en alle werkenden bestaande uit werknemers, zelfstandigen zonder personeel (zzp) en uitzendkrachten en gedetacheerden.

² Trends op de bouwwerkdmarkt 2020-2024, EIB, november 2020, Amsterdam

³ Bouwgerelateerde productie en werkgelegenheid heeft betrekking op alle bedrijven onder de SBI-codes 41, 42 en 43 incl. bouwinstallatie, natte waterbouw en afwerking van gebouwen, Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2021, p. 19, EIB, januari 2021, Amsterdam

Figuur 2 | Verwachtingen bouwgerelateerde werkgelegenheid

Arbeidsrelatie ²	2021	2022	2025 ¹
Werknemers	294	294	311
Zelfstandigen	130	133	144
Totaal Bouwnijverheid	424	427	455
Uitzendkrachten	20	23	26
Bouwgerelateerd	444	450	481
Mutaties (%)			
Werknemers	-2,5	0	2
Zelfstandigen	-4	2	3
Totaal Bouwnijverheid	-3	0,5	2
Uitzendkrachten	-15	15	3
Bouwgerelateerd	-3,5	1,5	2

¹ Mutaties betreffen het gemiddelde per jaar over 2023-2025

² Duizend arbeidsjaren

Bron: EIB

De ontwikkelingen in 2020 hebben ertoe geleid dat de spanning op de arbeidsmarkt is afgenomen. De vacaturegraad bereikte aan het begin van 2019 een recordniveau van 59 vacatures per duizend medewerkers. Aan het einde van het derde kwartaal 2020 was deze gedaald naar 43 vacatures per duizend medewerkers. Hiermee ligt de vacaturegraad nog ruim boven de lage niveaus tijdens de bankencrisis. Uit de conjunctuurmetingen, waarin het EIB de stemming onder bouwwerkgevers maandelijks peilt, komt eenzelfde beeld naar voren. In de eerste helft van 2019 ervoer een kwart van de werkgevers de personeelsvoorziening als een van de grootste productiebelemmeringen. Einde 2020 is dit teruggelopen naar 5% van de werkgevers. Het aantal WW-uitkeringen is in het afgelopen jaar iets toegenomen, maar historisch gezien nog steeds laag. De orderportefeuilles bij bedrijven bleven goed op niveau. Volgens het EIB neemt vanaf 2022 de bouwgerelateerde

werkgelegenheid weer toe en bestaat de totale benodigde instroom uit zowel uitbreidings- als vervangingsvraag. De totale uitbreidingsvraag van de werkgelegenheid in de periode 2022-2024 bedraagt 38.000 arbeidskrachten en de vervangingsvraag door natuurlijke uitstroom 37.000 arbeidskrachten. In totaal moeten er 75.000 arbeidskrachten de bouw instromen. De jaarlijkse benodigde instroom loopt in de periode 2022-2024 op tot 30.000 personen en ligt dan 5.000 onder die in 2019, het jaar waarin de spanning op de bouwmarkt het hoogst was⁴.

B2. Aantal werknemers sector Bouw & Infra

In de voorgaande paragraaf is de bouwbrede ontwikkeling van de werkgelegenheid in beeld gebracht. In deze paragraaf komt de werkgelegenheidsontwikkeling van werknemers in de sector Bouw & Infra aan de orde.

Tijdens de banken- en eurocrisis is de bouwsector hard getroffen. De productie liep hard terug als gevolg van vraaguitval en de gevolgen voor de werkgelegenheid waren aanzienlijk doordat de crisis zo lang aanhield. Werkgevers hielden aanvankelijk werknemers in dienst, maar door de lange duur ervan waren zij genoodzaakt vast personeel te ontslaan. Het verlies aan werknemers vallend onder de cao Bouw & Infra is nog steeds niet ingelopen. De financiële crisis begon weliswaar in 2008, maar door de lange doorlooptijd van de projecten werden de gevolgen pas merkbaar in 2009 en 2010. De Infra profiteerde aanvankelijk van het naar voren halen van projecten door de overheid. In 2011 leek het wat beter te gaan met de conjunctuur, maar de eurocrisis verdiepte de crisis nog verder en zag de sector zich



⁴ Trends op de bouwmarkt 2020-2024, p. 38, EIB, november 2020, Amsterdam

Figuur 3 | Ontwikkeling werknemers Bouw & Infrasector, 2011-2020 in aantallen

	2011	2015	2018	2019	2020
Timmerman	45.029	28.721	31.346	31.633	33.061
Metselaar	8.158	3.845	4.281	4.319	4.388
Voeger/tegelwerker	2.692	1.571	1.740	1.740	1.867
Dakdekker	941	730	296	287	348
Wegenbouwers	6.304	5.079	5.312	5.356	5.708
Straatmaker	3.651	2.332	2.185	2.217	2.370
Machinist/monteur	2.765	2.199	2.351	2.407	2.567
Totaal	69.540	44.477	47.511	47.959	50.309
Overig bouwplaats	20.741	14.227	15.887	16.371	17.796
Totaal bouwplaats	90.281	58.704	63.398	64.330	68.105
Administratief personeel	16.129	12.536	14.199	14.853	15.855
Kader	12.053	9.609	10.330	10.712	11.055
Stafpersoneel en Leidinggevend	22.059	19.463	22.300	23.195	24.441
Totaal UTA	50.241	41.608	46.829	48.760	51.351
Eindtotaal	140.522	100.312	110.227	113.090	119.456

Bron: Vollandis

geconfronteerd met vraaguitval op grote schaal van woning- en utiliteitsbouwprojecten in de jaren 2012 en 2013. De Infra had te maken met vraaguitval doordat geplande projecten naar voren waren gehaald. Ontslagen waren onvermijdelijk. Hoewel de productie in 2015 weer aantrok, en ook de flexibele schil, duurde het tot 2016 voordat bedrijven weer vast personeel durfden aan te nemen. Pas de laatste jaren neemt het aantal werknemers onder cao weer flink toe. De uitgestelde vraag moest worden ingehaald waardoor de vraag naar personeel toenam. Het bleek geen eenvoudige klus geschikt personeel te vinden omdat veel arbeidskrachten de sector uit waren gegaan en elders emplooi hadden gevonden. Ook stokte de aanvoer vanuit de bouw- en infraopleidingen die tijdens de crisis waren opgedroogd.

projecten. De coronacrisis heeft een mindere impact op de bouw omdat de sector door de aard van het werk vaak kan doorwerken. Een andere reden waarom de impact minder groot zal zijn, ligt in het feit dat de onderliggende vraag, vooral naar woningbouw, onverminderd hoog is.

"De coronacrisis heeft een mindere impact op de bouw omdat de sector door de aard van het werk vaak kan doorwerken."



Tot in 2019 was het gebrek aan personeel de grootste belemmering voor bedrijven om aan de vraag te voldoen, zo blijkt uit de conjunctuurmetingen van het EIB. Eind 2019 en begin 2020 kreeg de bouw- en infrasector te maken met de stikstof- en PFAS-crisis die vooral de Infra hard trof en leidde tot uitstel van

Figuur 4 | Verwachte ontwikkeling werknemers Bouw & Infrasector, 2021-2025 in aantallen

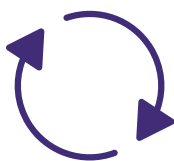
	2021	2022	2023	2024	2025
Timmerman	32.227	32.227	32.549	32.874	33.203
Metselaar	4.497	4.722	4.816	4.912	5.011
Voeger/tegelwerker	1.792	1.739	1.712	1.687	1.661
Dakdekker	329	324	329	334	339
Wegenbouwers	5.223	5.197	5.249	5.301	5.354
Straatmaker	2.224	2.257	2.336	2.418	2.503
Machinist/monteur	2.503	2.490	2.528	2.566	2.604
Overig bouwplaats	17.435	17.086	17.001	16.916	16.831
Totaal bouwplaats	66.229	66.042	66.520	67.008	67.506
Leidinggevenden	23.952	23.952	24.192	24.434	24.678
Kader	10.719	10.826	11.042	11.263	11.488
Administratief	15.537	15.459	15.614	15.770	15.928
Totaal UTA	50.208	50.237	50.848	51.467	52.094
Eindtotaal	116.437	116.279	117.368	118.475	119.600

Bron: Volandis

Werknemers profiteren tijdens een crisis van het feit dat zij een vaste aanstelling hebben. Als de productievraag wegvalt, beëindigen bedrijven eerst de meest 'losse' contracten oplopend naar meer vast. Bij een (vermoedelijk) korte crisis als deze kunnen werknemers zelfs de dans ontspringen als bedrijven de overcapaciteit weten terug te dringen door inleen en inhuur te beperken en het niet invullen van vaste verbanden bij natuurlijk verloop. Gedwongen ontslagen zullen dan niet nodig zijn.

Het EIB verwacht dat de totale instroombehoefte van werknemers in de bouw voor de jaren 2021-2025 50.000 bedraagt. Ruim driekwart hiervan betreft vervanging van natuurlijke uitstroom, de rest is gerelateerd aan extra arbeidsvraag. Verwacht wordt dat twee derde van de benodigde instroom uit gediplomeerden vanuit de bouwopleidingen bestaat. Ongeveer 10% komt van buitenlandse arbeidskrachten en ongeveer een kwart zal moeten worden ingevuld door zij-instroom vanuit andere sectoren⁵.

"Werknemers bij grotere bedrijven zullen op enig moment ermee geconfronteerd worden dat hun werkzaamheden (ingrijpend) zijn veranderd."



Werknemers bij grotere bedrijven zullen op enig moment ermee geconfronteerd worden dat hun werkzaamheden (ingrijpend) zijn veranderd. Bij een aantal grote bedrijven is dit proces al in gang gezet. Kijkend naar het vacatureaanbod bij enkele top tien bedrijven leert dat er voornamelijk UTA-medewerkers worden gevraagd, waaronder nieuwe (ICT) functies. Ten aanzien van bouwplaatsberoepen worden timmermannen en monteurs gevraagd. Vacatures voor andere specialisten op de bouwplaats zijn er niet of nauwelijks, wat aangeeft dat deze functies niet meer worden ingevuld bij grote bedrijven. Gespecialiseerde aannemers, (buitenlandse) uitzendkrachten en zzp'ers vullen de rol van specialistisch vakman op de bouwlocaties in.

Technologische ontwikkelingen als standaardisering, robotisering en BIM eisen niet alleen andere competenties en vaardigheden van medewerkers in de sector, ook veranderen de arbeidsomstandigheden waarin zij hun werk moeten doen. UTA-medewerkers krijgen meer met beeldschermwerk te maken waardoor zij vaker en langer in dezelfde houding werken. Deels is dat nu ook al het geval. Voor bouwplaatsmedewerkers zijn de veranderingen groter als zij op de bouwplaats prefabelementen monteren in plaats van te bouwen op de traditionele manier. Het montageproces gaat sneller waardoor het tempo hoger ligt en er is sprake van meer repeterende werkzaamheden.

⁵ Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2021, p. 93, EIB, Januari 2021, Amsterdam

Andere medewerkers zullen emplooi vinden in de prefabhal waar de verschillende elementen worden gemaakt hetzij handmatig hetzij machinaal of met de hulp van 3D-printers. Deze medewerkers werken onder geconditioneerde omstandigheden in tegenstelling tot het werken op de bouwlocatie. Weersomstandigheden spelen geen rol en ook hier zal sprake zijn van lichtere, maar meer repeterende werkzaamheden.

B3. Samenstelling werknemers naar leeftijdscategorieën

De sector kent een lange traditie van opleiden in de praktijk via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Leerlingen werken vier dagen bij een erkend leerbedrijf waar een leermeester toeziet op de praktijktoetsing en volgen een dag theorie aan het ROC. Door de crisis van 2008-2013 hadden bedrijven geen werk en financiële ruimte, een leerling is immers in dienst, voor jonge werknemers in opleiding. Leerlingen konden bij gebrek aan werkplekken geen bouwopleiding volgen. Het gevolg was een afname van het aantal leerlingen, terwijl die weer hard nodig waren toen de crisis voorbij was. Inmiddels is het aantal jonge (leerling) werknemers drie keer zo groot als in 2015 toen het totaal aantal werknemers op een dieptepunt was aanbeland. De Infra- en bestratingsbranche heeft echter meer moeite de opleidingen gevuld te krijgen. Aanwas van jongeren in de Infra- en bestratingsbranche is momenteel een grote uitdaging.

Door de jaren heen blijft het aandeel van de verschillende leeftijdscategorieën op het totaal nagenoeg gelijk. De jongste groepen tot 25 jaar variëren wat meer in de tijd. Dit heeft te maken met de conjunctuur. In economisch moeilijke tijden loopt over de gehele linie de jeugdwerkloosheid op. Bedrijven geven de voorkeur vast te houden aan het ervaren personeel ten koste (van het niet aannemen) van jonge, onervaren krachten. Met de gunstige vooruitzichten voor de bouw voor de komende jaren zullen de jongste categorieën verder toenemen, gesteld dat de bouw een aantrekkelijke werkgever is voor deze groepen. Helaas wordt dat in de infra- en bestratingsbranche nog onvoldoende gezien door starters. Techniekbreed is er sprake van een tekort aan vakpersoneel.

"Aanwas van jongeren in de Infra- en bestratingsbranche is momenteel een grote uitdaging."

De oudste leeftijdscategorieën 60-64 en 65+ laten wel een structurele toename zien. Zo bedroeg het aandeel 60-64 jaar in 2011 nog 6% en liep dit geleidelijk op naar 9% in 2020, een toename van 50%. De groep 65+ verdubbelde in aandeel en nam absoluut toe van 750 werknemers in 2011 naar 2.064 in 2020. De stijging is ingezet in 2015 en neemt sindsdien steeds sneller toe als direct gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd.

Figuur 5 | Ontwikkeling werknemers Bouw & Infrasector naar leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	2015	2019	2020	2015	2019	2020
15-19	2.867	5.231	6.103	3%	5%	5%
20-24	6.261	7.950	9.134	6%	7%	8%
25-29	9.548	10.314	10.820	10%	9%	9%
30-34	10.957	11.496	12.192	11%	10%	10%
35-39	11.890	12.056	12.235	12%	11%	10%
40-44	12.509	12.704	13.239	12%	11%	11%
45-49	13.416	13.702	13.825	13%	12%	12%
50-54	13.166	14.459	14.852	13%	13%	12%
55-59	11.464	13.274	14.181	11%	12%	12%
60-64	7.362	9.796	10.326	7%	9%	9%
65+	861	2.064	2.504	1%	2%	2%
Eindtotaal	100.312	113.090	119.456	100%	100%	100%

Bron: Volandis

De komende jaren zal 11% van het werknemersbestand dat 60+ is met pensioen gaan. Dit betreft 12.831 werknemers.

In 2020 ziet de samenstelling over de zes leeftijdscategorieën er als volgt uit:

Figuur 6 | Samenstelling werknemers Bouw & Infra naar leeftijdscategorie

Leeftijdcat.	2020	%
15 - 24	15.237	13%
25 - 34	23.012	19%
35 - 44	25.474	21%
45 - 54	28.677	24%
55 - 64	24.507	21%
65 - 75	2.504	2%
Eindtotaal	119.456	100%

Bron: Vollandis

Figuur 7 | Samenstelling aantal werknemers 60 t/m 66 jaar

Leeftijd	Bouwplaats	UTA	Totaal
60	1.474	872	2.346
61	1.429	853	2.282
62	1.450	729	2.179
63	1.171	683	1.854
64	995	616	1.611
65	660	440	1.100
66	343	261	604
Totaal	7.522	4.454	11.976

Bron: APG bewerkt door Vollandis

Hiervan zijn 5.169 werknemers in de leeftijd van 63 tot 66 jaar, waarvan 3.169 bouwplaatsmedewerkers en 2.000 UTA-medewerkers. In het laatste hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de regeling voor vervroegd uitreden in de sector Bouw & Infra.

B4. Aantal bouwplaatsmedewerkers 60 – 66 jaar

Op peildatum 31 december 2020 zijn er in totaal 11.976 werknemers in de Bouw & Infra cao werkzaam in de leeftijd van 60 tot en met 66 jaar.



C Aandeel kleine ondernemingen

De bouw- en infrasector deelt bedrijven in naar grootteklasse op de gebruikelijke wijze met daarbij een grootteklasse extra namelijk: 20 - 34 en 35 - 49 werknemers in dienst, in plaats van 20 - 49. De sector kent relatief weinig grote bedrijven en veel MKB-bedrijven. De grootste bedrijfs-grootteklasse heeft 1 medewerker in dienst. Dit zijn geen zzp'ers.



Figuur 8 | Aantal bedrijven, naar grootteklasse 2020

	Aantal	%
1	2.268	24%
2	1.242	13%
3-4	1.423	15%
5-9	1.759	19%
10-19	1.265	14%
20-34	588	6%
35-49	252	3%
50-99	301	3%
100-249	129	1%
250+	36	0%
Eindtotaal	9.263	100%

Bron: Vollandis

Het aantal werknemers in dienst naar grootteklasse bedrijf laat een ander beeld zien. Een derde van het aantal werknemers is werkzaam bij bedrijven met grootteklasse 50 - 99 en 100 - 249 werknemers in dienst.

Figuur 9 | Aantal werknemers, naar grootteklasse bedrijf 2020

	Aantal	%
1	2.268	2%
2	2.483	2%
3-4	4.892	4%
5-9	11.561	10%
10-19	17.128	14%
20-34	14.958	13%
35-49	10.357	9%
50-99	20.698	17%
100-249	18.967	16%
250+	16.120	13%
Eindtotaal	119.432	100%

Bron: Vollandis

Het overgrote deel van de werknemers is in dienst van een MKB-bedrijf, 13% werkt voor een grootbedrijf. In de sector zijn 8.351 bedrijven met minder dan 25 werknemers in dienst. Zij vertegenwoordigen 90% van het totaal aantal bedrijven en 40% van het aantal werknemers in de sector.

Figuur 10 | Aantal bedrijven met minder dan 25 werknemers in dienst

	Aantal	%
Bedrijven	8.351	90%
Werknemers	48.354	40%

Bron: Vollandis

In de doorkijk van de marktontwikkelingen blijkt dat er grote technologische ontwikkelingen voor de deur staan als ze al niet in gang zijn gezet. Standaardisering, robotisering en digitalisering zullen grote impact hebben op de Bouw & Infra zoals wij die tot voor kort kenden. Door standaardisering en robotisering in de B&U verplaatst het uitvoerende werk van de bouwplaats naar de prefab- of de fabriekshal. Standaardisering kan plaatsvinden met betrokkenheid van menselijke arbeid. Bij robotisering is menselijke betrokkenheid tot een minimum beperkt, te denken valt aan de inzet van een 3D-printer. Beide ontwikkelingen hebben gemeen dat deze forse investeringen vragen.

Het ligt niet voor de hand dat kleine en microbedrijven deze investeringen kunnen opbrengen, tenminste niet zolang de ontwikkelfase van bijvoorbeeld een 3D-printer niet is terugverdiend. Microbedrijven zullen vermoedelijk hun ambachtelijke manier van werken

"De trend van hoger opgeleide medewerkers zal doorzetten en nu niet omdat, zoals in de laatste crisis, het aanbod ruim is en dus de hoogst gekwalificeerde wordt gekozen, maar omdat de aard van het werk dat vereist".



voortzetten, omdat zij kleinere en particuliere projecten en onderhouds-, restauratie- en verbouwwerk uitvoeren. In diezelfde markt opereren ook de zzp'ers. Kleine bedrijven zullen voor de afweging komen te staan of zij de concurrentie aan kunnen met de microbedrijven en de zzp'ers om het particuliere en kleinschalige werk of dat zij zich richten op een ander segment zoals gespecialiseerd werk of zich verbreden naar het ontzorgen van de klant door het aanbieden van onderhoudscontracten of het verkopen van bouwproducten en -materialen.

Maar ook voor middelgrote bedrijven zullen de investeringen die zijn vereist voor standaardisering of robotisering niet altijd op te brengen zijn. Het is niet uitgesloten dat in deze grootteklasse overnames zullen plaatsvinden om op die manier aan voldoende volume en dus kapitaal te komen om te kunnen investeren in de nieuwe ontwikkelingen en aan te kunnen haken op de grootschalige nieuwbouw en renovatie. Een andere

mogelijkheid is dat middelgrote bedrijven de handen ineenslaan en gaan samenwerken. Gezamenlijk zijn zij wellicht voldoende kapitaalkrchtig om een aandeel op te eisen in de nieuwbouw en hun, vaak (trouwe) regionale, opdrachtgevers voor zich te behouden.

Het werkerterrein van de gespecialiseerde onderaannemers in de B&U zal mee veranderen met de technologische ontwikkelingen. In de nieuwbouw, die immers kant-en-klaar wordt aangeleverd, zal weinig specialistisch werk meer op de bouwplaats overblijven. Voor hen zal het doorgaans eveneens niet mogelijk zijn de investeringen op te brengen om de transitie te maken naar de toekomstige nieuwbouw. Het past ook niet bij de aard van hun werk. Het ligt meer in de rede dat zij vanuit hun specialisme en expertise de samenwerking zoeken met de kleine en middelgrote bedrijven om de particuliere en regionale klanten te blijven bedienen. Hun kracht is hun specialisme die zij in kunnen zetten als vraagbaak voor bouwbedrijven en particulieren.

Digitalisering vindt voornamelijk plaats bij grotere bedrijven die BIM hebben omarmd. Parametrisch ontwerpen is een logische vervolgstap in deze ontwikkeling. Dit vergt van bedrijven een investering in ICT maar ook in menselijk kapitaal. Zij zullen steeds meer hoogopgeleide ICT'ers en data-analisten in dienst nemen om met de nieuwe technieken te kunnen werken en duiding te kunnen geven aan de uitkomsten van de modellen. De Bouw, Infra en bestratingsbranche volgen daarmee een ontwikkeling die al breed in de maatschappij is ingezet. De trend van hoger opgeleide medewerkers zal doorzetten en nu niet omdat, zoals in de laatste crisis, het aanbod ruim is en dus de hoogst gekwalificeerde wordt gekozen, maar omdat de aard van het werk dat vereist.

C1. Beschikbaarheid van personeel

Goed personeel behouden is van essentieel belang voor de branche. De instroom van jonge mensen is zeer beperkt, ook in vergelijking met de B&U-sector in de bouw. Het arbeidsmarktimage is door de fysieke zwaarte niet zo goed, waardoor er in toenemende mate sprake is van medewerkers uit andere EU-landen. Vermindering van fysieke zwaarte van het werk heeft dus ook andere voordelen voor de sector.

Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingssector

Met betrekking tot de arbeidsmarktvragestukken wordt nog het volgende opgemerkt.

Bedrijven in de bestratingsbranche zijn veelal klein en hebben beperkte functiemogelijkheden. Medewerkers hebben vanaf de beroepsopleiding vooral te maken met vaste omschrijvingen van beroepen. Straatmaker, opperman bestratingen, machinist of voorman.

Zowel in de Grond-, Weg- en Waterbouw, zien we dat functies hun plaats in de werkprocessen hebben en projecten en opdrachten doorgaans op een eenduidige wijze georganiseerd zijn. Medewerkers voegen zich in deze structuur. De doorstroommogelijkheden zijn echter vaak beperkt, maar worden meestal wel benut.

Out of the box denken is nodig. Meer denken vanuit taken in plaats vanuit het werk, nieuwe perspectieven organiseren en samenwerken. Soms is dit niet mogelijk of past het niet in de denkwereld. Door het werk anders te organiseren is er een besparing van fysieke inspanningen mogelijk of een betere verdeling van die inspanning. De uitdaging is dat medewerkers anders gaan denken. Dan zijn veranderingen ook makkelijker te accepteren en het gedrag aan te passen omdat ze geleerd hebben buiten vaste patronen en structuren te denken.

Investeren in de eigen baan en toekomst is vaak een drempel. Hoe vinden medewerkers de financiële middelen? Hoe creëer je urgentiegevoel bij de medewerker om ook in zichzelf te investeren en niet te wachten op actie van de werkgever? Welke subsidiemogelijkheden zijn er nog meer vanuit de overheid (STAP-regeling, levenslang leren, budget/spaarpot duurzame inzetbaarheid, enzovoort) en hoe kunnen medewerkers hier gebruik van maken?

Tot slot, de bedrijven kunnen ervoor kiezen niet in de beschreven ontwikkelingen mee te gaan. Het gevaar is reëel dat indien zij dit niet doen, internationale kapitaalkrachtige bedrijven die vooroplopen in technologische ontwikkelingen en dat hoeven niet eens aannemers te zijn, de Nederlandse bouw-, infra- en

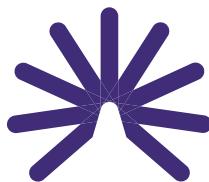
bestratingsbranche gaan overnemen en die wel in staat zullen blijken te zijn in no-time complete woonwijken uit de grond te stampen, wegen te bouwen en bestrating aan te leggen die voldoen aan de nieuwste duurzaamheidseisen. Dit zou een buitengewoon gemiste kans zijn.



D Beschrijving problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

Door de aard van het werken in de bouw- en infrasector, met name door bouwplaatsmedewerkers, is de sector al lange tijd bekend met de gevolgen van zwaar werk en belastende arbeidsomstandigheden zoals vocht, koude, hitte, lawaai, trillingen, stof, rook, gas/damp en chemische middelen. De sector heeft dan ook een lange traditie van preventiezorg. Al in 1968 verzocht de Bond van Aannemers in de Bouwnijverheid haar commissie Arbeidsverhoudingen de mogelijkheden te onderzoeken om bedrijfsgezondheidszorg beschikbaar te maken voor werknemers in de bouw. De aanleiding was het hoge ziekteverzuim⁶. In de jaren '70 van de vorige eeuw richtten sociale partners in de bouw de BG Bouw op. Deze stichting hield zich al bezig met de ontwikkeling van preventiezorg voor werknemers in de bouw in samenwerking met regionale bedrijfsgeneeskundige diensten en kennisinstututen NIPG-TNO en het Coronel Instituut voor Arbeid & Gezondheid.

"Volandis heeft tot taak de bewustwording te vergroten over duurzame inzet bij medewerkers en bedrijven en te stimuleren acties te ondernemen die hiertoe bijdragen."



Enkele jaren geleden heeft de sector Bouw & Infra de noodzaak van meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid onderkend, met de kanttekening dat dit veel verder gaat dan veilig werken. Partijen hebben daarom in 2016 een nieuw kennis- en adviescentrum, Volandis, opgericht om een integrale aanpak van duurzame inzetbaarheid in de sector mogelijk te maken. Gezondheid, vitaliteit, leven lang ontwikkelen en mobiliteit op de arbeidsmarkt maken hiervan ook onderdeel uit. Volandis heeft tot taak de bewustwording te vergroten over duurzame inzet bij medewerkers en bedrijven en te stimuleren

acties te ondernemen die hiertoe bijdragen. Maar een vanzelfsprekend onderdeel van zowel het personeelsbeleid als de bedrijfsprocessen in de bedrijven is het nog niet. En dat geldt ook voor de werknemers die nog meer eigen regie moeten gaan voeren op (het laatste gedeelte van) hun loopbaan en hiermee geholpen moeten worden.

Daarnaast hebben partijen een individueel budget ingericht van waaruit medewerkers onder andere acties ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid kunnen bekostigen (zie ook artikel 4.14 van de cao Bouw & Infra). Helaas wordt dit budget in de praktijk door medewerkers nog te weinig gebruikt ten behoeve van het vergroten van hun eigen duurzame inzetbaarheid. Het vergroten van bewustzijn en eigenaarschap is hier nodig.

D1. Problematiek rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk

a) Gezond, veilig en vitaal werken

Ten opzichte van de tijd waarin partijen de eerste stappen zetten op de weg van preventiezorg in de bouw, is het werk in de Bouw & Infra lichter geworden. Met de komst van de Europese kaderwet en de Arboret zijn er steeds meer eisen gesteld aan het gewicht van zakken cement, tegels, stenen en andere materialen. Tegenwoordig zijn er arbovriendelijke hulpmiddelen beschikbaar om de medewerker te ontlasten zoals liftjes, kranen en transportbanden. Opvallend genoeg blijkt uit analyse van de gezondheidsdata⁷ door Volandis dat het werken in de sector nog steeds door de helft van de bouwplaatswerknemers als fysiek zwaar wordt ervaren. Jongere medewerkers, onder de 40 jaar, vinden het werk zwaarder dan hun 40+ collega's. Gewenning speelt hierbij een rol: oudere werknemers hadden vroeger met zwaardere lasten te maken. Aan de andere kant ligt het werktempo nu hoger dan vroeger waardoor het werk als fysiek zwaar wordt ervaren. De krapte op de bouwmarkt sinds de vorige crisis speelt hierin een rol evenals de toegenomen complexiteit van het werk.

⁶ Historie, www.volandis.nl

⁷ Bedrijfstakverslag 2019 en 2020, p. 15, Volandis, 2021, Harderwijk

Het langdurig dragen, trekken, sjouwen en tillen van zware lasten kan pijnklachten aan het bewegingsapparaat tot gevolg hebben. Daarnaast hebben beroepsgroepen als machinisten, chauffeurs en straatmakers te maken met trillingen. Betonboorders en sleuvenhakkers hebben te maken met trillingen die worden veroorzaakt door handgereedschap. Langdurig in dezelfde houding werken en repeterende bewegingen kunnen ditzelfde effect hebben, zoals in de bestratingsbranche bij het aanleggen van bestrating. Pijnklachten aan het bewegingsapparaat, een slecht werkvermogen, langdurig ziekteverzuim en leeftijd zijn bepalende factoren voor de arbeidsongeschiktheidsindicator. Deze waarde geeft het risico weer dat de medewerker loopt om binnen nu en 4 jaar (gedeeltelijk) langdurig arbeidsongeschikt te raken⁸. Van het bouwplaatsmedewerkers heeft jaarlijks 10 tot 15% een verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid. Voor UTA-medewerkers is dit tussen de 5 en 8%. Rond de 5% van de bouwplaatsmedewerkers heeft een hoge kans op arbeidsongeschiktheid, voor de UTA-medewerkers schommelt dit rond de 3%.

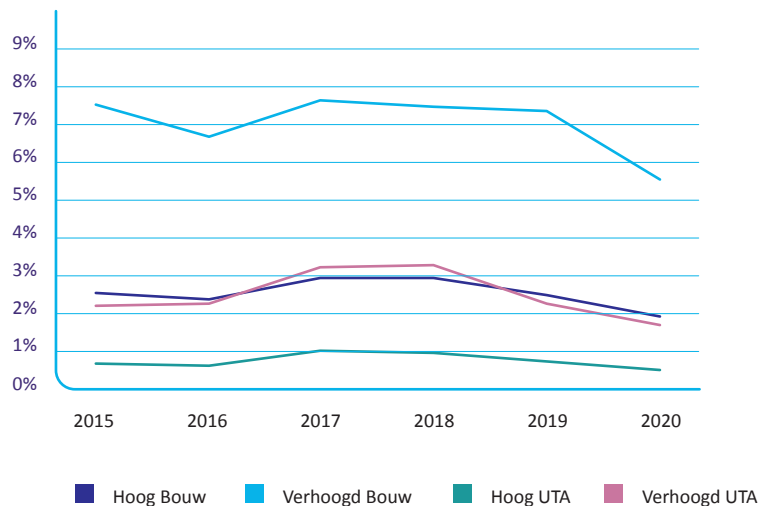


"Overgewicht en obesitas komen in toenemende mate in de samenleving voor, de bouw vormt hierop geen uitzondering."

Het totale ziekteverzuim is de afgelopen jaren afgenomen, maar het korte verzuim (enkele dagen) nam wel toe. In tijden van een onzekere arbeidsmarkt neemt dit korte verzuim doorgaans af. Leeftijd heeft een grote invloed op het langere verzuim. Oudere medewerkers melden zich minder vaak ziek, maar verzuimen langer. Werknemers onder 40 jaar hadden in 2019 een ziekteverzuim van 2,9%, bij 40-55 bedroeg het verzuim 4,9% en 55-plussers hadden een verzuim van 8,3%. Bij deze groep nam het verzuim toe ten opzichte van 2018⁹. Het verzuim onder bouwplaatsmedewerkers is nog relatief hoog, het is wel sterk afgenomen in de periode 2015-2018. De UTA-medewerkers hebben in diezelfde periode juist een hoger verzuim met name onder werkvoorbereiders en kaderpersoneel. Een ander opvallend verschil betreft die tussen de bedrijfsgrootteklassen: het ziekteverzuim bij microbedrijven (minder dan 10 werknemers in dienst) is met 8% tweemaal zo hoog als bij grote bedrijven. De grootste bedrijven hebben eveneens een hoger verzuim. Nieuwbouw- en bestratingsbedrijven hebben een lager ziekteverzuim¹⁰.

Overgewicht en obesitas komen in toenemende mate in de samenleving voor, de bouw vormt hierop geen uitzondering. Een ongezonde leefstijl van te veel en ongezond eten, roken en drinken leidt tot gezondheidsschade op termijn en heeft een hoger verzuim tot gevolg. Gemiddeld hebben in 2019 47% van de medewerkers overgewicht en 18% ernstig overgewicht. Het overgewicht is over de laatste drie jaar stabiel te noemen, maar het ernstig overgewicht was in 2016 16% en in 2017 17%. Een jaarlijkse toename van een procentpunt. Er is nauwelijks verschil naar UTA- en bouwplaatsmedewerkers, wel naar leeftijdscategorie.

Figuur 11 | Arbeidsongeschiktheidsindicator 2015-2020 UTA- en bouwplaatsmedewerkers



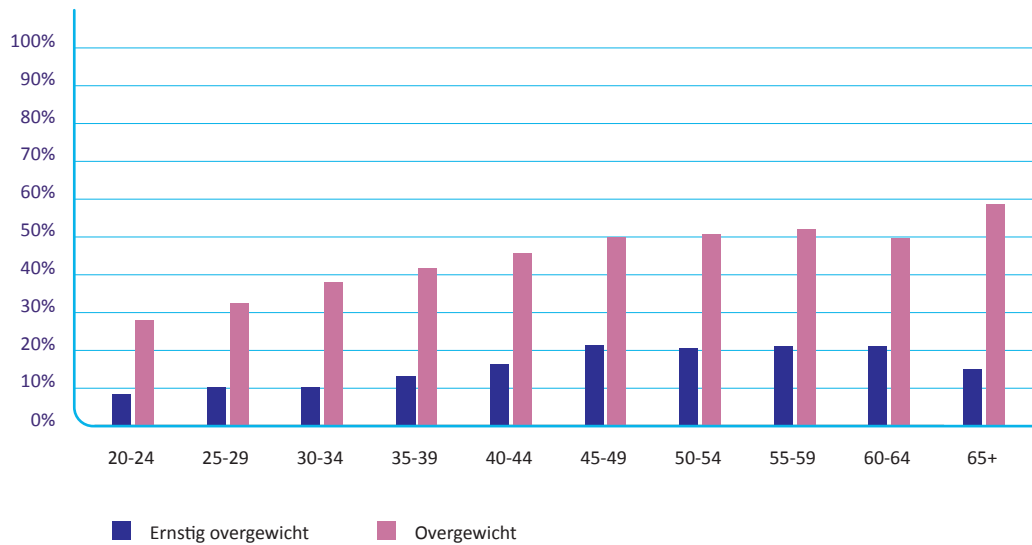
Bron: Vlandis

⁸ Bedrijfstakverslag 2019 en 2020, Vlandis, juli 2021, Harderwijk

⁹ Duurzame inzetbaarheid in de bouw en infra, kansrijke richtingen voor beleid, EIB, september 2020, Amsterdam

¹⁰ Ziekteverzuim in de bouw 2019, p. 17, EIB, november 2020, Amsterdam

Figuur 12 | Overgewicht en ernstig overgewicht 2019, naar leeftijdscategorie



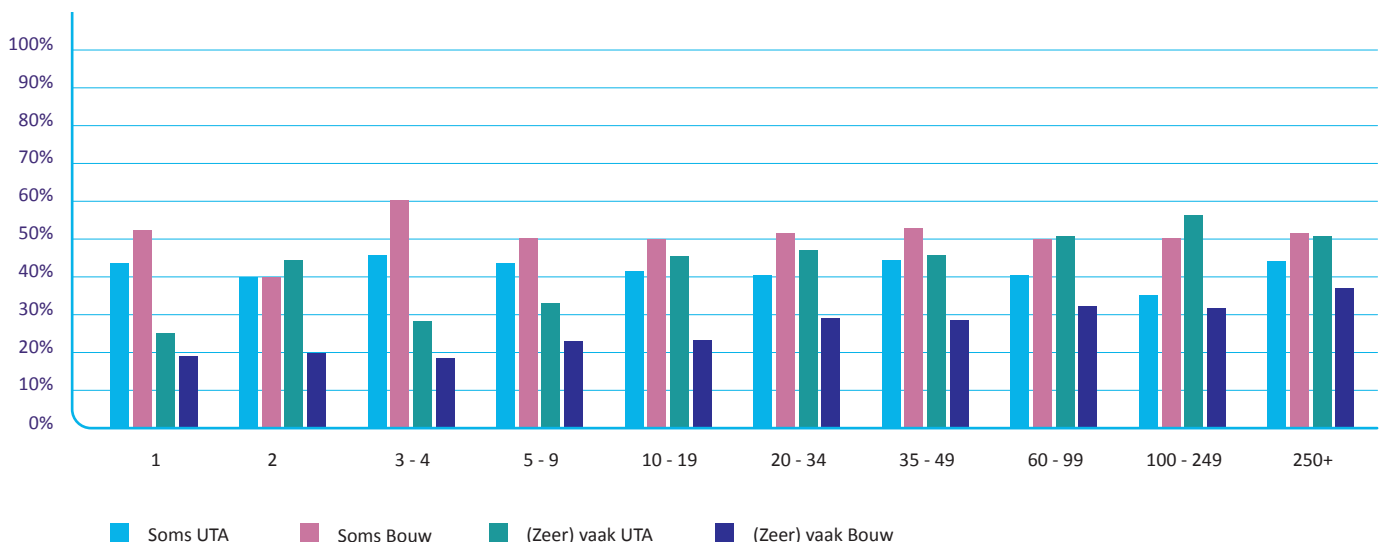
Bron: Vlandis

Rond de 45% van de medewerkers in de bouw rookt. Bouwplaatsmedewerkers roken vaker dan hun collega's op kantoor. Roken tast de weerbaarheid van de luchtwegen aan waardoor gevaarlijke stoffen zoals kwartstof en roetdeeltjes gemakkelijker doordringen in de longen en schade aanrichten

UTA-medewerkers hebben vooral te maken met mentale belasting zoals complexiteit van het werk

en tijdsdruk. Uitvoerders ervaren communicatie met de verschillende werkploegen en onderaannemers als een uitdaging. Zowel jonge als oudere UTA-medewerkers hebben te maken met mentale belasting. Ook bouwplaatsmedewerkers ervaren in toenemende mate mentale belasting en werkdruk. In tegenstelling tot het ziekteverzuim, werken zowel UTA- als bouwplaatsmedewerkers vaker onder tijdsdruk naarmate het bedrijf groter is.

Figuur 13 | Werkt u onder tijdsdruk?* UTA- en bouwplaatsmedewerkers, 2019



* PAGO+ vragenlijst, Bron: Vlandis

De categorie (Zeer) vaak telt het percentage medewerkers die aangeven vaak en altijd onder tijdsdruk te werken.

Veiligheid in de bouw, infra- en bestratingsbranche staat voortdurend in de schijnwerpers. Als bijvoorbeeld tijdens de bouw een vloer instort of een torenkraan omvalt, is dit vaak landelijk nieuws met altijd de vraag had dit voorkomen kunnen worden? De sector werkt met zware materialen en materieel en er wordt op hoogte gewerkt. Bij ernstige ongevallen zijn soms doden te betreuren.

Niet alleen valgevaar of losschieten van een last is een veiligheidsrisico, op de bouwplaats wordt ook gewerkt met stoffen die gevaarlijk zijn of bij langdurig gebruik gezondheidsschade opleveren. Langdurig werken in dieselrook levert gezondheidsschade op en hetzelfde geldt voor kwarts, epoxy's, lijm, gips, lijm en oplosmiddelen. De belangrijkste beroepsziekte in de bouw is nog steeds lawaaidoofheid. Ondanks vele campagnes in de jaren negentig van de vorige eeuw en begin deze eeuw gericht op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, is gedragsverandering een taai opgave.

Daarnaast wordt er soms ook nog laks omgegaan met de veiligheidsmaatregelen. Zeker bij de infra- en de bestratingsbranche heerst een cultuur dat het

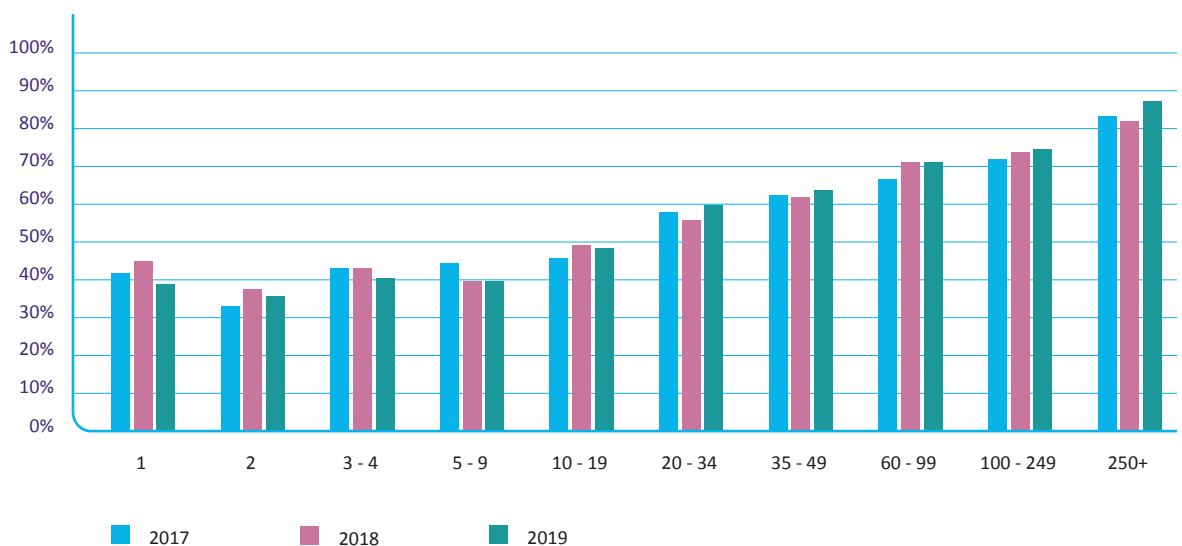
niet 'stoer' is om elkaar hierop te wijzen. Hier is een cultuurverandering voor nodig.

Cultuurverandering is noodzakelijk zonder dat ze in de bestratingsbranche het gevoel hebben 'watjes' te worden. Deze cultuurverandering zal bijdragen aan het durven uiten van emoties en gevoelens en draagt ook bij aan het elkaar aanspreken op onveilig gedrag.

b) Werkgeverschap en opdrachtgeverschap

De bouw staat bekend als een traditionele sector. Lange dienstverbanden, zeker bij bouwplaatsmedewerkers, zijn eerder regel dan uitzondering. Het pleit voor de bedrijven in de sector dat werknemers zich zodanig betrokken voelen bij hun werk en hun werkgever dat zij niet de behoefte voelen om te kijken naar een functie elders. Als een medewerker door omstandigheden verminderd inzetbaar is, stelt de leidinggevende met de hulp van collega's vaak alles in het werk om de betreffende collega te ontzien. Een veel voorkomende situatie is de oudere collega die fysieke klachten en beperkingen heeft, wordt gekoppeld aan een jonge collega. Medewerkers voelen zich in grote meerderheid gesteund door hun leidinggevende zo blijkt uit de gezondheidsonderzoeken. Hoewel de bedrijven in de sector doorgaans traditioneel georganiseerd zijn en hiërarchisch zijn ingericht, ervaren medewerkers dit niet als een probleem. Wat wel een aandachtspunt is, is de lage graad van het aantal jaarlijkse functioneringsgesprekken bij kleine bedrijven.

Figuur 14 | Heeft u het afgelopen jaar met uw leidinggevende of personeelsfunctionaris gesproken over uw functioneren? Naar bedrijfsgrootteklasse 2017 - 2018 - 2019



Bron: Vollandis

De kleinschaligheid van 90% van de bouwbedrijven speelt hierbij een grote rol. Deze bedrijven bestaan uit een directeur/ eigenaar en een aantal medewerkers. Er is weinig overhead en vaak geen HR-afdeling. Informeel is er veel contact tussen de leidinggevende en collega's, maar van een jaarlijkse gesprekscyclus is vaak geen sprake.

In de infra- en bestratingsbranche zullen werkgevers zich nog meer bewust moeten worden van hun verantwoordelijkheid in het creëren van een veilige werkcultuur.

c) **Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit**

De bouw kent traditioneel een grote mate van in- en uitstroom gedurende het jaar. Oorspronkelijk werd dit veroorzaakt door de seizoensgevoeligheid van het werk. Tegenwoordig heeft het ook te maken met de conjunctuur, de interesse van jongeren en de keuze voor het zzp-schap van vakvolwassenen. Tot 2025 is er een grote natuurlijke uitstroom en door de grote bouwopgave ook een uitbreidingsvraag. De totale instroombehoefte is 50.000 arbeidskrachten. Verwacht wordt dat twee derde van de benodigde instroom uit gediplomeerden vanuit de bouwopleidingen zullen komen. Om dit te bewerkstelligen zal nog wel de nodige inspanning geleverd moeten worden om jongeren te enthousiasmeren een opleiding in de Bouw, Infra of bestrating te gaan volgen. Ongeveer 10% komt van buitenlandse arbeidskrachten en ongeveer een kwart zal moeten worden ingevuld door zij-instroom vanuit andere sectoren. Zowel de buitenlandse arbeidskrachten als de zij-instromers behoeven extra aandacht. Zij-instromers hebben een scholingstraject nodig voordat zij aan vol aan de slag kunnen en buitenlandse arbeidskrachten, gesteld dat zij 'het vak' kennen, een taal cursus volgen en kennis nemen van de Nederlandse maatschappij en gewoontes.

Door aandacht te hebben voor een veilige werkcultuur, zorg je dat je als bedrijf beter bekend staat, en als daar collectief op gelet wordt, kun je als gehele sector zorgen voor een beter imago. Dit zal helpen bij het aantrekken van nieuwe vakmensen.

De verhouding UTA-bouwplaatsmedewerkers kruipt steeds dichterbij elkaar toe doordat uitvoerend personeel vaker vanuit de flexibele schil wordt ingehuurd zoals zzp'ers, buitenlandse zzp'ers maar ook specialistische onderaannemers. Daarnaast groeit de behoefte aan hoger opgeleide UTA-medewerkers door

de toenemende automatisering en digitalisering. Het vacatureaanbod bij grote bedrijven laat zien dat ICT-functies vaker worden gevraagd.

Technologische ontwikkelingen als standaardisering, robotisering en BIM vereisen andere competenties en vaardigheden van medewerkers in de sector. UTA-medewerkers krijgen meer met beeldschermwerk te maken waardoor zij vaker en langer in dezelfde houding werken. Bouwplaatsmedewerkers in de nieuwbouw werken nauwelijks meer ambachtelijk, maar assembleren op de bouwplaats prefabelementen. Het is nauwkeurig en geduldig werk dat weinig afwisseling biedt ten opzichte van het traditionele bouwen. De Infra werkt vaker en meer met (groot) materieel en machinisten zijn al gewend te werken met besturingssystemen en GPS. Hetzelfde geldt voor monteurs die aan machines werken, zij werken al met software. De bestratingsbranche kiest voor machinaal bestraten voor grotere oppervlakten. De impact is hier naar verwachting minder groot.



"Door aandacht te hebben voor een veilige werkcultuur, zorg je dat je als bedrijf beter bekend staat."

Andere medewerkers zullen emplooi vinden in de prefabhal waar de verschillende elementen worden gemaakt hetzij handmatig hetzij machinaal of met de hulp van 3D-printers. Deze medewerkers werken onder geconditioneerde omstandigheden in tegenstelling tot het werken op de bouwlocatie. Weersomstandigheden spelen geen rol en ook hier zal sprake zijn van lichtere, maar meer repeterende werkzaamheden. Het voordeel is dat medewerkers die re-integreren of die niet volledig inzetbaar zijn, makkelijker in de werkplaats aan de slag kunnen dan op de bouwplaats.

Om- en bijscholing gedurende de loopbaan zal vaker nodig zijn dan voorheen omdat ontwikkelingen snel gaan, het werk verandert of zelfs verdwijnt.

d) **Eigen regie**

De bouw- en infrasector voelt voor velen als een warm bad waarin zij met plezier werken. Uit de NEA-enquête 2019 blijkt dat werknemers in de bouw samen met

het vervoer het laagst scoren op de vraag of deze er in het afgelopen jaar over heeft nagedacht om ander werk te zoeken. Hierop antwoordt 40,0% bevestigend tegenover een gemiddelde van alle sectoren van 46,9%. In de bouw zegt de werknemer significant vaker dan in andere sectoren dat als het aan henzelf ligt, zij over 5 jaar nog bij dezelfde werkgever werken. Uit de DIA-onderzoeken komt een vergelijkbaar beeld naar voren.

Figuur 15 | Denkt u de komende 5 jaar nog bij een ander bedrijf te werken en denkt u de komende 5 jaar nog ander werk te doen? Naar grootteklasse bedrijf, 2019

Grootteklasse	Niet bij ander bedrijf	Geen ander werk
1	62%	65%
2	61%	65%
3-4	68%	71%
5-9	62%	63%
10-19	66%	66%
20-34	68%	67%
35-49	70%	69%
50-99	71%	68%
100-249	71%	66%
250+	75%	67%
Eindtotaal	70%	67%

Bron: Vollandis

Twee derde van de werknemers die in 2019 de PAGO+-vragenlijst hebben ingevuld denkt over 5 jaar nog hetzelfde werk te doen. En 70% denkt over 5 jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken. De arbeidsmobiliteit in de sector is laag wat werknemers kwetsbaar maakt voor veranderingen op de arbeidsmarkt door innovaties zoals technologische ontwikkelingen. Uit gesprekken met DIA-adviseurs komt het beeld naar voren dat deze ontwikkelingen werknemers niet erg bezighouden. De gunstige arbeidsmarkt in de bouw versterkt het vertrouwen van werknemers dat zij niet hoeven te vrezen voor werkloosheid.

In de infrasector en de bestatingsbranche is het belangrijk om tools te bieden aan werkgevers om hun medewerkers te activeren zodat werknemers meer gebruik gaan maken van de voorzieningen die al beschikbaar zijn in de sector zoals de DIA.

e) Eerder uittreden

Nederland vergrijsd en ontgroent. De vergrijzing van het werknemersbestand in de bouw is sinds 2016 versneld toegenomen door de verhoging van de pensioenleeftijd. In 2020 behoort 11% van het werknemersbestand tot de groep 60+ op een totaal van 119.000 werknemers. In 2006 bedroeg het aandeel 60+ 3% op een totaal van 179.000 werknemers. Jongeren tot 25 jaar maken nu 8% uit van het totaal, terwijl dit in 2006 15% bedroeg. Ook de categorie 55-59 bedraagt 12%, vrijwel even groot. Deze trend zal zich voorlopig doorzetten.

D2. Aandacht duurzame inzetbaarheid in de sector

a) Gezond, veilig en vitaal werken

De sector is zich hiervan zeer bewust en veiligheid staat bovenaan de prioriteitenlijst. Er zijn al veel maatregelen genomen om het werken in de bouw veiliger te maken. Zo moeten steigers met valbeveiliging worden opgebouwd in plaats van ladders gebruiken en maken medewerkers gebruik van harnassen als zij op hoogte werken. Wie een bouwplaats van een groot project op wil, moet zich eerst melden en een pas tonen. Aan de poort zijn afbeeldingen zichtbaar dat een helm, gehoorbescherming en veiligheidsschoenen verplicht zijn. Ook in de Infra is veel aandacht voor veiligheid, ook hier is het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen verplicht en zijn naast het VCA ook andere veiligheidstrainingen verplicht, zoals bijvoorbeeld veilig werken langs de weg.

Grote bedrijven stellen strenge eisen aan veilig werken op de bouwplaats. Vooral die bedrijven die voor internationale opdrachtgevers werken. Bij kleinere bedrijven is er wel degelijk aandacht voor veiligheid, maar is veilig gedrag soms minder goed te sturen omdat medewerkers vaker alleen aan een taak werken. De verleiding om even-snel-de-ladder-te-pakken is daar groter. Het komt voor dat de veiligheidsvoorzieningen minder toereikend zijn op de locatie vanwege het kostenaspect of omdat werkplek onbereikbaar is voor het hulpmiddel. Overigens zit het ongeluk in een klein hoekje, zo zijn struikelen, verstappen en vallen van hoogte van minder dan 2,5 meter de meest voorkomende ongevallen op de bouwplaats.

De indruk onder DIA-adviseurs is wel dat de jongere generatie zich beter bewust is van de gevaren door de aandacht in de opleiding voor dit onderwerp.

Het is meer als vanzelfsprekend persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. Bij de oudere generatie leeft nog wel eens de overtuiging dat zij dat niet nodig hebben. Het creëren van bewustwording en vergroten van eigenaarschap ten aanzien van de eigen veiligheid en eigen gezondheid is noodzakelijk. Ook hier is cultuurverandering vereist. De oudere medewerker zal zich meer bewust moeten worden van de voorbeeldfunctie die hij vervult. Dit alles neemt niet weg dat de werkomstandigheden in de Bouw & Infra intrinsiek nog altijd veel risico's met zich meebrengen in het bijzonder op de bouwplaats. Aandacht voor deze risico's alsmede voor mogelijke maatregelen blijft een must.

"De werkdruk neemt breed toe onder UTA- en bouwplaatsmedewerkers."



De werkdruk neemt breed toe onder UTA- en bouwplaatsmedewerkers. Het tempo ligt hoog en diverse partijen zijn op enig moment aan het werk op de locatie. Dit vraagt veel afstemming, communicatie en snel schakelen van betrokkenen. Niet alleen de werkdruk loopt op, moeilijkheden in de communicatie kunnen eraan bijdragen dat er onveilige situaties ontstaan of niet op tijd worden gecommuniceerd.

Naast de vergrijzing heeft heel Nederland ook te maken met een toenemend overgewicht. In de bouw is dat niet anders. Dit speelt bij UTA- en bouwplaatsmedewerkers. In 2019 heeft 47% overgewicht en 17% ernstig overgewicht. Daarnaast wordt er relatief veel gerookt in de bouw. Bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning blijven derhalve probleemgebieden als het gaat om gezondheid en vitaliteit.

b) Werkgeverschap en opdrachtgeverschap

De bouw bestaat voor 90% uit kleine bedrijven onder de 25 werknemers. Medewerkers voelen zich betrokken bij het bedrijf en de werkgever is betrokken bij zijn medewerkers. Niet zelden is er sprake van een 'familiegevoel'. De lijnen zijn kort en medewerkers hebben veel autonomie. Het nadeel is dat bedrijven meestal geen professionele HR-afdeling hebben waardoor een formele functioneringscyclus vaak ontbreekt en er wordt gepraat als het nodig is. Daarnaast geldt dat door de onvoorspelbare economische marktomstandigheden en snelle

technologische veranderingen, dat de aard en rol van de bedrijven verandert. Het commercieel inspelen op de veranderende marktomstandigheden vraagt veel aandacht. Anticiperen op wat de medewerker nodig heeft, gebeurt dan niet of nauwelijks. Dit heeft invloed op de mate van stimuleren van de medewerker door de werkgever om preventieve maatregelen aan de orde te stellen. Medewerkers die wel gestimuleerd worden door hun werkgever met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan, komen vaker op de DIA. In de praktijk bij de infra- en bestratingssector blijkt dat puur het beschikbaar stellen, maar zelfs het actief aanbieden, van een DIA-gesprek alleen niet voldoende is. Er is meer inspanning nodig om de bewustwording bij zowel de werkgever als de werknemer te vergroten.

c) Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

Uit de jaarlijkse internetenquêtes van het EIB blijkt dat grote bedrijven vaker scholingsmogelijkheden aanbieden dan middelgrote bedrijven en microbedrijven het minst vaak. Twee derde van de bouwplaatsmedewerkers en 90% van de UTA-medewerkers zegt de mogelijkheid te hebben om een training, cursus of opleiding te volgen. De helft van deze bouwplaatsmedewerkers heeft de mogelijkheid om veiligheidstrainingen of een training voor specifieke vaardigheden te volgen. De helft van de bouwplaatsmedewerkers heeft in het jaar daarvoor scholing gevolgd. Hiervan heeft 21% een opleiding gevolgd en 18% heeft een diploma/certificaat gehaald binnen zijn vakgebied. Slechts 3% heeft een diploma/certificaat buiten het vakgebied gehaald. Kortom, de focus ligt niet op opleiden voor nieuwe beroepen, maar op korte trajecten die te maken hebben met werkomstandigheden en met de kennis verhogen van het huidige werk. Werknemers (en werkgevers) maken vooralsnog geen haast met de invulling van een leven lang ontwikkelen.

Een specifiek aandachtspunt hierbij is de verwachte forse instroom van personeel, waarvan een deel wel de nodige competenties bezit, maar niet altijd de specifieke context van de bouw- en infrasector kent. Naast een goede introductie op het gebied van veiligheid, gezondheid en vitaliteit betekent dit extra aandacht voor om- en bijscholing ten aanzien van de vaktechniek.



Hoe het gesteld is met het leven lang ontwikkelen van werknemers bij gespecialiseerde aannemers is niet precies bekend. Maar de indruk is dat zij daar niet mee bezig zijn. Werkenden in de flexibele schil investeren doorgaans weinig in scholing. Van de zzp'ers in de sector heeft in 2019 bijna 70% geen vorm van scholing gevolgd en 82% geeft aan geen behoefte te hebben aan een opleiding. De lage scholings- en veranderingsbereidheid maakt werkenden in de sector kwetsbaar bij grote veranderingen. Toekomstig baanbehoud is voor medewerkers minder zeker ook al voelen zij dit nu zelf nog niet zo. In het licht van de maatschappelijke en marktontwikkelingen is er wel degelijk noodzaak om aan de slag te gaan met leven lang ontwikkelen.

Voor de infra- en bestratingssector betekent het dat deze doelgroep eigenlijk niet gewend is om te leren, dus is het noodzakelijk om de leerbaarheid te vergroten. Hiervoor is draagvlak nodig bij zowel de werkgever als de werknemer, voor continue leren en ontwikkelen. Hierdoor verschuift de focus naar het lange termijn

perspectief, zo kunnen werknemers naar de toekomst wendbaar en dus inzetbaar blijven.

d) Eigen regie

Door de bank genomen zijn medewerkers in de bouw tevreden met hun werk, hun werkgever en de werkomstandigheden. Nog steeds blijkt dat medewerkers voor de bouw kiezen om buiten te kunnen werken, met hun handen en met hun collega's. Zeker bij kleine bedrijven is er weinig behoefte met de eigen loopbaan bezig te zijn en op zoek te gaan naar ander werk of eenvoudigweg de blik te verbreden. De eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid wordt nog niet altijd gevoeld. Zo gebruiken veel werknemers hun individuele budget nog niet voor het verbeteren van hun duurzame inzet. Wel zijn er geluiden dat in de Randstad medewerkers er meer aandacht voor beginnen te krijgen. Vermoedelijk ingegeven door sociale druk omdat het onderwerp leefstijl daar meer aandacht krijgt.

Ook in het licht van de maatschappelijke en veranderende marktontwikkelingen is er voor werknemers wel degelijk noodzaak om bewuster aan de slag te gaan met hun positie op de arbeidsmarkt en hun loopbaanwensen. Al is het maar omdat hun eigen werk de komende tijd aan verandering onderhevig is. En voor werkgevers geldt de noodzaak om hier ook ruimte voor te bieden.

e) Eerder uittreden

De huidige groep 60-plussers werkt soms al 45 jaar of langer in de bouw. Zij zijn op hun zestiende begonnen als leerling-werknemer en hebben vaak nog met zware verpakkingen en materialen gewerkt die nu niet meer worden gebruikt. Misschien geldt dit ook nog wel voor de 55-plussers. Deze groepen waren gedurende hun loopbaan ervan uitgegaan dat zij vervroegd zouden kunnen uittreden zoals veel van hun oudere collega's. Nu dat niet meer mogelijk is, werkt deze groep vaak door met klachten aan het bewegingsapparaat. Hoewel zij graag zouden willen doorwerken, zijn zij daar niet altijd toe in staat maar dreigt inkomensverlies indien zij eerder stoppen.

D3. Oplossingsrichtingen rondom duurzame inzetbaarheid

De sector staat voor de uitdaging om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te vergroten, zodat zij gemotiveerd, gezond en productief blijven tot hun

pensioengerechtigde leeftijd. Hiervoor is het nodig dat werknemers en werkgevers in de sector Bouw & Infra regelmatig stil staan bij duurzame inzetbaarheid, gezamenlijk vooruitkijken en gericht aan de slag gaan.

Scholing is nodig, maar ook activiteiten om de kans op uitval door arbeidsongeschiktheid zo klein mogelijk te maken. Ook is het van belang dat werknemers zich bewust worden van de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt, de mogelijke impact op hun functie én de mogelijkheden die de werknemer zelf heeft om hierop te anticiperen. En ook werkgevers hebben belangen en een rol in dit proces, zodat zij beschikken over voldoende personeel met de juiste competenties. Als sluitstuk van duurzame inzetbaarheid willen partijen in de Bouw & Infra werknemers faciliteren om eerder te stoppen met werken als zij na een lange loopbaan in de sector toe zijn aan een traject om gezond met pensioen te gaan.

"Scholing is nodig, maar ook activiteiten om de kans op uitval door arbeidsongeschiktheid zo klein mogelijk te maken."



Duurzame inzetbaarheid is een thema dat in de eerste plaats bij werkgevers en werknemers ligt. Op sectorniveau ligt er bij dit thema een rol om werkgevers en werknemers te informeren over de ontwikkelingen en duiding te geven welke kansen en mogelijkheden deze bieden in de context van de economische, maatschappelijke en arbeidsmarktomstandigheden in de Bouw & Infra. Daarnaast ligt er een rol om werkgevers en werknemers praktische handvatten en faciliteiten te bieden om aan de slag te gaan met het vergroten van duurzame inzetbaarheid. Dit betekent dat er op sectorniveau behoefte blijft bestaan aan het onderzoeken en verzamelen van kennis op het gebied van duurzame inzetbaarheid zowel binnen en buiten de sector. En als vervolgstap is het belangrijk deze informatie te verspreiden en gewenste faciliteiten te ontwikkelen en ter beschikking te stellen.

Duurzame inzetbaarheid vraagt een cultuuromslag, waarbij werkgevers en werkenden zich vanzelfsprekend bewust zijn van het belang van duurzame inzetbaarheid en hun verantwoordelijkheid daarvoor. De sector Bouw & Infra heeft al enkele jaren geleden de noodzaak van meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid

onderkend. Maar een vanzelfsprekend onderdeel van zowel het personeelsbeleid als van de bedrijfsprocessen in de bedrijven is het nog niet. En dat geldt ook voor de werknemers die nog meer eigen regie moeten gaan voeren op (het laatste gedeelte van) hun loopbaan en hiermee geholpen moeten worden.

Vanuit deze specifieke rol op sectorniveau zijn de oplossingsrichtingen als volgt.

a) Gezond, veilig en vitaal werken

Veiligheid is met afstand het onderwerp dat de meeste aandacht krijgt in en buiten de sector. Toch zijn er nog te veel risico's op de bouwplaats. Het bevorderen van veilige werkomstandigheden wordt al jarenlang op sectorniveau opgepakt. Daarbij zijn tevens tal van instrumenten ontwikkeld. De uitdaging is en blijft om de bekendheid en het gebruik van deze instrumenten te bevorderen bij alle partijen, betrokken bij de uitvoering van de werkzaamheden. Het geldt in het bijzonder bij de nieuwe instromers in de sector.

Specifiek geldt dat duidelijke instructies en afspraken de risico's op de bouwplaats kunnen verminderen. Dat betekent dat de bedrijven die op de locatie samenwerken gezamenlijk instructies moeten opstellen om de bouwplaats veiliger te maken. De uitdaging ligt erin alle partijen hierbij te betrekken, want het aantal bedrijven en werkenden is vaak groot en divers. Medewerkers van de hoofdaannemer werken op enig moment op dezelfde locatie met specialisten van onderaannemers, zzp'ers en buitenlandse werkkrachten wat de communicatie er niet eenvoudiger op maakt. In het kader van het bevorderen van eenduidige communicatie tussen de vele partijen en personen op de bouwplaats is het instrument Bouwspraak ontwikkeld. Het is belangrijk dat het gebruik van Bouwspraak zo spoedig mogelijk breed wordt ingevoerd.

Gedragsverandering speelt evenzeer een rol bij het toegenomen werktempo en ervaren werkdruk. Niet alleen bij UTA-medewerkers, maar ook bij de bouwplaatsmedewerkers. Zowel werkgever als medewerker zullen zich bewust moeten zijn dat 'opjagen' over een langere periode tot verzuim leidt en uiteindelijk zowel de werkgever als de medewerker meer kost. Bedrijven zijn eerder geneigd maatregelen te nemen als de kostenbatenanalyse dit inzichtelijk maakt. Deze informatie kan beter voor het voetlicht



worden gebracht. Vooral omdat de combinatie van fysieke klachten, verzuim en leeftijd de kans op uitval aanzienlijk vergroot. Voor werknemers is het belangrijk dat zij handvatten krijgen aangereikt om in hun situatie werkdruk bespreekbaar te maken en aan te pakken.

Op het gebied van gezondheid is leefstijl nog steeds een factor, waarop veel winst te behalen valt. Zo zijn roken en overgewicht in de bouw- en infrasector belemmerend voor de gezondheid. Door corona ziet de zorg patiënten met overgewicht vaker op de ic dan patiënten met een gezond gewicht. De kans op complicaties als diabetes, hoge bloeddruk, hart- en vaatziekten en slijtage in de gewrichten nemen toe door overgewicht waardoor de algehele gezondheid wordt ondermijnd. Overgewicht en roken vergroten de kans op verzuim. Het blijft van groot belang dat werkgevers en werknemers inzicht hebben hoe zij ervoor staan op het gebied van bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning en daarbij adviezen ontvangen over de mogelijkheden, waarmee zij knelpunten kunnen aanpakken.

En uiteindelijk gaat het bij leefstijl om gedragsverandering. Het is daarom van belang om faciliteiten te bieden waarmee werkgevers en werknemers de adviezen kunnen opvolgen. Dit begint bij de interne organisatie met het creëren van een veilige cultuur waarin medewerkers de ruimte krijgen om hun emoties en gevoelens te tonen en elkaar aan te spreken op gedrag. Dit draagt bij aan een betere mentale en fysieke gezondheid. Daarnaast kan worden gedacht aan het verwijzen naar dienstverleners op het

gebied van gezond, veilig en vitaal werken, maar ook aan bijdragen in de kosten van deze faciliteiten. In lijn met de conclusies zijn daarbij faciliteiten op het gebied van persoonlijke levensstijl en werkdruk van urgent belang.

b) Werkgeverschap en opdrachtgeverschap

Het stimuleren van een cultuur bij bedrijven waarin het bevorderen van duurzame inzetbaarheid steeds vanzelfsprekender is, is nodig vanwege het grote aantal kleine bedrijven die hier zelf niet altijd de tijd voor kan vinden. Bedrijven maken gebruik van een vraagbaakfunctie op dit gebied die laagdrempelig is. Kennis verzamelen over, monitoren en ontsluiten van duurzame inzetbaarheid helpt bij het bij de bedrijven en medewerkers krijgen van de informatie en hen daarin te stimuleren. Het is met name van belang dat werkgevers inzicht hebben hoe zij ervoor staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid (zowel gezond, veilig en vitaal werken als het ontwikkelen van een leercultuur) en zij gericht adviezen ontvangen over de mogelijkheden, waarmee zij kansen en knelpunten kunnen aanpakken.

Er is een gedragsverandering nodig. Bedrijven zullen de noodzaak in moeten zien de middelen beschikbaar te stellen en medewerkers zullen deze moeten gaan gebruiken. Het ontwikkelen van heldere instructies en handleidingen is nodig, maar ook intensieve voorlichting aan de bedrijven en hun medewerkers in de vorm van gerichte campagnes. Dit alles bevordert duurzame inzetbaarheid op bedrijfsniveau en een actieve rol van werkgevers op dit gebied. Hierbij is niet alleen de bewust worden van de werknemer nodig,

maar ook de werkgever zal de verantwoordelijkheid moeten nemen om dit continue te blijven agenderen.

c) **Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit**

De arbeidsmobiliteit is in de sector een punt van aandacht. Gezien de krappe arbeidsmarkt is het prettig dat werknemers niet op zoek zijn naar ander werk, voor de werkgever tenminste. Maar voor de werknemer is deze houding op termijn onvoordelig. Als deze ouder wordt en het werken hem zwaarder gaat vallen, zal het moeilijk zijn om ander werk te vinden of zich te laten omscholen voor een andere functie. De lage arbeidsmobiliteit komt ook tot uitdrukking in de lage scholingsbereidheid. De arbeidsmarktpositie van de werknemer wordt problematisch in economisch ongunstige tijden wanneer deze niet in staat is een andere functie of werk in een andere sector uit te oefenen. Deze positie is eveneens kwetsbaar als de inhoud van het werk verandert als gevolg van technologische ontwikkelingen waarbij functies zelfs verdwijnen. Het is daarmee van belang dat werknemers inzicht hebben welke veranderingen op de arbeidsmarkt er of hun afkomen en hoe zij ervoor staan in het kader van hun loopbaanwensen en hun positie op de arbeidsmarkt.

"Duurzame inzetbaarheid als een preventief middel niet alleen om gezonder te werken, maar ook om gezonder de eindstreep te halen."



Voor een deel van de vaklieden zal er traditioneel werk blijven in het onderhoud en verbouw of restauratie. Voor degenen die in dienst zijn van middelgroot of groot bedrijf zullen vroeg of laat met de gevolgen van deze ontwikkelingen geconfronteerd worden. De interesse in digitale applicaties is vaak niet groot, maar de digitale wereld is onontkoombaar. De bouw kent bovendien een aantal beroepsgroepen met een lage opleiding. Voor hen is om- en bijscholing een extra uitdaging soms versterkt door negatieve scholingservaring. Nu heeft de sector een uitstekende opleidingsinfrastructuur die zij in zal moeten zetten om hun werknemers klaar te stomen voor de beroepen van de toekomst. Korte, praktische trajecten hebben de beste kans van slagen. Gezien de bouw- en infraopgave voor de komende jaren en de krapte op de arbeidsmarkt is het van belang goed opgeleide

medewerkers voor de sector te behouden.

Daarom is het van belang om werknemers te informeren, adviseren en begeleiden bij het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden in het licht van hun loopbaanwensen en het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt. Kortom om hun leerbaarheid te vergroten. Ook is het belangrijk faciliteiten te bieden waarmee werknemers de adviezen kunnen opvolgen. Daarbij kan worden gedacht aan het verwijzen naar dienstverleners op het gebied van leven lang ontwikkelen, maar ook aan stimuleringsmaatregelen (waaronder bijdragen in de kosten) die het initiatief van werknemers op dit gebied belonen.

Tenslotte is geconstateerd, dat er de komende jaren een grote groep werknemers hun loopbaan in de bouw- en infrasector zal starten. Voor deze groep en voor de sector is het van belang een goede introductie te krijgen op goed, veilig, gezond en vitaal werken, zodat zij een goede basis hebben voor een langdurige loopbaan in de Bouw & Infra.

d) **Eigen regie**

Duurzame inzetbaarheid als een preventief middel niet alleen om gezonder te werken, maar ook om gezonder de eindstreep te halen. Ook de arbeidsmarktpositie van de werknemer wordt problematisch in economisch ongunstige tijden wanneer deze niet in staat is een andere functie of werk in een andere sector uit te oefenen. Dit vraagt om eigen initiatief en betrokkenheid van medewerkers en bedrijven. De medewerker neemt zelf de regie over zijn loopbaan en investeert in zijn toekomst. Het bedrijf investeert en faciliteert een gezonde en veilige werkomgeving en stimuleert de ontwikkeling en vakmanschap van de medewerker.

Er is een gedragsverandering nodig. De bouw- en infrasector is een sector met een lange traditie, waarin werkgevers en werknemers een grote mate van betrokkenheid en loyaliteit kennen. Ook op sectorniveau is er nog steeds een eigen structuur, waarin veel zaken sectoraal geregeld zijn. Ook bedrijven zullen dus de noodzaak in moeten zien de middelen beschikbaar te stellen en medewerkers zullen deze moeten gaan gebruiken waarvoor deze bedoeld zijn. Het ontwikkelen van heldere instructies en handleidingen is nodig, maar ook intensieve voorlichting aan de bedrijven en hun medewerkers in de vorm van gerichte campagnes.

e) Eerder uittreden

Werknemers die op 1 juli 2019 of op 1 januari 2020 een functie hebben als bouwplaatsmedewerker kunnen vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 aanspraak maken op de zwaarwerkregeling. Werknemers moeten in de 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum minstens 20 jaar als werknemer onder de cao Bouw & Infra werkzaam zijn geweest. Ook UTA-werknemers die op 1 juli 2020 of op 1 januari 2021 onder de cao Bouw & Infra vielen kunnen vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 aanspraak maken op de zwaarwerkregeling. Deze werknemers moeten in de 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum minstens 20 jaar als werknemer onder de cao Bouw & Infra werkzaam zijn geweest, waarvan minimaal 5 jaar als bouwplaatsmedewerker. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend en stopt met ingang van de dag waarop de werknemer AOW-gerechtigd is. Werknemers die niet tot hun pensioen kunnen doorwerken worden op deze manier financieel tegemoet gekomen als overbrugging naar hun pensioen. Deze regeling is dus van groot belang om tegemoet te komen aan de noodzaak en behoefte van een groep zestigers die na een lange en intensieve loopbaan eerder willen stoppen met werken.



Wij zijn kennis- en adviescentrum Volandis. We bouwen aan een gezonde en bloeiende bouw- en infrasector. Waarin mensen veilig werken. Plezier houden in hun werk. En op tijd vooruit kijken. Dat is goed voor iedereen: werknemer, werkgever én opdrachtgever. Want gezonde en gemotiveerde mensen halen de beste resultaten. We dagen je uit hier zélf actief mee aan de slag te gaan. Weet hoe je bezig bent. En waar je naartoe werkt. Merk het zelf: bewust werken wérkt.

Volandis is een organisatie van:



Aan de tot standkoming van deze publicatie is de grootst mogelijke zorg besteed. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend.

Volandis

Ceintuurbaan 2-100a
3847 LG Harderwijk
Postbus 85
3840 AB Harderwijk

0341 - 499 299
info@volandis.nl

volandis.nl