

vollandis.nl



Werk veilig. Houd plezier. Kijk vooruit.

Sectoranalyse MDIEU-regeling (update)

In opdracht van cao-partijen Bouw & Infra
juli 2023

vollandis
bewust werken werkt

Inhoud

Inleiding	4
A Algemene informatie over de sector Bouw & Infra	5
A.1 Sectorbeschrijving en SBI-codes	5
A.2 Doorkijk marktontwikkelingen in de sector	7
A.2.1 Algemene ontwikkelingen Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbranche ¹	8
a. Opdrachtgeverschap en gevolgen	8
b. Organisatiecultuur en werkcultuur	9
c. Ontwikkelingen op gebied van digitalisering	9
d. Ontwikkelingen op gebied van klimaatverandering, duurzaamheid en circulariteit / impact van klimaatadaptatie op duurzame inzetbaarheid van mensen	10
e. Emissieloos werken	10
B Omvang en samenstelling aantal werkenden	11
B.1 Aantal bouwgerelateerde werkenden	11
B.2 Aantal werknemers sector Bouw & Infra	12
B.3 Samenstelling werknemers naar leeftijdscategorieën	13
B.4 Aantal bouwplaatsmedewerkers 63 – 66 jaar	14
C Aandeel kleine ondernemingen	15
C.1 Beschikbaarheid van personeel	17
D Beschrijving problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden	20
D.1 Problematiek rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk	20
a. Gezond, veilig en vitaal werken	20
b. Werkgeverschap en opdrachtgeverschap	23
c. Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit	24
d. Eigen regie	24
e. Eerder uittreden	25
D.2 Aandacht duurzame inzetbaarheid in de sector en Conclusies rondom DIEU	25
a. Gezond, veilig en vitaal werken	25
b. Werkgeverschap en opdrachtgeverschap	26
c. Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit	27
d. Eigen regie	28
e. Eerder uittreden	28

D.3	Oplossingsrichtingen rondom DIEU	28
a.	Gezond, veilig en vitaal werken	29
b.	Werkgeverschap en opdrachtgeverschap	30
c.	Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit	30
d.	Eigen regie	32
e.	Eerder uittreden	32
E	Beschrijving totstandkoming update sectoranalyse	33
F	Beschrijving resultaten update sectoranalyse (wijzigingen ten opzichte van oorspronkelijke sectoranalyse)	34

Inleiding

Deze sectoranalyse is een vervolg op de eerste sectoranalyse die partijen in het voorjaar van 2021 opleverden en richt zich op de Bouw & Infra, waarbij de Infra en de bestratingsbranche in aparte alinea's nader besproken zijn. 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 er uit te lichten.

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



A Algemene informatie over de sector Bouw & Infra

A.1 Sectorbeschrijving en SBI-codes

De subsidieaanvraag van het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Bouw & Infra heeft betrekking op de sector Bouw & Infra. De sector Bouw & Infra bestaat uit de volgende ondernemingen, werkgevers en werknemers in de Bouw & Infra:

Bouw- en infra-ondernemingen 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 doen 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 doen 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:

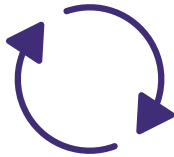
- met leerlingwerknemers een bpvo en een arbeidsovereenkomst sluit;
- daarbij optreedt als leerbedrijf overeenkomstig de Wet en - een opleidingswerkplaats heeft ingericht en onderhoudt voor de uitvoering van het praktijkdeel van de beroepsopleiding in het domein Bouw en Infra.



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
- 4399 Overige gespecialiseerde bouw.

"Uit de eerste sectoranalyse valt op te maken dat de bouw doorgaans niet voorop loopt als het gaat om innovaties en veranderingen. Toch is er de laatste jaren sprake van een versnelling op het gebied van innovaties."



A.2 Doorkijk marktontwikkelingen in de sector

Uit de eerste sectoranalyse valt op te maken dat de bouw doorgaans niet voorop loopt als het gaat om innovaties en veranderingen. Toch is er de laatste jaren sprake van een versnelling op het gebied van innovaties. Voorbeelden hiervan zijn een snellaadvoorziening, een supersnelle laadpaal voor elektrische vrachtwagens en bouwmachines, de bestratingsrobot, de verfrobot, de metselrobot en de houtkernmethode. Ook met materialen wordt geëxperimenteerd zoals zelfhelend beton met toevoeging van bacteriën die het beton onderhouden en geluidsreducerende wegverharding. Diverse (bouw)bedrijven gaan aan de slag met biobased bouwen. Biobased materialen worden vooralsnog gebruikt als (natuurlijk) isolatiemateriaal zoals hennep, lisdodde, bamboe, klei en zeewier als alternatief voor glaswol.

Sommige producten bestaan al langer maar werden mondjesmaat toegepast. De roep om verduurzaming, ingegeven door de klimaatdoelstellingen, zorgt ervoor dat productontwikkelingen in een stroomversnelling komen en ook daadwerkelijk in de praktijk worden toegepast. Voor individuele bedrijven is het vaak wel mogelijk om over te stappen op biobased materialen. Andere ontwikkelingen zoals een snellaadpaal of volledig geprefabriceerde woningbouw vereisen grote investeringen en zijn niet altijd door een bedrijf op te brengen. Bedrijven gaan samenwerkingsverbanden aan om dit mogelijk te maken. Van belang is dat er voldoende volume van het product kan worden afgezet, zoals prefabbouw, om de investeringen lonend te maken. Hoewel de techniek er wel was, waren bedrijven om die reden afwachtend om op grote schaal deze ontwikkelingen ingang te zetten. De klimaatdoelen fungeren als aanjager voor deze innovaties: bedrijven moeten wel, zie de elektrificering van vrachtwagens en bouwmachines in relatie tot de stikstofproblematiek. Andere aanjagers zijn de arbeidsmarktkrapte en de bouwopgave voor 2030.

BouwKennis signaleert in het rapport Megatrends in de Bouw (2020) een stijging van de arbeidsproductiviteit 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 de laatste ontwikkeling maken bedrijven een efficiëncyslag 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. Zij wijzen op een aantal bedreigingen 'bottlenecks' voor deze efficiëncyslag.

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 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 ligt 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 locatie gebonden 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 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.

A.2.1 Algemene ontwikkelingen Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbranche¹

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.

a. Opdrachtgeverschap en gevolgen

Goed werkgeverschap en ondernemerschap staan onder druk in de infrabranche door de lage marges. De Infra branche heeft veelal te maken met publieke opdrachtgevers, die naast landelijk, provinciaal en regionaal vaak lokaal georiënteerd zijn voor wat betreft de Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbranche. 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, emissie-loos 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.



"Zoals er vaak aandacht is voor Social Return, zou er ook ruimte moeten zijn voor DI en ruimte geven aan innovaties in maatschappelijk belang."

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,

¹ De in deze paragraaf genoemde ontwikkelingen en constatering gelden in algemene zin ook voor mkb-bedrijven in de gespecialiseerde aannemerij (GA).

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.

b. Organisatiecultuur en werkcultuur

Er heerst nu nog te vaak een 'stoere' cultuur in de infra en bestratingsbranche². 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 dit kan leiden tot allerlei problematiek. Denk hierbij aan het in stand houden van onveilige werksituaties, maar ook aan een hoger stresslevel omdat mensen zich niet veilig voelen zich te kunnen uiten. In de praktijk valt iemand uit met fysieke klachten, echter blijkt hier vaak ook een mentale component in te zetten. Als dit eerder onderkend wordt, kan uitval voorkomen worden.

"Deze cultuurverandering zal bijdragen aan het durven uiten van emoties en gevoelens en draagt ook bij aan het elkaar aanspreken op onveilig gedrag."



c. Ontwikkelingen op gebied van digitalisering

Voor de aannemers in de Grond-, Weg- en Waterbouw en de bestratingsbedrijven speelt de digitalisering van het werk ook 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 ook 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 voor het verzamelen, maar gericht verzamelen en kleine stapjes maken om iedereen mee te kunnen nemen in het proces.

Het aanleggen van de publieke omgeving en het bestratingswerk krijgt naast het fysieke component steeds meer een 'informatie/data' component. Naast de fysieke producten publieke omgeving en 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 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 heersen dat ze vervangen worden door deze digitale en gerobotiseerde apparaten. Loslaten van het vertrouwde kan moeilijk zijn.

Digitalisering en robotisering kan 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 wordt 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.

² <https://www.ad.nl/buitenland/nederlander-begonnen-aan-blootsvoets-avontuur-in-australie-voor-doorbreken-machocultuur~a4426e1e/>

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 minder te maken. De mentale component zal wel zwaarder worden, wat de nodige begeleiding vraagt.

d. Ontwikkelingen op gebied van klimaatverandering, duurzaamheid en circulariteit / impact van klimaatadaptatie op duurzame inzetbaarheid van mensen

Door de toegenomen urgentie van klimaatadaptatie is meer innovatie en kennis nodig. Het is steeds minder een optie om alles op de ouderwetse, traditionele manier te doen. Om te veranderen is kennis nodig. De trend is echter dat inhoudelijke kennis dreigt te verdwijnen. DI 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. Dergelijke constatering worden overigens door de branche zelf ervaren als negatief een aanval op het vakmanschap. Industrieel, prefab werken is in het reguliere bestratingswerk nog wel ver weg. Uitzonderingen daargelaten uiteraard - de nieuwe Rotterdamse Baan Tunnel met alle bijkomende werken is met state of the art tunneltechnologie aangelegd. In de bestratingsbranche zie je wel dat er mechanisch bestraat wordt (VB Bestratingen herstelt historische klinkerweg mechanisch met de Tigerstone). Dit scheelt een heel stuk voor de rug en knieën van de straatmaker. Echter het is nog niet zo dat dit de gangbare manier is geworden; er zijn nog veel straatmakers die in een gebukte houding zitten.

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 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 her-straten is in de bestratingsbranche in toenemende mate te zien.



"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'."

Meer gemeenten 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 rol van weeromstandigheden waar hier over wordt gesproken met betrekking tot de hoeveelheid regen is tijdens de uitvoering van het straatwerk ook niet goed uit te sluiten met alle gevolgen voor de DI van de werknemers.

e. 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 gemeenten 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 materieel). Voor de DI 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

Hoewel de impact van de coronacrisis voor de bouwnijverheid minder groot was dan voor diverse andere sectoren doordat zij kon doorwerken met het protocol 'Samen veilig werken' signaleert het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) wel een productiviteitsverlies in die jaren. Dit wordt veroorzaakt door stijging van het ziekteverzuim in de coronajaren³. De oorlog in Oekraïne zorgde ervoor dat in de loop van 2022 turbulentie op de financiële markten ontstond waardoor de inflatie toenam en als gevolg daarvan de rente steeg en de consumptie afnam. Ook de bouwnijverheid kreeg te maken met toegenomen kosten voor energie en materialen⁴.

Figuur 1 | Productie en bouwgerelateerde werkgelegenheid, 2021-2027

	2021	2022	2023	2024	2027 ¹
Productie					
Productievolume ²	86,6	88,5	87,3	85,7	90,9
Mutaties(%)	2,5	2	-1,5	-2	2
Arbeidsrelatie³					
Werknemers	312	318	317	314	318
Zelfstandigen	138	142	142	141	147
Totaal bouwnijverheid	450	460	459	455	465
Uitzendkrachten	23	25	25	25	27
Bouwgerelateerd	473	485	484	480	492
Mutaties(%)					
Werknemers	2	2	-0,5	-1	0,5
Zelfstandigen	2	3	0	-0,5	1,5
Totaal bouwnijverheid	2	2	0	-1	0,5
Uitzendkrachten	0	10	0	0	2,5
Bouwgerelateerd	2	2,5	0	-1	1

Bron: EIB, Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2023

¹ Mutaties betreffen het gemiddelde per jaar over 2025-2027

² In miljard euro, prijzen 2021

³ Duizend arbeidsjaren

B.1 Aantal bouwgerelateerde werkenden

Ondanks de economische tegenwind, steeg de werkgelegenheid in bouw breed, zowel in 2021 als in 2022 met 2%. Voor de komende jaren verwacht het EIB een productiedaling die geheel neerslaat in de nieuwbouw. Oorzaak, een daling van het aantal verleende vergunningen in 2022 en mogelijk ook in 2023. De hogere rente heeft met name op de nieuwbouw een grote impact, waardoor de financiering van projecten moeilijker rond te krijgen is. Het wegvallen van de bouwvrijstelling stikstof leidt ertoe dat voor nieuwbouwprojecten aanvullend ecologisch onderzoek nodig zal zijn wat vertraging oplevert. Dit zal vaker leiden tot uitstel en mogelijk tot afstel van nieuwbouwprojecten.

Consumenten zien zich geconfronteerd met een fors gestegen rente, energiekosten en algehele inflatie. De meeste lonen gaan omhoog, maar de gemiddelde loonstijging ligt onder het niveau van de inflatie. En hoewel de hypotheekrente met iets meer dan 4% historisch gezien nog steeds laag is, is deze in 2022 verdubbeld. Bovendien zijn de huizenprijzen de afgelopen jaren ongekend hard gestegen mede door de krapte op de woningmarkt. Al met al zorgt dit ervoor dat het voor grote groepen huizenkopers steeds moeilijker wordt de financiering rond te krijgen. Zeker nu de zogenaamde jubelton per 1 januari 2023 is afgeschaft. Ook dit kan tot vraaguitval leiden.

Volgens het EIB is de spanning op de arbeidsmarkt over zijn hoogtepunt heen. Hoewel de vacaturegraad nog steeds hoog is, ligt deze al wel onder het hoogtepunt van 2019. Vooral in de tweede helft van 2022 liep deze iets terug. De economische tegenwind speelt hierin een rol, maar ook de terugkeer van buitenlandse arbeidskrachten die tijdens de coronacrisis wegbleven. Op langere termijn blijft de werkgelegenheidsverwachting gunstig onder invloed van de vergrijzing en de grote bouw- en verduurzamingsopgave.

³ Trends op de bouwmarkt 2022-2026, EIB, november 2022, Amsterdam

⁴ Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2023, EIB, januari 2023, Amsterdam

B.2 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.

In 2022 groeide zowel het aantal werknemers, zelfstandigen als uitzendkrachten. Hierin zat een inhaaleffect van de coronacrisis. De komende jaren verwacht het EIB een stabilisatie van de laatste twee groepen, werknemers dalen licht om vanaf 2025 weer licht toe te nemen.

De benodigde instroom bestaat voor 65% uit jongeren die uit een bouwopleiding komen. Ruim een kwart van de instroom wordt ingevuld door buitenlandse arbeidskrachten. De rest komt van zij-instroom uit andere sectoren. De bouw is succesvol in het aantrekken van studenten door de goede loopbaanperspectieven in de sector. Werkgevers bieden hen graag een arbeidscontract aan. Wel zijn er in de sector zorgen over de aansluiting vmbo-mbo. In het vmbo neemt het aantal scholen met een bouwopleiding af waardoor de doorstroom naar de mbo-bouwopleidingen onder druk komt te staan, terwijl dit de hofleverancier van nieuwe instroom voor de bouw is.

Figuur 2 | Ontwikkeling werkgelegenheid werknemers Bouw & Infrasector, 2021-2027 naar beroepsgroep

	2021	2022	2023	2024	2027 ¹
Timmerlieden	33.396	33.978	34.318	33.803	34.141
Metselaars	4.252	4.123	4.144	3.957	4.056
Voegers/tegelzetters	1.938	1.951	1.971	1.951	1.980
Wegenbouwers	5.663	5.706	5.592	5.452	5.479
Straatmakers	2.323	2.259	2.214	2.070	2.091
Machinisten/monteurs	5.119	5.132	4.978	4.754	4.754
Overig bouwplaats	15.113	15.191	14.963	14.589	14.662
Totaal bouwplaats	67.804	68.340	68.340	66.973	67.308
Leidinggevenden en stafpersoneel	25.389	26.290	26.290	26.027	26.027
Kader	11.037	11.254	11.310	11.141	11.196
Administratief	16.190	16.740	16.740	16.405	16.405
Totaal UTA	52.616	54.284	54.284	53.470	53.470
Totaal	120.420	122.624	122.624	120.172	120.772
mutaties (%)²					
Timmerlieden	-4,5	0	1	-1,5	1
Metselaars	-5,5	-3	0,5	-4,5	2,5
Voegers/tegelzetters	3	2,5	1	-1	1,5
Wegenbouwers	0	2	-2	-2,5	0,5
Straatmakers	-3	-0,5	-2	-6,5	1
Machinisten/monteurs	-2,5	0	-3	-4,5	0
Overig bouwplaats	4	4,5	-1,5	-2,5	0,5
Totaal bouwplaats	-0,5	2	0	-2	0,5
Leidinggevenden	2	3	0	-1	0
Kader	2	5,5	0,5	-1,5	0,5
Administratief	3,5	4,5	0	-2	0
Totaal UTA	2,5	4	0	-1,5	0
Totaal	0,5	3	0	-2	0,5

Bron: Volandis

¹ Mutaties betreffen het gemiddelde per jaar over 2025-2027

² Mutaties afkomstig van EIB, Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2023, p. 95

De sector zou meer aan werving kunnen doen, maar opleidingsbedrijven en mbo-opleidingen ondernemen al veel activiteiten op dit gebied⁵.

Meer voorlichting op de basisscholen in de regio is wellicht nog een mogelijkheid. Daardoor kunnen leerlingen al op jonge leeftijd enthousiast worden gemaakt voor de sector.

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. Aan UTA-personeel worden steeds hogere opleidingseisen gesteld wat zich al jarenlang vertaald in een groei van hbo- en wo-bouwstudies. De toegenomen complexiteit en automatisering van het werk speelt hierin een rol.

Technologische ontwikkelingen als standaardisering, robotisering en BIM eisen niet alleen andere competenties en vaardigheden van medewerkers in de sector, ook veranderen de arbeidsomstandigheden waaronder 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. 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.

B.3 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 volgt 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 nog steeds een grote uitdaging.

Figuur 3 | Ontwikkeling werknemers Bouw & Infrasector naar leeftijdscategorie

Leeftijdcat.	2019	2020	2022	2019	2020	2022
15-19	5.231	6.103	7.018	5%	5%	6%
20-24	7.950	9.134	10.351	7%	8%	8%
25-29	10.314	10.820	10.887	9%	9%	9%
30-34	11.496	12.192	11.978	10%	10%	10%
35-39	12.056	12.235	12.242	11%	10%	10%
40-44	12.704	13.239	13.488	11%	11%	11%
45-49	13.702	13.825	13.449	12%	12%	11%
50-54	14.459	14.852	14.946	13%	12%	12%
55-59	13.274	14.181	14.762	12%	12%	12%
60-64	9.796	10.326	10.906	9%	9%	9%
65+	2.064	2.504	2.599	2%	2%	2%
Eindtotaal	113.090	119.456	122.626	100%	100%	100%

Bron: Vollandis

Door de jaren heen blijft het aandeel van de verschillende leeftijdscategorieën op het totaal nagenoeg gelijk. Ten opzichte van 2015 zijn het aandeel jonge werknemers tot 25 jaar en oudere werknemers vanaf 60 jaar en ouder toegenomen. De oudste categorie van 65+ is ten opzichte van 2015 verdubbeld als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd. Mogelijk kan dit de komende jaren weer afnemen als werknemers gebruik maken van de zwaarwerkregeling.

Figuur 4 | Samenstelling werknemers Bouw & Infrasector naar leeftijdscategorie

Leeftijdcat.	2020	2022	2020	2022
15 - 24	15.237	17.369	13%	14%
25 - 34	23.012	22.865	19%	19%
35 - 44	25.474	25.730	21%	21%
45 - 54	28.677	28.395	24%	23%
55 - 64	24.507	25.668	21%	21%
65 - 75	2.504	2.599	2%	2%
Eindtotaal	119.456	122.62	100%	100%

Bron: Volandis

Zoals eerder aangegeven wordt de bouw doorgaans als een aantrekkelijke sector gezien om in te werken voor jongeren waardoor de jonge instroom de afgelopen jaren flink is aangetrokken. Helaas wordt dat, in de infra- en bestratingsbranche nog onvoldoende gezien door starters. Techniek breed is er sprake van een tekort aan vakpersoneel.

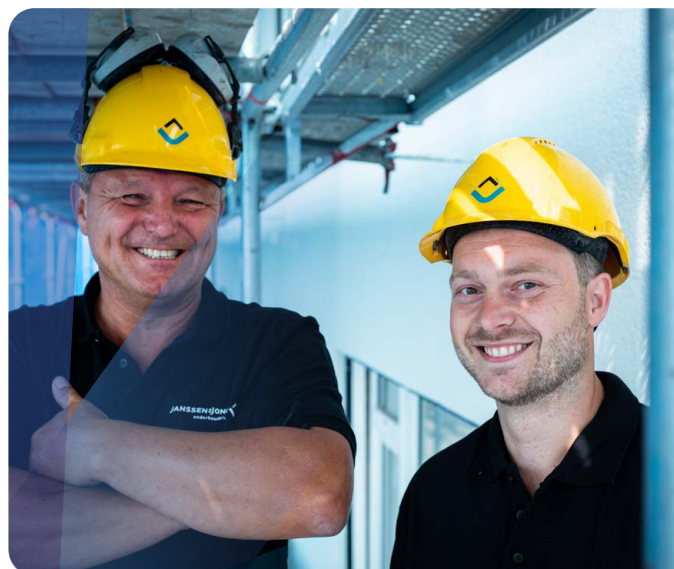
B.4 Aantal bouwplaatsmedewerkers 63 – 66 jaar

Op peildatum 31 december 2022 zijn er in totaal 12.533 werknemers in de Bouw & Infra cao werkzaam in de leeftijd van 60 tot en met 66 jaar.

Figuur 5 | Samenstelling aantal werknemers 60 t/m 66 jaar

Leeftijd	Totaal 2021	Bouwplaats	UTA	Totaal 2022	Toename
60	2.346	1.542	1.107	2.649	303
61	2.282	1.515	973	2.488	206
62	2.179	1.372	821	2.193	14
63	1.854	1.326	756	2.082	228
64	1.611	911	578	1.489	-122
65	1.100	477	455	932	-168
66	604	357	343	700	96
Totaal	11.976	7.500	5.033	12.533	557

Bron: Volandis



Hiervan zijn 5.203 werknemers in de leeftijd van 63 tot 66 jaar, waarvan 3.071 bouwplaatsmedewerkers en 2.132 UTA-medewerkers. Of zij in aanmerking komen voor vervroegd uittreden hangt van een aantal criteria af, de zogenaamde referte-eisen. Zo speelt de duur van werkzaam zijn onder de cao Bouw & Infra een rol en de functie. Aanvankelijk was vervroegd uittreden alleen mogelijk voor bouwplaatspersoneel, maar sinds 1 januari 2022 is dit ook mogelijk voor UTA-personeel mits zij voldoende jaren in een bouwplaatsfunctie hebben gewerkt. In het laatste hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de regeling voor vervroegd uittreden in de sector Bouw & Infra. Het aantal RVU-uitkeringen komt aan bod in het activiteitenplan.

C Aandeel kleine ondernemingen

Volgens de bedrijfstakindeling bij het CBS voor de sector Bouw & Infra bedraagt het totaal aantal bedrijven ruim 142 duizend. Het overgrote deel daarvan zijn eenpitters en naarmate de grootteklasse toeneemt, neemt het aantal bedrijven af. Slechts duizend bedrijven hebben meer dan 25 personen in dienst.

Figuur 6 | Aantal bedrijven naar grootteklasse bedrijfstak bouw

Bedrijfstakken/branches SBI 2008	Bedrijven		Aantal werkzame personen					
	Totaal	1	2	3 tot 5	5 tot 10	10 tot 20	20 tot 50	50 tot 100
4110 Projectontwikkeling	4.975	4.075	480	175	135	60	40	5
4120 Algemene bouw	95.290	84.760	5.800	1.900	1.340	755	455	160
4211 Wegenbouw-, stratenmakersbedrijven	7.140	5.925	545	245	175	100	85	35
4212 Aanleg van spoorwegen	195	175	10	0	5	0	0	0
4213 Bouw van viaducten en tunnels	70	45	10	0	5	5	5	5
4221 Buizenleggers	895	705	75	40	35	20	15	5
4222 Kabelleggers	4.715	4.215	225	110	80	30	20	10
4299 Overige civieltechnische bouw	230	185	10	10	10	5	5	0
4311 Sloopbedrijven	2.435	2.110	125	65	55	40	30	5
4312 Grondverzetbedrijven	7.230	6.055	470	245	200	125	100	20
4313 Proefboorbedrijven	20	15	5	0	0	0	0	0
4399 Overige gespecialiseerde bouw	19.420	16.910	1.235	470	400	220	135	30
Totaal aantal bedrijven sector	142.615	125.175	8.990	3.260	2.440	1.360	890	275

Bron: CBS, Statline, Bedrijven; bedrijfstak 2023 1e kwartaal bewerkt door Vlandis

Werknemers vallend onder de cao Bouw en Infra zijn in dienst bij aanzienlijk minder bedrijven. De verhoudingen laten eenzelfde beeld zien. De kleinste bedrijven zijn het meest vertegenwoordigd.

Figuur 7 | Aantal bedrijven cao Bouw en Infra, naar grootteklasse 2022

Grootteklasse bedrijf	2020	2022	%
1	2.268	2.525	26%
2	1.242	1.302	13%
3-4	1.423	1.496	15%
5-9	1.759	1.792	18%
10-19	1.265	1.313	13%
20-34	588	597	6%
35-49	252	255	3%
50-99	301	314	3%
100-249	129	138	1%
250+	36	34	0%
Eindtotaal	9.263	9.766	100%

Bron: Vlandis

Ten opzichte van twee jaar geleden is de kleinste grootteklasse met twee procentpunt toegenomen. De grootteklassen 5-9 en 10-19 is met een procentpunt gedaald. Voor de rest blijven de verhoudingen gelijk. In absolute zin zijn alle grootteklassen toegenomen waardoor het totaal aantal bedrijven met vijfhonderd is gegroeid.

De grootste grootteklassen bedrijven zijn het minst vertegenwoordigd. Hier zijn echter wel de meeste werknemers in dienst.

Figuur 8 | Aantal werknemers, naar grootteklasse bedrijf 2022

Grootteklasse bedrijf	Aantal werknemers		%
	2020	2022	
1	2.268	2.491	2%
2	2.483	2.575	2%
3-4	4.892	5.075	4%
5-9	11.561	11.836	10%
10-19	17.128	17.598	14%
20-34	14.958	15.053	12%
35-49	10.357	10.343	8%
50-99	20.698	21.384	17%
100-249	18.967	20.315	17%
250+	16.120	15.956	13%
Eindtotaal	119.432	122.626	100%

Bron: Vollandis

Het beeld wijkt niet veel af van twee jaar geleden. Het aantal werknemers bij de grootteklassen 20-34 en 35-49 is met een procentpunt afgenomen en bij de grootteklasse 100-249 met een procentpunt toegenomen.

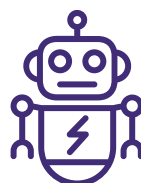
Ten opzichte van 2020 is het aantal bedrijven met minder dan 25 werknemers ligt afgenomen, met 2 procentpunten. Het aantal werkenden bij kleine bedrijven is met 4 procentpunten afgenomen. Hoewel we hebben gezien dat alle grootteklasse bedrijven zijn toegenomen, de werkgelegenheid voornamelijk bij de grotere bedrijven is neergeslagen.

Figuur 9 | Aantal cao-bedrijven met minder dan 25 werknemers in dienst

	2020		2022	
	Aantal	%	Aantal	%
Bedrijven	8.351	90%	8627	88%
Werknemers	48.354	40%	44.593	36%

Bron: Vollandis

In de doorkijk van de marktontwikkelingen blijkt dat de bouw met grote technologische ontwikkelingen te maken heeft. Standaardisering, robotisering en digitalisering hebben een grote impact. 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.



"Standaardisering, robotisering en digitalisering hebben een grote impact."

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 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 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 kapitaalkrachtig om een aandeel op te eisen in de nieuwbouw en hun, vaak (trouwe) regionale, opdrachtgevers voor zich te behouden.

Het werkterrein 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 middelgrootte 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.

"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."



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.

C.1 Beschikbaarheid van personeel

Zoals eerder aangegeven heeft de jonge instroom vanuit de meeste bouwopleidingen zich sinds 2015 goed hersteld. Ten opzichte van andere sectoren heeft zij zich als een aantrekkelijke sector weten te presenteren. Hierbij geholpen door de coronacrisis waardoor meerdere sectoren op slot gingen, terwijl de bouw door kon werken. Zij-instroom vanuit sectoren als de horeca werd relatief gemakkelijk aangetrokken. Het is de hoop dat zij blijven, want de bouwopgave is onverminderd groot. En ja, er vindt steeds verdergaand automatisering en robotisering plaats, maar met name bij de verduurzaming van woningen komt handwerk kijken. De afgelopen jaren geconstateerd het EIB voortdurend een toename van het onderhoud en herstel en verbouw. Naast de verduurzaming kunnen ook mogelijk de sterk gestegen huizenprijzen en de moeilijker financierbaarheid triggers zijn om voor verbouw te kiezen in plaats van voor een nieuwe woning. Eerlijkheid gebied te zeggen dat corona een enorme stimulans voor onderhoud en verbouw is geweest; consumenten konden in de lockdowns geen geld uitgeven en niet op vakantie en investeerden in hun huis. De komst van het fenomeen thuiswerken zal hier zeker aan hebben bijgedragen.



"Naast de verduurzaming kunnen ook mogelijk de sterk gestegen huizenprijzen en de moeilijker financierbaarheid triggers zijn om voor verbouw te kiezen in plaats van voor een nieuwe woning."

Toch moet de sector alert zijn, want het arbeidsmarktimage is door de fysieke zwaarte niet altijd zo goed, waardoor er in toenemende mate sprake is van medewerkers uit andere EU-landen. Robotisering en prefabricering bieden mogelijkheden om dit deels op te lossen.

De grotere gww-opleidingen en kleinere opleidingen in zijn geheel zijn gekrompen of hebben soms bijna of helemaal geen studenten meer zoals de steigerbouwers, kabelleggers, ijzervlechters en voegers.

Grond-weg- en waterbouwen de bestratingssector

Met betrekking tot de arbeidsmarktvragestukken wordt nog het volgende opgemerkt.

Bedrijven in de bestratingsbranche zijn veelal klein en hebben beperkte functiemogelijkheden. Medewerkers zijn vanaf de beroepsopleiding af aan vooral gericht op 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. Als medewerker voeg je je 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 van uit je 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 je eigen baan en toekomst is vaak een drempel. Hoe vindt je 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 kun je hier gebruik van maken?

Omdat het tekort aan vakkrachten in alle technische sectoren speelt, en de komende jaren zal blijven spelen, zijn vijf techniek-, bouw- en energiebranchesectoren in gesprek over een Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie. In dit beoogde Aanvalsplan stellen zij samenwerking voor op drie pijlers om de toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden: meer mensen laten kiezen en behouden voor deze sectoren,

een productiviteitsoffensief door industrialisatie en talent van buiten aantrekken. Zij pleiten onder meer voor een nieuw arbeidsmarktsysteem de Gouden Poort van werk-naar-werk, een nieuwe publiek-private opleidingsstructuur met Techniekcentra en het aantrekken van nieuwe groepen en het behoud van medewerkers⁶.



⁶ Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten, Techniek, Bouw en Energie, p. 10

Nieuw arbeidsmarktsysteem: de Gouden Poort van werk-naar-werk

Dit nieuwe systeem moet ervoor zorgen dat niet alleen voldoende technisch geschoold personeel voor handen is, maar dat deze steeds worden bijgeschoold in veranderende competenties en vaardigheden. De initiatiefnemers delen de volgende leidende principes:

- Iedereen die een opleiding of werk in een van deze sectoren kiest, krijgt een tienjarige werk- en opleidingsgarantie;
- Stimuleren van arbeidsmobiliteit in de gehele technische sector door loopbaanpaden over alle technische branches heen om het totale potentieel te vergroten;
- Werkgevers in de sectoren dragen bij aan een groot, kwalitatief hoogwaardig en gemotiveerd arbeidspotentieel dat werkt in een veilige omgeving en zich voortdurend kan ontwikkelen op basis van Skillspaspoorten waarin competenties bepalend zijn;
- Werkgevers zijn bereid functies in te richten die passen bij de talenten van mensen (job carving);
- Werkgevers bieden opleiders continu feedback en actueel inzicht in noodzakelijke vernieuwing van vaardigheden en functies, zodat opleiders die verbonden zijn aan het nieuwe arbeidsmarktsysteem daarop aansluiten met hun aanbod dat modulair en flexibel op competenties moet worden ingericht en continue startmogelijkheden moet bieden.

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, kou, 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 ziekteverzuim⁷. 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 kennisinstituten NIPG-TNO en het Coronel Instituut voor Arbeid & Gezondheid.

hebben daarom in 2016 een nieuw kennis- en adviescentrum, Vollandis, 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. Vollandis 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.

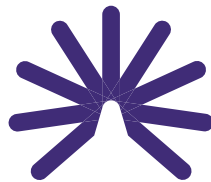
Daarnaast hebben partijen een individueel budget ingericht van waaruit medewerkers onder andere acties ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid kunnen bekostigen (zie ook artikel 4.14 van de cao Bouw & Infra). Helaas wordt dit budget in de praktijk door medewerkers nog te weinig gebruikt ten behoeve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

D.1 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 en infra lichter geworden. Met de komst van Europese kaderwet en de Arbowet zijn er steeds meer eisen gesteld aan het gewicht van zakken cement, tegels, stenen en andere materialen.

"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, Vollandis, opgericht."



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

⁷ Historie, www.vollandis.nl

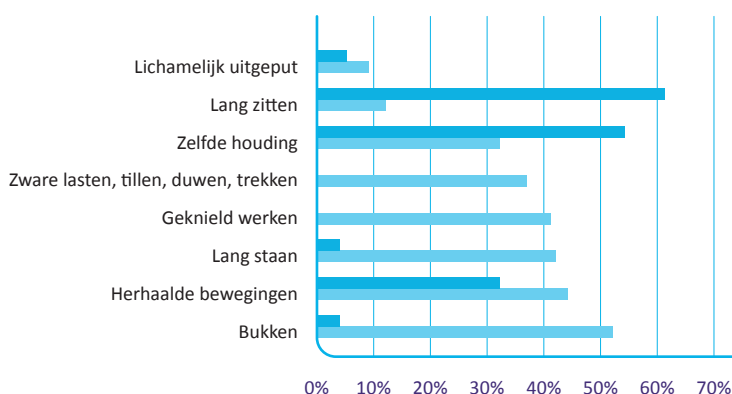
"Het werken in de sector wordt nog steeds door de helft van de bouwplaatswerknemers als fysiek zwaar ervaren."



Tegenwoordig zijn er arbovriendelijke hulpmiddelen beschikbaar om de medewerker te ontlasten zoals liftjes, kranen en transportbanden. Opvallend genoeg blijkt uit analyse van de gezondheidsdata door Vollandis dat het werken in de sector nog steeds door de helft van de bouwplaatswerknemers als fysiek zwaar wordt ervaren.

Fysieke belasting staat al jaren op de agenda van de sector en de ontwikkeling van arbeidsvriendelijke hulpmiddelen gaat door. Er is een lichtpuntje: over de laatste tien jaar stijgt licht het aantal medewerkers dat zegt nooit zwaar te hoeven dragen, tillen, trekken of duwen.

Figuur 10 | Ervaren fysieke belasting 2020 naar UTA- en Bouwplaatsmedewerkers



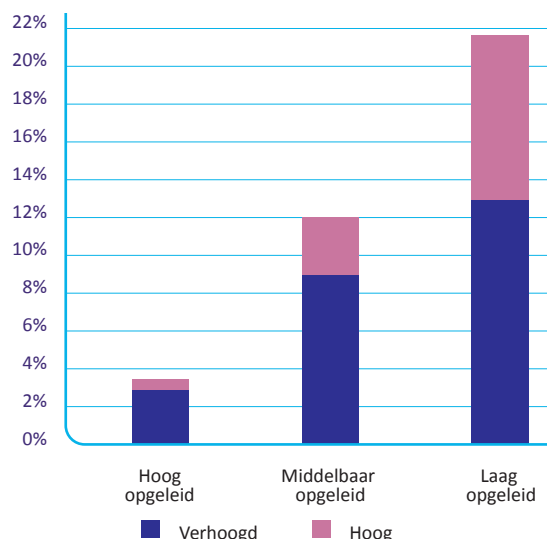
Bron: Vollandis

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 wordt 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 (AOI). Deze waarde geeft het risico weer dat de medewerker loopt om binnen nu en 4 jaar (gedeeltelijk) langdurig arbeidsongeschikt te raken. Bouwplaatsmedewerkers hebben ongeveer twee maal een grotere kans op arbeidsongeschiktheid dan UTA-medewerkers. Voor het Bedrijfstakverslag van 2021 is gekeken naar van het opleidingsniveau in relatie tot de kans op arbeidsongeschiktheid. Dit leverde een opvallend beeld op.

De AOI gebruikt de sector om te bepalen hoe groot de kans is binnen nu en vier jaar arbeidsongeschikt te raken. De AOI is specifiek voor de bouw- en infrasector ontworpen en laat zich daardoor niet vergelijken met andere type indexen op dit gebied.

Figuur 11 | Kans op arbeidsongeschiktheid naar opleidingsniveau, 2021



Bron: Vollandis

Gemiddeld heeft in 2021 10% van de werknemers een verhoogde kans om binnen nu en vier jaar arbeidsongeschikt te worden. Bij de hoogopgeleiden is het risico slechts 4% en 1% heeft een 'hoog' risico. Bij de laagopgeleiden heeft 21% een verhoogde kans om vroegtijdig uit te vallen waarvan 9% een 'hoge' kans heeft om arbeidsongeschikt te worden. Pijnklachten aan het bewegingsapparaat zullen bij laagopgeleiden door de aard van hun werk een grotere invloed hebben dan bij hoogopgeleiden.



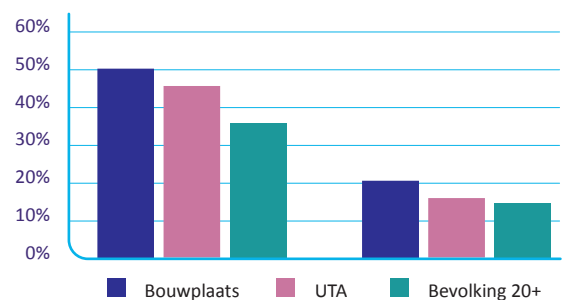
Uit onderzoek van het CBS blijkt dat hoogopgeleiden meer gezonde levensjaren hebben dan laagopgeleiden. Hoogopgeleiden zouden doorgaans een gezondere levensstijl hebben wat de kans vergroot op meer gezonde levensjaren. Laagopgeleiden hebben een kleinere kans om veilig en gezond hun pensioen te halen, omdat de kans op vroegtijdig uitval relatief groot is. Zij hebben bovendien vaker een laag inkomen waardoor vroegtijdige uitval wat hen ook financieel kwetsbaar maakt. Juist deze groep heeft baat bij de zwaarwerkregeling omdat zij doorgaans niet op eigen financiële kracht in staat zijn hun pensioen naar voren te halen⁹.

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. Tijdens de coronapandemie veranderde dit beeld; het ziekteverzuim steeg van 4% in 2019 naar 5,5% in de eerste helft van 2022¹⁰.

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. In 2021 heeft 51% van de bouwplaatsmedewerkers overgewicht en 21%

ernstig overgewicht. Van de UTA-medewerkers heeft 46% overgewicht en 16% ernstig overgewicht. In het Bedrijfstakverslag zijn deze uitkomsten vergeleken met cijfers van het CBS voor de Nederlandse bevolking van 20 jaar en ouder. Vooral onder bouwplaatsmedewerkers is de kans op overgewicht groter. Het overgewicht is de laatste jaren stabiel te noemen, maar het ernstig overgewicht stijgt nog zowel in de bouw als landelijk.

Figuur 12 | Overgewicht en ernstig overgewicht 2019, naar leeftijdscategorie



Bron: Volandis

Het percentage rokers in Nederland daalt al vele jaren heel geleidelijk. De trend in de bouw is opvallend gunstig. In 10 jaar daalde het percentage rokers van 27% naar 14% tegenover de Nederlandse bevolking van 27% naar 20%. Het zijn vooral de jongeren tot 25 jaar die roken in de bouw. Veel vaker dan in de Nederlandse bevolking, stoppen zij na enige jaren met roken.

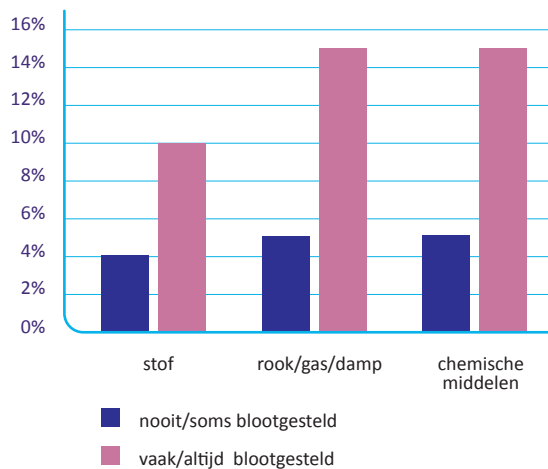
⁹ Bedrijfstakverslag 2021, Volandis, 2022, Harderwijk, p. 48

¹⁰ Trends op de bouwmarkt 2022-2026, EIB, november 2022, Amsterdam, p.20

Dat roken ongezond is, is bekend. In het Bedrijfstakverslag 2021 is gekeken de relatie tussen roken en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Het vaakst worden medewerkers op de bouwplaats blootgesteld aan stof: 60% soms en 20% vaak. Daarna volgen blootstelling aan rook/gas/damp en chemische middelen. Van de werknemers die te maken hebben met blootstelling aan stof ontwikkelt twee keer zoveel (8%) luchtwegklachten dan degenen die nooit of soms zijn blootgesteld. Bij de rokers die blootgesteld zijn, ontwikkelt 10% luchtwegklachten, bij de niet-rokers is 7%. De invloed van roken bij blootstelling aan rook/gas/damp en chemische stoffen is groter. Voor beide categorieën geldt dat 5% van de niet-rokers luchtwegklachten ontwikkelt tegenover 15% van de rokers.

Vooral bij blootstelling aan rook/gas/damp en chemische stoffen is het verschil tussen wel of niet roken groot bij het ontwikkelen van klachten aan de luchtwegen.

Figuur 13 | Rokende werknemers naar mate van blootstelling en luchtwegklachten (in procenten)



Bron: Vollandis

b. Werkgeverschap en opdrachtgeverschap

In de bouw zijn lange dienstverbanden, zeker bij bouwplaatsmedewerkers, 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.



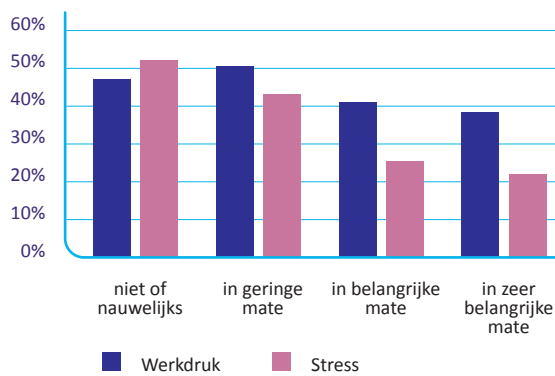
"Medewerkers voelen zich in grote meerderheid gesteund door hun leidinggevende zo blijkt uit de gezondheidsonderzoeken."

Betrokkenheid van de leidinggevenden bij het werk en functioneren van de medewerkers wordt door hen gewaardeerd zo blijkt uit de PAGO-onderzoeken. Daar komt verder uit naar voren dat de mate van erkenning en waardering door de leidinggevende invloed heeft op de ervaren stress en werkdruk bij de medewerker zo blijkt uit figuur 14. Hoe meer medewerkers waardering en erkenning van hun leidinggevende krijgen, hoe minder zij last ervaren van werkdruk en stress in het werk. Met name is de ervaren stress hoger als de leidinggevende de medewerkers minder waardeert en erkent.



"Hoe meer medewerkers waardering en erkenning van hun leidinggevende krijgen, hoe minder zij last ervaren van werkdruk en stress in het werk."

Figuur 14 | Ervaren stress naar waardering en erkenning leidinggevende (in procenten)



Bron: Vollandis

Medewerkers waardering geven en het gevoel geven dat zij worden 'gezien' dragen bij aan een gezond werkklimaat en aan de mentale gezondheid van medewerkers. De leidinggevende speelt een belangrijke rol hierin.

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. De totale instroombehoefte tot 2026 bedraagt 50.000 arbeidskrachten, waarvan 40.000 nodig zijn ter vervanging van de natuurlijke uitstroom door pensionering en arbeidsongeschiktheid. Ongeveer 13.000 arbeidskrachten zijn nodig als gevolg van de productiegroei¹¹. Het EIB verwacht een beperkte stijging van de arbeidsproductiviteit omdat een groot deel van de werkgelegenheid neerslaat bij de arbeidsintensieve bestaande bouw door onderhoud en verbouw. De verwachting is dat 80% van de benodigde instroom met gediplomeerden vanuit de bouwopleidingen kan worden gevoed. Voor het overige deel is buitenlandse instroom nodig. Voor 2023 is mogelijk aanvullende zij-instroom nodig. Op middellange termijn is extra instroom vrijwel niet meer nodig omdat die voor 95% vanuit de bouwopleidingen zal komen. De spanning op de arbeidsmarkt lijkt over zijn hoogtepunt heen. Voor specifieke beroepen, zeker in de verduurzamingsoperatie, zullen wel tekorten blijven.

De verhouding UTA-Bouwplaatsmedewerkers is de afgelopen jaren steeds dichterbij elkaar toe gekropen

doordat uitvoerend personeel vaker vanuit de flexibele schil wordt ingehuurd zoals zzp'ers, buitenlandse zzp'ers maar ook specialistische onderaannemers. Deze ontwikkeling lijkt zich te stabiliseren. Momenteel is de verhouding bouwplaats-UTA 56%-44%, wat de komende jaren zo zal blijven. 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 eisen 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.

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 blijkt jaarlijks dat werknemers in de bouw samen met het vervoer het laagst scoren op de vraag of deze er

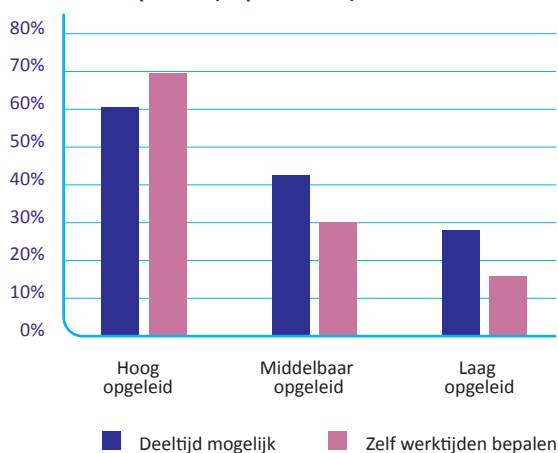
¹¹ Trends op de bouwmarkt 2022-2026, EIB, november 2022, Amsterdam, p.29

in het afgelopen jaar over heeft nagedacht om ander werk te zoeken. Toch is er ruimte voor verbetering. Zo hebben lang niet alle werknemers de mogelijkheid om in deeltijd te werken of zelf hun werktijden te bepalen.

"De bouw- en infrasector voelt voor velen als een warm bad waarin zij met plezier werken."



Figuur 15 | Is het mogelijk in het huidige werk in deeltijd te werken en zelf de werktijden te bepalen? (in procenten)



Bron: Vollandis

"Door hoge werkdruk en stress vinden werkenden het steeds vaker belangrijk om meer vrije tijd te hebben."



Naarmate medewerkers hoger opgeleid zijn, hebben zij meer mogelijkheden zelf hun werktijden te bepalen en in deeltijd te gaan werken. De hoogopgeleiden zijn vooral UTA-medewerkers die vaker een kantoorfunctie hebben. Hierin zitten meer vrouwen die vaker in deeltijd werken. Laagopgeleiden werken op de bouwplaats in werk wat traditioneel voltijds banen zijn. Vaak heeft dit praktische redenen omdat collega's samen reizen bijvoorbeeld. Door de krappe arbeidsmarkt kunnen medewerkers meer eisen stellen aan de werkgever en kan dit punt van onderhandeling zijn. Bovendien flexibiliseert en individualiseert de maatschappij steeds verder. Door hoge werkdruk en stress vinden werkenden het steeds vaker belangrijk

om meer vrije tijd te hebben. Ook de verdeling werk en gezin is in de loop der tijd veranderd voor mannen en vrouwen. Het is van belang dat een werkgever hier oog voor heeft als het gaat om behoud van personeel.

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 2022 behoort 12% van het werknemersbestand tot de groep 60+ op een totaal van 122.626 werknemers. In 2006 bedroeg het aandeel 60+ 3% op een totaal van 179.000 werknemers. Jongeren tot 25 jaar maken nu 14% uit van het totaal, bijna evenveel als in 2006 met 15%. De categorie 55-64 bedraagt 21%. De leeftijdscategorie 45-54 is het meest vertegenwoordigd met een aandeel van 23%.

D.2 Aandacht duurzame inzetbaarheid in de sector en Conclusies rondom DIEU

a. Gezond, veilig en vitaal werken

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 en zekeren medewerkers zich 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, is het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen verplicht en zijn naast het VCA ook andere veiligheidstrainingen verplicht, zoals bijvoorbeeld veilig werken langs de weg.



"Vallen van hoogte van minder dan 2,5 meter is het meest voorkomende ongeval op de bouwplaats."

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 en er niet altijd collega's om elkaar op gedrag aan te spreken. 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 een 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 vanzelfsprekend om persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken."



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 vanzelfsprekend om 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. Dit vereist een cultuurverandering. 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.

Meer dan 50% van de medewerkers geeft in de PAGO-onderzoeken aan dat zij op het werk te maken hebben met onveilige situaties. Toch denken medewerkers in de sector dat er geen extra veiligheidsmaatregelen nodig zijn om dit te voorkomen¹². Hoewel een cultuurverandering nodig zou zijn, blijkt gedrag lastig te sturen. Het rapport stelt dan ook dat bronaanpak leidend zou moeten zijn om onveilige situaties te voorkomen.

¹² *Bedrijfstakverslag 2021, Vlandis, 2022, Harderwijk, p. 10*

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 kan 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. Bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning blijven derhalve aandachtsgebieden als het gaat om gezondheid en vitaliteit.

b. Werkgeverschap en opdrachtgeverschap

De bouw heeft bijna 90% kleine bedrijven met minder dan 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 niet een professionele HR-afdeling hebben waardoor een formele functioneringscyclus vaak ontbreekt en er wordt gepraat als het nodig is. De rol van de leidinggevende moet niet worden onderschat als het gaat om de ervaren werkdruk en stress bij medewerkers. 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 in 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 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.

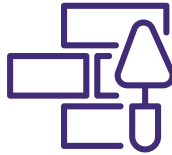
Een specifiek aandachtspunt hierbij is de verwachte forse instroom van personeel, waarvan een deel wel de nodige competenties bezit, maar niet altijd de specifieke context van de Bouw & Infrasector kent. Naast een goede introductie op het gebied van veiligheid, gezondheid en vitaliteit betekent dit extra 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 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 de lange termijn perspectief, zo kunnen werknemers naar de toekomst wendbaar en dus inzetbaar blijven.

"Nog steeds blijkt dat medewerkers voor de bouw kiezen om buiten te kunnen werken, met de handen en vinden zij een goede werksfeer belangrijk."



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 de handen en vinden zij een goede werksfeer belangrijk. 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 hebben. Vermoedelijk ingegeven door sociale druk omdat leefstijl meer aandacht krijgt.

In het licht van de maatschappelijke veranderingen is er voor werknemers nodig om bewuster aan de slag te gaan met 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 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.

D.3 Oplossingsrichtingen rondom DIEU

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.

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 subsidieregeling MDIEU geeft een forse impuls aan het duurzame inzetbaarheidsbeleid in de sector. Met de kanttekening dat de sector Bouw & Infra al enkele jaren geleden de noodzaak van meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid heeft onderkent. 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.

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 werkrachten 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 Bouwspraak zo spoedig breed wordt ingevoerd.



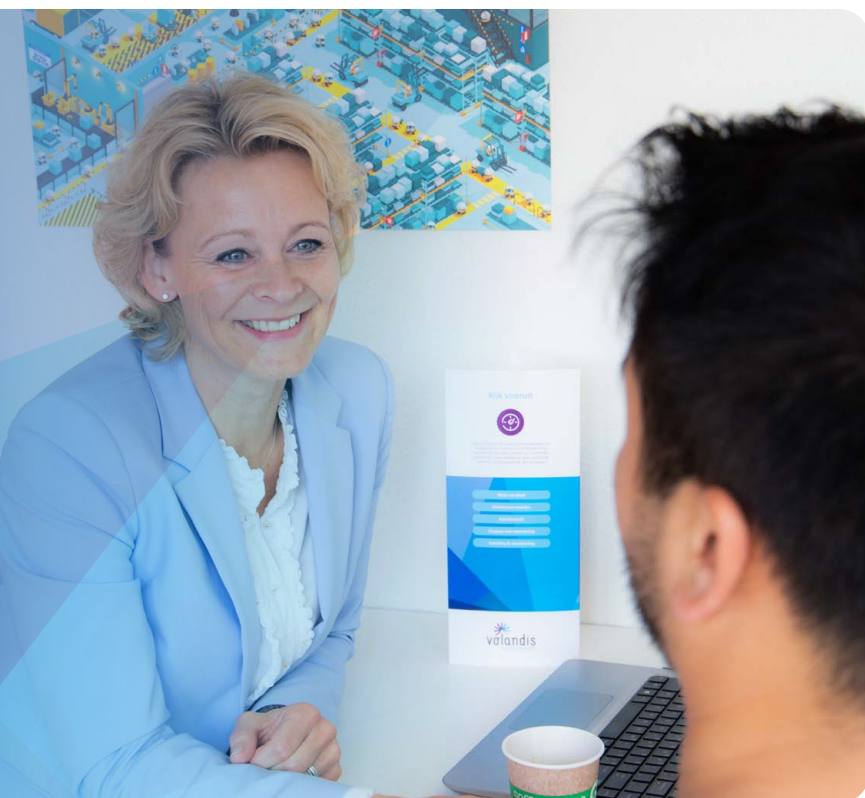
"Op het gebied van gezondheid is leefstijl nog steeds een factor, waarop veel winst te behalen valt."

Gedragverandering 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. 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. Laagopgeleiden hebben een veel grotere kans om arbeidsongeschikt te worden dan hoogopgeleiden. Goede en duidelijke voorlichting van de kant van werkgevers en de sector is nodig om deze doelgroep te stimuleren veilig, gezond en vitaal te werken en leven. 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 & Infra-sector 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. Bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen ontwikkelen rokers vaker luchtwegklachten dan niet-rokers. 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. Meer waardering en erkenning van de leidinggevende zorgt voor minder werkdruk en stress bij medewerkers. 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 kunnen 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 het bewust worden van de werknemer nodig, maar ook de werkgever zal de verantwoordelijkheid moeten nemen om dit continue te blijven agenderen.

Daarnaast helpen sociaal partners opdrachtgevers om invulling te geven aan (maatschappelijk) verantwoord opdrachtgeverschap.

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.

"De interesse in digitale applicaties is vaak niet groot, maar de digitale wereld is onontkoombaar."



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.

In reactie op dit thema hebben werkgevers en werknemers in de sector Bouw & Infra zelf het initiatief genomen om te investeren in het aantrekken en behouden van mensen. Sinds 2021 loopt er een stimuleringsprogramma ter waarde van 10 miljoen euro om vakkrachten voor de sector te behouden én nieuwe mensen te werven. Met succesvolle resultaten als de campagne JIJ gaat het maken, de verdere ontwikkeling



van een Digitaal Skills Paspoort voor vaklieden en de ontwikkeling van modulaire leerloopbaanpaden is besloten om dit programma ook in 2023 voort te zetten.

In dit licht is ook het initiatief Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie van een aantal werkgeversorganisaties in de gehele technische sector toe te juichen. Zij pleiten hierin voor een nieuw arbeidsmarktsysteem, de Gouden Poort die werkenden in de technische sectoren begeleidt van werk naar werk. Het systeem behelst een 10-jarige werk- en ontwikkelgarantie voor iedereen die voor een technische opleiding en technisch werk kiest. De Gouden Poort is de centrale plek voor loopbaanwensen en opleidingen voor nieuwkomers en ervaren vakmensen. Overstappen tussen de verschillende sectoren wordt op deze manier eenvoudiger. Werkgevers en werknemers in de Bouw & Infra zien kansen om hun sectorale inspanningen waaronder het stimuleringsprogramma verder te versterken.

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 & 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.



"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."

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 Bouw & Infra cao 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 Bouw & Infra cao 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 deze AOW-gerechtigd is. Werknemers die niet tot hun pensioen kunnen doorwerken worden op deze manier financieel tegemoetgekomen 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. Tot en met 31 december 2022 zijn 1.875 deelnemers gestart in de Zwaarwerkregeling. Hiervan zijn 1.817 bouwplaatsmedewerkers en 58 UTA-medewerkers.

E Beschrijving totstandkoming update sectoranalyse

Voor de update van de sectoranalyse (2021) zijn alle opgenomen figuren tegen het licht gehouden en geactualiseerd. Dit heeft tevens geleid tot aanpassingen van de verklarende teksten. Daarnaast zijn actuele (maatschappelijke) ontwikkelingen toegevoegd (o.a. stikstofproblematiek; oorlog in Oekraïne (materiaal); arbeidsmarkt krapte; zij-instromers en Gouden Poort; ontgroening).

De geraadpleegde bronnen zijn:

- Vlandis, Bedrijfstakverslag 2021, juli 2022, Harderwijk;
- EIB, Trends op de bouwmarkt 2022-2026, november 2022, Amsterdam;
- EIB, Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2023, januari 2023, Amsterdam;
- CBS, StatLine, open data;
- Vijf techniek- bouw- en energiebrancheorganisaties, te weten Koninklijke Bouwend Nederland, FME, Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland en WENB (in samenwerking met VNO-NCW en MKB-Nederland), Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie, november 2022, Den Haag.

F Beschrijving resultaten update sectoranalyse

(wijzigingen ten opzichte van oorspronkelijke sectoranalyse)

De update van de sectoranalyse heeft nog maar eens duidelijk gemaakt dat de beoogde cultuuromslag in de sector Bouw & Infra waarbij werkgevers en werknemers zich vanzelfsprekend bewust zijn van het belang van duurzame inzetbaarheid en hun verantwoordelijkheid daarvoor een lange adem vergt. Met een steuntje daarbij in de rug vanuit het ministerie van SZW kan onze sector eerder en nog verdere stappen maken om duurzame inzetbaarheid als vanzelfsprekendheid te zien. En daar ook naar te handelen. In 2030 werkt dan iedere werknemer veilig, gezond, lerend en productief tot aan zijn/haar pensioen.

Wij zijn kennis- en adviescentrum Vollandis. 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.

Vollandis is een organisatie van:



Vollandis
Ceintuurbaan 2
3847 LG Harderwijk
Postbus 85
3840 AB Harderwijk

0341 499 299
info@vollandis.nl