

volandis.nl

Werk veilig. Houd plezier. Kijk vooruit.

Bedrijfstakverslag 2022 en 2023



vollandis
bewust werken werkt

Voorwoord



*Dr. ir. Tjeerd Willem Hobma
Algemeen directeur*

In 2022 vierden wij het 50-jarig bestaan van de preventiezorg, een mijlpaal! Zo deed de Arbeidsomstandighedenwet zijn intrede en ontstonden de arbodiensten. De jaren 2022 en 2023, waarover dit verslag gaat, zijn belangrijke en spannende jaren geweest voor Volandis en voor de ontwikkeling van de duurzame inzet van werknemers in de Bouw & Infra.

Belangrijk omdat wij de

interventiemogelijkheden voor werknemers met werkdruk- en stressklachten naast onze vertrouwde partner CSR mochten uitbreiden met Vitalmindz en de e-Healthmodule van Gezondeboel. Deze voorzieningen zijn hard nodig om de vitaliteit van onze werknemers te verbeteren. Maar goed dat alle betrokken partijen het belang hiervan inzien en maatregelen nemen. Ook werknemers onder de cao Afbouw kunnen inmiddels gebruikmaken van de werkdrukvoorziening in het preventiezorgpakket. Zo werken wij samen met partners in de bouwnijverheid aan de duurzame inzet van vakmensen.

Een tweede belangrijke ontwikkeling in deze jaren is de extra aandacht voor en financiering van sociale partners voor het doorontwikkelen en opschalen van het Digitaal Skills Paspoort (DSP). DSP is een eenvoudige online tool waarmee je als werknemer (met én zonder diploma) tijdens je hele loopbaan je vaardigheden (skills) vastlegt en onderbouwt door middel van bewijslast. Een instrument dat naadloos aansluit bij de ambitie om alle werkenden, van jong talent tot ervaren vakmensen, meer zelfregie te laten nemen in hun loopbaan. Zijzelf en hun bedrijven plukken hier de vruchten van.

Volandis heeft in deze jaren hard gewerkt aan de herziening van de bouwartsenopleiding. De bouwarts als deskundige op het gebied van aandoeningen in specifiek de bouw- en infrasector is een begrip aan het worden! In 2023 verwelkomden wij alweer de zevende groep van verse bouwartsen in de sector.

Deze jaren laten een positieve ontwikkeling zien door de toename van jonge werknemers in de sector. Helaas is deze doelgroep mondjesmaat vertegenwoordigd in de PAGO-/DIA-data. Natuurlijk zijn zij nog jong en fit, maar het doel van preventie is juist dat je er vroeg mee begint. Hier is dus nog werk aan de winkel voor ons om juist deze groep te verleiden om deel te nemen. Het aanbieden van het DSP in de eindfase van de opleiding kan hierbij helpen.

Een andere positieve ontwikkeling is de toenemende vraag naar pubquizen. Deze bieden wij kosteloos aan bedrijven aan in samenwerking met onze collega's van Savantis. De vraag naar deze 'toolbox die wél werkt' is inmiddels zo groot dat wij kunnen spreken van een wachtlijst. Waarom is de pubquiz zo populair? Omdat op deze manier werknemers op een ongedwongen en ontspannen manier kunnen kennismaken met en hun kennis kunnen onderhouden op het gebied van veilig en gezond werken. Om impact te hebben, blijkt de vorm hier dus zeker zo belangrijk te zijn als de inhoud van de interventie.

Medio 2023 lanceerde Volandis en partners het werknemersportaal MijnPreventie voor gezonde vakmensen. Elke vakkracht krijgt bij deelname aan PAGO/DIA een leven lang toegang tot zijn of haar persoonlijke preventiezorgdossier. Zo vind je als werknemer alle relevante informatie op één plek, onafhankelijk van werkgever of arbodienst en volledig conform de privacywetgeving. Met het Preventiezorgportaal faciliteren wij het samenwerken van arboprofessionals bij preventiearbodiensten

in de Bouw & Infra en in de Afbouw. En dat is
gezondheidswinst.

Rest mij de collega's te bedanken van de afdelingen
Kennis & Kunde en Marketing & Communicatie
voor de totstandkoming en vormgeving van dit
bedrijfstakverslag. Ook dank aan de collega's van DIA-
Werknemer, DIA-Werkgever en DSP voor hun input aan
dit verslag. Ik wens je veel leesplezier.

Dr.Ir. Tjeerd Willem Hobma
Algemeen directeur
Harderwijk, juli 2024

Inhoud

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	4
1 Samenvatting	6
2 Leeswijzer	8
3 Werk veilig	9
3.1 Veiligheid	9
3.2 Gevaarlijke stoffen	12
3.3 Fysieke belasting	13
3.4 Gezondheid	15
3.4.1 Gezondheidsklachten in de bouw	16
3.5 Leefstijl	18
3.5.1 Roken en vaperen	18
3.5.2 Gezond actief bewegen	19
3.5.3 Alcohol en drugs	20
3.5.4 Overgewicht (obesitas)	20
3.6 Vermoeidheid en herstel	21
3.7 Samenvatting Werk veilig	22
4 Houd plezier	24
4.1 Werkdruk en stress	24
4.1.1 Werkdruk	25
4.1.2 Stress	25
4.1.3 Werkdruk en stress op organisatieniveau	26
4.2 Mentale belasting	27
4.3 Werk-privébalans	28
4.3.1 Mantelzorg	29
4.4 Sociale veiligheid	30
4.5 Maatregelen tegen werkdruk en stress	32
4.6 Samenvatting Houd plezier	33

5 Kijk vooruit	34
5.1 Arbeidsmarkt	34
5.2 Loopbaan	36
5.3 Opleiden en ontwikkelen	38
5.3.1 Veranderingen	41
5.4 Risico op uitval	43
5.4.1 Werkvermogenindex (WVI)	45
5.4.2 Arbeidsongeschiktheidsindex (AOI)	46
5.5 Samenvatting Kijk vooruit	47
6 Concluderende opmerkingen	48

1 Samenvatting



- Aandoeningen van het bewegingsapparaat en psychische stoornissen leiden tot een groot deel van het ziekteverzuim in de bouw. Bijna 60% van de werknemers uit de Bouw & Infra met een WIA-uitkering valt in deze twee diagnosegroepen. Uitval door slijtage (artrose) neemt toe. Dat geldt ook voor (werk)stressgerelateerde stoornissen, zoals overspannenheid en burn-out. Preventie door verbetering van de bronaanpak is dus hard nodig!



- Psychosociale belasting verergert fysieke pijnklachten. Voldoende hersteltijd en een goede werk-privébalans zijn belangrijk. Dit geldt ook voor mantelzorgers, want anders dreigt overbelasting. De hoofdoorzaken van werkdruk zijn te veel werk en een ongunstige werkomgeving, en in mindere mate mentale belasting of een tekort aan regelmogelijkheden. Als het werk goed is georganiseerd, heeft dat een positieve invloed op het voorkomen of verminderen van werkdruk en stress.



- Keuzes in de bouwkundige, technische en organisatorische maatregelen hebben grote gevolgen voor de veiligheid van en op de bouwlocatie. Hier is meer aandacht voor nodig. Daarnaast is het voor bouwplaatsmedewerkers lastig te beoordelen of er voldoende maatregelen zijn genomen om de locatie veilig te laten zijn. Zij zijn meestal niet degenen die betrokken zijn bij het maken van die keuzes.



- Bewustwording ten aanzien van blootstellingsgevaar neemt toe, mede door veranderingen in de regelgeving in de Europese Unie (EU). Een belangrijke stap.



- De sector Bouw & Infra heeft veel openstaande vacatures en er zijn in Nederland te weinig mensen om die vacatures op te vullen. Daarnaast heeft de sector te maken met arbeidsmigranten die over het algemeen geen Nederlands spreken en toch nodig zijn om vacatures op te vullen.



- De communicatie tussen werknemers die niet dezelfde taal spreken op de bouwlocaties is een probleem dat niet één, twee, drie is op te lossen. Het blijkt wel dat de scholingsbereidheid van arbeidsmigranten, net zoals van de Nederlandse werknemers, hoog is en het belang om deze arbeidsmigranten te scholen eveneens hoog is. Het DSP is hierbij een welkome aanvulling. Hierin kan men direct zien welke competenties een werknemer heeft en waarvoor hij ingezet kan worden, minder stress en werkdruk als hun leidinggevende in staat is conflicten op te lossen en hen waardering en erkenning geeft. Er is een duidelijke trendlijn te zien in stressbeleving en de duur van een verzuimperiode.

2 Leeswijzer

Werknemers die onder de cao Bouw & Infra vallen, krijgen elke vier jaar een uitnodiging voor een duurzame inzetbaarheidsanalyse (DIA), bestaande uit een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en een adviesgesprek met een DIA-adviseur van Volandis. Werknemers ouder dan 40 jaar hebben elke twee jaar recht op een PAGO. Sociale partners willen hiermee werknemers en werkgevers in de Bouw & Infra stimuleren actief aan de slag te gaan met hun duurzame inzetbaarheid, zodat werknemers gezond de eindstreep halen. Preventie is beter dan genezen. De data die Volandis al meer dan 25 jaar anoniem verzamelt, vormt de basis voor de bedrijfstakverslagen, aangevuld met arbeidsmarktinformatie (bron: APG) en andere relevante informatie. Het Bedrijfstakverslag 2022 en 2023 zoomt specifiek in op de jaren 2022 en 2023 en waar het nodig is om ontwikkelingen in perspectief te plaatsen, worden meerdere jaren in beeld gebracht. Het doel is een stand van zaken te geven over de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de Bouw & Infra.

Als in de grafieken geen jaartal is te zien, dan betreft dit altijd data over de jaren 2022 en 2023. Vaak is een uitsplitsing gemaakt naar Uitvoerend, Technisch en Administratief-medewerkers (UTA) of

bouwplaatsmedewerkers, soms is gekozen voor een andere uitsplitsing, zoals naar opleidingsniveau of naar een sectorgespecialiseerde aannemerij (GA), bouw en utiliteitsbouw (B&U), infra (GWW) en overig (geen cao Bouw & Infra). Dit is afhankelijk van het onderwerp of het onderscheid bouwplaats versus kantoor van belang is, het opleidingsniveau of het type sector. Meestal gebruiken wij de term 'medewerkers', omdat er immers niet alleen medewerkers (met een dienstverband) werkzaam zijn in de Bouw & Infra die worden blootgesteld aan dezelfde risico's en werkomstandigheden. Daarnaast komt de term 'medewerkers' ook voor als de arbeidsverhouding relevant is. Waar de term 'bouw' wordt gebruikt, bedoelen wij 'Bouw & Infra'.

Het aantal deelnemers aan het PAGO neemt door de jaren heen af. Voor een deel heeft dat te maken met de krimp van de sector, zoals is te lezen in hoofdstuk 5 Kijk vooruit, en door de toename van zelfstandigen zonder personeel (zzp). Zij hebben geen dienstverband en daarmee geen recht op een PAGO. In sommige jaren spelen andere oorzaken een rol, zoals corona (2020). Los van deze ontwikkelingen nam in 2013/2014 rond de 20% van het aantal medewerkers deel aan het PAGO, terwijl dit de laatste jaren rond de 11% schommelt. Een reden kan zijn dat er de laatste jaren breder aandacht is voor gezond en duurzaam leven, waardoor een deel van de medewerkers vindt dat zij er al genoeg aandacht voor hebben. In periodieke onderzoeken naar de tevredenheid over de DIA is dit een van de redenen die deelnemers aanvoeren. Een andere reden die regelmatig wordt opgevoerd, is het naderen van de pensioenleeftijd. De sector vergrijsd. De laatste jaren neemt het aantal jongere medewerkers onder de 30 jaar weer toe. Die zijn minder geneigd naar de DIA te gaan, zij zijn minder bezig met 'gezond de eindstreep halen'.

Tabel 1 | Aantal ingevulde PAGO-vragenlijsten naar jaar

Jaar	Bouwplaats	UTA	Totaal
2023	5.708	7.455	13.163
2022	5.333	6.676	12.009
2021	5.828	7.116	12.944
2020	5.057	2.888	7.945
2019	8.180	4.509	12.689
2018	7.014	6.135	13.149
2017	6.148	4.459	10.607
2016	7.876	6.275	14.151
2015	10.719	6.804	17.523
2014	13.217	7.776	20.993
2013	14.341	8.225	22.566

3

Werk veilig

DE PIJLER 'WERK VEILIG' OMVAT DE THEMA'S VEILIGHEID, GEVAARLIJKE STOFFEN, FYSIEKE BELASTING, GEZONDHEID, LEEFSTIJL EN VERMOEIDHEID EN HERSTEL. DEZE BREDE PIJLER NEEMT EEN BELANGRIJKE PLAATS IN OP DE JAARLIJKSE DESKUNDIGENDAG VAN VOLANDIS, DIE TRADITIEGETROUW PLAATSVINDT OP DE DERDE DONDERDAG IN NOVEMBER. IN 2022 WAS HET THEMA: 'SLUIPMOORDENAARS IN DE BOUW', DOELEND OP HET GEBRUIK VAN GEVAARLIJKE STOFFEN IN DE BOUW & INFRA. BLOOTSTELLING AAN DEZE STOFFEN LEIDT DOORGAANS NIET DIRECT TOT KLACHTEN, MAAR OP DE LANGERETERMIJN WEL. DIT JAAR IS HET THEMA: 'EEN LEVEN LANG VEILIG EN GEZOND WERKEN'. DE KEUZE VOOR DIT THEMA DOET VERMOEDEN DAT DIT NOG NIET BIJ IEDEREEN IN DE SECTOR 'TUSSEN DE OREN ZIT'. AANDACHT HIERVOOR IS EN BLIJFT NOG STEEDS NODIG.

3.1 Veiligheid

De werkgever moet zijn medewerkers volgens artikel 8 van de Arbowet periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aanbieden. Doel van dit onderzoek is het zoveel mogelijk voorkomen van risico's die het werk met zich meebrengt voor de gezondheid en de veiligheid van de medewerkers. Uit de PAGO-informatie kan blijken dat de werkgever en de werknemer beschermende maatregelen moeten nemen.

Het PAGO bestaat onder andere uit het invullen van een vragenlijst door zowel bouwplaats- als UTA-medewerkers. Grafiek 1 laat de uitkomsten van de laatste vier jaar zien op de vraag:

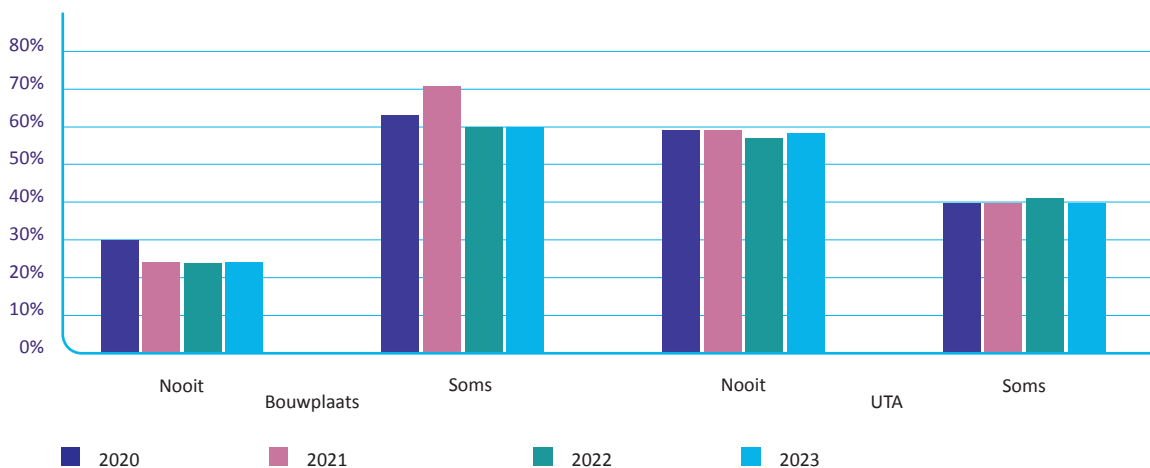
"Zijn er op uw werk onveilige situaties?"



Het valt hierbij op dat bouwplaatsmedewerkers de laatste vier jaar met gemiddeld 68% 'soms' en 26% 'nooit' minder positief over de veiligheid denken dan UTA-medewerkers met de antwoorden: 39% 'soms' en 57% 'nooit'. Op zich is dit niet verwonderlijk. De PAGO-vragen zijn gericht op de werkplek. De meeste UTA-medewerkers zitten voor een groot gedeelte op kantoor, behalve de uitvoerder.

Elke vier jaar, op in de cao-vastgestelde leeftijden¹, krijgen medewerkers een uitnodiging voor het PAGO. Boven de 42 jaar ontvangen zij eenmaal per twee jaar een uitnodiging. In grafiek 1 kunnen we dan ook zien dat verschillende populaties per jaar de vragenlijst van het PAGO hebben ingevuld en het dus een reëel beeld geeft van hoe de bouwsector veiligheid op de werkvloer ervaart. Ditzelfde geldt voor grafiek 2.

Grafiek 1 | Onveilige situaties op werk



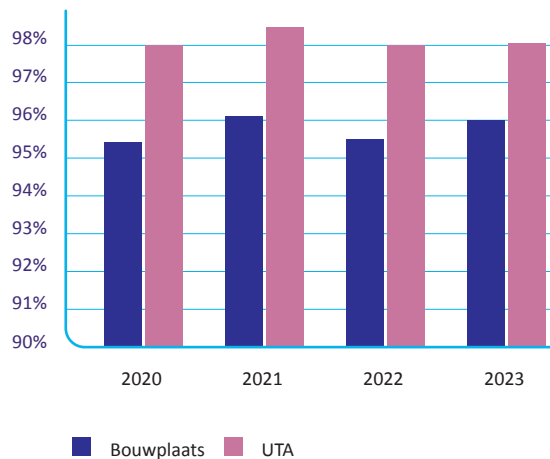
¹ CAO Bouw & Infra 2024, Partijen bij de cao Bouw & Infra, Harderwijk, februari 2024

Hierin zijn de uitkomsten inzichtelijk gemaakt op de vraag:

"Worden er op uw werk over het algemeen voldoende technische en organisatorische maatregelen getroffen voor een veilige werksituatie?"



Grafiek 2 | Het treffen van voldoende technische en organisatorische maatregelen voor een veilige werksituatie



Zowel bouwplaats- als UTA-medewerkers geven hier in zeer hoge mate aan dat er voldoende technische en organisatorische maatregelen zijn genomen. Hierbij kan een belangrijke vraag gesteld worden:

"Kunnen uitvoerende medewerkers een gefundeerde uitspraak doen over technische en organisatorische maatregelen?"



Om deze vraag te beantwoorden, brengen we een aantal ongevallen in herinnering. Als eerste het instorten van het dak van de Grolsch Veste in 2011 (twee medewerkers komen om het leven, negen raken zwaargewond). Als tweede de instorting van het parkeerdek van de in aanbouw zijnde parkeergarage bij Eindhoven Airport in 2017 (stortte gelukkig in op zaterdag, toen er niet gewerkt werd). En tot slot de instorting van de derde verdiepingvloer van de B-tower in Rotterdam in 2010, waarbij vijf medewerkers zwaargewond raakten.

Uit onderzoek van de Onderzoeksraad voor Veiligheid blijkt dat fouten in de constructie de oorzaak zijn van de instorting. Het is bij deze ongevallen wel duidelijk dat medewerkers niet altijd gefundeerde uitspraken kunnen doen over de vraag of er voldoende technische en organisatorische maatregelen zijn genomen om slachtoffers te voorkomen. Het nemen en beoordelen van technische en organisatorische maatregelen, maar ook bouwkundige maatregelen, is een aangelegenheid van de UTA-medewerkers. Ook wel genoemd: de bouwkundige, technische en organisatorische keuzes (BTO-keuzes).

In tabel 2 is het aantal dodelijke slachtoffers in de bouw over de laatste vijf jaar ten gevolge van onveiligheid weergegeven. Slachtoffers ten gevolge van gevaarlijke stoffen zijn hierbij niet meegerekend.

Tabel 2 | Aantal dodelijke slachtoffers in de bouw 2019-2023

Jaar	Bouwplaats
2019	14
2020	19
2021	10
2022	6
2023	11

Bron: Nederlandse Arbeidsinspectie, Monitor Arbeidsongevallen

De eerste slachtoffers in 2024 zijn alweer gevallen, onder andere door de gemaakte BTO-keuzes. De BTO-keuzes dragen dan ook in grote mate bij aan de veiligheid en gezondheid op de bouwlocaties.

Samenloop

Samenloop betekent letterlijk: daar waar iets samen gaat of samen valt. Bijvoorbeeld, medewerkers van de hoofdaannemer krijgen te maken met medewerkers van een onderaannemer bij het werk op een steiger. Of twee mobiele kranen moeten gezamenlijk het werk uitvoeren. Zo ook, een onderaannemer verwerkt gevaarlijke stoffen waar andere medewerkers mee in contact kunnen komen.



Onderzoeksraad voor Veiligheid

"De staalbouwer veronderstelde ten onrechte dat de hoofdaannemer de constructeur had betrokken bij het besluit om te starten met de afbouw. De hoofdaannemer vertrouwde op de professionaliteit van de staalbouwer."

"Tijdens het bouwproces was de coördinatie van en de controle op de werkzaamheden ontoereikend. Taken en verantwoordelijkheden waren niet belegd of werden niet ingevuld. Besluiten werden niet op het juiste niveau in de organisatie genomen. In de voorbereidingen hebben de hoofdaannemer en de staalbouwer niet beoordeeld of het ontwerp uitvoerbaar was. Door vertragingen schoof de planning in elkaar. Volgtijdelijk ging over in gelijktijdigheid."

BTO-keuzes liggen op het terrein van UTA-medewerkers, die daarmee grote verantwoordelijkheid dragen voor de veiligheid en gezondheid op de bouwlocaties. De veiligheidsmaatregelen die getroffen moeten worden op basis van de BTO-keuzes die zijn gemaakt, zijn voor een groot deel inzichtelijk te maken door ze te toetsen aan de term 'samenloop' (zie het kader 'Samenloop' voor meer informatie over deze term). Daar waar sprake is van samenloop, is de kans op een onveilige situatie groter. De arbeidshygiënische strategie kan behulpzaam zijn bij het oplossen van de onveilige situatie.

We sluiten dit thema af met een deel van de conclusie van de Onderzoeksraad voor Veiligheid over het ongeval in de Grolsch Veste.

Dit laat maar weer eens zien dat communicatie, coördinatie en organisatie van groot belang zijn in het vaak ingewikkelde bouwproces, waarbij ook steeds meer verschillende partijen (medewerkers) betrokken zijn. Dit is wellicht aan de orde bij tal van werkzaamheden, maar in de bouw kan dit door de aard van het werk ernstige gevolgen hebben.

Conclusie veiligheid

Afhankelijk van de perceptie waarmee een bouwplaatsmedewerker of UTA-medewerker naar de vragen van het PAGO kijkt en daarop zijn antwoord aankruist, is het voor de lezer van het bedrijfstakverslag niet makkelijk om de uitkomsten van de PAGO-vragen te duiden. Volandis probeert dit duiden ieder jaar uit verschillende invalshoeken te belichten. Het kunnen onderkennen van voldoende technische en organisatorische maatregelen is zo'n voorbeeld. Bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers kunnen hier beiden een andere kijk op hebben. Terwijl de bouwplaatsmedewerker kan denken dat alles goed geregeld is, gaat daar een wereld achter schuil van keuzes op het gebied van technische en organisatorische maatregelen door UTA-medewerkers, waarvan hij geen weet heeft en ook niet welke consequenties dat heeft voor de veiligheid.

3.2 Gevaarlijke stoffen

Het percentage medewerkers dat de laatste jaren blootstelling aan gevaarlijke stoffen rapporteert, verandert niet veel. Toch lijkt met name het aantal medewerkers dat weleens aan rook/gas/damp of chemicaliën is blootgesteld in 2023 licht te zijn toegenomen. Dit heeft mogelijk te maken met het toegenomen bewustzijn van blootstelling. De aanleiding kan zijn dat in 2023 Europese wetgeving van kracht werd, waardoor alle medewerkers die met diisocyanaten werken een verplichte training moeten volgen. Ook dieselmotorenemissie (DME) en kwartsstof waren in de jaren 2022 en 2023 veelvuldig in het nieuws, wat mogelijk tot meer blootstellingsbewustzijn heeft geleid.

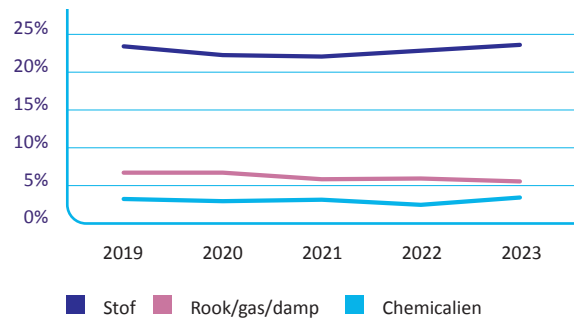
Vanaf 24 augustus 2023 is het vanuit de EU verplicht dat iedere werknemer die voor de uitvoering van zijn of haar werkzaamheden gebruik moet maken van producten die meer dan 0,1% vrije diisocyanaten bevatten, hiervoor een passende training gevolgd heeft. Dit betreft in de Bouw & Infra producten zoals PUR-schuim, PU-lijmen, tweecomponenten lakken, coatings, et cetera.

Nico Schilder, KAM-coördinator bij KBK bouwgroep te Volendam:

"Heel veel bouwvakkers werken al jaren met PU-schuim en hebben de gevarensymbolen nooit echt serieus genomen. Tijdens de cursus werd men geconfronteerd met de risico's van diisocyanaten, waardoor men er nu mogelijk wel aan denkt dat PU-producten gevaarlijke stoffen zijn. Naast bewustwording bij de medewerkers zie ik tegenwoordig leveranciers die er mee bezig zijn om de diisocyanaten uit de producten te halen."

Omdat veel medewerkers in onze sector met één of meerdere van deze producten werken, is in veel bedrijven een aanzienlijk deel van het medewerkers in 2023 getraind. Dit kon via een online platform dat de vereniging van Europese fabrikanten heeft opgezet of door intern een training op te zetten, al dan niet met behulp van een externe opleider. Vollandis heeft de sector ondersteund door in mei 2023 een webinar uit te zenden waarin alle aandachtspunten van de wetgeving en de praktische implicaties besproken werden.

Grafiek 3 | Vaak of altijd blootgesteld (in procenten)

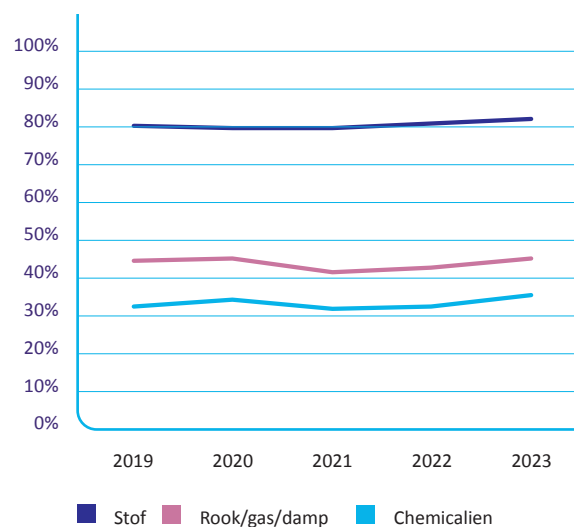


Tabel 3 | Vaak of altijd blootgesteld (in procenten)

	2019	2020	2021	2022	2023
Stof	23%	22%	22%	23%	24%
Rook/gas/damp	7%	7%	6%	6%	6%
Chemicaliën	3%	3%	3%	2%	3%

Een groot deel van de medewerkers op de bouwplaats heeft te maken met blootstelling aan stof: ruim 80% geeft aan minimaal 'soms' hieraan blootgesteld te zijn en bijna een kwart geeft 'vaak' of 'altijd' als antwoord. In de Bouw & Infra komen verschillende soorten stof voor, zoals: kwartsstof, houtstof en andere vormen van (ultra)fijnstof, zoals de emissie van verbrandingsmotoren waaraan blootstelling zoveel mogelijk moet worden voorkomen.

Grafiek 4 | Soms, vaak of altijd blootgesteld (in procenten)



Tabel 4 | Soms, vaak of altijd blootgesteld (in procenten)

	2019	2020	2021	2022	2023
Stof	80%	80%	80%	81%	82%
Rook/gas/damp	45%	46%	42%	43%	45%
Chemicaliën	33%	34%	32%	33%	36%

3.3 Fysieke belasting

De bouw- en infrasector is een van de meest veeleisende sectoren als het gaat om fysieke arbeid. Dagelijks tillen, dragen, buigen, strekken en wringen duizenden vakmensen zich in allerlei bochten om onze infrastructuur, huizen en kantoren te bouwen en te onderhouden. Te hoge, maar ook te lage fysieke belasting kan leiden tot klachten en uiteindelijk verzuim. Het doel van het PAGO is vroegsignalering op basis van de combinatie van risicofactoren en de geconstateerde medische klachten of beperkingen. De bouwarts is bij uitstek de professional die deze twee kan combineren en registreren.

Vanuit het rapport Kerncijfers beroepsziekten 2023² zijn de vijf belangrijkste werkgerelateerde risicofactoren voor beroepsziekten aan het bewegingsapparaat onderscheiden:

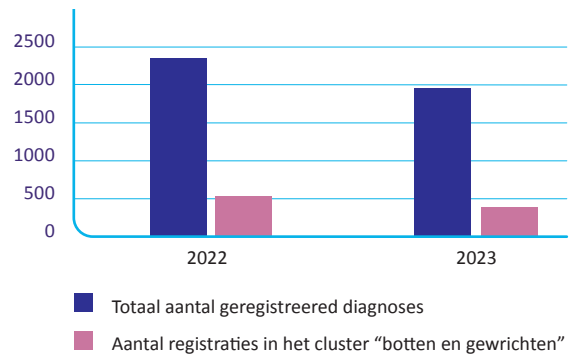
- Het tillen en dragen van onder andere lasten.
- Snel herhaalde armbewegingen uitvoeren.
- Veel kracht zetten met de handen.
- Duwen en trekken van onder andere (rollend) materieel.
- Werken boven schouderhoogte.

Vermeldenswaardig is dat één risicofactor de oorzaak kan zijn van meerdere beroepsziekten. Zo kan tillen en dragen niet alleen aandoeningen aan de rug, maar ook aan de elleboog, knie, pols/hand en schouder, veroorzaken. De bouwartsen die de PAGO's uitvoeren, leggen de gestelde diagnoses vast in het medisch dossier. Sinds vorig jaar is dit het Preventiezorgportaal van Vollandis. De registratie ondersteunt de vroegsignalering en geeft inzicht in wat prioriteit heeft ten aanzien van advisering, ontwikkeling van interventies en behandelingen.

De bouwartsen legden in 2022 in totaal 2.355 diagnoses vast en in 2023 waren dat er 1.955. In 2022 bedroeg het aantal registraties in het cluster 'Botten en gewrichten', dit is inclusief spieren en pezen, et cetera, 532 en in 2023 waren dit er 385.

² https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/kerncijfers/ncvb_kerncijfers-beroepsziekten_2023.pdf
³ <https://www.medischcontact.nl/tijdschrift/thema/thema-artikel/twintig-jaar-op-je-knieen>

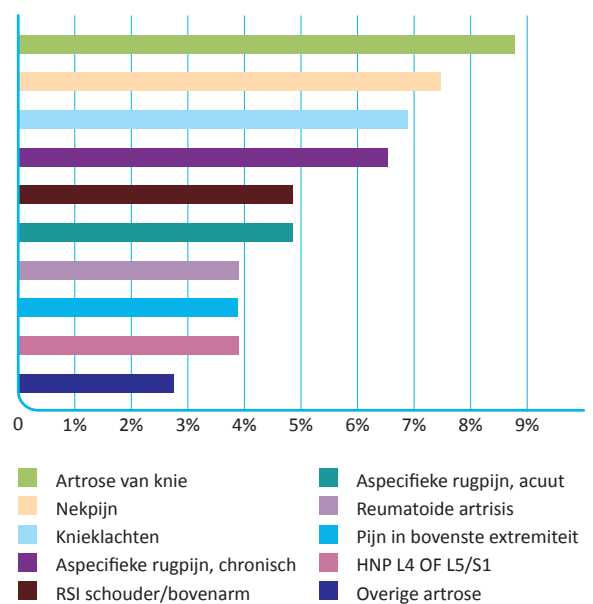
Grafiek 5 | Totaal aantal registraties en registraties in het cluster 'botten en gewrichten'



Het RIVM verwacht een stijging van 300 procent tot een aantal van 57.900 geplaatste knieprotheses per jaar in 2030. De helft van deze patiënten is dan jonger dan 65 jaar. Deze 'jongere' patiënten vinden het belangrijk om na hun operatie weer te kunnen werken. Doordat de pensioengerechtigde leeftijd opschuift, stijgt ook het aantal werkende knieprothesepatiënten verder (Kuijer, 2019³).

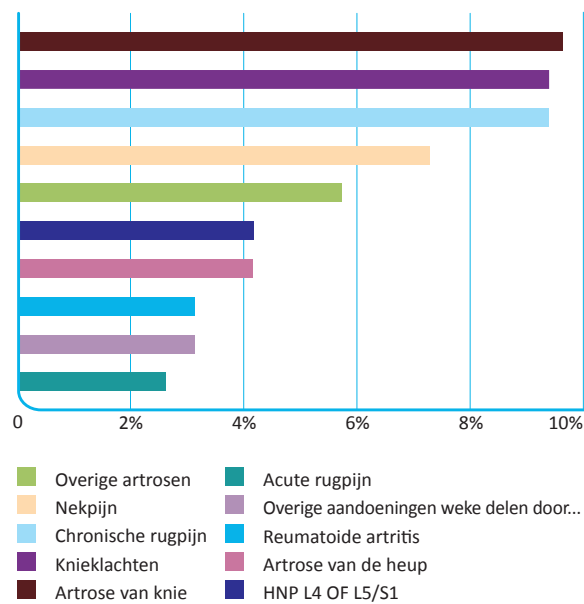
De volgende grafieken geven inzicht in de top 10 van geregistreerde aandoeningen in dit cluster in de jaren 2022 en 2023

Grafiek 6 | Geregistreerde aandoeningen houding- en bewegingsapparaat 2022 (in procenten)



Wat opvalt is het hoge percentage van de knieartrose/ knieklachten en andere vormen van artrose. Bij elkaar is dit 30% van de registraties in het cluster 'Botten en gewrichten'. Dit bevestigt het beeld van de toename van artrose, zoals voorspeld door het Reumafonds, en het zorgt voor de grootste werkgerelateerde ziektebelasting⁴. Knieartrose is niet te genezen en een gewrichtsvervangende operatie is niet altijd te vermijden.

Grafiek 7 | Geregistreerde aandoeningen houding- en bewegingsapparaat 2022 (in procenten)



De aanpak van fysieke overbelasting vereist maatwerk, startend aan de bron, waarbij de maatregelen nauwkeurig moeten aansluiten bij de geïdentificeerde vorm van overbelasting. Het is daarom essentieel om eerst een grondige analyse van de verschillende taken (taakanalyse) en de bijbehorende risicofactoren (zoals tillen, werkhoudingen, repeterende werkzaamheden, et cetera) uit te voeren. Deze analyse helpt bij het bepalen van de meest effectieve oplossingsrichtingen. Een stappenplan voor werkgevers is te vinden op de website van Arboportaal⁵.

Ook belangrijk om mee te nemen, is de persoonlijke belastbaarheid van de medewerkers. Uit onderzoek van Vlandis en Amsterdam UMC is gebleken dat de vakmensen die verwachten het werk over twee jaar nog te kunnen doen, de mensen zijn die tweemaal per week intensief sporten⁶.

Verder is het van belang te beseffen dat de psychosociale arbeidsbelasting een grote invloed heeft op de pijnbeleving. Stress op het werk, veroorzaakt door factoren zoals hoge werkdruk, weinig autonomie en slechte werkomstandigheden, draagt bij aan de verergering van pijnsymptomen bij artrose. De onderzoeker Bezzina⁷(2023) toonde in een uitgebreide review aan dat werkomgevingsfactoren, zoals sociale steun, samenwerking, autonomie en werkeisen, significant gerelateerd zijn aan het risico op en de progressie van aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Deze bevindingen ondersteunen de theorie dat deze aandoeningen complexe oorzaken hebben, waaronder psychosociale factoren. Het verbeteren van de psychosociale werkomgeving kan helpen om het risico op deze aandoeningen te verminderen.

" Welke effectieve (primaire) preventiemaatregelen zijn in te zetten in de werkomgeving om werkgerelateerde aandoeningen en beroepsziekten aan het bewegingsapparaat te voorkomen?"



⁴ <https://reumanederland.nl/onderzoek/onderzoek-naar-artrose>

⁵ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/hoer-top-werk-jij/documenten/publicatie/2020/10/23/stappenplan-lichamelijke-belasting>

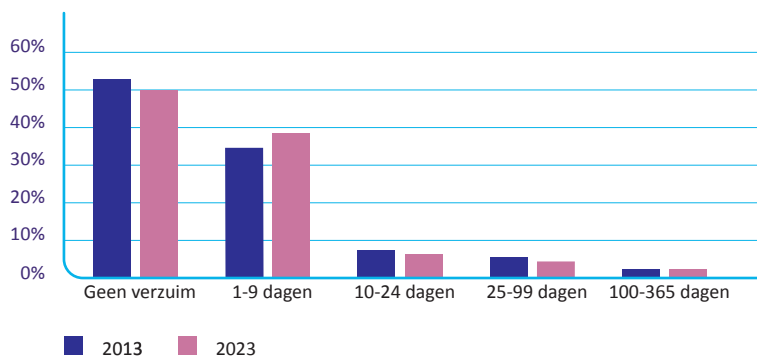
⁶ What Personal and Work-Related Characteristics of Dutch Construction Workers With Knee Osteoarthritis Are Associated With Future Work Ability? Britte L De Kock, Jack Van der Gragt, Henk F Van der Molen, P Paul F M Kuijjer, Nina Zipfel

⁷ Workplace Psychosocial Factors and Their Association With Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review of Longitudinal Studies Aaron Bezzina, Emma Austin, Ha Nguyen, Carole James.

3.4 Gezondheid

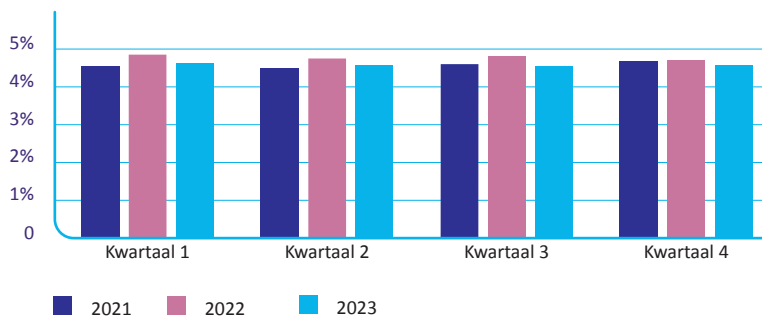
Bijna niemand van de ondervraagde PAGO-deelnemers ervaart de gezondheid als slecht tot zeer slecht. Van hen geeft 81% aan dat hun gezondheid 'goed' tot 'zeer goed' is en 17% zegt 'het gaat wel'. De helft van alle medewerkers heeft geen enkele dag verzuimd, bij 38% bleef dit beperkt tot één tot twee weken en bij 2% was het verzuim meer dan drie maanden. Grafiek 8 toont de kleine verschillen tussen 2013 en 2023. Het ziekteverzuim en de ziekmeldingsfrequentie bereikten volgens de analyses van het EIB⁸ de laagste waarden in de jaren 2017-2018. In de daaropvolgende jaren treedt een lichte stijging op, die toeneemt in de coronajaren. Het CBS laat dezelfde trend zien voor geheel Nederland.

Grafiek 8 | Dagen verzuim door gezondheidsproblemen (in procenten)



Bouwplaatsmedewerkers hadden in 2022-2023 drie keer zo vaak een ongeval tijdens het werk als UTA-medewerkers, 6% ten opzichte van 2%. Twee op de drie bouwplaatsmedewerkers moesten daardoor hun werk met minimaal één dag verzuimen. Bij UTA-medewerkers verzuimde één op de drie medewerkers na een ongeval.

Grafiek 9 | Ziekteverzuim bouwnijverheid (in procenten)



Bron: HumanTotalCare, door hun uitgevoerde analyse van de verzuimdata van ArboNed en HumanCapitalCare

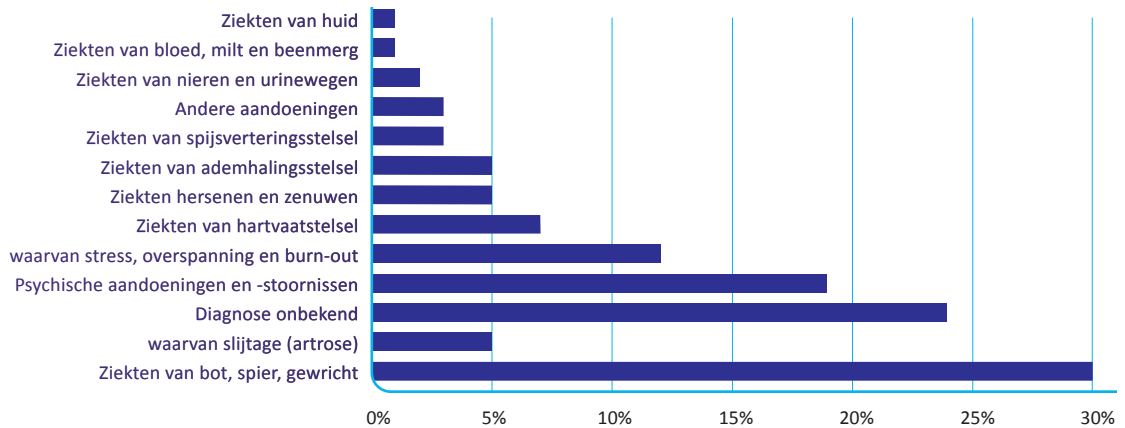
8: <https://www.eib.nl/publicaties/ziekteverzuim-in-de-bouw-2022/>
9: <https://www.eib.nl/publicaties/ziekteverzuim-in-de-bouw-2022/>

De afgelopen 10 jaar daalde het aantal medewerkers met een bedrijfsongeval licht, echter in 2023 steeg dit weer bij zowel bouwplaats- als UTA-medewerkers.

De gegevens uit de PAGO's geven zicht op het zelfgerapporteerde verzuim van werknemers in de Bouw & Infra. Het EIB verwerkt data van arbodiensten tot een jaarlijks rapport over het ziekteverzuim in de bouw, uitgesplitst naar een aantal bedrijfskenmerken en bouwplaats-UTA. Het laatste rapport betreft het jaar 2022⁹. HumanTotalCare analyseert regelmatig de verzuimgegevens van de werknemers die verzuimbegeleiding krijgen van de arbodiensten ArboNed en HumanCapitalCare. Dit biedt zicht op het ziekteverzuim van 2022 en 2023, inclusief de gestelde diagnoses. Ongeveer 59.000 werknemers vallen onder de Bouwnijverheid (CBS-categorie F). Naast de cao Bouw & Infra vallen meerdere cao's onder de Bouwnijverheid, zoals die voor de installateurs, schilders en dakdekkers. Daar rekening mee houdend, geeft het inzicht in de verzuimtrend en de mate waarin diagnoses bijdragen aan het totale ziekteverzuim. In 2021 en begin 2022 liep het ziekteverzuim op, in 2023 lag het weer duidelijk een stuk lager.

De diagnosegroep 'aandoeningen van botten, spieren en gewrichten' leverde met 30% het grootste aandeel van het totale ziekteverzuim in 2023, gevolgd door 'psychische aandoeningen en -stoornissen' met 19%. Voor beide diagnosegroepen zoomen we in op diagnoses die samenhangen met belastende werkfactoren. Dit kan leiden tot beroepsziekten, langdurig ziekteverzuim en instroom in de WIA. Slijtage (of artrose) van de gewrichten in de nek, rug en ledematen zorgde in 2023 voor 5% van het totale ziekteverzuim in de bouwnijverheid. Dit is 17% van het ziekteverzuim veroorzaakt door aandoeningen van het bewegingsapparaat. De afgelopen jaren laten een licht stijgende trend zien.

Grafiek 10 | Aandeel diagnoses in totale ziekteverzuim bouwnijverheid, SBI Categorie F in 2023 (in procenten)



Bron: HumanTotalCare, door hun uitgevoerde analyse van de verzuimdata van ArboNed en HumanCapitalCare

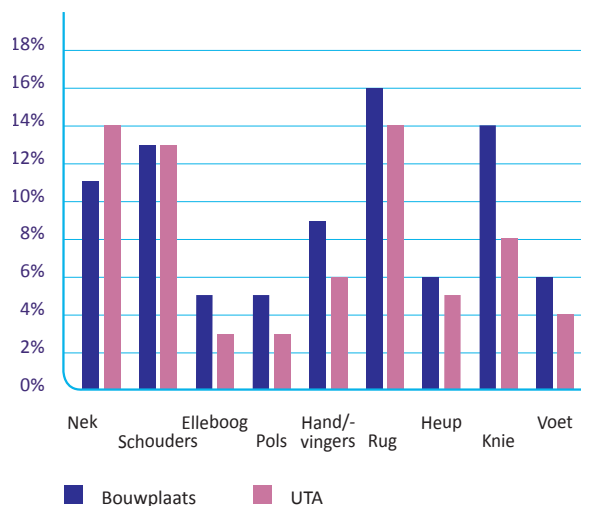
Stressklachten, overspanning en burn-out zorgden voor 12% van het totale ziekteverzuim. Dit is 63% van het ziekteverzuim veroorzaakt door psychische aandoeningen en stoornissen. Ook voor deze specifieke diagnoses zien we in de afgelopen jaren een licht stijgende trend.

3.4.1 Gezondheidsklachten in de bouw

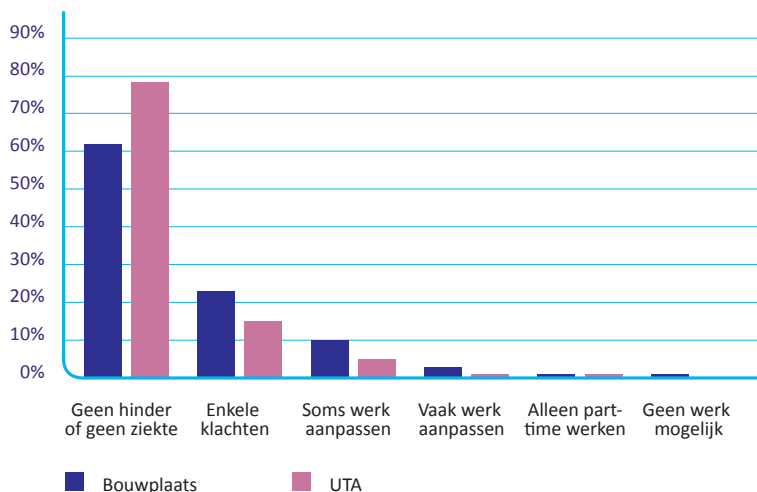
Ongeveer 15% van de bouwplaatsmedewerkers met gezondheidsklachten, ziekten of letsels werkte met aanpassingen door. Bij UTA was dat bij 7% van de medewerkers het geval.

wel vaker nekkklachten. De meeste klachten komen voor in de rug en de knie.

Grafiek 12 | Pijn of stijfheid (in procenten)



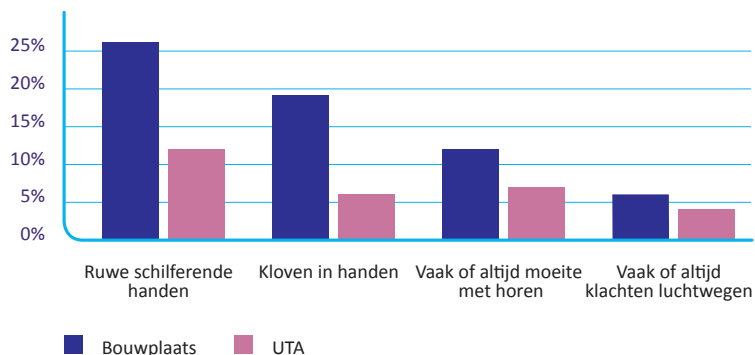
Grafiek 11 | Hinder van ziekten, klachten en letsels (in procenten)



Bouwplaatsmedewerkers meldden bijna twee keer vaker moeite met horen dan UTA-medewerkers, 12% tegenover 7%. Dat geldt ook voor handeczeem, 19-26% tegenover 6-12%. Bij klachten aan de luchtwegen is het verschil kleiner, 6% tegenover 4%.

De lichamelijke werkbelasting kan aanleiding geven tot klachten en aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Het is logisch dat bouwplaatsmedewerkers vaker pijn en stijfheid melden dan UTA-medewerkers. Zij meldden

Grafiek 13 | Andere gezondheidsklachten (in procenten)



Conclusie:

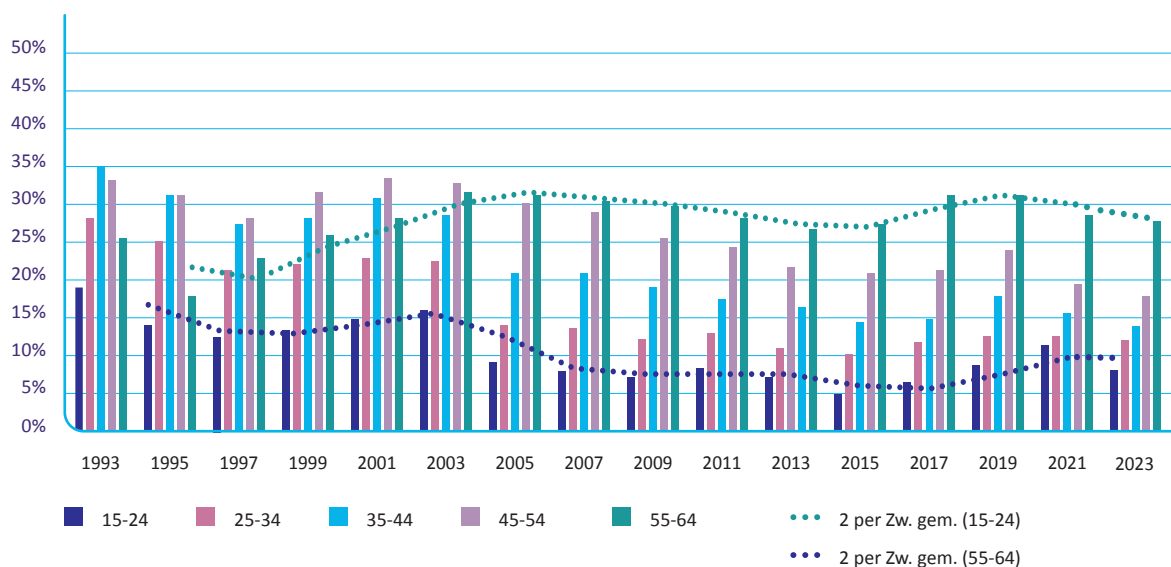
"Gehoorverlies gaat samen met een verhoogde kans op langdurig verzuim en een grotere kans op verminderd psychologisch welzijn. De effecten uit ons onderzoek zijn klein, maar relevant."



Lawaaigehoorschade is één van beroepsziekten die in de Bouw & Infra het meest voorkomen. We weten uit wetenschappelijk onderzoek dat gehoorverlies een negatieve invloed kan hebben op factoren die samenhangen met werkvermogen. VeiligheidNL10 heeft in samenwerking met Vollandis een wetenschappelijke studie uitgevoerd met gegevens uit de PAGO's. De conclusie lees je links op deze pagina.

Grafiek 14 toont de jarenlange trend voor gezondheidsklachten die ontstaan of verergerd zijn door het werk. Deze trend verloopt vele jaren gunstig dalend tot de jaren 2015-2016. Daarna neemt het percentage medewerkers met werkgerelateerde gezondheidsklachten geleidelijk aan toe. Dit doet zich voor in alle leeftijdsklassen, waarbij de 25- tot 34-jarigen een wat wisselender patroon laten zien. Vanaf coronajaar 2020 daalt het weer. Mogelijk hangt de oplopende trend samen met de fors stijgende productiviteit na het dieptepunt van de economische crisisjaren. Het aantal medewerkers met werkgerelateerde klachten stijgt met de leeftijdsklasse. Bij 55+ melden medewerkers dit 3,5 keer vaker dan in de leeftijdsklasse 15-25 jaar, 8% tegenover 28%.

Grafiek 14 | Gezondheidsklachten veroorzaakt of verergerd door het werk 1993-2023 (in procenten)

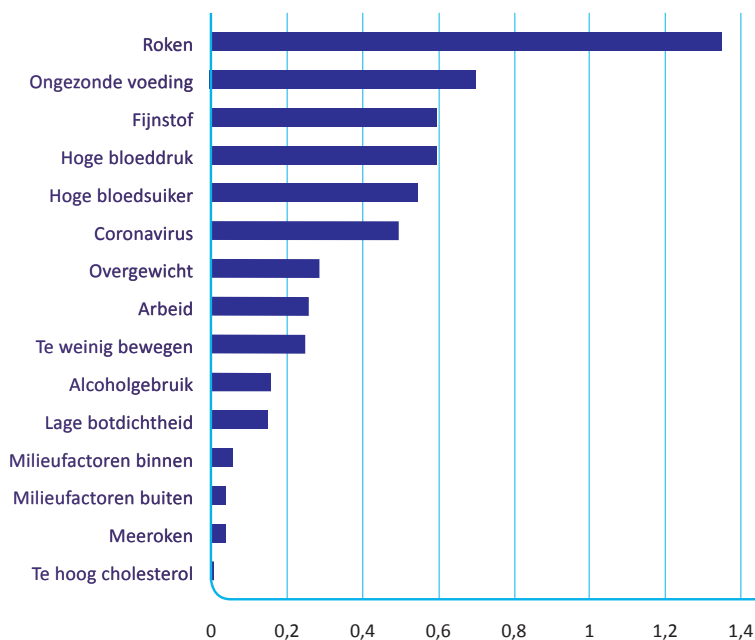


¹⁰ <https://www.veiligheid.nl/over-ons/programmas-veiligheidnl/gehoorschadepreventie>

3.5 Leefstijl

Gezond leven en werken vermindert de kans op chronische aandoeningen, zoals COPD, hart- en vaatziekten of suikerziekte. Dat houdt het werkvermogen op peil, met een lagere kans op langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Een gezonde leefstijl houdt in: niet roken of vaperen, geen drugs gebruiken, voldoende actief bewegen of sporten, geen of zeer matig alcoholgebruik, gevarieerd en gezond eten, voldoende ontspanning en voldoende slaap. In samenhang met gezond leven is gezond werken net zo van belang: beperking van de blootstelling aan fijnstof, schadelijke stoffen en dampen, gezond bewegen tijdens werk en werkstress zien te voorkomen.

Grafiek 15 | Verlies aan levensverwachting bij geboorte voor risicofactoren



De grafiek van het RIVM laat de effecten van leefstijl- en werkfactoren zien op afname van de levensverwachting¹¹. Daarvoor liggen vele jaren met een verminderde gezondheid en beperkter werkvermogen. Gemiddeld sterven mensen die gedurende hun leven blijven roken 10 jaar eerder dan de niet-rokers. In 2018 hebben ruim 70 partijen samen met het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) afspraken gemaakt om bij te dragen aan een gezonder Nederland¹². Deze afspraken zijn vastgelegd in het Nationaal Preventieakkoord (NPA). Voor roken, overgewicht en problematisch alcoholgebruik zijn ambities vastgesteld om naartoe te werken tot 2040. Er ligt voor ons land, en ook voor de Bouw & Infra, nog een forse uitdaging.

¹¹ <https://www.volksgezondheidtoekomstverkenning.nl/c-vtv/gezondheid/leefstijl>

¹² RIVM, 2018: impact van nationaal preventieakkoord

¹³ Volksgezondheid toekomstverkenningen; RIVM, 2018: leefstijl en omgeving

¹⁴ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85457NED/table>

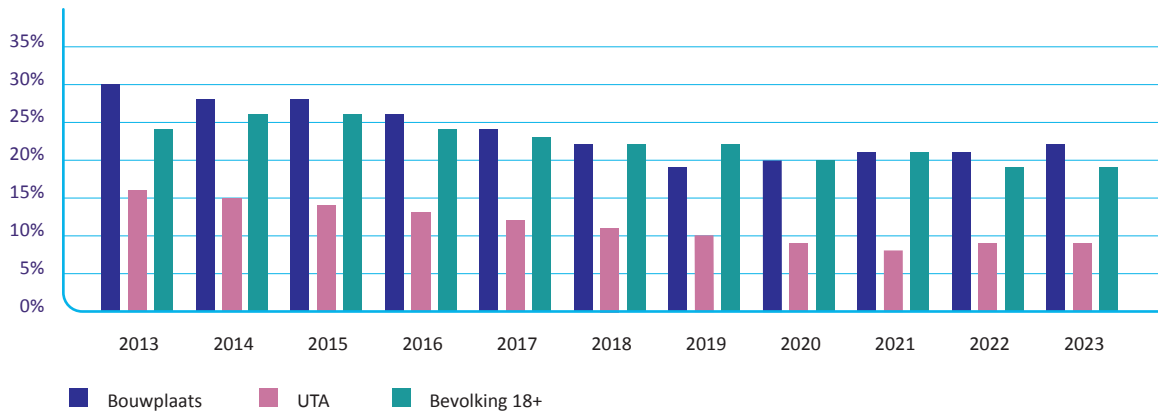
¹⁵ StatLine, Centraal Bureau voor de Statistiek; april 2024: opendata.cbs.nl/dataset/table

3.5.1 Roken en vaperen

Roken versterkt de gezondheidsschade in de luchtwegen en longen van onder andere kwartsstof, (ultra)fijnstof, dieselmotoremissie, lasrook. Naast vroegtijdig overlijden zorgt het roken voor ruim 9% van de ziektelast. Dat blijkt uit analyses van het RIVM¹³. Niet roken is al jaren de norm. Dat is inmiddels bij iedereen bekend. Dat geldt ook voor het vaperen. Daar hebben we geen cijfers van uit de sector. Uit de gezondheidsenquête van het CBS¹⁴ blijkt dat 11-12% in de leeftijdsgroep 16-30 jaar regelmatig of dagelijks de e-sigaret gebruikt. De overheid neemt stapsgewijs steeds meer maatregelen om het roken te ontmoedigen. In beperkte mate komen daar maatregelen tegen het vaperen bij. Al deze maatregelen dragen in de komende jaren nauwelijks bij aan vermindering van het roken en vaperen in de werkomgeving. Hier ligt een taak voor bedrijven en medewerkers. Stoppen met roken en vaperen levert direct gezondheidswinst op en het bespaart kosten.

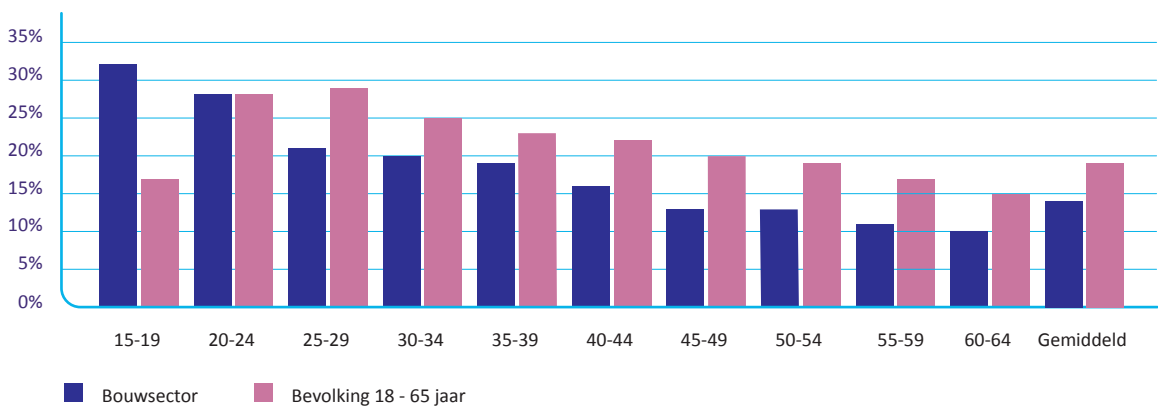
Het percentage rokers in Nederland daalt al vele jaren heel geleidelijk. In grafiek 16 hebben we de Nederlandse cijfers¹⁵ uitgezet tegen de trends voor bouwplaats- en UTA-medewerkers. De gunstige trend in de bouw is vanaf het coronajaar 2020 omgeslagen in een stijgend aantal rokers onder de bouwplaatsmedewerkers. Bij UTA-medewerkers blijft het rond 9%. Grafiek 17 laat zien dat het vooral de jongeren tot 25 jaar zijn die roken in de bouw. Zij stoppen vaker na enige jaren met roken dan gemiddeld in Nederland. Daarna stopt de daling een ruim aantal leeftijdsjaren.

Grafiek 16 | Rokers in de jaren 2013-2023 naar functiegroep en Nederlandse bevolking (in procenten)



Bron: RIVM¹⁶, Trimbos¹⁷ en Vlandis

Grafiek 17 | Rokers in de jaren 2013-2023 naar functiegroep en Nederlandse bevolking (in procenten)



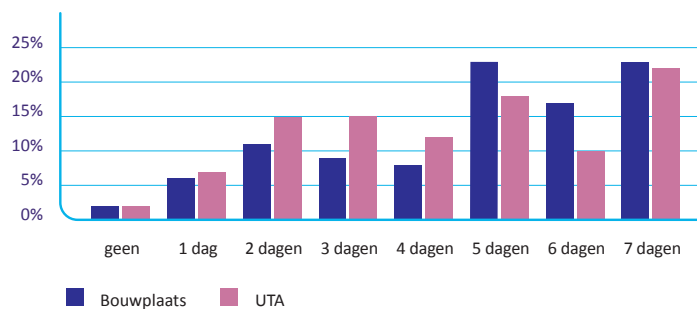
Bron: CBS¹⁸, Trimbos¹⁹ en Vlandis

3.5.2 Gezond actief bewegen

Kortweg luidt de boodschap: ‘bewegen is goed, meer bewegen is beter’²⁰. De gezondheidswinst is het grootst als mensen regelmatig gaan fietsen of stevig wandelen, terwijl ze dat daarvoor niet of nauwelijks deden. Lichamelijk actief werk draagt eveneens

bij. In de bouw zijn dit vaker piekbelastingen dan duurbelastingen. Vergelijk het met krachttraining en duurtraining voor sporters. Beide soorten belasting zijn nodig om het lichaam op orde te houden. De ene voor de sterkte van de botten en spieren, de andere voor het uithoudingsvermogen.

Grafiek 18 | Aantal dagen per week matig intensief bewegen (in procenten)



Ongeveer 9% van de medewerkers is geheel niet of op een te beperkt aantal dagen matig lichamelijk actief. Bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers verschillen daarin niet. Dat verschil is er wel op de vraag naar het aantal keren per week zeer intensief belasten. Bouwplaats 32% te beperkt en UTA 44%.

¹⁶ <https://www.rivm.nl/leefstijlmonitor/roken-onder-volwassenen>

¹⁷ <https://www.trimbos.nl/kennis/cijfers/roken/>

¹⁸ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85457ned/table?ts=1712065574437>

¹⁹ <https://www.trimbos.nl/kennis/cijfers/roken/>

²⁰ Beweegrichtlijnen 2017; Gezondheidsraad Nr. 20178/08.

3.5.3 Alcohol en drugs

De Gezondheidsraad stelde in 2015 de norm voor het drinken van alcoholische drank bij naar 'drink geen alcohol of in ieder geval niet meer dan één glas per dag'²¹. Het percentage medewerkers dat geen alcohol drinkt, is vanaf 2015 met drie procentpunten gestegen naar 18%. In dezelfde periode daalde het aantal medewerkers met meer dan 8 glazen per dag van 36% naar 28%. Een dalende trend die al eerder was ingezet. De grootste groep van 54% drinkt maximaal 1 glas alcohol per dag.

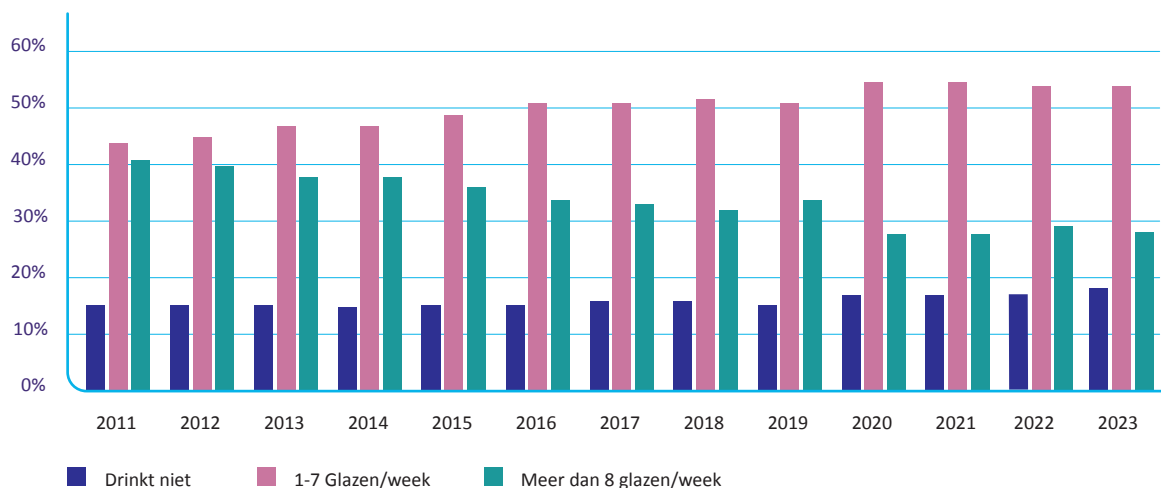
In de Nederlandse bevolking zijn vergelijkbare trends te zien. De groep die geen alcohol drinkt, steeg naar 27%, waarvan de helft ex-drinkers. De groep met 1-7 glazen per dag steeg naar 46% en de groep met 8 en meer glazen per dag daalde naar 27%.

We hebben geen cijfers over het drugsgebruik in de bouw, wel landelijke cijfers van het CBS. In 2023 gebruikte 8% van de mensen in ons land drugs (mannen 11%, vrouwen 5%). In de leeftijdsklasse 20-30 jaar is dit gemiddeld 22%²².

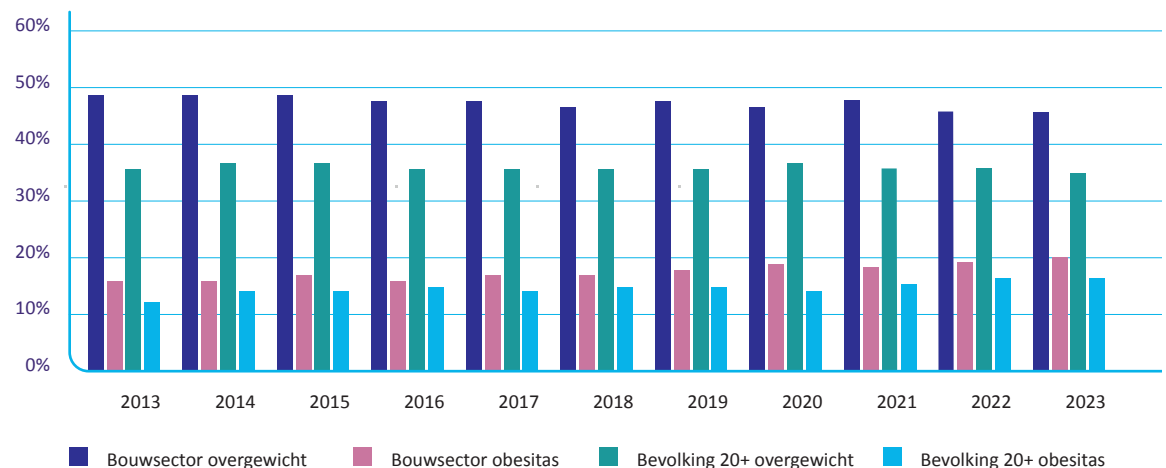
3.5.4 Overgewicht (obesitas)

Voor de mate van overgewicht berekenen we de Body Mass Index (BMI) uit het lichaamsgewicht en de lichaamslengte. Ondergewicht komt nauwelijks voor. Het aantal medewerkers met een gezond gewicht blijft al jaren stabiel op een derde deel. In de grote groep met overgewicht blijft het aantal medewerkers met zeer zwaar overgewicht (obesitas) stijgen. In 2023 tot 20%. De oplopende trend in obesitas gaat gelijk op met de trend in de Nederlandse bevolking²³, te zien in grafiek 20. Grafiek 21 laat zien dat dit vaker geldt voor bouwplaatsmedewerkers dan voor UTA-medewerkers, 22% obesitas tegenover 17%.

Grafiek 19 | Alcoholgebruik in de bouw (in procenten)



Grafiek 20 | Overgewicht en obesitas in de bouw versus de Nederlandse bevolking 18+ (in procenten)

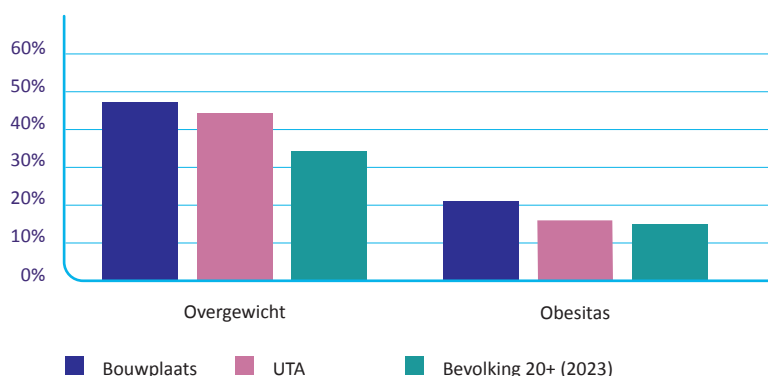


²¹ Alcohol, achtergronddocument bij richtlijnen goede voeding 2015; Gezondheidsraad, A15/05.

²² Statline, Centraal Bureau voor de Statistiek; mei 2024: <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85457NED>

²³ StatLine, Centraal Bureau voor de Statistiek; maart 2024: opendata.cbs.nl/overgewicht

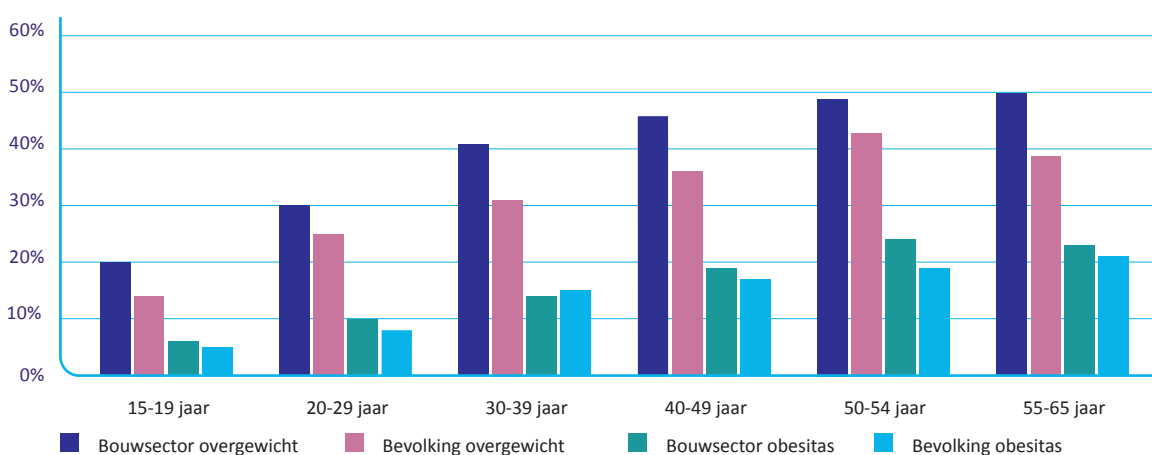
Grafiek 21 | Overgewicht en obesitas naar bouwplaats en UTA (in procenten)



Bron: CBS en Volandis

In grafiek 22 laten we de leeftijdstrends zien van de bouw en de Nederlandse bevolking. Jonge medewerkers in de bouw hebben vaker overgewicht en obesitas dan gemiddeld in ons land. In de leeftijdsklasse 50-65 jaar zijn de percentages overgewicht en obesitas met 50% en 24% het hoogst. Bij velen zal dit leiden tot een beperkt uithoudingsvermogen, een verhoogd risico op oververhitting bij het werken in de warmte en chronische aandoeningen. Dat laatste blijkt ook uit de ziektes die medewerkers opgeven bij het PAGO. De hoogste percentages komen voor in de leeftijdsklasse 60-65 jaar: 22% hart- en vaatziekten, 9% stofwisselingsstoornissen (suikerziekte). Obesitas draagt ook bij aan slijtage (artrose) van het kraakbeen in gewrichten.

Grafiek 22 | Overgewicht in de bouw versus de Nederlandse bevolking naar leeftijdsklassen (in procenten)

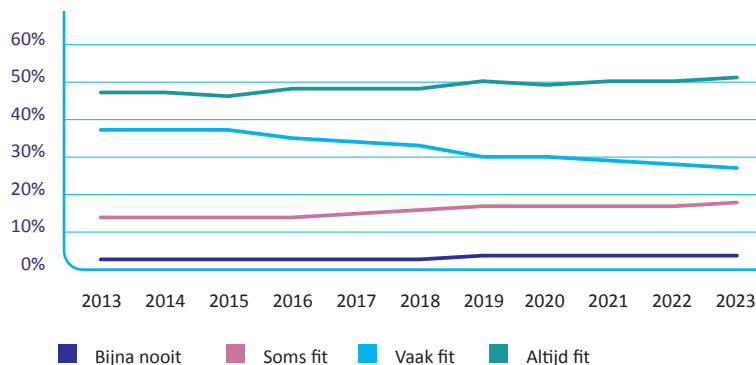


Samenvattend

De dalende trend in het roken is bij de bouwplaatsmedewerkers vanaf coronajaar 2020 omgebogen in een stijging. Naar verwachting komt daar een toenemend aantal medewerkers bij dat de e-sigaret gebruikt (vapen).

Twee derde van alle medewerkers heeft overgewicht. Dit is de afgelopen 10 jaar onveranderd gebleven. In deze groep steeg het aandeel ernstig overgewicht (obesitas) naar 20%. Het aantal medewerkers met chronische aandoeningen in relatie tot obesitas loopt op naar mate de leeftijd stijgt.

Grafiek 23 | Bent u de laatste tijd actief en fit?, in procenten



3.6 Vermoeidheid en herstel

Bijna 80% van de medewerkers geeft aan dat ze zich vaak of altijd actief en fit voelen. Zo'n 4% is dat nooit of zelden, de rest soms. In de afgelopen jaren zijn deze percentages nauwelijks veranderd. Er zijn maar kleine verschillen tussen bouwplaats- en UTA-medewerkers. En ook tussen de leeftijdsklassen van jong tot oud zitten nauwelijks verschillen.

In de PAGO-vragenlijst gaan zes vragen dieper in op moeheid, uitputting en ontspanning. Het percentage 'vaak of altijd moe' is heel licht gestegen in de afgelopen paar jaar naar 16,7%. Dat ligt nog wel lager dan in het economisch slechte jaar 2013. Er is nauwelijks verschil tussen bouwplaats en UTA. En dat geldt ook voor de leeftijdsklassen.

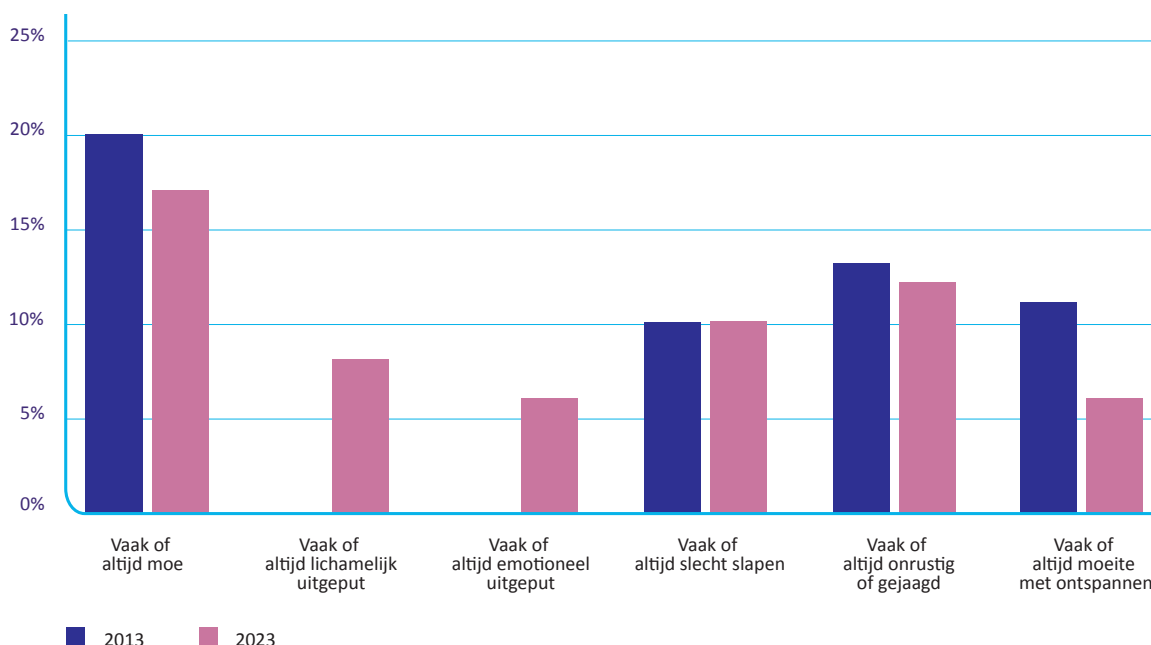
Lichamelijke uitputting komt iets meer voor bij bouwplaatsmedewerkers. We zien geen oplopende percentages bij de oudere leeftijdsgroepen. Emotionele uitputting komt iets meer voor bij UTA. We kunnen niet vergelijken met 10 jaar geleden. Beide vragen waren niet opgenomen in de oude PAGO-vragenlijst.

Het aantal medewerkers dat slecht slaapt, is in de afgelopen jaren onveranderd rond de 10% gebleven. Bouwplaats en UTA verschillen hierin niet.

Meer UTA- dan bouwplaatsmedewerkers zijn vaak of altijd onrustig of gejaagd, 14% ten opzichte van 9%. Bij 'moeite met ontspannen' is het verschil tussen UTA en bouwplaats kleiner. Gemiddeld liggen de percentages voor 'onrustig of gejaagd' iets lager dan in 2013. Moeite met ontspannen komt in 2023 duidelijk lager uit.

Bijna 22% van de medewerkers geeft aan zich 'bijna nooit of soms actief en fit' te voelen. In de loop van 10 jaar is dit gestegen van 16% naar 22%. Minder medewerkers dan in 2013 zijn 'vaak of altijd moe'. Dat geldt ook voor moeite met ontspannen.

Grafiek 24 | Moeheid, slapen en ontspannen na het werk (in procenten)



3.7 Samenvatting Werk veilig

Veilig werken blijft de sector bezighouden. Te vaak nog zijn er ongevallen in de bouw met helaas ook dodelijke slachtoffers. Medewerkers vinden doorgaans dat er voldoende maatregelen genomen zijn om veilig te kunnen werken. De vraag is echter of zij allemaal goed kunnen beoordelen of er voldoende bouwkundige, technische en organisatorische maatregelen genomen zijn.

Van alle blootstellingen in de bouw komt die aan stof met 80% het meeste voor. Er is recent meer aandacht gekomen voor de risico's van blootstelling. Europese wetgeving is hier mogelijk de oorzaak van, wat leidt tot meer bewustwording onder de medewerkers. Eén risicofactor kan de oorzaak zijn van meerdere beroepsziekten. Bouwplaatsmedewerkers hebben vaak te maken met klachten aan het bewegingsapparaat. De aanpak van fysieke overbelasting vereist maatwerk, startend aan de bron. Belangrijk is om eerst een grondige analyse van de verschillende taken en de bijbehorende risicofactoren uit te voeren. Psychosociale arbeidsbelasting is van invloed op de pijnbeleving. Oorzaken hiervan zijn stress en een hoge werkdruk. Roken beïnvloedt de gezondheid negatief. Rokers hebben een lagere levensverwachting en roken versterkt nog eens de effecten van blootstelling.

De gunstige trend in de bouw is vanaf het coronajaar 2020 omgeslagen in een stijgend aantal rokers onder de bouwplaatsmedewerkers. Het alcoholgebruik laat wel een dalende lijn zien. Dat geldt niet voor obesitas. In lijn met de ontwikkeling onder de Nederlandse bevolking blijft dit in de sector Bouw & Infra toenemen. Hierdoor neemt ook de kans op chronische aandoeningen toe, evenals oververhitting bij hoge temperaturen. Meer dan een vijfde van de medewerkers geeft aan zich nooit of alleen soms actief en fit te voelen. Dit is de laatste tien jaar toegenomen. Wel zijn zij minder vaak moe en kunnen zich beter ontspannen.

WERKPLEZIER STAAT BIJ IEDEREEN HOOG IN HET VAANDEL. BIJ ZOWEL WERKNEMERS ALS WERKGEVERS. WERKPLEZIER LEVERT VEEL OP. WERKNEMERS ERVAREN WERKPLEZIER ALS ZE EEN ZINVOLLE BAAN HEBBEN BIJ EEN LEUKE WERKGEVER MET UITDAGEND WERK. OMDAT MEDEWERKERS MET WERKPLEZIER BETER PRESTEREN, IS DIT OOK VOORDELIG VOOR DE WERKGEVER. HELAAS KOMT UIT DIVERSE ONDERZOEKEN EN BRONNEN NAAR VOREN DAT EEN GROOT DEEL VAN WERKEND NEDERLAND IN TOENEMENDE MATE PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING (PSA)²⁴ ERVAART. PSA ONTSTAAT ALS ER SPRAKE IS VAN WERKDruk, STRESS EN SOCIALE ONVEILIGHEID (ONGEWENST GEDRAG). EEN HOGE PSA DOET HET WERKPLEZIER TENIET.

4

Houd plezier

4.1 Werkdruk en stress

In het werkdrukonderzoek van CNV uit 2023 geeft 48% van de ondervraagden in de Bouw & Infra aan werkdruk te ervaren. Uit de PAGO-data van Vollandis blijkt dat in de periode van 2020 tot en met 2023 41% van de deelnemers te maken heeft met werkdruk.

Uit onderzoek van het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) blijkt dat er sinds 2019 tot en met 2022 een wisselend beeld is te zien in welke mate medewerkers de sector verlaten vanwege de hoge werkdruk. In 2019 en 2020 was dat 10%. In 2021 30% en in 2022 16%. De uitschieter in 2022 is mogelijk te verklaren door corona en de vele verschillende maatregelen die men moest treffen om toch door te mogen bouwen. Dit ongewenste verloop van medewerkers moet een belangrijk signaal zijn voor de sector om aandacht te besteden aan die werkdruk.

Een tweede belangrijk signaal voor de sector is dat 13% van zowel de UTA- als bouwplaatsmedewerkers verwacht het werk niet vol te houden tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd vanwege werkdruk, aldus het EIB. Een deel hiervan zal mogelijk gaan verzuimen of minder gaan werken. Dit legt nog meer druk op de overgebleven medewerkers.

Gelukkig leidt niet alle werkdruk tot stress. Werkdruk op zichzelf is niet erg. Sterker nog; medewerkers zien het vaak als een uitdaging om de klus onder druk te klaren. Maar aanhoudende werkdruk is fnuikend. Werknemers hebben minder de gelegenheid om mentaal en/of fysiek te herstellen van de inspanning. De kans is groot

dat dit als stress wordt ervaren. Als er een gunstige werkomgeving²⁵ is en er voldoende regelmogelijkheden zijn, is men in staat om die stress te managen.

"Stress op zichzelf hoeft geen probleem te zijn, maar de oorzaken vragen wel om een oplossing."



Stress wordt niet alleen veroorzaakt door werkgebonden factoren, maar ook door een verstoorde werk-privébalans, waaronder mantelzorg. Het hangt ook af van de persoonlijke kenmerken van de betrokkene, zoals weerbaarheid, belastbaarheid, competenties en de thuissituatie.

Signaal bouwarts

In de PAGO-vragenlijst zijn vragen opgenomen om de mate van ervaren werkdruk én stress te meten. De mate van werkdruk en stress wordt uitgedrukt in een 3-puntenschaal (laag, verhoogd, sterk verhoogd). Werkdruk en stress vormen samen werkstress. Deze bestaat uit een 4-puntenschaal (laag, matig, verhoogd, sterk verhoogd). Een hoge werkstress geeft aan dat een werknemer het risico loopt om uit te vallen. Dit is een signaal voor de bedrijfsarts om tijdens het PAGO met de werknemer hierover in gesprek te gaan. In de grafieken zijn de scores 'verhoogd' en 'sterk verhoogd' bij elkaar opgeteld.

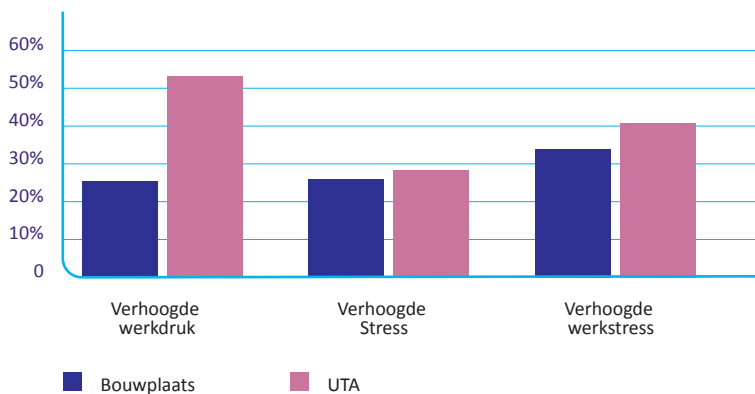
²⁴ 3 WP36-Intensivering-van-werk-in-Nederland Dit is een van de Working Papers die zijn uitgevoerd voor het WRR-rapport Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht. <https://www.wrr.nl/publicaties/working-papers/2020/01/15/intensivering-van-werk-in-nederland>.

²⁵ Hier gaat het om de mate waarin de leidinggevende en of collega's ondersteuning bieden, het werk is organiseert en men voldoende kan overleggen.

Deze ontwikkelingen vereisen passende maatregelen op het behoud van werkplezier in de sector. Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties uit de sector erkennen dit probleem en hebben daar onderzoek naar gedaan en (gezamenlijk) acties opgenomen²⁶.

UTA-medewerkers ervaren een hogere werkdruk dan bouwplaatsmedewerkers. Bij stress is dat verschil veel minder groot, namelijk respectievelijk 26% en 28%.

Grafiek 25 | Werkdruk, stress en werkstress



4.1.1 Werkdruk

Van de UTA-medewerkers heeft 53% te maken met werkdruk en van de bouwplaatsmedewerkers is dat 25%. Ze geven aan dat er te veel werk is, vaak extra werk is en/of dat ze extra hard moeten werken (taakeisen) in combinatie met mentale belasting (hoge mate van concentratie en het verdelen van de aandacht). Bekend onder de term 'kwantitatieve werkdruk'.

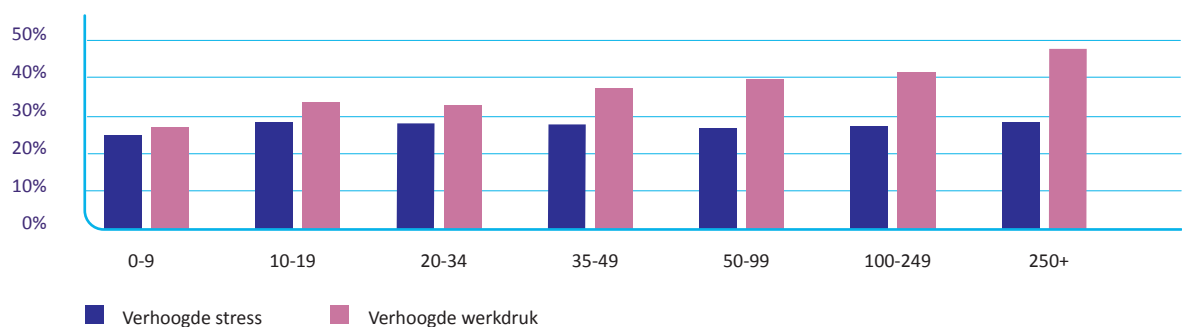
Een tekort aan regelmogelijkheden (autonomie) is voor 13% de oorzaak voor sterk verhoogde werkdruk, zo blijkt uit de PAGO-data. Dit wordt ook wel kwalitatieve werkdruk genoemd. Onder autonomie verstaan wij dat de werknemer zelf de volgorde en het tempo van het werk kan bepalen en zelf kan beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd. Een minder goed ervaren werkomgeving is voor 87% de oorzaak van de sterk verhoogde werkdruk. Hier gaat het om de mate waarin de leidinggevende en/of collega's ondersteuning bieden, hoe het werk is georganiseerd en of er voldoende overleg mogelijk is.

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)²⁷ van CBS en TNO (2023) laat iets andere cijfers zien voor zowel kwantitatieve als kwalitatieve werkdruk. Van de medewerkers in de bouw zegt 74% regelmatig autonomie te hebben, 27% geeft aan vaak of altijd hoge taakeisen te ervaren. De cijfers van de NEA laten zich niet helemaal vergelijken, omdat de bouw daar ook andere sectoren vertegenwoordigt naast de Bouw & Infra.

4.1.2 Stress

In het PAGO worden vragen gesteld over de mate van (mentale) vermoeidheid, vitaliteit (fitheid) en mentale vermogen. De scores op deze vragen houden zowel verband met de inspanningen op het werk als privé. Bij een negatieve score op stress zal dit ook weer een gespreksonderwerp zijn voor de bedrijfsarts met de werknemer tijdens het PAGO. Een gebrek aan herstel hoeft dus niet per se te liggen aan de situatie op het werk, maar kan ook in de privé sfeer gelegen zijn door bijvoorbeeld gezinssituatie, mantelzorg of financiële zorgen. Ook kan het aan een combinatie van werk- en privégebonden oorzaken liggen.

Grafiek 26 | Werkdruk en stress in relatie naar bedrijfsgrootteklasse



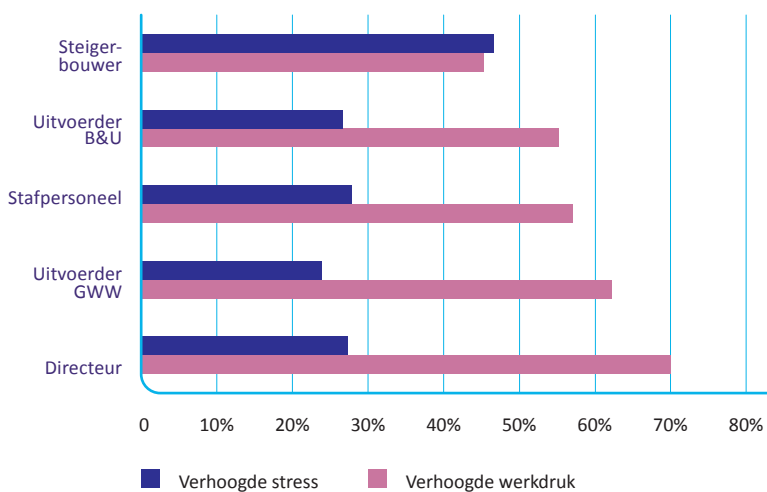
²⁶ <https://www.makehrwork.nl/best-practice/van-stress-naar-preventie>

²⁷ <https://monitorarbeid.tno.nl/cijfers-en-trends/medewerkers/>

De werkdrukbeleving bij medewerkers neemt toe naarmate het bedrijf groter is. Bij een nadere analyse blijkt dat de antwoorden op de drie vragen over regelmogelijkheden door medewerkers in de verschillende bedrijfsgrootteklassen als nagenoeg gelijk worden ervaren. Dit houdt in dat de oorzaak van werkdruk komt door andere redenen, zoals: tijdsdruk, te veel werk, extra hard moeten werken en mentale werkbelasting. De stressbeleving blijft ongeacht de bedrijfsgrootte schommelen tussen de 24% en 28%. Deze score is iets hoger bij kleinere werkgevers in vergelijking met grotere werkgevers.

Als er voldoende regelmogelijkheden en gunstige werkomstandigheden zijn, dan hoeft werkdruk niet altijd tot stress te leiden. Dat uitkomsten uit de PAGO-data bevestigen dit. Grafiek 27 laat een top 5 beroepen van 2023 zien. Er zijn 44 beroepen nader geanalyseerd op werkdruk en stress. De top 5 beroepen die in hoge mate werkdruk ervaren, hoeven niet noodzakelijk ook in hoge mate stress te ervaren.

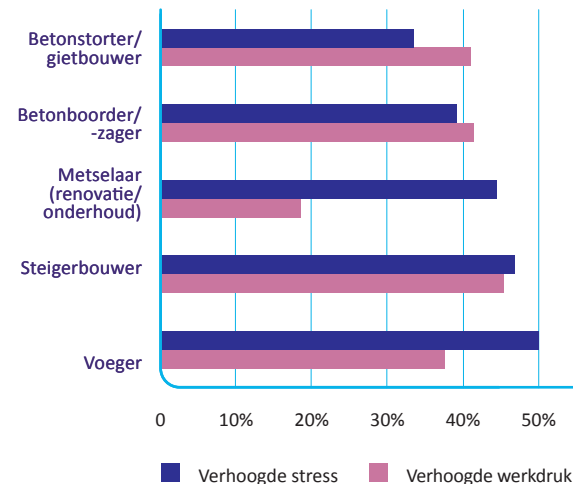
Grafiek 27 | Top 5 werkdruk gerelateerd aan stress naar beroep



De directeur scoort het hoogst op werkdruk, maar op stressbeleving scoort deze gemiddeld met 27%. De directie heeft kennelijk genoeg autonomie en gunstige werkomstandigheden om goed om te gaan met die werkdruk. Ditzelfde gaat op voor stafmedewerkers/leidinggevenden en bouwtechnici. Ook de uitvoerder GWW geeft aan in grote mate werkdruk te ervaren, maar heeft voldoende regelmogelijkheden op het werk en scoort op stress onder het gemiddelde van 27%. De steigerbouwer ervaart nagenoeg evenveel werkdruk als

stress. De combinatie levert veel spanning op en leidt mogelijk tot verzuim. De functie staat daarmee ook in de top 5 van de score op stress.

Grafiek 28 | Top 5 stress gerelateerd aan werkdruk naar beroep



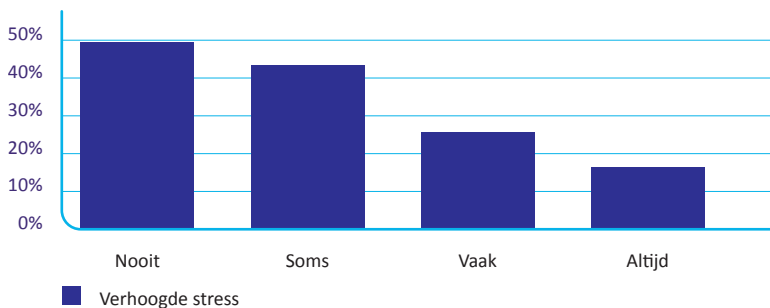
Opvallend is dat in de top 5 van de score op stress alleen bouwplaatsmedewerkers zitten. In de top 5 werkdruk zijn UTA-medewerkers met vier functies vertegenwoordigd. De metselaar geeft aan een hoge mate van stress te ervaren, maar een relatieve lage mate van werkdruk. De stress wordt door andere componenten veroorzaakt dan werkdruk. Aangezien het een fysiek belastende functie is, heeft het mogelijk te maken met herstelmogelijkheden en vitaliteit van de medewerkers. Belangrijk is dat een werknemer die aangeeft een hoge mate werkdruk en stress te ondervinden, in het PAGO de juiste aandacht krijgt van de bouwarts en DIA-adviseur. Voor de bouwartsen is daarvoor de werkwijzer werkdruk en stress ontwikkeld²⁸.

4.1.3 Werkdruk en stress op organisatieniveau

Als het werk minder goed georganiseerd is, kan dit een bron van stress vormen. Net als in het Bedrijfstakverslag 2021 blijkt in 2022 en 2023 dat naarmate het werk beter georganiseerd is, de stress minder hoog scoort, en dan met name in de sterk verhoogde stress. Ook bij de analyse op de vraag of er verschil te zien is in de mate van het goed organiseren van het werk in relatie tot de bedrijfsgrootte blijkt dat stress iets hoger scoort bij de grotere werkgevers. De verschillen zijn klein en maximaal 5 procentpunt.

²⁸ <https://www.volandis.nl/voor-arbodiensten/downloads-voor-arbodiensten/werkwijzers-preventiezorg/werkwijzer-werkdruk-en-stress/>

Grafiek 29 | Is het werk doorgaans goed georganiseerd?



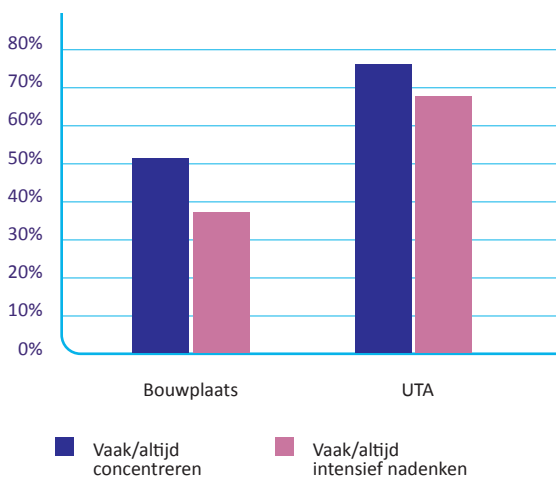
Een hoge score op deze vragen in combinatie met een hoge score op bijvoorbeeld werkdruk of stress kan een indicatie zijn voor minder goed functioneren van medewerkers. Een verstoorde werk-privébalans in combinatie met een hoge score op de cognitieve belasting én werkdruk en stress zijn belangrijke signalen om serieus te nemen. UTA-medewerkers geven aan in hogere mate mentale belasting te ervaren dan bouwplaatsmedewerkers. Voorgaande jaren laten eenzelfde beeld zien.

4.2 Mentale belasting

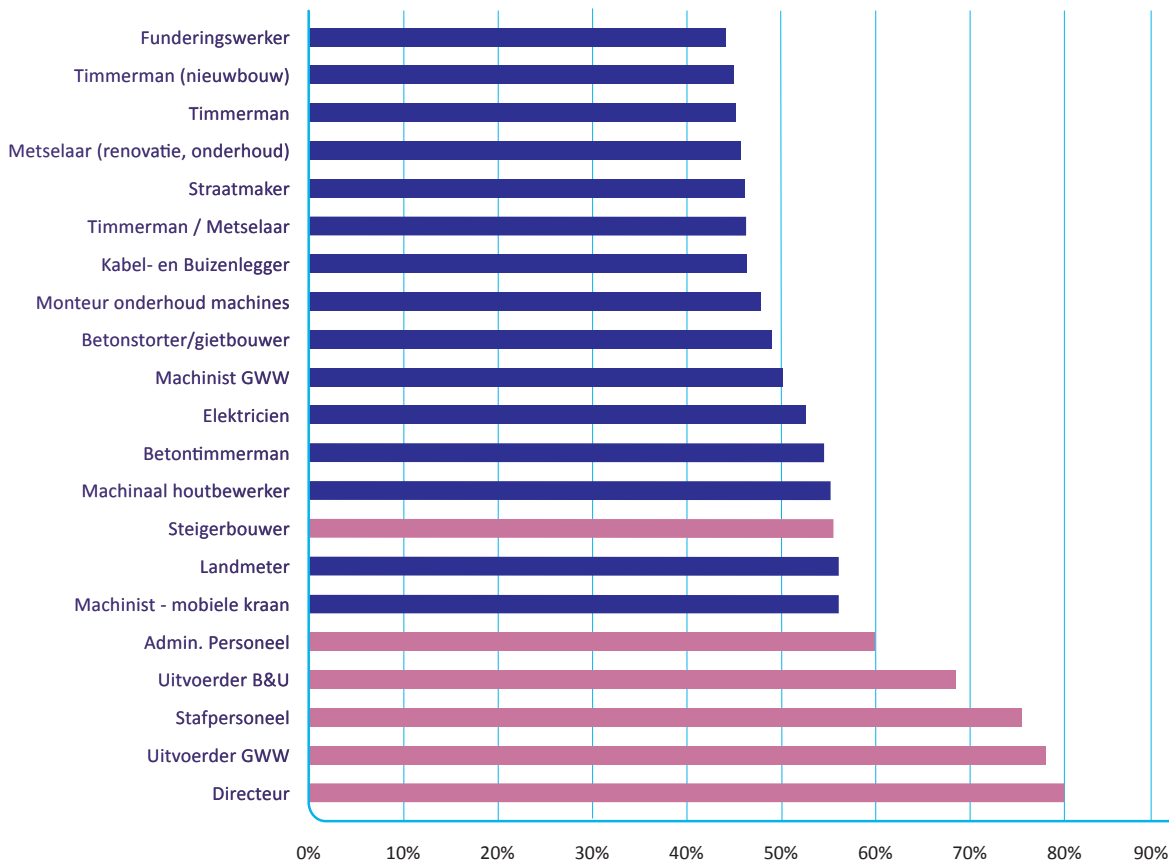
De antwoorden op de vragen in de PAGO-vragenlijst over mentale belasting geven een beeld over de moeilijkheidsgraad van het werk voor de medewerkers. Dit wordt ook wel de 'cognitieve arbeidsbelasting' genoemd. Aan de scores op deze vraag is geen duiding te geven. De mate van mentale belasting geeft waardevolle informatie als die in relatie gebracht kan worden met scores op andere vragen. In de PAGO-vragenlijst zijn twee vragen die gaan over de moeilijkheidsgraad van het werk:

1. Moet u tijdens uw werk intensief nadenken?
2. Moet u zich concentreren om uw werk uit te voeren?

Grafiek 30 | Mentale belasting

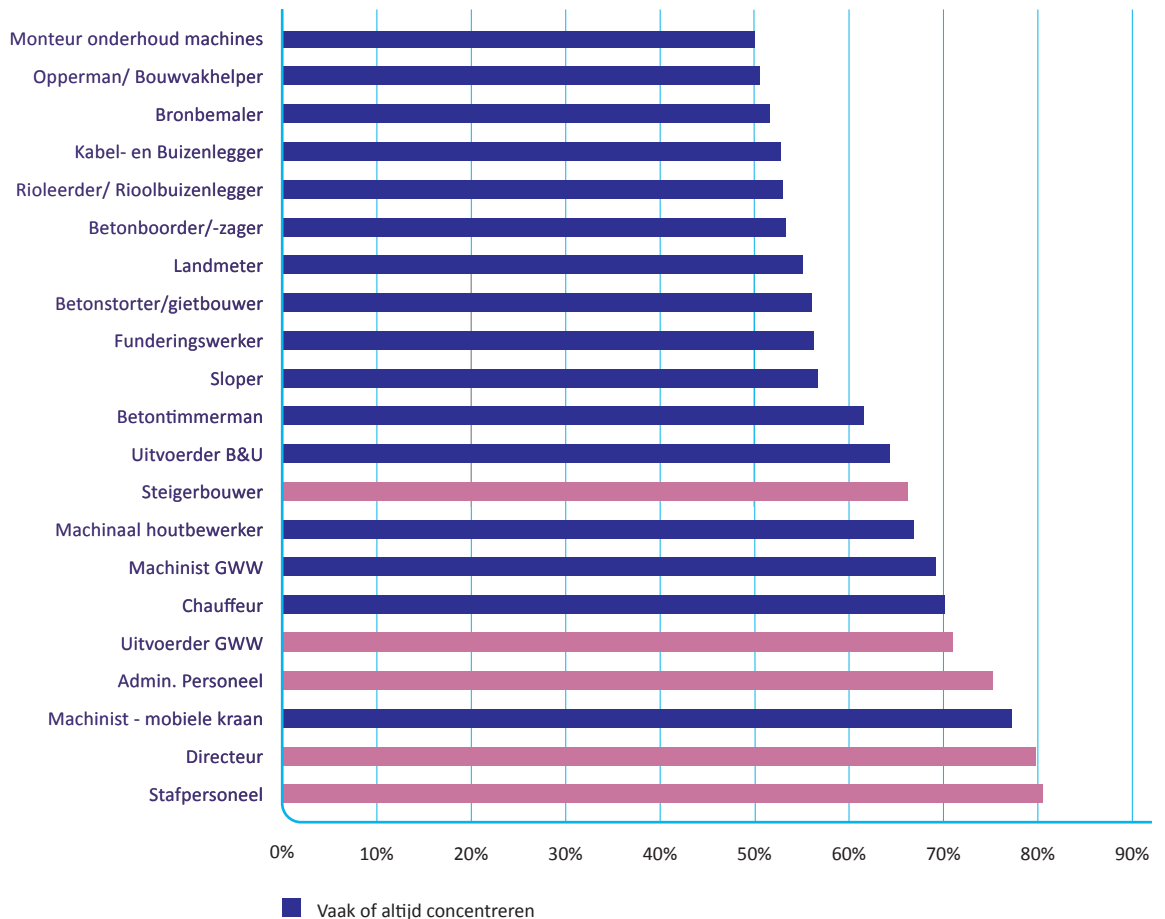


Grafiek 31 - Moet u tijdens uw werk intensief nadenken? Top 20 beroepen



In de volgende grafieken zijn 20 beroepen weergegeven met de hoogste score op respectievelijk de vragen of zij 'vaak/altijd intensief moeten nadenken en concentreren'. In de grafieken 31 en 32 zijn een aantal beroepen weergegeven die hoog scoren op deze vragen. Deze scoren ook hoog op werkdruk en/of stress (paars gearceerd). Die beroepen vormen een mogelijk risico op verminderd functioneren of uitval.

Grafiek 32 | Moet u zich concentreren om uw werk uit te kunnen voeren? Top 20 beroepen



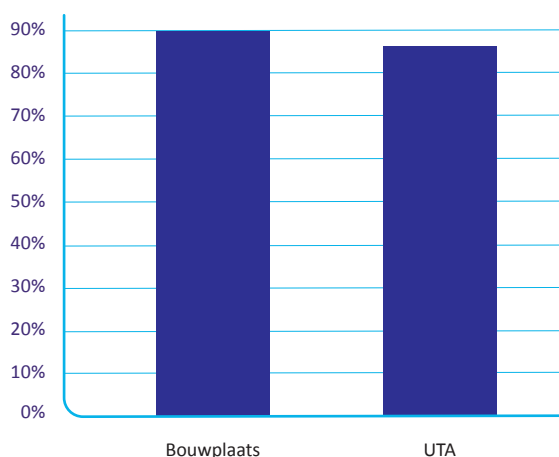
Mentale belasting is ook afgezet tegen de vraag in welke mate de kennis en vaardigheden aansluiten bij het werk. Als dat niet het geval is, kan dat leiden tot werkdruk en stress. De medewerkers geven aan dat in respectievelijk 97% en 95% de kennis en vaardigheden (ruim) voldoende aansluiten bij de moeilijkheidsgraad van de functie. Dat is gelijk voor UTA- en bouwplaatsmedewerkers. De mentale belasting wordt dus als passend ervaren bij de kennis en vaardigheden die vereist zijn voor het uitoefenen van de functie. Slechts een zeer klein gedeelte van de PAGO-deelnemers uit 2022 en 2023 geeft aan ontevreden te zijn over het werk als men aangeeft veelvuldig intensief te moeten nadenken en/of te moeten concentreren. Ook hier zijn er nagenoeg geen verschillen te

zien tussen UTA- en bouwplaatsmedewerkers. De medewerkers geven aan dat de mentale belasting past bij de mate waarin ze hun beroep ervaren en hierover tevreden zijn.

4.3 Werk-privébalans

Werk-privébalans is het evenwicht tussen werk en privéleven. Het gaat ook over een balans tussen inspanning en ontspanning (rust en herstel). Als er sprake is van disbalans, kan dit klachten geven. Signalen zijn onder andere vermoeidheid, fouten maken, gebrek aan concentratie, terugtrekken, minder samenwerken, (frequent) ziekmelden en vaker een vrije dag (hersteldag) opnemen.

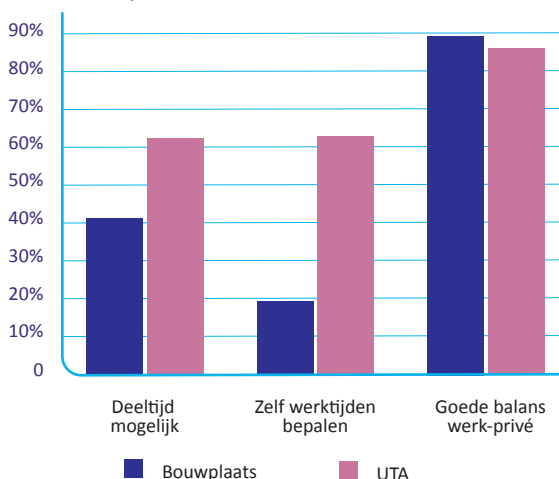
Grafiek 33 | Is er sprake van een goede balans tussen uw werk en privéleven?



Bouwplaatsmedewerkers zijn iets meer tevreden over hun werk-privébalans dan UTA-medewerkers, hoewel het verschil niet groot is met respectievelijk 90% en 86%.

Een van de voorwaarden voor een goede werk-privébalans is het hebben van regelmogelijkheden op het werk. Regelmogelijkheden zijn opgebouwd uit ‘in deeltijd kunnen werken’ en ‘zelf de werktijden kunnen bepalen’. UTA-medewerkers kunnen vaker in deeltijd werken en kunnen ook vaker zelf de werktijden bepalen, in tegenstelling tot de bouwplaatsmedewerkers. Deels is dit te verklaren doordat bouwplaatsmedewerkers gezamenlijk van en naar de bouwlocatie rijden en dus van elkaar afhankelijk zijn. Maar ook het gezamenlijk werken op de locatie is van invloed. Individuele regelingen zijn dan lastig te organiseren. Voor kantoormedewerkers is dit niet aan de orde, zodat zij in principe meer zelf de werktijden kunnen bepalen.

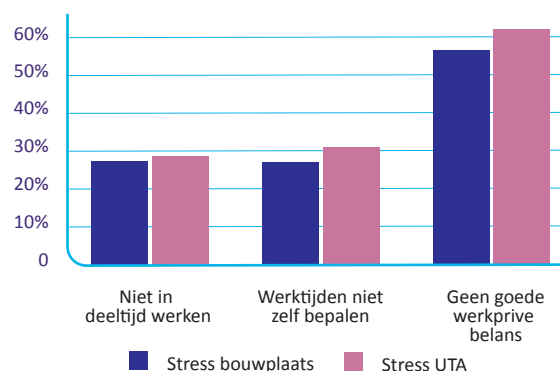
Grafiek 34 | Regelmogelijkheden in relatie tot de werk-privébalans



²⁹ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023.

³⁰ <https://www.werkenmantelzorg.nl/feiten-cijfers/>. De Rijksoverheid subsidieert de stichting Werk en Mantelzorg. Deze stichting helpt werkgevers om rekening te houden met mantelzorgers. Zodat zij werk en mantelzorg beter kunnen combineren.

Grafiek 35 | Regelmogelijkheden in relatie tot de werk-privébalans



Het is bijzonder dat ondanks dat UTA-medewerkers vaker in deeltijd kunnen werken en drie keer zo vaak zelf de werktijden kunnen bepalen, bouwplaatsmedewerkers iets meer tevreden zijn over hun werk-privébalans. Uit de volgende grafiek blijkt dat UTA-medewerkers een grotere mate van stress ervaren.

De deelnemers aan het PAGO scoren iets ongunstiger ten aanzien van de werk-privébalans in vergelijking met de deelnemers uit de bouw aan de NEA in 2023. In de NEA²⁹ gaf 7% aan een werk-privédisbalans te ervaren. In de Bouw & Infra was dat 12%. Verder laat de NEA vanaf 2014 tot op heden een trend over alle sectoren heen zien dat de medewerkers in toenemende mate zelf hun werktijden kunnen bepalen. Een stijging van ongeveer 10 procentpunt.

4.3.1 Mantelzorg

De toegenomen mogelijkheid om zelf de werktijden te bepalen, is een gunstige ontwikkeling gelet op de maatschappelijke trend op het gebied van mantelzorg. Onderstaande feiten en cijfers zijn bekend over mantelzorg in Nederland³⁰:

- 1 op de 4 medewerkers combineert het werk met mantelzorgtaken;
- 44% van hen werkt fulltime (36 uur of meer);
- 64% is vrouw, 35% man (1% anders);
- De grootste groep is 46-55 jaar oud (33%) of ouder dan 55 jaar (31%); 36% is dus jonger dan 46 jaar;
- 40% verleent meer dan 8 uur per week mantelzorg, waarvan 8% meer dan 20 uur per week;
- 76% verleent al meer dan een jaar mantelzorg, waarvan 42% meer dan 5 jaar;
- Bij 38% is de werknemer de enige mantelzorger voor de zorgvrager en doet de mantelzorg dus alleen;

- Vaak is de zorgvrager een ouder (52%), maar het kan ook om zorg voor een kind (19%), partner (17%), schoonouder (12%), vriend(in) (7%), broer/zus (6%) of buur (5%) gaan;
- 30% van de werkende mantelzorgers is op de hoogte van de ondersteuningsmogelijkheden op het werk.

Het goede nieuws is dat het overgrote deel van de mantelzorgers werk en mantelzorg voldoende of goed kan combineren. Ongeveer 14% van de mantelzorgers ervaart die balans als slecht tot heel slecht. Het blijkt dat begrip en ondersteuning op het werk een betere balans en gezondheid oplevert én meer loyaliteit richting de werkgever. Het maken van afspraken tussen werkgever en werknemer leidt in 80% van de gevallen tot goede oplossingen. Dit resulteert weer in minder ziekmeldingen vanwege die mantelzorgtaken.

Volgens het onderzoek van het CNV³¹ geeft 58% aan de combinatie mantelzorg en werk moeilijk te vinden. Maar liefst 30% van die groep loopt tegen een burn-out aan.

Bovenstaande feiten en cijfers moeten voldoende aanleiding zijn om mantelzorg bespreekbaar te maken, maar ook om beleid op te maken. Ook al is het nu nog geen groot probleem in de sector, dat kan het de komende jaren wel worden gezien de vergrijzing. Uit het onderzoek van FNV blijkt dat er grote behoefte is aan een andere invulling van de werk-privébalans³².

4.4 Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is een belangrijk onderdeel van de PSA. De PAGO-vragenlijst bevat een vraag die gaat over sociale veiligheid. Dat is de vraag 'Heeft u het afgelopen jaar in uw werk zelf te maken gehad met pesten of intimidatie?' Deze vraag is breed gesteld en bedoeld als signaal voor de bedrijfsarts in het geval de werknemer 'soms', 'vaak' of 'altijd' heeft ingevuld. Uit de cijfers blijkt dat van deze drie antwoorden het antwoord 'soms' het meeste voorkomt. In het PAGO-gesprek gaat de bedrijfsarts met de werknemer hierover in gesprek. Het doel is te achterhalen om welk soort ongewenst gedrag het precies gaat: seksuele intimidatie, agressie en geweld of discriminatie. Het is een indicatieve vraag en minder goed om een verdiepende analyse op los te laten voor dit verslag.

Uit de praktijk

In regiobijeenkomsten van Bouwend Nederland komt naar voren dat werkgevers hard werken om de werkvloer sociaal veilig te maken. Ze nemen de geluiden in de organisatie en de ontwikkelingen in de maatschappij serieus. Ze stoeien met de vraag wat nu wel en niet gezegd kan worden. Wanneer is het grensoverschrijdend gedrag en wanneer niet? Ze zien ook een generatieverschil. Waar jongeren sneller aan de bel trekken, terwijl de oudere medewerkers aangeven dat 'we zo met elkaar omgaan'.

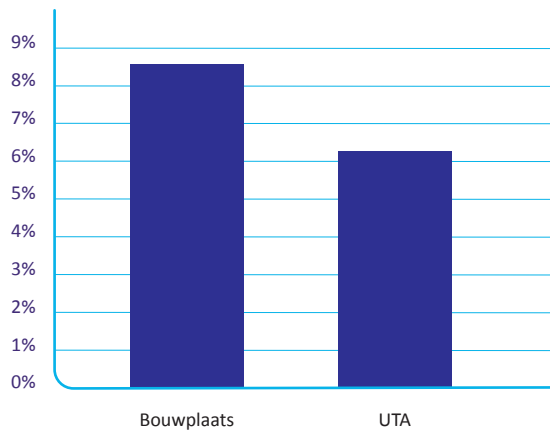
Om die nieuwe omgangsvormen en nieuwe bedrijfscultuur te realiseren, ondernemen ze een aantal acties. Ze stellen zowel een interne als een externe vertrouwenspersoon aan. Dit communiceren ze intern. De vertrouwenspersonen geven voorlichting in de vorm van een toolbox en trainingen.

Uit de grafiek blijkt dat bouwplaatsmedewerkers vaker met pestgedrag te maken hebben dan UTA-medewerkers. Gemiddeld heeft 7,2% hiermee te maken. In de afgelopen jaren (2019 tot en met 2021) zijn de percentages nagenoeg gelijk. Dit betekent dat er jaarlijks ongeveer tussen de 7.000 en 8.000 medewerkers slachtoffer zijn van pesten en intimidatie op een populatie van rond de 120.000 werknemers. Ongewenst gedrag raakt niet alleen het slachtoffer, maar ook de collega's in het team of de organisatie. Het is een groepsproces. Dit proces beïnvloedt de samenwerking in het team. Sociale veiligheid is dus niet beperkt tot het individu. Daarmee is het een prominent onderwerp voor werkgevers om hier aandacht aan te geven.

³¹ <https://www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/werkende-mantelzorg-deze-hulp-is-er-voor-jou/mantelzorg/>

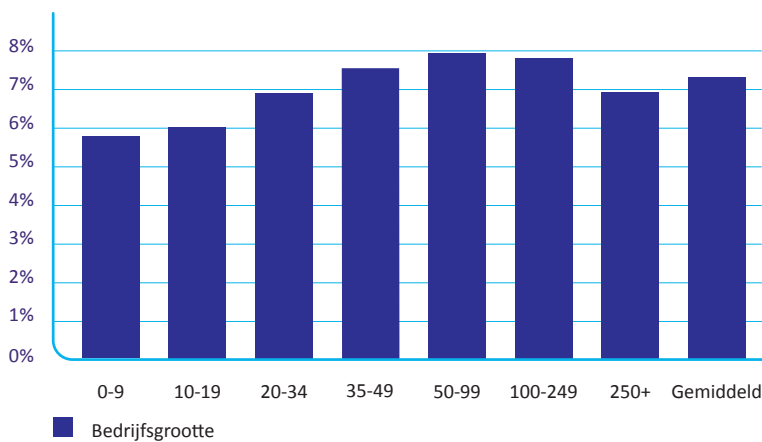
³² <https://fnvuta.nl/uta-onderzoek-resultaten-bekend/>

Grafiek 36 | Heeft u de afgelopen jaren in uw werk zelf te maken gehad met pesten of intimidatie?



Bijna 11% van de medewerkers in de Bouw & Infra is vrouw. Bij bouwplaatsmedewerkers is 99% man en bij UTA is 19% vrouw. Kijken we naar de mate waarin vrouwen geconfronteerd worden met ongewenst gedrag volgens de PAGO-data, dan is dat gelijk aan de mannen, te weten 7%. In tegenstelling tot eerdere jaren (2021) laat het jaar 2023 een duidelijke relatie zien tussen ongewenst gedrag en de grootte van de organisatie. Hoe groter de organisatie, hoe hoger de score op ongewenst gedrag. Dit lijkt een negatieve score voor de grotere werkgevers, maar het kan ook zijn dat er in grotere organisaties meer openheid is over sociale veiligheid en ongewenst gedrag en een betere infrastructuur aanwezig is om pestgedrag te melden.

Grafiek 37 | Heeft u de afgelopen jaren in uw werk zelf te maken gehad met pesten of intimidatie?



Dit kan de meldbereidheid vergroten bij medewerkers van de grotere werkgevers. De drempel om te melden, is lager als een werkgever zowel een interne als externe vertrouwenspersoon aangesteld heeft en daarover intern heeft gecommuniceerd.

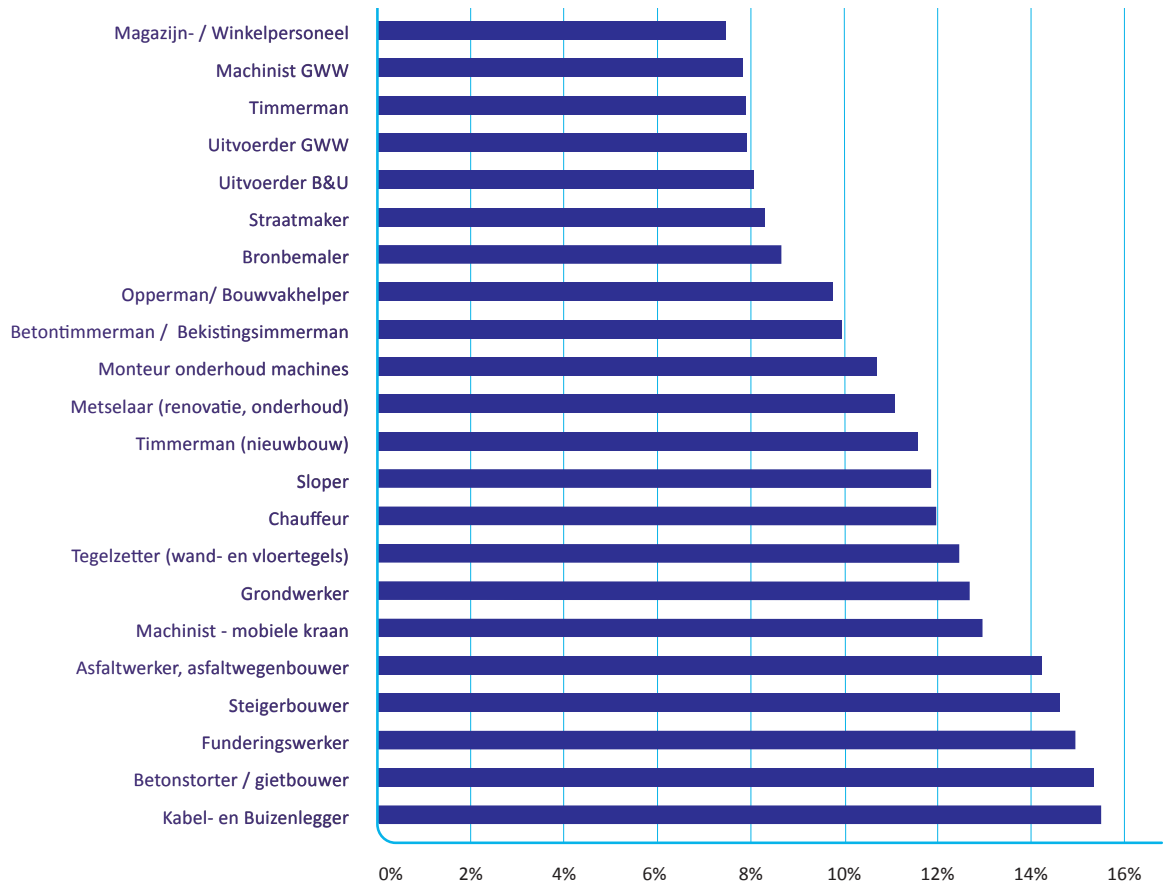
De sectoren (Af)bouw en infra hebben met Vollandis afgesproken dat elke arbodienst een vertrouwenspersoon beschikbaar moet hebben waar medewerkers terecht kunnen met hun klacht. Dit staat bekend als de 'vangnetregeling'³³. Feedback van vertrouwenspersonen uit het vangnet van de sector geeft aan dat hoe meer de vertrouwenspersoon bekend is bij de werkgever en de medewerkers, hoe beter en meer medewerkers en werkgevers communiceren over gedrag en omgangsnormen.

Bij bepaalde beroepen komt pesten meer voor dan bij andere. Grafiek 38 toont de beroepen die hoger of gelijk scoren dan het sectorgemiddelde van 7%. In de vraagstelling is geen onderscheid gemaakt tussen intern en extern ongewenst gedrag. Met andere woorden: zijn collega's of leidinggevende de 'pesters', of klanten of andere mensen buiten de organisatie? Bekend is dat verkeersregelaars in de Bouw & Infra in toenemende mate te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag door verkeersdeelnemers die hun frustraties uiten over wegwerkzaamheden of -versperringen.

Werknemers die door hun functie contact hebben met klanten, kopers en andere externen, hebben hier ook mee te maken. Dat verklaart mede dat deze beroepen hoger scoren dan het gemiddelde van 7%. Om meer duiding te kunnen geven aan de hogere scores is meer onderzoek nodig. De NEA³⁴ van TNO en CBS kan hiervoor als voorbeeld dienen.

33: <https://www.vollandis.nl/houd-plezier/werkplezier/vertrouwenspersoon>
 34: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 - in vogelvlucht pagina 46-49

Grafiek 38 | Beroepen die vaker dan gemiddeld te maken hebben met ongewenst gedrag $\geq 8\%$



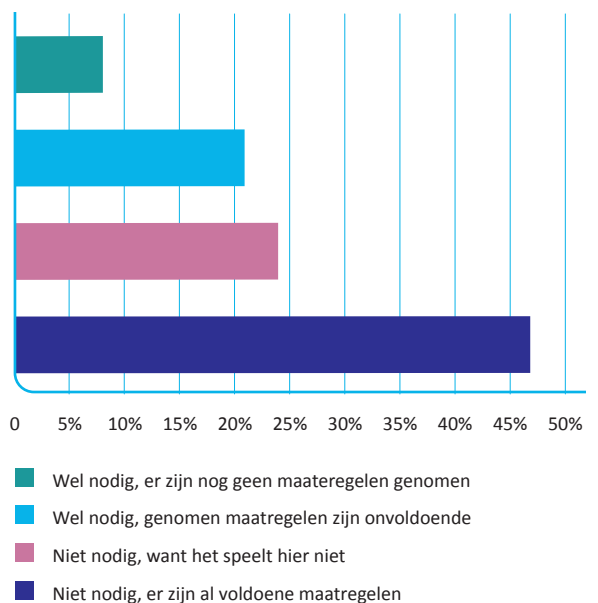
4.5 Maatregelen tegen werkdruk en stress

Onder deelnemers uit de bouw aan de NEA-enquête in 2023 bestaat de indruk dat er voldoende maatregelen tegen werkdruk en stress in de organisatie zijn getroffen. Dat staat bijna haaks op de uitkomsten die elk jaar uit de PAGO-data naar voren komen en uit de PAGO-gesprekken die de bedrijfsartsen en DIA-adviseurs met medewerkers hebben. Werkdruk en stress blijven hoog en over de jaren heen is er geen daling te zien. In grafiek 39 zijn de uitkomsten uit de NEA 2023³⁵ weergegeven.

Oorzaken van stress door mantelzorg en sociale veiligheid zijn onderwerpen die de laatste jaren steeds meer om aandacht vragen. Ten aanzien van mantelzorg zijn de onderstaande cijfers beschikbaar:

- 18% van de mantelzorgers meldt zich twee weken of langer per jaar ziek. Bij niet-mantelzorgers is dit 10% (SCP, 2022)³⁶;
- Het aandeel van het verzuim dat mantelzorg-gerelateerd is, wordt geschat op 18%. En het aandeel in verzuimkosten op 19% (HRM CZ & GfK, 2017)³⁷.

Grafiek 39 | Behoefte aan maatregelen tegen werkdruk en stress door bouwdeelnemers aan de NEA



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023 - in vogelvlucht pagina 46-49

35: <https://monitorarbeid.tno.nl/cijfers-en-trends/medewerkers/>

36: <https://www.werkenmantelzorg.nl/feiten-cijfers>

37: <https://www.cz.nl/-/media/files/cz/zakelijk/whitepaper-mantelzorg.pdf>

Er zijn verschillende manieren om werkdruk en stress bij de bron aan te pakken. Aangezien het meerdere oorzaken kan hebben, zal daar eerst onderzoek naar gedaan moeten worden. De bedrijfsrapportage van Vollandis geeft daar al informatie over. Als deze niet beschikbaar is, kan de werkgever een Quickscan³⁸ uitvoeren. Werkgevers in de sector maken gebruik van extern advies om werkdruk en stress bij de bron aan te pakken. Enkele daarvan worden ook vanuit de sector ondersteund. Dit zijn:

- anders organiseren³⁹;
- de Gids 'Aan de slag met werkdruk in het bouwproces'⁴⁰;
- impact en DURVT⁴¹;
- continu verbeteren⁴².

In mijnVollandis is een sjabloon opgenomen om het beleid op PSA op maat te maken voor de organisatie. Als invulling aan het beleid op PSA is het belangrijk een interne en/of externe vertrouwenspersoon aan te stellen. Een introductie van die vertrouwenspersoon, met daarbij het aanbieden van trainingen op het herkennen van ongewenst gedrag en hoe dit te voorkomen, is een manier om dit beleid handen en voeten te geven. Voor mantelzorg geldt het advies: bespreek als werkgever de mogelijkheden om de mantelzorger te ondersteunen.

De sector biedt aan medewerkers, die dreigen uit te vallen of al zijn uitgevallen vanwege werkdruk en stress, kosteloos trajecten aan⁴³. Ook is het mogelijk om kosteloos extra consulten bij de bedrijfsartsen in te plannen. Tot slot biedt de sector ook werkplekonderzoeken aan voor de individuele werknemer om op de werkplek, al dan niet samen met de leidinggevende, te beoordelen welke aanvullende maatregelen mogelijk zijn om werkdruk en stress te verminderen. Denk hierbij aan jobcrafting en werken in luwteplekken. Met jobcrafting past de werknemer de functie of taken aan naar een meer op maat functie. Voor medewerkers die veel prikkels ervaren op het werk, kunnen luwte- of stiltewerkplekken een uitkomst bieden.

4.6 Samenvatting Houd plezier

Duurzame inzetbaarheid is een optelsom van vele factoren. Alleen al op het gebied van 'Houd plezier' zijn er tal van invloeden om rekening mee te houden. Te veel werktaken is vaak de oorzaak van werkdruk, en minder vaak is dat mentale belasting. De mentale belasting ervaren medewerkers niet als nadelig, gezien het feit dat de vakkennis en vaardigheden goed aansluiten op de functies die ze uitoefenen. Ook het feit dat men overall tevreden is met het uitvoeren van de functie ondersteunt dit.

Onvoldoende regel mogelijkheden bepalen voor slechts 13% de sterk verhoogde werkdruk. De werkomgeving veroorzaakt voor 87% de sterk verhoogde werkdruk, dit is een aandachtspunt. Dit omvat de mate van ondersteuning die medewerkers ervaren van de leidinggevende en collega's en hoe goed het werk georganiseerd is. Naarmate het werk beter georganiseerd is, neemt met name de sterk verhoogde stress af. Ook hieruit blijkt dat de werkomgeving van grote invloed is op het welbevinden.

Er zijn beroepen die te maken hebben met een combinatie van factoren waardoor medewerkers een groter risico lopen om minder goed te presteren of zelfs uit te vallen. Bijvoorbeeld een hoge werkdruk en/of stress in combinatie met bijvoorbeeld een hoge mentale belasting en/of een wankel werk-privébalans. Dit vergroot het risico op onveilig werken, vooral als er te weinig hersteltijd is. Werknemers maken in die situaties sneller fouten en hebben een korter lontje. Hiermee liggen conflicten en ongewenst gedrag op de loer. Dit maakt de werkvloer voor henzelf, maar ook voor hun collega's, minder veilig.

Werkgever en medewerkers moeten beiden scherp zijn op die combinaties van oorzaken. Nadrukkelijk aandacht geven aan de werk-privébalans en in het bijzonder aan mantelzorg kan in belangrijke mate bijdragen aan een betere duurzame inzetbaarheid.

³⁸ <https://www.vollandis.nl/aan-de-slag/als-bedrijf/quickscan/>

³⁹ <https://fnvuta.nl/wp-content/uploads/2022/06/Anders-organiseren.pdf>

⁴⁰ <https://www.vollandis.nl/houd-plezier/werkdruk/>

⁴¹ Hoge werkdruk verlagen | DURVT

⁴² <https://fnvuta.nl/uta-onderzoek-werkdruk-2/>

⁴³ <https://www.vollandis.nl/werk-veilig/gezondheid/stress/>

5

Kijk vooruit

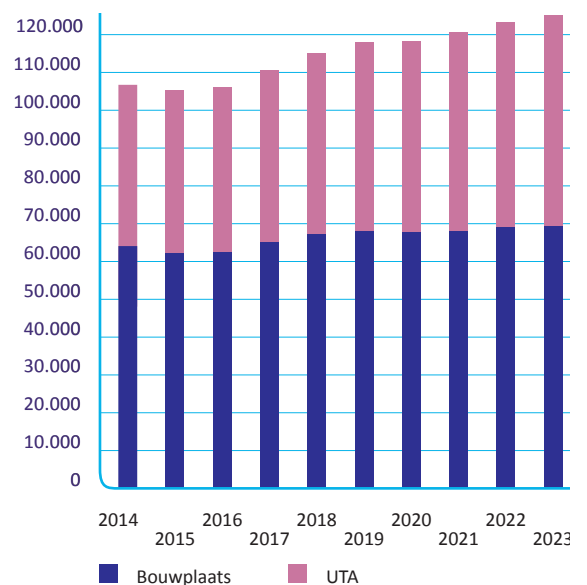
BIJ HET NOEMEN VAN DE SECTOR BOUW & INFRA DENKEN DE MEESTE MENSEN WAARSCHIJNLIJK AAN DRIE DINGEN: HET WONINGTEKORT, KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT EN ZWAAR FYSIEK WERK. HET WONINGTEKORT IS IETS WAT NIET PAST BINNEN DUURZAME INZETBAARHEID EN KOMT HIER NIET AAN DE ORDE. FYSIEKE BELASTING KOMT AAN DE ORDE IN HOOFDSTUK 3 EN IN DIT HOOFDSTUK GAAN WE IN OP DE ONTWIKKELINGEN OP DE BOUWARBEIDSMARKT, MAAR VOORAL OOK OP WAT DEZE KRAPTE VOOR GEVOLGEN HEEFT VOOR MEDEWERKERS EN WERKGEVERS.

5.1 Arbeidsmarkt

Zoals in de inleiding is aangegeven, behandelt dit rapport niet de wooncrisis. Maar één van de oorzaken, naast het gebrek aan locaties, sterk gestegen prijzen van grond en materialen en moeizame vergunningverlening, is het gebrek aan voldoende vakkrachten. Dit is een probleem dat al voor de coronacrisis speelde, maar steeds nijpender wordt door de vergrijzing. Daarnaast is er nog steeds sprake van een inhaalslag doordat in de jaren 2009-2015 veel projecten uit de planning zijn gehaald. Sluiting van bejaarden- en verzorgingstehuizen, toenemende gezinsverdunding en (arbeids)migranten vergroten de druk op de huizenmarkt.

Het aantal medewerkers onder de cao Bouw & Infra neemt weliswaar toe, maar staat niet in verhouding tot de aantallen van begin deze eeuw. Automatisering, prefabricering en flexibilisering van de arbeidsmarkt zijn hiervan de oorzaken. De totale bouwgerelateerde werkgelegenheid⁴⁴ bedroeg in 2023 484 duizend, waaronder 25 duizend uitzendkrachten en 147 duizend zelfstandigen. De flexibilisering van de arbeidsmarkt is terug te vinden in het aantal medewerkers in de cao.

Grafiek 40 | Ontwikkeling aantal medewerkers
Bouw & Infra cao



Vanaf 2014 is het aantal bouwplaatsmedewerkers met ruim zesduizend toegenomen, maar het aantal UTA-medewerkers nam met twaalfduizend toe. Twee maal zoveel dus. Dit betekent dat de verhouding bouwplaats-UTA steeds dichterbij elkaar toe kruipt. In 2014 was de verhouding bouwplaats-UTA exact 60% om 40%, in 2023 was dit 55% om 45%. Dit komt met name voort uit de flexibilisering van de arbeidsmarkt waarbij bouwplaatsmedewerkers vaker als zzp'er aan de slag gaan. Met name grote bedrijven die al veel UTA-medewerkers in dienst hebben, huren voor het uitvoerende werk zzp'ers, onderaannemers, uitzendkrachten waaronder arbeidsmigranten in. De voorman is, zo blijkt uit de gesprekken met DIA-adviseurs, vaak nog wel in vaste dienst.

⁴⁴ Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2023, p. 86 tabel 5.1, EIB, januari 2023, Amsterdam

Uit onderzoek van het EIB blijkt dat buitenlandse arbeidskrachten voor de bouw een belangrijk kanaal vormen voor de instroom van nieuwe medewerkers. Zo nam in 2018 en 2019 voor de uitbraak van corona het aantal buitenlandse arbeidskrachten met ongeveer 10.000 per jaar toe. In 2023 nam het aantal buitenlandse arbeidskrachten met 4.000 toe tot een niveau van 61.000. Het aantal zzp'ers en uitzendkrachten nam in 2022 elk met 2.000 toe⁴⁵.

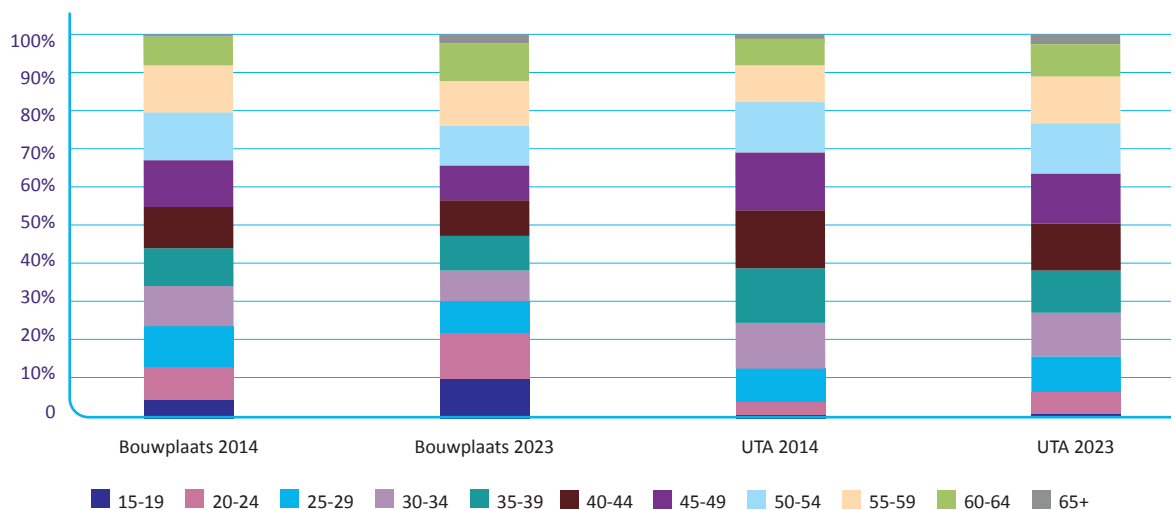
Een andere, recente ontwikkeling die ertoe leidt dat minder uitvoerend werk op de bouwplaats plaatsvindt, is de opkomst van woningfabrieken, zoals die van Van Wijnen in Heerenveen. In de fabriek vindt de productie plaats van bouwmodules die op de bouwplaats alleen in elkaar hoeven worden gezet. Deze industrialisatie van de bouw heeft tot gevolg dat het vakmanschap op de bouwplaats voor een groot deel verdwijnt, in ieder geval in de nieuwbouw. Ambachtelijk werk zal altijd blijven in de verbouw, onderhoud en restauratie. Vaklieden zullen sneller voor deze disciplines kiezen. Het goede nieuws is dat de bouw een steeds diverser aanbod aan werk heeft.

De leeftijdsontwikkeling van medewerkers onder de cao Bouw en Infra is voor de jongste en oudste leeftijdsklassen interessant te noemen, zoals grafiek 41 laat zien.

Van Polen naar Roemenen

Uit de gesprekken met DIA-adviseurs van Vollandis in het kader van dit verslag komt naar voren dat er sprake is van een verschuiving van arbeidskrachten tussen herkomstlanden. Waren er aanvankelijk veel Poolse arbeidskrachten werkzaam in de bouw, zijn die er nu steeds minder, maar juist meer Roemeense arbeidskrachten. Als de welvaart in Polen toeneemt, neemt de bereidheid om geld in het buitenland te verdienen af. Werkgevers gaan op zoek naar alternatieven. Uit DIA-gesprekken met medewerkers blijkt dat deze blij zijn met de extra handjes, maar zich zorgen maken over de communicatie en veiligheid op het werk. Meer anderstaligen op de bouwplaats vergroot de kans op communicatiefouten, niet alleen door de taal, maar ook door een andere (bouw)cultuur. Dit beïnvloedt het gevoel van veiligheid bij medewerkers.

Grafiek 41 | Werknemers naar functiegroep en leeftijdsklasse 2014 en 2023, in procenten



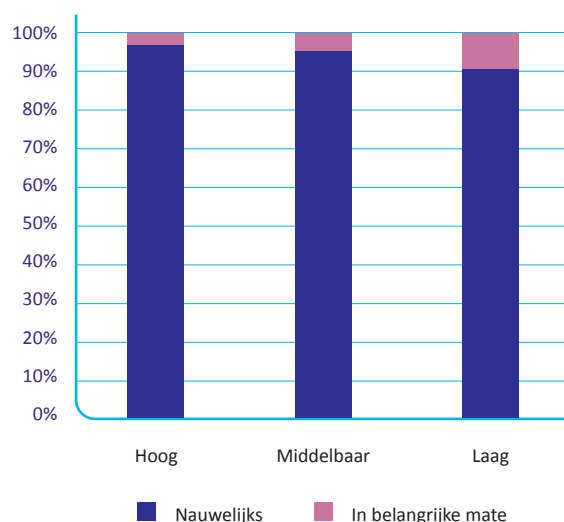
⁴⁵ Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2023, p. 89, EIB, januari 2023, Amsterdam

De jongste bouwplaatsmedewerkers zijn in tien jaar tijd verdubbeld. Dat geldt overigens ook voor de leeftijdsklasse 65+. Deze laatste leeftijdsklasse is onder UTA-medewerkers zelfs verdrievoudigd. Uiteraard gaat het hier om beperkte aantallen. De leeftijdsklassen vanaf 25 tot 55 jaar nemen af. In grote lijnen is deze ontwikkeling bij UTA-medewerkers te zien, zij het dat hun intredeleeftijd altijd hoger ligt.

5.2 Loopbaan

Met het doel voor ogen om in 2030 1 miljoen huizen erbij te hebben gebouwd, lijken bouw- en inframedewerkers (naar deze huizen moeten ook kabels, riolering, wegen en straten) op rozen te zitten als het gaat om hun werkgelegenheid.

Grafiek 42 | Maakt u zich zorgen dat u werkloos kunt worden?

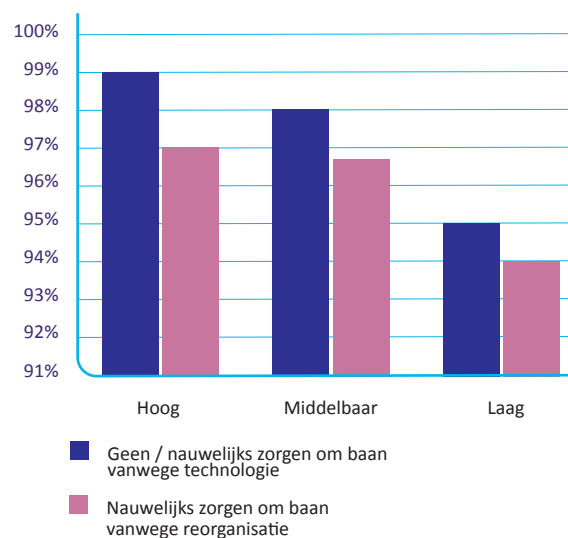


Hoewel laagopgeleiden (niet in het bezit van een mbo-diploma of hoger) zich drie keer vaker zorgen maken over hun baan, zijn dit slechts negen op de honderd. Hoogopgeleiden (hbo'er en hoger) maken zich nauwelijks zorgen, al is dit percentage ten opzichte van 2021 met 1 procentpunt toegenomen⁴⁶. De middelbaar opgeleiden (mbo of onderbouw havo/vwo) zijn even (on)bezorgd en laagopgeleiden zijn minder bezorgd dan in 2021. Het werk verandert voor veel medewerkers van aard. De echte vaklieden kiezen eerder voor het specialistische werk, als het kan bij de eigen organisatie en anders als zzp'er. Meestal blijven ex-medewerkers in de sector werken.

⁴⁶: Bedrijfstakverslag 2021, p. 42, Vlandis, Harderwijk, 2022

Degene die de sector verlaten, doen dit om te kunnen doorstromen naar een kantoorfunctie of zoeken meer afwisseling in het werk. Degene die flexibeler werktijden willen om bijvoorbeeld zorgtaken te kunnen uitvoeren, zullen eerder kiezen voor het zzp-schap. Voor kantoormedewerkers is het gemakkelijker de eigen werktijden te regelen of in deeltijd te werken, zoals blijkt uit hoofdstuk 4.

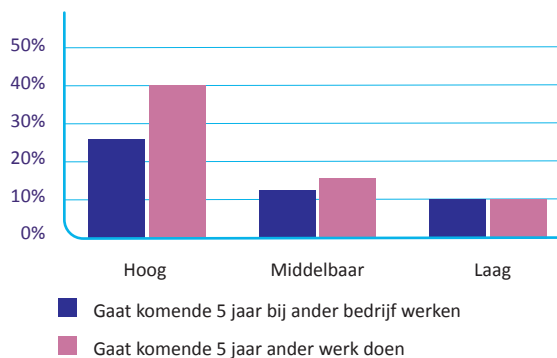
Grafiek 43 | Maakt u zich zorgen dat nieuwe technologie u overbodig maakt? Maakt u zich zorgen dat uw baan verandert door een reorganisatie of fusie?



Het is duidelijk dat de bouw- en inframedewerkers zich geen zorgen maken over hun toekomst. Dit beeld is overigens niet nieuw. De zekerheid dat er voldoende werk is, maakt dat medewerkers weinig mobiel op de bouwmarkt zijn. Dit hoeft op zich geen probleem te zijn, maar zorgt er wel voor dat medewerkers zich minder ontwikkelen als zij hetzelfde werk bij dezelfde werkgever blijven uitvoeren. De kans op 'vastroesten' neemt toe over de jaren zodat het steeds moeilijker wordt om nog van baan of functie te wisselen. In economisch slechtere tijden is dit een belemmering.

Werknemers die naar het PAGO gaan, krijgen vragen over of zij denken de komende vijf jaar bij een andere werkgever te gaan werken of ander werk te gaan doen. Grafiek 44 laat de uitkomsten op deze vragen zien.

Grafiek 44 | Denkt u dat u de komende 5 jaar nog bij een ander bedrijf gaat werken? Denkt u dat u de komende 5 jaar nog ander werk gaat doen?



Er is een duidelijk verschil in de bereidheid van baan of werk te wisselen tussen opleidingsniveau. Hoogopgeleiden zijn twee keer zo vaak bereid van werkgever te wisselen dan middelbaar opgeleiden, het verschil met laagopgeleiden is tweeënhalf keer. Hoogopgeleiden zijn vier keer vaker bereid om de komende vijf jaar ander werk te gaan doen dan laagopgeleiden. Hoogopgeleiden hebben doorgaans een kantoorbaan waarin het gemakkelijker is om promotie te maken bij de eigen werkgever of om ander werk te doen. Bovendien werkt deze groep (UTA-medewerkers) vaker bij grote bedrijven die meer functiediversiteit hebben dan kleinere bedrijven. Een groot deel van deze UTA-medewerkers heeft een functie die niet specifiek bouw- of infragerelateerd is. Met hun opleiding, kennis en vaardigheden kunnen zij gemakkelijker buiten de sector terecht.

Voor laagopgeleiden is een minder divers functieaanbod beschikbaar en zijn de promotiekansen kleiner. Wel kunnen zij overstappen naar andere sectoren voor functies met weinig opleidingseisen, maar het is de vraag of hun dat financieel voordeel oplevert. Sectoren die in aanmerking komen, zijn de logistiek, pakketbezorging, industrie en horeca, met kans op flexibele contracten en lage betaling. Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn zij wel verzekerd van werk, maar bij een teruglopende economie is hun positie snel kwetsbaar. De middelbaar opgeleiden omvat zowel vakkrachten op de bouwplaats (niveau 2 en 3) als UTA-medewerkers (niveau 4, uitvoerder, calculator, werkvoorbereider).

Bij grote bedrijven kunnen dit ook niveau 5-functies zijn. De uitkomsten zijn nagenoeg gelijk aan die van vorig jaar.

Nieuwe banen

Het verdwijnen van vakmanschap op de bouwplaats is een zorg voor vaklieden, maar biedt kansen voor lageropgeleiden. Te denken valt aan montage van prefabelementen op de bouwplaats of werk in een woningfabriek. Dit werk biedt ook kansen voor potentiële medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot andere uitkeringsgerechtigden, is hier nog onbenut potentieel.

Tot slot is het belangrijk om het element ‘werkplezier’ in de bouw en dan met name op de bouwplaats niet te onderschatten. Uit onderzoek van het EIB in 2021⁴⁷ blijkt dat veel bouwplaatsmedewerkers bewust voor de Bouw & Infra kiest vanwege de aard van het werk en dat zij graag met hun handen werken en in de buitenlucht. Soms vinden bouwplaatsmedewerkers het jammer dat de doorstroom naar UTA-functies moeizaam is. Uit de gesprekken met de DIA-adviseurs geven bouwplaatsmedewerkers regelmatig aan het samenwerken, de werksfeer en collegialiteit belangrijk te vinden. In dit kader is ongewenst gedrag een risico voor de goede werksfeer zoals uit het vorige hoofdstuk blijkt. Voor UTA-medewerkers is de gevarieerdheid van het werk belangrijk of er genoeg promotiekansen zijn. Voor deze groep vormt de werkdruk de grootste bedreiging voor het afnemen van het werkplezier. Soms melden medewerkers dat er geen tijd is voor pauze vanwege de werkdruk. Dit is een signaal voor werkgevers om actie te ondernemen en hun medewerkers te behouden. Immers UTA-medewerkers hebben doorgaans genoeg goede arbeidsmarktchansen. DIA-adviseurs krijgen signalen van zowel bouwplaats- als UTA-medewerkers dat er in de sector niet rijkelijk met complimenten wordt gestrooid. Men is daar wel aan gewend, maar de meesten zouden het toch wel fijn vinden als zij waardering voor hun werk krijgen met name van hun leidinggevende.

⁴⁷ Trends op de bouwmarkt 2021-2025, hoofdstuk 3, EIB, oktober 2021, Amsterdam

Collegialiteit en werkplezier

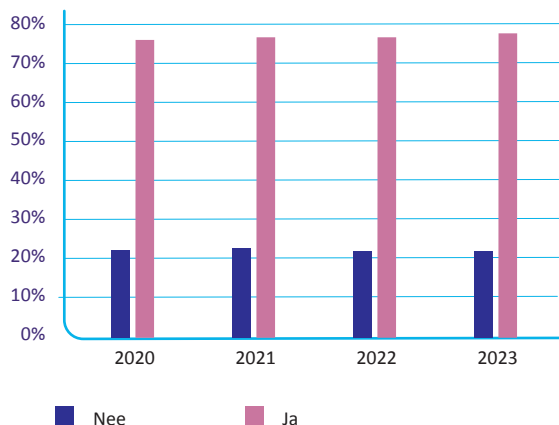
Door de toegenomen inhuur, soms ook door anderstaligen, ervaren bouwplaatsmedewerkers minder collegialiteit. De communicatie is moeizamer en minder een 'samen' gevoel. Ze missen het samen 'opstarten'. Daar komt nog bij dat tijdens de pauzes weinig bijgepraat wordt. "Iedereen zit op zijn telefoon", zoals een werknemer het formuleert.

Bron: gesprekken DIA-medewerkers

5.3 Opleiden en ontwikkelen

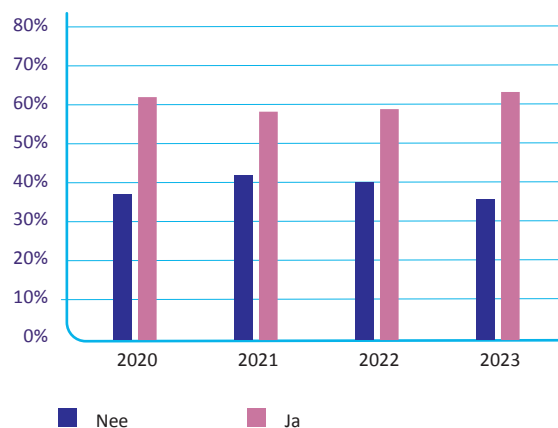
De scholingsbereidheid in de bedrijfstak Bouw & Infra blijft groot. Op de vraag vanuit het PAGO 'Bent u bereid een opleiding te volgen?' antwoorden nagenoeg alle leeftijdscategorieën gemiddeld 70% à 80% met een 'ja'. Dit blijft ten opzichte van voorgaande jaren onveranderd groot. In de leeftijdscategorie van 55 jaar en ouder wordt vaker 'nee' als antwoord gegeven.

Grafiek 45 | Bent u bereid een opleiding te volgen?



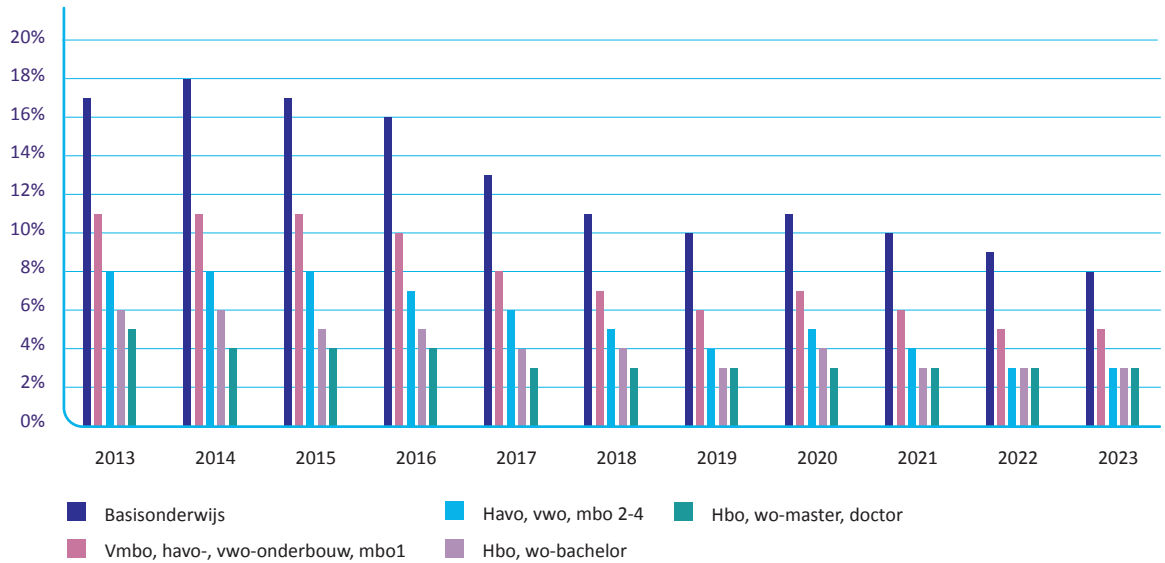
Niet alleen de bereidheid is aanwezig, maar op de vraag "Heeft u de laatste twee jaar een opleiding, training of cursus voor uw werk gevolgd?" antwoordt gemiddeld tussen de 55% en 65% met 'ja'. Hieruit mag geconstateerd worden dat er een redelijk hoge scholingsgraad binnen de bedrijfstak Bouw & Infra bestaat.

Grafiek 46 | Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding, training of cursus voor uw werk gevolgd?



De laatste 10 jaar laten de cijfers van het CBS zien dat de werkloosheid per opleidingsniveau afneemt. Meer mensen hebben dan ook een baan en de werkloosheid is afgenomen.

Grafiek 47 | Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding, training of cursus voor uw werk gevolgd?

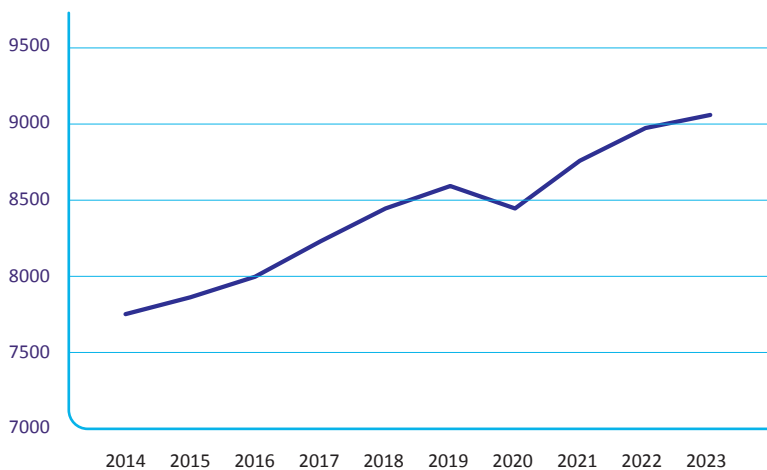


Bron: CBS

Tegelijkertijd zien we dat het aantal banen toeneemt ten opzichte van het aantal werklozen. Over de jaren 2022 en 2023 stabiliseert de werkloosheid, maar blijft de groei in banen toenemen. Om dit arbeidstekort op te vangen, maken veel bedrijven onder andere gebruik van buitenlandse medewerkers.

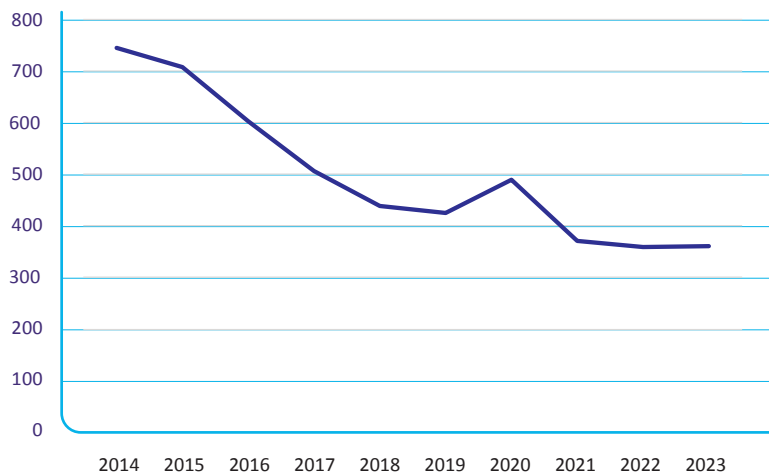
De bedrijfstak is door het tekort aan medewerkers mede afhankelijk geworden van buitenlandse arbeidskrachten. Het opleidingsniveau van deze arbeidskrachten is vaak niet bekend. Uitzendbureaus verlenen de arbeidskrachten aan de werkgevers, die zetten hen in voor allerlei werkzaamheden totdat duidelijk is wat zij in hun mars hebben. Deze buitenlandse arbeidskrachten hebben niet de mogelijkheid om deel te nemen aan het PAGO. Dat kan alleen als iemand werknemer is onder de cao Bouw & Infra. Er zijn dan ook geen eigen bedrijfstakcijfers bekend of buitenlandse medewerkers net als autochtone medewerkers de wil hebben om te leren en dat ook daadwerkelijk doen.

Grafiek 48 | Aantal banen werknemers seizoensgecorrigeerd x 1000, 2014-2023 4e kwartaal



Bron: CBS

Grafiek 49 | Aantal werklozen seizoensgecorrigeerd x 1000, 2014-2023 4e kwartaal



Bron: CBS

“Arbeidsmigranten in Nederland ervaren vaak een discrepantie tussen hun opleidingswensen en de kansen die ze krijgen van de bedrijven waar ze werkzaam zijn. De nadruk in het aanbod lijkt eenzijdig te liggen op training en begeleiding op de werkplek. Hun kennis en vaardigheden worden vooral functiegericht gezien vanuit de korte termijn, en mede daardoor heeft loopbaanbegeleiding weinig prioriteit.

Aanbod van scholing en begeleiding is onvoldoende

Uit de resultaten komt naar voren dat arbeidsmigranten vaak een discrepantie ervaren tussen hun opleidingswensen en de kansen die ze krijgen van de bedrijven waar ze werkzaam zijn. De nadruk in het aanbod lijkt eenzijdig te liggen op training en begeleiding op de werkplek. Hun kennis en vaardigheden worden vooral functiegericht gezien vanuit de korte termijn, en mede daardoor heeft loopbaanbegeleiding weinig prioriteit. Het werk is in veel gevallen weinig specialistisch en de bestaande kwalificaties en vaardigheden blijken te voldoen aan de behoeften van de (inlenende) onderneming. Het belang dat zij zich blijven ontwikkelen, wordt mede daardoor minder onderkend.

Faciliteiten en incentives ontbreken

Ruim driekwart van de respondenten volgt op dit moment geen opleiding. Daarbij scoort de categorie die laaggeschoold werk verricht ver onder dit gemiddelde. Kijkend naar de contractvormen, dan is de score onder uitzendkrachten uitgesproken laag. Arbeidsmigranten die op basis van een vast contract werken, zijn aanmerkelijk beter af dan arbeidsmigranten die werken in de flexibele schil. Bij arbeidsmigranten die laaggeschoold werk verrichten, vooral bij de laaggeschoold werkende MOE-landers, is duidelijk in de ogen van de werkgever minder vaak dan bij de hooggeschoold werkenden sprake van bestendige relaties, en dit maakt dat zij minder in aanmerking komen voor vormen van scholing en de bijbehorende incentives. Het rapport noemt deze terughoudendheid om in hun scholing te investeren een gemiste kans.

Het ligt niet aan de bereidheid of ambitie

Bij de respondenten die geen opleiding volgen, contrasteert het antwoord op de vraag of men op dit moment een opleiding zou willen volgen in grote mate: meer dan twee derde antwoordt bevestigend op die vraag. Een andere belangrijke indicator vormt het antwoord op de vraag of er sprake is of zou moeten zijn van een aanbod. Het percentage respondenten dat zegt geen aanbod te krijgen, maar dat wel graag zou willen, is hoog. De arbeidsmigranten die laaggeschoold werk verrichten, krijgen nauwelijks een aanbod met betrekking tot loopbaanbegeleiding, terwijl zij met ruime meerderheid laten weten dat er wel behoefte bestaat. Van de arbeidsmigranten die de wens hebben door te groeien, heeft twee derde een duidelijke voorkeur dit te doen in het huidige werk, een derde deel wil graag doorgroeien naar een andere baan. Een groot aantal ervaart een discrepantie tussen wens en mogelijkheid: de wens door te groeien in het eigen werk enerzijds, geen of weinig kansen anderzijds.⁴⁸

Voor de bedrijfstak is het van belang niet alleen de Nederlandse arbeidskrachten te scholen, maar ook de buitenlandse werknemers, wil men in de toekomst zeker zijn van voldoende medewerkers. Het inventariseren en bijhouden van het kennis- en kundeniveau van deze buitenlandse arbeidskrachten zou kunnen met behulp van het DSP. Het DSP is een eenvoudige online tool waarmee je als werknemer (met én zonder diploma) tijdens je hele loopbaan je vaardigheden (skills) vastlegt en onderbouwt door middel van bewijslast. Zowel werkgevers als medewerkers zien in een DSP precies welke skills de betrokkene in huis heeft en welke verder ontwikkeling behoeven. De werknemer kan de skills laten omzetten naar een erkenning, een certificaat of zelfs een diploma. Dit gebeurt samen met een opleider. Zo weet iedereen wat de waarde is van een (buitenlandse) vakkracht op de arbeidsmarkt.

5.3.1 Veranderingen

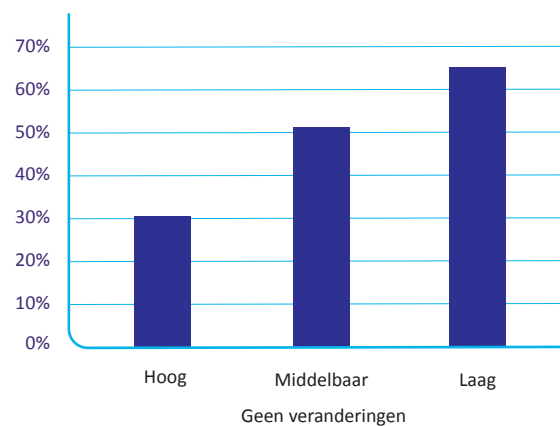
In de PAGO-vragenlijst zijn vragen opgenomen om te achterhalen in welke mate medewerkers met veranderingen te maken hebben gehad en wat zij nodig hebben om met deze veranderingen om te kunnen gaan. De eerste vraag is algemeen:

"Heeft u het afgelopen jaar te maken gehad met één of meer van de volgende veranderingen?"



- Veranderingen in de technologie, zoals machines of ICT, die u gebruikt;
- Veranderingen in de manier waarop u uw werk uitvoert of hoe u leiding krijgt;
- Veranderingen in de producten/diensten die u helpt te maken of te leveren;
- Veranderingen in de hoeveelheid contact die u heeft met klanten.

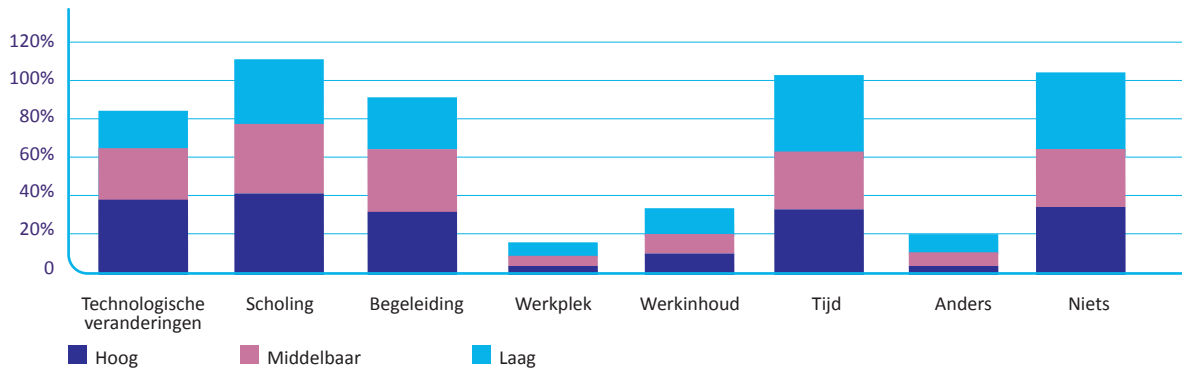
Grafiek 50 | Heeft u in het afgelopen jaar met een van deze veranderingen te maken gehad?



Laagopgeleiden hebben driemaal minder vaak te maken gehad met veranderingen op en in het werk. Zij hebben hoogstwaarschijnlijk minder te maken met klanten, ICT en zal de manier waarop zij het werk uitvoeren of leiding krijgen minder snel veranderen. Indien er wel sprake is van veranderde omstandigheden, krijgen medewerkers de vraag wat zij nodig hebben om hiermee om te kunnen gaan: scholing, begeleiding, aanpassing van de werkplek, aanpassen van de werkinhoud, tijd of iets anders.

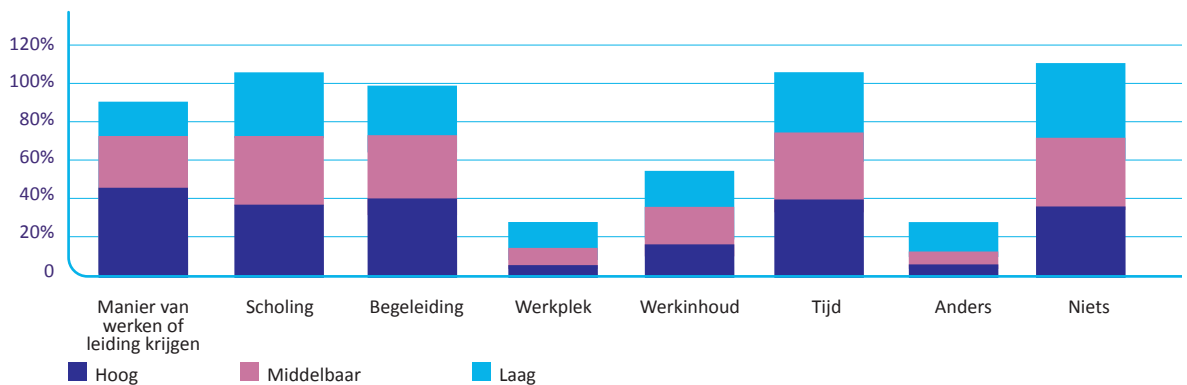
⁴⁸ De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten – een wereld te winnen, resultaten van het 3e migrantenpanel, Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, J. Cremers, H. van den Tillaart, Tilburg, februari 2023

Grafiek 51 | Heeft u te maken met veranderingen in de technologie, zoals machines of ICT, die u gebruikt?



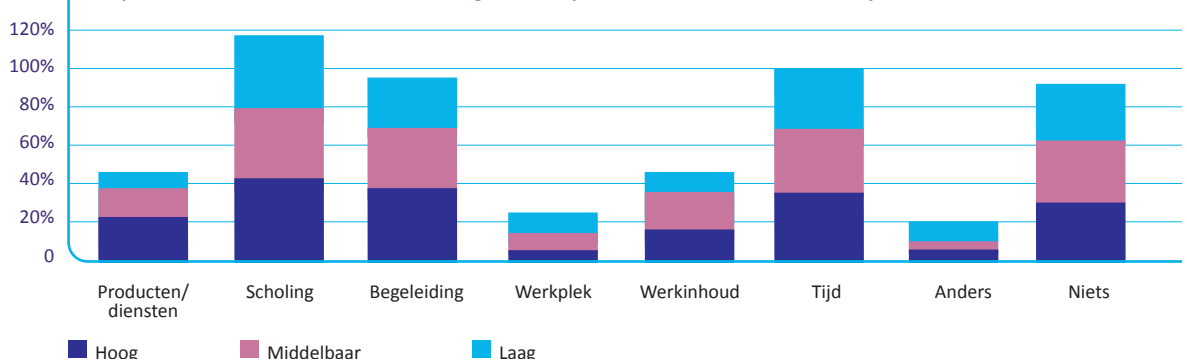
Hoe hoger de opleiding, hoe vaker medewerkers met ontwikkelingen te maken krijgen op het gebied van ICT of machines in hun werk. Van hen zegt 34% niets nodig te hebben bij deze ontwikkeling. Voor laagopgeleiden is dat 38%. Scholing wordt door alle niveaus het meest genoemd als iets wat zij nodig hebben om met de verandering om te kunnen gaan, gevolgd door begeleiding en tijd om zich aan te passen. Scholing kan een opleiding zijn, maar ook een cursus of training. Onder begeleiding valt ook coaching. Dit ondersteunt het beeld uit de vorige paragraaf dat medewerkers bereid zijn zich te scholen.

Grafiek 52 | Heeft u te maken met veranderingen in de manier waarop u uw werk uitvoert of hoe u leiding krijgt?



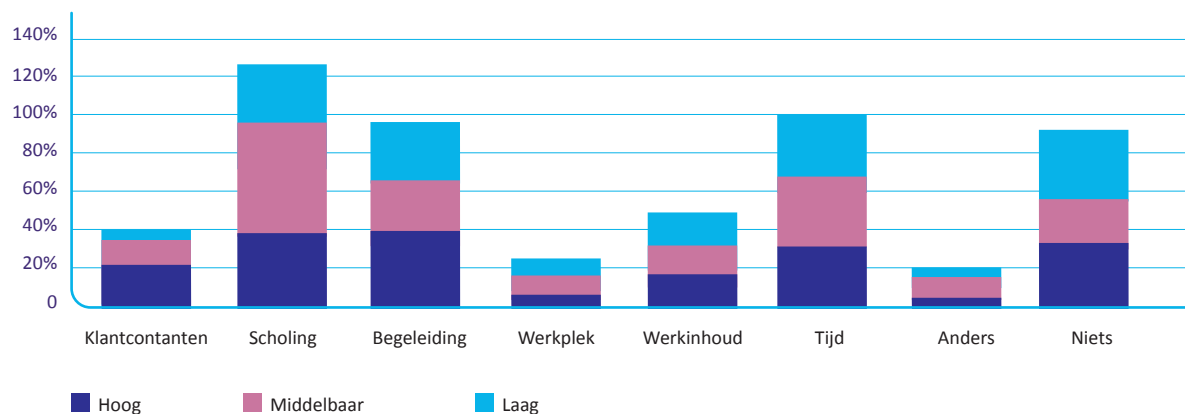
Een derde van elk opleidingsniveau geeft aan niets nodig te hebben voor deze verandering. Een vergelijkbaar aandeel heeft behoefte aan scholing en hoogopgeleiden geven voor een even groot deel aan ook behoefte te hebben aan begeleiding en tijd. Dit geldt in iets mindere mate voor de middelbaar- en laagopgeleiden.

Grafiek 53 | Heeft u te maken met veranderingen in de producten/diensten die u helpt te maken of te leveren?



Alle opleidingsniveaus geven aan weinig met veranderde producten of diensten te maken te hebben. Dit is de helft minder dan bij technologische veranderingen en veranderingen in het werk of de manier van leiding krijgen. Velen geven aan dan ook niets nodig te hebben. Als de verandering er wel is, zijn scholing, tijd en begeleiding wederom het meest gewenst.

Grafiek 54 | Heeft u te maken met veranderingen in de hoeveelheid contact die u heeft met klanten?



Veranderingen in klantcontacten laten een vergelijkbaar patroon zien als bij producten en diensten. Van de hoogopgeleiden geeft 20% aan hierin veranderingen te herkennen, maar bij middelbaar opgeleiden is dit nauwelijks de helft. Op zich niet verwonderlijk, omdat de meeste contacten zich via kantoor en op UTA-niveau afspelen. Scholing is hier nog iets meer nodig dan bij de andere veranderingen, ook weer gevolgd door tijd en begeleiding.

Al met al kan de conclusie zijn dat bij veranderingen op het werk een vorm van scholing door alle niveaus gewenst is. Dit sluit goed aan bij de ruime mate van opleidingsbereidheid in de sector en biedt werkgevers de mogelijkheid dit als een effectief instrument in te zetten om hun medewerkers te behouden en de duurzame inzetbaarheid te vergroten.

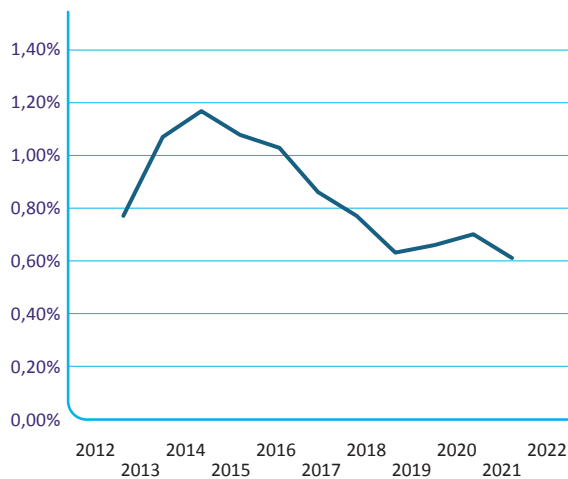
5.4 Risico op uitval

Het UWV publiceert periodiek analyses van de instroom in de WIA naar sectoren in de sociale verzekeringen⁴⁹. De sector 'Bouwbedrijf' komt overeen met de werknemers onder de cao Bouw & Infra. December 2022 had UWV onder 'Bouwbedrijf' 122.870 werknemers in hun bestand. In grafiek 55 laten we de jaarlijkse instroom in de WIA zien.

Het zijn de werknemers die instromen in de IVA (172x volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) en de WGA (109x gedeeltelijk en 474x volledig arbeidsongeschikt met kans op herstel). UWV levert geen informatie over het aantal werknemers dat na twee jaar ziekteverzuim niet meer geheel of gedeeltelijk kan werken en geen recht op een uitkering heeft gekregen. Zij hebben volgens de schatting van het UWV minder dan 35% loonverlies. De trend voor de instroom liep op gedurende de economische crisisjaren voor de Bouw & Infra. Vanaf 2015 keert de trend tot een lichte stijging in 2020-2021. De coronapandemie kan de oorzaak niet zijn. De eerste ziektedag ligt immers twee jaar voor de instroomdatum in de WIA. Het kan wel samenhangen met factoren op de arbeidsmarkt, zoals langer doorwerken de pensioenleeftijd van 67 jaar, krapte aan personeel en oplopende werkdruk. Een instroom van 0,61% van alle werknemers in 2022 is historisch vrij laag, en zeker gelet op langer doorwerken en vergrijzing in de sector.

⁴⁹ <https://www.uwv.nl/publicaties/cijfers/2023/sv-naar-sectoren-2022>

**Grafiek 55 | Instroom in WIA 2012-2022,
UWV sector 003 Bouwbedrijf**



UWV publiceerde eind 2023 de diagnoses van werknemers in de WIA, uitgesplitst op sectoren⁵⁰.

In grafiek 56 presenteren we de top 8 van de diagnosegroepen. Er valt een duidelijke samenhang te zien met het aandeel van deze diagnosegroepen in het ziekteverzuim. Ook in de WIA vormen aandoeningen van de botten, spieren en gewrichten de grootste groep, gevolgd door psychische aandoeningen, ongevalsletsels en hart- en vaatziekten.

**Grafiek 56 | Top 8 van aandoeningen werknemers in
WIA 2022, UWV sector 003 Bouwbedrijf**



Bron: UWV, SV naar sectoren (003 bouwbedrijf, n = 122.870 einde jaar (vergelijkbaar met cao Bouw & Infra)

Hoewel de sector Bouw & Infra niet tot de grootste stijgers in de WIA-instroom behoort, is het wel van belang hierbij stil te staan. Uit de leeftijdsopbouw van het bouw- en inframedewerkers blijkt een toenemende vergrijzing zowel bij UTA- als bouwplaatsmedewerkers en dan vooral de oudste leeftijdscategorieën van 59-64 jaar en 65+. De verhoging van de pensioenleeftijd zet door waardoor werkenden langer moeten doorwerken en de kans op vroegtijdig uitval toeneemt.

RVU-regeling

RVU staat voor de 'Regeling voor Vervroegde Uittreding'. In de fiscaliteit wordt daaronder verstaan: een regeling of een deel daarvan, die (nagenoeg) uitsluitend als doel heeft om te voorzien in een of meer uitkeringen of verstrekkingen ter overbrugging van de tijd tot de pensioeningangsdatum of de AOW. Indien een regeling gekwalificeerd wordt als RVU, is de werkgever over de uitkering, bijdrage of premie inzake deze RVU een zogeheten pseudo-eindheffing verschuldigd van 52%. Dit wordt ook wel de 'RVU-heffing' genoemd.

In het pensioenakkoord is afgesproken dat de RVU-heffing tijdelijk zal worden versoepeld in de periode 2021 tot en met 2025. Voor zover de RVU ziet op uitkeringen aan werknemers die ten hoogste 36 maanden jonger zijn dan de voor hen geldende AOW-leeftijd, is de werkgever geen 52% RVU-heffing verschuldigd over het deel van de regeling dat een zogeheten drempelvrijstelling niet te boven gaat. De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld aan de netto-AOW en wordt in de jaren 2021 tot en met 2025 jaarlijks herzien zodat het blijft aansluiten bij de netto-AOW.

Werkgevers kunnen met hun werknemers afspraken op maat maken over eerder uittreden. Sociale partners in sectoren kunnen ook afspraken maken voor specifieke groepen werknemers waarvan zij menen dat de zwaarte van het werk, in combinatie met de verhoging van de AOW-leeftijd van de afgelopen jaren, het moeilijk maakt om door te werken tot het pensioen.

De regeling loopt af op 31 december 2025. Nu al is er bij een aantal beroepsgroepen onrust en die voeren actie voor een alternatief voor deze regeling. Aan de andere kant zijn er geluiden die huiverig zijn voor een nieuwe vorm van vroegpensioenering, wat begrijpelijkerwijs kostbaar is en alle moeite om duurzame inzetbaarheid

⁵⁰ <https://www.uwv.nl/nl/publicaties/cijfers/2023/aanvulling-op-sv-naar-sectoren-2022#:~:text=Deze%20uitgave%20bevat%20gedetailleerde%20sectorale,in%20aantallen%2C%20groeipercentages%20en%20kengetallen.>

van de grond te krijgen voor een groot deel teniet doet. In de Bouw & Infra staat de regeling bekend als de 'zwaarwerkregeling'⁵¹.

5.4.1 Werkvermogenindex (WVI)

Werkvermogen vormt één van de basisvoorwaarden voor het welbevinden van medewerkers en de productiviteit van organisaties. Werkvermogen is de mate waarin een werknemer zowel fysiek als mentaal in staat is het huidige werk uit te voeren. De score wordt berekend uit de vragenlijst op basis van 10 factoren: door een arts vastgestelde aandoeningen, de beperkingen voor het werk, de mate waarin men zich fit en energiek voelt, plezier heeft in dagelijkse bezigheden en vertrouwen heeft in de toekomst. Tot slot geeft men een eigen inschatting (score) van het werkvermogen. Een slecht werkvermogen kan voor de bouwarts aanleiding zijn hierover met de werknemer in gesprek te gaan.

Zwaarwerkregeling

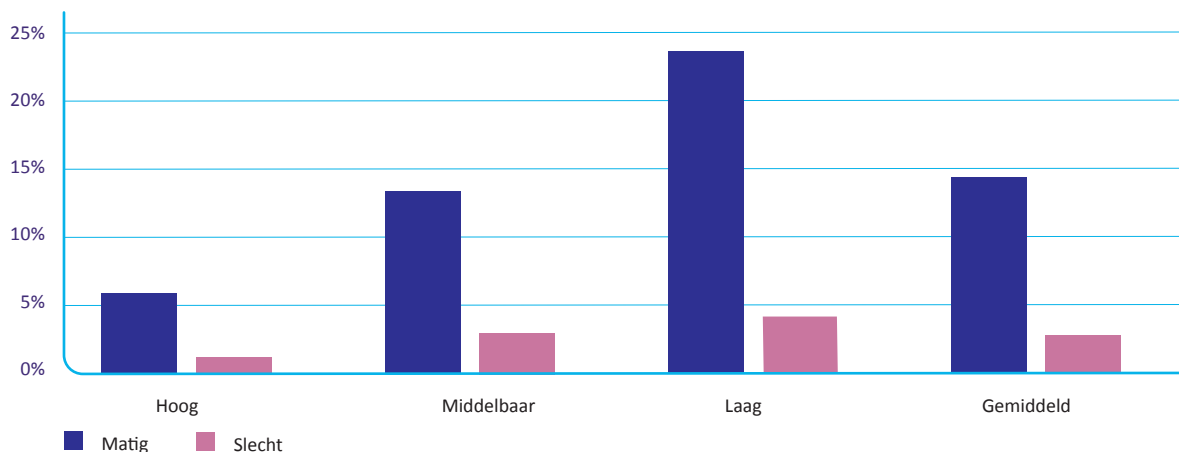
Het Technisch Bureau Bouw & Infra bevestigt dat de huidige afspraken rondom de zwaarwerkregelingen lopen tot en met 31 december 2025. Zwaarwerkuitkeringen kunnen tot die datum ingaan.

Hoe het daarna loopt, is niet bekend. Tot op heden is er geen zicht op verlenging van de RVU-vrijstelling na 31 december 2025.

Wanneer de overheid deze niet verlengt, is de regeling daarna niet langer uitvoerbaar.

In de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023 hebben bijna drieduizend bouwplaatsmedewerkers en meer dan honderd UTA-medewerkers een uitkering ontvangen.

Grafiek 57 | WVI 2022 en 2023 naar opleidingsniveau



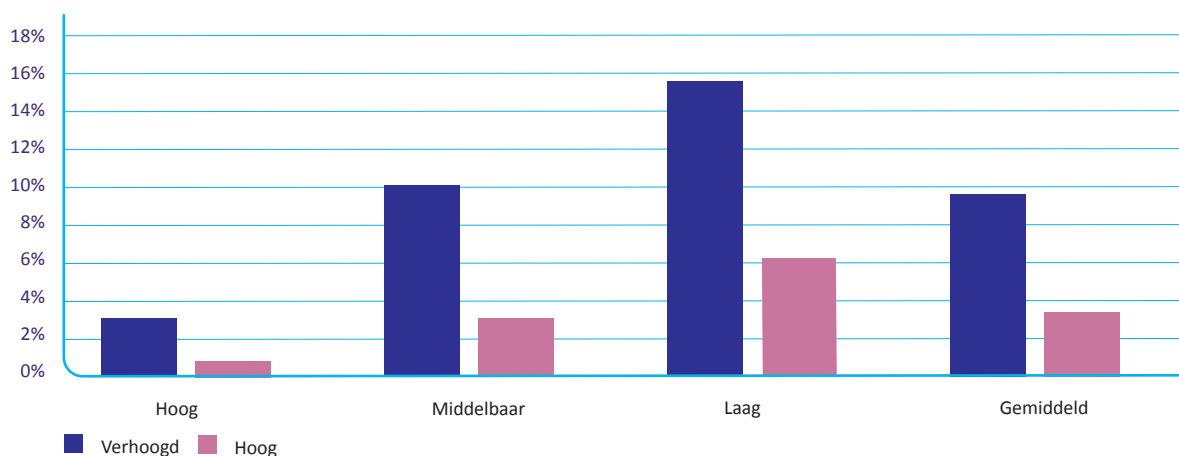
Gemiddeld hebben medewerkers in 2022 en 2023 een slechter werkvermogen dan in 2021. In dat jaar had 13% een matig of slecht werkvermogen, nu is dat 17%. De stijging zit over alle opleidingsniveaus in het 'matige' werkvermogen, bij laagopgeleiden nam dit zelfs met 6 procentpunten toe! In deze groep is het 'slechte' werkvermogen juist gehalveerd. Bij de hoog- en middelbaar opgeleiden bleef dat percentages gelijk. Het is niet één, twee, drie te duiden waar de stijging vandaan komt. Corona-effecten zouden ook al over 2021 te zien moeten zijn, tenzij er sprake is van een nawee-effect door post-covidklachten. Een andere

mogelijkheid is dat medewerkers meer psychische klachten ervaren door toegenomen werkdruk en stress. Maar het blijft gissen.

Gemiddeld heeft 44% van de medewerkers over 2022 en 2023 een 'goed' werkvermogen en 43% een 'uitstekend' werkvermogen, wat gelijk is aan de uitkomsten in 2021.

⁵¹ <https://zwaarwerkregeling.nl/>

Grafiek 58 - AOI 2022 en 2023 naar opleidingsniveau



5.4.2 Arbeidsongeschiktheidsindicator (AOI)

Naast werkvermogen is er nog een belangrijke voorspeller voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, namelijk de arbeidsongeschiktheidsindicator. Deze waarde geeft het risico aan dat de medewerker loopt om binnen nu en 4 jaar (gedeeltelijk) langdurig arbeidsongeschikt te raken door aandoeningen van het bewegingsapparaat. Deze waarde wordt bepaald aan de hand van een aantal items uit de vragenlijst: werkvermogenindex, langdurig ziekteverzuim, ernstige klachten van het bewegingsapparaat en de leeftijd.

De WVI vormt een belangrijke basis voor de AOI om de mate van risico op arbeidsongeschiktheid te berekenen. De WVI heeft veel overeenkomsten met de internationaal gehanteerde Work Ability Index (WAI) van de Finse professor Ilmarinen. De AOI daarentegen is specifiek gericht op de Nederlandse Bouw & Infra met het doel het risico op uitval te voorspellen.

De kans om arbeidsongeschikt te raken de komende vier jaar neemt toe naarmate het opleidingsniveau daalt. Gemiddeld heeft 3% een hoge kans op uitval, maar bij laagopgeleiden is dit tweemaal zoveel en bij hoogopgeleiden driemaal zo weinig. Dit gemiddelde komt overeen met dat in 2021. De uitkomsten voor de hoogopgeleiden zijn gelijk en bij laagopgeleiden is er een verschuiving tussen de 'verhoogde' en de 'hoge' kans waarbij de eerste toeneemt ten koste van de laatste. Het was mooier geweest als de totale AOI was verbeterd, toch is het positief dat bij de kwetsbaarste groep het grootste risico afneemt.

Verbetering van de AOI is nodig om de duurzame inzetbaarheid van de sector te vergroten. Sinds de pensioenleeftijd is gestegen, hebben partijen hier vol op ingezet om te zorgen dat medewerkers gezond hun pensioen kunnen halen. Kon de afgelopen jaren en volgend jaar de zwaarwerkregeling nog soelaas bieden voor degene (meest op de bouwplaats) wiens inzetbaarheid onvoldoende is, na 2025 vervalt die mogelijkheid. Zicht op een nieuwe regeling is er niet en er is discussie over, want die zou haaks staan op het duurzame inzetbaarheidsbeleid. Bovendien is een dergelijke regeling duur en staat het nieuwe kabinet voor grote uitdagingen. Aan de andere kant zien we de duurzame inzetbaarheid, vanuit het perspectief van de WVI en de AOI, niet verbeteren. Bij de hoogopgeleiden is er nauwelijks sprake van een probleem, bij middelbaar opgeleiden wat meer, maar vooral de laagopgeleiden die het meest te maken hebben met zware werkomstandigheden, hebben nog steeds een relatief grote kans de eindstreep niet gezond te halen.

Daarbij komt dat deze groep financieel ook het meeste risico loopt. Doorgaans ligt hun inkomen lager dan bij hogeropgeleiden en dit werkt door in het geval zij in uitkeringssituaties belanden. Die zal lager uitvallen en in geval van de WIA is, maar de vraag of zij daar voor in aanmerking komen. Dit heeft te maken met de WIA-systematiek die gebaseerd is op de restverdiencapaciteit. Als het mogelijk is met het beschikbare arbeidsvermogen, in theorie, een vergelijkbaar inkomen te verwerven als het huidige inkomen, dan is er geen recht op WIA. Bij een laag inkomen zal dit sneller het geval zijn dan bij een hoog

⁵² *Bedrijfstakverslag 2021, p. 47, Vollandis, 2022, Harderwijk*

inkomen. Aan hogere functies worden hogere eisen gesteld waarbij in geval van ziekte vaak niet meer kan worden voldaan. Omdat het 'gat' tussen gederfd loon en een alternatieve functie groter is, zal eerder een uitkering worden toegekend.

Uit de paragraaf 'Opleiden en ontwikkelen' blijkt dat de bereidheid van medewerkers in de sector groot is om een opleiding te volgen. Dit kan mogelijk de sleutel zijn voor laagopgeleiden om zich te scholen en te ontwikkelen, wat hun baankansen verbetert en de mogelijkheid biedt hun inkomen te verbeteren. De ontwikkeling van DSP is in dit licht van groot belang, omdat hiermee op een laagdrempelige manier werkenden kunnen worden verleid om op een praktische manier certificaten en diploma's te halen. Werkgevers kunnen in hun leercultuur hier aandacht aan geven.

5.5 Samenvatting Kijk vooruit

De automatisering, prefabricering en flexibilisering van de bouwmarkt zet door waardoor het aantal medewerkers dat onder de cao valt, achterblijft bij de economische ontwikkelingen. De verhouding bouwplaats medewerkers-UTA-medewerkers kruipt steeds verder naar elkaar toe. Door de vele inhuur verdwijnt een stukje 'samen gevoel' en gaat de communicatie moeizamer.

Werknemers maken zich nauwelijks zorgen om hun baan te verliezen of overbodig te raken door nieuwe technologie. Werkplezier is erg belangrijk en een grote motivator om in de bouw te werken, liefst in dezelfde baan bij dezelfde werkgever. Het risico hiervan is dat medewerkers zich niet meer ontwikkelen en hun

arbeidsmarktkansen afnemen, terwijl zij daar wel toe bereid zijn: de opleidingsbereidheid is groot.

De sector Bouw & Infra heeft veel openstaande vacatures en er zijn in Nederland te weinig mensen om die vacatures op te vullen. Daarnaast heeft de sector te maken met arbeidsmigranten die over het algemeen geen Nederlands spreken en toch noodzakelijk zijn om vacatures op te vullen. De communicatie tussen werknemers die niet dezelfde taal spreken op de bouwlocaties is een probleem dat niet één, twee, drie op te lossen is. Het blijkt wel dat de scholingsbereidheid van arbeidsmigranten net als van de Nederlandse werknemers hoog is en het belang om deze arbeidsmigranten te scholen eveneens hoog is. Het DSP is hiermee een welkome aanvulling waarin men direct kan zien welke competenties een werknemer heeft en waarvoor hij ingezet kan worden.

Lageropgeleiden geven vaker dan hogeropgeleiden aan dat zij niet te maken hebben met veranderingen in hun werk. Als er wel sprake is van veranderingen, dan geldt voor alle opleidingsniveaus dat een vorm van scholing hen hier het best bij helpt om hiermee om te gaan. Verschil in opleidingsniveau laat zich duidelijk zien bij de mate van werkvermogen en bij het risico op uitval door arbeidsongeschiktheid. Voor hoogopgeleiden is er nauwelijks een risico, maar voor laagopgeleiden is dat risico vier tot zes keer zo hoog. Bovendien is hun financiële positie kwetsbaarder. Om de duurzame inzetbaarheid in de sector te vergroten, is er meer aandacht voor scholing van de laagopgeleiden nodig. DSP kan hierin helpend zijn. Op werkgevers rust de taak in hun leercultuur hier volop ruimte aan te geven.

6

Concluderende opmerkingen

- Het kunnen beoordelen of er voldoende technische en organisatorische maatregelen zijn genomen, is niet voor alle medewerkers eenvoudig. De bouwplaatsmedewerker kan denken dat alles goed geregeld is, terwijl UTA-medewerkers degene zijn die de keuzes op het gebied van technische en organisatorische maatregelen maken. De vraag is of de laatste groep precies weet welke consequenties die hebben voor de veiligheid.
- Veranderende regelgeving in de EU in 2023 heeft ertoe geleid dat in de sector veel medewerkers een training hebben gevolgd over blootstelling aan diisocyanaten. Dit heeft tot meer bewustzijn geleid omtrent de risico's van blootstelling.
- Ongeveer 30% van de registraties in het cluster 'Botten en gewrichten' zijn artrosegerelateerd. Dit bevestigt het beeld van de toename van artrose zoals voorspeld door het Reumafonds, en het zorgt voor de grootste werkgerelateerde ziektelast.
- De aanpak van fysieke overbelasting vereist maatwerk, startend aan de bron, waarbij de maatregelen nauwkeurig moeten aansluiten bij de geïdentificeerde vorm van overbelasting. Ook de persoonlijke belastbaarheid en de psychosociale arbeidsbelasting spelen een belangrijk rol en dienen te worden aangepakt.
- Aandoeningen van het bewegingsapparaat en psychische stoornissen leiden tot een groot deel van het ziekteverzuim in de Bouw & Infra. Bijna 60% van de werknemers uit de Bouw & Infra met een WIA-uitkering valt in deze twee diagnosegroepen. Uitval door slijtage (artrose) neemt toe. Dat geldt ook voor (werk)stressgerelateerde stoornissen, zoals overspannenheid en burn-out. Preventie door verbetering van de bronaanpak is hard nodig!
- Werkdruk is nog steeds hoog in de Bouw & Infra. De hoofdoorzaak van die werkdruk is te veel werk en een ongunstige werkomgeving en in mindere mate door de mentale belasting of een tekort aan regelmogelijkheden. Een positieve invloed op werkdruk en stress is het goed organiseren van het werk.
- Een extra risico op werkstress is een disbalans in werk en privé. Mantelzorg kan die balans verder verstoren. Dit vergroot het risico op onveilig werken, vooral als er te weinig hersteltijd is. Werkgevers en medewerkers moeten beiden scherp zijn op het behoud van die balans. Als werkgevers mantelzorg bespreekbaar maken, draagt dat positief bij aan het behoud van hun werknemers en voorkomen van uitval.
- De inzet van buitenlandse arbeidskrachten is nog steeds nodig om aan de productievraag te voldoen. De scholingsbereidheid in de sector is hoog, ook onder buitenlandse arbeidskrachten.



**Woning=
Bouwers**



**BNV
Bouwen & Wonen**



cnv

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

Volandis
Ceintuurbaan 2
3847 LG Harderwijk
Postbus 85
3840 AB Harderwijk

0341 499 299
info@volandis.nl

volandis.nl