

# BouwendNL

Special Duurzame inzetbaarheid | Ledenmagazine van Bouwend Nederland | December 2017

# DUURZAM



**WAT DOET U AAN DUURZAME INZETBAARHEID?**  
BEST PRACTICE BEDRIJFSVERHALEN

**SAMEN VOOR DE WINST**  
DUURZAME INZETBAARHEID NIEUWE NORM

**BOUW- EN INFRABUFFETTEN**  
WORKSHOPS EN CASES UIT DE PRAKTIJK

# in dit nummer



## VEILIG WERKEN VERANDEREN MINDSET

[Meer ... >](#)



## DE WERKNEMER LATEN VERTELLEN PRAKTISCHE TRAININGEN

[Meer ... >](#)

**BouwendNL** is het verenigings-  
magazine van Bouwend Nederland.

In het magazine is informatie te vinden over activiteiten van de vereniging, ontwikkelingen in de sector en onderwerpen die van belang zijn voor de bedrijfsvoering van de leden.

De inhoud geeft invulling aan de missie van de vereniging, namelijk het binden, boeien en verenigen van de leden.



**Bouwend Nederland**  
de vereniging van bouw- en infrabedrijven

Omslag: medewerkers van Hét Bouwbedrijf  
Foto: René van den Burg

## EN VERDER ...

4  
**BOUW IN BEWEGING**  
Bedrijfsverhalen

8  
**BEST PRACTICE**

15  
**SOCIAL SUPPORT**  
Sociaal bemiddelaars

18  
**WAT DOET BOUWEND NEDERLAND?**  
Aan de slag met duurzame inzetbaarheid



## HÉT BOUWBEDRIJF HULP BIJ HELPEN

[Meer ...>](#)

22

**PIM MULIER**

Regie over je eigen gezondheid

24

**VOLANDIS OVER DE DIA**

26

**STRATEGISCH PARTNER ZILVEREN KRUIS**

Samen werken aan een gezonde organisatie

28

**BOUW- EN INFRABUFFETTEN**

MAXIME VERHAGEN

## GEZOND, FIT EN GELUKKIG JE PENSIOEN HALEN



Het gaat weer goed! De bouwproductie neemt toe en bedrijven zijn weer op zoek naar nieuw personeel. Daarvoor heeft Bouwend Nederland de instroom-campagne 'Je gaat het maken'. Maar ook het behouden van het huidige personeel is belangrijk. Bedrijven zullen hun medewerkers moeten blijven boeien. Daarvoor is het nodig dat medewerkers zich ontwikkelen en gezond en gemotiveerd blijven werken. Maar er valt nog veel te winnen op het gebied van deze duurzame inzetbaarheid. Van de medewerkers in de bouw en infra die met pensioen gaan, is namelijk iets meer dan de helft deels arbeidsongeschikt. Duurzame inzetbaarheid gaat over hoe mensen gezond, fit en gelukkig hun pensioen halen. Hoeveel mag iemand tillen? Is er sprake van gezonde werkdruk of stress? En welke doorgroeimogelijkheden worden geboden? Dat is bij een groter bedrijf met verschillende functies en afdelingen eenvoudiger dan bij een klein bedrijf. Zowel jonge als oudere medewerkers zullen moeten nadenken over hoe zij gezond en met plezier hun pensioen kunnen halen.

Duurzame inzetbaarheid gaat ook over bedrijfsvoering, over menselijk kapitaal en over het imago van de sector. BIM, Lean en duurzaam bouwen vragen andere kennis en competenties van medewerkers. Stel samen met uw werknemers vast wat u nodig heeft om samen blijvend succesvol te zijn. Dat zal ook effect hebben op de instroom van jonge talenten. Want welke jongere wil er nu niet werken in een bedrijf waar hij of zij zich met plezier kan ontwikkelen?

1030 gewoon goede verzekeringen



www.klaverblad.nl



fortune

klaverblad

384

1025

802

794

875

11

8

90



## BNL ACADEMY RUN

Tijdens de eerste editie van de BNL Academy Run lieten lidbedrijven zich van hun sportieve kant zien. Met deze speciale hardloopwedstrijd werd aangesloten op de reeds bestaande Klaverbladloop in Zoetermeer met in totaal 1.165 lopers. Het startschot werd gegeven door vice-voorzitter Henk Homberg. Op 11 november 2018 staat de volgende editie op het programma.

FOTO | RENÉ VAN DEN BURG

DATUM

**12 NOVEMBER 2017**

EDITIE

**1**

AANTAL DEELNEMERS

**1.165 TOTAAL**

**(75 NAMENS BNL)**

LOCATIE

**ATLETIEKVERENIGING**

**ILION, ZOETERMEER**

AFSTANDEN

**5, 10 EN 15 KILOMETER**

VOLGENDE EDITIE

**11 NOVEMBER 2018**



BOUW IN BEWEGING

# Samen naar een gezonde organisatie

Iedereen voelt zich graag zo prettig mogelijk. Thuis, maar ook op het werk. Tegelijkertijd is het niet altijd makkelijk om mensen vitaal en inzetbaar te houden. We zien dat het belang van medewerkers om eigen regie te nemen toeneemt. Als zij in staat zijn eigen regie te nemen op hun gezondheid en vitaliteit, kunnen zij de uitdagingen van het leven aan. Daarom helpen wij uw organisatie bij het duurzaam inzetbaar houden van uw medewerkers met Gezond Ondernemen.

Uw collectief zorgcontract vormt het fundament onder onze samenwerking. Met Gezond Ondernemen zijn wij uw aangewezen partner bij het vormgeven van een optimaal gezondheidsbeleid.

U kiest bij ons uit diverse programma's en diensten om de gezondheid van uw medewerkers te borgen en zo nodig te verbeteren. Daarnaast brengen we samen met u in kaart welke specifieke aanvullende verzekeringen relevant zijn voor het gezondheidsbeleid van uw medewerkers.

Hier gaat een belangrijke preventieve werking van uit, met voordelen voor uw medewerkers en uw organisatie. En om de financiële risico's van (langdurige) ziekte en verzuim af te dekken, bieden wij u zakelijke verzekeringen op maat.

## Verzuim- en re-integratie

Voortschrijdende technologie, minder arbeidskrachten, de 24-uurseconomie, langer doorwerken en een druk privé of gezinsleven. Dit alles legt druk op het welzijn van uw medewerkers en daardoor krijgen zij steeds vaker te maken met verzuim door overspannenheid of zelfs burnout. Dit geldt zowel voor oudere als jonge medewerkers.

Wij ondersteunen u bij verzuim en re-integratie, onder meer met onze unieke aanpak met dossierscreening. Volgens een concreet stappenplan beoordelen we samen met u of, hoe en wanneer uw ziekgemelde medewerker zijn of haar werk weer kan oppakken. Dankzij de dossierscreening ziet u geen enkel relevant detail over het hoofd. Nazorg na een geslaagde re-integratie is vast onderdeel van dit traject.



## Preventie

Terugdringing van gezondheidsklachten en ziekteverzuim begint met preventie. De Gezond Ondernemen-scan van Zilveren Kruis is een doelmatig instrument om specifieke gezondheidsthema's voor uw medewerkers zichtbaar te maken, zoals dynamisch werken, mantelzorg of slaapproblemen. Hierdoor kunt u tijdig ingrijpen en bijsturen bij potentiële gezondheidsrisico's, die anders mogelijk verborgen blijven. Uiteraard met ondersteuning door een van onze gezondheidsadviseurs.

## Versterken

Wij bieden u effectieve oplossingen om uw medewerkers te versterken. Zoals het online leefstijlplatform Actify. Dit motiveert uw medewerkers om gezonder te leven, met eenvoudige aanpassingen op het gebied van voeding, beweging en ontspanning. Met Actify versterken we het vermogen van medewerkers om eigen regie te nemen over hun vitaliteit.

## Samenwerking

Zilveren Kruis werkt samen met het grootste netwerk van specialisten en zorgaanbieders, die voldoen aan de hoogste kwaliteitsnormen. Hierdoor bent u altijd verzekerd van de beste ondersteuning en begeleiding. Om uw medewerkers te versterken en hiermee uw organisatie als geheel beter te maken. Met minder financiële risico's en gezonde oplossingen, zowel voor uw organisatie als voor uw medewerkers.

## WORKSHOPS HELPEN BIJ GEDRAGSVERANDERING TEN OPZICHTE VAN VEILIGHEID

## VEILIG WERKEN UIT EIGEN WIL

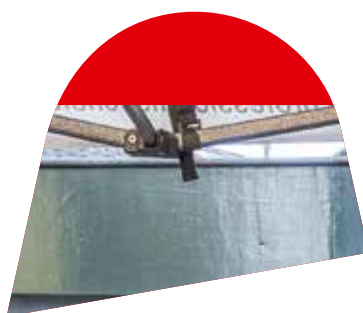
**Cyriel Litjens, veiligheidskundige en arbeids- en organisatieskundige bij Intersafe, geeft onder andere tijdens de Bouw- en Infra- Buffetten van Bouwend Nederland workshops over veilig werken. "Veilig werken betekent voor mij dat mensen in staat gesteld worden om eigenaarschap te nemen in veiligheid en daarvoor door het bedrijf gefaciliteerd worden met de juiste middelen en passend leiderschap."**

Om de veiligheid en het welzijn van werkgevers en werknemers in goede banen te leiden zijn er tal van regels vastgelegd in de Arbowet. Toch geeft de definitie van Litjens al aan dat er meer bij komt kijken dan alleen het naleven van regels: "De workshops die wij geven zijn gericht op gedragsverandering. Wij merken dat de randvoorwaarden er zijn, maar dat het gedrag een aandachtspunt blijft. Om het gedrag te veranderen gaan wij te werk vanuit de vraag: Hoe kunnen wij ervoor zorgen dat mensen zelf de verantwoordelijkheid nemen om zo veilig en gezond mogelijk te werken?"

### De confrontatie

Om gedrag te veranderen moeten er verschillende beweegredenen worden aangepakt. De kernboodschap is dat mensen gemotiveerd moeten worden om daadwerkelijk aan het eigen gedrag te gaan werken. "Via een individueel model wordt gekeken of mensen openstaan voor het gewenste gedrag," legt Litjens uit. "Drie componenten zijn daarbij heel belangrijk: begrijpen, willen en kunnen. Begrijpt men het gewenste gedrag? Wat levert het op? En is er kennis en draagkracht binnen het team? De confrontatie met deze vragen levert veel enthousiaste reacties, maar ook vragen op.

Het gaat zowel over de intrinsieke als extrinsieke motivatie van werknemers. Ook voor werkgevers is het een eyeopener; ze kijken nu naar het individu als het op motiveren van veiligheid aankomt. Wij zijn gewend om te belonen en te straffen, maar er zijn ook andere manieren om medewerkers te motiveren. Denk aan het geven van meer autonomie, feedback of sociale steun."



### Team-effort

Het behalen van 'veiligheid performances' doe je als team. "Het is belangrijk te weten hoe je als medewerker binnen een team de invloed en betrokkenheid in veiligheid kunt vergroten. Gezamenlijk moet er worden gekeken naar: waar staan we als bedrijf en hoe werken we naar de ideale situatie?" Hiervoor is support, sociale steun en feedback nodig, volgens Litjens. "Van collega's, maar ook van leidinggevenden."

Met meer bedrijven die de gewenste veiligheid kunnen waarborgen, wordt volgens Litjens indirect ook het imago van de bouw opgekrakt. "De bouw wordt op dit moment niet gezien als de meest veilige branche. Het is belangrijk om te laten weten dat we hard werken aan een betere veiligheid binnen de bouw. Dit gebeurt onder andere met de Bewust Veilig campagne van Bouwend Nederland op 16 maart 2018, waarbij iedereen extra stil staat bij een veilige werkplek. Maar ook door bijvoorbeeld trainingen die worden gegeven over gewenst gedrag." ■

### Ook veiliger werken?

De Bouwend Nederland Academy biedt diverse cursussen op het gebied van veiligheid.  
[www.bouwendnederland.nl/academy](http://www.bouwendnederland.nl/academy)

### Bewust Veilig!

Doe op vrijdag 16 maart 2018 mee aan Bewust Veilig! Meld u aan via [www.bewustveilig.com](http://www.bewustveilig.com)



**Wat doen bouw- en infrabedrijven op het gebied van de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van hun medewerkers?**

**BouwendNL sprak met verschillende bedrijven over hun aanpak, ideeën, wensen en worsteling op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Bewustwording, persoonlijk contact en vertrouwen blijken terugkerende thema's, zowel bij de grote als kleine bouwbedrijven.**

# BEST PRACT

**Ondanks het weinige werk tijdens de crisisjaren, heeft Bloemendal Bouw altijd veel stagiaires en leerlingen aan het werk gehad. "En dat is nu een groot voordeel," vertelt directeur Bert Boeijink. "Omdat er juist weer veel werk te doen is, kunnen wij uit een grote vijver van ex-leerlingen vissen, waardoor we veel jonge instroom hebben. Daarentegen is onze oudste medewerker 48 jaar geleden gestart bij de naamgever van het bedrijf. Om de leeftijd binnen het bedrijf gezond te houden, nemen we elk jaar bewust één à twee jonge leerlingen aan."**

Boeijink geeft aan dat de kijk op werken per generatie verschilt. "Jongere werknemers zijn al veel meer bezig met hun 'duurzame inzet'. Zij werken bijvoorbeeld vier dagen zodat zij meer tijd hebben voor zichzelf. Maar ook omdat zij nog even te gaan hebben tot hun pensioengerechtigde leeftijd. Dan kan je maar beter op een relaxte manier daar naartoe werken. Maar iedereen, ongeacht leeftijd, kan bij ons zijn werkzaamheden indelen op een manier die voor hem prettig is."

## Leer-werkbedrijf

Wat volgens Boeijink op dit moment voor de bouw enorm belangrijk is, is het opleiden van goede vaklui. "We kunnen proberen om het vak op school te onderwijzen maar bouwen is gewoon enorm ingewikkeld. Daar zit een heel groot deel beroepspraktijk bij. Daarom zijn goede leermeesters van belang evenals voldoende mogelijkheden voor stagiaires om actief aan de slag te gaan. Niet voor niets zijn wij grootafnemer bij Bouwmensen en Vakmasters met gemiddeld vijf tot vijftien leerlingen in het bedrijf." Boeijink benadrukt dat er meer personeel nodig is omdat er straks veel moet worden gebouwd. "Als bouwbedrijven hebben we misschien wel meer een maatschappelijke taak dan een bouwtaak. Iedereen heeft immers een huis nodig. Je ziet nu het probleem ontstaan dat de vraag enorm is maar het aanbod ontbreekt." Maar Boeijink ziet een makkelijke oplossing. "Via een samenwerkingsverband hebben wij nu twee Syriërs, Irakezen en een aantal Ethiopiërs met een bouwachtergrond aan het werk. Één van hen was timmerman in Irak en werkte daar met dezelfde machines die we hier hebben. Hij kon dus moeiteloos overschakelen." Volgens Boeijink wordt in Nederland al jaren gewerkt met deze 'zij-stromers', alleen wordt dat nooit zo benoemd. "We moeten hier dan ook niet heel moeilijk over doen. Zolang er maar veilig en gezond gewerkt wordt en bij iedereen de regels duidelijk zijn."

"Als bouwbedrijven hebben we misschien wel meer een maatschappelijke taak dan een bouwtaak"

### Bert Boeijink

- Directeur Bloemendal Bouw BV, Leusden
- Als bouw- en installatiebedrijf doen we alles, behalve baggeren.
- 50 medewerkers.



# ICE

**Samen met haar zussen, man en zwager runt Carla Eilering Fuhler het familiebedrijf Fuhler Wegenbouw. "Het werk dat wij nu op kantoor doen, deed mijn vader vroeger allemaal alleen. In gesprek gaan met je personeel over meer dan werk, was niet aan de orde," vertelt Eilering Fuhler. "Daar werd toen niet de tijd voor genomen. Tegenwoordig is daar veel meer aandacht voor. In de functioneringsgesprekken benoemen we de duurzame inzetbaarheid zodat onze medewerkers worden gedwongen hier actief over na te denken."**

"Over het algemeen heb je te maken met mannen, bouwvakkers," vervolgt Eilering Fuhler. "Praten over hoe je je voelt of andere persoonlijke zaken is dan niet vanzelfsprekend. Toch probeer ik tijdens de functioneringsgesprekken telkens weer te benadrukken dat iedereen goed op zichzelf én elkaar moet letten en moet aangeven wanneer het niet goed dreigt te gaan. Daar hoort ook een gezonde levensstijl bij. Als iemand bijvoorbeeld wil stoppen met roken, probeer ik daarbij te ondersteunen. Maar uiteindelijk moeten ze het zelf doen en dat doorpakken is soms nog wel lastig. Men moet wennen aan deze nieuwe manier van 'werken'. Toch wordt de persoonlijke benadering wel als prettig ervaren. Ik denk ook dat ik als vrouw toch iets verder kijk en doorvraag dan dat mannen dat zouden doen en onbewust meer een zorgtaak op me neem. Dat past heel goed in een familiebedrijf van deze grootte."

## 'Investeer in jezelf'

Eilering Fuhler vindt dat het individueel budget voor duurzame inzetbaarheid (DI) daadwerkelijk gebruikt moet worden waarvoor het is bedoeld, namelijk investeren in jezelf. "De werknemer mag zelf bepalen wat hij met dit budget doet. Hij is niet verplicht dit in te zetten voor scholing of vervroegd pensioen. Op allerlei manieren probeer ik aan te geven dat het belangrijk is, bewust bezig te zijn met je gezondheid en je toekomst. Maar ik wil geen politieagent zijn. Er is echt een verandering van de mindset nodig. Dat kost tijd." Een mogelijke oplossing voor dit probleem is dat het volgens Eilering Fuhler per cao geregeld zou kunnen worden.

## Handjes terug in de bouw

Op dit moment zijn er vier leerlingen binnen het bedrijf actief. "Dat vinden wij enorm belangrijk," benadrukt Eilering Fuhler. "Want over niet al te lange tijd krijg je echt een tekort aan vaklui dus daar moet je nu op inspringen." Daarom is Eilering Fuhler ook in gesprek gegaan met scholen, de gemeente Emmen en andere ondernemers om te kijken hoe jongeren kunnen worden geënthousiasmeerd voor de bouw. "Nodig klassen uit op je bouwplaats en laat hen zien wat de mogelijkheden zijn. Tegenwoordig gebeurt er ook heel veel machinaal dan enkel fysieke arbeid. Vergroot de bekendheid van de bouw!"



"Kijk verder dan normaal, denk mee en neem de tijd voor je medewerkers"

### Carla Eilering Fuhler

- P&O bij Fuhler Wegenbouw bv uit Emmen.
- Wegenbouw, bestrating, bodemsanering, riolering en grondverzet.
- 40 medewerkers.

# Marktleider versus kleinschalig familiebedrijf

Bij zowel Bouwen op Maat, een unit binnen BAM Wonen met 300 medewerkers en onderdeel van Koninklijke BAM groep met wereldwijd 23.000 medewerkers, als bij Aannemings- en familiebedrijf G. Bruijnes met 30 medewerkers, staat het binden en boeien van medewerkers hoog op de agenda. Beide bedrijven doen dat op hun eigen manier en passend bij de grootte van het bedrijf.

Door de crisis heeft BAM Wonen de afgelopen jaren enkele reorganisaties en herstructureeringen doorgemaakt. "Dat doet uiteraard wat met mensen," vertelt Peter Mes van Bouwen op Maat. "Wat wij juist belangrijk vinden zijn onze mensen. Zij maken het bedrijf. Alles draait om persoonlijk contact." Dat geldt ook voor Peter Bruijnes van Aannemingsbedrijf G. Bruijnes. "Samen met mijn broer zijn wij regelmatig op de bouwplaats te vinden. Zo is de persoonlijke betrokkenheid met onze medewerkers groot. We kennen ieders thuis-situatie."

## Binden en (blijven) boeien

Volgens Mes bind je mensen niet meer alleen met geld. "Zorg voor een prettige werksfeer. Denk aan flexplekken, een vrijdagmiddagborrel en ontbijt- en lunchsessies met de directie in klein comité om te bespreken wat er leeft op de werkvloer. En blijf je medewerkers informeren. Geef hen daarnaast de mogelijkheid om zich te ontwikkelen en laat ze boeiend werk doen. Deze combinatie maakt dat mensen blijven. Het bewijs daarvan is terug te vinden in de hoeveelheid jubilea die bij ons worden gevierd. Men vindt het leuk om hier te werken." Bij Bruijnes zorgt vooral de verantwoordelijkheid voor projecten die zijn medewerkers krijgen voor een grote betrokkenheid. "Zo heb ik onlangs bij een aanbesteding de uitvoerder van het project meegenomen naar de presentatie. Zo kon hij zelf vertellen hoe hij het project ging aanpakken, in plaats dat ik dat als directeur doe. Mede door deze persoonlijke benadering hebben we toen de klus gekregen. De uitvoerder voelt zich gewaardeerd en extra betrokken bij het werk."

Wat Bruijnes ook erg belangrijk vindt, is dat zijn medewerkers onderdeel uitmaken van één team. "Dus geen verschil tussen mensen op kantoor en buiten op de bouwplaats."

"Laat je waardering duidelijk blijken, wees betrokken en focus op het positieve in plaats van het negatieve"

### Peter Bruijnes

- Directeur Aannemingsbedrijf G. Bruijnes, Alphen aan den Rijn.
- Woning- en utiliteitsbouw m.u.v. seriematige woningen.
- 30 medewerkers.

Dat is bij grote bouwbedrijven vaak wel het geval, geeft ook Mes aan: "Onze bouwplaatsmedewerkers staan relatief ver af van het kantoor waar ze toe behoren. Om die afstand te verkleinen, hebben wij de 'BAM Sportkantine' georganiseerd. Dit zijn themadagen waar aandacht is voor actuele onderwerpen als 'de timmerman van de toekomst', 'vitaliteit' en 'veiligheid' en waar bouwplaatsmedewerkers zijn gekoppeld aan een coach. Deze coach, een projectleider binnen BAM Wonen Bouwen op Maat, onderhoudt regelmatig contact met de collega op de bouwplaats en dient als luisterend oor en klankbord. Hiermee proberen we onze bouwplaatsmedewerkers meer te binden en te boeien. Want door aandacht te blijven geven en waar te maken wat je belooft, ontstaat vertrouwen en betrokkenheid."

### Opleiding

"Opleiden is de sleutel tot het verbeteren van je organisatie," benadrukt Mes. "Men moet het eerst leren om er vervolgens ervaring in op te doen. Via onze eigen BAM Business School bieden we opleidingsprogramma's aan, met op verzoek maatwerk. Van een korte training tot een MBA op Nyenrode. Nieuwkomers beginnen met een BAM Introductie Cursus en daarna is alles mogelijk. In zekere zin creëer je je eigen carrièrepad." Bij Bruijnes wordt vooral met vaklieden gewerkt die via een leer-werktraject binnen het bedrijf worden opgeleid, daarna in dienst komen en uit diverse vervolgoopleidingen kunnen kiezen. "Wij stimuleren iedereen zoveel mogelijk door te leren. Zo heb ik op kantoor iemand die is begonnen als timmerman maar graag wilde doorleren en nu zijn diploma Kaderopleiding Bouwbedrijf heeft gehaald."

### Instroom

Bij BAM worden personeelszaken collectief geregeld. Hieronder vallen ook recruiters, die via verschillende kanalen actief op zoek gaan naar nieuwe medewerkers, op allerlei niveau. Daarnaast kent BAM een eigen vacaturebank, waar mensen zich ook spontaan aanmelden. "Want BAM is

een bekende en aansprekende naam," aldus Mes. Wanneer Bruijnes op zoek gaat naar nieuw personeel, worden zijn werknemers daarbij betrokken. "Wellicht kent iemand nog een geschikte kandidaat, via via of uit de buurt. Of we gebruiken Facebook. Via uitzendbureaus werk ik niet." Daarnaast kent Bruijnes een constante stroom van nieuwe leerlingen. "Wij vinden het belangrijk om voor onszelf de instroom op peil te houden.

Het gaat dan niet alleen om jonge jongens maar ook om ervaren vaklui, zoals een 55-jarige timmerman die ik onlangs heb aangenomen."

### De uitdaging

Door de crisis is er behoorlijk gesaneerd waardoor de gemiddelde leeftijd van de bouwplaatsmedewerker bij BAM Wonen nu op 51 jaar ligt, aldus Mes. "Jonge aanwas is uitgebleven. Met relatief ouder personeel, ligt ook het ziekteverzuim hoger. Daarom moeten we goed nadenken hoe we toekomstig ziekteverzuim kunnen terugdringen maar ook de instroom van jonge medewerkers bevorderen." Voor Bruijnes ligt de focus elders. "Wij moeten zorgen dat de omvang van projecten interessant genoeg blijft voor onze medewerkers. Werken in en met een kleine groep wordt door iedereen als zeer prettig ervaren. Medewerkers willen niet dat we te groot worden. Maar aan de andere kant willen ze wel worden uitgedaagd. Het is nu aan ons om daar een goede balans in te vinden."

"Je moet de mensen in je organisatie niet uitputten maar juist fit houden"

### Peter Mes

- Adjunct-directeur Bouwen op Maat bij BAM Wonen.
- Woningbouw.
- 300 medewerkers.

# "Betrokkenheid omdat iedereen aannemer is van zijn eigen project"

**Bij Bouwbedrijf Balemans voelt iedereen zich aannemer van zijn eigen project, aldus directeur Jaco Balemans. "Hierdoor ontstaat een grote mate van betrokkenheid bij het bedrijf. Omdat op onze projecten veelal twee tot drie man werken, is het geven van die verantwoordelijkheid ook bijna niet meer dan logisch. Maar je moet die verantwoordelijk dan ook echt geven, en dus zelf loslaten. Dat kan gevoelsmatig lastig zijn."**

Om de betrokkenheid van de medewerkers te vergroten is naast het geven van meer verantwoordelijkheden, de arbeidsvreugde voor Balemans net zo van belang. "Elke ochtend, voorafgaand aan het werk, komen alle medewerkers eerst naar de zaak om gezamenlijk koffie te drinken. Efficiënt is het natuurlijk niet maar omdat iedereen elkaar elke ochtend even ziet en spreekt, vergroot dit de collegialiteit. Men vindt het heel normaal om zo de dag te starten." Vijf jaar geleden heeft Balemans de maandelijkse toolbox-meetings,

die normaal alleen in het teken staan van veiligheid, omgegooid. "Voorheen was ik tijdens de toolbox alleen zelf aan het woord. Nu vertellen ook anderen binnen het bedrijf wat er speelt, zoals de calculator of de administratie. Ook als er iets mis is gegaan. Zo blijft iedereen betrokken en op de hoogte en leren we van elkaar."

## Verantwoordelijkheid

Het idee om het bedrijf op een andere manier te organiseren is zo'n acht jaar geleden ontstaan. Balemans had te maken met lagere winstgevendheid, lagere klanttevredenheid en ook minder tevreden werknemers. "Ik ging op zoek naar nieuwe mogelijkheden. Hoe konden wij, met een lach op het gezicht, een hoger rendement behalen? Door de verantwoordelijkheid lager in de organisatie te leggen, verandert de taakverdeling binnen het bedrijf. Wij waren nu in staat om met minder mensen hetzelfde werk te maken. Dat is in crisistijd onze redding geweest want ook wij moesten inkrimpen. Zelf heb ik daardoor meer ruimte voor andere zaken gekregen. Het loslaten of juist krijgen van verantwoordelijkheid was voor iedereen wennen, zeker ook voor mij. Vakmannen zijn gewend aangestuurd te worden maar maken nu zelf het project. Elke twee stappen vooruit betekent vaak één stap achteruit. Het is een proces van jaren en loopt nog steeds. In een kleine organisatie is het een voordeel dat je er kort op zit, mocht het dreigen mis te gaan. Uiteindelijk werpt 't zijn vruchten af. We hebben onlangs zowel twee vijftigers als twee leerlingen aangenomen die allen zelf hadden aangegeven graag bij ons te willen werken. We groeien weer, maken met een kleinere groep meer werk en dat allemaal met een lach op ons gezicht."

"Vertrouw op je mensen: ze kunnen meer dan je denkt"

## Jaco Balemans

- Directeur-eigenaar Bouwbedrijf Balemans uit Breda.
- Voornamelijk renovaties en restauraties voor particulieren.
- 25 medewerkers.

"Zo ben ik gemiddeld één dag in de week sociaal pedagogisch medewerker. Een luisterend oor voor mijn personeel"

**Als derde generatie van een jong, klein en traditioneel bouwbedrijf heeft directeur Gerald Driessen eigen timmermannen en metselaars die zo zijn opgeleid dat ze een deel van elkaars werk kunnen overnemen. "En dat zorgt voor veel flexibiliteit," vertelt Driessen, die ook een duidelijke visie heeft als het gaat om duurzame inzetbaarheid. "Iedereen zegt dat we in 2008 een crisis hebben gehad, maar ik geloof daar niet in. Ik geloof juist dat we toen in een nieuwe werkelijkheid zijn gestapt waarmee we gewoon moesten 'dealen'. Er het beste uithalen dus. Daarom is het voor mij als werkgever bijvoorbeeld erg fijn dat bij mij iedereen breed inzetbaar is. Zowel voor als met elkaar."**

Hoe mensen met elkaar omgaan, is voor Driessen erg belangrijk. Tijdens elke toolbox-meeting staat dan ook altijd de vraag centraal hoe je zelf het liefst behandeld zou willen worden. "Wanneer je dat in je achterhoofd houdt, bij alles wat je doet, wordt iedereen daar een stuk gelukkiger van. En als je personeel goed in zijn vel zit, dan pluk je daar als werkgever de vruchten van." Driessen geeft aan dat zeker bij kleine bedrijven de directeur meerdere belangrijke taken heeft. "Zo ben ik gemiddeld één dag in de week sociaal pedagogisch medewerker. Een luisterend oor voor mijn personeel. Want als je dat niet doet, dan heb je binnen de kortste keren overspannen medewerkers. En dat moet je uiteraard voorkomen. Want wanneer iemand zich goed voelt, dan presteert hij ook bij mij goed."

### Bewustwording

Het klinkt allemaal heel logisch maar volgens Driessen moet je wel tijdig zien en voelen wanneer het niet goed dreigt te gaan met iemand. "Want zelf komen ze er vaak niet mee. Dat is ook waar ik nu tegenaan loop; die bewustwording! Het bewust omgaan met lichaam en geest leeft niet onder de mensen. Er zijn tools en skills genoeg maar uiteindelijk moet men het toch echt zelf doen. Hoe krijg ik mensen nu zover dat ze zelf aan de bel trekken en hiermee aan de slag willen gaan? Daar ben ik wel benieuwd naar. Hoe doen andere bedrijven dat bijvoorbeeld?" ■

"Duurzame inzetbaarheid draait in essentie om hoe je met elkaar om behoort te gaan"

### Gerald Driessen

- Directeur Bouwbedrijf Driessen uit Kessel.
- Verbouw, nieuwbouw, onderhoud en renovatie voor particulieren en bedrijven.
- 10-12 medewerkers.

## → Uw voordeel

Preventie is de sleutel tot duurzame inzetbaarheid



### Voorkom fysieke overbelasting

De trainingen van STEP leren uw werknemers fysieke overbelasting voorkomen en beginnende klachten onder controle te krijgen met veilig lichaamsgedrag.

Fysieke overbelasting is de grootste kostenpost in de bouw en ondanks alle investeringen een toenemend probleem. Het is tijd voor een aanpak die zich richt op de oorzaak van fysieke overbelasting. De oorzaak ligt in het verkeerd gebruik van het lichaam in de thuis- en werksituatie. STEP leert uw werknemer veilig werken en leven in beide omgevingen.

**15% korting**  
op de individuele en  
groepstrainings-  
programma's

### Veilig thuiskomen met SafeDrivePod



Als werkgever wilt u zeker weten dat uw medewerkers veilig op het werk en thuis komen.

In plaats daarvan hebben we te maken met een toenemend aantal ongelukken op de weg en oplopende schadelasten. Voorkom smartphonegebruik van uw medewerkers onderweg met SafeDrivePod. SafeDrivePod biedt een oplossing die ervoor zorgt dat het scherm van de smartphone tijdens het rijden geblokkeerd is met uitzondering van navigatie en handsfree bellen. Als lid ontvangt u 15% korting! Als u vóór 31 december 2017 een bestelling plaatst, ontvangt u bij iedere pod een Car Safety Kit.

Meer weten? Kijk op [www.bouwendnederland.nl/safedrivepod](http://www.bouwendnederland.nl/safedrivepod).



### Persoonlijke beschermingsmiddelen - veiligheid op het werk

Veiligheid op het werk is een vereiste om nu en later gezond te leven. Voor werkkleding, persoonlijke beschermingsmiddelen en deskundig advies over veilig en gezond werken kunt u profiteren van het ledenvoordeel met **Werkman Oost** en **Intersafe**. Naast hoge kortingen bieden beide partners passessies op locatie aan en kunt u gebruik maken van een digitaal bestel- en registratiesysteem op medewerkerniveau.

**"Het beste persoonlijke beschermingsmiddel is er één dat wordt gedragen!"**



**Benieuwd welke ledenvoordelen nog meer interessant zijn voor goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid?**

**Vraag nu vrijblijvend een adviesgesprek aan!**

**Bel 079 3 252 166 of mail naar [voordeel@bouwendnederland.nl](mailto:voordeel@bouwendnederland.nl)**

# STICHTING SOCIALE BEMIDDELING

## VERDER ALS SOCIAL SUPPORT

**Als enige werkgeversorganisatie heeft Bouwend Nederland een unieke dienst, namelijk hulp voor medewerkers met privé-problemen. Voorheen bekend als de Stichting Sociale Bemiddeling, en vanaf 2018 bekend als Social Support. 'Zacht op inhoud, hard op resultaat'.**

Iedereen krijgt wel eens te maken met problemen; van kleine en kortdurende tot voortslepende en ingrijpende. Wanneer deze niet op eigen kracht oplosbaar zijn, is hulp en ondersteuning niet alleen nodig, maar ook zeer welkom. Werkgevers in de bouw- en infrasector kunnen voor hun medewerkers daarom terecht bij Social Support. Dat levert hen lagere verzuimcijfers én beter presenterende medewerkers op. Het is bovendien gratis wanneer u bij het ledenvoordeel Verzuimloket bent aangesloten.

"Of het nu relationele gebeurtenissen en ontwikkelingen in het gezin of de familie zijn, gezondheids- of financiële problemen, we komen allerlei zaken tegen," aldus Fred Bimbergen, Social Support-medewerker van Bouwend Nederland. "Het gaat om issues die je van thuis meeneemt naar het werk, en waardoor het functioneren van een medewerker in het gedrang komt. We proberen altijd de oorzaak van het probleem aan te pakken, of de medewerker op weg te helpen naar een instantie die daarin gespecialiseerd is. In veel gevallen help je echter al door het bieden van een luisterend oor, of door het bieden van handvatten om op een juiste manier met de situatie om te gaan. Conflicten tussen werkgever en werknemer behandelen wij niet."

Social Support beschikt over twee maatschappelijk werkers, die vanuit Apeldoorn en Tilburg

landelijk opereren. Beiden hebben niet alleen de kennis over wet- en regelgeving, maar zij kennen ook de bedrijfstak als hun broekzak. Daardoor kunnen zij snel en adequaat optreden. Tonny Grotenhuis werkt ook voor Social Support. "Sociale Bemiddeling is ontstaan bij één van de infraverenigingen die tot Bouwend Nederland zijn gefuseerd. Het komt van de bedrijven zelf. Nog steeds zie je dat iets meer dan de helft van de vragen van infrabedrijven afkomt. Het principe dat werkgevers betalen voor het oplossen van privékwesaties is uniek. Dat laat de betrokkenheid zien van de bedrijven met hun mensen. En anderzijds zit er ook een zakelijk aspect aan: onze interventies drukken het verzuim. Kortom, ook de werkgevers hebben er baat bij. Minder verzuim betekent minder verlies in productie en minder administratieve lasten. En bovenal: meer gelukkige werknemers." ■



### Wilt u meer weten?

Neem dan contact op met:

< Fred Bimbergen

06 5315 3075

Tonny Grotenhuis >

06 5315 2967

**GESPREKKEN OVER DUURZAME INZETBAARHEID KUN JE LEREN**

# "DE WERKNEMER LATEN





# VERTELLEN"



Het takenpakket van werknemers in de bouw en infra wordt alsmaar zwaarder. Wat te denken van robotisering en virtual reality? Of het einde van de levenslange carrière bij één werkgever? Zijn uw mensen in staat te schakelen tussen alle veranderingen? En houdt u voldoende rekening met hun huidige levensfase en ambities? Hebben jullie er samen nog plezier in? Tijd voor een goed gesprek. Tijd voor duurzame inzetbaarheid.

Duurzame inzetbaarheid betekent dat werkgever en werknemer elkaar vinden in een samenwerking waarin het bouwbedrijf optimaal profiteert van de kennis en vaardigheden van de werknemer, terwijl deze in optimale gezondheid, welzijn en veiligheid kan werken. Het kernwoord is 'samenwerking' en daarom voldoet het klassieke functioneringsgesprek niet langer. De medewerker moet echt de kans krijgen om zijn of haar verhaal te vertellen.

## SOMS ONZEKER

"Essentieel is dat werkgever en werknemer samen aan tafel zitten en gelijkwaardig praten over hun gezamenlijke toekomst," zegt Wim van Hout (61) die als trainer/adviseur is verbonden aan Boertien Vergouwen Overduin. Hij geeft met enkele collega's ook trainingen voor de BouwendNL Academy (zie kader): "Werkgevers en leidinggevendenden zijn soms onzeker over duurzame inzetbaarheid: 'Als ik zulke gesprekken begin, wat roep ik dan op?'"

## LEVENSFASEN

De trainer begrijpt dat er aan beide zijden van de tafel twijfels zullen zijn. Toch hamert hij op het belang dat werkgever en werknemer samen een carrièrepad uitstippelen: "Er is nogal een verschil tussen een jonge, leergierige 25-jarige medewerker die je met moeite aan boord kunt houden en een oudere werknemer die heel loyaal is, maar op kennisgebied flink moet aanpoten om bij te blijven. Door middel van een of meer open gesprekken kun je samen een traject opzetten dat bij hun levensfase past. Doelstelling is dat de medewerkers vitaal en gezond zijn, plezier in hun werk hebben, uitzicht op groei hebben en de eigen verantwoordelijkheid nemen voor hun toekomst."

Met Van Hout lopen we langs de drie belangrijkste onderdelen van duurzame inzetbaarheid:

### 1 VITALITEIT

Dit gaat vooral over de lichamelijke en psychische conditie van de werknemer. Heeft hij de zin en energie om lekker aan het werk te gaan. Van Hout: "Dit zijn gevoelige onderwerpen. Sommigen praten makkelijk over de balans tussen werk en privé, maar anderen willen eerst weten of het een veilig onderwerp is. Ze zijn bang dat er gevolgen voor hun baan ontstaan als ze vrijuit praten. Als je in het gesprek die veiligheid biedt, kun je maatafspraken maken over bijvoorbeeld verlofregelingen, overwerk of opleidingen. Zo kan de organisatie de medewerker faciliteren. Ik ken een voorbeeld van iemand die in de winter langer vrij wilde zijn om ski-les te geven. De eerste -logische- reactie van zijn leidinggevende was 'nee', maar bij doorpraten werden ze het eens: hij werkt nu in de zomer langer door."

### 2 WERKVERMOGEN

De bouw en infra staan midden in de IOT-revolutie (Internet Of Things), waarbij via internet gekoppelde gerobotiseerde machines, virtual en augmented reality en 3D-printing op de bouwplaats het uiterste vergen van de vakkennis én leervermogen. Volgens Van Hout is het belangrijk om inzicht te krijgen hoe een werknemer fysiek en mentaal zal omgaan met deze veranderingen. "Voor de leidinggevende is het hier belangrijk dat hij de ander een spiegel voorhoudt: 'hoe verwacht jij in jouw werkomgeving met zulke veranderingen om te gaan'. En: 'hoe kunnen we jou daarin ondersteunen.'"

### 3 EMPLOYABILITY

Hierbij gaat het onder andere om het vermogen om alle taken en veranderingen in elkaar te vervlechten tot een werkbaar gereedschap. Van Hout adviseert hier, maar ook bij de andere twee stappen, alles goed vast te leggen. "Je kunt allerlei mooie plannen maken, maar je moet ze ook meetbaar maken. Dat kun je doen door bijvoorbeeld een moment vast te leggen waarop je kijkt of gezamenlijke afspraken gerealiseerd zijn." ■



## PRAKTISCHE DAGTRAININGEN

De Bouwend Nederland Academy biedt een aantal praktijkgerichte dagtrainingen over duurzame inzetbaarheid aan. Ze geven handvatten voor leidinggevendenden om deze gesprekken met hun mensen te voeren. U leert hoe u zo'n gesprek kunt voorbereiden, hoe u het gesprek opent en hoe u de ander zijn/haar verhaal laat vertellen. Ook doet u oefeningen om de medewerker te stimuleren zijn verantwoordelijkheid te nemen. Het maken, vastleggen en opvolgen van heldere afspraken staat ook in het programma. De trainingen zijn heel praktisch ingericht omdat er ook enkele uren een acteur aanwezig is. Deze kan in bepaalde rollen van medewerkers worden 'geprogrammeerd' en zo kunt u in de praktijk een (lastig) duurzaam inzetbaarheidsgesprek oefenen. Op die manier komt u straks in uw eigen bedrijfspraktijk welbeslagen ten ijs.

AANDACHT VOOR JE PERSONEEL. DAT IS DE BASIS.

# AAN DE SLAG MET DUUR

**Bedrijven die aandacht hebben voor de gezondheid en ontwikkeling van hun medewerkers en betrokkenheid tonen, blijven voor hun personeel aantrekkelijk om voor en om bij te werken. Centraal staan hierin de duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap. Om hier als bedrijf mee aan de slag te gaan, biedt Bouwend Nederland haar leden diverse hulpmiddelen en informatie.**

Zowel duurzame inzetbaarheid als goed werkgeverschap zijn veel omvattende begrippen, die door elk bedrijf op een eigen manier kunnen worden ingevuld. Volgens Fenneken Lamaker, die zich vanuit Bouwend Nederland bezighoudt met duurzame inzetbaarheid en modern personeelsbeleid, geeft de slogan op de website van Vollandis misschien wel de meest duidelijke omschrijving: Werk veilig. Houd plezier. Kijk vooruit."

Waar het volgens Lamaker uiteindelijk om draait, is dat iemand met zijn 67 jaar nog met plezier aan het werk is en gezond met pensioen kan gaan. "Als je dat kan bewerkstelligen, ben je een heel eind op weg. De wijze waarop je dat bereikt, ligt voor elk bedrijf anders. De ene werkgever zet bijvoorbeeld in op opleidingen terwijl de ander juist gezondheid belangrijker vindt. En dat is goed. Doe datgene wat past bij je bedrijf, anders heeft het geen effect."

## Verbinden tijdens Bouw- en Infra Buffetten

Duurzame inzetbaarheid moeten bedrijven zelf aanpakken. Bouwend Nederland kan haar leden hierbij ondersteunen door informatie en hulpmiddelen aan te bieden, evenals cursussen en trainingen. "Wat wij daarnaast doen, is het

"Per werknemer gelden alleen andere doelstellingen en daarmee ook andere oplossingen"

verbinden van onze leden met de hulpmiddelen en informatie vanuit andere organisaties," legt Lamaker uit. "Denk aan een Vollandis, Zilveren Kruis of Bouwopleiders. Tijdens onze Bouw- en Infra Buffetten laten we zien welke organisaties kunnen helpen om duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap vorm te geven. Zo is er bijvoorbeeld een workshop over de DIA, de duurzame inzetbaarheidsanalyse. Dat is een gesprek wat hoort bij het PAGO (Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek) en kan worden gezien als een soort thermometer waarmee Vollandis de duurzame inzetbaarheid kan meten. Op basis van het PAGO en de DIA krijgt de medewerker adviezen mee hoe je gezond en met plezier aan het werk kan blijven. Die adviezen krijgt de werkgever niet te zien, tenzij de werknemer deze wil delen. Dat betekent dat je met je medewerkers in gesprek moet over hun duurzame inzetbaarheid. Hoe fit of gezond voelt iemand zich, heeft iemand nog plezier in zijn werk en hoe ziet hij of zij de toekomst.

Het voeren van deze persoonlijke gesprekken blijkt voor veel bedrijven lastig. Daarom bieden wij trainingen aan van Boertien Vergouwen Overduin waarin bedrijven samen met een acteur kunnen oefenen hoe je dit soort gesprekken aangaat." Ook zijn er workshops te volgen over veiligheid. Want veilig werken is een voorwaarde om gezond oud te worden. Daarnaast is Bouwend Nederland met Zilveren Kruis een strategisch partnerschap aangegaan. Lamaker: "Als verzekeraar doet Zilveren Kruis ook veel op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Wij hebben het idee dat onze kennis en ervaring elkaar goed aanvullen en dat onze leden echt geholpen zijn met zo'n samenwerking. Samen bereik je immers meer dan alleen."

## Ga het gesprek aan

Bouwend Nederland biedt haar leden dus legio hulpmiddelen om in te zetten op duurzame inzetbaarheid. "Maar de bedrijven moeten zelf het gesprek aangaan," benadrukt Lamaker. "Praat met je medewerkers. Want persoonlijk contact is, in combinatie met de DIA, de basis. Je komt er alleen achter hoe het met iemand is wanneer je ook daadwerkelijk het gesprek

"Bekijk wat de mogelijkheden zijn binnen het bedrijf; wat goed is voor lijf en geest."

aangaat. Zo kan je iemand motiveren om veilig te werken of kijken hoe een medewerker zich kan ontwikkelen. Meer variatie in de werkzaamheden geeft meer plezier in het werk. Bekijk wat de mogelijkheden zijn binnen het bedrijf; wat goed is voor lijf en geest. Daar heeft het bedrijf ook voordeel van." Daarom wordt het juist duurzame inzetbaarheid genoemd, omdat het voor alle werknemers geldt; jong én oud. Elk moment in je carrière heeft leermomenten en daar dien je dan ook je leefwijze op aan te passen." Per werknemer gelden alleen andere doelstellingen en daarmee ook andere oplossingen. Hoe de werknemer zich wil ontwikkelen, verschilt per persoon. "Maar daar hebben we voldoende hulpmiddelen voor," vervolgt Lamaker. "De bouw- en infrasector zit te springen om goede mensen dus zorg er dan ook voor dat die goede mensen niet bij je weggaan. Ga voor gezonde en gemotiveerde werknemers." ■



## WEBINAR

In het eerste kwartaal van 2018 organiseert Bouwend Nederland, in samenwerking met Vollandis en Zilveren Kruis, een webinar over duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap. Centraal hierin staan de mogelijkheden die deze drie partijen voor uw bedrijf kunnen betekenen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap.

# ZAME INZETBAARHEID!



# LEER-WERKKREIS NAAR EEN DUURZAME BESTEMMING

Afstand tot de arbeidsmarkt. Nogal wat ondernemers worden onrustig van de term. Siebe Martijn Groenendijk niet. Mensen met een beperking aan een betaalde baan helpen, daar is hij Hét Bouwbedrijf juist voor gestart.



"Alle aannemers hebben de morele verplichting om iets te doen voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt," stelt Siebe Martijn Groenendijk. "En dan niet even tussendoor en tijdelijk, maar op een duurzame manier." De eigenaar van Hét Bouwbedrijf ziet echter nog te vaak dat bedrijven vooral beren op de weg zien. Hij vindt dat onterecht. "Eén van mijn medewerkers heeft bijvoorbeeld een lichte vorm van autisme en een laag IQ. Daar kun je bij blijven hangen maar hij heeft óók een enorme wil om te werken en erbij te horen. Als je zo'n jongen laat doen wat in zijn macht ligt, dan heb je er een werknemer aan met een tomeloze inzet."

## Hulp bij helpen

Groenendijk staat niet alleen in zijn overtuiging; de overheid heeft immers in 2015 de participatiewet en de quotumwet in het leven geroepen. Feit is echter dat veel bedrijven moeite hebben om daar invulling aan te geven. Met Hét Bouwbedrijf wil hij ze daar mee helpen. "Ik doe dat met een bus met gekeurd gereedschap, een professional – een leermeester die het vak verstaat en kan fungeren als voorman op de bouwplaats – en een leerling erin. Niet heel anders dan de gebruikelijke koppeltjes bij verbouwingen. Elke leerling heeft zelfs een VCA-certificaat. En een afstand

tot de arbeidsmarkt dus. Maar omdat Hét Bouwbedrijf zorgt voor de begeleiding, heb je daar als aannemer geen omkijken naar."

Een zorgeloze manier voor bouwbedrijven om aan de participatiewet te voldoen. Met een duurzame insteek ook nog. De insteek is namelijk dat na een stageperiode – begeleidt door Hét Bouwbedrijf en een jobcoach – de overstap naar een betaalde baan bij een ander bouwbedrijf volgt. Zodat er weer een plekje vrijkomt voor een volgende die thuis op de bank zit en graag in de bouw aan de slag wil maar de afstand naar de arbeidsmarkt niet zelf kan overbruggen.

"Elke leerling heeft een  
VCA-certificaat.  
En een afstand tot  
de arbeidsmarkt."

## Het begint bij willen

Die afstand hoeft niet alleen met bijvoorbeeld een geestelijke handicap of een moeilijke jeugd te maken te hebben; ook leeftijd kan een oorzaak zijn. Juist 55-plussers die thuis zitten ziet Groenendijk als ideale leermeesters voor zijn jongens. "Zo kunnen ze toch nog hun vak uitoefenen én kennis overdragen en iemand naar een hoger niveau en misschien wel een betaalde baan helpen! Natuurlijk is daar wel een intrinsieke gedrevenheid voor nodig die verder gaat dan willen timmeren."

Motivatie is volgens Groenendijk ook voor de leerlingen het sleutelwoord; ze moeten écht graag aan het werk willen. De beperking vindt hij minder relevant. "Zolang het IQ maar niet zo laag is dat het gevaarlijk wordt om op de bouwplaats rond te lopen." Verder is affiniteit met de bouw nodig om bij Hét Bouwbedrijf te kunnen beginnen aan een leerwerk-reis die start bij een proefperiode van een week of twee en uitkomt bij een duurzame plek op de arbeidsmarkt.



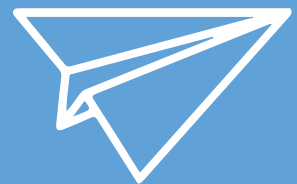
"Als je zo'n jongen laat doen wat in zijn macht ligt, dan heb je er een werknemer aan met een tomeloze inzet."



## Woningcorporaties en ketenpartners opgelet

De kans om het doel te bereiken is het grootst als er in een veilige omgeving wordt gewerkt, heeft Groenendijk ervaren. Lege woningen die opgeknapt moeten worden bijvoorbeeld. "Daar is het relatief rustig, lopen geen andere timmerlieden rond die mijn jongens op de vingers kijken en ze uitlachen als er iets fout gaat." Zo'n veilige werkplek is voor iedereen fijn maar voor Hét Bouwbedrijf is het cruciaal. "Deze jongens redden het al nergens, horen al nergens bij. Ze moeten heel veel zelfvertrouwen opdoen, leren wat ze wél en wat ze niet kunnen, leren dat het niet erg is als er dingen boven hun macht liggen." Volgens Groenendijk zijn mutatiewoningen de ideale werkplek. Hij ziet woningcorporaties en hun ketenpartners dan ook als belangrijke doelgroep. Ook omdat zij kunnen zorgen voor continuïteit en de brede verspreiding van het concept dat nodig is voor een sociale ommekeer binnen bouwend Nederland. "Want mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die graag in de bouw willen werken, zitten niet alleen in Hilversum en omgeving maar door het hele land." ■

Pilot



Medio november zijn woningcorporatie De Alliantie, ketenpartner het Gooisch Bouwbedrijf en Hét Bouwbedrijf gestart met een pilot, in een categorie 4 woning in Utrecht. "We hebben wel vaker woningen opgeknapt, maar nog niet eerder via zulke partijen," zegt Groenendijk. "Nu kunnen we kijken hoe het concept in de praktijk werkt, hoeveel extra tijd het kost, wat de impact voor partijen is. Dat iedereen zich een beetje moet aanpassen is logisch maar het moet voor niemand gedoe opleveren."

# REGIE OVER JE EIGEN GEZONDHEID

**Vroeger was je gezond als je geen koorts had, niet in het gips zat. Tegenwoordig behelst het veel meer; gaat het om het vermogen om je aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven. Ga er maar aan staan in een wereld die continu verandert! Maar gelukkig is het te leren.**

Fitheid en fysieke gezondheid. Bij Pim Mulier noemen ze dat de scheerlijnen en tentstokken van het algehele welzijn. "Staan die goed dan is het aanpassingsvermogen groter, voelen mensen zich meer in balans en neemt uitval en verzuim af," zegt Jeroen van Vilsteren. Hij is manager vitaliteit bij de organisatie die zich vanuit thuisbasis Papendal richt op het bevorderen van gezond gedrag van mensen en organisaties. "Iedereen heeft vroeger wel geleerd dat je je tanden poetst voor het slapen gaan, maar niet iedereen heeft meegekregen wat gezond gedrag is ten aanzien van voeding, slapen, werk en dergelijke. Je eigen gezondheid sturen is ook niet iets wat iedereen zomaar kan, maar het is wel te leren. Daar helpen we bij, aan de hand van vijf thema's: werkgedrag, lichaamsbeweging, herstel & ontspanning, voeding en slaap."

"De branche zit om mensen te springen dus het is belangrijk om aantrekkelijk te zijn."

## NON-STOP TOPSPORT

Wát er precies nodig is om gezondheidsvaardigheid te verbeteren, is voor iedereen anders. En dat geldt niet alleen voor individuen, maar ook voor bedrijven of zelfs hele beroepsgroepen. Aandachtspunten voor kantoorpersoneel zijn bijvoorbeeld voldoende bewegen en niet altijd multitasken en 'aan staan' maar ook tijd nemen om te ontspannen. Voor uitvoerend personeel in de bouw en infra ligt het zwaartepunt meer bij bijvoorbeeld gezonde voeding, op tijd herstellen, fysiek sterk genoeg zijn. Jeroen van Vilsteren vergelijkt het fysiek zware werk met topsport. "Maar topsporters zijn bijvoorbeeld niet heel de dag door actief, ze trainen twee of drie keer op een dag en nemen tussendoor voldoende rust om te herstellen. In de bouw gebeurt dat niet, daar heerst een cultuur van hard doorwerken en korte pauzes om zo vroeg mogelijk weer naar huis te kunnen."

## WILSKRACHT ALLEEN IS NIET GENOEG

Volgens de manager vitaliteit maakt die specifieke cultuur het ook nog eens moeilijk om dingen anders te doen. Mensen uit de uitvoering zeggen in individuele gesprekken wel dat ze niet verwachten het tempo en ritme tot hun pensioen te kunnen volhouden, maar ze vinden het moeilijk om dat op de bouw bespreekbaar te maken, is zijn ervaring. "Dat staat de 'stoere cultuur' niet toe. En dat is jammer want in je eentje tegen de stroom in gezond gedrag gaan vertonen, lukt doorgaans niet. Dan komt het immers aan op wilskracht en discipline en dat is een spier die snel vermoeid raakt." Veel kansrijker is het om een beweging op gang te brengen die er voor zorgt dat de gezonde keuze de makkelijke keuze wordt. Pim Mulier begeleidt bedrijven daarin met een doordacht stappenplan. Dat begint bij het zoeken en vinden van de 'early adapters' binnen de organisatie, mensen die aanhaken bij de boodschap: 'We moeten het met elkaar gezonder gaan doen, de duurzame inzetbaarheid hoger op agenda zetten'. En die er in geïnteresseerd zijn om in kleine groepen van tien tot vijftien man te praten over hoe je dat voor elkaar kunt krijgen.

"Wilskracht en discipline is een spier die snel vermoeid raakt."

## GOED VOORBEELD DOET GOED VOLGEN

Omdat een nieuwe beweging altijd klein begint, creëert Pim Mulier in die eerste fase liefst een markt van schaarste. Jeroen van Vilsteren: "Vertel wat over deze boodschap en kijk welke medewerkers interesse tonen en er vragen over gaan stellen. Maar houd het aanbod beperkt; stel maar een paar plekken beschikbaar. Met die mensen ga je aan de slag; zij voelen dan dat ze één van de gelukkigen zijn en zullen voor succes willen zorgen. Dat succes laat je zien aan de rest van de organisatie waardoor de vraag op gang komt." Als op deze manier grofweg de eerste 16 procent enthousiast is, dan zorgen zij voor een inktvlekwerking binnen de organisatie. "Op een gegeven moment is meer dan de helft er mee aan de slag. Wie niet meedoet behoort dan tot de minderheid en zal bewust moeten kiezen tussen wel of niet te conformeren aan de nieuwe geldende norm."

Volgens Jeroen van Vilsteren kan de Bouw en Infra zo'n nieuwe norm goed gebruiken. "Verzuim en uitval nemen af en mensen zijn veel flexibeler inzetbaar, kunnen zich beter aanpassen aan veranderingen. Daarnaast zit de branche om mensen te springen. Dan is het dus belangrijk om aantrekkelijk te zijn, want wie laat zich nou in die richting scholen of omscholen als hij ziet dat je in de bouw helemaal kapot werkt?" ■



"In individuele gesprekken  
durven mensen uit de uitvoering  
wel te zeggen dat ze niet verwachten  
het tempo en ritme tot hun pensioen  
te kunnen volhouden."



DUURZAME INZETBAARHEID MOET NIEUWE NORM WORDEN

# SAMEN VOOR DE WINST

Vakbonden en werkgeversorganisaties in de Bouw en Infra werken aan een gezonde en vitale bouwsector. Tjeerd Willem Hobma, algemeen directeur van Vollandis (het nieuwe kennis- en adviescentrum voor duurzame inzetbaarheid in de bouw- en infrasector) hoopt dat het in de toekomst vanzelfsprekend is dat mensen in de bouw op een veilige manier en zonder lichamelijke klachten hun pensioen halen. Om dit te verwezenlijken is er, voor zowel werknemers als werkgevers, een DIA in het leven geroepen.



## Werken aan een veilige en gezonde werkplek

"DIA staat voor Duurzame Inzetbaarheidsanalyse en is eigenlijk een PAGO+," zegt Hobma. Vanaf 1 januari 2017 is het PAGO (het preventief medisch onderzoek) uitgebreid met een adviesgesprek dat zich richt op de individuele werknemer. Iedere werknemer ontvangt eens in de vier jaar een uitnodiging van de arbodienst voor de DIA. In het DIA-gesprek gaat de adviseur in op wat je wilt en kunt doen om duurzaam inzetbaar te

blijven. Hoe blijf je gezond, veilig, vitaal en gemotiveerd aan het werk? Met deze doelstellingen dagen we werknemers uit in beweging te komen om veilig en gezond te werken. "Het veilig werken, plezier hebben in je werk en vooruitkijken zijn de drie pijlers om duurzame inzetbaarheid te vertalen naar de sector. Al deze aspecten staan niet op zich maar leiden uiteindelijk gezamenlijk tot een veiligere en gezondere werkplek." Voorafgaand aan de gesprekken vult de werknemer een

"Veilig werken,  
plezier hebben in je werk  
en vooruitkijken  
zijn de drie pijlers  
van duurzame inzetbaarheid."

Tjeerd Willem Hobma



vragenlijst in over werkomstandigheden en lichamelijke en geestelijke gezondheid. De doktersassistent voert een lichamelijk onderzoek uit. De resultaten van dit onderzoek en de vragenlijst worden vervolgens door de bedrijfsarts met de werknemer besproken. De DIA-adviseur richt zich in het gesprek voornamelijk op werkplezier en toekomstperspectief. Werkgevers willen graag betrokken zijn. Het is belangrijk dat de werknemer met de werkgever in gesprek gaat wat er verbeterd kan worden om duurzaam te kunnen blijven werken. Het is uiteindelijk aan de werknemer zelf wat er gedeeld wordt met de werkgever."



## Stoplichtmodel op mijnVolandis

Het zogenaamde stoplichtmodel binnen mijnVolandis (zie afbeelding) laat precies zien op welke aspecten de organisatie boven of onder de benchmark in de sector presteert.

Waar er onder deze norm wordt gescoord, krijgt de werkgever aanbevelingen. "Het mooie is dat je als werkgever een momentopname krijgt over hoe je ervoor staat ten opzichte van andere bedrijven binnen de branche," zegt Henk Homberg, vicevoorzitter van Bouwend Nederland en directeur van TBI Bouw. Op basis van de uitkomsten kan met een bedrijfsadviseur worden gespard over een mogelijke aanpak en een passend beleid. Er worden tevens instrumenten en cursussen aangeboden om zich hier verder in te bekwamen.

Na een aantal jaar kan het beleid worden geëvalueerd en zo nodig aangescherpt worden.

"Het effect van de DIA moet nog op grote schaal blijken," zegt Homberg, "maar wat mij betreft is dit een cadeautje voor de hele branche. Het is uniek dat wij alle informatie uit de PAGO's en DIA's hebben weten te ontsluiten. Zo beschikken wij inmiddels over 25 jaar PAGO-data. Er is geen andere branche die deze kennis op deze manier benut. Voor de bouwsector is dat pure winst!"

"Er is geen andere branche die deze kennis op deze manier benut. Voor de bouwsector is dat pure winst."

Vanuit dat oogpunt is ook de DIA voor bedrijven ontwikkeld. Want, werknemers die gezond en veilig werken, gemotiveerd zijn en daardoor optimaal presteren, zijn voor een bedrijf van groot belang. En dat zorgt uiteindelijk weer voor een verlaging van het risicoprofiel. "Wij motiveren op onze beurt ook de werkgever om het gesprek met de werknemer aan te gaan en tijdens de functioneringsgesprekken ook over bijvoorbeeld veiligheid te praten. Als er openlijk over wordt gesproken, zal je merken dat de veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf verbeteren."

## Een schat aan informatie

MijnVolandis, het portaal voor werkgevers in de Bouw en Infra, herbergt een schat aan informatie voor de werkgever. Alle anonieme resultaten van de afgelopen vier jaar op het gebied van het werkvermogen zijn hier te bekijken. Het is een smelteling van de gepersonaliseerde DIA's en bestaat uit een analyse van de gezondheidsrisico's en werkbeleving van het personeel, de lichamelijke conditie en leefstijl. "Ieder bedrijf met meer dan vijftien DIA-deelnemers kan in het portaal een geanonimiseerd overzicht van de resultaten van zijn bedrijf inzien," vertelt Hobma. Werkgevers met minder dan vijftien deelnemers ontvangen vanwege de privacywetgeving een sectorrapport. In de toekomst ontvangen zij ook een eigen brancherapport. ■



Henk Homberg

ZILVEREN KRUIS STRATEGISCH PARTNER VAN BOUWEND NEDERLAND

# SAMEN WERKEN AAN EEN

andere  
kunnen

**Fysiek fit en mentaal sterk blijven tot aan je pensioenleeftijd is niet vanzelfsprekend. Daarom trekken Bouwend Nederland en Zilveren Kruis gezamenlijk op. De komende drie jaar ontwikkelen ze activiteiten die bouw- en infrabedrijven helpen om werknemers gezond te houden.**

Sinds 16 december 2016 is Zilveren Kruis strategisch partner van Bouwend Nederland. Duurzame Inzetbaarheid is hierbij het centrale thema. Jan-Willem Evers, directeur Commercie bij Zilveren Kruis, legt uit: "Duurzame inzetbaarheid is belangrijk voor werkgevers én werknemers. Werkgevers betalen een groot deel van de zorgkosten in Nederland. Gezonde medewerkers leveren werkegevers daarnaast een betere productiviteit en minder uitval op. Tegelijkertijd zorgt fitheid voor meer tevredenheid onder de werknemers zelf. Daardoor kunnen ze doorwerken tot hun pensioengerechtigde leeftijd, die de laatste jaren hoger is geworden."

# GEZONDE ORGANISATIE



## GEZOND ONDERNEMEN

Zilveren Kruis wil Bouwend Nederland en bedrijven ondersteunen bij het invulling geven aan begrippen als vitaliteit en gezondheidsmanagement. De grootste zorgverzekeraar van Nederland noemt dit Gezond Ondernemen. "De eerste belangrijke stap is inzicht", vertelt Evers. "Samen met een organisatie maken we de kansen van gezond werken concreet en brengen we focus aan. Dat doen we organisatiebreed, met medewerkers en directieleden. Voor medewerkers is er bijvoorbeeld een Health Check, waarbij we gezondheidsrisico's tijdig kunnen opsporen. Voor organisaties is er de Gezond Ondernemen Scan, die snel inzicht geeft in het gezondheidsmanagement van de organisatie. Vervolgens zoeken we naar oplossingen en gaan we aan de slag."

## FITTE MEDEWERKERS

Gezond Ondernemen focust op uiteenlopende thema's zoals Fysiek Fit, Mentaal Sterk en Gezonde Werkplek. Evers: "Bij Fysiek Fit kun je denken aan het belang van goed slapen. Want wie slecht slaapt, functioneert slechter op het werk. Cognitieve functies zoals leer- en concentratievermogen nemen daardoor af. Slaapproblemen komen veel voor, ook werkgevers hebben daar last van." Zilveren Kruis is daarom gestart met SlaapWijzer, een online coachingsprogramma waarin medewerkers met serieuze slaapproblemen persoonlijke begeleiding krijgen bij het werken aan een betere nachtrust. Fysiek fit kun je volgens Evers ook stimuleren door sporten op het werk mogelijk te maken. "Voorbeeldfuncties zijn hierbij belangrijk.

Een directeur die op zijn werk fitnest, stimuleert collega's om dat ook te doen. Het vergt een cultuuromslag, waarbij medewerkers zelf de regie nemen over hun vitaliteit."

## MENTAAL STERK

Medewerkers bij bouw- en infrabedrijven werken niet alleen op de bouwplaats, maar ook op kantoor. Daar kan het er net zo hectisch aan toegaan. Het vele hoofdwerk vraagt om mentale sterkte, eveneens een onderdeel binnen Gezond Ondernemen. Evers: "Voor een klant uit een andere sector, de Rabobank, kwamen we samen met een expert gezondheidsmanagement van Zilveren Kruis bij de cursus Mindfulness online uit. Na een pilot nam de Rabobank de cursus op in het reguliere aanbod. Medewerkers kunnen hun persoonlijk ontwikkelbudget gebruiken voor deze training. Zo'n budget maakt dat medewerkers zelf aan het stuur staan, en eenvoudig kunnen regelen waar zij zelf behoefte aan hebben."

## WERKHOUDING

Een gezonde werkhouding is een mooie illustratie van het thema Gezonde Werkplek. "Een stoel op je werkplek optimaal afstellen is belangrijk om gezondheidsrisico's te beperken", zegt Evers. "We zitten vaak niet in de juiste houding en ook te lang achtereen zonder beweging." Bij het GVB, verantwoordelijk voor het openbaar vervoer in Amsterdam, is dat probleem getackeld. Om precies te zijn in het project Ergocoach, dat in samenspraak met Zilveren Kruis door Partner WorkSolutions bij GVB-busvervoer werd opgezet. Evers: "In het project zijn buschauffeurs intern opgeleid.

Ze coachen hun collega's bij een juiste zithouding en voldoende beweging na een dienstwissel. Een medewerker is sneller geneigd iets aan te nemen van een collega die precies hetzelfde doet, dan een adviseur van buiten. De medewerkers zijn enthousiast. Het resultaat is een daling van het ziekteverzuim."

## HET VERSCHIL

Evers hoopt dat Zilveren Kruis en Bouwend Nederland de komende jaren met Duurzame Inzetbaarheid echt het verschil gaan maken in de sector. Inmiddels laten meerdere bedrijven zich adviseren en begeleiden. Bijzonder zijn ook de 24- en 8-uurs sessies die Bouwend Nederland en Zilveren Kruis organiseren. Verschillende HR-directeuren van bouw- en infrabedrijven komen hierin samen en bespreken hoe ze vanuit zelfregie invulling kunnen geven aan duurzame inzetbaarheid. In december van dit jaar is er weer een 8-uurs sessie.

Evers besluit: "Een paar jaar geleden was een werkgever die zich bemoeide met de gezondheid van medewerkers nog een zeldzaamheid. Het was nauwelijks bespreekbaar. Nu zie je een kentering, met gedeelde verantwoordelijkheid als essentie. De werkgever is verantwoordelijk voor het inrichten van optimale arbeidsomstandigheden om duurzame inzetbaarheid te realiseren. Door de omgeving te veranderen, heeft hij invloed op het gedrag van medewerkers. De medewerker moet zich op zijn beurt inspannen om gedragsverandering in de praktijk te brengen. Zo werk je samen aan betaalbare zorg een gezonde organisatie." ■

## SAMEN WERKEN AAN EEN BLOEIENDE LOOPBAAN IN DE BOUW EN INFRA

Het zit nog niet helemaal strak tussen de oren, vindt Ad van der Wiel: het besef dat werkgevers én werknemers in de bouw en infra samen verantwoordelijk zijn voor de loopbaanbegeleiding van de laatste. "Ik snap dat het lastig is om samen aan tafel te gaan zitten en over de toekomst en opleidingen te praten, maar het zal toch écht moeten gebeuren," voegt trainer én tweelingbroer Andries van der Wiel toe.

Sinds de fusie tussen instituten KOB, BOB en OCBI zijn de opleidingen voor kaderpersoneel en zelfstandige ondernemers in één organisatie terecht gekomen. Ad van der Wiel (60) verzorgt onder andere workshops tijdens de bouw- en infrabuffetten van Bouwend Nederland. In deze informele en dynamische buffetten worden leidinggevend in een avond bijgepraat over het nut en de noodzaak van up to date scholing van bouwpersoneel. De bouw- en infrabuffetten hebben een informatief deel over goed werkgeverschap, waarin ook best practices worden gedeeld. Het deel waarin praktische instrumenten (zoals het testen voor een gericht advies van Bouwloopbaan) aan bod komen, wordt uitgelegd door trainer en tweelingbroer Andries van der Wiel.

#### Blik op toekomst

DIA staat voor Duurzame Inzetbaarheidsanalyse waarin de sector zijn werknemers eens in de vier jaar een medische keuring plus een persoonlijk advies omtrent veilig en plezierig werken en carrièrekansen aanbiedt. Van der Wiel: "De eisen aan medewerkers nemen enorm toe. Zo'n persoonlijke aanpak voorkomt verzuim en verhoogt de motivatie, maar biedt vooral ook carrièrekansen voor de werknemers. Het is een blik in de toekomst." Na een DIA-advies van Vollandis pakt Bouwoleiders met haar Bouwloopbaanadvies het stokje over om met de medewerker een concreet en praktische stappenplan uit te werken voor zijn of haar ontwikkeling en opleidingen.

# DUURZAME INZETBAARHEID

Ad van der Wiel



### Innovaties en ontwikkelingen

Werkgevers en leidinggevenden ontkomen niet aan de eis om hun mensen optimaal geschoold te hebben. De bouw wordt steeds innovatiever. Apparatuur en machines ontwikkelen zich razendsnel in de richting van online samenwerken, digitale aansturing, ICT, 3D, BIM enzovoorts. Van der Wiel: "Vergelijk eens een huidige graafmachine met een graafmachine van vijf jaar geleden. Dat is een wereld aan verschil. Het onderstreept dat scholing en loopbaanbegeleiding op individuele basis noodzakelijk is."

### Groeikansen

Maar duurzame inzetbaarheid gaat ook over het imago van de gehele branche. In een sector waar het werk interessant, veilig en innovatief is, zal de instroom van nieuwe mensen beter verlopen. Van der Wiel: "Er is een personeelstekort en we moeten mensen aan onze sector gebonden houden. We krijgen de komende jaren ook meer en meer te maken met zij-instromers om in de vraag naar personeel te kunnen voorzien. Hun kennis en vaardigheden zullen wij als Bouwopleiders op peil brengen en dat is een ware uitdaging."

### Leerzame buffetten

Tijdens de buffetten worden er cases vanuit de praktijk besproken en zijn er korte workshops waarin dieper op verschillende onderwerpen wordt ingegaan. Daarbij is het niet alleen luisteren, maar ook meedoen. "We snappen dat er een natuurlijke verlegenheid bij dit soort bijeenkomsten is, maar daar zijn we gewend mee om te gaan. Onze ervaring met dit soort bijeenkomsten is dat iedereen actief leert en deelneemt aan de gesprekken en op die manier tevreden naar huis gaat. Het is natuurlijk ook goed om te leren en samen een hapje te eten met mensen die allemaal met hetzelfde onderwerp te maken hebben. De onderlinge gesprekken zijn voor bijna alle deelnemers waardevol."

### Nieuwe rollen

De veranderende rol van de klassieke aannemer van uitvoerder naar regisseur op de bouwplaats vergt veel van mens en organisatie. "Dat geldt voor de uitvoerder, werkvoorbereider of calculator die meer manager zullen worden. Daarom moet je nu samen aan tafel gaan zitten en onderzoeken

en vastleggen wat je mensen willen, wat ze zichzelf over pakweg vijf jaar zien doen. Willen ze zich specialiseren, verbreden en verdiepen als vakman. Ambieëren ze een kaderfunctie of willen ze misschien wel zelfstandig verder. Die gesprekken zorgen allemaal voor een ontwikkelings- en opleidingsvraag die wij vanuit Bouwloopbaan kunnen adviseren en als Bouwopleiders met scholing kunnen invullen," zegt Ad Van der Wiel.

### ZZP'ers meetrekken

Hij benadrukt ook het aansturen en scholen van zzp'ers. "Zij moeten op de bouwplaats ook een veilige werkplek hebben en ook zij moeten kansen krijgen hun vaardigheden te vergroten. In zo'n proces is de zzp'er natuurlijk allereerst zelf verantwoordelijk, maar het is ook in het belang van de aannemer dat zij goed geschoold zijn en daar ook de tijd voor nemen. Zij hebben het al zwaar omdat ze hun eigen commerciële bedrijfsvoering eraast moeten doen." ■

# PURE NOODZAAK

Andries van der Wiel



**Drukt verzuim  
het bedrijfsresultaat?**

**JE LOST HET OP**

**met Social Support**

**Hulp of advies nodig?**

Neem contact op met onze  
**sociaal bemiddelaars**

**Fred**

06 53 15 30 75

**Tonny**

06 53 15 29 67

### **Over Social Support**

Wij zijn er voor u als werkgever en uw werknemers. Ervaring en specialisatie maken ons tot echte autoriteit op het gebied van sociale hulp in de bouw- en infrasector. We bieden uw werknemers niet alleen een luisterend oor, we staan ze vooral bij met raad en daad. Waar nodig verwijzen we door naar relevante hulpinstanties. Een aanpak die zich inmiddels ruimschoots heeft bewezen. Goed nieuws, want minder verzuim leidt tot een beter resultaat! Zo ziet u maar dat sociaal wel degelijk zakelijk kan zijn.

**Meer over Social Support op [www.bouwendnederland.nl/socialsupport](http://www.bouwendnederland.nl/socialsupport)**

BouwendNL verschijnt vier tot zeven keer per jaar in een oplage van 5.000 exemplaren. De pdf van verschenen edities is te vinden op [www.bouwendnederland.nl](http://www.bouwendnederland.nl). Naast BouwendNL ontvangen de leden tweewekelijks de digitale nieuwsbrief met actuele informatie uit de vereniging, de markt en informatie die van belang is voor hun bedrijfsvoering.

HOOFDREDACTIE  
Theo Scholte

COÖRDINATIE EN EINDREDACTIE  
Havana Orange

REDACTIONELE BIJDRAGEN  
Eva van Beveren, Karl Bijsterveld,  
Jan Willem Kommer, Anoushka Maaskant,  
Theo Scholte, Hans Smit

VORMGEVING EN OPMAAK  
René Hofman (Havana Orange)

FOTOGRAFIE  
Carla van den Bergh, Anke Bot,  
René van den Burg

DRUK  
Koninklijke BDU Grafisch Bedrijf

REDACTIEADRES  
Bouwend Nederland  
T.a.v. redactie BouwendNL  
Postbus 340, 2700 AH Zoetermeer  
[redactie@bouwendnederland.nl](mailto:redactie@bouwendnederland.nl)  
[www.bouwendnederland.nl](http://www.bouwendnederland.nl)  
@BouwendNL

ISSN  
2214-7438

AANSPRAKELIJKHEID  
Bij het samenstellen van de inhoud van deze publicatie streeft Bouwend Nederland naar de grootst mogelijke zorgvuldigheid. Bouwend Nederland sluit iedere aansprakelijkheid uit voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie die door deze publicatie beschikbaar is.

COPYRIGHT  
De informatie in deze publicatie kan worden gekopieerd voor persoonlijk gebruik, met uitsluiting van elke verdere verveelvoudiging, distributie, commercialiteit of exploitatie onder derden, tenzij voorafgaande toestemming van de auteur en/ of Bouwend Nederland.

ADRESWIJZIGINGEN  
Adreswijzigingen kunt u mailen naar:  
[ledenadministratie@bouwendnederland.nl](mailto:ledenadministratie@bouwendnederland.nl)



## QR-codes

Op verschillende plekken in BouwendNL vindt u 'Quick Response'-codes. Zodra u met de QR-scanner van uw smartphone over de code gaat, wordt u automatisch naar de juiste webpagina gelinkt.

Zie ook: [bouwendnederland.nl/qr](http://bouwendnederland.nl/qr)

# 5 VOORDELEN

## VAN UW LIDMAATSCHAP VAN BOUWEND NEDERLAND

1

### Vragen en advies dienstverlening

Bouwend Nederland kent uw sector als geen ander en is dus hét adres voor al uw praktische vragen. Heeft u vragen of een aanbesteding? Of wilt u wat weten over personeelsbeleid? Of heeft u een kwestie met een opdrachtgever? Bouwend Nederland staat u bij met raad en daad.

2

### Informatie brancheontwikkeling

Bouwend Nederland geeft voorlichting en cursussen waar u wat aan heeft en tilt zo uw bedrijf en de sector naar een hoger plan. Via de website en via de digitale ledennieuwsbrieven blijft u goed op de hoogte van alle ontwikkelingen in de markt.

3

### Belangenbehartiging lobby

Bouwend Nederland komt op voor uw belangen. Daarom praten we met ministers, gemeenten, scholen, waterschappen etc. Kortom, met úw opdrachtgevers. Zodat u kunt doen waar u goed in bent: bouwen!

4

### Financieel voordeel voordelen collectief

Door slim gebruik van onze financiële ledenvoordelen, kunt u uw lidmaatschapskosten terugverdienen. Of zelfs meer dan dat!

5

### Elkaar ontmoeten netwerken

Via Bouwend Nederland ontmoet u collega-bedrijven uit uw buurt of uw markt. Ook kunt u ketenpartners en opdrachtgevers ontmoeten op de vele bijeenkomsten.

➔ **Meer redenen ontdekken om lid te zijn? Ga naar: [bouwendnederland.nl/word-lid](http://bouwendnederland.nl/word-lid) om u online in te schrijven of bel naar: 079 - 3252 158/59 voor persoonlijk contact.**

  
**Bouwend Nederland**  
de vereniging van bouw- en infrabedrijven





# STOP APPEN IN DE AUTO!



Laat medewerkers veilig thuis komen met de SaveDrivePod®

De app schakelt het scherm van de smartphone uit tijdens het rijden. Een complete oplossing voor zowel Android- als iPhone-toestellen.



INCLUSIEF  
CONTROLE-  
FUNCTIE



Winner Fleet Industry Award 2016



Partner van:



Partner ledenvoordelen



Meer informatie?

[www.safedrivepod.com](http://www.safedrivepod.com) | [info@safedrivepod.com](mailto:info@safedrivepod.com) | of bel 06-55263723