

volandis.nl

Werk veilig. Houd plezier. Kijk vooruit.

Bedrijfstakverslag 2017



vollandis
bewust werken werkt



Voorwoord	1
1 Samenvatting	2
2 Leeswijzer	4
3 Beschrijving van de populatie	6
4 Werk veilig	8
4.1 Lichamelijke en geestelijke gezondheid	9
4.2 Lichamelijke en geestelijke eisen	12
4.3 Vermoeidheid en herstel	14
4.4 Arbeidsomstandigheden	15
4.5 Leefstijl	26
5 Houd plezier	31
5.1 Functie-inhoud	32
5.2 Plezier op het werk	33
5.3 Rol van de leidinggevende	35
5.4 Overleg	36
5.5 Waardering	37
6 Kijk vooruit	39
6.1 Verzuim	40
6.2 Arbeidsmarkt	41
6.3 Omgaan met verandering	42
6.4 Opleiding & Ontwikkeling	43
7 Eerste ervaringen met het DIA-adviesgesprek	44
Gebruikte afkortingen	46
Bijlage	47
Bijlage 1 Standaard Bedrijfsindeling 2008 - versie 2018	47
Adressen	49



Elk jong talent dat nu instroomt in de Bouw & Infra haalt gezond zijn of haar pensioen. Dat is de nieuwe norm in de sector. Nu de economie op volle toeren draait, zien we de instroombehoefte van vakmensen sterk toenemen. Bedrijven kiezen er nog steeds voor te werken met een flexibele schil van zelfstandigen en uitzendkrachten om aan de vraag te voldoen. Het percentage gezondheidsklachten op de bouwplaats neemt weliswaar al jaren gestaag af, maar de werkstress onder UTA- en bouwplaatswerknemers loopt op. En elk bedrijf heeft wel een aantal 55+’ers in dienst voor wie het de vraag is of zij in hun huidige functie gezond en gemotiveerd hun pensioen halen. Intussen verwacht de overheid van ons dat we allemaal langer doorwerken.

Toekomstgericht beleid voor de duurzame inzet van vakmensen in bouw- en infrabedrijven vraagt om het grondig en betrouwbaar verzamelen, combineren, analyseren en ontsluiten van alle relevante data en informatie die waardevolle inzichten, trends en ontwikkelingen laten zien. Jaarlijks publiceert Vlandis deze in het Bedrijfstakverslag. Dit is een belangrijk onderdeel van onze opdracht van sociale partners. Inzichten, trends en ontwikkelingen vertalen wij vervolgens in kansen en risico’s voor werknemers en werkgevers. En deze vindt u terug in tal van praktische instrumenten en adviezen, zoals de Arbocatalogi, A-bladen, RI&E, V&G-planner en Storybuilder.

Dit Bedrijfstakverslag is gebaseerd op de DIA’s en PAGO’s die in het jaar 2017 zijn uitgevoerd. In totaal zijn er in 2017 ruim 4.000 DIA’s en 11.000 PAGO’s uitgevoerd. De Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA) is het PAGO in combinatie met een DIA-adviesgesprek. Zowel het PAGO als het DIA-adviesgesprek worden positief door de werknemers beoordeeld. Desondanks is het aantal werknemers dat gebruikmaakt van het recht op het PAGO en de DIA in de achterliggende jaren flink afgenomen. Vlandis heeft onderzocht welke factoren bepalend zijn voor deze afname en naar aanleiding daarvan implementeert zij maatregelen om deze ontwikkeling te keren.

Uit eerdere bedrijfstakanalyses en uit de praktijk van 25 jaar preventiezorg in de sector is al veel bekend over ontwikkelingen in de duurzame inzet van vakmensen en hoe deze vergroot kan worden. Sinds oktober 2017 kunnen bedrijven in de mijnVlandis-omgeving zien hoe zij ervoor staan volgens hun eigen werknemers. Om bedrijven hun handelingsperspectief te laten vergroten, biedt Vlandis hen in 2019 de mogelijkheid om te werken met stappenplannen en met aanbieders van diensten. Het uiteindelijke doel is om 80% van de bouw- en infrabedrijven daadwerkelijk in beweging te brengen om hun mensen te faciliteren in hun duurzame inzet. In deze transitie valt nog veel terrein te winnen in de sector. Uit ervaring weten we dat de rol van het bedrijf zeer bepalend is voor duurzaam succes bij vakmensen. Het zijn twee kanten van dezelfde medaille.

Hoe zorgen we dan in de sector voor een cultuur van veilig, gezond, gemotiveerd werken en leren? Dit valt moeilijk te sturen, te beheersen en te controleren. Het vraagt om inspireren, uitnodigen, verleiden en laten zien aan vakmensen en bedrijven dat nú investeren in duurzame inzet rendeert. Het team Kennis en Kunde van Vlandis zorgt in elk geval voor de cijfermatige onderbouwing, zodat u succesvol kunt inspelen op de actuele ontwikkelingen binnen uw bedrijf of sectorbreed.

Wat valt op in dit verslag van 2017 in vergelijking met voorgaande jaren? Het aantal lichamelijke klachten blijft substantieel, maar neemt wel geleidelijk af. Werken in de Bouw & Infra ervaren werknemers nog steeds als zwaar ondanks mechanisering, gebruik van prefab en beschikbaarheid van hulpmiddelen. Ten opzichte van de lichamelijke klachten zijn er minder mentale klachten, maar deze nemen juist toe de laatste jaren. Nu de economie op volle toeren draait, de opdrachtportefeuilles goed gevuld zijn en de instroom van jong talent in de bedrijven achterblijft, loopt de werkdruk op en nemen deze mentale klachten niet alleen toe bij UTA-werknemers, maar ook bij bouwplaatswerknemers. Daarmee zijn het klachten die een steeds groter aandeel in het verzuim kunnen hebben.

Deze ontwikkelingen onderstrepen de noodzaak van een integrale aanpak door werknemers, werkgevers én opdrachtgevers om werk te maken van Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit in de sector. Wij nodigen u uit kennis te nemen van de resultaten. Vragen? Bel, e-mail of chat met de Vraagbaak van Vlandis.

Dr. ir. Tjeerd Willem Hobma
Algemeen directeur

1 | Samenvatting



Uit de inventarisatie van de uitgevoerde periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken (PAGO's) blijkt, dat in 2017 vier op de vijf bouwvakkers geen gezondheidsklachten hebben die ontstaan zijn of zijn verergerd door het werk. Steeds meer werknemers vinden het werk mentaal inspannend. Werknemers zijn tevreden over hun werk, maar vinden wel dat een betere beloning op zijn plaats is. Functioneringsgesprekken met de leidinggevende zouden vaker mogen plaatsvinden.

Werk veilig

Werken in de bouw is fysiek veeleisend, zo ervaart 85% van de bouwplaatswerknemers en 62% van de UTA-werknemers. Gezien de fysieke belasting, vraagt werken in de Bouw & Infra een gezond lichaam. Naarmate de leeftijd vordert, ervaren werknemers meer klachten. Met de geestelijke gezondheid is het beter gesteld. Ruim twee derde zegt geen klachten te hebben op dat vlak.

UTA-werknemers ervaren het werk vaker als veeleisend dan bouwplaatswerknemers. Het aantal mensen dat het werk geestelijk inspannend vindt, nam in de afgelopen jaren toe. Bij inspannend werk is goed herstellen belangrijk, maar de helft van de werknemers in de bedrijfstak scoort niet goed op het onderdeel vermoeidheid en herstel. Jonge bouwplaatswerknemers scoren hierbij relatief beter dan hun leeftijdsgenoten in de UTA en ook beter dan ouderen.

Tot 2009 is de ervaren veiligheid steeds verbeterd, daarna stabiliseert het percentage. Een vijfde van de werknemers geeft aan dat minimaal één veiligheidsaspect op de bouw niet op orde is. De werknemers in de gespecialiseerde aannemerij ervaren iets onveiligheid op het werk, maar de verschillen tussen de sectoren zijn niet groot. Vrijwel alle werknemers in de bouw hebben de beschikking over persoonlijke beschermingsmiddelen. Sanitaire voorzieningen zijn echter lang niet altijd aanwezig; hier valt nog het een en ander te verbeteren.

Houd plezier

Ongeveer 85% van de UTA-werknemers ervaart werkdruk. Dit percentage is hoger dan onder bouwplaatswerknemers. Beide groepen laten een stijgende trend zien in het ervaren van tijdsdruk tijdens de crisisjaren van 2009 tot 2014. Sinds 2015 lijkt deze trend te stabiliseren. Oudere UTA-werknemers geven steeds vaker aan slecht te slapen.

Op het thema Leefstijl is een positieve trend te zien. Zo drinken steeds minder werknemers veel alcohol en roken zij minder. Wel roken bouwplaatswerknemers duidelijk meer dan UTA-werknemers. Bewegen doen werknemers nog onvoldoende. Dit geldt met name voor jongere bouwplaatswerknemers. De Body Mass Index is sterk gerelateerd aan de leeftijd. De meeste jongere werknemers hebben een gezond gewicht, maar 70% van de oudere werknemers heeft overgewicht.

Ruim 80% van de werknemers is tevreden over de inhoud van de eigen functie. Plezier in het werk, de totale tevredenheid over het werk en tevredenheid over de leidinggevenden scoren zelfs bij 90% van de werknemers goed. Werknemers zijn positief over de waardering die zij krijgen. Dit was in de achterliggende crisisjaren iets minder, maar stijgt inmiddels weer. Een toenemend aantal werknemers vindt dat een betere beloning op zijn plaats is.

Kijk vooruit

Ongeveer de helft van de werknemers heeft in 2017 niet verzuimd. Oudere UTA-werknemers verzuimen minder vaak dan jongere bouwplaatswerknemers. Slechts weinig werknemers verwachten binnenkort ander werk te gaan doen. Vooral oudere bouwplaatswerknemers overwegen niet vaak een andere functie bij een ander bedrijf. Zij zien ook relatief weinig ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden. Jongere UTA-werknemers scoren hier hoger op en denken relatief vaak nog ander werk te gaan doen.

Het beeld uit de DIA-adviesgesprekken die adviseurs van Vollandis met werknemers voeren, is dat de ruime meerderheid van de deelnemers positief is over deze nieuwe dienstverlening van de sector. De adviseurs ervaren dat de oudere bouwplaatswerknemers vrijwel unaniem aangeven hun huidige werk niet vol te houden tot hun pensioen. Desondanks zijn de meeste werknemers tevreden, al zijn UTA-werknemers iets vaker tevreden over hun huidige baan en over de cao-regelingen.

Een noemenswaardige trend, volgens adviseurs, is het oprukken van de vierdaagse werkweek. Dit is positief vanwege de werk-privébalans (vooral bij jongere werknemers) en vanwege de hoge fysieke belasting (vooral bij oudere werknemers). Werknemers hebben doorgaans het beeld dat veiligheid bij hun werkgevers veel aandacht krijgt. Duurzame inzetbaarheid krijgt nog niet altijd aandacht vanuit de werkgevers. Werknemers geven aan dat, als dit wel gebeurt, hen dit sterk stimuleert.

Belangrijkste bevindingen

Werknemers in de Bouw & Infra zijn nog steeds honkvast en tevreden over hun werk. Ze voelen zich gewaardeerd, maar de beloning mag beter. Vooral in de kleinere bedrijven hebben werknemers behoefte aan functioneringsgesprekken. Voor deze doelgroep biedt het DIA-adviesgesprek de mogelijkheid om te reflecteren op hun duurzame inzet. Waar het PAGO algemeen bekend is bij de doelgroep, blijkt er nog veel onbekendheid met de DIA (= PAGO + adviesgesprek). Het inzetten van ambassadeurs zoals leermeesters, ondernemingsraden en KAM'ers kan ertoe bijdragen dat de boodschap de doelgroep bereikt.

Het aantal lichamelijke klachten blijft substantieel, maar neemt wel geleidelijk af. Werken in de Bouw & Infra ervaren werknemers nog steeds als zwaar ondanks mechanisering, gebruik van prefab en beschikbaarheid van hulpmiddelen. Ten opzichte van de lichamelijke klachten zijn er minder mentale klachten, maar deze nemen juist toe de laatste jaren. Nu de economie op volle toeren draait, de opdrachtportefeuilles goed gevuld zijn, en de instroom van jong talent in de bedrijven achter blijft, loopt de werkdruk op en nemen deze mentale klachten niet alleen toe bij UTA-werknemers, maar ook bij bouwplaatswerknemers. Daarmee zijn het klachten die een steeds groter aandeel in het verzuim kunnen hebben.



Waar komen de gegevens in het Bedrijfstakverslag vandaan?

Evenals in voorgaande jaren is het Vollandis Bedrijfstakverslag grotendeels gebaseerd op de verzamelde PAGO-gegevens. Vollandis combineert deze unieke gegevens met data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en met gegevens van het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) en van het CBS. Voor het hoofdstuk 'Ervaringen met de DIA tot nu toe' is er gesproken met diverse Vollandis-adviseurs over hun ervaring met het Duurzame Inzetbaarheid Adviesgesprek.

Hoe is het Bedrijfstakverslag ingedeeld?

Vollandis heeft duurzame inzetbaarheid verdeeld in een aantal thema's. Deze thema's zijn gerangschikt in drie pijlers: Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit. Sommige thema's zijn verder onderverdeeld in subthema's (niet in de afbeelding weergegeven). Voor de leesbaarheid maken we in deze leeswijzer verder geen onderscheid meer tussen thema's en subthema's: als er staat thema dan kan hiermee ook subthema bedoeld worden.

Werk veilig.



Lichamelijke & geestelijke gezondheid

Lichamelijke & geestelijke eisen

Vermoeidheid & herstel

Arbeidsomstandigheden

Leefstijl

Houd plezier.



Collegialiteit

Werk-privé balans

Functie-inhoud

Plezier op het werk

Rol van de leidinggevende

Overleg

Waardering

Motivatie

Kijk vooruit.



Verzuim

Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsmarkt

Omgaan met verandering

Opleiding & ontwikkeling

De indeling van pijlers met onderliggende thema's is uitgangspunt voor de indeling van het Bedrijfstakverslag. De thema's bevatten steeds een score en een trendgrafiek ingezoomd op één aspect uit het thema door de jaren heen. Om invulling te geven aan deze thema's zijn vragen uit de PAGO-vragenlijst gebruikt. Een aantal thema's is in de huidige PAGO-vragenlijst nog niet gedekt en komen in dit Bedrijfstakverslag dan ook niet aan bod. Met de invoering van de vernieuwde PAGO-vragenlijst, in 2019, komen alle thema's aan de orde. De komende jaren gaan we het Bedrijfstakverslag geleidelijk verder vullen en ontwikkelen.

Wat is het verschil tussen de themascore en de trendlijn?

Ieder (sub)thema bevat zowel een score als een trendgrafiek. Deze scores sluiten aan bij de scores in de bedrijfsrapportages binnen mijnVollandis. De getoonde score is altijd het percentage werknemers dat volledig goed scoort op alle PAGO-vragen die onder het betreffende thema vallen. In sommige gevallen betekent dit dat een score erg laag is. Dit kan veroorzaakt worden doordat op dat onderwerp nu eenmaal weinig mensen volledig goed scoren, bijvoorbeeld bij het subthema Alcohol waar slechts een klein percentage werknemers aangeeft nooit te drinken. Het kan echter ook voorkomen dat een thema uit relatief veel onderliggende vragen bestaat, waardoor de kans kleiner is dat werknemers op alle onderliggende vragen het meest gezonde antwoord geven. Een voorbeeld hiervan is het subthema Lichamelijke gezondheid dat uit elf vragen bestaat. Er zijn maar weinig werknemers die op al die elf vragen aan kunnen geven geen klachten te hebben.

Naast de score op het gehele thema wordt er ook voor ieder thema een trendgrafiek getoond. Deze trendgrafiek is steeds gebaseerd op één onderliggende vraag uit het thema en laat de ontwikkeling zien van 2005 tot en met 2017.

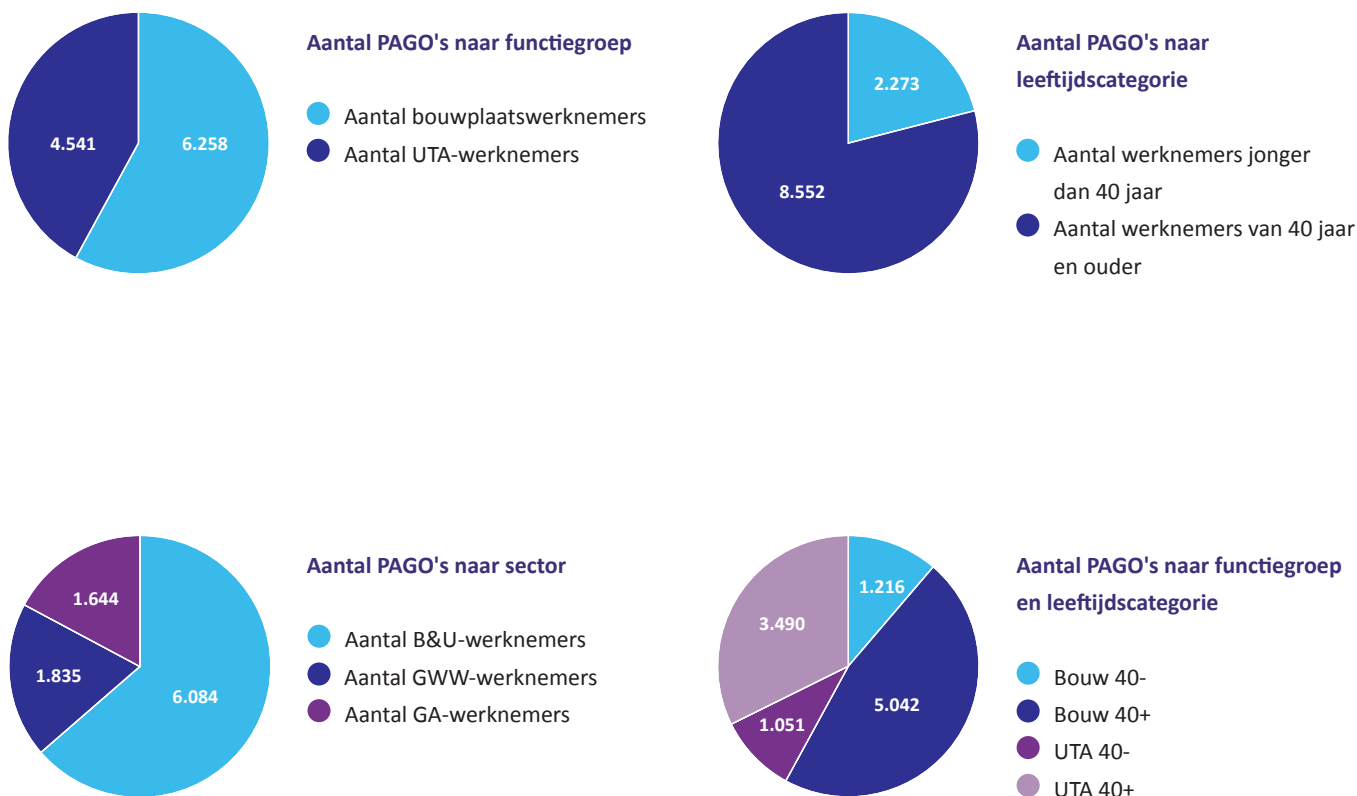
Hoe zijn de sectoren gedefinieerd?

Voor de definitie van de sectoren binnen de Bouw & Infra hebben we gebruikgemaakt van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) 2008 – versie 2018 van het CBS (zie bijlage 1). De gegevens van de werknemers vanuit het PAGO zijn in drie sectoren opgedeeld, afhankelijk van de bedrijfsactiviteiten die hun werkgever bij de Kamer van Koophandel geeft geregistreerd. Binnen de bouwnijverheid worden in de SBI-indeling drie sectoren onderscheiden: de Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling, de Grond-, weg- en waterbouw (geen grondverzet) en de Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw. Voor het leesgemak worden deze sectoren in dit Bedrijfstakverslag weergegeven als Burgerlijke & Utiliteitsbouw (B&U), Grond-, weg- en waterbouw (GWW) en Gespecialiseerde Aannemerij (GA). We realiseren ons echter terdege dat dit niet volledig hoeft overeen te komen met de definities die voorheen voor deze sectoren gebruikt werden.

3 | Beschrijving van de populatie



Dit Bedrijfstakverslag is gebaseerd op de Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's) die in het jaar 2017 zijn uitgevoerd. In totaal zijn er dat jaar 10.825 DIA's uitgevoerd: een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) in combinatie met een DIA-adviesgesprek. Van een aantal werknemers is onbekend tot welke cao zij behoren of welk beroep zij uitoefenen. De overige werknemers zijn als volgt verdeeld.



Figuur 3.1 - Verdeling werknemers op het PAGO in 2017

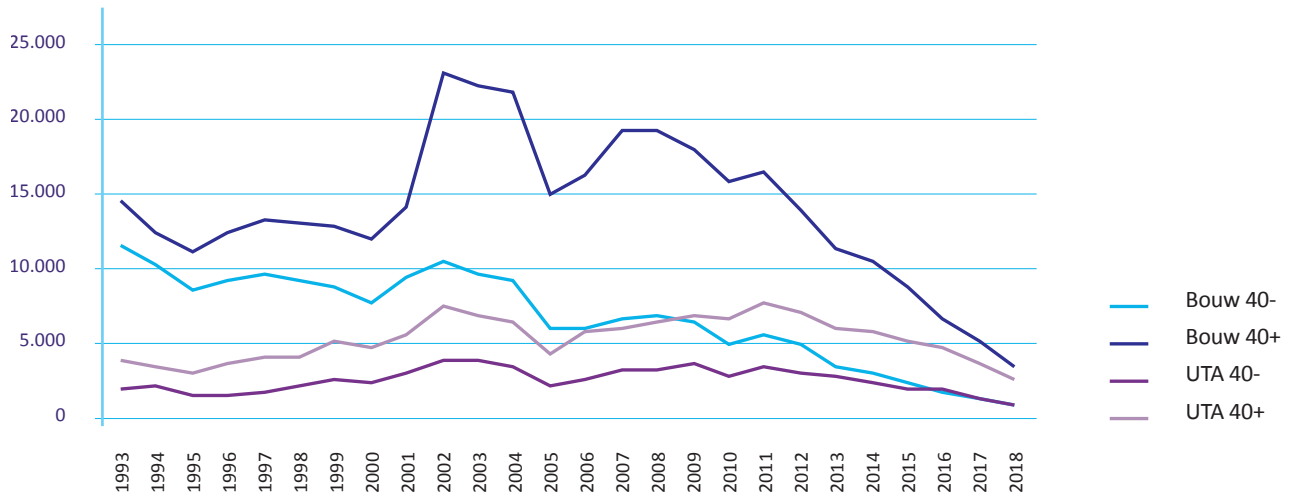
In dit Bedrijfstakverslag wordt bij de meeste resultaten onderscheid gemaakt tussen bouwplaatswerknemers en UTA-werknemers en tussen werknemers jonger dan 40 jaar en werknemers van 40 jaar en ouder. Dit levert vier categorieën op:

- bouwplaatspersoneel jonger dan 40 jaar (in de figuren weergegeven als 'Bouw 40-');
- bouwplaatspersoneel van 40 jaar en ouder ('Bouw 40+');
- UTA-personeel jonger dan 40 jaar ('UTA 40-');
- UTA-personeel van 40 jaar en ouder ('UTA 40+').

Als er in de tekst wordt gesproken over 'oudere werknemers' betreft dit dus werknemers van 40 jaar en ouder.

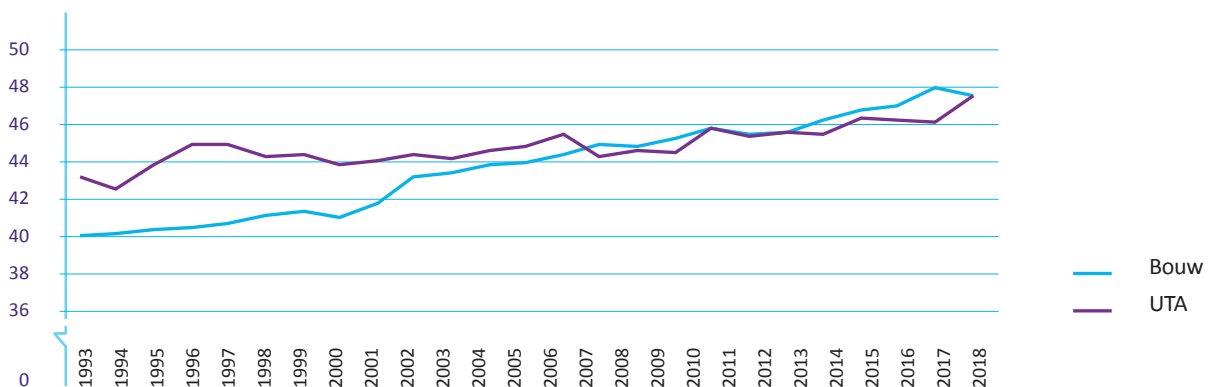
Het PAGO door de jaren heen

Het aantal werknemers dat gebruik maakt van het recht op het PAGO is in de achterliggende jaren flink afgenomen. Interessant is dat in de jaren tussen 1993 en 2000 met name bouwplaatswerknemers naar het PAGO kwamen. Na 2000 nam vooral het aantal oudere UTA-werknemers dat naar het PAGO kwam toe, terwijl het aantal jongere bouwplaatswerknemers afnam. Deze trend duurde tot ongeveer 2011, waarna het aantal werknemers in alle categorieën sterk terugliep. Tijdens de crisisjaren zijn veel werknemers voor zichzelf begonnen of hebben de sector verlaten. Daarnaast kan de toegenomen werkdruk na de crisis ertoe geleid hebben dat minder werknemers de tijd nemen om aan het PAGO deel te nemen.



Figuur 3.2 - Aantal werknemers dat deelnam aan het PAGO

Deelnemers aan de DIA zijn in ruime meerderheid 40 jaar en ouder. Het gehele bestand van de werknemers onder de cao Bouw & Infra vergrijsjt. Maar op het PAGO is de opkomst onder ouderen hoger dan onder jongeren. De gemiddelde leeftijd van bouwplaatswerknemers op het PAGO steeg van 40 jaar in 1993 naar 47 jaar in 2017. Onder UTA-werknemers was deze stijging minder spectaculair: van 43 jaar in 1993 naar eveneens 47 jaar in 2017.



Figuur 3.3 - Gemiddelde leeftijd werknemers die deelnamen aan het PAGO



De eerste pijler van Duurzame Inzetbaarheid is Werk veilig. Hieronder valt ook gezondheid: zowel onze gezondheid als veilige werkmethoden zijn een eerste voorwaarde om duurzaam aan het werk te blijven.

Onder Werk veilig zien we de volgende thema's.

Lichamelijke en geestelijke gezondheid

Een goede gezondheid is een voorwaarde om volledig te kunnen functioneren. Dit geldt ook in de werksituatie. Omgekeerd geldt hier ook dat het werk invloed kan hebben op onze gezondheid en dat het werk goed ingevuld moet worden, wil het onze gezondheid niet beschadigen. Vanuit de Arbowet is vastgelegd dat het werk geen ziekten mag veroorzaken. Eén van de eerste voorwaarden voor duurzame inzetbaarheid is daarom een goede gezondheid, dat wil zeggen: een gezondheid waarmee we ons werk goed kunnen blijven doen. We onderscheiden in het thema Lichamelijke en geestelijke gezondheid twee subthema's:

- Lichamelijke gezondheid;
- Geestelijke gezondheid.

Lichamelijke en geestelijke eisen

Het werk kan eisen stellen aan onze gezondheid. Fysiek zwaar werk stelt eisen aan onze lichamelijke conditie, terwijl geestelijk veeleisend werk vooral mentale gezondheid vereist. Zolang het werk niet meer eist dan ons gestel kan bieden, zal het werk onze gezondheid niet beschadigen.

We onderscheiden in het thema Lichamelijke en geestelijke eisen twee subthema's:

- Lichamelijke eisen;
- Geestelijke eisen.

Vermoeidheid en herstel

Werknemers moeten genoeg tijd hebben om te ontspannen tussen de werkzaamheden door. Als dit niet gebeurt, kan er overbelasting ontstaan en uiteindelijk burn-out of lichamelijke uitputting.

Arbeidsomstandigheden

De omstandigheden waaronder het werk wordt uitgevoerd bepalen voor een groot deel die eisen die het werk aan de werknemer stelt. De bouwnijverheid is een dynamische sector waarin vele omstandigheden meespelen. Veel van deze omstandigheden kunnen, indien niet goed gecontroleerd, schade aan de gezondheid toebrengen. Het is dus zaak aandacht te besteden aan goede arbeidsomstandigheden. Het thema Arbeidsomstandigheden is opgedeeld in de volgende subthema's (in alfabetische volgorde):

- Geluid;
- Gezondheidsklachten;
- Klimaat;
- Persoonlijke beschermingsmiddelen;
- Schadelijke stoffen;
- Trillingen;
- Veiligheid;
- Voorzieningen;
- Werkdruk.

Leefstijl

Er is meer in het leven dat onze gezondheid kan beïnvloeden. Een gezonde leefstijl kan bijvoorbeeld helpen om vitaal te blijven bij het ouder worden. Hierbij kan gedacht worden aan voldoende beweging (vooral bij zittend werk) en matig gebruik van alcohol en tabak.

Het thema Leefstijl is opgedeeld in de volgende subthema's:

- Alcohol;
- Beweging;
- Gewicht;
- Roken;
- Slaap.

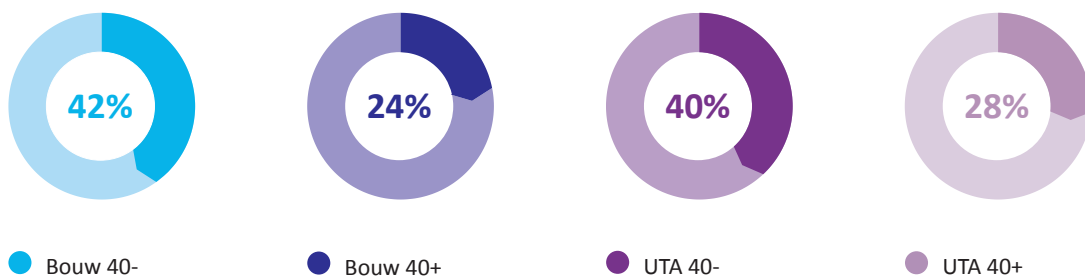
4.1 Lichamelijke en geestelijke gezondheid

4.1.1 Lichamelijke gezondheid

Werken in de bouw is fysiek zwaar en vraagt daarom om een gezond lichaam. Tegelijk kan het gebeuren dat door fysieke overbelasting of andere oorzaken het lichaam achteruitgaat. Als je lichaam niet meer kan voldoen aan de fysieke eisen die het werk stelt, dan is uitval dichtbij.

Score in 2017

Het subthema Lichamelijke gezondheid is een breed thema en beslaat maar liefst elf vragen in de PAGO-vragenlijst. We vragen onder andere naar klachten aan de oren, ogen, luchtwegen en ledematen. In totaal geeft 29% van alle werknemers in de Bouw & Infra aan geen enkele klacht te hebben. Het aantal werknemers met klachten neemt toe met de leeftijd. Er is weinig verschil tussen UTA-werknemers en bouwplaatswerknemers.

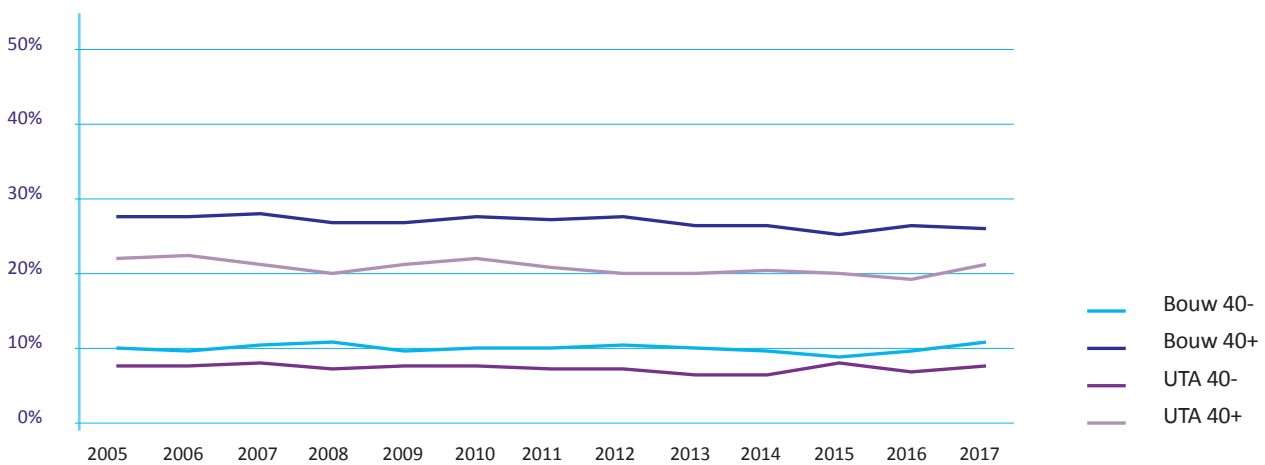


Figuur 4.1 - Scores lichamelijke gezondheid

Trend 2005-2017

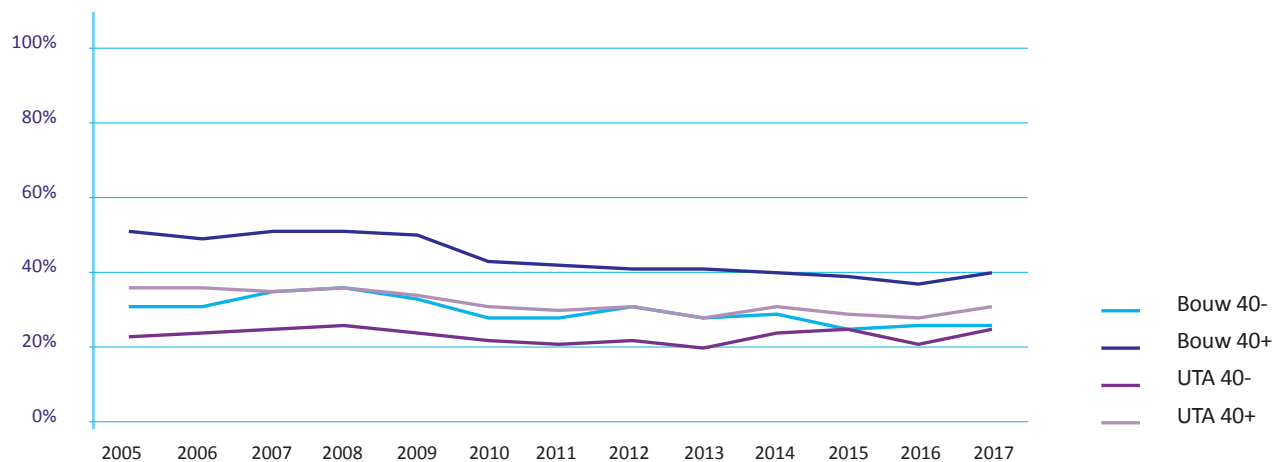
Vanwege de breedte van dit subthema worden hieronder twee trendgrafieken getoond: één over gehoorklachten en één over pijn of stijfheid in de rug. Laatstgenoemde geven we weer omdat dit de meest voorkomende klacht aan het bewegingsapparaat is.

Klachten over slecht horen komen veel voor in de bouw: bij werknemers jonger dan 40 jaar beperkt zich het aantal werknemers met gehoorklachten tot zo'n 7 à 10% (UTA-werknemers respectievelijk bouwplaatswerknemers). Onder oudere werknemers ligt door de jaren heen het percentage werknemers met gehoorklachten hoger. Daarnaast is ook het verschil tussen UTA-werknemers en bouwplaatswerknemers groter onder oudere werknemers dan onder jongere werknemers. Met name onder de oudere werknemers is wel een afnemende trend te zien. De laatste jaren lijkt deze trend echter niet door te zetten.



Figuur 4.2 - Heeft u klachten over slecht horen?

Eenzelfde trend lijkt ook zichtbaar bij het aantal klachten over regelmatig pijn of stijfheid in de rug. Wat vooral opvalt, is dat de afname van klachten met name gezien wordt bij de oudere bouwplaatswerknemers. Dit is een positieve ontwikkeling, zeker omdat het aantal oudere werknemers toeneemt. Het gevolg van de afname van klachten onder ouderen is dat de percentages klachten in 2017 voor de verschillende groepen veel dichterbij elkaar liggen dan in 2005 het geval was. Per saldo is het percentage klachten bij jongere UTA-werknemers gelijk gebleven, bij jongere bouwplaatswerknemers en oudere UTA-werknemers is het percentage klachten licht afgenomen en bij oudere bouwplaatswerknemers fors gedaald. Bij alle groepen is de laatste jaren wel weer een lichte toename in klachten te zien. Dit zou gerelateerd kunnen zijn aan de grote hoeveelheid werk dat momenteel in de Bouw & Infra te doen is.



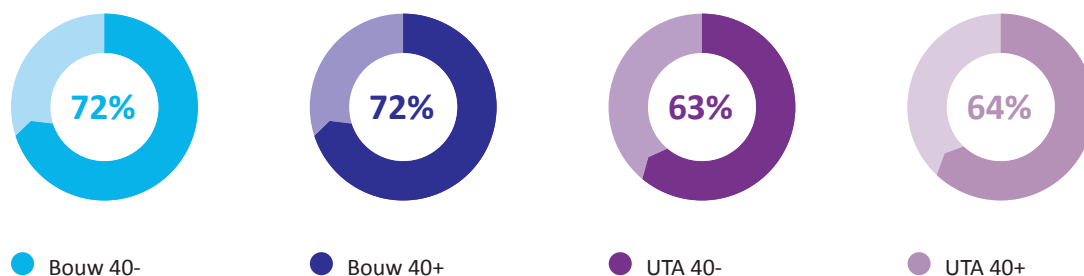
Figuur 4.3 - Heeft u regelmatig pijn of stijfheid in de rug?

4.1.2 Geestelijke gezondheid

Het leven van alledag kent allerlei zorgen en problemen waardoor mensen geestelijk onder druk kunnen komen te staan. Ook het werk kan daaraan bijdragen: hoge werkdruk met weinig regelmogelijkheden en steun kan stress veroorzaken. Langdurige stress is niet gezond. Die kan ertoe leiden dat de geestelijke gezondheid achteruitgaat. Ziektebeelden die hierbij horen zijn overspannenheid en burn-out.

Score in 2017

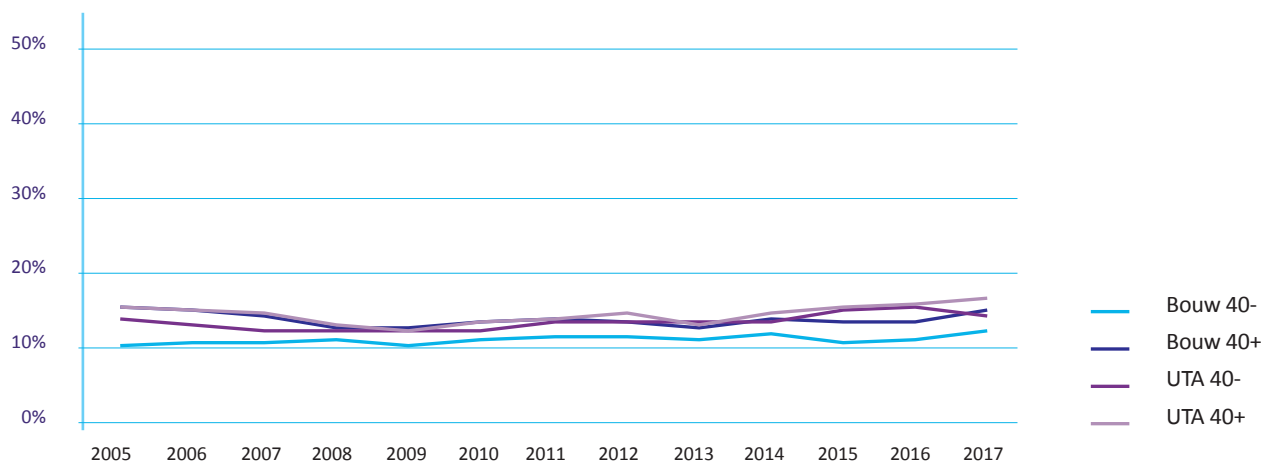
Het subthema Geestelijke gezondheid wordt gedekt door een zestal vragen die allemaal gericht zijn op symptomen van een verminderde geestelijke gezondheid. Gezien over de gehele bedrijfstak geeft 69% van de werknemers aan geen problemen met de geestelijke gezondheid te hebben. Bouwplaatswerknemers scoren iets beter dan UTA-werknemers. De verschillen tussen de leeftijdscategorieën zijn minimaal.



Figuur 4.4 - Scores geestelijke gezondheid

Trend 2005-2017

In de trendgrafiek is het percentage werknemers getoond dat aangeeft opgewonden of gejaagd te zijn. De laatste jaren ligt dit percentage tussen de 10% en 17%. Door de jaren heen wijzigt dat nauwelijks. Uit de grafiek kan wel worden opgemaakt dat er ten tijde van de economische crisis wat minder gejaagdheid ervaren werd. Mogelijk is dat te verklaren door de afgenomen hoeveelheid werk in die periode. Opmerkelijk is dat bouwplaatswerknemers over het algemeen iets minder vaak aangeven gejaagd te zijn dan UTA-werknemers, maar de verschillen zijn klein.



Figuur 4.5 - Bent u opgewonden of gejaagd?

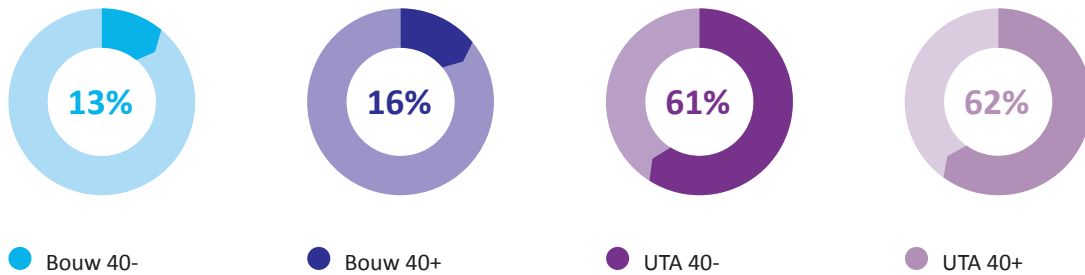
4.2 Lichamelijke en geestelijke eisen

4.2.1 Lichamelijke eisen

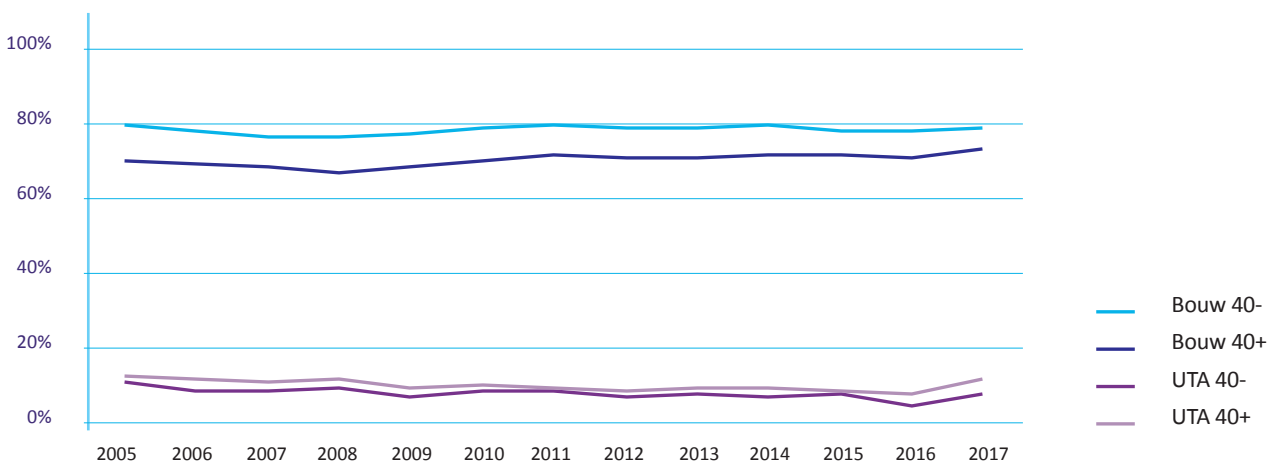
Veel beroepen in de Bouw & Infra zijn lichamelijk belastend. Met name op de bouwplaats wordt er veel fysiek (zwaar) werk verricht, maar ook kantoorwerkzaamheden kunnen hun tol op het lichaam eisen: zo is zittend computerwerk belastend voor de rug en nek/schouders. Opgemerkt moet worden dat (meewerkende) uitvoerders met beide aspecten van fysiek werk te maken kunnen krijgen.

Score in 2017

Onder dit thema vallen diverse vragen naar de fysieke aspecten van het werk, zoals langdurig zitten, werken in ongemakkelijke houdingen of het uitoefenen van zware krachten. Onder de bouwplaatswerknemers geeft slechts 15% aan **niet** met deze factoren te maken te krijgen. Onder UTA-werknemers is dit 62%. Het verschil tussen de leeftijdsgroepen is klein.



Figuur 4.6 - Scores lichamelijke eisen



Figuur 4.7 - Is uw werk lichamelijk erg inspannend?

Trend 2005-2017

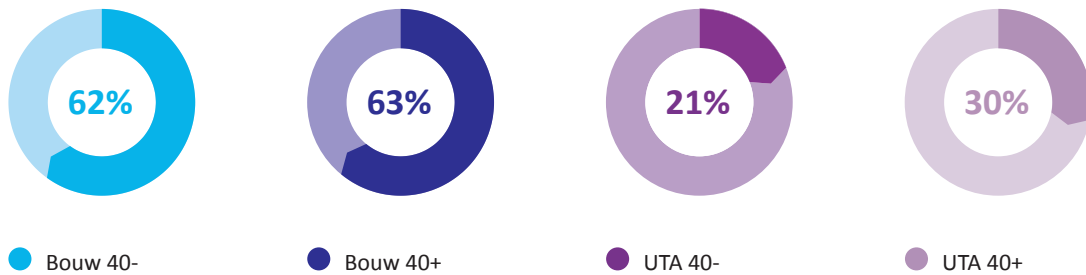
Een representatieve vraag voor het gehele thema Lichamelijke eisen is de vraag of werknemers hun werk lichamelijk erg inspannend vinden. Deze vraag wordt door UTA-werknemers veel vaker negatief beantwoord dan door bouwplaatswerknemers. Opvallend is dat dit verschil bij deze ene vraag veel groter is dan bij het geheel van de vragen die onder het thema Lichamelijke eisen vallen (zie de scores hierboven). Dit geeft vermoedelijk aan dat UTA-werknemers op een aantal vragen wel hoog scoren, maar al met al toch vaker vinden dat hun werk niet erg inspannend is. Daarnaast is het opmerkelijk dat jongere bouwplaatswerknemers hun werk iets vaker lichamelijk inspannend lijken te vinden dan hun oudere collega's. Mogelijk hebben oudere werknemers geleerd beter naar hun lichaam te luisteren waardoor ze zich minder belasten dan de jongere werknemers.

4.2.2 Geestelijke eisen

Werk is soms mentaal veeleisend. Werknemers die een voorbereidende of leidinggevende functie hebben voelen door de verantwoordelijkheden soms een zware druk. Dit kan verergeren door tijdsdruk.

Score in 2017

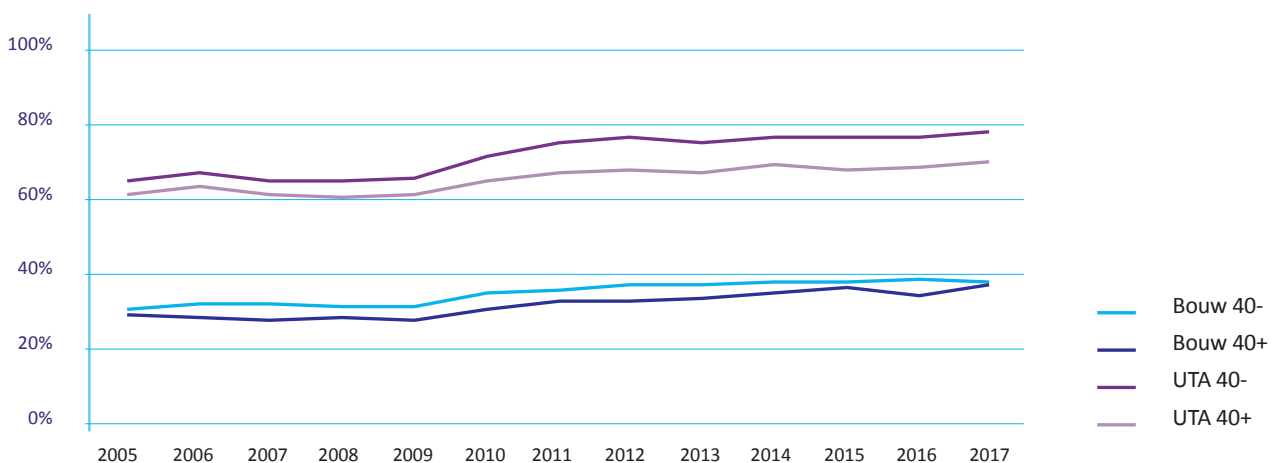
De onderliggende vraag voor het subthema Geestelijke eisen is de vraag of werknemers hun werk geestelijk erg inspannend vinden. 48% van de werknemers in de bedrijfstak vindt niet dat zijn of haar werk geestelijk erg inspannend is. Echter UTA-werknemers ervaren hun werk vaker als geestelijk inspannend dan bouwplaatswerknemers.



Figuur 4.8 - Scores geestelijke eisen

Trend 2005-2017

Het verschil in het ervaren van geestelijke eisen tussen bouwplaatswerknemers en UTA-werknemers is treffend, met name UTA-werknemers staan geestelijk onder druk. We zien dat in de afgelopen jaren in beide groepen het aantal mensen dat het werk geestelijk inspannend vindt toeneemt. Dit geldt zowel voor jongere als voor oudere werknemers. Deze trend begint medio 2009 en zou daarom veroorzaakt kunnen zijn door de economische crisis. Het is mogelijk dat de mentale impact van de crisis er voor gezorgd heeft dat mensen hun werk geestelijk inspannender vinden. Daarnaast is het mogelijk dat mensen ten tijde van de crisis andere werkzaamheden verrichtten die zij normaal niet verrichtten, waardoor het werk geestelijk inspannender gevonden werd. Hoewel de crisis inmiddels achter de rug is, is er nog geen afname te zien in het aantal mensen dat het werk geestelijk erg inspannend vindt. Met name UTA-werknemers vinden het werk nog altijd in toenemende mate geestelijk inspannend; dit kan verklaard worden door de toegenomen hoeveelheid en complexiteit van het werk na de crisis.



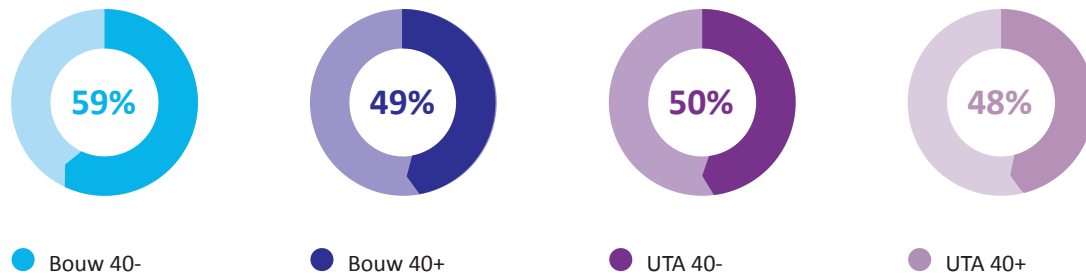
Figuur 4.9 - Is uw werk geestelijk erg inspannend?

4.3 Vermoeidheid en herstel

De bouw kent veel inspannend werk. Op de bouwplaats veelal fysiek inspannend en op kantoor mentaal inspannend. Samen met werkdruk kan dat tot vermoeidheid leiden. Dat is op zich niet erg, maar werknemers moeten wel genoeg tijd hebben om te ontspannen. Als deze herstelmomenten er niet (meer) zijn, kan overbelasting ontstaan. Langdurige overbelasting kan uiteindelijk leiden tot burn-out of lichamelijke uitputting.

Score in 2017

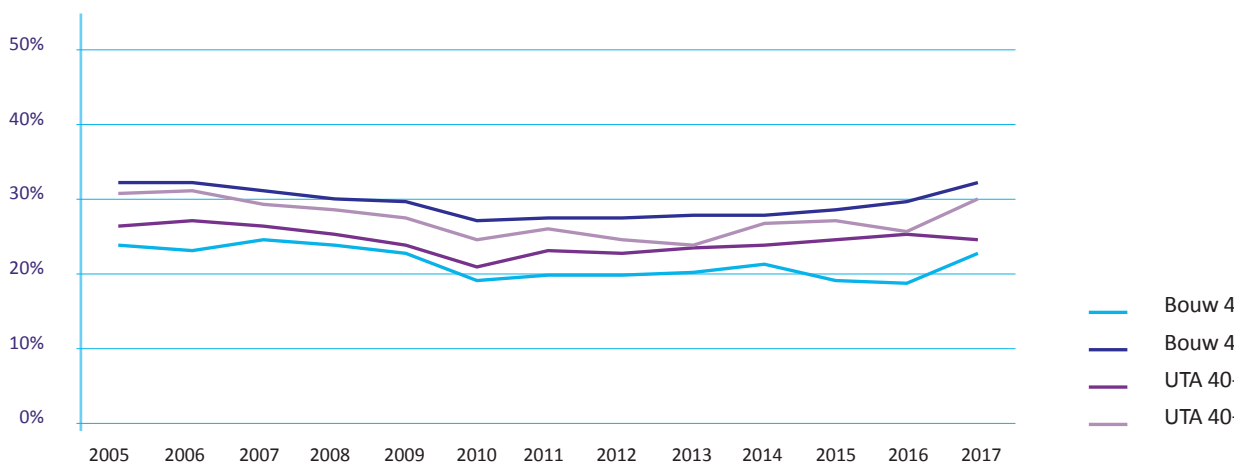
De helft van de werknemers in de bedrijfstak scoort niet goed op het onderdeel vermoeidheid en herstel. De jongere bouwplaatswerknemers vormen hierop een lichte uitzondering: zij scoren relatief beter dan hun leeftijdsgenoten in UTA-beroepen en ook beter dan ouderen. Onder dit thema vallen niet alleen vragen naar vermoeidheid, maar bijvoorbeeld ook de vraag of men 's avonds na het werk moeite heeft te ontspannen.



Figuur 4.10 - Scores vermoeidheid en herstel

Trend 2005-2017

Eén op de 3 à 4 werknemers uit de bedrijfstak geeft aan 'op' te zijn aan het einde van de werkdag. Na een lichte afname lijkt dit de laatste jaren weer toe te nemen. Mogelijk is hier een effect te zien van het feit dat er in de crisisjaren minder werk voorhanden was dan in de laatste jaren. Opvallend is ook dat het verschil tussen ouderen en jongeren onder bouwplaatswerknemers veel groter is dan onder UTA-werknemers. Wellicht wordt het effect van ouder worden sterker gevoeld bij de fysiek zwaardere bouwplaatsberoepen dan bij de vooral mentaal inspannende UTA-beroepen.



Figuur 4.11 - Bent u vaak 'op' aan het eind van een werkdag?

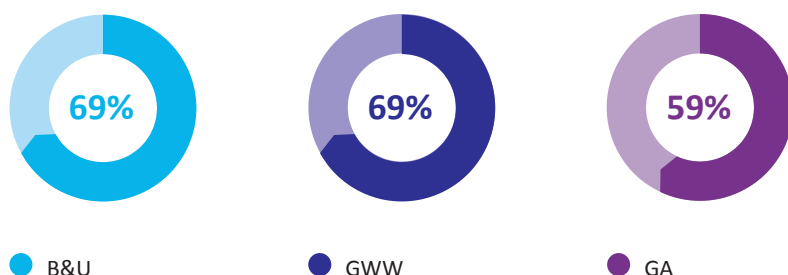
4.4 Arbeidsomstandigheden

4.4.1 Geluid

Een bouwplaats zonder geluid of lawaai is er niet. Hoeveel last men heeft van geluid loopt sterk uiteen. Bij geconcentreerd werk kan een beetje lawaai al last geven, terwijl bij bijvoorbeeld boor- en timmerwerk niet anders wordt verwacht. De mate van last zegt niet direct iets over de schadelijkheid van lawaai, maar is wel reden om er bij stil te staan. Aanwezig geluid op de bouwplaats heeft een gezondheidskundige grenswaarde van 80 dB. Daarboven dienen maatregelen genomen worden ter voorkoming van lawaai, zoals isolatie, of het beschikbaar stellen van gehoorbeschermingsmiddelen.

Score in 2017

In de PAGO-vragenlijst wordt gevraagd naar hinder van geluid. Gemiddeld geeft in de gehele bedrijfstak in het jaar 2017 67% van de werknemers aan geen last te hebben van lawaai tijdens het werk. Onder bouwplaatswerknemers is deze score veel lager (51%) dan UTA-werknemers (90%). De GA-sector scoort relatief slechter dan de andere sectoren.

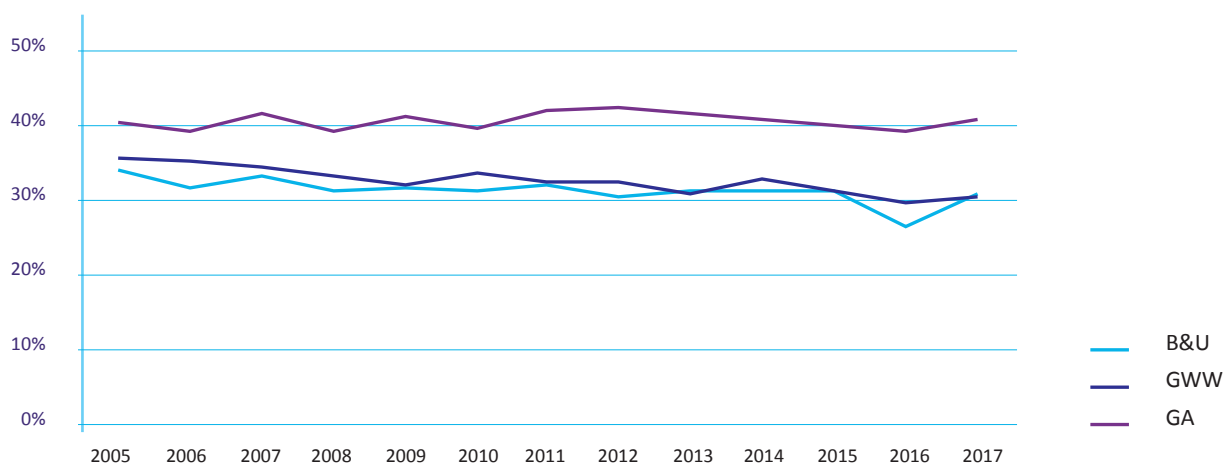


Figuur 4.12 - Scores geluid

Trend 2005-2017

De trendgrafiek laat hinder van lawaai zien over een langere periode. In de trend wordt hinder van lawaai aangegeven. Let op: het hoeft niet te gaan om overschrijding van de grenswaarde voor geluid. De GA-sector is de sector waarin het vaakst hinder van lawaai wordt aangegeven. De waarde blijft over de gehele periode gelijk: rond de 40%. Binnen de GWW-sector en de B&U-sector is een lichte afname te zien.

Geluid, of beter gezegd lawaai, is tijdens werkzaamheden al jaren een prominent aandachtspunt. Dat verklaart mogelijk de afname van hinder ervan. Maar een toenemend aantal jongeren dat in de bouw start, laat bij de gehoorstest gehoorschade zien. Dus al voordat ze in de bouw gaan werken, is er sprake van gehoorschade. Dit is zorgelijk en vraagt ook om aandacht en preventieve maatregelen, voordat jongeren starten met werken.



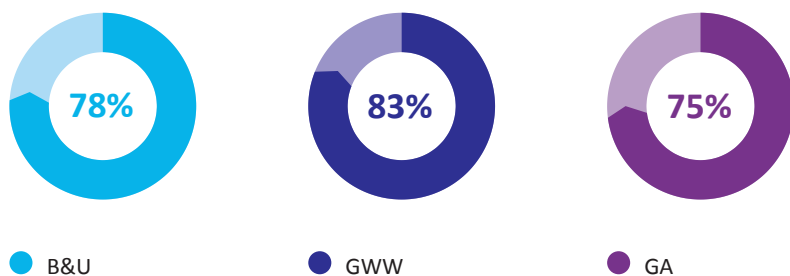
Figuur 4.13 - Ondervindt u in het werk veel hinder van lawaai?

4.4.2 Gezondheidsklachten

Onder de thema's Lichamelijke gezondheid en Geestelijke gezondheid zijn gezondheidsklachten van werknemers in de bouw al besproken. In dit thema wordt specifiek ingegaan op de vraag of werknemers klachten hebben die ze toeschrijven aan hun werkzaamheden.

Score in 2017

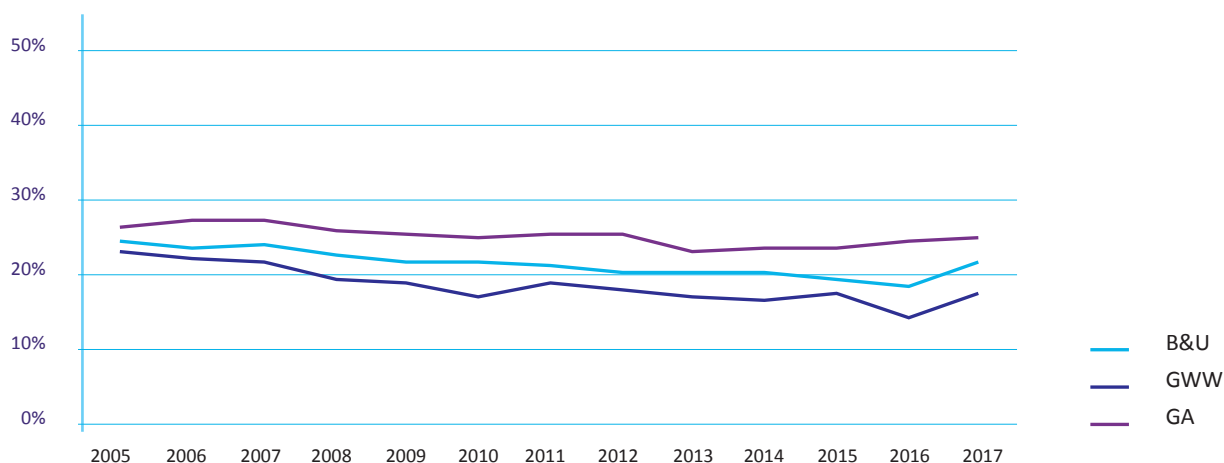
Vier op de vijf bouwplaatswerknemers gaven in 2017 aan geen gezondheidsklachten te hebben die ontstaan zijn of erger worden door het werk. UTA-werknemers scoren beter dan bouwplaatswerknemers (87% tegenover 72%). Hetzelfde geldt voor de jongeren, die beter scoren dan werknemers die 40 jaar of ouder zijn (89% tegen 75%). De GWW-sector scoort beter dan de overige sectoren.



Figuur 4.14 - Scores gezondheidsklachten

Trend 2005-2017

Vanaf 2004 is er een gestage afname te zien in het percentage medewerkers dat gezondheidsklachten vanwege het werk meldt. De laatste jaren zet deze trend echter niet door en stijgt het percentage weer. Het percentage werknemers dat klachten heeft vanwege werk is in de GA-sector het hoogst; het percentage steeg het achterliggende jaar in de overige sectoren echter aanzienlijk harder dan in de GA-sector.



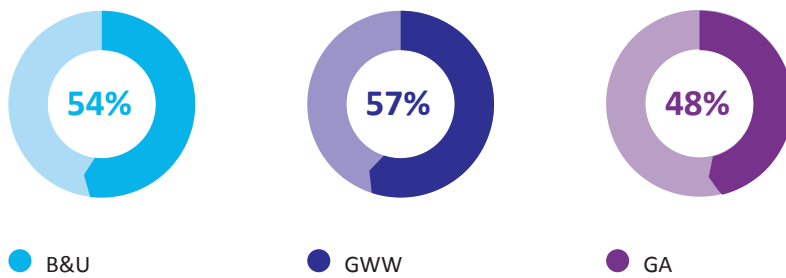
Figuur 4.15 - Heeft u gezondheidsklachten die ontstaan zijn of erger worden door het werk?

4.4.3 Klimaat

Werknemers worden blootgesteld aan klimatologische omstandigheden bij werkzaamheden in de buitenlucht. Hierbij moet onder andere worden gedacht aan warmte, koude, temperatuurswisselingen, vocht en tocht. Kantoormedewerkers hebben juist te maken met een binnenklimaat.

Score in 2017

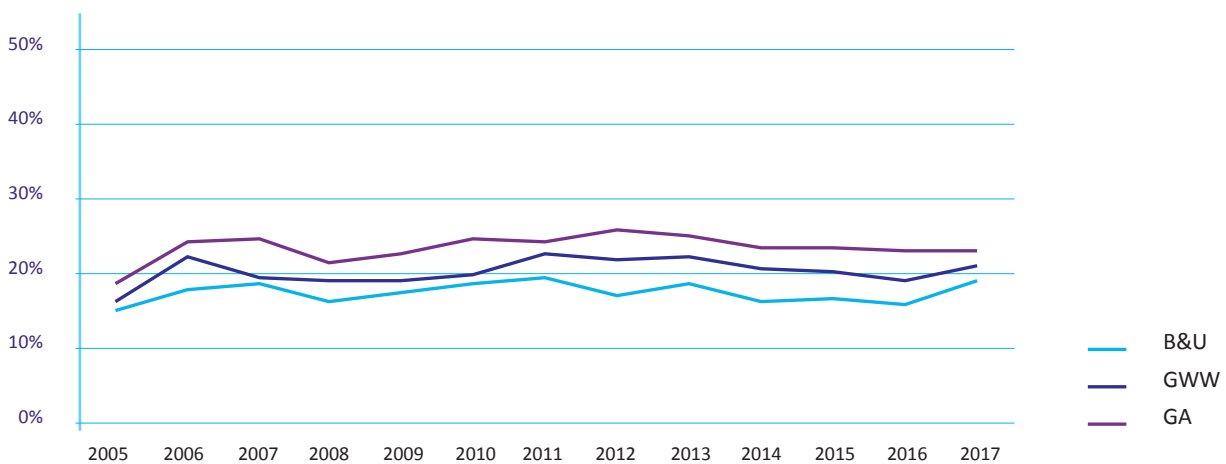
Grofweg de helft van de bouwplaatswerknemers geeft aan geen hinder te hebben van klimatologische omstandigheden op het werk. UTA-werknemers, die voornamelijk met een binnenklimaat te maken hebben, geven relatief vaak aan geen problemen te hebben: 76% ten opzichte van 37% van de bouwplaatswerknemers (data niet getoond).



Figuur 4.16 - Scores klimaat

Trend 2005-2017

De onderstaande trendgrafiek toont specifiek de hinder van warmte. Eén op de vijf werknemers geeft aan veel last te hebben van warmte tijdens het werk; dit is een vrij constant percentage door de jaren heen. Tussen de sectoren zien we hierin weinig verschil. De meeste klachten worden in de GA-sector gemeld, op de voet gevolgd door de GWW-sector en de B&U-sector. UTA-werknemers geven, gezien de werkzaamheden ook te verwachten, veel minder vaak aan last te hebben van warme omstandigheden (8%, versus 25-30% bij bouwplaatswerknemers).



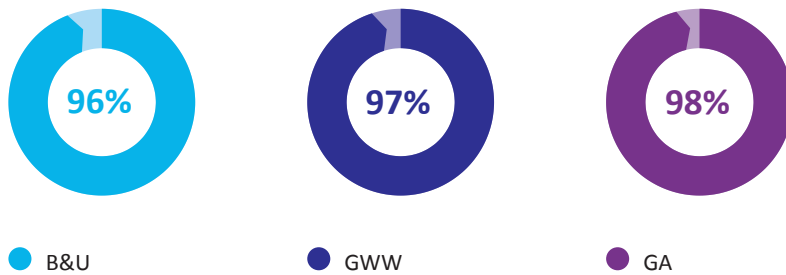
Figuur 4.17 - Ondervindt u in het werk veel hinder van warmte?

4.4.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Om een werknemer te beschermen tegen uiteenlopende gevaren is een werkgever verplicht persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) ter beschikking te stellen – en deze moet de werknemer dan ook goed benutten. Het gaat hierbij onder andere om gehoorbescherming bij geluid, handschoenen bij het werken met ruwe materialen of chemicaliën, of ademhalingsbescherming bij blootstelling aan stof of dampen.

Score in 2017

In de gehele bedrijfstak geeft gemiddeld 96% van de werknemers aan dat zij kunnen beschikken over de benodigde beschermingsmiddelen. Met name onder bouwplaatswerknemers is de score bijzonder hoog (99%), onder UTA-werknemers iets lager (92%). Verschillen tussen de sectoren zijn gering.



Figuur 4.18 - Scores persoonlijke beschermingsmiddelen

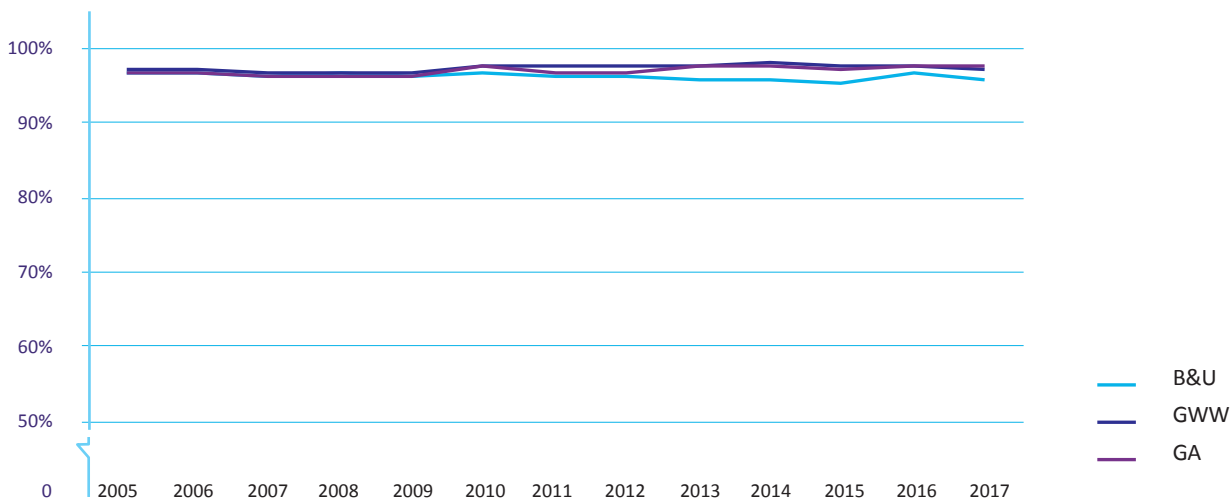
Trend 2005-2017

De verschillen tussen de sectoren zijn door de jaren heen klein. In alle sectoren geven vrijwel alle werknemers aan de beschikking te hebben over de juiste PBM, alleen in de B&U-sector lijkt dit percentage de laatste tien jaar iets af te nemen.

Het hoge percentage werknemers dat aangeeft over de benodigde PBM te kunnen beschikken is een positief gegeven, maar hierbij is een aantal kanttekeningen wel op z'n plaats.

Allereerst wordt er niet gevraagd of er al andere maatregelen genomen zijn ter bescherming en of de PBM ook daadwerkelijk gebruikt worden. Daarnaast is onduidelijk of de betreffende beschermingsmiddelen daadwerkelijk de juiste beschermingsmiddelen zijn en of deze op de juiste manier worden gebruikt. Deze percentages geven dus geen inzicht in het daadwerkelijke beschermingsniveau van de werknemers.

Tenslotte moet nog de opmerking gemaakt worden dat het gebruik van PBM een laatste mogelijkheid is in het bestrijden van gevaren. Voorkeur heeft het wegnemen van de gevarenbron. Pas als dat niet redelijkerwijs mogelijk is en er geen verdere technische of organisatorische maatregelen meer mogelijk zijn, is het aanbieden van PBM gerechtvaardigd.



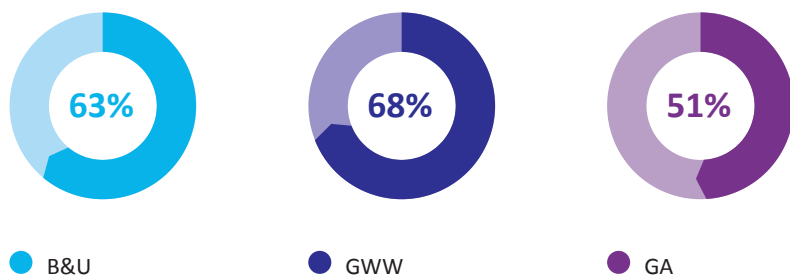
Figuur 4.19 - Scores persoonlijke beschermingsmiddelen

4.4.5 Schadelijke stoffen

Schadelijke stoffen zijn in allerlei vormen aanwezig op de bouwplaats. Sommige stoffen zijn acuut gevaarlijk voor de gezondheid, terwijl andere stoffen pas na jaren blootstelling gezondheidsproblemen opleveren en bij weer andere stoffen kan jaren na een eenmalige blootstelling nog een effect op de gezondheid optreden. Voorbeelden van gevaarlijke stoffen zijn cement, oplosmiddelen, asbest, hout- en kwartsstof, lasrook en dieselmotoremissie.

Score in 2017

In de PAGO-vragenlijst wordt gevraagd naar hinder vanwege blootstelling aan stof, rook, gas/damp en chemische middelen. Gemiddeld geeft in de gehele bedrijfstak in het jaar 2017 62% van de werknemers aan geen last te hebben van blootstelling aan deze stoffen. Zoals te verwachten valt, is er een groot verschil tussen bouwplaatswerknemers (42%) en UTA-werknemers (89%). Werknemers in de GA-sector geven relatief vaker aan hinder te ondervinden van stof en scoren daarmee dus lager op dit subthema.

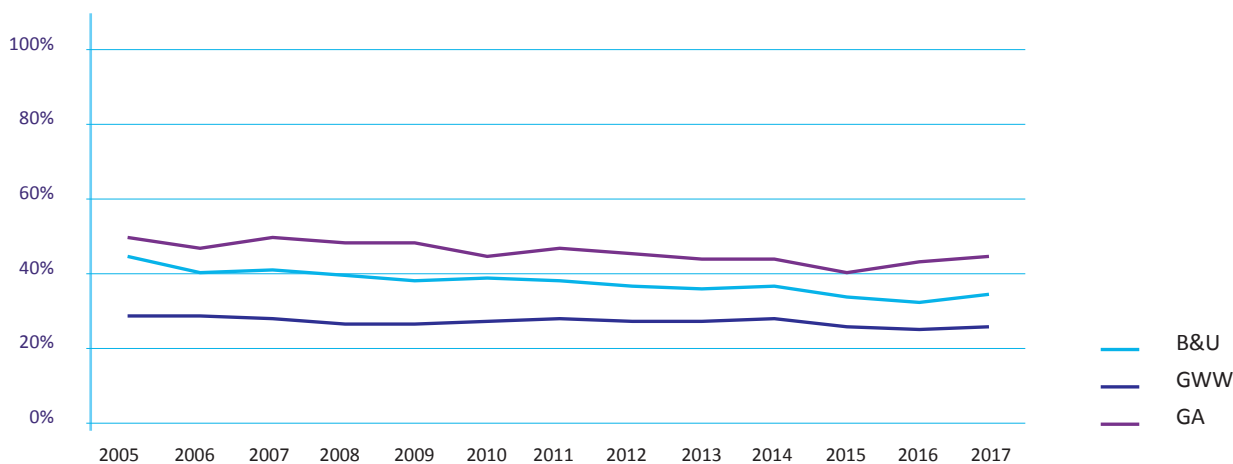


Figuur 4.20 - Scores schadelijke stoffen

Trend 2005-2017

In de trendgrafiek is specifiek hinder vanwege stof weergegeven en dus niet van andere schadelijke stoffen. De GWW-sector meldt het minst vaak hinder van stof. Werknemers in de GA-sector ervaren de meeste hinder van stof. Opmerkelijk is dat in alle sectoren een langzame afname te zien lijkt te zijn, waarbij de laatste jaren een trendbreuk zichtbaar is.

Er is de laatste jaren veel aandacht voor reductie van blootstelling aan stof (zie ook www.stofvrijwerken.tno.nl). Het beoogde effect hiervan is tweeledig: enerzijds een toename van de bewustwording van blootstelling en anderzijds een afname van de daadwerkelijke blootstelling. Uit de PAGO-vragenlijst is niet op te maken welke van beide effecten in de trendgrafiek terug is te vinden.



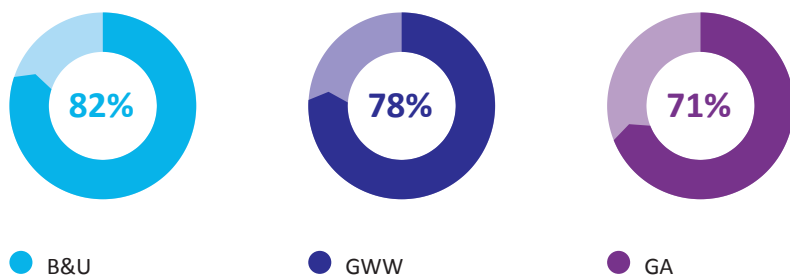
Figuur 4.21 - Ondervindt u in het werk veel hinder van stof?

4.4.6 Trillingen

Trillingen bestaan uit enerzijds lichaamstrillingen waarbij vooral de rug en nek problemen krijgen en anderzijds hand-armtrillingen waar met name de armen en handen klachten kunnen ontwikkelen. In combinatie met kou zijn de effecten van de trillingen schadelijker voor de gezondheid. Hand-armtrillingen worden veelal veroorzaakt door handgereedschap. Lichaamstrillingen worden veelal veroorzaakt door rijdend materieel, met name op een niet-egale ondergrond. Beide vormen van trillingen komen in de bouw heel veel voor.

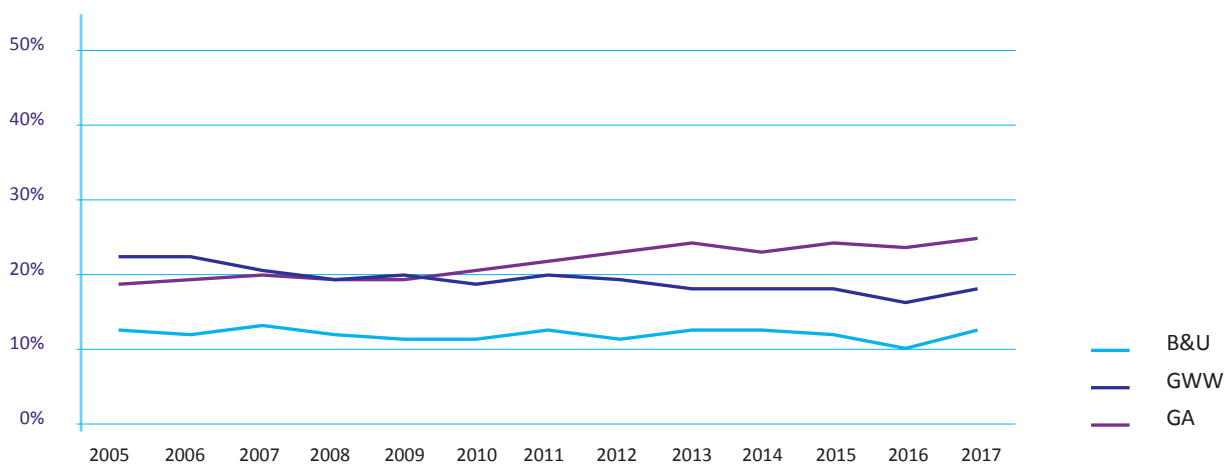
Score in 2017

In de PAGO-vragenlijst wordt gevraagd naar het ondervinden van veel hinder door lichaamstrillingen of -schokken. Daarnaast wordt gevraagd naar het ondervinden van veel hinder door hand-armtrillingen. In het jaar 2017 geeft gemiddeld 79% van de werknemers van de gehele bedrijfstak aan geen hinder te hebben van blootstelling aan trillingen. Er is een groot verschil tussen bouwplaatswerknemers (69%) en UTA-werknemers (95%). De GA-sector scoort relatief slechter dan de andere sectoren.



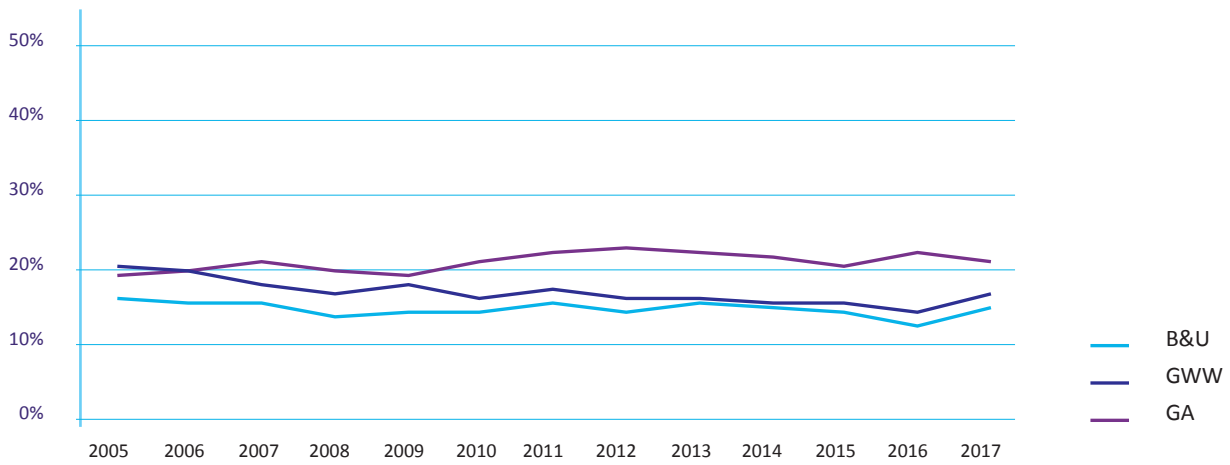
Figuur 4.22 - Scores trillingen

Trend 2005-2017



Figuur 4.23 - Ondervindt u veel hinder van (mechanische) lichaamstrillingen of schokken in het werk?

De trend laat een opvallende stijging zien voor de GA-sector ten opzichte van een stabiele, rechte lijn voor de B&U-sector en een licht dalende lijn voor de GWW-sector. Wat precies de reden van de verschillen is, kan niet uit de gegevens gehaald worden. Mogelijk zit er verschil in het materieel in onderhoud en leeftijd; ouder materieel is minder gedempt dan nieuw, of in de begaanbaarheid van de bouwplaatsen.



Figuur 4.24 - Ondervindt u veel hinder van hand-armtrillingen in uw werk?

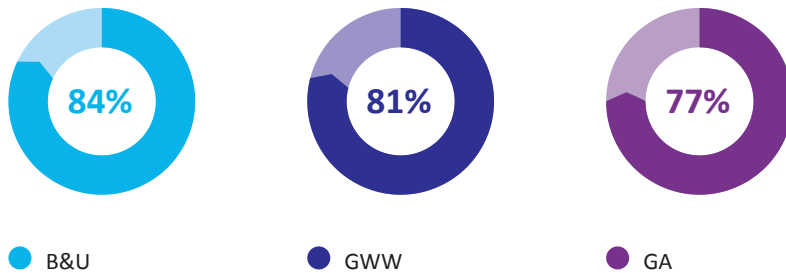
De trend laat ook hier een lichte toename zien in de GA-sector, een vrij constante score voor de B&U-sector en een lichte daling voor de GWW-sector. Opnieuw geldt dat de oorzaak van het verschil niet direct uit de cijfers afgeleid kan worden. Het kan zijn dat het verschil veroorzaakt wordt doordat er in de GA-sector langer op een dag met handgereedschap of misschien met oudere types wordt gewerkt. Elk gereedschap moet in de handleiding een trillingsindicatie hebben staan. Daarmee is het mogelijk bij aanschaf van nieuw gereedschap voor gereedschap met een lagere trillingsafgifte te kiezen.

4.4.7 Veiligheid

Onveilige werksituaties kunnen direct consequenties hebben en leiden tot ongelukken, en ook kosten en imagoschade met zich meebrengen. Verhoging van de veiligheid is een belangrijk doel van sociale partners in de bouwnijverheid.

Score in 2017

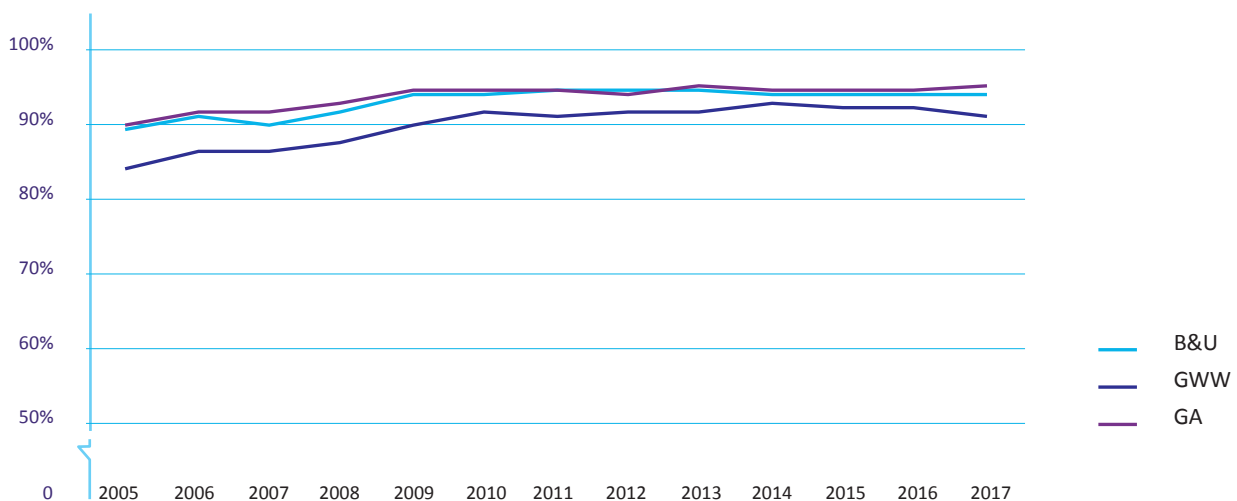
De score voor veiligheid is gebaseerd op een viertal vragen die gaan over de veiligheid op de bouwplaats. De scores hieronder geven per sector het percentage werknemers weer dat geen aanmerkingen heeft op de veiligheid op hun werk. Een kleine 20% van de werknemers geeft aan dat minimaal één van deze veiligheidsaspecten op de bouwplaats niet in orde is.



Figuur 4.25 - Scores veiligheid

Trend 2005-2017

In deze trendanalyse kijken we naar de vraag of medewerkers in het algemeen vinden dat het in orde is met de veiligheid op hun werk. Zien we door de jaren heen dat de veiligheid relatief gezien tot 2009 steeds is verbeterd, vanaf 2009 begon deze beweging te stabiliseren en zegt circa 6% van de werknemers dat het niet in orde is met de veiligheid op het werk. Een lichte verslechtering van de veiligheid gaat zich vanaf 2014 in de GA-sector vertonen. De B&U-sector en de GWW-sector blijven al jaren op hetzelfde niveau. De GA-sector blijft iets achter als het gaat om veiligheid op het werk, maar de verschillen zijn niet groot.



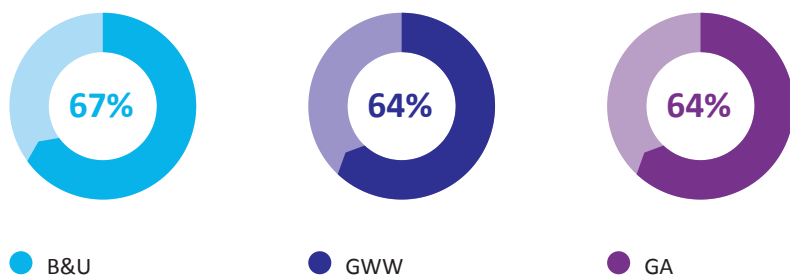
Figuur 4.26 - Vindt u dat het in orde is met de veiligheid in het werk?

4.4.8 Voorzieningen

Goede voorzieningen voor werknemers zoals een schaftruimte, toiletten, wasbakken en, bij sommige werkzaamheden, douches zijn een basisvoorwaarde voor het leveren van optimale prestaties. Goede voorzieningen zijn echter ook nodig ter voorkoming van ziekte of gezondheidsschade.

Score 2017

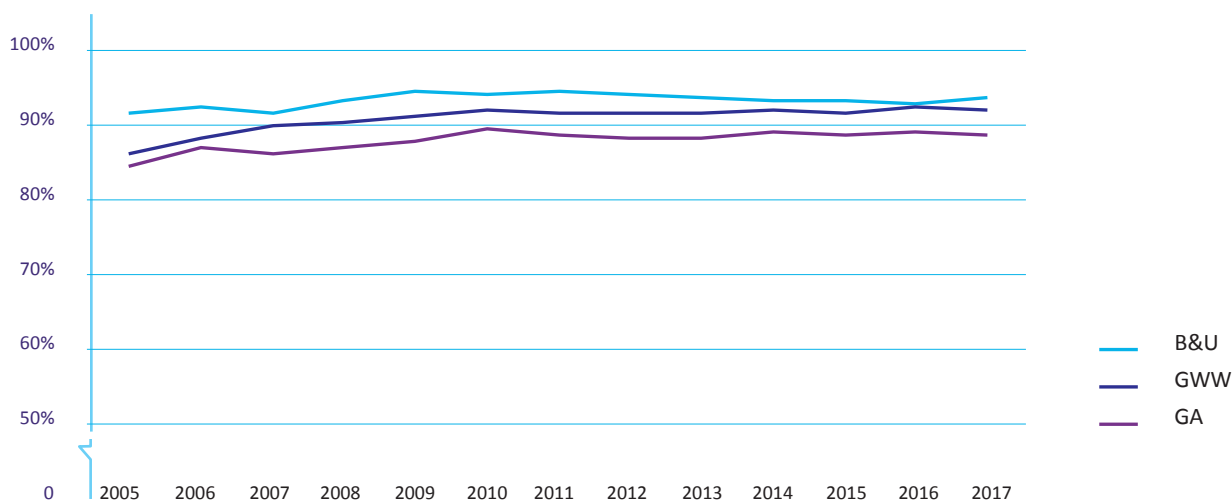
In de overall score op dit thema van 2017 komt naar voren dat de voorzieningen in de B&U-sector met 67% iets beter zijn dan in de GWW-sector en GA-sector, waar 64% van de werknemers aangeven over goede voorzieningen te kunnen beschikken. Dit betekent dat bouwbreed ongeveer 1 op de 3 werknemers nog geen optimale voorzieningen heeft.



Figuur 4.27 - Scores voorzieningen

Trend 2005-2017

Op de vraag of de werknemer beschikking heeft over een goede schaftruimte is te zien dat de B&U-sector er het beste voorstaat met 94%, gevolgd door de GWW-sector met 92% en als hekkensluiter de GA-sector met 89%. Hierbij wordt opgemerkt dat vanaf 2016 de GWW-sector en de GA-sector een daling laten zien. Dit in tegenstelling tot de B&U-sector die stabiliseert op 94%. Tot 2010 zien we een geleidelijke verbetering aangaande de schaftruimte, maar daarna is er aan deze trend een einde gekomen.



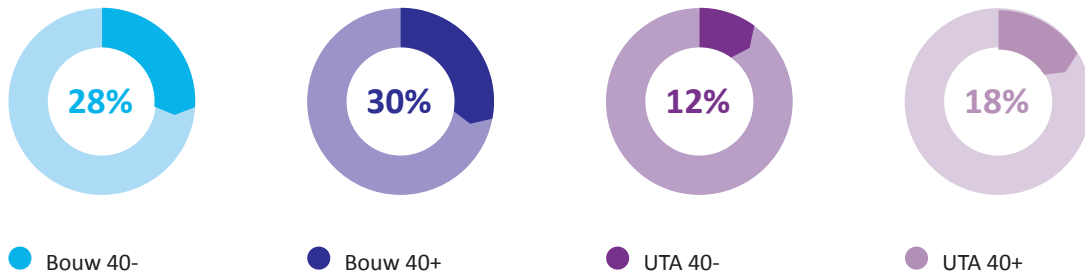
Figuur 4.28 - Heeft u over het algemeen de beschikking over een goede schaftruimte?

4.4.9 Werkdruk

Onder het subthema werkdruk vallen vier vragen die betrekking hebben op de mate waarin werknemers te maken hebben met: geregeld onder tijdsdruk werken, te veel werk hebben, zelf kunnen beslissen hoe het werk uit te voeren en invloed hebben op het werktempo.

Score in 2017

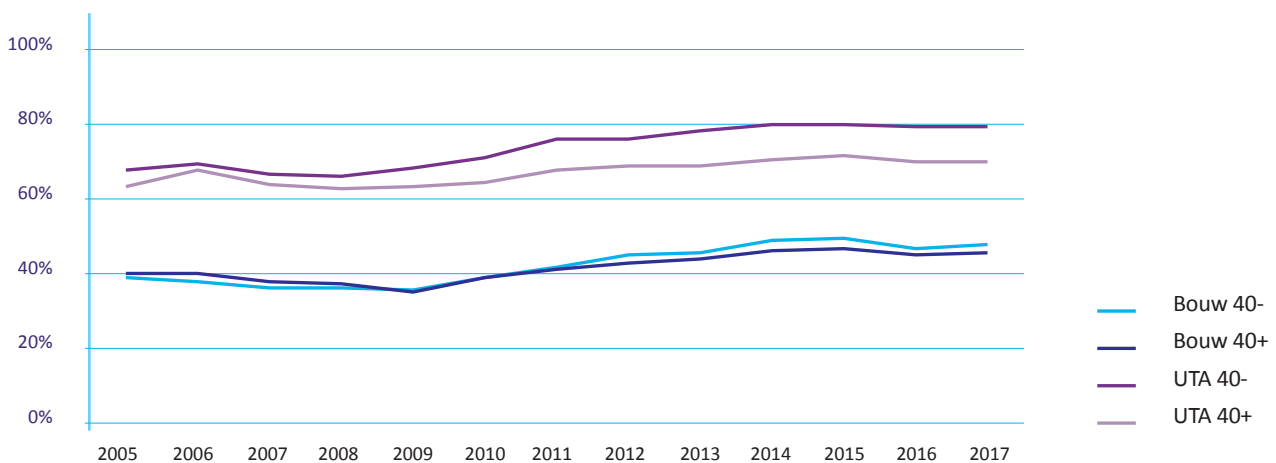
Hoe hoger de score, hoe minder werkdruk werknemers ervaren. De verschillen naar sector zijn verwaarloosbaar, maar naar leeftijd en functie groot. Van de jongere UTA-werknemers ervaart slechts 12% geen werkdruk, wat betekent dat 88% wel werkdruk ervaart. Bij bouwplaatswerknemers ligt dit rond de 70%.



Figuur 4.29 - Scores werkdruk

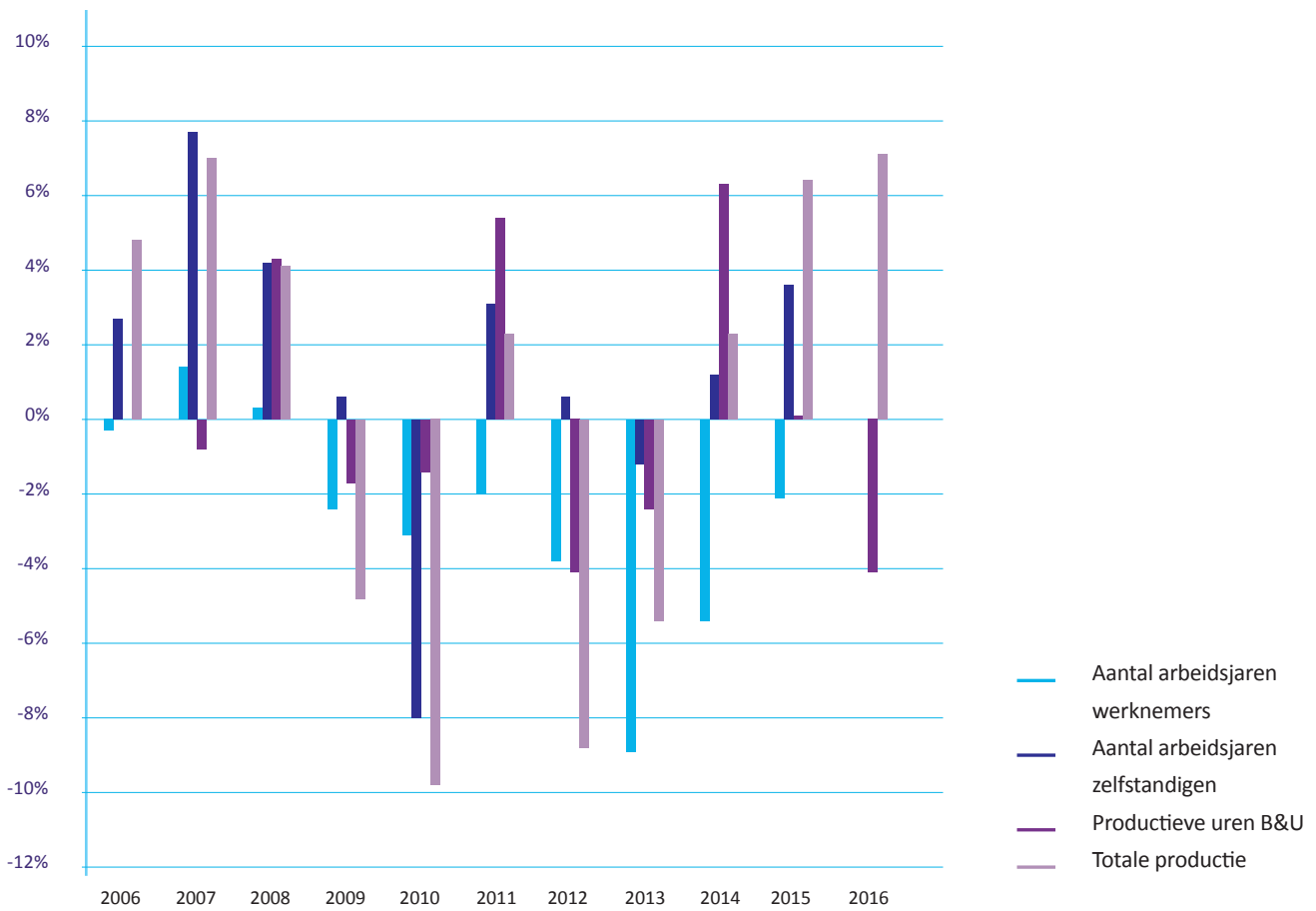
Trend 2005-2017

Bij de trendgrafiek is er eveneens voor gekozen dit naar functie- en leeftijdsgroep te doen, omdat bij alle sectoren een stijgende lijn te zien is van ongeveer 45% in 2005 naar ongeveer 57% in 2017. Het verschil tussen bouwplaats- en UTA-werknemers is veel groter dan tussen de sectoren. Zowel bouwplaats- als UTA-werknemers laten een stijgende trend zien in het ervaren van tijdsdruk tijdens de crisisjaren van 2009 tot 2014. Sinds 2015 lijkt deze trend zich te stabiliseren.



Figuur 4.30 - Werkt u geregeld onder tijdsdruk?

De toename van werkdruk tijdens de crisis kan niet toe worden geschreven aan een toename van de arbeidsproductiviteit, want die nam juist af. Door ontslagen bleven er weliswaar minder werknemers over om het werk te doen, maar de productie viel nog harder terug. Alleen in 2011 en in 2014 steeg de productie en nam het aantal werknemers af. Dit blijkt uit de Historische reeksen van BouwActueel van het EIB. De verklaring ligt waarschijnlijk veel meer in de beleving van druk, misschien zelfs stress, tijdens de crisis door externe of privéomstandigheden zoals: dreigend ontslag en financiële problemen door de hypotheekcrisis. Een verklaring binnen het werk kan erin liggen dat oudere werknemers naast hun leidinggevende of coördinerende taken weer uitvoerende taken kregen die zij als meer belastend ervoeren. Ook zijn in de crisis vooral de jonge werknemers ontslagen en werden jongeren niet meer aangenomen waardoor al het werk bij de oudere werknemers terecht kwam.



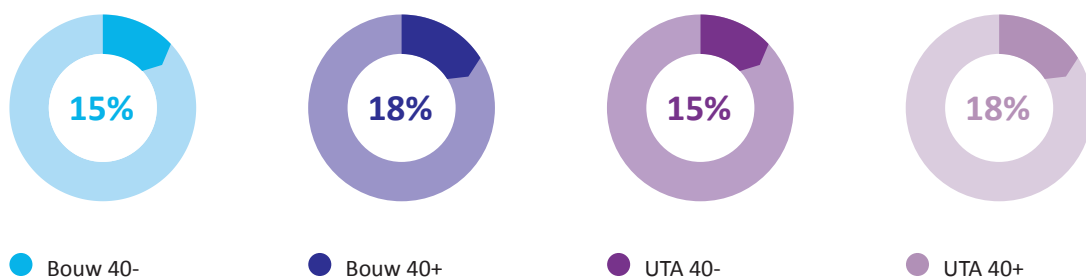
Figuur 4.31 - Ontwikkeling productie en arbeid

Bron: <https://www.bouwactueel.nl/historische-reeksen/> bewerkt door Vollandis

4.5 Leefstijl

4.5.1 Alcohol

Bovenmatig drinken leidt tot hogere risico's op gezondheidsschade en in de werksituatie mogelijk tot gevaarlijke omstandigheden. De Gezondheidsraad hanteert sinds 2015 de norm van niet-drinken of in ieder geval niet meer dan één glas per dag.



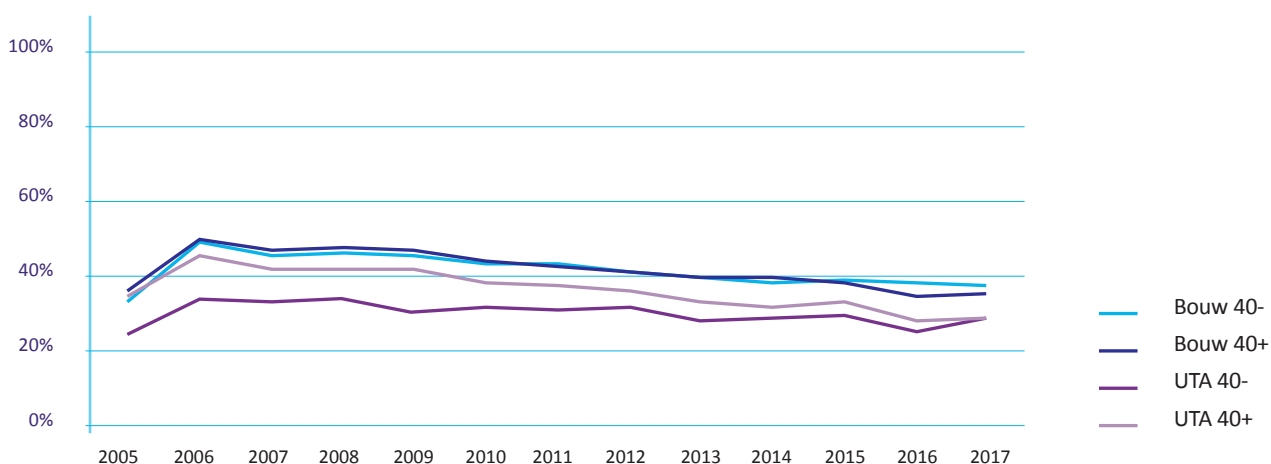
Figuur 4.32 - Scores alcohol

Score in 2017

De score geeft het percentage werknemers weer dat niet drinkt. Bij het thema Leefstijl speelt vaak leeftijd een belangrijke rol, dat is ook bij het drinken van alcohol het geval. Jongeren drinken meer alcohol dan ouderen. Gemiddeld drinkt in de sector 17% niet. Volgens het CBS drinkt 24% van de Nederlandse bevolking ouder dan 12 jaar in 2016/2017 niet. In de bouw ligt het aantal drinkers relatief hoger, hoewel ook hier een dalende trend is waar te nemen.

Trend 2005-2017

Onderstaande grafiek toont het percentage werknemers dat meer dan 7 glazen in de week drinkt in de sector vanaf 2005 tot en met 2017. Het drinken neemt duidelijk af in de sector, zij het voor UTA onder de 40 minder dan bij de andere categorieën. Bouwplaatswerknemers drinken meer dan UTA-werknemers.



Figuur 4.33 - Drinkt meer dan 7 glazen per week

Uit nadere analyse van de PAGO-data blijkt dat het percentage werknemers dat weleens drinkt sinds 2005 schommelt rond de 80%. Het percentage dat meer dan 7 glazen drinkt daalde van 48% naar 33% en in dezelfde periode is het percentage dat meer dan 14 glazen per week drinkt, afgenomen van 24% naar 11%.

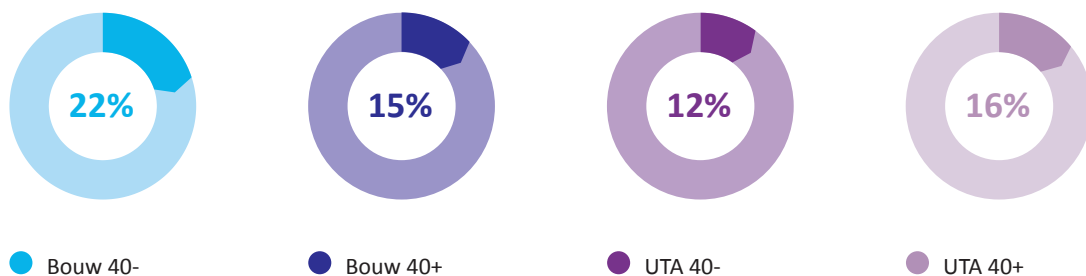
¹ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83385NED/table?ts=1539164393031>

4.5.2 Beweging

Voldoende beweging is onder andere belangrijk voor botten, gewrichten en spieren. Een gezond gewicht en een goede conditie ondersteunen een goede bloeddruk. Te weinig bewegen en overgewicht gaan samen met een hoger risico op suikerziekte.

Score in 2017

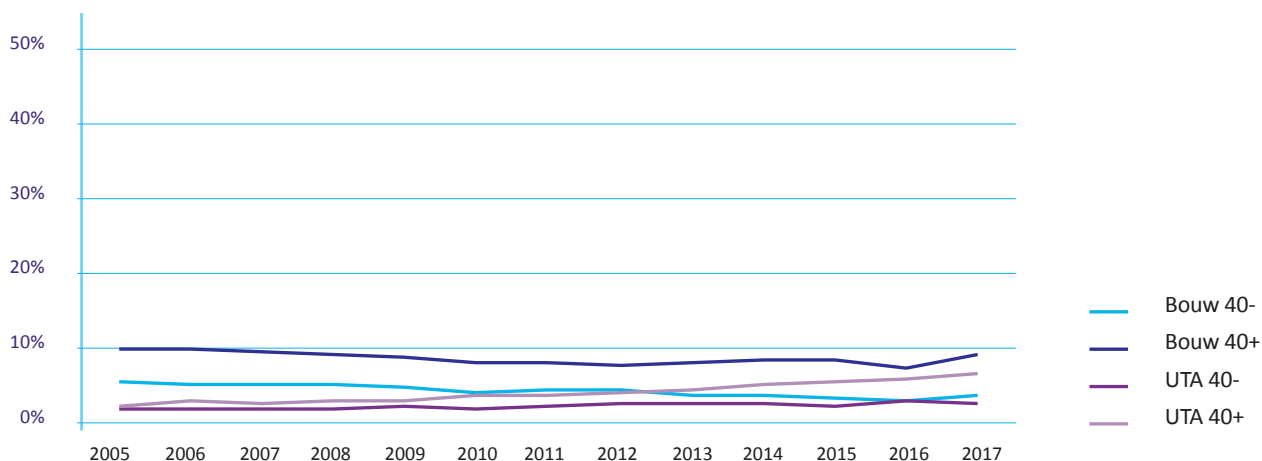
De scores zijn gebaseerd op de vragen uit de PAGO-onderzoeken die betrekking hebben op hoe vaak en intensief werknemers wekelijks bewegen. De pictogrammen geven het percentage weer van mensen die voldoende bewegen en regelmatig een zware lichamelijke inspanning leveren. Landelijk voldoet volgens het RIVM ongeveer 47% aan de beweegnorm en 55% is wekelijks 3x 20 minuten zwaar lichamelijk inspannend bezig. Dit ligt fors hoger dan de scores in de Bouw & Infra.



Figuur 4.34 - Scores beweging

Trend 2005-2017

De ontwikkeling van zware lichamelijke, wekelijkse inspanning vanaf 2005 tot en met 2017 laat voor UTA-werknemers van 40 jaar en ouder en bouwplaatswerknemers jonger dan 40 een trend zien. De oudere UTA-werknemers spannen zich vaker zwaar in, terwijl de jongere bouwplaatswerknemers zich steeds minder inspannen. Het gaat overigens om kleine percentages, maar voor UTA 40+ betekent dit wel een verdriedubbeling in 12 jaar tijd.

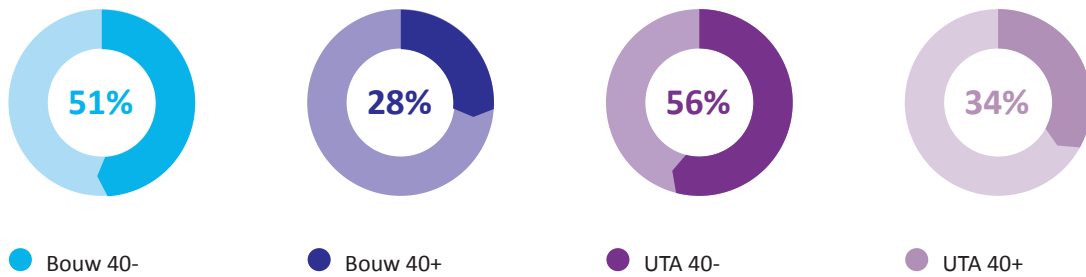


Figuur 4.35 - 3x in de week 20 minuten zware lichamelijke activiteit

² <https://www.rivm.nl/Onderwerpen/L/Leefstijlmonitor/Cijfers/Bewegen>

4.5.3 Gewicht

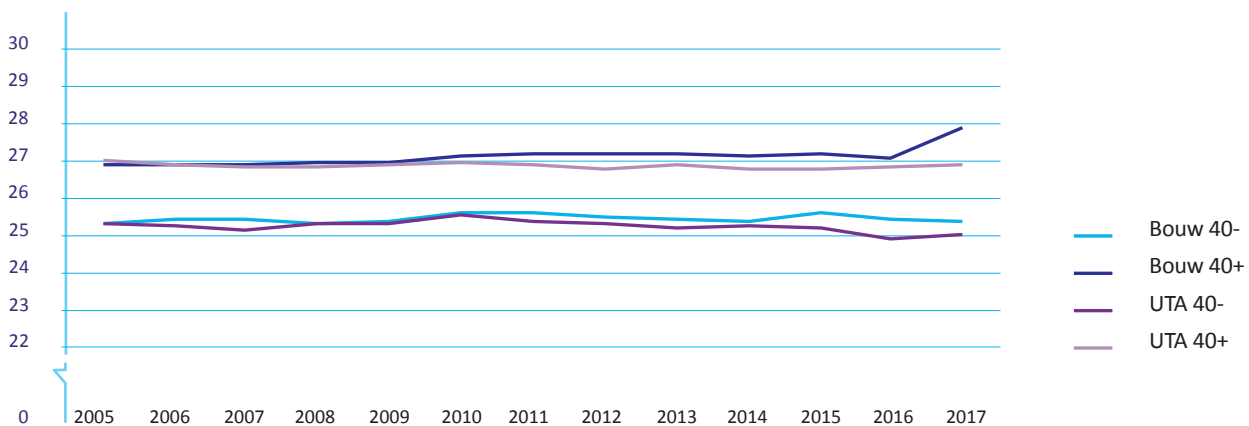
Gewicht is een subthema onder het thema Leefstijl. Overgewicht en ernstig overgewicht kunnen leiden tot hogere bloeddruk, suikerziekte en slijtage in de gewrichten (artrose). Deze aandoeningen kunnen de kans op verzuim en arbeidsongeschiktheid vergroten.



Figuur 4.36 - Scores gewicht

Score in 2017

De scores zijn gebaseerd op de Body Mass Index (BMI) die wordt berekend in het PAGO-onderzoek. Het ideaal voor een optimale score is een BMI tussen de 18,5 en 25: een gezond gewicht. De pictogrammen geven het percentage weer dat een gezond gewicht heeft. Leeftijd speelt een belangrijke rol bij het hebben van (ernstig) overgewicht. De meerderheid van zowel bouwplaats- als UTA-werknemers onder de 40 heeft een gezond gewicht. Bij werknemers van 40 jaar en ouder ligt dit rond de 30%, waarbij bouwplaatswerknemers vaker gewichtsproblemen hebben dan UTA-werknemers. Landelijk had volgens het CBS in 2017 49% van de volwassenen overgewicht en 14% ernstig overgewicht (obesitas).



Figuur 4.37 - Ontwikkeling van de gemiddelde Body Mass Index

Trend 2005-2017

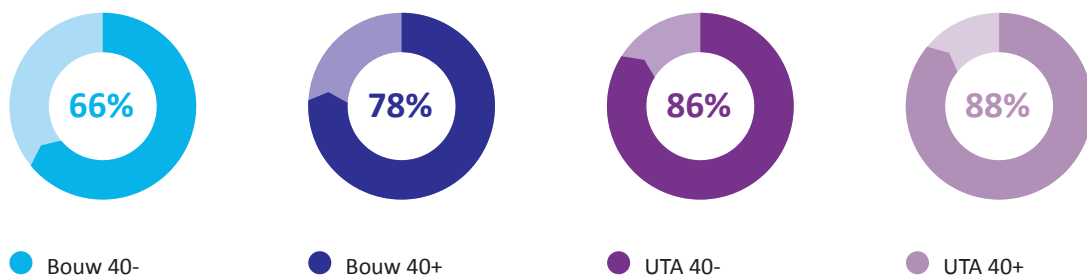
Bovenstaande grafiek laat de ontwikkeling zien van de BMI in de sector vanaf 2005 tot en met 2017. Ook door de jaren heen laat de leeftijd een belangrijk verschil zien. Ondanks dat hebben ook de werknemers onder de 40 een gemiddeld BMI tussen de 25 en 25,5 (zie de linker-as). Een BMI van 18,5 tot 25 is een gezond gewicht, bij een BMI van 25 tot 30 is sprake van overgewicht en bij een BMI van meer dan 30 van ernstig overgewicht. Bouwplaatswerknemers vanaf 40 lijken in toenemende mate overgewicht te hebben, maar of de opgaande lijn in 2017 doorzet, moet nog blijken.

4.5.4 Roken

De gezonde norm is niet roken. Een groot deel van de rokers krijgt op den duur COPD (hoesten en kortademigheid) en dat leidt tot minder goed functioneren tot lichamelijk zwaar werk. Rokers hebben ongeveer een tweemaal hogere kans op ernstige hart- en vaatziekten.

Score in 2017

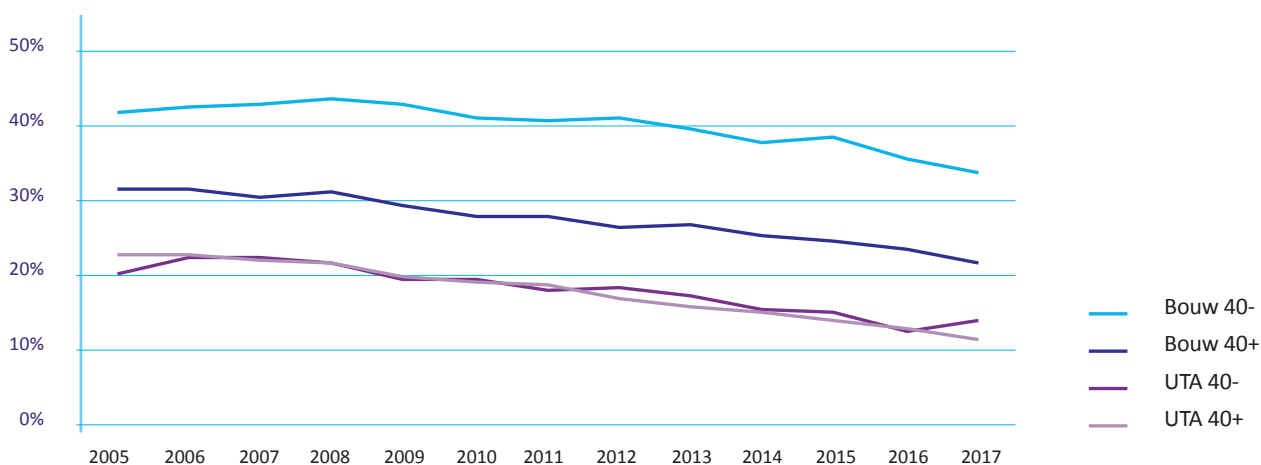
Hoe meer werknemers niet roken, hoe hoger de score. Bij het thema Leefstijl speelt vaak leeftijd een belangrijke rol, maar bij roken valt vooral het onderscheid naar functie (bouwplaats- en UTA-werknemers) op. Vooral bouwplaatswerknemers onder 40 jaar roken vaker. Over de hele sector genomen rookt 19%. Landelijk rookt volgens het CBS³ in 2016/2017 23% van de bevolking boven de 25 jaar.



Figuur 4.38 - Scores roken

Trend 2005-2017

Onderstaande grafiek toont het percentage rokers in de sector vanaf 2005 tot en met 2017. Het roken neemt duidelijk af. Wel blijft het verschil tussen bouwplaats- en UTA-werknemers groot, waarbij bouwplaatswerknemers meer roken dan UTA-werknemers. Onder bouwplaatswerknemers jonger dan 40 is het roken in 10 jaar tijd gedaald van bijna 42% naar 34%, een daling van 19%. Voor bouwplaatswerknemers boven de 40 jaar en UTA-werknemers onder de 40 jaar is de daling 31%. Het aantal UTA-werknemers van 40 jaar en ouder dat rookt, nam zelfs in die periode met de helft af.



Figuur 4.39 - Rookt u?

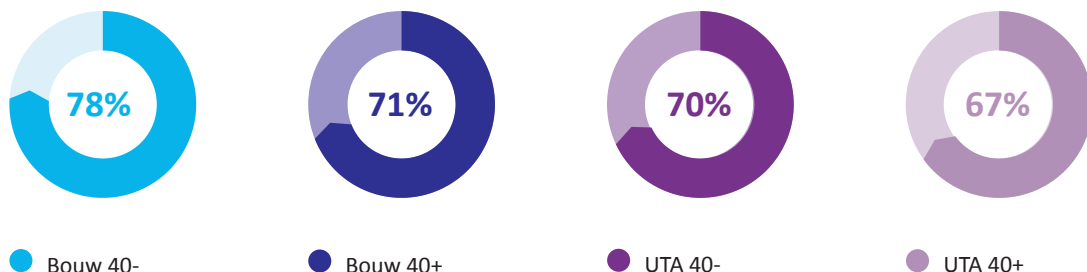
³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/22/helpt-van-laagopgeleide-25-tot-45-jarige-mannen-rookt>

4.5.5 Slaap

Slecht en te weinig slapen kan leiden tot vermoeidheid en verminderde inzet tijdens het werk. Een goed slaappatroon bevordert herstel.

Score in 2017

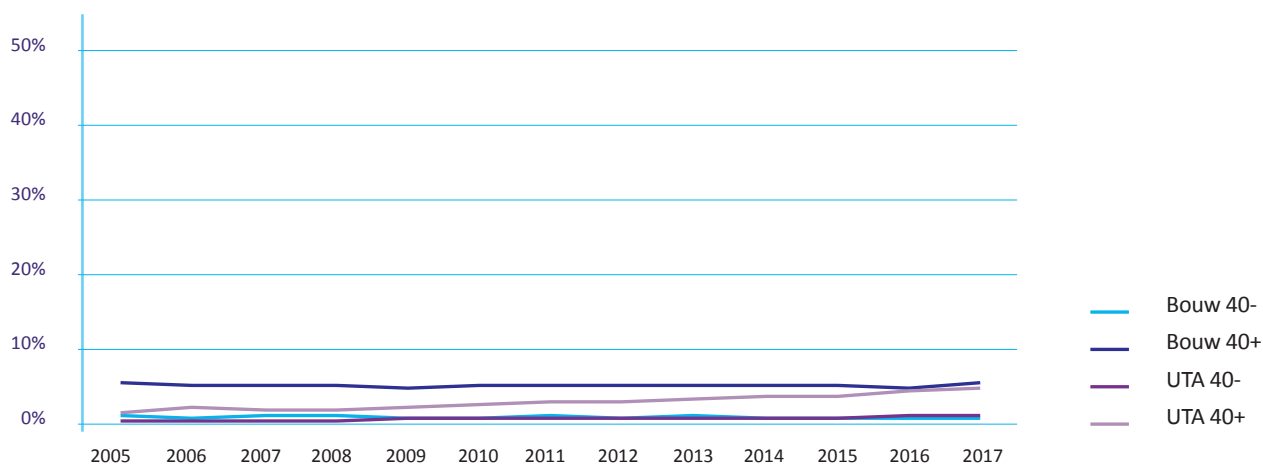
De scores zijn gebaseerd op de vragen uit de PAGO-vragenlijst: Bent u vaak moe? Slaapt u slecht? Hoe hoger de score, hoe beter werknemers slapen en minder vermoeid zij zijn. Ruim drie kwart van de bouwplaatswerknemers onder de 40 ervaart geen slaapproblemen. Bij de UTA-werknemers van 40 jaar en ouder heeft twee derde geen slaapproblemen.



Figuur 4.40 - Scores slaap

Trend 2005-2017

Onderstaande grafiek laat de ontwikkeling zien vanaf 2005 tot en met 2017. Voor de trendgrafiek is alleen de vraag: Slaapt u slecht? als uitgangspunt gekozen. Bouwplaats- en UTA-werknemers van 40 jaar en ouder ervaren wat meer slaapproblemen dan de jongeren. Bij UTA-werknemers van 40 jaar en ouder is er een gestaag stijgende trend te zien, hoewel het percentage werknemers dat slecht slaapt nog steeds maar 5% is.



Figuur 4.41 - Slaapt u slecht?



De tweede pijler van Duurzame Inzetbaarheid is Houd plezier. Hoewel het werk soms veel van werknemers vraagt, zijn er allerlei aspecten die ervoor zorgen dat het werk leuk blijft. Al deze aspecten helpen voorkomen dat het werk al te zeer als een last gezien wordt en onze gezondheid er uiteindelijk onder gaat lijden.

Onder Houd plezier onderscheiden we de volgende thema's.

Functie-inhoud

Werk dat interessant is en past bij de werknemer is langer vol te houden en komt daarmee de duurzame inzetbaarheid van de werknemer ten goede.

Plezier op het werk

Hoe mensen zich voelen, ook op het werk, is van grote invloed op hun functioneren en dus inzetbaarheid. De mate van welbevinden komt in het thema Plezier op het werk tot uiting in de subthema's Plezier en Tevredenheid. Bij Plezier staat naast plezier in het werk ook de sfeer centraal. Tevredenheid heeft een wat algemenere betekenis en heeft vooral betrekking op de vraag of het werk goed aansluit bij de behoeften van de werknemer.

We onderscheiden in het thema Plezier op het werk dus twee subthema's:

- Plezier;
- Tevredenheid.

Rol van de leidinggevende

Een goede verstandhouding tussen werknemer en leidinggevende heeft een positieve invloed op de werkbeleving van de werknemer.

Overleg

Het uitwisselen van informatie is cruciaal op de werkvloer. Daarnaast is het voor de collegialiteit belangrijk dat iedere werknemer zich gehoord voelt.

Waardering

Iedere werknemer zet zich in voor zijn of haar werkgever. Hierbij is het belangrijk dat de werknemer ook waardering en beloning ontvangt voor de energie die hij of zij in het werk investeert. We onderscheiden in het thema Waardering daarom twee subthema's:

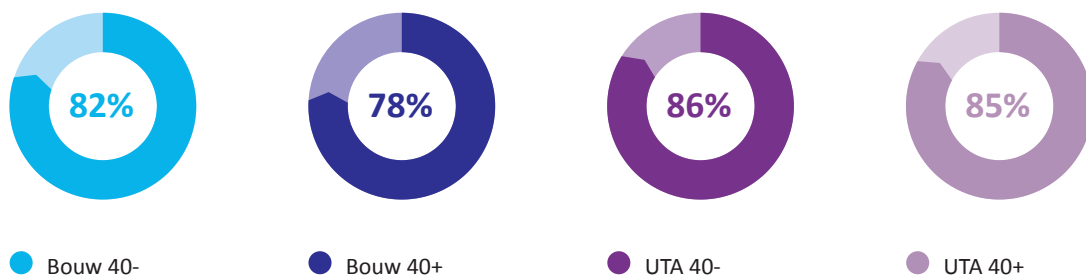
- Waardering;
- Beloning.

5.1 Functie-inhoud

Om inzicht te krijgen in het begrip functie-inhoud, wordt de deelnemers gevraagd of over of zij hun werk meestal boeiend vinden, of het werk bij hen past en of het werk doorgaans goed georganiseerd is. Mensen die werk hebben dat goed bij hen past, zijn vaak productiever en duurzamer inzetbaar.

Score in 2017

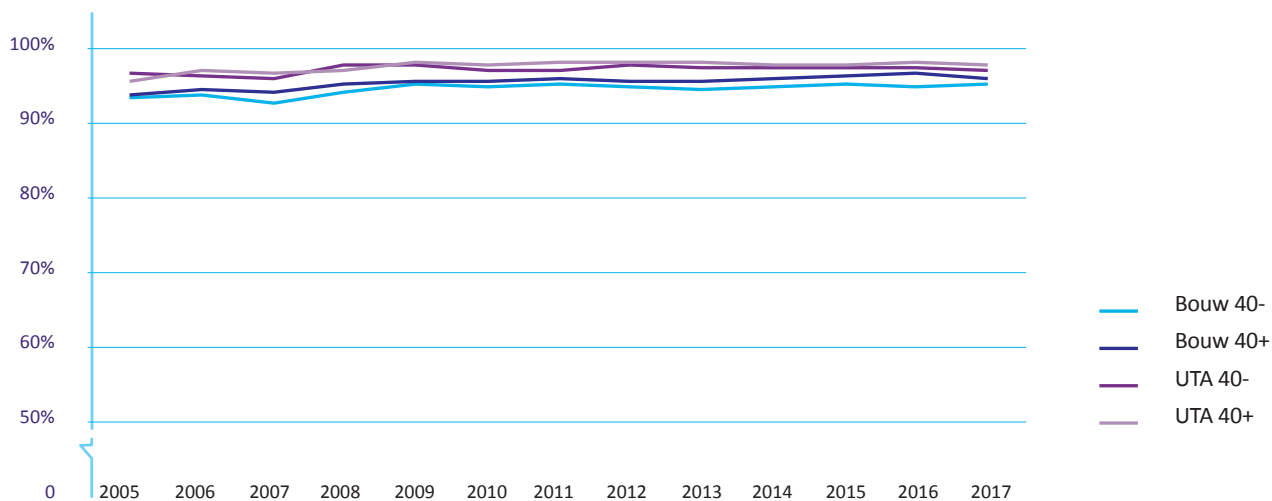
Hoe meer werknemers vinden dat het werk bij hen past, boeiend is en goed georganiseerd, hoe hoger de score is. In de bouw scoort 81% van de werknemers goed op functie-inhoud. Bouwplaatswerknemers zijn iets minder tevreden dan de UTA-werknemers, maar de verschillen zijn niet heel groot. Ook het verschil tussen leeftijdsgroepen is klein.



Figuur 5.1 - Scores functie-inhoud

Trend 2005-2017

De trendgrafiek brengt het aspect 'werk dat bij u past' vanaf 2005 in beeld. Op dit aspect scoort de bouw goed: bijna alle werknemers vinden dat zij werk doen dat bij hen past, ongeacht leeftijd of type werk.



Figuur 5.2 - Hebt u werk dat bij u past?

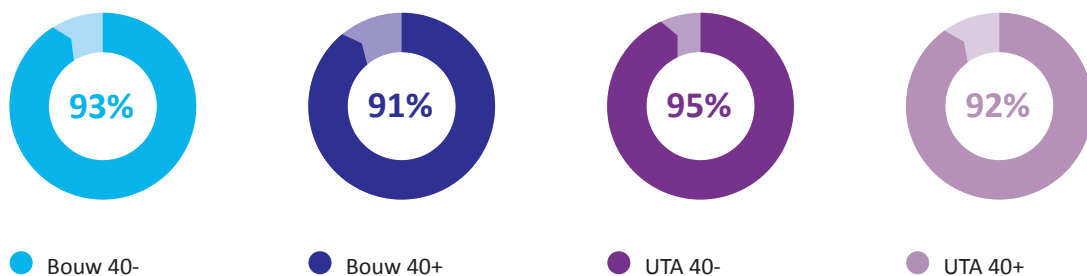
5.2 Plezier op het werk

5.2.1 Plezier

Bij het subthema Plezier staan de aspecten plezier in het werk en de onderlinge sfeer centraal. Mensen die plezier in hun werk hebben, en werk hebben dat goed bij hen past, zijn vaak productiever en duurzamer inzetbaar.

Score in 2017

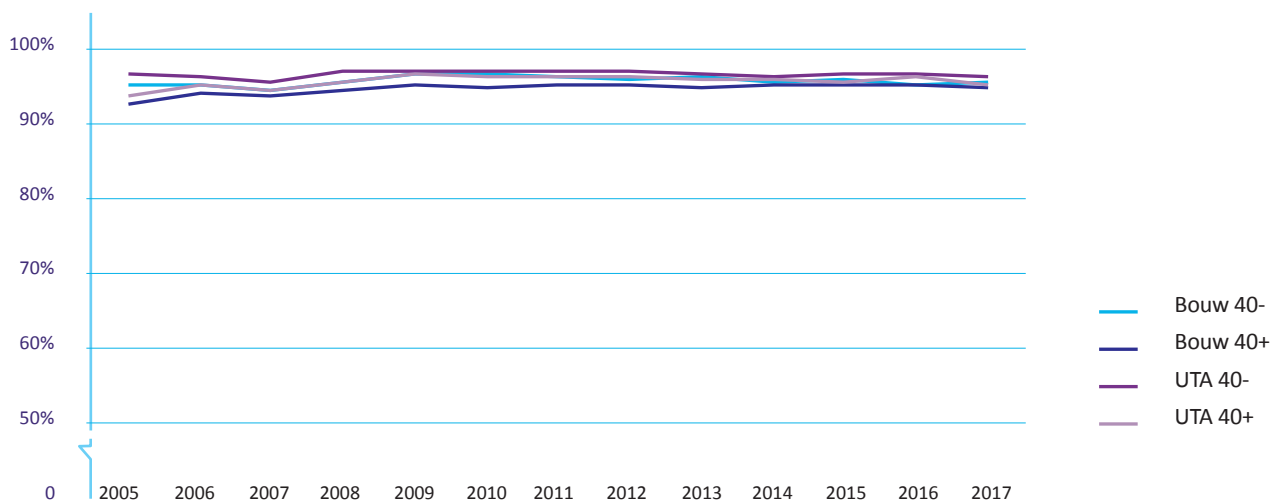
Naarmate werknemers plezier in hun werk hebben en de sfeer goed is, is de score hoger. In totaal leveren deze aspecten bij elkaar een score op van 92 procent voor alle werknemers. Jongere UTA-werknemers hebben het meeste plezier op hun werk.



Figuur 5.3 - Scores plezier

Trend 2005-2017

De trendgrafiek brengt het aspect 'plezier' vanaf 2005 in beeld. Over plezier op het werk zijn de werknemers nog positiever dan de gecombineerde score. Er zit nauwelijks verschil tussen werknemers naar leeftijd en functie.



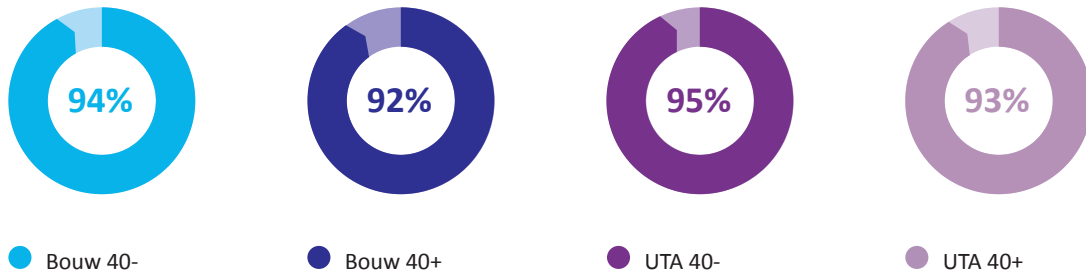
Figuur 5.4 - Heeft u meestal plezier in uw werk?

5.2.2 Tevredenheid

Bij het subthema Tevredenheid draait het om de vraag of werknemers vinden dat zij goed zitten met hun werk.

Score in 2017

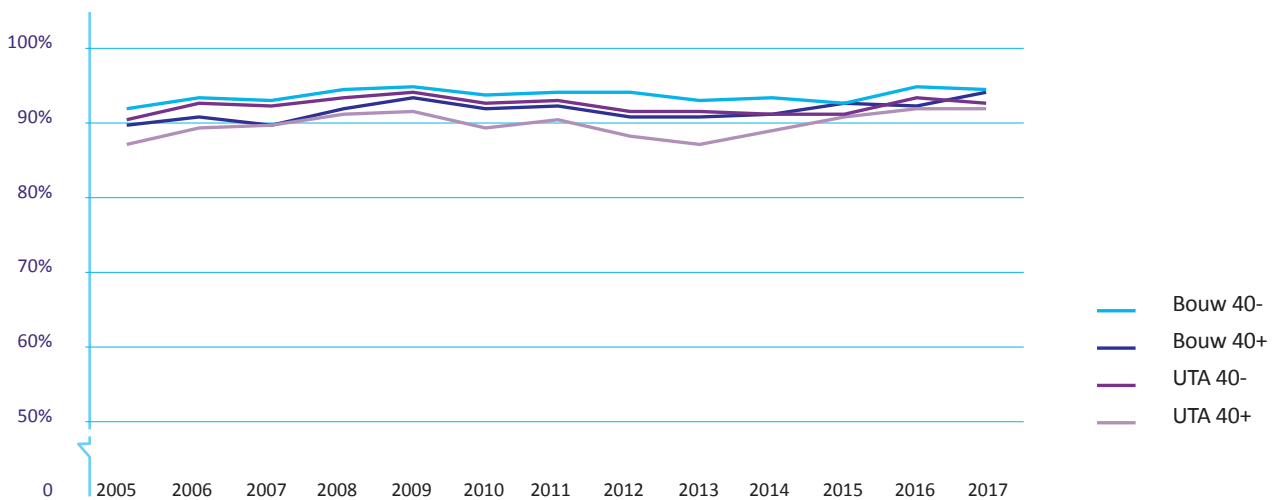
De totaalscore op de vraag: 'Vindt u dat u, al met al, goed zit met uw werk' is 92%. Functietype en leeftijd lijken hier geen rol te spelen.



Figuur 5.5 - Scores tevredenheid

Trend 2005-2017

De trendgrafiek brengt het aspect 'Tevredenheid' vanaf 2005 in beeld. De lijn voor de bouwplaatswerknemers van 40 en ouder laat wat schommelingen in de tijd zien. De andere categorieën zijn redelijk constant.



Figuur 5.6 - Vindt u dat u goed zit met uw werk?

Uit de NEA-enquête⁴ 2017 blijkt net als vorig jaar dat werknemers in de bouw iets meer dan gemiddeld ervoor kiezen bij hun huidige werkgever te blijven, ook als zij ergens anders hetzelfde zouden kunnen verdienen. Dit ondersteunt de bevindingen uit de PAGO-vragenlijst. Loyaliteit aan de werkgever en de sector speelt een rol, maar werknemers vinden ook dat zij op de juiste plek zitten.

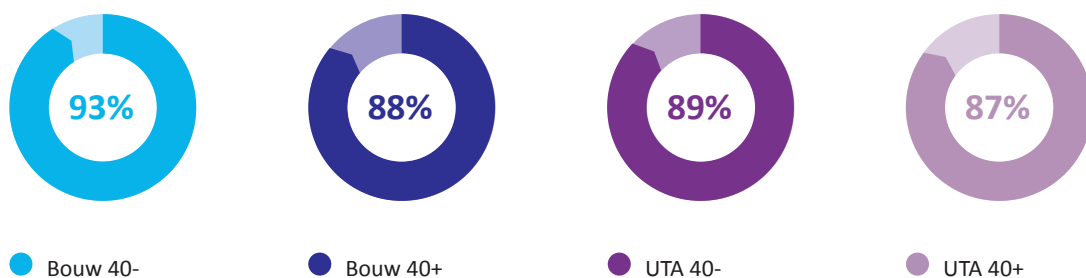
⁴ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, TNO/CBS

5.3 Rol van de leidinggevende

Een goede relatie met de leidinggevende heeft een positieve invloed op de werkbeleving van de werknemer. Belangrijk is hierbij de vraag of de werknemer door de dagelijkse leiding voldoende ondersteund wordt in zijn werk.

Score in 2017

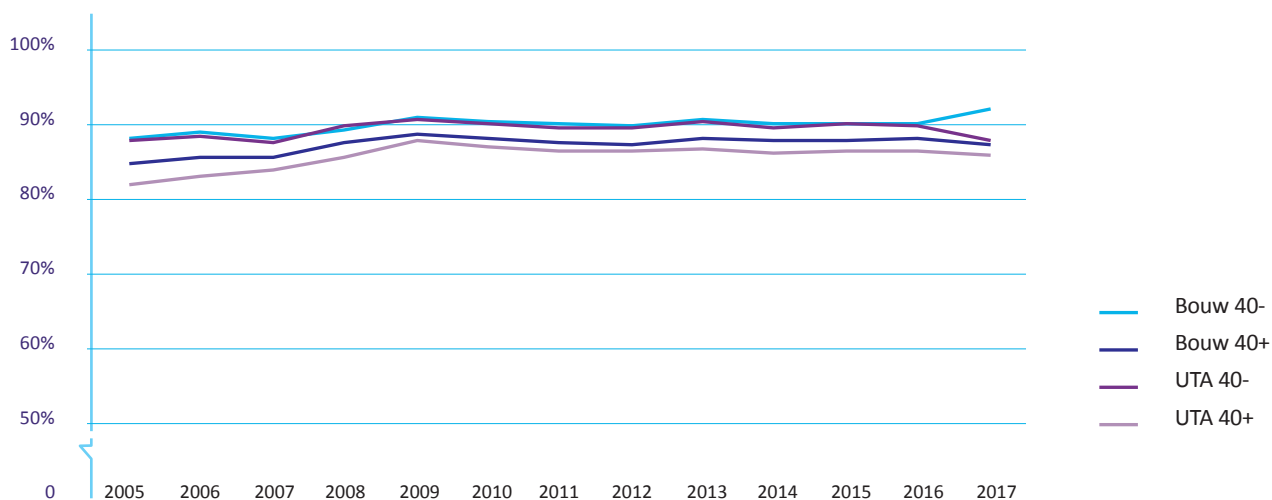
De pictogrammen geven weer hoeveel procent van de medewerkers positief op de vraag antwoordt. Vergeleken met de NEA-enquête 2017 blijkt dat de Bouw & Infra meer dan gemiddeld tevreden is over de leidinggevende, maar juist minder dan gemiddeld heel tevreden. Werknemers in de Bouw & Infra vinden het belangrijk om een goede leidinggevende te hebben, maar ook weer niet heel belangrijk.



Figuur 5.7 - Scores rol van de leidinggevende

Trend 2005-2017

De trendgrafiek laat zien dat werknemers vanaf 2005 in grote lijnen tevreden zijn over de ondersteuning die zij van hun leidinggevenden in het werk krijgen. Tot 2009 was er zelfs nog een stijgende lijn zichtbaar, die is inmiddels gestabiliseerd.



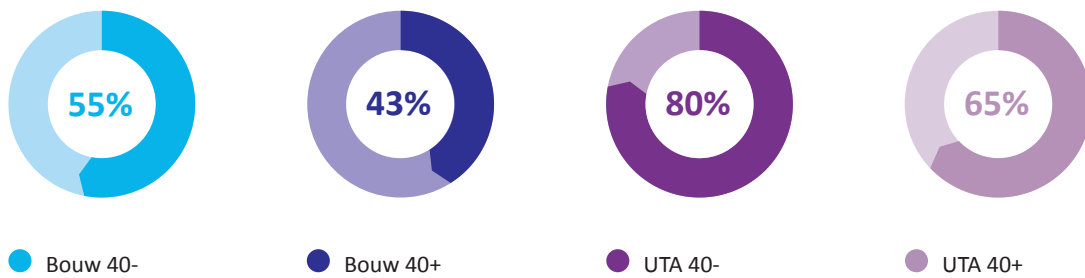
Figuur 5.8 - Wordt u door voldoende door de leiding ondersteund in uw werk?

5.4 Overleg

Bij de uitwisseling van informatie is het belangrijk dat beide partijen zich gehoord voelen. Het is dan ook noodzakelijk dat het gesprek tweerichtingsverkeer is. Iedereen heeft evenveel inbreng en mag zeggen wat hij of zij denkt of zou willen, maar mag ook met redenen zeggen waarom iets niet kan. Je kunt hierbij denken aan werkoverleg en functioneringsgesprekken.

Score 2017

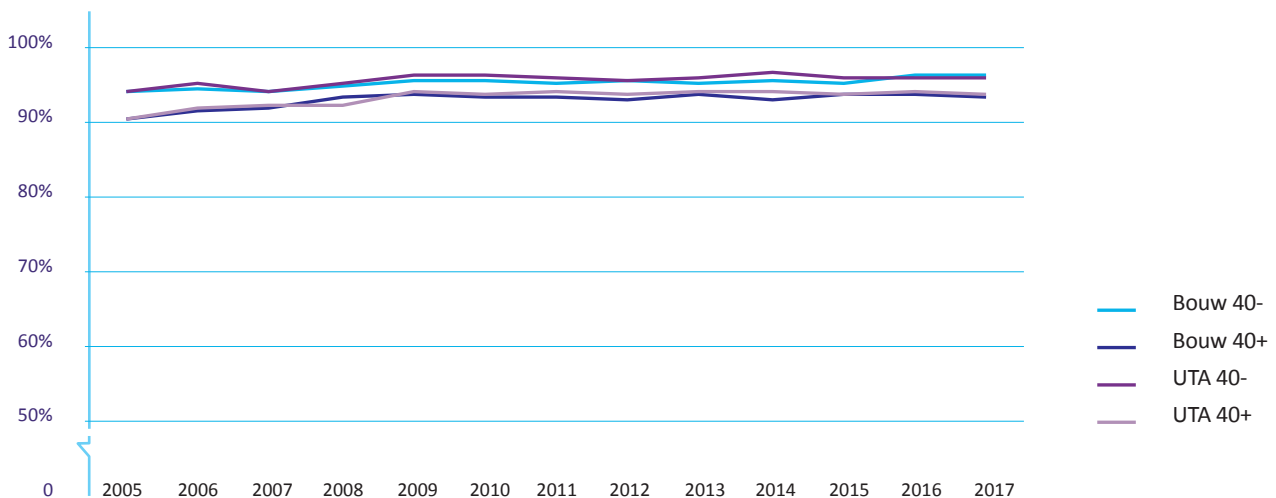
De scores voor het jaar 2017 werden samengesteld uit vier vragen. Het gezamenlijke resultaat van de scores loopt flink uiteen. UTA scoort aanzienlijk hoger dan Bouw, maar in de categorieën zelf scoren de oudere werknemers aanzienlijk lager dan de jongere werknemers. Ouderen geven dus relatief vaker aan niet genoeg overleg te kunnen plegen op het werk.



Figuur 5.9 - Scores overleg

Trend 2005-2017

Op de vraag of de werknemer voldoende overleg kan plegen over zijn werk geven zowel de oudere bouwplaatswerknemers als de UTA-werknemers aan dit in iets mindere mate te kunnen dan de jongere werknemers. Tot 2009 kunnen we zien dat het overleg over het werk gestaag omhoog is gegaan. Na 2009 stopt dit en blijft het op fluctuaties na op hetzelfde niveau hangen.



Figuur 5.10 - Kunt u voldoende overleggen over uw werk?

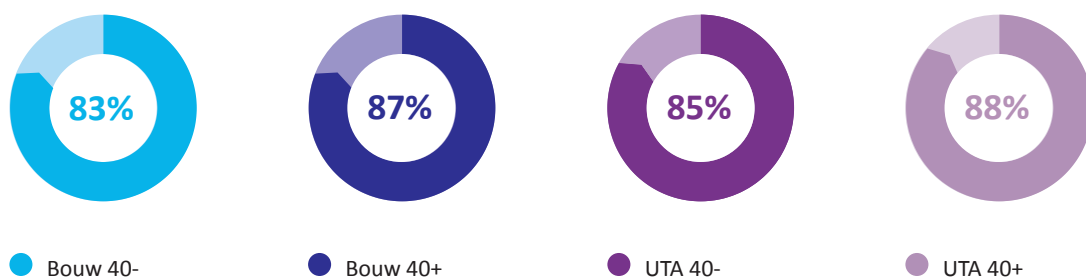
5.5 Waardering

5.5.1 Waardering

Waardering geeft aan in hoeverre een werknemer denkt dat zijn werkgever hem op prijs stelt. In het jaar 2017 ligt de score voor de verschillende sectoren niet ver uit elkaar.

Score in 2017

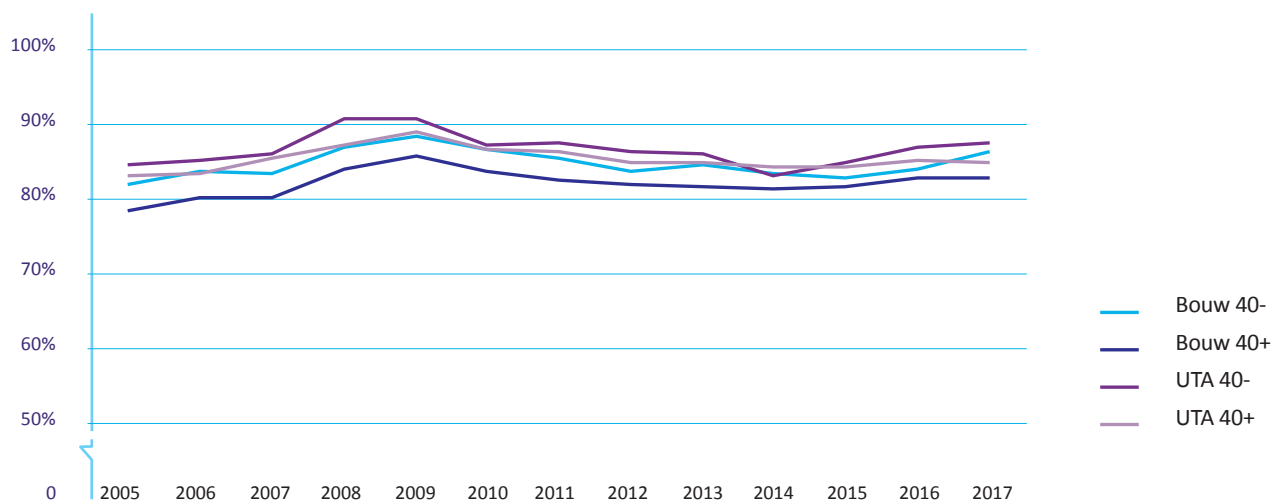
In de PAGO-vragenlijst wordt de vraag zo gesteld: Voelt u zich in dit bedrijf voldoende gewaardeerd? Jongere werknemers voelen zich iets minder gewaardeerd dan hun oudere collega's, maar de verschillen zijn niet erg groot.



Figuur 5.11 - Scores waardering

Trend 2005-2017

In de jaren 2007 tot 2009 neemt de gevoelde waardering toe. Vanaf 2009 neemt het gevoel van waardering af om in 2016 weer rond het niveau van voor de crisis uit te komen. Deze ontwikkeling valt grotendeels samen met de crisisjaren waarin versobering van financiële waardering plaatsvond, gecombineerd met onzekerheid over de eigen baan. Vaste dienstverbanden werden minder vanzelfsprekend of zelfs omgezet naar flexibele contracten.



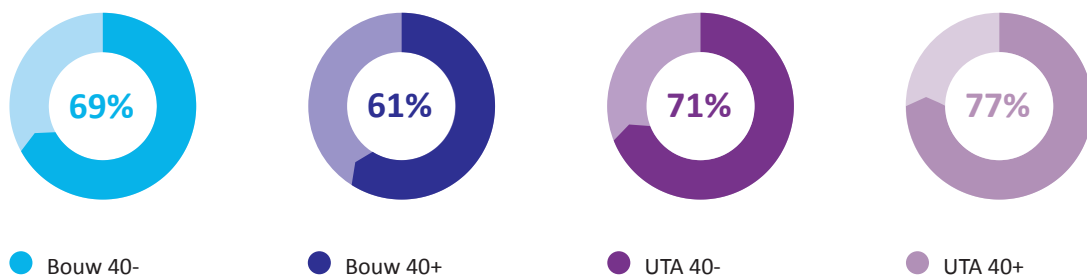
Figuur 5.12 - Voelt u zich in dit bedrijf voldoende gewaardeerd?

5.5.2 Beloning

De term beloning wordt hier gebruikt in de betekenis van een economisch verband met als tegenprestatie loon. Kortom: is het loon of de beloning in overeenstemming met de prestatie?

Score 2017

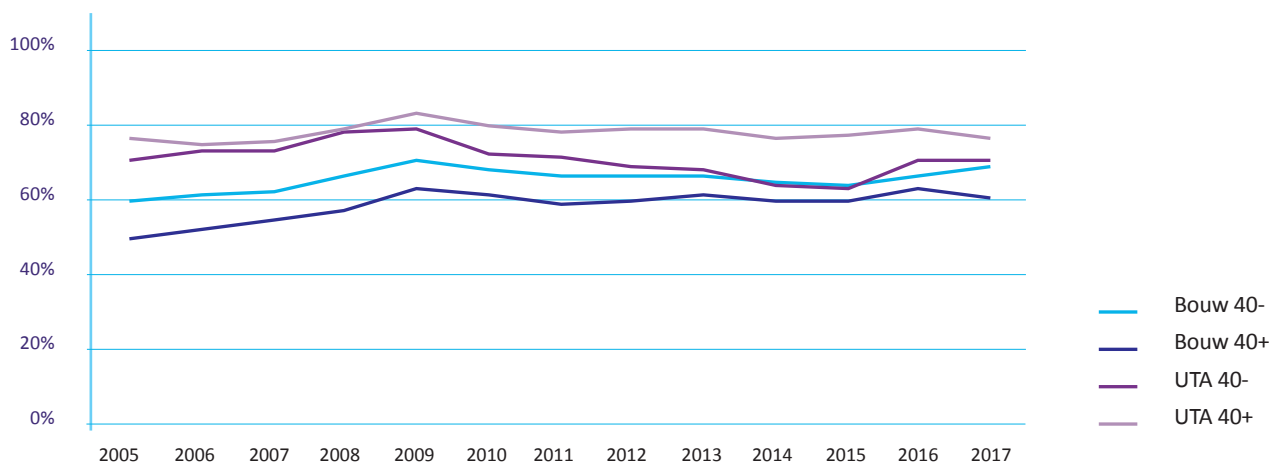
De score over het jaar 2017 laat een groot verschil zien in de tevredenheid over de beloning. Oudere bouwplaatswerknemers scoren het slechtst met 61%, terwijl oudere UTA-werknemers juist relatief hoog scoren (77%). Het verschil tussen jongere bouwplaats- en UTA-werknemers is daarentegen gering: slechts 2%.



Figuur 5.13 - Scores beloning

Trend 2005-2017

In de trendlijnen van 2005-2017 is te zien dat net na het begin van de crisis in 2009 het percentage werknemers die vinden dat hun beloning in overeenstemming is met het werk licht afneemt. Na 2015 lijkt er een herstel op te treden. Ook hier is het verschil tussen oudere bouwplaatswerknemers en UTA-werknemers duidelijk te zien. Verder valt op dat de verschillen tussen de groepen tussen 2005 en 2017 aanzienlijk kleiner geworden zijn.



Figuur 5.14 - Vindt u uw beloning in overeenstemming met het werk?



De derde pijler van Duurzame Inzetbaarheid die Volandis onderscheidt, is Kijk vooruit. Wie gezond en met plezier tot aan het pensioen wil blijven werken, moet zo nu en dan de tijd nemen om vooruit te kijken. Ontwikkeling en ontplooiing van de werknemer stelt hem of haar in staat om duurzaam inzetbaar te blijven.

Onder Kijk vooruit vallen de volgende thema's.

Verzuim

Ziekte is vervelend voor zowel werknemer als werkgever. Een werknemer die weinig verzuimt is zelf goed inzetbaar en draagt ook bij aan een duurzaam inzetbare organisatie.

Arbeidsmarkt

De vraag naar arbeidskrachten loopt op, dat is af te leiden uit de stijgende vacaturegraad. Toch is nog steeds het aantal werknemers lager dan voor de crisis. Het aantal zzp'ers is wel hoger.

Omgaan met verandering

De wereld verandert en het werk verandert ook. Werknemers die duurzaam inzetbaar zijn veranderen mee als de situatie dat van hen vraagt.

Opleiding en ontwikkeling

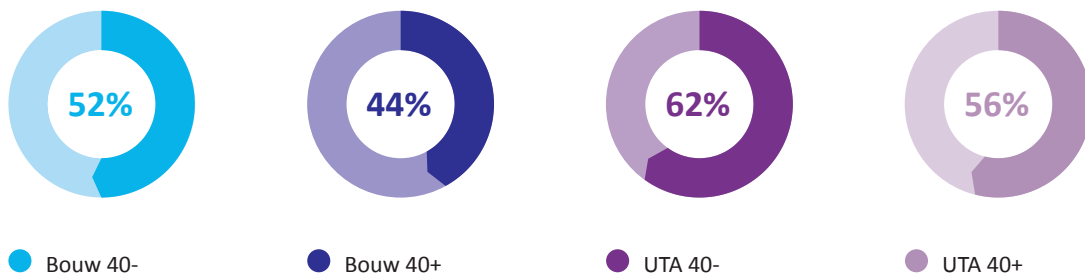
Continu leren is van belang om mee te gaan met ontwikkelingen en zodoende duurzaam inzetbaar te blijven.

6.1 Verzuim

Gezondheidsklachten kunnen ontstaan doordat werknemers te veel moeite ervaren met het werk in de Bouw & Infra. Dit kan ziekteverzuim tot gevolg hebben. Een lastig probleem voor werkgevers in de huidige krappe arbeidsmarkt. Kostbaar ook, als werkhervatting te lang uitblijft. Dat geldt voor zowel de werkgever als de werknemer.

Score in 2017

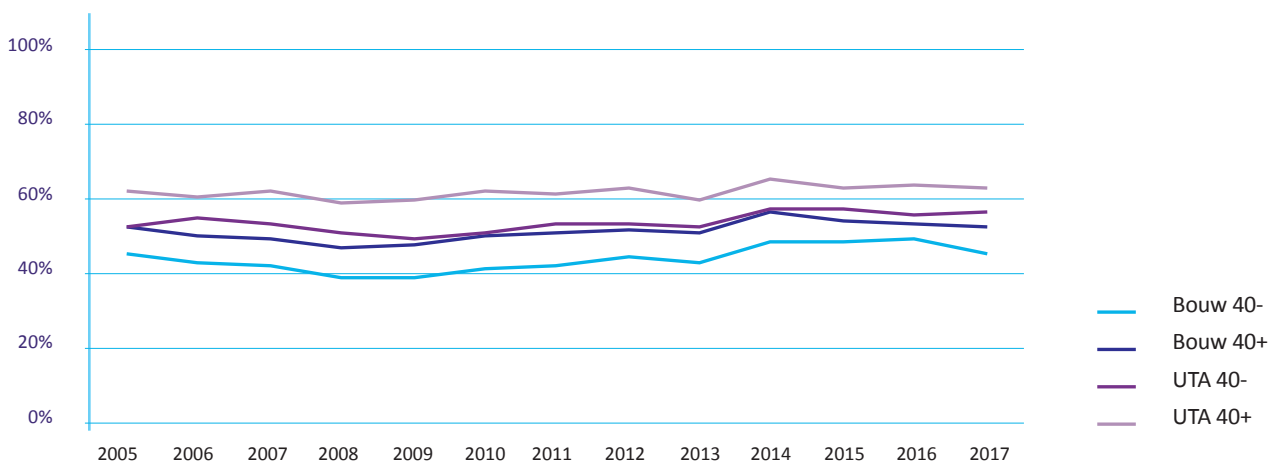
De score voor het thema Verzuim is gebaseerd op de vragen hoeveel hele dagen werknemers in de afgelopen 12 maanden in totaal niet hebben kunnen werken door een gezondheidsprobleem en of zij in diezelfde periode een of meerdere keren van hun werk zijn thuisgebleven als gevolg van een ongeval. Hoe hoger de score, hoe vaker geen verzuim.



Figuur 6.1 - Scores verzuim

Trend 2005-2017

De trendgrafiek brengt de ontwikkeling van het nul-verzuim vanaf 2005 in beeld. Bouwplaatswerknemers jonger dan 40 verzuimen het vaakst en de oudere UTA-werknemers het minst. Ondanks wat schommelingen is er over deze periode niet een duidelijke trend waarneembaar.



Figuur 6.2 - Heeft niet verzuimd in de afgelopen 12 maanden

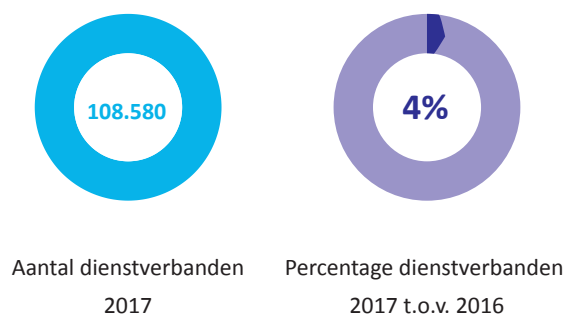
Uit de NEA-enquête 2017 blijkt dat de Bouw & Infra een relatief laag nul-verzuim heeft ten opzichte van de sectoren ICT, Bestuur, Onderwijs en Zorg. Werknemers in de Bouw verzuimen minder vaak, maar gemiddeld wel langer dan andere sectoren. De sectoren Zorg, Bestuur en Vervoer verzuimen nog langer dan de Bouw & Infra.

6.2 Arbeidsmarkt

In 2014 trok de bouwproductie aan na jaren van crisis. Sinds het tweede kwartaal van 2016 trekt ook de bouwmarkt aan. Dat de arbeidsmarkt met vertraging reageert op de productie is een normaal verschijnsel. Eerst stijgt de productie, daarna de vraag naar uitzendkrachten, vervolgens naar zzp'ers en dan pas naar werknemers in vaste dienst.

Score in 2017

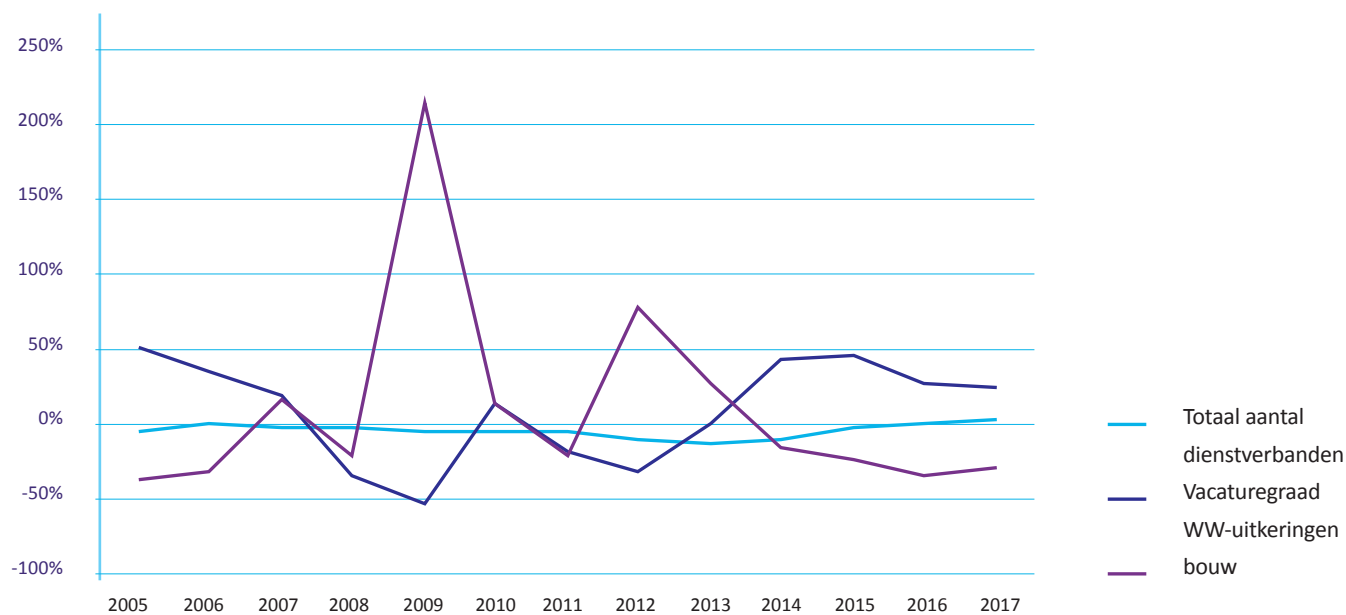
In de onderstaande scores is beknopt de ontwikkeling in 2017 weergegeven. Het aantal cao-dienstverbanden ultimo 2017 is 108.580. Dit is 4% hoger dan in 2016. Onder deze dienstverbanden zijn ook begrepen de cao's voor het Natuursteenbedrijf, Mortel en Morteltransportonderneming, Timmerindustrie en Bitumineuze- en Kunststofbedekkingsbedrijven.



Figuur 6.3 - Scores arbeidsmarkt

Trend 2005-2017

Onderstaande grafiek laat de ontwikkeling zien vanaf 2005 tot en met 2017. Het betreft hier mutaties ten opzichte van het voorgaande jaar in procenten.



Figuur 6.4 - Ontwikkeling arbeidsmarkt jaar-op-jaar-mutatie

Bron: <https://www.bouwactueel.nl/historische-reeksen/> bewerkt door Vollandis

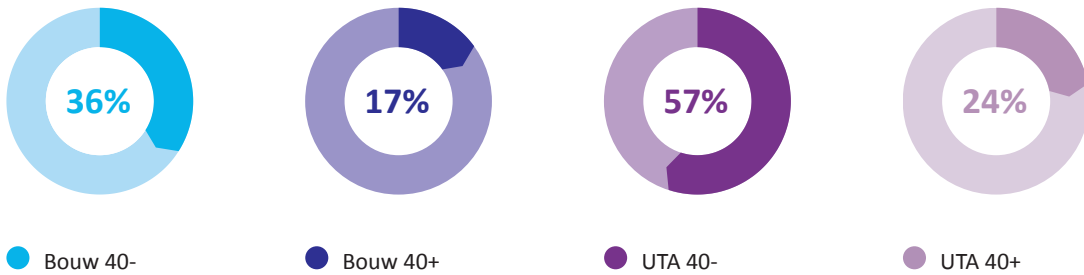
Tot in 2015 daalde het aantal werknemers in de bouwnijverheid. In 2008 waren er nog ruim 182.000 werknemers. Tijdens het dieptepunt in 2015 waren dit er 103.422, een verlies van bijna 80.000 werknemers. Sinds 2014 loopt de vacaturegraad (het aantal vacatures per 1.000 banen) weer op. Dat de groei van het aantal werknemers niet groter is gezien de toenemende vraag, heeft te maken met te weinig aanbod van (jonge) vakmensen en oudere werknemers die langer moeten doorwerken. Daarnaast ondervinden werknemers veel concurrentie van de flexibele markt, zoals de zzp'ers.

6.3 Omgaan met verandering

Omgaan met verandering. Nieuwe machines, nieuwe materialen, nieuwe werkprocessen. Het zich aanpassen aan nieuwe situaties. In hoeverre kunnen en willen werknemers dat? En heeft leeftijd ermee te maken?

Score 2017

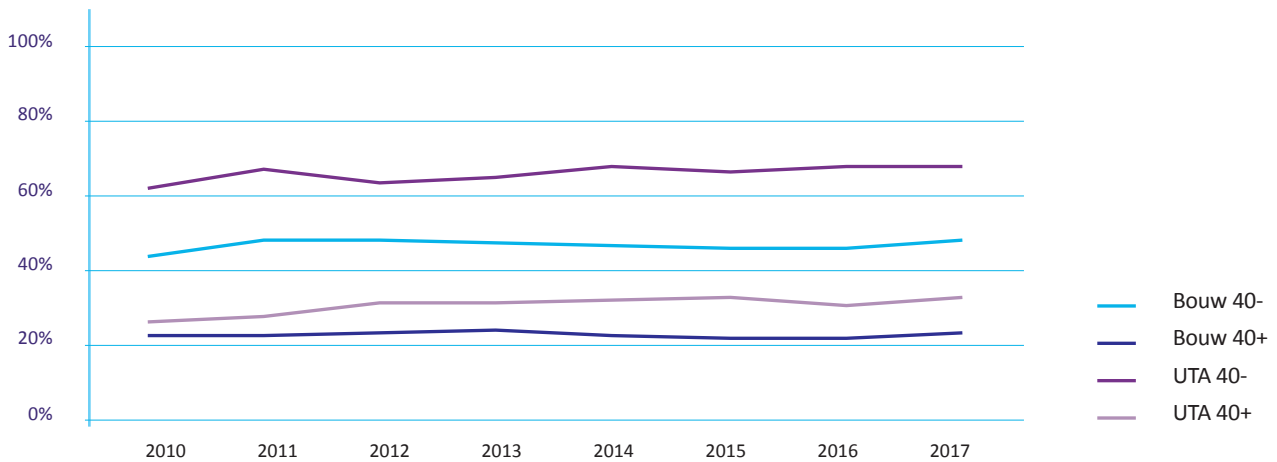
De scores op dit thema worden samengesteld aan de hand van twee vragen. Denkt u ooit nog eens te gaan werken bij een ander bedrijf en denkt u dat u ooit nog ander werk gaat doen? De algehele score op dit thema voor het jaar 2017 laat zien dat de categorieën Bouw 40- en UTA 40- beter om kunnen gaan met verandering dan de categorieën Bouw 40+ en UTA 40+.



Figuur 6.5 - Scores omgaan met verandering

Trend 2005-2017

De vraag 'Denk u dat u ooit nog ander werk gaat doen?' is in het jaar 2010 opgenomen in de PAGO-vragenlijst. Onderstaande trendgrafiek loopt zodoende pas vanaf 2010. Hieruit blijkt dat de verschillen tussen jongeren en ouderen er sinds 2010 al geweest zijn. Over het algemeen zien we weinig beweging, maar met name bij UTA-werknemers is er de lichte trend waarneembaar dat werknemers toch iets vaker denken nog ander werk te gaan doen.



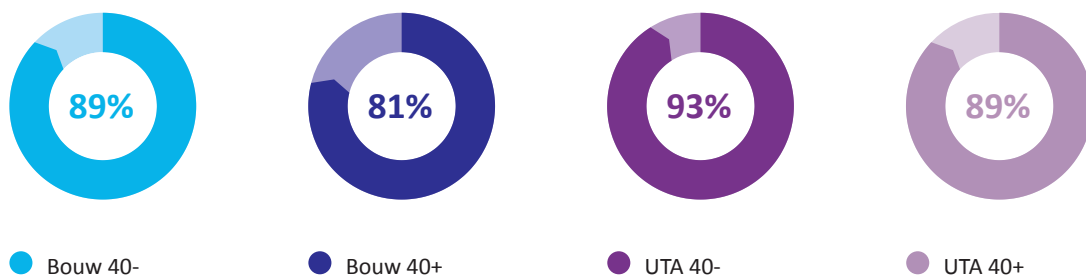
Figuur 6.6 - Denkt u dat u ooit nog ander werk gaat doen?

6.4 Opleiding & Ontwikkeling

Opleiden en ontwikkelen van werknemers is belangrijk voor de continuïteit van een bedrijf. Continu leren is van belang voor zowel het bedrijf als voor de werknemer zelf. Door bij te blijven op onder andere je vakgebied, stel je in zekere mate je baan veilig.

Scoren 2017

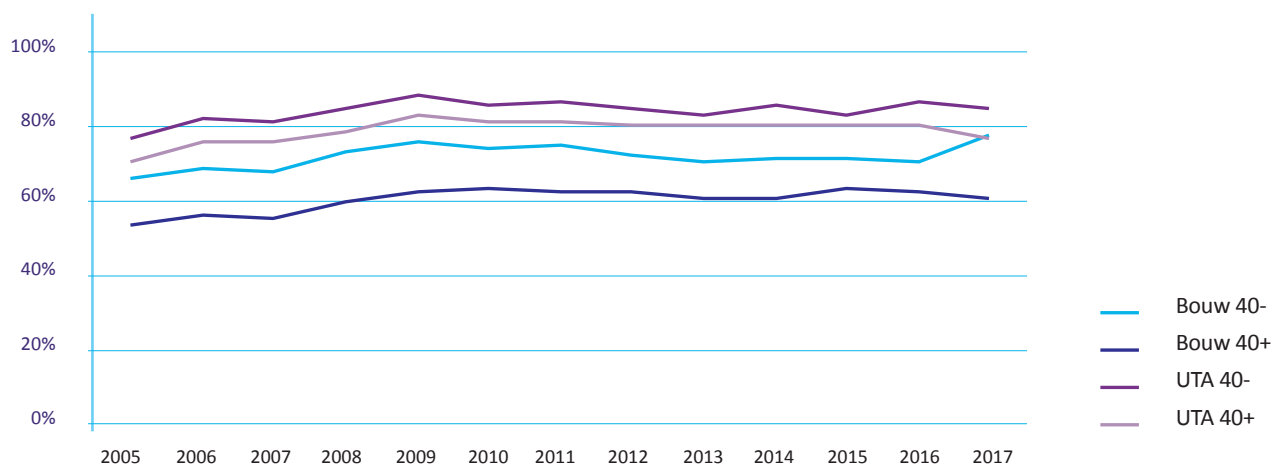
In de score van 2017 is te zien dat de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor bouwplaats- en UTA-werknemers nagenoeg hetzelfde ervaren worden, met de uitzondering dat Bouw 40+ minder gebruik maakt van opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Jongere UTA-werknemers maken het meest gebruik van opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden.



Figuur 6.7 - Scores opleiding & ontwikkeling

Trend 2005-2017

De trendlijn van 2005-2017 laat een grote stabiliteit zien in de ervaren mogelijkheden van werknemers om zich verder te ontwikkelen. UTA-werknemers hebben door de jaren heen altijd vaker aangegeven zich te kunnen ontwikkelen dan bouwplaatswerknemers, maar de laatste twee jaren zijn de UTA-werknemers en de jongere bouwplaatswerknemers dicht bij elkaar gekomen. Onder oudere bouwplaatswerknemers blijft 20% aangeven geen mogelijkheid te zien om zich verder te ontwikkelen.



Figuur 6.8 - Heeft u de mogelijkheid om uw eigen capaciteiten (vakbekwaamheid) verder te ontwikkelen?

7 | Eerste ervaringen met het DIA-adviesgesprek



Het Duurzame Inzetbaarheidsanalyse Adviesgesprek (DIA-adviesgesprek) bestaat nu twee jaar. Met een aantal adviseurs van Volandis die de adviesgesprekken voeren maken wij de tussenbalans op. Wat zijn hun ervaringen met de DIA tot nu toe en wat valt hun op aan trends en ontwikkelingen?

Positief

De adviseurs merken dat het DIA-adviesgesprek nog weinig bekend is bij de werknemers. Het PAGO kent iedereen wel, maar dat daarna een adviesgesprek komt, weten de meesten nog niet. De leermeesters en HR-medewerkers zijn wel op de hoogte. Volandis en haar stakeholders moeten flink aan de weg timmeren om het belang van het DIA-adviesgesprek op de werkvloer onder de aandacht te brengen. Dat dit zal lonen, daar hebben de adviseurs alle vertrouwen in, want de ervaringen met het adviesgesprek zijn positief. Negatieve reacties of houdingen komen de adviseurs zelden tegen. 'Mensen willen graag gehoord worden', zegt een adviseur. De kans om een gesprek te hebben over het werk, motivatie en de eigen toekomst ervaren de meeste deelnemers als prettig. Ook al hebben zij daar van tevoren nooit bij stil gestaan.

Ouderen versus jongeren

Ouderen letten beter op fysieke belasting, vooral als ze al klachten hebben of hebben gehad. Fysieke belasting voelen werknemers onder meer doordat tegels steeds groter en zwaarder worden. Ouderen halen ze een voor een uit de verpakking, jongeren tillen het hele pakket vaker in een keer. Jongeren hebben minder oog voor fysieke belasting, omdat ze het gevoel hebben dat zij alles kunnen. Jongeren hebben weer meer aandacht voor de werk-privébalans, veilig werken en beschermingsmiddelen als otoplastieken. De reden hiervoor is dat jongere werknemers dit al in de opleiding leren, terwijl dit bij de oudere generatie vaak niet het geval geweest is. Vanaf ongeveer 45 jaar zeggen bijna alle werknemers op bouwplaats het niet vol te houden tot 65 jaar.

UTA- versus bouwplaatswerknemers

UTA-werknemers zijn over het algemeen iets tevredener met hun werk dan bouwplaatswerknemers. Deels heeft dit ermee te maken dat zij beter op de hoogte zijn van de cao-regelingen en daar beter gebruik van weten te maken. Bouwplaatswerknemers hebben meer behoefte aan uitleg over wat er mogelijk is binnen de cao.

Daarnaast zijn de oplossingen voor UTA-werknemers vaak makkelijker te organiseren. Zo is de leidinggevende voor UTA-werknemers beter bereikbaar, zijn zij doorgaans doorlopend op de digitale infrastructuur aangesloten en zijn ze vaker op kantoor. Tot slot is de individuele regelvrijheid op de bouwplaats beperkt. Bouwplaatswerknemers zijn doorgaans lager opgeleid dan UTA-werknemers, maar verdienen goed ten opzichte van vergelijkbare beroepen in andere sectoren. Dat maakt hen er soms huiverig voor dat op het spel te zetten. Het is bekend dat UTA-werknemers werkdruk ervaren, met name uitvoerders en projectleiders. Maar ook op de bouwplaats ervaren werknemers steeds meer werkdruk, doordat zij de planning te strak vinden.

Trends

Het valt adviseurs op dat de vierdaagse werkweek oprukt. Steeds meer werknemers denken erover om vier dagen te gaan werken of werken al vier dagen. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen, UTA- als bouwplaatswerknemers en oud als jong. De redenen lopen wel uiteen: jongere vrouwen en mannen kiezen voor een vierdaagse werkweek vanwege de zorg voor jonge kinderen, de taakverdeling thuis of de behoefte aan meer vrije tijd. Ouderen kiezen vaker vanwege fysieke klachten voor een dag minder werken.

Adviseurs bespeuren dat het onderwerp veiligheid bij alle werknemers speelt. Vaak staat het bij bedrijven bovenaan; zo zijn er instructiefilmpjes voor zzp'ers. Verder ervaren werknemers vaak anderstaligheid op de bouwplaats als onveilig, omdat het de communicatie bemoeilijkt; denk aan feedback geven. Adviseurs hebben de indruk dat hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen vrijwel altijd beschikbaar zijn.

Acties uit de DIA

Het kan zijn dat deelnemers aan de DIA direct actie kunnen ondernemen na het adviesgesprek, zoals een opleiding volgen of een werkplekadvis aanvragen. Maar heel vaak zijn er geen specifieke aandachtspunten. Adviseurs zetten dan het adviesgesprek in om met de deelnemer te reflecteren op de vraag waarom het goed gaat. Tot slot wijzen de Vollandis-adviseurs werknemers op hun inzetbaarheid, niet alleen nu maar ook in de toekomst. Nog lang niet alle bedrijven voeren structurele functioneringsgesprekken. Vaak hebben werknemers een gesprek met de leidinggevende als zij erom vragen. Adviseurs bespeuren wel dat er behoefte is aan geregelde functioneringsgesprekken. Adviseurs merken dat de rol van de werkgevers belangrijk is bij duurzame inzetbaarheid. Als zij het onderwerp serieus aandacht geven, stimuleert dit ook de werknemers. Volgens de adviseurs speelt motivatie een belangrijke rol bij duurzame inzetbaarheid. Het valt volgens hen op dat degenen die niet bewust voor het vak gekozen hebben, het moeilijkst in beweging te krijgen zijn en het minst gemotiveerd zijn.

Gebruikte afkortingen

B&U	Burgerlijke en Utiliteitsbouw
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
DIA	Duurzame Inzetbaarheidsanalyse
EIB	Economisch Instituut voor de Bouw
GA	Gespecialiseerde Aannemerij
GWW	Grond-, Weg- en Waterbouw
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
PAGO	Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek
UTA	Uitvoerend Technisch Administratief

Bronnen

- <https://www.bouwactueel.nl/historische-reeksen/>
- <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83385NED/table?ts=1539164393031>
- <https://www.rivm.nl/Onderwerpen/L/Leefstijlmonitor/Cijfers/Bewegen>
- <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/22/helpt-van-laagopgeleide-25-tot-45-jarige-mannen-rookt>
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, TNO/CBS

Bijlage 1 - Standaard Bedrijfsindeling 2008 - versie 2018

Sectoren en branches die onder de bouwnijverheid vallen.

Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/activiteiten/sbi-2008-standaard-bedrijfsindeling-2008>

41 Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling

- 411 Projectontwikkeling
- 4110 Projectontwikkeling
- 412 Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw
- 4120 Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw

42 Grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet)

- 421 Bouw van wegen, spoorwegen en kunstwerken
- 4211 Wegenbouw en stratenmaken
- 42111 Wegenbouw
- 42112 Stratenmaken
- 4212 Bouw van boven- en ondergrondse spoorwegen
- 4213 Bouw van kunstwerken
- 422 Leggen van kabels en buizen
- 4221 Leggen van rioleringen, buizen en pijpleidingen; aanleg van bronbemaling
- 4222 Leggen van elektriciteits- en telecommunicatiekabels
- 429 Bouw van overige civieltechnische werken
- 4291 Natte waterbouw
- 4299 Bouw van overige civieltechnische werken (rest)

43 Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw

- 431 Slopen van gebouwen, grondverzet en proefboren
- 4311 Slopen van bouwwerken
- 4312 Grondverzet
- 4313 Proefboren
- 432 Bouwinstallatie
- 4321 Elektrotechnische bouwinstallatie
- 4322 Loodgieters- en fitterswerk; installatie van sanitair en van verwarmings- en luchtbehandelingsapparatuur
- 43221 Loodgieters- en fitterswerk; installatie van sanitair
- 43222 Installatie van verwarmings- en luchtbehandelingsapparatuur
- 4329 Overige bouwinstallatie
- 433 Afwerking van gebouwen
- 4331 Stukadoren
- 4332 Bouwtimmeren
- 4333 Afwerken van vloeren en wanden
- 4334 Schilderen en glaszetten
- 4339 Overige afwerken van gebouwen
- 439 Dakbouw en overige gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw
- 4391 Dakdekken en bouwen van dakconstructies
- 4399 Overige gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw

43991	Heien en andere funderingswerkzaamheden
43992	Vlechten van betonstaal
43993	Metselen en voegen
43999	Overige gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw (rest)

Adressen



Postbus 85, 3840 AB Harderwijk
T 0341 - 499 299
info@volandis.nl
www.volandis.nl



Postbus 340, 2700 AH Zoetermeer
T 079 - 325 22 52
info@bouwendnederland.nl
www.bouwendnederland.nl



Postbus 2525, 3500 GM Utrecht
T 030 - 751 15 00 / CNV Info 030 - 751 10 01
info@cnavakmensen.nl
www.cnavakmensen.nl



Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
T 088 - 368 03 68
www.fnvbouw.nl
www.fnv.nl



Postbus 2060, 3430 CH Nieuwegein
T 030 - 600 60 70
info@hzc.nl
www.hzc.nl



Postbus 310, 3900 AH Veenendaal
T 0318 - 54 73 73
info@noa.nl
www.noa.nl



Postbus 1218, 3840 BE Harderwijk
T 0341 - 45 61 91
secretariaat@nvaf.nl
www.nvaf.nl



Postbus 159, 4190 CD Geldermalsen
T 0345 - 47 13 90
info@sloopaannemers.nl
www.sloopaannemers.nl

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

Vollandis is een organisatie van:



Vollandis

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

0341 - 499 299
info@vollandis.nl