

volandis.nl



Werk veilig. Houd plezier. Kijk vooruit.

# Bedrijfstakverslag 2018

**vollandis**  
bewust werken werkt





**De Bouw & Infra was ook in 2018 één van de snelst groeiende en één van de meest risicovolle sectoren. Alle reden om met volle kracht te blijven inzetten op de preventiezorg van vakmensen in de sector. Met als doel om elke professional veilig, gezond en gemotiveerd te laten presteren en op tijd vooruit te kijken naar zijn of haar toekomst. Een cultuur van veilig en gezond werken in de Bouw & Infra lijkt nu nog ver weg. Maar er wordt hard gewerkt om vakmensen verantwoordelijkheid te laten nemen voor de eigen veiligheid en gezondheid en voor die van anderen op de bouwplaats. Hiervoor is het belangrijk dat elke professional hiervan weet, het wil, het kan, het durft en dat zijn of haar omgeving dit mogelijk maakt. En als we er in slagen om elk jong talent dat start in de Bouw en Infra veilig, gezond, gemotiveerd en lerend zijn of haar pensioen te laten halen, hoe zou de sector er dan voor staan?**

Volandis geeft invulling aan de uitvoering van het pakket Individuele Preventiezorg (IPZ). Dit is vastgelegd door sociale partners in de cao Bouw & Infra. Samen met partners bieden wij tal van interventies aan vakmensen en hun bedrijven om zelf aan de slag te gaan met #Werkveilig, #Houdplezier en #Kijkvooruit. Dit begrijpt elke vakman. Een belangrijke driver voor zelfregie bij vakmensen in de Bouw & Infra is hun deelname, elke 4 jaar en bij een hogere leeftijd elke 2 jaar, aan het PAGO en de DIA. Het vertrouwde PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) vormt in combinatie met een adviesgesprek en een persoonlijk actieplan samen de DIA (Duurzame Inzetbaarheidsanalyse). Volandis verzamelt anoniem de data en geeft deze terug aan elke werkgever via het portaal mijnVolandis. In dit jaarlijkse Bedrijfstakverslag zijn de cijfers gerangschikt met een korte duiding op sectorniveau. Ook bieden wij vakmensen tal van vervolgvacatures waarvan zij deels op kosten van de sector gebruikmaken en die zij in 2017 deels zelf bekostigden uit het (persoonlijke) Duurzaam Inzetbaarheidsbudget of declareerden uit de tijdelijke overgangsregeling.

Voor alle interventies in het IPZ-pakket geldt: deelname is op basis van vrijwilligheid. Dit is een grote verworvenheid. Het betekent ook een enorme uitdaging: (i) om vakmensen aan tafel te krijgen; (ii) om hen vervolgens in beweging te brengen en (iii) om de waarde van (combinaties van) interventies in beeld te brengen. Volandis regisseert, realiseert, analyseert, evalueert en rapporteert deze ontwikkelingen. En de resultaten laten zien dat wanneer we werkgevers actief betrekken bij het organiseren van interventies in de preventiezorg, het deelnemerspercentage omhoog schiet. Te denken valt aan het verbinden van PAGO en DIA aan andere bedrijfsactiviteiten, zoals een jaarlijkse personeelsdag, veiligheidsdag of scholing. Voor Volandis en partners is dit een extra stimulans om de kosten en baten van preventiezorg voor de werknemer, de werkgever en de sector te becijferen. Je kunt dus zeggen: alle pijlen op de werkgever en via deze op de werknemer! Maar zijn bedrijven dan ook voldoende op de hoogte van de kosten van niets doen in geval van langdurig verzuim, of erger arbeidsongeschiktheid, van een werknemer? Steeds vaker blijkt dat dit onvoldoende het geval is. Samen werken aan duurzame inzet bij vakmensen én hun bedrijven blijft dus in de eerste plaats vragen om bewustwording.

In totaal zijn er in 2018 bijna 10.000 DIA's en 5.100 PAGO's uitgevoerd. Van de deelnemers aan het PAGO/DIA maakte 26% gebruik van een vervolgvacature uit het IPZ-pakket. Van de deelnemers aan de DIA-adviesgesprekken ging bijna 58% zelf aan de slag, al dan niet met hulp van de werkgever.

In dit bedrijfstakverslag leest u wat vakmensen hier zelf over zeggen op basis van hun beantwoording van de (oude) PAGO-vragenlijst. Vanaf 2019 is deze vragenlijst herzien voor #Werkveilig en iets uitgebreid met vragen over #Houdplezier en #Kijkvooruit.

Inmiddels laten wij met bijna 50 Volandis-collega's zien dat wij de verwachtingen bij de oprichting van de nieuwe organisatie in 2016 waarmaken. Eind 2018 staat er een jongvolwassen organisatie die in control is. Het gaat goed met Volandis en met de DIA. Kan het beter? Ja! Alle activiteiten zijn in deze fase gericht op het realiseren van groei in volume en kwaliteit van de eigen dienstverlening en die van partners. Dit betreft de arbodiensten in de eerste lijn, partners in onder andere loopbaanadviesing, scholing- en ontwikkeladviesing, EVC, werkstress coaching, werk- en leefstijladviesing en social support in de tweede lijn. Het behalen van onze doelstellingen stelt ons in staat om in toenemende mate tegemoet te komen aan de vraag van bedrijven en van sociale partners voor maatwerk in adviesing en kennisproducten voor concrete uitdagingen in #Werkveilig #Houdplezier en #Kijkvooruit. Uitgangspunten blijven: bieden van hoogwaardig advies aan alle vakmensen en hun bedrijven in de sector, voortdurend verzamelen van data, bouwen aan excellente kennisproducten met meetbare impact en bouwen aan een sterke verbinding tussen interventies voor vakmensen, voor hun bedrijven en voor de sector.



Wat valt er nu op in dit Bedrijfstakverslag? De trend van de afgelopen jaren zet zich in 2018 voort. De Bouw & Infra wordt geleidelijk steeds gezonder. Maar het aantal (dodelijke) ongevallen in de sector is onveranderd hoog. Het veiligheidsbesef kan nog altijd beter, zowel als het gaat om onveilige situaties als om gevaarlijke stoffen die op de lange termijn gezondheidsschade veroorzaken. Verschillende thema's onder #Werkveilig #Houdplezier en #Kijkvooruit ontwikkelen zich minder snel dan andere ten opzichte van landelijke cijfers. Dit vraagt om analyse, beleid en concrete interventies gericht op specifieke leeftijdsgroepen en op specifieke risicovolle functies met als doel de veiligheid en gezondheid van deze vakmensen verder te verbeteren. En dit is noodzakelijk want het werk in de bouw- en infrasector blijft zwaar en risicovol.

De fysieke belasting in de Bouw & Infra neemt in 2018 niet af ondanks de verregaande ontwikkelingen van mechanisatie en de beschikbaarheid van hulpmiddelen. En de psychosociale arbeidsbelasting neemt toe, zowel bij uitvoerende, technische en administratieve (UTA) werknemers als bij werknemers op de bouwplaats. Ondanks de regelmogelijkheden, autonomie en invloed op het werktempo die medewerkers zeggen te hebben, draagt dit onvoldoende bij aan het reduceren van de hoge ervaren werkdruk.

De data-analyse en rapportage worden jaarlijks verzorgd door het team Kennis & Kunde in Vollandis. Onderweg toetsen we de resultaten en voorlopige conclusies bij een afspiegeling van stakeholders in de sector. Graag bedank ik de deelnemers aan de Ronde Tafel in september 2019 voor hun bijdrage aan de discussie vanuit hun deskundigheid. Deze is terug te lezen in de verschillende inzetten in dit verslag. De resultaten geven voldoende reden om data te blijven verzamelen en te vertalen naar steeds effectievere interventies in het IPZ-pakket voor vakmensen en hun bedrijven in de Bouw & Infra. Wij delen onze data graag met iedereen in het netwerk van Vollandis die over waardevolle informatie beschikt om onze analyses te verrijken. Vragen? Bel, e-mail of chat met de Vraagbaak van Vollandis.

Dr. ir. Tjeerd Willem Hobma  
Algemeen directeur





<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>1   Leeswijzer</b>	<b>5</b>
1.1 Beschrijving van de populatie	5
1.2 Sectoren en bedrijfsgrootteklasse	6
<b>2   Werk veilig</b>	<b>7</b>
2.1 Gezondheid	7
2.1.1 Leefstijl	8
2.2 Fysieke en mentale belasting	10
2.2.1 Fysieke belasting	10
2.2.2 Mentale belasting	14
2.3 Vermoeidheid en herstel	15
2.4 Veiligheid	16
2.5 Samenvatting Werk veilig	18
<b>3   Houd plezier</b>	<b>20</b>
3.1 Werkdruk	20
3.1.1 Werkhoeveelheid	20
3.1.2 Regelmogelijkheden	23
3.2 Samenwerken	24
3.2.1 Collegialiteit	24
3.2.2 Overleg	25
3.3 Werk-privébalans	27
3.4 Functie	27
3.4.1 Waardering	27
3.5 Rol van de leidinggevende	29
3.6 Samenvatting Houd plezier	32



<b>4   Kijk vooruit</b>	<b>33</b>
4.1 Arbeidsmarkt	33
4.1.1 Beroepsgroepen	34
4.1.2 Leeftijdsontwikkeling	35
4.1.3 Flexibilisering	36
4.2 Risico op uitval	38
4.2.1 Werkvermogenindex	38
4.2.2 Arbeidsongeschiktheidsindicator	39
4.2.3 Gezondheidsklachten	40
4.3 Samenvatting Kijk vooruit	41
<b>5   Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>42</b>





Het Bedrijfstakverslag 2018 is gebaseerd op de vragenlijst die deelnemers aan de vierjaarlijkse Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Onderzoeken (PAGO's) invullen. Bouwplaatswerknemers vanaf 42 jaar en UTA-werknemers vanaf 52 jaar krijgen elke twee jaar een oproep. Het PAGO is een voorziening die is opgenomen in de cao Bouw & Infra. Deelname is vrijwillig. Sinds de oprichting van Vollandis in juli 2016 maakt het PAGO deel uit van de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA). Dit betekent dat de werknemer aansluitend aan het vertrouwde PAGO een adviesgesprek heeft met een DIA-adviseur van Vollandis over de eigen duurzame inzet, nu en in de toekomst. Voor dit Bedrijfstakverslag hebben interviews plaats gevonden met vier DIA-adviseurs om de ontwikkelingen te duiden. Ieder hoofdstuk wordt met een samenvatting afgesloten, een algemene conclusie en aanbevelingen zijn achterin dit Bedrijfstakverslag opgenomen.

Daarnaast heeft Vollandis in september 2019 een Ronde Tafel-bijeenkomst georganiseerd waar aan de hand van stellingen over de ontwikkelingen in de pijlers Werk veilig (en gezond), Houd plezier en Kijk vooruit is gediscussieerd. De deelnemers aan deze bijeenkomst zijn afkomstig uit sociale partners in de Bouw & Infra en uit het werkveld zoals HR-medewerkers, arbeids- en organisatiedeskundigen, KAM-coördinatoren, maar ook loopbaanadviseurs en bedrijfsartsen.

## 1.1 Beschrijving van de populatie

Om enig idee te hebben over welke aantallen het gaat, volgen hier de voornaamste cijfers. In het verslag zelf worden steeds percentages weergegeven. De eerste tabel bevat het totaal aantal werknemers in de cao Bouw & Infra zoals Vollandis die krijgt geleverd van pensioenfonds APG. Dit bestand gaat terug tot 2009. De tweede tabel is het totale PAGO-databestand vanaf 2008. Beide bestanden zijn uitgesplitst naar bouwplaats- en UTA-werknemers.

Tabel 1. Aantal werknemers cao Bouw & Infra 2009-2018

Jaar	Bouwplaats	UTA	Totaal	% Bouwplaats	%UTA
2008	-	-	-		
2009	104.117	52.771	156.888	66%	34%
2010	96.526	51.198	147.724	65%	35%
2011	90.251	50.187	140.438	64%	36%
2012	75.686	46.265	121.951	62%	38%
2013	63.872	42.311	106.183	60%	40%
2014	59.499	41.464	100.963	59%	41%
2015	58.985	41.654	100.639	59%	41%
2016	60.653	43.399	104.052	58%	42%
2017	62.015	44.569	106.584	58%	42%
2018	63.652	46.878	110.530	58%	42%

Twee dingen vallen op in de tabel: de enorme afname van werknemers van 2009 tot 2018 en de veranderde verhouding tussen de functiegroepen bouwplaats en UTA. Het eerste is het gevolg van de crisis, maar ook van de toegenomen flexibiliteit van de bouwmarkt. Dit houdt in dat werknemers de overstap maken naar het zzp-schap of arbeidskrachten als uitzendkracht werken en geen vast dienstverband hebben of dat bedrijven buitenlandse arbeidskrachten inhuren. Ook komt het voor dat er werk van de bouw verschuift naar bijvoorbeeld de industrie, dit doet zich vooral voor bij het gebruik van prefab. In feite is dit voor de bouw een arbeidsbesparende methode, terwijl arbeid die nodig is voor de productie neerslaat in de industrie.

Het tweede heeft misschien niet direct met de crisis te maken, maar wel met de hierboven beschreven ontwikkeling met betrekking tot technologische ontwikkelingen (automatisering, robotisering en standaardisering). Dit levert arbeidsbesparing op die voornamelijk het bouwplaatspersoneel raakt. Sterker nog, door dit proces neemt de behoefte aan coördinerende, logistieke en communicatieve functies toe. Dit zijn UTA-functies. Bovendien raakt de flexibilisering het uitvoerend personeel meer dan het UTA-personeel. Veel van de specialistische functies verhuizen naar de onderaanneming en zelfs naar de zzp'er.

**Tabel 2. Aantal PAGO's cao Bouw & Infra, 2008-2018**

Jaar	Bouwplaats	UTA	Totaal	% Bouwplaats	%UTA
2008	25.754	9.457	35.211	73%	27%
2009	24.051	10.268	34.319	70%	30%
2010	20.547	9.047	29.594	69%	31%
2011	21.771	10.769	32.540	67%	33%
2012	18.457	9.718	28.175	66%	34%
2013	14.454	8.281	22.735	64%	36%
2014	13.317	7.831	21.148	63%	37%
2015	10.840	6.823	17.663	61%	39%
2016	7.942	6.296	14.238	56%	44%
2017	6.281	4.547	10.828	58%	42%
2018	7.637	6.592	14.229	54%	46%

Hier valt op dat in 2008 meer bouwplaatswerknemers deelnamen aan het PAGO dan in 2018, terwijl bij UTA het omgekeerde het geval is. Het aandeel bouwplaatswerknemers in het PAGO is nog steeds meer dan de helft, maar minder dan hun totale aandeel in de sector. Sinds 2016 blijft de deelname aan het PAGO door bouwplaatswerknemers achter en is het aandeel UTA groter.

## 1.2 Sectoren en bedrijfsgrootteklasse

Wij hanteren de sectoren Burgerlijke- & Utiliteitsbouw (B&U), Gespecialiseerde Aannemerij (GA) en Grond-, Weg- en Waterbouw (GWW). Voor de indeling van de bedrijven volgen wij de Kamer van Koophandel (SBI).

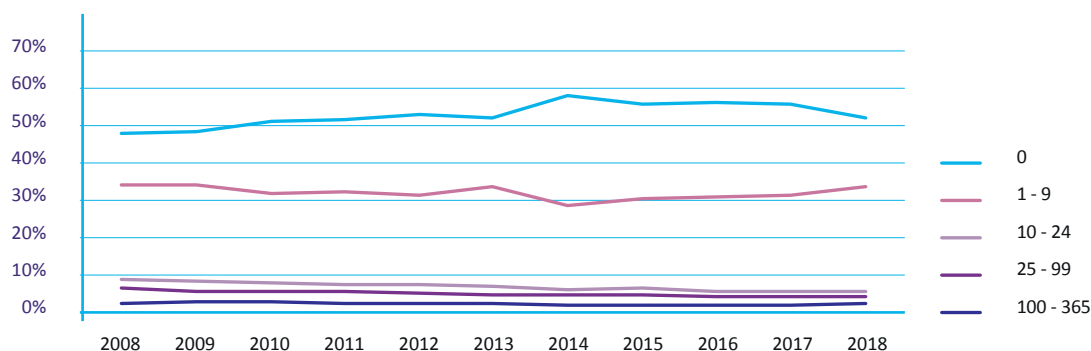
De bedrijfsgrootteklassen worden bepaald door de indeling van APG. Leidend is het aantal dienstverbanden in de afdragende bedrijven. De kleinste klasse is 0 oftewel de directeur-eigenaar. Daarna volgt grootteklasse 1, de directeur-eigenaar met 1 persoon in dienst, enz. Grootteklasse 0 is niet de zzp'er, want die is niet aangesloten bij een cao.



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.

### 2.1 Gezondheid

In 2018 verzuimen werknemers in de sector minder vaak vanwege hun gezondheid dan in 2008. Het aantal werknemers dat 10-24 dagen of 25-99 dagen niet heeft gewerkt vanwege gezondheidsproblemen, daalt in deze periode. Het verzuim van 1-9 dagen neemt tot 2014 af, maar stijgt daarna weer. Uiteindelijk is in 2018 het percentage dat 1-9 dagen verzuimt met 34% gelijk aan dat in 2008. Dit komt overeen met de landelijke trend. Het toenemende korte verzuim (1-9) is een negatief signaal. Dit houdt verband met de cultuur in de bedrijven in de sector en met leiderschap. Daarnaast heeft de conjunctuur van de Nederlandse economie invloed op het korte verzuim. Als deze in een opgaande of zelfs overspannen fase zit, stijgt het korte verzuim. In tijden van recessie daalt het omdat mensen bang zijn hun baan te verliezen.



Figuur 1. Aantal dagen niet gewerkt als gevolg van problemen met de gezondheid en gezondheidsbeleving

Op de vraag 'Hoe staat het in het algemeen met de gezondheid?' antwoordt door de jaren heen rond de 10% 'niet goed' en rond de 90% 'goed (tot zeer goed)'. Samenvattend kunnen wij stellen dat de gezondheidsbeleving weinig verandert door de jaren heen, maar dat het korte verzuim fluctueert. Het lange verzuim, 100-365 dagen niet gewerkt, blijft nagenoeg onveranderd.

#### Lange- en kortetermijneffecten

In het werk spelen veel invloeden een rol die een invloed hebben op de gezondheid van de werknemer. Soms kunnen deze effecten op heel korte termijn aan het licht komen. Te denken valt hierbij vooral aan thema's als veiligheid en fysieke belasting. Een val van hoogte kan op zeer korte termijn een levensbedreigend effect op ons lichaam hebben. En ook het verkeerd hanteren van een te groot gewicht kan direct tot klachten leiden.

Veel andere thema's leiden echter pas op veel langere termijn tot merkbare effecten. Opnieuw kan worden gedacht aan fysieke belasting (bijvoorbeeld slijtage van gewrichten), maar ook aan blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Hoewel deze op korte termijn tot hinder kunnen leiden, zijn de gezondheidseffecten op lange termijn vaak veel ernstiger. Hierbij kan gedacht worden aan blootstelling aan asbest of kwartsstof. Ook leefstijl is een voorbeeld van een thema waar vaak pas op langere termijn nadelige effecten worden ondervonden.



### 2.1.1 Leefstijl

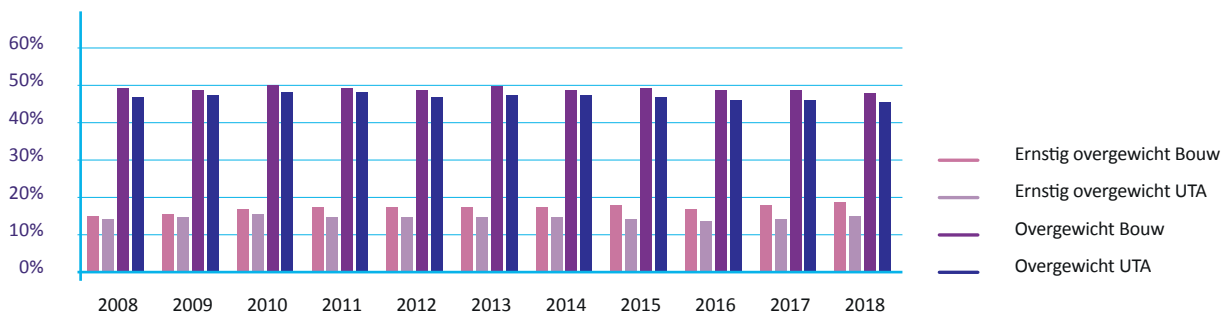
Een gezonde leefstijl helpt om langer gezond en fit te blijven en daarmee duurzamer inzetbaar te zijn. Met het opschuiven van de pensioengerechtigde leeftijd komt er steeds meer aandacht voor een gezonde leefstijl zowel bij de werkgever als bij de werknemer. Werkgevers stimuleren hun werknemers in toenemende mate met behulp van voorlichting, coaching, training, al dan niet ondersteund door digitale instrumenten. Ook in de media is er een verhoogde aandacht voor een gezonde leefstijl en worden mensen gestimuleerd actief aan de slag te gaan. Bij leefstijl gaat het om de factoren (over)gewicht, gezond actief bewegen, niet roken, niet of zeer beperkt alcohol drinken en voldoende ontspanning en herstel.

#### 2.1.1.1 Gewicht en bewegen

Van de Nederlandse bevolking ouder dan 16 jaar is ongeveer de helft te zwaar volgens het CBS. Het matige overgewicht, met een Body Mass Index (BMI) tussen 25 en 30, is nagenoeg stabiel over de afgelopen tien jaar. Het ernstig overgewicht, met een BMI van 30 of meer, neemt gestaag toe over de jaren. Het BMI wordt bepaald aan de hand van de verhouding lengte en gewicht.

Tabel 3. Gezondheid, leefstijl, gewicht Nederlandse bevolking ouder dan 16, 2008-2018 in %											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totaal overgewicht	47	47	48	48	48	48	50	50	50	50	51
Matig overgewicht	36	35	37	37	36	36	37	37	36	36	36
Ernstig overgewicht	12	12	11	11	12	12	14	14	15	14	15

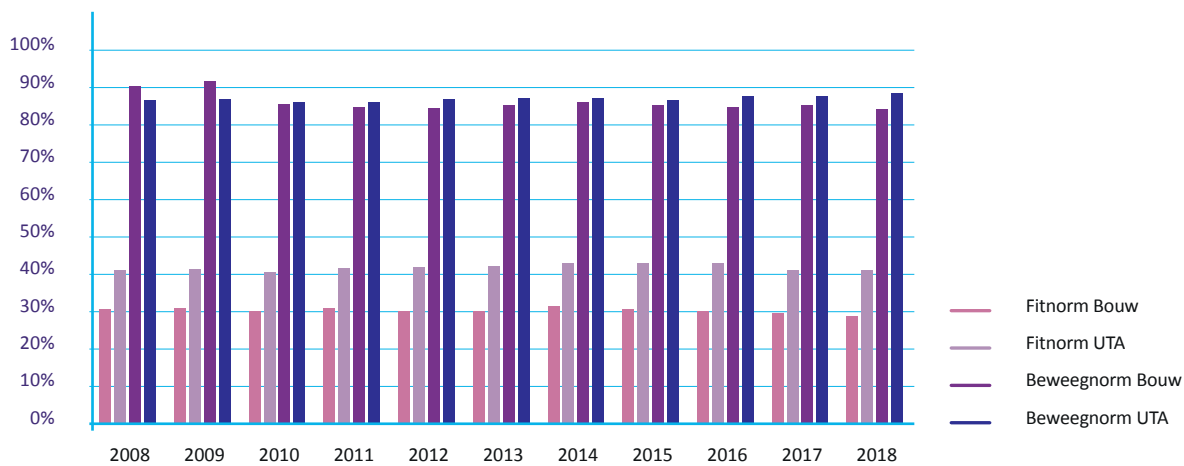
Bron: CBS, Statline 2019; bewerkt door Vollandis



Figuur 2. (Ernstig) overgewicht naar Bouwplaats en UTA, in procenten

#### 2.1.1.2 Beweeg - en fitnorm

Veel werknemers op de bouwplaats hebben de perceptie dat zij door hun fysieke prestatie voldoende gezond bewegen. De werkelijkheid is anders. Voor de factor bewegen onderscheiden wij nog de beweegnorm gebaseerd op de vraag hoeveel dagen per week iemand matig intensief beweegt waarbij twee dagen of meer bewegen aan de norm voldoet. Matig intensief bewegen houdt in fietsen, wandelen en lichamelijk actief werk. De andere norm is de fitnorm die gebaseerd is op de vraag hoeveel keer per week iemand intensief beweegt zoals hardlopen, sport en lichamelijk zwaar werk. In onderstaande figuur is voor de Bouw & Infra gewicht, beweegnorm en fitnorm gecombineerd.



**Figuur 3. Beweg- en fitnorm naar bouwplaats en UTA, in procenten**

Aan de bewegnorm voldoet 80% tot 90% van de werknemers in de sector. Het verschil tussen bouwplaats- en UTA-werknemers is klein. Bij de fitnorm ligt dit anders. UTA-werknemers voldoen vaker dan bouwplaatswerknemers aan de norm van minimaal twee keer in de week intensief bewegen. Hier past de kanttekening dat de beleving van 'intensief bewegen' mogelijk anders ligt voor UTA-werknemers dan voor bouwplaatswerknemers.

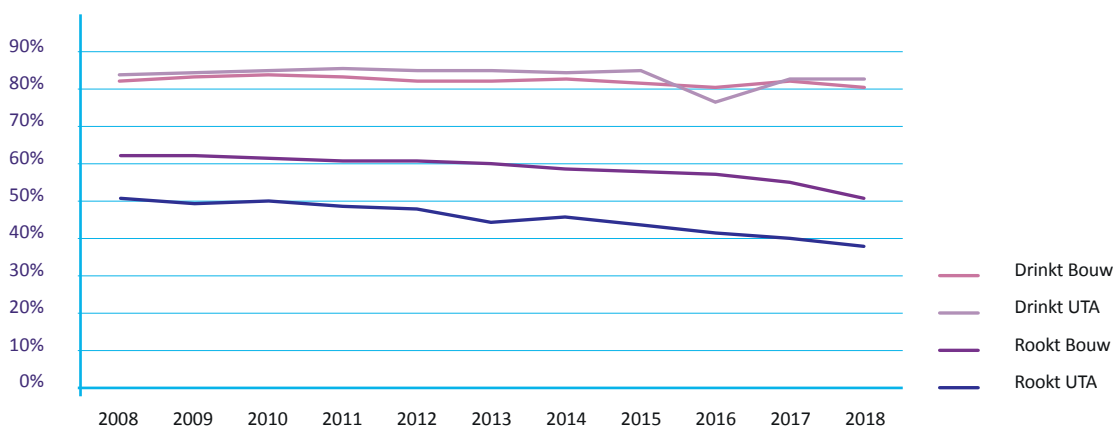
#### 2.1.1.3 Roken en drinken

Roken neemt volgens het CBS landelijk af van bijna 30% in 2008 naar ruim 20% in 2018. Het alcoholgebruik daalt de laatste jaren wel, maar of dit een trend is moet blijken gezien het grillige verloop.

**Tabel 4. Gezondheid, leefstijl, roken en drinken Nederlandse bevolking ouder dan 16, 2008-2018 in %**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totaal roken	29	28	27	27	24	24	25	26	24	23	22
Totaal alcoholgebruik	84	83	81	81	84	84	81	80	80	79	80

Bron: CBS



**Figuur 4. Roken en drinken naar bouwplaats en UTA, in procenten**

Het aandeel drinkers blijft nagenoeg constant over de jaren heen. UTA- en bouwplaatswerknemers drinken ongeveer even vaak. Bij roken ligt dit anders. Het verschil tussen UTA en Bouwplaats is hier 10 procentpunten. Wel nemen beide groepen rokers evenredig af in de tijd. Desondanks is het zorgelijk dat nog altijd zo'n groot deel van de werknemers in de Bouw & Infra rookt. Roken vormt niet alleen een risico voor onze gezondheid an sich maar tast ook de weerbaarheid van de luchtwegen aan. Hierdoor bereiken gevaarlijke stoffen zoals asbest, kwartsstof en roetdeeltjes gemakkelijker onze longen en veroorzaken daar op lange termijn gezondheidsschade. In de Rondetafel discussie over dit onderwerp werd door de deelnemers overeengekomen dat een rookvrije bouwplaats een goede zaak zou zijn om op termijn naar toe te werken.

## 2.2 Fysieke en mentale belasting

Belastbaarheid is zowel een fysieke als een mentale aangelegenheid. In het algemeen ervaren werknemers op de bouwplaats een zwaardere fysieke belasting en UTA-werknemers een zwaardere mentale belasting. Toch is dit niet het hele verhaal, want bij belastbaarheid spelen meer factoren een rol waaronder vermoeidheid en herstel. Dit komt verderop in dit hoofdstuk aan bod.

### 2.2.1 Fysieke belasting

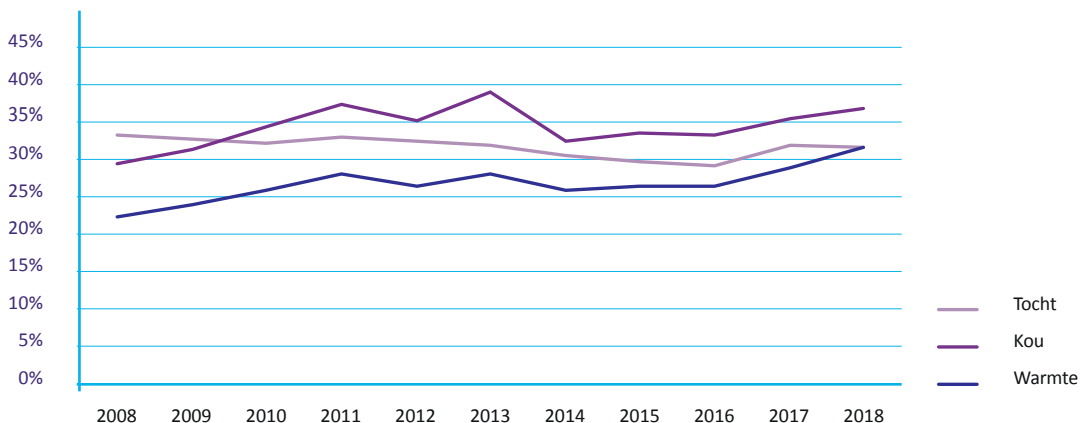
Bij fysieke belasting onderscheiden wij de invloeden van buitenaf waarmee werknemers op de bouwplaats te maken krijgen zoals het weer, lawaai en gevaarlijke stoffen, en die van het werk zelf zoals bukken, tillen, sjouwen en op de knieën werken.

#### 2.2.1.1 Invloeden van buiten

Met name werknemers op de bouwplaats hebben te maken met blootstelling aan weersinvloeden, diverse stoffen en lawaai. Op verschillende manieren kunnen werknemers zich wapenen tegen deze invloeden of de gevolgen ervan. Naast het weghalen van de bron, het nemen van technische maatregelen en het anders organiseren van het werk, is er uiteindelijk nog het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen om nadelige effecten van het werken op de bouwplaats te minimaliseren.

#### Weersinvloeden

Werken 'op de bouw' betekent werken in de buitenlucht. Nu vinden bouwplaatswerknemers dit over het algemeen geen probleem, vaak zelfs fijn. Maar het weer kan extreme omstandigheden opleveren die minder prettig zijn. De grafiek toont de ontwikkeling van de ervaren hinder door tocht, koude en warmte.



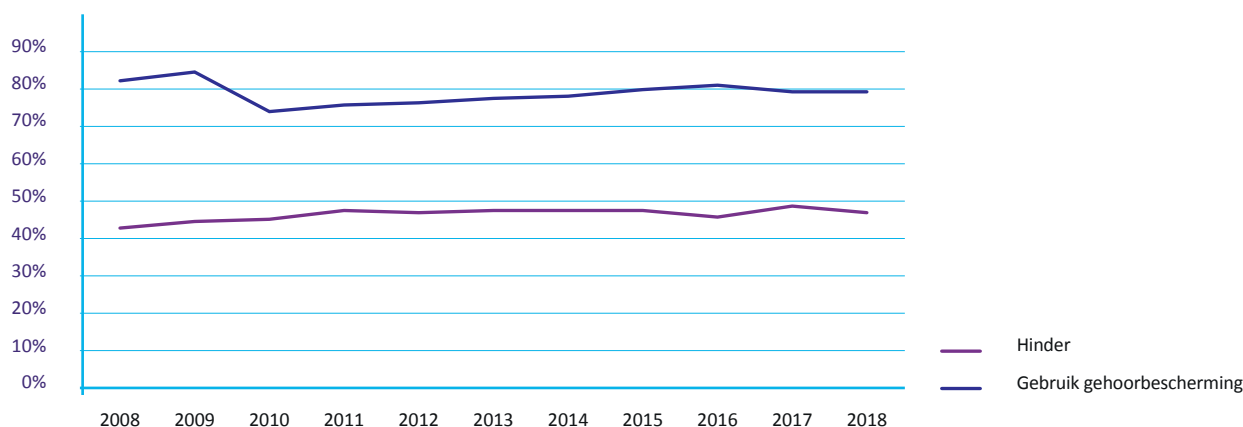
Figuur 5. Hinder van weersinvloeden zoals ervaren door bouwplaatswerknemers, in procenten

Hinder door warmte neemt duidelijk toe vanaf 2008 met maar liefst 10%. Klimaatverandering met een toename van extreme weersinvloeden kan een rol spelen. De zomer van 2018 was erg warm. Het kan ook zijn dat er meer warmtestress wordt ervaren doordat bedrijven vaker de hele zomer doorwerken. Hinder door koude neemt ook toe, maar laat een wisselend beeld zien.

#### Lawaai

Lawaai is naast weersomstandigheden een belangrijke bron van hinder tijdens het werk. Lawaai is geluid dat dusdanig hard is dat werknemers harder moeten praten dan normaal om zich verstaanbaar te maken. Het is niet altijd zo dat de werknemer zelf het lawaai produceert. Ook anderen kunnen in de omgeving lawaai veroorzaken. Blootstelling aan lawaai veroorzaakt gehoorschade. Lawaaidoofheid is de meest gemelde beroepsziekte in de Bouw & Infra.





**Figuur 6. Hinder van lawaai en het gebruik van gehoorbescherming door bouwplaatswerknemers, in procenten**

In de grafiek is te zien dat het percentage werknemers dat zegt hinder te ervaren van lawaai sinds 2011 constant is. Het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen is vanaf 2010 gestegen met 6% tot 2018. In de laatste vier jaren is ook hier het gebruik constant. Dit betekent dat 80% van de bouwplaatswerknemers gehoorbescherming gebruikt, maar dat desondanks 47% hinder ervaart van lawaai zodanig dat men harder moet praten dan normaal om zich verstaanbaar te maken. Hier kan sprake zijn van een overlap: dat mensen gehoorbescherming gebruiken vanwege deze hoge geluidsniveaus. Het betekent wel dat de helft van de werknemers het risico loopt op het ontwikkelen van gehoorschade zoals lawaaidoofheid.

### Stoffen

Stof herkennen de werknemers wel als een materie waaraan zij worden blootgesteld en waarvan zij hinder kunnen ondervinden. Er is de laatste jaren veel aandacht geweest voor met name blootstelling aan kwartsstof. Dit zou er een oorzaak van kunnen zijn dat werknemers over de jaren heen geleidelijk meer blootstelling aan stof aangeven. Opvallend is dat werknemers nauwelijks blootstelling ervaren aan chemicaliën, gas, damp en rook in hun werk. Op de bouwplaats komen namelijk vrachtwagens, kranen, hei-installaties, grondverzetmachines, walsen, heftrucks, aggregaten en compressoren op diesel. Op verzoek van de sector heeft Vollandis in 2018 het A-blad Dieselmotoremissie uitgegeven met als doel de blootstelling aan dieselrook bij werknemers op de bouwplaats te verminderen. Dit verkleint de kans op ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en longkanker op latere leeftijd. Hiermee erkent de sector de gevaren van blootstelling aan dieselmotoremissie en de noodzaak om dieselmotoremissies zoveel als mogelijk te voorkomen. Dit pleit voor een snellere omarming van technologische ontwikkelingen zoals de elektrificering van de bouwplaats.

Het is in dit licht treffend dat van de PAGO-deelnemers slechts 7% blootstelling aan rook ondervindt en 8% aan damp of gas. Ook 6% van de PAGO-deelnemers ervaart hinder door blootstelling aan chemicaliën, terwijl bouwplaatswerknemers werken met specie, lijm, kit, oplosmiddelen en reinigingsmiddelen zoals zuren en logen. Vermoedelijk zijn werknemers zich veelal niet van de blootstelling bewust omdat ze geen directe effecten merken.

#### 2.2.1.2 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Veel gevaarlijke stoffen geven gezondheidsschade op de lange termijn, wat het belang van het PAGO onderstreept. Het gebruik van handschoenen onder bouwplaatswerknemers is in de loop der jaren met 15% toegenomen. Het gebruik van ademhalingsbeschermingsmiddelen is in dezelfde periode nog sterker toegenomen met maar liefst 19%. Deze ontwikkeling wordt bevestigd door de DIA-adviseurs die aansluitend op de PAGO's met de deelnemers adviesgesprekken voeren. Het gebruik van beschermingsmiddelen raakt steeds meer ingeburgerd. Tegelijk komt vanuit de sector ook de vraag om maatregelen die het gebruik van beschermingsmiddelen stimuleren. Hierbij kan gedacht worden aan het verstrekken van posters gericht op specifieke maatregelen die in de keet opgehangen kunnen worden.

Tegelijk kunnen en mogen persoonlijke beschermingsmiddelen niet als structurele oplossingen worden gezien om werknemers tegen gevaren te beschermen. Vanuit de arbowetgeving is de werkgever verplicht gevaren allereerst bij de bron aan te pakken. Pas als andere maatregelen onmogelijk of ontoereikend zijn, is het gebruik van persoonlijk beschermingsmiddelen een optie. Zie ook het kader over de arbeidshygiënische strategie. In de Rondetafelgesprekken kwam naar voren dat de bronaanpak van gevaarlijke stoffen zeer complex is.

In dit verband moet ook worden opgemerkt dat voor het juiste gebruik van met name handschoenen en ademhalingsbescherming uitgebreide instructie noodzakelijk is. Het juiste type handschoenen of ademhalingsbescherming is sterk afhankelijk van de omstandigheden, zoals de taak die uitgevoerd wordt of de stof waaraan men blootgesteld wordt. Er is meer aandacht voor dit onderwerp nodig van zowel werkgever als werknemer.

### Arbeidshygiënische strategie

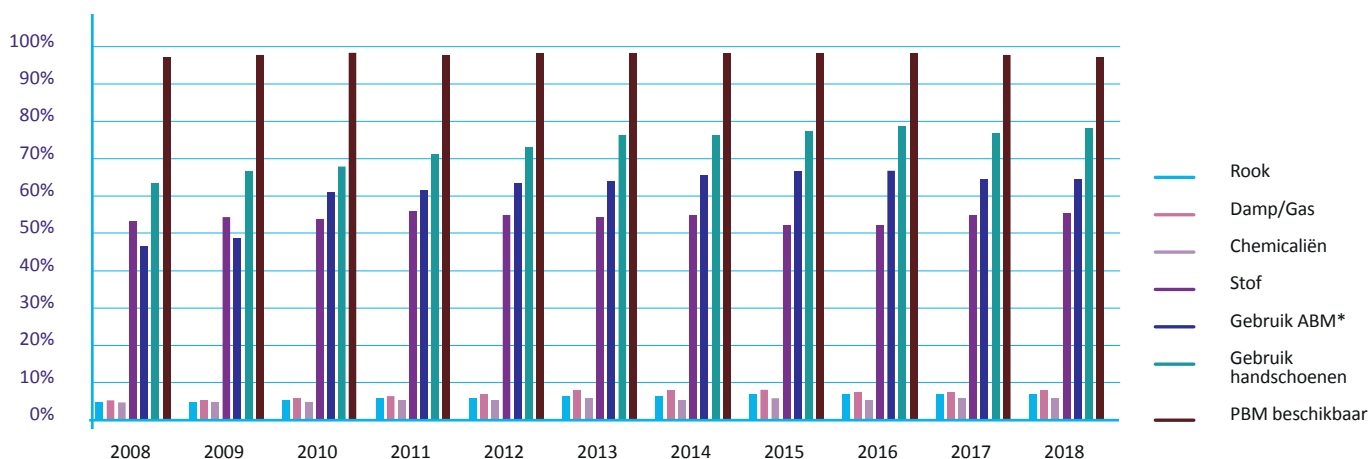
Om blootstelling aan schadelijke stoffen te beperken, moet een werkgever gebruikmaken van de arbeidshygiënische strategie. Dit houdt in dat maatregelen altijd genomen worden in de hieronder toegelichte volgorde:

**Bronmaatregelen:** de werkgever moet ervoor zorgen dat, indien mogelijk, het schadelijke product vervangen wordt door een minder of niet schadelijk product. Een voorbeeld is het gebruiken van kwartsvrije materialen in plaats van kwartshoudende steen.

**Collectieve maatregelen:** kan de bron van de blootstelling niet worden weggenomen? Dan moet een werkgever collectieve maatregelen nemen die de werknemers beschermen tegen blootstelling. Een voorbeeld is het gebruiken van gereedschap met afzuiging; hierdoor wordt zowel de gebruiker als collega's die dichtbij aan het werk zijn minder blootgesteld.

**Individuele maatregelen:** als er niet meer collectieve maatregelen genomen kunnen worden, dan kunnen er maatregelen worden genomen die een individuele werknemer beschermen. Een voorbeeld is ervoor te zorgen dat zo min mogelijk mensen met schadelijke stoffen werken en daarnaast zo kort mogelijk. In het ideale geval wordt een individuele maatregel getroffen voor alle werknemers in het bedrijf, zodat er sprake is van een collectief effect.

**Persoonlijke beschermingsmiddelen:** als alle bovenstaande maatregelen niet mogelijk of niet voldoende zijn, dan is de laatst mogelijke optie het beschikbaar stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen. De werkgever is verplicht deze aan de werknemers ter beschikking te stellen. De werknemers zijn verplicht deze dan ook te gebruiken.

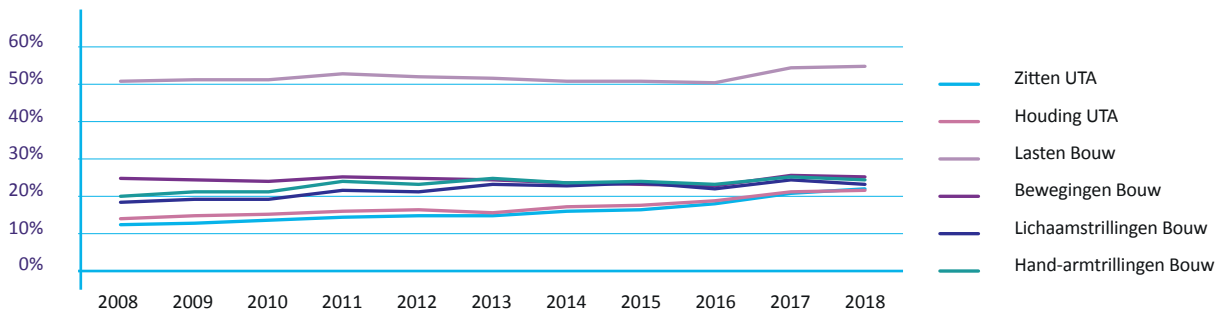


**Figuur 7. Blootstelling aan stoffen en de beschikbaarheid van PBM's door bouwplaatswerknemers, in procenten**

ABM\* staat voor ademhalingsbeschermingsmiddelen

### 2.2.1.3 Invloeden van het werk

Bouwberoepen gelden in het algemeen als zware beroepen, hoewel dit niet voor alle beroepen in gelijke mate geldt, is fysieke belasting een onderwerp dat tot veel klachten leidt. Maar ook UTA-werknemers kunnen fysieke last ervaren door hun werkzaamheden. Het zal echter niet verrassend zijn dat de klachten die bouwplaatswerknemers ervaren niet dezelfde zijn als die van UTA-werknemers.



Figuur 8. Last door fysieke werkbelasting, in procenten

#### Lasten Bouw

Het tillen, trekken, duwen en dragen van zware lasten blijft voor bouwplaatswerknemers tot 2016 nagenoeg gelijk. Daarna neemt het percentage bouwplaatswerknemers die aangeven met zware lasten te werken, toe. Als deze ontwikkeling doorzet, is dat bijzonder te noemen. Steeds meer werkzaamheden zijn gemechaniseerd waardoor minder zwaar handwerk overblijft. Het is mogelijk dat daardoor de overgebleven werkzaamheden als relatief zwaar worden ervaren. Automatisering en mechanisering leiden er vaak toe dat dat het tempo wordt opgevoerd waardoor het werk als zwaar wordt ervaren. Er zijn steeds meer arbovriendelijke hulpmiddelen beschikbaar om het werk te verlichten. Vooralsnog leidt dit niet tot minder zwaar werk. Bedrijven zouden nog meer gebruik kunnen maken van arbovriendelijke hulpmiddelen om het zware werk te beperken.

#### Zitten en houding UTA

De ontwikkeling bij UTA-werknemers voor wat langdurig in dezelfde houding werken en langdurig zitten betreft, laat al langer een stijgende lijn van klachten zien. In 2008 gaf respectievelijk 14% en 12% van de UTA-werknemers aan langdurig in dezelfde houding te werken en te zitten. In 2018 is dit voor langdurig in dezelfde houding en zitten opgelopen naar 22%. Het toenemende gebruik van de computer op alle fronten leidt ertoe dat werknemers langer in dezelfde houding zitten. Dit kan meer klachten tot gevolg hebben aan nek, rug, schouders, armen en handen. Op tijd pauzes nemen, op de houding letten en taakrotatie zijn maatregelen om klachten te voorkomen.

#### Trillingen Bouw

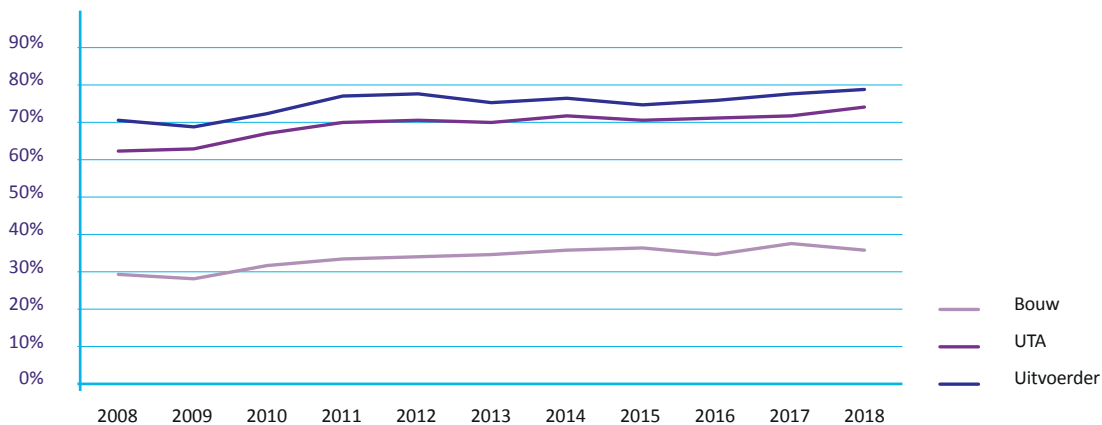
In iets mindere mate is er een stijgende lijn in de ervaren lichaamstrillingen en schokken en arm-handtrillingen door het werk bij werknemers op de bouwplaats. De toename is respectievelijk 4 en 5 procentpunten ten opzichte van 2008. Lichaamstrillingen en schokken ontstaan door het werken op machines en vrachtauto's. De beroepen die deze werkzaamheden uitvoeren zijn door de crisis relatief minder in aantal afgenomen dan de beroepen die niet op een machine werken. Hierdoor zijn zij in 2018 een relatief groter deel van het totale bestand uit gaan maken. De toename van de arm-handtrillingen is wel opvallend omdat de beroepen die hiermee te maken hebben relatief evenveel zijn afgenomen als het totaal aantal beroepen. Mogelijk is hier sprake van het toenemend gebruik van gereedschap of een groeiend bewustzijn van de schadelijkheid waardoor het meer gemeld wordt. Bedrijven kunnen maatregelen nemen door, waar mogelijk, het werk anders uit te voeren, gereedschap te kiezen dat het minste trilt en door taakrotatie te stimuleren.

Samenvattend kunnen wij stellen dat UTA-werknemers meer te maken krijgen met fysieke belasting door langdurig in dezelfde houding te werken en te zitten. Bij bouwplaatswerknemers is de toename van lichaamstrillingen vooral het gevolg van de geringere afname van de beroepen die hiermee te maken hebben zoals machinisten en chauffeurs. Dit gaat niet op voor die beroepen die te maken hebben met hand-armtrillingen zoals betonboorders, sleuvenhakkers en straatmakers. Beroepen die vooral werken met zware lasten zijn in verhouding meer in aantal afgenomen. Het feit dat evenveel werk als fysiek belastend wordt ervaren als tien jaar geleden, is een aanwijzing dat bedrijven nog onvoldoende in staat zijn om maatregelen te nemen en om de hulpmiddelen op de juiste manier in te zetten om de fysieke belastbaarheid terug te dringen.



### 2.2.2 Mentale belasting

Naast fysieke belasting hebben werknemers te maken met mentale belasting in hun werk. In de PAGO-vragenlijst komt dit tot uitdrukking in de vraag of werknemers hun werk als geestelijk inspannend bestempelen.



Figuur 9. 'Is uw werk geestelijk inspannend?', in procenten

Het zal voor velen geen verrassing zijn dat UTA-werknemers in toenemende mate het werk als geestelijk inspannend ervaren. De stijging is maar liefst 12% in tien jaar! Maar ook bouwplaatswerknemers geven in toenemende mate aan dat hun werk geestelijk inspannend is. Die stijging is met 7% weliswaar de helft van die bij de UTA-werknemers, maar vertoont een trend. De veranderde verhouding binnen de bouwplaatsberoepen kan hier zeker een rol spelen waardoor de machinegebonden beroepen relatief een groter deel uitmaken van de populatie dan de meer ambachtelijke beroepen. Maar ook het aandeel timmerlieden is fors teruggelopen. Dit is een beroep met veel coördinerende aspecten op de bouwplaats wat geestelijk inspannend kan zijn. De verklaring kan dus niet alleen maar worden gevonden in de veranderende samenstelling. Ook omdat beide groepen dezelfde trend laten zien, is er sprake van meer geestelijke inspanning in zijn algemeenheid. De uitvoerder neemt een bijzondere positie in, omdat deze onder grote druk staat als spelverdeler tussen kantoor en uitvoering. Deze beroepsgroep ervaart nog meer belasting dan andere UTA-werknemers.

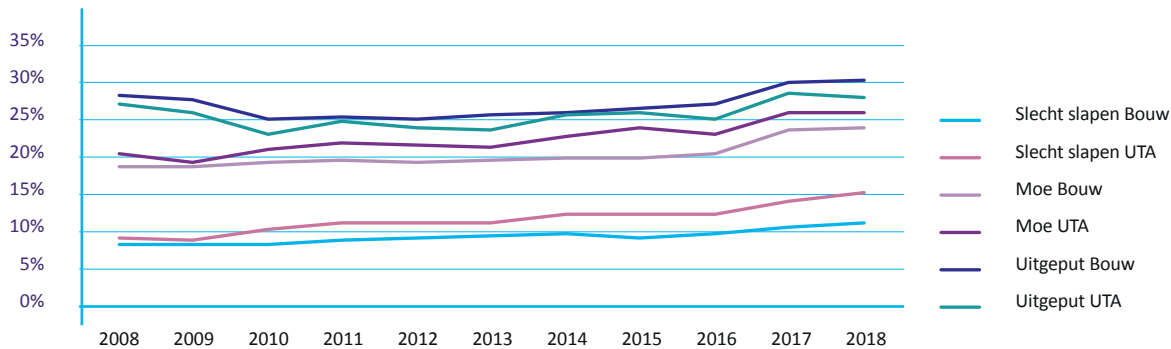
#### Arbeidsverhoudingen

In de afgelopen tien jaar is veel veranderd in de arbeidsverhoudingen in de bouw- en infrasector. Het aandeel werknemers is fors teruggelopen ten gunste van het aandeel zelfstandigen zonder personeel (zzp) en buitenlandse werknemers. Het gevolg is een andere dynamiek in het werk doordat er meer partijen betrokken zijn bij het werk en er meer afstemming nodig is. Dit vraagt meer coördinatie- en communicatievaardigheden van werknemers. Het is de vraag of iedereen dit even gemakkelijk vindt daar werknemers met een bouwplaatsberoep vaak bewust kiezen voor een praktisch beroep en niet voor een 'praatberoep'. Mogelijk dragen deze ontwikkelingen die het bouwproces complexer maken en andere competenties van de betrokkenen vereisen, bij aan de toenemende ervaren geestelijke inspanning.

### 2.3 Vermoeidheid en herstel

Bij geestelijk inspannend werk is het al aan de orde gekomen: na inspanning is ontspanning nodig. Oftewel, het gaspedaal kan niet altijd ingetrapt zijn. In feite maakt het niet uit of de inspanning fysiek of mentaal is, want beide kosten energie en kunnen leiden tot vermoeidheid. Om dit energieniveautekort aan te vullen is hersteltijd nodig.

Dit is in de huidige tijd voor veel mensen steeds meer een uitdaging omdat alles sneller gaat dan vroeger, de veranderingen elkaar sneller opvolgen, alles efficiënter (goedkoper) moet en vaak ook kan door toenemende technologie en na werktijd zijn er social media, sport of andere hobby's die beslag op ons leggen. Kortom, tijd voor echte ontspanning (zonder druk of verplichting) is steeds schaarser. Met het bekibbelen op onze hersteltijd, vergroten wij de kans dat wij klachten ontwikkelen.



Figuur 10. Vermoeidheid en herstel, in procenten

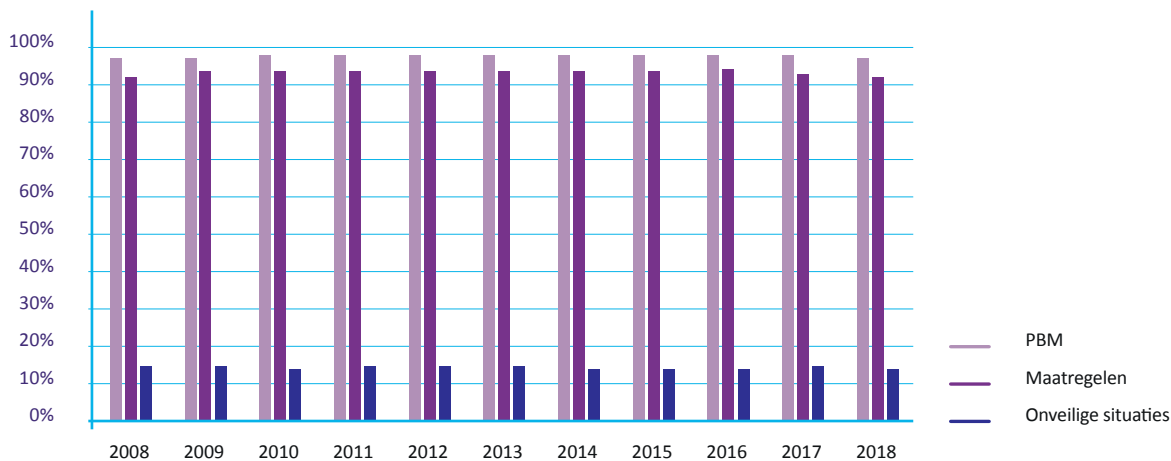
De meest voorkomende klacht bij dit thema is het zich lichamelijk uitgeput voelen zowel bij werknemers op de bouwplaats als op kantoor. Er is amper verschil tussen bouwplaats- en UTA-werknemers als het gaat om lichamelijke uitputting. Opvallend is dat de uitputting in het 'drukke' bouwjaar 2008 hoog lag, vervolgens afnam om vanaf 2016 weer toe te nemen. Het lijkt erop dat dit samenhangt met de conjunctuur. Moeheid en slecht slapen nemen voor beide functiegroepen in de loop der tijd toe.

Vooraf het lichamelijk moe en uitgeput zijn in combinatie met moeilijk kunnen ontspannen, kan gemakkelijk leiden tot overbelasting, klachten en uiteindelijk verzuim of in het ergste geval uitval. Gebrek aan ontspanning en dus hersteltijd, is niet iets wat alleen van belang is bij geestelijke inspanning, maar evenzeer nodig is bij fysieke inspanning en vermoeidheid. Het effect van hersteltijd moet niet onderschat worden. Sterker nog, werknemers die voldoende hersteltijd hebben, zullen hun werkzaamheden langer gezond kunnen uitvoeren ook al zijn deze werkzaamheden belastend. De werkgever kan dit faciliteren met voldoende pauzes en niet over het werk te communiceren na het werk, maar de werknemer zal zelf moeten zorgen dat hij/zij genoeg echte ontspanning en rust krijgt na werktijd.

## 2.4 Veiligheid

De Bouw & Infra haalt op drie onderwerpen moeiteloos het journaal: het tekort aan woningen, de discussie over zware beroepen en ongelukken op het werk. Veiligheid is hét onderwerp in de sector. Zo is in de zomer van 2019 'Bouwspraak' geïntroduceerd met als doel de communicatie op de bouwplaats te verbeteren als zich gevaarlijke situaties voordoen. Volandis is uitvoerder van Bouwspraak.

De bouw- en infrasector is ook in 2018 een van de snelst groeiende sectoren en een van de meest risicovolle. Zo bedroeg het aantal dodelijke ongevallen in de jaren 2009-2017 162 van de 583 over alle sectoren heen, zo berichtte Cobouw<sup>1</sup> op basis van cijfers van de Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarmee neemt de Bouw & Infra 35% van alle dodelijke ongevallen in die periode voor zijn rekening. In 2018 zijn er 20 dodelijke ongevallen in de bouw- en infrasector te betreuren volgens de Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>2</sup>.



Figuur 11. Onveiligheid op het werk, in procenten

### Gevaren

Op de vraag of op het werk voldoende technische en organisatorische maatregelen zijn getroffen om een veilige werksituatie te creëren, antwoordt 92% van de bouwplaatswerknemers dat dit het geval is. Dit percentage is door de jaren heen hoog en nagenoeg stabiel. Uit de NEA 2018<sup>3</sup> blijkt dat 48% van de werknemers in de bouw vindt dat zij geen gevaarlijk werk hebben. Struikelen is het belangrijkste gevaar dat door 40% van de werknemers wordt onderkend, gevolgd door vallen van hoogte met 38% en snijden/branden met 23%. Dit zijn allemaal situationele gevaren, uitgezonderd vallen, die niet van tevoren kunnen worden ingeschat.

Met het nemen van technische en organisatorische maatregelen kunnen deze ongevallen niet volledig worden voorkomen. Het beeld dat er enerzijds veel aandacht is voor veilig en gezond werken, maar anderzijds individuen bij zichzelf het gevaar niet onderkennen wordt bevestigd door de DIA-adviseurs die aansluitend op de PAGO's met de deelnemers adviesgesprekken voeren. Bedrijven zetten toolboxes in als instrument om kennis over veilig werken te brengen. Uit de toolboxes kan wellicht meer rendement worden gehaald. In de adviesgesprekken geven werknemers soms aan dat dit alleen online gebeurt. De toolboxmeeting is effectiever als leidinggevenden en werknemers elkaar onderling kunnen aanspreken op onveilig gedrag en elkaar kunnen stimuleren in veilig gedrag.

### Autonomie

Uit de NEA 2018 blijkt tevens dat de autonomie in de bouw ten opzichte van andere sectoren groot is. Bijna 72% geeft aan regelmatig autonomie te ervaren in het werk. Deze autonomie leidt niet tot een grotere veiligheid. Uit de Arbobalans 2018 blijkt dat de Bouw als laatste aangeeft dat er aanvullende maatregelen nodig zijn voor de verschillende risico's. En dat terwijl de bouw tot de drie gevaarlijkste sectoren behoort en er ieder jaar nog dodelijke ongelukken gebeuren. In de NEA 2018 geeft 58% van de werknemers uit de bouw aan dat er geen aanvullende maatregelen nodig zijn om bedrijfsongevallen te voorkomen. Een (dodelijk) ongeval kan ontstaan uit een combinatie van factoren die niet allemaal vooraf zijn te voorkomen. Ondanks de aandacht van de sector blijkt het voorkomen van ongevallen ingewikkelder dan het lijkt.

1 <https://www.cobouw.nl/bouwbreed/nieuws/2018/03/aantal-doden-bouw-historisch-hoog-onacceptabel-101258948>

2 <https://www.inspectieszw.nl/actueel/nieuws/2019/02/26/inspectie-szw-roept-bedrijven-op-meer-te-investeren-in-veiligheidscultuur>

3 Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018, TNO/CBS, Leiden/Heerlen, 2019

### **Gevaarlijke stoffen**

Uit de PAGO-data blijkt dat weinig bouwplaatswerknemers aangeven dat zij te maken hebben met blootstelling aan gevaarlijke stoffen ondanks het feit dat zij op de bouwplaats werken met stoffen met chemische verbindingen en met voertuigen op diesel. Uit de NEA 2018 blijkt dat 92,1% van de werknemers in de sector zegt dat er geen arbo-maatregelen nodig zijn ten aanzien van gevaarlijke stoffen omdat het of niet speelt of omdat er al voldoende maatregelen zijn genomen op het werk. Dit terwijl werknemers op de bouwplaats werken of in aanraking komen met verschillende stoffen die een gevaar voor de gezondheid zijn zoals kwartsstof, epoxy's, lijm, diesel- en lasrook.

### **Veiligheidsbewustzijn**

Al met al is het veiligheidsbewustzijn in de Bouw & Infra dus nog niet zo goed als het zou moeten zijn. Tijdens de Rondetafeldiscussie werd hierover opgemerkt dat het goed zou zijn om als hoofdaannemer kritischer te zijn richting onderaannemers. Als alleen onderaannemers met een hoge veiligheidsstandaard worden gecontracteerd, werkt dit op twee manieren betere bewustwording in de hand: potentiële onderaannemers zullen zich inspannen om meer aandacht aan veiligheid te geven en ook het eigen personeel profiteert van dit betere veiligheidsbewustzijn bij de andere werknemers op de bouwplaats.

De Governance Code Veiligheid in de Bouw is een voorbeeld van een initiatief op dit vlak, maar ook in de opleidingen is de afgelopen jaren steeds meer plaats ingeruimd voor veilig werken. Vanuit de Rondetafeldiscussie werd ook opgemerkt dat werkgevers op dit gebied een belangrijke voorbeeldfunctie hebben richting hun personeel en dat van onderaannemers: ook het zelf dragen van PBM's op de bouwplaats, het zorgen voor een opgeruimde keet en sanitaire voorzieningen dragen bij aan een beter veiligheidsbewustzijn bij werknemers. Daarnaast zou het helpen als op de bouwplaatsen standaard veiligheidskundigen aanwezig zijn die op een coachende manier de werknemers tot een beter veiligheidsbewustzijn brengt.

### **Hulpmiddelen**

Samenvattend kunnen wij stellen dat het met veiligheid op het gebied van het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen zeker de goede kant opgaat in de bouw. Dit is vooral toe te schrijven aan de aandacht die daarvoor is in de opleidingen en bij de praktijkbegeleiders zoals de leermeesters. Maar de veiligheidsbeleving schiet nog tekort. Het gevaar van gevaarlijke stoffen of situaties wordt nog onvoldoende erkend. De vraag is of voldoende technische en organisatorische maatregelen worden getroffen als het aantal ongevallen zo hoog is. De toolbox is een manier om het onderwerp te bespreken. Daarnaast zijn de instrumenten als de RI&E en de V&G-Planner voor handen om bedrijven te ondersteunen veiligheidsrisico's tijdig in beeld krijgen. Bedrijven kunnen hier nog veel meer gebruik van maken dan nu het geval is. Mogelijk ervaren bedrijven het nog als een verplichting en nog onvoldoende als een hulpmiddel.



## 2.5 Samenvatting Werk veilig

**De sector Bouw & Infra wordt geleidelijk steeds gezonder! Bepaalde thema's ontwikkelen zich minder snel dan andere ten opzichte van bijvoorbeeld landelijke cijfers. Dit zijn dan ook praktische onderwerpen om aan te pakken gericht op specifieke leeftijdsgroepen en op specifieke risicovolle functies in de sector met als doel de gezondheid verder te verbeteren. Dat levert meer mensen op die gezond en veilig langdurig inzetbaar zijn. Zowel voor werkgever als voor werknemer een win-win!!**

### Gezondheid

Werknemers verzuimen in 2018 minder vaak dan in 2008 vanwege hun gezondheid. Ook het langdurige verzuim is licht gedaald, maar het korte verzuim neemt sinds enkele jaren weer toe. Dit laatste duidt niet altijd op een slechte gezondheid, maar is vaker gerelateerd aan cultuur en conjunctuur. Er wordt meer aandacht gegeven aan een gezonde leefstijl. Toch groeit, harder onder bouwplaats- dan onder UTA-werknemers, het aantal mensen met ernstig overgewicht en ligt het percentage duidelijk hoger dan het landelijk gemiddelde.

Het belang van een gezonde leefstijl voor duurzame inzetbaarheid wordt door de sector onderkend en is geborgd in het pakket Individuele PreventieZorg (IPZ) in de cao Bouw & Infra. Overgewicht, roken, alcohol en bewegen versterken elkaars effect. Voor roken en alcohol geldt dat het gebruik afneemt. Alleen dat feit heeft al een positief effect op de gezondheid. Die dalende trends zijn natuurlijk mooi maar de ontwikkelingen gaan wel te langzaam. Te veel mensen roken nog en drinken bovenmatig. Dit bevestigt de noodzaak om de komende jaren aandacht te blijven vragen voor deze thema's in het kader van duurzame inzetbaarheid.

### Fysieke en mentale belasting

Belastbaarheid is zowel een fysieke als een mentale aangelegenheid. Bouwplaatsmedewerkers ondervinden in toenemende mate hinder van kou en warmte. Een andere grote bron van hinder is lawaai. Ondanks alle aandacht voor nieuw geluidsarm materieel blijft het percentage hinder constant. Het gebruik van gehoorbescherming is 80%. Toch is lawaaidoofheid nog de meest voorkomende beroepsziekte in de bouw.

Werknemers ervaren vaker blootstelling aan stof. Bijna iedereen beschikt over persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's). Werknemers gebruiken steeds vaker handschoenen en adembescherming. Zorgelijk is dat men minder dan verwacht blootstelling aan gevaarlijke stoffen aangeeft, terwijl er toch veel mee gewerkt wordt. Bewustwording lijkt hier dan ook achter te blijven.

Ondanks alle aandacht voor fysieke belasting en het inzetten van hulpmiddelen blijft het tillen, trekken, duwen en dragen van zware lasten voor bouwplaatswerknemers gelijk en een belangrijke oorzaak van klachten en uitval. Voor UTA-werknemers neemt het langdurig in dezelfde houding werken en langdurig zitten toe, door het toenemende gebruik van de computer. Ook is er een stijgende lijn in de ervaren lichaamstrillingen en schokken en arm-handtrillingen door het werk .

Zowel UTA-werknemers als bouwplaatswerknemers geven in toenemende mate aan dat hun werk geestelijk inspannend is. Zo zijn op de bouwplaats steeds meer partijen vertegenwoordigd waardoor het werken complexer wordt. Het veranderende bouwproces waardoor installatie- en bouwwerkzaamheden met elkaar verbonden raken is één van de oorzaken. Een andere oorzaak is de toename van flexibele arbeidskrachten, (gespecialiseerde) onderaannemers en buitenlandse arbeidskrachten. Dit vraagt om meer afstemming in het werk. Er wordt een groter beroep gedaan op de coördinatie- en communicatievaardigheden van werknemers. Kortom er worden meer en andere eisen gesteld aan bouwplaatswerknemers. Veeleisend werk kan net als werkdruk leiden tot stress.

### Omgaan met stress

Te veel inspannend werk kan net als werkdruk leiden tot stress, een toenemend verschijnsel in onze maatschappij. Net als bij werkdruk is het bij geestelijk inspannend werk belangrijk dat werknemers voldoende pauzes in het werk hebben. In feite kost het complexere werk meer tijd, maar de verwachting is vaak een andere. Daarnaast is voldoende ontspanning nodig om de inspanning te compenseren. Voldoende slapen draagt hieraan bij, maar ook de wetenschap dat na het werk ook echt na het werk is. Bij dat laatste kan de werkgever ondersteunen door met zijn personeel na werktijd niet over werk te communiceren. Een communicatietraining helpt om eigen competenties op dit punt te verbeteren. Vaker werkoverleg draagt bij aan een betere coördinatie van de werkzaamheden. Dit biedt tegelijk de werknemers de gelegenheid te delen waar zij tegenaan lopen in hun werk. Bij voorkomen van werkdruk is goede communicatie met elkaar een vereiste, zeker tussen leidinggevende en werknemer. Het gaat dan om het uiten van waardering, luisteren naar elkaar en het samen naar oplossingen en verbeteringen zoeken. De grootste bewezen risicofactor voor overspannenheid is een hoge inzet voor het werk tegenover een lage beloning (in termen van waardering).

### Vermoeidheid en herstel

Naast de belasting zijn vermoeidheid en herstel belangrijke factoren die bepalen of de belasting leidt tot gezondheidsschade. Er is al jaren een stijgende lijn voor het zich lichamelijk uitgeput voelen zowel bij werknemers op de bouwplaats als op kantoor. Ook 'slecht slapen' en het 'zich moe voelen' laten die lijn zien. Allemaal duidelijke factoren die wijzen op een verstoring van de balans tussen belasting en herstel. Op tijd ontspannen helpt om te herstellen. Op het werk kan het helpen regelmatig pauzes te nemen en zorgen voor voldoende afwisseling in de werkzaamheden.

### Veiligheid

Het aantal (dodelijke) ongevallen in de bouw is hoog. Het gevaar van gevaarlijke stoffen of situaties wordt nog onvoldoende erkend. Toch staat veiligheid hoog op de agenda binnen de bouw. Op de vraag of er voldoende technische en organisatorische maatregelen zijn getroffen om een veilige werksituatie te creëren, beantwoordt ruim 90% bevestigend. Individuele werknemers onderkennen de gevaren voor zichzelf nauwelijks. Bijna de helft van de werknemers vindt dat zij geen gevaarlijk werk hebben. Struikelen ziet men als het belangrijkste gevaar. Ondanks de technische en organisatorische maatregelen is het aantal ongevallen hoog en zal veiligheid een belangrijke pijler in de benadering en ondersteuning van de sector blijven.

## 3 | Houd plezier

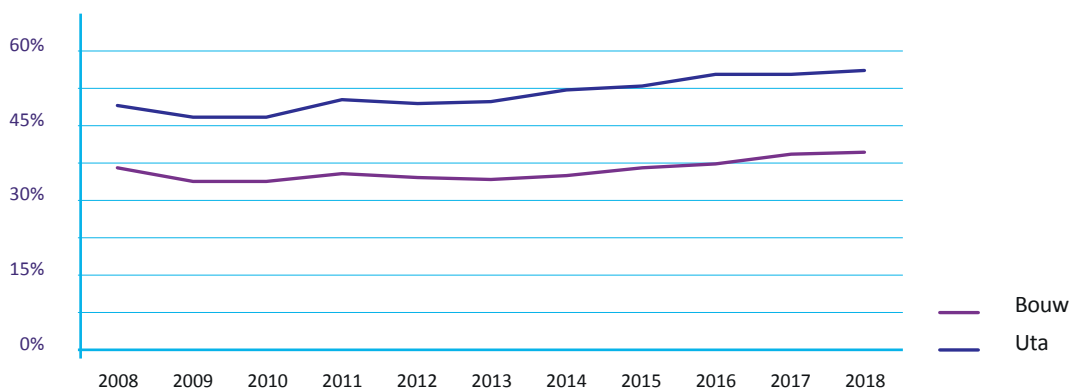
De tweede pijler van duurzame inzetbaarheid is Houd plezier. Hoewel het werk soms veel van werknemers vraagt, zijn er allerlei aspecten die ervoor zorgen dat het werk leuk blijft. Al deze aspecten helpen voorkomen dat het werk al te zeer als een last gezien wordt en de gezondheid er uiteindelijk onder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

### 3.1 Werkdruk

Pak een willekeurige uitzending van Nieuwsuur en de kans dat werkdruk in de zorg, het onderwijs of bij de politie aan de orde komt is groot. Werkdruk rukt op in heel Nederland en langzamerhand heeft iedereen er direct dan wel indirect mee te maken. De ontwikkeling in de Bouw & Infra gaat gelijk op met de landelijke trend en ook hier neemt de werkdruk toe. Dit hoofdthema bespreken we aan de hand van twee subthema's: werkhoeveelheid en regelmogelijkheden.

#### 3.1.1 Werkhoeveelheid

Werkdruk ervaren en een te veel aan werk hebben zijn voor veel mensen herkenbare onderwerpen. In figuur 12 is weergegeven hoe werknemers in de Bouw & Infra in de afgelopen 10 jaar hun werkhoeveelheid beleven.



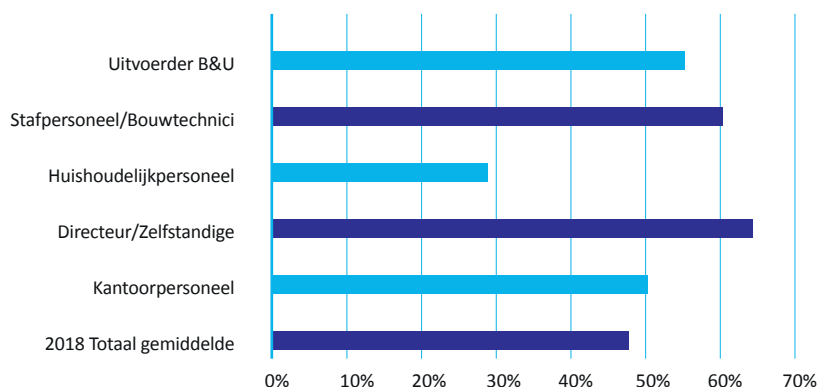
Figuur 12. Te veel werk te doen naar Bouwplaats en UTA, in procenten

Gemiddeld is het te veel aan werk van 2008 tot 2018 toegenomen van 40% naar 48%. In de figuur is goed te zien dat dit verschil voor de groepen werknemers op de bouwplaats (Bouw) en uitvoerend, technisch en administratief personeel (UTA). De toename zit vooral in de jaren vanaf 2014. Dit kan onder invloed zijn van de conjunctuur die pas in 2014 herstelde van een diepe recessie. De vraag trok weer aan maar bedrijven namen niet meteen nieuw personeel aan. Een andere oorzaak is dat de marges de afgelopen jaren kleiner zijn geworden en bedrijven de focus hebben op kostenbeheersing. Hierdoor wordt de extra hoeveelheid werk door hetzelfde aantal of minder werknemers gedaan en neemt de ervaren werkdruk toe.

In de jaren erna is de arbeidsmarkt alleen maar krappere geworden waardoor bedrijven maar moeilijk nieuw personeel kunnen vinden en opleiden. De werkdruk blijft hoog, maar neemt mogelijk niet verder toe doordat de personeelskrapte een verdere productiegroei verhindert. Voor de GWW-sector (Grond-, Weg- en Waterbouw) gaat dit niet op. Hier vindt pas in 2018 een toename van de werkhoeveelheid plaats. De GWW heeft een andere dynamiek dan de B&U (Burgerlijke en Utiliteitsbouw). De GWW is sterk afhankelijk van overheden als opdrachtgever die veel minder conjunctuurgevoelig is. Daarnaast hebben projecten een lange aan- en doorlooptijd waardoor de conjunctuur er minder vat op heeft.

Voor de UTA-werknemers zijn verantwoordelijk voor de ervaren toename van de werkhoeveelheid. In 2008 was deze bij UTA al bijna 50% en in 2018 is dit 56%. Dit cijfer ligt voortdurend meer dan tien procent boven dat van de werknemers op de bouwplaats.

Figuur 13 toont voor 2018 welke beroepen met name een te veel aan werk ervaren. De onderste balk is de hoeveelheid werk voor de totale UTA-beroepen.



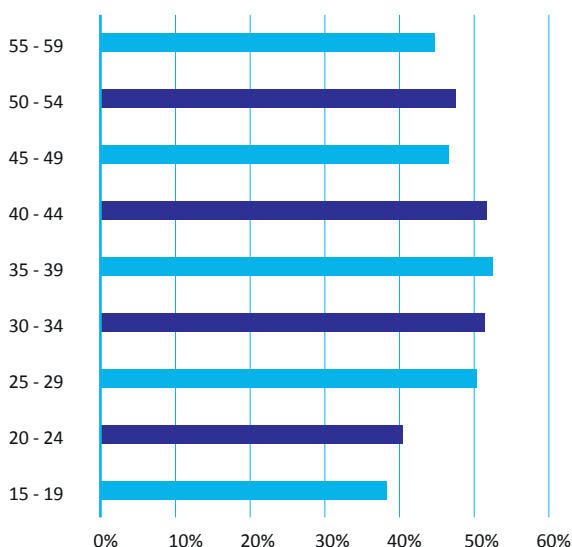
**Figuur 13. Te veel werk te doen naar UTA-beroep 2018, in procenten**

Alleen het huishoudelijk personeel blijft onder het gemiddelde. De directeur/zelfstandige ervaart de meeste werklast van meer dan 60%, gevolgd door het staf- en leidinggevend personeel, bouwtechnici en de uitvoerder B&U.

### Ronde Tafel Houd plezier

Carolien Hamming (CSR): “Een echte burn-out vergt veel ‘doorzettingsvermogen’. Niet wij als sector creëren een burn-out groep, maar de maatschappij. In deze tijd leven we grenzeloos, alles kan en moet. Er is weinig kennis over het onderwerp. Mensen houden geen rekening met de eigen beperkingen en hebben dus geen realistisch beeld van hun carrièremogelijkheden. Je kunt herstel faciliteren, maak het (energiebeheer) bespreekbaar. Doe aan intervisie: in gesprek gaan, elkaar adviseren, vorm buddies.”

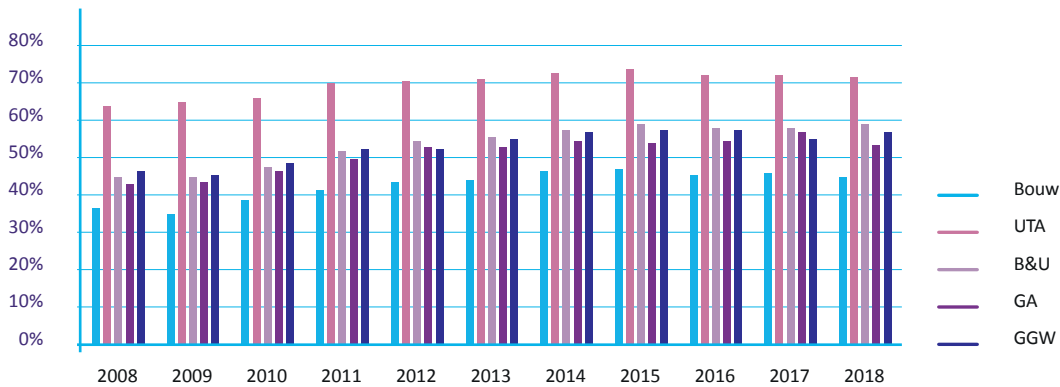
Bij alle leeftijden speelt de hoeveelheid werk een grote rol. Werknemers tussen 25 en 45 jaar melden vaker dan gemiddeld dat zij te veel werk hebben. Dit zijn ervaren vakkrachten die in het algemeen nog geen lichamelijke klachten hebben en goed inzetbaar zijn. De krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers moeilijk aan nieuw personeel kunnen komen, speelt ongetwijfeld mee in de toegenomen hoeveelheid werk. Iedereen een stap harder laten lopen is een begrijpelijke oplossing voor als het even druk is. Maar als de drukte langere tijd duurt, zoals nu het geval is omdat er veel bouwproductie in te halen valt, komt de grens aan hoeveel-stappen-mensen-harder-kunnen-lopen wel in zicht.



**Figuur 14. Te veel werk te doen naar leeftijdscategorie 2018, in procenten**

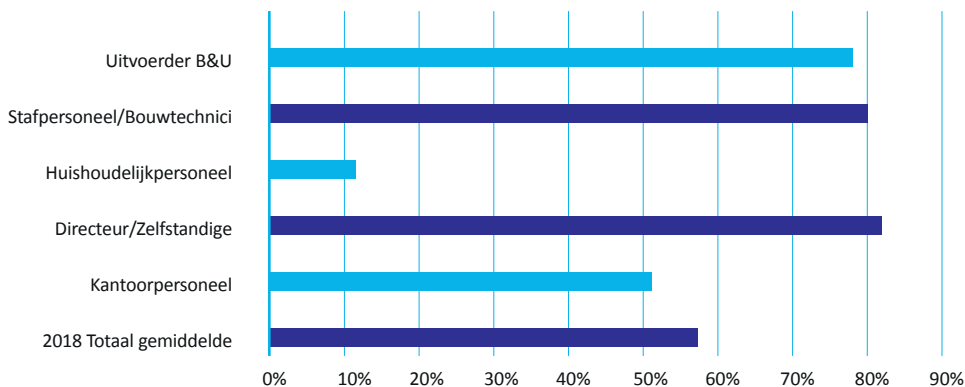
## Tijdsdruk

Aan de deelnemers aan het PAGO en de DIA wordt gevraagd of zij onder tijdsdruk moeten werken. Dit is niet hetzelfde als te veel werk. Hier gaat het om werk wat binnen een bepaalde tijd af moet zijn. Voor de gehele sector is de tijdsdruk in tien jaar tijd met ongeveer 10 procentpunten toegenomen.



**Figuur 15. Werken onder tijdsdruk op de bouwplaats, op kantoor en per sector, in procenten**

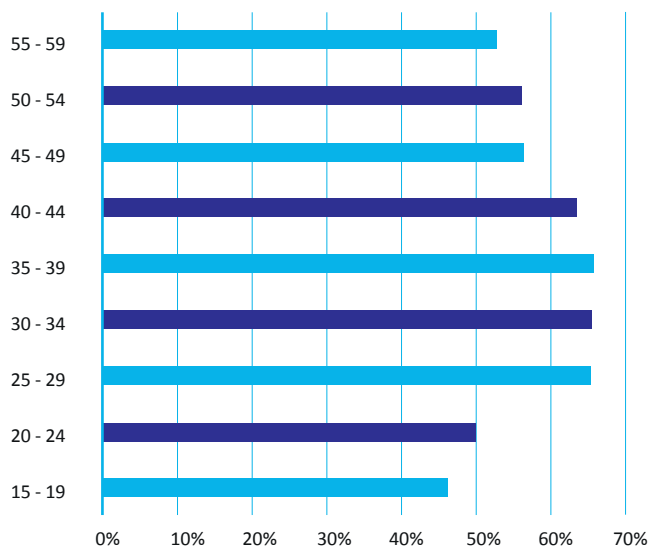
De verschillende bouwsectoren B&U, GGW en GA ontlopen elkaar niet veel als het gaat om de vraag of zij onder tijdsdruk werken. Wel is er hier verschil tussen UTA- en bouwplaatswerknemers. De groep UTA ervaart fors meer tijdsdruk dan de groep werknemers op de bouwplaats.



**Figuur 16. Werken onder tijdsdruk naar UTA-beroep in 2018, in procenten**

De onderste balk in figuur 16 geeft het gemiddelde in de gehele sector weer. De uitvoerder B&U ervaart in hoge mate tijdsdruk. Wij kunnen stellen dat de uitvoerders samen met het bouwtechnische en stafpersoneel en de directeur/zelfstandige de hoogste mate van tijdsdruk in de sector ervaren.



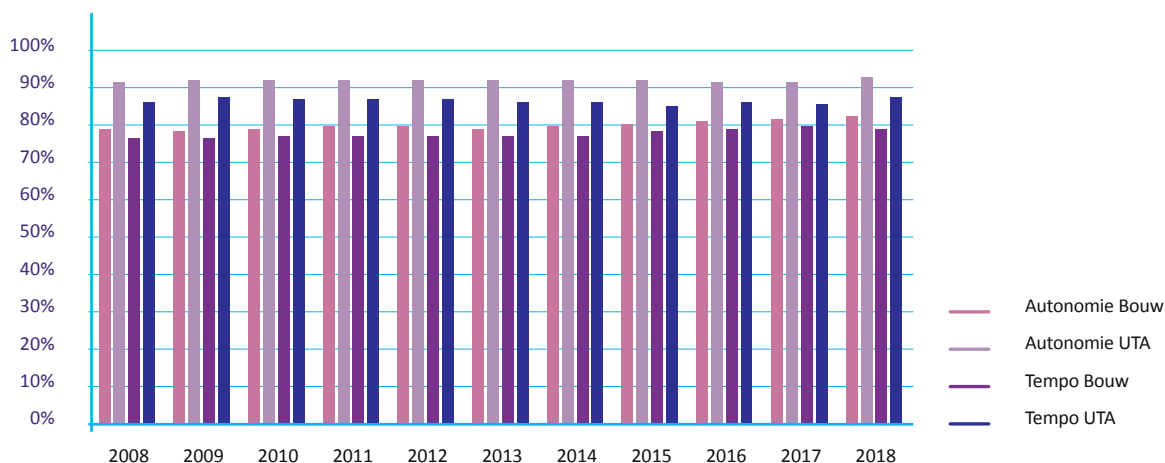


**Figuur 17. Werkt u onder tijdsdruk? Naar leeftijdscategorie 2018**

De mate van tijdsdruk over de leeftijdscategorieën verloopt gelijk bij die aan de hoeveelheid werk. Werknemers boven de 45 en onder de 25 jaar ervaren minder tijdsdruk. De laatste groep bestaat voor een groot deel uit leerlingen die de beroepsbegeleidende (BBL) route volgen. Er ligt veel druk bij de middengroep tussen de 25 en 45 jaar.

### 3.1.2 Regelmogelijkheden

Werknemers die zelf invloed hebben op hoe zij het werk uitvoeren en op het tempo waarin, hebben meer regie over hun werk. Werknemers die meer eigen regie ervaren zijn over het algemeen beter in staat om de werkbelasting op te vangen. Op de vraag of werknemers zelf kunnen beslissen hoe zij hun werk uitvoeren, antwoordt 87% met 'ja'. In 2008 was dit 83%, ook al een hoge score. Wel zit er verschil tussen de Bouwplaats- en UTA-werknemers, maar dit neemt niet weg dat de mate van autonomie hoog is in de sector. Tussen de verschillende sectoren is het verschil klein. Daarom volstaan wij hier met de weergave van de uitkomsten naar bouwplaats en UTA.



**Figuur 18. Autonomie en bepalen werktempo op de bouwplaats en op kantoor, in procenten**

UTA-werknemers (Autonomie UTA in figuur 18) hebben over de tien jaren weinig groei doorgemaakt met betrekking tot regelmogelijkheden in hun werk. De toename van de regelmogelijkheden onder bouwplaatswerknemers (Autonomie Bouw) is met 3% gestegen. Met betrekking tot het werktempo is een vergelijkbare ontwikkeling te zien: bij UTA (Tempo UTA) blijft dit nagenoeg constant, bij werknemers op de bouwplaats (Tempo Bouw) is dit iets toegenomen.

## Ronde Tafel Houd plezier

De functie van uitvoerder is tegenwoordig complex: er werken veel verschillende partijen op de bouwplaats en door onder andere krapte op de arbeidsmarkt lukt het niet altijd om werkafspraken na te komen. Zelfs als een team van meerdere uitvoerders op één project zit, wil men zelf de verantwoordelijkheid blijven dragen (en dus ook meer uren draaien). Jonge uitvoerders die vanuit hbo instromen kijken anders tegen werk-privé balans aan, vinden een vierdaagse werkweek belangrijk.

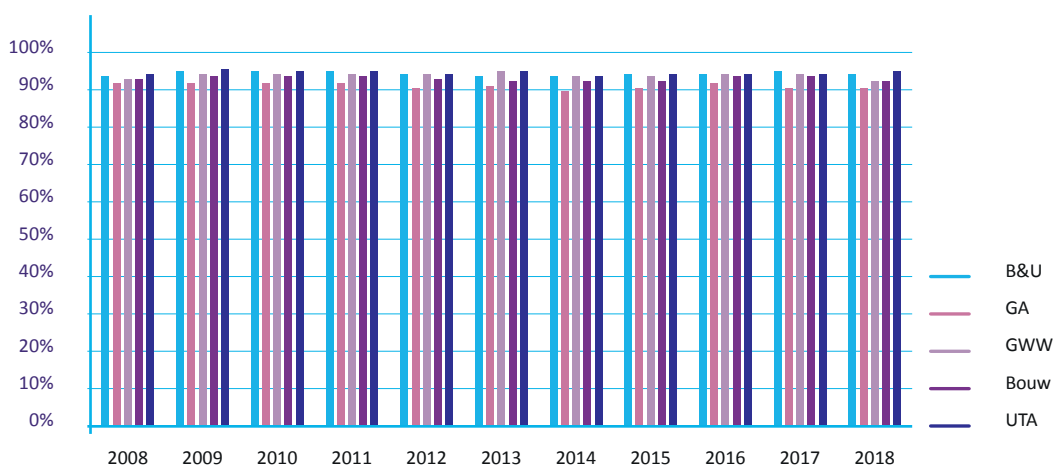
Samengevat is het opvallend dat rond de 80% van de werknemers over de hele linie aangeeft dat zij zelf het werktempo kan bepalen. Tegelijkertijd ervaren UTA-werknemers een hoge werkdruk en een te veel aan werk. De ruime mate van autonomie kan blijkbaar niet voorkomen dat zij een grote werkdruk ervaren. Werkdruk neemt toe voor alle sectoren en functiegroepen, maar bij UTA-werknemers is deze fors hoger dan bij bouwplaatswerknemers. Tijdsdruk is duidelijk een veel groter probleem dan de hoeveelheid werk alleen en bepaalt dan ook in hoge mate de hoge werkdruk. De druk, zowel tijd als hoeveelheid, is met name groot bij de leeftijdscategorieën tussen 25 en 45 jaar. Omdat er relatief meer ouderen komen en minder jongeren dreigt deze groep onevenredig zwaar belast te worden.

## 3.2 Samenwerken

Het thema samenwerken is ingedeeld naar de subthema's collegialiteit en overleg. Bij overleg gaat het zowel om werkoverleg als om functioneringsgesprekken.

### 3.2.1 Collegialiteit

Al op het VMBO geven leerlingen die kiezen voor de afdeling Bouwen, Wonen en Interieur in onderzoeken aan dat zij in de bouw willen werken vanwege gezellig-samen-met-de-maten-aan-het-werk. Vaak volgt hierna het werken-met-de-handen, zien-wat-je-hebt-gemaakt oftewel de vaktrots. Pas daarna komt het salaris<sup>4</sup>. Dit is niet een mooie droom van die jonge jongens, ook in de jaarlijkse internetenquêtes van het EIB onder werknemers in de bouw<sup>5</sup> komt dit naar voren. Naast vakmanschap is collegialiteit dus een zeer belangrijk aspect voor degenen die werken in de bouw. Het werkplezier staat voorop.



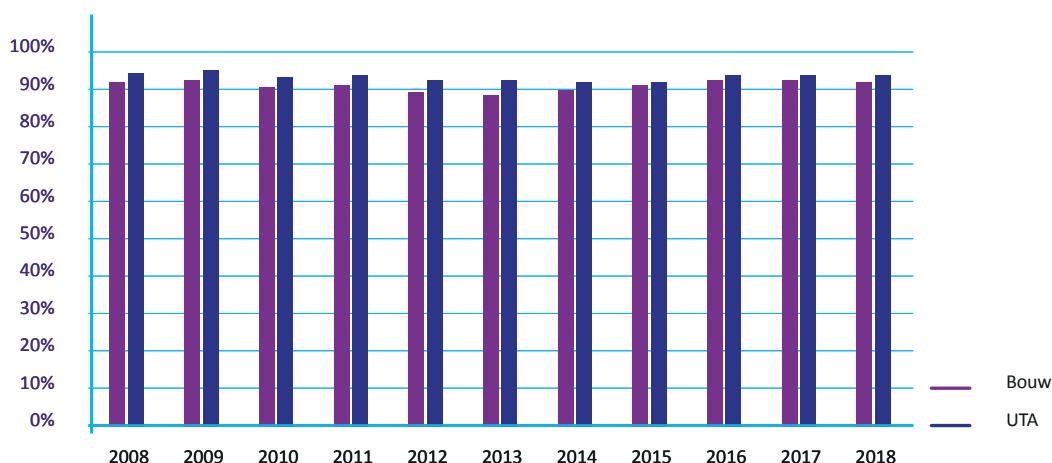
Figuur 19. Is de sfeer tussen u en uw collega's goed?, in procenten

<sup>4</sup> Platform vmbo Bouwen, Wonen en Interieur (2012), Onderzoek Bouwen, Wonen en Interieur 2012, Harderwijk

<sup>5</sup> Bouw in beeld 2017-2018, Capita Selecta, p.27, Stichting Economisch Instituut voor de Bouw, Amsterdam, januari 2019

Alle sectoren en functiegroepen zijn in zeer hoge mate tevreden over de sfeer met de collega's op het werk. Ook uit de DIA-adviesgesprekken die adviseurs van Vollandis met deelnemers aansluitend aan het PAGO voeren, blijkt de goede sfeer op het werk een voorwaarde te zijn om te werken in de Bouw & Infra. Samen iets moois maken en hier samen trots op zijn, daar draait het om. Daarna komen de inhoud van het werk en de organisatie.

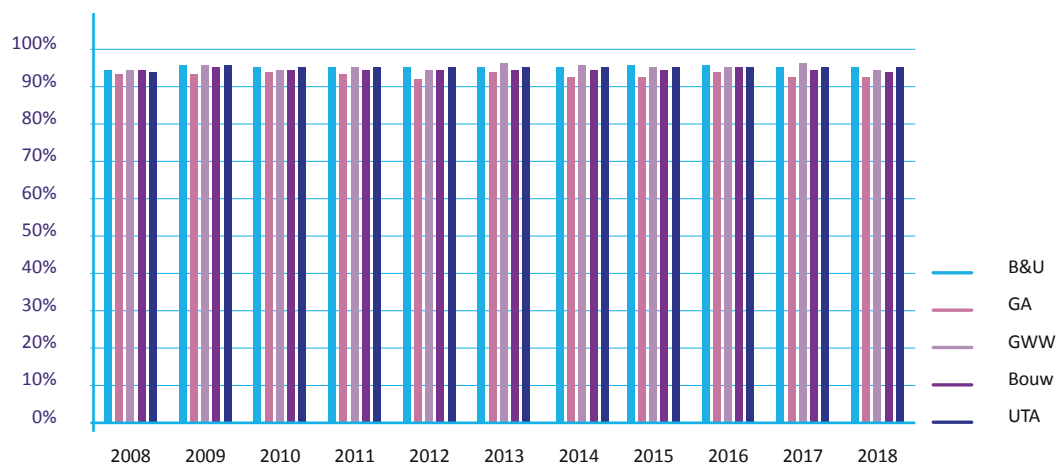
Naast sfeer op het werk, zorgt werkplezier ervoor dat werknemers gemotiveerd blijven presteren. Plezier ervaren in het werk verhoogt de veerkracht van mensen in het omgaan met of het herstellen van negatieve invloeden zoals problemen, werkdruk of te veel werk. Werknemers in de bouw zijn in hoge mate tevreden met hun werk en vinden dat zij op de goede plek zitten. UTA scoort in de meeste jaren beter dan collega's op de bouwplaats. Opvallend is dat de tevredenheid onder bouwplaatswerknemers zich sterk laat beïnvloeden door de conjunctuur. De jaren 2012 en 2013 en in mindere mate de jaren 2010, 2011 en 2014 waren economisch de zwaarste jaren voor de bouw in de recente geschiedenis. De werktevredenheid is in deze jaren lager. De tevredenheid onder UTA-werknemers varieert minder sterk in de tijd.



**Figuur 20. Tevredenheid met het werk, alles bij elkaar genomen, in procenten**

### 3.2.2 Overleg

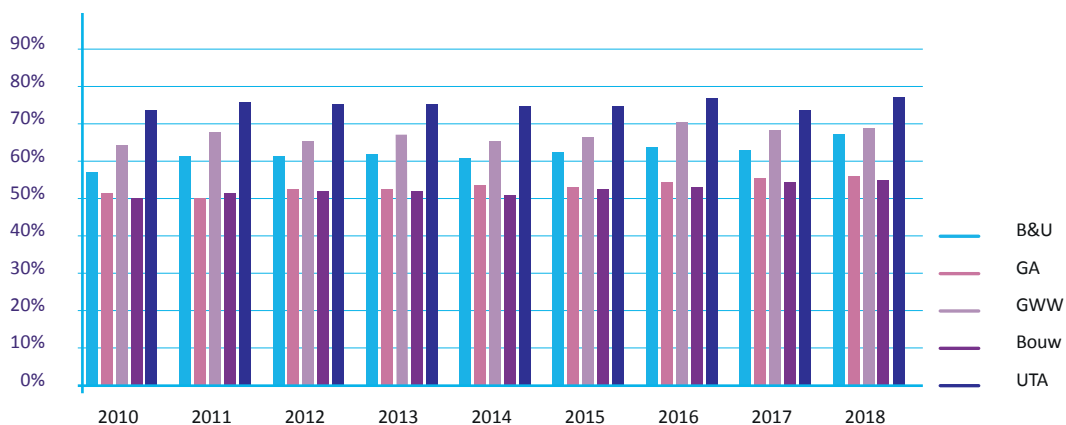
De vragen die hier aan de orde komen zijn: Kunt u voldoende overleggen over uw werk? En: Heeft u in het afgelopen jaar met uw leidinggevende of personeelsfunctionaris gesproken over uw functioneren?



**Figuur 21. Overleg over werk naar sector, bouwplaats en UTA, in procenten**

Uit figuur 21 blijkt algehele tevredenheid over de mate van werkoverleg. De score bevindt zich tussen 92% en 96% en blijft constant over de jaren heen. De volgende vraag heeft betrekking op de functioneringsgesprekken met de leidinggevende of de personeelsfunctionaris.

In tegenstelling tot overleg over het werk, is er bij overleg over het functioneren met de leidinggevende of personeelsfunctionaris wel een groot verschil naar sector en bovenal tussen werknemers op de bouwplaats (Bouw) en op kantoor (UTA).

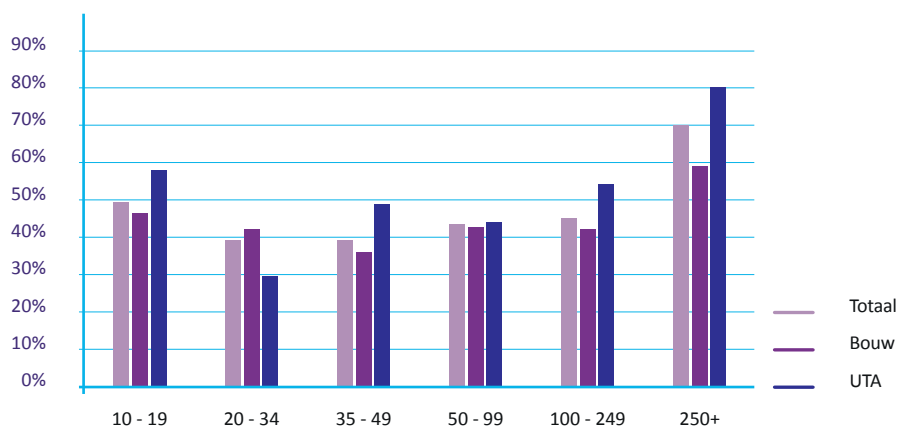


**Figuur 22. Overleg over functioneren, naar sectoren, bouwplaats en UTA, in procenten**

Van de sectoren scoort de GWW beter dan de B&U hoewel de laatstgenoemde een inhaalslag lijkt te hebben gemaakt. Beide sectoren doen het beter dan de GA. Het verschil is groter tussen de functiegroepen dan tussen sectoren. UTA-werknemers scoren beduidend hoger dan de bouwplaatswerknemers.

### Ronde Tafel Houd plezier

Het werkgeluk van werknemers is een goede basis voor een leven lang gemotiveerd leren en presteren. Leidinggevenden zijn veelal vanuit een technische opleiding gestart en binnen het bedrijf doorgroeid naar een leidinggevende functie. Ze zijn veelal sterker in het regelen en het voltooien van de opdracht dan in het coachend leidinggeven aan werknemers. De beleving van het werk door de werknemer en zijn wel en wee lijkt nogal eens onderbelicht: "Hoe gaat het eigenlijk met je collega? En hoe gaat het thuis?" Hier valt voortdurend iets te leren voor de leidinggevenden: "Maak je hiervoor als leidinggevende voldoende ruimte in je contact met de mensen in jouw team? En geef je voldoende blijk van waardering en complimenten?" Hier ligt een kans voor investeren in leiderschap in bedrijven in de sector.



**Figuur 23. Overleg over functioneren naar bedrijfsomvang, totale sector, bouwplaats en UTA, in procenten**

UTA-werknemers bij grote bedrijven hebben meer functioneringsgesprekken dan bouwplaatswerknemers (zie figuur 23). Opvallend is dat de grootteklasse bedrijven van 20 tot 34 werknemers hiervan afwijkt. Dit komt in meerdere jaren voor. Dit beeld wordt bevestigd in de praktijk van het DIA-advies aan bedrijven. Deze bedrijven zijn veelal net te klein voor een eigen HR-medewerker waardoor het voeren van functioneringsgesprekken afhangt van de keuze van het individuele bedrijf.

Uit de gesprekken met de DIA-adviseurs komt het beeld naar voren dat bij kleinere bedrijven de werknemers hun werk zelfstandig uitvoeren. De leidinggevende is de directeur-eigenaar wat meer op afstand als het gaat over de inhoudelijke kant van het werk. In de grotere bedrijven is de direct leidinggevende nauwer betrokken bij de uitvoering van het werk.

### 3.3 Werk-privébalans

**Anno 2018 werken vaak beide partners. Dit vraagt om organisatie en afstemming van de huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen en naasten (mantelzorg). Het belang van het vinden van de juiste werk-privébalans neemt toe.**

Uit de gesprekken met de deelnemers aan de DIA, komt naar voren dat de behoefte aan andere werktijden of een vierdaagse werkweek niet echt speelt bij bouwplaatswerknemers. De UTA-werknemers hebben hier wel behoefte aan. Tegelijkertijd hebben zij vaker de mogelijkheid om thuis te werken of met werktijden te schuiven. Hoewel bouwplaatswerknemers aangeven veel regelmogelijkheden in hun werk te hebben, hebben zij natuurlijk niet de mogelijkheid om thuis te werken. Zij hebben hier ook geen problemen mee. De vraag om een vierdaagse werkweek speelt wel bij de nieuwe generatie van jongere werknemers op de bouwplaats met jonge gezinnen.

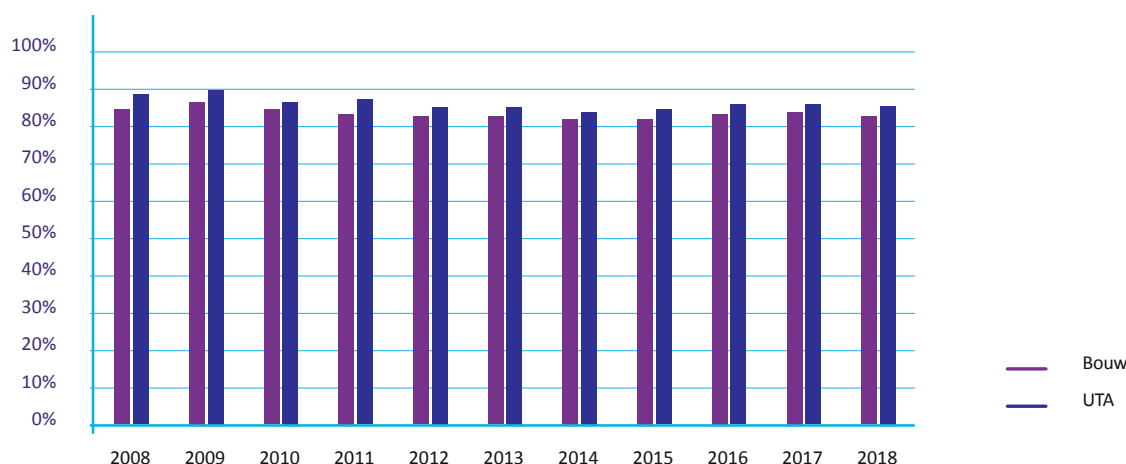
Uit de DIA-adviesgesprekken in het veld komt nog iets naar voren. Alle werknemers, UTA en bouwplaats, hebben steeds meer moeite met langere reistijden door het groeiend aantal files. Om vier uur vertrekken is vaak niet meer vroeg genoeg om de files te ontlopen waardoor de vrije tijd 's avonds voor het gezin, sport of hobby's wordt beperkt. Dit is een effect van de pendel in de sector die al jaren bestaat, maar zo langzamerhand als negatief wordt ervaren door werknemers. Dit raakt ook in toenemende mate UTA-werknemers. Dit is mogelijk het gevolg van de overnames tussen bedrijven tijdens de crisis. Hierdoor werken werknemers vaker op een vestiging op een andere locatie. De lange reistijden zijn volgens werknemers een reden om over te stappen naar een bedrijf in de buurt dat in de regio bouwt. Met de invoering van de nieuwe vragenlijst in januari 2019 hopen wij daar in het volgende Bedrijfstakverslag meer onderbouwing te kunnen geven.

### 3.4 Functie

**Bij dit onderwerp behandelen wij de waardering die werknemers ervaren en de rol van de leidinggevende.**

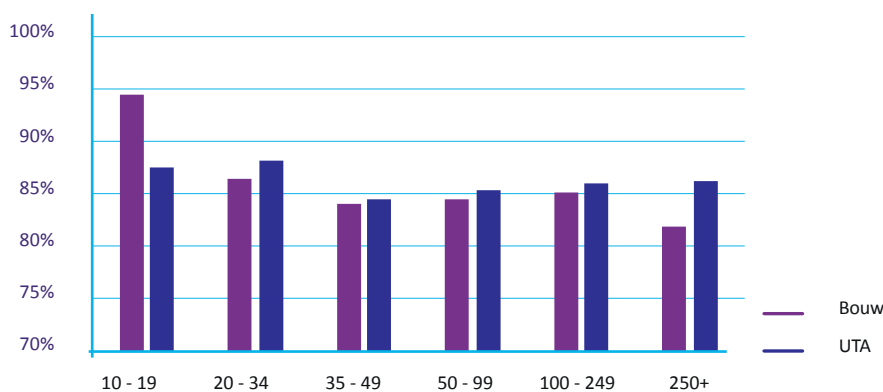
#### 3.4.1 Waardering

Van de werknemers in de bouw voelt gemiddeld 84% zich gewaardeerd in het bedrijf waar zij werken. Tussen bouwplaats- en UTA-werknemers zit een structureel klein verschil, tussen de sectoren nauwelijks. UTA-werknemers voelen zich iets beter gewaardeerd dan werknemers op de bouwplaats.



**Figuur 24. Waardering bouwplaats en UTA, in procenten**





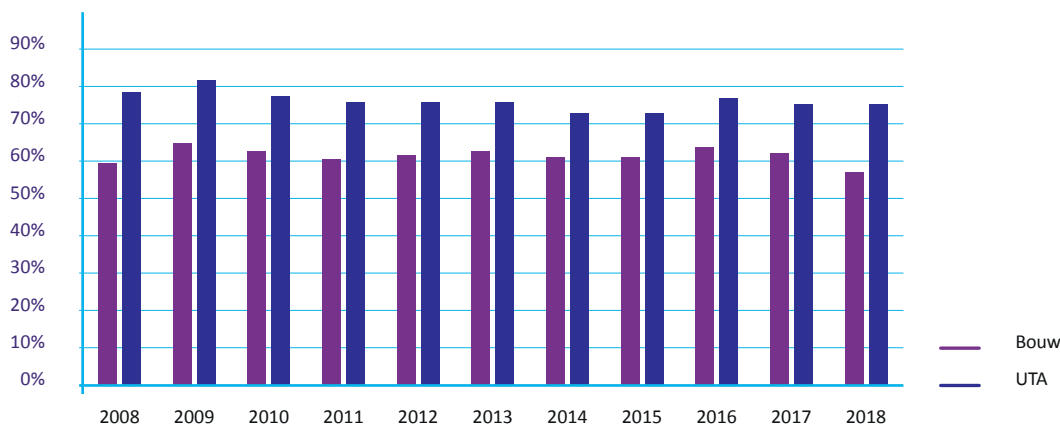
**Figuur 25. Waardering naar bedrijfsgrootteklasse 2018, in procenten**

De waardering naar bedrijfsgrootteklasse over 2018 levert een interessant beeld op. De klassen tussen 35-249 laten weinig verschil zien in waardering. Bij de grootste bedrijven scoren UTA-werknemers positiever en bij de kleinere bedrijven juist de bouwplaatswerknemers. De kleinste bedrijfsgrootteklassen zijn niet meegenomen in de analyse omdat het aantal waarnemingen hier te beperkt is. Neemt niet weg dat een willekeurig ander jaar hetzelfde beeld oplevert.

Waar in de kleinere bedrijven de bouwplaatswerknemers meer tevreden zijn en in grote bedrijven de UTA-werknemers, wordt er in de middenbedrijven weinig verschil in waardering ervaren. Het is mogelijk dat bouwplaatswerknemers in grote bedrijven vaker te maken hebben met grootschalige nieuwbouw en renovatiewerkzaamheden waardoor zij vaker seriematig moeten werken. Uit de gesprekken met de DIA-adviseurs komt naar voren dat bouwplaatswerknemers soms aangeven dat zij seriematig werken als een verarming van hun werk ervaren, een uitholling van de vaktrots.

### Beloning

Het salaris is een belangrijk instrument om de waardering van de werknemer door de werkgever financieel uit te drukken. Hoe staat het met deze graadmeter in de bouw? Figuur 26 toont het antwoord op de vraag "Is uw loon in verhouding tot uw inspanningen op uw werk?".

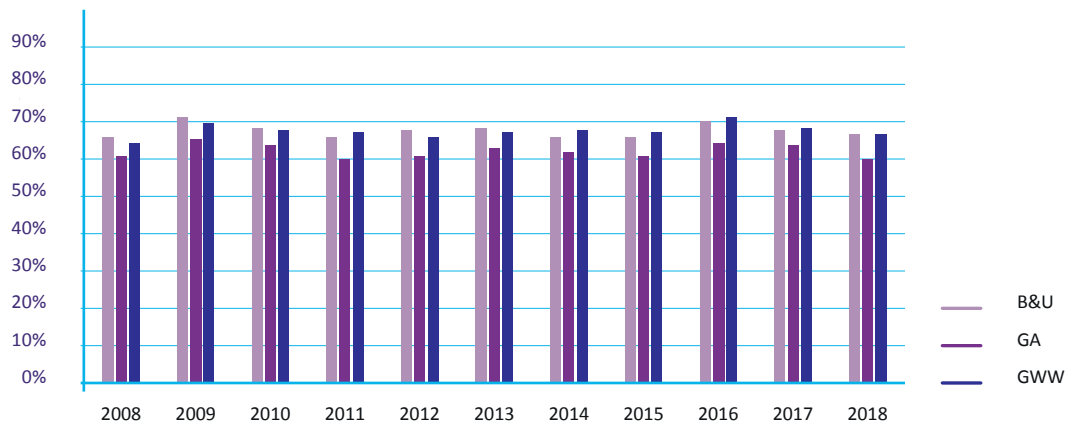


**Figuur 26. Loon in verhouding tot inspanning op de bouwplaats en op kantoor, in procenten**

UTA-werknemers vinden structureel dat hun loon meer in verhouding staat tot de inspanning die zij ervoor verrichten ten opzichte van bouwplaatswerknemers. De score van de bouwplaatswerknemers komt overeen met die in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018 (NEA 2018; CBS, 2019). Hieruit blijkt dat de bouw- en infrasector iets meer tevreden is dan het gemiddelde van alle sectoren. Uit de gesprekken met de DIA-adviseurs komt het beeld naar voren dat werknemers over het algemeen tevreden zijn over hun salaris. Met het krappere worden van de arbeidsmarkt vinden zij vaker dat zij wel iets meer kunnen verdienen. Het salaris blijkt juist vaak een negatieve prikkel die werknemers ervan weerhoudt om over te stappen naar ander werk in een andere sector.

De hogere tevredenheid van UTA-werknemers kan worden verklaard doordat zij vaker het voordeel hebben van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals een leaseauto en laptop van de zaak. Werkgevers zijn eerder geneigd deze extra voorwaarden aan te bieden aan UTA-werknemers als het aanbod van personeel beperkt is.

Wanneer wij inzoomen op de drie sectoren GA, GWW en B&U dan blijkt dat de GA afwijkt van de B&U en GWW. Het verschil is steeds 4-5% lager dan de andere sectoren. Ook dit verschil is structureel door de jaren heen.



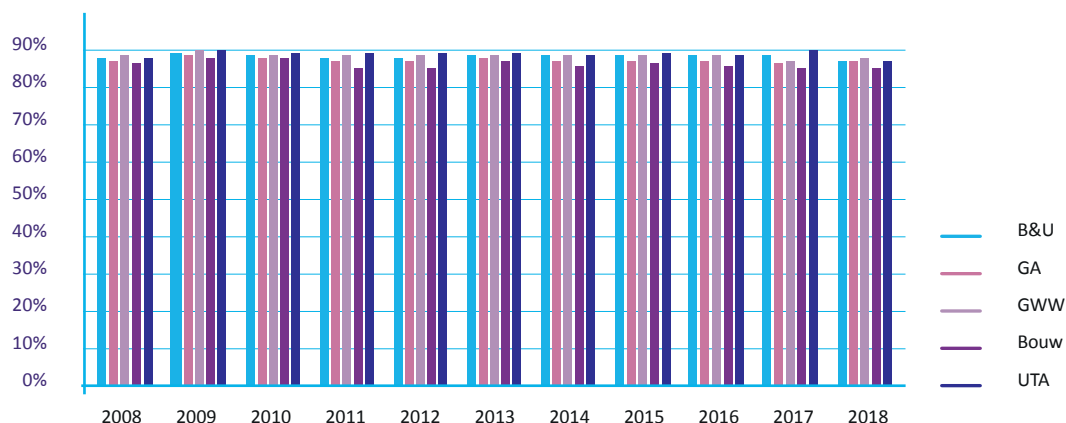
Figuur 27. Loon in verhouding tot inspanning naar sector, in procenten

### 3.5 Rol van de leidinggevende

In 2018 en 2019 is door de Universiteit Utrecht in opdracht van Vollandis veldonderzoek gedaan naar de Person-environment fit van personeel in de (Af)Bouw en Infra<sup>6</sup>. Uit de onderzoeksresultaten en uit de DIA-adviesgesprekken komt eenzelfde beeld naar voren dat werknemers het waarderen als ze ‘gezien’ worden door hun leidinggevende. De leidinggevende moet zichtbaar en betrokken zijn.

Werknemers in het grootbedrijf ervaren de duidelijkheid en directe ondersteuning als positief, terwijl de grotere vrijheid en zelfstandigheid in het kleinbedrijf ook zijn voordelen heeft.

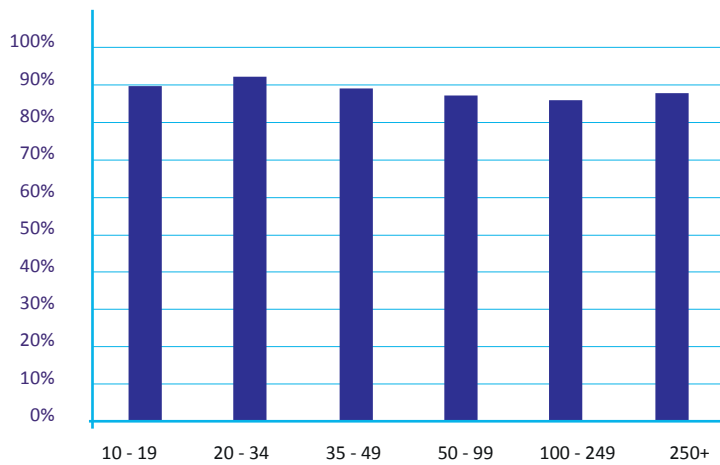
Vaak vinden werknemers de collegialiteit en sfeer op het werk belangrijker dan de rol van de leidinggevende. Werknemers verwachten van de leidinggevende dat die hen beschermt tegen tijdsdruk door ‘nee’ te zeggen tegen (een extra of een te veel aan) opdrachten. Daarnaast is waardering belangrijk, het bekende schouderklopje.



Figuur 28. Ondersteuning door leidinggevende naar sector, bouwplaats en UTA, in procenten

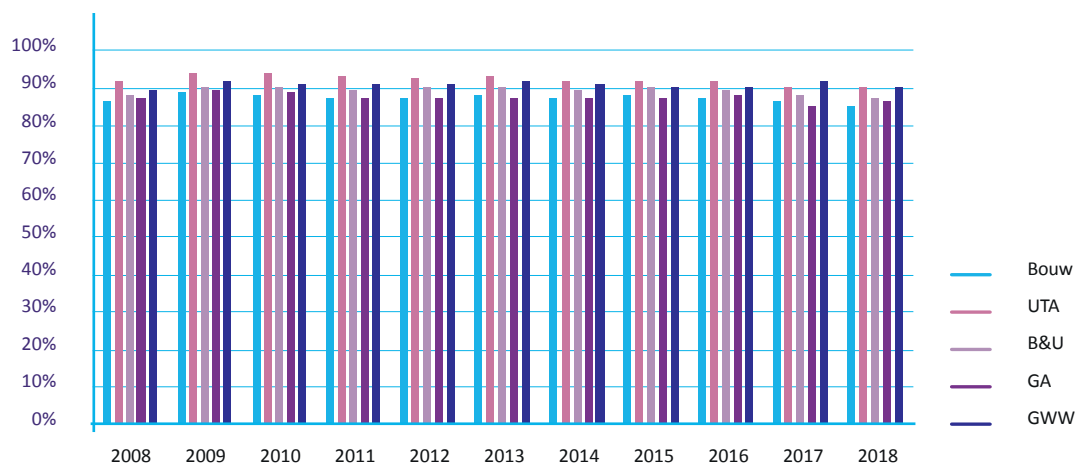
<sup>6</sup> Person-environment fit van personeel (Af)Bouw en Infra, L. Gielen, Hilversum, 2019

Het overgrote deel van de werknemers in de Bouw & Infra (85-90%) ervaart de ondersteuning door hun leidinggevende structureel als voldoende. Deze uitkomsten komen overeen met het beeld uit de NEA 2018 waarin de bouw gemiddeld scoort. De verschillen door de jaren heen zijn beperkt. Ook naar grootteklasse zijn de verschillen klein.



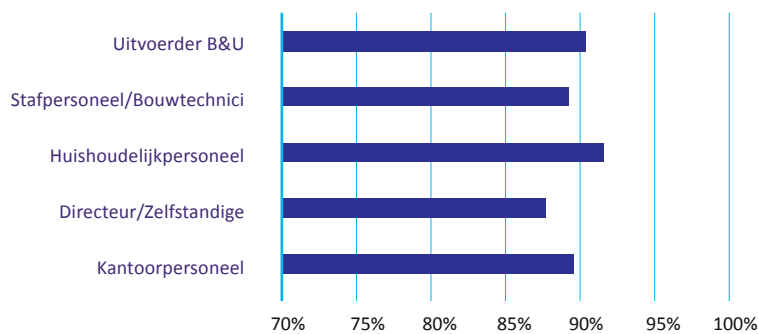
**Figuur 29. Ondersteuning door leidinggevende 2018 naar bedrijfsgrootteklasse, in procenten**

In figuur 29 is per bedrijfsgrootteklasse weergegeven hoe werknemers de ondersteuning door hun leidinggevende in 2018 als voldoende ervaren. Er is geen trend te zien van grote of juist kleinere bedrijven die beter of slechter scoren. Vanwege het beperkte aantal waarnemingen zijn de laagste bedrijfsgrootteklassen niet meegenomen in de analyse. Naast de vraag of werknemers voldoende ondersteuning van de leidinggevende ondervinden in hun dagelijkse werk, komt in het PAGO de vraag aan de orde of het werk doorgaans goed georganiseerd is. In de organisatie van het werk heeft de leidinggevende als vanzelfsprekend een belangrijke rol.



**Figuur 30. Is het werk goed georganiseerd?, naar sector, bouwplaats en UTA in procenten**

De georganiseerdheid van het werk laat een gemengd beeld zien in figuur 30. Er is sprake van een grote mate van tevredenheid over de organisatie van het werk met een laagste score van 85% op de bouwplaats in 2018. De grotere tevredenheid onder UTA-werknemers drukt veel sterker op de sectoren B&U en GWW omdat het aandeel UTA hier groter is. De vraag is of de georganiseerdheid van het werk een maatstaf is voor de leidinggevende of dat dit op de bouwplaats veel meer op de proef wordt gesteld dan op kantoor.



**Figuur 31. Is het werk goed georganiseerd? UTA-werknemers 2018, in procenten**

De uitvoerder B&U en het kantoorpersoneel zijn grote groepen die beide (afgerond) 90% op voldoende georganiseerdheid van het werk in 2018 scoren. De verklaring voor de hogere score voor UTA ten opzichte van bouwplaatswerknemers kan eenvoudig zijn. Zij die het werk organiseren zijn in hoge mate tevreden over de eigen georganiseerdheid. En zij van wie het werk wordt georganiseerd denken daar mogelijk anders over.

Over de rol van de leidinggevende is in 2018 nog niet veel te zeggen omdat het aantal vragen hierover nog beperkt is. Met de invoering van de nieuwe PAGO-vragenlijst, per 1 januari 2019, zal meer informatie hierover beschikbaar komen. In het Bedrijfstakverslag over 2019 zullen wij hier dieper op in gaan. Samenvattend zijn werknemers in de Bouw & Infra tevreden over de leidinggevende. De verwachtingen ten aanzien van de leidinggevende zijn ook niet hooggespannen: deze moet vooral bereikbaar zijn, en de ene keer voor en de andere keer achter de mensen in het team gaan staan. Werknemers waarderen het als hun leidinggevende oog heeft voor wat zij doen, en hoe het met hen gaat. Het bieden van autonomie in het werk, matiging van de werkdruk en een regelmatige blijk van positieve waardering vergroot het werkplezier, de prestatie en de bereidheid om te blijven leren.

### 3.6 Samenvatting Houd plezier

#### Werkdruk, te veel werk en autonomie

Houd plezier wordt in belangrijke mate bepaald door werkdruk en te veel aan werk. Daarnaast is autonomie een belangrijke factor die bepaalt of de ervaren druk ook tot klachten leidt.

Werken onder tijdsdruk neemt toe. Vooral de categorie 25-45 jaar geeft dit aan. De tijdsdruk is het hoogst bij de UTA-beroepen: uitvoerder GWW, uitvoerder B&U, stafpersoneel en de directeur-zelfstandige. Onder de bouwberoepen liggen de percentages 30-40% lager.

Te veel werk is in de afgelopen 10 jaar gestegen van gemiddeld 40% naar 48%. Opvallend is dat vooral UTA-werknemers structureel aangeven te veel werk te ervaren en dat onder die groep ook de grootste stijging is te zien.

Rond de 80% van de werknemers over de gehele linie in de Bouw & Infra geeft aan dat zij zelf het werktempo kunnen bepalen maar tegelijkertijd, vooral bij UTA-werknemers, werkdruk en een te veel aan werk ervaren. Kennelijk hebben zij te veel werk, wat in korte tijd af moet, maar mogen zij wel zelf bepalen hoe zij het regelen. De werkdruk neemt toe voor alle sectoren, zowel op de bouwplaats als op kantoor. Onder UTA-werknemers is de werkdruk fors hoger dan bij bouwplaatswerknemers. Tijdsdruk is duidelijk een veel groter probleem dan de hoeveelheid werk en bepaalt dan ook in hoge mate de hoge werkdruk. De druk, zowel in de beschikbare tijd als in de hoeveelheid van het werk, is met name groot in de leeftijdscategorieën tussen 25 en 45 jaar. Omdat er relatief meer ouderen werkzaam zijn in de sector en er minder instroom van jongeren is dreigt deze groep onevenredig zwaar belast te worden..

#### Samenwerken waaronder collegialiteit, sfeer, overleg en functioneringsgesprekken

Werknemers in de Bouw & Infra zijn in hoge mate tevreden met hun werk en vinden dat zij op de goede plek zitten. UTA scoort hier in de afgelopen jaren beter dan de bouwplaats. Het werkplezier en de collegialiteit staan voorop, nog voor vaktrots en salaris. Er is ook algehele tevredenheid over de mate van werkoverleg. De score bevindt zich tussen 92% en 96% en blijft constant over de jaren heen.

In tegenstelling tot overleg over het werk, is er bij overleg over het functioneren met de leidinggevende of personeelsfunctionaris wel verschil tussen werknemers op de bouwplaats en op kantoor. UTA-werknemers scoren hier beduidend hoger dan de bouwplaatswerknemers. En leiderschap in grote bedrijven (>250 medewerkers) scoort hoger dan in kleinere bedrijven. Voor waardering is het beeld omgedraaid en scoren de kleine bedrijven (10-19 en 20-34 medewerkers) beter.

Werknemers in de Bouw & Infra zijn in het algemeen tevreden over hun salaris. Wel vinden UTA-werknemers structureel hun loon meer in verhouding staan tot de inspanning die zij ervoor verrichten dan bouwplaatswerknemers.

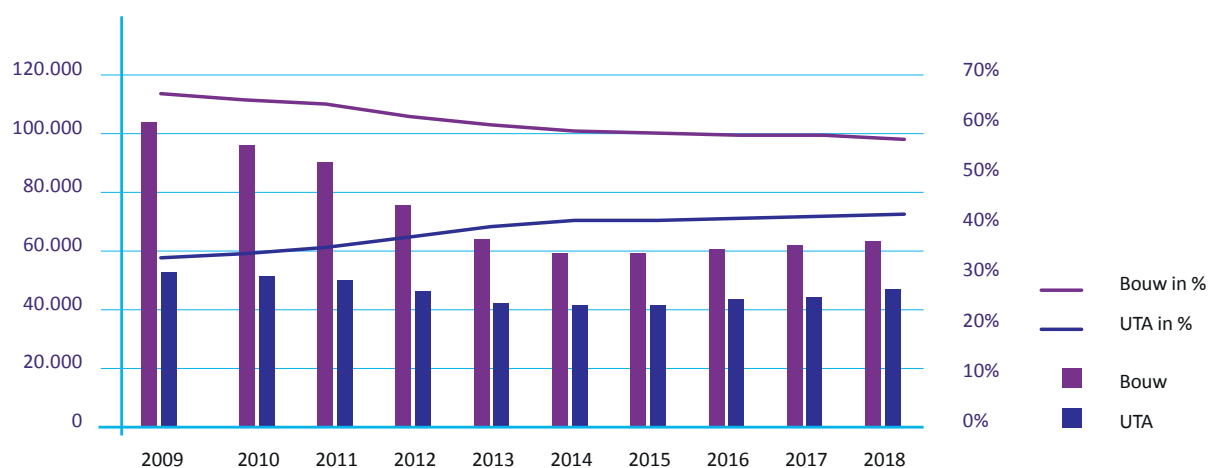


## 4 | Kijk vooruit

De derde pijler van duurzame inzetbaarheid is Kijk vooruit. Onze maatschappij verandert in rap tempo. Omgaan met huidige en toekomstige veranderingen is essentieel. Ook nieuwe technieken en werkmethoden brengen met zich mee dat je als bedrijf en werknemer bij moet blijven.

### 4.1 Arbeidsmarkt

De bouwmarkt is in de loop der jaren sterk van karakter veranderd, zeker na de eeuwwisseling. Niet alleen nam het aantal werknemers in de bouw af door toedoen van crises. Ook bouwtechnieken en -processen veranderen in toenemend tempo. Digitalisering, prefabricering, standaardisering, robotisering en verduurzaming zijn aanjagers voor innovatie in de sector. Tezamen met nieuwe wet- en regelgeving leiden deze ontwikkelingen tot het ontstaan van nieuwe beroepen en het verdwijnen van sommige bestaande beroepen. De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft geleid tot het ontstaan van een hele nieuwe arbeidsgroep: de zzp'ers. De meest recente crisis heeft er niet voor gezorgd dat het aantal zzp'ers is afgenomen, integendeel: dit aandeel in de totale bouwmarkt groeit nog steeds. De ontwikkelingen zorgen ook voor een andere verhouding tussen de functiegroepen bouwplaats en UTA.

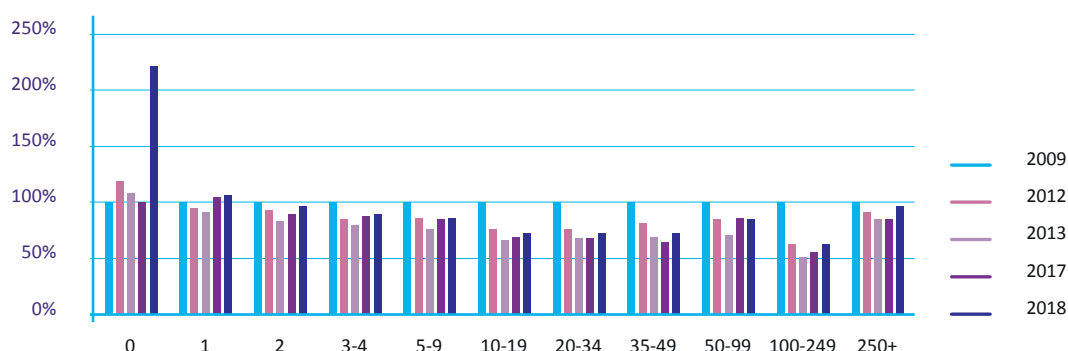


Figuur 32. Verhouding bouwplaats- en UTA-werknemers

In 2009 werkten er in totaal 156.888 UTA- en bouwplaatswerknemers onder de cao Bouw & Infra. In 2018 waren dit er 110.530, een afname van 30%. Het aandeel UTA daalde met 11% en het aandeel bouwplaats met maar liefst 39%. De laatste drie jaren lijkt de verhouding UTA-bouwplaats zich te stabiliseren op 42%/58%. Het aantal UTA-werknemers daalde minder hard door de crisis dan het aantal bouwplaatswerknemers. De laatste groep ondervindt meer concurrentie van zzp'ers.

Beroep UTA	2009	Δ 09/18	Δ 15/16	Δ 16/17	Δ 17/18
Kantoorpersoneel	15.616	-10%	5%	2%	7%
Directeur/Zelfstandige	1.980	27%	6%	9%	11%
Huishoudelijk Personeel	1.082	-39%	1%	-4%	-1%
Magazijn-/Winkelpersoneel	759	-16%	15%	1%	5%
Stafpersoneel/Bouwtechnici	20.408	1%	4%	3%	5%
Uitvoerder B&U	12.550	-21%	2%	2%	4%

De directeur/zelfstandige heeft niet geleden onder de crisis en neemt nog steeds in volume toe. Dit is een gevolg van de toename van kleine bedrijven in de bedrijfstak.



**Figuur 33. Ontwikkeling bedrijven naar grootteklasse t.o.v. 2009, in procenten**

Het totaal aantal bedrijven is afgenomen ten opzichte van 2009, maar de kleinste bedrijfsgrootteklassen, zijn toegenomen. De bedrijfsgrootteklasse 0 is de directeur/grootaandeelhouder, niet zijnde zzp'er. Overigens is de bouw volgens het CBS de sector met relatief de meeste snelgroeiende bedrijven vooral in gespecialiseerde werkzaamheden. Een bedrijf is een snelle groeier als drie jaar op rij het aantal werknemers met 10% of meer per jaar toeneemt.

#### 4.1.1 Beroepsgroepen

Bouwplaatsberoepen zijn in volume sterker afgenomen dan de UTA-beroepen, maar tussen de beroepen zijn de verschillen soms groot. In de tabel zijn de grootste stijgers en dalers opgenomen van beroepen met een volume boven de 100. Een uitzondering is gemaakt voor de asbestsaneerder, een relatief nieuw beroep binnen de bouw dat een grote groei doormaakt. De aangescherpte regels omtrent asbest en het verbieden van asbestdaken per 31 december 2024 spelen hierbij een grote rol. In de cao valt de asbestsaneerder onder de sloper. Deze beroepsgroep heeft dan ook veel minder aan volume verloren dan gemiddeld. Grote beroepen zoals de timmerman en metselaar hebben door de crisis fors ingeboet. Zij zitten nu weer in de lift, waarbij de timmerman een stabielere groei laat zien dan de metselaar. De laatste is voornamelijk afhankelijk van nieuwbouwprojecten en weersomstandigheden. Dit stimuleert grotere bouwbedrijven om geconditioneerde omstandigheden voor het metselwerk te creëren door prefabricatie van wanden en muren. Als het metselen wordt vervangen door machinaal lijmen, gaat dit gepaard met verlies aan werkgelegenheid.

#### Ronde Tafel Kijk vooruit

“Het is goed dat het werk lichter en gemakkelijker wordt. Door automatisering zullen beroepen verdwijnen en veranderen, maar er zullen ook weer andere beroepen ontstaan. De functies die ervoor terugkomen zijn vaak op een hoger niveau. Het is de vraag of deze nog volstaat.”

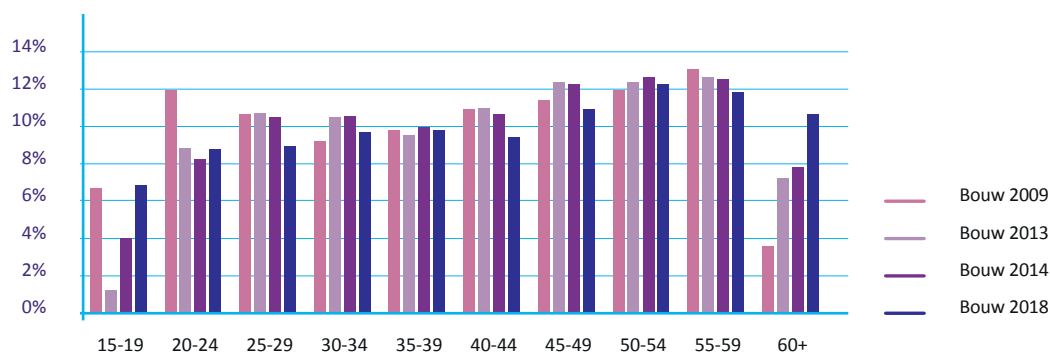
Een aantal GWW-beroepen heeft minder aan volume verloren dan de B&U- en GA-beroepen. Vaak laat de GWW sowieso een gelijkmatiger ontwikkeling zien dan de B&U. Dit heeft te maken met de lange doorlooptijd van projecten en het feit dat veel opdrachten afkomstig zijn van niet-marktsectoren zoals de overheid. Een paar bijzonderheden zijn er wel. Zo is het aantal kabel- en buizenleggers fors afgenomen en neemt dit nog steeds af. Een analyse van de CBS-cijfers in Statline van bedrijven leert, dat waar in de meeste branches het aantal bedrijven met 1 werkzame persoon in tien jaar licht toeneemt, bij de kabel- en buizenleggers dit verdrievoudigd is. Daarnaast zijn in deze branche veel buitenlandse bedrijven en werknemers actief.

Een andere vreemde eend in de bijt is de straatmaker. Deze groep heeft niet alleen veel aan volume verloren, maar trekt ook niet aan. De opperman straatmaker doet het nauwelijks beter. Traditioneel zijn veel straatmakers zzp'er, maar een recente toename is uit de Statlinecijfers van het CBS niet op te maken. Mogelijk is het moeizaam op gang komen van woningnieuwbouwprojecten en de toename van machinaal bestraten de oorzaak.

Tabel 6. Bouwberoepen met grootste toe- of afname					
GA	2009	Δ 09/18	Δ 15/16	Δ 16/17	Δ 17/18
Asbestsaneerder	46	602%	40%	43%	12%
Betonreparateur	419	-19%	7%	16%	-7%
Betonstaalvlechter	1.136	-52%	-5%	34%	3%
Pannenlegger	822	-68%	-7%	-57%	24%
Sloper	1.198	-11%	6%	0%	10%
Grondwerker	3.082	-35%	2%	3%	-1%
Loodgieter	397	-38%	-6%	3%	-9%
Bronbemaler	658	-17%	2%	-1%	3%
Steigerbouwer	1.210	-33%	11%	2%	-1%
Tegelwerker	2.351	-41%	4%	6%	2%
<b>B&amp;U</b>					
Kozijnmonteur	1.136	-68%	11%	10%	2%
Landmeter / Uitzetter	181	-14%	1%	-3%	-4%
Metselaar	10.300	-59%	6%	4%	1%
Opperman Metselaar	350	-79%	11%	6%	9%
Stelleur	352	-56%	6%	-3%	0%
Timmerman	49.965	-38%	3%	3%	3%
Timmerman / Metselaar	662	-54%	-2%	-6%	-10%
<b>GWW</b>					
Heier	922	-23%	9%	6%	5%
Kabel- En Buizenlegger	1.338	-57%	-6%	-3%	-6%
Machinist Gww	3.685	-19%	1%	-1%	1%
Machinist - Mobiele Kraan	1.526	-26%	1%	3%	-2%
Monteur Onderhoud Machines	1.367	-12%	2%	3%	7%
Opperman Straatmaker	1.221	-46%	-5%	0%	4%
Straatmaker	3.237	-51%	-4%	0%	-3%
Betontimmerman	726	-48%	4%	-3%	-1%
Vakman Gww	2.418	-18%	3%	5%	3%

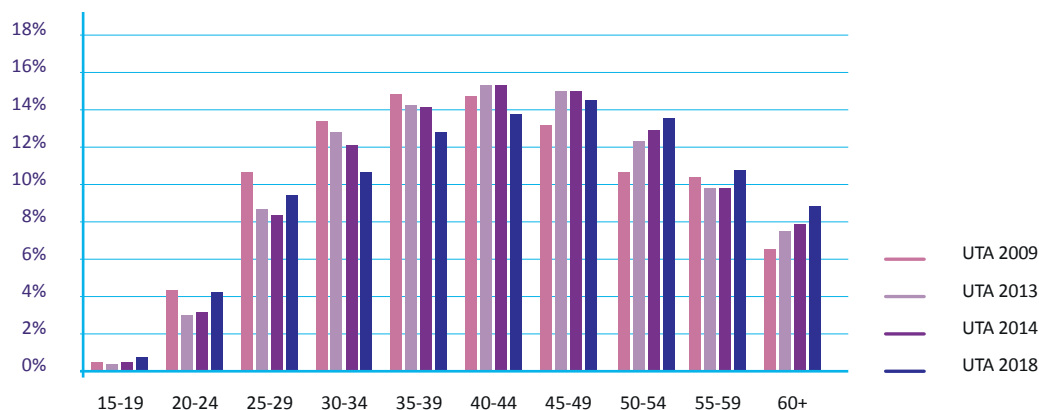
#### 4.1.2 Leeftijdsonwikkeling

Nederland ontgroent en vergrijsst. De bouw is hier geen uitzondering op. De leeftijdsopbouw is relevant voor de doelmatige inzet van instrumenten in het kader van duurzame inzetbaarheid.



Figuur 34. Leeftijdsopbouw bouwplaatswerknemers 2009-2018, in procenten

Goed nieuws is dat het aandeel van de jongste klasse werknemers tot 20 jaar, waaronder de leerling-werknemers, weer toeneemt. Het aandeel werknemers tot 20 jaar is op het niveau van voor de crisis, maar in aantal is dit nog niet het geval aangezien de sector met 60.000 arbeidsplaatsen is gekrompen. De leeftijdsklassen daarna lijden nog steeds verlies ten opzichte van 2009 behalve de klasse 60 jaar en ouder die alleen maar is toegenomen. Hier is het effect zichtbaar van het optrekken van de pensioengerechtigde leeftijd en het afschaffen van regelingen om vervroegd uit te treden. Het terugveren van de jongste klasse heeft te maken met het grote verlies aan opleidingsplaatsen in de crisisjaren. De afname in de klassen 40-44 en 45-49 heeft, naast het effect van de crisis, ook te maken met de uitstroom naar zelfstandigheid.



**Figuur 35. Leeftijdsopbouw UTA-werknemers 2009-2018, in procenten**

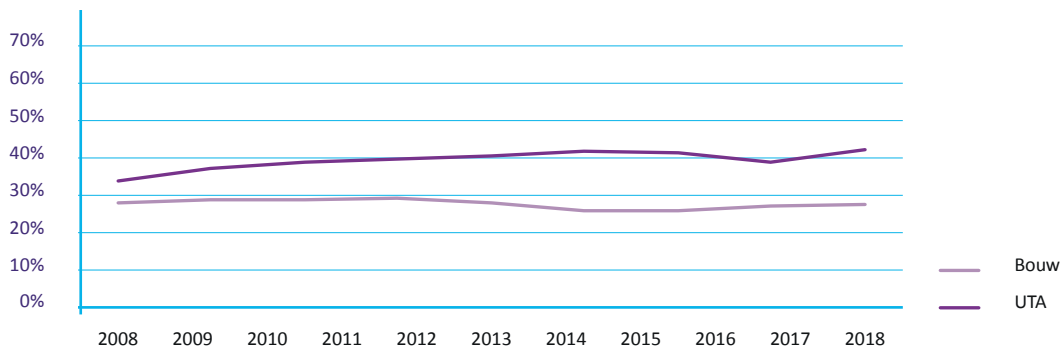
De opbouw onder UTA-werknemers wijkt af van bouwplaatswerknemers doordat deze groep doorgaans hoger is opgeleid en later instapt op de arbeidsmarkt. De crisis heeft minder effect gehad op de jongste klasse omdat de opleidingen theoretisch van aard zijn en minder direct gekoppeld zijn aan de productievraag. Voor de klassen daarna is wel een effect zichtbaar. Ook bij UTA-werknemers is de vergrijzing zichtbaar. Die slaat niet alleen neer bij de klasse ouder dan 60 jaar maar begint al bij de 50-plussers. UTA-werknemers gaan anno 2018 eerder met pensioen dan bouwplaatswerknemers, terwijl dit in 2009 nog omgekeerd was. Vaak hebben UTA-werknemers een hoger inkomen waardoor zij de pensioenleeftijd naar voren kunnen halen.

#### 4.1.3 Flexibilisering

Volgens de Conjunctuurmeting in het derde kwartaal van 2018<sup>7</sup> ervaart bijna een kwart van alle bedrijven belemmeringen bij het uitvoeren van hun bedrijfsactiviteiten door een tekort aan arbeidskrachten. In alle sectoren stijgt de vraag naar arbeidskrachten. Kortom, de arbeidskrapte is een feit. In de bouw betekent dit dat de opgelopen woningnieuwbouwachterstand in de crisis langzamer kan worden ingelopen dan gewenst. De sector heeft nog wel de beschikking over een flexibele schil om aan de productievraag te voldoen, maar veel meer rek zit er niet in.

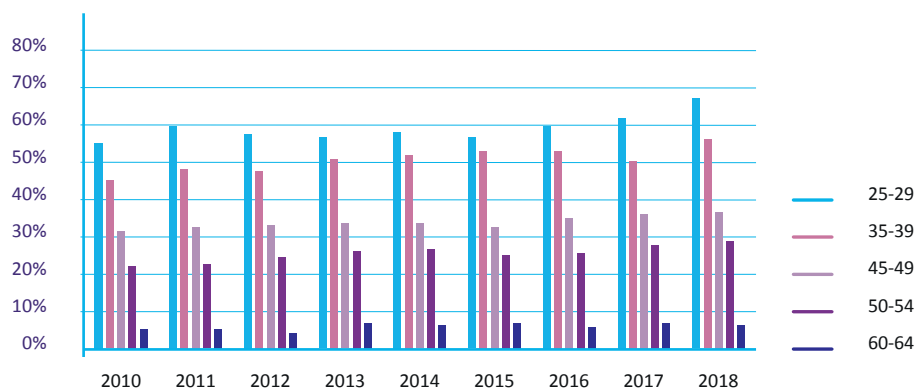
Sinds de eeuwwisseling is er sprake van een toenemende flexibilisering en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Dit heeft ook de bouw niet onberoerd gelaten. Zo is het aantal zelfstandigen zonder personeel fors toegenomen, zowel in economisch slechte als goede tijden, en hebben arbeidskrachten vaker tijdelijke contracten. Een van de vragen die werknemers in het PAGO beantwoorden is of zij de komende jaren overwegen voor een ander bedrijf te gaan werken en of zij overwegen ander werk te gaan doen. Cijfers bij deze vragen zijn beschikbaar vanaf 2010.

<sup>7</sup> *Conjunctuurmeting in de bouwnijverheid, Economisch Instituut voor de Bouw, Amsterdam, oktober 2018*



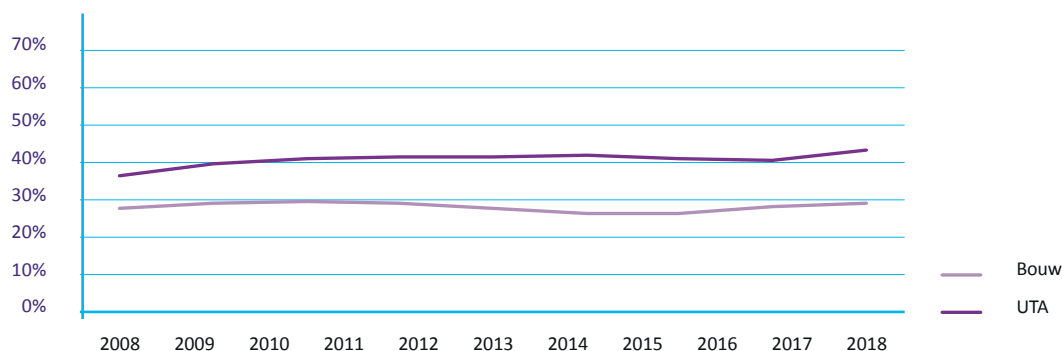
**Figuur 36. 'Denkt u ooit nog bij een ander bedrijf te gaan werken?', naar Bouwplaats en UTA in procenten**

UTA-werknemers zijn in toenemende mate eerder bereid over te stappen naar een ander bedrijf dan bouwplaatswerknemers (figuur 36). Een verklaring hiervoor ligt mogelijk in de leeftijdsopbouw van de verschillende functiegroepen. De bouwplaatswerknemers vergrijzen sterker en treden later uit dan de UTA-werknemers. En bij het ouder worden neemt de animo om van bedrijf of werk te veranderen af (figuur 37).



**Figuur 37. 'Denkt u ooit nog bij een ander bedrijf te gaan werken?', naar leeftijdsklasse in procenten**

De vraag of werknemers denken ooit nog ander werk te gaan doen levert een vergelijkbaar beeld op.



**Figuur 38. 'Denkt u ooit nog ander werk te gaan doen?', naar Bouwplaats en UTA in procenten**

Uit de NEA 2018 blijkt dat amper 40% van de werknemers in de bouw in het afgelopen jaar erover nagedacht heeft ander werk te zoeken. Hiermee scoort de bouw als laagste van alle sectoren. Het gemiddelde is ruim 47%. In diezelfde enquête wordt gevraagd of werknemers over vijf jaar nog bij dezelfde werkgever werken. Van alle werknemers over alle sectoren antwoordt 60% bevestigend. Van de werknemers in de bouw antwoordt 72% dat dit het geval is, daarmee wijkt de bouw significant af.

De Bouw & Infra is dus nog steeds een honkvaste sector hoewel dit met de jongere generatie wel aan het veranderen is. Dat de loyaliteit aan het bedrijf groot is, wordt bevestigd door de DIA-adviseurs. Werknemers komen in actie als de sfeer niet meer goed is of omdat zij het werk dichterbij willen hebben. Belangrijk is wel om in acht te nemen dat de deelnemers aan het PAGO en de DIA doorgaans iets ouder zijn (40+) waardoor de ervaringen en wensen van de jongeren minder prominent in de cijfers naar voren komen.

## 4.2 Risico op uitval

Voor het laatste thema van dit Bedrijfstakverslag heeft Vollandis de beschikking over twee methodes om het risico op uitval in zekere zin te voorspellen. Dit zijn de werkvermogenindex (WVI) en de arbeidsongeschiktheidsindicator (AOI).

### 4.2.1 Werkvermogenindex

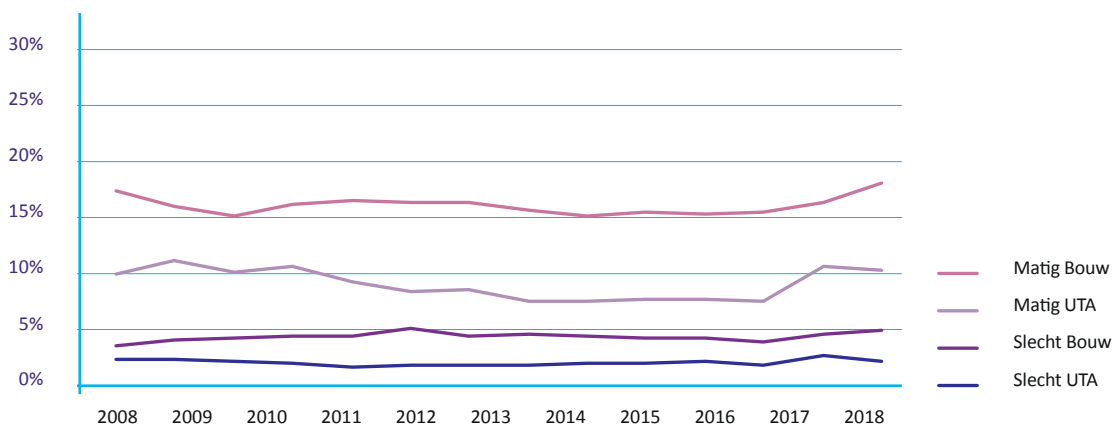
Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat de uitslagen van het werkvermogen en de arbeidsongeschiktheidsindicator een voorspellende waarde hebben voor het verzuim en uitval in de toekomst.<sup>8</sup> Bij een hoger werkvermogen is het verzuim lager.

#### Werkvermogenindex (WVI)

Werkvermogen vormt één van de basisvoorwaarden voor het welbevinden van medewerkers en de productiviteit van organisaties. Werkvermogen is de mate waarin een werknemer zowel fysiek als psychisch in staat is het huidige werk uit te voeren. De score wordt berekend uit de vragenlijst op basis van 10 factoren: aanwezige aandoeningen en beperking in het werk hierdoor, de mate waarin men zich fit en energiek voelt, plezier heeft in dagelijkse bezigheden en vertrouwen in de toekomst heeft. Ook geeft men een eigen inschatting (score) van het werkvermogen. De opgegeven antwoorden bepalen het aantal punten voor de werknemer:

7 - 27	slecht
28 - 36	matig
37 - 43	goed
44 - 49	uitstekend

In figuur 39 is de ontwikkeling van de WVI weergegeven door de jaren heen voor bouwplaats- en UTA-werknemers in de categorieën Slecht en Matig. De categorieën Uitstekend/Goed zijn hiervan uiteraard het spiegelbeeld. Vanaf 2016 is er een lichte toename in het slechte werkvermogen van bouwplaatswerknemers. De toename is groter voor het matige werkvermogen. Of dit een tijdelijke dip is of een voorbode van een negatieve ontwikkeling in de sector zal moeten blijken in de tijd. Het matige werkvermogen bij UTA laat een vergelijkbaar beeld zien, terwijl het slechte werkvermogen behoorlijk stabiel is over de jaren heen.



Figuur 39. Werkvermogenindex (WVI), per functiegroep in procenten

In 2005 heeft 20% van de bouwplaatswerknemers een matig tot slecht werkvermogen. Dit loopt op naar 23% in 2018. Bij UTA-werknemers is het matige tot slechte vermogen zowel in 2005 als in 2018 van toepassing op 12% van hen.

<sup>8</sup> Everaert, C.P.J., 2009. De werkvermogenindex voorspelt toekomstige arbeidsongeschiktheid. TBV – Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde maart 2009, Volume 17, Issue 3, pp 128–128.

Een slecht werkvermogen leidt tot een groter risico op arbeidsongeschiktheid. Het zal geen verrassing zijn dat dit met de leeftijd oploopt. Bouwplaatswerknemers hebben vaker een matiger en slechter werkvermogen dan UTA-werknemers, hoewel het verschil bij slecht werkvermogen maar 2% à 3% is. Een slecht werkvermogen zegt niet alles, want degenen met een erg slecht werkvermogen zijn waarschijnlijk al uitgevallen. Daardoor kan het werkvermogen van de oudere werknemers overschat worden.

### Ronde Tafel Kijk vooruit

“Duurzame inzetbaarheid is erop gericht een slecht werkvermogen te voorkomen. Dit heeft tijd nodig. Nu worden pas gesprekken gevoerd en maatregelen genomen terwijl er al klachten zijn. Het vooruitkijken, nadenken over de eigen loopbaan, zou in feite op jonge leeftijd moeten plaatsvinden. Bij voorkeur tijdens de opleiding of in ieder geval bij intrede in de sector. Dit versterkt het preventieve karakter van de voorzieningen en levert meer rendement op voor werknemer en werkgever.”

### 4.2.2 Arbeidsongeschiktheidsindicator

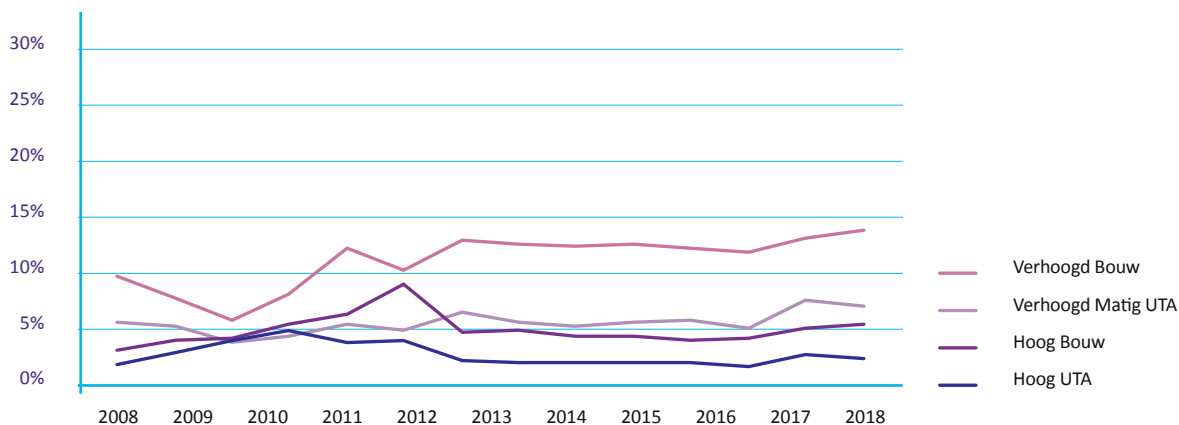
De werkvermogenindex vormt de basis voor het berekenen van de AO-indicator. In tegenstelling tot de WVI is de AOI het instrument dat op maat gesneden is voor de Nederlandse bouw- en infrasector en heeft daarmee geen vergelijkbaar instrument in sectoren in binnen- of buitenland.

#### Arbeidsongeschiktheidsindicator (AOI)

Naast werkvermogen is er nog een belangrijke voorspeller voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, namelijk de arbeidsongeschiktheidsindicator. Deze waarde geeft het risico weer dat de medewerker loopt om binnen nu en 4 jaar (gedeeltelijk) langdurig arbeidsongeschikt te raken. Ook deze waarde wordt bepaald aan de hand van een aantal items uit de vragenlijst: werkvermogenindex, langdurig ziekteverzuim, pijnklachten bewegingsapparaat en leeftijd. De AOI range loopt van 2% (lage kans) tot 79% (hoge kans):

- < 8% Laag
- 9 - 38% Gemiddeld
- 39 - 55% Verhoogd
- > 55% Hoog

De arbeidsongeschiktheidsindicator dateert van 2005 en is daarmee ‘jonger’ dan de werkvermogenindex.

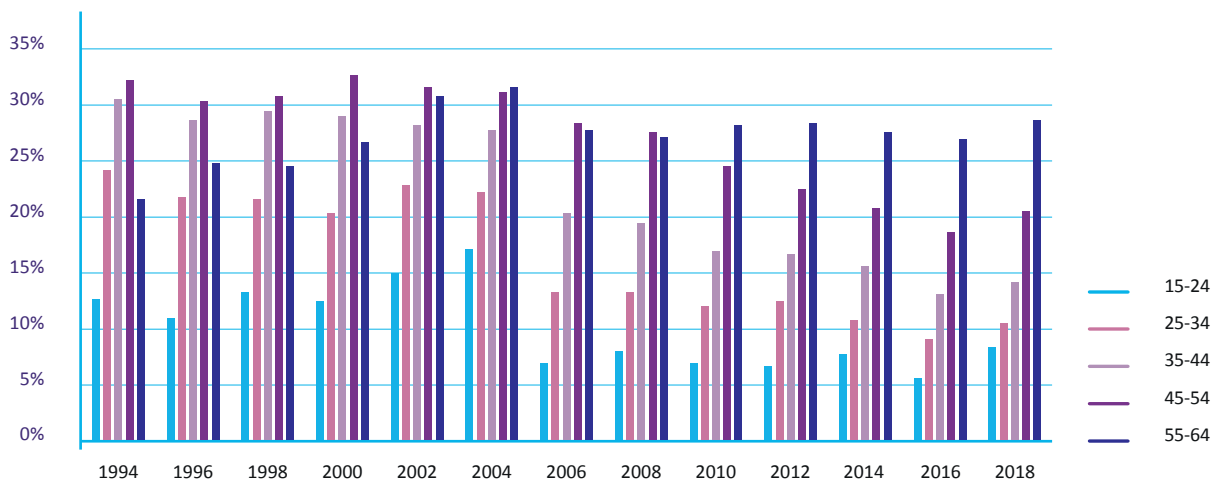


Figuur 40. Arbeidsongeschiktheidsindicator (AOI), per functiegroep in procenten

In de periode 2011 - 2016 zijn de categorieën Verhoogd en Hoog zowel voor bouwplaats- als UTA-personeel onveranderd. Vanaf 2016 stijgt de kans op arbeidsongeschiktheid zowel voor bouwplaats- als UTA-werknemers.

### 4.2.3 Gezondheidsklachten

Een andere manier om te kijken naar de inzetbaarheid van werknemers in de Bouw & Infra is door het aantal werkgerelateerde gezondheidsklachten in beeld te brengen. Deze informatie uit de PAGO-vragenlijst is sinds 1993 beschikbaar. De vraag die door de jaren heen wordt gesteld is: Heeft u gezondheidsklachten die ontstaan zijn, of erger worden door het werk? In figuur 41 is deze ontwikkeling in de tijd weergegeven per leeftijdsklasse.



Figuur 41. 'Heeft u gezondheidsklachten die ontstaan zijn, of erger worden door het werk?', per leeftijdsklasse in procenten

In de jaren tot 2004 nemen de gezondheidsklachten toe voor de jongste leeftijdsklasse en voor de oudste. Daarna nemen in alle leeftijdsklassen, behalve de jongste en oudste, de gezondheidsklachten snel af tot 2016 waarna deze stabiliseren. De jongste leeftijdsklasse 15-24 jaar blijft in de jaren 2006 - 2016 op een laag niveau, terwijl de oudste leeftijdsklasse van 55-64 jaar juist op een hoog niveau stagneert. Deze leeftijdsklasse laat geen vooruitgang zien in de ervaren gezondheid. De vraag rijst of de huidige oudere werknemers kunnen profiteren van de maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Preventieve maatregelen, waar de sector sterk op inzet, kunnen er in de toekomst wel voor zorgen dat dit beeld verandert. Momenteel heeft 25-30% van de werknemers van 55 jaar en ouder gezondheidsklachten. Vergrijzing, versterkt door de verhoging van de pensioenleeftijd en de afschaffing van de mogelijkheden om vervroegd uit te treden, leidt ertoe dat het percentage ouderen met gezondheidsklachten hoog blijft. Het nieuwe Pensioenakkoord biedt mogelijkheden om afspraken te maken over eerder stoppen met werken. Veel zal afhangen van de verdere uitwerking van dit akkoord.

#### Ronde Tafel Kijk vooruit

Het nieuwe Pensioenakkoord biedt de mogelijkheid om ouderen eerder te laten stoppen met werken. Werkgevers en werknemers zullen moeten overleggen welke regelingen zij willen treffen. Wellicht dat een dergelijke regeling tijdelijk zal zijn omdat in de toekomst de preventieve maatregelen hun vruchten zullen hebben afgeworpen. Voor de huidige groep 55-plussers zou het een oplossing zijn, zeker als zij te maken hebben met een verslechterde gezondheid en arbeidsongeschiktheid dreigt. Ook de fittere leeftijdsgenoten zijn kwetsbaar als zij hun baan verliezen. Voor de nieuwe banen zijn andere competenties, kennis en vaardigheden nodig dan veelal de oudere werknemer heeft. Dit maakt het moeilijk over te stappen naar een andere baan waardoor inkomensverlies dreigt als de werknemer werkloos wordt.



### 4.3 Samenvatting Kijk vooruit

De analyse van de ontwikkelingen voor de pijler Kijk vooruit is in deze rapportage nog beperkt. Vanaf 2019 is in deze pijler meer informatie beschikbaar met de invoering van de nieuwe PAGO'-vragenlijst. Met de informatie die nu beschikbaar is kunnen wij stellen dat de verhouding tussen UTA- en bouwplaatswerknemers nog steeds verschuift ten gunste van de eerste functiegroep. De toestroom naar het zzp-schap is sterker in de uitvoerende en gespecialiseerde beroepen. Daarnaast brengt de toename van prefabricering en mechanisering meer coördinerende en logistieke werkzaamheden met zich mee die vaker door UTA-functies worden uitgevoerd. Die ontwikkeling is eveneens te zien in het herstel van de timmerman die meer coördinerende taken op de bouwplaats overneemt van de uitvoerder. Andere beroepen die toenemen zijn de asbestsaneerders, slopers en machinegebonden beroepen als machinisten. Beroepen als metselaar en straatmaker nemen af of herstellen niet van de crisis door verdere automatisering. Bij de bedrijven neemt de ontwikkeling toe van zeer kleine bedrijven met een of twee mensen in dienst, dit is zichtbaar in de toename van de directeur/eigenaar.

De Bouw & Infra vergrijst nog steeds en de oudere groep werknemers blijft gezondheidsklachten houden, terwijl de jongere groepen wel degelijk een betere gezondheid laten zien. Werknemers in de sector zijn loyaal en honkvast. De jongste groep werknemers (leerlingen) trekt aan, maar of dit voldoende is om de inzetbaarheid van de oudste groep te ondervangen met de huidige personeelskrapte, is de vraag. Veel zal afhangen van de productievraag de komende jaren en de mogelijkheid om personeel van buiten de sector aan te trekken. En of prefabricering en standaardisering verder toeneemt waardoor de arbeidsproductiviteit wordt vergroot.

De WVI en AOI zijn instrumenten om de duurzame inzetbaarheid te bepalen in de Bouw & Infra. Deze instrumenten zijn ingezet in 2019 in het kader van de zware beroependiscussie en het vervroegd pensioen. In het Bedrijfstakverslag van 2019 komt de ontwikkeling van de WVI en de AOI voor UTA- en bouwplaatsberoepen gerangschikt naar beroep aan bod.

## 5 | Conclusies en aanbevelingen

**In 2018 is de bouw opnieuw één van de snelst groeiende sectoren. De arbeidsmarkt verandert, de vraag naar vakkrachten wordt groter en het aanbod kleiner. Bouwplaatsmedewerkers worden ouder omdat van hen verwacht wordt dat ze langer doorwerken. Met toenemende leeftijd neemt het werkvermogen echter af. Kort gezegd: een situatie die op meerdere fronten om aanpassingen en oplossingen vraagt.**

In dit Bedrijfstakverslag zijn de ontwikkelingen van groepen bouwplaatsmedewerkers en UTA op het gebied van hun duurzame inzetbaarheid in beeld gebracht. Om meer inzicht te krijgen in deze ontwikkelingen is het aan te bevelen om verder in te zoomen op de ontwikkeling van bepalende thema's voor duurzame inzet per beroep. Het is mogelijk om de fysieke en psychosociale belasting per beroep in beeld te brengen en te ordenen. Dit vraagt om verdiepend onderzoek aan de hand van de verzamelde PAGO-data en beschikbare algoritmes. In het volgende Bedrijfstakverslag zal Volandis hierover rapporteren.

Ondanks de verregaande ontwikkelingen van mechanisatie en de beschikbaarheid van hulpmiddelen, neemt de fysieke belasting in de Bouw & Infra niet af: werken in de bouw is nog altijd zwaar. Het gebruik van middelen die het werk minder zwaar maken moet daarom blijvend worden gestimuleerd. Dit is voor Volandis aanleiding om de lijst van Arbovriendelijke Hulpmiddelen verder te ontwikkelen en te actualiseren.<sup>9</sup>

Ook het veiligheidsbesef in de bouw- en infrasector kan nog altijd beter, zowel als het gaat om onveilige situaties als om gevaarlijke stoffen die op de lange termijn gezondheidsschade veroorzaken. Dit onderstreept de missie van Volandis om interventies te ontwikkelen en aan te bieden aan vakmensen en hun bedrijven ter verhoging van het veiligheidsbewustzijn en om handelingsperspectief te bieden. Te denken valt aan de actualisering en ontwikkeling van:

- (i) A-bladen;<sup>10</sup>
- (ii) Adviezen;<sup>11</sup>
- (iii) mijnVolandis en RI&E Bouwnijverheid;<sup>12</sup>
- (iv) communicatiemiddelen zoals Bouwspraak.<sup>13</sup>

Werkdruk is een groeiend en hardnekkig probleem, vooral onder UTA-medewerkers. Maar ook bij bouwplaatsmedewerkers neemt de mentale druk toe. Dit kan komen doordat de productie in de Bouw & Infra toeneemt, maar het aantal werknemers niet. Hierdoor moet er meer werk met minder mensen verricht worden. Daarnaast worden er steeds meer onderaannemers ingezet op bouwklussen, waardoor er meer afstemming nodig is om het werk te doen. Werknemers geven aan voldoende regelmogelijkheden, autonomie en invloed op werktempo te hebben, maar dit draagt blijkbaar onvoldoende bij aan het reduceren van werkdruk.

De aanbeveling is te onderzoeken of de regelmogelijkheden en autonomie ook goed ingeregeld zijn in de organisatie van het werk. Dat wil zeggen de inrichting van de processen, juiste momenten van afstemming en overdracht, zowel intern als extern met (onder) aannemers. Daarnaast zouden bedrijven in de sector nader moeten onderzoeken of leidinggevenden en medewerkers voldoende vaardigheden hebben om de aanwezige autonomie en regelmogelijkheden ook adequaat in die processen toe te passen.

<sup>9</sup> <https://arbovriendelijkehulpmiddelen.volandis.nl/>

<sup>10</sup> <https://www.volandis.nl/werk-veilig/instrumenten/a-bladen/>

<sup>11</sup> <https://www.volandis.nl/werk-veilig/instrumenten/adviezen/>

<sup>12</sup> <https://www.volandis.nl/dia/voor-bedrijven/mijnvolandis/>

<sup>13</sup> <https://www.bouwspraak.nl/>

De sector zet in op zelfregie van vakmensen en hun bedrijven in duurzame inzet. Hierin is coaching belangrijk. Bedrijven kunnen zelf voorzien in collegiale coaching. Er zijn voor tal van thema's interventies beschikbaar vanuit de sector. Om te voorzien in de behoefte van bedrijven in professionele ondersteuning verdient het aanbeveling om het PAGO-dashboard in mijnVollandis uit te breiden met een providerboog van deskundige dienstverleners. Dit draagt bij aan een cultuur van leren en ontwikkelen in de bouw- & infrabedrijven.

Functioneringsgesprekken zijn natuurlijke momenten om naast het dagelijks functioneren ook de toekomstige inzetbaarheid te bespreken. Maar het is aan te bevelen om dit ook op andere momenten bespreekbaar te maken.

In kleinere bedrijven zijn de formele functioneringsgesprekken minder aan de orde. In deze bedrijven zijn de contacten met leidinggevende en collega's sterk. Het functioneren wordt in de regel in een informele setting besproken. Een goed gesprek is vaak zo gevoerd. Het vastleggen van afspraken voortkomend uit functioneringsgesprekken biedt kansen om deze te evalueren en daarop voort te borduren. Het resultaat is dat er bij de medewerker en leidinggevende over en weer meer kennis is over wat er leeft bij de medewerker, op de werkvloer en elders in de organisatie.

Dit vroeg om een uitbreiding van de PAGO-vragenlijst met andere thema's, onder de noemer 'Houd plezier'. Op deze wijze komen alle thema's onder de drie pijlers vanaf 2019 ook in het jaarlijkse Bedrijfstakverslag aan bod. Met deze aanvulling worden niet alleen de vakmensen, maar ook beleidsmakers in bedrijven en in de sector in beweging gebracht om werk te maken van duurzame inzet. Want de nieuwe norm in de sector is dat elke vakman veilig, gezond en gemotiveerd zijn pensioengerechtigde leeftijd behaalt.

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