



Werk veilig. Houd plezier. Kijk vooruit.

Bedrijfstakverslag





	pagina
Voorwoord	3
Samenvatting en conclusies	4
1 Verantwoording	6
2 Arbeidsbelasting	7
2.1 Fysieke belasting	7
2.2 Klimaat, geluid en gevaarlijke stoffen	8
2.3 Psychosociale arbeidsbelasting	9
2.4 Voorzieningen en organisatie van het werk	10
2.5 Verschillen tussen sectoren	12
2.6 Trendmatige ontwikkeling	13
2.7 Conclusie en samenvatting	16
3 Veiligheid	17
3.1 Algemeen	17
3.2 Ongevallen	18
3.3 Dodelijke ongevallen	18
3.4 Trendmatige ontwikkeling	19
3.5 Conclusie en samenvatting	20
4 Leefstijl	21
4.1 Leefstijlindicatoren	21
4.2 Leefstijl en leeftijd	23
4.3 Trendmatige ontwikkeling	23
4.4 Conclusie en samenvatting	25

5 Gezondheid	26
5.1 Klachten aan het bewegingsapparaat	26
5.2 Huid- en luchtwegaandoeningen, gehoorschade	27
5.3 Psychische klachten	28
5.4 Hart- en vaatziekten	28
5.5 Gezondheid algemeen en beroepsziekten	29
5.6 Verschillen tussen sectoren	30
5.7 Leeftijd	31
5.8 Trendmatige ontwikkeling	31
5.9 Conclusie en samenvatting	34
6 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid	35
6.1 Verzuiminformatie uit het PAGO	35
6.2 Analyses ziekteverzuim	36
6.3 Trendmatige ontwikkelingen	37
6.4 Conclusie en samenvatting	37
7 Duurzame inzetbaarheid	38
7.1 Algemeen	38
7.2 Oudere werknemers	38
7.3 Werkvermogen en arbeidsongeschiktheid	41
7.4 Het werkvermogen	41
7.5 Kans op arbeidsongeschiktheid	42
7.6 Functioneringsgesprekken en verwachtingen werknemers	43
7.7 Samenvatting en conclusie	44
8 De arbeidsmarkt in 2016	45
8.1 Algemeen	45
8.2 Samenvatting en conclusie	45
Literatuur	46
Colofon	46

Voorwoord

ER GEBEURT IETS MOOIS IN DE BOUW & INFRA. VAKMENSEN EN BEDRIJVEN IN DE SECTOR MAKEN IN TOENEMENDE MATE WERK VAN HUN DUURZAME INZET. EN HIER IS ALLE REDEN TOE, WANT DE SECTOR VERGRIJST, HET WERK IS ZWAAR EN DAT TERWIJL MENSEN LANGER MOETEN DOORWERKEN VOORDAT HUN PENSIOEN BEGINT. DIT BETEKENT EEN UITDAGING: HOE ZORGEN WIJ ER VOOR DAT WERKNEMERS GEZOND DE EINDSTREEP HALEN, BEDRIJVEN HIER DE VRUCHTEN VAN PLUKKEN EN DE SECTOR GROEIT EN BLOEIT?

Om deze uitdaging slagvaardig aan te gaan is door CAO partners in Bouw & Infra een nieuw kennis- en adviescentrum opgericht. Per 1 juli 2016 ging Volandis van start. Volandis wil de gids zijn voor medewerkers en bedrijven in de Bouw & Infra sector die willen werken aan hun duurzame inzet. Onze droom is dat vakmensen stappen zetten en in de regie zijn van hun ontwikkeling om gezond, productief en te blijven werken. De bedrijven waar zij werken investeren in ontwikkeling, vakmanschap en gezond en veilig werken omdat dit goed is voor mens, bedrijf, sector en de maatschappij als geheel.

Eén van de instrumenten die Volandis stapsgewijs in de sector introduceert is de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA). Vanuit de Cao Bouw & Infra heeft elke werknemer in de bouwnijverheid van oudsher recht op een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) welke in opdracht van Volandis wordt uitgevoerd door Arbo diensten. Deze PAGO's vormen de basis van het jaarlijkse bedrijfstakingverslag. Inmiddels is het gezondheidsonderzoek uitgebreid met het adviesgesprek en tezamen vormen zij de DIA. Het doel is met de werknemer in gesprek te gaan over hoe hij het beste veilig, gezond en gemotiveerd kan blijven werken. In 2020 willen wij zo'n 20.000 medewerkers gerelateerd aan de Cao Bouw & Infra laten deelnemen aan de DIA, zodat we in dat jaar 80% van alle medewerkers in de sector bereikt hebben.

Volandis verzamelt de data uit de onderzoeken, analyseert en ontsluit deze voor werknemers en werkgevers en adviseert hen hierover. Hiermee beschikt de sector over een unieke dataset en bevindingen om beleid te maken. Uiteraard borgen we de anonimiteit van deze data en zorgen we ervoor dat deze niet te herleiden is naar personen.

Voor u ligt het eerste bedrijfstakingverslag door Volandis. Het betreft de analyse van de PAGO-data van de eerste helft van 2016. Het jaar 2016 was vol innovaties. Volandis en de DIA-pilot studie zijn hier onderdeel van. In dit rapport zijn de bevindingen samengevat van de periode voor de start van Volandis en voor de introductie van de DIA. Het geeft op de vertrouwde wijze een beeld van de stand van zaken in de bedrijfstaking op het gebied van arbeid, gezondheid en veiligheid. De bevindingen worden al wel geplaatst in de context van duurzame inzetbaarheid. Over de tweede helft van 2016 zal Volandis rapporteren op een wijze die nog beter aansluit bij ons motto Werk veilig, Houd plezier, Kijk vooruit.

Dr.ir. Tjeerd Willem Hobma
Algemeen directeur Volandis

Samenvatting en conclusies



HET WERKVERMOGEN VAN OUDERE WERKNEMERS IS AANZIENLIJK LAGER DAN VAN JONGEREN. OUDEREN HEBBEN EEN SLECHTERE GEZONDHEID EN VERZUIMEN LANGER. MET NAME HEBBEN ZE MEER KLACHTEN AAN HET BEWEGINGSAPPARAAT ÉN ZE HEBBEN MEER ARBEIDSGERELATEERDE KLACHTEN. GEZIEN DE TOENAME VAN HET AANTAL OUDERE WERKNEMERS IN DE BEDRIJFSTAK IS HET IN HET BELANG VAN DE WERKNEMERS ZELF, MAAR OOK VAN DE GEHELE BEDRIJFSTAK, OM MEER AANDACHT TE BESTEDEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID. HET IS IN IEDERS BELANG OM DE KOSTEN IN VERBAND MET DE VERMINDERDE INZETBAARHEID TE BEPERKEN.

Daarbij is het verstandig in het beleid rekening te houden met de eigenschappen van de sector. Deze sector heeft veel kleinbedrijf en werknemers die nogal honkvast zijn en niet zo makkelijk over hun toekomst praten. Het pleit voor de sector dat zoveel medewerkers een grote binding hebben met het vak en de werkgever. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen is het van belang om de inzetbaarheid blijvend te verhogen zodat meer mensen gezond en gemotiveerd de eindstreep kunnen halen.

Verandering bouwproces

Niet onderschat moet worden dat door technologische ontwikkelingen andere eisen aan medewerkers worden gesteld. Tegelijkertijd moeten mensen langer doorwerken. Mensen zullen zich meer dan vroeger voortdurend moeten ontwikkelen om aan te blijven haken bij de veranderingen. Niet alleen vakinhoudelijke ontwikkeling is nodig, maar vaak ook om- of bijscholing. Bouwbedrijven nemen steeds vaker de regierol op zich door (een deel van) het uitvoerende werk bij de flexibele schil neer te leggen. De afstemming, coördinatie en communicatie die dit met zich meebrengt zijn taken die bij het uitvoerend, technisch en administratief (UTA) personeel horen. Dit georganiseerd te krijgen is UTA-personeel nodig. Niet alleen mbo'ers maar ook steeds vaker hbo'ers.

UTA-personeel heeft duidelijk meer last van stress dan bouwplaatspersoneel. Naast dat het werk geestelijk meer inspannend is, kan ook de verschuiving van uitvoerende naar logistieke en coördinerende werkzaamheden een rol spelen. Wij zien in de cao al jaren het aandeel bouwplaatspersoneel afnemen en het aandeel UTA toenemen. De twee groeien steeds dichter naar elkaar toe. We zien dat het bouwplaatspersoneel steeds meer invloed krijgt op de uitvoering van het werk en UTA-personeel steeds minder invloed heeft op het werktempo. Bouwplaatspersoneel ervaart in toenemende mate tijdsdruk bij de werkzaamheden, maar de grootste belasting ligt in de fysieke inspanning die het werken kost.

Gezondheid en verzuim

De meest gemelde beroepsziekte in de bouw is lawaaidoofheid. Lawaaidoofheid komt bij een kwart van het bouwplaatspersoneel voor. Dit vormt een veiligheidsrisico op de bouwplaats vooral omdat het een sluipend proces is. Opvallend is dat UTA-personeel vaker een door een arts vastgestelde huidaandoening heeft, terwijl huidirritaties veel vaker voorkomen bij bouwplaatspersoneel. Kennelijk beschouwen bouwplaatsmedewerkers huidirritaties als behorend bij hun werk en niet als een aandoening of ziekte. Ruim 40% van de bouwplaatsmedewerkers heeft een door een arts vastgestelde aandoening aan het bewegingsapparaat. Bij 55-plussers komt zo'n aandoening drie keer zo vaak voor als bij medewerkers onder de twintig jaar.

Overgewicht is in toenemende mate een breed verschijnsel onder de Nederlandse bevolking. Bouwpersoneel heeft vaker overgewicht dan de Nederlandse populatie. De meerjarige trend toont echter stabilisatie en voor UTA-personeel zelfs een lichte afname van het overgewicht, terwijl de Nederlandse bevolking als geheel een stijgende trend laat zien. Gezien het feit dat de bouw de afgelopen jaren sterk vergrijst is en ouderen relatief meer overgewicht hebben, is dit een positieve ontwikkeling.

Jongeren in de bouw roken weliswaar meer, dit geldt ook voor alcoholgebruik, maar op oudere leeftijd daalt het gebruik en ligt het onder het landelijk gemiddelde. Een verklaring hiervoor kan zijn dat in de sector al langere tijd als gevolg van de periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken (PAGO) veel aandacht is voor een gezonde leefstijl. Dit gaat nog niet op voor de beweeg- en fitnorm. Daarop scoren medewerkers in de sector slechter dan gemiddeld.

Het ziekteverzuim bij bedrijven tot 10 medewerkers in dienst ligt drie keer hoger dan bij bedrijven met meer dan 100 medewerkers. Dit is het gevolg van de langere verzuimduur bij kleine bedrijven. Kleine bedrijven hebben minder mogelijkheden om passende werkzaamheden aan te bieden wat de werkhervatting vertraagt. Verder valt op dat 55-plussers drie keer zo vaak ziek zijn als medewerkers tot 29 jaar. De jongeren zijn vaker ziek dan ouderen, maar de duur van het verzuim is bij ouderen veel hoger. Toch is er een positieve trend waar te nemen: in alle andere leeftijdsklassen daalt het verzuim gestaag.

Veiligheid

Veiligheid is een belangrijk onderwerp voor de sector. Als er onvoldoende veiligheidsmaatregelen zijn genomen kunnen gevaarlijke situaties ontstaan met verstrekende gevolgen voor de medewerkers op de bouwplaats en eventueel omstanders. Dat 95% van de ondervraagde bouwplaatmedewerkers aangeeft dat er voldoende technische en organisatorische maatregelen zijn genomen om de veiligheid te waarborgen, is geruststellend. Toch is elke onveilige situatie er één te veel. Daarom blijft het belangrijk hierop te blijven focussen. Ondanks dat slechts 5% van de ondervraagden de genomen maatregelen onvoldoende vindt, geeft bijna 15% aan zich regelmatig in onveilige situaties te bevinden. Opvallend is dat personeel in de grond-, weg- en waterbouw (GWW) zich vaker in een onveilige situatie zeggen te bevinden dan personeel in de burgerlijke- en utiliteitsbouw (B&U), terwijl medewerkers in de B&U vaker een ongeval op de bouwplaats hebben. Dit verschil is door de jaren heen aanwezig. Mogelijk wordt de nabijheid van zwaar materieel zoals kranen en walsen als onveiliger ervaren dan bijvoorbeeld het werken op hoogte waarin men zelf meer controle over de situatie (denkt) te hebben.

1 | Verantwoording



VOLANDIS IS OP 1 JULI 2016 OPGERICHT DOOR WERKGEVERS- EN WERKNEMERSORGANISATIES IN DE BOUWNIJVERHEID ALS HET KENNIS- EN ADVIESCENTRUM VOOR DUURZAME INZETBAARHEID IN DE BOUW- EN INFRASECTOR. DE NAAM VOLANDIS IS AFGELEID VAN HET SPAANSE WOORD 'VOLANTE' DAT VLIEGWIEL BETEKEN. EN DIT IS PRECIJS WAT VOLANDIS WIL ZIJN: EEN VLIEGWIEL VOOR WERKNEMERS IN DE BOUW EN INFRA OM DE PERSOONLIJKE EN MAATSCHAPPELIJK ONTWIKKELING IN GANG TE ZET TEN. DE WERKGEVERS ZIJN ONMISBAAR IN HET FACILITEREN VAN DE WERKNEMER BIJ DIENS ONTWIKKELING. VOLANDIS HEEFT EEN BREED SCALA AAN KENNISPRODUCTEN OP HET GEBIED VAN DUURZAME INZETBAARHEID. WE DAGEN BEIDEN UIT HIER ZELF MEE AAN DE SLAG TE GAAN. WAAR NODIG TREEDT VOLANDIS OP ALS ADVISEUR OF REGISSEUR. VOLANDIS RICHT ZICH HIERBIJ OP DRIE PIJLERS VAN DUURZAME INZETBAARHEID: WERK VEILIG, HOUD PLEZIER EN KIJK VOORUIT.

Dit bedrijfstakverslag geeft een overzicht van de ontwikkelingen tot en met de eerste helft van 2016, feitelijk het halfjaar voorafgaand aan de oprichting van Volandis. Gegevens over de tweede helft van 2016 zullen we samen met de gegevens van 2017 in een nieuw op te zetten bedrijfstakverslag in 2018 presenteren. In de eerste helft van 2016 werden slechts circa 200 PAGO's uitgevoerd voor de sector Afbouw en Onderhoud. Dit geringe aantal PAGO's in de Afbouw en Onderhoud kan worden toegeschreven aan het feit, dat Arbouw voor 2016 van deze sector niet de administratieve gegevens ontving om de arbodiensten opdracht te kunnen geven de werknemers voor het PAGO uit te nodigen. Inmiddels worden de PAGO's met terugwerkende kracht alsnog uitgevoerd. Vanwege het kleine aantal maken we in dit bedrijfstakverslag geen aparte rapportage voor de sector Afbouw en Onderhoud.

Volandis monitort de ontwikkelingen op het terrein van arbeidsbelasting, veiligheid, leefstijl, gezondheid, arbeidsmarkt, ziekteverzuim, beroepsziekten en arbeidsongeschiktheid. In 2016 ging dit om werknemers die vallen onder de CAO Bouw & Infra, de CAO Afbouw en de CAO Natuursteenbedrijf.

De monitoring vindt voor een belangrijk deel plaats op basis van de gegevens die we verzamelen uit de PAGO's. Een PAGO omvat de beantwoording van een vragenlijst door de werknemer, medische testen, een lichamelijk onderzoek en een adviesgesprek. In de eerste helft van 2016 hebben 11.065 werknemers in de bedrijfstak aan een PAGO deelgenomen. Deze gegevens worden in een database bewaard en geanonimiseerd voordat Volandis deze ontsluit voor onderzoek. Daar waar in dit rapport geen bronvermelding is opgenomen, zijn de gegevens afkomstig uit deze PAGO-database. In die gevallen waar een oordeel wordt geveld (over bijvoorbeeld de zwaarte van het werk of de gezondheid), gaat het om een beoordeling van de werknemer zelf. Daar waar bio- metrische gegevens worden gepresenteerd (bijvoorbeeld over overgewicht), is dit het resultaat van metingen die tijdens het PAGO zijn uitgevoerd. Zie voor meer informatie over het PAGO in de bouw de website van Volandis www.volandis.nl¹.

Tevens wordt er in opdracht van Volandis onderzoek uitgevoerd naar gezondheid en veiligheid. Volandis verzamelt aanvullende gegevens van andere instanties. We hebben alle analyses en informatie in dit bedrijfstakverslag samengevoegd. Naast de auteurs heeft Henk van der Molen (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten) een bijdrage geleverd aan deze rapportage. Dit rapport geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van arbeid, gezondheid en veiligheid in de bedrijfstak. Het biedt de gelegenheid aan werkgevers- en werknemersorganisaties, ondernemingen, ondernemingsraden en andere betrokkenen om hun arbobeleid te ontwikkelen.

¹ Sinds de oprichting van Volandis is het PAGO onderdeel geworden van de Duurzame Inzetbaarheids Analyse (DIA). De DIA bestaat naast het PAGO uit een persoonlijk adviesgesprek met een duurzame inzetbaarheidsadviseur van Volandis.

2 | Arbeidsbelasting



WERKEN IN DE BOUWNIJVERHEID DOET EEN BEROEP OP HET LICHAAM EN DE GEESTELIJKE VERMOGENS VAN DE WERKNEMER. HET IS FYSIEK INSPANNENDE ARBEID EN MEESTAL WERKT MEN OP LOCATIE OP TIJDELIJKE BOUWPLAATSEN. WEERSOMSTANDIGHEDEN KUNNEN BELASTEND ZIJN EN ER WORDT GEWERKT MET GEVAARLIJKE STOFFEN. UITVOERDERS EN TECHNISCH-ADMINISTRATIEF PERSONEEL HEBBEN MEER TE KAMPEN MET RISICO'S OP HET PSYCHISCHE VLAK.

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de arbeidsomstandigheden in de bouwnijverheid. In de weergave van de resultaten wordt veelal een onderscheid gemaakt tussen de beoordeling van het bouwplaatspersoneel (N=5994) en van het uitvoerend, technisch en administratief personeel, kortweg UTA-personeel (N=5071).

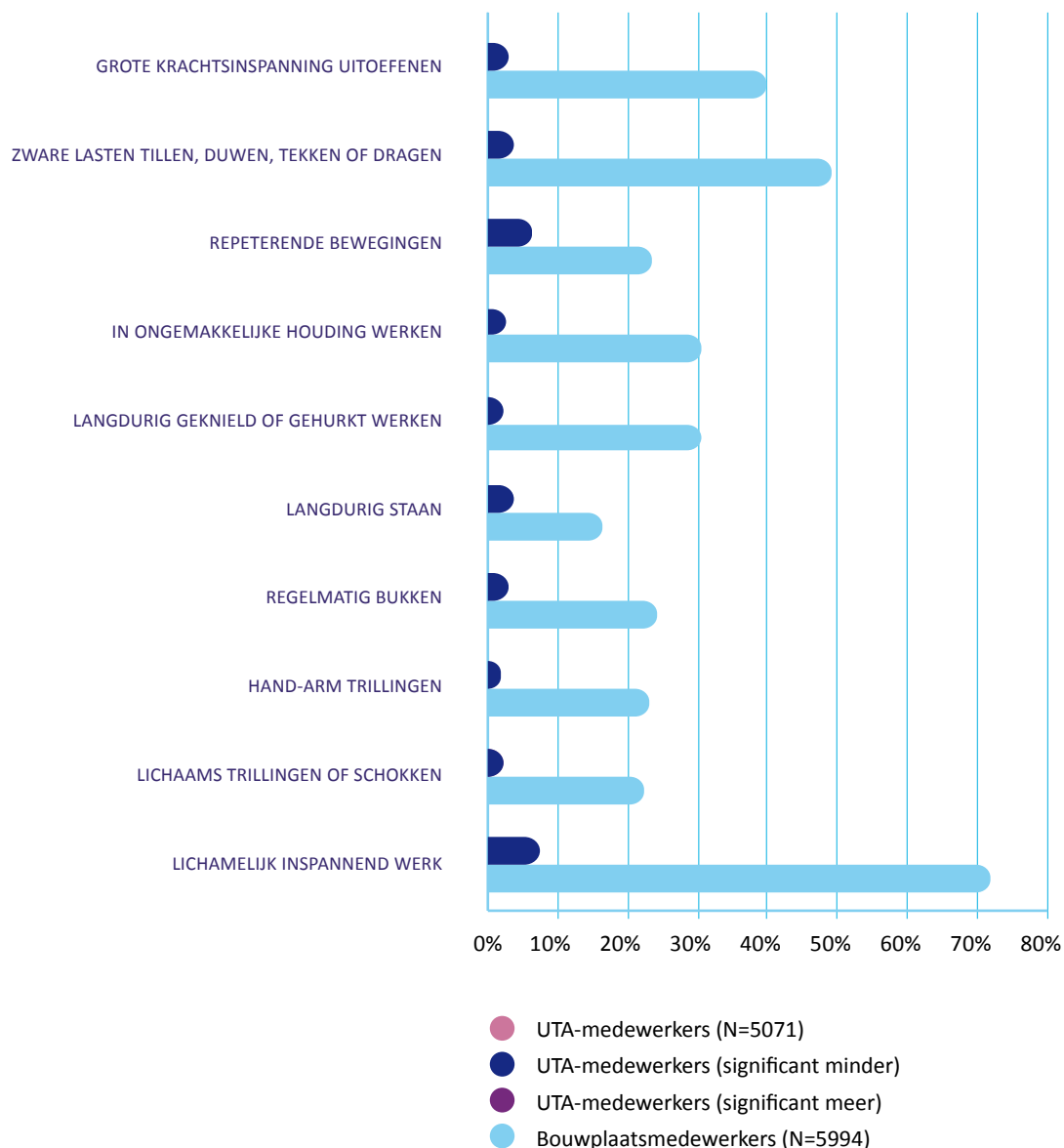
2.1 Fysieke belasting

De fysieke belasting is samengevat in Figuur 1. De beoordeling van het bouwplaatspersoneel is vergeleken met die van het UTA-personeel. De helft van het bouwplaatspersoneel geeft aan vaak zware lasten te tillen, duwen, trekken of dragen. Vier van de tien bouwplaatsmedewerkers moeten vaak grote krachtsinspanningen leveren. Ruim een kwart van het bouwplaatspersoneel heeft in het werk te maken met repeterende bewegingen.

De werkhouding is een ander punt van aandacht. Het gaat dan om het werken in een ongemakkelijke houding, langdurig geknield of gehurkt werken of langdurig in dezelfde houding werken. Bijna een derde van de bouwplaatsmedewerkers ervaart hinder van de werkhouding en dan met name langdurig geknield of gehurkt werken. Ruim een kwart van de bouwplaatsmedewerkers heeft te maken met trillingen. Dit kan gaan om hand-armtrillingen door het gebruik van gereedschap, en/of lichaamstrillingen of schokken door het werken in, met of op een machine.

Ongeveer driekwart van het bouwplaatspersoneel beoordeelt het eigen werk als 'lichamelijk inspannend'. Van het UTA-personeel vindt een op de tien werknemers het werk lichamelijk inspannend. Binnen deze groep beoordelen de uitvoerders het werk vaker als lichamelijk inspannend dan het technisch en administratief personeel. Ruim een op de vijf uitvoerders beoordeelt het werk als lichamelijk inspannend (niet in de figuur weergegeven).

Figuur 1 - Fysieke belasting, UTA-medewerkers - Bouwplaatsmedewerkers, 1^e helft 2016

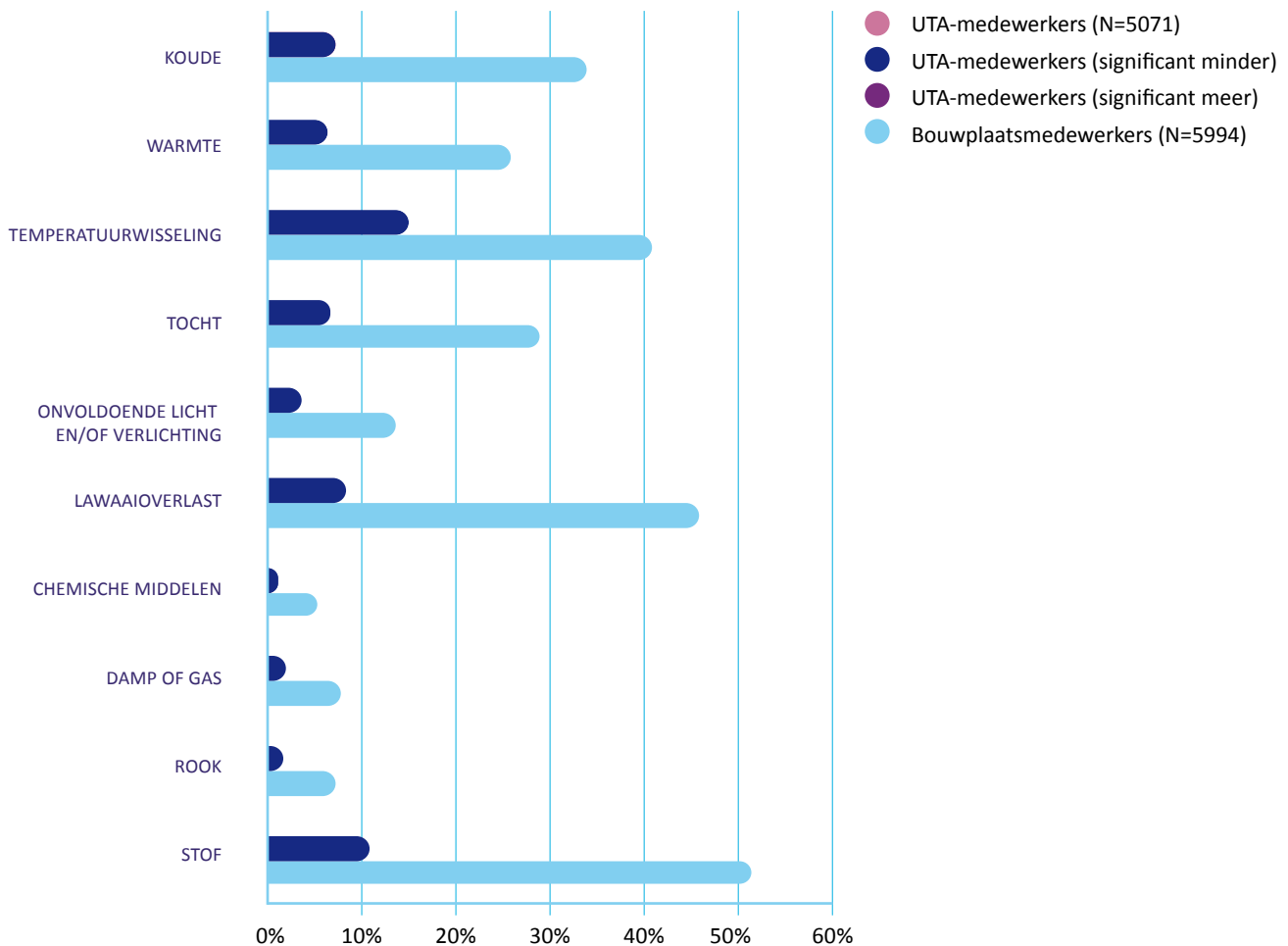


2.2 Klimaat, geluid en gevaarlijke stoffen

De belangrijkste omgevingsfactoren waar werknemers in de bedrijfstak mee te maken hebben staan vermeld in Figuur 2. Ruim een derde van de bouwplaatsmedewerkers ervaart op het werk veel hinder van koude, temperatuurswisselingen en/of tocht. Ruim een kwart van de bouwplaatsmedewerkers ervaart in het werk hinder van warmte. Meer dan veertig procent van het bouwplaatspersoneel heeft te maken met lawaaioverlast. Iets minder dan één op de tien medewerkers op de bouwplaats heeft op het werk last van chemische middelen. En meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel heeft hinder van stof op het werk.

Over de hele linie wordt het UTA-personeel minder met deze omgevingsfactoren geconfronteerd. Binnen het UTA-personeel hebben de uitvoerders hier relatief het meest mee te maken. Zo heeft 20 tot 30% van de uitvoerders te maken met stof op het werk en met temperatuurswisselingen (niet in de figuur weergegeven).

Figuur 2 - Klimaat, geluid en gevaarlijke stoffen, UTA personeel - Bouwplaatsmedewerkers, 1^e helft 2016



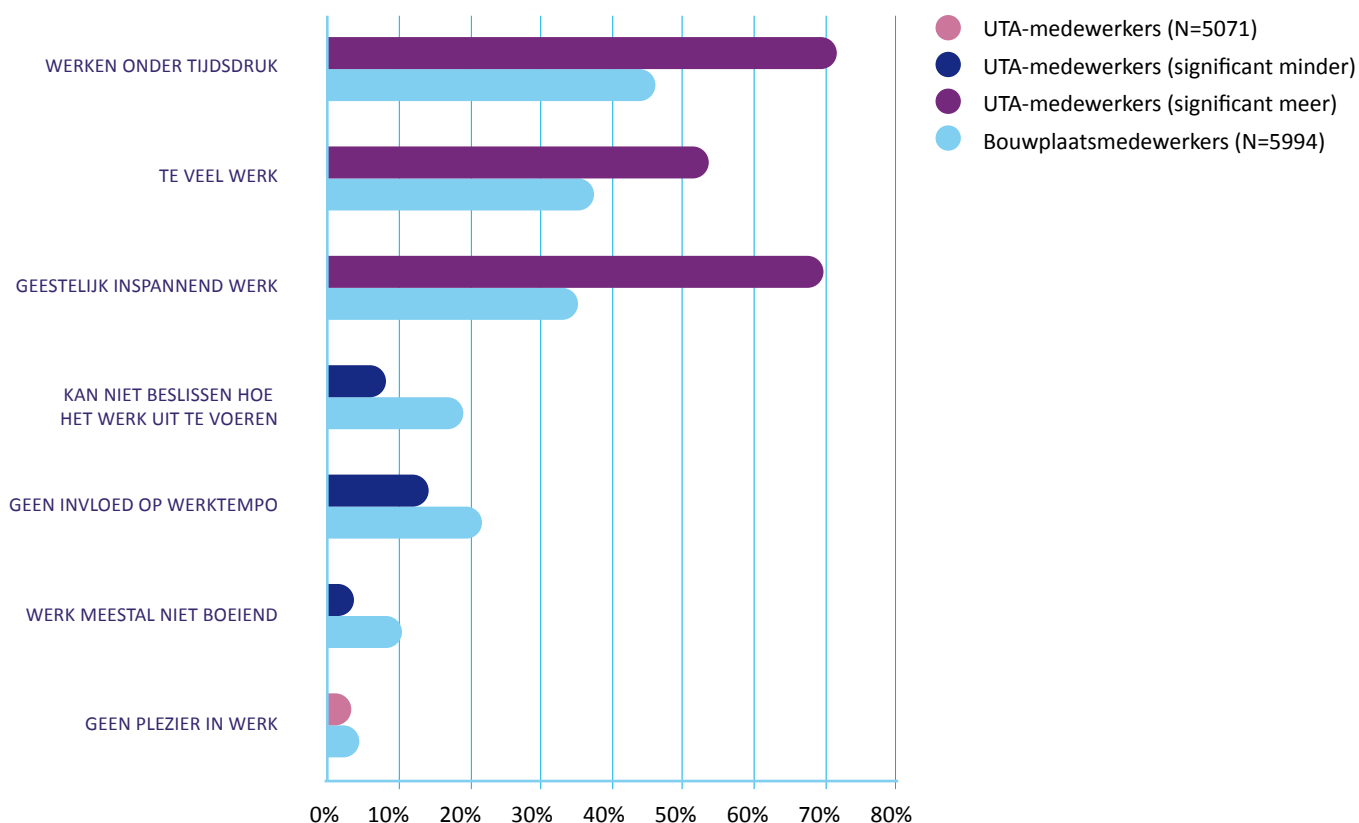
2.3 Psychosociale arbeidsbelasting

Naast de fysieke arbeidsomstandigheden en de omgevingsfactoren zijn zaken als werktempo, werkhoeveelheid en welzijn van belang. In Figuur 3 zijn verschillende aspecten van de psychosociale arbeidsbelasting weergegeven. Daar waar we in de figuren 1 en 2 zagen dat UTA-personeel minder wordt blootgesteld aan risico's, ligt dat op dit vlak anders. Klachten over werken onder tijdsdruk en over de hoeveelheid werk komen meer voor onder UTA- dan onder bouwplaatspersoneel.

Toch hebben wel degelijk ook bouwplaatsmedewerkers te maken met psychosociale arbeidsbelasting. Iets meer dan zeventig procent van het UTA-personeel werkt onder tijdsdruk en bijna vijftig procent van het personeel op de bouwplaats. Binnen de groep UTA-personeel ervaren uitvoerders en stafpersoneel/bouwtechnici vaker het werk als geestelijk inspannend en ondervinden de meeste tijdsdruk (niet in de figuur weergegeven).

Bij psychosociale risico's speelt een rol of werknemers zelf invloed kunnen uitoefenen op de uitvoering van het werk. Als werknemers meer mogelijkheden hebben leidt een hoge werkdruk minder snel tot klachten en verzuim. Wanneer werknemers het werk boeiend en plezierig vinden zijn ze beter in staat onder een hoog werktempo te blijven werken. Deze factoren zijn ook weergegeven in Figuur 3. Het UTA-personeel scoort hierop gunstiger dan het bouwplaatspersoneel. Zo kan een op de dertien UTA-werknemers niet zelf beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd, onder het bouwplaatspersoneel is dat ruim twee keer zoveel. Bouwplaatspersoneel vindt het werk vaker niet boeiend. Wat betreft 'geen plezier in het werk' ontlopen beide beroepsgroepen elkaar weinig. Slechts vier procent heeft geen plezier in het werk.

Figuur 3 - Psychosociale arbeidsbelasting, UTA-personeel - Bouwplaatspersoneel, 1^e helft van 2016

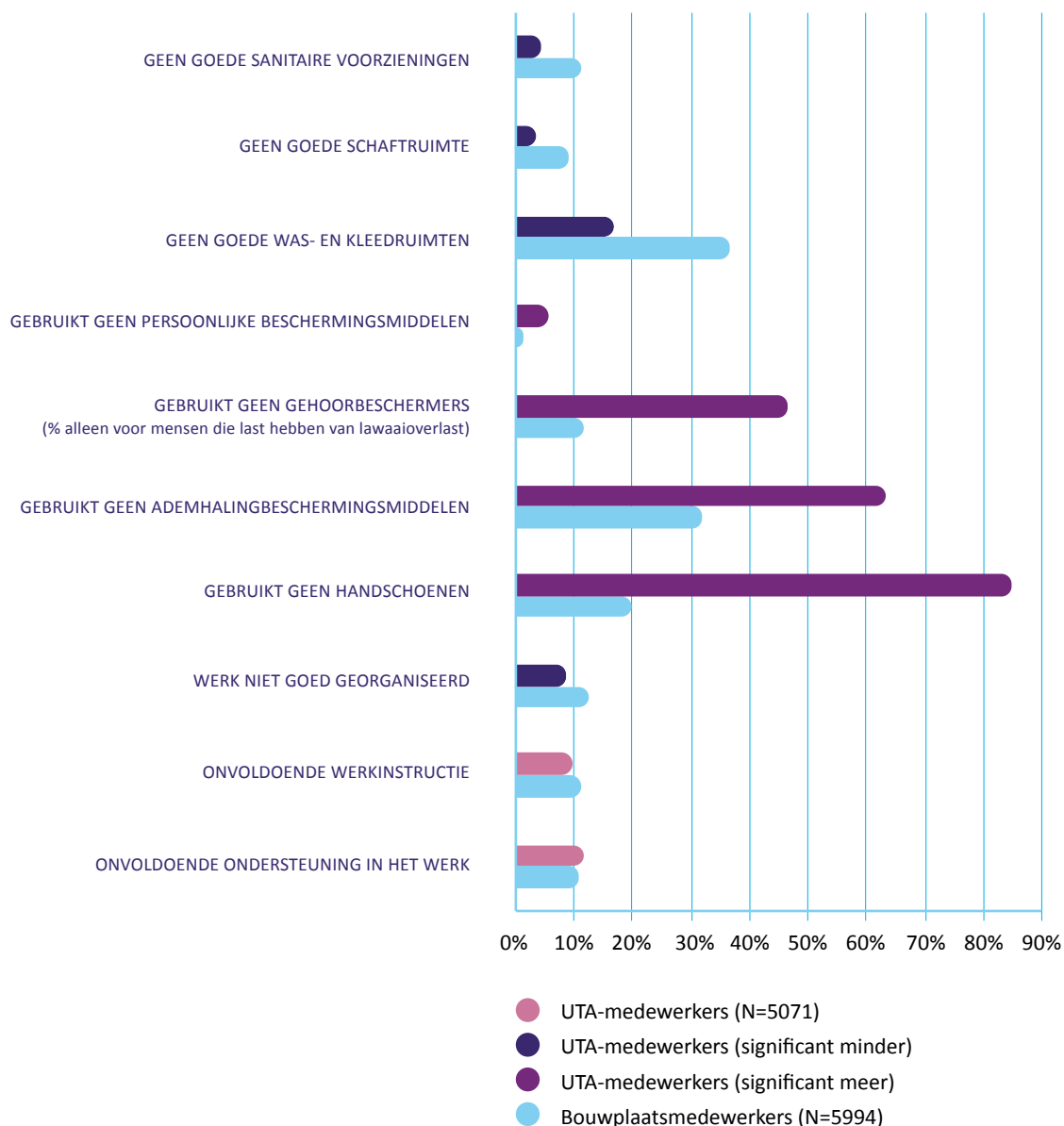


2.4 Voorzieningen en organisatie van het werk

Naast de belastende factoren in de arbeid is van belang welke voorzieningen beschikbaar zijn om het werk goed uit te voeren en de wijze waarop het werk is georganiseerd. Figuur 4 geeft een beeld. Meer dan een derde van het bouwplaatspersoneel zegt dat er geen goede was- en kleedruimten aanwezig zijn, een op de tien van deze groep vindt dat goede sanitaire voorzieningen ontbreken op de bouwplaats en een iets kleiner percentage is deze mening toegedaan over de schaftruimte.

Belangrijk is verder de beschikbaarheid en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Van het bouwplaatspersoneel zegt 1,4% niet te beschikken over de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM). Ook van belang is het daadwerkelijk gebruik van de verstrekte PBM. Drie op de tien bouwplaatsmedewerkers gebruiken niet altijd ademhalingsbeschermingsmiddelen bij blootstelling aan stof of chemische middelen. Eén op de acht bouwplaatsmedewerkers die op het werk te maken heeft met lawaai/overlast, gebruikt geen gehoorbeschermingsmiddelen. Van de bouwplaatsmedewerkers gebruikt bijna 20% geen handschoenen tijdens het werk.

Figuur 4 - Voorzieningen en organisatie werk, UTA-personeel - Bouwplaatspersoneel, 1^e helft 2016



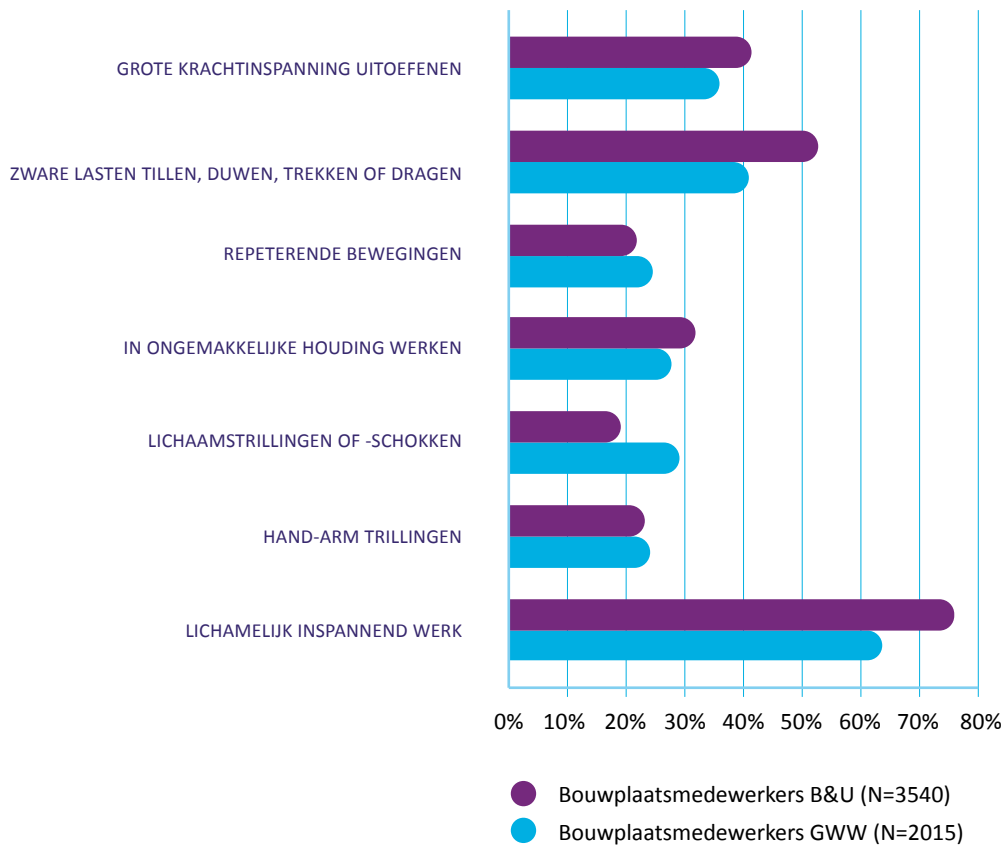
Naast de aanwezigheid van voorzieningen op het werk en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is ook de aanwezigheid en het gebruik van hulpmiddelen van belang, bijvoorbeeld om de fysieke belasting te verminderen. Omdat het gaat om specifieke (til) hulpmiddelen worden hierover geen vragen gesteld bij het PAGO.

Ongeveer één op de acht bouwplaatsmedewerkers vindt dat het werk niet goed georganiseerd is. Een vergelijkbaar aantal is van oordeel dat er onvoldoende werkinstructie wordt gegeven en dat men onvoldoende ondersteuning krijgt voor het werk. Het UTA-personeel is minder vaker van mening dat het werk niet goed georganiseerd is, maar over de werkinstructie en ondersteuning is het oordeel vergelijkbaar met het bouwplaatspersoneel.

2.5 Verschillen tussen sectoren

In de bedrijfstak onderscheiden we drie grote sectoren: burgerlijke en utiliteitsbouw (kortweg B&U), grond-, weg- en waterbouw (GWW) en afbouw en onderhoud (A&O). De arbeidsomstandigheden verschillen niet wezenlijk tussen deze drie sectoren, maar er zijn wel belangrijke accenten. Vanwege de kleine hoeveelheid data voor de A&O sector worden er hier nu alleen gegevens getoond voor de B&U- en GWW-sector.

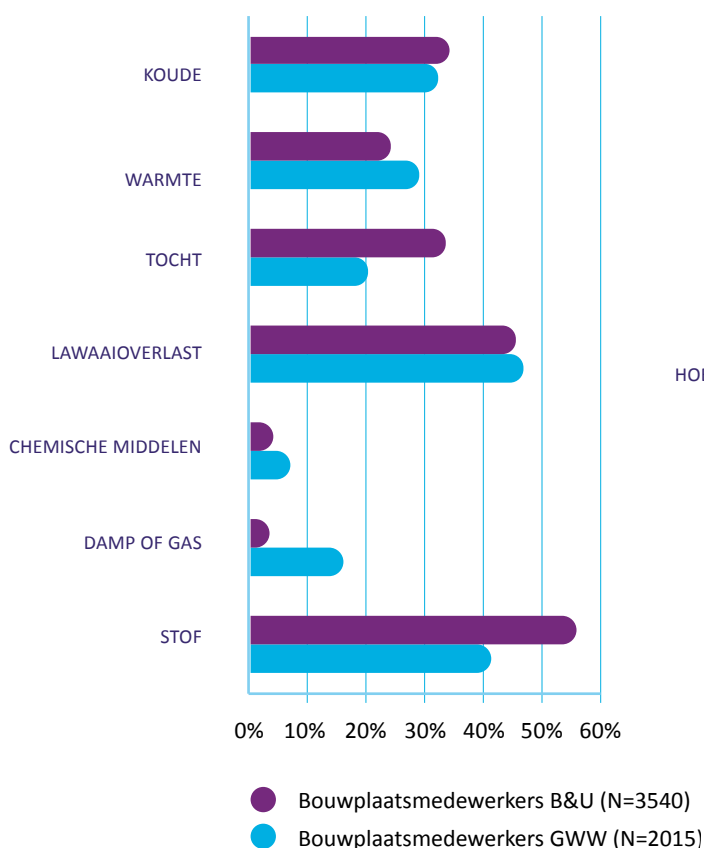
Figuur 5 - Fysieke belasting, Bouwplaatspersoneel sectoren, 1^e helft 2016



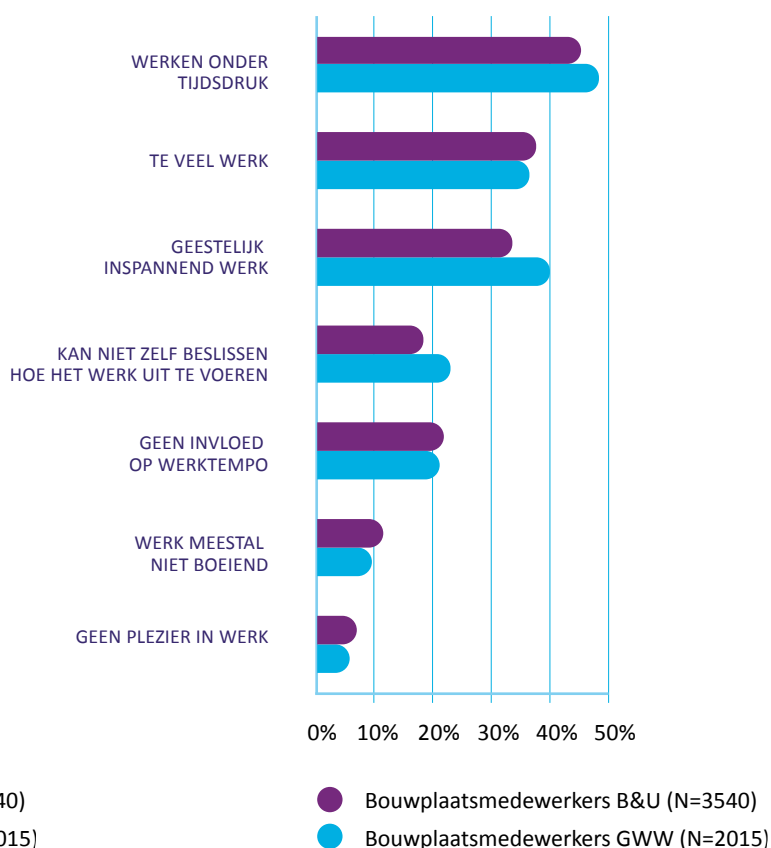
In Figuur 5 wordt een vergelijking gemaakt van de lichamelijke belasting tussen de sectoren. In beide sectoren is sprake van grote groepen werknemers die lichamelijk inspannend werk doen. Maar er zijn ook accentverschillen. Te zien valt dat de lichamelijke belasting op een verschillende manier tot uitdrukking komt. In de grond-, weg- en waterbouw rapporteren werknemers meer trillingen. Drie op de tien werknemers in de GWW ondervindt hinder van lichaamstrillingen of schokken.

In de burgerlijke- en utiliteitsbouw zeggen de meeste werknemers dat ze in het werk grote krachtsinspanning moeten uitoefenen, meer werknemers vinden dat ze zware lasten moeten tillen, duwen of dragen. Hier oordeelt men ook het vaakst dat het werk lichamelijk inspannend is.

Figuur 6 - Fysische factoren, Bouwplaatsmedewerkers sectoren, 1^e helft 2016



Figuur 7 - Psychosociale arbeidsbelasting, Bouwplaatsmedewerkers sectoren, 1^e helft 2016



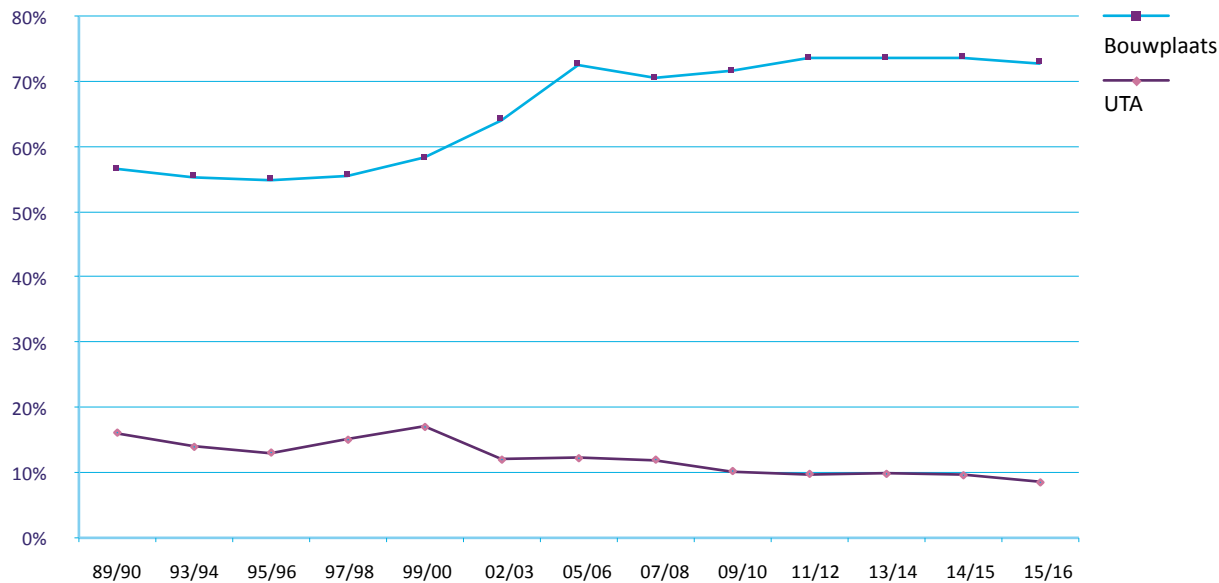
Figuur 6 maakt een vergelijking tussen de sectoren op het vlak van fysische factoren. Ook hier zien we een overeenkomstig patroon, waarbij er accentverschillen zijn tussen de sectoren. Zo ondervindt men in beide sectoren hinder van stof en hebben grote groepen werknemers te maken met lawaai/overlast. In beide sectoren heeft een kwart van de werknemers hinder van warmte. Maar er zijn ook verschillen. In de grond- weg en waterbouw hebben veel werknemers te maken met lawaai/overlast. Naar verhouding ervaart men in deze sector vaker hinder van damp of gas en rook. In de burgerlijke- en utiliteitsbouw hebben de meeste werknemers te kampen met lawaai/overlast. Ook hebben veel werknemers te maken met stof.

In figuur 7 zien we voor de psychosociale arbeidsbelasting veel overeenkomsten tussen de sectoren. Zo scoort het werken onder tijdsdruk hoog in alle sectoren. Meer dan 35% procent in beide sectoren is van mening dat men te veel werk moet doen. Voor beide sectoren geeft een vijfde van de werknemers aan geen invloed op het werktempo te hebben. In de grond- weg en waterbouw zijn meer werknemers van mening dat het werk geestelijk erg inspannend is. GWW'ers kunnen vaker dan B&U'ers niet zelf beslissen hoe het werk uit te voeren.

2.6 Trendmatige ontwikkeling

Voor verschillende aspecten van de arbeidsomstandigheden is het mogelijk een trend van de afgelopen jaren weer te geven. Figuur 8 geeft een overzicht van het percentage werknemers dat zegt dat het werk lichamelijk inspannend is sinds 1989.

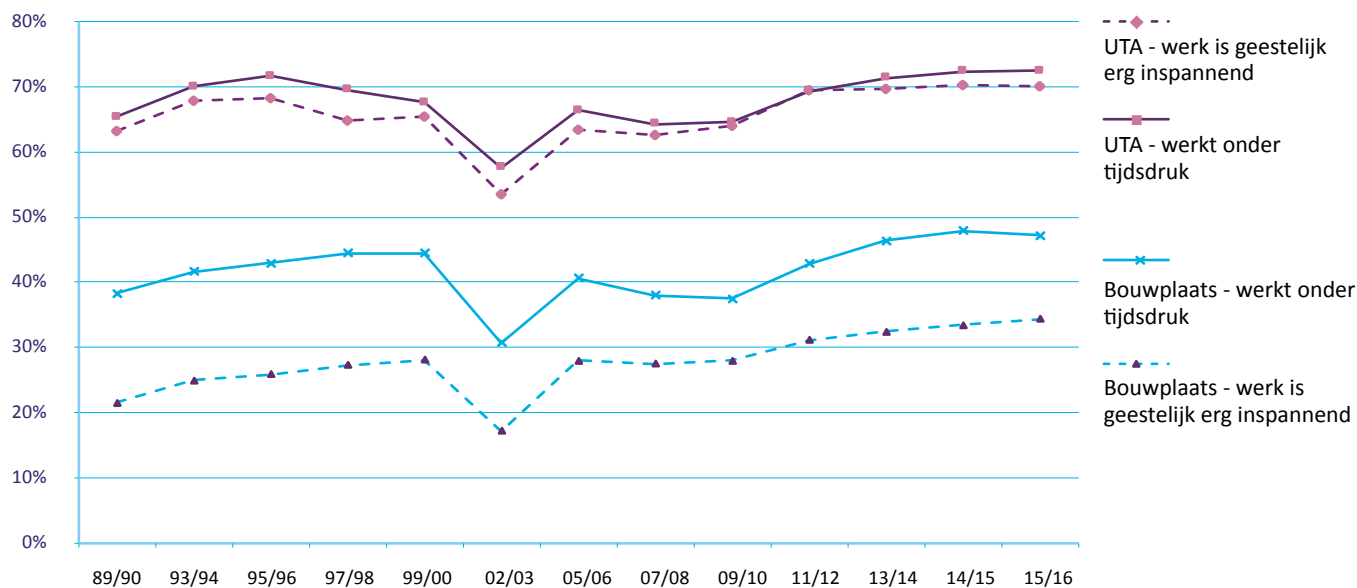
Figuur 8 - Werk is lichamelijk inspannend, 1989 - 1^e helft 2016



In Figuur 8 valt te zien dat de afgelopen tien jaar het aantal bouwplaatsmedewerkers dat het werk lichamelijk inspannend vindt min of meer stabiel is gebleven. Maar wel een stuk hoger dan de jaren er voor. Over een langere periode van vijftientig jaar zien we een duidelijke stijging van het percentage bouwplaatsmedewerkers dat het werk als lichamelijk belastend ervaart. Op grond van het feit dat er meer hulpmiddelen beschikbaar zijn en de technieken en materialen zijn verbeterd, is eerder een daling te verwachten. De veroudering van de bouwpopulatie is hiervoor geen afdoende verklaring. Zoals we in de vorige paragraaf zagen ervaren oudere werknemers hun werk vaker als minder inspannend dan hun jongere collega's.

Een verklaring die mogelijk wel opgaat is dat werknemers op de bouwplaats zich meer bewust zijn van het belang van de lichamelijke belasting in het streven om gezond de pensioenleeftijd te bereiken. Men is dus kritischer geworden op de fysieke belasting op het werk. Een andere verklaring is dat de nieuwe technieken voor de afzonderlijke handelingen weliswaar minder fysiek belastend zijn, maar mogelijk ook hebben geleid tot verhoging van de productiviteit en de snelheid van werken (zie ook de trend in Figuur 9). De combinatie van deze twee ontwikkelingen kan per saldo leiden tot een verhoging van de ervaren lichamelijke belasting. Bij het UTA-personeel is er de afgelopen jaren sprake van een geleidelijke daling van de lichamelijk ervaren belasting.

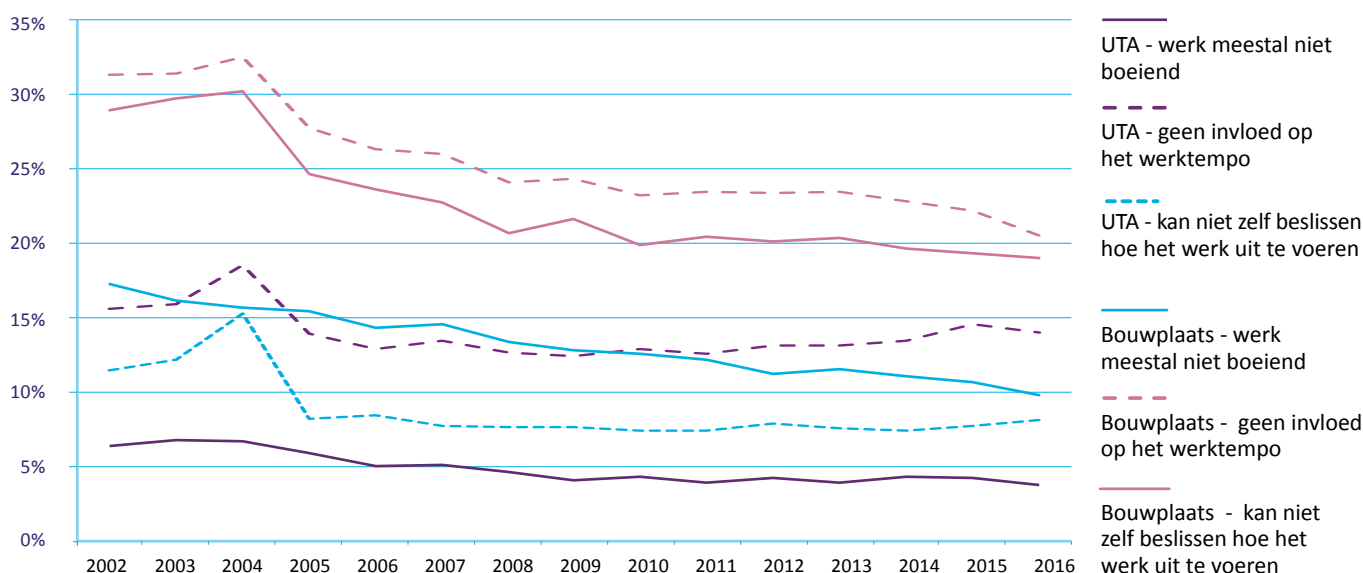
Figuur 9 - Psychosociale belasting, 1989 - 1^e helft 2016



Figuur 9 toont de trend sinds 1989 op de vraag of het werk onder tijdsdruk plaatsvindt en of men het werk als geestelijk belastend ervaart. Aan het eind van de jaren negentig ervaart een hoog percentage van het UTA-personeel het werk als geestelijk inspannend en dat zij onder tijdsdruk moeten werken. Daarna volgt er een periode van afname. Sinds halverwege het vorige decennium is er weer een stijging van de ervaren belasting. In 2016 is het percentage van het UTA-personeel dat zegt te werken onder tijdsdruk en dat het werk als geestelijk inspannend ervaart even hoog als in de jaren negentig. In Figuur 3 was al te zien dat bouwplaatspersoneel minder klachten heeft over de psychosociale kanten van het werk. Overigens zijn er meer bouwplaatsmedewerkers die onder tijdsdruk werken dan die het werk als geestelijk inspannend beoordelen.

Sinds 2009 is er sprake van een opmerkelijke stijging in de beleving van het werken onder tijdsdruk, met name onder bouwplaatsmedewerkers. In 2009 vond nog 38% van de bouwplaatsmedewerkers dat men regelmatig onder tijdsdruk werkt. In 2016 is dat gestegen tot bijna 48%. De hoge psychosociale arbeidsbelasting in de crisisjaren is vreemd omdat toen de arbeidsproductiviteit afnam door gebrek aan werk, terwijl werkgevers zo lang mogelijk het vaste personeel in dienst probeerden te houden. De verklaring moet waarschijnlijk worden gezocht in psychische belasting die de crisis an sich met zich meebracht. Angst om het weinige overgebleven werk kwijt te raken onder meer door de felle concurrentiestrijd die ontstond door het snel groeiende aantal zzp'ers. Kortom, bedrijven en werknemers moesten hun uiterste best doen zich positief te onderscheiden om aan de eisen van de opdrachtgevers te voldoen.

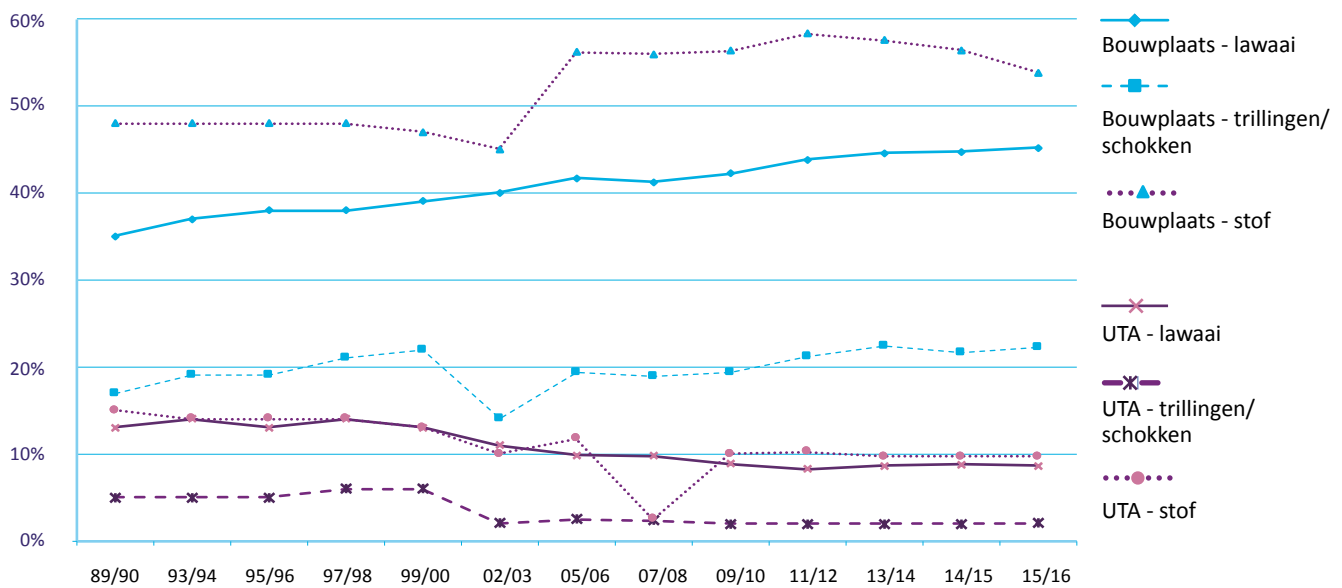
Figuur 10 - Psychosociale belasting, 2002 – 1^e helft 2016



Als het gaat om de aspecten die betrekking hebben op de inhoud van het werk, is de trend positief. Twaalf jaar geleden vond één op de zes bouwplaatsmedewerkers het werk niet boeiend, in 2016 is dat gedaald tot één op de tien. In vergelijking met twaalf jaar geleden beoordelen ook meer UTA-werknemers het werk als boeiend.

De regelmogelijkheden van het bouwplaatspersoneel vertonen een gunstige trend. In vergelijking met twaalf jaar geleden hebben meer bouwplaatsmedewerkers invloed op het werktempo en kunnen zelf beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd. Het UTA-personeel beschikt vanouds over meer regelmogelijkheden. Sinds 2005 zijn de scores voor de UTA-medewerkers nauwelijks veranderd.

Figuur 11 - Lawaai, trillingen en stof, 1989 – 1^e helft 2016



Figuur 11 brengt de ontwikkeling in beeld van de klachten over lawaai, hinder van stof en van lichaamstrillingen of schokken. Het aantal klachten over stof onder het bouwplaatspersoneel vertoont een stijgende lijn over een periode van twintig jaar. De afgelopen vijf jaar is de trend echter licht dalend. Voor het UTA-personeel zijn de percentages in absolute zin lager. Over een langere periode is sprake van een licht dalende trend. De laatste jaren is de trend stabiel. De klachten over lawaai zijn voor het bouwplaatspersoneel over de jaren heen voortdurend gestegen. Ondervond in 2002 nog 40% van het bouwplaatspersoneel lawaai-overlast, inmiddels is dat percentage toegenomen tot 45%. Ook de klachten onder het bouwplaatspersoneel over trillingen nemen sinds 2000 toe en bevinden zich op een hoog niveau.

2.7 Conclusie en samenvatting

Meer dan 70% van de bouwplaatsmedewerkers vindt het werk fysiek inspannend. Dit percentage is de laatste jaren stabiel, maar veel hoger dan voor 2005. Technische ontwikkelingen hebben het werk minder zwaar gemaakt. Dit maakt sneller werken mogelijk. Daarnaast zijn medewerkers zich mogelijk meer bewust van de fysieke belasting. Bouwplaatspersoneel ondervindt in toenemende mate dat het werk onder tijdsdruk plaatsvindt en dat het geestelijk inspannend is. Tijdens de crisis nam de arbeidsproductiviteit af, maar de onzekerheid over het werk en de concurrentie namen toe. Opdrachtgevers konden meer eisen stellen aan aannemers. Toch ligt de mentale belasting van het bouwplaatspersoneel nog ver onder de belasting die het UTA-personeel ervaart. Deze is redelijk stabiel de laatste jaren, maar onverminderd hoog rond de 70%.

Als het gaat om de inhoudelijke aspecten van het werk zijn de ontwikkelingen positief. Begin 2000 had 30% van het bouwplaatspersoneel geen invloed op de uitvoering van het werk en in 2016 geldt dit voor nog maar 20%. UTA-personeel dat geen invloed heeft op het werktempo stijgt licht de laatste jaren. De schaarste onder UTA-personeel kan hierin een rol spelen doordat er een verschuiving van uitvoerend werk naar meer coördinerend, communicatief en logistiek werk plaatsvindt. Bouwbedrijven gaan vaker in de regierol zitten en werken met een kern van vast personeel aangevuld met flexkrachten. Om dit te organiseren is UTA-personeel nodig. Niet alleen mbo'ers maar in toenemende mate ook hbo'ers.²

² Rapportage Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2015 (april 2015), Fundeon, Harderwijk

3 | Veiligheid



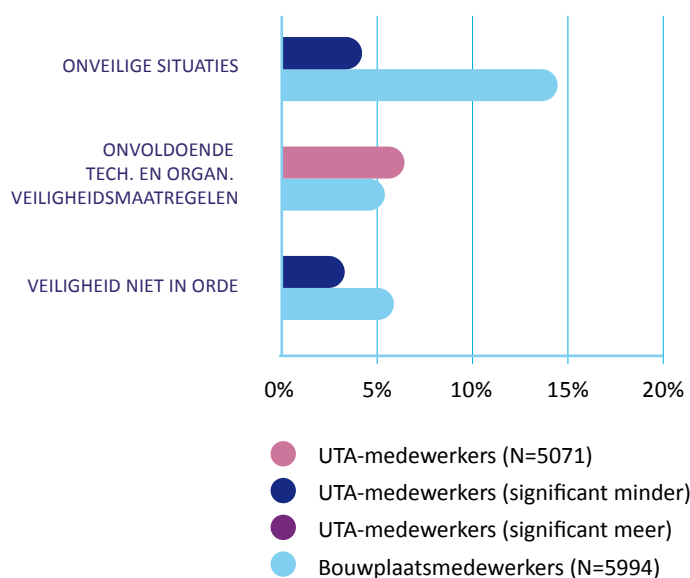
ZWARE ARBEIDSBELASTING LAAT VEELAL PAS NA JAREN GEVOLGEN ZIEN, EEN ONVEILIGE WERKSITUATIE KAN ECHTER DIRECT CONSEQUENTIES HEBBEN. VERHOOGING VAN DE VEILIGHEID IS EEN BELANGRIJK DOEL VAN SOCIALE PARTNERS IN DE BOUWNIJVERHEID. ONVEILIGE SITUATIES KUNNEN LEIDEN TOT ONGELUKKEN MAAR OOK KOSTEN EN IMAGOSCHADE VOOR DE ONDERNEMING EN DE BEDRIJFSTAK MET ZICH MEE BRENGEN.

3.1 Algemeen

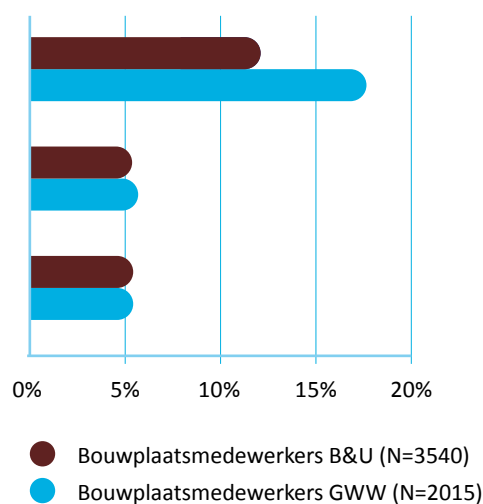
Volandis geeft vanaf 2017 jaarlijks de 'Monitor arbeidsongevallen in de bouwnijverheid' uit, op het moment van schrijven van dit Bedrijfstakverslag wordt de laatste hand aan de Monitor gelegd. Deze Monitor biedt inzicht in de aard van de ongevallen, de oorzaken, de gevolgen en daarbij behorende kosten van ongevallen. In het bedrijfstakverslag beperken we ons tot de gegevens op basis van het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO).

Figuur 12 geeft een algemene beoordeling van de veiligheid door de werknemers in de bedrijfstak. Van het bouwplaatspersoneel geeft één op de zeven werknemers aan zich regelmatig in onveilige situaties te bevinden. Bijna 95% van de bouwplaatsmedewerkers vindt dat er over het algemeen voldoende technische en organisatorische maatregelen zijn getroffen voor een veilige werksituatie. Ruim 5% denkt daar anders over. Ongeveer evenveel bouwplaatsmedewerkers vinden dat het niet in orde is met de veiligheid.

**Figuur 12 - Onveiligheid, UTA personeel -
Bouwplaatspersoneel, 1^e helft 2016**



**Figuur 13 - Onveiligheid,
Bouwplaatsmedewerkers sectoren, 1^e helft 2016**

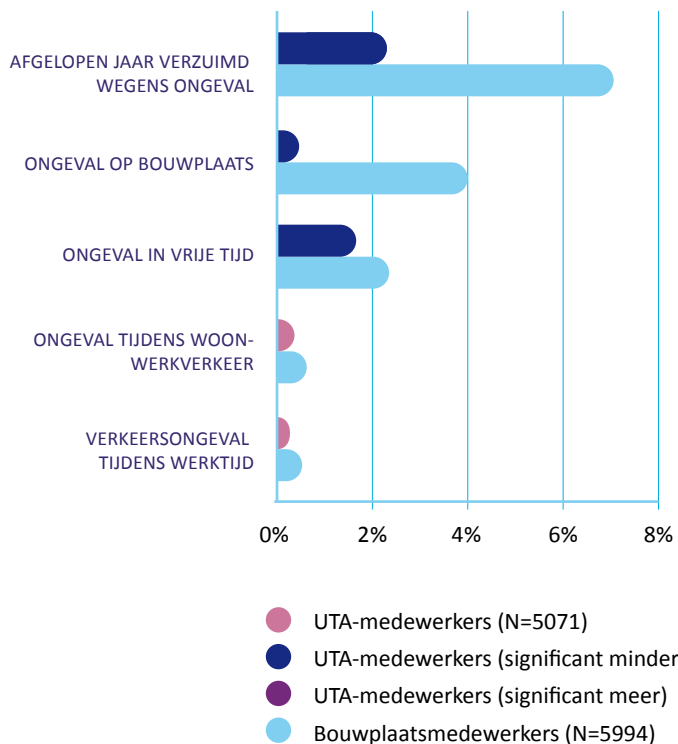


In de GWW-sector bevinden bouwplaatsmedewerkers zich naar eigen zeggen frequenter in onveilige situaties, zie Figuur 13. Hoewel niet is doorgevraagd waarom de situaties als onveilig worden beschouwd, kan het te maken hebben dat grond- en wegenbouwers vaker met of bij zwaar materieel werken.

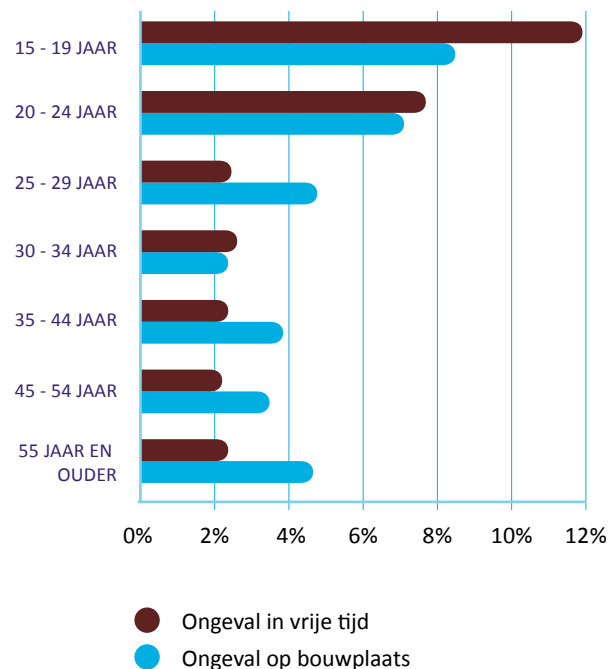
3.2 Ongevallen

Van de bouwplaatsmedewerkers heeft 6,9% het afgelopen jaar verzuimd als gevolg van een ongeval, van het UTA-personeel is dat slechts 2,4%. Zie Figuur 14. In de 'Monitor arbeidsongevallen in de bouwnijverheid' wordt nader ingegaan op de ongevallen.

**Figuur 14 - Ongeval, UTA personeel -
Bouwplaatsmedewerkers, 1^e helft 2016**



Figuur 15 - Vergelijking ongeval in vrijetijd vs. op de bouwplaats



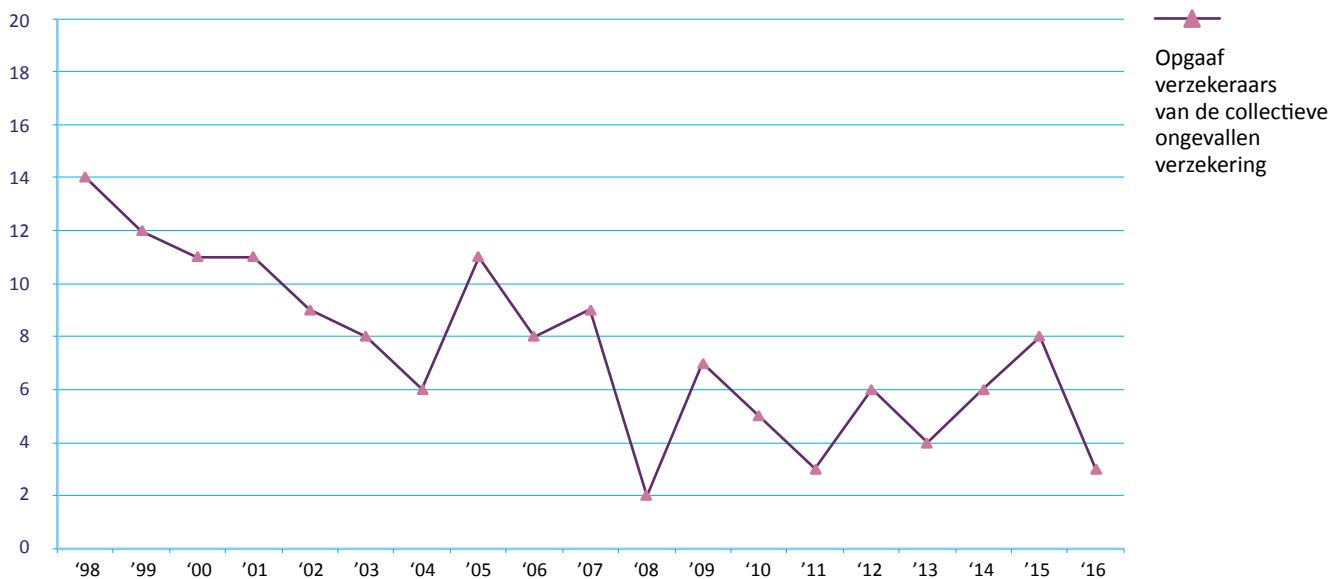
Leeftijd is een belangrijke factor als het gaat om de kans op een ongeval. Jongeren tot 25 jaar hebben meer kans dat ze één of meerdere keren thuis moeten blijven vanwege een ongeval dan ouderen. Zie Figuur 15.

Bouwplaatsmedewerkers jonger dan 20 jaar overkomt bijna zes keer zo vaak een ongeval in de vrije tijd dan bouwplaatsmedewerkers van 55 jaar en ouder. In de leeftijd van 15 tot 24 jaar is het aantal ongevallen op de bouwplaats met meer dan 3% toegenomen.

3.3 Dodelijke ongevallen

Dodelijke arbeidsongevallen worden in Nederland op verschillende manieren geregistreerd. Vlandis vraagt jaarlijks een opgave bij verzekeraars van collectieve ongevallenverzekeringen voor werknemers. In de eerste helft van 2016 zijn er drie dodelijke arbeidsongevallen gemeld bij de verzekeraars.

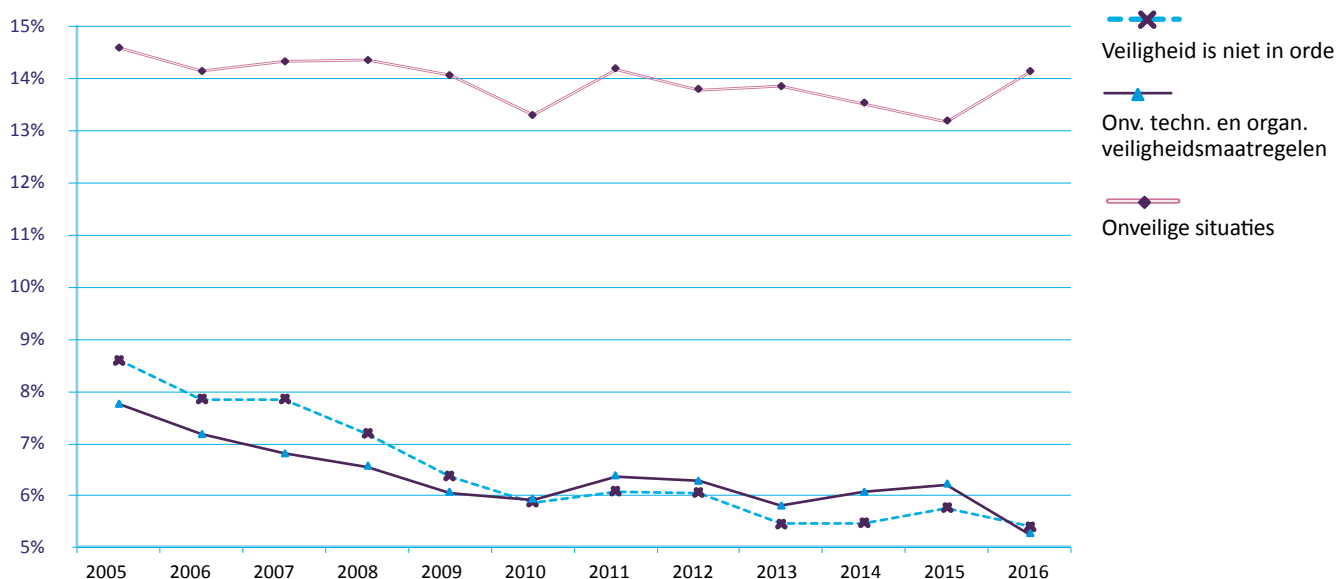
Figuur 16 - Dodelijke ongevallen, 1998 - 1^e helft 2016



3.4 Trendmatige ontwikkeling

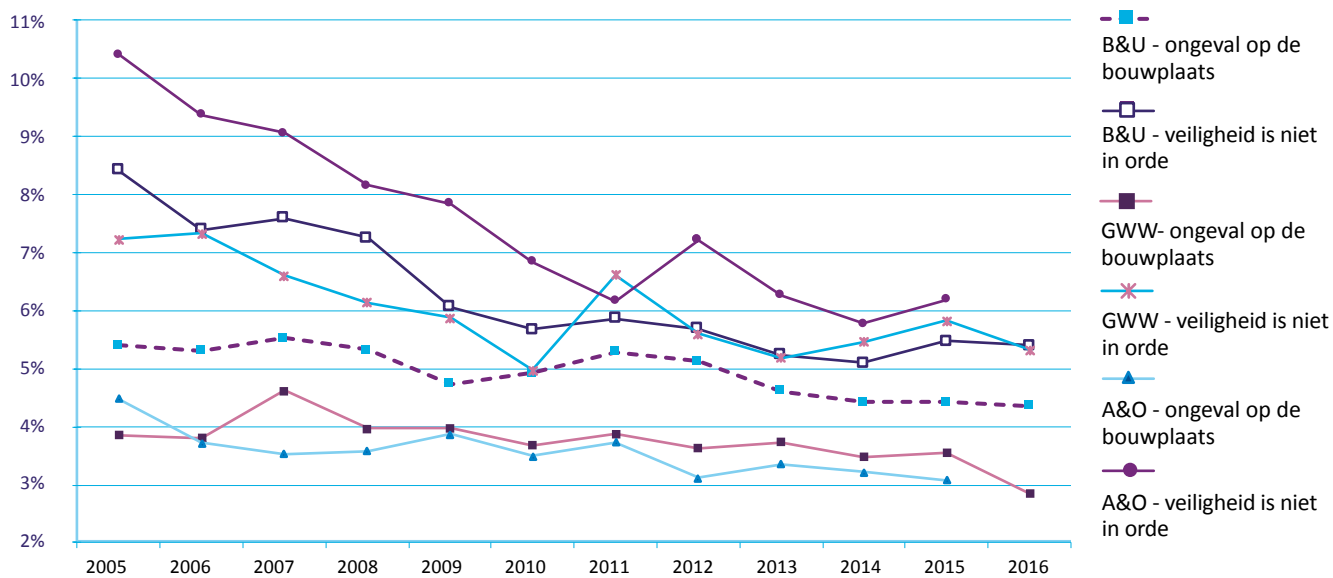
In 2016 is het gevoel van veiligheid iets toegenomen. In 2005 bedroeg het percentage bouwplaatspersoneel dat zei dat de veiligheid niet in orde was nog 8,6%. Indertijd vond 7,8% van het bouwplaatspersoneel dat er onvoldoende veiligheidsmaatregelen waren getroffen. Sindsdien is er sprake van een hele geleidelijke afname en vanaf 2010 van een stabilisatie: in 2014 oordeelt nog maar 5,5% van het bouwplaatspersoneel dat het met de veiligheid niet in orde is en 6,1% dat er onvoldoende maatregelen worden getroffen. Na een lichte stijging in 2015 zijn deze percentages in 2016 weer afgenomen (Figuur 17). Het percentage bouwplaatsmedewerkers dat aangeeft zich op het werk regelmatig in onveilige situaties te bevinden is daarentegen toegenomen tot 14,1%. Voor een analyse van de trendmatige ontwikkeling zie de Monitor Arbeidsongevallen.

Figuur 17 - Onveiligheid bouwplaatspersoneel, 2005 – 1^e helft 2016



De trendmatige ontwikkelingen verschillen per sector nauwelijks. In de B&U-sector is in vergelijking met de andere sectoren het aantal ongevallen op de bouwplaats al sinds jaren het hoogst. Zie Figuur 18. Terwijl uit figuur 13 blijkt dat GWW-medewerkers zich het meest onveilig voelen. De relatie tussen het ervaren van onveilige situaties en ongevallen op de bouwplaats varieert naar sector. Zo zijn er in de B&U de meeste ongevallen en de ervaren onveilige situaties liggen ongeveer een procent hoger. A&O-medewerkers ervaren twee maal zo veel onveilige situaties als dat er ongevallen zijn. De GWW neemt een middenpositie in.

Figuur 18 - Bouwplaats veiligheid & ongeval, 2005 – 1^e helft 2016



3.5 Conclusie en samenvatting

Veiligheid is een belangrijk onderwerp voor de sector. Als er onvoldoende veiligheidsmaatregelen zijn genomen kunnen gevaarlijke situaties ontstaan met verstrekende gevolgen voor de medewerkers op de bouwplaats en eventueel omstanders. De bouw werkt met zwaar materieel zoals kranen en walsen en met zware materialen zoals beton, steen, balken, zand en grind. Daarnaast werken medewerkers regelmatig op hoogte. Dat 95% van de ondervraagde bouwplaatmedewerkers aangeeft dat er voldoende technische en organisatorische maatregelen zijn genomen om de veiligheid te waarborgen, is geruststellend. Toch geeft bijna 15% aan zich regelmatig in onveilige situaties te bevinden. Opvallend is dat GWW-medewerkers zich vaker (10% meer) in een onveilige situatie zeggen te bevinden dan B&U-medewerkers. Terwijl B&U-medewerkers vaker een ongeval op de bouwplaats hebben. Dit verschil is door de jaren heen aanwezig.

4 | Leefstijl



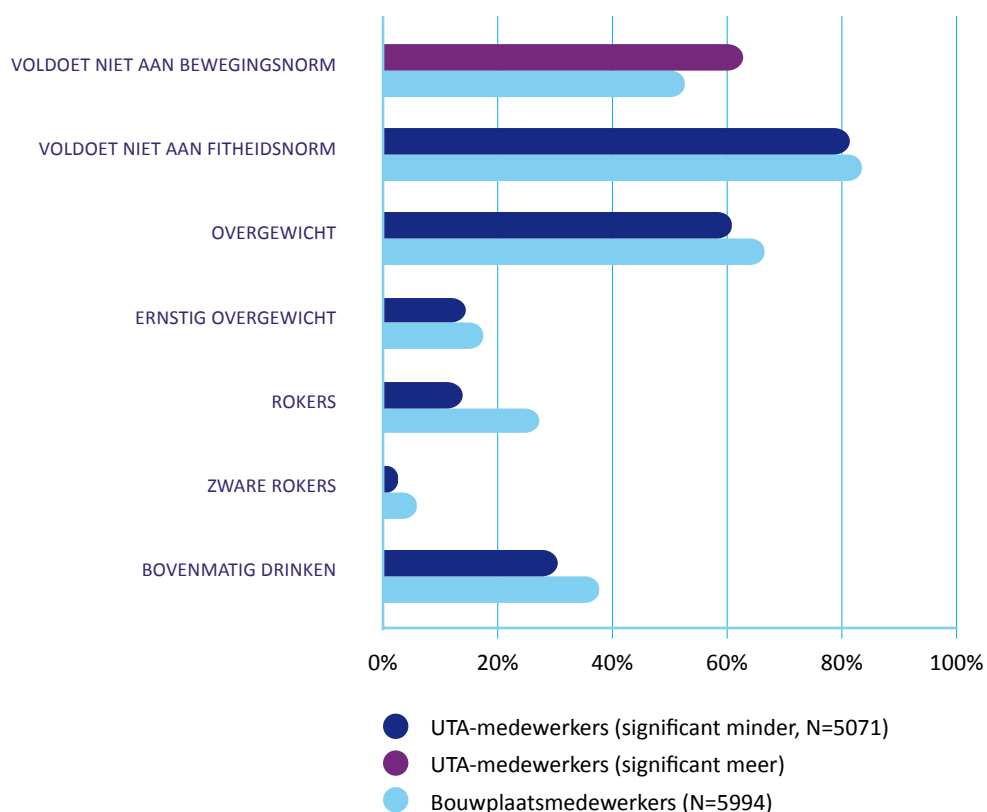
ONDER HET THEMA LEEFSTIJL VERZAMELT EN ANALYSEERT VOLANDIS GEGEVENS OVER BEWEGEN, ROKEN, ALCOHOLGEBRUIK EN OVERGEWICHT IN DE BOUW. REGELMATIG ACTIEF BEWEGEN IS BELANGRIJK VOOR DE BOT TEN, GEWRICHTEN EN SPIEREN. EEN GOED UITHOUDINGSVERMOGEN EN EEN GEZOND GEWICHT ONDERSTEUNEN EEN GOEDE BLOEDDRUK. TE WEINIG BEWEGEN EN OVERGEWICHT GAAN SAMEN MET EEN HOGER RISICO OP SUIKERZIEKTE.

Een groot deel van de rokers krijgt COPD (hoesten en kortademigheid bij inspanning). Roken, een hogere bloeddruk en suikerziekte verhogen de kans op hart- en vaatziekten. Bovenmatig drinken leidt tot hogere risico's op gezondheidsschade. Samenvattend: hoe gezonder de leefstijl, des te kleiner de kans op chronische ziekten. Dat is van belang om goed aan het werk te kunnen blijven, met minder verzuim en minder kans op arbeidsongeschiktheid.

4.1 Leefstijlindicatoren

Figuur 19 geeft een overzicht van de belangrijkste leefstijlindicatoren voor bouwplaats- en UTA-personeel. De verschillen tussen 2015 en 2016 zijn gering.

Figuur 19 - Leefstijl, UTA-personeel – bouwplaatspersoneel, 1^e helft 2016



De Nederlandse norm voor gezond bewegen (de beweegnorm) is vastgesteld op ten minste vijf dagen per week dertig minuten matig intensief bewegen. Ruim zestig procent van het UTA-personeel voldoet niet aan deze beweegnorm. Bij het bouwplaatspersoneel is dit met 52% tien procentpunten minder. De bouwnijverheid scoort aanmerkelijk slechter dan de rest van de volwassen bevolking in Nederland; hiervan voldoet veertig procent niet aan de beweegnorm³.

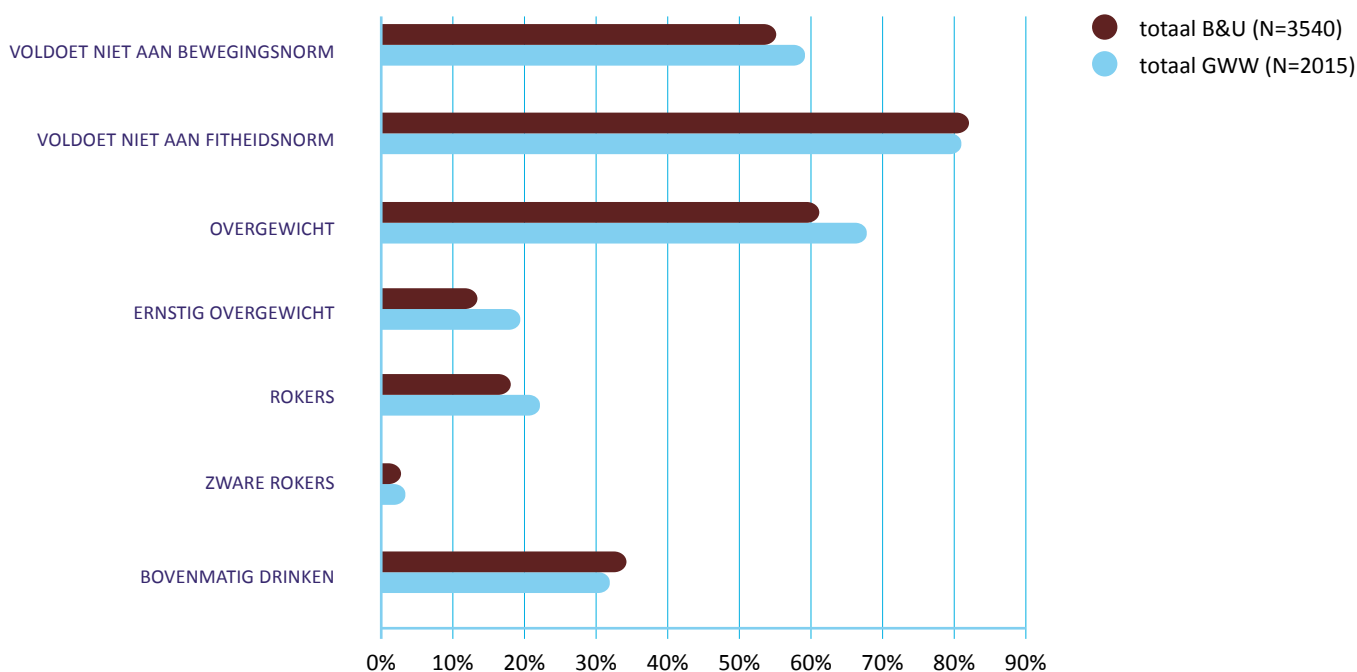
Om aan de fitnorm te voldoen moet de werknemer drie keer per week bezweet raken tijdens 20 minuten sporten of actief bewegen. Meer dan tachtig procent van de werknemers voldoet niet aan de fitnorm, het UTA-personeel is gemiddeld iets actiever dan het bouwplaatspersoneel. De percentages liggen boven het gemiddelde van de volwassen bevolking in Nederland dat op 75 procent ligt. Het percentage voor het bouwplaatspersoneel kan in werkelijkheid beter zijn. Zware fysieke arbeid is in de vraagstelling niet specifiek benadrukt.

Van de totale bouwpopulatie heeft 60-66% een BMI boven de 25 (overgewicht). Bij 14-17% is sprake van een BMI boven de 30 (ernstig overgewicht). Onder bouwplaatspersoneel komt vaker overgewicht en ernstig overgewicht voor dan onder UTA-personeel. De bouw heeft duidelijk een hoger percentage werknemers met overgewicht dan de Nederlandse bevolking⁴. In de bouw zien we een stijgende trend in overgewicht met het oplopen van de leeftijd: van de 16-20 jarigen heeft 12% overgewicht en 3% ernstig overgewicht, 55-60 jarigen 41% overgewicht en 17% ernstig overgewicht. Het opleidingsniveau toont ook een duidelijk verschil: vmbo/mbo1 40% overgewicht en 20% ernstig overgewicht, hbo/universiteit 34% overgewicht en 10% ernstig overgewicht.

Het percentage rokers is licht gedaald ten opzichte van 2015. In 2016 rookte 26% van het bouwplaatspersoneel en 13% van het UTA-personeel. Binnen de categorie rokers worden de 'zware rokers' onderscheiden, met meer dan twintig sigaretten per dag. Van het bouwplaatspersoneel behoort 5% tot de zware rokers, van het UTA-personeel is dat 2%. Volgens het CBS rookt in Nederland 27% van de mannen, en naar onderwijsniveau: 28% met vmbo/mbo1 rookt en 19% met hbo/universiteit⁵.

De Gezondheidsraad heeft de richtlijnen voor goede voeding in 2015 bijgesteld⁶. Op het gebied van alcoholhoudende dranken is de norm naar beneden bijgesteld: drink geen alcohol of in ieder geval niet meer dan één glas per dag. Meer drinken heeft meer nadelen voor de gezondheid dan voordelen. De nieuwe norm hebben wij dit jaar voor het eerst in de analyse en de figuren toegepast. Van het UTA-personeel drinkt 30% meer dan 7 glazen/week, bij het bouwplaatspersoneel is dat 37%.

Figuur 20 - Leefstijl, sectoren, 1^e helft 2016



³ V.H. Hildebrandt, C.M. Bernaards, J.H. Stubbe, 2013

⁴ CBS Statline, gegevens 2016, uitgave mei 2017

⁵ CBS Statline, gegevens 2016, uitgave mei 2017

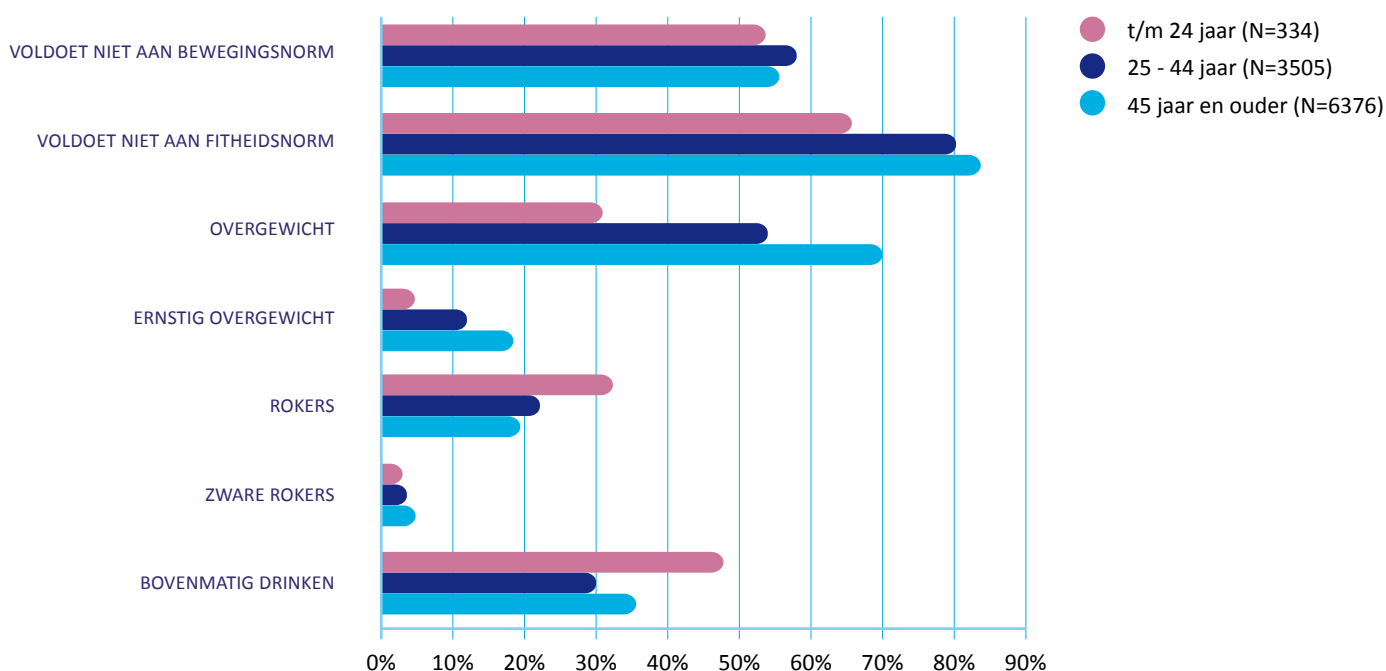
⁶ Gezondheidsraad; Den Haag; publicatienummer 2015/24

In Figuur 20 staan dezelfde leefstijlonderwerpen als in Figuur 19, nu ingedeeld naar bouwsectoren. De scores tonen hetzelfde patroon met een paar verschillen: in de GWW zijn meer werknemers met overgewicht en meer rokers. In de B&U zijn iets meer werknemers die bovenmatig drinken.

4.2 Leefstijl en leeftijd

Figuur 21 toont de leefstijlonderwerpen ingedeeld naar leeftijdsklasse. Jongeren en ouderen voldoen iets beter aan de beweegnorm. De fitheidsnorm laat een negatieve trend zien met het stijgen van de leeftijd: hoe ouder des te minder werknemers voldoen aan deze norm. Een zelfde negatieve trend is er met overgewicht en ernstig overgewicht. Een trend die ook zichtbaar is in de Nederlandse bevolking. Bij het rookgedrag is de trend van de leeftijd juist positief: het percentage rokers in de leeftijdsklasse 45+ komt net onder de 19% uit. Vergelijken met de Nederlandse bevolking laat de bouw een afwijkende trend zien: jongeren in de bouw roken vaker (32% tegenover 11-19%), ouderen juist minder vaak (19% tegenover 21-23%)⁷. Een mogelijke verklaring voor dit effect is het PAGO in de bouw met de inzet van de bedrijfsarts en leefstijladviseurs. Of het besef bij de werknemer dat de gezondheid goed moet blijven om het werk tot op hogere leeftijd vol te kunnen houden. De leeftijd waarop de werknemer met pensioen kan blijft stijgen. De jonge werknemer in bouw drinkt vaker bovenmatig veel. Boven de 25 jaar is dit beduidend minder.

Figuur 21 - Leefstijl, leeftijdsgroepen, 1^e helft 2016



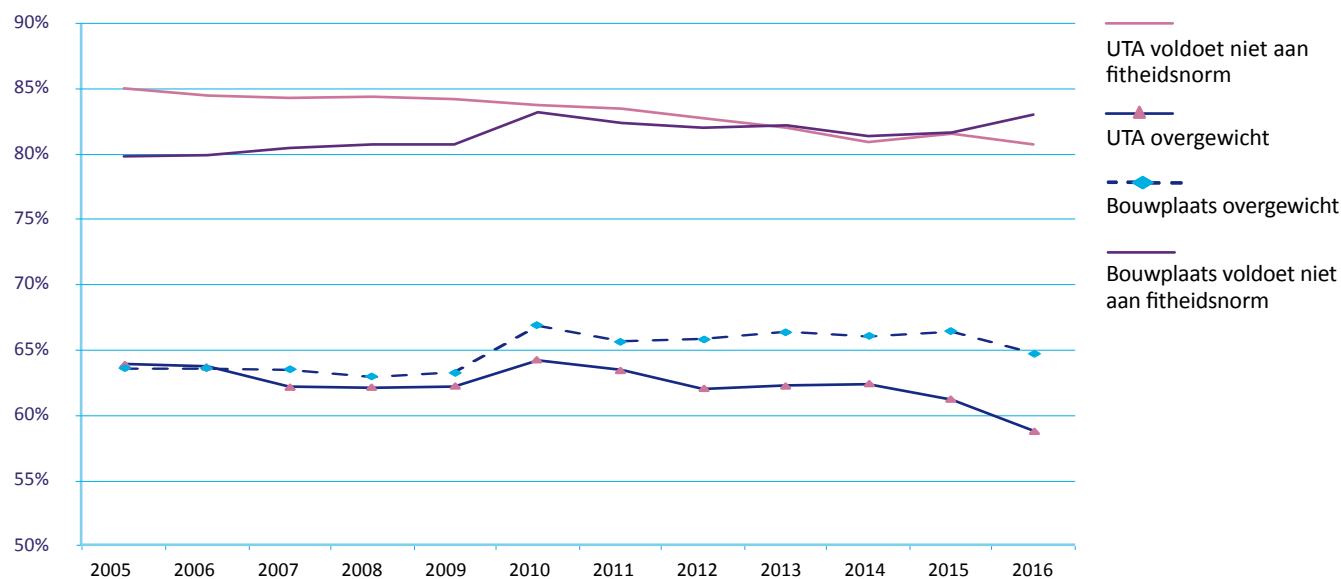
4.3 Trendmatige ontwikkeling

In Figuur 22 en 23 is de ontwikkeling van leefstijlonderwerpen in de loop van de jaren weergegeven. Het bouwplaatspersoneel voldoet steeds minder aan de fitheidsnorm, de UTA-medewerkers juist iets vaker. Het aantal werknemers met overgewicht is in 2010 in beide groepen licht gestegen. Dit kan mogelijk veroorzaakt zijn door een verandering in de samenstelling van het personeel. Jongeren werden minder of niet aangenomen en vaak als eerste ontslagen, waardoor er in verhouding meer ouderen overbleven.

Ouderen gaan bovendien later met pensioen. Oudere werknemers hebben vaker overgewicht. Zowel bij bouwplaats- als bij UTA-medewerkers zien we na de verhoging weer een dalende trend. Onder UTA-personeel is het percentage medewerkers met overgewicht inmiddels lager dan voor de crisisjaren.

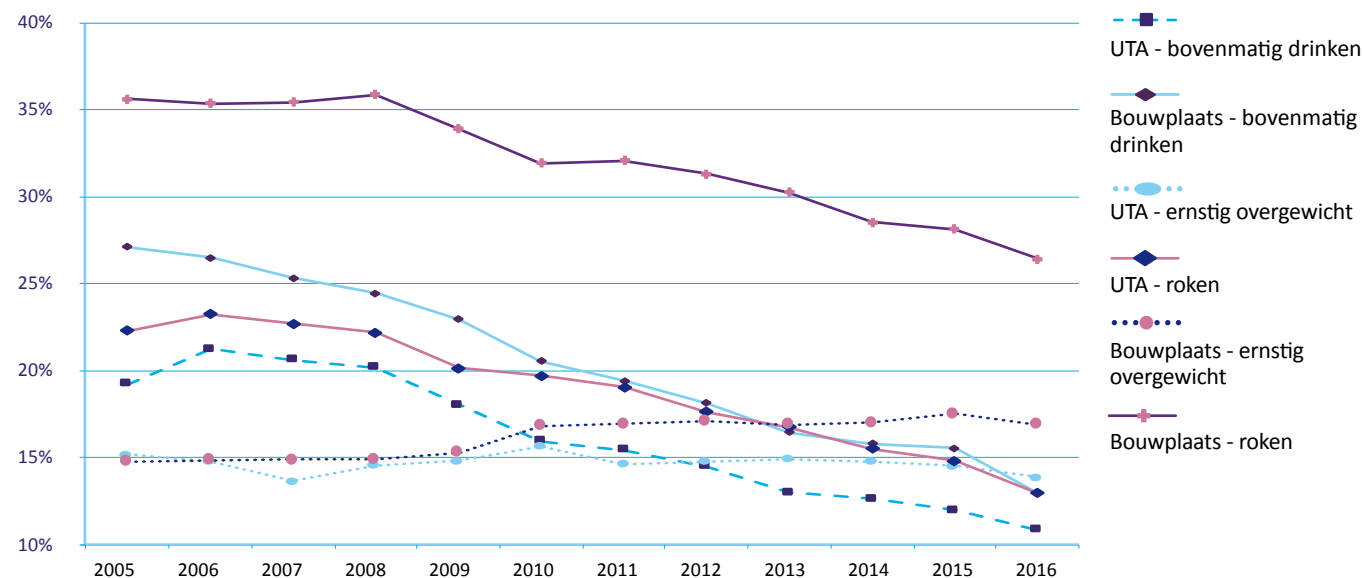
⁷ CBS Statline, uitgave mei 2017

Figuur 22 - Leefstijlindicatoren, 2005 – 1^e helft 2016



De trends in roken en bovenmatig alcoholgebruik laten eveneens gunstige ontwikkelingen zien. Ze dalen voor zowel bouwplaats- als UTA. Voor dit trendoverzicht is nog gebruik gemaakt van de oude richtlijn voor bovenmatig drinken: meer dan 14 alcoholische consumpties per week.

Figuur 23 - Bovenmatig drinken, roken en ernstig overgewicht, 2005 - 1^e helft 2016



‘Ernstig overgewicht’ laat geen positieve ontwikkeling zien. Bij het bouwplaatspersoneel stijgt de trend over de laatste tien jaren zelfs licht. Herhaalde deelname aan het PAGO draagt bij aan bewustwording en motivatie voor gedragsverandering. De bouwvakker van nu moet tot ruim 67 jaar aan het werk kunnen blijven, zoals het er nu voorstaat. Een interessante vraag is of de groep die niet aan het PAGO deelneemt minder gunstige trends laat zien.

4.4 Conclusie en samenvatting

Overgewicht is in toenemende mate een breed verschijnsel onder de Nederlandse bevolking. Werknemers in de bouw hebben vaker overgewicht dan de totale Nederlandse bevolking. De meerjarige trend toont echter stabilisatie en voor UTA-personeel zelfs een lichte afname van het overgewicht, terwijl de Nederlandse bevolking als geheel een stijgende trend laat zien. Gezien het feit dat de bouw de afgelopen jaren sterk vergrijsd en ouderen relatief meer overgewicht hebben, is dit een extra positieve ontwikkeling.

Het rookgedrag steekt in de bouw gunstig af tegen de landelijke trend. Jongeren in de bouw roken weliswaar meer, maar op oudere leeftijd daalt het gebruik en ligt dit onder het landelijk gemiddelde. Hetzelfde geldt voor het alcoholgebruik van de jongeren versus de ouderen. Een verklaring hiervoor kan zijn dat in de bedrijfstak al langere tijd als gevolg van de periodieke gezondheidsonderzoeken veel aandacht is voor een gezonde leefstijl. Dit gaat nog niet op voor de beweeg- en fitnorm. Daarop scoren medewerkers in de sector slechter dan gemiddeld.

5 | Gezondheid

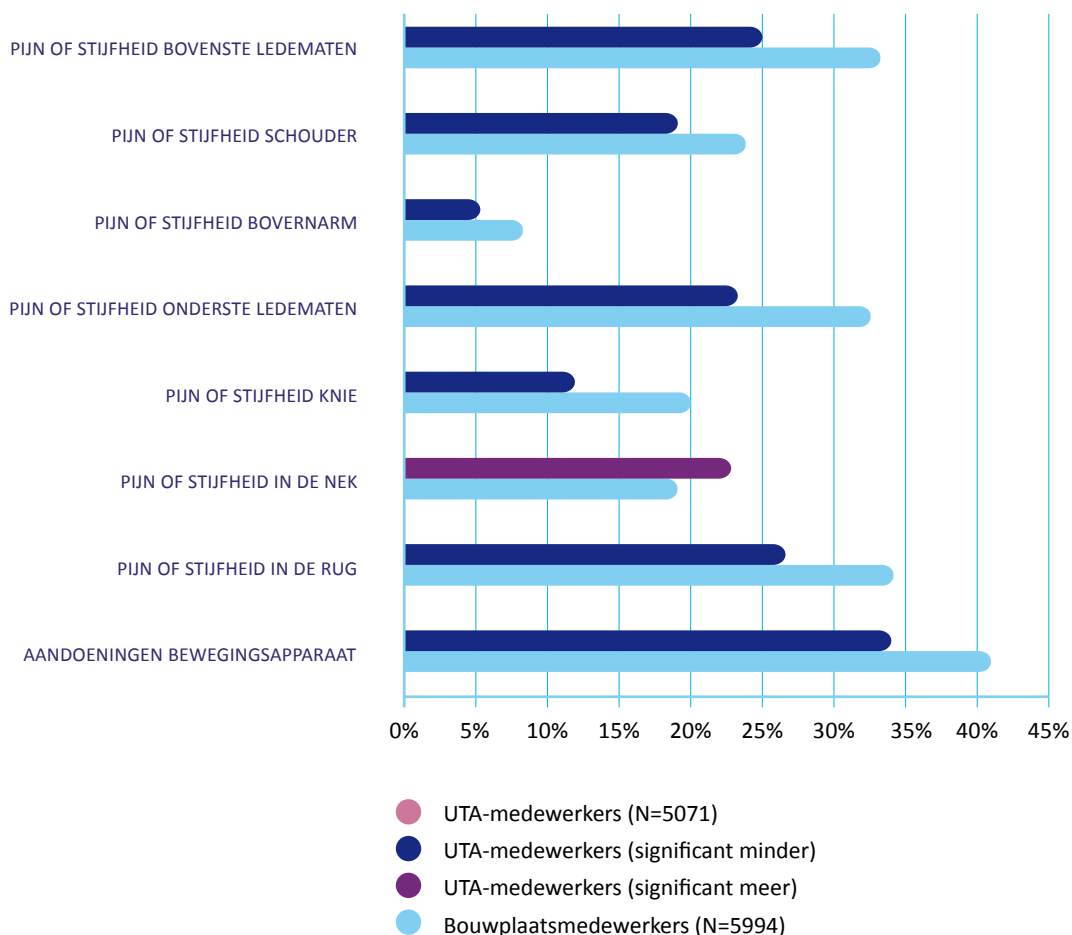


HET GROOTSTE GEDEELTE VAN DE WERKNEMERS IN DE BOUWNIJVERHEID VERRICHT VEEL FYSIEKE ARBEID. NAAST DE FYSIEKE BELASTING HEEFT BLOOTSTELLING AAN ANDERE OMGEVINGSFACTOREN OP HET WERK OOK GEVOLGEN VOOR DE GEZONDHEID VAN WERKNEMERS IN DE BOUWNIJVERHEID. HET GAAT DAN OM BLOOTSTELLING AAN GEVAARLIJKE STOFFEN EN LAWAAI. EEN ONGEZONDE LEEFSTIJL IS EEN BEKENDE FACTOR DIE KAN LEIDEN TOT EEN HOGER RISICO OP HART- EN VAATZIEKTEN. OOK WERKGERELATEERDE FACTOREN (BIJVOORBEELD VEELVULDIG ONDER HOGE DRUK WERKEN) KUNNEN LEIDEN TOT EEN HOGER RISICO OP HART EN VAATZIEKTEN. HET AANTAL BEROEPSZIEKTE MELDINGEN IS STABIEL VOOR DE BOUW MAAR LIGT BEDUIDEND HOGER DAN IN ANDERE SECTOREN.

5.1 Klachten aan het bewegingsapparaat

Figuur 24 geeft een overzicht van aandoeningen en klachten met betrekking tot het bewegingsapparaat. Op de meeste onderdelen van het bewegingsapparaat rapporteren bouwplaatsmedewerkers significant méér klachten dan het UTA- personeel. Dit geldt voor bijna alle onderdelen van het bewegingsapparaat. Er is één uitzondering en dat zijn de nekkklachten: UTA-personeel heeft significant meer nekkklachten dan het bouwplaatspersoneel.

Figuur 24 - Klachten aan het bewegingsapparaat, UTA-personeel - Bouwplaatspersoneel, 1^e helft 2016



Binnen het UTA-personeel zijn er overigens ook verschillen. Uitvoerders hebben veel meer aandoeningen aan het bewegingsapparaat dan andere UTA-functies. Administratief personeel meldt de meeste nekklachten (niet in de figuur weergegeven). Ruim 40% van de bouwplaatsmedewerkers heeft minimaal één aandoening aan het bewegingsapparaat die door een arts is vastgesteld.

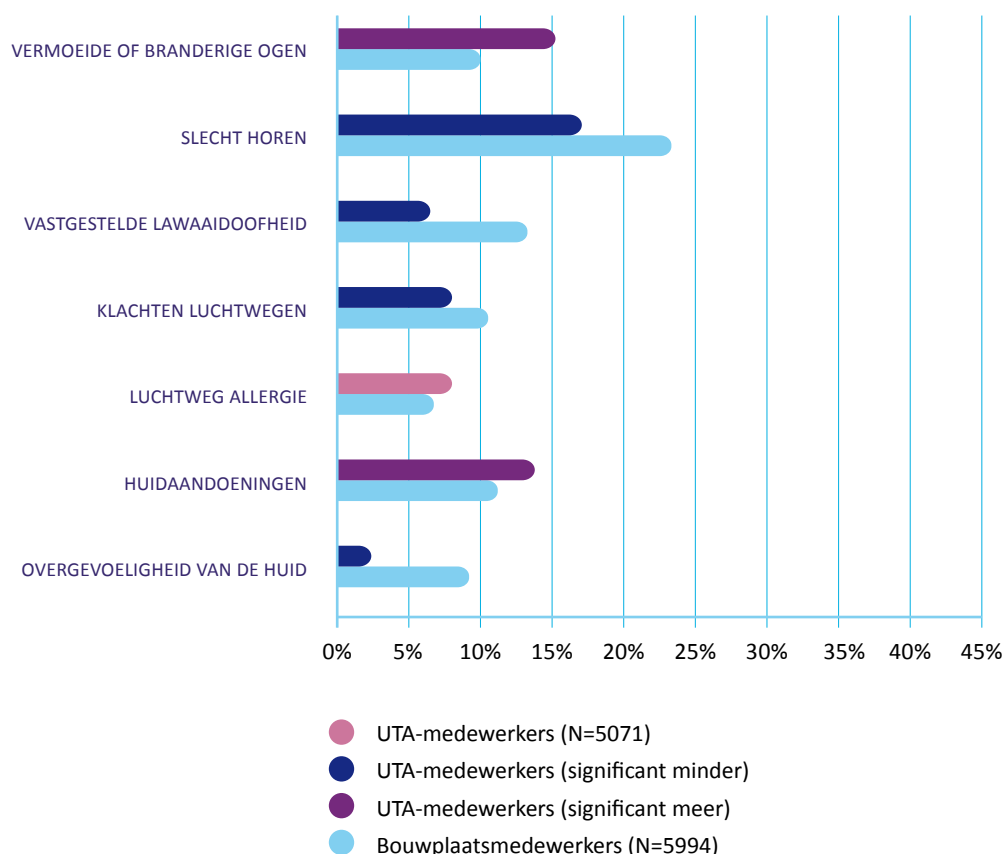
Voor het UTA-personeel geldt dat voor ruim 33% van de medewerkers. Dat is aanzienlijk minder, maar toch nog steeds een substantieel aantal. Bouwplaatsmedewerkers hebben duidelijk meer klachten van het bewegingsapparaat dan UTA medewerkers. Bouwplaatsmedewerkers moeten vaker zware lasten tillen, dragen of verplaatsen waardoor met het ouder worden klachten aan het bewegingsapparaat ontstaan. UTA-personeel rapporteert significant meer nekklachten hetgeen veroorzaakt kan worden door beeldschermwerk. Werkstress, wat vaker voorkomt bij UTA-personeel, kan ook een verklaring zijn voor de nekklachten.

Het feit dat uitvoerders meer klachten aan het bewegingsapparaat rapporteren heeft er wellicht mee te maken dat van het UTA-personeel uitvoerders het vaakst op de bouwplaats te vinden zijn. En zeker bij kleinere bedrijven ook meewerken. Al met al dient men binnen de bedrijfstak aandacht te hebben voor de werkgebonden component van de fysieke klachten en aandoeningen.

5.2 Huid- en luchtwegaandoeningen, gehoorschade

Naast de fysieke belasting heeft blootstelling aan andere omgevingsfactoren op het werk ook gevolgen voor de gezondheid van werknemers in de bouwnijverheid. Het gaat dan om blootstelling aan gevaarlijke stoffen en lawaai. Figuur 25 geeft een overzicht van klachten op het gebied van huid, luchtwegen en gehoor. Over het algemeen komen deze klachten iets minder vaak voor dan klachten aan het bewegingsapparaat.

Figuur 25 Huid- en luchtwegaandoeningen, gehoorschade, UTA-personeel – Bouwplaatspersoneel, 1^e helft 2016



Te veel lawaai op de bouwplaats leidt tot gehoorklachten. Bijna een kwart van de bouwplaatsmedewerkers heeft problemen met het gehoor. Overigens geldt dat ook voor ruim 17% van de UTA-medewerkers. Bij 13% van de bouwplaatsmedewerkers is lawaaidoofheid vastgesteld, ruim twee keer zoveel als bij het UTA-personeel. Dit vormt een veiligheidsrisico op de bouwplaats, zeker omdat het ontstaan van lawaaidoofheid een sluipend proces is. Gehooraandoeningen zijn in de bouw de meest gerapporteerde beroepsziekten (zie paragraaf 5.5). Wat betreft vermoeide en branderige ogen zien we dat het UTA-personeel meer klachten heeft dan het bouwplaatspersoneel. Dat kan te maken hebben

met de luchtkwaliteit van kantoorgebouwen en het beeldschermwerk. Bouwplaatspersoneel heeft vaker dan UTA- personeel last van klachten aan de luchtwegen in de vorm van hoesten en benauwdheid. UTA-personeel heeft vaker een door een arts vastgestelde huidaandoening. Overgevoeligheid van de huid voor een stof of materiaal waarmee men tijdens het werk in aanraking komt wordt daarentegen door één op de elf bouwplaatsmedewerkers genoemd, dat is vier keer zoveel als door UTA-personeel.

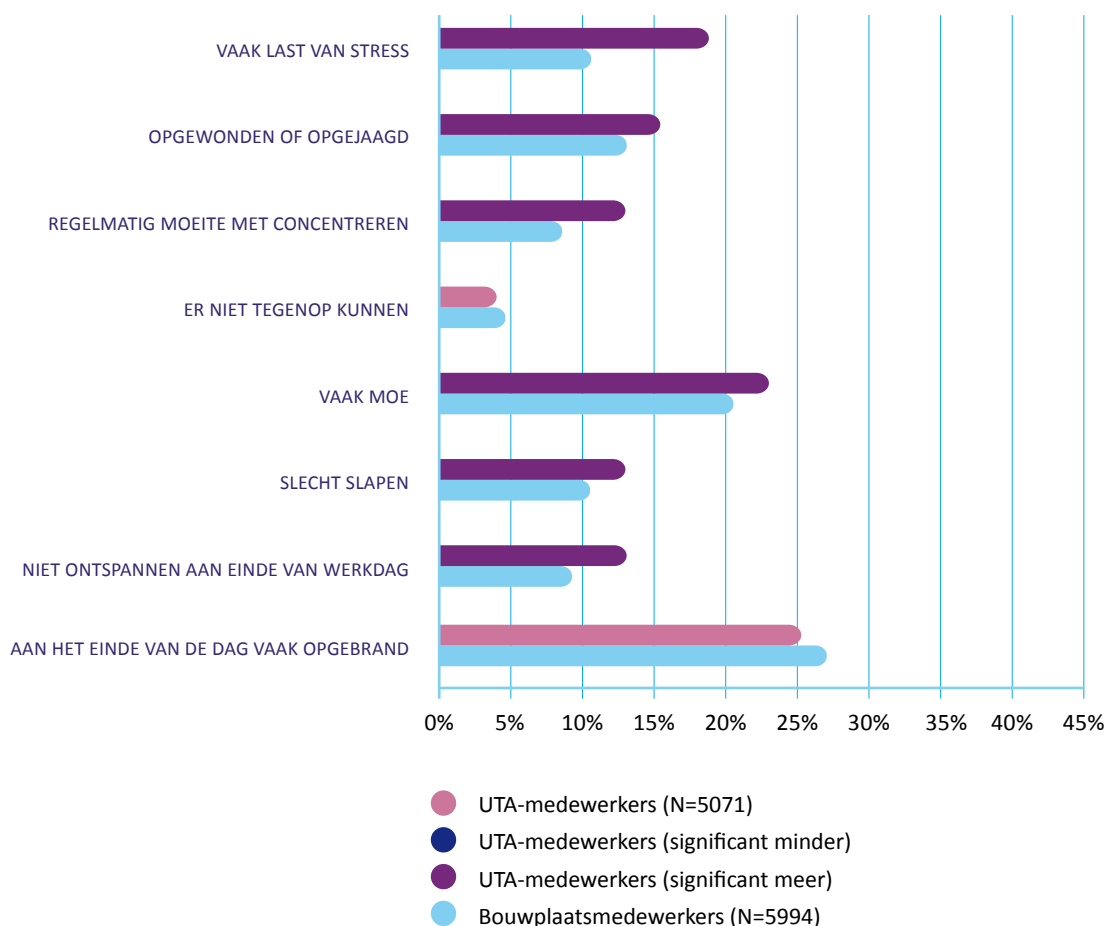
5.3 Psychische klachten

In Figuur 26 zien we een vergelijking tussen bouwplaatspersoneel en UTA-personeel op een aantal psychische en vermoeidheidsklachten. Die klachtenpercentages zijn opnieuw aanmerkelijk lager dan de gezondheidsklachten over het bewegingsapparaat (vergelijk Figuur 26 en Figuur 24).

Als het gaat om stress-gerelateerde klachten zien we dat het UTA-personeel meer klachten rapporteert dan bouwplaatsmedewerkers. Bijna 19% van de UTA-medewerkers heeft vaak last van stress; dat is significant meer dan onder bouwplaatsmedewerkers. UTA-personeel heeft vaker moeite om zich te concentreren, heeft meer problemen om goed te slapen, kan zich moeilijker ontspannen aan het einde van een werkdag en zegt vaker moe te zijn.

Klachten over vermoeidheid komen echter zowel onder bouwplaatspersoneel als UTA-werknemers veel voor. Een op de vijf bouwplaats- én UTA-medewerkers zegt 'vaak moe' te zijn. En een kwart van de werknemers voelt zich aan het eind van een werkdag vaak opgebrand. Ook dit geldt zowel voor UTA als voor bouwplaatsmedewerkers.

Figuur 26 Psychische en vermoeidheidsklachten, UTA-personeel - Bouwplaatspersoneel, 1^e helft 2016

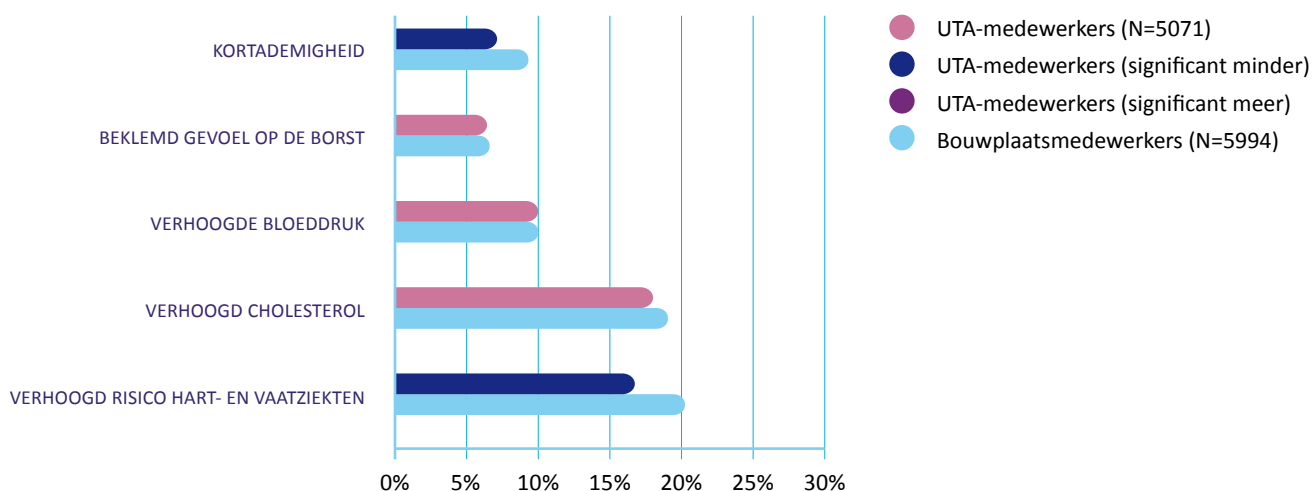


5.4 Hart- en vaatziekten

Een ongezonde leefstijl is een bekende factor die kan leiden tot een hoger risico op hart- en vaatziekten. Ook werkgerelateerde factoren (bijvoorbeeld veelvuldig onder hoge druk werken) kunnen leiden tot een hoger risico op hart- en vaatziekten. Figuur 27 geeft een indruk van indicatoren voor hart- en vaatziekten. Zo heeft 6% van de werknemers nogal eens pijn of een beklemd gevoel op de borst, ongeveer

één op de twaalf werknemers heeft wel eens last van kortademigheid hoewel dit onder UTA-personeel minder voorkomt dan onder bouwplaatspersoneel. Een beklemd gevoel op de borst kan overigens ook gerelateerd zijn aan andere factoren waaronder psychische omstandigheden.

Figuur 27 - Hart- en vaatziekten, UTA-personeel - Bouwplaatspersoneel, 1^e helft 2016



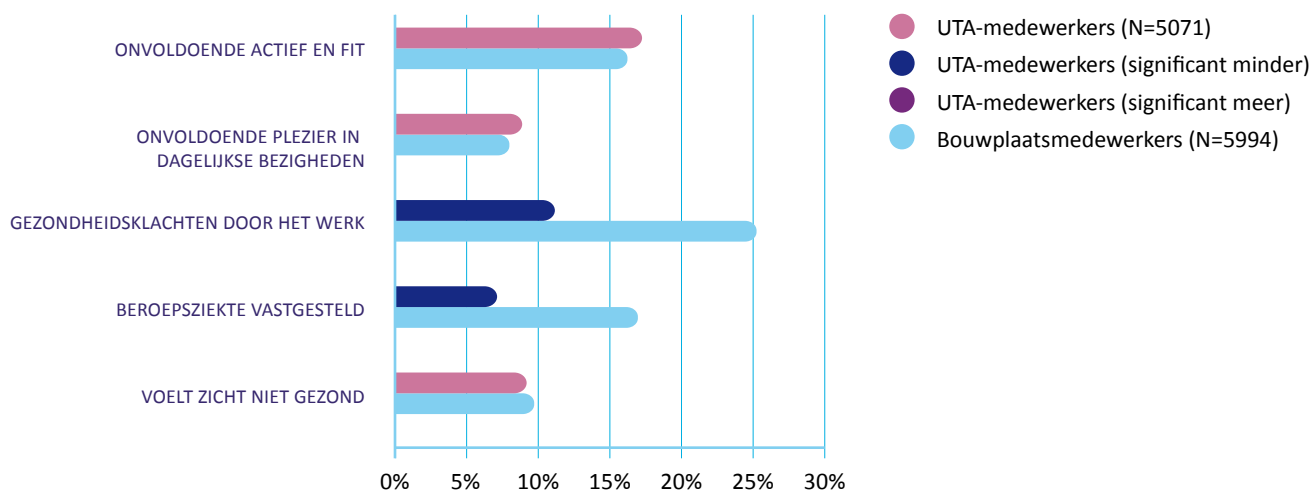
Ook heeft één op de tien werknemers in de bedrijfstak een verhoogde bloeddruk en bijna een vijfde heeft een verhoogd cholesterolgehalte.

Op basis van een aantal risicofactoren kan een risicoscore voor het ontwikkelen van hart- en vaatziekten worden berekend. Als er sprake is van een verhoogde risicoscore dan wil dat zeggen dat men in vergelijking met leeftijdsgenoten een verhoogd risico heeft om binnen tien jaar een hart- en vaatziekte te ontwikkelen. Bij 20% van het bouwplaatspersoneel en 17% van de UTA-medewerkers is er sprake van een verhoogd risico op het ontwikkelen van hart- en vaatziekten.

5.5 Gezondheid algemeen en beroepsziekten

Figuur 28 geeft een overzicht van de algemene gezondheidstoestand van werknemers in de bouwnijverheid. Ongeveer één op de zes werknemers voelt zich onvoldoende actief en fit. Bijna 90% van de bouwplaatswerknemers voelt zich gezond, dit geldt voor 88% UTA-personeel. Een even groot percentage van de werknemers beleeft plezier aan de gewone dagelijkse bezigheden. Ongeveer 10% van het personeel voelt zich niet gezond of heeft geen plezier in zijn werk. Uit cijfers van het CBS blijkt dat rond de 20% van de Nederlanders de eigen gezondheid als minder goed ervaart. Zo bekeken doet de bouw het niet slecht.

Figuur 28 - Algemene gezondheidstoestand, UTA-personeel - Bouwplaatspersoneel, 1^e helft 2016



Wat betreft de algemene gezondheidstoestand is het oordeel van UTA-personeel gunstiger dan dat van het bouwplaatspersoneel. Een zeer groot verschil tussen bouwplaats- en UTA-personeel is er te zien op de vraag of men gezondheidsklachten heeft die veroorzaakt of verergerd worden door het werk. Daar waar iets meer dan 10% van de UTA-medewerkers oordeelt dat gezondheidsklachten door

het werk komen, geldt dat voor maar liefst een kwart van het bouwplaatspersoneel. Als mensen een aandoening hebben als gevolg van het werk spreekt men van een beroepsziekte. In de eerste helft van 2016 zijn 1771 beroepsziekten via de PAGO's opgespoord en geregistreerd bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

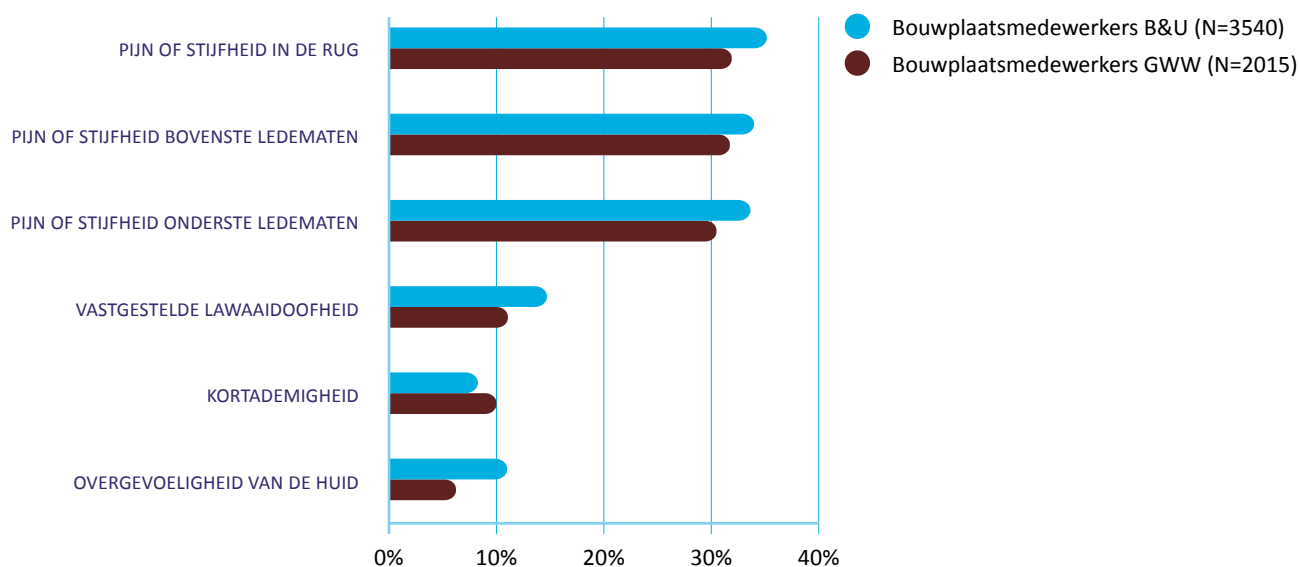
Bij 17% van het bouwplaatspersoneel is het afgelopen jaar een beroepsziekte vastgesteld, van het UTA-personeel is dat 7%. Omdat een langere blootstellingsduur aan gevaarlijke stoffen en werkgerelateerde omstandigheden is geassocieerd met een hogere kans op beroepsziekten, zullen bij oudere werknemers meer beroepsziekten voorkomen. Leeftijd zelf is geen determinant van beroepsziekten maar kan als benadering worden gebruikt voor blootstellingsduur. 53% van de beroepsziekten komen voor bij werknemers tussen 50 en 60 jaar en 12% van de beroepsziekten bij werknemers ouder dan 60 jaar.

Verreweg de meeste beroepsziekten betreffen gehooraandoeningen (63% van alle beroepsziekten), gevolgd door beroepsziekten aan het bewegingsapparaat zoals rugklachten, RSI en knie- en heupartrose (27%), psychische beroepsziekten zoals overspanning en burnout (4%), huidaandoeningen (3%) en aandoeningen van ademhalingswegen (3%).

5.6 Verschillen tussen sectoren

Het algemene beeld wat betreft de gezondheid van de werknemers verschilt niet wezenlijk tussen de sectoren burgerlijke en utiliteitsbouw (B&U) en grond-, weg- en waterbouw (GWW). Toch zijn er ook belangrijke accentverschillen, zie Figuur 29.

Figuur 29 - Lichamelijke klachten, Bouwplaatspersoneel - sectoren, 1^e helft 2016



Werknemers in de GWW-sector hebben de minste klachten aan het bewegingsapparaat. Toch zijn ook hier de klachtenpercentages aanzienlijk, zo heeft in de GWW-sector 34% van de bouwplaatsmedewerkers klachten aan de bovenste ledenmaten.

Gehoorklachten en lawaaidoofheid worden het meest geconstateerd in de B&U-sector: bij 15% van de bouwplaatsmedewerkers in de B&U is lawaaidoofheid vastgesteld.

Overgevoeligheid van de huid voor een stof of materiaal waarmee men tijdens het werk in aanraking komt, komt voor bij één op de tien bouwplaatsmedewerkers in de B&U-sector, aanzienlijk meer dan in de GWW-sector.

5.7 Leeftijd

Deze paragraaf is evenals de andere paragrafen gebaseerd op de gegevens die zijn verzameld tijdens de PAGO's, maar we geven de uitkomsten zonder illustrerende figuren weer.

In paragraaf 5.5 werd al geconstateerd dat veel gezondheidsklachten van werknemers in de bedrijfstak overduidelijk een leeftijdsgebonden component hebben, meest waarschijnlijk door de langere blootstellingsduur bij hogere leeftijd. Dat geldt vooral voor de aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Ruim één op de zes bouwplaatsmedewerkers onder de twintig jaar (17,9%) heeft een aandoening aan het bewegingsapparaat. Bouwplaatsmedewerkers boven de 55 jaar melden drie keer zo vaak (58,9%) een dergelijke aandoening.

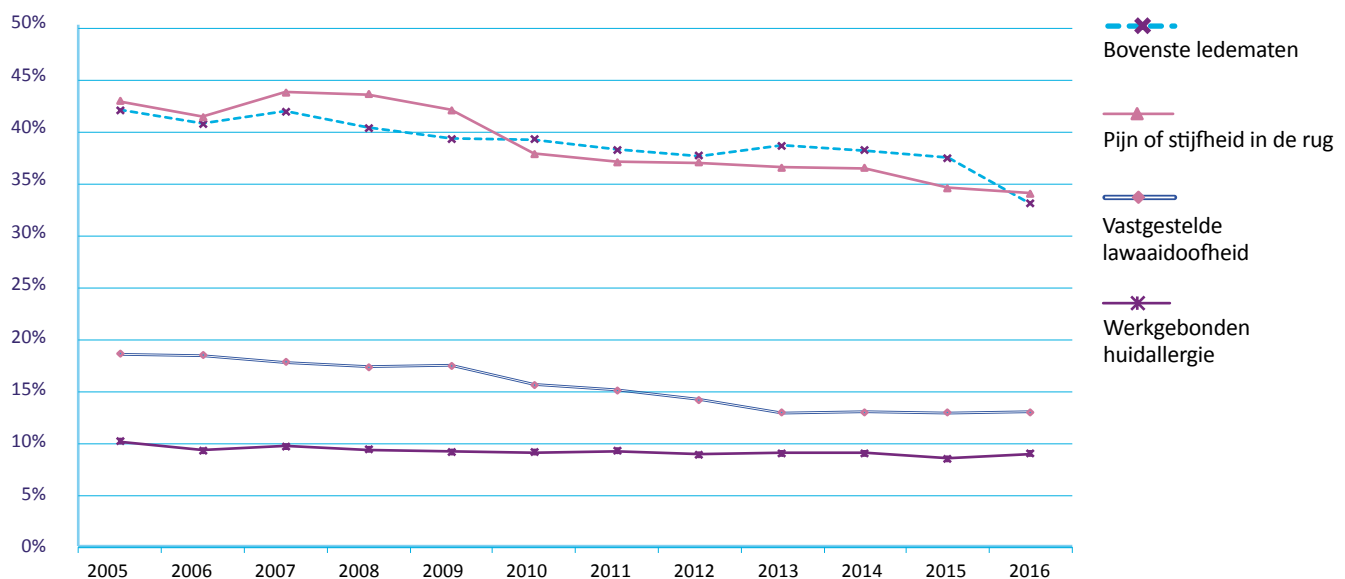
De vraag naar gezondheidsklachten die een relatie hebben met het werk wordt veel vaker met 'ja' beantwoord naarmate men ouder wordt. Van de 20- tot 24-jarigen (bouwplaatspersoneel) beantwoordt 9,0% deze vraag met 'ja'. Onder de 55-plussers is dat vier keer zo veel namelijk 34,4%.

5.8 Trendmatige ontwikkeling

De afgelopen jaren zien we een vermindering van de fysieke gezondheidsklachten voor bouwplaatspersoneel (zie Figuur 30). In vergelijking met tien jaar geleden zijn de klachten over pijn of stijfheid in de rug of aan de bovenste ledematen met een zesde gedaald. Opmerkelijk is de afname van vastgestelde lawaaidoofheid van de afgelopen jaren. Over een periode van tien jaar is het aantal keren dat lawaaidoofheid is vastgesteld afgenomen met bijna een derde, hoewel deze afname de laatste jaren niet doorzet.

Het aantal personen met zelfgerapporteerde werkgebonden overgevoeligheid van de huid is vrij constant (zie Figuur 30). Het aantal personen met luchtwegallergie en hoestklachten blijft ook constant (resultaten niet opgenomen in de figuur).

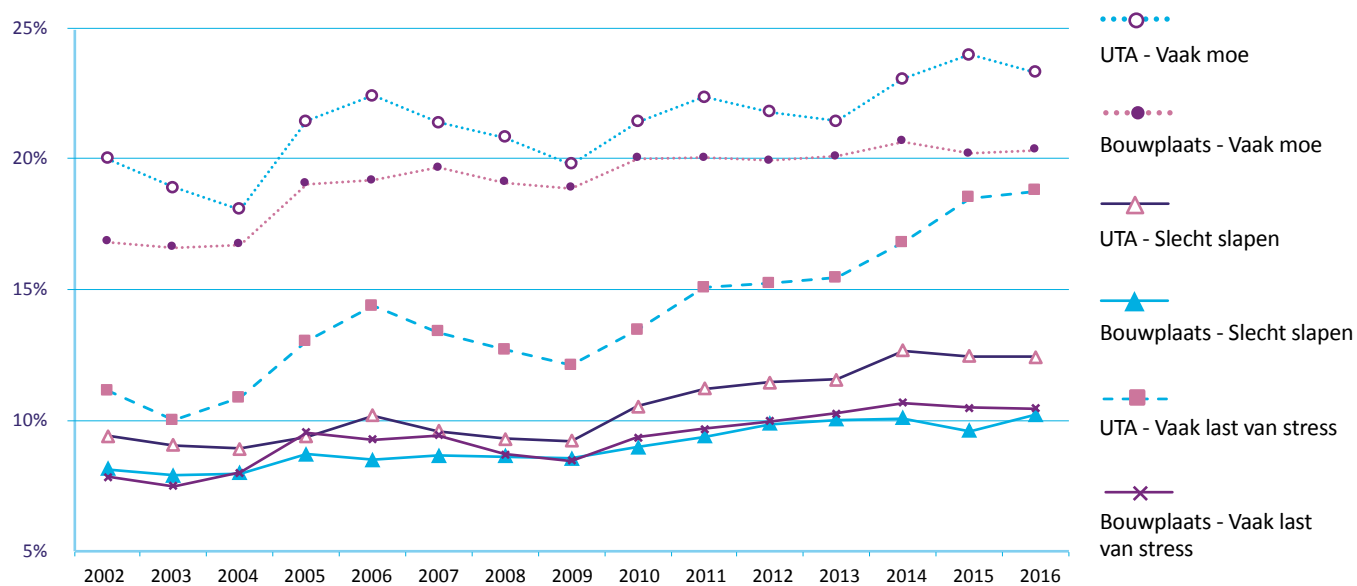
Figuur 30 - Lichamelijke klachten, Bouwplaatspersoneel, 2005 - 1^e helft 2016



Zo positief als de ontwikkeling is op het gebied van klachten aan het bewegingsapparaat en lawaaidoofheid, zo geeft de trend van de psychische klachten reden tot zorg. Van de totale bouwpopulatie heeft ruim één op de acht werknemers vaak last van stress. De afgelopen veertien jaar is dit nog niet zo hoog geweest.

In 2016 zijn de klachten over slecht slapen opnieuw zowel onder UTA-personeel als onder bouwplaatspersoneel toegenomen nadat er in 2015 een lichte daling te zien was.

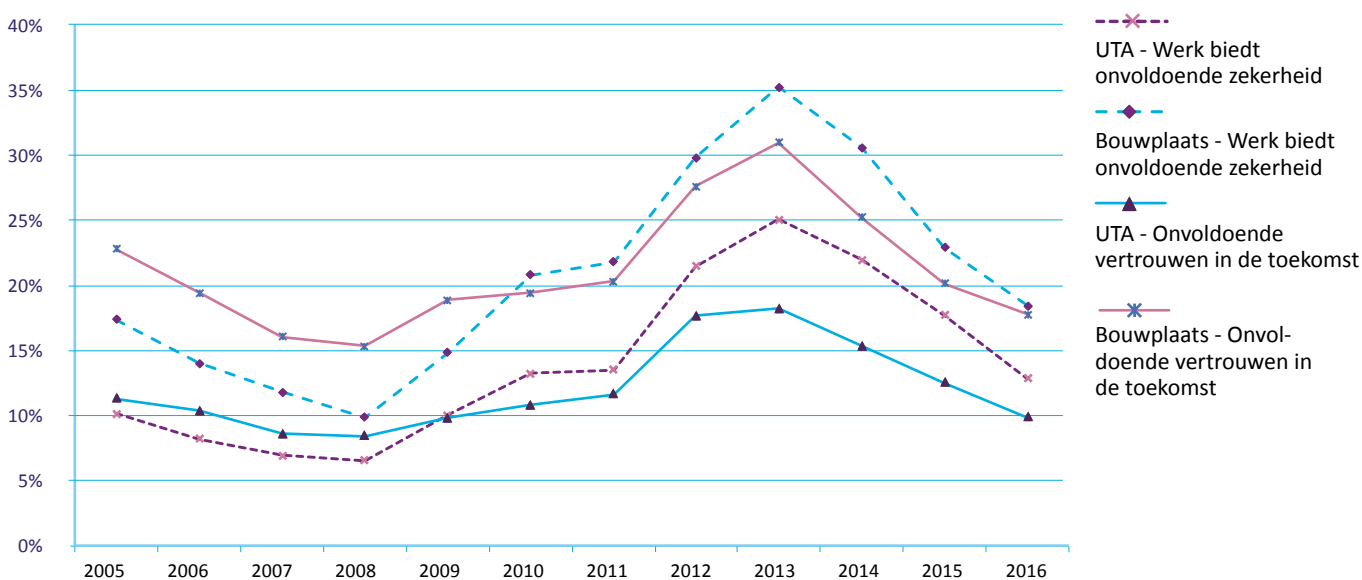
Figuur 31 - Psychische klachten, UTA-personeel – Bouwplaatspersoneel, 2002 – 1^e helft 2016



Het ligt voor de hand dat de economische crisis en daarmee de arbeidsmarktpositie van de werknemers in de bedrijfstak een effect heeft op de psychische gemoedstoestand van de werknemers. In 2013 vond nog ruim een derde van de bouwplaatsmedewerkers dat de huidige werkring onvoldoende zekerheid bood en dit gold voor een kwart van de UTA-medewerkers. Ook had in 2013 van het bouwplaatspersoneel meer dan een derde van de werknemers onvoldoende vertrouwen in de toekomst, van het UTA-personeel was dat één op de vijf werknemers.

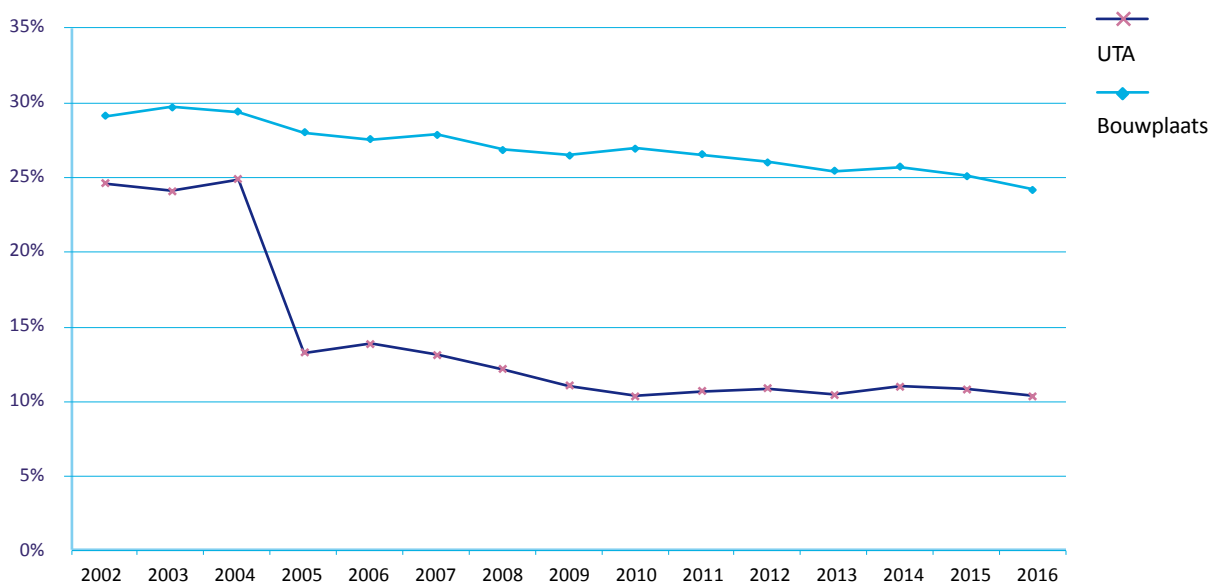
Inmiddels zien we dat vanaf 2014 het vertrouwen van de bouwrijverheid in de toekomst weer terug begint te keren (zie Figuur 32). Het aandeel werknemers dat weinig vertrouwen in de toekomst heeft, is nagenoeg weer op het niveau van voor de crisis.

Figuur 32 - Zekerheid en vertrouwen, UTA-medewerkers - Bouwplaatsmedewerkers, 2005 - 1^e helft 2016



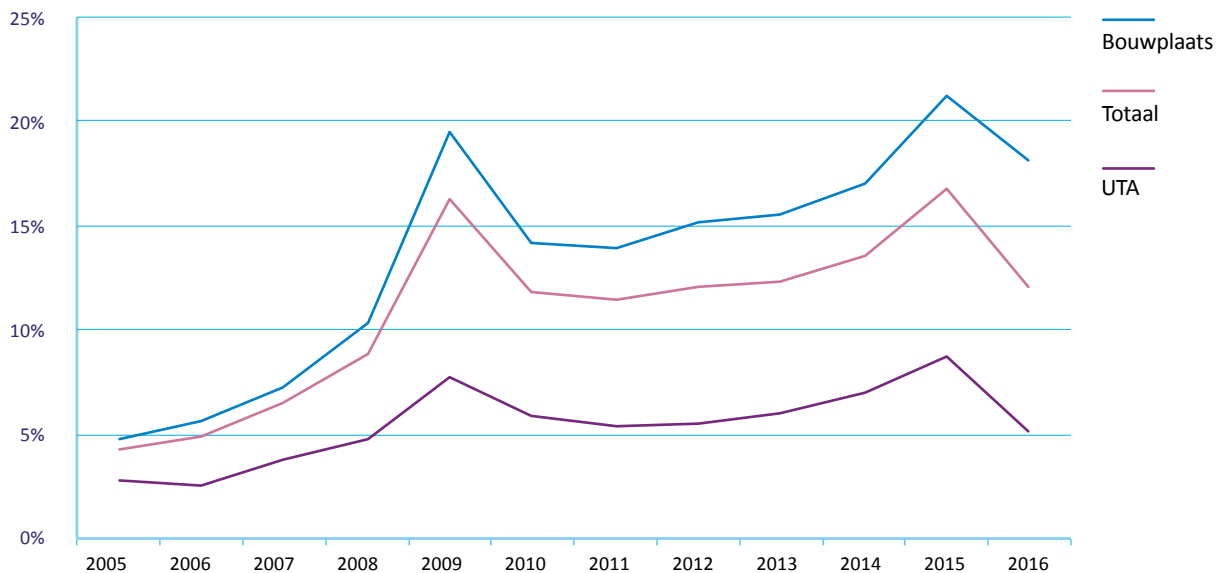
De afgelopen tien jaar oordeelden steeds iets minder werknemers dat ze gezondheidsklachten hebben die door het werk zijn ontstaan (zie Figuur 33).

Figuur 33 - Gezondheidsklachten door het werk, UTA-personeel – Bouwplaatspersoneel, 2002 – 1^e helft 2016



Het aantal beroepsziekten vertoont een stijgende lijn in de afgelopen 10 jaar, zowel bij het bouwplaats- als bij het UTA-personeel (zie Figuur 34). In 2009 is een hele sterke stijging te zien, dit had te maken met een registratie effect. Vanaf 2009 was het mogelijk om meer beroepsziekten te melden per persoon per PAGO bezoek. In 2016 lijkt er een afname te zijn in het aantal beroepsziektemeldingen, maar dit kan opnieuw een registratie-effect zijn. In Figuur 34 is het percentage beroepsziektemeldingen in de laatste 12 jaar weergegeven.

Figuur 34 - Percentage incidente beroepsziekten, UTA-personeel – Bouwplaatspersoneel, 2005 – 1^e helft 2016



5.9 Conclusie en samenvatting

Gehoorandoeningen zijn de meest voorkomende beroepsziekten in de bouw. Lawaaidoofheid komt bij een kwart van het bouwplaatspersoneel voor. Dit vormt een veiligheidsrisico op de bouwplaats vooral omdat het een sluipend proces is. Overgevoeligheid voor stoffen of materialen waarmee medewerkers tijdens het werken in aanraking komen wordt vaker gemeld door bouwplaats- dan door UTA-personeel. In de B&U komen deze aandoeningen vaker voor dan in de GWW. Opvallend is dat UTA-personeel vaker een door een arts vastgestelde huidaandoening heeft. Kennelijk beschouwen bouwplaatsmedewerkers huidirritaties als behorend bij hun werk en niet als een aandoening of ziekte.

Ruim 40% van het bouwplaatspersoneel heeft een door een arts vastgestelde aandoening aan het bewegingsapparaat. Bouwplaatspersoneel moeten vaak zware lasten sjouwen, tillen of verplaatsen en met het ouder worden nemen ook de klachten toe op dit gebied. Bij 55-plussers komt zo'n aandoening drie keer zo vaak voor als bij medewerkers onder de twintig jaar. UTA-personeel heeft duidelijk meer last van stress dan bouwplaatspersoneel. Naast dat het werk geestelijk meer inspannend is, kan ook de ontwikkeling dat bouwbedrijven steeds vaker in de regierol zijn door (een deel van) het uitvoerende werk bij de flexibele schil neer te leggen, een reden zijn. De afstemming, coördinatie en communicatie die dit met zich meebrengt zijn taken die bij het UTA-personeel horen. Wij zien in de cao al jaren het aandeel bouwplaatspersoneel afnemen en het aandeel UTA toenemen. De twee groeien steeds dichterbij elkaar toe.

6 | Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid



HET ZIEKTEVERZUIM IN DE BOUW IS MET 5,2% IN 2015 VRIJWEL HETZELFDE GEBLEVEN ALS IN 2014. TIJDENS DE CRISISJAREN IN DE BOUW LAG HET ZIEKTEVERZUIM 10% HOGER. IN DE AFGELOPEN TWEE JAAR WAS HET ZIEKTEVERZUIM WEER VERGELIJKBAAR MET DE JAREN 2006-2008 VOOR DE CRISIS.

De ziekmeldingsfrequentie laat de afgelopen tien jaar een doorlopend dalende trend zien. De cijfers over 2016 kunnen we in dit bedrijfstakverslag nog niet presenteren. Het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) werkt hier nog aan. De informatie uit het PAGO loopt hierop vooruit. Volandis vraagt werknemers een jaar terug te denken en hun ziekteverzuim in te delen in één van de vijf categorieën. De verzuimpercentages van het EIB die wij in dit hoofdstuk beschrijven zijn inclusief het tweede verzuimjaar.

Het langdurige verzuim in de bouw hangt samen met de ernst van aandoeningen, verschuivingen in leeftijdsgroepen, de mogelijkheden om het werk aan te passen, persoonlijke- en bedrijfsfactoren. Het UWV registreert de hoofddiagnose bij instroom in de WIA. In de sector bouw staan aandoeningen van het bewegingsapparaat (rug, nek, gewrichten, spieren) op de eerste plaats met 45% van de instroom, psychische ziekten komen op de tweede plaats met 22% en op de derde plaats staan hart- en vaatziekten met 10%⁸.

De instroom in de WGA (gedeeltelijk of niet duurzaam arbeidsongeschikt) in de bouw is in 2015 uitgekomen op 0,35%. De laatste paar jaar is de instroom dubbel zo hoog als in de voorgaande jaren⁹. De oorzaak ligt waarschijnlijk in de instroom vanuit de Ziektewet in de WW. Werknemers zonder werkgever stromen veel vaker uit in een uitkering. De hogere instroom valt mee in vergelijking met de WAO-instroom in de jaren voor de invoering van de WIA. De instroom kwam toen uit op 1,0 tot 1,7%.

In de volgende paragrafen geven we verzuiminformatie uit de PAGO's van 2016 en verzuimanalyses van het EIB tot en met 2015.

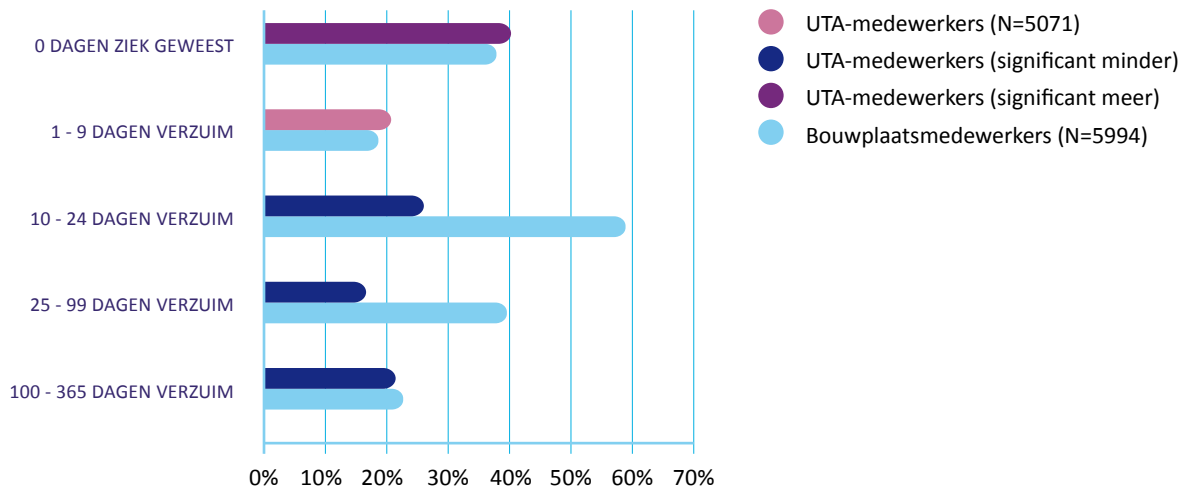
6.1 Verzuiminformatie uit het PAGO

Figuur 35 geeft een indruk van het verzuim in de bedrijfstak. Meer dan de helft van de bouwplaatsmedewerkers en ruim zestig procent van de UTA-medewerkers heeft het afgelopen jaar niet verzuimd. Verzuim in de categorieën 25-99 en 100-365 dagen komt duidelijk meer voor bij de bouwplaatsmedewerkers.

⁸ bron: aanvullende informatie over sociale verzekeringen naar sectoren in 2015; Publicatie UWV, 7-2-2017

⁹ WGA-instroom grote werkgevers in 2015, UWV, juli 2016

Figuur 35 - Verzuimdagen, UTA-medewerkers - Bouwplaatsmedewerkers, Jaar 2016



6.2 Analyses ziekteverzuim

De analyses in deze paragraaf komen uit de jaarlijkse studie van het Economisch Instituut voor de Bouw naar het ziekteverzuim in de bouw (EIB, oktober 2016). Zij ontsluiten en analyseren verzuimcijfers van grote arbodiensten. Dat kan pas achteraf en het kost doorlooptijd. Dit jaar presenteren we de belangrijkste signalen uit de verzuimcijfers tot en met 2015.

Het ziekteverzuim in de bouw loopt op met de leeftijd van de werknemers. Bij de jongeren van 25-29 jaar was het verzuim 2,8% tegenover 9,4% bij de 55-66 jarigen. Het verzuim in de leeftijdsklasse 55+ bleef in de afgelopen zes jaar onveranderd hoog. Een duidelijk positieve ontwikkeling voor de bouw is dat het verzuim in alle andere leeftijdsklassen in diezelfde periode een continu dalende trend laat zien.

Werknemers in de bouw meldden zich minder vaak ziek. Met name ouderen verzuimen langduriger waardoor de gemiddelde verzuimduur toeneemt. Het eindresultaat is een vrij stabiel verzuimpercentage over de afgelopen twee jaar.

Uit de analyse op grote beroepsgroepen in de bouw springt bij het UTA-personeel de uitvoerder met 4,3% eruit, tegenover 3,3% gemiddeld voor de UTA. Bij het bouwplaatspersoneel zijn het met 7,3% de straatmakers/wegenbouwers en met 7,0% de timmerlieden die een hoger dan gemiddeld verzuim hebben. Het gemiddelde voor het bouwplaatspersoneel lag op 6,5%. De totale sector GWW had een iets lager verzuim dan de B&U. Bedrijven die zich op straatwerk (7.1%) of onderhoud (6,3%) richten hadden een hoger verzuim.

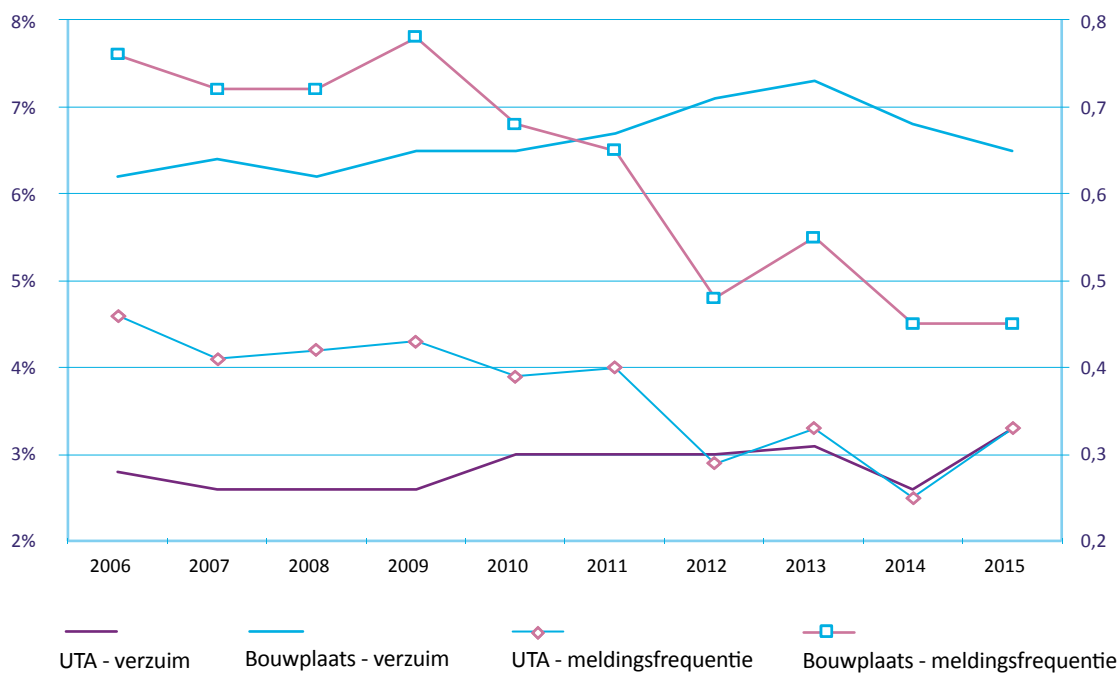
De indeling op provincie levert verzuimpercentages op van 4,4 tot 7,0%. De grootste groepen werknemers in de bouw wonen in Zuid-Holland en Noord-Brabant. Het verzuim is daar 4,7 en 5,0%, een stukje lager dan het landelijk gemiddelde van 5,2%.

Bedrijven tot 10 werknemers komen opvallend minder gunstig uit de verzuimanalyse naar voren. Het ziekteverzuim was in deze groep 9,5% tegenover 3,6% bij bedrijven met meer dan 100 werknemers. De andere groepen kwamen uit op 3,6 tot 4,8%. Het hogere verzuimpercentage in de kleinste bedrijven wordt vooral verklaard door de langere verzuimduur. Er zijn minder mogelijkheden voor een passende werkhervatting bij het eigen bedrijf.

6.3 Trendmatige ontwikkelingen

In Figuur 36 is de trendmatige ontwikkeling van het ziekteverzuim en de ziekmeldingsfrequentie weergegeven. Tijdens de crisisjaren is het verzuim in de bouw opgelopen, de afgelopen twee jaar ligt het weer op het niveau van voor de crisis. Er is wel verschil tussen het UTA-personeel en het bouwplaatspersoneel: bij UTA liep het verzuim op en steeg in 2015 nog iets door, bij het bouwplaatspersoneel steeg het eveneens, maar daalde het in de afgelopen twee jaar weer. De ziekmeldingsfrequenties laten zowel voor UTA- als bouwplaatspersoneel dalende trends zien.

Figuur 36 - Verzuimpercentage en ziekmeldingsfrequentie, UTA-medewerkers - Bouwplaatsmedewerkers, 2006-2015



6.4 Conclusie en samenvatting

Het ziekteverzuim bij bedrijven tot 10 medewerkers ligt bijna drie keer hoger dan bij bedrijven met meer dan 100 medewerkers. Dit is het gevolg van de langere verzuimduur bij kleine bedrijven. Kleine bedrijven hebben minder mogelijkheden om passende werkzaamheden aan te bieden. Dit vertraagt de werkhervatting. Verder valt op dat 55-plussers een drie keer zo hoog verzuim hebben als medewerkers onder de 30 jaar. Toch is er een positieve trend waar te nemen: in de andere leeftijdsklassen daalt het verzuim gestaag. De GWW heeft een lager verzuim dan de B&U. In de beroepen onderling verschilt het verzuim nogal. De instroom in de WGA is de afgelopen paar jaar hoger.

7 | Duurzame inzetbaarheid



GEZOND JE PENSIOEN HALEN STAAT STERK IN DE BELANGSTELLING, MEDE ALS GEVOLG VAN DE STIJGENDE PENSIOENLEEFTIJD. WERKOMSTANDIGHEDEN KRIJGEN DAARMEE EEN LANGETERMIJNPERSPECTIEF. HET GAAT ER NIET ALLEEN OM NIET ZIEK TE WORDEN VAN HET WERK OF GEEN ONGEVAL MEE TE MAKEN. IN TOENEMENDE MATE BEOORDEELT MEN DE KWALITEIT VAN HET WERK OP DE MOGELIJKHEDEN OM GEZOND DE PENSIOENLEEFTIJD TE BEREIKEN.

7.1 Algemeen

Het bedrijf en de medewerkers bevorderen de duurzame inzetbaarheid van werknemers als ze aandacht besteden aan een aantal aspecten: de arbeidsomstandigheden op het werk, de gezondheid en vitaliteit van de medewerker, vakinhoudelijke ontwikkeling en het sociale klimaat in het bedrijf.

Zie voor meer informatie over achtergronden van beleid gericht op duurzame inzetbaarheid de website van Vollandis www.vollandis.nl. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de mate waarin de bedrijfstak er in slaagt om een dergelijk beleid vorm te geven. Allereerst wordt stilgestaan bij de positie van oudere werknemers. Vervolgens wordt ingegaan op verschillende indicatoren of hulpmiddelen om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren: het werkvermogen in de bouwnijverheid en de kans op arbeidsongeschiktheid. Op basis van het werkvermogen en de arbeidsongeschiktheid is het mogelijk om de kosten van verminderde inzetbaarheid in kaart te brengen. Daarna wordt aandacht geschonken aan de wijze waarop in het bedrijf de duurzame inzetbaarheid bespreekbaar is. Het hoofdstuk wordt afgesloten met enkele conclusies.

7.2 Oudere werknemers

De oudere werknemers (55-plus) vormen de groep waarvoor op dit moment de vraag om gezond de pensioenleeftijd te halen het meest urgent is. Figuur 37 geeft een vergelijking tussen gezondheidsklachten van UTA-personeel van 55 jaar en ouder met de gemiddelde score voor alle UTA-medewerkers. Figuur 38 maakt dezelfde vergelijking voor bouwplaatspersoneel. Ouderen in de bedrijfstak hebben over het algemeen meer gezondheidsklachten dan de gemiddelde werknemer. Tevens is er een groot verschil in klachtenpercentages tussen de oudere UTA-werknemers en de oudere bouwplaatswerknemers. Gezondheidsklachten van het oudere bouwplaatspersoneel zijn in 35% van de gevallen werkgebonden. Dat is bijna drie keer zo vaak als bij het oudere UTA-personeel.

In vergelijking met het totale UTA-personeel heeft het oudere UTA-personeel significant meer klachten aan het bewegingsapparaat. De gezondheidsklachten worden vaker aan het werk toegeschreven. Ze melden zich niet meer ziek, maar zijn wel meer dan gemiddeld langdurig door ziekte afwezig en voelen zich minder gezond. De oudere UTA-werknemers hebben niet meer last van stress of van werkgebonden overgevoeligheid van de huid dan gemiddeld.

Min of meer hetzelfde geldt voor het bouwplaatspersoneel. Ook hier zien we bij oudere werknemers hogere scores voor aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Ouderen voelen zich vaker niet gezond en ze schrijven deze gezondheidsklachten vaker toe aan hun werkzaamheden. Oudere bouwplaatsmedewerkers hebben vaker last van stress, maar niet vaker werkgebonden overgevoeligheid van de huid. Het aantal ongevallen is lager dan gemiddeld, net zoals het ziekteverzuim. Maar de verzuimduur is wel langer dan gemiddeld.

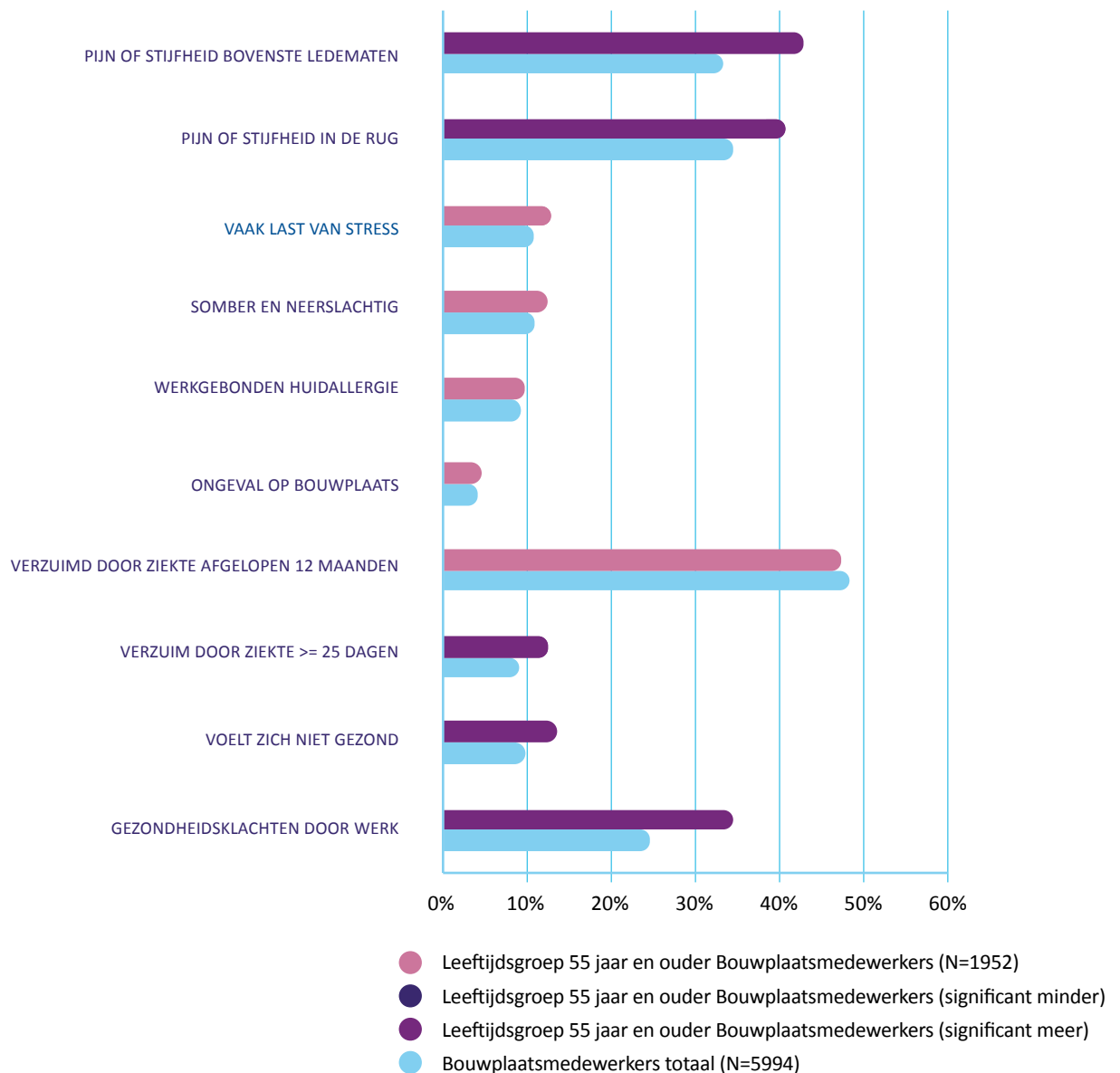
Er zijn drie oorzaken te bedenken waarom ouderen meer gezondheidsklachten rapporteren:

- het risico op 'ouderdomsziekten' neemt toe;
- met de leeftijd en het aantal dienstjaren neemt ook het aantal jaren toe dat men is blootgesteld aan specifieke risico's;
- de belastbaarheid van werknemers neemt af met de leeftijd.

Figuur 37 - Gezondheid, leeftijdsgroep 55 jaar en ouder UTA-personeel, 1^e helft 2016



Figuur 38 - Gezondheid, leeftijdsgroep 55 jaar en ouder Bouwplaatspersoneel, 1^e helft 2016

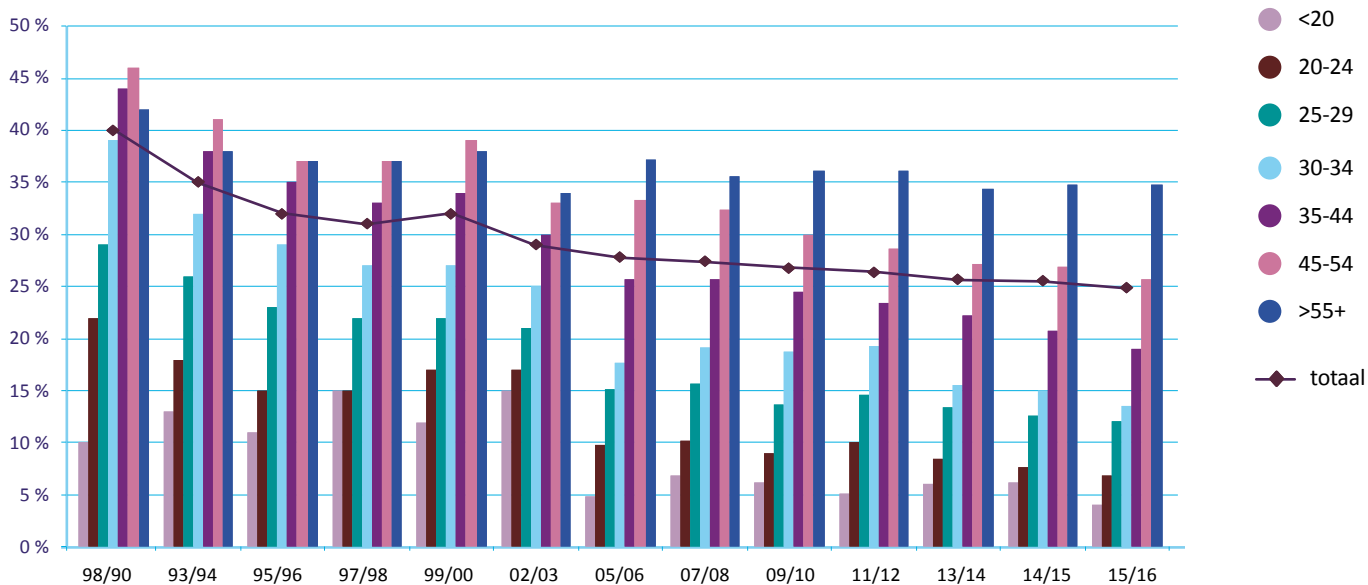


Interessant in dit verband is Figuur 39, die de lange termijn trend geeft voor de mate waarin gezondheidsklachten worden toegeschreven aan het werk. Het percentage bouwplaatspersoneel dat van mening is dat de gezondheidsklachten door het werk zijn ontstaan, is over de gehele linie de afgelopen twintig jaar behoorlijk afgenomen: van 40% in '89/'90 tot 25% in 2015 en 2016. Eerder zagen we al dat oudere werknemers vaker dan jonge werknemers lijden aan gezondheidsklachten die door het werk worden veroorzaakt. Dit is terug te zien in de staafdiagrammen per interval.

Tot circa het jaar 2000 kwamen de meeste werkgebonden klachten voor in de leeftijdsgroep 45-54 jaar en niet in de oudste leeftijdsgroep. Door de vele mogelijkheden om de bedrijfstak vroegtijdig te verlaten via VUT- en vroegpensioenregelingen en WAO-intrede bleven alleen de gezonde oudere werknemers over in de bedrijfstak, dit wordt ook wel het 'healthy worker effect' genoemd. Na 2000 verdwenen de verschillende regelingen, met als gevolg dat daarna de leeftijdsgroep 55 jaar en ouder ook overeenkomstig de verwachting het hoogste percentages werkgebonden klachten rapporteert.

Uit de trendlijn in Figuur 39 blijkt dat de werkgebonden klachten voor de gehele populatie in deze periode zijn afgenomen met ongeveer een derde. De daling komt vooral voor rekening van de groep jongere werknemers. Voor de groep werknemers ouder dan 55 jaar is in vergelijking met de andere leeftijdscategorieën sprake van een geringe daling. De groep 55-plussers maakt een steeds groter deel uit van de bouwnijverheid. In 1995 was een op de twintig werknemers 55 jaar of ouder, in 2015 is een op de vijf werknemers 55-plus. Figuur 39 schetst daarmee de uitdaging voor de bedrijfstak om te streven naar duurzame inzetbaarheid van werknemers. Door het grotere aandeel oudere werknemers wordt een gedegen aanpak op het gebied van duurzame inzetbaarheid steeds meer urgent.

Figuur 39 - Klachten in relatie tot werk, bouwplaatspersoneel naar leeftijd, 1989 - 1^e helft 2016



7.3 Werkvermogen en arbeidsongeschiktheid

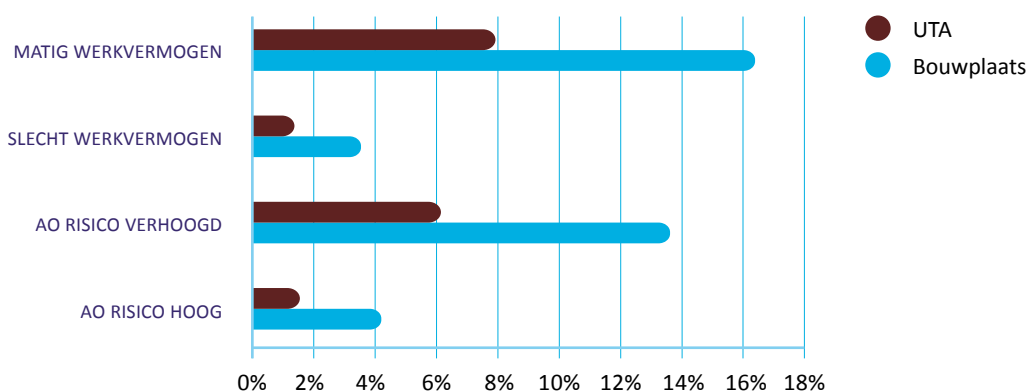
Sinds 2005 wordt van alle werknemers in de bouwnijverheid tijdens het PAGO het werkvermogen bepaald. De werkvermogenindex (WI) wordt gebruikt voor het beoordelen van het werkvermogen van werknemers. De WI varieert tussen 7 en 49. Hoe hoger de score, hoe beter het werkvermogen. De WI-score is ingedeeld in een viertal categorieën: 7-27 (slecht), 28-36 (matig), 37-43 (goed) en 44-49 (uitstekend).

Op basis van de WI en een aantal persoonsgebonden factoren zoals leeftijd, ziekteverzuim en klachten over het bewegingsapparaat is de arbeidsongeschiktheidsindex (AO-index) ontwikkeld. Dit instrument berekent de kans op arbeidsongeschiktheid in de komende vier jaar. Sinds 1 januari 2005 wordt de AO-index bij alle werknemers in de bouwnijverheid tijdens het PAGO bepaald. Bij een verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid wijst de arbodienst op de mogelijkheid om een loopbaantraject te volgen in de bouwnijverheid. De arbodiensten voorzien verder in sociaal-medische begeleiding van deze werknemers. Al deze interventies zijn gericht op de duurzame inzetbaarheid van de werknemers in de bouwnijverheid te vergroten.

7.4 Het werkvermogen

In 2016 heeft 2,3% van de totale bouwpopulatie een slecht en 12,0% een matig werkvermogen. Voor het UTA-personeel zijn deze percentages respectievelijk 1,2% en 7,8% en voor het bouwplaatspersoneel 3,2% en 16,2% (zie Figuur 40). Het werkvermogen van het UTA-personeel is dus beter dan van het bouwplaatspersoneel.

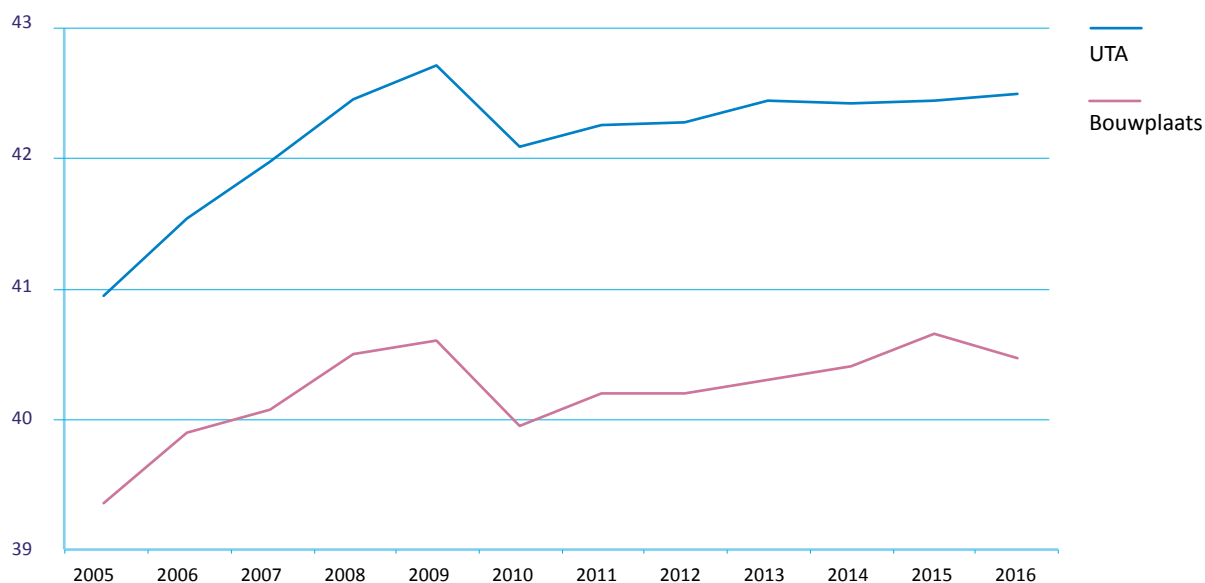
Figuur 40 - Werkvermogen en arbeidsongeschiktheidsrisico, UTA en Bouwplaatsmedewerkers, 1^e helft 2016



Leeftijd heeft, zoals te verwachten, een grote invloed op het werkvermogen. In de groep werknemers van 55 jaar en ouder komen zes keer zoveel mensen voor met een slecht werkvermogen als in de jongste groep en de gemiddelde werkvermogenindex ligt vijf punten lager.

Ten opzichte van 2005 is er sprake van een stijgende lijn in het werkvermogen van de totale bouwpopulatie. In Figuur 41 wordt de trend weergegeven. Sinds 2005 is het werkvermogen van het bouwplaatspersoneel is gestegen met 1,1 punt en van het UTA-personeel met 1,5 punt.

Figuur 41 - Werkvermogen totaal, UTA en Bouwplaatspersoneel, 2005 - 1^e helft 2016



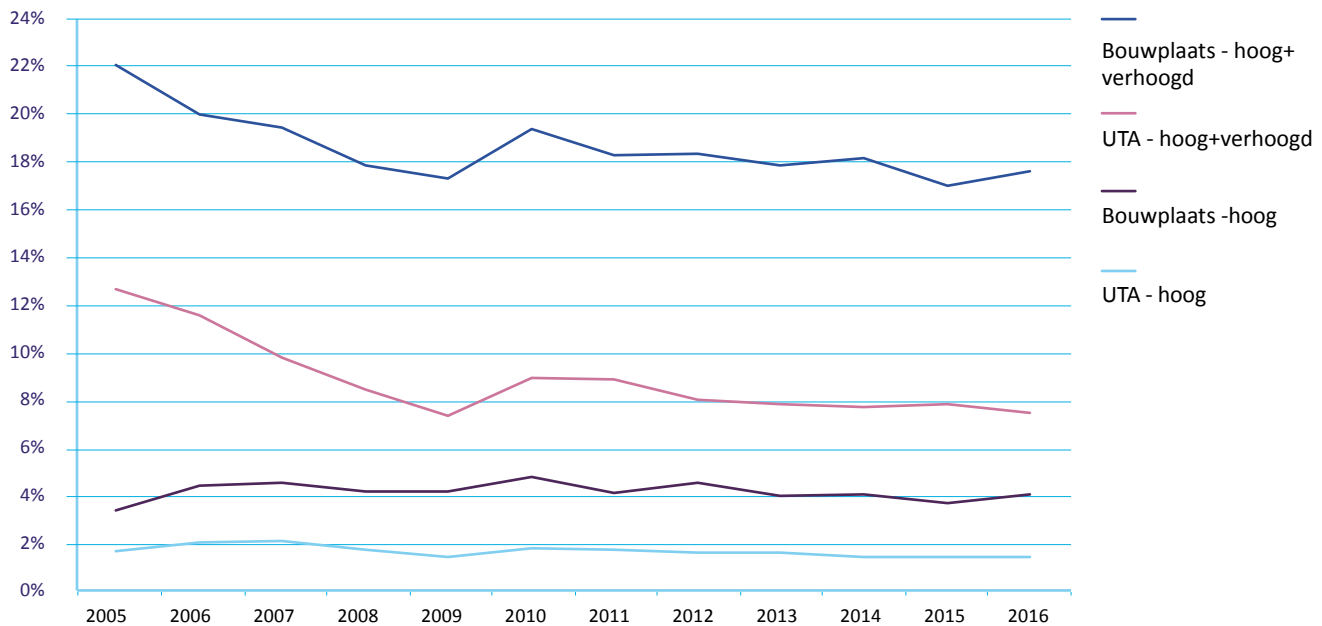
7.5 Kans op arbeidsongeschiktheid

Door het systematisch bepalen van de werkvermogenindex en de arbeidsongeschiktheidsindex van alle werknemers in de bouwnijverheid tijdens het PAGO, kan de risicopopulatie goed in kaart worden gebracht.

In Figuur 42 wordt ook weergegeven welk percentage van het bouwplaats- en UTA-personeel een verhoogde of hoge kans op arbeidsongeschiktheid heeft. Te zien valt dat van het bouwplaatspersoneel 17,6% een verhoogde en 4,1% een hoge kans heeft om binnen vier jaar arbeidsongeschikt te worden. Voor het UTA-personeel is de kans aanzienlijk lager. In de GWW sector is de kans op arbeidsongeschiktheid gemiddeld lager dan in de B&U sector (data niet weergegeven).

Uit dezelfde figuur blijkt dat sinds 2005 de kans is verminderd dat werknemers in de bouwnijverheid op korte termijn arbeidsongeschikt worden. In 2005 had 22,0% van het bouwplaatspersoneel en 12,7% van het UTA-personeel een hoge of verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid. In 2016 is dit percentage afgenomen tot 17,6% (bouwplaats) respectievelijk 7,5%.

Figuur 42 - Hoog en verhoogd arbeidsongeschiktheidsrisico, UTA-personeel en Bouwplaatspersoneel, 2005 - 1^e helft 2016



7.6 Functioneringsgesprekken en verwachtingen werknemers

In 2010 zijn enkele vragen aan de PAGO-vragenlijst toegevoegd, gericht op mobiliteitsintentie en loopbaanontwikkeling. In aanvulling op de aandacht voor arbeidsomstandigheden en leefstijl in het PAGO bieden deze vragen een completer beeld op verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid en bieden bedrijfsartsen extra mogelijkheden voor advisering (zie B. de Zwart, 2013).

In de vragenlijst onderscheiden wij twee instrumenten die kunnen bijdragen aan het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Ten eerste is dat het functioneringsgesprek om problemen en mogelijkheden op gebied van duurzame inzetbaarheid tussen leidinggevende en werknemer te bespreken. Een ander instrument is het ontwikkelgesprek dat de werknemer met de leidinggevende heeft over zijn toekomstige ontwikkelingen binnen het bedrijf.

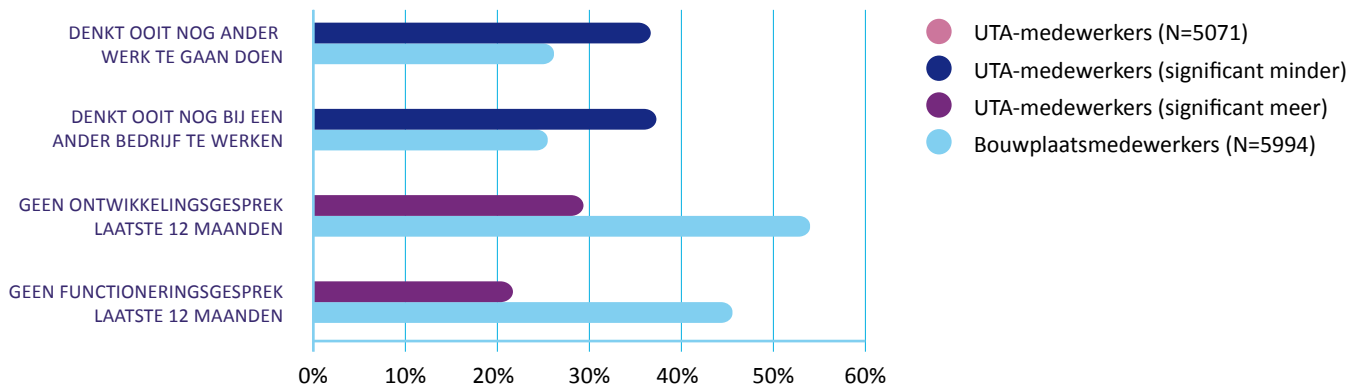
Op de vraag of werknemers het afgelopen jaar een functioneringsgesprek hebben gehad zijn er grote verschillen tussen UTA- en bouwplaatspersoneel (zie Figuur 43). Bijna 80% van het UTA-personeel heeft het afgelopen jaar een functioneringsgesprek gehad. Dat geldt slechts voor iets meer dan de helft van de bouwplaatsmedewerkers.

Het functioneringsgesprek is een onderwerp waarop nog winst te behalen is in de bouwnijverheid. Uit de PAGO-gegevens blijkt dat ruim zeventig procent van de bouwplaatsmedewerkers tussen de 20 en 35 jaar een functioneringsgesprek heeft gehad. Bij de 55-plussers is dat ongeveer 60%. Ook onder werknemers jonger dan 20 jaar heeft 60% een functioneringsgesprek gehad. Een mogelijke verklaring voor deze verschillen is dat jongeren vaker van baan wisselen en ouderen wellicht als minder ‘veranderbaar’ worden gezien.

Gesprekken over de toekomst van de medewerker in het eigen bedrijf komen minder vaak voor dan functioneringsgesprekken. Bijna dertig procent van het UTA-personeel heeft het afgelopen jaar geen gesprek gehad over de eigen toekomst, dat geldt voor 54% van het bouwplaatspersoneel. Wat betreft verschillen naar leeftijd zien we hetzelfde patroon als bij functioneringsgesprekken (data niet weergegeven).

Figuur 43 geeft ook inzicht in de persoonlijke verwachting van bouwplaatspersoneel en UTA-werknemers over de eigen loopbaan. Ongeveer een kwart van de bouwplaatsmedewerkers denkt ooit nog bij een ander bedrijf te werken. Voor UTA-werknemers liggen deze percentages significant hoger; toch denken de meeste UTA-medewerkers niet dat ze ooit bij een ander bedrijf zullen werken. Hoe ouder de werknemers zijn, des te vaker verwachten zij niet meer van werkgever te veranderen. Van de bouwplaatsmedewerkers ouder dan 55 jaar verwacht 91% niet dat men ooit bij een ander bedrijf zal werken. Van het bouwplaatspersoneel onder de twintig jaar denkt 30% niet dat men ooit van werkgever zal veranderen. In deze tijd waarin jongeren arbeidsmobiliteit als een gegeven zien, is dat een relatief hoog percentage.

Figuur 43 - Functioneringsgesprek en verwachting loopbaan, UTA-personeel - Bouwplaatspersoneel, 1^e helft 2016



Een andere vraag tenslotte is of werknemers in de bedrijfstak denken dat ze ooit nog ander werk zullen doen. Slechts iets meer dan een kwart van het bouwplaatspersoneel en 36% procent van de UTA-werknemers verwacht dat dat in de toekomst zal gebeuren. Hier geldt weer dat jongeren vaker verwachten ooit nog ander werk te doen dan ouderen. Toch is ook hier opvallend dat de helft van de groep twintigjarige bouwvakkers van mening is dat men nooit meer een ander vak zal uitoefenen.

Het feit dat de meeste werknemers niet verwachten dat ze ooit nog ander werk zullen doen, betekent overigens niet dat alle medewerkers van mening zijn dat ze zich voldoende in hun vak kunnen ontwikkelen. Bijna één op de zes bouwplaatsmedewerkers en één op de twaalf UTA-medewerkers vinden dat ze geen mogelijkheden meer hebben om hun eigen capaciteiten en vakbekwaamheid verder te ontwikkelen. Deze opvatting komt vaker voor onder werknemers ouder dan 35 jaar. Werknemers die niet goed hun vakbekwaamheid verder kunnen ontwikkelen verwachten vaker dat ze ooit van werk of van werkgever zullen veranderen. Er leeft dus in de bedrijfstak niet zozeer de wens om een ander vak uit te oefenen, als wel om zich verder in het eigen vak te bekwamen. Deze wens kan een rol spelen bij het ontwikkelen van de loopbaan en vakinhoud in het kader van duurzame inzetbaarheid.

7.7 Samenvatting en conclusie

In dit hoofdstuk zijn verschillende aspecten behandeld van het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Wat leveren al deze getallen en percentages op aan inzicht? De bouwnijverheid laat op een aantal punten vooruitgang zien: de afgelopen jaren is het aantal arbeidsgerelateerde klachten fors afgenomen van 40% in 1989 tot 25% in 2016. Dat betekent dat een kwart van de medewerkers nog arbeidsgerelateerde klachten heeft.

Duurzame inzetbaarheid is geen eenmalige actie, maar vraagt om voortdurende aandacht. Op dit moment is het werkvermogen van oudere werknemers significant lager dan van jongeren. Ouderen hebben een slechtere gezondheid en verzuimen langer. Met name hebben ze meer klachten aan het bewegingsapparaat én ze hebben meer arbeidsgerelateerde klachten. Gezien de toename van het aantal oudere werknemers in de bedrijfstak is het in het belang van de werknemers zelf, maar ook van de gehele bedrijfstak, om meer aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid. Het is in ieders belang om de kosten in verband met de verminderde inzetbaarheid te beperken.

Daarbij is het verstandig in het beleid rekening te houden met de eigenschappen van de bedrijfstak. De bedrijfstak heeft veel kleinbedrijf en werknemers die nogal honkvast zijn en niet zo makkelijk over hun toekomst praten. Het pleit voor de sector dat zoveel medewerkers een grote binding hebben met het vak en de werkgever. Maar gezien de maatschappelijke ontwikkelingen het is wel van belang om de inzetbaarheid blijvend te verhogen zodat meer mensen gezond en gemotiveerd de eindstreep kunnen halen.

8 | De arbeidsmarkt in 2016



IN 2016 KWAM DE BOUWPRODUCTIE GOED OP STOOM EN DAARMEE LIET DE SECTOR DEFINITIEF DE CRISIS ACHTER ZICH. ZOALS VERWACHT NAM VOORAL DE WONINGBOUWPRODUCTIE FORS TOE. DE GROND-, WATER- EN WEGENBOUW NOTEERDE MINDER GOEDE CIJFERS.

8.1 Algemeen

Dit heeft vooral te maken met de beschikbare overheidsbudgetten waardoor investeringen nog onvoldoende van de grond komen. Van groei van het aantal werknemers is nog nauwelijks sprake, wel neemt het aantal zzp'ers en overige flexwerkers nog toe. In totaal stijgen die met respectievelijk 6,5 en 9,5 procent. De werkgelegenheid reageert altijd met vertraging op de productie. Bovendien kiezen werkgevers er in eerste instantie voor 'losse' krachten aan te nemen en nog geen vast personeel. Bedrijven willen eerst zicht krijgen op de bestendigheid van de groei en moeten eerst weer vet op de botten krijgen omdat de reserves zijn ingeteerd door de moeilijke jaren. Het aantal werknemers onder de bouw cao liep in het eerste kwartaal van 2016 licht terug ten opzichte van kwartaal 4 van 2015 om daarna weer toe te nemen tot een half procent meer dan in het laatste kwartaal van 2015.

Begin 2016 was voor de uitvoerende beroepen als timmerman en metselaar het aanbod van werkzoekenden groter dan er vacatures zijn. Voor middenkaderberoepen zoals werkvoorbereiders, calculators en uitvoerders geldt het omgekeerde; er is theoretisch meer vraag dan aanbod. Dit weerspiegelt hoe dan ook een trend waarbij de verhouding UTA- en bouwplaatspersoneel dichter naar elkaar toe groeien ten gunste van de UTA-medewerkers. Bouwbedrijven nemen steeds meer de rol van regisseur in het bouwproces op zich waardoor de behoefte aan hoger middelbaar(niveau 4 en 4+) en hoger opgeleid personeel toeneemt. Bedrijven besteden de uitvoering uit aan onderaannemers of huren in aanvulling op een eigen vaste kern zzp'ers, payrollers en uitzendkrachten in en buitenlandse arbeidskrachten. Hierin is de bouw en infra niet uniek, want deze trend is waarneembaar in vrijwel alle sectoren onder de noemer flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Het ligt voor de hand dat komende jaren de nieuwbouwproductie aanhoudt omdat veel geplande nieuwbouw tijdens de crisis is uitgesteld. Doordat het aantal huishoudens nog toeneemt onder meer door de toename van de eenpersoonshuishoudens, zal de vraag naar woningen voorlopig aanhouden. Een andere pijler onder de productievraag is het Energieakkoord. Als partijen verenigt in het akkoord de gestelde ambities willen halen, zal er naast de nieuwbouw ook vraag naar renovatiewerk zijn. Oudere woningen die niet gesloopt worden zullen worden gerenoveerd om ze energiezuiniger of zelfs energieneutraal te maken zodat de co₂-uitstoot afneemt. Dat laatste is weer nodig om de opwarming van de aarde af te remmen wat tot klimaatverstoringen leidt. De uitwerking van het Energieakkoord reikt tot 2050, maar gezien de hoeveelheid werk dat het met zich meebrengt, zal een flinke inspanning nodig zijn.

De vraag naar zowel bouwplaats- als UTA-personeel neemt verder toe. De afgelopen jaren zijn er weinig jonge vakkrachten opgeleid. Sinds de crisis is het aantal studenten over alle bouwopleidingen met 38 procent gekrompen¹⁰. Voor de primaire opleidingen in de beroepsbegeleidende leerweg bedraagt dit zelfs 73 procent. Daarnaast is het gevolg van robotisering en automatisering dat er behoefte is aan andere kwaliteiten en competenties van bouwpersoneel. Ouderen werken wel langer door, maar of zij altijd aan nieuwe eisen kunnen voldoen is de vraag. Dit probleem doet zich in meerdere technische sectoren voor.

8.2 Samenvatting en conclusie

Na een diep dal heeft de bouw- en infrasector in 2016 definitief de weg omhoog gevonden. Dit betekent dat de werkgelegenheid weer aantrekt doordat de orderportefeuilles beter gevuld zijn. Niet onderschat moet worden dat door technologische ontwikkelingen andere eisen aan medewerkers worden gesteld. Tegelijkertijd moeten mensen langer doorwerken. Mensen zullen zich meer dan vroeger voortdurend moeten ontwikkelen om aan te blijven haken bij de veranderingen. Niet alleen vakinhoudelijke ontwikkeling is nodig, maar vaak ook om- of bijscholing.

¹⁰ Bron: Rapportage Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2016 (2016), Vlandis, Harderwijk



Literatuur

CBS Statline, gegevens 2016, uitgave mei 2017 (<http://statline.cbs.nl>).

V.H. Hildebrandt, C.M. Bernhaards, J.H. Stubbe (red). Trendrapport Beweging en Gezondheid 2010/2011. TNO Leiden 2013.

B.C.H. de Zwart. Analyse items duurzame inzetbaarheid PAGO bouwnijverheid 2010-2011. Arbouw Harderwijk 2012.

Aanvullende informatie over sociale verzekeringen naar sectoren in 2015; Publicatie UWV, 7-2-2017

WGA-instroom grote werkgevers in 2015, UWV, Amsterdam juli 2016

Gezondheidsraad; Den Haag; publicatienummer 2015/24

Rapportage Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2016 (2016), Vlandis, Harderwijk

Colofon

Auteurs: Gertjan Barnhoorn, specialist Arbeid & Organisatie
Anna de Boer, specialist marktonderzoek
Fred Boots, bedrijfsarts
Margo Caspers, specialist ergonomie
René du Pon, specialist veiligheidskunde
Johan Timmerman, specialist arbeidsepidemiologie

Met dank aan het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) en het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB).

Vormgeving: Bloemendaal in Vorm

volandis.nl

Werk veilig.
Houd plezier.
Kijk vooruit.

Wij zijn kennis- en adviescentrum Volandis. 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.

Volandis is een organisatie van:


Bouwend Nederland
de vereniging van bouw- en infrabedrijven


**AANEMERSFEDERATIE
BOUW&INFRA NEDERLAND**


VERENIGING VAN
WATERBOUWERS


NvB
Vereniging voor
ontwikkelaars & bouwondernemers


**FNV
Bouwen & Wonen**


cnv Vakmensen

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

0341 499 299
info@volandis.nl
www.volandis.nl