

Bouw in beeld 2021-2022

Capita Selecta

eib

Economisch Instituut
voor de Bouw

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

December 2022

Bouw in beeld 2021-2022

Capita Selecta

Sem van Meurs
Julia de Ruiter

Inhoudsopgave

Conclusies op hoofdlijnen		9
1	Inleiding	11
2	Verduurzaming en industriële bouw	15
3	In- en uitstroom	21
	3.1 Instroom	21
	3.2 Uitstroom	25
4	Doorgroei- en scholingsmogelijkheden	31
	4.1 Scholingsmogelijkheden	31
	4.2 Doorgroeimogelijkheden	36
5	Duurzame inzetbaarheid	41

Conclusies op hoofdlijnen

Verduurzaming en industriële bouw

Verduurzaming steeds belangrijker onderdeel van activiteiten van werknemers

- Een kwart van de werknemers geeft aan minimaal de helft van zijn of haar uren te besteden aan de verduurzaming in de gebouwde omgeving. Bouwplaatspersoneel geeft vaker aan zich meer dan de helft van de uren met de verduurzaming bezig te houden dan UTA-personeel; 27% tegenover 19%. Driekwart van de werknemers geeft aan tot de helft van zijn of haar uren te besteden aan de verduurzaming.

Driekwart van de b&u-bedrijven voert verduurzamingswerkzaamheden uit

- Bijna driekwart van de bedrijven brengt isolatie of ventilatie aan. Ruim 20% van de bedrijven plaatst zonnepanelen en ook 20% sluit gebouwen aan op duurzame warmtebronnen. Dat isolatiewerkzaamheden de meest uitgevoerde werkzaamheden in de verduurzaming zijn sluit aan bij het beeld dat isolatie sterk is geïntegreerd in de nieuwbouw en bij veel verschillende constructiedelen wordt uitgevoerd.

Verduurzamingswerkzaamheden vergen in de regel weinig specifieke scholing

- Zo kan 60% van de werknemers de werkzaamheden uitvoeren op basis van de algemene bouw kennis uit de bouwopleiding en nog eens 20% leert gaandeweg aan de hand van aanwijzingen van collega's. Slechts 2% van de werknemers in de b&u heeft een specifieke opleiding afgerond om verduurzamingswerkzaamheden uit te voeren.

Kwart van de b&u-bedrijven betrokken bij industrieel bouwen

- Het grootste deel van deze bedrijven heeft zowel de productie in handen als de toepassing van de elementen of de plaatsing van de industrieel gefabriceerde woningen. Slechts 2% van de B&U-bedrijven is alleen betrokken bij de productie in de industriële woningbouw en 9% slechts bij de toepassing van industrieel gebouwde elementen of de plaatsing van industriële woningen.

Belemmeringen voor industriële bouw vergelijkbaar met reguliere bouw

Werkgevers wijzen vaak op problemen met het vinden van geschikte locaties, personeel en materiaal. In de reguliere nieuwbouw spelen deze problemen ook. Twijfels over de kwaliteit van industrieel gebouwde woningen speelt volgens slechts 10% van de werkgevers.

In- en uitstroom

Nieuw personeel werd voornamelijk geworven via netwerk van werkgever en werknemer

- In 2021 waren de belangrijkste kanalen om nieuwe instroom te werven het eigen netwerk van werknemers (43%), andere contacten in de branche (39%) en leerplekken via opleidingen (39%). Tijdens de coronacrisis werd werving via de netwerken van werknemers en via recruiters minder belangrijk, terwijl contacten in de branche van werkgevers belangrijker werden.

Nieuwe werknemers vooral vanuit opleidingen en andere werkgevers in de bouw

- Nieuwe werknemers kwamen in 2021 voornamelijk van andere werkgevers in de bouw. Twee derde van de bedrijven geeft aan dat veel van het nieuwe personeel hiervandaan kwam. Daarnaast kwam instroom veel vanuit opleidingen. Bij ruim de helft van de bedrijven komen veel werknemers vanuit opleidingen. Geen van de bedrijven geeft aan dat hun werknemers veel uit de bijstand kwamen, en bij slechts enkele bedrijven komt instroom veel uit het buitenland of vanuit de WW-uitkering.

Gunstige arbeidsvoorwaarden minder vaak ingezet om personeel te werven en behouden

- Bijna de helft van de werkgevers hebben in 2021 geen speciale arbeidsvoorwaarden gesteld om personeel aan te trekken of te behouden, terwijl in 2019 bijna elk bedrijf dit nog deed. Bedrijven zijn vooral minder vaak een hoger loon dan het CAO-loon gaan aanbieden (35% in 2021 tegenover 74% in 2019) en minder vaak vaste contracten gaan aanbieden (31% in 2021, 68% in 2019). Ook werden er minder vaak een auto, telefoon of tablet van de zaak aangeboden, en werden er minder vaak bonussen uitbetaald en was er minder extra overbetaald werk.

Uittreeders voornamelijk door pensioen, werkdruk en gebrek aan werkplezier

- In 2021 was pensioen de belangrijkste reden om te stoppen in de bouw (40%). In 2019 was dit minder vaak de reden (23%). Personeel nam minder vaak zelf ontslag (28% in 2021 tegenover 40% in 2019). Daarnaast is ruim 20% van de werknemers in een andere sector gaan werken. Het aantal uittreeders dat werkloos was nam afgelopen jaar sterk af. In 2021 gaf 4% van de uittreeders aan nu werkloos te zijn, tegenover 17% in 2020.

Keuze voor zzp-schap voornamelijk vanwege vrijheid

- De keuze voor het zzp-schap wordt voornamelijk genomen vanwege meer vrijheid om naar eigen inzichten te werken (25%). Ook de eigen tijd indelen (14%), de verbetering van de financiële positie (13%), het beter tot uiting brengen van het vakmanschap (13%) en uitdaging (11%) worden vaak als reden genoemd.

Doorgroei- en scholingsmogelijkheden

Kleinere bouwbedrijven bieden minder scholingsmogelijkheden aan UTA-personeel

- Kleinere bouwbedrijven bieden over het algemeen minder vaak scholingsmogelijkheden aan. Ook bieden zij minder vaak scholing aan aan UTA-personeel (45%) dan aan bouwplaatspersoneel (85%). Voor grote bouwbedrijven vanaf 10 fte is er nauwelijks verschil tussen de scholingsmogelijkheden voor bouwplaats- en UTA-personeel en ligt dit percentage tussen de 90 en 100 procent. Bij zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel geeft 73% aan de afgelopen drie jaar scholing te hebben gevolgd.

Scholing heeft vaak als doel certificaten te behalen en kennis te verbreden

- 70% van de werkgevers geeft aan scholing aan te bieden aan werknemers om de kennis in het bedrijf te verbreden. Ruim de helft van de werkgevers geeft aan scholing aan te bieden om de werknemers zich verder te laten specialiseren en specifieke vaardigheden te laten opdoen. Werknemers volgen vooral scholing om certificering te behouden, dit is vooral het geval bij bouwplaatspersoneel (63%).

Bedrijven bieden diverse regelingen voor werknemers om scholing te volgen

- Ruim twee derde van de werknemers kan scholing tijdens werktijd volgen. Ongeveer hetzelfde aandeel van werknemers krijgt de scholing ook volledig vergoed. Ruim een kwart van de werknemers krijgt de overige kosten ook vergoed. Bij 18% van de werknemers worden de kosten voor scholing gedeeltelijk vergoed. Voor flexwerkers zijn er minder regelingen omtrent scholing. 70% van de bedrijven geeft aan geen regelingen te hebben omtrent scholing voor flexwerkers. 20% laat flexwerkers scholing volgen tijdens werktijd en 10% van de bedrijven vergoeden de scholing volledig.

Initiatief voor scholing ligt vaak bij werkgever en werknemer

- In ongeveer 60% van de bedrijven neemt zowel werkgever als werknemer initiatieven als het gaat om scholing. Wanneer dit niet het geval is, ligt het initiatief vaak bij de werkgever. Dit is voornamelijk het geval bij gww-bedrijven.

UTA-personeel kan vaker doorstromen dan bouwplaatspersoneel

- Ruim twee derde van het UTA-personeel geeft aan dat er volop of beperkt mogelijkheden aanwezig zijn bij hun werkgever. Onder bouwplaatspersoneel geeft 57% dit aan. UTA-personeel geeft ook vaker aan dat zij daadwerkelijk zijn doorgegroeid naar een hogere functie dan bouwplaatspersoneel. Ongeveer twee derde van het UTA-

personeel geeft aan eens te zijn doorgroeid naar een hogere functie, bij het bouwplaatspersoneel gaat het om ongeveer de helft. Grotere bouwbedrijven geven vaker aan doorgroeimogelijkheden aan te bieden aan hun personeel.

Werknemers kregen bij doorgroeikansen vaak meer leidinggevende taken

- Binnen bedrijven bestaan er verschillende doorgroeimogelijkheden. Voor elk type personeel is breder inzetbaar worden de meest voorkomende doorgroeimogelijkheid (80%). Voor het bouwplaatspersoneel valt leermeester worden en doorstromen naar een UTA-functie ook tot de mogelijkheden. Voor het UTA-personeel valt meerdere teams leiden en onderdeel worden van het management tot de doorgroeimogelijkheden. Het personeel dat is doorgroeid heeft voornamelijk meer leidinggevende taken gekregen. Dit is het geval bij de helft van het UTA-personeel dat is doorgroeid, en bij ruim 40% van het bouwplaatspersoneel.

Duurzame inzetbaarheid

Stijging ziekteverzuim zet door

- In 2021 bedroeg het ziekteverzuimpercentage onder werknemers 5,2%. In 2019 en 2020 bedroeg het 4,4% en 5%. Hoewel het ziekteverzuim onder bouwplaatspersoneel afgelopen jaar licht is gedaald, is het onder UTA-personeel vrij sterk toegenomen. Dat is opvallend omdat het ziekteverzuim onder deze groep de afgelopen jaren juist zeer stabiel was. Onder zzp'ers nam het aantal personen dat werk moest missen vanwege ziekte toe, maar nam het gemiddeld aantal ziektedagen af. Het totale ziekteverzuim onder zzp'ers is daarmee gestegen ten opzichte van 2020, maar ligt nog wel onder het niveau uit 2019. De trend van een stijgend ziekteverzuim speelt niet alleen in de bouwsector en is zelfs een globaal fenomeen.

Een derde van de werknemers verwacht niet door te kunnen gaan tot de pensioenleeftijd

- Een derde verwacht het werk wel vol te houden tot de pensioenleeftijd en een derde geeft aan het nog niet te weten. 15% van het bouwplaatspersoneel denkt het werk op mentaal vlak niet vol te kunnen houden tot de pensioenleeftijd.

Aandeel zzp'ers dat denkt niet door te kunnen tot de pensioenleeftijd sterk afgenomen

- Vooral het aandeel zzp'ers dat denkt niet door te kunnen vanwege fysieke belasting is sinds een jaar terug sterk afgenomen; van bijna de helft naar een derde. Onder zzp'ers is het aandeel personen dat denkt het werk niet tot de pensioenleeftijd te kunnen halen ligt hoger dan onder werknemers. Een derde van hen dacht dat de fysieke inspanning dat hun onmogelijk zou maken, terwijl 10% verwacht dat de mentale inspanning hun te veel zal worden.

Werknemers gaan vaak minder uren werken om tijd tot de pensioenleeftijd te overbruggen

- Om de jaren tussen het vervroegd uittreden en de pensioenleeftijd te overbruggen, geeft ongeveer een derde van het bouwplaatspersoneel en twee vijfde van het UTA-personeel aan minder uren of dagen per week te werken. Een kwart van zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel geeft aan eerder met pensioen te gaan. Het gaat bij dit laatste vooral om werknemers ouder dan 54 jaar. Hoewel werknemers vaak aangeven eerder met pensioen te gaan of minder te gaan werken, geeft 38% van de werknemers aan het nog niet te weten.

Bekendheid van DIA toegenomen

- Een derde van de werknemers is onbekend met de DIA. Dat is een grote verbetering ten opzichte van 2018, toen 60% van de werknemers nog onbekend was met de maatregel. Toch laat het ook zien dat er nog veel werknemers geïnformeerd kunnen worden en hun duurzame inzetbaarheid verbeterd kan worden.

Beleid voor duurzame inzetbaarheid wordt weinig ingezet bij kleine bedrijven en voor UTA-personeel

- Ongeveer 80% van de bouwbedrijven geeft aan beleid te voeren op de duurzame inzetbaarheid van het bouwplaatspersoneel. Het aandeel bedrijven dat beleid voert op

de duurzame inzetbaarheid van het UTA-personeel ligt lager (twee derde). Het zijn met name de kleine bouwbedrijven (< 5 werknemers) waar beleid uitblijft. Ongeveer de helft van deze bedrijven geeft aan geen beleid te voeren op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van het UTA-personeel. Daarnaast geeft ongeveer een derde aan geen beleid te voeren op het gebied van duurzame inzetbaarheid van het bouwplaatspersoneel. UTA-personeel voert minder fysieke werkzaamheden uit dan het bouwplaatspersoneel. Voor hen is de behoefte aan maatregelen die gericht zijn op het verminderen van fysiek zware werkzaamheden bijvoorbeeld minder groot. Dat kleine bedrijven minder mogelijkheden om specifiek beleid te voeren lijkt een logisch gevolg van een mogelijk gebrek aan ondersteunend (HR) personeel.

1 Inleiding

Elk jaar houdt het EIB een internetpeiling onder werkgevers, werknemers en zzp'ers in de bouw en infra. Deze publicatie biedt inzicht in de meest opvallende uitkomsten van deze peiling en vormt een graadmeter voor enkele ontwikkelingen in het afgelopen jaar in de bouw.

De werkgevers zijn voornamelijk werkzaam als algemeen aannemersbedrijf of bouwondernemer. Zij hebben personeel in dienst waarop grotendeels de CAO Bouw & Infra van toepassing is. De zzp'ers kunnen zowel in de bouw en infra als in de installatiesector werkzaam zijn. Aan de internetpeiling van 2020-2021 hebben 428 bedrijven, 1.447 werknemers en 403 zzp'ers meegewerkt. Voor bedrijven is dit 12% van de totale populatie van circa 3.500 bedrijven. Voor werknemers is dit 1,1% van de totale populatie van circa 137.000 werknemers. Voor de zzp'ers is dit 0,2% van de totale populatie van circa 180.000 zzp'ers.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de verduurzaming van de gebouwde omgeving en de industriële woningbouw besproken. Hierbij wordt ingegaan op de mate waarin bedrijven en werknemers zich met deze activiteiten bezig houden en wat de gevolgen voor de bedrijfsvoering zijn. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de achtergrond van het in- en uitstromend personeel en de beweegredenen om in de sector toe te treden. Hoofdstuk 4 beschrijft de doorgroeimogelijkheden voor het personeel in de sector en hieraan gekoppeld de scholingsmogelijkheden. Tot slot wordt in hoofdstuk 5 de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de bouw geschetst op basis van werknemerservaringen.

2 Verduurzaming en industriële bouw

Welk aandeel van de werkuren spenderen werknemers wekelijks aan verduurzamingswerkzaamheden? Wat voor type verduurzamingswerkzaamheden voeren werknemers uit? Wat voor achtergrond hebben werknemers nodig om verduurzamings-werkzaamheden uit te voeren? Hoe zijn bedrijven in de b&u betrokken bij de verduurzaming? Welke belemmeringen worden er door bedrijven ervaren bij het tempo maken van de verduurzaming van gebouwen? Hoe houden bedrijven zich bezig met industriële woningbouw? Wat zijn de belangrijkste obstakels die bedrijven tegenkomen bij de industriële woningbouw?

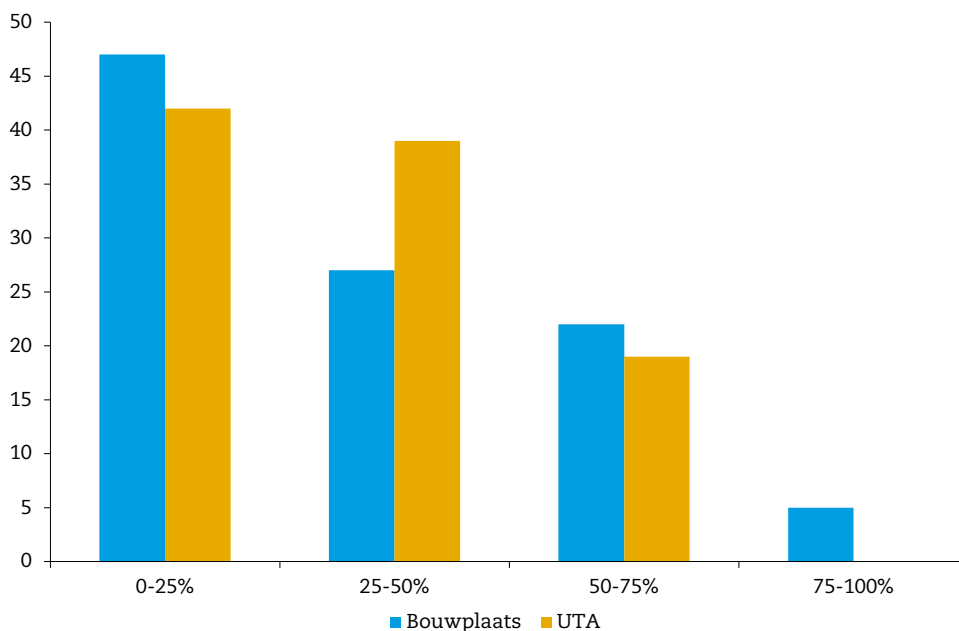
De verduurzaming van de gebouwde omgeving is de afgelopen jaren sterk geïntensiveerd. Daarnaast heeft industrieel bouwen een opmars gemaakt. Om deze trends beter te duiden zijn werknemers en werkgevers gevraagd naar de mate waarin ze zich bezig houden met deze activiteiten, naar wat voor activiteiten zich dat vertaalt en hoe specialistisch deze zijn. Daarnaast hebben werkgevers aangegeven wat de grootste obstakels zijn voor de verduurzaming van gebouwen en industriële woningbouw.

Verduurzaming

Voor een kwart van de medewerkers is de verduurzaming de hoofdactiviteit

Van alle werknemers die aangeven zich bezig te houden met de verduurzaming geeft een kwart aan minstens de helft van de wekelijkse uren te besteden aan de verduurzaming. Bouwplaatspersoneel geeft vaker aan zich meer dan de helft van de tijd met verduurzaming bezig te houden dan UTA-personeel: 27% tegenover 19%. Opvallend is verder dat geen van de respondenten die worden aangemerkt als UTA-personeel driekwart tot de volledige tijd te besteden aan de verduurzaming. Ook bij bouwplaatspersoneel is dat percentage minimaal; slechts 5%. Driekwart van de medewerkers houdt zich tot maximaal de helft van de uren bezig met de verduurzaming van de gebouwde omgeving. Hoewel verduurzaming in de regel niet de enige of de hoofdactiviteit lijkt te zijn, bestaan zowel onder UTA-personeel als onder bouwplaatspersoneel genoeg gespecialiseerde beroepen die gericht zijn op verduurzaming. Gespecialiseerde isolatiebedrijven en bedrijven die zonnepanelen leggen zullen isoleerders en monteurs in dienst hebben die (bijna) al hun tijd aan de verduurzaming van de gebouwde omgeving wijden. Onder UTA-personeel zijn er onder andere energieadviseurs.

Figuur 2.1 Aandeel van wekelijkse werkuren die werknemers spenderen aan verduurzamingsactiviteiten naar beroepsgroep, procenten



Bron: EIB

Ruim driekwart van de b&u-bedrijven houdt zich bezig met verduurzamingsactiviteiten

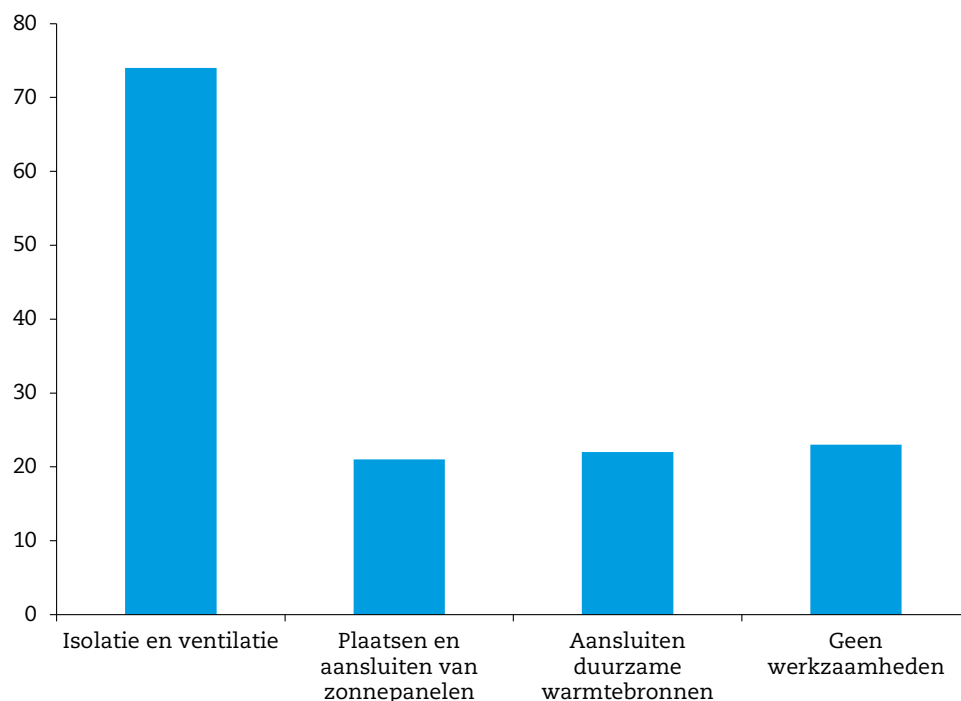
Daarbij geeft driekwart van de bedrijven aan isolatie en ventilatie in gebouwen aan te brengen. Ruim 20% van de bedrijven geeft aan zonnepanelen te plaatsen en ook 20% geeft aan gebouwen aan te sluiten op duurzame warmtebronnen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om warmtenetten, maar ook de installatie van warmtepompen. Opvallend is het grote aandeel bedrijven dat zich bezig houdt met verduurzaming en daardoor met de verduurzaming. In de gesprekken die zijn gevoerd voor de Arbeidsmarktrapportage¹ bleek dat de meeste isolatieactiviteiten goed uitgevoerd kunnen worden door personeel met algemene bouwkennis. Voor warmte-installaties is een achtergrond in de installatietechniek benodigd en geldt bovendien vaak een certificeringsplicht. Voor de installatie van zonnepanelen ligt het verdeeld. De montage op het dak behoeft nauwelijks extra scholing, terwijl de installatie van omvormers en aansluiting op het net een elektrotechnische achtergrond vereisen. Deze activiteiten zijn dus gesplitst en in de praktijk worden ze vaak uitgevoerd door een team waarbij een elektrotechnisch installateur en een aantal (niet-gespecialiseerde) monteurs betrokken zijn.

Gemiddeld een kwart van de omzet en het personeel is gerelateerd aan energetische maatregelen

Op dit gebied is er weinig verschil tussen grote en kleine bedrijven. Interessant gegeven hierbij is dat 90% van de werkgevers aangeeft in ieder geval een gedeelte van de verduurzamingswerkzaamheden uit te besteden aan onderaannemers. Om wat voor type werkzaamheden het hier gaat is onduidelijk, maar het lijkt logisch dat dat grotendeels specialistische werkzaamheden zijn.

¹ EIB (2022). 'Trends op de bouwmarkt 2022-2026'.

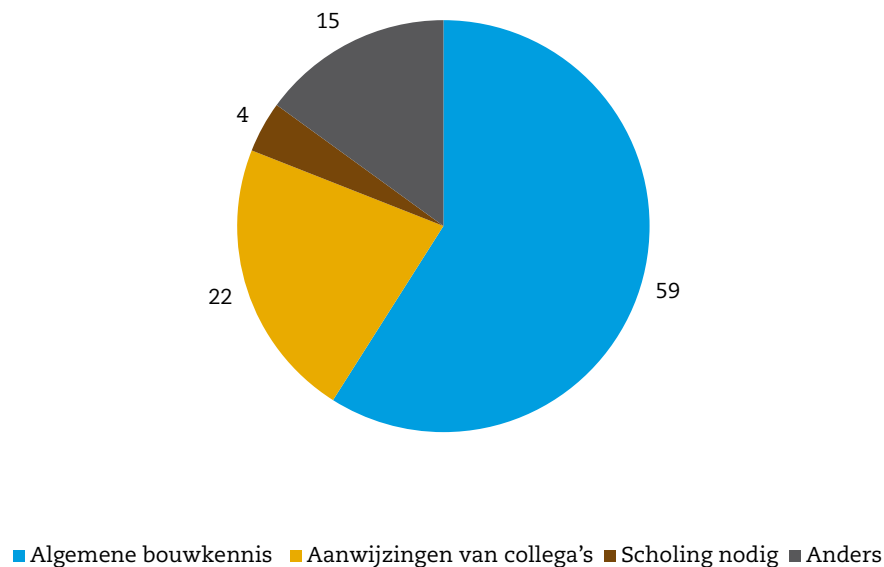
Figuur 2.2 Aandeel bedrijven die aangeven verduurzamingswerkzaamheden uit te voeren, 2021, procenten



Bron: EIB

Grootste deel van verduurzamingsactiviteiten kan worden uitgevoerd zonder speciale scholing
Zo geeft 60% van de werknemers aan de activiteiten te kunnen uitvoeren op basis van de algemene bouwkennis uit de bouwopleiding en nog eens 20% dat de aanwijzingen van collega's voldoende zijn (figuur 2.3). Slechts 4% geeft aan dat de werkzaamheden moeilijk of niet uit te voeren zijn zonder de juiste opleiding. De helft daarvan heeft wel een opleiding voor verduurzamingsactiviteiten afgerond. Nog eens 15% van de respondenten geeft iets anders aan. Daarbij gaat het onder andere om langdurige ervaring op de bouwplaats of eerdere ervaring met verduurzaming in ander werk.

Figuur 2.3 Ervaring die nodig is voor uitvoeren van verduurzamingsactiviteiten in de b&u onder werknemers, procenten



Bron: EIB

Industriële woningbouw

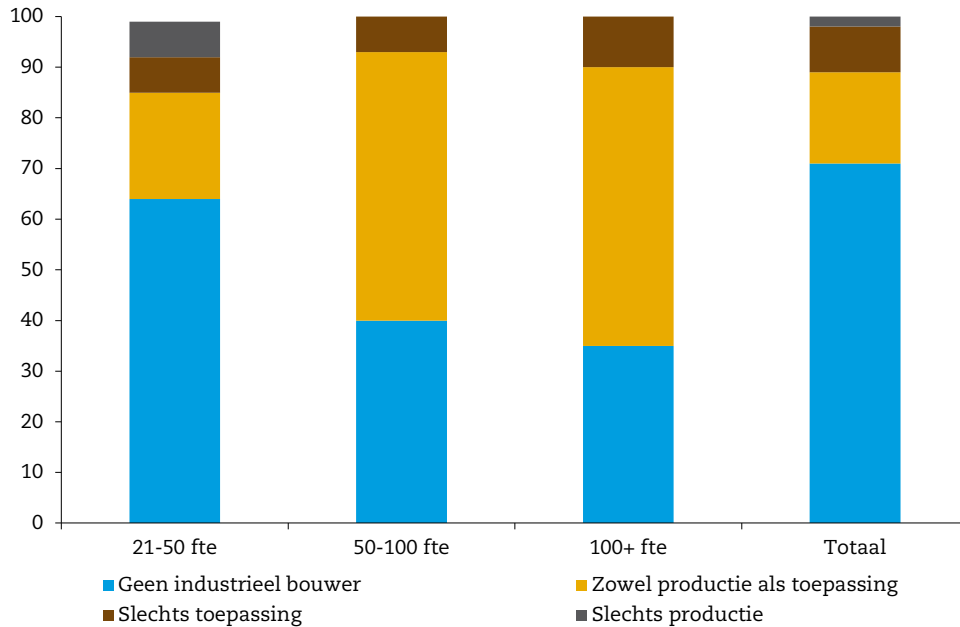
Ruim een kwart van de bedrijven in de b&u is betrokken bij de industriële woningbouw

Het grootste deel van deze bedrijven heeft zowel de productie in handen als de toepassing van de elementen of de plaatsing van de industrieel gefabriceerde woningen (figuur 2.4). Slechts 2% van de b&u-bedrijven is alleen betrokken bij de productie in de industriële woningbouw en 9% slechts bij de toepassing van industrieel gebouwde elementen of de plaatsing van industriële woningen. Een interessant gegeven is dat grote bedrijven zich veel vaker bezighouden met industriële woningbouw en bovendien vaker zowel de productie als de toepassing van de woning(element)en onder handen nemen.

Grote bedrijven kunnen industrieel bouwen als onderdeel van hun activiteiten uitvoeren

Voor bedrijven met minder dan 5 werknemers en voor bedrijven met tussen 11 en 20 werknemers is dat een derde, terwijl bedrijven met meer dan 20 werknemers gemiddeld een vijfde van de omzet relateren aan industriële woningbouw. Dat terwijl grote bedrijven vaker gebruik maken van robots en investeringen heeft gedaan in nieuwe technologieën. Dit sluit aan bij het beeld dat industriële woningbouw profijt heeft van het op grotere schaal uitbaten.

Figuur 2.4 Aandeel B&U-bedrijven dat zich bezighoudt met industriële woningbouw naar bedrijfsgrootte, procenten



Bedrijven met 20 fte of minder zijn niet afgebeeld, maar vallen wel onder het totaal

Bron: EIB

Belemmeringen voor versnelling van industriële woningbouw zijn divers

Over het algemeen zullen veel van de problemen ook spelen bij b&u-bedrijven die niet industrieel bouwen. De werkgevers wijzen niet unaniem een belangrijkste belemmering aan (tabel 2.1). Het vinden van geschikt personeel wordt door bijna een derde van de b&u-bedrijven aangewezen als barrière. Verder zijn het vinden van locaties en materiaaltekort volgens een kwart van de bedrijven een hindernis. De overige belemmeringen worden ieder door bijna 15% van de werkgevers ervaren. Daaruit blijkt dat veruit het grootste deel van de werkgevers geen twijfels bij klanten over de kwaliteit van industrieel bouwen ervaart en ook geen problemen kent bij het realiseren van voldoende schaal.

Tabel 2.1 Belemmeringen die B&U-bedrijven ervaren in de industriële woningbouw naar bedrijfsgrootte, procenten

	Totaal
Het vinden van locaties	24
Materiaaltekort	23
Het vinden van personeel	31
Twijfels bij klanten over kwaliteit	13
Voorkeuren van gemeente	16
Concepten bij woonwensen te laten aansluiten	17
Voldoende schaal realiseren	15

Bron: EIB

3 In- en uitstroom

Op welke manier worden nieuwe werknemers in de sector geworven? Welke arbeidsvoorwaarden bieden bouwbedrijven voor het aantrekken of behouden van nieuw personeel? Waarom verlaten uittreders de sector?

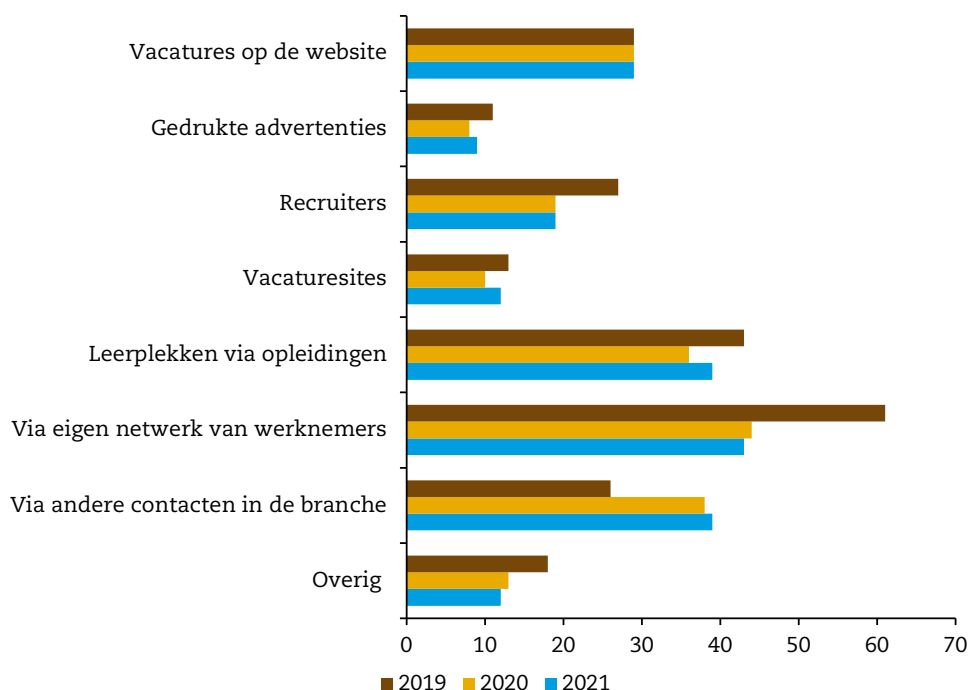
In 2021 is het aantal werknemers in de bouw toegenomen met ongeveer 5.000 ten opzichte van 2020. Dit is de netto toename, wat betekent dat dit een combinatie is van toetreders die in de bouw zijn gaan werken en uittreders die uit de bouw zijn uitgestroomd. In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de instroom, waarbij wordt gekeken naar wervingskanalen, de achtergronden van nieuwe werknemers en de arbeidsvoorwaarden die worden ingezet om nieuwe werknemers te trekken. Daarna wordt voor de uitstroom ingegaan op de arbeidsstatus van oud-werknemers en de reden van uittreden.

3.1 Instroom

Netwerk in de bouwbranche bleef belangrijk wervingskanaal in 2021

Bouwbedrijven in de sector kunnen nieuw personeel werven via verschillende kanalen. In 2021 waren de belangrijkste wervingskanalen het eigen netwerk van werknemers, andere contacten in de branche en leerplekken via opleidingen (figuur 3.1). De belangrijkste wervingskanalen zijn vergelijkbaar met 2020, maar het beeld is anders dan het jaar voor de coronacrisis in 2019. Andere contacten in de branche werden belangrijker, in 2019 gaf slechts 26% van de bouwbedrijven aan via dit kanaal werknemers te werven, in 2022 was dit 39%. Werving via de netwerken van werknemers liep terug in de coronatijd. In 2019 was dit bij 61% van de bedrijven een belangrijk wervingskanaal, in 2021 is dit slechts 43%, alhoewel het ook in dit jaar het belangrijkste wervingskanaal bleef. Ook het werven van nieuwe werknemers via recruiters is in deze jaren sterk afgenomen van 27% in 2019 naar 19% in 2021.

Figuur 3.1 Manier waarop bouwbedrijven nieuwe werknemers werven, ontwikkeling 2019-2021, procenten

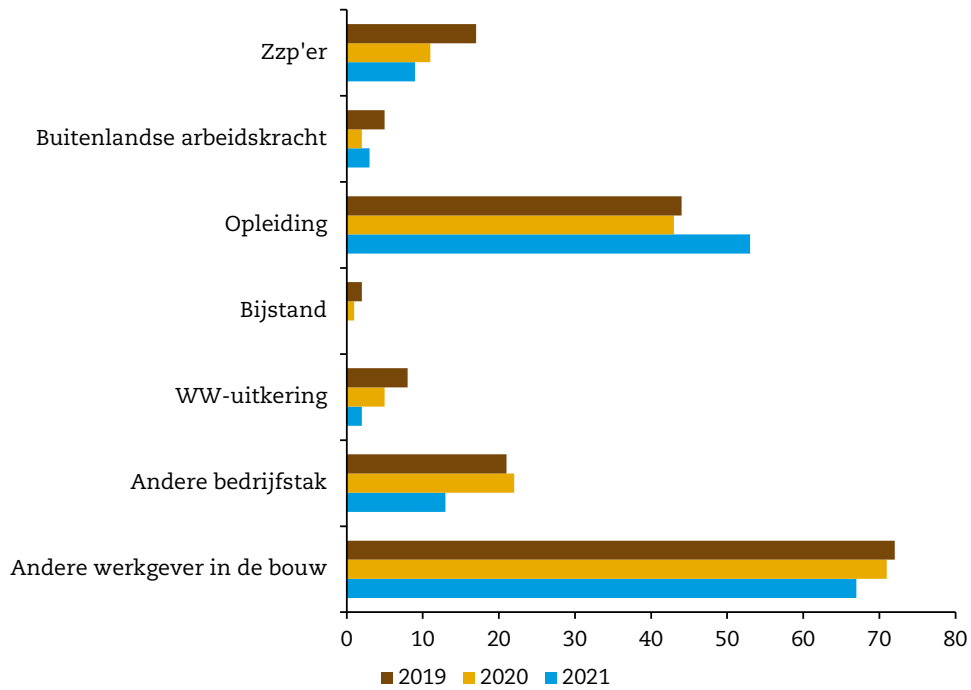


Bron: EIB

Nieuwe werknemers komen vooral van opleidingen en andere werkgevers in de bouw

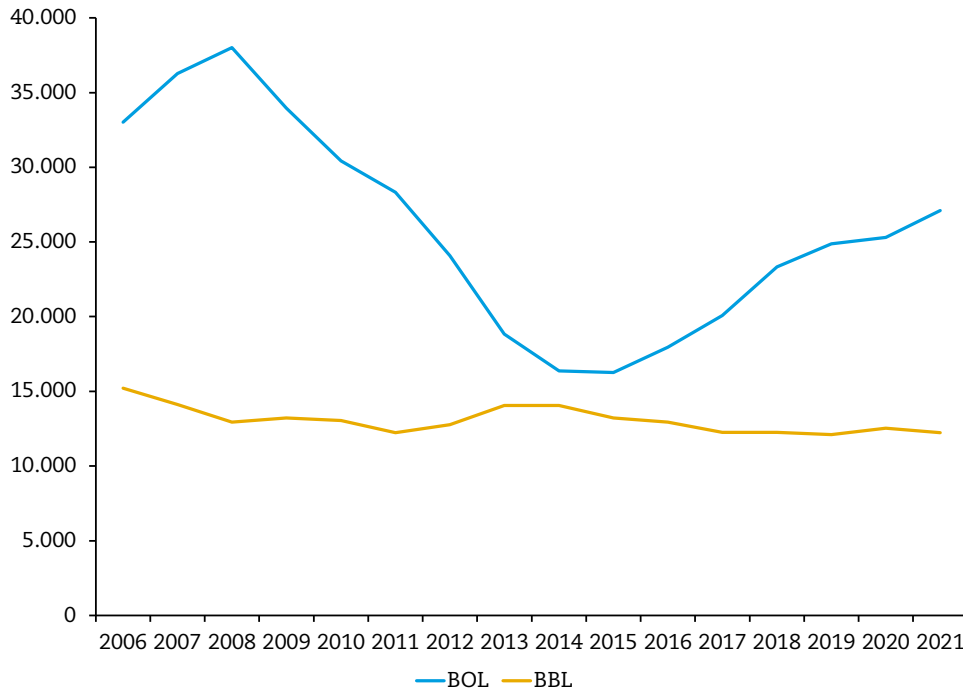
Nieuwe werknemers kwamen in 2021 vooral vanuit opleidingen en van andere werkgevers in de bouw (figuur 3.2). Meer dan twee derde van de bedrijven gaf aan dat hun werknemers vooral komen van andere werkgevers in de bouw, vergelijkbaar met het aandeel uit 2020. Daarnaast gaf ruim de helft van de bedrijven aan dat hun nieuwe werknemers in 2021 uit opleidingen kwamen, tegenover 43% in 2020. Dit komt overeen met het beeld dat de leerlingenaantallen in de bouwopleidingen de afgelopen jaren verder toenamen (figuur 3.3). In 2021 kwamen er relatief minder werknemers in dienst die voormalig als zzp'er werkzaam waren en die in een andere bedrijfstak werkzaam waren.

Figuur 3.2 Achtergrond nieuwe werknemers bouwbedrijven, ontwikkeling 2019-2021, procenten



Bron: EIB

Figuur 3.3 Ontwikkeling leerlingenaantallen in mbo-bouwopleidingen, 2006-2021

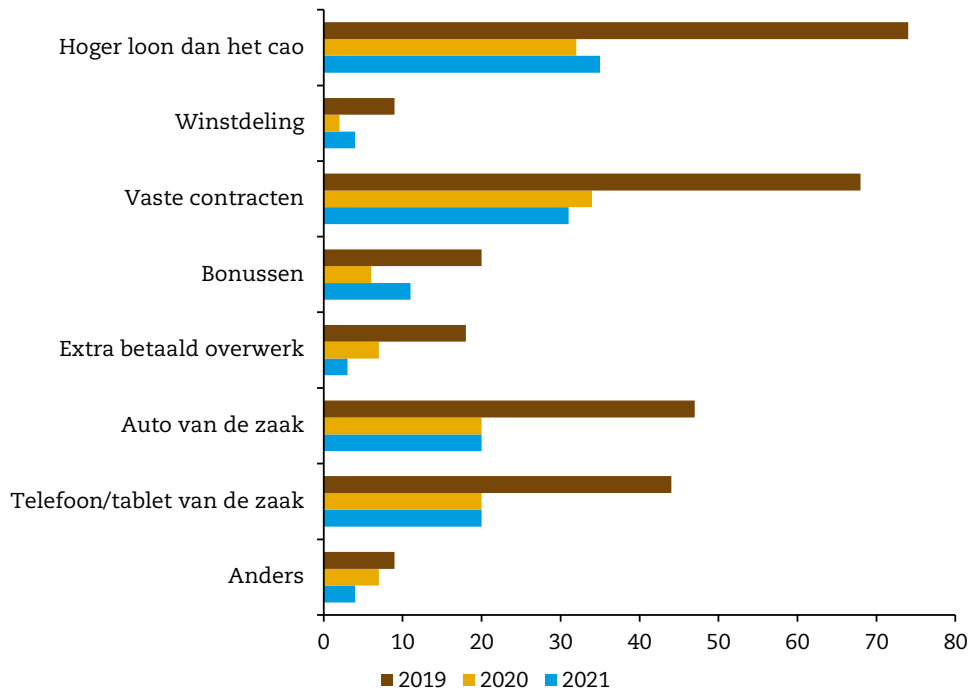


Bron: EIB

Werkgevers bieden relatief weinig voordelige arbeidsvoorwaarden om personeel aan te trekken

Bijna de helft van de werkgevers heeft aangegeven in 2021 geen speciale arbeidsvoorwaarden te stellen om personeel aan te trekken of hun werknemers te behouden (figuur 3.4). In 2019 gaven nog bijna alle werkgevers aan arbeidsvoorwaarden in te zetten voor dit doel. Een hoger loon dan het cao-loon en vaste contracten worden het vaakst als aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden gegeven. In 2021 gaf 35% van de bouwbedrijven aan een hoger loon dan het cao-loon aan te bieden. In 2019 was dit aandeel een stuk hoger met 74%. Een mogelijke verklaring voor deze daling is de verhoging van het cao-loon in 2020, waardoor het moeilijker werd voor werkgevers om een hoger loon dan het cao-loon te bieden. Ook het bieden van vaste contracten wordt relatief vaak ingezet om (nieuwe) werknemers aan te trekken en te behouden. In 2021 ging het om 31% van de bedrijven die aangeeft dit aan te bieden, in 2019 ging het nog om 68%. Het bieden van een auto, telefoon of tablet van de zaak werd al minder ingezet om personeel aan te trekken of te behouden, maar het aandeel bedrijven dat deze arbeidsvoorwaarden bieden is nog verder gekrompen van bijna de helft van de bedrijven in 2019 tot 20% in 2021.

Figuur 3.4 Arbeidsvoorwaarden gericht op het aantrekken en behouden van (nieuwe) werknemers, ontwikkeling 2019-2021, procenten



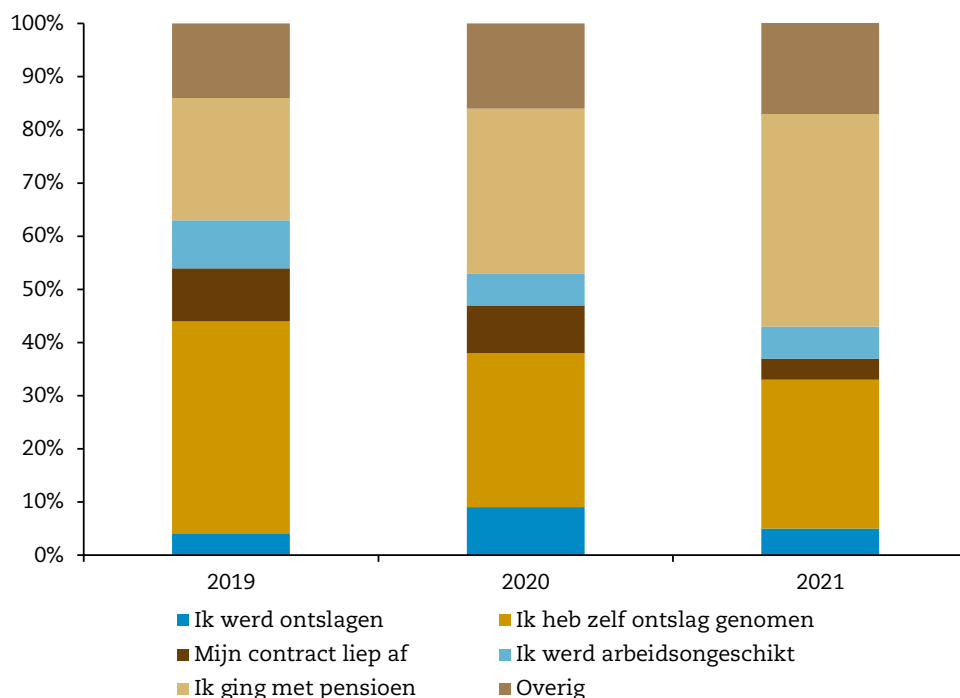
Bron: EIB

3.2 Uitstroom

Groot gedeelte uittreeders in 2021 ging met pensioen

In 2021 was pensioen de belangrijkste reden om te stoppen met werken in de bouw (figuur 3.5). 40% van de uittreeders gaf dit als reden om te stoppen met werken in de bouw. Dit aandeel is bijna verdubbeld ten opzichte van 2019, toen bij 23% van de uittreeders pensioen de reden was om te stoppen met werken in de bouw. Het aandeel uittreeders dat zelf ontslag heeft genomen is in 2021 sterk gedaald ten opzichte van 2019. In 2019 gaf 40% van de uittreeders aan ontslag te hebben genomen, in 2021 was dit nog maar 28%.

Figuur 3.5 Reden uittreden werknemer, ontwikkeling 2019 – 2021, procenten

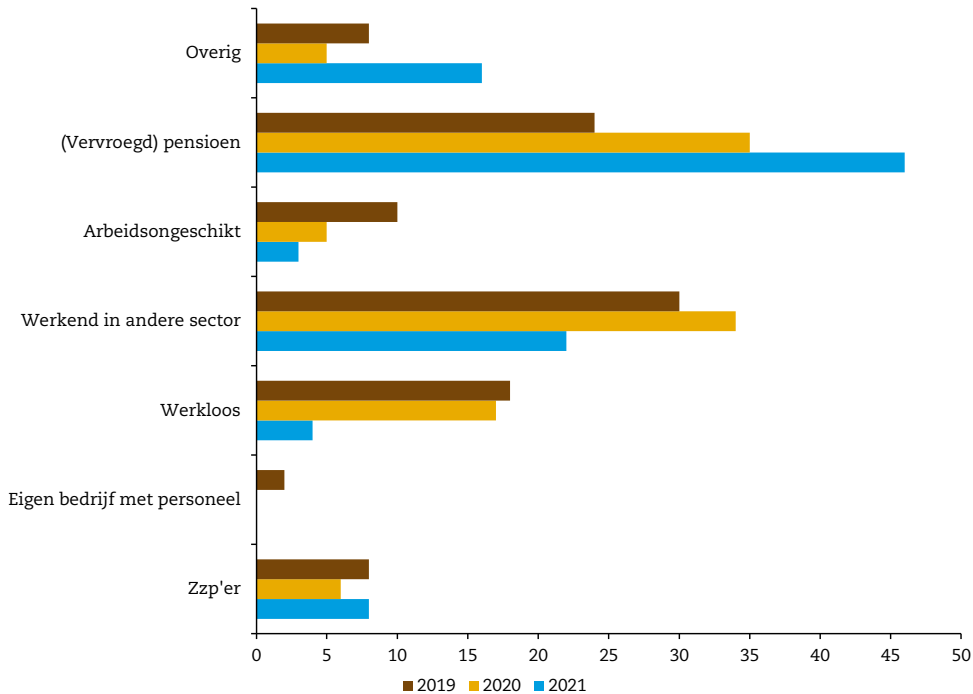


Bron: EIB

Weinig uittreders in 2021 werden werkloos

Van de werknemers die in 2021 uit de bouw getreden zijn, werden er relatief weinig werkloos (figuur 3.6). In 2019 was dit aandeel namelijk nog 18%, in 2021 ging het slechts om 4%. Relatief veel uittreders in 2021 gingen met (vervroegd) pensioen. In 2021 ging het om bijna de helft van de uittreders, terwijl het in 2019 slechts een kwart betrof. Ook werden er minder werknemers arbeidsongeschikt en traden minder werknemers uit om vervolgens in een andere sector te gaan werken. Het aandeel werknemers dat uit de bouw trad om als zzp'er aan de slag te gaan bleef de afgelopen drie jaar relatief stabiel. Opvallend is ook dat niemand een eigen bedrijf met personeel heeft opgericht na het uittreden van de bouw als werknemer. Wellicht is dit een te grote stap en wordt men eerst zzp'er.

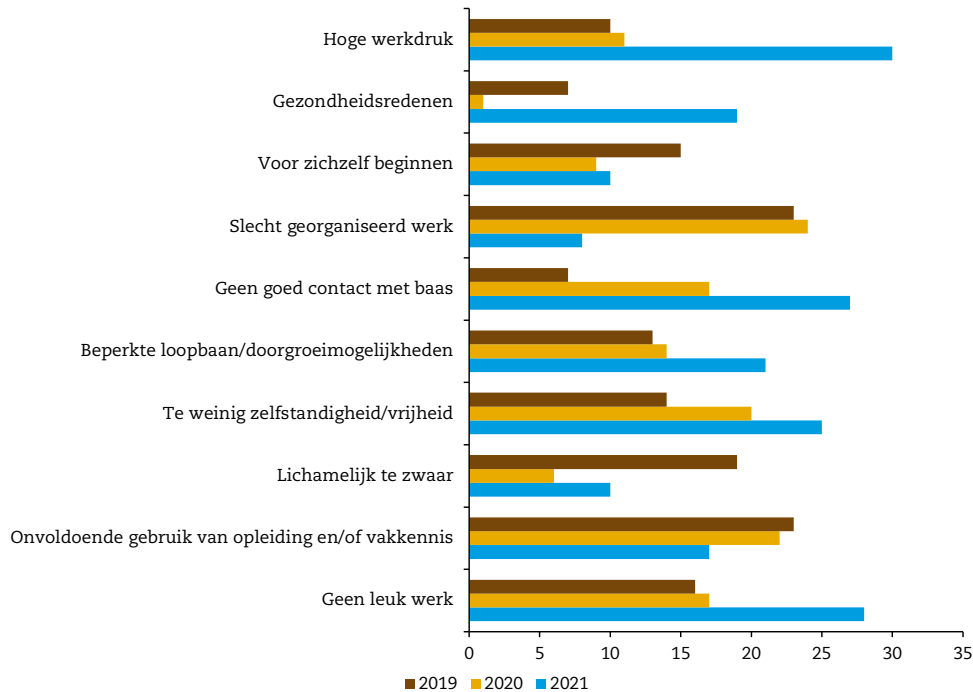
Figuur 3.6 Huidige arbeidsstatus uittreeders, 2019 – 2021, procenten



Bron: EIB

Uittreeders namen in 2021 voornamelijk ontslag vanwege werkdruk en gebrek aan werkplezier
De voornaamste redenen waardoor uittreeders zelf ontslag namen hadden voornamelijk te maken met werkdruk en werkplezier. Een derde van de werknemers gaf aan dat te hoge werkdruk een reden was voor het nemen van ontslag in 2021. Ook het hebben van geen leuk werk speelde een grote rol (28%) en het hebben van slecht contact met de baas was een reden om in 2021 ontslag te nemen (27%). Opvallend is dat deze aspecten veel vaker worden genoemd als reden om uit te treden dan in 2019 en 2020 (figuur 3.7). Slecht georganiseerd werk en lichamelijk zwaar werk werden een stuk minder genoemd als reden om ontslag te nemen dan in 2019.

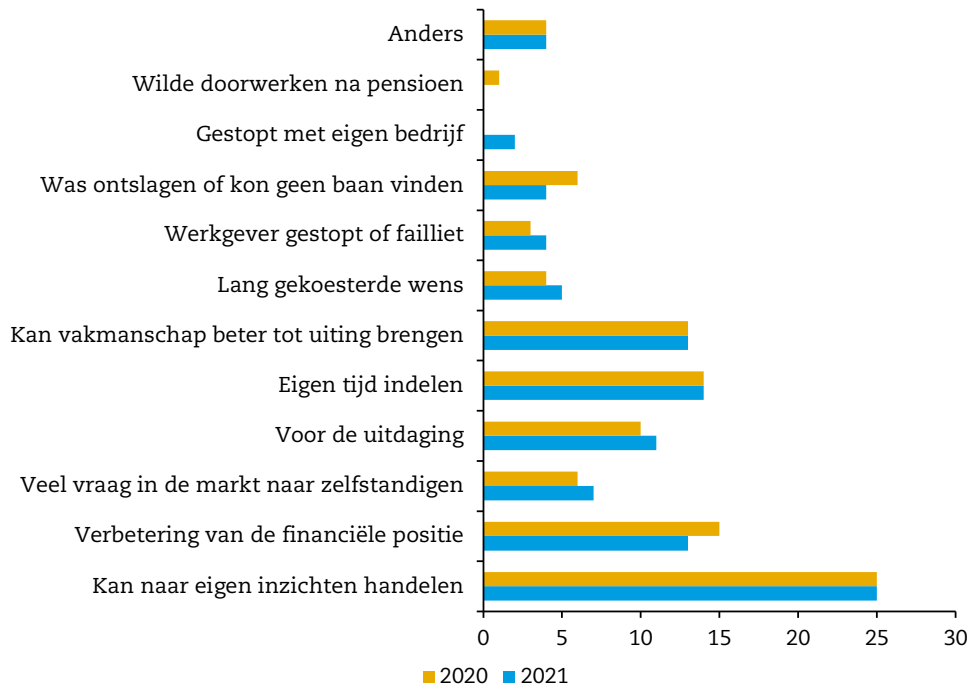
Figuur 3.7 Reden ontslagname uittreders, ontwikkeling 2019-2021, percentages



Bron: EIB

Zzp'ers kiezen voor het zzp-schap vanwege meer vrijheid om naar eigen inzichten te werken
 Zzp'ers kiezen voornamelijk voor het zzp-schap zodat ze meer vrijheid krijgen om naar eigen inzicht te werken en niet te hoeven luisteren naar een werkgever. 25% van de zzp'ers geeft aan dat dit de voornaamste reden is dat ze voor het zzp-schap hebben gekozen. Daarnaast kiezen zij vaak voor het zzp-schap om hun financiële positie te verbeteren, hun eigen tijd in te delen en om hun vakmanschap beter tot uiting te brengen.

Figuur 3.8 Reden dat zzp'ers voor het zzp-schap hebben gekozen, 2020 en 2021, procenten



Bron: EIB

4 Doorgroei- en scholingsmogelijkheden

Welke doorgroeimogelijkheden zijn er in de bouw? Hoe verschillen deze doorgroeimogelijkheden tussen het bouwplaats- en UTA-personeel? Hoe vaak wisselen werknemers binnen de sector van werkgever? Welke mogelijkheden tot scholing bieden werkgevers hun werknemers?

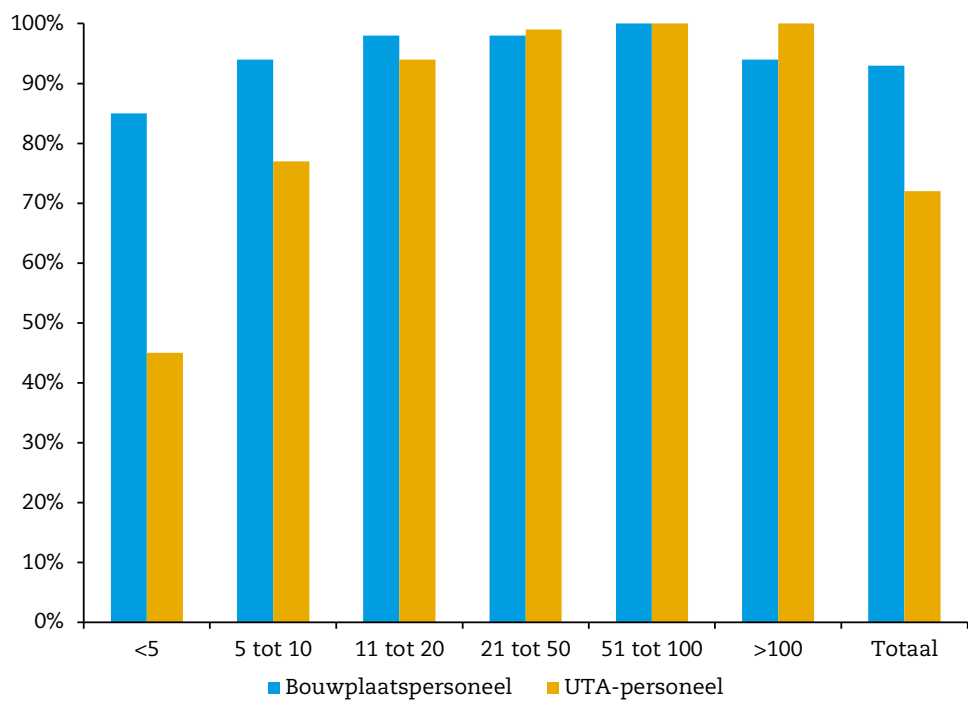
In dit hoofdstuk worden de doorgroei- en scholingsmogelijkheden in de bouw in kaart gebracht, waarbij aandacht wordt besteed aan de verschillen tussen de verschillende typen bouwbedrijven (grootteklassen en sector) en werknemers (bouwplaats, UTA). Werkgevers zijn in de enquête bevraagd naar de verschillende doorgroei- en scholingsmogelijkheden die zij hun werknemers biedt. Werknemers zijn bevraagd naar hun kijk op deze verschillende mogelijkheden.

4.1 Scholingsmogelijkheden

Kleinere bouwbedrijven bieden minder scholingsmogelijkheden aan aan UTA-personeel

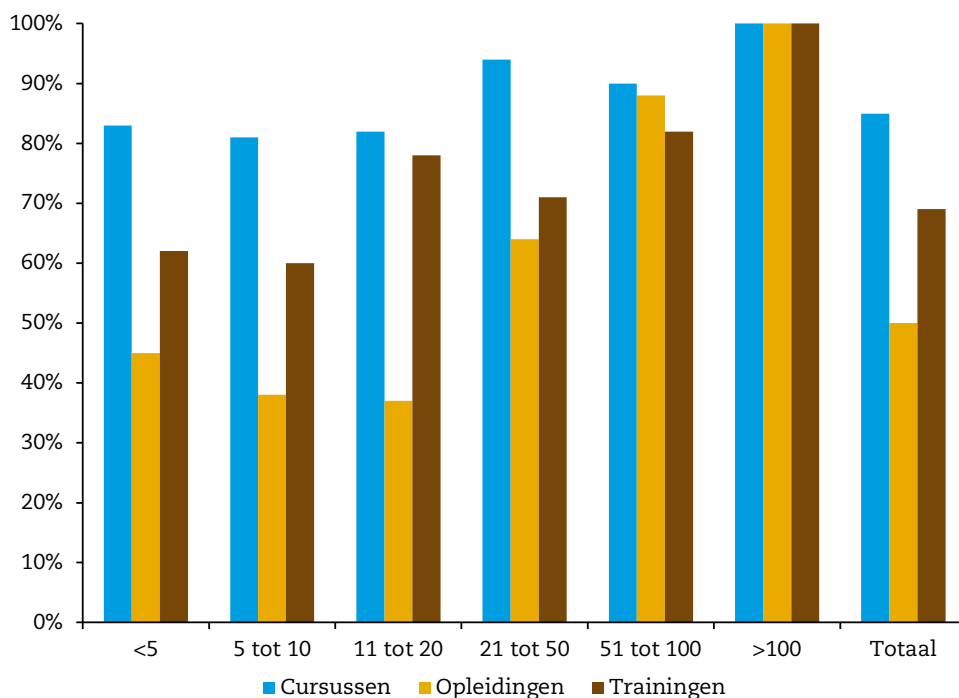
De kleinere bouwbedrijven bieden minder scholingsmogelijkheden aan aan hun UTA-personeel dan aan hun bouwplaatspersoneel (figuur 4.1). De bouwbedrijven met minder dan 5 werknemers bieden aan minder dan de helft van hun UTA-personeel scholingsmogelijkheden aan, terwijl ze dit aan meer dan 80% van hun bouwplaatspersoneel aanbieden. Voor grote bouwbedrijven vanaf 10 fte is er nauwelijks verschil tussen de scholingsmogelijkheden voor bouwplaats- en UTA-personeel en ligt dit percentage tussen de 90 en 100 procent. Gemiddeld geeft ongeveer driekwart van de bedrijven aan scholingsmogelijkheden aan te bieden aan hun UTA-personeel, voor bouwplaatspersoneel is dit gemiddeld 93%. Bij zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel geeft 73% aan de afgelopen drie jaar scholing te hebben gevolgd. Cursussen worden het meest aangeboden aan het bouwplaatspersoneel (figuur 4.2). 85% van de bedrijven bieden cursussen aan als scholingsmogelijkheden. De helft van de bedrijven biedt opleidingen aan aan hun bouwplaatspersoneel. Grote bedrijven doen dit vaker dan kleinere bedrijven. 70% van de bedrijven biedt trainingen aan.

Figuur 4.1 Aandeel bedrijven dat scholingsmogelijkheden biedt, 2021, naar bedrijfsgrootte (fte) en type werknemer, procenten



Bron: EIB

Figuur 4.2 Type aangeboden scholingsmogelijkheden, naar bedrijfsgrootte, 2021, procenten

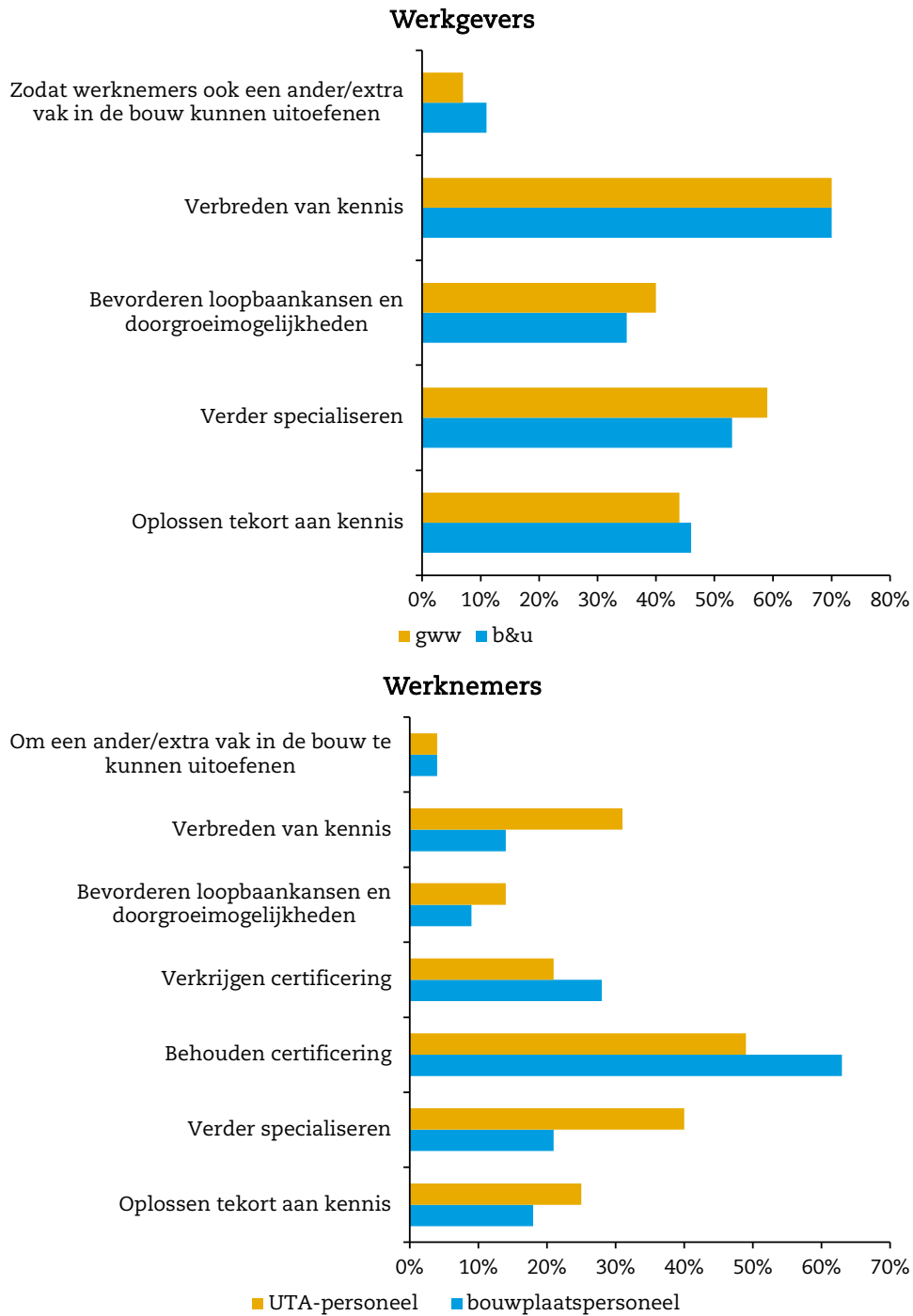


Bron: EIB

Scholing wordt vooral gevolgd voor certificering en verbreding van kennis

70% van de werkgevers geeft aan scholing aan te bieden aan werknemers om de kennis in het bedrijf te verbreden (figuur 4.3). Ruim de helft van de werkgevers geeft aan scholing aan te bieden om de werknemers verder te laten specialiseren en specifieke vaardigheden te laten opdoen. De doelen voor het aanbieden van scholing zijn ongeveer gelijk voor b&u- en gww-bedrijven. Werknemers volgen vooral scholing om certificering te behouden, dit is vooral het geval bij bouwplaatspersoneel (63%). Relatief weinig werknemers volgen scholing om hun doorgroeimogelijkheden en loopbaankansen te bevorderen of om een ander vak te kunnen uitoefenen.

Figuur 4.3 Doelen voor het aanbieden van scholingsmogelijkheden, 2021, procenten

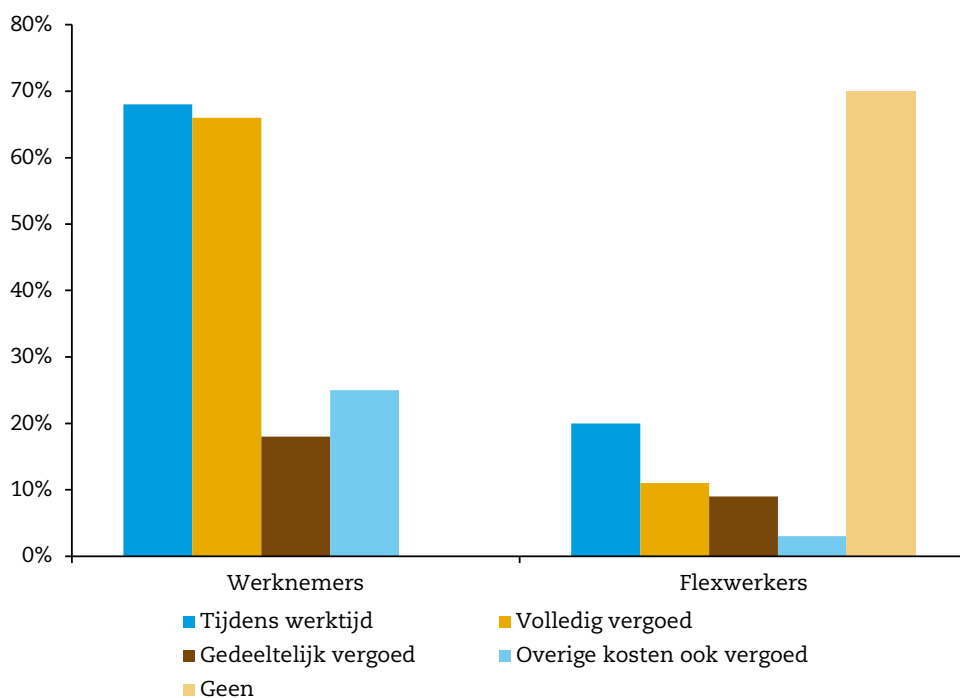


Bron: EIB

Werknemers kunnen scholing vaak tijdens werktijd volgen en volledig vergoed krijgen

De bouwbedrijven laten hun werknemers vaak scholing tijdens werktijd volgen, en deze scholing wordt vaak volledig vergoed (figuur 4.4). Bij 70% van de b&u-bedrijven en 62% van de gww-bedrijven krijgen de werknemers de mogelijkheid om scholing tijdens werktijd te volgen. Bij b&u-bedrijven krijgt ongeveer twee derde van de werknemers de scholing volledig vergoed, tegenover driekwart van de werknemers bij gww-bedrijven. Bij ongeveer 15% van de werknemers worden de kosten voor scholing gedeeltelijk vergoed, en bij een kwart van de bedrijven worden de overige kosten die gepaard gaan met scholing ook vergoed. Bij de flexwerkers die bedrijven inhuren is het beeld anders². 72% van de b&u-bedrijven biedt geen regelingen voor scholing voor flexwerkers, bij de gww-bedrijven is dit 63%. Ongeveer 20% van de flexwerkers mag scholing tijdens werktijd volgen, en ruim 10% van de flexwerkers krijgt het volledig vergoed.

Figuur 4.4 Regelingen bij scholingsmogelijkheden, naar sector en type arbeidskracht, 2021, procenten



Bron: EIB

Werknemers geven zeer klein deel van het individuele budget uit aan scholing

Bijna 90% van de werknemers geeft minder dan 20% van hun individuele budget uit aan scholing. Bij toetreders tot de bouw gaat dit om bijna 100%. Bij werknemers die in de bouw werkzaam zijn gebleven ligt dit gemiddeld iets lager rond de 85%. Ook geeft bouwplaatspersoneel gemiddeld wat meer uit aan scholing. 85% geeft minder dan 20% van het individuele budget uit aan scholing, 10% van het bouwplaatspersoneel geeft 20 tot 40% uit aan scholing en slechts 5% geeft meer dan 40% uit. Bij UTA-personeel geeft 89% van de werknemers minder dan

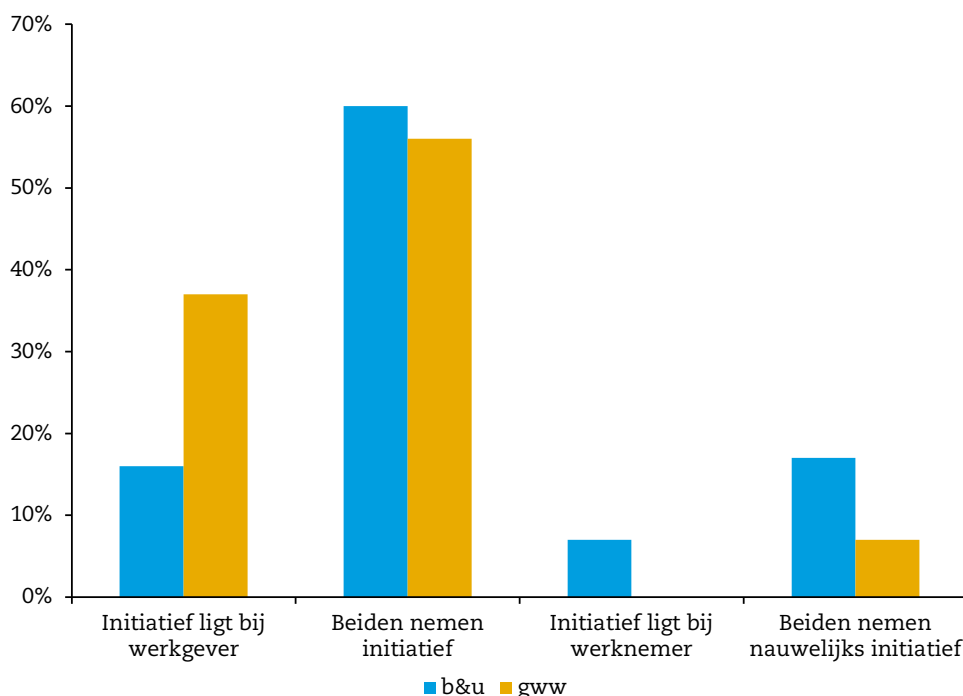
² Hieronder vallen zelfstandigen, payroll-medewerkers, uitzendkrachten en gedetacheerden.

20% van hun individuele budget uit aan scholing. Bij 6% van de werknemers gaat het om 20% tot 40% en bij 5% om meer dan 40%.

Werkgever en werknemer nemen vaak beide initiatief voor scholing

Vaak nemen zowel werkgever als werknemer initiatieven als het gaat om scholing (figuur 4.5). Rond de 60% van de werkgevers geeft aan dat het initiatief voor scholing bij zowel werkgever als werknemer ligt. Wanneer dit niet het geval is, ligt het initiatief vaak bij de werkgever. Dit is vooral het geval bij gww-bedrijven, bij ruim een derde van de gww-bedrijven ligt het initiatief bij de werkgever. Bij b&u-bedrijven is het vaker het geval dat zowel werkgever als werknemer nauwelijks initiatief nemen voor het volgen van scholing.

Figuur 4.5 Initiatieven voor scholingsmogelijkheden, naar sector, 2021, procenten



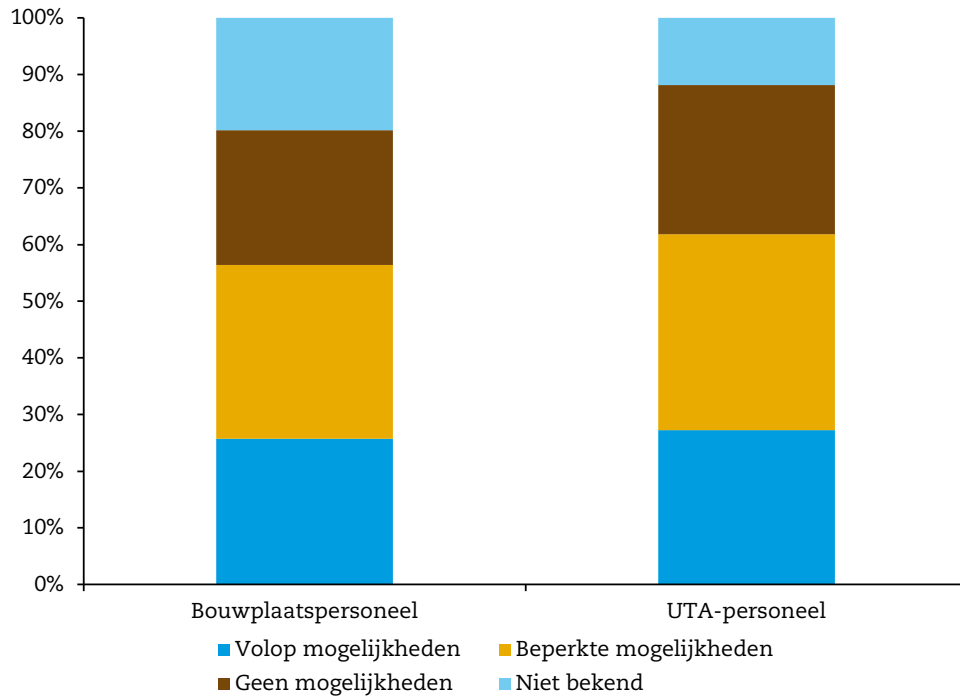
Bron: EIB

4.2 Doorgroeimogelijkheden

Doorgroeimogelijkheden vaker aanwezig voor UTA-personeel

UTA-personeel ziet meer doorgroeimogelijkheden in de bouw dan bouwplaatspersoneel (figuur 4.6). Ruim twee derde van het UTA-personeel geeft aan dat er volop of beperkt mogelijkheden aanwezig zijn bij hun werkgever. Onder bouwplaatspersoneel geeft 57% dit aan. Daarbij geeft een kwart van de bouwplaatspersoneel aan dat er geen doorgroeimogelijkheden aanwezig zijn, bij het UTA-personeel gaat dit om 19%. Grotere bouwbedrijven geven vaker aan doorgroei-mogelijkheden aan te bieden aan hun personeel.

Figuur 4.6 Aanwezigheid doorgroeimogelijkheden volgens werknemers, naar type werknemer, 2021, procenten

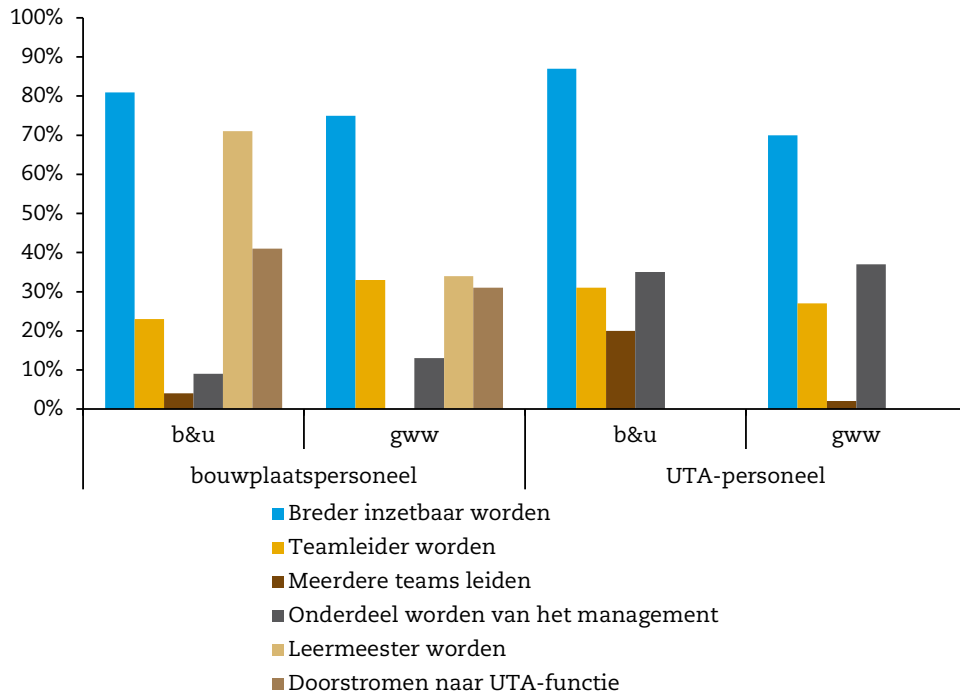


Bron: EIB

Doorgroeimogelijkheden om breder inzetbaar, leermeester of onderdeel van management te worden

Binnen bedrijven bestaan er verschillende doorgroeimogelijkheden. Voor al het personeel is breder inzetbaar worden de meest voorkomende doorgroeimogelijkheid (figuur 4.7). Het gaat hierbij om ongeveer 80% van de bedrijven. Voor het bouwplaatspersoneel valt leermeester worden en doorstromen naar een UTA-functie ook tot de mogelijkheden. Bij de b&u-bedrijven valt leermeester worden bij 70% onder de doorgroeimogelijkheden, bij de gww-bedrijven gaat het om de helft. Bij ruim een derde van de bedrijven behoort doorstromen naar een UTA-functie tot de mogelijkheden. Voor het UTA-personeel valt meerdere teams leiden en onderdeel worden van het management tot de doorgroeimogelijkheden. Bij b&u-bedrijven behoort meerdere teams leiden vaker tot de mogelijkheden dan bij de gww-bedrijven.

Figuur 4.7 De aanwezige doorgroeimogelijkheden in het bedrijf, naar type bedrijf en sector, 2021, procenten

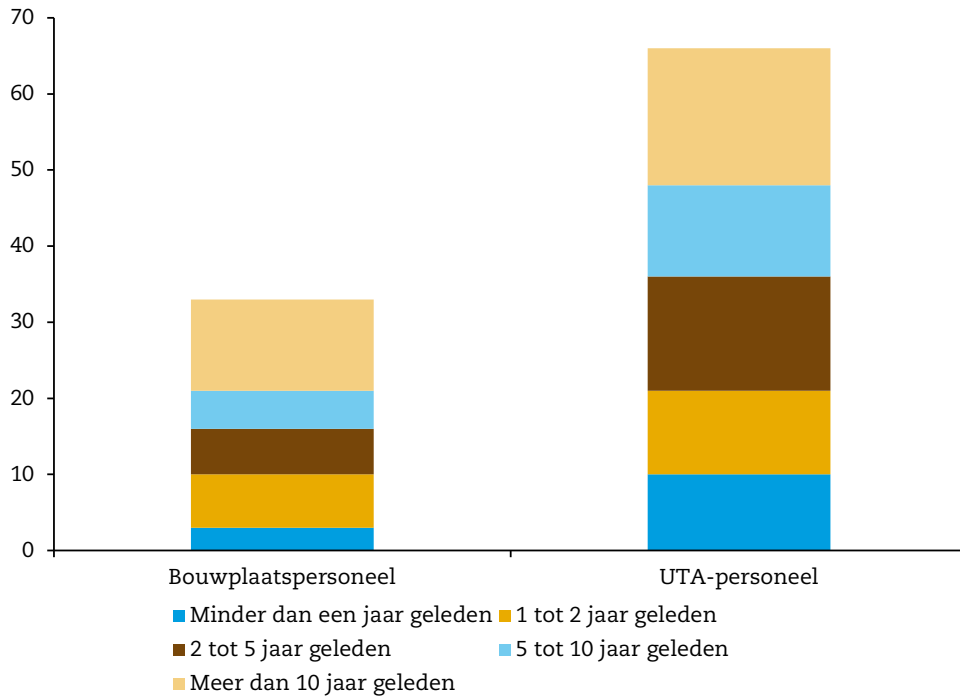


Bron: EIB

UTA-personeel groeit vaker door dan bouwplaatspersoneel

UTA-personeel geeft vaker aan dat zij zijn doorgegroei naar een hogere functie dan bouwplaatspersoneel (figuur 4.8). Ongeveer twee derde van het UTA-personeel geeft aan eens te zijn doorgegroei naar een hogere functie, bij het bouwplaatspersoneel gaat het om ongeveer de helft. Bij het bouwplaatspersoneel dat ooit is doorgestroomd, is dit bij de meesten meer dan 10 jaar geleden (35%). Van al het bouwplaatspersoneel is slechts 3% in het afgelopen jaar doorgegroei. Bij het UTA-personeel is dit beter verdeeld. Van ongeveer de helft van het UTA-personeel dat ooit is doorgestroomd, was dit in de afgelopen vijf jaar.

Figuur 4.8 Aandeel werknemers dat is doorgesloegen naar een hogere functie, naar type werknemer, 2021. procenten

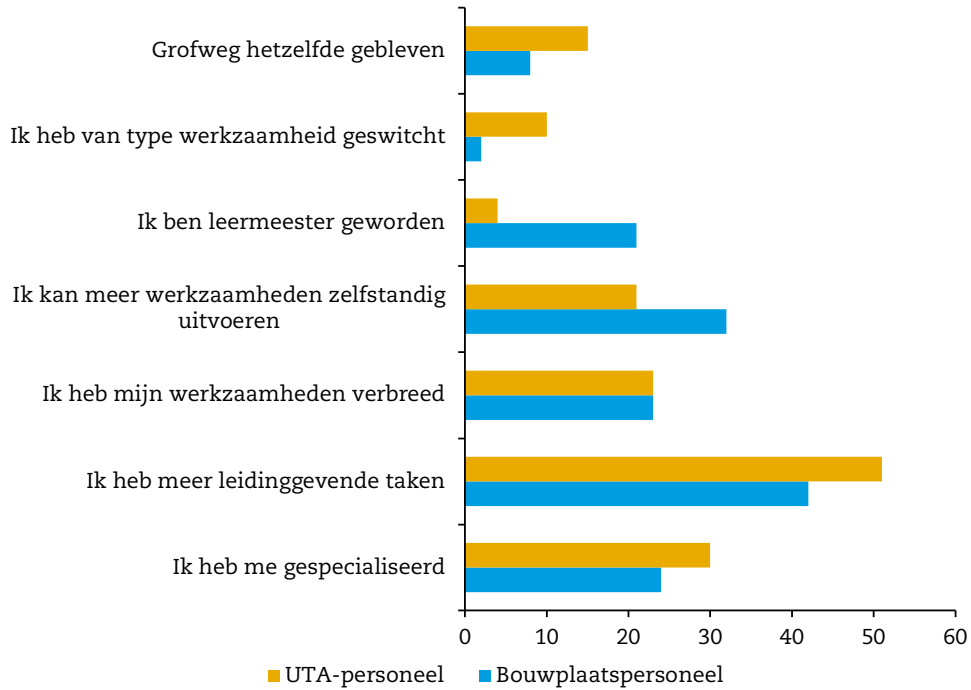


Bron: EIB

Personeel kreeg vaak meer leidinggevende taken

Het personeel dat is doorgesloegen heeft voornamelijk meer leidinggevende taken gekregen (figuur 4.9). Dit is het geval bij de helft van het UTA-personeel dat is doorgesloegen, en bij ruim 40% van het bouwplaatspersoneel. Ook het verbreden van werkzaamheden of juist specialisatie van werkzaamheden behoort tot de veranderingen in functies. Bij het bouwplaatspersoneel houden doorgroeimogelijkheden ook vaak in dat ze meer werkzaamheden zelfstandig kunnen uitvoeren.

Figuur 4.9 Veranderingen in functies van werknemers die zijn doorgroeid, naar type werknemer, 2021, procenten



Bron: EIB

5 Duurzame inzetbaarheid

Tot welke leeftijd verwachten werknemers in de bouw door te kunnen werken? Welke maatregelen gaan werknemers nemen die niet tot de pensioenleeftijd kunnen doorwerken? Van welke regelingen gaat men gebruik maken? Wat doen bouwbedrijven om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen? Hoeveel werkdagen hebben werknemers zich ziek gemeld?

Tegen de achtergrond van de toenemende fysieke en maatschappelijke complexiteit van de sector, neemt het belang van duurzame inzetbaarheid in de sector toe. Een veelvoorkomende klacht is de fysieke belasting in de bouw. Het aandeel van het bouwplaatspersoneel dat verwacht het werk op fysiek vlak niet vol te houden tot de pensioenleeftijd is met 35% groot te noemen. Daarbij vormt het fysiek zware werk ook een belangrijke reden voor de ontslagname onder bouwplaatspersoneel (41%). In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de manier waarop werknemers verwachten hun werk vol te houden tot de pensioenleeftijd en de inspanningen die bouwbedrijven doen op dit vlak.

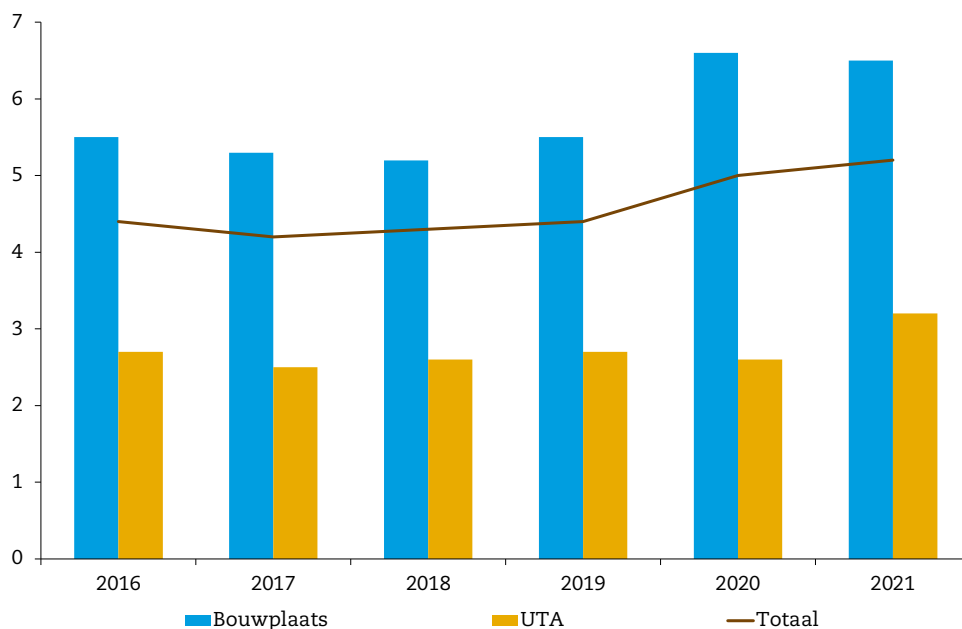
Stijging van ziekteverzuim zette in tweede coronajaar door

Hoewel het ziekteverzuim onder bouwplaatspersoneel licht is gedaald, is het onder UTA-personeel vrij sterk toegenomen. Dat is opvallend omdat het ziekteverzuim onder deze groep de afgelopen jaren juist zeer stabiel was. De trend van een stijgend ziekteverzuim speelt niet alleen in de bouwsector en is zelfs een globaal fenomeen. De stijging in het ziekteverzuim vergroot de noodzaak voor duurzame inzetbaarheid. Immers tast een stijging van het ziekteverzuim het aantal gewerkte uren aan en zijn er dus meer werknemers nodig om de productie op peil te houden. Aan de andere kant kan beleid omtrent duurzame inzetbaarheid het ziekteverzuim mogelijk indammen.

Zzp'ers waren vaker ziek dan in 2020, maar voor een kortere periode

In 2021 gaf 19% van de zzp'ers aan niet te hebben kunnen werken door ziekte, terwijl dat in 2019 en 2020 nog 17% en 13% was. Echter bedroeg het totaal aantal ziektedagen onder zzp'ers in bijna de helft van de gevallen hoogstens 10 dagen. In 2019 en 2020 bedroeg dit aandeel slechts een kwart. Dit geeft aan dat zzp'ers vaker niet kunnen werken door ziekte, maar voor een kortere periode. Het totale ziekteverzuim is daarmee gestegen ten opzichte van 2020, maar ligt nog wel onder het niveau uit 2019.

Figuur 5.1 Ziekteverzuim onder bouwplaats- en UTA-personeel, 2016-2021, procenten



Bron: EIB

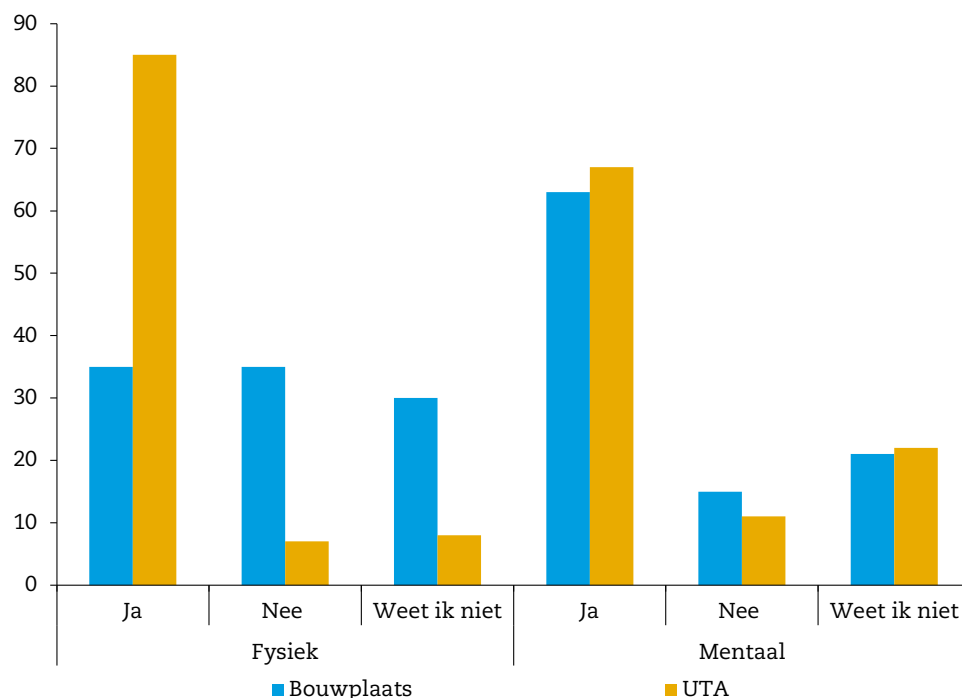
Een derde bouwplaatspersoneel verwacht werk niet vol te kunnen houden tot pensioenleeftijd

Zoals vermeld verwacht ongeveer een derde van het bouwplaatspersoneel het werk niet tot de pensioenleeftijd vol te houden. Een derde verwacht het werk wel vol te houden tot de pensioenleeftijd en een derde geeft aan het nog niet te weten. 15% van het bouwplaatspersoneel denkt het werk op mentaal vlak niet vol te kunnen houden tot de pensioenleeftijd. Daarentegen geeft slechts 8% van het UTA-personeel aan het werk op fysiek vlak niet vol te houden tot de pensioenleeftijd. Het aandeel dat aangeeft het werk niet op mentaal vlak vol te kunnen houden is 11% en dus lager dan bij het bouwplaatspersoneel.

Aandeel zzp'ers dat denkt niet door te kunnen tot de pensioenleeftijd sterk afgenomen

Onder zzp'ers is het aandeel personen dat denkt het werk niet tot de pensioenleeftijd te kunnen voorstellen licht hoger dan onder werknemers. Een derde van hen verwacht dat de fysieke inspanning dat hun onmogelijk zou maken, terwijl 10% verwacht dat de mentale inspanning hun te veel zal worden. Het aandeel zzp'ers dat denkt niet door te kunnen tot de pensioenleeftijd is sterk afgenomen sinds 2018 (tabel 5.1). Vooral het aandeel zzp'ers dat denkt niet door te kunnen vanwege fysieke belasting is sterk afgenomen; van bijna de helft naar een derde.

Figuur 5.2 Werknemers die verwachten het werk op fysiek of mentaal vlak vol te kunnen houden tot de pensioenleeftijd, 2021, procenten



Bron: EIB

Tabel 5.1 Aandeel zzp'ers dat denkt het zzp-schap niet tot de pensioenleeftijd te kunnen volhouden, procenten

	2018	2019	2020	2021
Door lichamelijke inspanning ¹	48	41	38	33
Door mentale inspanning	17	15	18	10

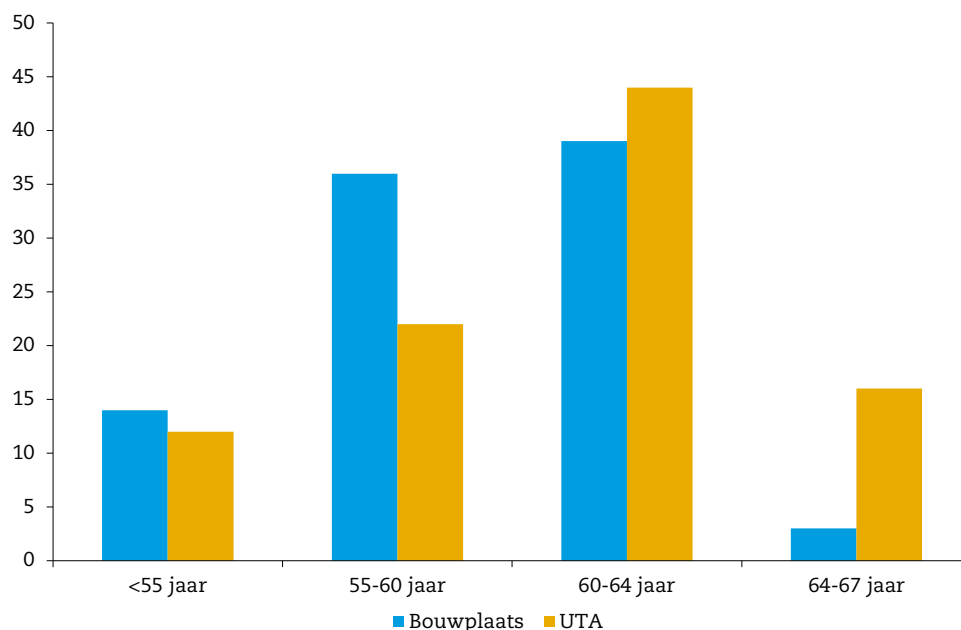
¹ Er zijn zzp'ers die beide redenen aangeven, dus de twee percentages kunnen niet bij elkaar worden opgeteld.

Bron: EIB

Merendeel bouw personeel verwacht te stoppen met werken tussen het 60^e en 64^e levensjaar
 Van het bouw personeel dat verwacht het werk op fysiek of mentaal vlak niet vol te houden tot de pensioenleeftijd, geeft het merendeel aan te stoppen met werken tussen het 60^e en 64^e levensjaar (figuur 5.3). Het gaat hier om 39% van het bouwplaats personeel en 44% van het UTA-personeel, waarvan het overgrote deel bestaat uit het bouw personeel ouder dan 54 jaar. Deze werknemers denken dus op relatief korte termijn te stoppen met werken. Een klein deel van het bouw personeel verwacht voor hun 55^e te stoppen met werken. Het gaat hierbij vooral om

werknemers jonger dan 30 jaar, die doorgaans aan de start van hun carrière in de bouw staan en waarvoor de beslissing nog ver in de toekomst is. Het bouwperoneel dat aangeeft te stoppen met werken tussen 55 en 60 jaar, bestaat voornamelijk uit het bouwplaats-personeel tussen 30 en 54 jaar en het UTA-personeel jonger dan 30 jaar. Voor (een deel van) deze eerste groep zal de beslissing dus op relatief korte termijn moeten worden gemaakt.

Figuur 5.3 Leeftijd waarop werknemers in de sector denken te stoppen met werken, 2021, procenten

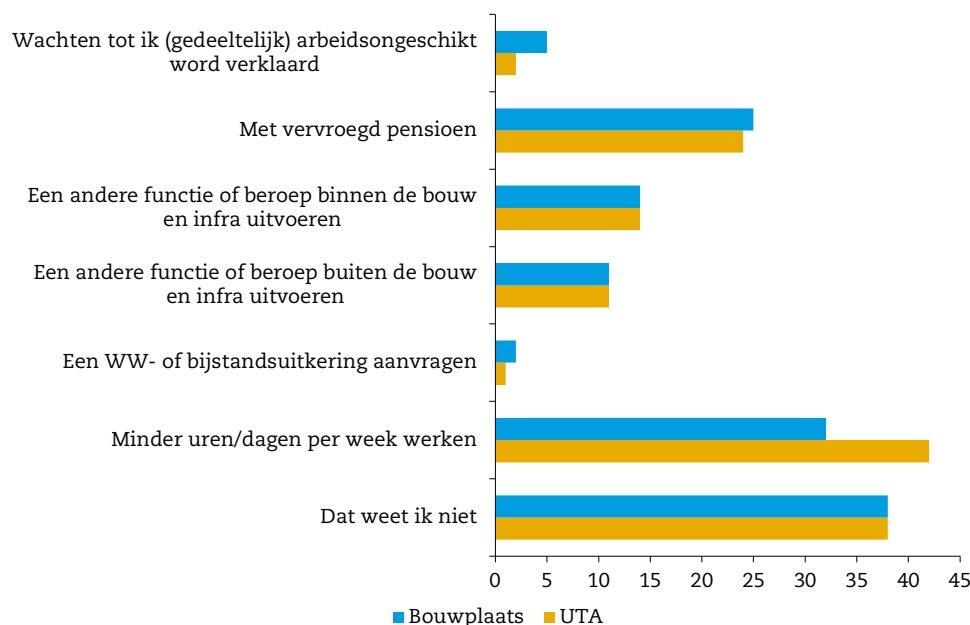


Bron: EIB

Werknemers gaan minder werken of eerder met pensioen om de jaren tot de pensioenleeftijd te overbruggen

Om de jaren tussen het vervroegd uittreden en de pensioenleeftijd te overbruggen, geeft ongeveer een derde van het bouwplaatspersoneel aan minder uren of dagen per week te werken, tegenover twee vijfde van het UTA-personeel. Een kwart van zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel geeft aan eerder met pensioen te gaan. Vooral werknemers ouder dan 54 jaar geven dit aan. Hoewel werknemers vaak aangeven eerder met pensioen te gaan of minder te gaan werken, geeft 38% van de werknemers aan het nog niet te weten. Het gaat hierbij voornamelijk om het bouwplaats- en UTA-personeel ouder dan 30 jaar, waarvan voor een deel geldt dat zij deze beslissing (naar verwachting) op korte termijn moeten maken. De andere antwoordopties tonen nauwelijks verschillen tussen het bouwplaats- en UTA-personeel. Zo blijkt een andere functie of beroep binnen de bouw en infra voor beide groepen een optie te zijn (14%). Een andere functie of beroep buiten de bouwsector is in beide gevallen voor 11% een mogelijke optie. Een klein deel van het bouwplaatspersoneel geeft aan te wachten tot zij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt verklaard (5%), terwijl dat voor slechts 2% van het UTA-personeel een optie is.

Figuur 5.4 Wat werknemers gaan doen om de jaren tot de pensioenleeftijd te overbruggen, 2021, procenten



Bron: EIB

Bekendheid duurzame inzetbaarheidsregelingen onder werknemers vergroot

Zoals vermeld gaat een groot deel van het bouw personeel minder uren of dagen werken of eerder met pensioen. In het kader hiervan kunnen werknemers gebruik maken van verschillende regelingen, waaronder de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA). Een derde van de werknemers is onbekend met de DIA. Dat is een grote verbetering ten opzichte van 2018, toen 60% van de werknemers nog onbekend was met de maatregel. Toch laat het ook zien dat er nog veel werknemers geïnformeerd kunnen worden en hun duurzame inzetbaarheid verbeterd kan worden.

Duurzame inzetbaarheidsbeleid beperkt onder kleine bouwbedrijven en UTA-personeel

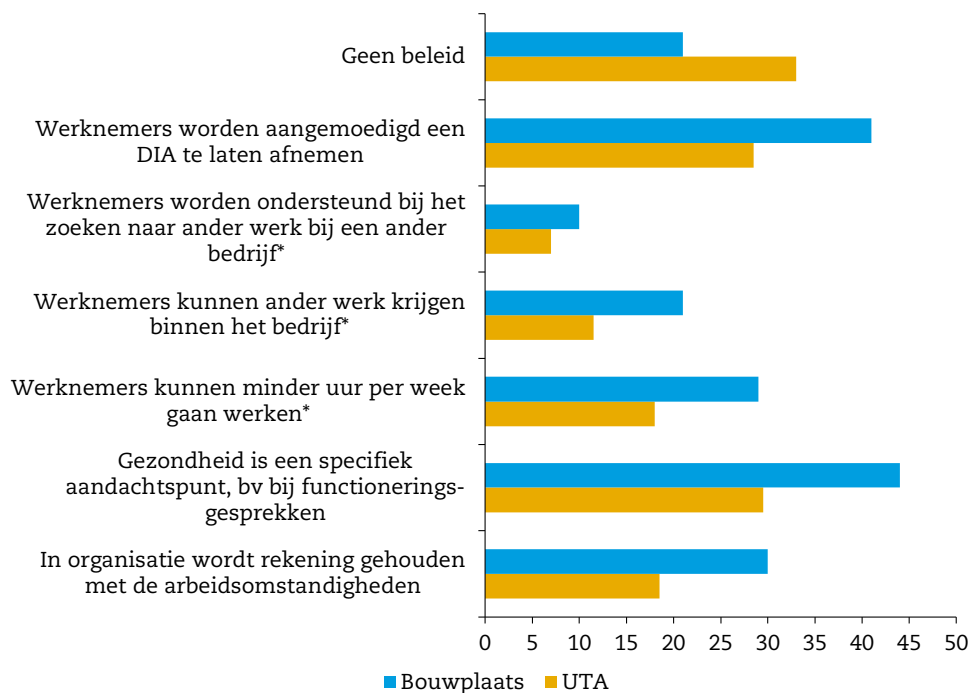
Ongeveer 80% van de bouwbedrijven geeft aan beleid te voeren op de duurzame inzetbaarheid van het bouwplaatspersoneel. Het aandeel bedrijven dat beleid voert op de duurzame inzetbaarheid van het UTA-personeel ligt lager (twee derde). b&u-bedrijven nemen iets minder vaak maatregelen dan gww-bedrijven. Verder zijn het met name de kleine bouwbedrijven (< 5 werknemers) waar beleid uitblijft. Ongeveer de helft van deze bedrijven geeft aan geen beleid te voeren op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van het UTA-personeel. Daarnaast geeft ongeveer een derde aan geen beleid te voeren op het gebied van duurzame inzetbaarheid van het bouwplaatspersoneel. Hierin is wel een onderscheid tussen b&u-bedrijven en gww-bedrijven. Zo geeft bijna 40% van de kleine b&u-bedrijven aan geen beleid te voeren voor bouwplaatsmedewerkers tegenover bijna een kwart van de gww-bedrijven. Ook bij het UTA-personeel bestaat dit verschil; 60% van de b&u-bedrijven voert geen beleid voor dit type personeel, tegenover een kwart van de gww-bedrijven.

Dat kleine bedrijven minder mogelijkheden hebben om specifiek beleid te voeren lijkt een logisch gevolg van een mogelijk gebrek aan ondersteunend (hr) personeel. Het verschil tussen kleine bedrijven in de b&u en de gww is lastig te verklaren. Het gegeven dat voor dit type personeel in de sector minder beleid wordt gevoerd kan verschillende redenen hebben. Zo voert het UTA-personeel minder fysieke werkzaamheden uit dan het bouwplaatspersoneel. Voor hen

is de behoefte aan maatregelen die gericht zijn op het verminderen van fysiek zware werkzaamheden bijvoorbeeld minder groot. Andere redenen kunnen liggen aan de kant van de bouwbedrijven, zoals de bedrijfsgrootte en gebrek aan ondersteunend (hr) personeel.

Bouwbedrijven nemen verschillende maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid
 Waar bouwbedrijven wel maatregelen nemen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van hun personeel, worden verschillende maatregelen genoemd. In figuur 5.5 wordt het beeld uit de vorige paragraaf bevestigd dat er meer beleid wordt gevoerd om de duurzame inzetbaarheid van bouwplaatspersoneel te vergroten dan voor UTA-personeel. De belangrijkste maatregelen zijn de DIA en het aandacht geven tijdens functioneringsgesprekken. Ongeveer 40% van de bedrijven past dit toe voor bouwplaatsmedewerkers en 30% voor UTA-personeel. Verder is het bij 30% van de bedrijven mogelijk voor ouder bouwplaatspersoneel om minder uren te gaan werken, en bij 20% van de bedrijven voor UTA-personeel. Er wordt bij relatief weinig bedrijven de mogelijkheid geboden aan oudere werknemers om ander werk te krijgen binnen het bedrijf of ondersteuning om naar werk te zoeken bij een ander bedrijf.

Figuur 5.5 Maatregelen die bouwbedrijven nemen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van het bouwplaats- en UTA-personeel, 2021, procenten



Bron: EIB



Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam
t (020) 205 16 00
eib@eib.nl
www.eib.nl

