

Duurzame inzetbaarheid in de bouw en infra

Kansrijke richtingen voor beleid

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.

September 2020

Duurzame inzetbaarheid in de bouw en infra

Kansrijke richtingen voor beleid

Paul Groot
Hilde Beck

Inhoudsopgave

Conclusies op hoofdlijnen	5
1 Inleiding	11
1.1 Achtergrond	11
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	12
1.3 Maatschappelijke opgaven en trends tot 2030	13
1.4 Leeswijzer	14
2 Ontwikkelingen in verzuim en arbeidsongeschiktheid	15
2.1 Inleiding	15
2.2 Ziekteverzuim 2012-2019	15
2.3 Belastende factoren	19
2.4 Kosten van uitval	24
2.5 Vergelijking met andere sectoren	25
3 Maatregelen voor duurzame inzetbaarheid	27
3.1 Inleiding	27
3.2 Integraal HRM-beleid	27
3.2.1 Toepassing algemene maatregelen	28
3.2.2 Afnemen DIA	29
3.2.3 Investeren in opleiding en scholing	32
3.3 Regelingen voor ouderen in zware beroepen	37
3.4 Toepassing van innovaties	39
3.5 Veranderingen in rolverdeling en randvoorwaarden bij projecten	42

Conclusies op hoofdlijnen

Het thema duurzame inzetbaarheid is de laatste jaren hoger op de agenda van de bouw komen te staan. Voor het realiseren van de omvangrijke maatschappelijke opgaven op terreinen als de energietransitie, de woningbouw en de vervanging van infrastructuur is voldoende arbeidscapaciteit nodig, zowel kwantitatief als kwalitatief. Eerder EIB-onderzoek gaf aan dat de jaarlijkse kosten van uitval in de bouw en infra groot zijn en dat intensivering van maatregelen nodig is. De sector heeft te maken met toenemende vergrijzing. Bovendien zal de fysieke en maatschappelijke complexiteit van het werk in de bouw toenemen. Na de coronacrisis zal de werkgelegenheid in de bouw weer toenemen. Dit onderzoek brengt in beeld welke maatregelen kunnen worden genomen om tot duurzame inzetbaarheid te komen. De belangrijkste conclusies uit het onderzoek geven we hier weer.

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in de bouw kosten jaarlijks € 1,9 miljard

In 2019 waren de totale kosten van uitval in de bouw en infra circa € 1,9 miljard. Dit is inclusief het productiviteitsverlies van oudere werknemers. Zonder het eerstejaars ziekteverzuim had hiervan circa € 900 miljoen betrekking op de kosten van uitval in de uitvoerende bouw (bouwplaatspersoneel en UTA-personeel). Tabel 1 geeft hiervan de verdeling naar beroepsgroep, leeftijdsklassen en type uitval. Twee derde van de kosten van uitval komt voort uit arbeidsongeschiktheid. Bijna 30% van de kosten heeft betrekking op productiviteitsverlies.

Het bouwplaatspersoneel is verantwoordelijk voor ruim 60% van de kosten van uitval (ruim € 550 miljoen), bijna 40% heeft betrekking op het UTA-personeel. Bezien naar leeftijdsklassen had ruim 45% van de totale kosten van uitval betrekking op de groep 40-55 jaar (€ 420 miljoen). Een derde deel kwam voor rekening van 55-plussers. Bijna 20% van de kosten betrof uitval van werknemers van 40 jaar of jonger.

Tabel 1 Kosten van uitval¹ in de uitvoerende bouw naar beroepsgroep, leeftijdsklasse en type uitval, 2019 (mIn euro)

	Ziekteverzuim	Arbeidsongeschiktheid	Productiviteitsverlies	Totaal
Bouwplaatspersoneel	45	315	195	555
< 40 jaar	5	70	45	120
40-55 jaar	20	140	75	235
> 55 jaar	20	105	75	200
UTA-personeel	15	270	65	350
< 40 jaar	0	40	10	50
40-55 jaar	10	145	30	185
> 55 jaar	5	85	25	115
Totaal	60	585	260	905

¹ Exclusief eerstejaars ziekteverzuim

Bron: EIB

Sterke differentiatie in omvang en ontwikkeling van het ziekteverzuim

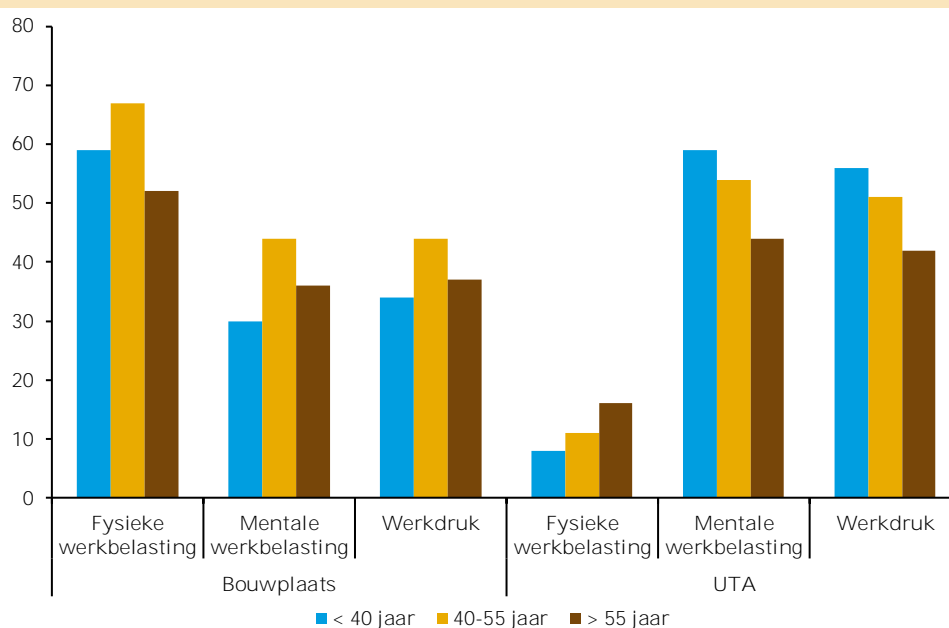
Het ziekteverzuim is in de periode 2014-2019 per saldo licht afgenomen. In 2014 was het ziekteverzuim over alle bouwwerknemers 5,2%. Dit betreft zowel het eerstejaars- als het tweedejaarsverzuim. Het ziekteverzuim in 2019 was voor alle bouwwerknemers gezamenlijk 4,8%. Het eerste- en tweedejaars ziekteverzuim loopt sterk op met de leeftijd. Werknemers onder 40 jaar hadden in 2019 2,9% ziekteverzuim, bij 40-55 jarigen bedroeg het verzuim 4,9%. De groep 55-plus had in 2019 8,3% ziekteverzuim. In afwijking van de andere leeftijdsgroepen is het verzuim bij de 55-plussers toegenomen ten opzichte van 2018.

Bij het bouwplaatspersoneel is het verzuim in de periode 2015-2018 sterk afgenomen ten opzichte van de jaren daarvoor. Vooral metselaars, machinisten en ijservlechters lieten een sterke daling zien. Er is dus al veel bereikt, maar het verzuim is nog relatief hoog. Het UTA-personeel daarentegen heeft gemiddeld over 2015-2018 een hoger ziekteverzuim dan in de voorafgaande jaren, onder meer bij het kaderpersoneel en werkvoorbereiders. Een ander belangrijk verschil doet zich voor bij de bedrijfsgrootte. Bij bedrijven met minder dan 10 werknemers is het ziekteverzuim onder het personeel 8%, tweemaal zo hoog als bij grotere bedrijven. Hoewel het verzuim bij de kleinste bedrijven in de periode 2015-2018 sterker is afgenomen dan bij de grotere bedrijven, is het verschil in omvang van het ziekteverzuim structureel.

Mentale belasting is een zorgpunt bij UTA- en bouwplaatspersoneel

Voor bouwplaatsmedewerkers ligt de grootste belasting in het fysieke werk. Gemiddeld 60% van de werknemers ervaart de fysieke werkbelasting als hoog tot zeer hoog. Bij 40-55 jarigen is dit bijna 70% (figuur 1). Bij het UTA-personeel ligt de belasting vooral in mentale factoren, zoals de tijdsdruk en complexiteit van het werk. Daarnaast eist de communicatie met de diversiteit aan werkploegen, de onderaannemers en de omgeving steeds meer van met name uitvoerders. Bij bouwplaatspersoneel geeft circa één op de drie aan een hoge mentale werkbelasting te ondervinden. Ook hier ervaart de groep 40-55 jarigen relatief hoge percentages mentale belasting. Ook bij het UTA-personeel is dit het geval, daarnaast geven ook de jongere UTA-werknemers aan dat de mentale werkbelasting hoog tot zeer hoog is.

Figuur 1 Belastende factoren bouwplaatspersoneel en UTA-personeel per leeftijdsklasse (%)



Bron: EIB

De werkdruk die UTA-personeel ervaart, loopt sterk uiteen met de bedrijfsgrootte. Bij bedrijven met minder dan 10 werknemers beoordeelt één op de drie UTA-werknemers de werkdruk als hoog tot zeer hoog. Bij middelgrote en grote bedrijven is dit één op de vijf à zes werknemers. Werkdruk komt onder meer voort uit de hoge tijdsdruk waarmee werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Hierbij spelen de contracten voor projecten en de toegenomen maatschappelijke en fysieke complexiteit rond deze projecten een rol.

Terugdringen kosten van uitval vraagt breed maatregelenpakket

Met een breed maatregelenpakket kunnen bouw- en infrabedrijven de uitval van werknemers terugdringen. Verschillende leeftijdsgroepen vragen daarbij verschillende oplossingen. De belangrijkste aandachtspunten bij de uitval in de bouw en infra liggen bij de hoge mentale werkbelasting, het toenemende verzuim onder het UTA-personeel, het ziekteverzuim bij de kleinste bedrijven en de toekomstige risicogroep van 40-55 jarigen. Daarnaast is meer aandacht nodig voor de effectiviteit van maatregelen. Om tot duurzame inzetbaarheid van personeel te komen, zien we vier kansrijke richtingen voor beleid waarmee de gesignaleerde knelpunten in verzuim en arbeidsongeschiktheid kunnen worden aangepakt:

1. Integraal HRM-beleid met aandacht voor bewustwording, verbetering van de arbeidsomstandigheden, opleidingen en sociale innovatie
2. Specifiek beleid voor ouderen en zwaar belaste werknemers
3. Beleid voor technische en procesinnovaties (bijvoorbeeld robotisering, digitalisering)
4. Beleid rond de rolverdeling tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en de gehanteerde contracten

Integraal HRM-beleid: aanpak mentale belasting nog in de kinderschoenen

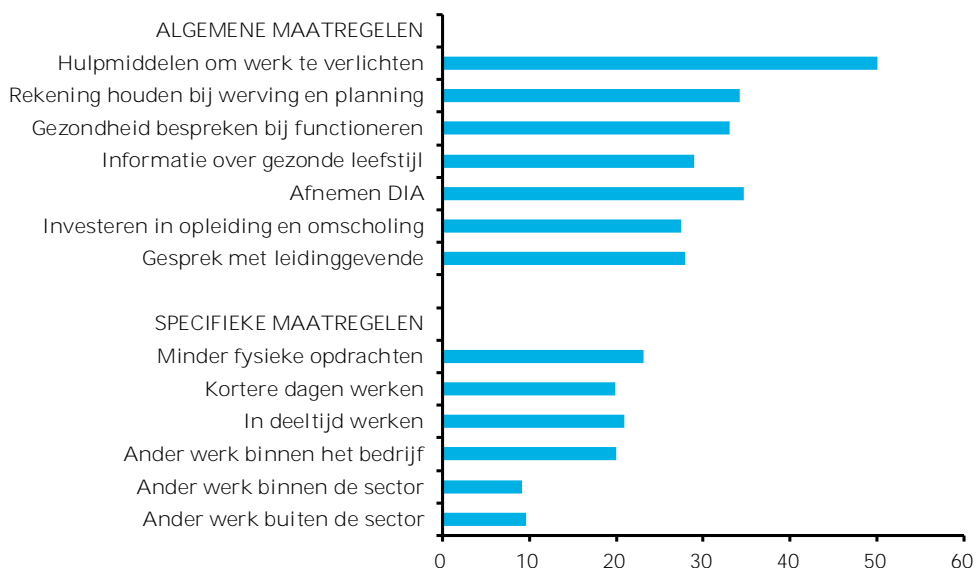
Een eerste kansrijke richting voor beleid ligt in het voeren van integraal HRM-beleid waarbij aandacht is voor uiteenlopende aspecten rond ontwikkeling, vitaliteit en gezondheid en waarbij er meer aandacht komt voor preventie. Dit beleid bestaat uit twee onderdelen: 'traditionele' maatregelen, waaronder gebruik van beschermings- en hulpmiddelen, en meer recente maatregelen zoals grotere bewustwording en aandacht voor loopbaanplanning. De recente

maatregelen komen bij ongeveer een derde van de bedrijven voor (figuur 2). De aanpak van de toenemende mentale belasting, bij zowel UTA-personeel als bouwplaatspersoneel, staat nog in de kinderschoenen. Dit vraagt aandacht voor de levensstijl en de werk-privébalans. Bedrijven met meer dan 100 werknemers zijn zonder uitzondering bekend met de Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's). De bekendheid neemt echter sterk af met de bedrijfsomvang. Een beperkt deel van de kleine bedrijven moedigt de werknemers aan om een DIA te laten uitvoeren. De effectiviteit van de DIA kan, naast het onder de aandacht brengen van mkb-bedrijven en werknemers, worden vergroot door de opvolging van de adviezen te evalueren.

Vrijwel alle bouw- en infrabedrijven bieden mogelijkheden tot opleiding en (om)scholing. Bij de kleine bedrijven is dit 80% waarbij de gww-bedrijven minder gunstig scoren dan de b&u-bedrijven. De kleine bedrijven richten zich hierbij vooral op bredere inzetbaarheid en het ontwikkelen naar leermeesterschap, bij de grotere bedrijven zijn er doorgroeimogelijkheden naar managementfuncties. Het is niet bekend hoeveel werknemers per jaar scholing ontvangen. Wel zien we dat de uitgaven per werknemer die daadwerkelijk scholing ontvangt, in de gww driemaal zo hoog zijn als in de b&u. Ook zijn de gemiddelde uitgaven voor scholing van werknemers in grote bedrijven aanmerkelijk hoger dan bij kleinere bedrijven. Mogelijk hangt dit samen met de financiële mogelijkheden van bedrijven of met uiteenlopende omstandigheden die noodzaken tot (om)scholing van personeel. Nader onderzoek hiernaar is zinvol met het oog op scholings- en ontwikkelingsinitiatieven in de sector.

Niet alle werknemers geven aan behoefte aan scholing te hebben. Bij de werknemers onder de 40 jaar, en bij het bouwplaatspersoneel ook de 40-55 jarigen, is dit 50%. De aansluiting tussen vraag en aanbod van opleiding en scholing verdient meer aandacht. Daarnaast heeft ook de werknemer een eigen verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld waar het de levensstijl, het overwerk en het proactief zoeken naar ontwikkelingsmogelijkheden betreft. Het individuele budget dat werknemers krijgen voor duurzame inzetbaarheid is bij slechts de helft van zowel bouwplaats- als UTA-personeel bekend. De helft van deze groep geeft aan het budget niet te zullen benutten.

Figuur 2 Aandeel bedrijven dat algemene en specifieke maatregelen voor duurzame inzetbaarheid neemt (%)



Bron: EIB

Specifiek beleid: vierdaagse werkweek voor 55+ komt nog weinig voor

De groep werknemers van 55 jaar en ouder kent een hoog ziekteverzuim met veelal een lange historie van zware belasting. Nog maar een zeer beperkt deel van de bedrijven voert specifiek beleid voor oudere werknemers of werknemers met lichamelijke klachten. Vermindering van fysieke werkzaamheden en ondersteuning door jongere werknemers zijn maatregelen die worden toegepast. Er wordt beperkt gebruik gemaakt van de mogelijkheid die de 55+ regeling in de cao Bouw & Infra biedt voor een vierdaagse werkweek.

In de praktijk zijn er grote verschillen in het aandeel oudere werknemers dat van deze regeling gebruik maakt. Zowel in de b&u als in de gww is dit aandeel bij de kleine bedrijven circa 5%. Bij de middelgrote en grote b&u-bedrijven is het aandeel ouderen dat van de regeling gebruik maakt met circa een derde veel groter dan in de gww. Bij de grote en middelgrote gww-bedrijven maakt ongeveer 10% van de werknemers ouder dan 55 jaar gebruik van de mogelijkheid om vier dagen per week te werken. Niet alle bedrijven hebben mogelijkheden om deze regeling goed te kunnen uitvoeren. Het beperkte gebruik hangt onder meer samen met de organisatie van het werk, waardoor bijvoorbeeld in de gww veel in ploegen wordt gewerkt. Het vinden van ander werk binnen het bedrijf is vaak lastig, vooral bij kleinere bedrijven. Een oplossing hiervoor zou kunnen zijn om voor alternatief werk breder buiten het bedrijf en buiten de sector te kijken. Dit vraagt (inter)sectorale samenwerking om de belasting van 55-plussers te verminderen. Daarnaast zijn er mogelijkheden voor vervroegd pensioen bij zware beroepen.

Innovatiebeleid: procesondersteunende vernieuwingen steeds belangrijker

Innovaties kunnen een belangrijke rol spelen bij duurzame inzetbaarheid. Naast technische vernieuwingen als het gebruik van mini-gravers, metselrobots en exoskeletten, kunnen ook procesondersteunende innovaties de belasting verminderen. Hierbij kan worden gedacht aan digitalisering en automatisering, waardoor voorbereidende werkzaamheden binnen kunnen plaatsvinden en bouwactiviteiten efficiënter kunnen worden uitgevoerd. Ook vergemakkelijkt dit de communicatie tussen de verschillende partijen in de bouw, bijvoorbeeld met BIM. Daarnaast is de toenemende aandacht voor standaardisatie en prefab gunstig voor de belasting van de werknemers. Dit type innovatie brengt ook een nieuwe scholingsbehoefte met zich mee.

Rolverdeling en contracten: meer aandacht nodig voor maakbaarheid in de keten

De belasting van werknemers wordt voor een belangrijk deel bepaald door de condities waaronder de werkzaamheden binnen de afgesloten projectcontracten moeten worden uitgevoerd. Een kansrijke richting voor duurzame inzetbaarheid ligt dan ook in het vergroten van de aandacht voor duurzame inzetbaarheid bij ontwerp en voorbereiding van projecten. Zowel opdrachtgever als hoofdaannemer hebben matig zicht op de belastende factoren in de gehele keten, inclusief onderaannemers, zzp'ers en uitzendkrachten.

Een belangrijk aandachtspunt is het terugdringen van de tijdsdruk op projecten. Dit vraagt bijzondere aandacht omdat een groot deel van de maatschappelijke opgaven in het komende decennium een grote complexiteit kent en vooral in bestaand bebouwd gebied zal moeten worden gerealiseerd. Dit brengt potentieel grote maatschappelijke hinder met zich mee, waardoor de druk toeneemt om de bouwtijd te beperken. Afspraken met grote opdrachtgevers kunnen de maakbaarheid van projecten vergroten. Bij aanbesteding en contractering zou daarnaast duurzame inzetbaarheid één van de EMVI-factoren kunnen zijn. Steeds vaker wordt in bouwteams gewerkt waar partijen gezamenlijk naar planning en uitvoerbaarheid kijken. Ook maatregelen voor meer continuïteit en minder pieken en dalen dragen bij aan verlaging van de werkbelasting.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Het thema duurzame inzetbaarheid komt hoger op de agenda van de bouw te staan. Voor het realiseren van de omvangrijke maatschappelijke opgaven op terreinen als de energietransitie, de woningbouw en de vervanging van infrastructuur is voldoende arbeidscapaciteit nodig, zowel kwantitatief als kwalitatief. Behoud van werknemers en het zorgen voor gezonde werkomstandigheden is daarom essentieel voor de toekomstige capaciteit in de sector. De toenemende vergrijzing in de komende jaren en de grotere fysieke en maatschappelijke complexiteit van het werk in de bouw maakt de werknemers kwetsbaar.

Het is daarom belangrijk om zicht te krijgen op de belastende aspecten van het werk in fysiek en mentaal opzicht. Eerder onderzoek over de totale bouw gaf aan dat de uitval van werknemers tot hoge kosten voor de sector leidt maar dat nog onvoldoende inzicht bestaat in de effectiviteit van maatregelen voor duurzame inzetbaarheid.¹ Bij uitval onderscheiden we drie elementen:

- Kort en lang ziekteverzuim
- Gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid
- Productiviteitsverlies

Ook na de coronacrisis zal duurzame inzetbaarheid veel aandacht van de sector vragen. Dit betreft niet alleen de bedrijven, maar ook de werknemers en de opdrachtgevers. Na de krimp van de bouwproductie als gevolg van de coronacrisis kan de werkgelegenheid vanaf 2022 weer sterk toenemen.

Eerder EIB-onderzoek naar duurzame inzetbaarheid in de ondergrondse infrastructuur bevestigde het beeld van de hoge kosten van uitval en de noodzaak tot intensivering van maatregelen (zie kader).² De uitkomsten van dat onderzoek waren voor Bouwend Nederland aanleiding om de analyse te verbreden naar de gehele bouw- en infrasector. Om langer en gezond werken in de bouw te stimuleren, heeft Bouwend Nederland het meerjarenprogramma 'Blijven Investeren in Ontwikkeling' opgezet. Verbreding van de analyse geeft meer inzicht in de omvang van de uitval van werknemers, de factoren die hierop van invloed zijn en de kansrijke maatregelen voor verbetering van de inzetbaarheid. Deze analyse kan belangrijke inzichten geven voor de realisatie van de grote maatschappelijke opgaven in de komende jaren.

Ondergrondse infrastructuur: jaarlijkse kosten van uitval bijna € 100 miljoen

De Vakgroep ONG van Bouwend Nederland heeft recent het thema duurzame inzetbaarheid bij haar leden in beeld gebracht. Daarbij is gekeken naar de omvang en ontwikkeling van de uitval onder werknemers. De belangrijkste belastende aspecten van het werk zijn fysieke inspanning, weersomstandigheden, hoge tijdsdruk en complexiteit van het werk. De belangrijkste uitkomsten van dat onderzoek zijn:

- Het ziekteverzuim bij kabel- en buizenbedrijven ligt hoger dan gemiddeld in de gww, met name het tweedejaarsverzuim neemt toe.
- Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid nemen sterk toe met de leeftijd. Het ziekteverzuim bij 55-plussers in de ondergrondse infra is driemaal zo hoog als

¹ EIB (2015), 'Vitaliteit op de lange termijn; kosten van verminderde inzetbaarheid ouderen en maatregelen om deze te beperken', Amsterdam, in opdracht van APG.

² EIB (2019), 'Duurzame inzetbaarheid in de ondergrondse infrastructuur; kosten van uitval en kansen voor beleid', Amsterdam, in opdracht van Bouwend Nederland/Vakgroep Ondergrondse Netwerken en Grondwaterbeheer.

bij werknemers onder 40 jaar. De arbeidsongeschiktheid van ouderen is zesmaal zo hoog.

- Er is zowel sprake van fysieke belasting als van mentale belasting.
- De uitval van werknemers kost de bedrijven bijna € 100 miljoen per jaar. Hiervan treft ruim € 60 miljoen de hoofdaannemers. Ruim € 30 miljoen komt voor rekening van onderaannemers en zzp'ers.
- Maatregelen van de bedrijven zijn tot nu toe maar beperkt effectief. Een sterke intensivering van het beleid is daarom nodig met een mix aan maatregelen, waarbij meer zal moeten worden samengewerkt in de keten en met de opdrachtgevers.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is feiten en cijfers in beeld te krijgen over uitval in de bouw- en infrasector en de maatregelen die kunnen worden getroffen om de uitval tegen te gaan. Deze inzichten geven Bouwend Nederland en haar leden handvatten voor acties om de inzetbaarheid van de werknemers te verbeteren. Dit draagt bij aan de realisatie van de grote maatschappelijke ambities voor de komende tijd. In het onderzoek beantwoorden we de volgende vragen:

Capaciteit en opgaven tot 2030

- Hoe hebben ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zich in de afgelopen jaren bij de werknemers in de bouw ontwikkeld en wat zijn de belangrijkste belastende aspecten de werknemers?
- Wat komt er op de sector af in de periode tot 2030 en wat betekenen deze opgaven voor de capaciteit in de sector?

Focus op beroepsgroepen en toegepaste maatregelen

- Hoe hoog is de uitval bij de verschillende beroepen en in de verschillende leeftijdsklassen?
- Welke beroepsgroepen behoeven specifieke aandacht?
- Welke algemene en specifieke maatregelen hebben bouwbedrijven genomen in het kader van duurzame inzetbaarheid van deze groepen en met welke effecten?

Koplopers en best practices

- Wat kunnen we leren van koplopers in de bouw en infra op het gebied van duurzame inzetbaarheid en welke best practices zijn er?
- Wat zijn kansrijke richtingen voor maatregelen en acties door Bouwend Nederland en de stakeholders?

Het onderzoek focust op vier richtingen voor kansrijke maatregelen. In het onderzoek is in beeld gebracht hoe deze maatregelen aangrijpen bij de knelpunten rond duurzame inzetbaarheid. Daarnaast is aangegeven in welke richting deze maatregelen zouden kunnen worden ontwikkeld.

Vier richtingen voor kansrijke maatregelen rond duurzame inzetbaarheid

- HRM-beleid rond bewustwording, verbetering arbeidsomstandigheden en sociale innovatie
- Beleid voor vervroegde pensionering van de zwaarst belaste groepen
- Beleid voor technische en procesinnovaties (bijvoorbeeld robotisering, digitalisering)
- Beleid rond de rolverdeling en samenwerking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer in bouw en infra

1.3 Maatschappelijke opgaven en trends tot 2030

De periode 2020-2030 kent omvangrijke opgaven voor de bouwsector, bijvoorbeeld op het gebied van klimaatbestendigheid, circulariteit, ruimtelijke ontwikkeling en vervanging in de bouw en infra. In het komende decennium zullen belangrijke stappen moeten worden gemaakt op weg naar de maatschappelijke doelstellingen in 2050. Dit vraagt veel van de capaciteit in de bouw, zowel kwantitatief als kwalitatief. De dynamiek in de bouw maakt het niet alleen noodzakelijk om de inzetbaarheid van de werknemers te vergroten. De dynamiek biedt ook veel kansen om duurzame inzetbaarheid te koppelen aan innovatieve en maatschappelijke ontwikkelingen. Dit betreft bijvoorbeeld de verdere digitalisering in de bouw en de trend naar standaardisatie en prefabricage. Daarnaast bieden ook vernieuwde samenwerkingsvormen als het bouwteam en betere samenwerking in de keten kansen voor duurzame inzetbaarheid.

Op de korte termijn bevindt de bouw zich in zeer zwaar weer. Door de coronacrisis valt de bouwproductie in 2020 naar verwachting met 7% terug, gevolgd door een daling van 9½% in 2021.³ De economische krimp leidt tot uitstel van investeringen waardoor projecten zullen worden vertraagd. De coronacrisis komt bovenop de conjuncturele omslag die zich al in de economie aankondigde. De werkgelegenheid in de bouw zal hierdoor in 2020 en 2021 afnemen. De vooruitzichten voor de bouw en daarmee voor de werkgelegenheid zijn op de middellange termijn echter gunstig. De maatschappelijke vraag naar woningen, bedrijfsgebouwen en infrastructuur blijft groot. We verwachten dan ook dat rond het midden van dit decennium de bouwproductie weer op het oorspronkelijke pre-coronapad zal komen. In de jaren daarna vindt een verdere toename van de bouwproductie plaats in alle sectoren.

In het onderzoek naar trends in de bouw tot 2030 dat het EIB in opdracht van Bouwend Nederland heeft uitgevoerd, wordt uitvoerig stilgestaan bij de mogelijke toekomstige ontwikkelingen.⁴ Daarin wordt in een behoedzaam en een dynamisch scenario onder meer ingegaan op de gevolgen van ruimtelijke ontwikkelingen en de energietransitie voor de bouwproductie. Ook wordt daarin de toekomst van werk beschreven. In de periode 2018-2030 zal de instroombehoefte naar verwachting fluctueren tussen 140.000 en 175.000 werknemers (tabel 1.1). Via opleidingen zullen tussen 76.000 en 85.000 de bouw instromen. De verwachte zij-instroom fluctueert tussen 64.000 en 90.000 arbeidskrachten.

Tabel 1.1 Instroombehoefte totale bouwnijverheid, 2018-2030, in duizend arbeidskrachten

	2018	2019	2020-2021	2022-2030 Behoedzaam	2022-2030 Dynamisch
Totaal	31	28	-20	140	175
Waarvan:					
Uitbreiding	19	16	-45	30	65
Vervanging	12	12	25	110	110

Bron: EIB

³ EIB (2020), Vooruitzichten voor de bouw na de coronacrisis, Amsterdam.

⁴ EIB/Bouwend Nederland (2020), De bouw in 2030, Amsterdam/Zoetermeer (nog te publiceren).

Kwalitatieve trends die in de komende tien jaar belangrijker zullen worden, zijn onder meer de toenemende digitalisering en toepassing van BIM. Samenwerken, communicatie en klantgerichtheid worden als vaardigheden in de toekomst steeds belangrijker. De trend naar standaardisatie zal de komende jaren toenemen, ook vanuit het oogpunt van circulariteit. Hierdoor wordt ook meer toepassing van prefab-elementen mogelijk. De toename van fabrieksmatig werken kan bijdragen aan vermindering van de fysieke belasting van werknemers. Hier tegenover staat dat in de komende jaren bouwprojecten complexer zullen worden, onder meer omdat een groot deel van de maatschappelijke opgaven in bestaand bebouwd gebied zal moeten worden gerealiseerd. Ook toenemende maatschappelijke ambities op het gebied van duurzaamheid en klimaatbestendigheid dragen bij aan de complexiteit van voorbereiding en uitvoering van projecten. Deze ontwikkeling kan leiden tot een toename van de mentale belasting van werknemers.

Een andere interessante ontwikkeling is dat grote opdrachtgevers met een maatschappelijke achtergrond een ontwikkeling doormaken naar meer professionalisering en een heroriëntatie op de verhouding met de markt. Dit geldt bijvoorbeeld voor opdrachtgevers als Rijkswaterstaat, het Rijksvastgoedbedrijf en decentrale overheden. Hierbij wordt bekeken op welke wijze het aanbestedingsbeleid en de samenwerking met de markt kan bijdragen aan de realisatie van de maatschappelijke opgaven.

1.4 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 beschrijven we de recente ontwikkelingen in de uitval van werknemers. We gaan onder meer in op het ziekteverzuim bij bouwplaats- en UTA-personeel. Ook beschrijven we het verzuim in de verschillende leeftijdsklassen. Vervolgens bespreken we de belastende factoren voor het werk in de bouw en infra.

In hoofdstuk 3 gaan we in op de maatregelen die bedrijven (kunnen) nemen om tot duurzame inzetbaarheid te komen. Bij de analyse van kansrijke maatregelen werken we de vier hiervoor genoemde richtingen verder uit, namelijk integraal HRM-beleid, specifiek beleid voor ouderen, innovatiebeleid en beleid rond samenwerking en contractering.

2 Ontwikkelingen in verzuim en arbeidsongeschiktheid

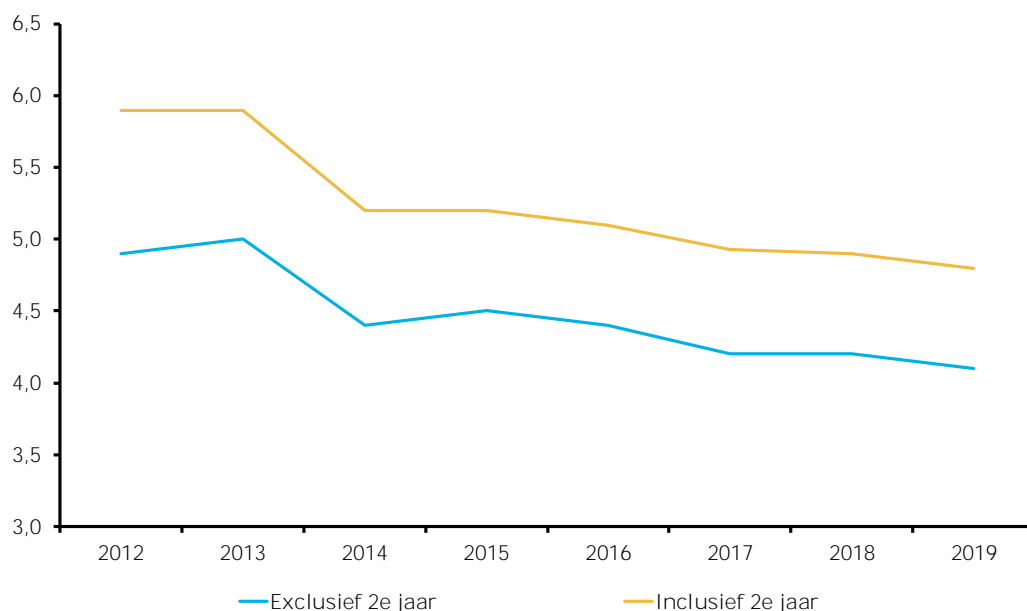
2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we recente ontwikkelingen in verzuim en arbeidsongeschiktheid in de bouw en infra. Paragraaf 2.2 geeft een overzicht van de ziekteverzuimcijfers over de periode 2012-2019. Hierin gaan we ook in op de verschillen tussen bouwplaatspersoneel en UTA-personeel. Bovendien kijken we naar verschillende beroepsgroepen in de bouw en infra. In paragraaf 2.3 komen de belastende factoren voor het werk in bouw en infra aan bod. Het gaat hier zowel om fysieke factoren als mentale factoren. In paragraaf 2.4 maken we een berekening van de huidige kosten van uitval. Bij uitval kijken we naar ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteitsverlies. Paragraaf 2.5 geeft een vergelijking op hoofdlijnen van het verzuim in de bouw met dat in andere sectoren.

2.2 Ziekteverzuim 2012-2019

Het ziekteverzuim in de bouw en infra bedroeg in 2019 voor het eerste en tweede ziektejaar gezamenlijk 4,8%, een kleine daling in vergelijking met 2018 (figuur 2.1). Het eerstejaarsverzuim was in 2019 4,1%, het tweedejaarsverzuim bedroeg 0,7%. In de afgelopen jaren is geleidelijk een lager ziekteverzuim bereikt. Tussen 2012 en 2018 nam het eerstejaarsverzuim af van 4,9% naar 4,1%. Het tweedejaarsverzuim nam in die periode af van 1% naar 0,7%.

Figuur 2.1 Ontwikkeling eerste- en tweedejaarsverzuim bouw en infra, 2012-2019 (%)



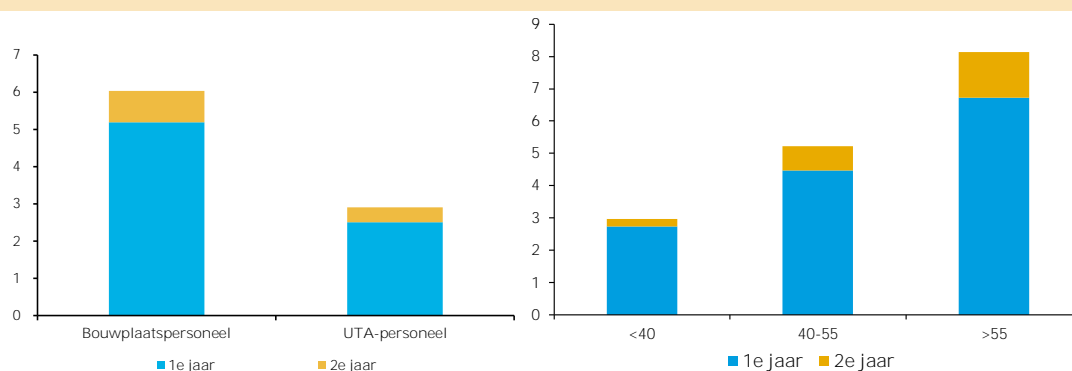
Bron: EIB

Het bouwplaatspersoneel kende in 2019 een ziekteverzuim van 6%, bij het UTA-personeel was dit 2,9% (figuur 2.2). In de periode 2015-2019 nam het verzuim bij het bouwplaatspersoneel van jaar op jaar af. Bij het UTA-personeel bleef het verzuim in die periode tamelijk stabiel. Het

ziekteverzuim loopt sterk op met de leeftijd. Werknemers onder 40 jaar hadden in 2019 een ziekteverzuim van 2,9%. De groep 40-55 jarigen kende een verzuim van 4,9%. Bij de 55-plussers was het ziekteverzuim in 2019 8,3%. Zowel het eerstejaarsverzuim als het tweedejaarsverzuim neemt toe met de leeftijd. Het tweedejaarsverzuim stijgt van 0,2% bij werknemers onder 40 jaar naar 1,4% bij werknemers van 55 jaar of ouder.

Het afnemende ziekteverzuim bij het bouwplaatspersoneel in 2019 geldt vooral voor de werknemers onder 55 jaar. Zowel het eerstejaars- als het tweedejaarsverzuim nam bij deze werknemers af. Bij de groep 55-plussers daarentegen is zowel het eerstejaars- als het tweedejaarsverzuim toegenomen. Bij het UTA-personeel is het ziekteverzuim toegenomen bij het jongere werknemers, bij het oudere UTA-personeel is het verzuim relatief sterk afgenomen.

Figuur 2.2 Eerste- en tweedejaarsverzuim naar beroepsgroep en leeftijdsklasse, 2019 (%)



Bron: EIB

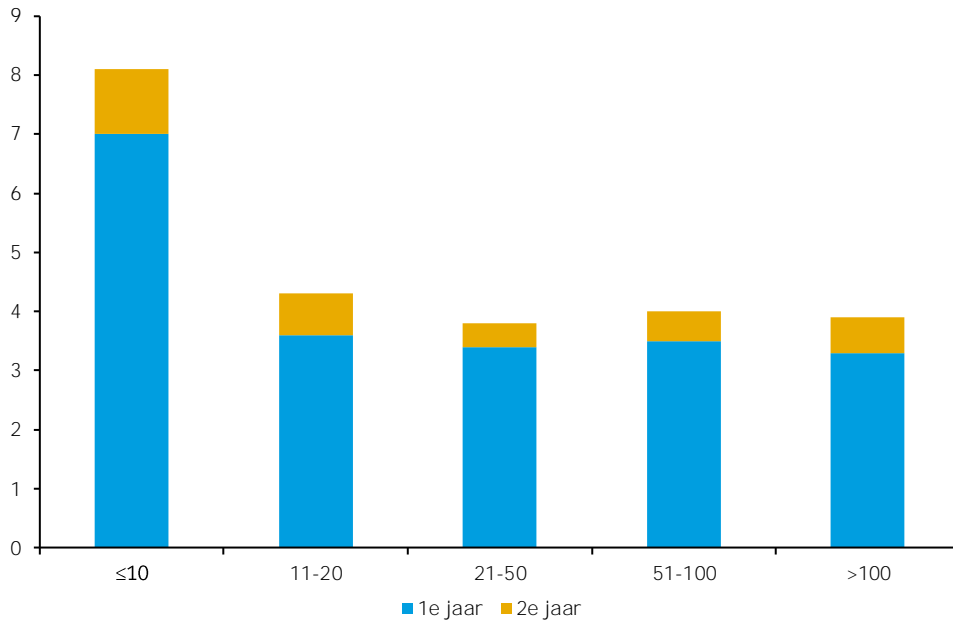
Onder het UTA-personeel zijn er aanzienlijke verschillen in het ziekteverzuim.⁵ Bij uitvoerders in de bouw is zowel het eerstejaarsverzuim als het tweedejaarsverzuim hoger dan bij het overige UT-personeel. Het overige UT-personeel betreft onder meer werkvoorbereiders, calculators en kaderpersoneel. Bij uitvoerders is het ziekteverzuim in het eerste jaar 3,6% tegen 2,3% bij het overig UT-personeel. In het tweede jaar is het verzuim bij uitvoerders en overig UT-personeel 0,6% respectievelijk 0,4%.

Figuur 2.3 laat het ziekteverzuim zien voor bedrijven van verschillende omvang. Het is opvallend dat het ziekteverzuim bij bedrijven met meer dan 10 werknemers niet heel veel verschilt naarmate de bedrijfsomvang toeneemt. Bedrijven met minder werknemers laten echter een veel hoger ziekteverzuim zien dan de grotere bedrijven. Het eerstejaarsverzuim bij de kleinste bedrijven is ongeveer tweemaal zo hoog als bij bedrijven met meer dan 10 werknemers. Het tweedejaarsverzuim is bij de kleinste bedrijven ongeveer de helft groter dan bij de grotere bedrijven. De omvangrijke verschillen tussen de kleinste bedrijven en de grotere bedrijven zijn in de periode 2015-2018 steeds zichtbaar geweest. Bij de bedrijven met minder dan 10 werknemers is echter het ziekteverzuim wel sterk naar beneden gegaan, van 9,5% in 2015 naar 8,1% in 2018 (figuur 2.4).

De achtergrond van het hogere verzuim ligt niet bij de leeftijdssamenstelling. Kleine bedrijven hebben geen duidelijke andere leeftijdsopbouw van jongere medewerkers en oudere werknemers. Wel kenmerken de kleine bedrijven zich door een groter aandeel bouwplaatspersoneel, dat een hoger gemiddeld ziekteverzuim kent dan het UTA-personeel (figuur 2.5). Daarnaast zullen andere factoren een rol kunnen spelen, waaronder de mogelijkheden om effectief HRM-beleid te voeren.

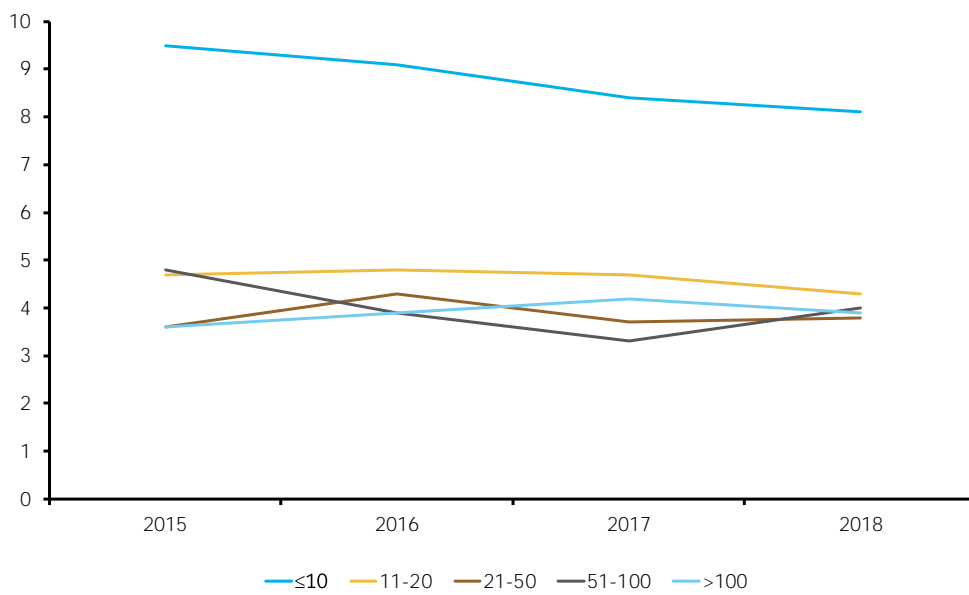
⁵ Deze cijfers voor de verschillende beroepen hebben betrekking op het jaar 2018.

Figuur 2.3 Eerste- en tweedejaarsverzuim naar bedrijfsomvang, 2018 (%)



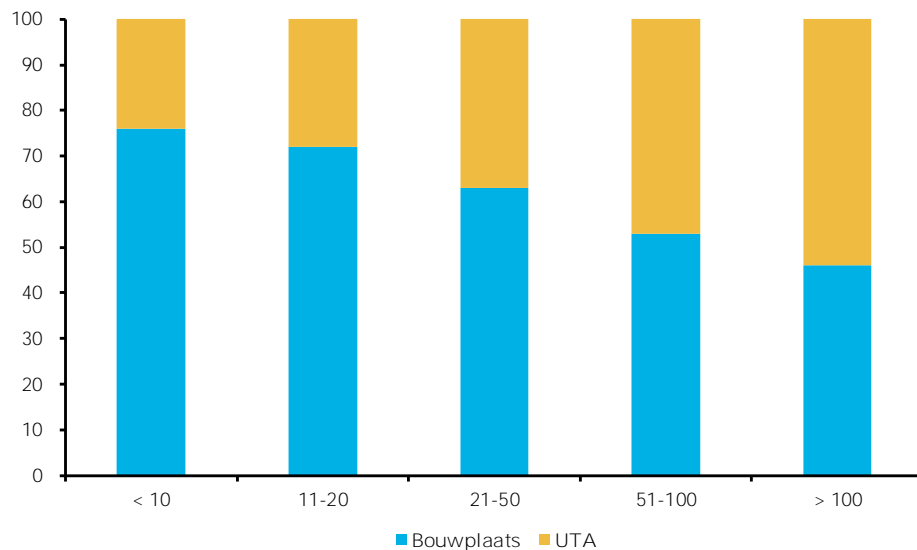
Bron: EIB

Figuur 2.4 Ontwikkeling ziekteverzuim naar bedrijfsomvang, 2015-2018 (%)



Bron: EIB

Figuur 2.5 Samenstelling werknemersbestand naar bedrijfsomvang, 2018 (%)



Bron: EIB

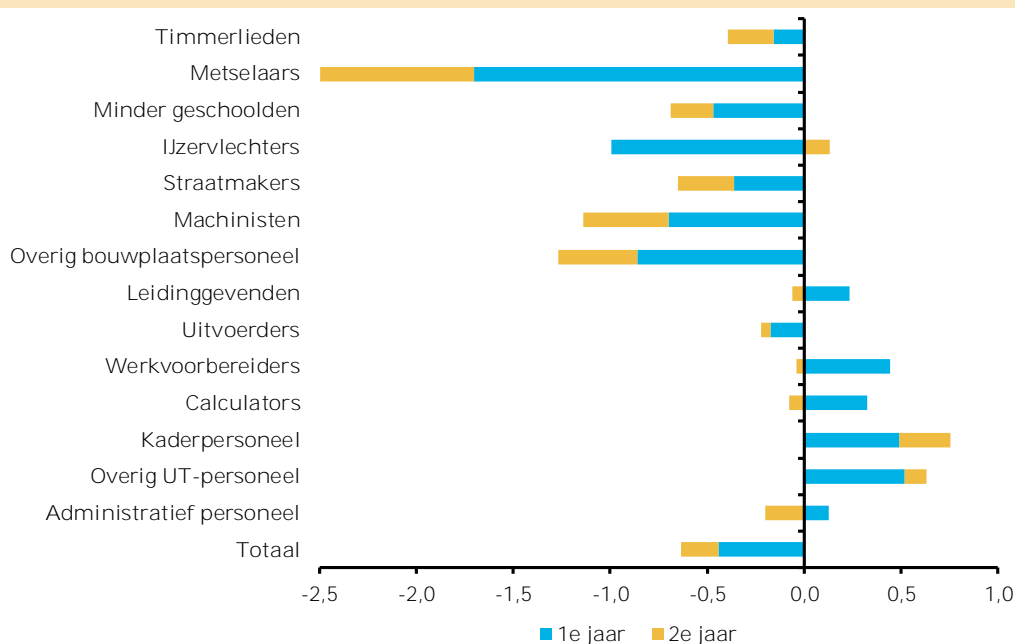
Het gemiddelde ziekteverzuim in de periode 2015-2018 vertoont grote verschillen met het gemiddelde in de periode 2012-2014 (figuur 2.6). De twee belangrijkste ontwikkelingen zijn de afname van het ziekteverzuim bij het bouwplaatspersoneel en de toename bij het UTA-personeel. Bij het bouwplaatspersoneel is het ziekteverzuim bij alle beroepsgroepen afgenomen, zowel in het eerste jaar als in het tweede jaar.⁶ Het gemiddelde ziekteverzuim lag in de periode 2015-2018 bij metselaars 2½%-punt lager dan in de periode 2012-2014, maar is nog wel veel hoger dan bij het andere bouwplaatspersoneel.⁷ Bij ijzervlechters, machinisten en overig bouwplaatspersoneel bedraagt de afname 0,9 à 1,3%-punt. Ook de timmerlieden hadden een lager ziekteverzuim, maar de afname is hier minder sterk dan bij het andere bouwplaatspersoneel. Bij het UTA-personeel valt vooral de toename van het verzuim bij het kaderpersoneel op.⁸ Gemiddeld lag het verzuim in de periode 2015-2018 0,8%-punt hoger dan in de periode 2012-2014. Ook bij het overig uitvoerend en technisch personeel (UT-personeel) is sprake van een belangrijke toename van het verzuim.

⁶ Alleen bij ijzervlechters is het tweedejaars verzuim marginaal toegenomen.

⁷ De oorzaak van dit hogere verzuim is niet specifiek onderzocht. Uit eerder onderzoek kwam naar voren dat met name de ongemakkelijke houding en het tilwerk hierbij een rol kunnen spelen. Zie Vlandis, 'A-blad metselen en lijmen', Harderwijk, 2012.

⁸ Hieronder verstaan we het personeel met een leidinggevende functie.

Figuur 2.6 Mutatie eerste- en tweedejaarsverzuim per beroepsgroep, 2015-2018 ten opzichte van 2012-2014 (procentpunt)



Bron: EIB

2.3 Belastende factoren

Voor duurzame inzetbaarheid is het van belang om te kijken naar de belastende factoren voor het personeel. We maken hierbij onderscheid naar een aantal typen factoren:

- Fysieke factoren, zoals fysieke inspanning, weersomstandigheden, gevaarlijk werk of werken op onregelmatige tijden
- Mentale factoren, zoals complexiteit van het werk, communicatie en diversiteit van werkploegen

Daarnaast speelt werkdruk een rol, dit heeft vooral te maken met de totale hoeveelheid taken die moeten worden verricht in relatie tot de beschikbare tijd.

Maatregelen om de belasting van werknemers te verminderen zullen langer moeten worden toegepast om effect te hebben. De belasting van de werknemers verandert van jaar op jaar niet sterk. Het is wel van belang om te kijken naar de verschillen tussen het bouwplaats- en het UTA-personeel en naar de verschillen tussen leeftijdscategorieën.

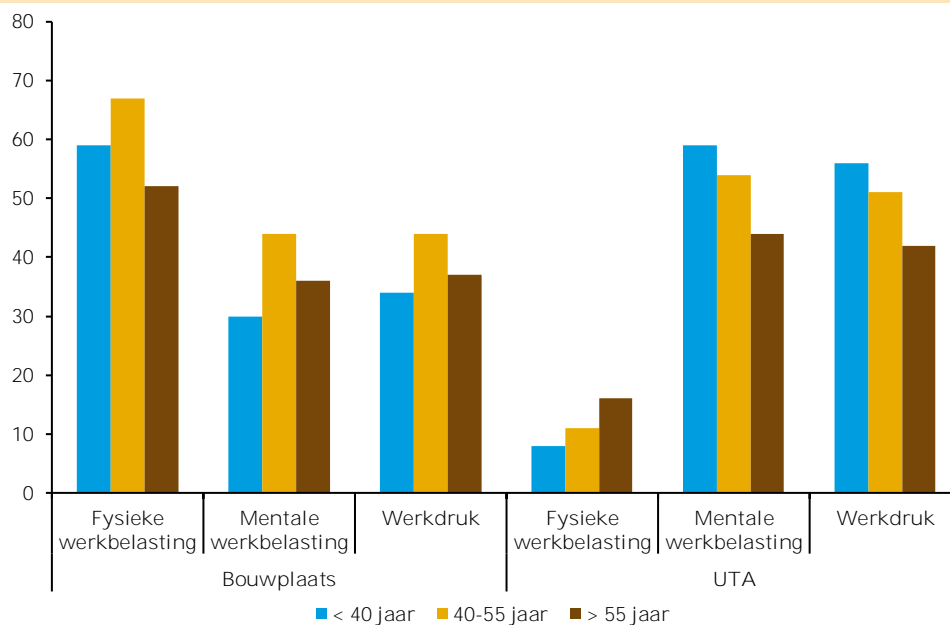
Het bouwplaatspersoneel ondervindt de meeste problemen van de fysieke werkbelasting. Zestig procent van de werknemers ervaart deze als hoog of zeer hoog (figuur 2.7). Bij het UTA-personeel speelt dit nauwelijks een rol. Het UTA-personeel beoordeelt de mentale werkbelasting als het grootste probleem. Ruim 50% van het UTA-personeel geeft dit aan. Opmerkelijk is dat de mentale belasting ook voor het bouwplaatspersoneel een belangrijk knelpunt vormt. Ruim 35% van hen noemt dit hoog tot zeer hoog. Dit heeft mogelijk vooral te maken met de intensievere communicatie op de bouwplaats. Zowel bouwplaats- als UTA-personeel heeft last van een te hoge werkdruk. Veertig tot 50% van de werknemers geeft dit aan.

Er doen zich belangrijke verschillen tussen leeftijdsklassen voor in de belasting van het werk. Bij het bouwplaatspersoneel ondervindt de groep 40-55 jarigen zowel meer fysieke

werkbelasting als mentale werkbelasting en werkdruk in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen. De jongere werknemers scoren lager op deze punten vanwege het lagere aantal gewerkte jaren. Zij hebben daardoor een hogere belastbaarheid. Dat de groep 55-plussers relatief minder belasting ervaren dan de middengroep kan te maken hebben met de maatregelen die bedrijven al voor deze werknemers hebben genomen. Hierbij valt te denken aan het verminderen van de fysieke belasting en het meelopen van jongere werknemers. Op de verschillende maatregelen voor duurzame inzetbaarheid gaan we in hoofdstuk 3 verder in.

Bij het UTA-personeel zien we een ander beeld. De fysieke werkbelasting wordt met oplopende leeftijd als relatief problematischer ondervonden. Wat betreft de mentale werkbelasting en de werkdruk scoort de groep werknemers onder de 40 jaar het minst gunstig. Bijna 60% van deze werknemers ondervindt in belangrijke mate mentale belasting. Opvallend is dat bij het UTA-personeel de mentale werkbelasting en de ondervonden werkdruk bij 55-plussers duidelijk lager ligt dan bij de werknemers onder de 55 jaar.

Figuur 2.7 Belastende factoren bouwplaatspersoneel en UTA-personeel per leeftijdsklasse (%)



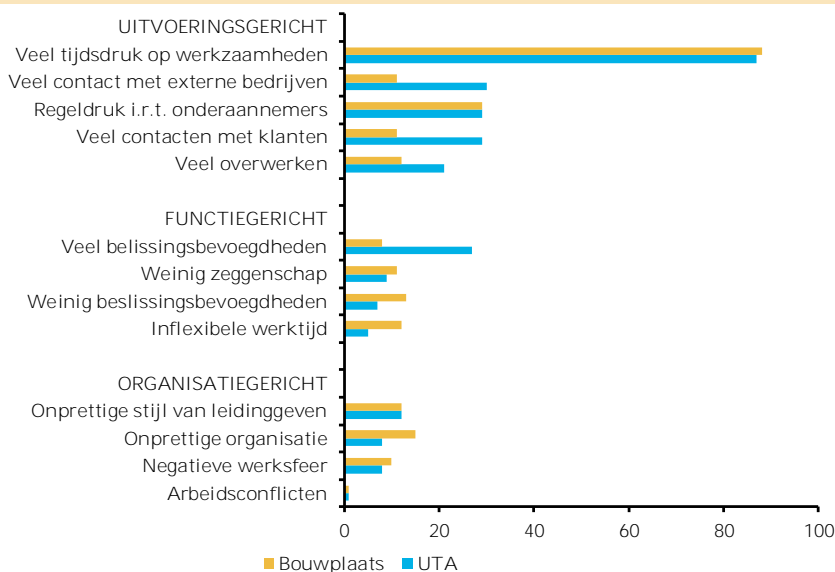
Bron: EIB

Er kunnen verschillende redenen zijn voor de hoge tot zeer hoge werkdruk. Deze kunnen uitvoeringsgericht zijn, functiegericht of organisatiegericht (figuur 2.8). Verreweg de belangrijkste reden voor de hoge werkdruk ligt in de beschikbare tijd voor het uitvoeren van de werkzaamheden. Bij zowel het bouwplaats- als het UTA-personeel geeft 80% van de werknemers deze reden. Ook andere belangrijke redenen voor de werkdruk liggen in de sfeer van de uitvoering, al scoren deze een stuk lager dan de tijdsdruk. Een kwart van het UTA-personeel noemt hier redenen in de sfeer van communicatie en contacten. Dit zijn zowel contacten met onderaannemers, externe bedrijven en klanten. Ook drukt het grote aantal beslissingsbevoegdheden op een deel van het UTA-personeel. Bij het bouwplaatspersoneel worden alle andere redenen dan tijdsdruk door maximaal 15% van het personeel genoemd. Bouwplaats- en UTA-personeel noemen nauwelijks organisatiegerichte factoren zoals de stijl van leiding geven en de werksfeer.

De hoge tijdsdruk die werknemers ervaren, kan samenhangen met het aantal uren dat per week in relatie tot het werk wordt gemaakt. Het gaat hierbij niet alleen om de contracturen,

maar ook om de reistijd en het overwerk. Gemiddeld gaat het om ruim 51 uur per week (figuur 2.9). Bij jongere werknemers ligt dit iets lager. De groep 40-55 jarigen maakt gemiddeld de meeste uren, namelijk ruim 52 uur per week. De 55-plussers hebben in relatie tot hun contracturen relatief de meeste reistijd (woon-werkverkeer en werk-werkverkeer), namelijk 22% tegenover 18% bij de werknemers onder 40 jaar. De groep 40-55 jarigen maakt relatief de meeste overuren in verhouding tot het aantal contracturen, namelijk 13% tegenover 9% bij de jongere werknemers.

Figuur 2.8 Redenen voor hoge tot zeer hoge werkdruk voor bouwplaatspersoneel en UTA-personeel (%)

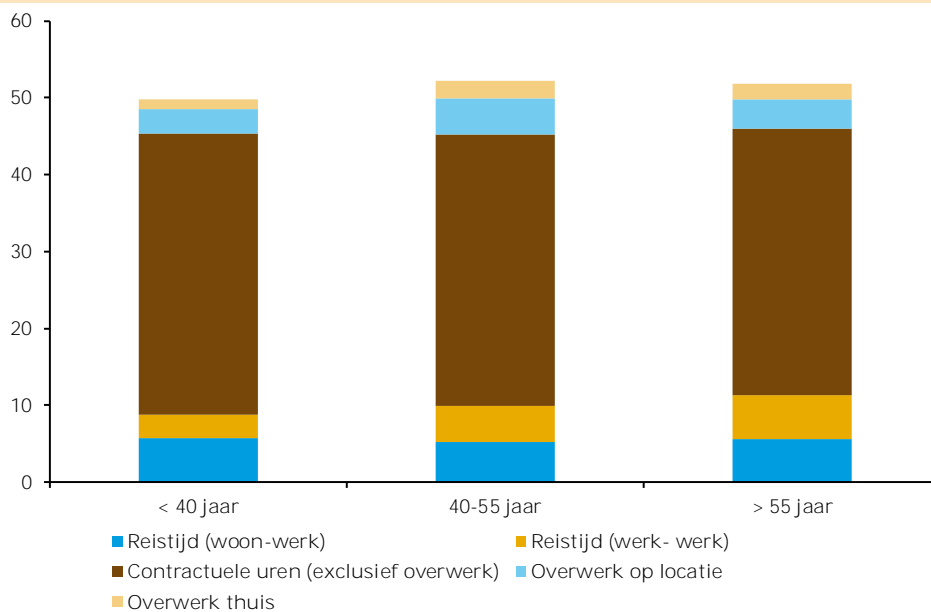


Bron: EIB

Werkdruk naar UTA-beroep en omvang bedrijf

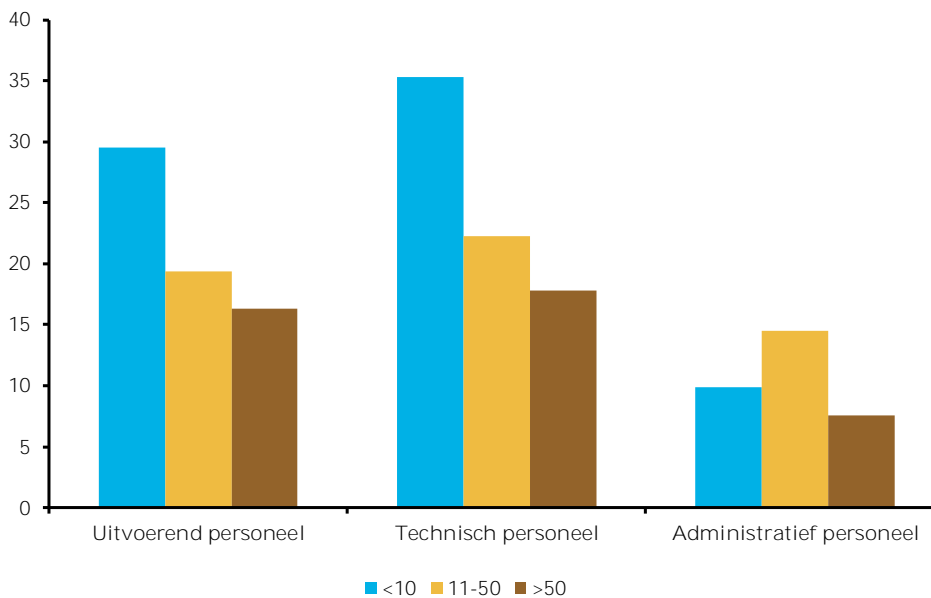
Hiervoor hebben we gezien dat bij het UTA-personeel onder meer de mentale belasting en de werkdruk problematisch zijn. Een nadere blik leert dat er interessante verschillen zijn tussen verschillende UTA-beroepen (figuur 2.10). In de eerste plaats valt op dat de werkdruk het hoogst is bij het technisch personeel, waaronder werkvoorbereiders en calculators. Bij het administratief personeel is de werkdruk naar verhouding veel minder hoog. In de tweede plaats zien we dat zowel bij het uitvoerend als het technisch personeel de werkdruk het hoogst wordt ervaren bij de kleinere bedrijven. Circa een derde van het uitvoerend en technisch personeel bij de kleinere bedrijven ervaart een hoge werkdruk. Bij de grootste bedrijven ligt dit tussen 15 en 20%. Bij het administratief personeel wordt de werkdruk bij de middelgrote bedrijven als hoger ervaren dan bij de kleinere en de grotere bedrijven.

Figuur 2.9 Aantal uren per week gerelateerd aan het werk per leeftijdsklasse



Bron: EIB

Figuur 2.10 UTA-personeel met hoge of zeer hoge werkdruk, naar bedrijfsomvang (%)



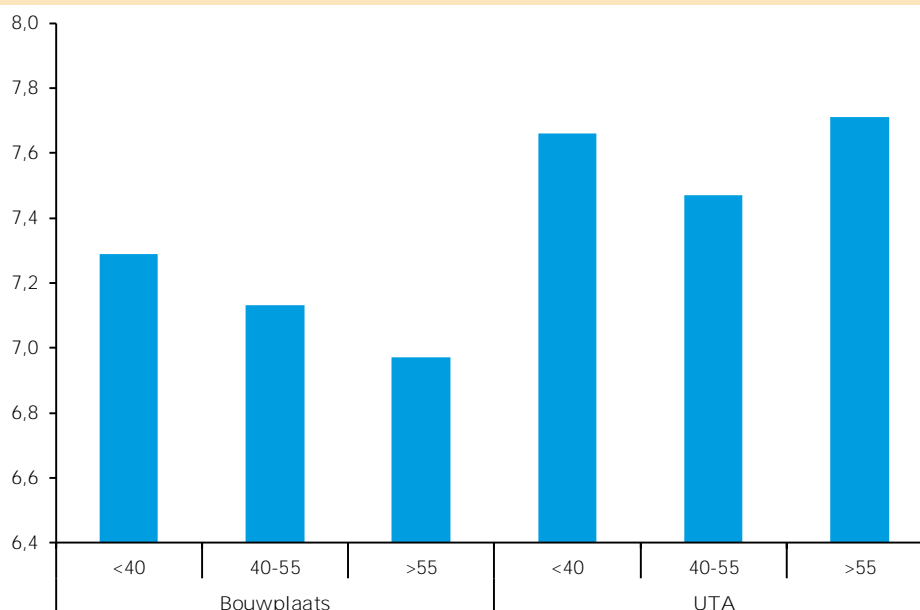
Bron: EIB

Werktevredenheid bouwplaatspersoneel neemt af met de leeftijd

De werktevredenheid kan een belangrijke rol spelen in het verzuim. De tevredenheid met het werk laat belangrijke verschillen zien tussen bouwplaatspersoneel en UTA-personeel. Het bouwplaatspersoneel waardeert het werk met gemiddeld 7,2 als rapportcijfer. Bij het UTA-personeel ligt dit bijna een half punt hoger op 7,6 (figuur 2.11). De hogere waardering door het UTA-personeel geldt voor alle leeftijdsklassen. Het verschil bij de 55-plussers is echter het grootst. Het UTA-personeel van 55 jaar en ouder heeft een werktevredenheid van 7,7. Bij het bouwplaatspersoneel is dit 7,0. Anders dan bij het UTA-personeel valt bij het bouwplaatspersoneel op dat de werktevredenheid afneemt met de leeftijd. Bouwplaatspersoneel van 40 jaar of jonger geeft het werk een rapportcijfer van 7,3.

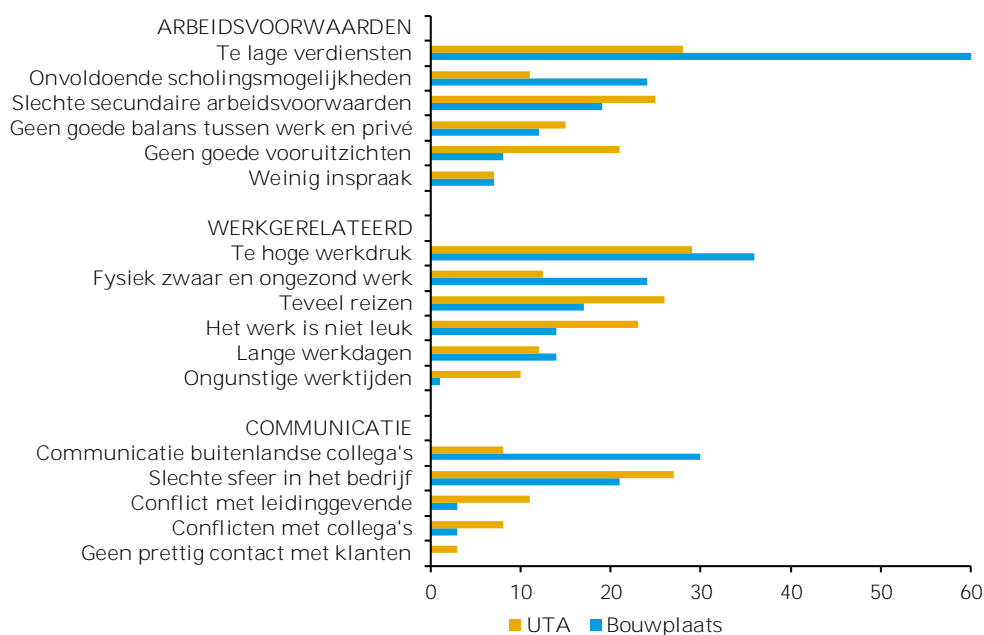
De redenen waarom werknemers in de bouw en infra ontevreden zijn, verschillen enigszins tussen bouwplaatspersoneel en UTA-personeel. Bij het bouwplaatspersoneel zijn deze meer dan bij het UTA-personeel gerelateerd aan arbeidsvoorwaarden (figuur 2.12). Bij het bouwplaatspersoneel geeft meer dan twee derde aan ontevreden te zijn over de verdiensten. Bij het UTA-personeel is dit ongeveer 30%. Afgezien van de verdiensten vindt de ontevredenheid ongeveer even vaak de oorsprong in arbeidsvoorwaardelijke factoren als factoren die direct werkgerelateerd zijn. Bij het bouwplaatspersoneel gaat het bij de werkgerelateerde factoren vooral om de hoge werkdruk en het fysiek zware en ongezonde werk. Het UTA-personeel noemt eveneens de werkdruk en daarnaast ook het vele reizen voor het werk. Factoren voor ontevredenheid in de communicatieve sfeer betreffen bij het bouwplaatspersoneel vooral het contact met buitenlandse collega's en daarnaast ook de slechte werksfeer in het bedrijf.

Figuur 2.11 Werktevredenheid bouwplaatspersoneel en UTA-personeel (rapportcijfer)



Bron: EIB

Figuur 2.12 Redenen voor ontevredenheid bouwplaatspersoneel en UTA-personeel (% van werknemers)



Bron: EIB

2.4 Kosten van uitval

De omvang van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid leidt tot hoge kosten van uitval in de bouw en infra. Daarnaast zorgt de vergrijzing in de sector voor een afname van de productiviteit. In 2019 waren de totale kosten van uitval in de bouw en infra circa € 1,9 miljard. Exclusief het eerstejaars ziekteverzuim had hiervan circa € 900 miljoen betrekking op de kosten van uitval in de uitvoerende bouw (bouwplaatspersoneel en UTA-personeel). Tabel 2.1 geeft hiervan de verdeling naar beroepsgroep, leeftijdsklassen en type uitval. Twee derde van de kosten van uitval komt voort uit arbeidsongeschiktheid. Bijna 30% van de kosten heeft betrekking op productiviteitsverlies.

Het bouwplaatspersoneel is verantwoordelijk voor ruim 60% van de kosten van uitval (ruim € 550 miljoen), bijna 40% heeft betrekking op het UTA-personeel. Bezien naar leeftijdsklassen had ruim 45% van de totale kosten van uitval betrekking op de groep 40-55 jaar (€ 420 miljoen). Een derde deel kwam voor rekening van 55-plussers. Bijna 20% van de kosten betrof uitval van werknemers van 40 jaar of jonger.

Tabel 2.1 Kosten van uitval¹ in de uitvoerende bouw naar beroepsgroep, leeftijdsklasse en type uitval, 2019 (mln euro)

	Ziekte- verzuim	Arbeids- ongeschiktheid	Productiviteits- verlies	Totaal
Bouwplaatspersoneel	45	315	195	555
< 40 jaar	5	70	45	120
40-55 jaar	20	140	75	235
> 55 jaar	20	105	75	200
UTA-personeel	15	270	65	350
< 40 jaar	0	40	10	50
40-55 jaar	10	145	30	185
> 55 jaar	5	85	25	115
Totaal	60	585	260	905

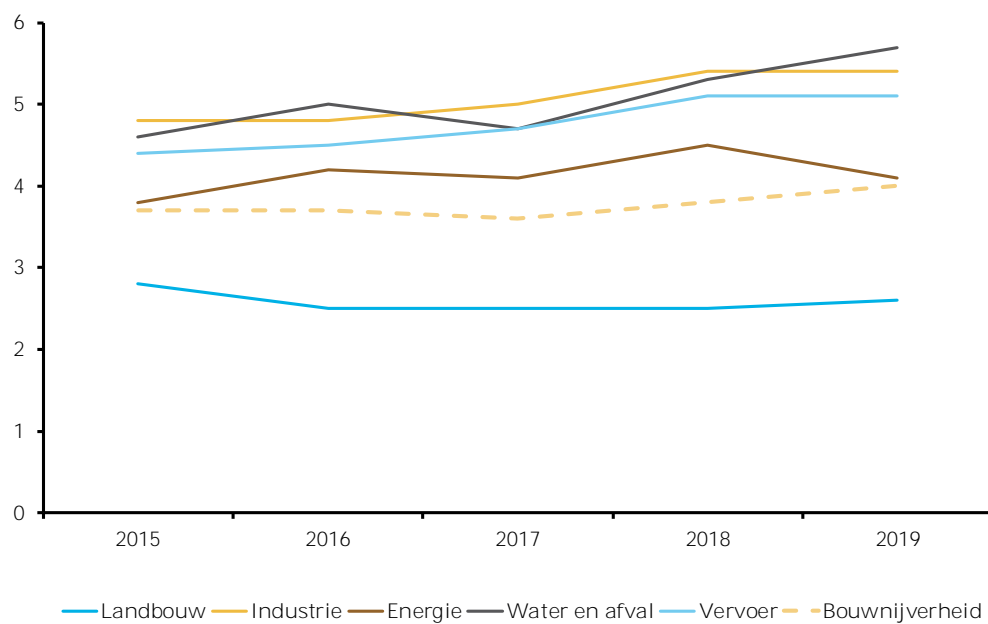
1 Exclusief eerstejaars ziekteverzuim

Bron: EIB

2.5 Vergelijking met andere sectoren

Het ziekteverzuim in de bouw kan op basis van CBS-cijfers worden vergeleken met dat in andere sectoren. Figuur 2.13 geeft de ontwikkelingen in de periode 2015-2019 voor een zestal sectoren weer. Hieruit blijkt dat het ziekteverzuim in de bouw lager ligt dan in de andere vermelde sectoren. Het verzuim is enigszins vergelijkbaar met dat in de energiesector. De industrie, water/afval en vervoer hebben een structureel hoger verzuim. Ook is de toename in deze drie sectoren tussen 2015 en 2019 sterker dan in de bouw. De landbouw scoort structureel veel beter dan de vijf andere sectoren. Bij deze cijfers moet worden bedacht dat bij het CBS bouwnijverheid inclusief bouwinstallatie is. In dit rapport geven we de verzuimcijfers van alleen de uitvoerende bouw weer.

Figuur 2.13 Ziekteverzuim in de bouwnijverheid en vijf andere sectoren, 2015-2019 (%)



Bron: CBS

3 Maatregelen voor duurzame inzetbaarheid

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de maatregelen die de bedrijven en andere betrokkenen kunnen nemen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid heeft betrekking op een groot aantal verschillende kenmerken rond functies en loopbanen. De bedrijven staat dan ook een breed palet aan maatregelen ter beschikking. Sommige maatregelen voor duurzame inzetbaarheid worden al een lange tijd toegepast, bijvoorbeeld waar het gaat om persoonlijke beschermingsmiddelen en het gebruik van hulpmiddelen ter vermindering van de fysieke belasting. Andere maatregelen hebben pas meer recent aan gewicht gewonnen. Deze liggen op het vlak van organisatie, eigen verantwoordelijkheid en levensstijl.

Om tot duurzame inzetbaarheid te komen, zien we vier kansrijke richtingen voor beleid in de komende tijd:

1. Integraal HRM-beleid met aandacht voor bewustwording, verbetering van de arbeidsomstandigheden, opleidingen en sociale innovatie.
2. Specifiek beleid voor ouderen en zwaar belaste werknemers.
3. Beleid voor technische en procesinnovaties (bijvoorbeeld robotisering, digitalisering).
4. Beleid rond de rolverdeling tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en de gehanteerde contracten.

Deze vier richtingen bespreken we in de paragrafen 3.2 tot en met 3.5. Voor elk van deze richtingen gaan we in op de mate waarin bedrijven deze maatregelen al toepassen en welke ervaringen zij hiermee hebben. Daarbij geven we aan bij welke belastende aspecten de maatregelen aangrijpen. Ook analyseren we hoe de verschillende maatregelen in de komende tijd (meer) effectief kunnen worden ingezet.

De analyse van de maatregelen is gebaseerd op interviews met verschillende betrokkenen in de sector, een online rondetafelgesprek met vertegenwoordigers van bouw- en infrabedrijven, aangevuld met informatie uit bestaande EIB-onderzoeken en datasets. In de inventarisatie van de ervaringen met duurzame inzetbaarheid hebben we ook enkele praktijkvoorbeelden in kaart gebracht. Deze beschrijven we in een aantal kaders in dit hoofdstuk.

3.2 Integraal HRM-beleid

Integraal HRM-beleid heeft betrekking op uiteenlopende aspecten rond het werken in de bouw. Het gaat hier onder meer om vitaliteit, verbetering van arbeidsomstandigheden, een grotere bewustwording van het mogelijke carrièreverloop in de bouw en het aanbieden van scholing en opleidingen. Ook sociale innovatie kan een onderdeel zijn van deze brede HRM-aanpak. Er is een groot verschil in de mate waarin werknemers bij het beleid voor duurzame inzetbaarheid worden betrokken. Circa de helft van de bedrijven met 50 werknemers of meer betreft het personeel hierbij. Bij kleinere bedrijven is dit ongeveer een kwart.

Bij het HRM-beleid is het zinvol om onderscheid te maken naar verschillende leeftijds-categorieën. Jongere en oudere werknemers hebben grote verschillen in belastbaarheid, hebben een uiteenlopende 'belastingshistorie' en verschillen ook van elkaar wat betreft cultuur en de werk-privébalans.

3.2.1 Toepassing algemene maatregelen

Bij integraal HRM-beleid gaat het om algemene maatregelen die betrekking hebben op het gehele personeelsbestand, waarbij wel differentiatie naar leeftijdsgroepen kan worden aangebracht. Werknemers van 55 jaar en ouder vormen een afzonderlijke groep waarvoor algemene maatregelen minder kansrijk lijken en waarbij deze kunnen worden aangevuld met specifieke maatregelen. Deze specifieke maatregelen bespreken we in paragraaf 3.3.

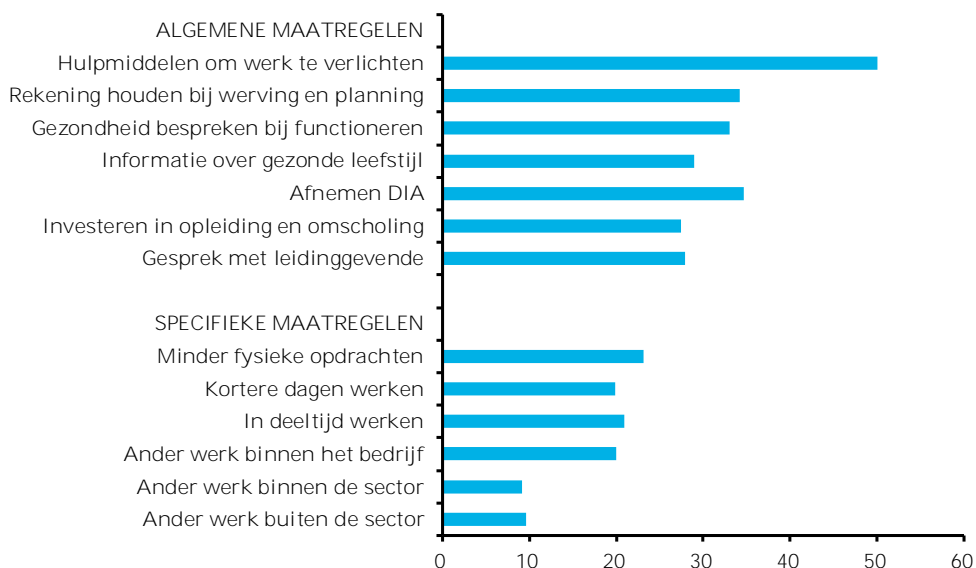
Figuur 3.1 geeft aan hoeveel bedrijven momenteel algemene maatregelen nemen en hoeveel bedrijven specifieke maatregelen nemen. In de figuur vallen twee zaken op:

- Algemene maatregelen worden relatief vaker toegepast dan specifieke maatregelen.
- Het aandeel bedrijven dat algemene maatregelen neemt (circa één op de drie bedrijven) en het aandeel bedrijven dat specifieke maatregelen neemt (hooguit 20%) is laag.

Maatregelen als investeren in opleiding en omscholing worden al langer toegepast, sommige andere maatregelen zijn van relatief recente datum. Het gebruik van hulpmiddelen om het werk te verlichten komt het meest voor. Bij de helft van de bedrijven is hiervan sprake. De andere maatregelen met een algemeen karakter worden door slechts één op de drie bedrijven genomen. Bijvoorbeeld het bespreken van duurzame inzetbaarheid in het algemeen of meer specifiek het aan de orde stellen van gezondheid en levensstijl. Eveneens bij niet meer dan een derde van de bedrijven wordt een DIA afgenomen.

Sommige bedrijven stellen actief de levensstijl van de werknemers aan de orde tijdens functioneringsgesprekken. Dit betreft bijvoorbeeld het overgewicht van werknemers of het rook- of drinkgedrag. Uit de interviews komt naar voren dat de drempel om dit aan de orde te stellen zeer hoog ligt, hoewel de maatregelen effectief zouden kunnen zijn. In de praktijk zien we dat sommige bedrijven de levensstijlproblemen indirect aanpakken door bijvoorbeeld fitnessmogelijkheden aan te bieden of sporttoernooien te organiseren.

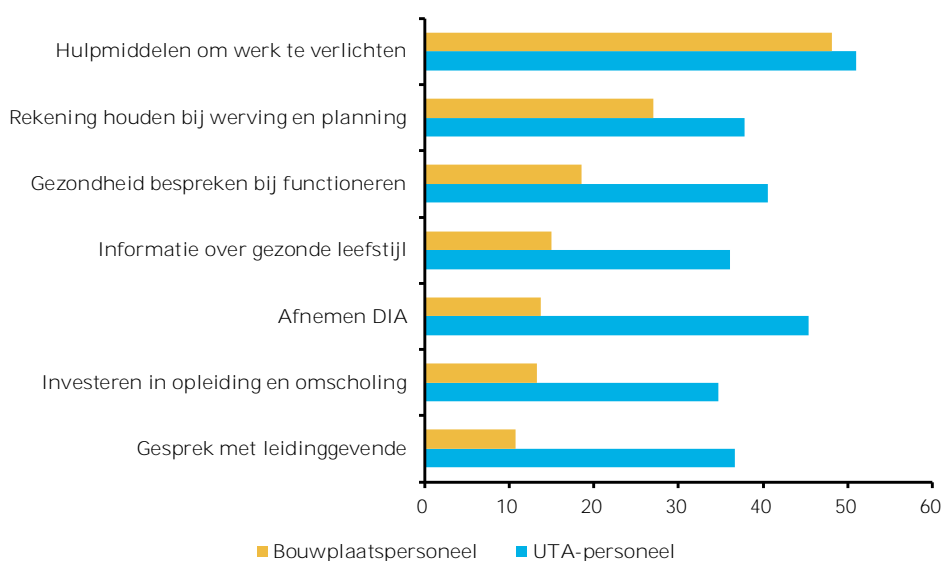
Figuur 3.1 Aandeel bedrijven dat algemene en specifieke maatregelen voor duurzame inzetbaarheid neemt (%)



Bron: EIB

Figuur 3.2 geeft aan in hoeverre de verschillende algemene maatregelen gericht zijn op bouwplaatspersoneel dan wel UTA-personeel. Het beschikbaar stellen van hulpmiddelen om het werk te verlichten is van toepassing voor de helft van zowel het bouwplaats- als het UTA-personeel. De verschillen tussen deze beroepsgroepen zijn bij de andere maatregelen opvallend groot. Communicatieve maatregelen als het bespreken van de gezondheid en andere duurzaamheidsaspecten van het werk met de leidinggevende en het uitwisselen van informatie over een gezonde levensstijl komen bij het bouwplaatspersoneel veel minder frequent voor dan bij het UTA-personeel. Concrete maatregelen als het afnemen van een DIA en het investeren in opleidingen en omscholing komen bij 10 à 15% van het bouwplaatspersoneel voor. Bij het UTA-personeel is dit aandeel weliswaar veel hoger, maar toch niet meer dan bij 35 à 45% van deze groep werknemers.

Figuur 3.2 Aandeel bedrijven dat algemene maatregelen voor duurzame inzetbaarheid neemt, per beroepsgroep (%)



Bron: EIB

Tussen de verschillende leeftijdsgroepen doen zich enkele verschillen voor in de mate waarin algemene maatregelen worden genomen. Zo wordt bij werknemers onder 40 jaar minder vaak een DIA afgenomen dan bij de andere leeftijdsgroepen. Daarentegen ervaren de jongere werknemers opvallend vaker dat bij werving en planning rekening wordt gehouden met duurzame inzetbaarheid. Gesprekken met leidinggevendenden over duurzame inzetbaarheid vinden in de hogere leeftijdsklassen van de werknemers relatief steeds minder vaak plaats.

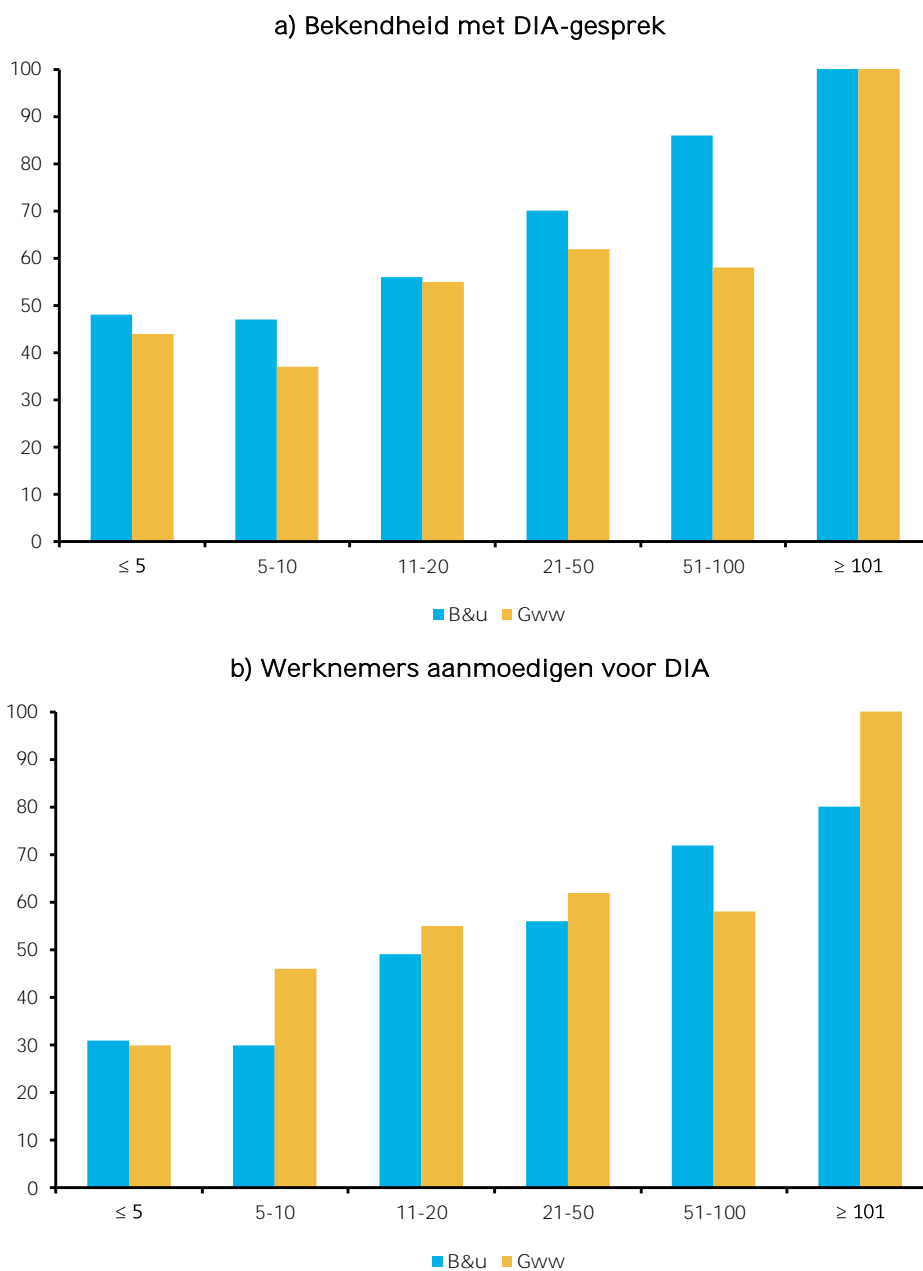
Hierna gaan we dieper in op enkele van de algemene maatregelen, namelijk de DIA en het investeren in opleiding en omscholing.

3.2.2 Afnemen DIA

Gemiddeld ongeveer 50% van de bouwbedrijven is bekend met het DIA-gesprek (figuur 3.3a). Bij de b&u-bedrijven is dit iets hoger dan bij de gww-bedrijven. Ongeveer 45% van de bedrijven met 10 werknemers of minder is met het DIA-gesprek bekend. Dit aandeel loopt op met de bedrijfsgrootte. Alle bedrijven met meer dan 100 werknemers kennen het DIA-gesprek. Opvallend is dat bij de middelgrote gww-bedrijven (20-100 werknemers) slechts 60% bekend is met het DIA-gesprek.

Circa 40% van de bedrijven moedigt werknemers aan om een DIA te laten uitvoeren (figuur 3.3b). Dit aandeel verschilt niet veel tussen b&u en gww. Wel zijn er aanzienlijke verschillen bij de uiteenlopende grootteklassen. Bij bedrijven met vijf werknemers of minder is dit aandeel 30%. Het aandeel actieve bedrijven op dit punt neemt toe met de bedrijfsomvang. Bij bedrijven met 50 werknemers of meer moedigt 70 à 80% hun werknemers aan om een DIA te laten uitvoeren.

Figuur 3.3 Aandeel bedrijven dat bekend is met DIA-gesprek respectievelijk werknemers aanmoedigt een DIA te laten uitvoeren (%)



Bron: EIB

3.2.3 Investeren in opleiding en scholing

Duurzame inzetbaarheid van werknemers kan worden vergroot door opleiding en scholing. Hiermee kunnen werknemers de kennis en vaardigheden bijhouden. Met het ouder worden kunnen opleiding en scholing ook worden ingezet om een geleidelijke functieverandering te maken. In andere sectoren zoals de railsector en de energievoorziening is voortdurend scholing nodig vanwege de sterke technologische ontwikkelingen. Uit eerder onderzoek kwam naar voren dat de arbeidsmarktpositie in de ondergrondse infrastructuur negatief wordt beïnvloed door de hoge eisen ten aanzien van certificering.

Duurzame inzetbaarheid in de railsector

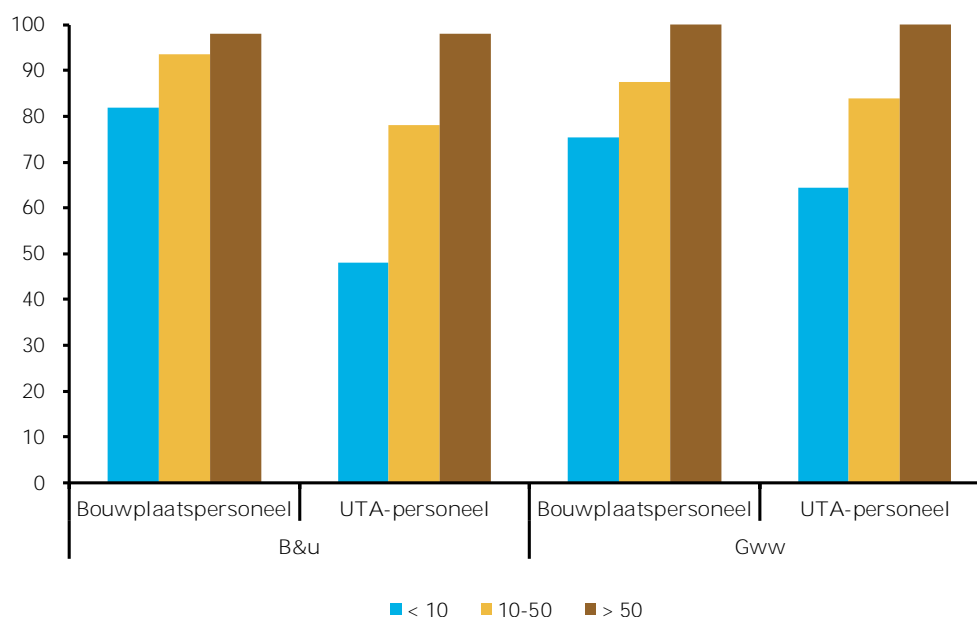
In de railsector werken verschillende partijen (waaronder spoorbouwbedrijven, vakbonden en opdrachtgevers) samen aan verbetering van arbeidsomstandigheden en veiligheid. Eén van de belangrijkste factoren bij duurzame inzetbaarheid is het vele nacht- en weekendwerk bij werkzaamheden aan het spoor. Ook gedurende vakantieperiodes wordt veel onderhoud aan het spoor uitgevoerd. Bij de werving van personeel wordt dit als knelpunt ervaren. Waar mogelijk wordt onderhoudswerk overdag uitgevoerd, maar het maatschappelijk belang van een ongestoorde treindienst is groot.

De sector wordt gekenmerkt door een grote invloed van veiligheidsvoorschriften. Certificering van personeel en continue bijscholing van bijvoorbeeld monteurs heeft veel aandacht. De railsector loopt bij het verminderen van onregelmatige diensten ook tegen beperkingen op. In de eerste plaats leidt vermindering van onregelmatig werk tot een lager inkomen. Werknemers zijn de toeslagen steeds meer als vast onderdeel van het inkomen gaan beschouwen. Omscholing van personeel in buitenberoepen is in de railsector lastig omdat de binnenfuncties veelal hogere opleidingen vragen. Met name voor oudere werknemers zijn er weinig alternatieven. In de tweede plaats wordt de instroom van jonge medewerkers, vooral voor werkzaamheden op de bouwplaats, steeds lastiger omdat zij een andere afweging maken tussen werk en privé en daardoor minder in onregelmatige diensten willen werken.

Voor een groot deel van het personeel, zowel bouwplaats- als UTA-personeel, vormt de mentale belasting een toenemend aandachtspunt. Voor projectleiders speelt bijvoorbeeld een rol dat de complexiteit van de projecten is toegenomen, zowel in fysieke als maatschappelijke zin. Ook de toenemende diversiteit van werkplegen, zowel qua leeftijd als nationaliteit, stelt nieuwe eisen aan projectleiders en uitvoerders. Het beleid voor duurzame inzetbaarheid is tot nu toe nog beperkt gericht geweest op het terugdringen van de mentale belasting die met deze diversiteit samenhangt. Uit de interviews komt naar voren dat maar enkele bedrijven hier nu actief mee bezig zijn. Hierbij valt te denken aan specifieke bijscholing gericht op de mentale belasting. Ook cursussen generatiemanagement kunnen bijdragen aan vermindering van de spanningen die voortkomen uit de andere manier van werken.

Door de veranderingen in het bouwproces en in de bouwtechniek is voortdurend aandacht nodig voor (aanvullende) opleiding en scholing. De trends die we in paragraaf 1.3 hebben beschreven, impliceren een sterke dynamiek op de bouw- en inframarkt in dit decennium. De meeste bedrijven in de bouw en infra bieden scholingsmogelijkheden aan hun werknemers. Bij bedrijven met meer dan 50 werknemers is dit aandeel 100%. Bij kleine en middelgrote bedrijven is dit aandeel lager. Figuur 3.4 laat zien dat de scholingsmogelijkheden voor bouwplaats-medewerkers niet heel sterk verschillen met de omvang van de bedrijven. Bij het UTA-personeel zien we een ander verloop van de scholingsmogelijkheden. Bij bedrijven met minder dan tien werknemers heeft een derde tot de helft van de UTA-medewerkers geen mogelijkheden tot scholing. Bij de scholing gaat het zowel om trainingen en cursussen als opleidingen binnen het vakgebied.

Figuur 3.4 Aandeel bedrijven dat scholingsmogelijkheden biedt, per type en omvang bedrijf (%)



Bron: EIB

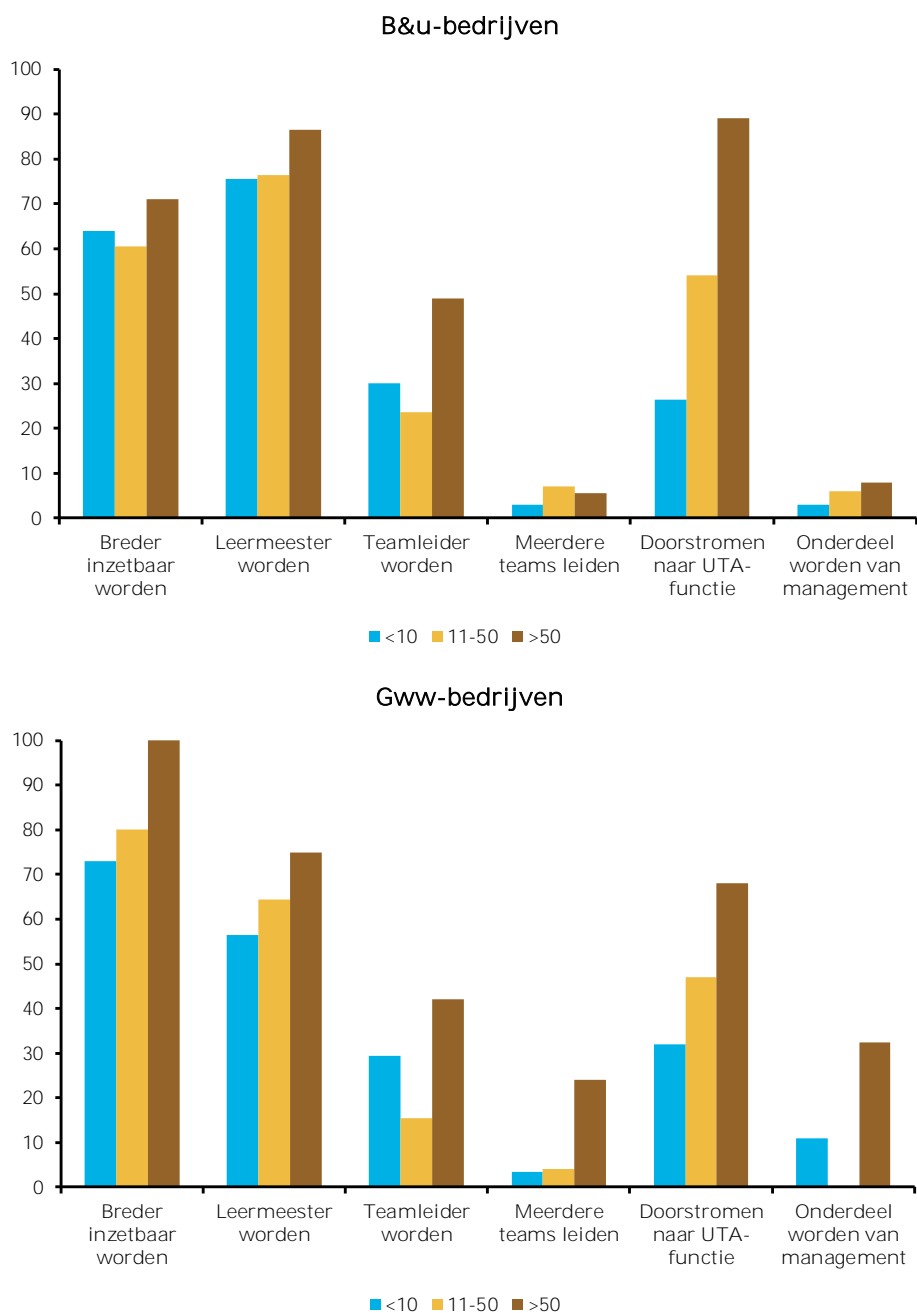
Met scholing en opleiding kunnen werknemers in de bouw en infra verder doorgroeien. Bedrijven hebben hiervoor verschillende mogelijkheden (figuur 3.5) waarbij zich wel verschillen voordoen met de bedrijfsomvang. Bij kleine bedrijven gaat het onder meer om verbreding van de inzetbaarheid en de ontwikkeling tot leermeester. De ontwikkeling tot teamleider ligt bij kleine bedrijven minder voor de hand. Bij de grotere bedrijven zijn hiervoor meer mogelijkheden. Ook zijn de mogelijkheden om door te stromen groter wanneer een bedrijf in een groeifase zit. De grotere bedrijven in de gww geven daarnaast aan dat bredere inzetbaarheid tot de mogelijkheden behoort. In de b&u is dit aandeel bij de grotere bedrijven veel minder.

Carrièrepad

Bij een gww-bedrijf uit Zaandam heeft een werknemer, om fysieke problemen voor te zijn, aangegeven de overstap te willen maken van straatmaker naar machinist. In eigen tijd heeft hij hiervoor in drie jaar een opleiding gevolgd. Carrièrepaden tussen 'buitenberoepen' zijn in de praktijk relatief goed mogelijk. Zo zou een straatmaker nog wel uitvoerder kunnen worden. Verandering van een buitenfunctie naar een binnenfunctie, bijvoorbeeld de stap van grondwerker naar calculator, komt in de praktijk echter weinig voor.

Het aandeel bedrijven dat voor bouwplaatspersoneel doorgroeiemogelijkheden ziet naar een UTA-functie is opvallend groot. Circa 30% van de bedrijven met minder dan tien werknemers ziet deze mogelijkheden. Dit aandeel loopt sterk op met de bedrijfsomvang. Bij bedrijven met meer dan 50 werknemers geeft 85% aan dat bouwplaatspersoneel kan doorgroeien naar een UTA-functie. Dit aandeel is bij de b&u-bedrijven (90%) groter dan bij de gww-bedrijven (70%).

Figuur 3.5 Scholingsmogelijkheden bouwplaatspersoneel in b&u- en gww-bedrijven, per grootteklasse bedrijven (%)

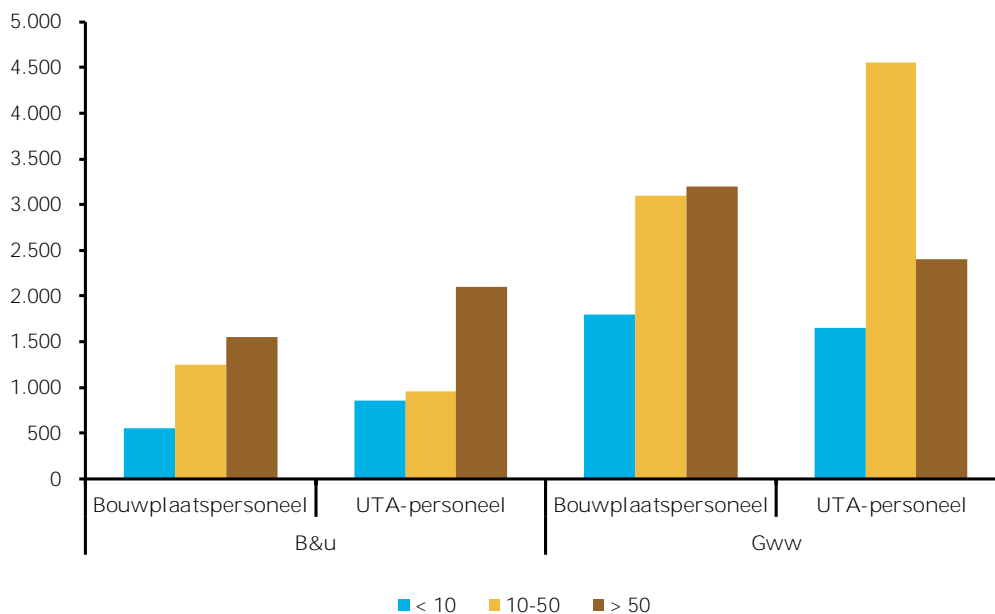


Bron: EIB

Het is niet bekend hoeveel werknemers per jaar scholing ontvangen. De uitgaven die bedrijven gemiddeld doen voor werknemers die daadwerkelijk scholing ontvangen, lopen sterk uiteen. In figuur 3.6 vallen twee zaken op. In de eerste plaats zien we dat de gemiddelde uitgaven per geschoolde werknemer per jaar in de gww veel hoger liggen dan in de b&u. In de b&u zijn de uitgaven gemiddeld ongeveer € 1.000 per werknemer, in de gww is dit bijna driemaal zo veel. In de tweede plaats valt op dat de gemiddelde uitgaven per geschoolde werknemer sterk toenemen met de bedrijfsomvang. Mogelijk hangt dit samen met de financiële mogelijkheden

van bedrijven of met uiteenlopende omstandigheden die noodzaken tot (om)scholing van personeel. Meer inzicht hierin is zinvol met het oog op scholings- en ontwikkelingsinitiatieven in de sector.

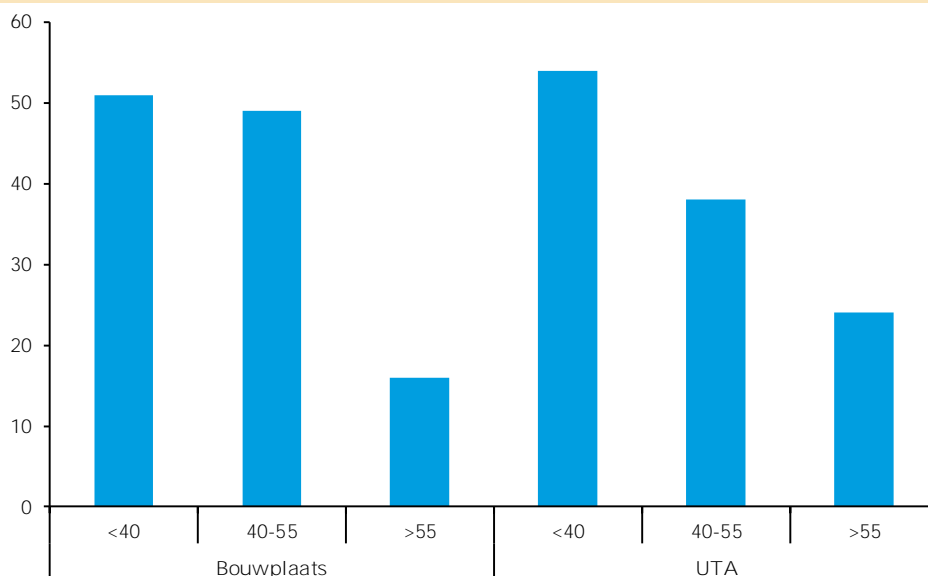
Figuur 3.6 Jaarlijkse uitgaven aan scholing per werknemer (€)



Bron: EIB

Het aandeel werknemers tussen 40 en 55 jaar dat behoefte heeft aan scholing, ligt bij het bouwplaatspersoneel op hetzelfde niveau als bij de werknemers onder de 40 jaar (figuur 3.7). Deze behoefte aan scholing is met 50% een stuk hoger dan bij dezelfde leeftijdsklasse bij het UTA-personeel (bijna 40%). Bij het bouwplaatspersoneel is de animo voor scholing bij 55-plussers veel lager, deze bedraagt circa 15%. Bij de 55-plussers onder het UTA-personeel heeft een kwart van de werknemers behoefte aan scholing.

Figuur 3.7 Aandeel werknemers dat behoefte heeft aan scholing, per beroepsgroep (%)



Bron: EIB

Effect van niet-oplopend ziekteverzuim bij 40-55 jarigen

Een belangrijke conclusie van het onderzoek is dat veel aandacht nodig is voor werknemers in de leeftijdsklasse 40-55 jaar. Een groot deel van deze werknemers heeft al een relatief lange carrière achter de rug. Voor zover het om zwaar belaste **werkzaamheden gaat, is daardoor ook de 'belastingshistorie' al vrij groot. De vaak lange dienstverbanden maken dat een deel van deze werknemers minder geneigd is om van functie te wisselen. Toch zal deze groep werknemers nog een groot aantal jaren productief moeten zijn.**

Uit de interviews komt naar voren dat de aandacht van de bouw- en infrabedrijven voor deze groep werknemers in de komende jaren moet worden versterkt. In een what if-berekening hebben we in beeld gebracht welke kostendaling kan worden bereikt indien het ziekteverzuim van de huidige werknemers tussen 40 en 55 jaar in de komende tien jaar niet verder zou stijgen en dus lager uit zal komen dan het verzuim van de huidige 55-plussers. Voor het bouwplaatspersoneel zou dit betekenen dat het verzuim van de toekomstige 55-plussers 7% zou bedragen in plaats van de huidige 10%. Bij het UTA-personeel gaat het dan om 3% ziekteverzuim in plaats van 5% voor de huidige 55-plussers. Het bereiken van dergelijke verzuimresultaten zal een aanzienlijke inspanning vergen.

De totale kosten van uitval zouden dan uitkomen op € 1,8 miljard in plaats van € 1,9 miljard. Hierbij is er echter nog geen rekening mee gehouden dat maatregelen om verzuim terug te dringen ook een gunstig effect kunnen hebben op de arbeidsongeschiktheidsindex en het productiviteitsverlies. De kostendaling zou daarmee hoger uitvallen dan de hier berekende € 100 miljoen.

Werknemers in de bouw en infra hebben sinds 2016 de beschikking over een persoonlijk ontwikkelbudget. Dit kunnen ze inzetten voor ontwikkeling, gezondheid of vrije tijd. Voordelen van dit budget volgens de bouwbedrijven zijn dat de werknemers beter gekwalificeerd zijn en dat hen een ontwikkelperspectief wordt geboden. Of het budget daadwerkelijk aan scholing wordt uitgegeven, is de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf. Functionele scholing is de (financiële) verantwoordelijkheid van de werkgever.

3.3 Regelingen voor ouderen in zware beroepen

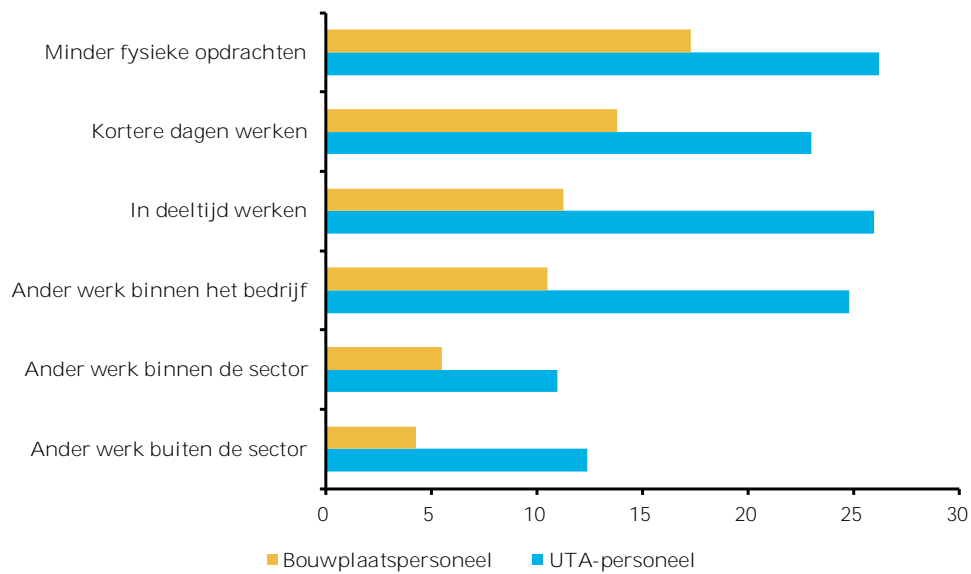
Naast de maatregelen in de sfeer van integraal HRM-beleid hebben bedrijven ook mogelijkheden om specifieke maatregelen toe te passen die gericht zijn op ouderen of werknemers met klachten. Hiervoor hebben we gezien dat de specifieke maatregelen minder vaak door bedrijven worden toegepast dan de algemene maatregelen. Bij deze specifieke maatregelen zijn er aanmerkelijke verschillen tussen het bouwplaatspersoneel en het UTA-personeel (figuur 3.8). Alle specifieke maatregelen zijn voor UTA-personeel in grotere mate relevant dan voor bouwplaatspersoneel. Vijftien procent van het bouwplaatspersoneel geeft aan dat minder vaak fysiek zware opdrachten hoeven worden uitgevoerd. Bij het UTA-personeel, dat fysiek veel minder wordt belast, geeft 25% dit aan. In de interviews kwam regelmatig aan de orde dat bedrijven leerlingen mee laten lopen met teams. Dit heeft twee voordelen. In de eerste plaats worden oudere werknemers ontlast bij het uitvoeren van zwaardere activiteiten. In de tweede plaats kunnen oudere werknemers als leermeester optreden en aan jongere medewerkers hun kennis overdragen.

Maatregelen om kortere dagen te maken of in deeltijd te werken worden door het UTA-personeel twee maal zo vaak genoemd als door het bouwplaatspersoneel. Bij het bouwplaatspersoneel werkt 5 à 10% van de werknemers in deeltijd (figuur 3.9). Bij het UTA-personeel ligt dit (veel) hoger maar zijn er wel opmerkelijke verschillen tussen kleinere en grotere bedrijven. Bij de kleine bedrijven werkt 25 à 30% van het UTA-personeel in deeltijd. Dit aandeel is twee maal zo hoog als bij de grote bedrijven. Ook uit de interviews komt naar voren dat de mogelijkheden voor deeltijdwerk sterk verschillen tussen de b&u en de gww. In de gww wordt veel meer dan in de b&u gewerkt in vaste ploegen op projecten. Het werk is dan lastiger te organiseren als op één dag in de week een ploeggenoot ontbreekt. Bij mkb-bedrijven in de gww is dit mogelijk nog moeilijker dan in grote bedrijven, waar meer mogelijkheden zijn om het personeel anders in te zetten.

Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen al enige tijd gebruik maken van de regeling om vier dagen per week te werken. In de praktijk zijn er grote verschillen in het aandeel oudere werknemers dat van deze regeling gebruik maakt (figuur 3.10). Zowel in de b&u als in de gww is dit aandeel bij de kleine bedrijven circa 5%. Bij de middelgrote en grote b&u-bedrijven is het aandeel ouderen dat van de regeling gebruik maakt met circa een derde veel groter dan in de gww. Niet alle bedrijven hebben mogelijkheden om de regeling goed te kunnen uitvoeren. Het hiervoor genoemde probleem bij vaste ploegen speelt hierbij een rol.

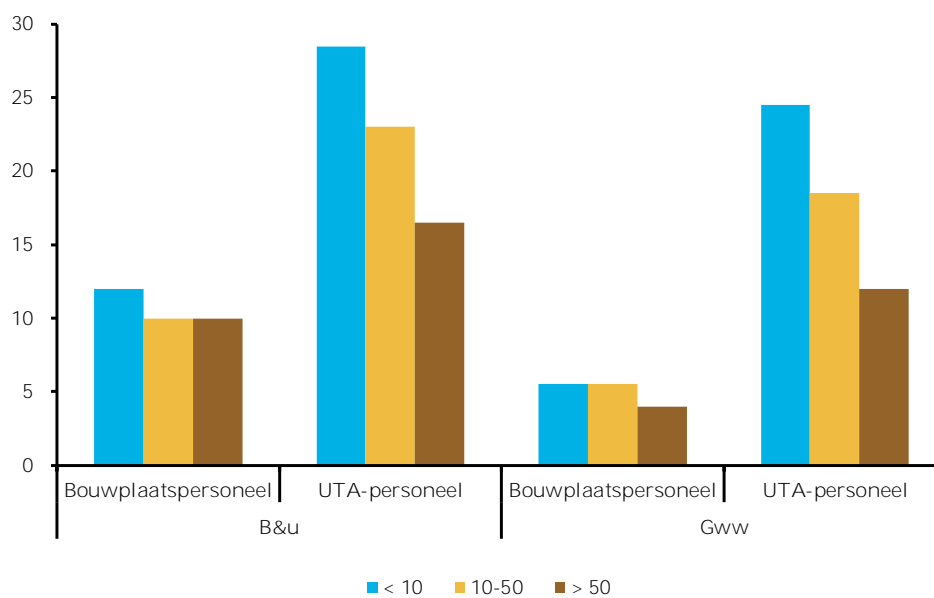
In geval van fysieke overbelasting loont het om te kijken naar mogelijkheden voor ander werk. Bij de bedrijven die dit doen, gaat het uiteraard in de meeste gevallen om ander werk binnen het eigen bedrijf. Dit is ook de voorgeschreven route in geval van langdurig verzuim. In veel mindere mate wordt nog gekeken naar alternatieve werkzaamheden bij andere bedrijven binnen de sector of bij bedrijven buiten de sector. De schaarse capaciteit wordt hiermee beter verdeeld over de sector.

Figuur 3.8 Aandeel bedrijven dat specifieke maatregelen voor duurzame inzetbaarheid neemt, per beroepsgroep (%)



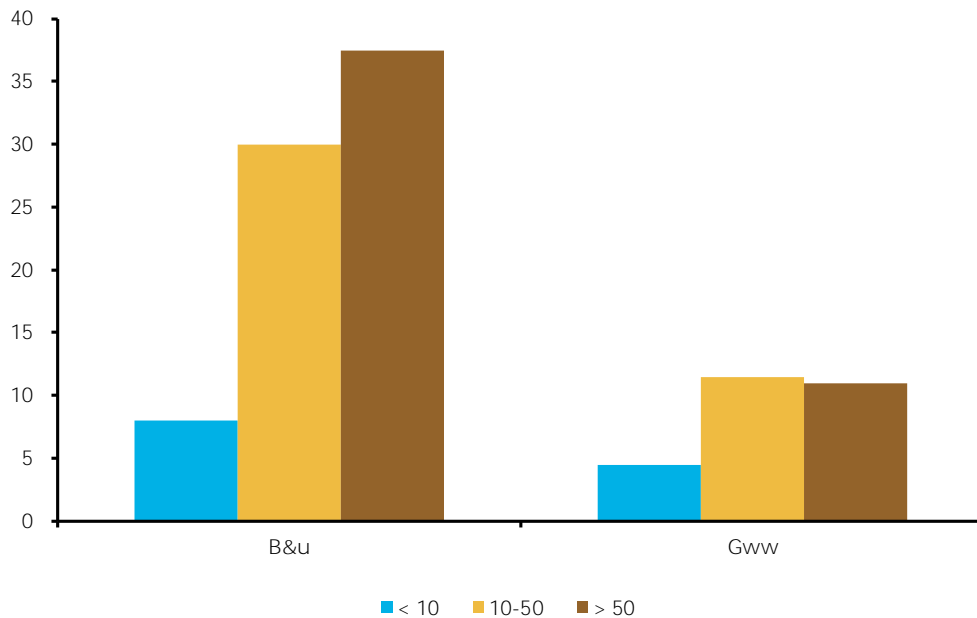
Bron: EIB

Figuur 3.9 Aandeel werknemers dat in deeltijd werkt, per sector en grootteklasse (%)



Bron: EIB

Figuur 3.10 Aandeel werknemers van 55 jaar en ouder dat gebruik gemaakt van de regeling voor een vierdaagse werkweek, per type en omvang bedrijf (%) ¹



¹ Beperkte respons bij de grote gww-bedrijven.

Bron: EIB

Deeltijddocent

Een werknemer van een bouwbedrijf uit Breda heeft proactief te kennen gegeven om vanwege de toenemende belasting minder fysiek werk te willen uitvoeren. Eén dag per week minder werken bij Balemans wordt nu ingevuld door op die dag les te gaan geven in het technisch onderwijs. De afwisseling van activiteiten is hierdoor groter geworden. Het bouwbedrijf zegt hiermee toekomstige inzetbaarheidsproblemen te kunnen voorkomen. Niet alleen voor dit bedrijf is deze constructie gunstig. Het draagt ook bij aan verbetering van het onderwijs hetgeen voor de hele sector positief is.

3.4 Toepassing van innovaties

Naast integraal HRM-beleid en specifiek beleid voor oudere werknemers kunnen bedrijven ook innovaties toepassen waarmee de inzetbaarheid van de werknemers wordt vergroot. Innovaties kunnen in verschillende richtingen worden gezocht. Uit de gesprekken die we hebben gevoerd met bedrijven, komen de volgende typen innovaties naar voren⁹:

1. Werkondersteunende innovatie

Innovaties die het werk ondersteunen, zorgen voor vermindering van de fysieke belasting van werknemers. Hierbij kan worden gedacht aan exoskeletten die worden ontwikkeld om het werk van bijvoorbeeld stukadoors te verlichten. Ook voor bijvoorbeeld grondwerkers wordt gekeken naar mogelijkheden om zware bewegingen

⁹ Sociale innovatie hebben we beschreven onder het kopje 'Integraal HRM-beleid'.

met hulpmiddelen te ondersteunen. Andere werkondersteunende innovaties zitten in robotisering van bepaalde werkzaamheden in de bouw en infra. Hier gaat het bijvoorbeeld om de inzet van metselrobots of robots die straatwerk kunnen verrichten.

De werkondersteunende innovaties dragen vooral bij aan de inzetbaarheid van het bouwplaatspersoneel. Dit type innovaties die het werk verlichten, bestaat al een langere tijd. De toegenomen mechanisatie van het werk en bijvoorbeeld de inzet van minigravers bij grondwerk hebben in de afgelopen jaren geleid tot een sterke vermindering van het handwerk in de bouw en infra.

2. *Procesondersteunende innovatie*

Bij procesondersteunende innovaties gaat het om verdere automatisering en digitalisering van het werk in de bouw. Dit type innovaties kan zowel de inzetbaarheid van het bouwplaatspersoneel als van het UTA-personeel vergroten. Het steeds vaker toepassen van 3D-ontwerpen van bouwprojecten zorgt voor meer efficiency in de uitvoering, bijvoorbeeld bij het ontgraven van bouwkuipen. Digitale kaarten worden op het kantoor gemaakt waardoor buiten minder landmeetwerk nodig is. Ook draagt digitalisering bij aan de efficiency van de gegevensoverdracht en -gebruik.

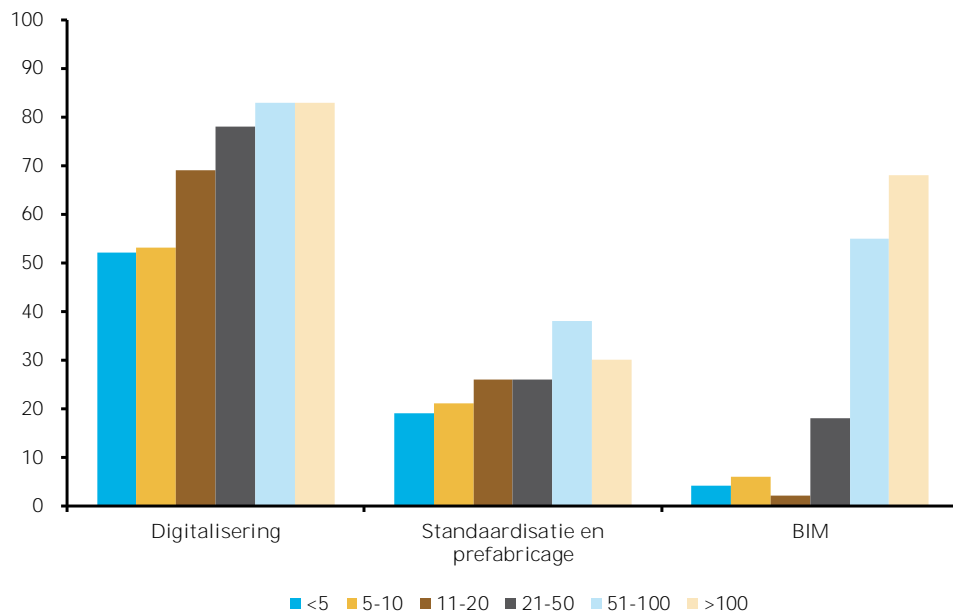
3. *Prefabricage*

Een derde ontwikkeling is het steeds vaker toepassen van prefabricage in de bouw. De werkzaamheden verschuiven hierdoor richting fabrieken wat naast een betere kwaliteit vooral voor een verbetering van de arbeidsomstandigheden van werknemers zorgt.

Een belangrijk deel van de bouw- en infrabedrijven heeft de afgelopen jaren al te maken gekregen met de hiervoor beschreven innovatieve ontwikkelingen. Toch is de ervaring met de ene innovatie anders dan bij de andere. Bovendien loopt de ervaring sterk uiteen tussen bedrijven van verschillende omvang (figuur 3.11). Digitalisering is voor de meeste bedrijven een ontwikkeling die de afgelopen jaren van belang is geweest. Bij de kleinste bedrijven heeft ongeveer de helft hier ervaring mee. Bij bedrijven met meer dan 50 werknemers is dit ongeveer 80%. De mate waarin bedrijven met standaardisatie en prefabricage te maken hebben, ligt veel lager dan bij digitalisering. Tussen 20 en 40% van de bedrijven heeft hier ervaring mee. De grotere bedrijven scoren hier wel hoger dan de kleinere bedrijven, maar de verschillen zijn relatief gering. Dit is anders bij de ontwikkeling van BIM. Deze innovatieve trend is van recenter datum dan de andere twee genoemde ontwikkelingen en is bij bedrijven met minder dan 50 werknemers nog nauwelijks doorgedrongen. De ervaring van de grotere bedrijven is veel groter: 60 à 70% van deze bedrijven heeft hier de afgelopen jaren mee te maken gekregen.

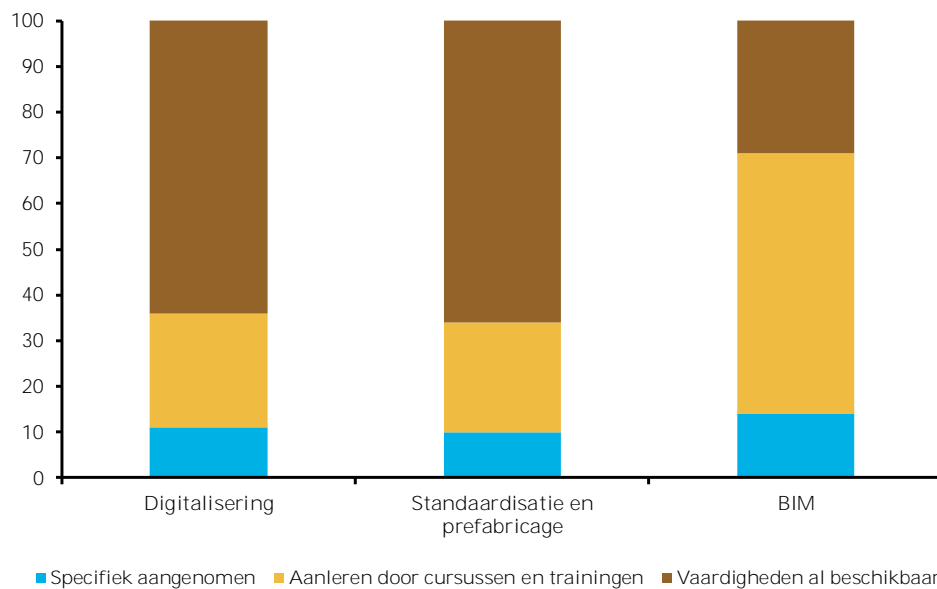
De toepassing van innovaties draagt positief bij aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemers in de bouw en infra. Hier staat tegenover dat deze innovaties ook gevolgen hebben voor de vereiste competenties en kennis bij de werknemers. Hier ligt een belangrijke link met de behoefte aan scholing en opleiding die we hiervoor hebben besproken. Ontwikkelingen als digitalisering en standaardisatie/prefabricage spelen al wat langer waardoor volgens de bouw- en infrabedrijven meer dan 60% van de werknemers al over de hiervoor benodigde competenties beschikt (figuur 3.12). Circa 10% van de bedrijven neemt specifiek personeel aan met de gewenste competenties. Bij de overige 30% is er een grote scholingsbehoefte voor het bestaande personeel om de vereiste kwalificaties te verwerven. Bij BIM liggen deze verhoudingen heel anders. Bij slechts een kwart van de bedrijven beschikken de medewerkers al over de gewenste vaardigheden. Bijna 60% van de bedrijven signaleert hier een behoefte aan cursussen en trainingen op het gebied van BIM.

Figuur 3.11 Mate waarin bedrijven te maken hebben met innovatieve ontwikkelingen, naar grootteklasse bedrijven (%)



Bron: EIB

Figuur 3.12 Wijze waarop bedrijven benodigde competenties verwerven voor innovatieve ontwikkelingen (%)



Bron: EIB

3.5 Veranderingen in rolverdeling en randvoorwaarden bij projecten

De vierde richting voor kansrijke maatregelen betreft de rolverdeling en de samenwerking op projecten. Bij deze beleidsrichting speelt de opdrachtgever in de bouw een belangrijke rol. In paragraaf 2.3 zijn we ingegaan op de belangrijkste belastende factoren in de bouw en infra. In de afgelopen tijd hebben de toenemende complexiteit van het werk en de hogere tijdsdruk van werkzaamheden geleid tot een toenemende fysieke en mentale belasting van de werknemers. Daarnaast spelen de omstandigheden op de bouwplaats, zowel wat betreft de fysieke ruimte als de weersomstandigheden, een belangrijke rol voor de belasting van de werknemers. Het gaat onder meer om knelpunten op het gebied van tijdsdruk en communicatie. Voor een belangrijk deel hebben deze belastende factoren te maken met de rolverdeling rond de bouwprojecten en de voorwaarden waaronder deze projecten moeten worden uitgevoerd.

Uit de interviews komt naar voren dat bedrijven in de b&u de knelpunten in mindere mate ervaren. Zij geven hierbij aan dat dit vooral te maken heeft met het beperkte aandeel aanbestedingen in de opdrachtenportefeuille. Gww-bedrijven zien vooral het grote gewicht van de prijs bij aanbestedingen als bepalende factor voor hoge tijdsdruk op werken. In een sterk concurrerende markt wordt vaak tegen scherpe prijzen ingeschreven. Projectleiders sturen vooral op tijd en kosten. Voor het opvangen van tegenvallers op projecten is financieel meestal geen ruimte en dit gaat gepaard met een sterke druk om het project op tijd af te ronden. Dit speelt vooral wanneer bij te late oplevering boetes worden opgelegd. In het weg- en spooronderhoud waar veel nacht- en weekendwerk wordt uitgevoerd, zien gww-bedrijven mogelijkheden om de tijdsdruk te verminderen door het verlengen van de tijdvensters.

Een mogelijke oplossing ligt in vergroting van de vrijheid voor marktpartijen. Hoewel de opleverdata van projecten veelal vaststaan, kan meer vrijheid bijdragen aan een meer evenwichtige inzet van capaciteit. Bedrijven zien hier vooral mogelijkheden bij opdrachtgevers waar ze vaak mee werken. Hiervoor is nodig dat in een vroegtijdig stadium door opdrachtgever en opdrachtnemer wordt gekeken naar mogelijke knelpunten in de planning van projecten zodat tijdig hierop kan worden voorgesorteerd.

Meer algemeen zou kunnen worden gekeken naar mogelijkheden om afspraken te maken over de maakbaarheid van projecten. Dit betekent dat bij het ontwerp en de voorbereiding van projecten wordt geïnventariseerd op welke punten de uitvoering kan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van werknemers. Hierbij zou uitdrukkelijk ook de versnippering in de keten moeten worden betrokken. In de huidige situatie hebben opdrachtgever en hoofdaannemer niet altijd goed zicht op de belasting die de werkzaamheden uitoefenen op ketenpartners als **onderaannemers, zzp'ers en uitzendkrachten**. Bij EMVI-aanbestedingen zouden aspecten van duurzame inzetbaarheid daarvoor meer gewicht moeten krijgen. Het werken in bouwteams wordt door veel bedrijven gunstig geacht voor duurzame inzetbaarheid. De focus ligt dan meer op de samenwerking dan op deadlines. Hierbij moet worden bedacht dat bouwteams niet voor alle typen projecten geschikt zijn. Voor minder complexe projecten kunnen eenvoudiger samenwerkingsvormen worden gehanteerd.

Sluitstuk van de veranderingen in de rolverdeling die kunnen bijdragen aan vermindering van de belasting van werknemers, is dat partijen projectoverstijgend kunnen investeren in innovaties voor duurzame inzetbaarheid. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan de innovaties die in paragraaf 3.4 zijn besproken.



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

