

Duurzame inzetbaarheid in de ondergrondse infrastructuur

Kosten van uitval en kansen 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.

Juli 2019

Duurzame inzetbaarheid in de ondergrondse infrastructuur

Kosten van uitval en kansen voor beleid

Paul Groot
Nicole van Egmond-Smit
Hilde Beck

Inhoudsopgave

Conclusies op hoofdlijnen	7
1 Inleiding	13
1.1 Achtergrond	13
1.2 Onderzoeksvragen	13
1.3 Onderzoeksmethode	14
1.4 Opbouw rapport	15
2 Positionering van de branche	17
2.1 Marktbeeld	17
2.2 Deelmarkten, opdrachtgevers en ketenstructuur	17
2.3 Werknemersbestand en arbeidsmarktstructuur	19
2.4 Implicaties voor duurzame inzetbaarheid	22
3 Feiten en cijfers over duurzame inzetbaarheid	23
3.1 Inleiding	23
3.2 Duurzame inzetbaarheid bij de kabel- en buizenbedrijven	24
3.3 Duurzame inzetbaarheid bij de grondwaterbeheerbedrijven	28
3.4 Kosten van uitval	30
3.5 Vergelijking met andere sectoren	33
4 Maatregelen voor duurzame inzetbaarheid	37
4.1 Inleiding	37
4.2 Bedrijven met beleid voor duurzame inzetbaarheid	37
4.3 Algemene maatregelen	38
4.4 Specifieke maatregelen	40
4.5 Effectiviteit en effecten van maatregelen	41
4.6 Naar een aanpak voor duurzame inzetbaarheid	45
Bijlage 1 Lijst van geïnterviewde personen	47

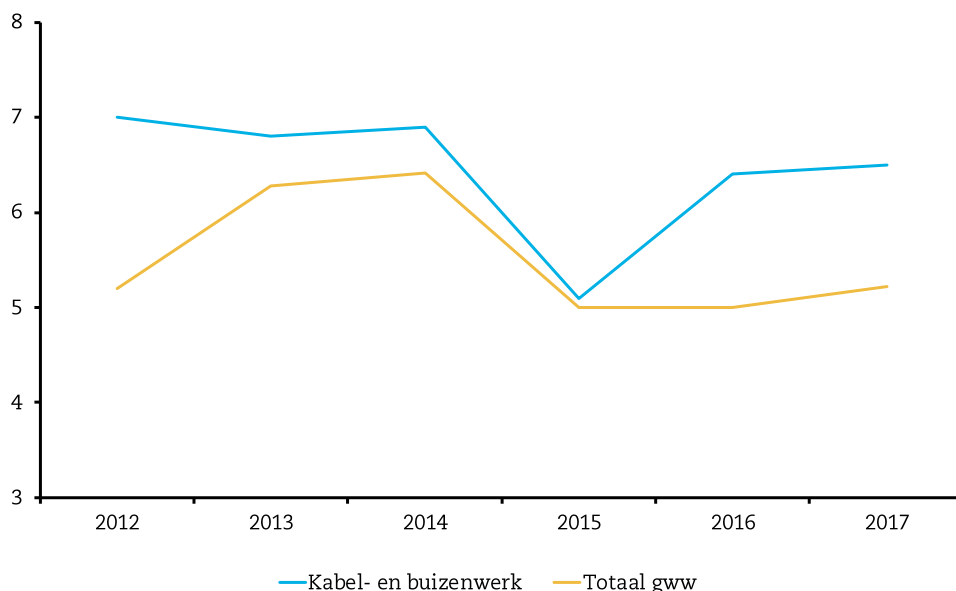
Conclusies op hoofdlijnen

De branche van de ondergrondse netwerken en grondwaterbeheer staat voor grote uitdagingen op het gebied van de arbeidscapaciteit. Vervanging van infrastructuur, investeringen in de energietransitie en nieuwe ruimtelijke ontwikkelingen leiden tot een toenemende vraag naar personeel. In deze deelmarkt werken circa 7.000 werknemers bij de hoofdaannemers. Daarnaast werken naar schatting 4.500 werknemers bij onderaannemers en detachings- en uitzendbureaus of als zzp'er. Met het grote aantal vacatures op dit moment en een relatief sterke vergrijzing wil de branche meer gaan inzetten op duurzame inzetbaarheid van het personeel. Dit rapport geeft inzicht in de ontwikkelingen en kosten van uitval en beschrijft de maatregelen die bedrijven nemen voor duurzame inzetbaarheid. Bij de bedrijven maken we onderscheid tussen kabel- en buizenbedrijven en grondwaterbeheerbedrijven. Onder uitval verstaan we: verminderde inzetbaarheid van werknemers die het gevolg is van kort en lang ziekteverzuim, gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid en verminderde productiviteit.

De kabel- en buizenbranche heeft een hoge uitval, verzuim neemt toe

- Het ziekteverzuim bij de kabel- en buizenbedrijven was met 6½% in 2017 hoger dan gemiddeld in de gww waar het verzuim 5,2% bedroeg. Over de periode 2012-2017 lag het gemiddelde verzuim bij de kabel- en buizenbedrijven 1%-punt hoger dan gemiddeld in de gww (figuur 1). Bij de grondwaterbeheerbedrijven is het ziekteverzuim circa 4%.
- In 2016/2017 is het verzuim bij de kabel- en buizenbedrijven toegenomen, in de gehele gww was sprake van stabilisatie.

Figuur 1 Ziekteverzuim kabel- en buizenbedrijven en totaal gww, 2012-2017 (%)



Bron: EIB

Hoge uitval hangt samen met fysieke belasting, hoge tijdsdruk en complexe projecten

- De branche kent een aantal beroepen die matig tot sterk belastend zijn. Dit betreft met name grond- en kabelwerkers, monteurs en (hoofd)uitvoerders. Daarnaast ook bronbemalers en boormeesters. Bij grond- en kabelwerkers en de bronbemalers zijn met name de fysieke inspanning en de weersomstandigheden belastend. Bij de monteurs gaat het om een groot aantal aspecten, waaronder het werken onder tijdsdruk. Deze laatste factor is met de complexiteit van de projecten de belangrijkste factor in de sterke belasting van de (hoofd)uitvoerders.
- Naast deze belastende aspecten van de beroepen heeft de uitval ook te maken met de heersende cultuur, het arbeidsverleden van de betreffende werknemers en het tot nu toe door de bedrijven gevoerde verzuimbeleid. Hierdoor zijn er voor oudere, zwaarbelaste werknemers weinig alternatieven.
- Het verzuim bij de hoofdaannemers is relatief hoog, ondanks dat deze bedrijven in de afgelopen jaren een belangrijk deel van het fysiek zware grond- en kabelwerk hebben uitbesteed aan onderaannemers.
- Het ziekteverzuim in aanpalende sectoren als de energievoorziening, metaal- en elektrotechniek en grond- en groenbedrijven ligt gemiddeld enigszins lager dan bij de kabel- en buizenbedrijven maar is in de periode 2013-2017 overal toegenomen.

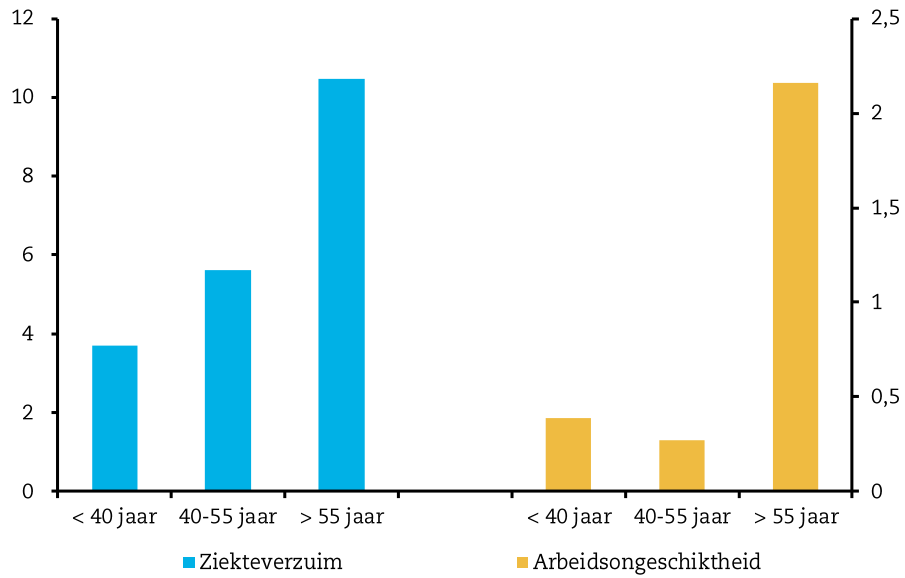
Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid nemen sterk toe met de leeftijd

- Het ziekteverzuim bij de bedrijven loopt sterk op met de leeftijd (figuur 2). Bij de kabel- en buizenbedrijven was het ziekteverzuim van werknemers van 40 jaar of jonger in 2017 ruim 3½%. Bij de middengroep van 40 tot 55 jaar lag dit op ruim 5½%. De groep 55-plussers had in 2017 een ziekteverzuim van 10½%. Dit is 2 procentpunt hoger dan het verzuim van 55-plussers in de gehele bouw. Ook bij de grondwaterbeheerbedrijven neemt het verzuim toe met de leeftijd, maar zijn de verschillen minder groot.
- Ook de arbeidsongeschiktheid neemt sterk toe met de leeftijd. In totaal is het aandeel arbeidsongeschikten bij de kabel- en buizenbedrijven 0,9%. In de leeftijdsklassen 40 jaar en jonger en 40-55 jaar is dit 0,3 à 0,4%. Bij werknemers van 55 jaar en ouder is het aandeel arbeidsongeschikten met ruim 2% zesmaal zo hoog.

Uitval van werknemers kost de bedrijven jaarlijks circa € 90 miljoen

- De kosten van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteitsverlies van het eigen personeel van de bedrijven bedroegen in 2017 ongeveer € 62 miljoen. Hiervan kwam € 57 miljoen voor rekening van de kabel- en buizenbedrijven en € 5 miljoen van de grondwaterbeheerbedrijven (tabel 1).
- Arbeidsongeschiktheid was bij beide groepen bedrijven de grootste kostenpost met een omvang van circa € 26 miljoen (bijna 45%). Ziekteverzuim veroorzaakte € 20 miljoen (32%) aan kosten. Tot slot leverde productiviteitsverlies naar schatting een kostenpost op van € 16 miljoen (ruim 25%).
- Naar leeftijdsklasse bezien hebben de kosten van uitval voor ruim de helft (€ 32 miljoen) betrekking op de groep 55-plussers, terwijl deze groep in de werknemerspopulatie een aandeel heeft van 30%. Voor de klassen < 40 jaar en 40 – 55 jaar zijn de kosten van uitval € 6 miljoen respectievelijk € 23 miljoen.
- Hier bovenop komen nog de kosten van uitval bij andere partijen als onderaannemers, gedetacheerden/uitzendkrachten en zzp'ers. Deze kosten worden voor 2017 indicatief geraamd op € 30 miljoen. De totale kosten van uitval bedragen daarmee circa € 90 miljoen per jaar.

Figuur 2 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid kabel- en buizenbedrijven per leeftijdsklasse, 2017 (%)



Bron: EIB

Tabel 1 Kosten van uitval bij kabel- en buizenbedrijven en grondwaterbeheerbedrijven, per leeftijdsklasse en kostencategorie, 2017 (mln euro)

	< 40 jaar	40 - 55 jaar	> 55 jaar	Totaal
Ziekteverzuim	2	7	11	20
Arbeidsongeschiktheid	2	11	13	26
Productiviteitsverlies	1	6	9	16
Totaal	6	23	32	62

Bron: EIB

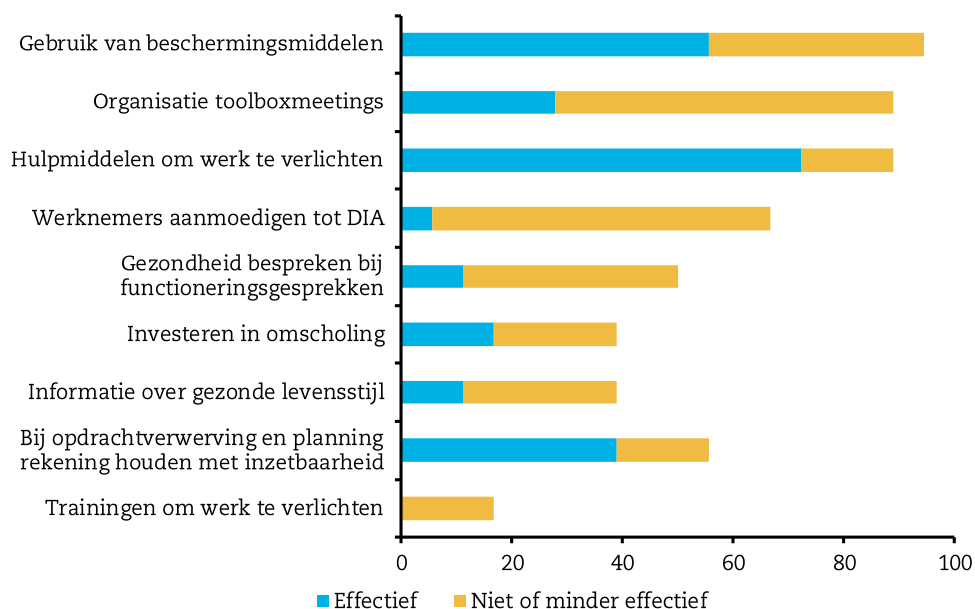
Bij het huidige beleid zullen de kosten van uitval toenemen

- Zonder extra maatregelen zullen de kosten van uitval in de branche in de komende jaren toenemen. De voortgaande vergrijzing zal doorwerken op de kosten van elk van de drie typen uitval. Een groter deel van het werknemersbestand komt in de leeftijdsklasse met hoge uitvalpercentages.
- Daarnaast zal een mogelijke verdere verhoging van de pensioneringsleeftijd betekenen dat werknemers die arbeidsongeschikt raken, langer in de fase komen die voor rekening van de bedrijven is.
- Een andere factor waardoor de kosten kunnen oplopen, ligt in de verdere toename van de complexiteit van de projecten. Dit betreft allereerst de fysieke complexiteit, bijvoorbeeld omdat toekomstige activiteiten voor een belangrijk deel plaatsvinden in de bestaande gebouwde omgeving. Hier gelden stringenter randvoorwaarden rond hinder en tijdvensters. Daarnaast wordt ook de organisatorische complexiteit groter, bijvoorbeeld door wet- en regelgeving en eventuele verdere flexibilisering van het werkproces.

Huidig beleid voor duurzame inzetbaarheid is beperkt effectief

- De veranderingen in de ketenstructuur met vergaande uitbesteding beperken het zicht op de inzetbaarheid van medewerkers in de branche. Zo bestaat er bij opdrachtgevers en hoofdaannemers weinig zicht op de werkcondities voor onderaannemers en zzp'ers.
- De in het onderzoek betrokken bedrijven treffen al een langere periode algemene maatregelen om uitval en de kosten daarvan te beperken, bijvoorbeeld door het gebruik van beschermings- en hulpmiddelen en het organiseren van toolboxmeetings. Deze maatregelen zijn volgens de bedrijven maar ten dele effectief (figuur 3). Vermindering van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid wordt nog niet breed signaleerd.

Figuur 3 Effectiviteit van algemene maatregelen (% van de bedrijven)



Bron: EIB

Effectief beleid vraagt gezamenlijke actie van de ketenpartners

- Om de omvangrijke maatschappelijke opgaven voor de sector op een gezonde manier te kunnen realiseren, is een gezamenlijke visie van opdrachtgevers en opdrachtnemers nodig op de vereiste capaciteit voor de komende jaren en de wijze waarop het schaarse arbeidsaanbod duurzaam kan worden ingezet. Dit is onder meer van groot belang voor de energietransitie.

Het thema duurzame inzetbaarheid staat nog niet lang op de agenda en het effect van verschillende maatregelen komt nog niet altijd naar voren. De inzetbaarheidsproblematiek blijft echter nog lange tijd een belangrijk vraagstuk en vraagt om meerjarige actie. Het is zinvol als opdrachtgevers en opdrachtnemers pilots en demonstratieprojecten opzetten en kennis en ervaringen delen. Succesvolle maatregelen bij actieve bedrijven kunnen als good practice dienen en kunnen ook kleinere bedrijven de mogelijkheid geven om kosteneffectieve maatregelen te treffen. Het meten van de resultaten vergt een groot aantal jaren, tussentijds kunnen uiteraard voorlopige effecten worden geanalyseerd.

- Bij de voorbereiding en uitvoering van projecten is meer (financiële) ruimte nodig voor oplossingen die duurzame inzetbaarheid ondersteunen, bijvoorbeeld flexibiliteit in de planning, nieuwe ICT-toepassingen of arbeidsbesparende technieken. Dergelijke innovaties kunnen momenteel nauwelijks worden doorgevoerd gezien de beperkingen in uitvoeringstijd en budget. In de pilots kan hiermee ervaring worden opgedaan.
- Op bedrijfsniveau zijn twee parallelle sporen van maatregelen relevant:
 - Specifieke maatregelen om de hoge uitval van 55-plussers te beheersen of te verminderen, bijvoorbeeld door aanpassing van contracten of roosters via seniorenregelingen. Hierbij kan nog meer worden gekeken naar de mogelijkheden voor uitplaatsing naar andere bedrijven. Verder kan het toevoegen van jongere werknemers aan ploegen de ouderen ontlasten. Dit draagt bovendien bij aan de overdracht van kennis en ervaring. Deze maatregelen zullen echter niet voorkomen dat oudere, zwaar belaste werknemers hun pensioen niet gezond zullen halen. Daarom zal ook gekeken moeten worden naar de financiële mogelijkheden voor vervroegde uittrekking.
 - Algemene maatregelen om de belasting van werknemers gedurende hun loopbaan te verminderen waarmee kosten van verzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteitsverlies over een aantal jaren worden vermeden. Opdrachtgevers en marktpartijen zullen gezamenlijk naar optimalisering van carrièrepaden moeten kijken voor de verschillende beroepsgroepen. Bij deze maatregelen gaat het niet alleen om het beperken van de fysieke belasting, maar ook van de mentale belasting. Hiervoor kan ook worden gedacht aan meer strategische samenwerking aan de aanbodzijde, waardoor in de hele keten de aandacht voor inzetbaarheid wordt vergroot. Dergelijke samenwerking is nog geen gemeengoed, maar zou als vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen ook door opdrachtgevers moeten worden beloond.
- Bedrijven en opleidingsinstellingen zullen gezamenlijk de inhoud van bestaande instrumenten als toolboxmeetings en DIA's/PMO's¹ aan de praktijk moeten toetsen om het rendement hiervan te vergroten. Betere aansluiting van opleiding en bouwpraktijk is ook nodig voor de verbetering van de carrièrepaden. Dergelijke maatregelen voor duurzame inzetbaarheid dragen ook bij aan de aantrekkingskracht van de branche op de arbeidsmarkt.

¹ DIA staat voor Duurzame inzetbaarheidsanalyse, PMO staat voor Preventief medisch onderzoek.

- Strategische personeelsplanning met een mix van algemene en specifieke maatregelen waarbij wordt gekeken naar belastbaarheid van de werknemers gedurende de loopbaan en waarin wordt gewerkt met gezondere carrièrepaden, komt nog weinig voor.
- Meer recent past een aantal bedrijven maatregelen toe met een bredere HRM-werking. Het gaat hier bijvoorbeeld om informatieoverdracht, bewustwording en het bespreken van gezondheid en levensstijl. De effecten hiervan zijn nu nog maar beperkt waarneembaar, maar zullen in de komende jaren waarschijnlijk breder naar voren komen.
- Bedrijven die bij opdrachtverwerving en planning rekening houden met de inzetbaarheid van het personeel, bemerken hiervan wel positieve effecten.
- Specifieke maatregelen voor ouderen of werknemers met fysieke klachten worden door de helft van de bedrijven genomen. Het aantal specifieke maatregelen dat bedrijven nemen is beperkt, bijvoorbeeld de mogelijkheid om vier dagen per week te werken en het verminderen van de fysieke belasting van de werknemers.
- Ondanks de beperkte directe effecten leiden algemene en specifieke maatregelen volgens de bedrijven merkbaar tot een hogere werktevredenheid van de werknemers. Dit is een belangrijke parameter voor succesvolle bedrijven.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De branche van de bedrijven in ondergrondse netwerken en grondwaterbeheer staat voor grote uitdagingen op het gebied van de personeelscapaciteit. Door toenemende marktvolumes en vergrijzing van het personeelsbestand is er voor de komende jaren een omvangrijke uitbreidings- en vervangingsvraag naar personeel.² Op dit moment hebben de bedrijven al veel vacatures. Naast de aandacht voor nieuwe instroom bij de bedrijven is het beperken van de uitstroom en het behoud van medewerkers een belangrijke pijler onder de toekomstige personeelsvoorziening. De inzetbaarheid van het personeel in de branche staat momenteel onder druk wat onder meer tot uiting komt in ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en verminderde productiviteit. Daarnaast zorgen de oplopende pensioenleeftijd en de afbouw van de mogelijkheden tot vervroegde uittreding ervoor dat de kosten van uitval voor de bedrijven in de komende jaren zullen toenemen.

In opdracht van de Vakgroep Ondergrondse Netwerken en Grondwaterbeheer van Bouwend Nederland (hierna: de Vakgroep) heeft het EIB in beeld gebracht hoe ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zich recent hebben ontwikkeld en welke maatregelen bedrijven nemen om uitval tegen te gaan. Ook maken we een berekening van de jaarlijkse kosten van uitval. Het belang van duurzame inzetbaarheid betreft niet alleen het voorkomen van persoonlijk leed, maar heeft ook economische aspecten als de doorbetaling bij ziekte, imago schade voor de bedrijfstak en mogelijke aansprakelijkheid van de bedrijven.

Met dit onderzoek is voor het eerst een breed inzicht verkregen in de omvang en ontwikkeling van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in deze omvangrijke deelmarkt van de gww. Met het inzicht wil de Vakgroep acties ondernemen en de leden meer bewust maken van de noodzaak om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren.

Beroepen bij de Vakgroepleden

Binnen de Vakgroep bestaan twee deelbranches, namelijk de kabel- en buizenbedrijven en de grondwaterbeheerbedrijven. Deze deelbranches onderscheiden zich van elkaar wat betreft activiteitenpakket, opdrachtgeversprofiel en bedrijfsorganisatie. Binnen de deelbranches gaat het bij de uitval van personeel om een aantal verschillende functies. Bij de kabel- en buizenbedrijven gaat het met name om grondwerkers, monteurs, voormannen en (hoofd)uitvoerders. Bij de grondwaterbeheerbedrijven gaat het om bronbemalers, boormeesters en (hoofd)uitvoerders.

1.2 Onderzoeksvragen

In het onderzoek beantwoorden we de volgende vragen:

1. Hoe hebben ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zich in de afgelopen jaren ontwikkeld?
2. Hoe hoog is de uitval per leeftijdsklasse en beroepsgroep?
3. Welke fysieke beperkingen komen het meest voor?
4. Welke relatie is er tussen fysieke belasting, de uitstroom uit de branche, het imago en de aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt?
5. Wat zijn de kosten van uitval, arbeidsongeschiktheid en productiviteitsverlies?

² Zie voor de actuele marktontwikkelingen onder meer het EIB-rapport 'Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid, 2019 en verder' en het Vakgroepinformatieplatform BouwActueel: <https://www.bouwactueel.nl/prognoses-infrastructuur-vakgroepinformatie-ong-internationaal/investeringen-nederlandse-energie-infrastructuur-trekken-verder-aan/>

6. Hoe kenmerkt de ondergrondse infra zich wat betreft fysieke belasting, werktempo en werkdruk en hoe verhoudt dit zich tot andere sectoren, binnen en buiten de bouw?
7. Welke maatregelen nemen bedrijven om uitval tegen te gaan en wat zijn de effecten van deze maatregelen?

Bij de beantwoording van deze vragen maken we steeds onderscheid tussen kabel- en buizenbedrijven en grondwaterbeheerbedrijven (met de hiervoor genoemde functies).

1.3 Onderzoeksmethode

De onderzoekspopulatie betreft de circa 45 leden van de Vakgroep Ondergrondse Netwerken en Grondwaterbeheer van Bouwend Nederland. Bij de leden zijn ongeveer 7.400 werknemers actief, waarvan 6.800 bij kabel- en leidingbedrijven en 600 bij grondwaterbeheerbedrijven. Naast het eigen personeel is een groot aantal andere werknemers actief op projecten via onderaannemers, als gedetacheerde, uitzendkracht of zzp'er.

In het onderzoek zijn verschillende onderzoeksmethoden toegepast. In de eerste plaats zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van de Vakgroepleden, de opdrachtgevers en opleidingsinstellingen, met name HRM-functionarissen. Met deze interviews is een breed en integraal beeld van de problematiek van de inzetbaarheid in de branche verkregen. In de interviews met de leden is ook ingegaan op de concrete maatregelen die bedrijven nemen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

In de tweede plaats is een online-enquête gehouden onder alle 45 leden van de Vakgroep. Zowel de kabel- en leidingbedrijven als de grondwaterbeheerbedrijven zijn benaderd. De vragenlijst kende enkele algemene vragenblokken en een aantal vragenblokken specifiek voor het betreffende deelsegment. Gemiddeld over beide groepen bedraagt de respons 40% (tabel 1.1). De respons is in beide typen bedrijven goed verdeeld over grote, middelgrote en kleine bedrijven.

Daarnaast hebben we gebruik gemaakt van andere bronnen over duurzame inzetbaarheid, waaronder recent EIB-onderzoek op het terrein van de arbeidsmarkt.³ Met de uitkomsten van de enquête kunnen we, aangevuld met de informatie uit de interviews en andere databronnen, een representatief beeld schetsen van de ontwikkelingen in de branche.

Tabel 1.1 Populatie en respons enquête (aantal bedrijven)

	Populatie	Respons	Respons (%)
Kabels en buizen	30	11	37
Grondwaterbeheer	14	7	50
Totaal	44	18	41

Bron: EIB

³ Zie bijvoorbeeld EIB-onderzoek op dit terrein: 'Vitaliteit op de lange termijn; kosten van verminderde inzetbaarheid ouderen en maatregelen om deze te beperken', Amsterdam (2015).

1.4 Opbouw rapport

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 positioneren we de branche. Allereerst schetsen we het marktbeeld voor de huidige periode en de komende jaren. Daarna gaan we in op de verschillende deelmarkten, de opdrachtgevers op deze deelmarkten en de ketenstructuur. Verder komt het werknemersbestand en de arbeidsmarktstructuur aan bod. We besluiten het hoofdstuk met de implicaties van de structuur van de branche voor duurzame inzetbaarheid.

Hoofdstuk 3 geeft feiten en cijfers over ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteitsverlies. We gaan hier afzonderlijk in op de situatie bij de kabel- en buizenbedrijven en bij de grondwaterbeheerbedrijven. Ook maken we een berekening van de jaarlijkse kosten van uitval in de branche. Deze feiten en cijfers zijn grotendeels afkomstig uit de enquête onder de bedrijven, aangevuld met informatie uit de interviews en uit andere bronnen.

In hoofdstuk 4 beschrijven we de maatregelen die bedrijven hebben genomen of kunnen nemen in het kader van duurzame inzetbaarheid. We maken hier onderscheid naar algemene maatregelen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid en specifieke maatregelen die zijn gericht op ouderen of werknemers met fysieke klachten. Bij elk van de maatregelen gaan we in op de effectiviteit. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een eerste uitwerking van een aanpak voor duurzame inzetbaarheid.

De bijlage geeft een overzicht van de voor dit onderzoek geïnterviewde personen.

2 Positionering van de branche

2.1 Marktbeeld

In dit onderzoek kijken we naar de ontwikkelingen in de duurzame inzetbaarheid van de werknemers bij de Vakgroepleden. In totaal omvat de Vakgroep circa 30 leden die actief zijn in de kabel- en buizenbranche en circa 15 leden in het grondwaterbeheer. Op de markt voor kabels en buizen is het overgrote deel van de bedrijven verenigd in de Vakgroep. Bij grondwaterbeheer is de organisatiegraad lager, maar is wel een aantal van de belangrijkste spelers lid van de Vakgroep.

Het totale werknemersbestand van de Vakgroepleden in kabels en buizen ramen we op 6.800. Het werknemersbestand in grondwaterbeheer is naar schatting 600 werknemers. In totaal verenigt de Vakgroep hiermee bijna 7.500 werknemers. Bijna 70% van de werknemers van de Vakgroep is ondergebracht in de cao Metaal & Techniek, ruim 20% valt onder de cao Bouw & Infra. Tien procent van de werknemers bij de Vakgroepleden is werkzaam onder andere cao's.

De markt voor ondergrondse infrastructuur neemt een belangrijke plaats in op de gww-markt. Gemiddeld circa € 3 miljard betreft kabel- en buizenwerk (15 à 20% van de gww-productie). In de afgelopen jaren is het marktvolume in de branche weer op een hoger niveau gekomen na een relatief moeilijke periode gedurende de crisis. Onder meer de groei van de woningbouw en hierdoor van het aantal netaansluitingen speelden een rol bij de opleving van de markt. Daarnaast nam het werk toe door de groeiende investeringen in infrastructuur, bijvoorbeeld bij gemeenten en het Rijk, waardoor meer omlieggingen van kabel- en leidingnetwerken nodig waren. Een derde belangrijke ontwikkeling voor de kabel- en leidingsector betreft de veranderingen op de energiemarkt met een sterk toenemend elektriciteitsverbruik en de opkomst van duurzame energiebronnen als windmolens en zonneparken.

In de komende jaren zal het marktvolume in de kabel- en buizensector naar verwachting blijven groeien, zowel bij energie als telecom (figuur 2.1). In 2019 neemt het marktvolume met bijna 5½% toe, in 2020 versnelt het groeitempo naar circa 7%. In 2021 komt de markt in enigszins rustiger vaarwater, maar ligt het productieniveau nog wel 20% hoger dan in 2017. Deze gunstige ontwikkelingen op de markt leiden tot een grotere werkgelegenheid. Naast uitbreidingsvraag op de arbeidsmarkt zal ook de vervangingsvraag als gevolg van pensionering van werknemers in de komende jaren belangrijk zijn. De toekomstige marktontwikkelingen kennen nog wel een grote mate van onzekerheid. Met name de keuzes die zullen worden gemaakt bij de energietransitie, bijvoorbeeld grootschalige toepassing van warmtenetten, hebben grote consequenties voor de omvang en de fasering van de transitieopgave en daarmee voor het werkenpakket in de ondergrondse infrastructuur.

2.2 Deelmarkten, opdrachtgevers en ketenstructuur

Bij de ondergrondse infrastructuur maken we onderscheid tussen de markt voor kabels en buizen en de markt voor grondwaterbeheer. Op elk van deze markten worden verschillende typen activiteiten uitgevoerd:

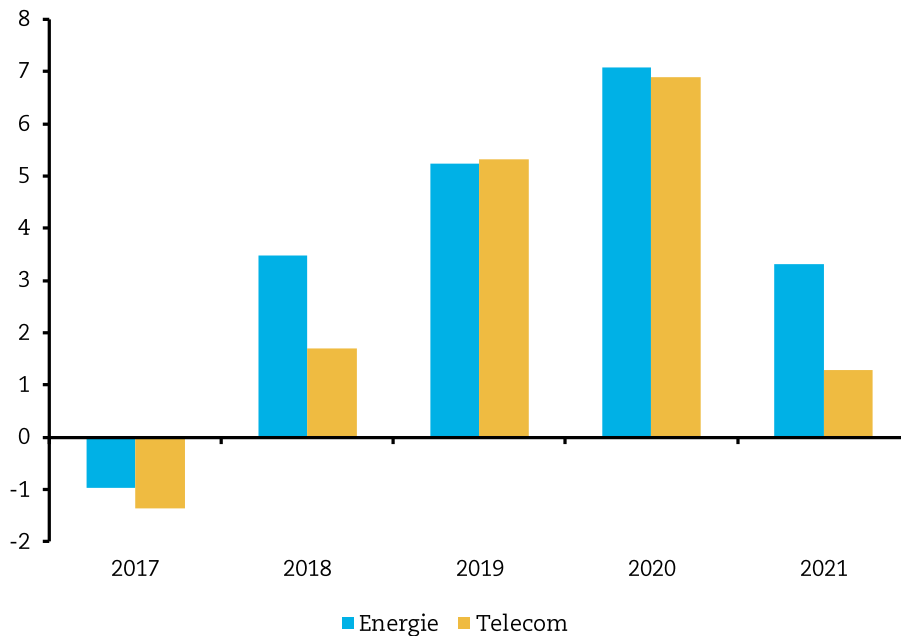
Kabels en buizen

- Kabels en buizen voor energie/water/telecom
- Kabels en buizen voor andere opdrachtgevers
- Andere activiteiten

Grondwaterbeheer

- Bronbemaling
- Grondboringen
- Andere activiteiten

Figuur 2.1 Marktontwikkeling energie en telecom, 2017-2021 (mutatie in %)



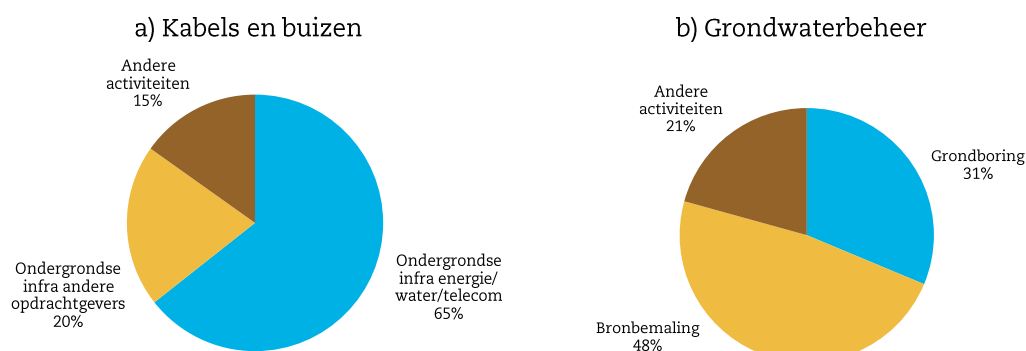
Bron: EIB

Bij de kabel- en buizenbedrijven heeft twee derde van de activiteiten betrekking op werkzaamheden op het gebied van energie, water en telecom (figuur 2.2a). Opdrachtgevers voor deze werken zijn de netbeheerders bij de energievoorziening, zowel de beheerders van de regionale transport- en distributienetten als de beheerders TenneT en Gasunie voor de landelijke energie-infrastructuur. Bij de helft van de kabel- en leidingbedrijven hebben de netbeheerders een omzetaandeel van 75% of meer. Deze bedrijven zijn dus sterk afhankelijk van de netbeheerders. Hiertoe behoren ook de waterleidingbedrijven en telecombedrijven.

Naast de netbeheerders zijn andere opdrachtgevers als gemeenten, Rijkswaterstaat en de industrie met een omzetaandeel van circa 20% belangrijk voor de sector. De kabel- en buizenbedrijven behalen vrijwel al hun omzet uit hoofdaanneming.

Bij de grondwaterbeheerbedrijven heeft bronbemaling met bijna 50% het grootste aandeel in de activiteiten (figuur 2.2b). Deze werken worden vooral uitgevoerd in opdracht van hoofdaannemers en projectontwikkelaars. Ruim 30% van de activiteiten heeft betrekking op grondboringen. Opdrachtgevers hiervoor zijn onder meer installateurs. De grondwaterbeheerbedrijven behalen ongeveer 75% van hun omzet uit onderaanneming, met name voor bouwbedrijven (bronbemaling) en installateurs (grondboring).

Figuur 2.2 Samenstelling activiteiten kabels en buizen en grondwaterbeheer, 2017 (%)



Bron: EIB

Met name de markt voor kabels en buizen kende in de afgelopen decennia een sterke dynamiek die vooral samenhang met de liberalisering van de energiemarkt. Hierdoor ontstonden regionale netwerkbeheerders, waaronder een aantal zeer grote spelers, die opdrachtgever werden voor aanleg en beheer van de energie-infrastructuur. De dynamiek in de marktstructuur heeft geleid tot grote veranderingen in de rolverdeling waardoor een complexe ketenstructuur is ontstaan. Voor een groot deel van de projecten bestaat de keten uit de schakels opdrachtgever – hoofdaannemer/regisseur – onderaannemer – gedetacheerden/ uitzendkrachten - zzp'ers. Zowel de hoofdaannemers als de onderaannemers werken met gedetacheerden/uitzendkrachten en zzp'ers.

Grote projecten worden doorgaans via openbare aanbestedingen met of zonder voorselectie aanbesteed. Bij de gunning speelt de prijs een belangrijke rol maar kunnen ook kwaliteitscriteria op het gebied van doorlooptijd en hinder voor de omgeving een rol spelen. Kleinere projecten en repeterende activiteiten komen steeds meer via raamcontracten op de markt. Hierbij gaat de opdrachtgever met een aantal kabel- en buizenbedrijven een meerjarig contract aan, vaak voor vier jaar met twee maal de mogelijkheid tot verlenging met twee jaar. Bij de gunning van deze contracten speelt de prijs doorgaans een dominante rol. Bij de concrete uitvoering van activiteiten binnen de raamcontracten speelt een groot aantal marktpartijen een rol, waaronder onderaannemers en gedetacheerden voor grond- en graafwerk. De versnippering van de keten leidt ertoe dat plannings minder goed kunnen worden gehaald en dat er grote tijdsdruk op de uitvoering komt te staan.

2.3 Werknemersbestand en arbeidsmarktstructuur

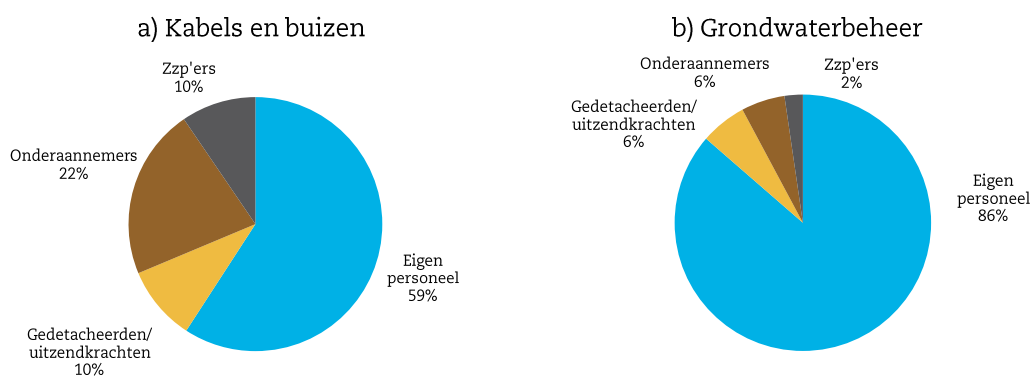
Bij de kabel- en buizenbedrijven heeft het vaste personeel een aandeel van bijna 60% in het aantal werknemers op kabel- en leidingprojecten (figuur 2.3a). Ruim 20% betreft werknemers bij onderaannemers. Het overige personeel betreft gedetacheerden/uitzendkrachten (10%) en zzp'ers (10%). In de samenstelling van het werknemersbestand hebben zich sterke verschuivingen voorgedaan. Tien jaar geleden bestond het bouwplaatspersoneel bij de kabel- en leidingbedrijven voor 85 à 90% uit vaste medewerkers.⁴ In de afgelopen jaren heeft zich een sterke mate van flexibilisering voorgedaan. De samenstelling van het werknemersbestand toont enkele verschillen tussen de grotere kabel- en leidingbedrijven en de kleinere. Bij de grotere bedrijven is het aandeel van onderaannemers met circa 25% aanmerkelijk groter dan bij de

⁴ Vakgroep Ondergrondse Netwerken en Grondwaterbeheer, Branche in beeld kabels en buizen en grondwaterbeheer, periodieke rapporten.

kleinere bedrijven (10%). De kleinere bedrijven maken relatief meer gebruik van zzp'ers (15%) dan de grotere bedrijven (10%).

De grondwaterbeheerbedrijven kennen een geheel andere werknemerssamenstelling. Ruim 85% van het bestand betreft eigen personeel (figuur 2.3b). Tien jaar geleden bestond het personeelsbestand vrijwel alleen uit vast personeel (98%). Nu zijn gedetacheerden/uitzendkrachten en onderaannemers elk goed voor ruim 5% van de werknemers. Het aandeel zzp'ers bij de grondwaterbeheerbedrijven is met 2% zeer beperkt en ligt daarmee op een veel lager niveau dan bij de kabel- en buizenbedrijven.

Figuur 2.3 Samenstelling werknemersbestand op projecten, 2017 (%)

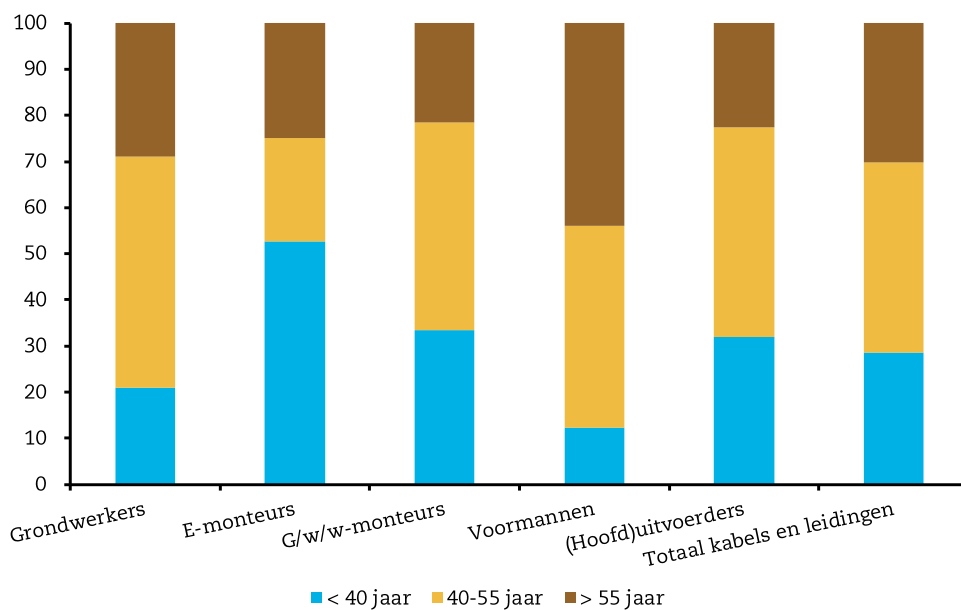


Bron: EIB

Vanuit de enquête beschikken we over de leeftijdsverdeling van het personeel van de kabel- en buizenbedrijven. Bijna 30% van de werknemers is jonger dan 40 jaar. Ruim 40% behoort tot de leeftijdsklasse 40-55 jaar. Dertig procent van de werknemers bij de kabel- en leidingbedrijven is 55 jaar of ouder. Tussen de verschillende beroepsgroepen blijken grote verschillen te bestaan in de leeftijdsverdeling. Bij de voormannen is slechts ruim 10% jonger dan 40 jaar en bijna 45% is 55 jaar of ouder (figuur 2.4). Ook bij grondwerkers blijft het aandeel van jongere werknemers met ruim 20% sterk achter bij het gemiddelde. Het aantal 55-plussers ligt bij de grondwerkers op een iets hoger niveau dan bij de monteurs en de (hoofd)uitvoerders. De groep elektro-monteurs kent een veel groter aandeel werknemers jonger dan 40 jaar (namelijk bijna 55%) dan de andere beroepsgroepen.

Bij de grondwaterbeheerbedrijven is het aandeel van werknemers jonger dan 40 jaar vergelijkbaar met de kabel- en buizenbedrijven. Het grondwaterbeheer kent echter een veel lager aandeel van 55-plussers, namelijk ruim 15% (figuur 2.5). Bij de grondwaterbeheerbedrijven zijn de verschillen tussen de beroepsgroepen minder groot dan bij kabels en buizen. De meeste vergrijzing treedt op bij de (hoofd)uitvoerders waar bijna een kwart van de werknemers 55 jaar of ouder is. Bij de bronbemalers en de boormeesters valt 30 à 35% van de werknemers in de klasse onder 40 jaar.

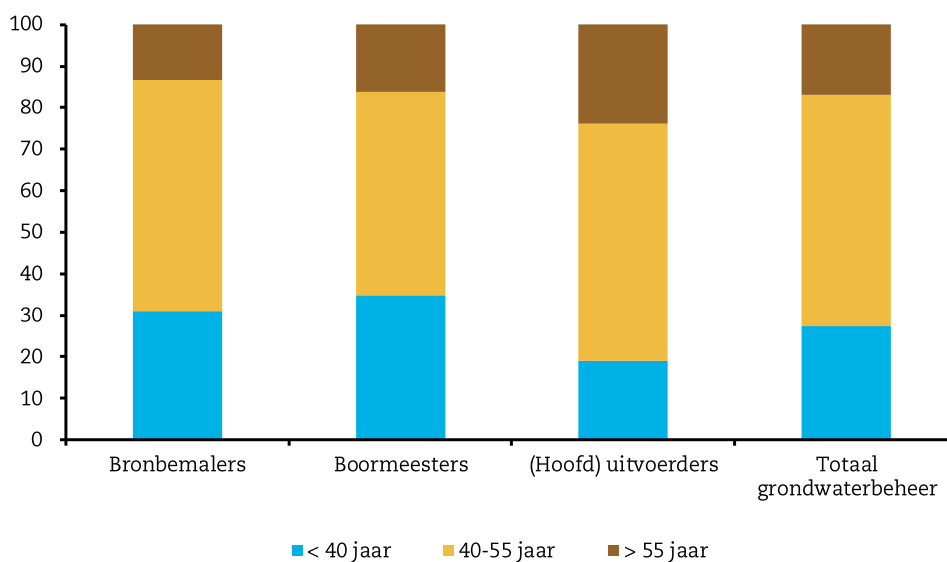
Figuur 2.4 Leeftijdsverdeling werknemers kabels en buizen, 2017 (%) ¹



¹ Totaal kabels en leidingen is inclusief andere beroepen

Bron: EIB

Figuur 2.5 Leeftijdsverdeling werknemers grondwaterbeheer, 2017 (%) ¹



¹ Totaal grondwaterbeheer is inclusief andere beroepen

Bron: EIB

2.4 Implicaties voor duurzame inzetbaarheid

De marktontwikkeling, de ketenstructuur en de arbeidsmarktsituatie in de ondergrondse infrastructuur hebben belangrijke implicaties voor de uitval in de branche en voor de mogelijkheden om de kosten hiervan in de toekomst te beperken. Met name de complexiteit van de ketenstructuur is ongunstig voor de overzichtelijkheid. De opdrachtgevers, en veelal ook de hoofdaannemers, hebben beperkt zicht op de concrete uitvoeringsaspecten en de risico's die hierbij een rol kunnen spelen, bijvoorbeeld op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Opdrachtgevers hebben een deel van de sleutel in handen waar het de eisen aan projecten betreft. Binnen EMVI-aanbestedingen speelt duurzame inzetbaarheid echter nog nauwelijks een rol. De opdrachtgever heeft doorgaans weinig inzicht in de arbeidsomstandigheden verder op in de keten.

De huidige arbeidsverdeling in de keten is grosso modo dat ontwerpactiviteiten, hoogwaardig montagewerk en (bij een aantal opdrachtgevers) wacht- en storingsdiensten door de netwerkbedrijven zelf worden uitgevoerd. Activiteiten als werkvoorbereiding, aanleg van nieuwe netwerken, aanpassing of omleggen van bestaande netten en huisaansluitingen worden door de marktpartijen verricht. De opdrachtnemers besteden vervolgens een deel van de activiteiten (met name grond- en graafwerk) weer uit aan onderaannemers. Dit betreft met name sterk belaste beroepen, waardoor het probleem van duurzame inzetbaarheid feitelijk wordt verplaatst naar de kleinere onderaannemers die minder capaciteit hebben om daar goed mee om te gaan.

In theorie zouden beginnende werknemers in de uitvoerende projecten kunnen doorgroeien naar hogere functies binnen het bedrijf of bij de netwerkbeheerders. In de praktijk is echter de stap naar een hogere monteursfunctie voor veel werknemers te groot. Verdere doorgroei naar bijvoorbeeld projectleiderschap is daarbij helemaal niet aan de orde. Zelfs bestaande projectleiders hebben moeite om de grotere complexiteit van projecten en de grotere Verantwoordelijkheden voor het uitvoerend personeel op zich te kunnen nemen. De plannen voor de energietransitie zorgen voor veel werk terwijl de capaciteit er vrijwel niet is en er al veel druk op de bedrijven staat. Dergelijke plannen vereisen vanwege de complexiteit vaak een hoger competentieniveau dan nu gebruikelijk is bij veel bedrijven in de ondergrondse infrastructuur.

Regelmatige afwisseling van werkzaamheden in de ondergrondse infrastructuur kan helpen om de belasting van het personeel te verminderen. In een aantal bedrijven in de branche gebeurt dit al door de verbreding van het werkpakket van individuele werknemers, waarbij het personeel flexibeler kan worden ingezet. Dit zorgt er bovendien voor dat bedrijven minder gevoelig zijn voor pieken en dalen in het werk.

Belangrijk voor de instroom bij de hoofdaannemers zijn de opleidingen. Het probleem doet zich hierbij voor dat voor functies als bronbemaler en boormeester geen opleidingen beschikbaar zijn. Dit werk moet in de praktijk worden geleerd. Met name voor monteurs is daarnaast voortdurend bijscholing nodig vanwege nieuwe normen en richtlijnen. Vooral werknemers van 55+ bij zowel netbeheerders als de kabel- en buizenbedrijven ondervinden hiervan extra druk. Een ander knelpunt is dat de aansluiting tussen opleiding en praktijk niet optimaal is en dat de uitval op de opleiding tamelijk groot is. Gebrek aan werving en selectie aan de voorkant kan hierbij een rol spelen. Het beeld is verder dat de jongeren die het meest in hun mars hebben, na hun opleiding bij voorkeur bij de netbeheerbedrijven in dienst willen treden.

Hoewel de arbeidsmarkten van de netbeheerders en de kabel- en buizenbedrijven geen substituten zijn, hebben zij wel een relatief grote overlap. Beperkingen in de inzetbaarheid zijn zo gezien niet alleen een last voor de marktpartijen, maar ook voor de opdrachtgevers.

3 Feiten en cijfers over duurzame inzetbaarheid

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we inzicht in de omvang en ontwikkeling van uitval van werknemers bij kabel- en buizenbedrijven en grondwaterbeheerbedrijven. In dit onderzoek verstaan we onder verminderde inzetbaarheid de uitval van werknemers die het gevolg is van:

- Kort en lang ziekteverzuim (minder dan 1 jaar respectievelijk tussen 1 en 2 jaar)
- Arbeidsongeschiktheid (deels of volledig)
- Productiviteitsverlies

Bij de analyse van duurzame inzetbaarheid is specifiek gekeken naar een aantal beroepen waarbij de inzetbaarheid in de huidige omstandigheden sterk onder druk staat. De verwachting is dat de belasting van de werknemers in de toekomst bij ongewijzigd beleid niet sterk zal verminderen. Dit komt niet alleen door de werkdruk en complexiteit op de projecten. Ook zal in vergelijking met vroeger langer moeten worden doorgewerkt en zijn de mogelijkheden om met prepensioen te gaan veel kleiner dan voorheen. Hierna kijken we specifiek naar onderstaande beroepen⁵:

Kabel- en buizenbedrijven

- Grondwerker/kabelwerker
- Elektromonteur
- Gas-/water-/warmtemonteur
- Voorman
- (Hoofd)uitvoerder

Grondwaterbeheerbedrijven

- Bronbemaler
- Boormeester
- (Hoofd)uitvoerder

Paragraaf 3.2 beschrijft de duurzame inzetbaarheid bij de kabel- en buizenbedrijven, in paragraaf 3.3 komen de grondwaterbeheerbedrijven aan bod. We gaan hierbij in op de kenmerken van de uitval bij de beroepen die matig of sterk belastend zijn en de factoren die hierbij een rol spelen. Ook beschrijven we in beide paragrafen de ontwikkeling van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, zowel voor het bouwplaats- en het uta-personeel als voor de verschillende leeftijdsklassen. In paragraaf 3.4 geven we de kosten weer die uitval bij kabels en buizen en bij grondwaterbeheer veroorzaakt. In paragraaf 3.5 maken we een beknopte vergelijking van de uitval in de ondergrondse infrastructuur met andere sectoren.

De trends en ontwikkelingen die we in dit hoofdstuk beschrijven, hebben vooral betrekking op de hoofdaannemers bij kabels en buizen en grondwaterbeheer. De kosten van uitval in de branche komen echter niet alleen bij de hoofdaannemers terecht, maar ook bij onderaannemers, gedetacheerden/uitzendkrachten en zzp'ers. Hiervoor hebben we gezien dat op de kabel- en buizenprojecten 60% van het personeel tot het eigen personeelsbestand van de hoofdaannemers behoort. Veertig procent betreft de flexibele schil. Bij de grondwaterbeheerbedrijven is het aandeel van het eigen personeel 85%.

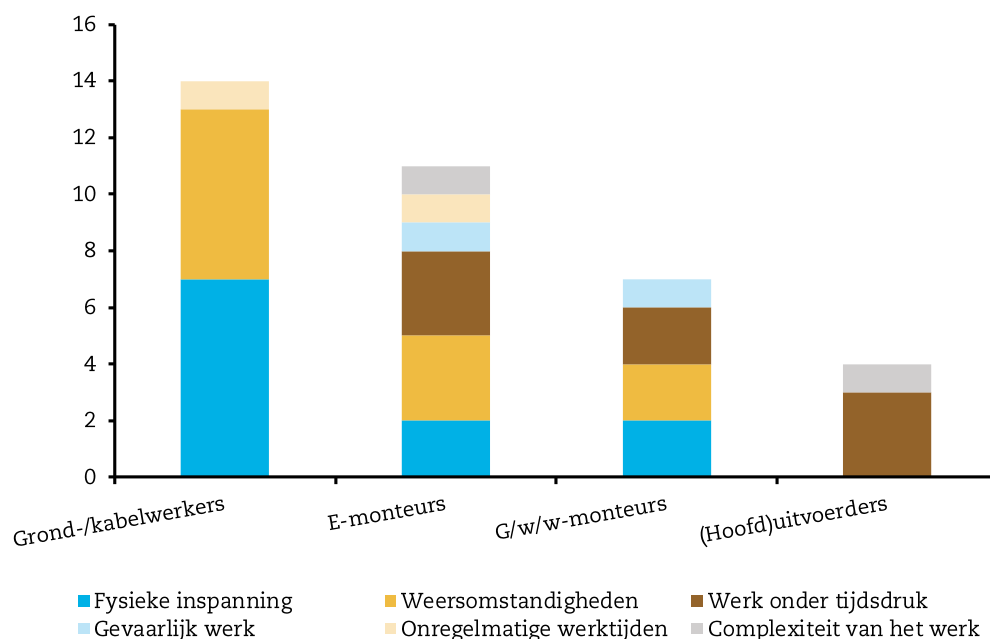
⁵ Naast deze specifieke beroepen hebben bedrijven ook andere werknemers in dienst. De specifieke beroepen maken bij zowel de kabel- en buizenbedrijven als de grondwaterbeheerbedrijven ongeveer de helft uit van het totale werknemersbestand bij de responderende bedrijven.

3.2 Duurzame inzetbaarheid bij de kabel- en buizenbedrijven

Belastende beroepen

Bij de analyse van duurzame inzetbaarheid is specifiek gekeken naar de hiervoor genoemde beroepen, waarbij de inzetbaarheid onder druk staat. Bij de kabel- en leidingbedrijven ondervinden vier van de vijf onderscheiden beroepsgroepen één of meer belastende aspecten. Grondwerkers/kabelwerkers en E-monteurs ondervinden de meeste belasting. Bij de grondwerkers/kabelwerkers gaat het vooral om de fysieke inspanning en de weersomstandigheden (figuur 3.1). Deze twee aspecten worden ook bij E-monteurs en G/w/w-monteurs genoemd, zij het in mindere mate. Een ander belangrijk aspect, dat bij meerdere beroepen speelt, is het werken onder tijdsdruk. Dit geldt met name bij beide groepen monteurs en bij de (hoofd)uitvoerders. Bij de voormannen worden door de bedrijven geen specifieke belastende aspecten genoemd. De belastende aspecten dienen echter ook te worden gezien in relatie tot de leeftijd. Bij de voormannen is het aandeel van 55-plussers veel groter dan bij de andere beroepen (zie figuur 2.4). De fysieke inspanning bij de grondwerkers betekent in combinatie met de vergrijzing dat de risico's en kosten van uitval groot zijn. De E-monteurs zijn gemiddeld veel jonger dan de andere werknemers. Hier moet de aandacht vooral uitgaan naar het grote aantal belastende aspecten dat wordt genoemd.

Figuur 3.1 Aspecten van belastende beroepen bij kabels en buizen (aantal maal genoemd door elf respondenten)

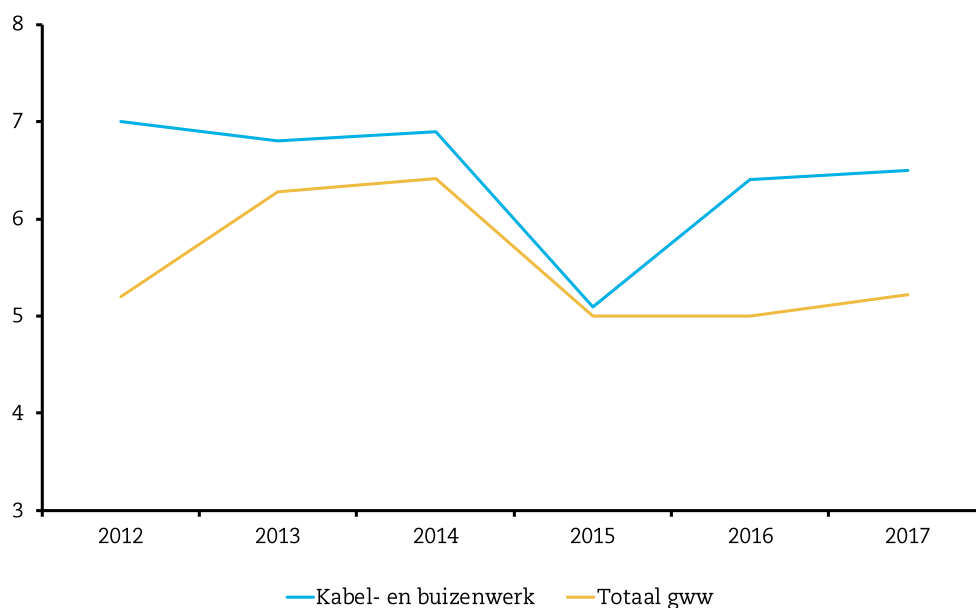


Bron: EIB

Ziekteverzuim

De sterke belasting van de verschillende beroepsgroepen bij de kabel- en buizenbedrijven is zichtbaar in de omvang van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Het ziekteverzuim van het bouwplaats- en UTA-personeel gezamenlijk was in 2017 6½%. Dit betekent een toename van 1 procentpunt in vergelijking met 2015. In de periode 2012-2017 lag het verzuim bij de kabel- en buizenbedrijven gemiddeld 1 procentpunt hoger dan in de gehele gww-sector (figuur 3.2). Ook lag het verzuim bij kabels en buizen beduidend hoger dan bijvoorbeeld in de straatwerkbranche waar ook sprake is van belastende beroepen.

Figuur 3.2 Ziekteverzuim kabel- en buizenwerk en totaal gww, 2012-2017 (%)



Bron: EIB

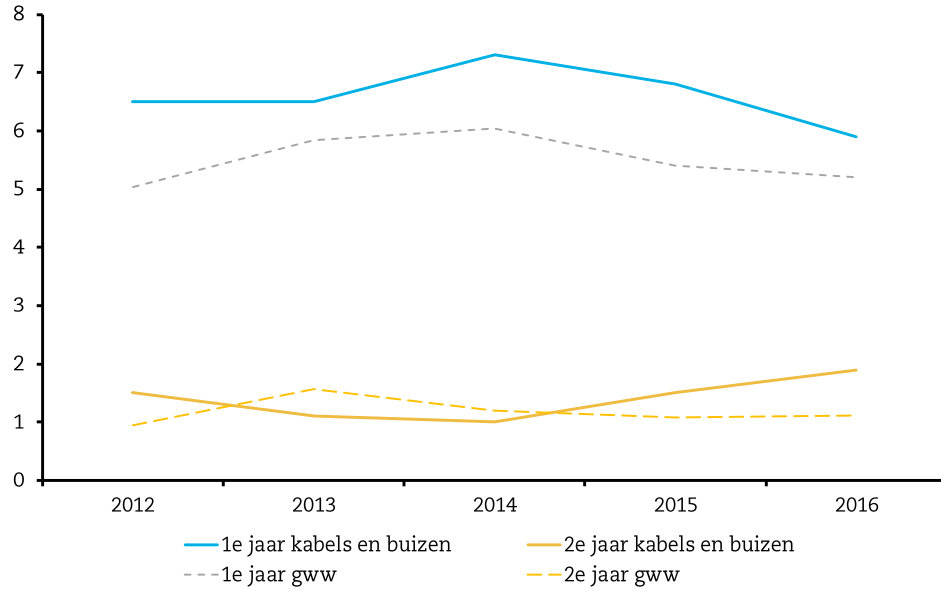
Het ziekteverzuim is bij het bouwplaatspersoneel veel hoger dan bij het uta-personeel. Dit hangt in de eerste plaats uiteraard samen met de belastende aspecten zoals de fysieke inspanning en de weersomstandigheden. Daarnaast speelt ook de hogere gemiddelde leeftijd van de bouwplaatsberoepen een rol. De oudere werknemers bij met name de grondwerkers en voormannen hebben al een groot aantal jaren met grote fysieke inspanning te maken gehad. Bij de grondwerkers en de E-monteurs ligt het verzuim aanmerkelijk hoger dan bij de G/w/w-monteurs en de voormannen. Grondwerkers en E-monteurs zijn ook de twee beroepsgroepen waarvoor door de bedrijven de meeste belastende aspecten worden genoemd. Bij de (hoofd)uitvoerders ligt het verzuim lager.

Bij de helft van de kabel- en buizenbedrijven die naast werknemers in de ondergrondse infrastructuur ook andere werknemers in dienst hebben, is het ziekteverzuim in de ondergrondse infrastructuur hoger. Bij de andere helft van de bedrijven is het verzuim tussen beide groepen vergelijkbaar.

Bij het ziekteverzuim onderscheiden we het verzuim in het eerste jaar en het verzuim in het tweede jaar. In het tweede jaar van verzuim krijgen zieke werknemers te maken met het tweede spoor van de Wet Poortwachter waarbij intensiever wordt gekeken naar de mogelijkheden om gezond in het bedrijf terug te keren. Wanneer dit niet het geval is, wordt gekeken naar uitplaatsing naar andere bedrijven. Bij de ontwikkeling van het verzuim bij de kabel- en buizenbedrijven valt op dat het eerstejaars verzuim in de periode 2014-2016 is afgenomen (figuur 3.3).⁶ Het tweedejaars verzuim neemt echter toe wat een aanwijzing is voor de toenemende ernst van het ziekteverzuim in de branche. De daling van het eerstejaars verzuim kan te maken hebben met het intensievere beleid dat sommige bedrijven voeren bij ziekmeldingen, waarbij vanaf de eerste ziektedag wordt gekeken wat werknemers nog kunnen doen. Dit type beleid is echter nog geen gemeengoed. Sommige bedrijven hebben maar een beperkt aantal HRM-medewerkers die het verzuim kunnen begeleiden.

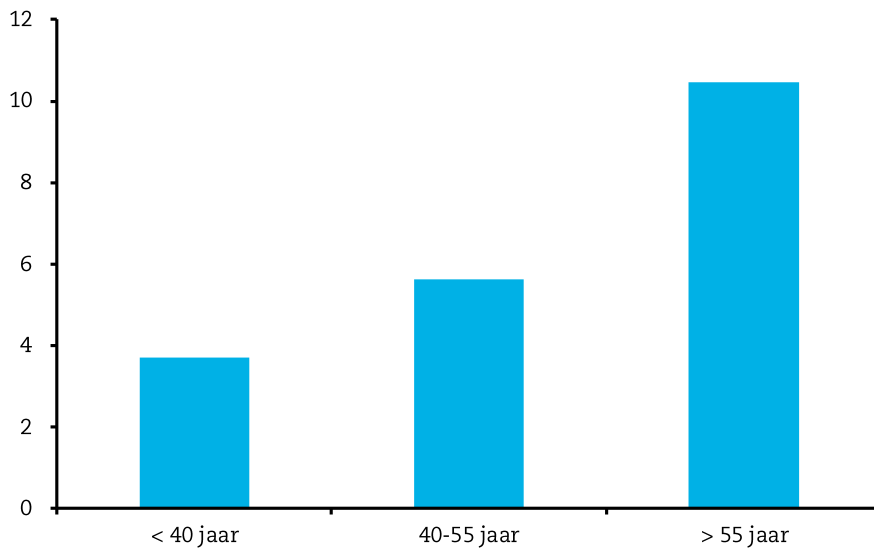
⁶ Voor 2017 is geen uitsplitsing naar eerste- en tweedejaarsverzuim te maken.

Figuur 3.3 Eerste- en tweedejaars ziekteverzuim bouwplaatspersoneel kabel- en buizenbedrijven en totaal gww, 2012-2016 (%)



Bron: EIB

Figuur 3.4 Ziekteverzuim kabel- en buizenbedrijven per leeftijdsklasse, 2017 (%)



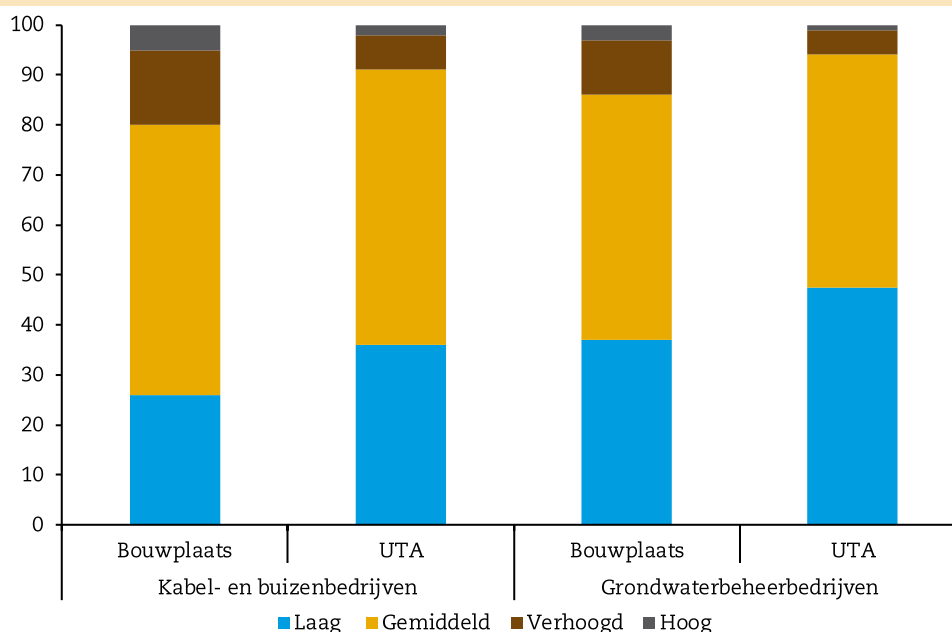
Bron: EIB

Een belangrijk aspect bij het verzuim en het terugdringen van de kosten hiervan is het verzuim in de verschillende leeftijdsklassen. Uit de enquête komt naar voren dat het ziekteverzuim sterk oploopt met de leeftijd (figuur 3.4). Werknemers onder 40 jaar hebben een ziekteverzuim van ruim 3½%. Bij de groep 40-55-jarigen is dit opgelopen naar ruim 5½%. Werknemers in de leeftijdsklasse 55 jaar en ouder hebben een ziekteverzuim van 10½%. De verschillen in verzuim bij verschillende beroepen en leeftijdsklassen impliceren dat het beleid voor duurzame inzetbaarheid differentiatie en maatwerk vraagt.

Arbeidsongeschiktheid

Over arbeidsongeschiktheid in de branche van de ondergrondse infrastructuur is minder informatie beschikbaar dan over ziekteverzuim. Uit de enquête komt naar voren dat circa 1% van de werknemers arbeidsongeschikt is geraakt. Dit aandeel loopt niet veel uiteen tussen de kabel- en buizenbedrijven en de grondwaterbeheerbedrijven. De arbeidsongeschiktheid die de bedrijven melden, betreft vrijwel uitsluitend volledig arbeidsongeschikten en nauwelijks gedeeltelijk.

Figuur 3.5 Verdeling werknemers kabel- en buizenbedrijven en grondwaterbeheerbedrijven naar risico op arbeidsongeschiktheid, 2017 (%)



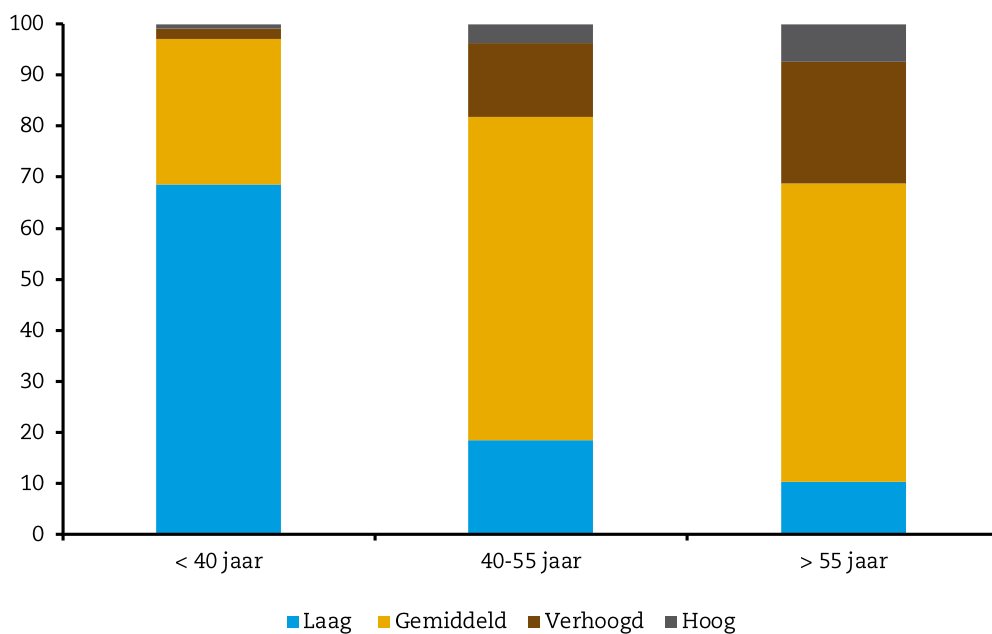
Bron: EIB

Ook bij arbeidsongeschiktheid is er een duidelijke relatie met de leeftijd. Sinds 1 januari 2005 wordt de arbeidsongeschiktheidsindex bij werknemers in de bouw bepaald. Deze index geeft de kans op arbeidsongeschiktheid in de komende vier jaar aan. Daarbij worden vier risicocategorieën onderscheiden: laag, gemiddeld, verhoogd en hoog risico. Figuur 3.5 geeft de verdeling van het aantal bouwplaats- en UTA-werknemers bij kabel- en buizenbedrijven en grondwaterbeheerbedrijven naar deze vier categorieën van de arbeidsongeschiktheidsindex. De bouwplaatsmedewerkers bij kabel- en buizenbedrijven springen eruit met een aandeel van 20% hoog en verhoogd risico. Bij het bouwplaatspersoneel in grondwaterbeheer is dit bijna 15%. Het UTA-personeel kent een veel lager aandeel hoog en verhoogd risico. Bij het UTA-personeel van de grondwaterbeheerbedrijven valt bijna de helft in de groep met een laag risico.

De arbeidsongeschiktheidsindex loopt verder sterk uiteen met de leeftijd. Onder 55-plussers heeft ruim 30% van de werknemers een hoog of verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid (figuur 3.6). Bij de werknemers jonger dan 40 jaar loopt bijna 70% een laag risico op

arbeidsongeschiktheid. In het geval van een verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid worden de werknemers door de arbodienst gewezen op één van de diverse loopbaantrajecten. Ook krijgen deze werknemers veelal sociaal-medische begeleiding.

Figuur 3.6 Verdeling arbeidsongeschiktheidsindex kabel- en buizenbedrijven per leeftijdsklasse, 2017 (%)



Bron: EIB

3.3 Duurzame inzetbaarheid bij de grondwaterbeheerbedrijven

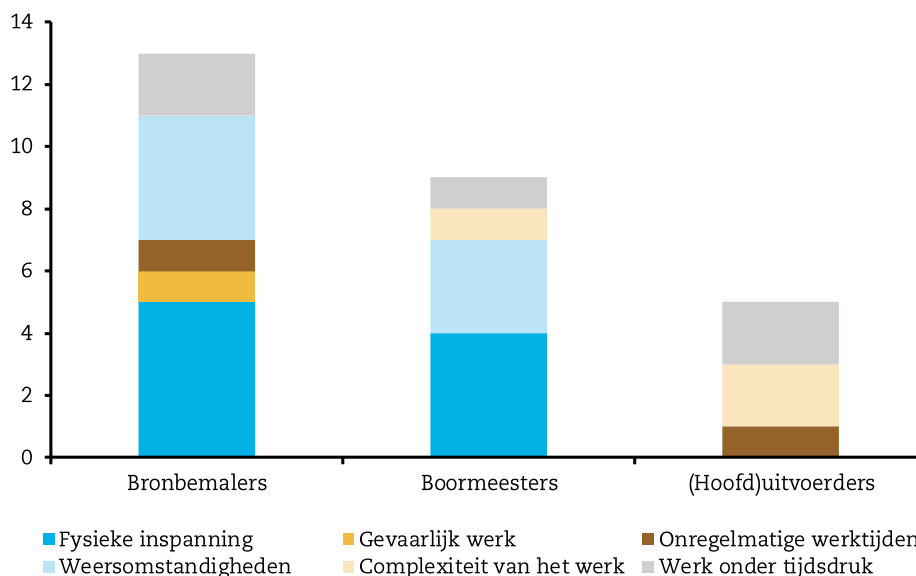
Belastende beroepen

Bij de analyse van duurzame inzetbaarheid is ook bij de grondwaterbeheerbedrijven specifiek gekeken naar een aantal beroepen waarbij de inzetbaarheid in de huidige omstandigheden onder druk staat:

- Bronbemaler
- Boormeester
- (Hoofd)uitvoerder

Bij de grondwaterbeheerbedrijven ondervindt elk van de drie onderscheiden beroepsgroepen één of meer belastende aspecten (figuur 3.7). Bronbemalers ondervinden de meeste belasting. Evenals bij kabels en buizen is de fysieke inspanning de belangrijkste factor. Werknemers moeten veel tillen en werken vaak op onregelmatig terrein. Daarnaast spelen de weersomstandigheden een grote rol bij de belasting. Ook boormeesters ondervinden negatieve effecten van het fysieke werk en de weersomstandigheden, al wordt de belasting door de bedrijven lager ingeschat. Vooral complexiteit en tijdsdruk maken het werk voor (hoofd)uitvoerders belastend.

Figuur 3.7 Aspecten van belastende beroepen bij grondwaterbeheer (aantal maal genoemd door zes respondenten)



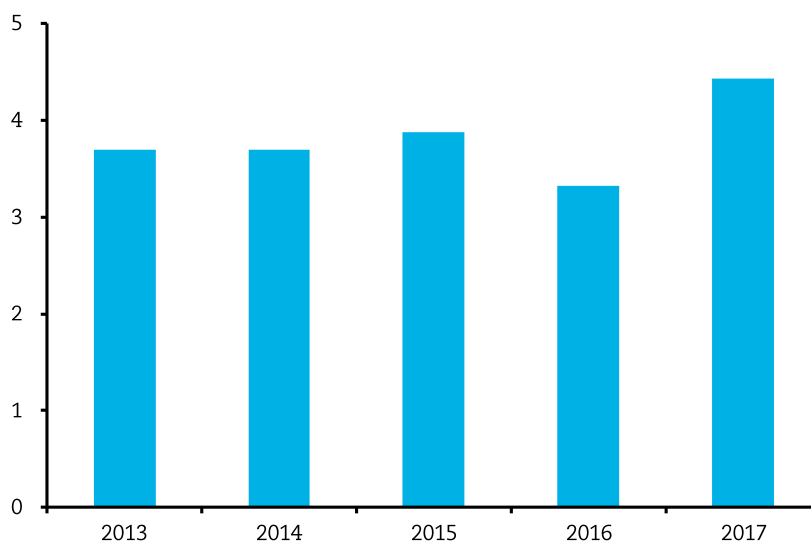
Bron: EIB

Ziekteverzuim

Over de uitval bij de grondwaterbeheerbedrijven zijn minder gegevens beschikbaar dan bij de kabel- en buizenbedrijven. Op basis van de enquête en de interviews kunnen we echter wel een aantal kenmerken en ontwikkelingen benoemen. Een eerste constatering is dat het ziekteverzuim onder het bouwplaatspersoneel bij de grondwaterbeheerbedrijven met gemiddeld bijna 4½% in 2017 aanmerkelijk lager was dan bij de kabel- en buizenbedrijven. Het ziekteverzuim laat over de afgelopen jaren een lichte toename zien, waarbij 2016 een uitzondering vormde met een lager verzuim (figuur 3.8). Hierbij moet worden opgemerkt dat het verzuim vrij sterk uiteenloopt tussen de verschillende grondwaterbeheerbedrijven. De bedrijven hebben naast werknemers in de ondergrondse infrastructuur soms ook ander personeel in dienst. Anders dan bij de kabel- en buizenbedrijven is het verzuim bij de werknemers in de ondergrondse infrastructuur vergelijkbaar met het verzuim bij het andere personeel.

Ook bij de grondwaterbeheerbedrijven loopt het ziekteverzuim sterk op met de leeftijd. Het verzuim onder 55-plussers is ruim tweemaal zo hoog als bij de werknemers onder 40 jaar. In alle leeftijdsklassen is het verzuim bij de grondwaterbeheerbedrijven lager dan bij de kabel- en buizenbedrijven. Rugklachten worden verreweg het meest door bedrijven genoemd als oorzaak van fysieke beperkingen. Bij vrijwel alle bedrijven komt dit voor. Klachten aan nek, schouders en armen worden veel minder genoemd.

Figuur 3.8 Ziekteverzuim bij grondwaterbeheerbedrijven, 2013-2017 (%)



Bron: EIB

3.4 Kosten van uitval

Uitval van werknemers brengt hoge kosten met zich mee. Bij deze kosten onderscheiden we drie componenten:

- Kort en lang ziekteverzuim (minder dan 1 jaar respectievelijk tussen 1 en 2 jaar)
- Arbeidsongeschiktheid (deels of volledig)
- Productiviteitsverlies

Deze kosten bestaan allereerst uit de verplichting tot loondoorbetaling in geval van ziekte. Daarnaast leidt gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid tot kosten voor de bedrijven waar geen productie tegenover staat. Een derde factor die van belang is, betreft de vermindering van de productiviteit van werknemers met het toenemen van de leeftijd, ook wanneer geen sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Hierna gaan we eerst in op de kosten van uitval bij de kabel- en buizenbedrijven en vervolgens bij de grondwaterbeheerbedrijven. Het betreft in beide gevallen de eigen werknemers bij de leden van de Vakgroepleden. De werknemerspopulatie bij de kabel- en buizenbedrijven hebben we geraamd op 6.800 werknemers, bij de grondwaterbeheerbedrijven op 600 werknemers. Bij de vervolgberekening die we daarna maken van de totale kosten van uitval bij de bedrijven, hebben we ook de werknemers bij onderaannemers en detachings- en uitzendbureaus en de zzp'ers meegenomen. Bij de kabel- en buizenbedrijven maakt dit flexibele deel circa 40% uit van de werknemers op de projecten, bij de grondwaterbeheerbedrijven is dit aandeel met 15% veel lager.

Kabel- en buizenbedrijven

De kosten van *ziekterverzuim* bij de kabel- en buizenbedrijven bedroegen in 2017 bijna € 18 miljoen (tabel 3.1).⁷ Twee derde van deze kosten kwam voor rekening van het bouwplaatspersoneel, een derde voor het UTA-personeel. Van de totale ziekterverzuimkosten had 60% betrekking op de groep 55-plussers. Dit hoge aandeel hangt samen met het relatief grote aantal werknemers in deze leeftijdsklasse en met het hoge verzuimpercentage van deze medewerkers. Dertig procent van de verzuimkosten bij de kabel- en buizenbedrijven betrof de groep 40-55-jarigen. Verzuim van de werknemers jonger dan 40 jaar veroorzaakte 10% van de verzuimkosten bij de bedrijven.

De kosten van *arbeidsongeschiktheid* bedroegen in 2017 voor de kabel- en buizenbedrijven ruim € 24 miljoen. Deze kostenpost had in 2017 met bijna 45% het grootste aandeel in de totale kosten van uitval bij de kabel- en buizenbedrijven. De verdeling van de kosten van arbeidsongeschiktheid over bouwplaats- en UTA-personeel is meer gelijkmatig dan bij het ziekterverzuim. Het aandeel van 55-plussers in de kosten van arbeidsongeschiktheid was in 2017 ongeveer de helft.

Een kwart van de kosten van uitval vloeit voort uit *productiviteitsverlies* van de werknemers. Ook als werknemers niet ziek of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, loopt bij hogere leeftijd de productiviteit langzaam terug. Voor de kabel- en buizenbedrijven bedroegen de kosten hiervan in 2017 bijna € 15 miljoen. Ruim 50% hiervan betreft werknemers ouder dan 55 jaar. Ook bij werknemers in lagere leeftijdsklassen is sprake van enig productiviteitsverlies. Dit hangt vooral samen met de belastende aspecten van verschillende beroepen.

De totale kosten van uitval bij de kabel- en buizenbedrijven bedroegen daarmee in 2017 ruim € 55 miljoen.

Grondwaterbeheerbedrijven

De totale kosten van ziekterverzuim bij de grondwaterbeheerbedrijven bedroegen in 2017 circa € 1½ miljoen (tabel 3.2). Bij deze bedrijven veroorzaakt arbeidsongeschiktheid jaarlijkse kosten van ongeveer € 2½ miljoen. Productiviteitsverlies bij grondwaterbeheer zorgt voor ruim € 1 miljoen aan kosten. De totale kosten van uitval bij deze bedrijven waren daarmee in 2017 ruim € 4½ miljoen.

Totale kosten van uitval

De totale kosten van ziekterverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteitsverlies voor de kabel- en buizenbedrijven en de grondwaterbeheerbedrijven gezamenlijk kwamen daarmee in 2017 op € 62 miljoen. Het overgrote deel komt terecht bij de kabel- en buizenbedrijven. Naast de grotere populatie komt dit ook door het hogere ziekterverzuim bij belastende beroepen en de sterkere mate van vergrijzing in vergelijking met de grondwaterbeheerbedrijven.

Naar leeftijdsklasse bezien bedragen de totale kosten van uitval van de groep 55-plussers € 32 miljoen, dat is ruim de helft van het totaal. Voor de klassen < 40 jaar en 40-55 jaar zijn deze kosten € 6 miljoen respectievelijk € 23 miljoen.

⁷ Hierbij hebben we de verzuimpercentages voor de verschillende leeftijdsklassen voor zowel bouwplaats- als UTA-personeel toegepast op de werknemerspopulatie in elk van deze klassen.

Tabel 3.1 Kosten van uitval bij kabel- en buizenbedrijven, per leeftijdsklasse, 2017 (mln euro)

	< 40 jaar	40 - 55 jaar	> 55 jaar	Totaal
Ziekteverzuim	1,7	5,5	10,4	17,6
Bouwplaatspersoneel	1,1	3,3	7,6	12,0
Uta-personeel	0,6	2,2	2,8	5,6
Arbeidsongeschiktheid	2,0	10,3	11,9	24,2
Bouwplaatspersoneel	1,2	4,8	6,7	12,7
Uta-personeel	0,8	5,4	5,2	11,5
Productiviteitsverlies	1,2	5,1	8,3	14,7
Bouwplaatspersoneel	0,9	3,2	5,8	10,0
Uta-personeel	0,3	1,9	2,6	4,8
Totaal	5,0	21,0	30,6	56,6

Bron: EIB

Tabel 3.2 Kosten van uitval bij grondwaterbeheerbedrijven, per leeftijdsklasse, 2017 (mln euro)

	< 40 jaar	40 - 55 jaar	> 55 jaar	Totaal
Ziekteverzuim	0,4	0,5	0,5	1,4
Bouwplaatspersoneel	0,3	0,4	0,4	1,1
Uta-personeel	0,1	0,1	0,1	0,3
Arbeidsongeschiktheid	0,4	1,0	0,8	2,3
Bouwplaatspersoneel	0,3	0,6	0,5	1,4
Uta-personeel	0,1	0,4	0,3	0,8
Productiviteitsverlies	0,2	0,4	0,4	1,1
Bouwplaatspersoneel	0,2	0,3	0,3	0,8
Uta-personeel	0,0	0,1	0,1	0,3
Totaal	1,0	2,0	1,7	4,7

Bron: EIB

De berekende kosten van uitval voor de kabel- en buizenbedrijven en de grondwaterbeheerbedrijven hebben betrekking op het eigen personeel. Hiernaast is met name bij de kabel- en buizenbedrijven nog een groot aantal werknemers via onderaannemers en detachings- en uitzendbureaus of als zzp'er betrokken. Zzp'ers in de bouw hadden over de periode 2014-2017 een relatief laag ziekteverzuimpercentage, gemiddeld 2½%.⁸ Er is aangenomen dat in de branche van de ondergrondse infrastructuur het verzuim van zzp'ers iets hoger zal liggen dan gemiddeld in de bouw. Het ziekteverzuim ligt vermoedelijk echter wel lager dan bij de werknemers in dienst van de bedrijven. Hiermee rekening houdend worden de kosten van uitval van werknemers bij onderaannemers en detachings- en uitzendbureaus of als zzp'er indicatief geraamd op € 30 miljoen in 2017.

De totale kosten van uitval voor de branche komen daarmee op ongeveer € 90 miljoen. Zonder extra maatregelen zullen deze kosten in de komende jaren verder toenemen. De voortgaande vergrijzing zal doorwerken op elk van de drie typen uitvalkosten. Een groter deel van het werknemersbestand komt in de leeftijdsklasse met hoge uitvalpercentages. Daarnaast zal een mogelijke verdere verhoging van de pensioneringsleeftijd betekenen dat werknemers die arbeidsongeschikt raken gedurende een groter aantal jaren voor rekening van de bedrijven komen. Een andere factor waardoor de kosten kunnen oplopen, ligt in de verdere toename van de complexiteit van de projecten. Toekomstige activiteiten in de branche vinden voor een belangrijk deel in de bestaande gebouwde omgeving plaats, waar stringentere randvoorwaarden gelden met betrekking tot hinder en tijdvensters. Bovendien is de inzet van machines ter ontlasting van de werknemers bij dit type projecten lastig. Daarnaast wordt ook de organisatorische complexiteit van projecten groter, bijvoorbeeld door wet- en regelgeving en eventuele verdere flexibilisering van het werkproces.

3.5 Vergelijking met andere sectoren

Wanneer we de uitval in de ondergrondse infrastructuur vergelijken met andere sectoren, ligt deze met name bij de kabel- en buizenbedrijven op een hoog niveau. Het toenemen van de uitval in de afgelopen jaren draagt daarnaast bij aan de ernst van de inzetbaarheidsproblematiek. Met name het hoge ziekteverzuim bij 55-plussers en het relatief grote aandeel van het tweedejaarsverzuim verdienen daarbij aandacht. Hieronder geven we een beknopt overzicht van enkele kenmerken van de uitval in andere sectoren. De keuze van de sectoren heeft te maken met de vergelijkbaarheid van de activiteiten en/of de omstandigheden waaronder deze moeten worden uitgevoerd.

Netbeheerders

Het overgrote deel van de activiteiten van kabel- en buizenbedrijven gebeurt in opdracht van de netbeheerders voor energie, water en telecom. De rolverdeling met betrekking tot het werk voor deze opdrachtgevers heeft dan ook invloed op de werkomstandigheden en de uitval. Bij netbeheerders zijn veelal all-round monteurs nodig die het meest complexe werk kunnen doen en waar veel certificering voor nodig is. Soms doen netbeheerders zelf de wacht- en storingsdiensten, soms wordt dit ook uitbesteed. De arbeidsmarkten van de netbeheerders en de kabel- en buizenbedrijven hebben belangrijke raakvlakken al zijn het geen substituten. Het verzuim bij de netbeheerders ligt enigszins lager dan bij de kabel- en buizenbedrijven, maar ook hier staan de werknemers onder toenemende druk. Het ziekteverzuim in de bredere sector van de energievoorziening is de afgelopen jaren sterk opgelopen (figuur 3.9). Onder meer het draaien van onregelmatige diensten trekt een zware wissel op de werknemers.

De snelle ontwikkelingen op de energie- en telecommarkten maken dat monteurs en uitvoerders regelmatig nieuwe certificaten moeten behalen. De projectleiders dienen ervoor te zorgen dat de werkzaamheden volgens de meest recente regelgeving en richtlijnen worden uitgevoerd. Ook zijn de toegepaste contracten medebepalend voor de snelheid en de randvoorwaarden waarmee de aannemers de werken moeten uitvoeren.

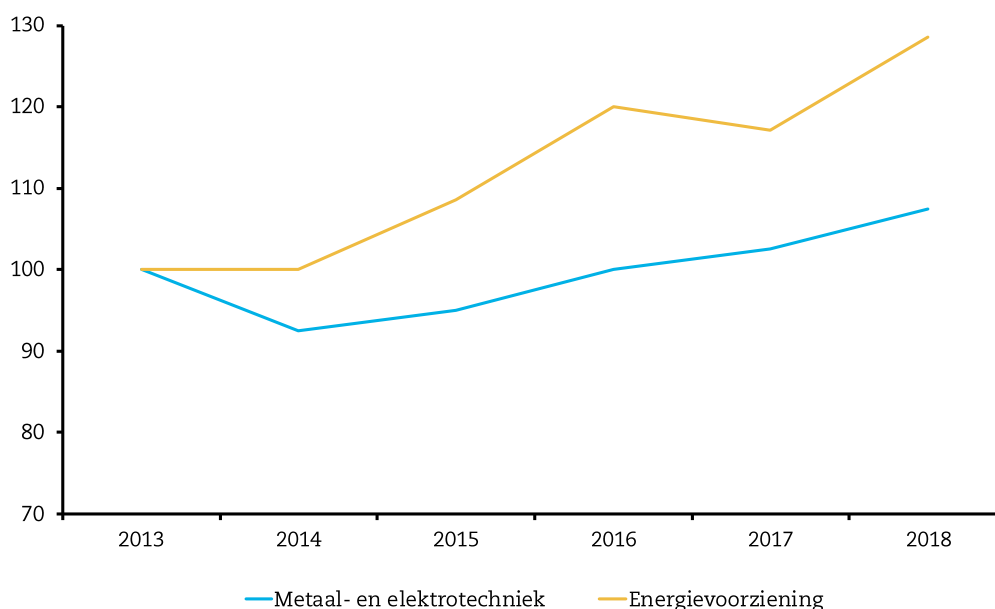
⁸ EIB, Monitor zzp'ers bouw, halfjaarlijkse rapportage, Amsterdam.

Vooraf voor oudere werknemers is het lastig om op dit gebied bij te blijven. Netbeheerders hebben te maken met veel vacatures voor monteurs. Dit leidt tot een grotere werkdruk bij de bestaande werknemers. De bedrijven kijken dan ook sterk naar de mogelijkheden van zieke of oudere werknemers om nog een deel van de werkzaamheden te kunnen verrichten (schakelaars, ploegleiderschap, opleiden van leerlingen). Ook komt het voor dat oud-werknemers opnieuw worden benaderd en dat contracten worden verlengd tot na de AOW-leeftijd.

Metaal- en elektrotechniek

Een groot deel van de werknemers bij de kabel- en buizenbedrijven valt onder de cao Metaal & Techniek. Ook in deze sector loopt het verzuim vanaf 2014 op, zij het minder sterk dan bij de energievoorziening (figuur 3.9).

Figuur 3.9 Ziekteverzuim bij metaal- en elektrotechniek en energievoorziening, 2013-2018 (index 2013=100)

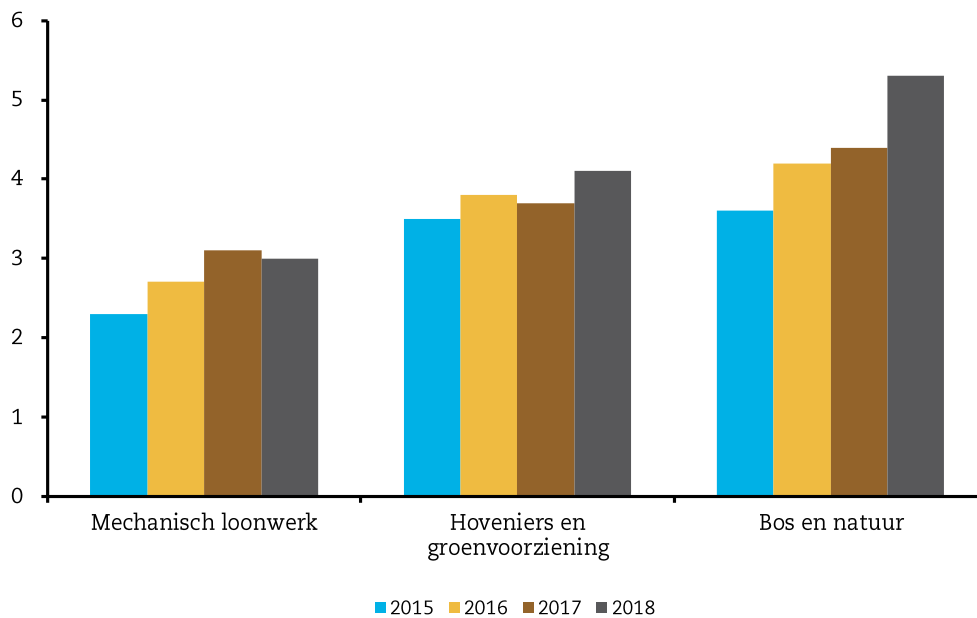


Bron: CBS

Grond- en groenbedrijven

Een deel van de werkzaamheden in de kabel- en buizenbranche wordt uitbesteed aan grondwerkbedrijven, loonbedrijven en hoveniers. De activiteiten die deze bedrijven voor andere opdrachtgevers verrichten, zijn redelijk vergelijkbaar met die voor de kabel- en buizenbranche. Het ziekteverzuim bij deze bedrijven in grond en groen is lager dan in de kabel- en buizenbranche. Gemiddeld genomen ligt deze onder 4% (figuur 3.10). Veelal gaat het hier om familiebedrijven waarbij de cultuur is dat niet snel wordt geklaagd. Twee belangrijke zaken vallen hierbij op. In de eerste plaats zien we dat binnen deze groep van bedrijven relatief grote verschillen bestaan, waarbij het verzuim in deelsectoren met een relatief hoge arbeidsintensiteit (zoals de groenbedrijven) hoger ligt dan in deelsectoren waar een belangrijk deel van het werk is gemechaniseerd, bijvoorbeeld door het werken met tractoren. In de tweede plaats is opvallend dat het ziekteverzuim in de afgelopen jaren bij elk van de deelsectoren steeds is toegenomen. Gemiddeld voor deze bedrijven lag het ziekteverzuim in 2018 één procentpunt hoger dan in 2015.

Figuur 1.10 Ziekteverzuim bij grond- en groenbedrijven, 2015-2018 (%)



Bron: CUMELA

4 Maatregelen voor duurzame inzetbaarheid

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de maatregelen die bedrijven (kunnen) nemen voor een meer duurzame inzetbaarheid van het personeel. Bij deze maatregelen maken we onderscheid tussen algemene maatregelen en specifieke maatregelen. Algemene maatregelen zijn gericht op de gehele populatie van werknemers bij de bedrijven. Bij specifieke maatregelen gaat het om maatregelen gericht op ouderen en werknemers met lichamelijke klachten. Bij de maatregelen gaat het niet alleen om het terugdringen van het ziekteverzuim en het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. De algemene maatregelen zijn ook van invloed op de beroepen die niet in het onderzoek zijn betrokken. De maatregelen kunnen bijvoorbeeld ook bijdragen aan een bredere inzetbaarheid en een hogere werktevredenheid onder het gehele personeel.

In paragraaf 4.2 gaan we eerst in op het aantal bedrijven dat beleid voor duurzame inzetbaarheid voert en de mate waarin zij algemene en specifieke maatregelen toepassen.⁹ Paragraaf 4.3 beschrijft de algemene maatregelen die kabel- en buizenbedrijven en grondwaterbeheerbedrijven toepassen en hoe lang de bedrijven dit al doen. In paragraaf 4.4 komen de specifieke maatregelen aan bod. We analyseren de effectiviteit van de maatregelen in paragraaf 4.5. In paragraaf 4.6, ten slotte, geven we een aanzet voor de intensivering van het beleid voor duurzame inzetbaarheid.

4.2 Bedrijven met beleid voor duurzame inzetbaarheid

De omvang van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn op zichzelf niet nieuw. Ook in het verleden kenden sommige beroepen een zware belasting. Grotere aandacht voor duurzame inzetbaarheid is echter van recente datum, ook al zijn nog lang niet alle bedrijven structureel met duurzame inzetbaarheid bezig. De personeelsschaarste op de huidige arbeidsmarkt is nu een belangrijke aanleiding. Daarnaast speelt een rol dat de kosten van uitval voor de bedrijven toenemen en dat de keten, vooral bij kabels en buizen, steeds meer versnipperd is geraakt.

In de branche van de ondergrondse infrastructuur hebben de meeste bedrijven wel (enige vorm van) beleid om te voorkomen dat werknemers uitvallen. Alle responderende bedrijven gaven aan algemene maatregelen te treffen op dit gebied, zowel bij de kabel- en buizenbedrijven als de grondwaterbeheerbedrijven (tabel 4.1). De intensiteit en effectiviteit van het beleid voor duurzame inzetbaarheid toont echter sterke verschillen, ook tussen bedrijven. Specifieke maatregelen voor ouderen en werknemers met fysieke klachten worden door ongeveer de helft van de bedrijven in de ondergrondse infrastructuur genomen. Bij de kabel- en leidingbedrijven ligt dit aandeel hoger dan bij de grondwaterbeheerbedrijven.

⁹ De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de enquête onder de bedrijven en daarnaast op de bevindingen uit de interviews die voor dit onderzoek zijn gehouden.

Tabel 4.1 Aantal bedrijven met beleid voor duurzame inzetbaarheid

	Aantal respondenten	Algemene maatregelen	Specifieke maatregelen
Kabel- en buizenbedrijven	11	11	7
Grondwaterbeheerbedrijven	7	7	3
Totaal	18	18	10

Bron: EIB

4.3 Algemene maatregelen

Beschrijving van de maatregelen

Bedrijven in de ondergrondse infrastructuur en ook elders in de bouw maken al een groot aantal jaren gebruik van middelen om werknemers te beschermen, bijvoorbeeld tegen verwondingen, blootstelling aan gevaarlijke stoffen en valgevaar. Daarnaast zijn er hulpmiddelen om het werk te verlichten, zoals kranen. Onder meer vanuit veiligheidsoogpunt organiseren bedrijven periodiek toolboxmeetings waarin werksituaties worden besproken die direct invloed hebben op de persoonlijke veiligheid en gezondheid van medewerkers. Onderaannemers en inleenkrachten worden sinds kort hier ook bij betrokken. Enkele voorbeelden van algemene maatregelen zijn:

- risico's van tillen, beperkte toegankelijkheid en overzichtelijkheid van de bouwplaats bespreken
- bij opdrachtverwerving en planning van werken rekening houden met de belastbaarheid van het personeel
- trainingen aan werknemers geven over hoe ze het werk kunnen verlichten.

Pas recentelijk heeft het beleid voor duurzame inzetbaarheid bij de bedrijven een bredere basis gekregen door de toepassing van een aantal nieuwere maatregelen. Dit betreft bijvoorbeeld het bespreken van de gezondheid van de werknemers bij de jaarlijkse functioneringsgesprekken. Daarnaast geven bedrijven ook vaker informatie aan de werknemers over een gezonde levensstijl en faciliteren zij dit ook door bijvoorbeeld sportmogelijkheden aan te bieden of hulp te geven bij het stoppen met roken. Een andere mogelijke maatregel is om werknemers aan te moedigen om een DIA (Duurzame inzetbaarheidsanalyse) te laten uitvoeren of een PMO (Preventief medisch onderzoek) te ondergaan. Een andere maatregel is dat bedrijven investeren in de omscholing van werknemers.

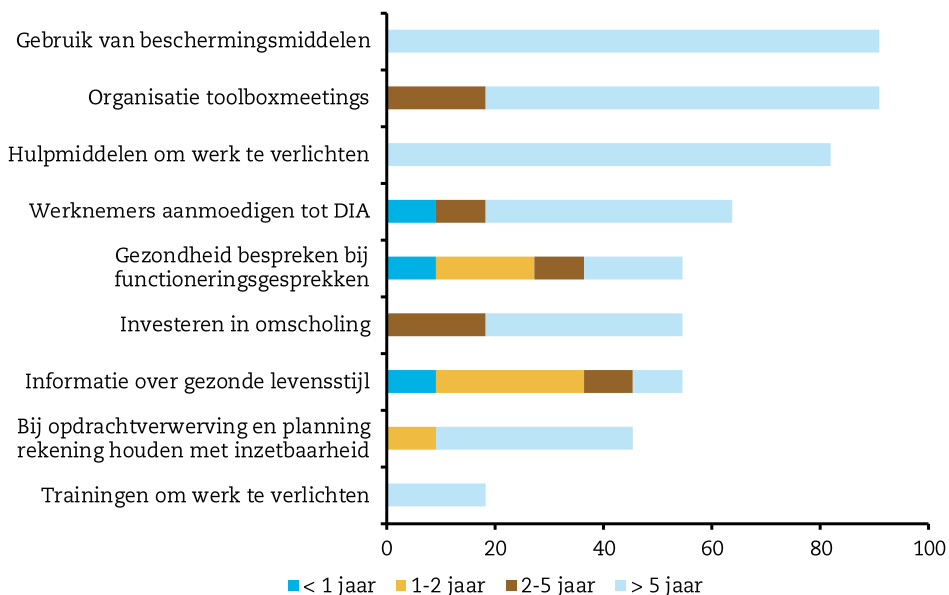
Kabel- en buizenbedrijven

We hebben aan de bedrijven negen algemene maatregelen voorgelegd en gevraagd of de bedrijven deze toepassen en hoe lang ze dat al doen. Figuur 4.1 geeft aan dat bij de kabel- en leidingbedrijven drie maatregelen door vrijwel alle bedrijven worden toegepast, namelijk het gebruik van beschermingsmiddelen en de organisatie van toolboxmeetings (90% van de bedrijven). Tachtig procent maakt gebruik van hulpmiddelen om het werk te verlichten. Vrijwel alle bedrijven hebben hier al veel ervaring mee, want ze passen de maatregelen al vijf jaar of langer toe.

Enkele andere maatregelen als het aanmoedigen van werknemers om een DIA te laten uitvoeren, het investeren in omscholing en rekening houden met de inzetbaarheid bij opdrachtverwerving en planning worden ook al langer toegepast, zij het door een kleiner aandeel van de bedrijven. Tot slot zijn er enkele maatregelen van recentere datum, zoals het

bespreken van de gezondheid bij functioneringsgesprekken en het geven van informatie aan de werknemers over een gezonde levensstijl. Deze maatregelen van met name de laatste twee jaar worden inmiddels door bijna de helft van de kabel- en leidingbedrijven toegepast.

Figuur 4.1 Kabel- en buizenbedrijven die algemene maatregelen toepassen en aantal jaren van toepassing (% van de bedrijven)

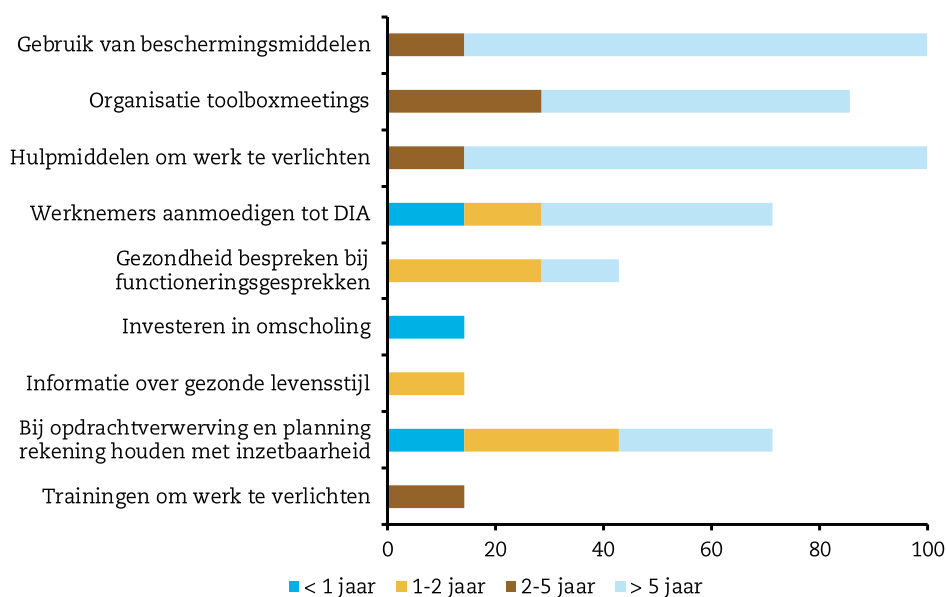


Bron: EIB

Grondwaterbeheerbedrijven

De drie maatregelen die bij kabel- en leidingbedrijven het vaakst worden toegepast, worden ook door de grondwaterbeheerbedrijven het meest genoemd (figuur 4.2). Deze maatregelen worden vaak al meer dan vijf jaar toegepast. Ruim twee derde van de grondwaterbeheerbedrijven moedigt de werknemers aan om een DIA te laten maken. Ook houdt twee derde van deze bedrijven bij opdrachtverwerving en planning rekening met de inzetbaarheid. Dit aandeel ligt veel hoger dan bij de kabel- en leidingbedrijven al is de toepassing in het grondwaterbeheer van meer recente datum. De maatregelen die bij de kabel- en leidingbedrijven de laatste jaren zijn opgekomen, met name het bespreken van de gezondheid, het informeren over een gezonde levensstijl en het investeren in omscholing, vinden in het grondwaterbeheer veel minder ingang al is een aantal bedrijven hier al wel mee bezig.

Figuur 4.2 Grondwaterbeheerbedrijven die algemene maatregelen toepassen en aantal jaren van toepassing (% van de bedrijven)



Bron: EIB

4.4 Specifieke maatregelen

Beschrijving van de maatregelen

Naast algemene maatregelen kunnen bedrijven ook specifieke maatregelen nemen voor doelgroepen als ouderen en werknemers met fysieke klachten. Het gaat hier bijvoorbeeld om vier of minder dagen per week werken of werkzaamheden uitvoeren die minder fysieke belasting opleveren. Daarnaast kan alternatief werk worden gezocht, binnen het bedrijf of daarbuiten. Het toevoegen van leerlingen aan werkploegen om ouderen te kunnen ontzien is een andere mogelijke maatregel.

Kabel- en buizenbedrijven

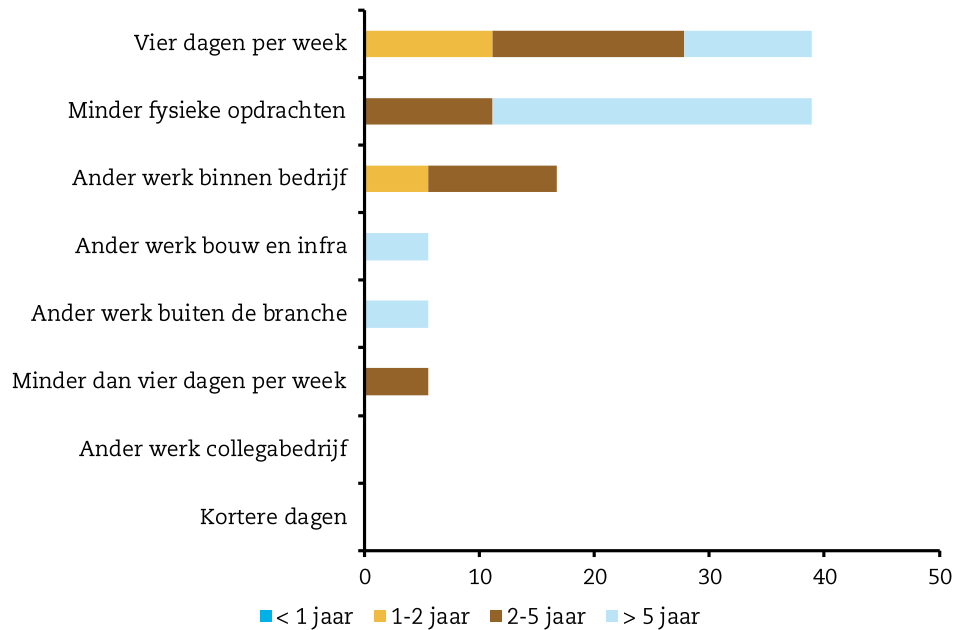
Bij kabels en buizen heeft ruim 60% van de bedrijven specifiek beleid voor ouderen en werknemers met fysieke klachten. Tot nu toe treffen deze bedrijven diverse maatregelen, namelijk vier dagen werken¹⁰, minder fysieke opdrachten uitvoeren en ander werk uitvoeren binnen het eigen bedrijf. Sommige bedrijven voegen leerlingen toe aan werkploegen. In vrijwel alle gevallen zijn dit maatregelen die door de bedrijven al langer worden toegepast (figuur 4.3). Opmerkelijk is dat nog niet alle kabel- en buizenbedrijven met ouderenbeleid deze maatregelen treffen, ook niet als sprake is van aanzienlijk ziekteverzuim. Bij de specifieke maatregelen valt op dat deze vooral in het eigen bedrijf worden gezocht. Slechts in enkele gevallen worden werknemers ondersteund om buiten het eigen bedrijf of zelfs buiten de bouw en infra geschikt werk te zoeken. Een maatregel als kortere werkdagen wordt door de responderende bedrijven met ouderenbeleid nog niet toegepast.

Grondwaterbeheerbedrijven

Bij de grondwaterbeheerbedrijven is het aantal bedrijven met specifiek beleid nog beperkt. De bedrijven met beleid hanteren tot nu toe slechts twee maatregelen, namelijk vier dagen per week werken en minder fysieke opdrachten uitvoeren.

¹⁰ Een aantal bedrijven is daarnaast bezig actief mee te denken met werknemers over de financiële consequenties van minder werken.

Figuur 4.3 Kabel- en buizenbedrijven en grondwaterbeheerbedrijven die specifieke maatregelen toepassen en aantal jaren van toepassing (% van de bedrijven)



Bron: EIB

4.5 Effectiviteit en effecten van maatregelen

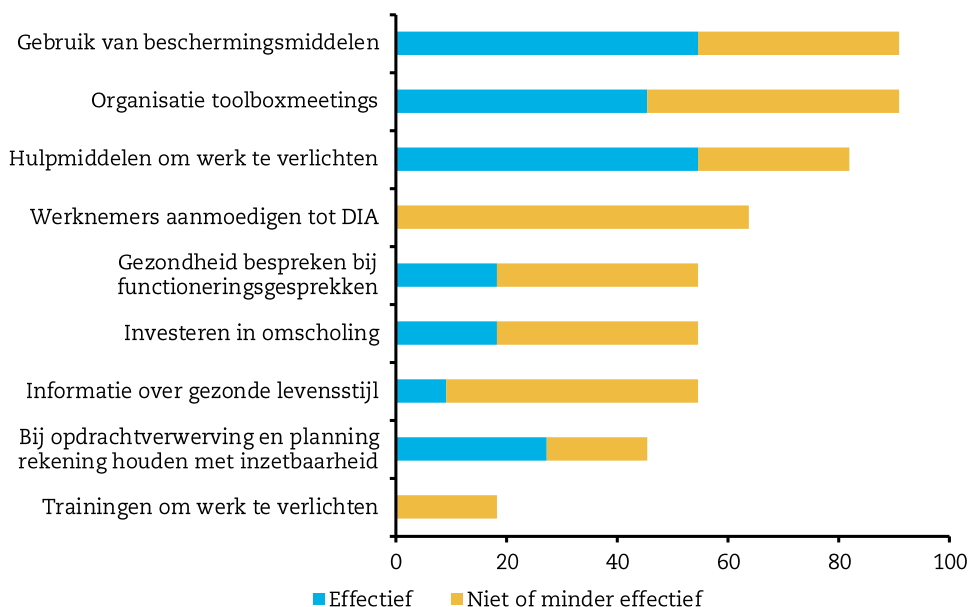
Algemene maatregelen

De algemene maatregelen die bedrijven nemen voor duurzame inzetbaarheid, kennen vooralsnog een beperkte effectiviteit. Een relatief groot aantal bedrijven geeft aan dat sommige maatregelen niet of minder effectief zijn, ondanks dat deze maatregelen al langer worden toegepast. De drie meest getroffen algemene maatregelen door kabel- en buizenbedrijven worden door de helft van deze bedrijven of iets meer effectief geacht (figuur 4.4). De (huidige) ineffectiviteit kan terug te voeren zijn op de wet van de afnemende meeropbrengsten. Deze maatregelen hebben hun nut al bewezen en voegen weinig extra effect meer toe op de uitval. Het achterwege laten van deze maatregelen zou de uitval echter weer kunnen laten toenemen. Niettemin komt uit het onderzoek (met name de interviews) het beeld naar voren dat de effectiviteit van de maatregelen nog niet structureel wordt geëvalueerd. Maatregelen van recenter datum over gezondheid en levensstijl hebben langere tijd nodig voordat hiervan de effecten zichtbaar worden. Opmerkelijk is dat het aanmoedigen van de werknemers om een DIA/PMO¹¹ te laten uitvoeren, door de bedrijven als niet of weinig effectief wordt gezien. Nadere inventarisatie zal moeten uitwijzen waardoor dit komt en op welke wijze deze maatregel meer effect kan gaan sorteren.

Het beeld bij de grondwaterbeheerbedrijven is eveneens dat de genomen maatregelen een beperkte effectiviteit kennen (figuur 4.5). Toch wijken deze bedrijven op een aantal punten af van de kabel- en buizenbedrijven. Toolboxmeetings worden bij grondwaterbeheer door geen enkel bedrijf als een effectieve maatregel gezien. Daarentegen houden de grondwaterbeheerbedrijven niet alleen vaker bij opdrachtverwerving en planning rekening met de inzetbaarheid. Ze achten deze maatregel ook zeer effectief.

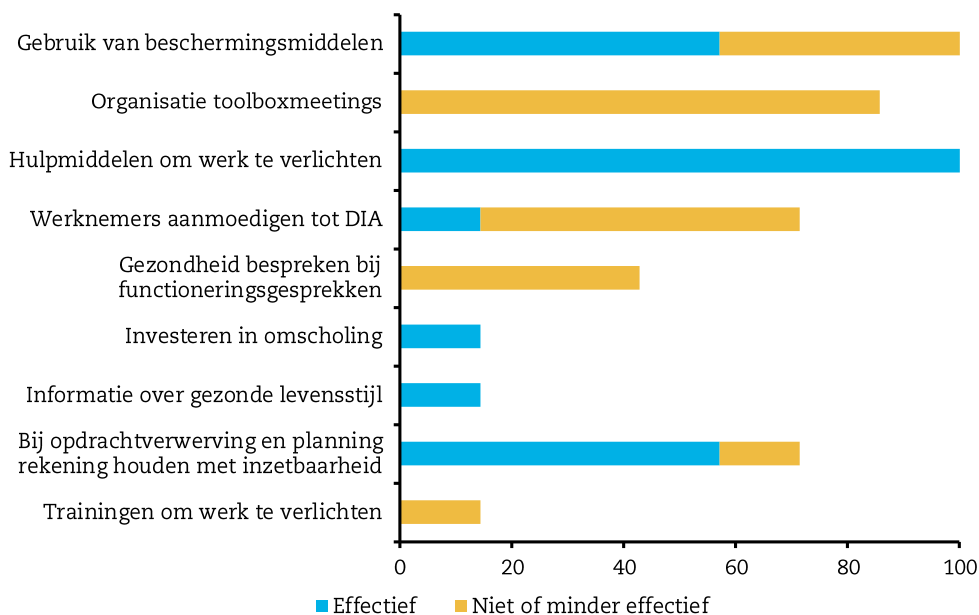
¹¹ Een DIA is een Duurzame inzetbaarheidsanalyse die conform de cao Bouw & Infra kan worden toegepast. Een PMO (Periodiek medisch onderzoek) is een vergelijkbaar instrument in de cao Metaal & Techniek.

Figuur 4.4 Effectiviteit van algemene maatregelen bij kabel- en buizenbedrijven (% van de bedrijven)



Bron: EIB

Figuur 4.5 Effectiviteit van algemene maatregelen bij grondwaterbeheerbedrijven (% van de bedrijven)

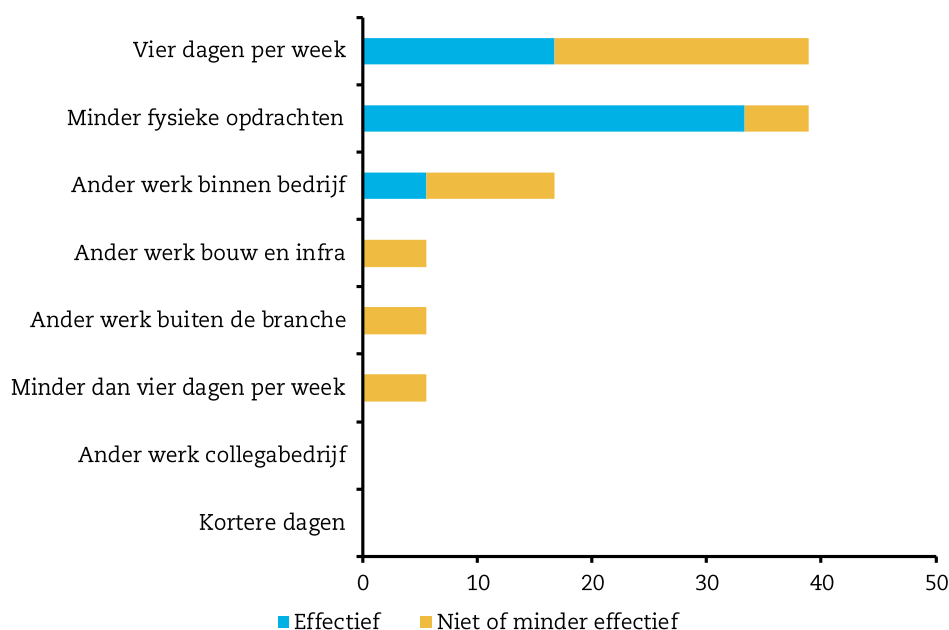


Bron: EIB

Specifieke maatregelen

Specifiek beleid voor ouderen of werknemers met lichamelijke klachten wordt door veel minder bedrijven gevoerd dan algemeen beleid. Hierbij komt nog dat de bedrijven met specifiek beleid ook maar enkele maatregelen toepassen. De intensiteit van het ouderenbeleid is daarmee vooralsnog beperkt. Figuur 4.6 geeft voor de kabel- en buizenbedrijven en de grondwaterbeheerbedrijven gezamenlijk aan in hoeverre de specifieke maatregelen effectief worden geacht. Het verminderen van fysieke opdrachten is verreweg de meest effectieve maatregel. De andere maatregel die relatief vaak wordt toegepast, namelijk vier dagen per week werken, wordt door een minderheid van de bedrijven effectief geacht.

Figuur 4.6 Effectiviteit van specifieke maatregelen bij kabel- en buizenbedrijven en grondwaterbeheerbedrijven (% van de bedrijven)

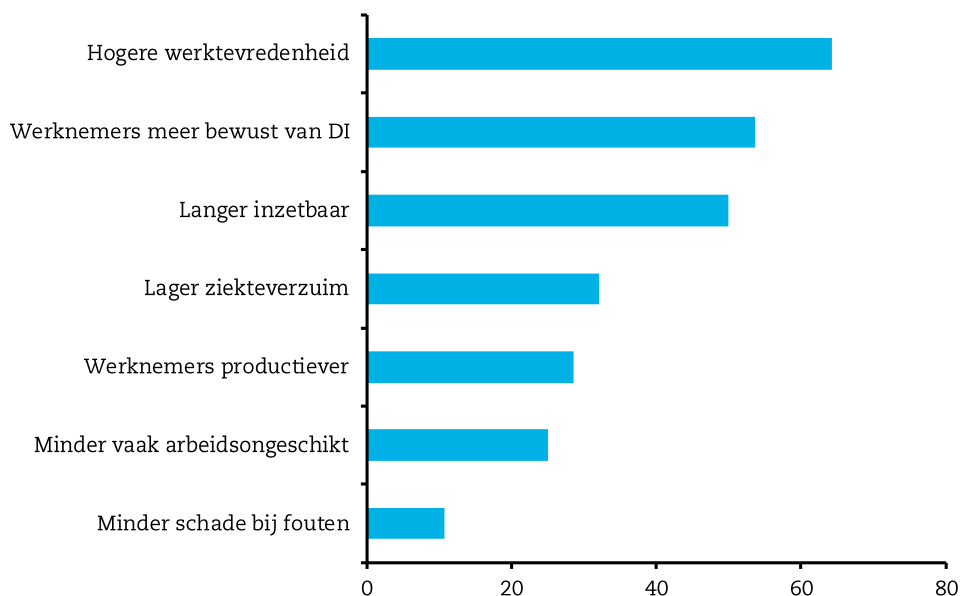


Bron: EIB

Effecten van maatregelen

De algemene en specifieke maatregelen tegen uitval zijn in de eerste plaats gericht op het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Deze directe effecten treden volgens de bedrijven echter in relatief beperkte mate op (figuur 4.7). Vijfendertig procent van de bedrijven ziet een lager ziekteverzuim als gevolg van het gevoerde beleid, 25% ziet de arbeidsongeschiktheid afnemen door algemene en specifieke maatregelen. De maatregelen hebben echter ook een bredere betekenis door de belangrijke indirecte effecten die bedrijven signaleren bij het nemen van maatregelen. Ruim 60% van de bedrijven ziet dat de werknemers door de verschillende maatregelen een hogere werktevredenheid hebben. Ook het bewustzijn van duurzame inzetbaarheid neemt volgens de bedrijven in belangrijke mate toe. Langere inzetbaarheid en toename van de productiviteit van werknemers zijn effecten die volgens de bedrijven minstens zo belangrijk zijn als de directe effecten op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De doorwerking hiervan naar vermindering van verzuim en arbeidsongeschiktheid komt mogelijk pas op de wat langere termijn tot stand.

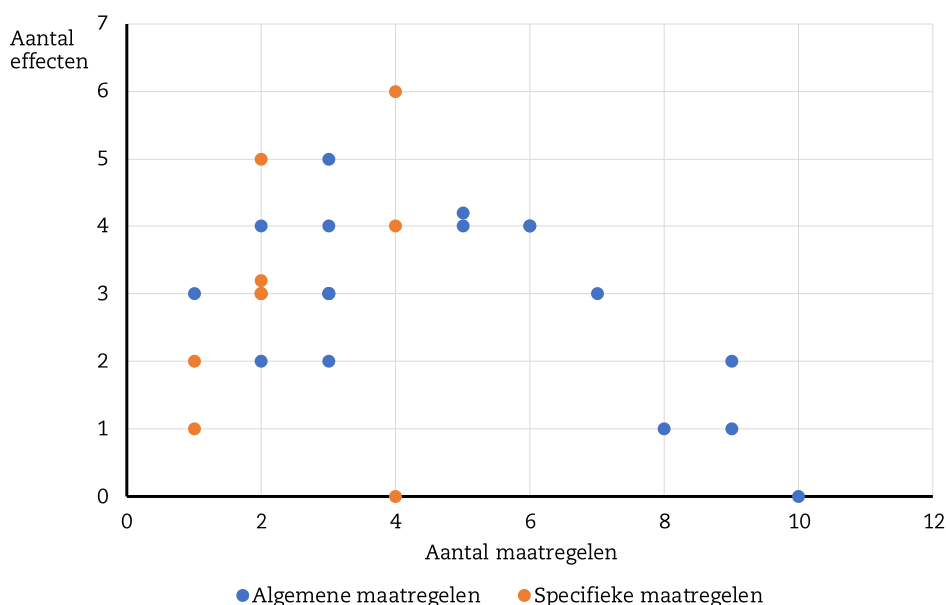
Figuur 4.7 Effecten van algemene en specifieke maatregelen bij kabel- en buizenbedrijven en grondwaterbeheerbedrijven (% van de bedrijven)



Bron: EIB

Hiervoor hebben we aangegeven dat alle bedrijven in het onderzoek algemene maatregelen treffen, zowel bij de kabel- en buizenbedrijven als bij de grondwaterbeheerbedrijven. Bij de kabel- en buizenbedrijven voert twee op de drie respondenten ook specifiek beleid. Bij de grondwaterbeheerbedrijven is dit minder dan de helft. Wanneer we kijken naar de effectiviteit van beleid (gemeten als het aantal ondervonden effecten) in relatie tot het aantal genomen algemene en specifieke maatregelen, dan valt op dat bedrijven die een groter aantal specifieke maatregelen treffen ook een groter aantal effecten hiervan signaleren. Figuur 4.8 geeft dit weer voor het totaal van de kabel- en buizenbedrijven en de grondwaterbeheerbedrijven (oranje stipjes). Bij de algemene maatregelen valt op dat het toenemen van het aantal maatregelen aanvankelijk ook een groter aantal effecten oplevert. Bij verdere toename van het aantal algemene maatregelen (meer dan vijf maatregelen) neemt het aantal ondervonden effecten af (blauwe stipjes). De meeropbrengst van nieuwe maatregelen neemt op een gegeven moment af. Dit betekent dat de focus moet worden gelegd op de meest effectieve maatregelen.

Figuur 4.8 Aantal genomen algemene en specifieke maatregelen en aantal ondervonden effecten



Bron: EIB

4.6 Naar een aanpak voor duurzame inzetbaarheid

De hoge uitval onder werknemers in de ondergrondse infrastructuur en de kosten hiervan maken intensivering van het beleid voor duurzame inzetbaarheid nodig. Nog niet alle bedrijven nemen specifieke maatregelen. Bovendien zijn de effecten van algemene en specifieke maatregelen die bedrijven inzetten in veel gevallen weinig effectief of nog niet overal zichtbaar. Aan de andere kant zijn enkele bedrijven met een integrale aanpak succesvol in het terugdringen van de uitval. Een belangrijke 'bijvangst' van de tot nu toe genomen maatregelen is de hogere werktevredenheid bij de bedrijven, zowel bij kabels en buizen als bij grondwaterbeheer.

De sector staat voor grote maatschappelijke opgaven in de komende tijd rond de energietransitie, de vervanging van verouderde netwerken en de verdere digitalisering van de maatschappij. Daarbij zal de complexiteit van het werk de komende jaren verder toenemen. Een effectieve aanpak voor duurzame inzetbaarheid vraagt de inzet van meerdere partijen in de branche. Niet alleen de individuele hoofdaannemers kunnen meer doen om de hoge uitval tegen te gaan. Ook de andere partijen die betrokken zijn bij de uitvoering, zoals de onderaannemers, zzp'ers en detachings- en uitzendbureaus hebben hier een opdracht. Een belangrijke rol is tevens weggelegd voor de opdrachtgevers in de branche, onder meer de netwerkbeheerders. Tot slot is de inzet van de Vakgroep nodig om branchebrede instrumenten verder vorm te geven en de aangesloten bedrijven ook van elkaar te kunnen laten leren.

Effectief beleid vraagt gezamenlijke actie van de ketenpartners

- Om de omvangrijke maatschappelijke opgaven voor de sector op een gezonde manier te kunnen realiseren, is een gezamenlijke visie van opdrachtgevers en opdrachtnemers nodig op de vereiste capaciteit voor de komende jaren en de wijze waarop het schaarse arbeidsaanbod duurzaam kan worden ingezet. Dit is onder meer van groot belang voor de energietransitie.

- Het thema duurzame inzetbaarheid staat nog niet lang op de agenda en het effect van verschillende maatregelen komt nog niet altijd naar voren. De inzetbaarheidsproblematiek blijft echter nog lange tijd een belangrijk vraagstuk en vraagt om meerjarige actie. Het is zinvol als opdrachtgevers en opdrachtnemers pilots en demonstratieprojecten opzetten en kennis en ervaringen delen. Succesvolle maatregelen bij actieve bedrijven kunnen als good practice dienen en kunnen ook kleinere bedrijven de mogelijkheid geven om kosteneffectieve maatregelen te treffen. Het meten van de voortgang vergt een groot aantal jaren en tussentijds kunnen uiteraard resultaten worden afgetapt.
- Bij de voorbereiding en uitvoering van projecten is meer (financiële) ruimte nodig voor oplossingen die duurzame inzetbaarheid ondersteunen, bijvoorbeeld flexibiliteit in de planning, nieuwe ICT-toepassingen of arbeidsbesparende technieken. Dergelijke innovaties kunnen momenteel nauwelijks worden doorgevoerd gezien de beperkingen in uitvoeringstijd en budget. In de pilots kan hiermee ervaring worden opgedaan.
- Op bedrijfsniveau zijn twee parallelle sporen van maatregelen relevant:
 - Specifieke maatregelen om de hoge uitval van 55-plussers te beheersen of te verminderen, bijvoorbeeld door aanpassing van contracten of roosters via seniorenregelingen. Hierbij kan intensiever worden gekeken naar de mogelijkheden voor uitplaatsing naar andere bedrijven. Verder kan het toevoegen van jongere werknemers aan ploegen de ouderen ontlasten. Dit draagt bovendien bij aan de overdracht van kennis en ervaring. Deze maatregelen zullen echter niet voorkomen dat oudere, zwaar belaste werknemers hun pensioen niet gezond zullen halen. Daarom zal ook gekeken moeten worden naar de financiële mogelijkheden voor vervroegde uittreding.
 - Algemene maatregelen om de belasting van werknemers gedurende hun loopbaan te verminderen waarmee kosten van verzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteitsverlies over een groter aantal jaren worden vermeden. Opdrachtgevers en marktpartijen zullen gezamenlijk naar optimalisering van carrièrepaden moeten kijken voor de verschillende beroepsgroepen. Bij deze maatregelen gaat het niet alleen om het beperken van de fysieke belasting, maar ook van de mentale belasting. Hiervoor kan ook worden gedacht aan meer strategische samenwerking aan de aanbodzijde, waardoor in de hele keten de aandacht voor inzetbaarheid wordt vergroot. Dergelijke samenwerking is nog geen gemeengoed, maar zou als vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen ook door opdrachtgevers moeten worden beloond.
- Bedrijven en opleidingsinstellingen zullen gezamenlijk de inhoud van bestaande instrumenten als toolboxmeetings en DIA's/PMO's aan de praktijk moeten toetsen om het rendement hiervan te vergroten. Betere aansluiting van opleiding en bouwpraktijk is ook nodig voor de verbetering van de carrièrepaden. Dergelijke maatregelen voor duurzame inzetbaarheid dragen ook bij aan de aantrekkingskracht van de branche op de arbeidsmarkt.

Bijlage 1 Lijst van geïnterviewde personen

Naam	Organisatie
Linda Bruning	Siers Groep
Tessa van Doremaele	Alliander
Maurice van Heumen	GOA Leidingtechniek
Floor van den Heuvel	Werkgeversvereniging WENB
Alfred Holtvoort	Haitjema Grondwatertechniek
Jolanda de Koning	Baas BV
Marloes Kooijmans	BAM Infra Energie & Water
Marc Redegeld	VolkerWessels Telecom
Guido van Tongeren	Henk van Tongeren Water & Techniek
Jacqueline Tuinenga	CUMELA



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

