

Bouw in beeld 2019-2020

Capita Selecta

eib

Economisch Instituut
voor de Bouw

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

December 2020

Bouw in beeld

Capita Selecta

Thomas Endhoven

Jerrel King

Diane Stiemer

Vera Uunk

Inhoudsopgave

Conclusies op hoofdlijnen		7
1	Inleiding	11
2	Coronavirus	13
2.1	Opdrachtenstroom en financiële gevolgen	13
2.2	Coronavirus en de bedrijfsvoering	17
3	Stikstof- en PFAS-problematiek	21
3.1	Stikstofproblematiek	21
3.2	PFAS-problematiek	25
4	In- en uitstroom	33
4.1	Instroom	33
4.2	Uitstroom	38
5	Duurzame inzetbaarheid	41
5.1	Werkbelasting en werkstress	42
5.2	Duurzame inzetbaarheid	44
6	Scholings- en doorgroeimogelijkheden	47
6.1	Scholingsmogelijkheden en regelingen	47
6.2	Vraag naar scholing en doorgroeimogelijkheden	49

Conclusies op hoofdlijnen

'Bouw in beeld 2019-2020' geeft een overzicht van de stand van zaken in de B&U en GWW op basis van (half)jaarlijkse enquêtes onder werkgevers, werknemers en zzp'ers.

Coronavirus

- Aan het begin van de eerste lockdown (maart en april) kreeg meer dan de helft van de bouwbedrijven (65%) te maken met minder offerteverzoeken. In de maanden die volgden (mei en juni) nam dit aandeel af tot 45%. Gemiddeld hadden bouwbedrijven een kwart minder nieuwe verzoeken dan gebruikelijk.
- Twee op de vijf zzp'ers ervaarden eveneens een terugval van nieuwe offerteverzoeken in de maanden maart en april. In vergelijking met de bouwbedrijven is het aandeel zzp'ers dat door de coronacrisis minder offerteverzoeken kreeg kleiner (40%), alhoewel de offerteverzoeken hier wel meer afnamen (30%). Richting de tweede lockdown (september t/m november) had nog slechts 10% van de zzp'ers te maken met minder nieuwe offerteverzoeken. Dit past in het breder beeld dat na de eerste lockdown weer herstel heeft opgetreden.
- De meeste bouwbedrijven en zzp'ers beschikken over voldoende reserves om de coronacrisis te doorstaan. In maart en april verwachtte 60% van bouwbedrijven en de helft van zzp'ers over voldoende financiële reserves te beschikken om zonder overheidssteun de coronacrisis te kunnen doorstaan. Met het aantrekken van de opdrachtenstroom, is dit aandeel gestegen (65% en 82%, respectievelijk). Het zijn vooral de kleinere bouwbedrijven die over onvoldoende reserves beschikken en overheidssteun nodig hebben om de coronacrisis te overleven.
- Om het werk in de sector door te laten gaan worden veelal hygiënemaatregelen getroffen, zoals het schoonmaken van de bouwkeet en toiletten en vaker handen wassen. Daarnaast wordt uit voorzorg thuisgewerkt. In de loop der tijd vindt het werk wel steeds meer op locatie plaats en minder thuis. Aan het begin van de coronacrisis werkte bij de helft van de bouwbedrijven het personeel uit voorzorg thuis. Dit aandeel is in de daaropvolgende maanden afgenomen tot 40%. Ook het aandeel personeel dat uit voorzorg thuiswerkte is afgenomen van 25% naar 20%.
- Aan het begin van de eerste lockdown lag het ziekteverzuim bij bijna 40% van de bedrijven hoger dan gebruikelijk. In de maanden mei en juni is het aandeel bedrijven waar het ziekteverzuim hoger uitviel dan gebruikelijk afgenomen naar 25%. Met name het UTA-personeel meldde zich (uit voorzorg) ziek (25%), bij het bouwplaatspersoneel was nauwelijks sprake van een toename in het ziekteverzuim ten opzichte van de gebruikelijke situatie (2%).

Stikstof- en PFAS-problematiek

- Ruim een derde van de bouwbedrijven ervaart nadelige gevolgen van de stikstof-problematiek. In de meeste gevallen worden deze nadelige gevolgen ervaren in de vorm van projecten die vertraagd worden tijdens de vergunningverlening (82%). Vooral gww-bedrijven en relatief grote b&u-bedrijven (>50 fte) worden getroffen. Kleinere b&u-bedrijven zijn namelijk vaker actief in renovatie en onderhoud, welke nauwelijks of niet belemmerd worden door de stikstofproblematiek.
- De vertraagde projecten vormen gemiddeld 11 tot 30% van de jaarlijkse bouwsom van bouwbedrijven. Deze vertraagde projecten kunnen in de meeste gevallen slechts gedeeltelijk of in beperkte mate worden gecompenseerd door andere projecten te

vervroegen (b&u 65%, gww 55%). Volledige compensatie is slechts bij een klein deel van de bedrijven mogelijk (b&u 13%, gww 7%).

- Ondanks de vertraging van projecten, geeft twee derde van de bouwbedrijven aan niet in financiële problemen te zijn gekomen door de stikstofproblematiek. Bouwbedrijven die wel financiële problemen ervaren geven aan deze te kunnen opvangen. Voor slechts een gering aantal bedrijven heeft de stikstofproblematiek het voortbestaan van het bedrijf in gevaar gebracht (5%). Deze groep bestaat vrijwel exclusief uit de allerkleinste bouwbedrijven (< 5 fte).
- Bijna een kwart van de bouwbedrijven ervaart nadelige gevolgen van de PFAS-problematiek. De PFAS-normering is voornamelijk relevant voor grond- en baggerwerkzaamheden, waardoor relatief veel gww-bedrijven aangeven gevolgen te hebben ervaren van de PFAS-norm (40%). Onder de b&u-bedrijven zijn het vooral grotere bedrijven die te maken hebben met de negatieve gevolgen van de PFAS-normering.
- De PFAS-problematiek beïnvloedt verschillende onderdelen van het bouwproces. Voor een meerderheid van de bevraagde gww-bedrijven heeft de PFAS-problematiek gezorgd voor een vertraging van de opdracht- en vergunningverlening (55%). Ook zijn er voor een groot deel van de gww-bedrijven projecten stilgevallen (50%). B&u-bedrijven geven relatief vaak aan dat projecten tegen hogere kosten zijn uitgevoerd (55%) maar hebben ook te maken gehad met vertragingen. In de meeste gevallen duurden vertragingen tot drie maanden (60%).
- Waar de strengere PFAS-normering ertoe heeft geleid dat projecten tegen hogere kosten zijn uitgevoerd, bedroegen deze additionele kosten gemiddeld tussen 0 en 10% van de begrote kosten voor b&u-bedrijven en tussen 10 en 35% voor gww-bedrijven. Alhoewel de additionele kosten voor gww-bedrijven hoger zijn dan voor b&u-bedrijven, zijn zij beter in staat deze extra kosten in rekening te brengen bij de opdrachtgever. Slechts 4% van de gww-bedrijven geeft aan hogere kosten niet te kunnen verhalen op de opdrachtgever, terwijl dit geldt voor bijna 30% van de b&u-bedrijven. Het grootste aandeel van de bedrijven (b&u 39%, gww 58%) geeft aan tot 25% van de hogere kosten in rekening te kunnen brengen. De meeste bouwbedrijven zijn niet in financiële problemen gekomen door de problematiek (b&u 75%, gww 62%).

In- en uitstroom

- In 2019 waren de meeste toegetreden werknemers afkomstig uit andere bedrijfstakken (50%). Naast andere bedrijfstakken is ook het dagonderwijs een belangrijk kanaal voor het aantrekken van nieuw personeel. Het aandeel dat afkomstig is uit het dagonderwijs is wel gedaald ten opzichte van eerdere jaren. Dit komt vooral doordat de vraag naar personeel is toegenomen, terwijl het aantal leerlingen dat jaarlijks uitstroomt licht is gedaald, wat per saldo leidt tot een lager percentage instroom vanuit het dagonderwijs. Vanuit overige bronnen (werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en bijstand) is maar een beperkte instroom richting de bouw.
- Nieuwe werknemers worden vooral aangetrokken via het huidige personeel (61%). Daarnaast worden werknemers in de b&u-sector vooral aangetrokken vanuit leerplekken van opleidingen. Om werknemers te behouden bieden werkgevers veelal een hoger salaris dan verplicht is volgens de cao (70% b&u, 80% gww) en worden vaak vaste contracten aangeboden (72%). Van de toetreders is ruim 70% er financieel op vooruit gegaan ten opzichte van hun vorige beroep.
- De meeste werknemers die uit de sector treden nemen zelf ontslag of gaan met pensioen. De redenen voor het nemen van ontslag zijn vooral dat de werknemers vinden dat ze te weinig gebruik kunnen maken van hun opleiding/kennis (23%) en dat zij het werk slecht georganiseerd vinden (23%). Daarnaast geeft het bouwplaatspersoneel nog aan het werk lichamelijk zwaar te vinden (25%). Het UTA-personeel geeft daarnaast aan dat ze elders meer vooruitkomen (23%) en dat ze voor zichzelf willen beginnen (20%).

Duurzame inzetbaarheid

- In lijn met eerdere jaren, ervaart meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel een hoge tot zeer hoge fysieke werkbelasting. Onder het UTA-personeel ervaart meer dan de helft een hoge tot zeer hoge mentale werkbelasting. Ook is opvallend dat bijna een derde van het bouwplaatspersoneel een hoge mentale werkbelasting ervaart. Wanneer wordt gekeken naar de verschillende leeftijdscategorieën onder het bouwplaatspersoneel, ziet men dat vooral werknemers boven de 25 jaar aangeven een (zeer) hoge mentale werkbelasting en werkdruk te ervaren. Onder het UTA-personeel zijn de verschillen tussen leeftijdscategorieën minder groot. De voornaamste reden voor een hoge werkdruk onder werknemers in de sector is de hoge tijdsdruk die er bestaat op werkzaamheden. Dit geldt voor zowel het bouwplaatspersoneel (80%) als het UTA-personeel (84%).
- De meeste werkgevers bieden ondersteuning ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Onder zowel het UTA-personeel als het bouwplaatspersoneel geven de meeste werknemers aan dat de werkgever hulpmiddelen inzet om het werk lichter te maken (ongeveer 50%). Daarnaast geeft het UTA-personeel vaak aan dat de gezondheid een aandachtspunt vormt tijdens functioneringsgesprekken (48%), er informatie wordt gegeven over een gezonde levensstijl (44%) en er rekening wordt gehouden met de arbeidsomstandigheden van werknemers bij het werven van opdrachten (42%). Deze maatregelen worden door het bouwplaatspersoneel ook relatief vaak genoemd ten opzichte van andere maatregelen, maar wel in mindere mate dan het UTA-personeel. Bijna een vijfde van het bouwplaatspersoneel geeft aan dat hun werkgever niets doet op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Onder het UTA-personeel is dit aandeel slechts 6%. Werknemers letten vaak zelf ook op hun gezondheid of werken een aan gezonde levensstijl.

Scholings- en doorgroeimogelijkheden

- Het merendeel van de bouw- en infrabedrijven biedt de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding en/of (om)scholing. Grote bedrijven (>50 werknemers) bieden relatief vaak scholingsmogelijkheden aan voor zowel het bouwplaats- als UTA-personeel (meer dan 90%). Onder kleine bedrijven is het aanbod kleiner. Zo biedt 70% van de kleinste bedrijven (<5 werknemers) scholingsmogelijkheden voor het bouwplaatspersoneel, terwijl slechts 34% deze mogelijkheden biedt voor het UTA-personeel.
- Werkgevers geven de voorkeur aan trainingen en in mindere mate aan cursussen op opleidingen (zowel binnen als buiten vakgebied). Ongeveer 70% van de bedrijven biedt de mogelijkheden tot het volgen van een training. Deze zijn, in tegenstelling tot cursussen en opleidingen, vaker van kortere duur en meer gericht op de praktijk.
- In de meeste gevallen wordt scholing via de werkgever volledig vergoed. De scholingskosten per werknemer in de gww-sector zijn daarbij driemaal zo hoog als de kosten per werknemer in de b&u-sector. Scholing kan daarnaast in de meeste gevallen worden gevolgd onder werktijd. Ongeveer 65% van de b&u-bedrijven en 57% van de gww-bedrijven geven aan dat werknemers hun scholing tijdens werktijd kunnen volgen. Bovenstaande regelingen zijn over het algemeen niet van toepassing op de flexibele schil.
- Ongeveer de helft van de werknemers gaf aan het afgelopen jaar een training, cursus of opleiding via de werkgever te hebben gevolgd. Meer dan driekwart van de werknemers die in het afgelopen jaar scholing heeft gevolgd via de werkgever geeft aan tevreden te zijn over het aanbod (78%). De voornaamste reden om geen gebruik te maken van de scholingsmogelijkheden is het gebrek aan behoefte.

1 Inleiding

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

De werkgevers zijn voornamelijk werkzaam als algemeen aannemersbedrijf of bouw-ondernemer. Zij hebben personeel in dienst waarop grotendeels de CAO Bouw & Infra van toepassing is. De zzp'ers kunnen zowel in de bouw en infra als in de installatiesector werkzaam zijn. Aan de internetpeiling van 2019-2020 hebben 452 bedrijven, 1.870 werknemers en 506 zzp'ers meegewerkt. Voor bedrijven is dit 11% van de totale populatie van circa 4.200 bedrijven. Voor werknemers is dit 1,6% van de totale populatie van circa 117.000 werknemers. Voor de zzp'ers is dit 0,3% van de totale populatie van circa 154.000 zzp'ers.

Leeswijzer

In de eerstvolgende hoofdstukken wordt de achtergrond geschetst waartegen verschillende ontwikkelingen in de sector het afgelopen jaar plaats hebben gevonden. Hoofdstuk 2 bespreekt de coronacrisis en de gevolgen van deze crisis voor de opdrachten en bedrijfsvoering in de sector. In hoofdstuk 3 wordt op vergelijkbare wijze de stikstof- en PFAS-problematiek besproken, welke tot stand is gekomen na de uitspraak van de Raad van State op 29 mei 2019. Hoofdstuk 4 gaat in op de achtergrond van het in- en uitstromend personeel en de verschillende in- en uitstroombronnen. Hoofdstuk 5 geeft het beleid weer dat binnen de sector wordt gevoerd op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Tot slot worden in hoofdstuk 6 de mogelijkheden tot het volgen van opleidingen en (om)scholing via de werkgever besproken.

2 Coronavirus

Hoe beïnvloedt de coronacrisis de opdrachtenstroom in de bouwsector? Dreigen bedrijven in financiële problemen te raken? Op welke wijze tast de coronacrisis de bedrijfsvoering in de sector aan? Welke maatregelen worden er genomen? En hoe zit het met het ziekteverzuim?

Eind februari is ons land in aanraking gekomen met het coronavirus. De coronacrisis is zowel een gezondheidscrisis als een economische crisis. Het radicaal veranderde groeiperspectief van de Nederlandse economie heeft grote gevolgen voor de Nederlandse bouwsector. Volgens de berekening van het CBS is het bruto binnenlands product in het tweede kwartaal van 2020 met 9,4% gedaald ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder¹. De daling van het bbp is voornamelijk toe te schrijven aan de sterk gedaalde consumptie door huishoudens, daarnaast namen ook de investeringen en het handelssaldo sterk af. In het derde kwartaal van dit jaar nam het bruto binnenlands product af met 2,5% ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder, wat erop duidt dat er een periode van herstel heeft opgetreden. De bouwsector is een conjunctuurgevoelige sector, wat betekent dat de uitslagen in de bouwproductie - zowel opwaarts als neerwaarts - groter zijn dan die van het bbp. Daarnaast geldt dat veranderingen in het algehele economische klimaat met vertraging doorwerken in de bouwproductie. Dit heeft te maken met de lange doorlooptijden van bouwprojecten.

Aan het begin van de eerste lockdown - in de maanden maart en april - hebben bedrijven, zelfstandigen en werknemers in de bouw hun eerste ervaringen met het coronavirus gedeeld. Een tweede meting heeft plaatsgevonden om bepaalde resultaten door de tijd weer te geven. Deze tweede meting vond plaats in de maanden mei en juni voor bedrijven en in de maanden september tot en met november voor zzp'ers (vóór de ingang van de tweede lockdown)². In dit hoofdstuk wordt ingegaan op deze ervaringen.

2.1 Opdrachtenstroom en financiële gevolgen

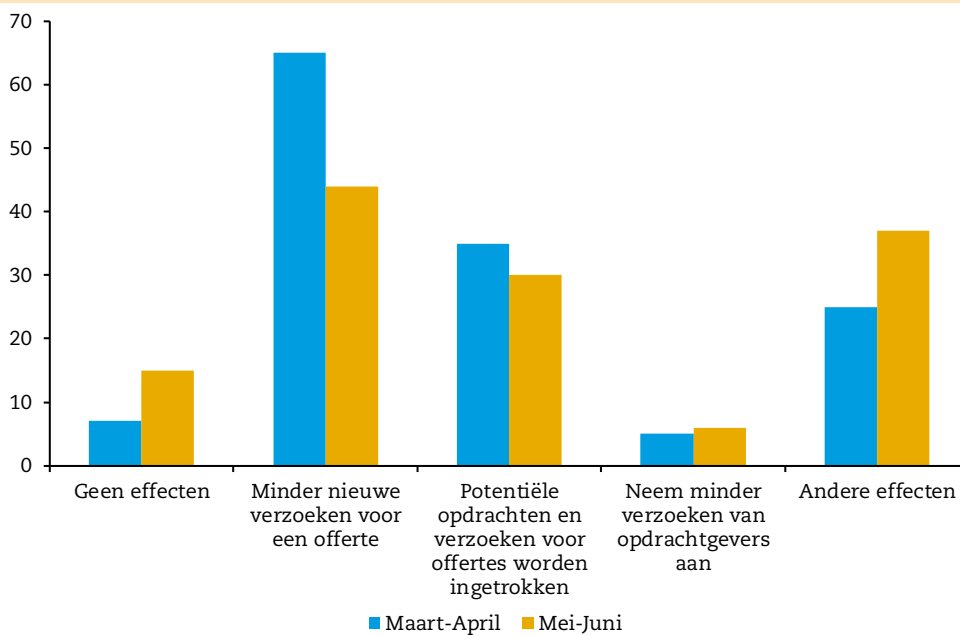
Twee van de vijf bouwbedrijven ervaart terugval in offerteverzoeken

Het coronavirus en de daarop gebaseerde maatregelen hebben een groot effect gehad op de toekomstige opdrachtenstroom van bedrijven. Aan het begin van de eerste lockdown (in de maanden maart en april) ervaarde bijna 60% van de bouwbedrijven een terugval van nieuwe verzoeken voor een offerte. In de daarop volgende maanden nam dit aandeel af tot 40%, tegelijkertijd gaven meer bedrijven aan geen of andere effecten te ervaren (figuur 2.1). Figuur 2.2 geeft de mate waarin offerteverzoeken zijn afgenomen voor zowel b&u als gww-bedrijven weer. Gemiddeld genomen namen nieuwe offerteverzoeken voor bouwbedrijven af met 25%, zowel tijdens de eerste als tweede meting.

¹ CBS Statline.

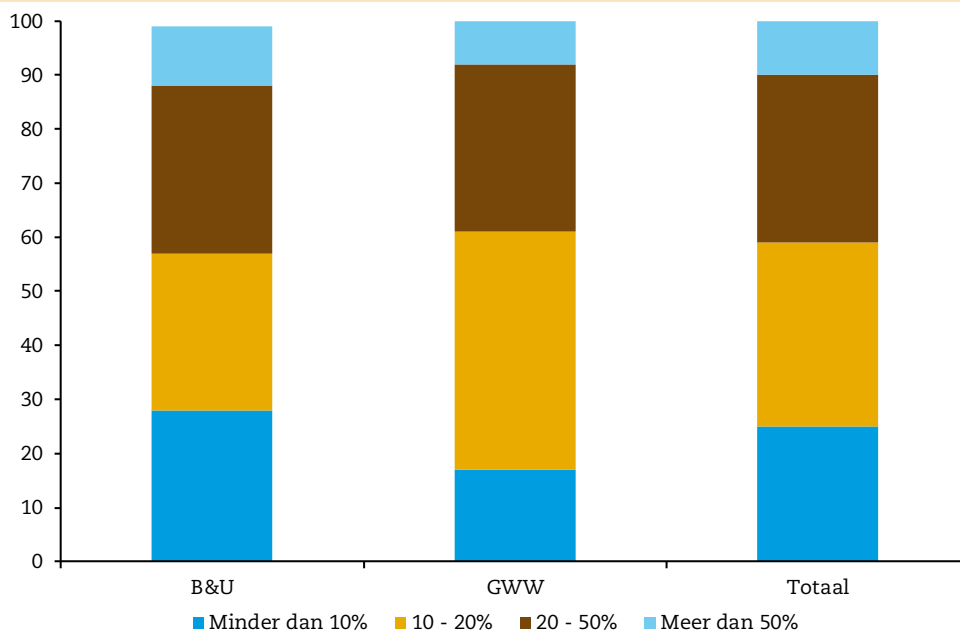
² Deze meting vond plaats vóór de ingang van de tweede lockdown van 4 november 2020. Wel moet worden opgemerkt dat de anticipatie op een tweede lockdown mogelijk in de antwoorden zijn meegenomen, dit geldt vooral voor de respondenten die pas eind oktober/begin november aan het onderzoek hebben meegewerkt. Dit is een aandachtspunt bij het interpreteren van de resultaten voor zzp'ers die zijn vergaard tijdens de tweede meting.

Figuur 2.1 Effecten corona op toekomstige opdrachtenstroom van bouwbedrijven, procenten



Bron: EIB

Figuur 2.2 Afname van nieuwe verzoeken voor een offerte, bedrijven, procenten

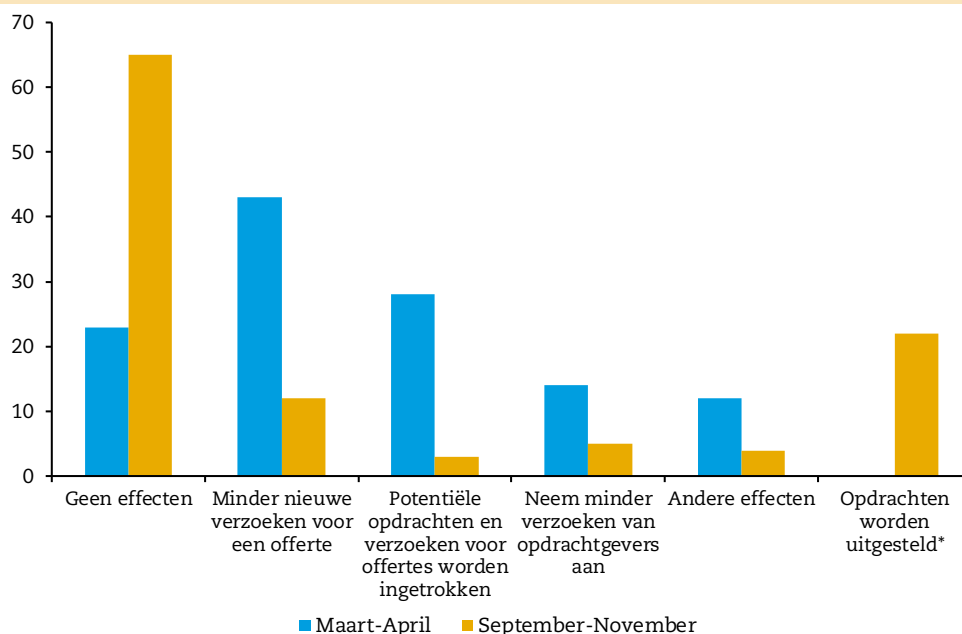


Bron: EIB

Offerteverzoeken zzp'ers nemen weer toe na de eerste lockdown

Ook zzp'ers kregen door de coronacrisis minder nieuwe verzoeken voor offertes. Ongeveer 40% van de zzp'ers kreeg aan het begin van de eerste lockdown minder offerteverzoeken dan gebruikelijk (figuur 2.3). Als belangrijkste redenen voor de terugval in offerteverzoeken werden genoemd dat opdrachtgevers terughoudend waren in het leggen van fysiek contact en dat opdrachtgevers projecten uitstellen door onzekerheid over de toekomst. In de loop der tijd, naarmate meer informatie over het virus beschikbaar kwam en de onzekerheid gestaag afnam, bleken minder zzp'ers te maken te hebben met een terugval van offerteverzoeken. In september en november gaf slechts 10% van de zzp's aan minder offerteverzoeken te krijgen dan gebruikelijk. Het merendeel gaf aan geen effecten op de opdrachtenstroom te ervaren (65%) of gaf aan dat opdrachten werden uitgesteld (22%). Dit past in het breder beeld dat na de eerste lockdown weer economisch herstel heeft opgetreden. Waar nieuwe offerteverzoeken wel uitbleven betrof de afname gemiddeld 30%.

Figuur 2.3 Effecten corona op toekomstige opdrachtenstroom van zzp'ers, procenten

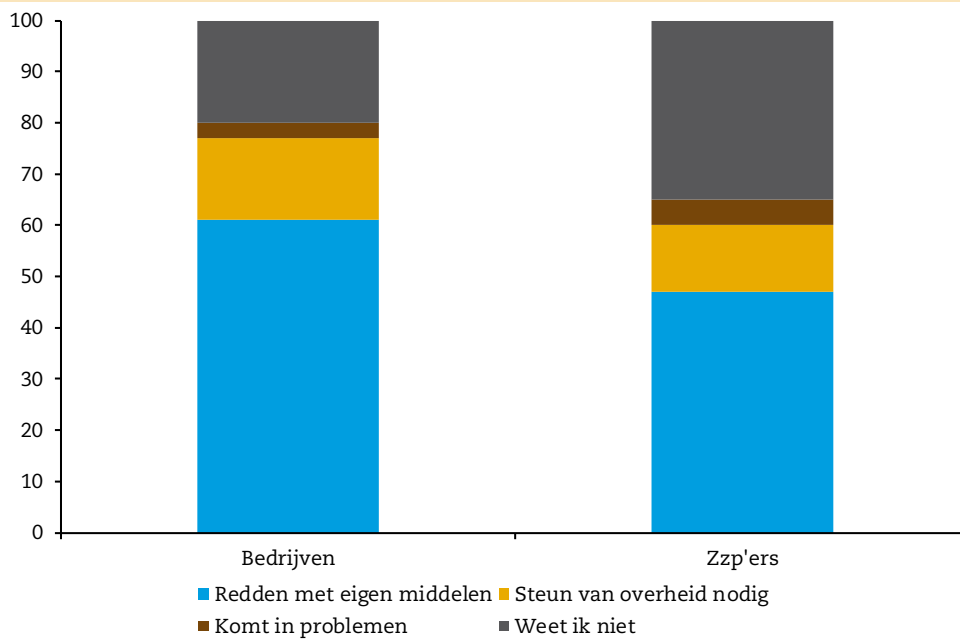


*Deze antwoordoptie is bij de tweede meting toegevoegd

Bron: EIB

Meeste bouwbedrijven en zzp'ers beschikken over voldoende reserves om crisis te doorstaan
 Aan het begin van de eerste lockdown in maart en april, gaf ongeveer 60% van de bouwbedrijven en de helft van de zzp'ers aan over voldoende financiële reserves te beschikken om zonder overheidssteun de coronacrisis te kunnen doorstaan (figuur 2.4). In de maanden die volgden is dit aandeel gestegen. Uit een tweede meting blijkt dat 65% van de bouwbedrijven en 82% van de zzp'ers geen aanzienlijke financiële gevolgen verwachten die niet gedekt kunnen worden met eigen middelen. Zoals eerder vermeld, gaven bedrijven en zzp'ers aan dat de terugval in nieuwe offerteverzoeken op termijn minder vaak voorkwam, dit gold vooral voor zzp'ers. Tegelijkertijd geeft een klein deel van de bouwbedrijven aan overheidssteun nodig te hebben om de coronacrisis te overleven. Dit zijn vooral de kleinere bedrijven die over onvoldoende reserves beschikken.

Figuur 2.4 Aandeel bouwbedrijven en zzp'ers dat financiële gevolgen ervaart door corona, procenten



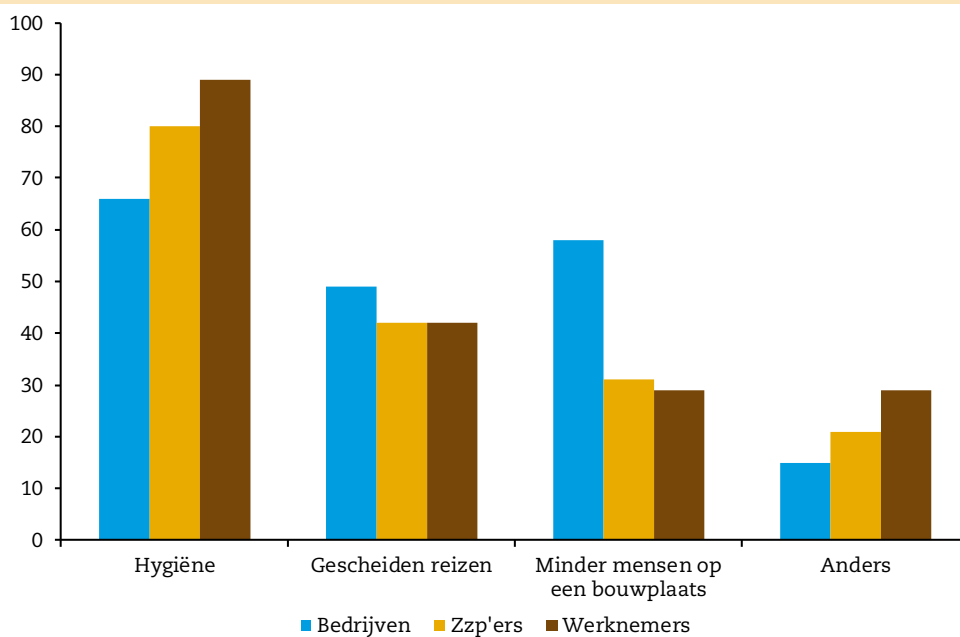
Bron: EIB

2.2 Coronavirus en de bedrijfsvoering

Bouwsector werkt door met maatregelen om verspreiding te voorkomen

De bouwsector geeft breed gehoor aan de oproep tot maatregelen om de gevolgen van de verspreiding van het coronavirus te beperken. Hygiëne maatregelen zoals het vaker schoonmaken van de bouwkeet en toiletten en vaker handen wassen worden door de meeste bedrijven en werknemers/zzp'ers genomen (figuur 2.5). Naast de maatregelen in onderstaande figuur noemt een klein deel ook nog andere maatregelen, zoals het houden van pauzes in shifts of het verstrekken van hesjes met de tekst '1,5 meter afstand'.

Figuur 2.5 Maatregelen die bedrijven, zzp'ers en werknemers nemen met betrekking tot het coronavirus, procenten



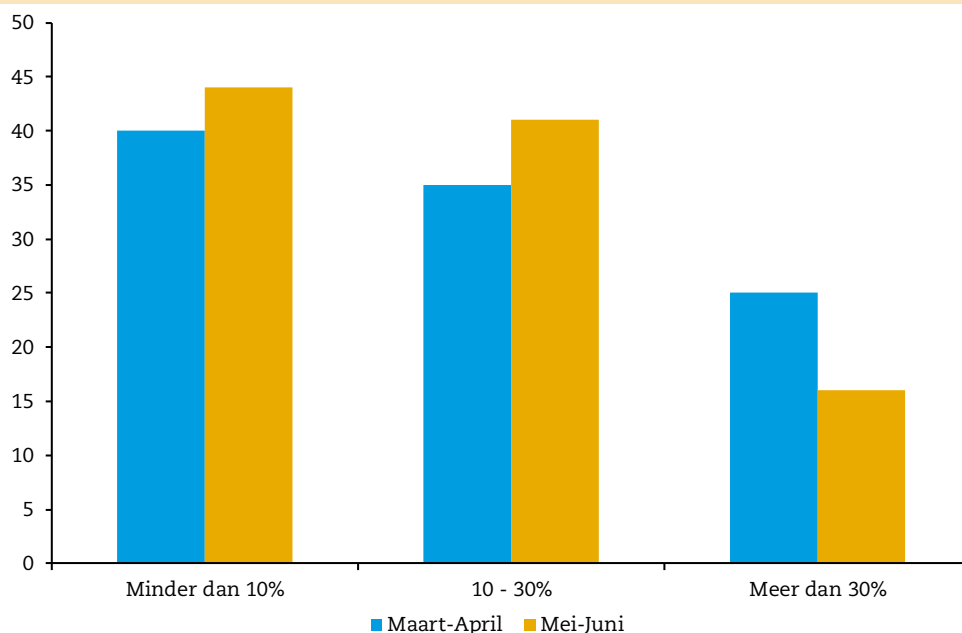
Bron: EIB

Werknemers werken langzamerhand meer op locatie en minder thuis

Naast bovenstaande maatregelen laten werkgevers hun werknemers ook uit voorzorg thuiswerken. Dit geldt vooral bij de grote bouwbedrijven (> 50 fte). In totaal wordt bij bijna 40% van de bouwbedrijven uit voorzorg meer thuisgewerkt dan gebruikelijk. Bij een kwart van deze bedrijven werkte meer dan 30% van het personeel uit voorzorg vaker thuis aan het begin van de eerste lockdown (figuur 2.6). In de maanden die daarop volgden, is het aandeel bedrijven waar meer dan 30% van het personeel uit voorzorg vaker thuiswerkte afgenomen naar 15%. In de loop der tijd hebben bouwbedrijven ervoor gekozen om personeel (langzamerhand) meer op locatie te laten werken. Tevens is het aandeel personeel dat uit voorzorg meer thuiswerkte afgenomen van 25% naar 20%.

In vergelijking met andere bedrijfstakken is het aandeel personeel in de sector dat thuiswerkt laag te noemen. Hier staat tegenover dat het voor het bouwplaatspersoneel lastiger is om thuis te kunnen werken, omdat het werk vooral op locatie plaatsvindt. Voor het UTA-personeel is thuiswerken makkelijker te realiseren, ongeveer de helft van het UTA-personeel geeft dan ook aan meer thuis te werken vanwege de uitbraak van het coronavirus.

Figuur 2.6 Aandeel bedrijven en de mate waarin werknemers uit voorzorg thuiswerken, procenten

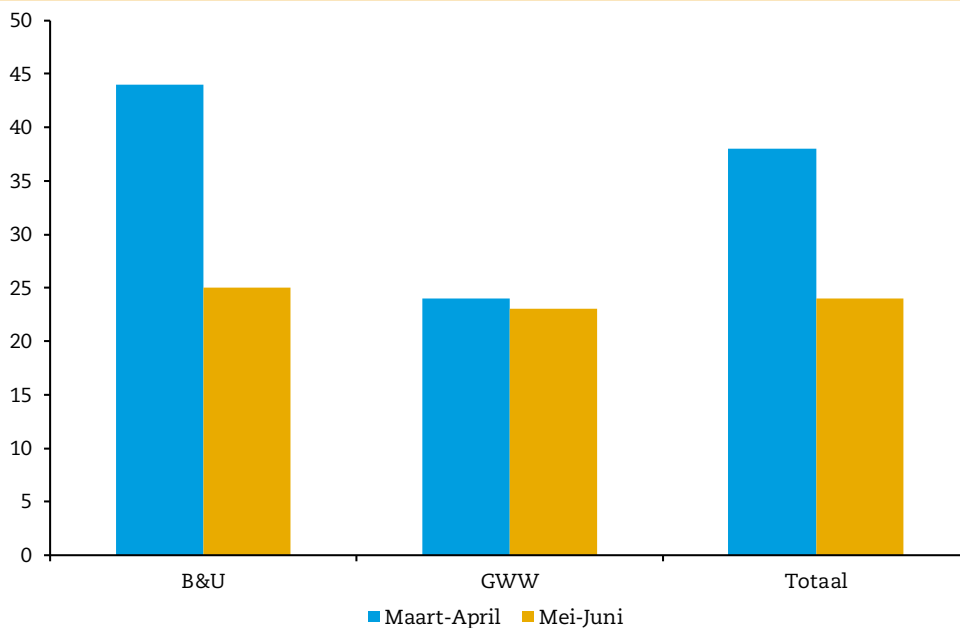


Bron: EIB

Ziekteverzuim bij een kwart van de bouwbedrijven hoger dan gebruikelijk

Mensen met ziekteverschijnselen worden gevraagd niet op hun werk te verschijnen. In de eerste maanden van de lockdown lag het ziekteverzuim bij bijna 40% van de bedrijven hoger dan gebruikelijk (figuur 2.7), dit betrof met name UTA-personeel. Ongeveer een kwart van het UTA-personeel geeft aan zich uit voorzorg ziek te hebben gemeld tegenover slechts 2% van het bouwplaatspersoneel. In de maanden mei en juni is het aandeel bedrijven waar het ziekteverzuim in de coronaperiode hoger uitviel dan gebruikelijk afgenomen naar 25%.

Figuur 2.7 Aandeel bedrijven waar het ziekteverzuim in de coronaperiode hoger uitviel dan gebruikelijk, procenten

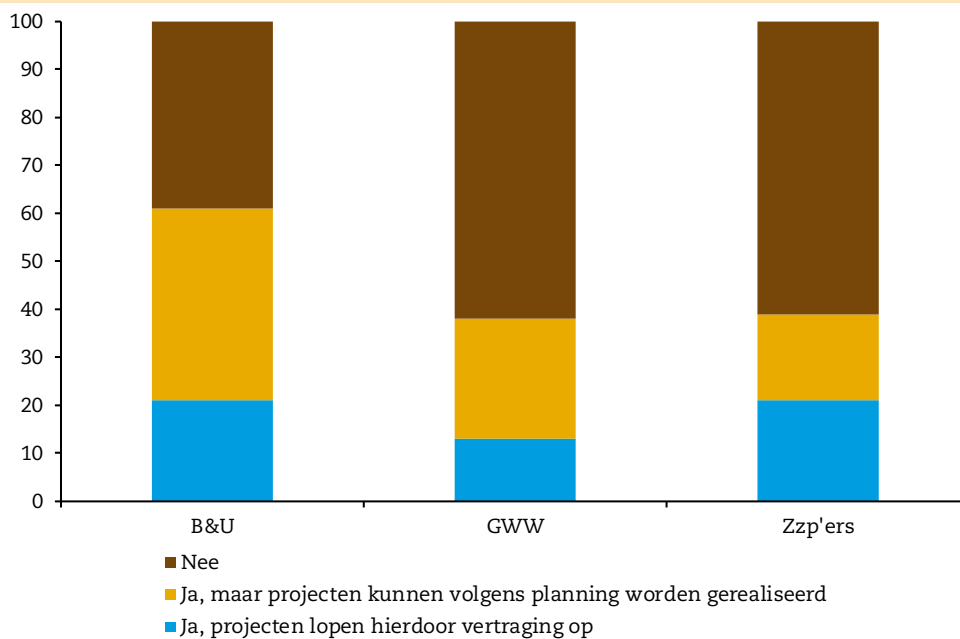


Bron: EIB

Helft van bouwbedrijven ervaart problemen rond de aanvoer van bouwmaterialen

De helft van de bouwbedrijven ervaart problemen rond de aanvoer van bouwmaterialen (figuur 2.8). Bij b&u-bedrijven zijn de problemen groter dan bij bedrijven in de gww en bij zzp'ers. Bij ongeveer één op de vijf b&u-bedrijven en zzp'ers lopen projecten hierdoor vertraging op. Voor gww-bedrijven geldt dat één op de tien bedrijven aangeeft dat projecten vertraging oplopen door problemen met de aanvoer van materiaal.

Figuur 2.8 Problemen bij aanvoer van bouwmaterialen, procenten



Bron: EIB

Uitstroom van buitenlandse arbeidskrachten beperkt tijdens beginfase lockdown

Bij aanvang van de eerste maatregelen tegen verdere verspreiding van het coronavirus waren er geluiden dat buitenlandse arbeidskrachten massaal terugkeerden naar het land van herkomst. In de bouw leek hier in het begin van de lockdown nog geen sprake van. Ongeveer 10% van de bouwbedrijven en 20% van de zzp'ers zag het aantal buitenlandse arbeidskrachten op de bouwplaats teruglopen. Het gaat hierbij met name om Polen, Roemenen en Bulgaren.

3 Stikstof- en PFAS-problematiek

Hoeveel bedrijven zijn getroffen door de stikstof- en PFAS-problematiek? Welke gevolgen hebben deze bedrijven ervaren? Wat is de omvang van de vertraagde projecten? Wat is de gemiddelde vertraging bij projecten? Kunnen bedrijven aanvullende kosten in rekening brengen bij de opdrachtgever? Zijn bedrijven door de stikstof- en PFAS-problematiek in financiële problemen geraakt?

3.1 Stikstofproblematiek

In Nederland worden 118 van de 164 beschermde Natura 2000 gebieden bedreigd door te veel stikstofdepositie in het gebied. Dit is schadelijk voor de natuur en biodiversiteit. Het Programma Aanpak Stikstof (PAS) omvat een pakket aan maatregelen dat de overheid heeft genomen om achteruitgang door stikstofdepositie in deze gebieden te voorkomen en herstel van habitat-typen en soorten te bereiken.

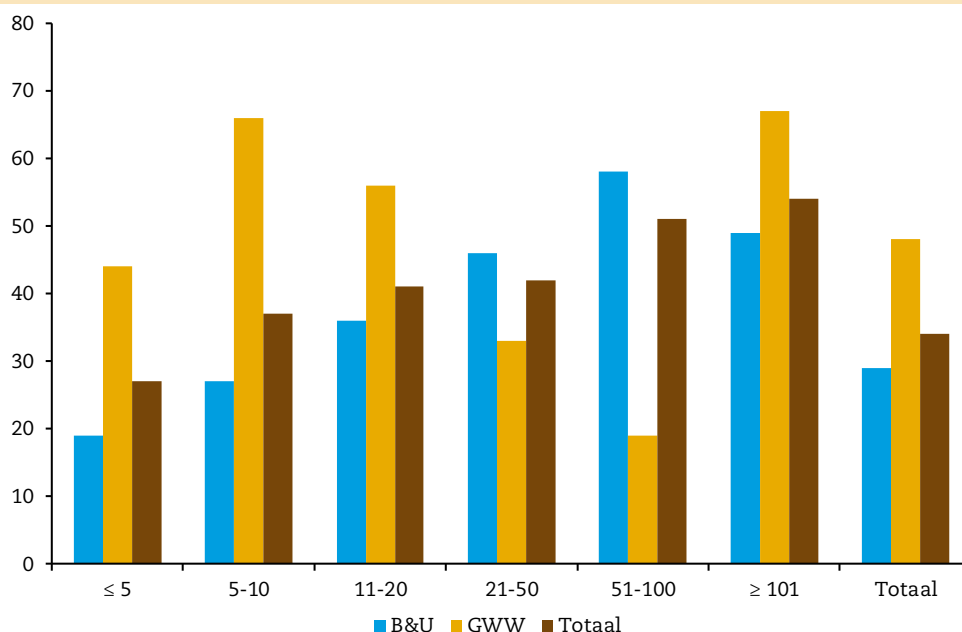
Op 29 mei 2019 heeft de Raad van State uitspraak gedaan dat toepassing van de PAS-regeling in strijd is met de Europese regelgeving. Vanaf dat moment kan de PAS-regeling niet meer voor nieuwe activiteiten worden toegepast. Voor verleende vergunningen heeft deze uitspraak geen gevolgen, maar voor bestemmingsplannen en omgevingsvergunningen die nog niet definitief zijn verleend heeft deze uitspraak wel gevolgen. Veel projecten kwamen hierdoor in de problemen en lopen vertraging op. In een eerdere publicatie³ heeft het EIB berekend welke effecten deze problematiek heeft voor projecten en daarmee de bouwproductie. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de ervaringen van bedrijven die te maken hebben gehad met deze problematiek.

Ruim een derde van de bouwbedrijven ervaart nadelige gevolgen stikstofproblematiek

Van de ondervraagde bedrijven geeft ruim een derde aan dat zij nadelige gevolgen hebben ervaren van de stikstofproblematiek (figuur 3.1). Vooral veel gww-bedrijven zijn getroffen. In deze sector geeft bijna 50% van de ondervraagden aan nadelige gevolgen te hebben ervaren. In de B&U-sector zijn het voornamelijk de grotere bedrijven die zijn geraakt, kleinere bedrijven werden relatief gezien minder geraakt. Kleinere b&u-bedrijven zijn vaker actief in renovatie en onderhoud. Deze activiteiten zijn niet of nauwelijks belemmerd door de stikstofproblematiek.

³ Stikstofproblematiek, EIB (2019).

Figuur 3.1 Aandeel bedrijven dat nadelige gevolgen heeft ervaren van de stikstofproblematiek naar sector en grootteklasse (fte), procenten, 2019



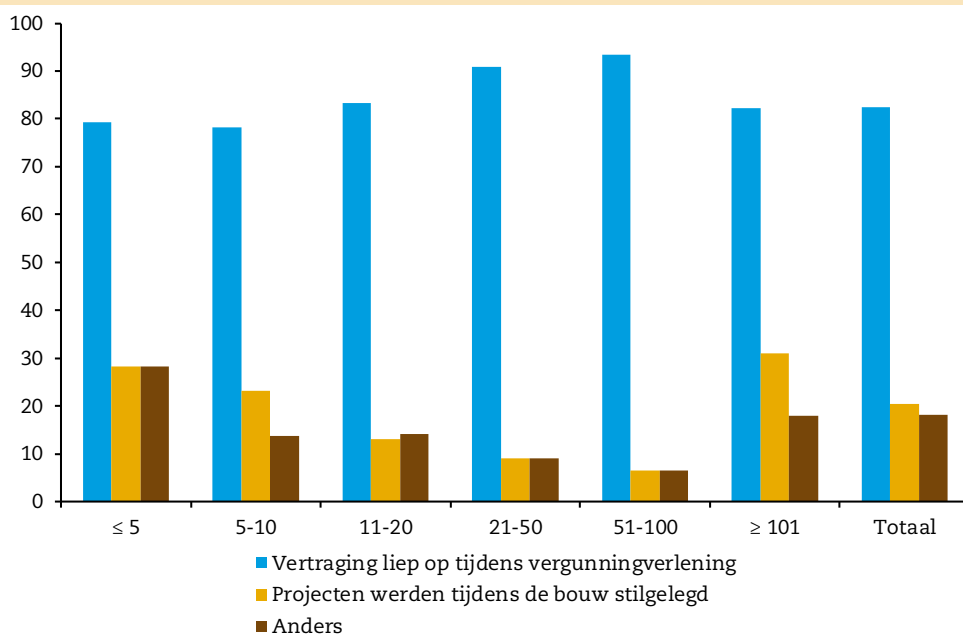
Bron: EIB

Stikstofproblematiek zorgde vooral voor vertraging tijdens de vergunningverlening

Bedrijven die zijn geraakt door de stikstofproblematiek geven aan dat projecten voornamelijk tijdens de vergunningverlening vertraging hebben opgelopen (82%) (figuur 3.2). Projecten in de bouwfase hebben volgens bouwbedrijven veel minder vaak vertraging opgelopen. Aanvullend geven bouwbedrijven aan dat door de stikstofproblematiek in sommige gevallen aanbestedingen werden uitgesteld en op andere aanbestedingen de concurrentie toenam waardoor het verkrijgen van nieuwe opdrachten moeilijker werd.

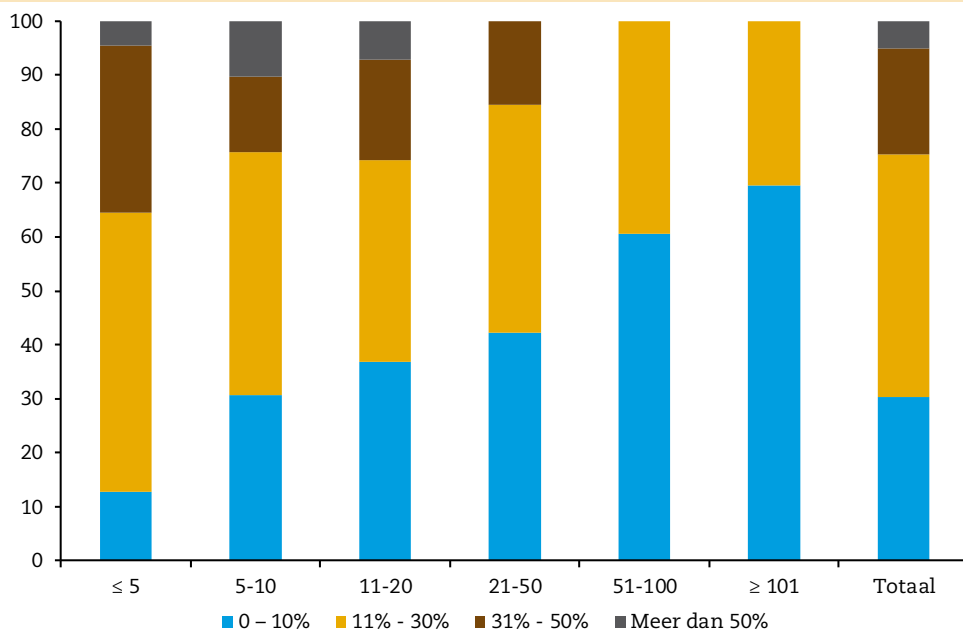
Het grootste deel van de ondervraagde bouwbedrijven geeft aan dat de vertraagde projecten tussen 11 en 30% van de totale jaarlijkse bouwsom vormen (figuur 3.3). Voor bijna een derde van de bedrijven vormen de vertraagde projecten 10% of minder van de totale bouwsom. Voor een kwart van de bedrijven zijn de vertraagde projecten goed voor meer dan 30% van de totale jaarlijkse bouwsom. Bij 5% van de bevroegde bedrijven vormen de vertraagde projecten meer dan de helft van de bouwsom.

Figuur 3.2 Gevolgen stikstofproblematiek voor projecten naar grootteklasse (fte), procenten, 2019



Bron: EIB

Figuur 3.3 Aandeel vertraagde projecten in de totale jaarlijkse bouwsom van bedrijven naar grootteklasse (fte), procenten, 2019

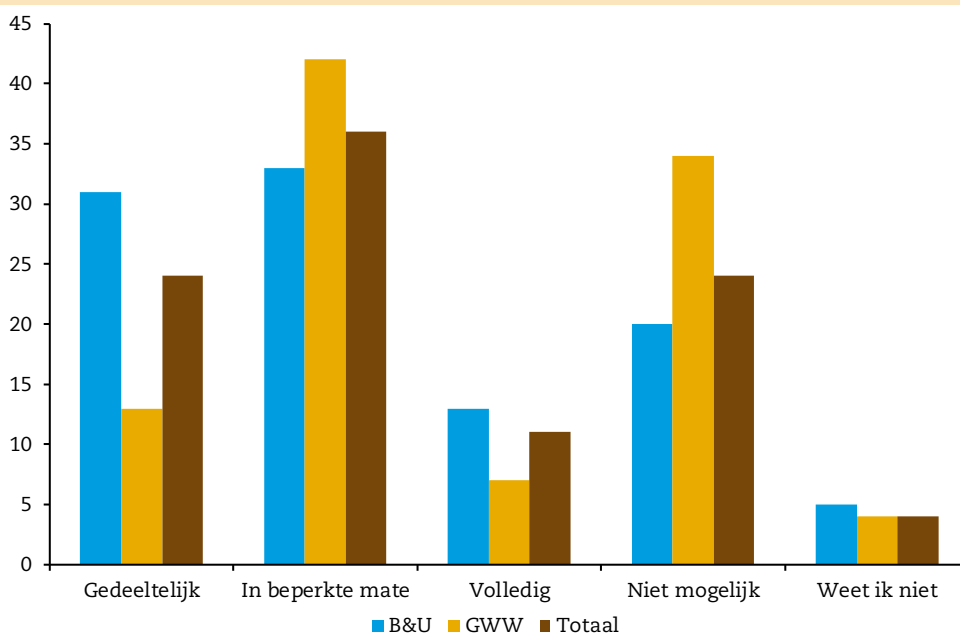


Bron: EIB

Vertraagde projecten in beperkte mate gecompenseerd door vervroegen projecten

Driekwart van de bouwbedrijven is in staat andere projecten naar voren te halen om vertraagde projecten gedeeltelijk op te vangen (figuur 3.4). B&u-bedrijven lijken meer mogelijkheden te hebben om andere projecten te vervroegen dan gww-bedrijven. In de meeste gevallen kunnen vertraagde projecten voor een deel of in beperkte mate worden gecompenseerd (b&u 65%, gww 55%). Ruim een derde van de gww-bedrijven en 20% van de b&u-bedrijven geeft aan dat het niet mogelijk is vertraagde projecten te compenseren. Volledige compensatie is slechts voor een klein deel van de bedrijven mogelijk (b&u 13%, gww 7%).

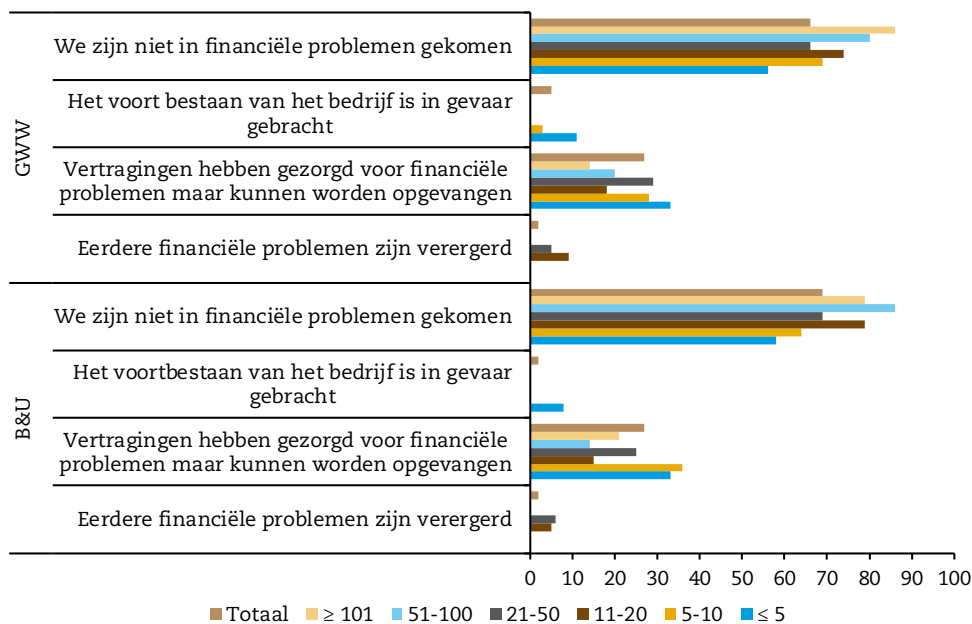
Figuur 3.4 Compensatiemogelijkheden door vervroegen andere projecten, naar sector, procenten, 2019



Bron: EIB

Meeste bouwbedrijven komen niet in financiële problemen door stikstofproblematiek
 Zowel in de b&u- als gww geven de meeste bouwbedrijven aan dat zij niet in financiële problemen zijn gekomen door de stikstofproblematiek (66%) ondanks dat projecten zijn vertraagd (figuur 3.5). Het grootste deel van de bedrijven dat aangeeft wel financiële problemen te hebben ervaren zegt deze te kunnen opvangen. Voor slechts een aantal bedrijven heeft de stikstofproblematiek het voortbestaan van het bedrijf in gevaar gebracht (5%). Deze groep bestaat vrijwel exclusief uit de allerkleinste bedrijven (< 5 fte).

Figuur 3.5 Financiële problemen die bedrijven ervaren als gevolg van de stikstofproblematiek naar sector procenten, 2019



Bron: EIB

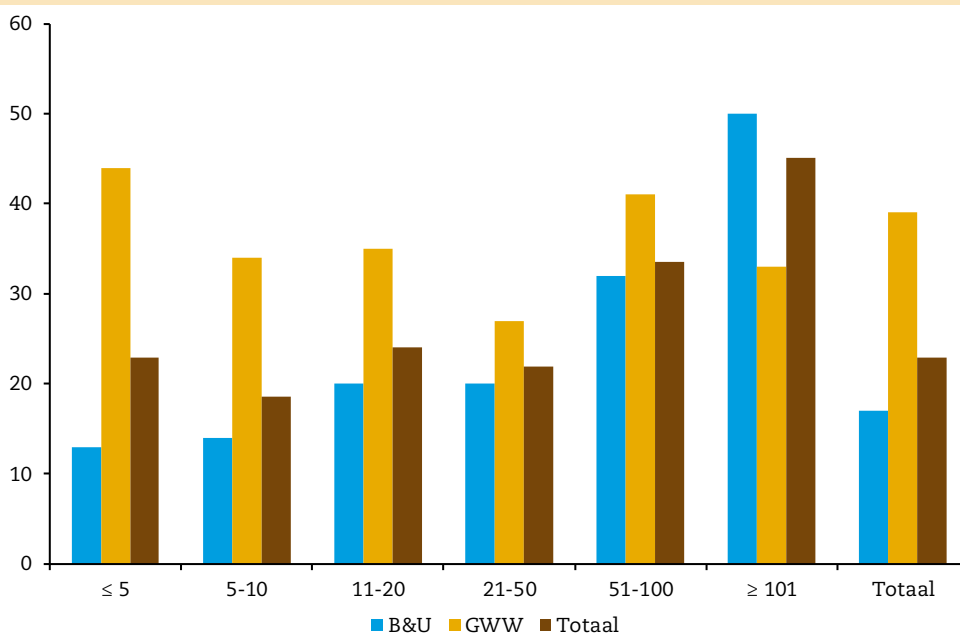
3.2 PFAS-problematiek

Naast het stikstofvraagstuk is de voortgang van bouwprojecten in het afgelopen jaar ook bemoeilijkt door PFAS. Dit betreft verschillende toxische stoffen die in veel grond aanwezig zijn. Op 8 juli 2019 heeft de staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat het 'Tijdelijk Handelingskader PFAS' gepresenteerd. Dit handelingskader gaf een tijdelijke oplossing die inhield dat hergebruik van grond en baggerspecie niet was toegestaan, wanneer de aanwezigheid van verontreiniging met een onbekende stof kan worden vastgesteld, de zogenaamde bepalingsgrens. Deze grens lag op 0,1 microgram per kilogram grond.

In de praktijk leidde deze grens tot veel beperkingen bij het verwerken en verplaatsen van mogelijk verontreinigde grond. Een groot aantal projecten is daardoor stil komen te liggen. Dit betrof niet alleen grondverzet- en baggerprojecten maar ook projecten waarvoor grondverwerking nodig is, zoals woningbouw- en infrastructuurprojecten. In deze paragraaf wordt ingegaan op de ervaringen van bedrijven die te maken hebben gehad met deze problematiek.

Bijna een kwart van de bedrijven heeft nadelige gevolgen ervaren van de PFAS-problematiek
 Onder de bevroegde bouwbedrijven geeft 23% aan nadelige gevolgen te hebben ervaren van de ingestelde strengere PFAS-norm (figuur 3.6). De PFAS-normering is voornamelijk relevant bij grond- en baggerwerkzaamheden. Het is daarom niet verassend dat relatief veel gww-bedrijven (40%) aangeven gevolgen te hebben ervaren van de PFAS-norm. Onder b&u-bedrijven ligt het aandeel lager (17%). Veel grotere b&u-bedrijven geven aan wel te zijn geraakt door de PFAS-problematiek. Dit komt waarschijnlijk doordat nieuwbouw van woningen en utiliteitsgebouwen in de regel ook grondwerkzaamheden vereisen.

Figuur 3.6 Aandeel bedrijven dat nadelige gevolgen heeft ervaren van de PFAS-problematiek naar sector en grootteklasse (fte), procenten, 2019

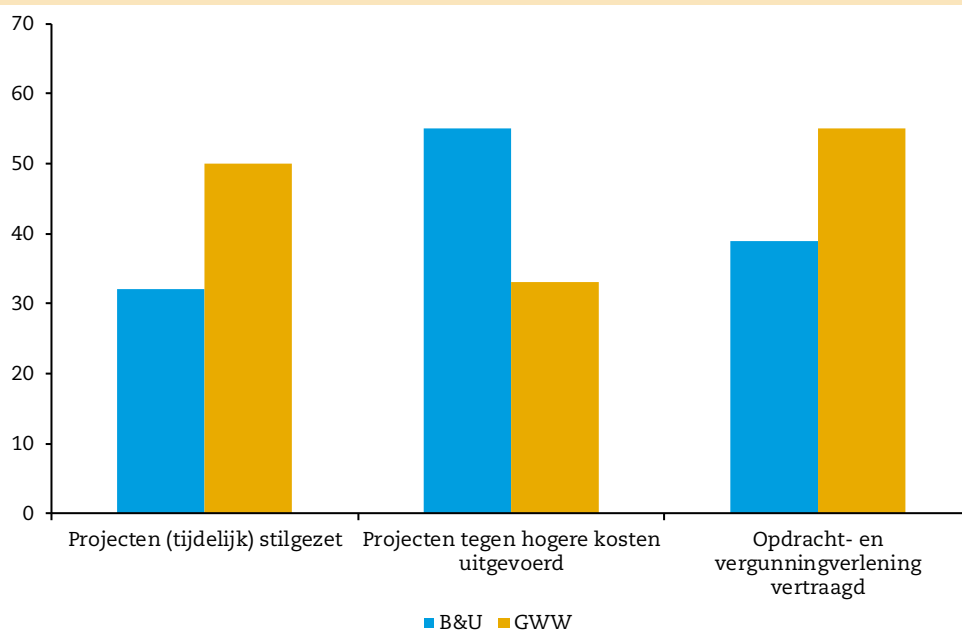


Bron: EIB

PFAS-problematiek gevolgen voor meerdere aspecten van het bouwproces

De strengere PFAS-normering heeft gevolgen gehad voor verschillende onderdelen van het bouwproces. Zo is de opdracht- en vergunningverlening vertraagd, zijn projecten stil komen te vallen en zijn projecten tegen hogere kosten uitgevoerd. Voor een meerderheid van de bevroegde gww-bedrijven heeft de PFAS-problematiek gezorgd voor vertraging van de opdracht- en vergunningverlening (55%) (figuur 3.7). Ook zijn er voor een groot deel van de gww-bedrijven projecten stilgevallen (50%). B&u-bedrijven geven relatief vaak aan dat projecten tegen hogere kosten zijn uitgevoerd (55%) maar hebben ook te maken gehad met vertragingen.

Figuur 3.7 Gevolgen PFAS-problematiek voor projecten naar sector, procenten, 2019

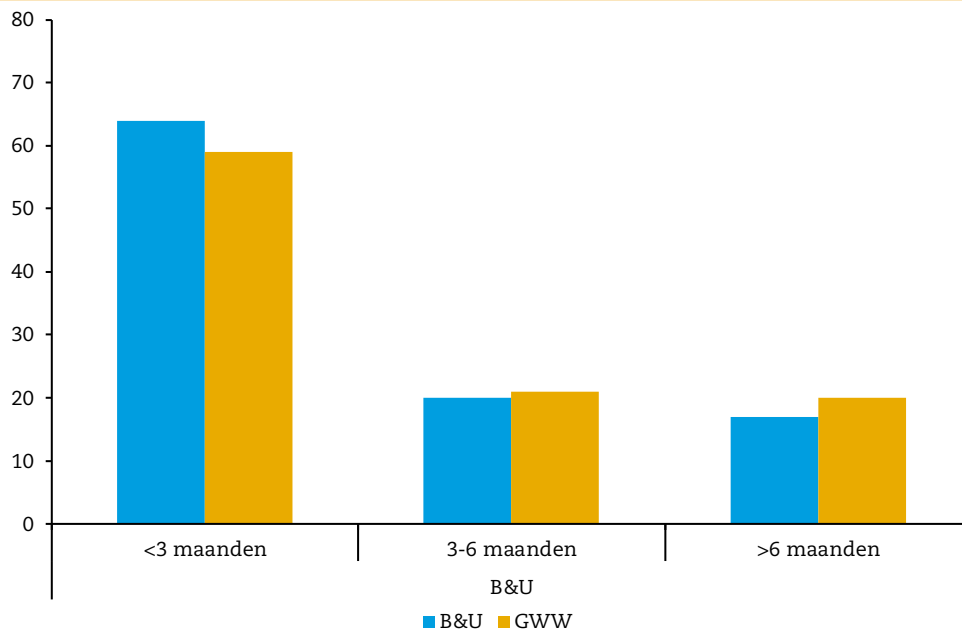


Bron: EIB

In het grootste deel van de gevallen duurde de vertraging tot drie maanden

Projecten die door PFAS stil zijn gevallen kennen een verschillende mate van vertraging (figuur 3.8). Het grootste deel van de bevroegde bedrijven geeft aan dat de vertraging gemiddeld minder dan drie maanden duurde (60%). Bijna 20% van de bedrijven geeft aan dat de projecten gemiddeld drie tot zes maanden zijn vertraagd. Bij de overige 20% heeft de strengere PFAS-norm gezorgd voor een gemiddelde vertraging van langer dan een half jaar. Er zijn geen opmerkelijke verschillen tussen gww- en b&u-bedrijven wat betreft de gemiddelde vertraging van de projecten.

Figuur 3.8 Gemiddelde vertraging stilgelegde projecten naar sector, procenten, 2019

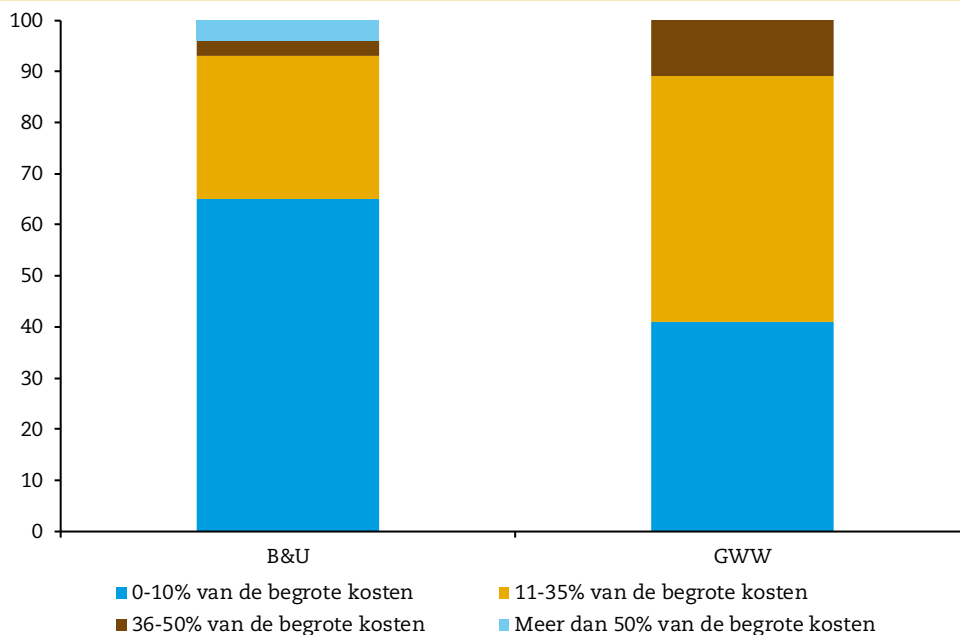


Bron: EIB

Gww-bedrijven ervaren gemiddeld hogere aanvullende kosten dan b&u-bedrijven

De strengere PFAS-normering heeft er in sommige gevallen voor gezorgd dat bedrijven projecten tegen hogere kosten hebben moeten uitvoeren dat van te voren was begroot. Het grootste deel van de b&u-bedrijven (65%) die te maken hebben gehad met hogere kosten geeft aan dat deze gemiddeld tussen 0 en 10% van de begrote kosten bedroegen (figuur 3.9). Het grootste deel van de gww-bedrijven (48%) heeft te maken gehad met extra kosten ter grootte van 11 tot 35% van de begrote kosten.

Figuur 3.9 Omvang extra bouwkosten door de ingestelde PFAS-normen naar sector, procenten

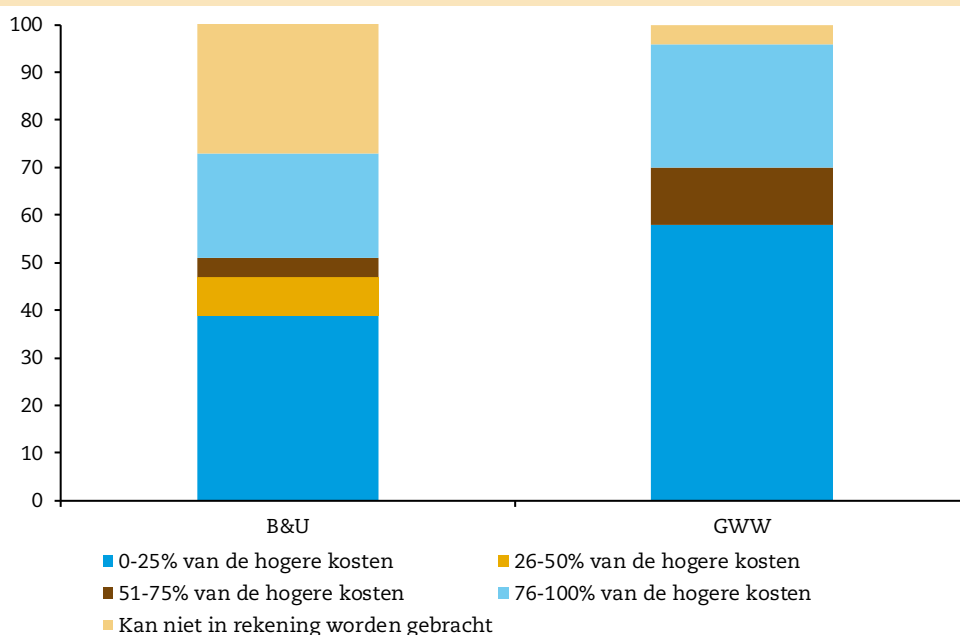


Bron: EIB

Gww-bedrijven beter in staat om extra kosten in rekening te brengen bij opdrachtgever

In veel gevallen zijn bouwbedrijven in staat om de extra kosten in rekening te brengen bij de opdrachtgever. Onder gww-bedrijven geeft slechts een klein deel (4%) aan hogere kosten niet in rekening te kunnen brengen (figuur 3.10). Onder b&u-bedrijven ligt dit percentage hoger. Van de bevraagde b&u-bedrijven geeft bijna 30% aan de kosten niet in rekening te kunnen brengen bij de opdrachtgever. Het grootste aandeel van de bouwbedrijven (b&u 39%, gww 58%) geeft aan tot 25% van de hogere kosten in rekening te kunnen brengen. Ongeveer een kwart van de gww- en b&u-bedrijven die te maken hebben gekregen met hogere kosten konden dit voor 75 tot 100% in rekening brengen bij de opdrachtgever.

Figuur 3.10 Aandeel hogere kosten dat in rekening kan worden gebracht bij opdrachtgever naar sector, procenten, 2019

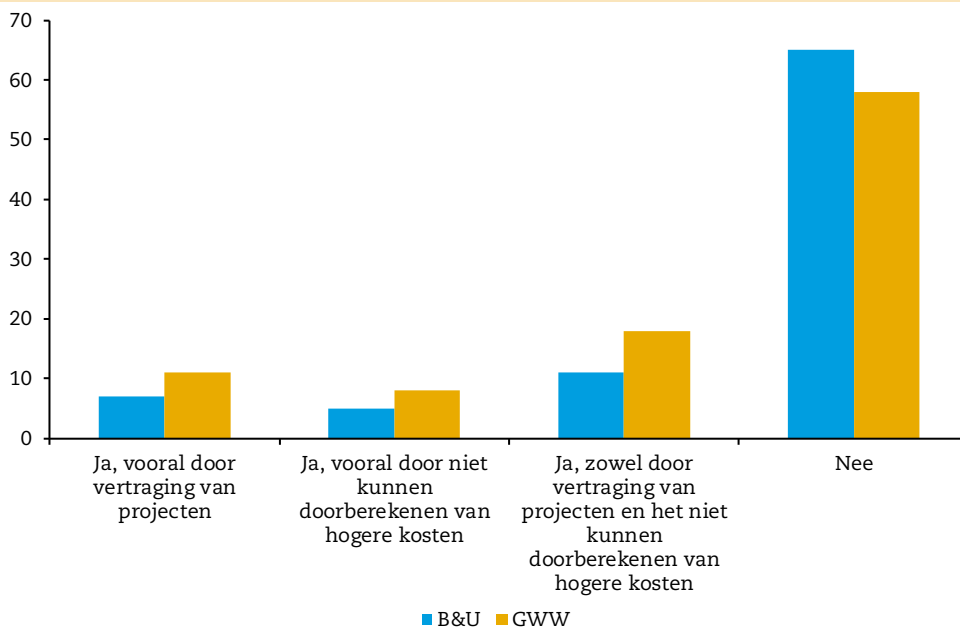


Bron: EIB

Grootste deel bedrijven niet in financiële problemen door PFAS-problematiek

Van de ondervraagde bouwbedrijven uit zowel de b&u- als de gww-sector geeft het grootste deel aan geen financiële problemen te hebben ervaren, ondanks dat zij zijn geraakt door de PFAS-problematiek. Ongeveer een kwart van de b&u-bedrijven en 38% van de gww-bedrijven geeft echter aan wel in de financiële problemen te zijn geraakt (figuur 3.11). Financiële problemen worden voornamelijk veroorzaakt door de vertraging van projecten, het niet door kunnen berekenen van de hogere kosten of een combinatie van de twee.

Figuur 3.11 Bedrijven die financiële problemen ervaren als gevolg van de PFAS-problematiek naar sector, procenten, 2019



Bron: EIB

4 In- en uitstroom

Wat is de werkachtergrond en leeftijd van toetredende werknemers en zzp'ers? Wat zijn de belangrijkste redenen om in de bouwsector te gaan werken of de bouwsector te verlaten? Wat doen werkgevers om werknemers aan te trekken of te behouden?

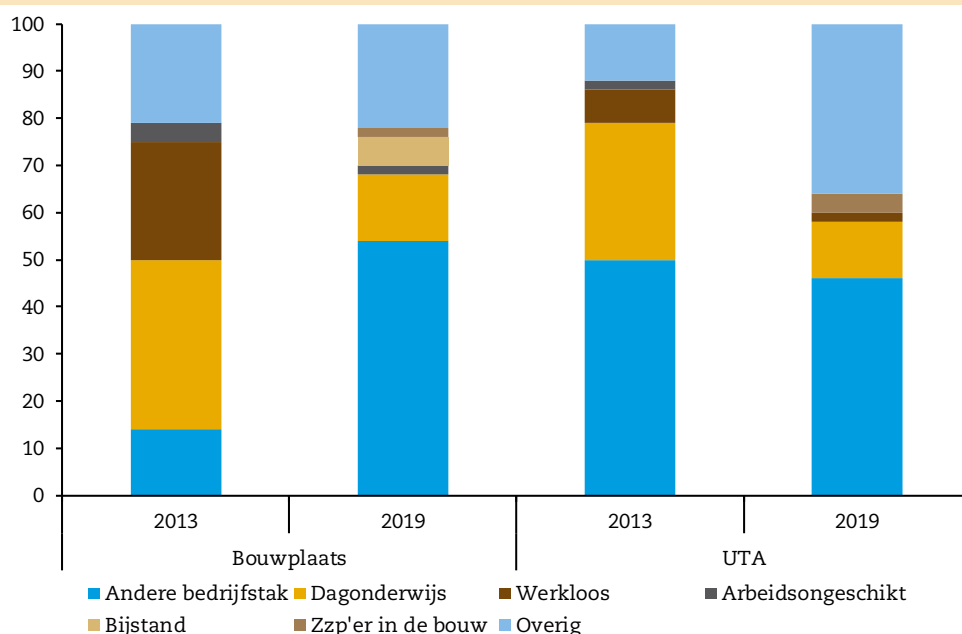
In totaal is het aantal werknemers in de bouw in 2019 toegenomen met ongeveer 12.000 ten opzichte van 2018. Dit is een combinatie van toetreders die in de bouw zijn gaan werken en uittrekkers die niet langer in de bouw werken. In dit hoofdstuk wordt duidelijk uit welke sectoren de toetreders afkomstig zijn en wat de reden is dat zij voor de bouw hebben gekozen. Verder wordt beschreven wat werkgevers doen om werknemers aan te trekken en te behouden. Ook wordt beschreven wat de redenen van werknemers zijn voor het uittrieden uit de bouw. Naast een toename van het aantal werknemers is ook het aantal zzp'ers toegenomen met ongeveer 5.000. Ook dit is een combinatie van zowel instromers als uittrekkers. In dit hoofdstuk wordt duidelijk wat de voormalige werkzaamheden waren van de zzp'ers en welke redenen zzp'ers hebben om toe te treden tot de bouwsector.

4.1 Instroom

Toetreders komen vooral vanuit een andere bedrijfstak

De meeste toetredende werknemers zijn in 2019 afkomstig vanuit andere bedrijfstakken. Zowel van het toetredende bouwplaatspersoneel als van het toetredende UTA-personeel is ongeveer de helft afkomstig vanuit een andere bedrijfstak (figuur 4.1).

Figuur 4.1 Werkverleden toetredende werknemers, procenten, 2013 en 2019



Bron: EIB

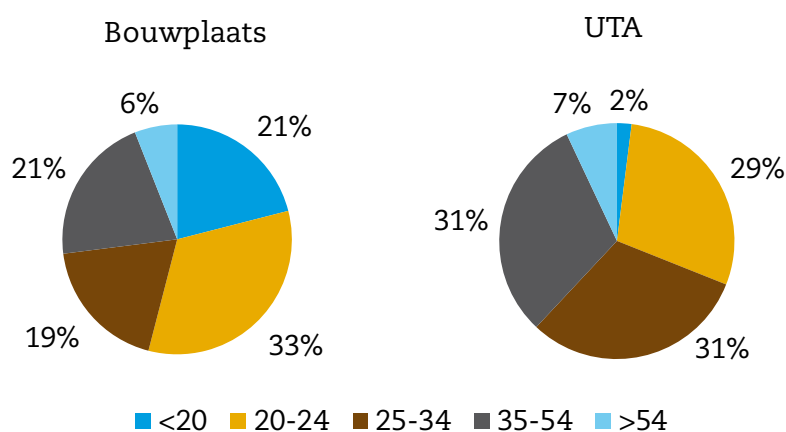
Bij het bouwplaatspersoneel valt op dat het aandeel dat afkomstig is vanuit een andere bedrijfstak de laatste jaren sterk is toegenomen, in 2013 lag dit aandeel nog op 14%. Dit komt met name doordat de vraag naar personeel tijdens de crisis lager lag, waardoor de personeelsbehoefte makkelijker vanuit de andere kanalen kon worden vervuld. Naast andere bedrijfstakken is ook het dagonderwijs een belangrijk kanaal voor het aantrekken van nieuw personeel. Het aandeel dat afkomstig is uit het dagonderwijs is wel gedaald ten opzichte van 2013. Dit komt vooral doordat de vraag naar personeel is toegenomen, terwijl het aantal leerlingen dat jaarlijks uitstroomt licht is gedaald, wat per saldo leidt tot een lager percentage instroom vanuit het dagonderwijs. Vanuit de overige bronnen, namelijk de werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en bijstand, is maar een beperkte instroom richting de bouw. In 2013 was ongeveer een kwart van de toetreders afkomstig vanuit de WW. Echter, de werkloosheidspercentages liggen momenteel erg laag, waardoor vanuit dit kanaal in 2019 weinig instroom mogelijk is.

Het bouwplaatspersoneel dat afkomstig is vanuit een andere bedrijfstak, is vooral afkomstig vanuit de (detail)handel, vervoer en horeca (43%). Daarnaast komt bouwplaatspersoneel ook vaak vanuit de landbouw (16%). Andere bedrijfstakken, zoals industrie en zakelijke dienstverlening, leveren daarnaast nog een beperkte bijdrage. Ook UTA-personeel is voornamelijk afkomstig vanuit de (detail)handel, vervoer en horeca (21%). Daarnaast zijn de zakelijke dienstverlening (14%), verhuur en handel onroerend goed (9%) en de industrie (8%) belangrijke instroomkanalen van UTA-personeel.

Toetreders voornamelijk jong

Meer dan de helft van het toetredend bouwplaatspersoneel is 24 jaar of jonger (figuur 4.2). Dit is opvallend aangezien veel werknemers worden aangetrokken vanuit een andere bedrijfstak en deze overstap vanuit een andere bedrijfstak dus al op relatief jonge leeftijd gemaakt lijkt te worden. Bij UTA-personeel is de leeftijdsverdeling meer evenredig verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën. Echter, doordat de opleiding veelal langer duurt dan bij het bouwplaatspersoneel, begint het UTA-personeel nauwelijks voordat zij 20 jaar zijn.

Figuur 4.2 Leeftijd van toetredende werknemers, procenten, 2019



Bron: EIB

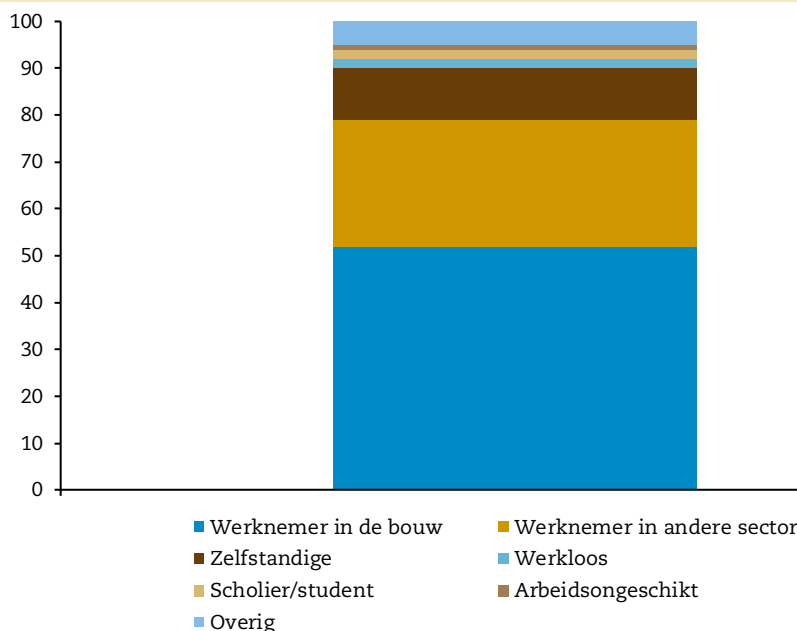
Leuk werk en met handen werken belangrijke redenen voor werknemers voor toetreden bouw

Het bouwplaatspersoneel heeft verschillende redenen om in de bouw te gaan werken. De reden die door bouwplaatspersoneel het meest wordt aangegeven, is dat zij graag met de handen werken (31%). Daarnaast geeft 17% aan dat zij het werk in de bouw leuk vinden. Andere redenen om voor de bouw te kiezen, zijn het afwisselende werk (8%), het werken in de buitenlucht (7%) en dat het past bij de opleiding (5%). Ook het UTA-personeel is vooral in de bouw gaan werken omdat zij het werk leuk vinden (22%). Daarnaast past het werken in de bouw bij hun opleiding (16%), vinden zij het werk afwisselend (12%) en konden zij een praktijkopleiding volgen (11%). Hoewel slechts 4% van het bouwplaatspersoneel en 1% van het UTA-personeel aangeeft in de bouw te zijn gaan werken vanwege de goede verdiensten, geeft wel 69% van het bouwplaatspersoneel en 75% van het UTA-personeel aan dat zij er financieel op vooruit zijn gegaan door in de bouw te gaan werken ten opzichte van hun vorige beroep.

Zzp'ers waren voorheen voornamelijk werknemer in de bouw

Voordat zzp'ers begonnen als zelfstandige in de bouw, waren zij voornamelijk werknemer in de bouw (52%) (figuur 4.3). Ook in eerdere jaren ligt dit percentage ongeveer rond 50%. De meeste van deze voormalig werknemers beoefenden een uitvoerend beroep in de b&u-sector (71%). Daarnaast waren zzp'ers voorheen vaak een werknemer in een andere bedrijfstak (27%). De bedrijfstakken waaruit zzp'ers afkomstig zijn, zijn voornamelijk de industrie (16%) en de landbouw (13%) maar zzp'ers geven ook vaak 'anders' aan (55%), wat het beeld schept dat de voormalige bedrijfstakken zeer divers zijn. Ongeveer 2% van de zzp'ers in de bouw was hiervoor al eerder een zelfstandige in de bouw, 1% was een zelfstandige in een andere sector en 4% had hiervoor een bedrijf met personeel. Er is een beperkte instroom vanuit het dagonderwijs, aangezien scholieren vaak beginnen als werknemer en pas op latere leeftijd zzp'er worden. Ook vanuit de werkloosheid en de arbeidsongeschiktheid is de instroom beperkt.

Figuur 4.3 Werkverleden zzp'ers, procenten, 2019



Bron: EIB

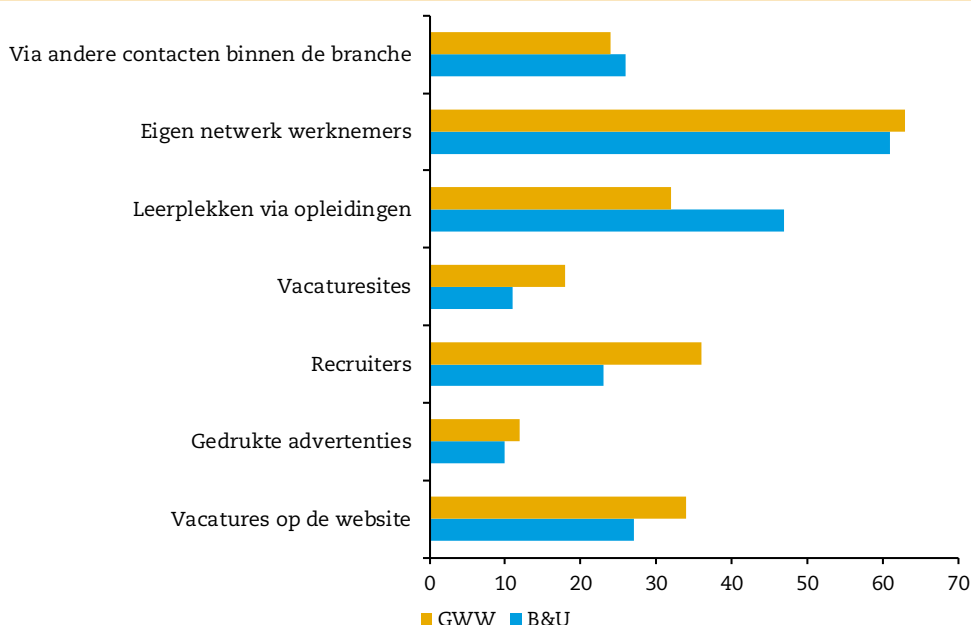
Zzp'ers werken vooral in de bouw vanwege het afwisselende werk

De belangrijkste reden voor zzp'ers om te kiezen voor het werk in de bouw, is dat zij het werk afwisselend vinden (50%). Daarnaast speelt ook mee dat er veel werk is in de bouw (26%) en dat zij het werken in de buitenlucht prettig vinden (18%). Het aandeel zzp'ers dat aangeeft in de bouw te zijn gaan werken voor de verdiensten is, net als bij werknemers, relatief beperkt (11%). Dit is opvallend aangezien driekwart van de zzp'ers wel aangeeft dat hun verdiensten in de bouw hoger liggen dan in andere sectoren.

Nieuwe werknemers worden vooral aangetrokken via het huidige personeel

Het belangrijkste kanaal voor werkgevers om nieuwe werknemers te vinden is via het netwerk van de eigen werknemers (61%) (figuur 4.4). Daarnaast worden werknemers in de b&u-sector vooral aangetrokken vanuit leerplekken van opleidingen. Zowel in de b&u- als in de gww-sector zijn recruiters een belangrijk kanaal voor het aantrekken van nieuw personeel. Daarnaast wordt in beide sectoren gebruik gemaakt van vacatures op de eigen website en worden nieuwe werknemers aangetrokken vanuit andere contacten binnen de bouw.

Figuur 4.4 Manieren waarop werkgevers nieuwe werknemers aantrekken, procenten, 2019

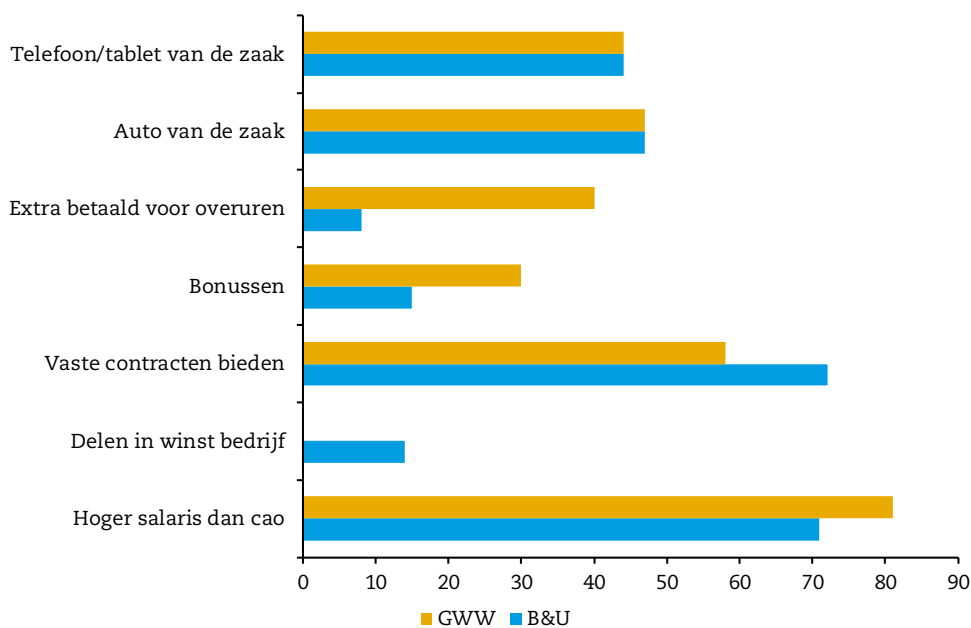


Bron: EIB

Werknemers worden behouden door het bieden van een hoog salaris en het bieden van een vast contract

Werkgevers hebben verschillende manieren om nieuw personeel aan te trekken en het huidige personeel te behouden. Werkgevers bieden veelal een hoger salaris dan verplicht is volgens de cao. Vooral in de gww-sector is dit een belangrijk instrument (81%). Ook in de b&u-sector wordt vaak een salaris geboden dat hoger ligt dan in de cao staat vermeld (71%), maar daarnaast wordt ook vaak een vast contract geboden om personeel te behouden (72%). Andere instrumenten die vaak worden toegepast zijn een auto van de zaak en een telefoon en/of tablet van de zaak. Niet alle werknemers kunnen op deze manier worden behouden en dus vindt er ook uitstroom plaats.

Figuur 4.5 Manieren waarop werkgevers hun werknemers aantrekken/behouden, procenten, 2019



Bron: EIB

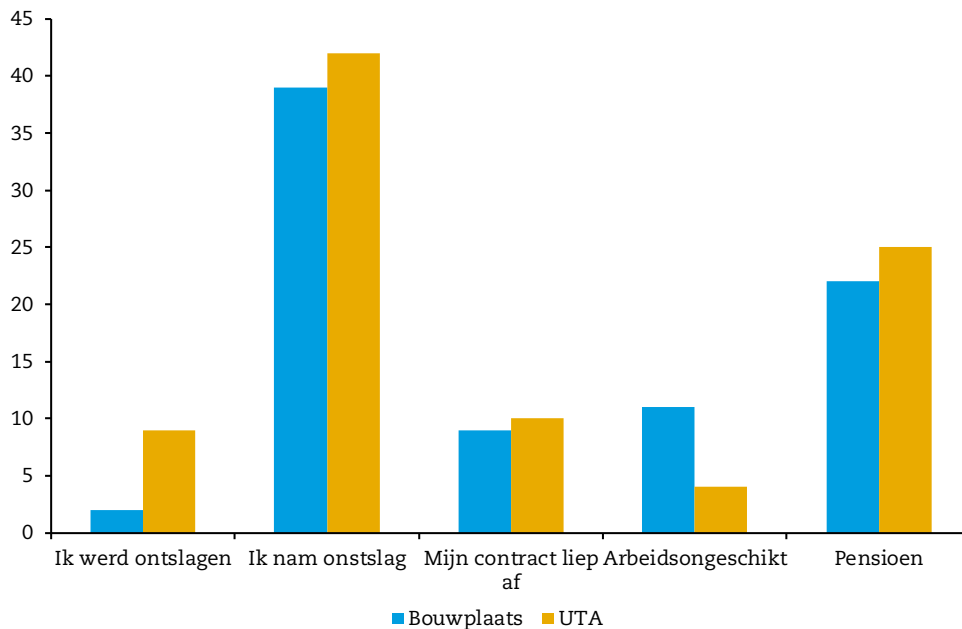
4.2 Uitstroom

Werknemers treden vooral uit omdat zij ontslag nemen

De meeste werknemers die uittreden, nemen zelf ontslag. Van het bouwplaatspersoneel neemt 39% zelf ontslag en onder het UTA-personeel geeft 42% aan zelf ontslag te nemen (figuur 4.6). De redenen voor het nemen van ontslag zijn vooral dat de werknemers vinden dat ze te weinig gebruik kunnen maken van hun opleiding/kennis (23%) en dat zij het werk slecht georganiseerd vinden (23%). Daarnaast geeft het bouwplaatspersoneel nog aan het werk lichamelijk zwaar te vinden (25%). Het UTA-personeel geeft nog aan dat ze elders meer vooruitkomen (23%) en dat ze voor zichzelf willen beginnen (20%). Naast het nemen van ontslag treden uittreders vaak uit omdat zij met pensioen gaan. Het aandeel werknemers dat door de werkgever wordt ontslagen ligt in historisch perspectief laag.

Het aandeel zzp'ers dat stopt met werken in de bouw is zeer laag (2%). De redenen dat zzp'ers stoppen met werken in de bouw is voornamelijk dat zij in het geheel stoppen met werken (35%) of een bedrijf beginnen met personeel (15%).

Figuur 4.6 Manier waarop werknemers uit de bouwsector treden, procenten, 2019

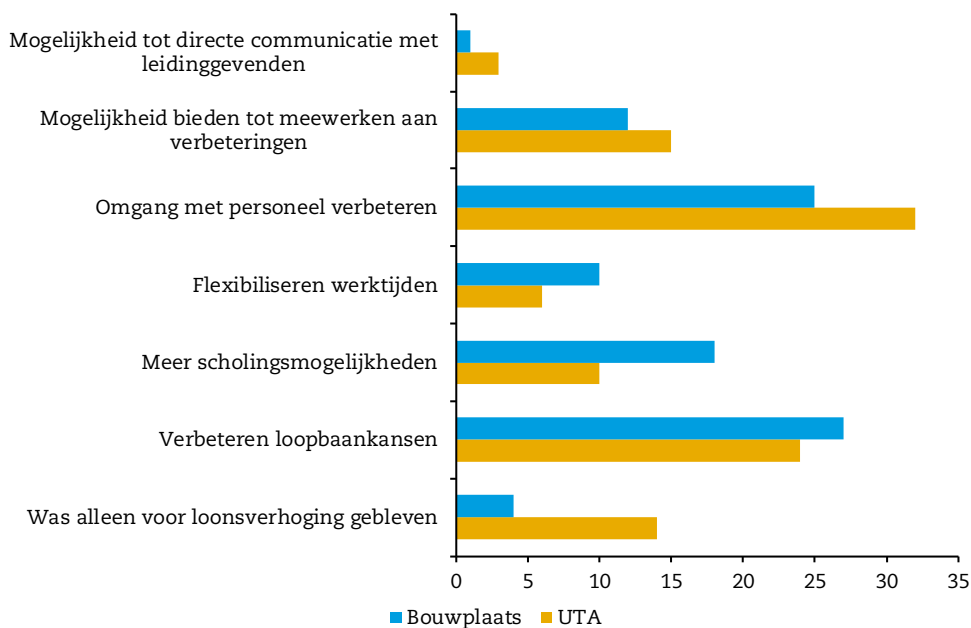


Bron: EIB

Werknemers blijven in de bouw werken indien beter met personeel wordt omgegaan

De uitgetreden werknemers hebben aangegeven op welke voorwaarden zij in de bouw zouden willen blijven werken. De belangrijkste voorwaarde om in de bouw te blijven werken, is dat de bouwbedrijven beter met hun personeel om moeten gaan. Ongeveer 25% van het bouwplaatspersoneel en 32% van het UTA-personeel was in de bouw blijven werken indien beter met personeel zou worden omgegaan (figuur 4.7). Daarnaast zou ongeveer een kwart van de werknemers in de bouw zijn blijven werken indien hun loopbaankansen zouden worden verbeterd. Ook het bieden van meer scholingsmogelijkheden en de mogelijkheid om mee te denken aan verbeteringen, kunnen werknemers overhalen om in de bouw te blijven werken.

Figuur 4.7 Wat de werkgever had kunnen doen om werknemers te behouden volgens de werknemer, procenten, 2019



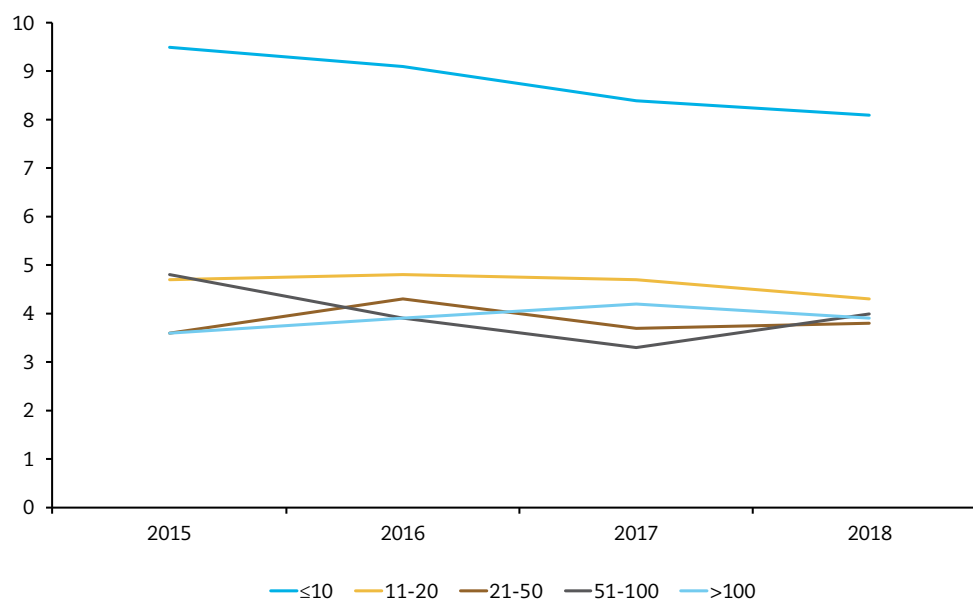
Bron: EIB

5 Duurzame inzetbaarheid

Hoe schatten bouwbedrijven en werknemers de werkdruk- en stress in? Welke redenen geven ze hiervoor? Welk beleid voeren bouwbedrijven op de duurzame inzetbaarheid van werknemers?

De duurzame inzetbaarheid van werknemers is de laatste jaren hoger op de agenda van de sector komen te staan. Tegen de achtergrond van de toenemende fysieke en maatschappelijke complexiteit van het werk in de bouw, neemt het belang van de duurzame inzetbaarheid van werknemers toe. Eerder EIB-onderzoek heeft uitgewezen dat jaarlijkse kosten van uitval in de bouw en infra groot zijn (circa 1,9 miljard euro in 2019) en dat intensivering van maatregelen nodig is⁴. Wel is al veel bereikt. Zo is het ziekteverzuim onder werknemers de laatste vijf jaar binnen bepaalde beroepen sterk afgenomen. Desondanks is het verzuim nog relatief hoog (dit geldt binnen de kleinere bouwbedrijven) (figuur 5.1).

Figuur 5.1 Ontwikkeling ziekteverzuim naar bedrijfsomvang, 2015-2019, procenten



Bron: EIB

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ervaringen en verwachtingen van werknemers omtrent hun duurzame inzetbaarheid. Daarnaast wordt gekeken naar het beleid dat bouwbedrijven voeren om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen.

⁴ EIB (2020), Duurzame inzetbaarheid in de bouw en infra – Kansrijke richtingen voor beleid.

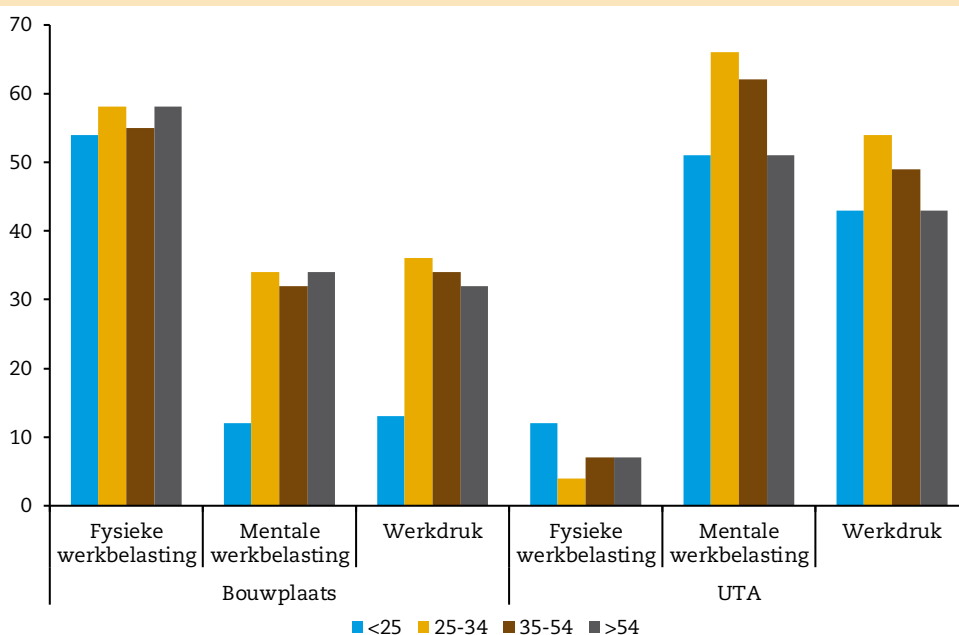
5.1 Werkbelasting en werkstress

Hoge mentale werkbelasting bij zowel bouwplaats- als UTA-personeel

Meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel ervaart een hoge tot zeer hoge fysieke werkbelasting. Onder UTA-personeel ervaart meer dan de helft een hoge tot zeer hoge mentale werkbelasting. Ook is opvallend dat nog bijna een derde van het bouwplaatspersoneel een hoge mentale werkbelasting ervaart. Ongeveer een derde van het bouwplaatspersoneel en de helft van het UTA-personeel ervaart een hoge tot zeer hoge werkdruk. Deze cijfers zijn in lijn met eerdere jaren. Wanneer wordt gekeken naar de verschillende leeftijdscategorieën onder het bouwplaatspersoneel, ziet men dat vooral oudere werknemers aangeven een (zeer) hoge mentale werkbelasting en werkdruk te ervaren in vergelijking met jongere werknemers (<25 jaar) (figuur 5.2). Opvallend is dat de verschillen tussen de leeftijdscategorieën onder het UTA-minder groot zijn. Ongeveer 50% van het UTA-personeel onder de 25 jaar geeft aan een hoge mentale werkbelasting te ervaren. Dit aandeel is even groot als het aandeel UTA-personeel dat een hoge mentale werkbelasting ervaart boven de 55 jaar. Eenzelfde soort beeld geldt voor de hoge werkdruk. De hoge mentale werkbelasting en werkdruk komt het meest voor onder het UTA-personeel tussen de 25 en 34 jaar, gevolgd door het UTA-personeel tussen de 34 en 54 jaar.

Ook aan werkgevers is gevraagd in hoeverre hun personeel een hoge tot zeer hoge werkbelasting/werkdruk ervaart. Grote organisaties geven relatief vaak aan dat de fysieke werkbelasting onder hun werknemers als hoog wordt ervaren. Ook wordt een hoge werkstress binnen deze organisaties relatief vaker aangegeven. Wat betreft de inschatting van de mentale werkbelasting, zijn de meningen over de verschillende bedrijfsgroottes gelijkmatiger verdeeld.

Figuur 5.2 Aandeel werknemers dat een hoge tot zeer hoge werkbelasting/werkdruk ervaart naar leeftijd, procenten, 2019

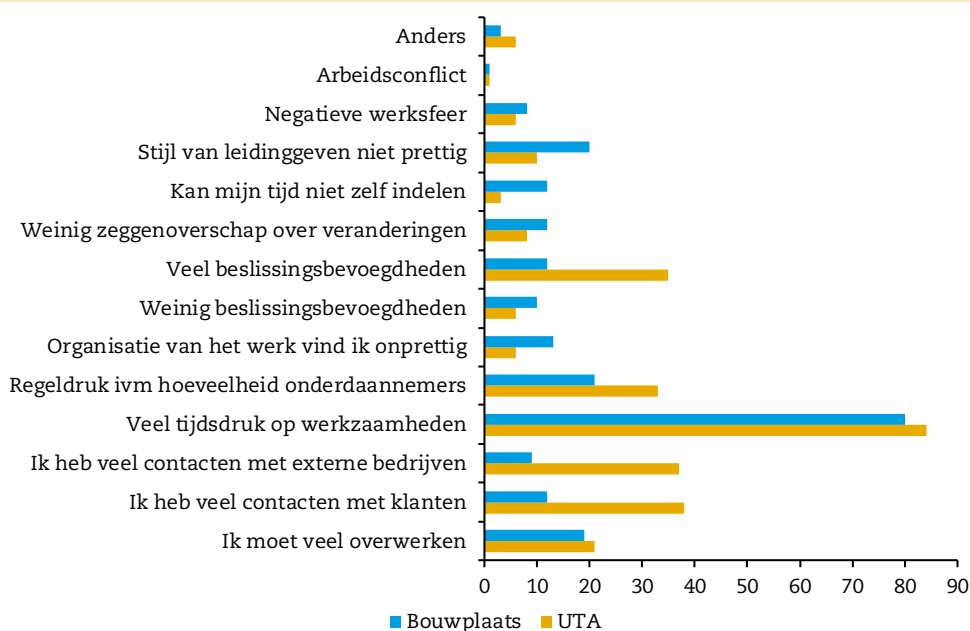


Bron: EIB

Hoge werkdruk door tijdsdruk op werkzaamheden

De voornaamste reden voor de hoge werkdruk die werknemers ervaren is de hoge tijdsdruk die er bestaat op werkzaamheden. Dit geldt voor zowel het bouwplaatspersoneel (80%) als het UTA-personeel (84%) (figuur 5.3). Daarnaast geeft bijna 40% van het UTA-personeel aan een hoge werkdruk te ervaren doordat zij veel contact met klanten of externe bedrijven hebben en veel beslissingsbevoegdheden. Deze factoren lijken in mindere mate een rol te spelen onder het bouwplaatspersoneel. Bij het bouwplaatspersoneel speelt vooral de tijdsdruk, maar geeft een ongeveer een vijfde wel aan een hoge werkdruk te ervaren door de regeldruk in verband met de hoeveelheid onderaannemers en de stijl van leidinggeven.

Figuur 5.3 Redenen dat werknemers een hoge werkdruk ervaren, procenten, 2019



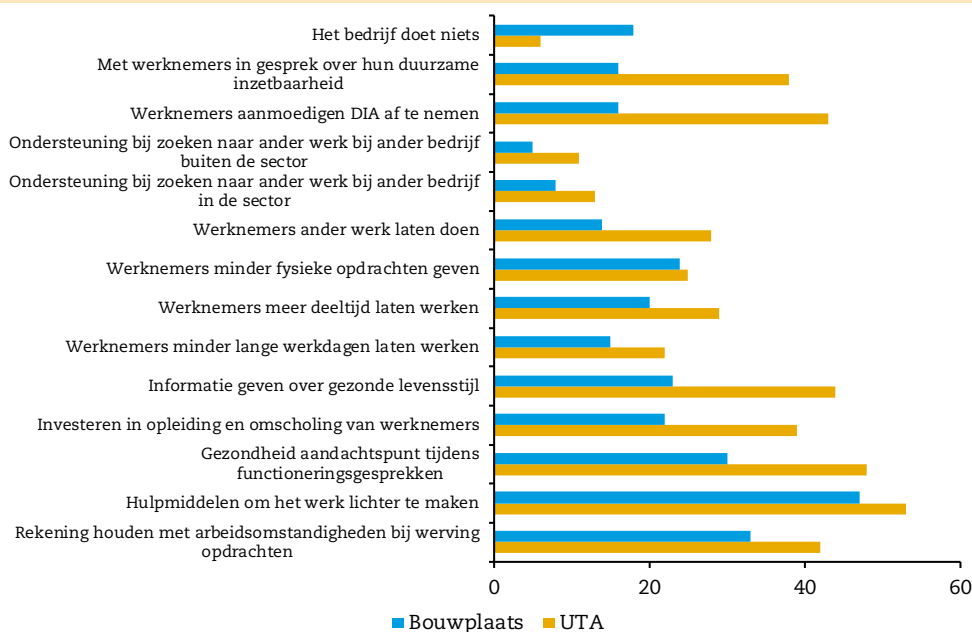
Bron: EIB

5.2 Duurzame inzetbaarheid

Meeste werkgevers bieden ondersteuning ter bevordering duurzame inzetbaarheid

Bouwbedrijven bieden verschillende maatregelen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Onder zowel het UTA-personeel als het bouwplaatspersoneel geven de meeste werknemers aan dat de werkgever hulpmiddelen inzet om het werk lichter te maken (ongeveer 50%) (figuur 5.4). Daarnaast geeft het UTA-personeel vaak aan dat de gezondheid een aandachtspunt vormt tijdens functioneringsgesprekken (48%), er informatie wordt gegeven over een gezonde levensstijl (44%) en er rekening wordt gehouden met de arbeidsomstandigheden van werknemers bij het werven van opdrachten (42%). Deze maatregelen worden door het bouwplaatspersoneel ook relatief vaak genoemd ten opzichte van de overige maatregelen, maar wel in mindere mate dan het UTA-personeel. Bijna een vijfde van het bouwplaatspersoneel geeft aan dat hun werkgever niets doet op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Onder het UTA-personeel is dit aandeel slechts 6%.

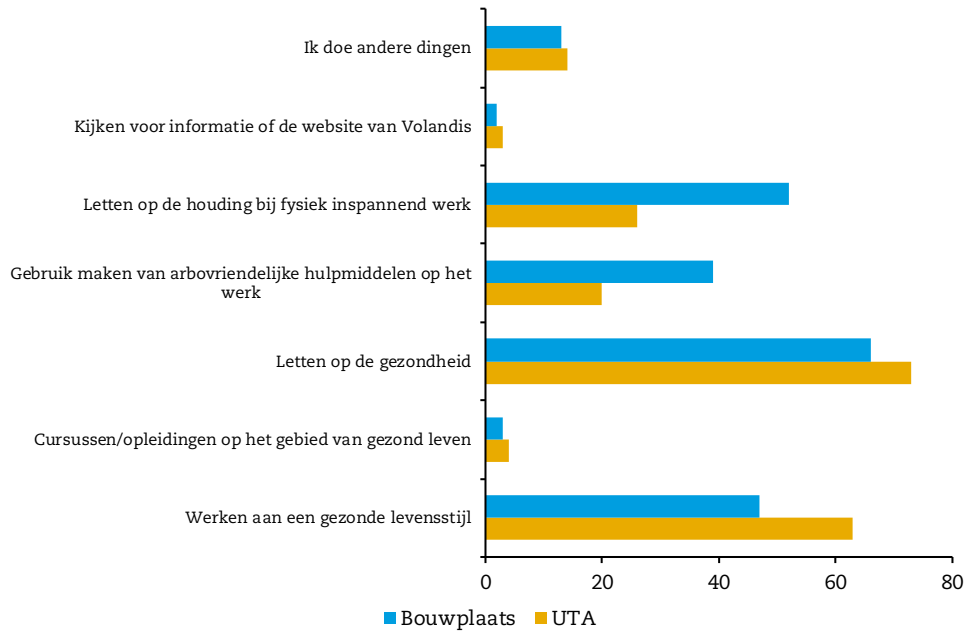
Figuur 5.4 Maatregelen die werknemers aangeboden krijgen via de werkgever ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid, procenten, 2019



Bron: EIB

Werknemers nemen vaak ook zelf maatregelen om gezond en veilig door te kunnen werken. De meeste werknemers geven daarbij aan zelf op hun gezondheid te letten (70%) en te werken aan een gezonde levensstijl (54%) (figuur 5.5). In het geval van het bouwplaatspersoneel geeft ongeveer de helft aan te letten op de houding bij fysiek inspannend werk.

Figuur 5.5 Maatregelen die werknemers zelf nemen om gezond, veilig en met plezier door te kunnen werken, procenten, 2019



Bron: EIB

6 Scholings- en doorgroeimogelijkheden

Welke mogelijkheden en regelingen bieden werkgevers tot het volgen van opleidingen, trainingen en cursussen? In welke mate maken werknemers hier gebruik van en waar hebben werknemers behoefte aan? En welke doorgroeimogelijkheden hebben werknemers?

Het bijhouden en onderhouden van vakmanschap is een belangrijke voorwaarde om werknemers in staat te stellen hun functie zo goed mogelijk uit te kunnen oefenen. De basis hiervoor wordt gelegd binnen bouwopleidingen, maar het belang van bij- en nascholing via de werkgever neemt toe tegen de achtergrond van nieuwe ontwikkelingen in de sector en (als gevolg daarvan) nieuwe kenniseisen. Het opleiden van medewerkers in de sector is om deze reden niet alleen nuttig maar ook wettelijk verplicht. Volgens de cao Bouw & Infra moeten werkgevers hun werknemers in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van hun functie en zijn zij verplicht een opleidings- en scholingsbeleid in te voeren⁵.

Dit hoofdstuk bespreekt mogelijkheden en regelingen die werkgevers in de praktijk bieden tot het volgen van bij-, na- en omscholing. Daarnaast wordt gekeken naar de mate waarin werknemers ook daadwerkelijk gebruik maken van deze mogelijkheden en regelingen en waar aanvullende behoeften op het gebied van scholingsmogelijkheden liggen. Tot slot worden de doorgroeimogelijkheden van werknemers binnen bedrijven besproken.

6.1 Scholingsmogelijkheden en regelingen

Scholingsmogelijkheden vaker aangeboden bij grotere werkgevers

Uit de enquêteresultaten komt naar voren dat het merendeel van de bouw- en infrabedrijven mogelijkheden biedt tot opleiding en (om)scholing. Wel zijn er verschillen in het aanbod tussen grote en kleine werkgevers. Grote bedrijven (>50 werknemers) bieden relatief vaak scholingsmogelijkheden aan voor zowel het bouwplaats- als UTA-personeel (meer dan 90%) (figuur 6.1)⁶. Onder middelgrote bedrijven is dit aandeel 75%. Bij kleine bedrijven (≤ 10 werknemers) ligt dit aandeel nog iets lager. Daarnaast bestaan er bij kleine bedrijven relatief grote verschillen tussen de scholingsmogelijkheden per type werknemer. Zo biedt 70% van de kleinste bedrijven (≤ 5 werknemers) scholingsmogelijkheden voor het bouwplaatspersoneel, terwijl slechts 34% deze mogelijkheden biedt voor het UTA-personeel.

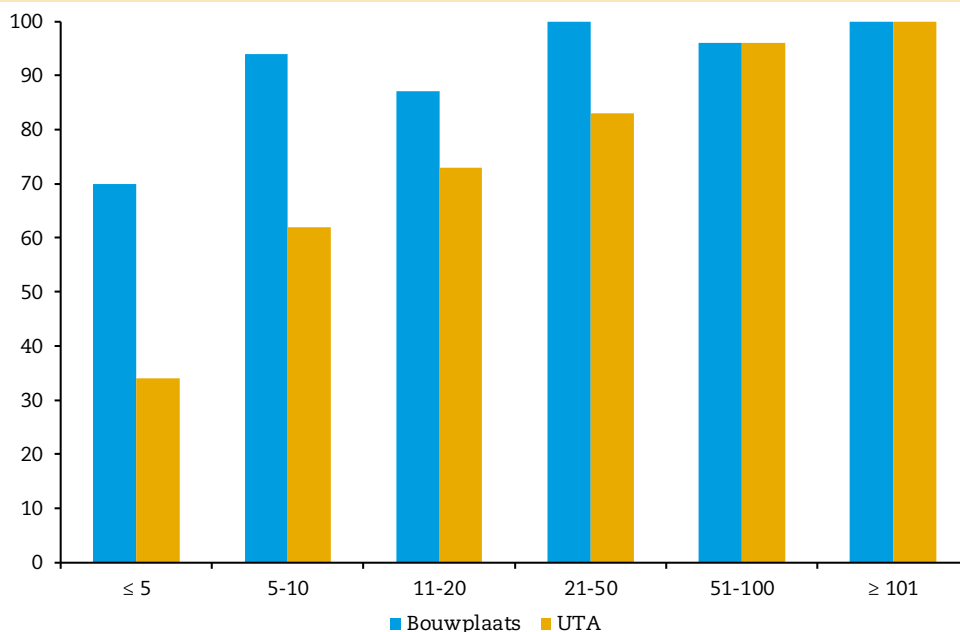
De verschillen in het aanbod van opleidingsmogelijkheden tussen grote en kleine bouwbedrijven kunnen mogelijk worden verklaard door verschillen in capaciteit met betrekking tot de afdeling toegewijd aan personeelszaken. Relatief grote bedrijven hebben doorgaans een relatief grote afdeling toegewijd aan personeelszaken, wat zich mogelijk vertaalt in een groter opleidingsbudget⁷. (Zeer) kleine bedrijven hebben doorgaans geen aparte afdeling voor personeelszaken of een zeer kleine afdeling, waardoor mogelijk minder budget voor scholingsmogelijkheden beschikbaar is. Uit de resultaten blijkt dan ook dat grotere bedrijven hogere scholingskosten per werknemer hebben dan kleinere bedrijven.

⁵ Collectieve Arbeidsovereenkomst Bouw & Infra 2018/2019.

⁶ De resultaten voor de GWW-sector zijn vergelijkbaar met die van de B&U-sector. Om deze reden geeft figuur 6.1 slechts de resultaten weer voor B&U-bedrijven.

⁷ <https://www.cobouw.nl/marktontwikkeling/artikel/2014/07/verlaging-opleidingsbudget-riskant-voor-bedrijven-10134219>.

Figuur 6.1 Aandeel B&U bedrijven dat scholingsmogelijkheden aanbiedt naar bedrijfsgrootte en type werknemer, procenten, 2019



Bron: EIB

Werkgevers geven voorkeur aan trainingen en in mindere mate aan cursussen en opleidingen

In de meeste gevallen behoren trainingen tot de scholingsmogelijkheden van werknemers (70%). Cursussen en opleidingen binnen het vakgebied komen ook voor, maar relatief minder vaak (38%). Opleidingen buiten het vakgebied zijn vaak niet in het belang van de werkgever en behoren daardoor bijna nooit tot de mogelijkheden. De voorkeur voor trainingen vanuit het oogpunt van de werkgever kan worden verklaard door het feit dat trainingen, in vergelijking met cursussen of opleidingen, meer gericht zijn op de praktijk. Toepassing van kennis en vaardigheden in de praktijk staan binnen trainingen centraal, terwijl cursussen en opleidingen vooral de nadruk leggen op het vergaren van kennis. In dit opzicht sluit een training dus beter aan op de behoeften van de werkgever.

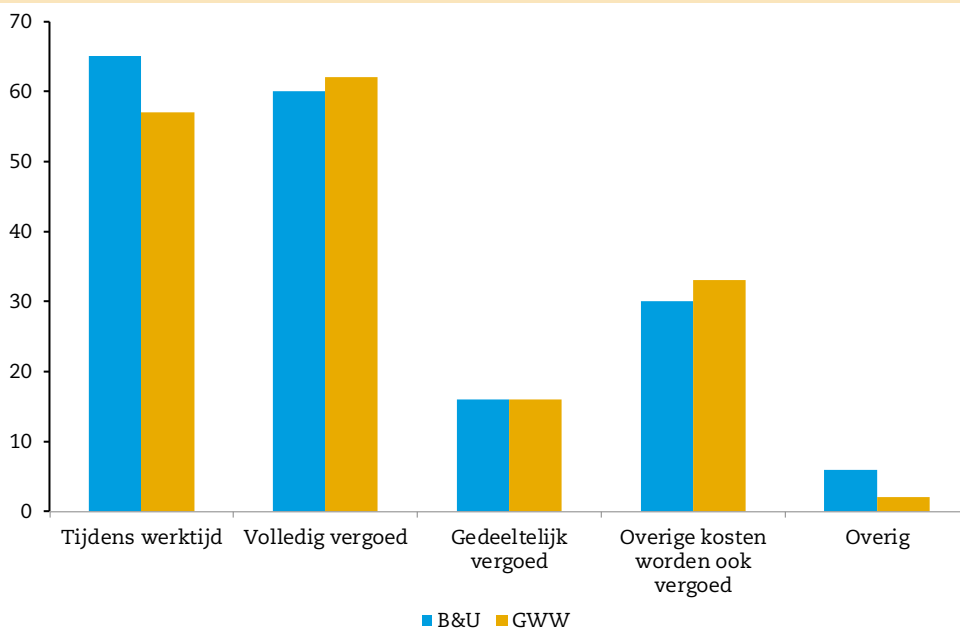
Scholing wordt in de meeste gevallen volledig vergoed en kan worden gevolgd tijdens werktijd

Werknemers die gebruik maken van scholing via de werkgever kunnen deze vaak volgen tijdens werktijd en de scholing wordt vaak volledig vergoed. Ongeveer 65% van de b&u-bedrijven en 57% van de gww-bedrijven geeft aan dat werknemers hun scholing tijdens werktijd kunnen volgen (figuur 6.2). Zoals hiervoor genoemd betreft het vooral scholing in de vorm van trainingen. Trainingen zijn doorgaans van kortere duur in vergelijking met andere opleidingsvormen, waardoor deze makkelijker te combineren zijn met werk. Ongeveer 60% van de bedrijven geeft daarnaast aan scholing volledig te vergoeden. De kosten per werknemer in de GWW-sector zijn daarbij driemaal zo hoog als de kosten per werknemer in de B&U-sector. Dit hangt mogelijk samen met de financiële mogelijkheden van bedrijven of met uiteenlopende omstandigheden die noodzaken tot (om)scholing van personeel⁸.

⁸ Nader onderzoek hiernaar is zinvol met het oog op scholings- en ontwikkelingsinitiatieven in de sector.

Hiervoor genoemde regelingen zijn over het algemeen niet van toepassing op de flexibele schil (uitzendkrachten, gedetacheerde en andere ingehuurd krachten). Deze flexibele werknemers hebben doorgaans geen vaste binding met het bedrijf waarvoor ze werken, waardoor bijscholing van deze werknemers niet in het belang is van de werkgever.

Figuur 6.2 Geboden regelingen tot het volgen van scholing naar sector, procenten, 2019



Bron: EIB

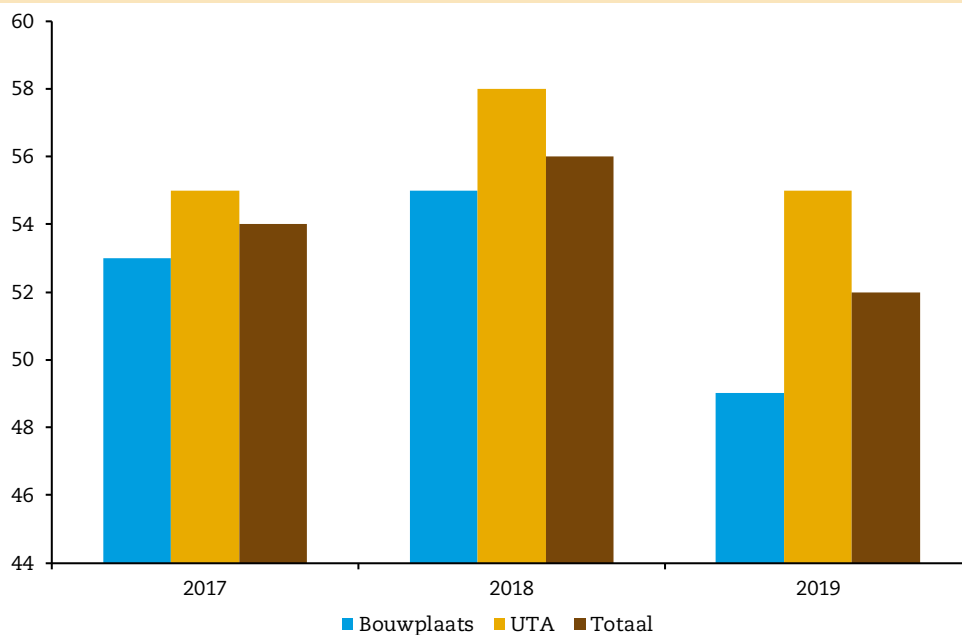
6.2 Vraag naar scholing en doorgroeimogelijkheden

Helft van werknemers heeft in het afgelopen jaar scholing via de werkgever gevolgd

Ongeveer de helft van de werknemers gaf aan het afgelopen jaar een training, cursus of opleiding via de werkgever te hebben gevolgd (52%). Het totale aandeel werknemers dat scholing volgde is licht afgenomen ten opzichte van vorige jaren, doordat het bouwplaatspersoneel minder gebruik maakte van scholing (figuur 6.3). Werknemers die het afgelopen jaar wel gebruik maakten van het scholingsaanbod, volgden zowel trainingen, cursussen als opleidingen. Ondanks het grote aanbod aan trainingen, werden deze in dezelfde mate gevolgd als cursussen en opleidingen.

Over het algemeen waren werknemers tevreden over de mogelijkheden die geboden worden tot het volgen van trainingen, cursussen en opleidingen. Meer dan driekwart van de werknemers die in het afgelopen jaar scholing heeft gevolgd via de werkgever geeft aan tevreden te zijn over het aanbod (78%). Van de werknemers die in het afgelopen jaar geen scholing hebben gevolgd via de werkgever, geeft de helft aan tevreden te zijn over het aanbod. De voornaamste reden dat deze werknemers geen gebruik maakten van het scholingsaanbod is dat zij geen behoefte hadden aan scholing. Daarnaast gaven zij aan geen belemmeringen te ondervinden tot het volgen van scholing.

Figuur 6.3 Werknemers die een training, cursus of opleiding via hun werkgever hebben gevolgd naar type werknemer, procenten, 2017-2019



Bron: EIB

Meer dan de helft van bedrijven biedt werknemers de mogelijkheid door te groeien

Meer dan de helft van de bouw- en infrabedrijven biedt werknemers de mogelijkheid om binnen het bedrijf door te groeien. Bij kleine werkgevers bestaan de mogelijkheden vooral uit het doorgroeien naar leermeester of kunnen werknemers breder worden ingezet. Bij grote werkgevers bestaan de mogelijkheden vooral uit het doorgroeien naar managementfuncties. In het afgelopen jaar stroomde ongeveer 10% van het bouwplaatspersoneel door naar een UTA-functie.



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

