

# Bouw in Beeld 2022-2023

---

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.

November 2023

# Bouw in Beeld

---

Capita Selecta

---

Sem van Meurs  
Julia de Ruiter  
Noud Latta



## Inhoudsopgave

<b>Conclusies op hoofdlijnen</b>		<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>Personeelssamenstelling, in- en uitstroom</b>	<b>11</b>
	2.1 Personeelssamenstelling	11
	2.2 Instroom	13
	2.3 Uitstroom	14
<b>3</b>	<b>Doorgroei- en scholingsmogelijkheden</b>	<b>18</b>
	3.1 Scholingsmogelijkheden	18
	3.2 Doorgroeimogelijkheden	21
<b>4</b>	<b>Duurzame inzetbaarheid</b>	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>Buitenlandse arbeidskrachten en samenwerking in de bouw</b>	<b>34</b>



---

## Conclusies op hoofdlijnen

---

### Personeelssamenstelling, in- en uitstroom

#### Ruim driekwart van het personeel in eigen dienst

In 2022 was 77% van het personeel in eigen dienst. In 2019 ging het nog om 82%. Daarnaast was in 2022 5% van het personeel uitzendkracht/payroll en 18% zelfstandige. Bij grotere bedrijven is vaak een groter aandeel van het personeel in eigen dienst. Bij bedrijven met meer dan 50 fte is 88% van het personeel in eigen dienst.

#### Groter aandeel UTA-personeel bij grote bedrijven

Grotere bedrijven hebben vaak een hoger aandeel UTA-personeel. Bij bedrijven tot en met 20 fte is ongeveer twee derde bouwplaatspersoneel en ongeveer een derde UTA-personeel. Bij bedrijven met meer dan 50 fte is het aandeel UTA-personeel vaak groter. Van de grote b&u-bedrijven is ruim de helft van het personeel UTA-personeel, bij gww-bedrijven is dit ongeveer twee derde.

#### Naast leerplekken via opleidingen meer andere wervingskanalen ingezet

In 2022 zijn leerplekken via opleidingen minder gebruikt dan in voorgaande jaren. In 2022 gaven 30% van de bedrijven aan dat leerplekken via opleidingen een belangrijk wervingskanaal was, in de periode 2019-2021 was dit nog gemiddeld 40%. Het eigen netwerk van werknemers (47%) en andere contacten in de branche (36%) bleven nog de belangrijkste kanalen om nieuwe werknemers te werven. Werving via vacatures op de websites, vacaturesites en recruiters vond in 2022 wat vaker plaats dan in de periode daarvoor.

#### Minder vaak arbeidsvoorwaarden ingezet om personeel te werven en behouden

Ongeveer de helft van de werkgevers heeft in 2022 geen speciale arbeidsvoorwaarden aangeboden om personeel aan te trekken of te behouden. In 2019 gaven nog bijna alle werkgevers aan arbeidsvoorwaarden in te zetten voor dit doel. 30% van de bedrijven biedt een hoger loon dan het cao (tegenover ongeveer 35% in 2022 en 75% in 2019) en ongeveer een kwart van de bedrijven biedt vaste contracten (tegenover ongeveer 30% in 2021 en 70% in 2019).

#### Nemen van ontslag belangrijkste reden om te stoppen voor uittredeers

In 2022 gaf ruim 40% van de uittredeers ontslag aan als reden voor hun uitdiensttreding. Dit is met ruim 10%-punt toegenomen ten opzichte van de voorgaande jaren. Het aandeel uittredeers dat met pensioen is gegaan is met ruim 15%-punt afgenomen tot een kwart. De werkloosheid onder de uittredeers is met 6%-punt gestegen ten opzichte van 2021, maar ligt ruim onder het aandeel uit 2019 en 2020. Het grootste aandeel uittredeers (35%) is in een andere sector gaan werken.

#### Uiteenlopende redenen voor ontslagname

De uittredeers gaven uiteenlopende redenen aan waarom ze in 2022 uit de bouw zijn getreden. Een kwart gaf aan dat het werk lichamelijk te zwaar was. Dit aandeel was in 2022 en 2021 nog geen 10%. In 2021 werden vaak redenen omtrent werkdruk en werkplezier genoemd als reden voor ontslagname. In 2022 is dit aandeel sterk gedaald. Zo werd 'geen leuk werk' in 2022 door 28% van de respondenten als reden aangegeven, in 2021 was dit 18%. Een hoge werkdruk werd in 2021 in 30% van de gevallen aangegeven als reden om ontslag te nemen, in 2022 is dit aandeel gehalveerd.

## Doorgroei- en scholingsmogelijkheden

### **Kleinere bouwbedrijven bieden gemiddeld minder scholingsmogelijkheden aan**

Gemiddeld biedt 88% van de bedrijven scholingsmogelijkheden aan bouwplaatspersoneel en 75% aan UTA-personeel. Kleinere bedrijven bieden minder scholingsmogelijkheden aan dan grotere bedrijven. Bedrijven met minder dan 5 fte bieden in 80% van de gevallen scholing aan bouwplaatspersoneel en 55% aan UTA-personeel. Bedrijven met meer dan 51 fte bieden altijd scholingsmogelijkheden aan zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel.

### **Scholing vooral ingezet om certificering te behouden en te verkrijgen**

In 2022 gaf 43% van het bouwplaatspersoneel aan scholing te volgen om certificering te behouden, voor UTA-personeel is dit 37%. 20% van het bouwplaatspersoneel en 13% van het UTA-personeel volgt scholing om certificering te verkrijgen. Een derde van het UTA-personeel geeft aan scholing te volgen om zich verder te specialiseren. Bij de werkgevers worden vaker uiteenlopende redenen genoemd om scholing aan te bieden. Twee derde van de bedrijven geeft aan scholing aan te bieden om personeel verder te laten specialiseren. Ook het verbreden van kennis en het oplossen van een tekort aan kennis wordt door bedrijven vaak genoemd om werknemers scholing aan te bieden.

### **Ruim drie kwart van de werknemers krijgen scholing volledig vergoed**

Bij 80% van de b&u-bedrijven en bijna drie kwart van de gww-bedrijven kunnen werknemers scholing volgen onder werktijd. Bij drie kwart van de werknemers wordt de scholing ook volledig vergoed. Bij ongeveer 15% van de bedrijven worden de kosten gedeeltelijk vergoed en bij ruim een kwart van de bedrijven worden overige kosten ook vergoed. Twee derde van de bedrijven biedt voor flexwerkers geen regelingen om scholing te volgen. Bij 20% van de bedrijven mogen de flexwerkers de scholing onder werktijd volgen en bij 17% wordt de scholing volledig vergoed.

### **Gww-bedrijven begroten vaker een hoger opleidingsbudget**

28% van de gww-bedrijven heeft een opleidingsbudget begroot voor de werknemers, bij b&u-bedrijven is dit slechts 19%. Bij bijna twee derde van de b&u-bedrijven die een opleidingsbudget hebben begroot, ligt dit budget onder de € 1.000. Bij de gww-bedrijven die een opleidingsbudget begroot hebben, heeft ruim de helft een opleidingsbudget van meer dan €1.000. 66% van de bouwplaatsmedewerkers en 60% van het UTA-personeel geeft aan bekend te zijn met het individuele budget. Bijna 90% van de werknemers geeft aan minder dan 20% van het individuele budget uit te geven aan scholing.

### **In 2022 meer doorgroeimogelijkheden aanwezig dan in 2021**

In 2022 waren er voor meer werknemers volop doorgroeimogelijkheden aanwezig. In 2021 gaf 26% van het bouwplaatspersoneel en 30% van het UTA-personeel aan volop doorgroeimogelijkheden te hebben. In 2022 was dit respectievelijk 31% en 34%. UTA-personeel geeft ook aan in de afgelopen tien jaar vaker te zijn doorgegroeid dan het bouwplaatspersoneel. Ongeveer twee derde van het UTA-personeel geeft aan wel eens te zijn doorgegroeid naar een hogere functie, bij het bouwplaatspersoneel gaat het om ongeveer 40%. Bouwplaatspersoneel gaf in 2022 (39%) vaker aan daadwerkelijk te zijn doorgegroeid dan vorig jaar (33%).

### **Werknemers groeien vaak door om breder inzetbaar te worden**

Voor zowel bouwplaatspersoneel als voor UTA-personeel is het breder inzetbaar worden de meest voorkomende doorgroeimogelijkheid. De helft van het bouwplaatspersoneel en bijna 40% van het UTA-personeel geeft aan dat deze doorgroeimogelijkheid aanwezig is. Bij ruim een derde van de bouwplaatsmedewerkers behoort leermeester worden ook tot de doorgroeimogelijkheden, bij het UTA-personeel is dit bij 10% het geval. Een derde van het UTA-personeel heeft de mogelijkheid onderdeel te worden van het management. Dit komt bij het bouwplaatspersoneel nauwelijks voor.



## Duurzame inzetbaarheid

### Het stijgende ziekteverzuim zet door in 2022

Het stijgende ziekteverzuim zet door in 2022. Het verzuimpercentage is voor zowel bouwplaats- als UTA-personeel met 0,4%-punt gestegen. De trend van een stijgend ziekteverzuimpercentage in de bouw begon in 2021 en zet door in 2022. De reden voor het hogere verzuimpercentage is hoofdzakelijk de hogere ziekmeldingsfrequentie. In 2022 is de meldingsfrequentie met 37%-punt gestegen ten opzichte van 2021. Hiermee werd het hoogste meldingsniveau sinds 2009 bereikt. In 2021 hing het hoge ziekteverzuimpercentage ook nog samen met een lange verzuimduur. In 2022 is de verzuimduur met gemiddeld 4,8 dagen gedaald.

### De fysieke werkdruk ligt voor 40% van het bouwplaatspersoneel te hoog

Bijna 40% van de werknemers op de bouwplaats verwacht de fysieke werkdruk niet vol te kunnen houden tot de gerechtigde AOW-leeftijd. De fysieke werkdruk ligt dus voor een aanzienlijk deel van de bouwplaats te hoog om inzetbaar te blijven tot de pensioenleeftijd. Werknemers die de fysieke werkdruk als 'hoog' ervaren geven hiervoor 'het inademen van ongezonde stoffen' en 'overwerken' minder vaak als reden aan dan in voorgaande jaren. De hoofdredenen voor de zware fysieke werkbelasting in de bouw blijven 'tillen van zware voorwerpen' en 'werken in een ongemakkelijke houding'.

### Zzp'ers verwachten werk in de bouw vaker vol te houden tot pensioenleeftijd

Het aantal zzp'ers dat naar eigen verwachting niet kan doorwerken tot de pensioenleeftijd vanwege de hoge fysieke werkdruk is in 2022 gedaald met 2%-punt ten opzichte van vorig jaar. Deze dalende trend onder zzp'ers werd al ingezet in 2018. Ten opzichte van 2018, is het aandeel zzp'ers dat naar eigen verwachting de fysieke werkdruk in de bouw niet kan volhouden tot de gerechtigde AOW-leeftijd gedaald met 17%-punt. Het aantal zzp'ers in de bouw dat vanwege de mentale werkdruk verwacht eerder te stoppen met werken is gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar.

### Bouwplaatspersoneel dat verwacht te stoppen voor het 55ste levensjaar neemt sterk toe

In 2022 nam het aantal werknemers op de bouwplaats dat naar eigen verwachting stopt voor het 55<sup>ste</sup> levensjaar met 21% toe (t.o.v. 2021). Het UTA-personeel geeft ook in toenemende mate aan eerder te willen stoppen met werken. In 2022 daalde het aandeel UTA-werknemers dat rond de pensioenleeftijd (tussen 64 en 67 jaar) verwacht te stoppen met werken. Het aandeel UTA-werknemers dat wil stoppen tussen het 55<sup>ste</sup> en 60<sup>ste</sup> levensjaar steeg, daarentegen, met 25%.

### Werknemers worden vaker ondersteund bij het zoeken naar ander werk binnen het bedrijf

In 2022 is het aandeel bouwbedrijven dat werknemers ondersteunt bij het zoeken naar ander werk binnen het bedrijf met 17%-punt toegenomen ten opzichte van 2021. Verder bieden bouwbedrijven 10%-punt vaker de mogelijkheid aan werknemers om minder uren per week te werken dan in 2020. Ten slotte, valt op dat bouwbedrijven vaker aangeven geen beleid te hanteren ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Het aandeel bouwbedrijven dat geen beleid voert ten aanzien van duurzame inzetbaarheid is dit jaar gestegen met 4%-punt (t.o.v. 2021) en steeg vorig jaar eveneens al met 3%-punt (t.o.v. 2020).

### Grote bedrijven nemen aanzienlijk vaker maatregelen t.a.v. duurzame inzetbaarheid

Slechts 4% van de grootste bedrijven in de bouw (> 100fte) heeft geen beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Ter vergelijking, de kleinste bedrijven (< 5fte) hebben met 36% aanzienlijk vaker geen beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid.

## Buitenlandse arbeidskrachten in de bouw

### Aantal buitenlandse arbeidskrachten bijna verdubbeld in het afgelopen decennium

Van 2013 tot 2020 is het aantal buitenlandse arbeidskrachten in de bouwnijverheid toegenomen van 32.000 naar 56.000. Deze groei is volledig gecentreerd in de flexibele schil, waarbij het aantal zzp'ers met een niet-Nederlandse nationaliteit is toegenomen van 10.000 naar 26.000.

Inmiddels vertegenwoordigen buitenlandse arbeidskrachten ruim 12% van de totale werkgelegenheid in de bouwnijverheid.

#### **Vooraf grote bedrijven werken met buitenlandse arbeidskrachten**

Minder dan een kwart van de bedrijven geeft aan te werken met buitenlandse arbeidskrachten. Van de bedrijven tot 10 werknemers werkt ongeveer 15% met buitenlandse arbeidskrachten, ongeveer een kwart van de bedrijven met 10 tot 50 werknemers werkt met krachten uit het buitenland, terwijl bijna driekwart van de bedrijven met minimaal 50 werknemers werkt met buitenlandse arbeidskrachten. Het zijn dus vooral grote bedrijven die met buitenlandse arbeidskrachten werken. Zij worden vooral als zzp'er of uitzendkracht ingehuurd door deze bedrijven.

#### **Uitzendbureau belangrijkste wervingskanaal voor buitenlandse arbeidskrachten**

Van de bedrijven die met buitenlandse arbeidskrachten werken, komt ruim de helft via een uitzendbureau aan dit personeel. Voor bedrijven met minstens 100 werknemers zijn detachingsbureaus het belangrijkste wervingskanaal en kleine bedrijven zijn in belangrijke mate aangewezen op eigen werving. Opvallend is dat buitenlandse bemiddelingsbureaus nauwelijks een rol spelen in de werving.

#### **Meeste bedrijven maken afspraken over arbeidsvoorwaarden van buitenlandse krachten**

Slechts 18% van de bedrijven maakt geen afspraken over arbeidsvoorwaarden met de werkgever of het bureau waar de buitenlandse arbeidskracht vandaan komt. Twee derde van de bedrijven maakt afspraken over toepassing van de cao, veiligheidsvoorschriften, persoonlijke beschermingsmiddelen en arbeidstijden. Afspraken over huisvesting worden in geringe mate gemaakt. Grote bedrijven maken beduidend meer afspraken over arbeidsvoorwaarden dan kleine bedrijven.

#### **Meerderheid van het personeel in de bouw ervaart geen problemen in de samenwerking**

Van het bouwplaatspersoneel ervaart 63% van de werknemers geen problemen in de samenwerking met flexibel personeel en werknemers van andere bedrijven, terwijl dit voor 46% van het UTA-personeel geldt. Ruim 30% van alle respondenten geeft aan problemen te ervaren in de samenwerking met buitenlandse arbeidskrachten. Verder geeft ongeveer 10% aan problemen te ervaren met uitzendkrachten en ZZP'ers.

#### **Problemen met personeel buiten eigen bedrijf liggen vooral in de communicatie**

Ruim 80% van de werknemers die problemen ervaart in de samenwerking met personeel buiten het eigen bedrijf loopt tegen een taalbarrière op en 73% ondervindt stroeve communicatie. Daarnaast wordt het verschil in werkmethodes door 60% van de werknemers genoemd als belemmering in de samenwerking.



---

## 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 actief als algemeen aannemersbedrijf of bouwondernemer. Zij hebben personeel in dienst waarop grotendeels de CAO Bouw & Infra van toepassing is. De zzp'ers kunnen zowel in de bouw en infra als in de installatiesector werkzaam zijn. Aan de internetpeiling van 2022-2023 hebben 439 bedrijven, 2.523 werknemers en 557 zzp'ers meegewerkt. Voor bedrijven is dit 14% van de totale populatie van circa 3.500 bedrijven. Voor werknemers is dit 1,1% van de totale populatie van circa 140.000 werknemers. Voor de zzp'ers is dit 0,3% van de totale populatie van circa 191.000 zzp'ers.

### **Leeswijzer**

In hoofdstuk 2 worden de personeelssamenstelling en in- en uitstroom van arbeidskrachten in de bouw besproken. Hoofdstuk 3 geeft een weergave van de doorgroeimogelijkheden voor het personeel in de sector en hieraan gekoppeld de scholingsmogelijkheden. In hoofdstuk 4 wordt een beeld geschetst van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de bouw op basis van werknemerservaringen. Het laatste hoofdstuk gaat over buitenlandse arbeidskrachten in de bouw.

---

## 2 Personeelssamenstelling, in- en uitstroom

---

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

In 2022 is het aantal werknemers in de bouw toegenomen met ongeveer 8.000 ten opzichte van 2021. Dit is de netto toename, wat betekent dat dit een combinatie is van toetreders die in de bouw zijn gaan werken en uittreders die de bouw zijn uitgestroomd. In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de algehele personeelssamenstelling. Vervolgens wordt ingegaan op de instroom, waarbij wordt gekeken naar wervingskanalen, de achtergronden van nieuwe werknemers en de arbeidsvoorwaarden die worden ingezet om nieuwe werknemers te trekken. Daarna wordt voor de uitstroom ingegaan op de arbeidsstatus van oud-werknemers en de reden van uittreden.

### 2.1 Personeelssamenstelling

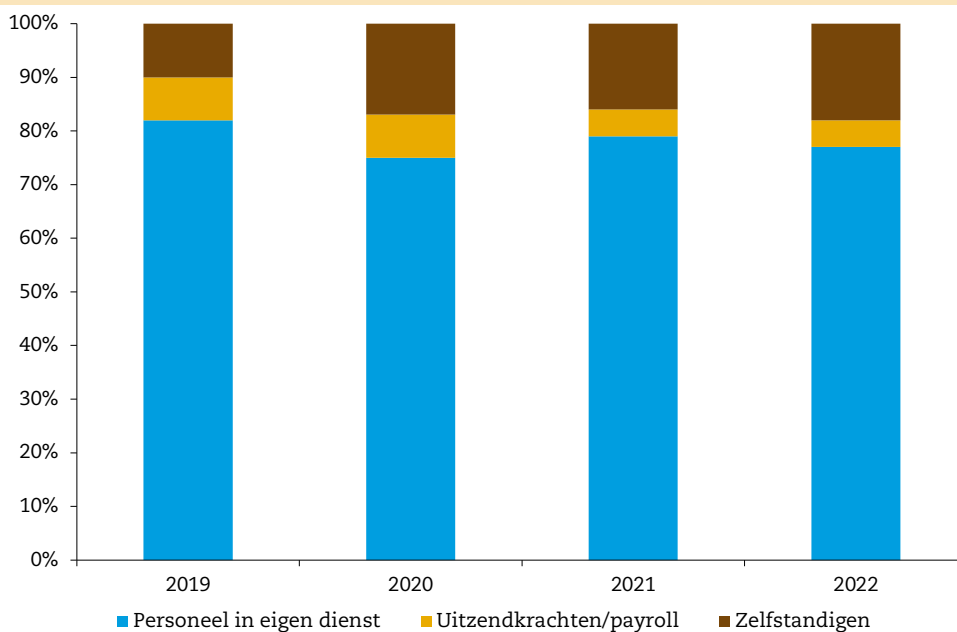
#### Ruim driekwart van het personeel in eigen dienst

In 2022 was 77% van het personeel in eigen dienst (figuur 2.1). Dit is een lichte afname ten opzichte van 2021, toen 79% van het personeel in eigen dienst was. In 2019 ging het nog om 82%. Daarnaast was in 2022 5% uitzendkracht/payroll en 18% zelfstandige. Bij grotere bedrijven is vaak een groter aandeel van het personeel in eigen dienst. Bij bedrijven met meer dan 50 fte is 88% van het personeel in eigen dienst en 12% van het personeel flexibel. Binnen de flexibele schil spelen uitzendkrachten/payroll en zelfstandigen allebei ongeveer een even grote rol. Bij bedrijven met minder dan 5 fte is ongeveer 70% van het personeel in eigen dienst. Ruim een kwart van het personeel bij kleine bedrijven is zelfstandige.

#### Grotere bedrijven hebben vaak meer UTA-personeel in dienst

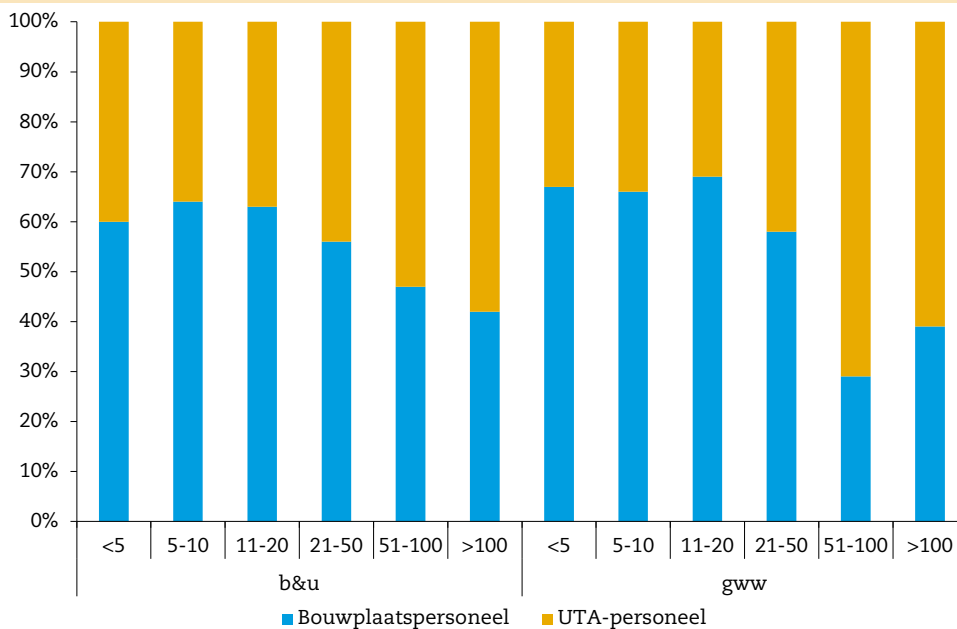
Grotere bedrijven hebben vaak een hoger aandeel UTA-personeel (figuur 2.2). Bij bedrijven tot en met 20 fte is ongeveer twee derde bouwplaatspersoneel en ongeveer een derde UTA-personeel. Bij deze kleine bedrijven ligt de verdeling tussen UTA- en bouwplaatspersoneel voor b&u- en gww-bedrijven rond hetzelfde niveau. Bij bedrijven met meer dan 50 fte is het aandeel UTA-personeel vaak groter. Van de grote b&u-bedrijven is ruim de helft van het personeel UTA-personeel, bij gww-bedrijven is dit ongeveer twee derde.

**Figuur 2.1 Samenstelling arbeidscapaciteit, ontwikkeling 2019-2022, naar sector, procenten**



Bron: EIB

**Figuur 2.2 Verdeling bouwplaatspersoneel en UTA-personeel, naar sector en bedrijfsgrootte (fte), 2022**



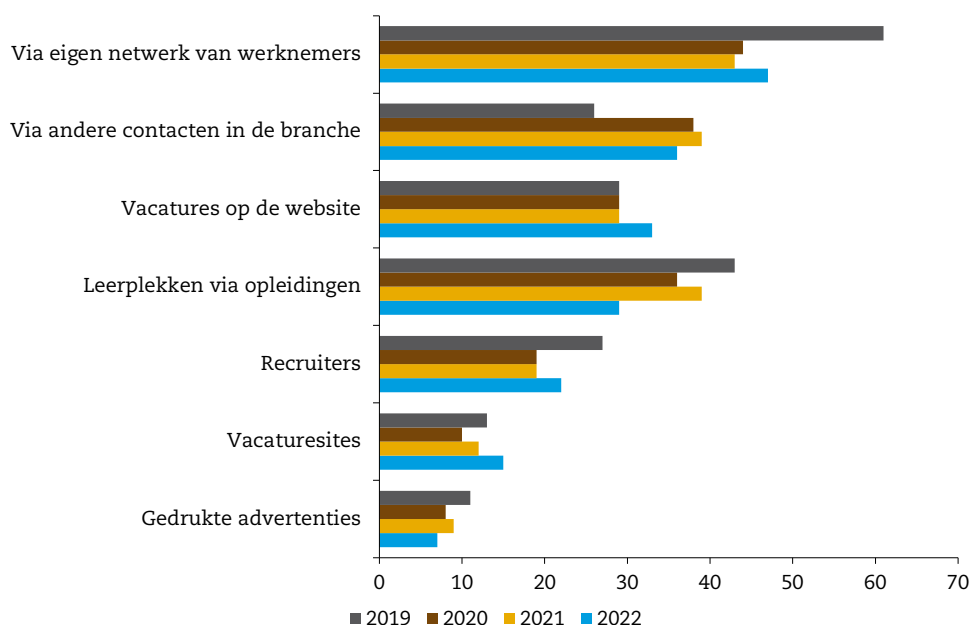
Bron: EIB

## 2.2 Instroom

### In 2022 zijn veel arbeidskrachten geworven buiten leerplekken via de opleidingen

Bouwbedrijven in de sector kunnen nieuw personeel werven via verschillende kanalen. De belangrijkste wervingskanalen bleven, net als in 2020 en 2021, het eigen netwerk van werknemers en andere contacten in de branche. In de periode 2019-2021 gaf gemiddeld ongeveer 40% van de bouwbedrijven aan dat leerplekken via opleidingen één van de belangrijkste wervingskanalen waren, in 2022 was dit nog geen 30%. Dit spoort met het beeld dat in 2022 een groot aantal arbeidskrachten de bouw instroomden vanuit andere sectoren en het buitenland.<sup>1</sup> Werving via vacatures op de websites, vacaturesites en recruiters vond wat vaker plaats dan in de periode daarvoor.

**Figuur 2.3** Manier waarop bouwbedrijven nieuwe werknemers werven, ontwikkeling 2019-2022, procenten



Bron: EIB

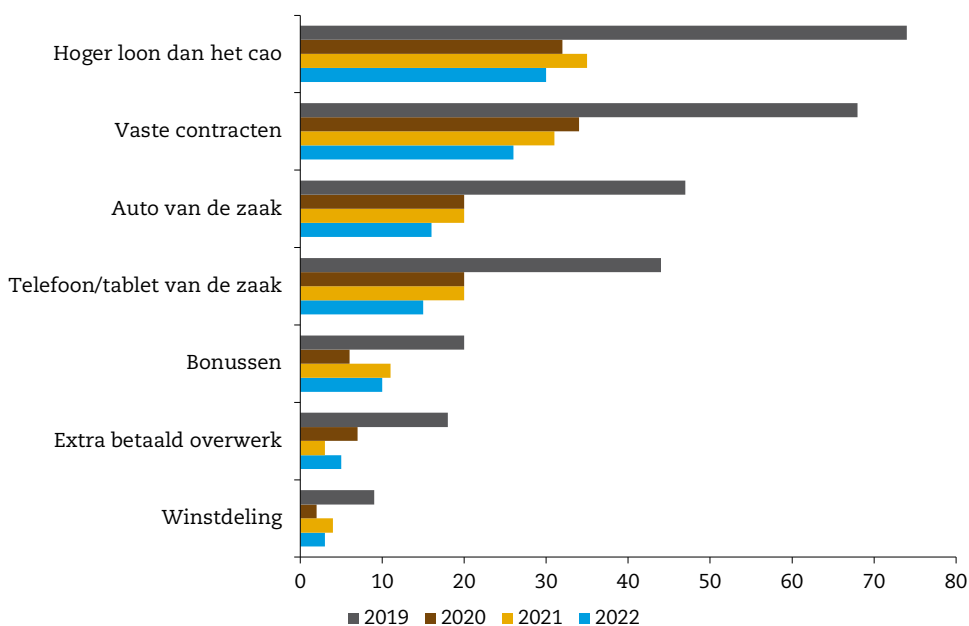
### Werkgevers bieden minder vaak voordelige arbeidsvoorwaarden om personeel aan te trekken

Bijna de helft van de werkgevers heeft aangegeven in 2022 geen speciale arbeidsvoorwaarden te bieden om personeel aan te trekken of hun werknemers te behouden. In 2019 gaven nog bijna alle werkgevers aan arbeidsvoorwaarden in te zetten voor dit doel. Ook ten opzichte van 2021 worden minder vaak voordelige arbeidsvoorwaarden ingezet om personeel aan te trekken (figuur 2.4). Een hoger loon dan het cao-loon en vaste contracten worden het vaakst als aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden ingezet. In 2019 gaf nog 74% van de bouwbedrijven aan deze arbeidsvoorwaarde in te zetten om personeel aan te trekken, in 2021 was dit 35% en in 2022 is dit aandeel nog verder gezakt naar 30%. Ook het bieden van vaste contracten wordt relatief vaak ingezet om (nieuwe) werknemers aan te trekken en te behouden, hoewel dit een stuk

<sup>1</sup> EIB (2023). Trends op de bouwmarkt 2023-2027.

minder vaak gebeurt dan in 2019. In 2022 gaf een kwart van de bouwbedrijven aan dit aan te bieden aan nieuw personeel, in 2019 ging het nog om ruim twee derde. Ook het bieden van een auto, telefoon of tablet van de zaak wordt steeds minder ingezet om nieuw personeel aan te trekken, van bijna de helft in 2019 tot nauwelijks 20% in 2022.

**Figuur 2.4 Arbeidsvoorwaarden gericht op het aantrekken en behouden van (nieuwe) werknemers, ontwikkeling 2019-2022, procenten**



Bron: EIB

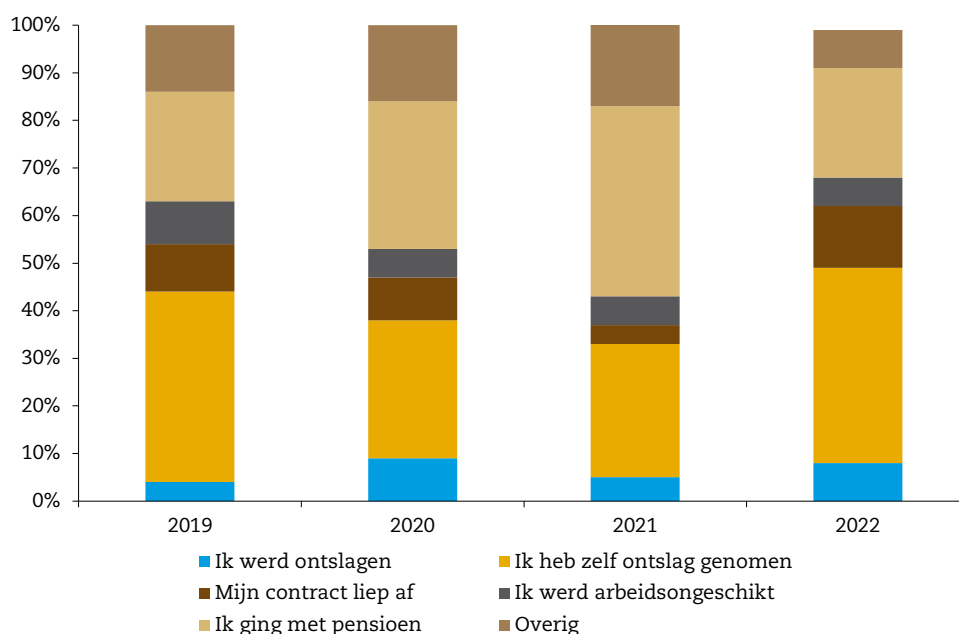
### 2.3 Uitstroom

#### Het grootste gedeelte van de uittrekders in 2022 nam ontslag

In 2022 was ontslag de belangrijkste reden voor uittrekders om te stoppen met werken in de bouw (figuur 2.5). Ruim 40% heeft ontslag als reden voor uitdiensttreding opgegeven. Het aandeel van uittrekders dat ontslag nam is hiermee met ruim 10 procentpunt toegenomen ten opzichte van de voorgaande twee jaar. Het aandeel gepensioneerde uittrekders is, daarentegen, afgenomen met ruim 15 procentpunt tot een kwart.



**Figuur 2.5 Reden uittreden werknemer, ontwikkeling 2019-2022, procenten**

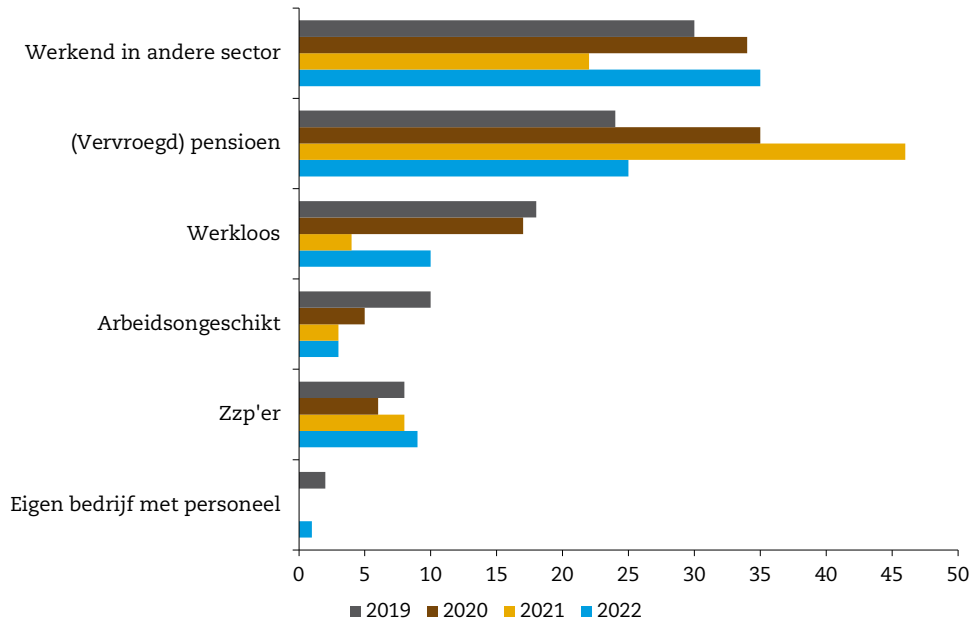


Bron: EIB

**Werkloosheid onder uittreders gestegen ten opzichte van 2021**

Het aandeel uittreders in de bouw met een werkloze arbeidsstatus is met 6 procentpunt gestegen ten opzichte van 2021. Echter blijft het aantal werklozen onder de uittreders in de bouw ver beneden het werklozenaandeel uit 2019 en 2020. Het aantal uittreders dat in een andere sector is gaan werken heeft met 35% het grootste aandeel in het totaal aantal uittreders in 2022. Dit ligt hoger dan in 2021, maar is ongeveer gelijk aan 2020 en 2019. Ongeveer een kwart van de uittreders in 2022 ging met vervroegd pensioen. Dit ligt ruim onder de niveaus van 2021 en 2020. Een reden voor de grote verschillen bij uittreders tussen 2021 en 2022 ligt bij de zwaarwerkregeling, waardoor een groot aantal werknemers in de bouw in 2021 met vervroegd pensioen ging.

**Figuur 2.6 Huidige arbeidsstatus uittredeers, 2019 – 2022, procenten**

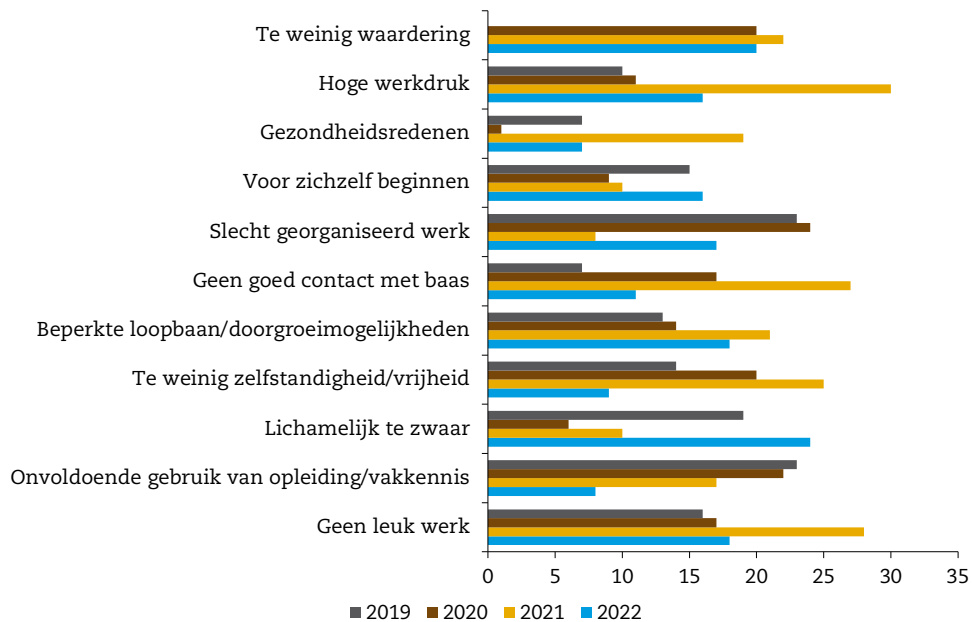


Bron: EIB

#### **Uiteenlopende redenen voor ontslagname van uittredeers in 2022**

In 2022 zijn veel uiteenlopende redenen genoemd voor de ontslagname van uittredeers (figuur 2.7). Een kwart van de uittredeers die ontslag namen geeft aan dat het werk lichamelijk te zwaar was. Dit ligt een stuk hoger dan in eerdere jaren, in 2021 was dit 10% en in 2022 6%. De redenen die te maken hebben met werkdruk en werkplezier werden in 2022 veel minder vaak genoemd dan in 2021. Zo werd 'geen leuk werk' in 2022 door 18% van de respondenten aangegeven als reden voor ontslagname, in 2021 was dit 28%. Een hoge werkdruk werd in 2021 in 30% van de gevallen aangegeven als reden om ontslag te nemen, in 2022 is dit gedaald naar 16%. Dit ligt nog wel boven het niveau van 2019 en 2020 (10%).

**Figuur 2.7 Reden ontslagname uittreders, ontwikkeling 2019-2022, procenten**



Bron: EIB

### 3 Doorgroei- en scholingsmogelijkheden

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

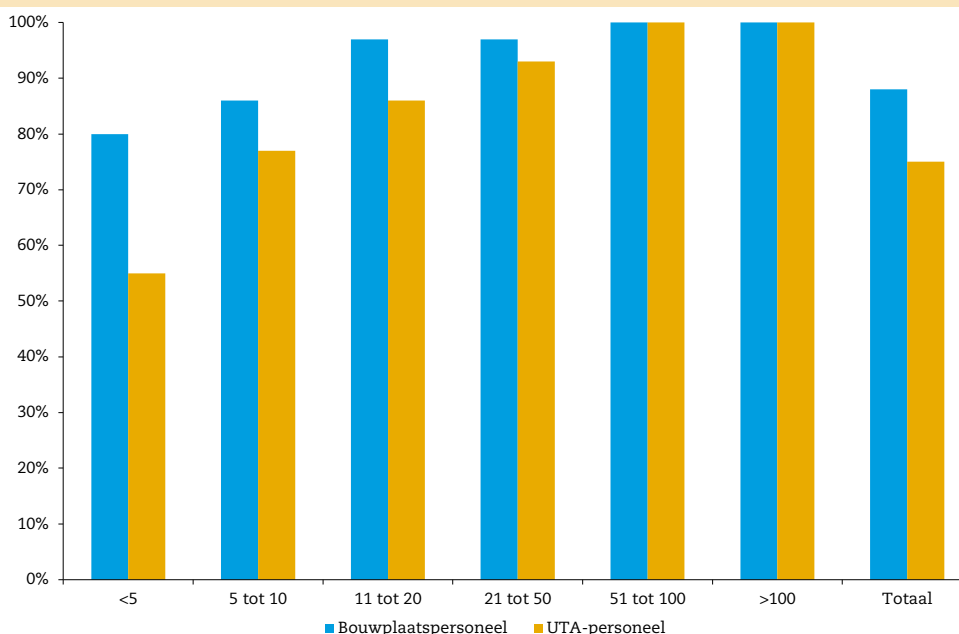
In dit hoofdstuk worden de doorgroei- en scholingsmogelijkheden in de bouw in kaart gebracht, waarbij aandacht wordt besteed aan de verschillen tussen de verschillende typen bouwbedrijven (grootteklassen en sector) en werknemers (bouwplaats, UTA). Werkgevers zijn in de enquête bevraagd naar de verschillende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

#### 3.1 Scholingsmogelijkheden

##### Kleinere bouwbedrijven bieden gemiddeld minder scholingsmogelijkheden aan

Kleinere bouwbedrijven bieden gemiddeld minder scholingsmogelijkheden aan zowel UTA- als bouwplaatspersoneel. De verschillen in het aanbod van scholingsmogelijkheden naar bedrijfsgrootte is voornamelijk aantoonbaar voor het UTA personeel. Slechts 55% van de bedrijven met minder dan 5 fte biedt scholingsmogelijkheden aan UTA-personeel, terwijl dit 80% is voor het bouwplaatspersoneel. Voor bedrijven met 5 tot 10 fte ligt dit alweer op 77% voor het UTA-personeel en 86% voor het bouwplaatspersoneel. Bedrijven met meer dan 51 fte bieden altijd scholingsmogelijkheden aan zowel het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel.

Figuur 3.1 Aandeel bedrijven dat scholingsmogelijkheden biedt in 2022, naar bedrijfsgrootte (fte) en type werknemer, procenten

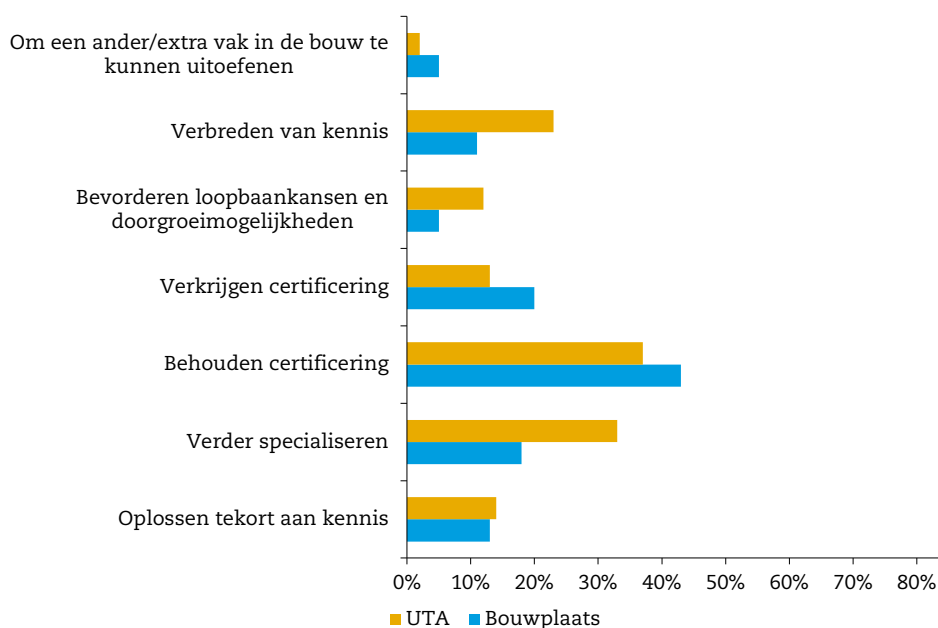


Bron: EIB

### Werknemers volgen scholing voornamelijk voor behouden certificering

Werknemers volgen vooral scholing om certificering te behouden, dit is met 43% vooral het geval bij bouwplaatspersoneel (figuur 3.2) Bij het UTA-personeel is dit met 37% ook de meest genoemde reden. UTA-personeel volgt vaker scholing om zich verder te specialiseren of hun kennis te verbreden. Relatief weinig werknemers volgen scholing om hun doorgroeimogelijkheden en loopbaankansen te bevorderen of om een ander vak te kunnen uitoefenen. Bij de werkgevers worden vaker uiteenlopende redenen genoemd om scholing aan te bieden. Twee derde van de bedrijven geeft aan scholing aan te bieden om personeel verder te laten specialiseren. Dit geldt vaker voor de gww (77%) dan bij de b&u (62%). Ook het verbreden van kennis en het oplossen van een tekort aan kennis wordt vaak gezien als een reden om werknemers scholing aan te bieden, 60% van de bedrijven geeft dit als reden aan.

**Figuur 3.2 Doelen van het aanbieden van scholingsmogelijkheden volgens werknemers, 2022, procenten**



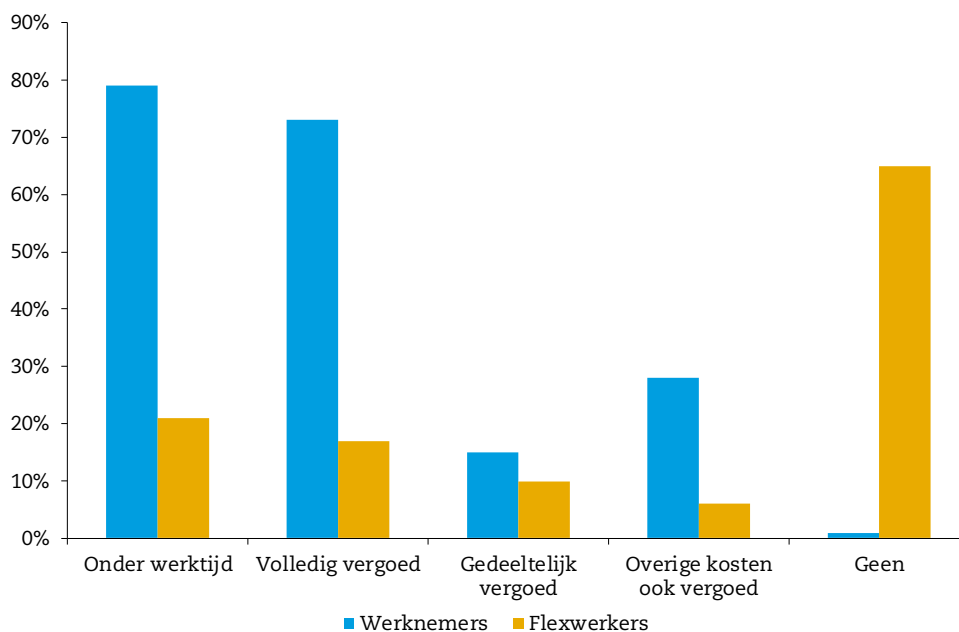
Bron: EIB

### Scholing voor driekwart van de werknemers volledig vergoed en onder werktijd

Werknemers kunnen scholing vaak onder werktijd volgen en de scholing wordt vaak volledig vergoed (figuur 3.3). Bij ruim 80% van de b&u-bedrijven en bijna driekwart van de gww-bedrijven kunnen werknemers scholing volgen onder werktijd. Bij 70% van de b&u-bedrijven en 80% van de gww-bedrijven wordt de scholing van de werknemers volledig vergoed. Bij ongeveer 15% van de bedrijven worden de kosten gedeeltelijk vergoed en bij ruim een kwart van de bedrijven worden overige kosten ook vergoed. Bij twee derde van de bedrijven zijn er voor flexwerkers<sup>2</sup> geen regelingen omtrent scholing. Bij 20% van de bedrijven mogen flexwerkers scholing volgen onder werktijd en bij 17% wordt de scholing volledig vergoed. In de gww zijn er over het algemeen gunstigere regelingen voor flexwerkers dan in de b&u.

<sup>2</sup> Hieronder vallen zelfstandigen, payroll-medewerkers, uitzendkrachten en gedetacheerden.

**Figuur 3.3** Regelingen voor scholing voor werknemers en flexwerkers, 2022, procenten

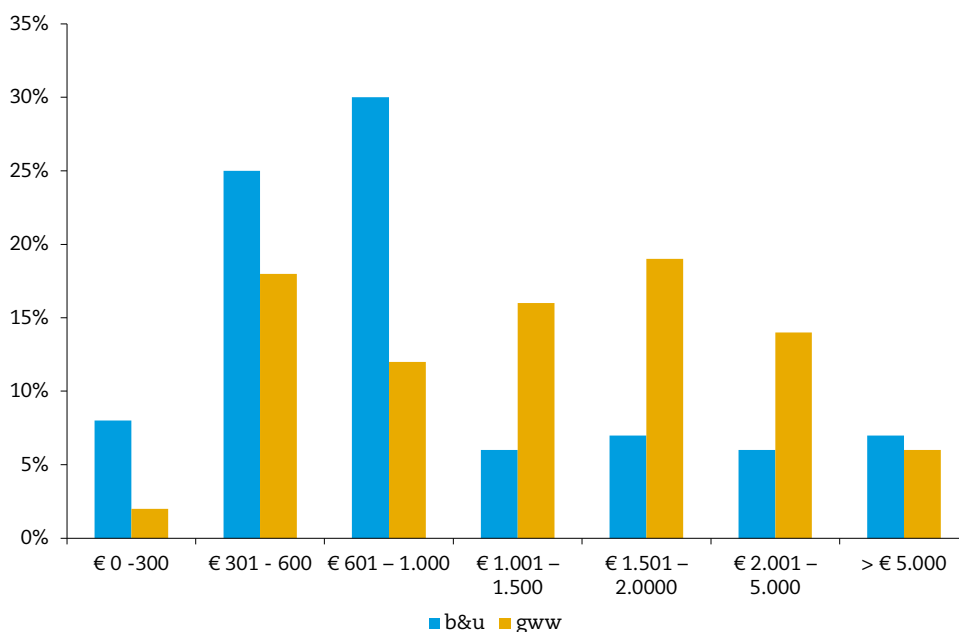


Bron: EIB

#### **Gww-bedrijven hebben vaker en een hoger opleidingsbudget begroot**

28% van de gww-bedrijven heeft een opleidingsbudget begroot voor de werknemers, bij b&u-bedrijven is dit slechts 19%. De hoogte van de opleidingsbudgetten is relatief verspreid, maar het zwaartepunt ligt tussen de € 300 en € 1.000 (figuur 3.4). Bij bijna twee derde van de b&u-bedrijven die een opleidingsbudget hebben begroot, ligt dit budget onder de € 1.000. Bij de gww-bedrijven die een opleidingsbudget begroot hebben, heeft ruim de helft een opleidingsbudget begroot van meer dan €1.000. De werknemers in de bouw kennen het individuele budget. Dit budget is bedoeld voor de werknemer om te investeren in zijn/haar duurzame inzetbaarheid, zoals opleidingen, kennis en levensstijl. 66% van de bouwplaatsmedewerkers en 60% van het UTA-personeel geeft aan hier bekend mee te zijn. Bijna 90% van de werknemers (zowel bij bouwplaats als UTA-personeel) geeft aan minder dan 20% van het individuele budget uit te geven aan scholing. Slechts 2% geeft aan meer dan 60% van het individuele budget uit te geven aan scholing.

**Figuur 3.4 Begroot opleidingsbudget per werknemer, naar sector, 2022, procenten**



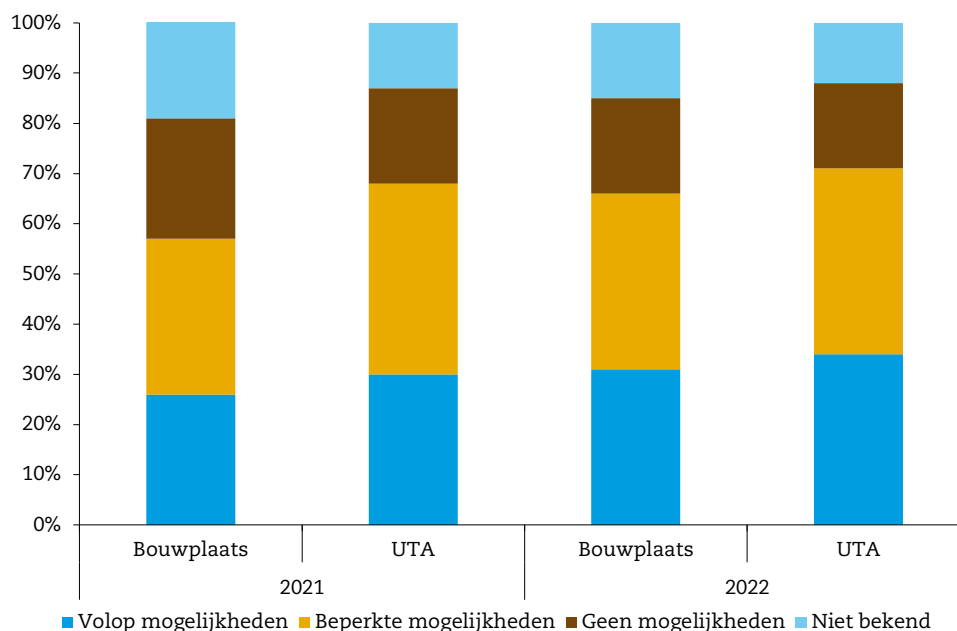
Bron: EIB

### 3.2 Doorgroeimogelijkheden

#### In 2022 meer doorgroeimogelijkheden aanwezig dan in 2021

In 2022 waren er voor meer werknemers volop doorgroeimogelijkheden aanwezig (figuur 3.5). In 2021 gaf 26% van het bouwplaatspersoneel en 30% van het UTA-personeel aan volop doorgroeimogelijkheden te hebben, in 2022 was dit respectievelijk 31% en 34%. Voor UTA-personeel zijn er doorgaans meer doorgroeimogelijkheden aanwezig. Minder dan 20% van het personeel geeft aan in 2022 geen doorgroeimogelijkheden te hebben gehad.

**Figuur 3.5** Aanwezigheid doorgroei mogelijkheden volgens werknemers, naar type werknemer, 2021-2022, procenten



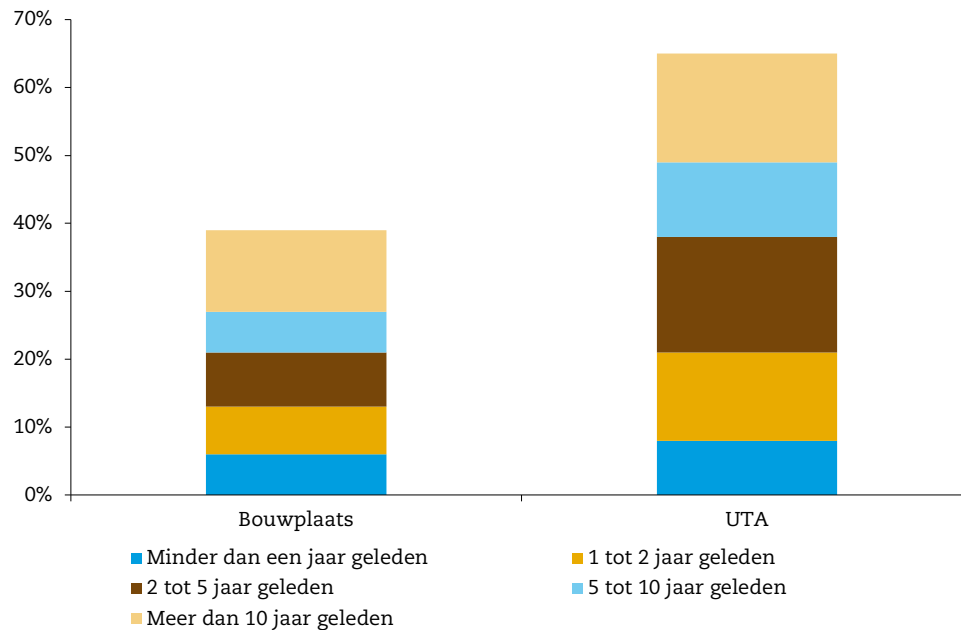
Bron: EIB

**Twee derde van UTA-personeel en 40% van het bouwplaatspersoneel doorgegroei**

UTA-personeel geeft vaker aan dat zij zijn doorgegroei naar een hogere functie dan bouwplaatspersoneel (figuur 3.6). Ongeveer twee derde van het UTA-personeel geeft aan eens te zijn doorgegroei naar een hogere functie, bij het bouwplaatspersoneel gaat het om ongeveer 40%. Bij het UTA-personeel zijn de uitkomsten vergelijkbaar met vorig jaar, bij het bouwplaatspersoneel geven dit jaar meer werknemers aan te zijn doorgestroomd (40% dit jaar ten opzichte van een derde vorig jaar). Bij het bouwplaatspersoneel dat ooit is doorgestroomd, is dit bij ruim 30% meer dan tien jaar geleden.



**Figuur 3.6** Aandeel werknemers dat is doorgegroeid naar een hogere functie, naar type werknemer, 2022, procenten

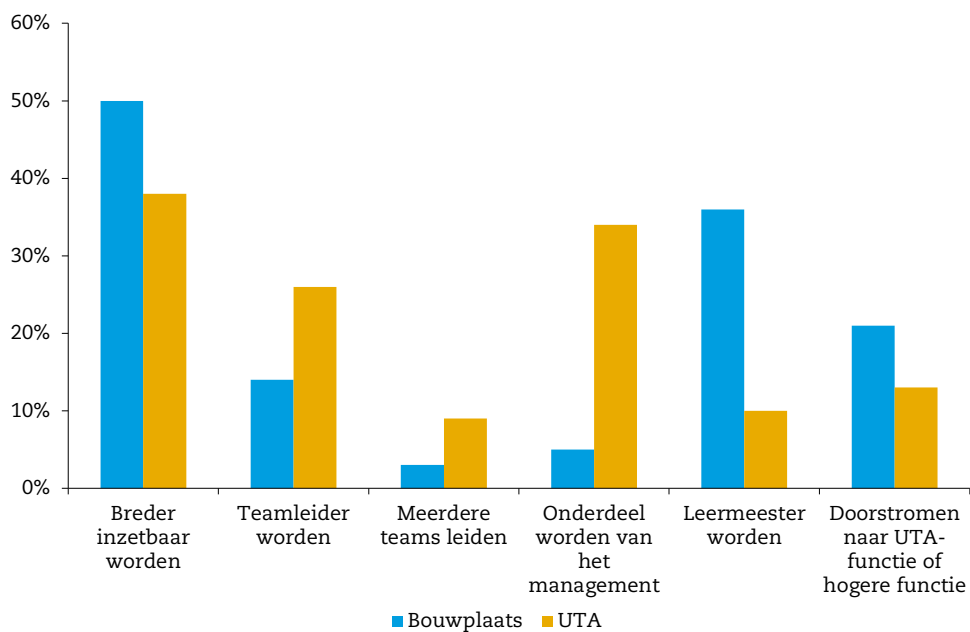


Bron: EIB

### **Personeel wordt vaak breder inzetbaar, onderdeel van het management en leermeester**

Er zijn verschillende mogelijkheden om door te groeien in een bedrijf. Het breder inzetbaar worden is volgens de werknemers de meest voorkomende doorgroeimogelijkheid, de helft van het bouwplaatspersoneel en bijna 40% van het UTA-personeel geeft aan dat deze doorgroeimogelijkheid aanwezig is (figuur 3.7). Bij ruim een derde van de bouwplaatsmedewerkers behoort leermeester worden ook tot de doorgroeimogelijkheden, bij het UTA-personeel is dit bij 10% het geval. Een derde van het UTA-personeel heeft de mogelijkheid onderdeel te worden van het management. Dit komt bij het bouwplaatspersoneel nauwelijks voor.

**Figuur 3.7** De aanwezige doorgroeimogelijkheden volgens werknemers, naar type werknemer, 2022, procenten



Bron: EIB

---

## 4 Duurzame inzetbaarheid

---

*Hoe vaak is het bouwplaats- en UTA-personeel ziek? Met welke leeftijd verwachten werknemers in de bouw met pensioen te gaan? Houden werknemers de mentale en fysieke werkdruk vol tot de pensioenleeftijd? En wat zijn de redenen voor deze werkdruk? Welke maatregelen nemen bouwbedrijven ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid? En hoeveel bedrijven hebben een beleid ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid?*

Duurzame inzetbaarheid omvat de taak van bouwbedrijven om werknemers tot het pensioen inzetbaar te houden. Bouwbedrijven kunnen de inzetbaarheid van werknemers verlengen door bijvoorbeeld een aantal gunstige arbeidsvoorwaarden op te stellen, de fysieke en mentale werkdruk te verlagen of in te spelen op actuele veranderingen door bij te dragen aan de leercurve van werknemers. In 2022 verwacht 40% van het bouwplaatspersoneel de fysieke werkdruk niet vol te houden tot de gerechtigde pensioenleeftijd. Werknemers in de bouw verwachten, bovendien, in toenemende mate eerder te moeten stoppen met werken. In dit hoofdstuk wordt voornamelijk ingegaan op het perspectief van werknemers en zzp'ers ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid. Bovendien, wordt ingegaan op de maatregelen die werkgevers nemen om de duurzame inzetbaarheid van het personeel te verlengen.

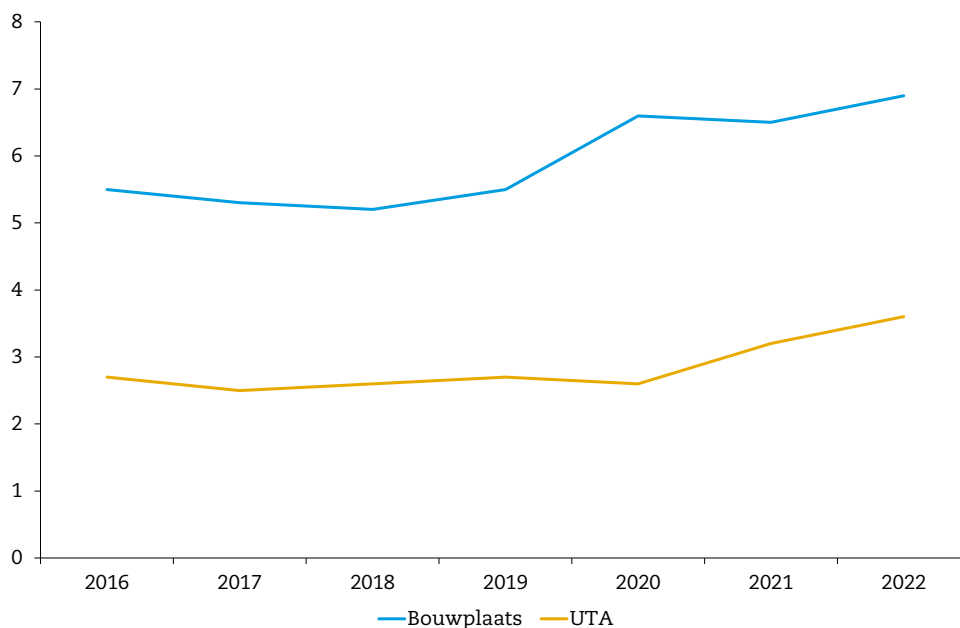
### **Aanzienlijke stijging van het ziekteverzuim onder bouwplaats- en UTA-personeel in 2022**

Het verzuimpercentage is voor zowel bouwplaats- als UTA-personeel met 0,4%-punt gestegen.<sup>3</sup> Figuur 4.1 laat zien dat de trend van een stijgend ziekteverzuimpercentage in de bouw begon in 2021 en doorzet in 2022. De reden voor het hogere verzuimpercentage is hoofdzakelijk de hogere ziekmeldingsfrequentie. De meldingsfrequentie, uitgedrukt als het aantal ziektegevallen per verzekerd manjaar, is in 2022 gestegen met 37%-punt ten opzichte van 2021. Hiermee werd het hoogste meldingsniveau sinds 2009 bereikt. In 2021 hing het hoge ziekteverzuimpercentage ook nog samen met een lange verzuimduur. In 2022 is de verzuimduur, echter, met 4,8 dagen gedaald ten opzichte van 2021.

---

<sup>3</sup> EIB(2023), Ziekteverzuim in de bouw 2022

**Figuur 4.1** Ziekteverzuim onder bouwplaats- en UTA-personeel, 2016-2022, procenten

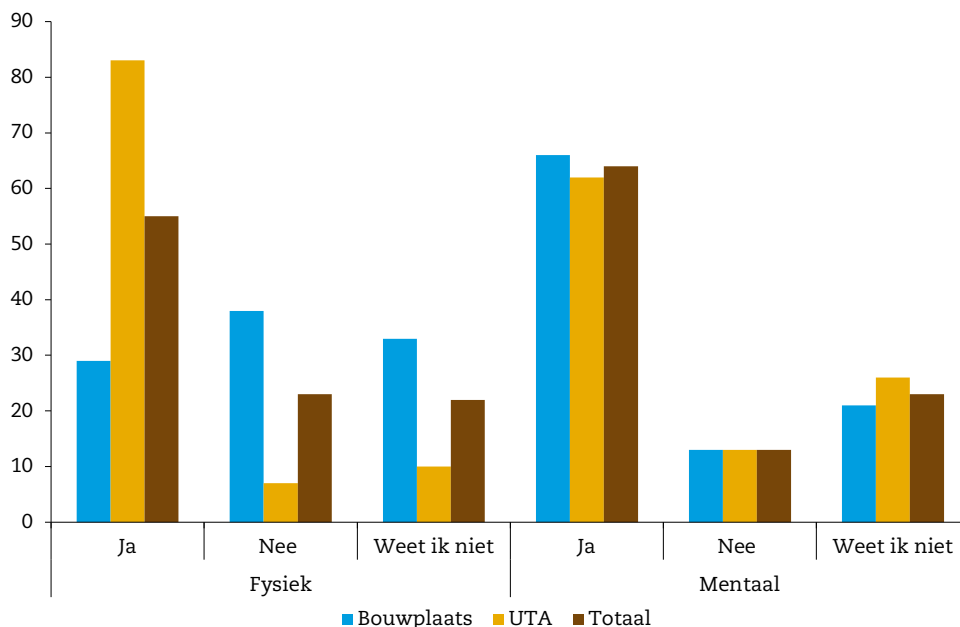


Bron: EIB

#### **Fysieke werkdruk te hoog voor bijna 40% van het bouwplaatspersoneel**

Bijna 40% van het bouwplaatspersoneel verwacht de fysieke werkdruk niet vol te kunnen houden tot de gerechtigde AOW-leeftijd. Figuur 4.2 demonstreert dat slechts 30% van het bouwplaatspersoneel verwacht de fysieke werkdruk wel vol te houden, terwijl de overige 30% het niet weet. De fysieke werkdruk ligt dus (te) hoog voor een aanzienlijk deel van het bouwplaatspersoneel. Het merendeel van het UTA-personeel (83%) verwacht de fysieke werkdruk wel vol te houden tot de AOW-leeftijd. De mentale werkdruk speelt bij een kleiner deel van het personeel in de bouw een rol. Onder zowel het bouwplaats- als het UTA-personeel verwacht 13% de mentale werkdruk niet vol te houden tot de pensioenleeftijd.

**Figuur 4.2** Werknemers die verwachten het werk op fysiek en/of mentaal vlak vol te kunnen houden tot de pensioenleeftijd, 2022, procenten

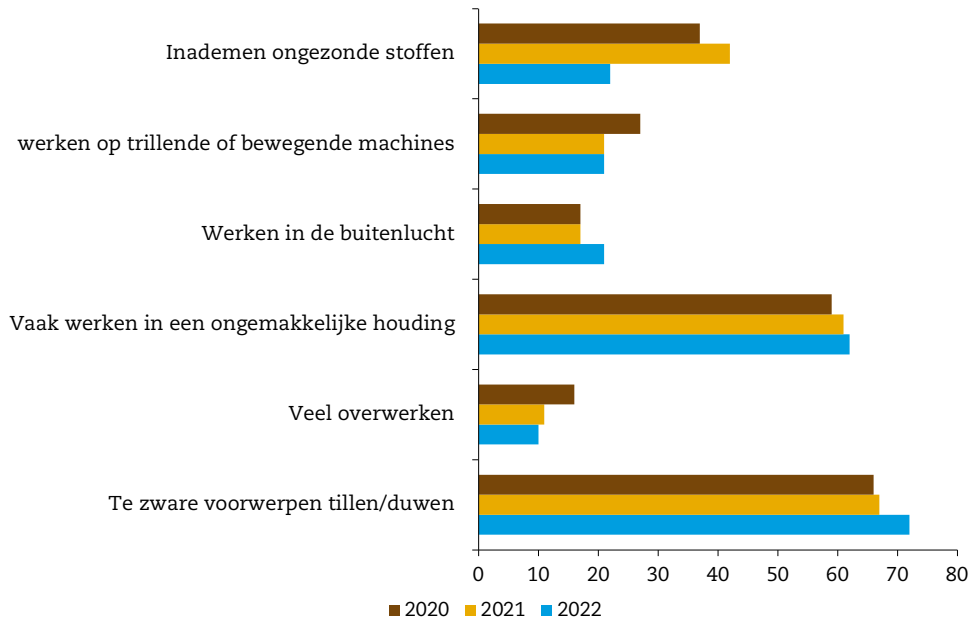


Bron: EIB

#### Werknemers geven minder vaak aan ongezonde stoffen in te ademen

De reden voor de zware fysieke werkbelasting ligt in 2022 minder vaak bij het inademen van ongezonde stoffen. Figuur 4.3 illustreert dat slechts 22% van de werknemers die de fysieke werkbelasting als 'hoog' ervaren, het inademen van gevaarlijke stoffen als reden geeft. Dit was in 2021 nog 42% en in 2020 37%. Veel overwerken werd tevens minder vaak als reden aangedragen voor de hoge fysieke werkbelasting dan in voorgaande jaren. Het tillen van te zware voorwerpen (72%) en het werken in een ongemakkelijke houding (62%) worden in 2022 nog steeds als hoofdredenen aangedragen voor de hoge fysieke werkbelasting in de bouw.

**Figuur 4.3 Redenen voor een hoge (tot zeer hoge) beoordeling van de fysieke werkbelasting, 2020-2022, procenten**

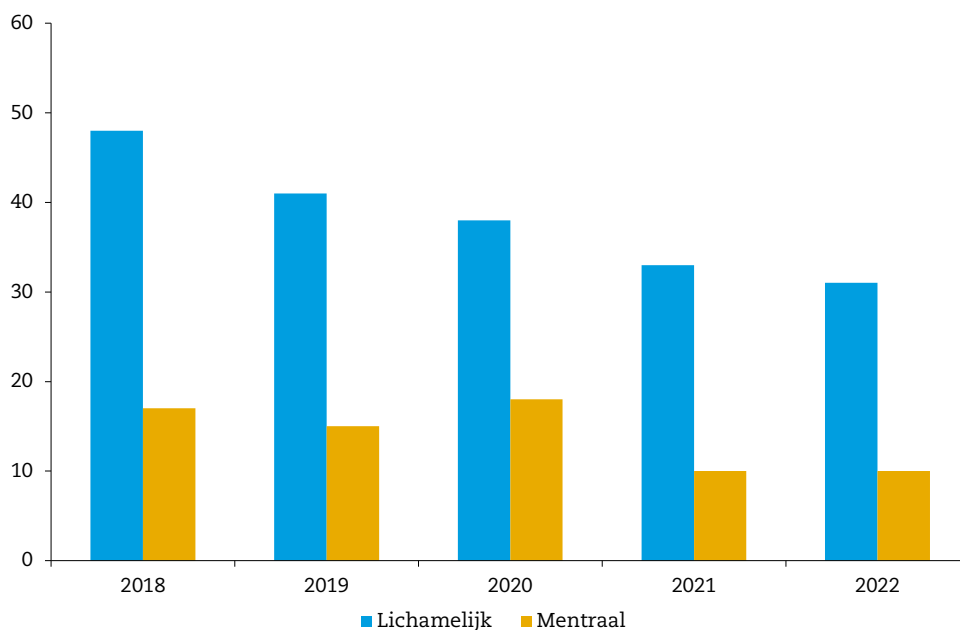


Bron: EIB

**Aandeel zzp'ers dat verwacht de pensioenleeftijd niet te halen neemt dit jaar weer licht af**  
 Figuur 4.4 laat zien dat het aandeel zzp'ers dat verwacht niet door te kunnen werken tot de pensioenleeftijd vanwege de fysieke werkdruk met 2%-punt afneemt ten opzichte van 2021. Deze dalende trend onder zzp'ers werd al ingezet vanaf 2018. Het aandeel zzp'ers dat de fysieke werkdruk niet verwacht vol te houden tot de AOW-leeftijd is met 17%-punt afgenomen ten opzichte van 2018. Het aandeel zzp'ers dat verwacht niet door te kunnen werken tot de pensioenleeftijd vanwege de mentale werkdruk is gelijk gebleven ten opzichte van 2021.

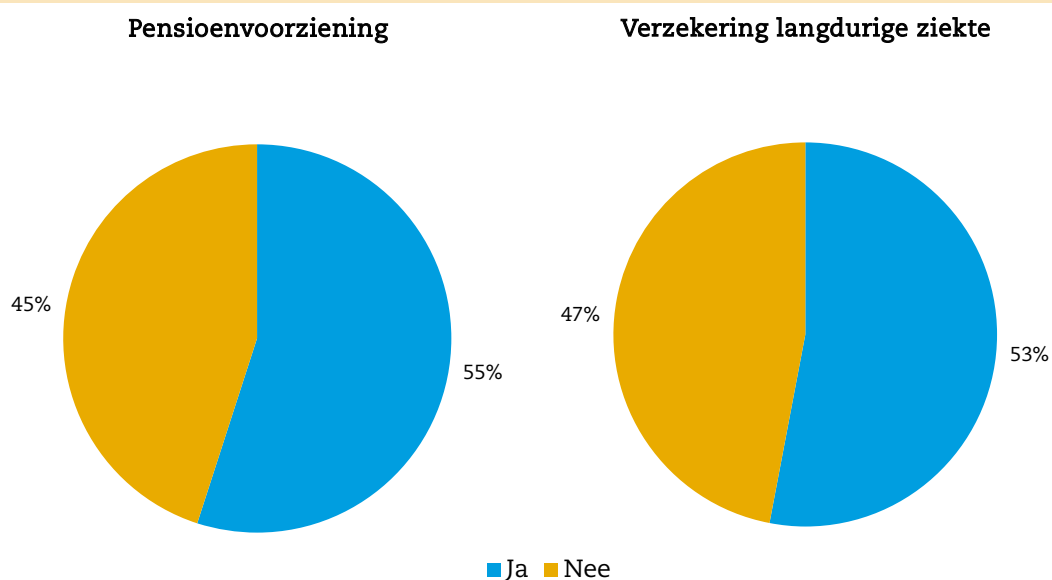
**Klein merendeel van zzp'ers in de bouw houdt pensioen- en verzekeringsvoorziening aan**  
 Figuur 4.5 laat zien dat een klein merendeel van de zzp'ers in de bouw een pensioen- en verzekeringsvoorziening aanhoudt. Het aandeel zzp'ers in de bouw dat in 2022 een pensioenvoorziening heeft aangehouden is 55%. Het aandeel zzp'ers in de bouw dat in 2022 een verzekeringsvoorziening voor langdurige ziekte heeft aangehouden was met 53% iets kleiner.

**Figuur 4.4** Aandeel zzp'ers dat denkt het zzp-schap niet tot de pensioenleeftijd te kunnen volhouden, 2018-2022, procenten



Bron: EIB

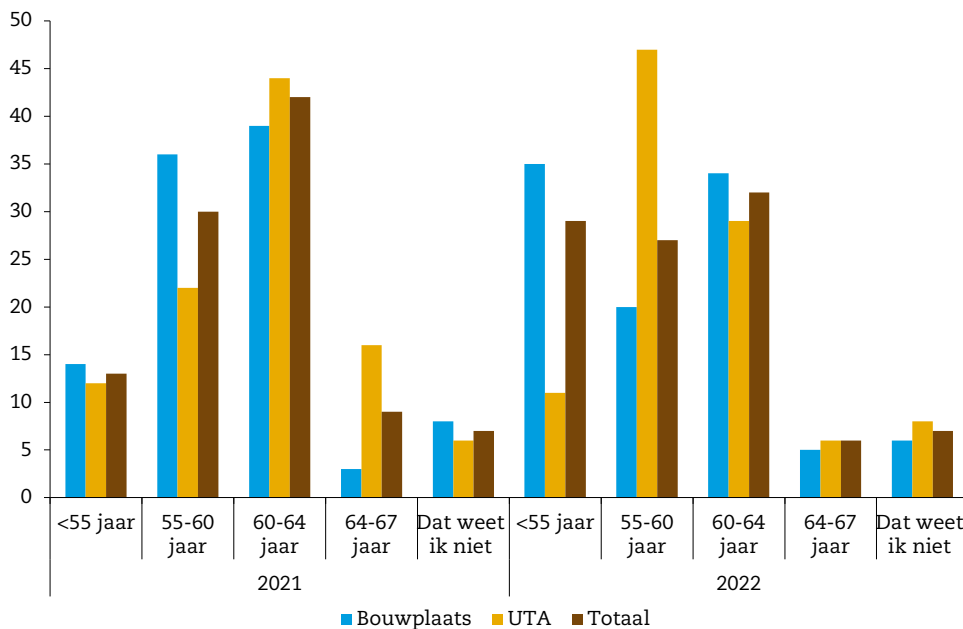
**Figuur 4.5** Pensioens- en verzekeringsvoorziening onder zzp'ers, 2022, procenten



Bron: EIB

Het aandeel bouwplaatswerknemers dat verwacht te stoppen voor de 55 jaar neemt sterk toe. Figuur 4.6 demonstreert dat het aandeel bouwplaats werknemers dat verwacht te stoppen voor het 55<sup>ste</sup> levensjaar in 2022 is toegenomen met 21%-punt ten opzichte van 2021. In 2021 spraken respondenten, daarentegen, nog vaker de verwachting uit om te stoppen met werken wanneer zij tussen de 55 en 60 jaar zijn. Onder het UTA-personeel spreken werknemers ook in toenemende mate de verwachting uit om eerder te stoppen met werken. In 2022 daalde het aantal UTA werknemers dat verwacht nabij de pensioenleeftijd (tussen de 64 en 67 jaar) te stoppen met 10%, terwijl het aantal UTA werknemers dat verwacht te stoppen met werken tussen het 55<sup>ste</sup> en 60<sup>ste</sup> levensjaar stijgt met 25%-punt.

**Figuur 4.6** Leeftijd waarop werknemers in de sector verwachten te stoppen met werken, 2021-2022, procenten



Bron: EIB

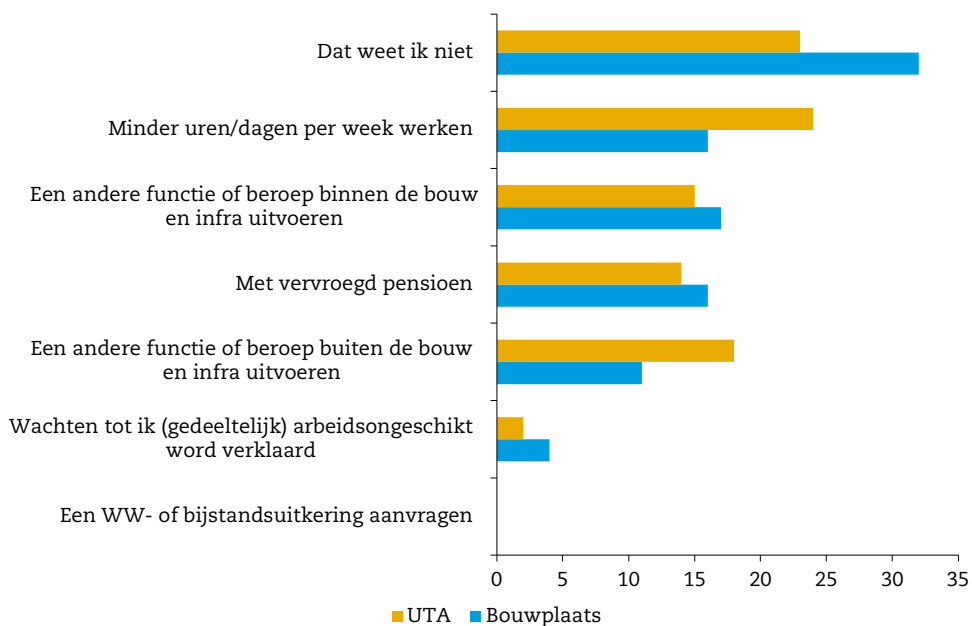
**Werknemers gaan minder uren/dagen werken om de jaren tot de AOW leeftijd te overbruggen**  
 Figuur 4.7 illustreert dat in de jaren tussen vervroegde uittreding en de AOW leeftijd 16% van het bouwplaats personeel en 24% van het UTA personeel minder uren of dagen gaat werken. Verder geeft 16% van het totale personeel in de bouw aan een andere functie binnen de sector te willen uitvoeren, terwijl 12% aangeeft een andere functie buiten de sector te willen uitvoeren. Nog eens 16% gaat direct met pensioen. Ten slotte, weet een relatief groot aandeel van 30% van het totale personeel in de bouw simpelweg niet hoe zij de jaren gaan invullen tussen de vervroegde uittreding en de pensioenleeftijd.

**Werknemers worden vaker ondersteund bij het zoeken naar ander werk binnen het bedrijf**  
 Figuur 4.8 demonstreert dat het aandeel bouwbedrijven dat werknemers ondersteunt bij het zoeken van ander werk binnen het bedrijf met 17%-punt is toegenomen t.o.v. 2020. Verder bieden bouwbedrijven vaker de mogelijkheid om minder uren per week te werken. Vanaf 2020



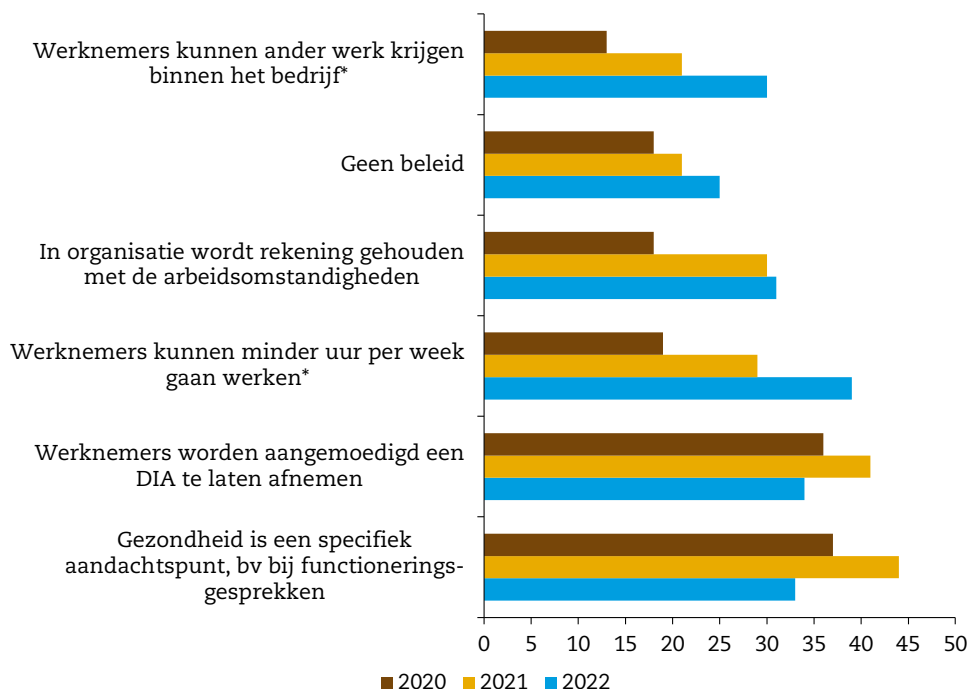
nam het aandeel bouwbedrijven dat deze mogelijkheid biedt jaarlijks toe met 10%-punt. Ten slotte valt op dat bouwbedrijven vaker aangeven geen beleid te hanteren ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Het aandeel bouwbedrijven dat geen beleid voert ten aanzien van duurzame inzetbaarheid is dit jaar gestegen met 4%-punt (t.o.v. 2021) en steeg vorig jaar eveneens al met 3%-punt (t.o.v. 2020).

**Figuur 4.7** Wat werknemers gaan doen om de jaren tot de AOW leeftijd te overbruggen, 2022, procenten



Bron: EIB

**Figuur 4.8** Maatregelen die bouwbedrijven nemen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid volgens het bouwplaatspersoneel, 2020-2022, procenten

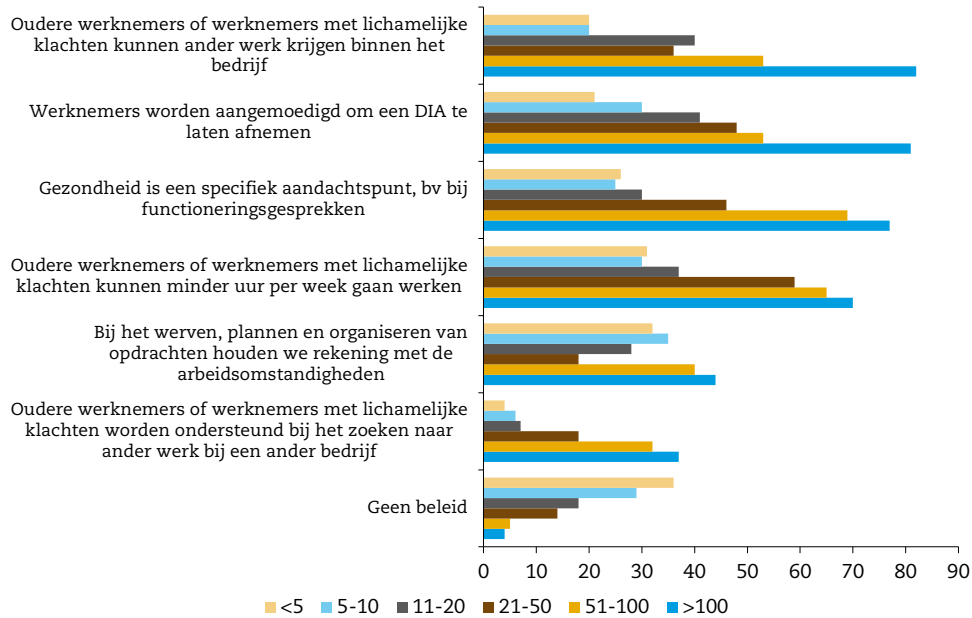


Bron: EIB

**Grote bedrijven nemen aanzienlijk vaker maatregelen t.a.v. duurzame inzetbaarheid**

Figuur 4.9 toont dat grote bedrijven aanzienlijk vaker maatregelen nemen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid dan kleine bedrijven. Het aandeel bedrijven met meer dan 100fte dat geen beleid heeft ten aanzien van duurzame inzetbaarheid is slechts 4%, terwijl dit voor hele kleine bedrijven (5 fte) 36% is. Verder besteden grote bedrijven (> 100fte) relatief veel aandacht aan het afnemen van een DIA bij werknemers (81%), alternatieve inzetbaarheid binnen het bedrijf voor oude werknemers met klachten (82%) en het bieden van mogelijkheden voor oudere werknemers met klachten om minder uren te werken (70%).

**Figuur 4.9 Aandeel bedrijven dat maatregelen neemt ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van bouwplaatsmedewerkers, naar grootteklasse (fte), 2020, procenten**



Bron: EIB

## 5 Buitenlandse arbeidskrachten en samenwerking in de bouw

Welk aandeel van de bedrijven werkt met buitenlandse arbeidskrachten? Hoe worden buitenlandse arbeidskrachten geworven? Over welke aspecten ten aanzien van de buitenlandse arbeidskrachten worden afspraken gemaakt met de werkgever/het bureau? Worden er problemen in de samenwerking met andere werkenden op de bouwplaats ervaren? Welke problemen zijn dat?

In mei 2023 heeft het EIB de rapportage “Buitenlandse arbeidskrachten in de bouw”<sup>4</sup> uitgebracht, waarin de omvang en herkomst van de groep buitenlandse arbeidskrachten in de afgelopen jaren in kaart is gebracht. Uit de rapportage blijkt dat het aantal personen uit het buitenland dat werkzaam is in de Nederlandse bouwsector het afgelopen decennium bijna is verdubbeld (tabel 5.1). Vooral het aantal zzp’ers uit het buitenland is sterk toegenomen. Buitenlandse arbeidskrachten vertegenwoordigen 12% van de totale werkgelegenheid in de bouw.

**Tabel 5.1** Totaal aantal buitenlandse arbeidskrachten in de Nederlandse bouwsector, 2013-2020

	2013	2015	2017	2020
Werknemers	11.630	9.950	10.850	13.860
ZZP'ers	9.700	11.510	15.030	26.300
Gedetacheerden	3.480	4.170	5.000	6.000
Uitzendkrachten <sup>1</sup>	6.960	8.340	10.000	10.000
<b>Totaal</b>	<b>31.770</b>	<b>33.970</b>	<b>40.880</b>	<b>56.160</b>

<sup>1</sup> Het aantal uitzendkrachten is geschat op voltijd equivalent

Bron: CBS, EIB

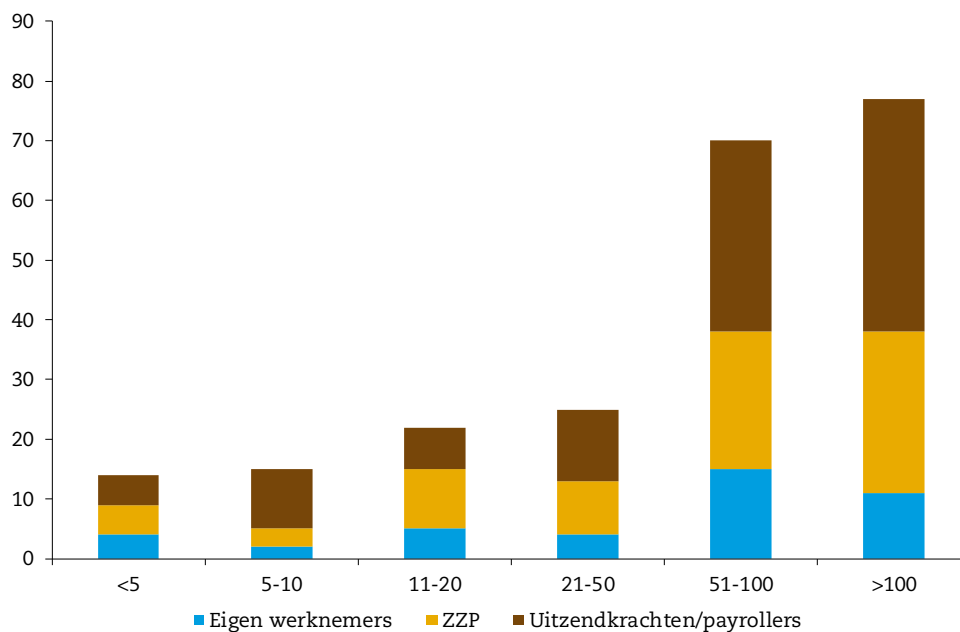
Aangezien het buitenland naar verwachting ook in de komende jaren een belangrijk instroomkanaal zal zijn voor nieuwe krachten in de bouw, is het relevant om het effect van de recente instroom van buitenlandse arbeidskrachten op het werk in de bouw in kaart te brengen. Circa de helft van het bouwplaatspersoneel werkt op enig moment samen met buitenlandse arbeidskrachten. Uit de werknemersenquête en studies naar de arbeidsmarkt blijkt dat deze groep vooral bouwplaatsberoepen uitoefent, zoals dat van timmerman, steigerbouwer, ijzervlechter of kabellegger.

### Minder dan een kwart van de bedrijven werkt met buitenlandse arbeidskrachten

Het grootste deel van de bedrijven heeft geen buitenlandse werknemers en huurt ook geen buitenlandse krachten in. Grote bedrijven werken in veel hogere mate met buitenlandse arbeidskrachten dan kleine bedrijven (figuur 5.1). Van de bedrijven die tot 10 werknemers hebben werkt ongeveer 15% met buitenlandse arbeidskrachten, die voornamelijk als zzp’er of uitzendkracht actief zijn. Ongeveer een kwart van de bedrijven met 10 tot 50 werknemers werkt met krachten uit het buitenland, terwijl bijna driekwart van de bedrijven met minimaal 50 werknemers werkt met buitenlandse arbeidskrachten. Zoals ook uit tabel 5.1 blijkt, zijn buitenlandse arbeidskrachten vooral als zzp’er of als uitzendkracht actief.

<sup>4</sup> Deze rapportage gaat over buitenlandse arbeidskrachten in de bouwsector, terwijl in de enquête alleen bedrijven zijn geënuquêteerd waarvan de werknemers zijn aangesloten bij de CAO’s Bouw & Infra, Afbouw en Bikudak.

**Figuur 5.1** Aandeel bedrijven dat met buitenlandse arbeidskrachten werkt naar grootteklasse en type arbeidsrelatie, 2022, procenten

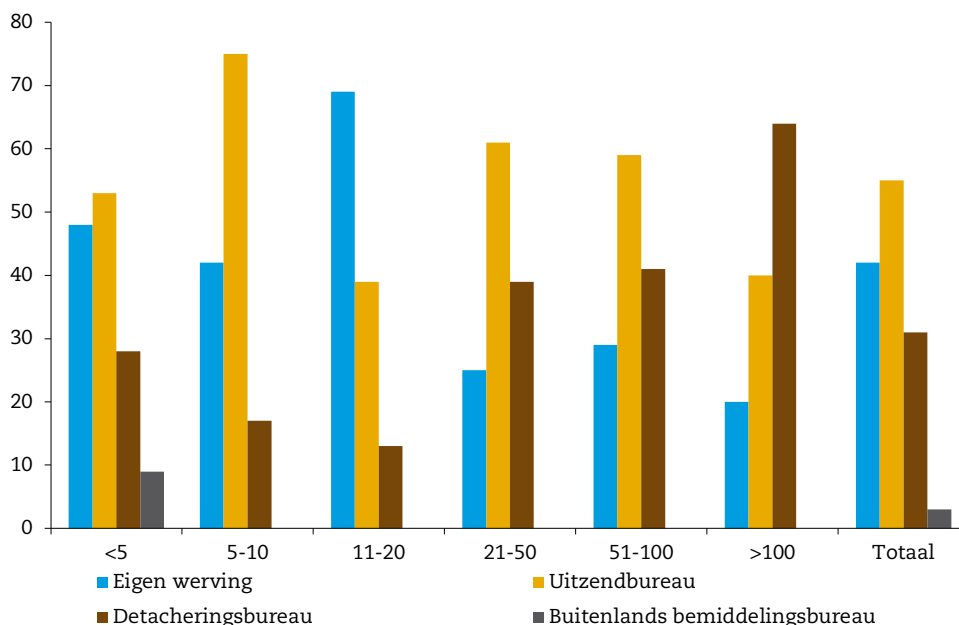


Bron: EIB

#### **Uitzendbureau belangrijkste wervingskanaal voor buitenlandse arbeidskrachten**

Ruim de helft van de bedrijven werft buitenlandse arbeidskrachten via een uitzendbureau, wat dit het belangrijkste wervingskanaal maakt (figuur 5.2). Echter, voor bedrijven met minstens 100 werknemers zijn detacheringsbureaus het belangrijkste wervingskanaal. Voor kleine bedrijven is eigen werving een belangrijk kanaal om buitenlandse arbeidskrachten binnen te halen. Voor bedrijven met 11-20 werknemers is dat zelfs het belangrijkste wervingskanaal, aangezien 70% van de bedrijven in die grootteklasse die methode gebruikt. Buitenlandse bemiddelingsbureaus worden alleen door bedrijven met maximaal 4 werknemers gebruikt. Deze buitenlandse bureaus lijken op basis van de enquêteresultaten dus geen betekenisvolle rol te spelen in de werving van buitenlandse arbeidskrachten.

Figuur 5.2 Wervingsmethoden voor buitenlandse arbeidskrachten, 2022, procenten

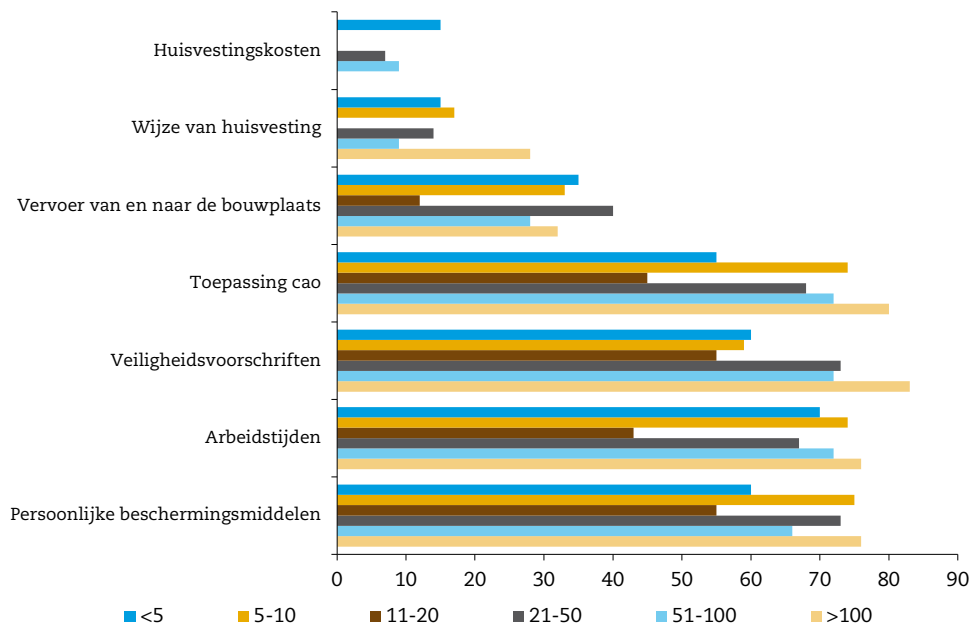


Bron: EIB

### Meeste bedrijven maken afspraken over arbeidsvoorwaarden van buitenlandse krachten

Slechts 18% van de bedrijven maakt geen afspraken over arbeidsvoorwaarden met de werkgever of het bureau waar de buitenlandse arbeidskracht vandaan komt. Twee derde van de bedrijven maakt afspraken over toepassing van de cao, veiligheidsvoorschriften, persoonlijke beschermingsmiddelen en arbeidstijden (figuur 5.3). Over het vervoer van en naar de bouwplaats maakt een derde van de bedrijven afspraken en over huisvestingskosten en de wijze van huisvesting respectievelijk 7% en 14%. Opvallend is dat grote bedrijven vaker afspraken maken over de arbeidsvoorwaarden dan kleinere bedrijven. Zo maakt 80% van de grote bedrijven afspraken over toepassing van de cao, veiligheidsvoorschriften, persoonlijke beschermingsmiddelen en arbeidstijden.

**Figuur 5.3 Afspraken over buitenlandse arbeidskrachten tussen bedrijven en werkgevers of bureaus, 2022, procenten**

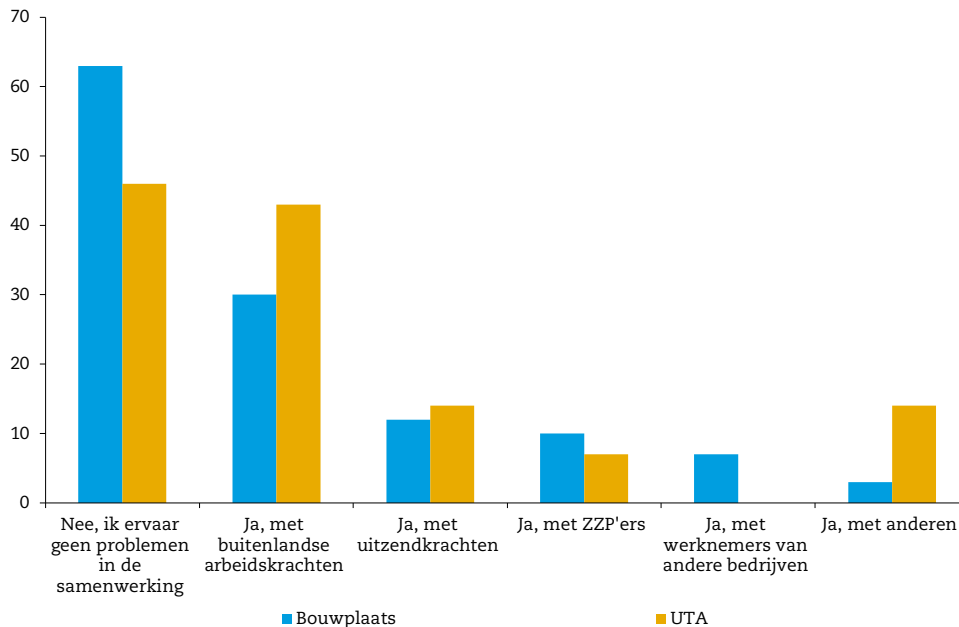


Bron: EIB

#### Grootste deel van het personeel ervaart geen problemen in de samenwerking

De meerderheid van het personeel in de bouw ervaart geen problemen in de samenwerking met flexibel personeel en werknemers van andere bedrijven. Van het bouwplaatspersoneel ervaart 63% van de werknemers geen problemen in de samenwerking, terwijl dit geldt voor 46% van het UTA-personeel. De respondenten die wel problemen ervaren geven vaak aan dat dit de samenwerking betreft met buitenlandse arbeidskrachten. Ruim 30% van het totaal aantal respondenten geeft aan problemen te ervaren in de samenwerking met buitenlandse arbeidskrachten. Verder geeft ongeveer 10% van het totaal aantal respondenten aan problemen te ervaren met uitzendkrachten en ZZP'ers.

**Figuur 5.4 Problemen die werknemers ervaren in de samenwerking met andere werkenden (behalve de eigen collega's) naar beroepsgroep, 2022, procenten**



Bron: EIB

#### **Samenwerking vooral problematisch door communicatie**

Ruim 80% van de werknemers die problemen ervaart in de samenwerking met flexibel personeel en werknemers van andere bedrijven loopt tegen een taalbarrière op en 73% ondervindt stroeve communicatie. Daarnaast wordt het verschil in werkmethodes door 60% van deze groep respondenten genoemd als belemmering in de samenwerking. Verder worden minder betrokkenheid bij het werk, grotere kans op fouten in het werk, andere omgang met veiligheidsprocedures, niet overeenkomende werkervaring en minder efficiënte werkwijze door ongeveer de helft van de respondenten als redenen opgegeven waardoor de samenwerking hapert. Werknemers ondervinden nauwelijks last door andere werktijden van personeel dat niet in dienst is bij het eigen bedrijf.



**Figuur 5.5** De problemen die worden ervaren in de samenwerking met werkkenden buiten het eigen bedrijf naar beroepsgroep, 2022, procenten



Bron: EIB





**eib**

Economisch Instituut  
voor de Bouw

Koninginneweg 20  
1075 CX Amsterdam

t. (020) 205 16 00

[eib@eib.nl](mailto:eib@eib.nl)  
[www.eib.nl](http://www.eib.nl)