

# Trends op de bouwarbeidsmarkt

2025-2029

**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.

Oktober 2025

# Trends op de bouwarbeidsmarkt

---

2025-2029

---



## Inhoudsopgave

<b>Conclusies op hoofdlijnen</b>	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>15</b>
<b>2 Vraag en aanbod op de bouwarbeidsmarkt</b>	<b>17</b>
2.1 Recente ontwikkelingen arbeidsvraag	17
2.2 Recente ontwikkelingen arbeidsaanbod	23
2.3 Toekomstige vraag naar arbeid	32
2.4 Toekomstig aanbod van arbeid	35
2.5 Implicaties	39
<b>3 Ziekteverzuim in de bouw en infra</b>	<b>41</b>
3.1 Analytisch kader	41
3.2 Ziekteverzuimstelsel in Nederland en het buitenland	42
3.3 Ziekteverzuim in de bouw en infra	54
3.4 Beleidsopties	62
<b>Bijlage A Uitleg berekening vacaturegraad</b>	<b>65</b>



## Conclusies op hoofdlijnen

### Werkgelegenheid met 1% toegenomen, aantal zelfstandigen neemt af

De werkgelegenheid op de bouwarbeidsmarkt is in 2025 met 1% toegenomen (tabel 1), waardoor het aantal arbeidskrachten voor het twaalfde jaar op rij groeit. Tegelijkertijd vindt een verschuiving binnen de bouwarbeidsmarkt plaats: het aantal zelfstandigen daalt naar schatting met 4.000 arbeidsjaren, terwijl het aantal werknemers en uitzendkrachten toeneemt. Deze daling onder zelfstandigen is opmerkelijk, omdat in vrijwel alle jaren van het afgelopen decennium, met uitzondering van 2020, juist een gestage toename zichtbaar was. Een logische verklaring is de aangekondigde handhaving van de Wet DBA door de Belastingdienst, waardoor een deel van de zzp'ers is overgestapt naar een dienstverband bij voormalige opdrachtgevers. Dit sluit aan bij bevindingen uit onze enquête onder bouw- en infrabedrijven en gesprekken met uitzendbureaus en marktpartijen en verklaart deels de groei bij werknemers en uitzendkrachten.

**Tabel 1 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2022-2025**

	Niveaus				Mutaties (%)		
	2022	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Werknemers	321	326	329	336	1½	1	2
Zelfstandigen	150	159	162	158	6	2	-3
Uitzendkrachten	31	30	27	28	-4½	-10½	4
<b>Totaal</b>	<b>502</b>	<b>515</b>	<b>518</b>	<b>522</b>	<b>2½</b>	<b>½</b>	<b>1</b>

Bron: CBS, EIB

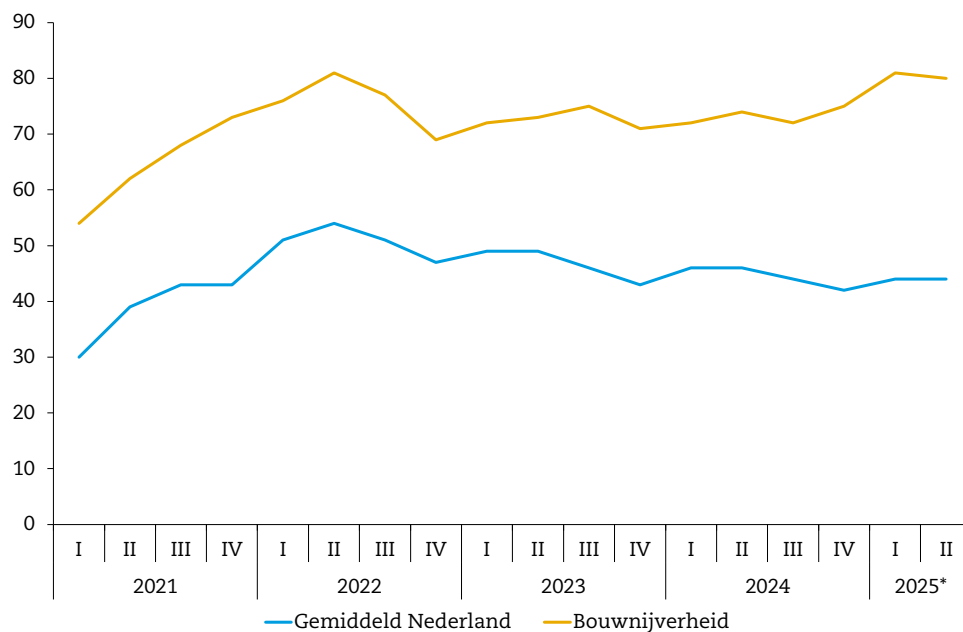
### Krapte op de arbeidsmarkt, met name bij beroepen in verduurzaming

De krapte op de bouwarbeidsmarkt is in 2025 verder toegenomen. Zo is de vacaturegraad in het tweede kwartaal van 2025 uitgekomen op 80 openstaande vacatures per duizend werkenden ten opzichte van gemiddeld 73 in 2024 (figuur 1). Ook de orderportefeuilles zijn toegenomen met zo'n 10 procent in zowel de gww als de b&u. Bovendien lijkt de stagnatie door personeelsgebrek, net als vorig jaar, te zijn toegenomen. Met name in de gww is de stagnatie door personeelsgebrek sterkt gegroeid, nadat het in 2024 ook al was gegroeid (figuur 2). Gekeken naar beroepsgroepen valt op dat de krapte vooral hoog is bij functies die cruciaal zijn voor de verduurzaming.

### Stagnatie in de gww lijkt samen te hangen met krimp opleidingen

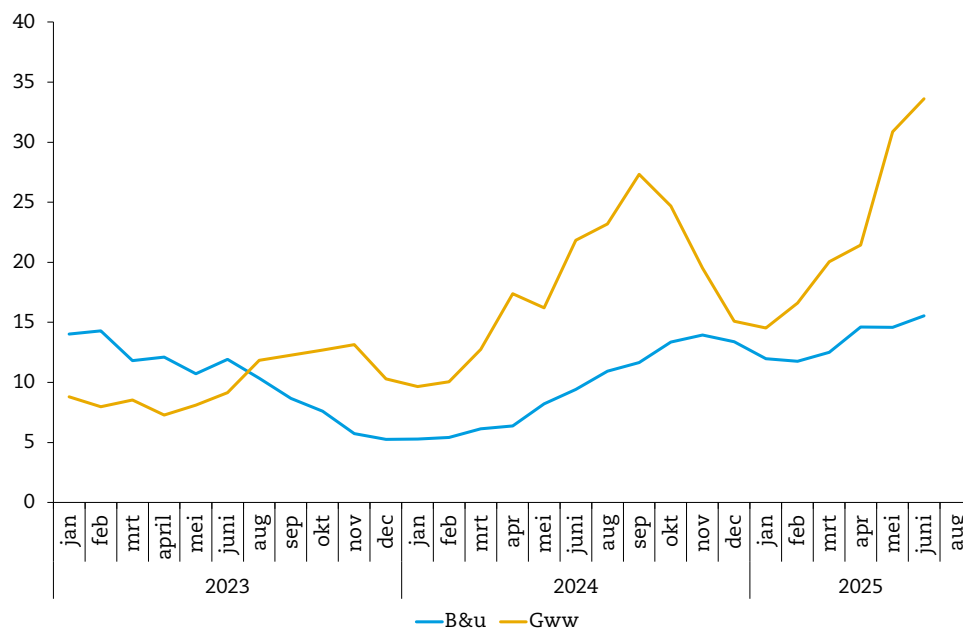
In 2024 daalde de instroom in verschillende gww-opleidingen op het mbo. Deze daling zet sinds 2022 gestaag door. Sinds 2021 is er ook krimp in verwante hbo- en wo-richtingen, terwijl het aantal studenten in b&u opleidingen verder groeit. Hoewel enkele gww-richtingen stabiliseren of licht herstellen, is de trend per saldo neerwaarts. Daardoor wordt het voor gww-bedrijven naar verwachting lastiger om de personeelsbehoefte te voorzien, zeker gezien de olopende natuurlijke uitstroom.

**Figuur 1 Vacaturegraad bouwnijverheid en Nederlandse economie, 2021Q1-2025Q2**



Bron: CBS

**Figuur 2 Aandeel bouwbedrijven dat stagnatie ervaart door gebrek aan personeel (%), naar deelsector, januari 2023 – juni 2025, in gemiddelde over 3 maanden.**



Bron: EIB

### Arbeidsproductiviteitsherstel uitgebleven, op middellange termijn wel verbetering

In 2025 stabiliseert de arbeidsproductiviteit, nadat deze in 2024 nog stevig was gedaald. Voor dit jaar wordt geen verdere verbetering van het aantal gewerkte uren per arbeidsjaar voorzien, mede omdat het ziekteverzuim in het eerste kwartaal hoger lag dan in hetzelfde kwartaal van 2024. Daarnaast speelt ook de samenstelling van de productie een rol, waarbij de investeringen die een relatief hoge arbeidsproductiviteit kennen, minder hard groeien. Op de middellange termijn is wél verbetering te verwachten, naarmate de bezetting normaliseert en de productiesamenstelling gunstiger wordt.

### In de periode 2026–2029 zijn circa 75.000 arbeidsjaren nodig

De vraag naar arbeid neemt de komende jaren naar verwachting toe door een groei van de bouwproductie. Dit beeld is al zichtbaar in 2026, vooral dankzij een opleving in woningniewbouw, een krachtige groei in gww (niewbouw, herstel én onderhoud) en herstel bij de utiliteitsniewbouw. Op de middellange termijn groeit de bouwproductie met gemiddeld 3% per jaar. Om zowel vervanging als uitbreiding van de productiecapaciteit te realiseren, zijn in de periode 2026–2029 circa 75.000 voltijd arbeidskrachten nodig. Ongeveer 48.000 hiervan betreffen vervanging vanwege natuurlijke uitstroom (pensionering en arbeidsongeschiktheid). Daarnaast zijn in totaal circa 27.000 arbeidsjaren aan uitbreidingsvraag nodig om de voorziene productiegroei op te vangen. Hierbij is rekening gehouden met toenemende arbeidsproductiviteit van circa 1½% per jaar. Mocht dit tegenvallen, dan wordt de opgave groter.

### Toekomstige werkgelegenheidsgroei sterker in flexibele schil

De werkgelegenheid groeit de komende jaren naar verwachting iets sterker in de flexibele schil dan onder werknemers (tabel 2). De toename zit vooral bij het aantal uitzendkrachten, dat na de krimp in 2023 en 2024 weer is hersteld. Het aantal zelfstandigen daalt na een eenmalige dip in 2025 naar verwachting niet verder in de periode 2026–2029, maar groeit beduidend minder sterk dan vóór het vervallen van het handhavingsmoratorium. De omvang van die groei hangt wel sterk af van de feitelijke handhaving en de reactie van bedrijven hierop ten aanzien van het inhuren van zzp'ers.

**Tabel 2 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2025-2029**

	Niveaus			Mutaties (%)	
	2025	2026	2029	2026	2029 <sup>1</sup>
Werknemers	336	339	351	1	1
Zelfstandigen	157	158	165	½	1½
Uitzendkrachten	28	30	33	7	3
<b>Totaal</b>	<b>522</b>	<b>527</b>	<b>549</b>	<b>1</b>	<b>1½</b>

1 Gemiddelde jaarmutatie over de periode 2027-2029

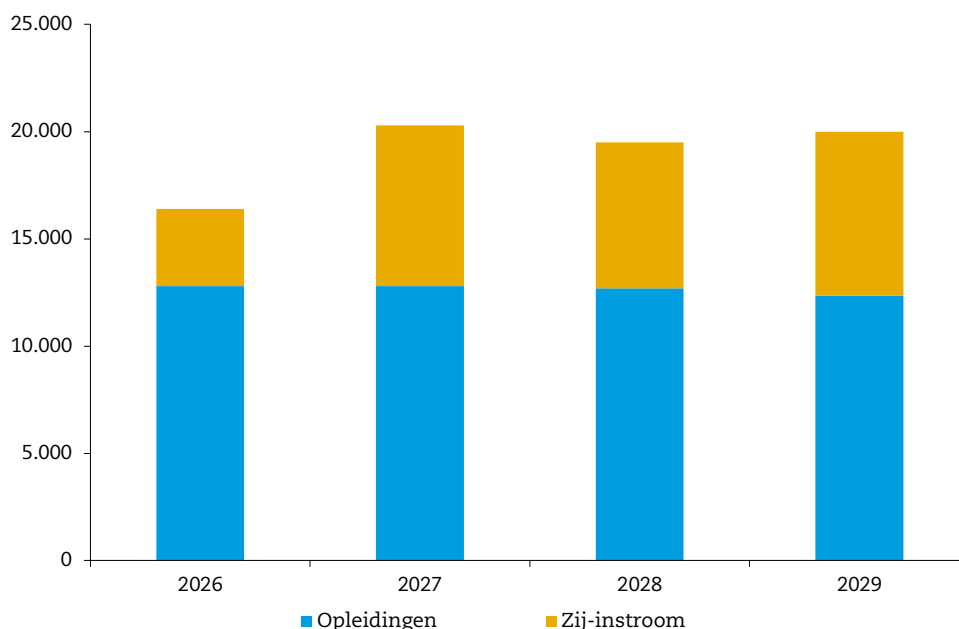
Bron: EIB

### Instroom uit opleidingen stabiliseert en concurrentie om zij-instroom neemt toe

Hoewel de uitbreidingsvraag in afzonderlijke jaren historisch wel eens hoger is geweest, blijft het realiseren van circa 75.000 arbeidsjaren aan instroom in 2026–2029 een forse opgave (figuur 3). De benodigde instroom moet vooral komen uit drie bronnen: opleidingen, zij-instroom uit het buitenland en zij-instroom uit andere sectoren. Vanuit het onderwijs lijkt ruim 50.000 arbeidsjaren haalbaar, waardoor er nog 25.000 arbeidsjaren aanvullend via het buitenland en zij-instroom moeten worden geworven. Dat is lastig in een structureel krappe arbeidsmarkt met toenemende concurrentie voor personeel vanuit defensie en verhoogde internationale vraag naar vakmensen. Bovendien kan de hervatte handhaving op schijnzelfstandigheid de

Nederlandse markt voor buitenlandse zzp'ers minder aantrekkelijk maken, wat de wervingsopgave verder vergroot.

**Figuur 3 Samenstelling instroom in de totale bouwnijverheid, 2026-2029, aantal arbeidsjaren**



Bron: EIB

#### **Instream vanuit opleidingen staat op lange termijn onder druk**

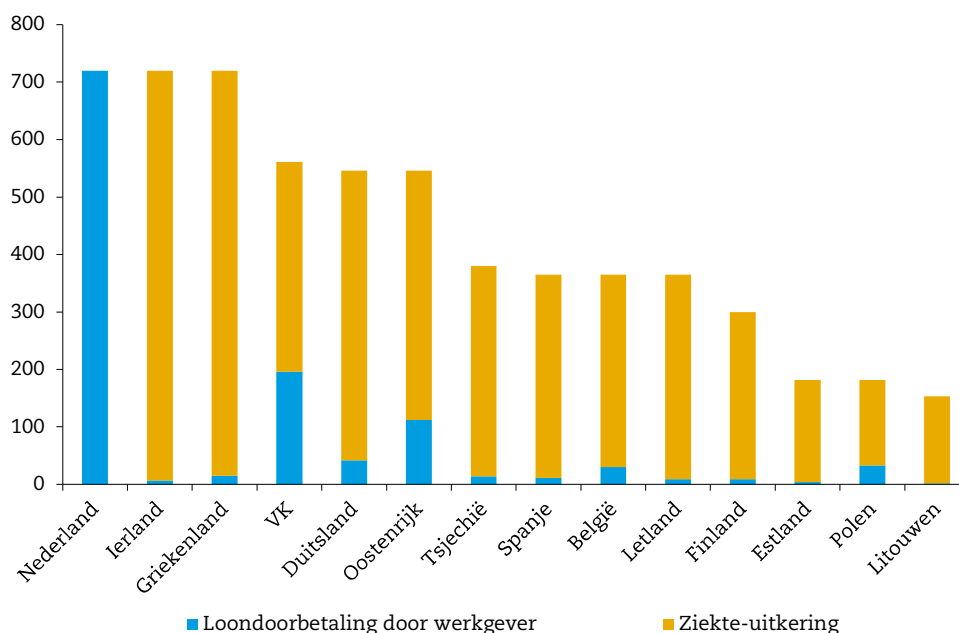
Op de lange termijn neemt de instroom van gediplomeerden uit bouwgerelateerde opleidingen naar verwachting af. Hoewel het aandeel van de bouw binnen technische mbo opleidingen al jarenlang groeit, compenseert dit in de toekomst niet volledig de daling van het absoluut aantal studenten op technische mbo opleidingen. Ook bij het hbo en wo wordt verwacht dat het aantal gediplomeerden over tijd afneemt. Bij beide is er een dalende trend in het aantal studenten in bouw gerelateerde opleidingen en dit zet naar verwachting door in de toekomst. Uiteindelijk leidt dit met vertraging tot een afname van het aantal gediplomeerden. Hierbij neemt het aantal gediplomeerden vooral bij civiele techniek relatief sterk af. Indien het totale opleidingsaanbod op de lange termijn structureel achterblijft bij de vraag, dan zal de krapte in de bouwsector verder toenemen.

#### **Ziekteverzuim**

##### **Nederlands ziekteverzuimstelsel eist financieel veel van individuele werkgever**

Het Nederlandse arbeidsrecht legt individuele werkgevers vanuit Europees perspectief relatief zware verplichtingen op bij ziekte van werknemers. Een van de meest kostbare elementen betreft de doorbetalingsplicht: werkgevers zijn wettelijk verplicht het loon gedurende een periode van maximaal twee jaar door te betalen. Deze verplichting gaat aanzienlijk verder dan in andere Europese landen, waar van alle landen het VK met 200 dagen het hoogst ligt (figuur 4figuur). Ook qua hoogte van de loondoorbetaling ligt Nederland vrij hoog. Alhoewel het wettelijk minimum 70% van het reguliere loon bedraagt, liggen in de praktijk deze percentages in de cao's vaak hoger. In de bouw- en infra is dit 100% het eerste jaar en 70% het tweede. Daarmee lijkt het dus vanuit Europees perspectief tot de hogere segmenten te behoren.

**Figuur 4** Maximale duur ziekte-uitkering inclusief loondoorbetalingperiode (linker-as) tegen ziekteverzuim in dagen per persoon per jaar (rechter-as)



Bron: Missoc, OECD

**Hoge werkgeversverplichtingen bij re-integratie; preventie-eisen op EU-gemiddelde**

Er gelden belangrijke wettelijke eisen ten aanzien van re-integratie in Nederland. Werkgevers zijn verplicht om actief en aantoonbaar beleid te voeren om zieke werknemers terug te laten keren in het arbeidsproces. In veel EU-landen zijn de re-integratieverplichtingen juist beperkter of vrijblijvender. Naast re-integratie wordt van werkgevers verwacht dat zij ook preventieve maatregelen treffen ter voorkoming van ziekteverzuim. Echter sluit het preventiebeleid aan bij het beleid in veel andere Europese landen. Tegelijkertijd controleert de Nederlandse Arbeidsinspectie weer relatief weinig vergeleken met het EU-gemiddelde, waardoor naleving minder vaak op die manier wordt afgedwongen.

**Werknemers in Nederland worden goed beschermd, maar hebben ook verplichtingen**

De relatief hoge lasten voor werkgevers gaan samen met een stevige bescherming van werknemers tijdens ziekte. In de bouw hebben werknemers gedurende twee jaar recht op loondoorbetaling van het reguliere inkomen, waarvan 100% het eerste jaar en 70% het tweede jaar.

Tegelijkertijd gelden voor werknemers duidelijke verplichtingen. Zij dienen actief mee te werken aan het re-integratietraject dat door de werkgever en de arbodienst wordt opgesteld. Ook ten aanzien van ziektepreventie moeten werknemers instructies van de werkgever opvolgen. Het niet naleven van deze verplichtingen kan leiden tot sancties, variërend van loonopschorting tot, in het uiterste geval, ontslag.

Vanuit Europees perspectief zijn Nederlandse werknemers dus goed beschermd tijdens ziekte. Tegelijkertijd zorgt de regelgeving voor zekere prikkels die werknemers ertoe aanzetten om actief bij te dragen aan herstel en het beperken van ziekteverzuim.

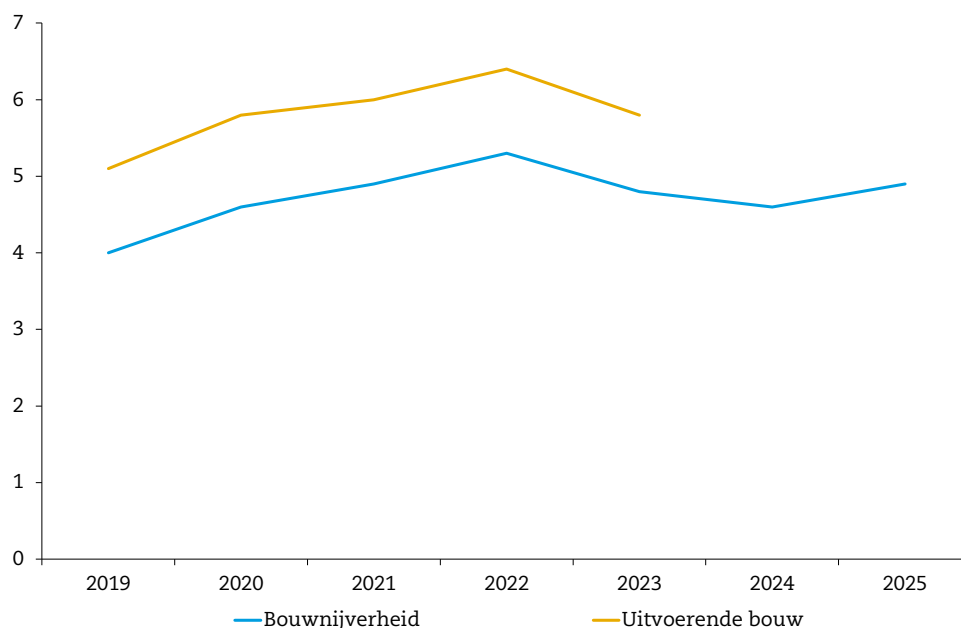
### Beleid kent weinig differentiatie naar hoogte niet-beïnvloedbaar risico werkgever

Het Nederlandse stelsel houdt weinig rekening met verschillen tussen groepen werkgevers. De omvang en variabiliteit van het niet-beïnvloedbaar ziekte-risico verschillen sterk, maar de plichten zijn grotendeels gelijk. Daardoor hebben werkgevers ook bij minder stuurbaar verzuim of relatief hoge kosten dezelfde verplichtingen. Kleine bedrijven kunnen bijvoorbeeld risico's veel minder goed spreiden, betalen per werknemer vaak meer en hebben minder capaciteit voor preventie en re-integratie. Bij hen speelt bovendien een grotere toevalsfactor, waardoor investeringen in preventie minder voorspelbaar rendement opleveren. Uit onderzoek en economische theorie blijkt dat de prikkel sneller verschuift naar onwenselijke sturing, zoals risicoselectie bij werving en risicoafwenteling via uitzend- en zzp-constructies.

### Ziekteverzuim in de bouw neemt na daling afgelopen jaren weer toe

Na enkele jaren van herstel loopt het ziekteverzuim in de bouw in 2025 weer op. Tussen 2019 en 2022 steeg het verzuim in de bouwnijverheid fors (figuur 5). In de uitvoerende bouw liep het op van 5,1% in 2019 naar 6,4% in 2022. De stijging hing deels samen met het pandemie-effect, waardoor werknemers gemiddeld langer ziek thuis zaten dan vóór en na deze periode. In 2023 daalde het verzuim in zowel de uitvoerende bouw als de economie als geheel en die daling zette door in 2024. Op basis van de sectortrend komt het verzuimpercentage in de uitvoerende bouw in 2024 uit op circa 5,6%. In 2025 lijkt de trend echter te keren en loopt het verzuim op.

**Figuur 5** Ziekteverzuimpercentage in de uitvoerende bouw<sup>1</sup> en de bouwnijverheid<sup>2</sup> in de periode 2018-2025



<sup>1</sup> Cijfers voor de uitvoerende bouw over 2024 zijn nog niet beschikbaar

<sup>2</sup> Cijfers over bouwnijverheid 2025 zijn gebaseerd op de eerste twee kwartalen van 2025

Bron: EIB

### Kleine bedrijven in de bouw maken per ziektejaar meer kosten

Verzuim brengt naast de loondoorbetaling aanzienlijke kosten met zich mee, vooral voor verzuimbegeleiding, re-integratie en de (vaak onvermijdelijke) vervanging van uitgevallen personeel. Bij kleine bouwbedrijven vallen deze kosten per arbeidsjaar gemiddeld hoger uit: zij missen interne expertise en schaalvoordelen, kunnen uitval minder gemakkelijk intern opvangen en zien ziekte directer doorwerken in productieverlies. Re-integratie weegt eveneens

zwaarder, omdat de mogelijkheden voor aangepast werk beperkter zijn en externe ondersteuning vaker nodig is.

#### **Kleine bedrijven in de bouw nemen vaak dure verzekeringen**

Doordat de lasten van een ziektegeval een grote impact kan hebben op de financiën van een bedrijf, kunnen bedrijven voor een deel van de kosten een ziekteverzuimverzekering nemen. Vooral kleine bouw- en infrabedrijven maken gebruik van een ziekte-kostenverzekering, terwijl grotere bouw- en infrabedrijven dit meestal niet hebben. De reden hiervoor is de variabiliteit van het niet beïnvloedbare gedeelte van het risico op ziekte. Kleinere bedrijven kunnen jaren van geen ziekte hebben die opgevolgd worden door een hoog ziekteverzuim. Hoe groter het bedrijf hoe stabiel het ziekteverzuimniveau is waardoor kosten beter te zijn in te schatten. Als grote bedrijven zich verzekeren is dit vaker een stop-loss verzekering, waar een verzekering vanaf een bepaalde hoeveelheid kosten vergoeding biedt.

#### **Werkgevers in de bouw doen veel aan ziektepreventie, kleine bedrijven minder**

Doordat binnen het Nederlandse ziekteverzuimstelsel veel prikkels en verplichtingen worden gelegd bij de werkgever, doen werkgevers in de bouw veel aan het voorkomen van ziekte. Uit de EIB enquête blijkt dat dit wel behoorlijk verschilt naar grootteklasse. Met name grote en middelgrote bedrijven lijken veel maatregelen te nemen om ziekte terug te dringen. Daarentegen lijkt slechts de helft van de kleine bedrijven maatregelen te hebben genomen.

#### **Negatieve sturing meer aanwezig bij kleine bedrijven in de bouw**

Doordat de kosten voor kleine bedrijven in bouw gemiddeld hoger liggen en voornamelijk ook minder voorspelbaar zijn, sturen kleine bedrijven vaker op ziekteverzuim door middel van negatieve effecten als risicoselectie en risicoafwenteling. Een voorbeeld hiervan is om iemand met een hoog risico op ziekte alleen aan te nemen via een zzp of uitzendconstructie om het risico van ziekte te verkleinen. Uit de enquête van het EIB blijkt dat 12% van de kleine bedrijven zeer terughoudend is met het aannemen van nieuwe werknemers vanwege de verplichting om loon door te betalen bij ziekte. Bij grotere bedrijven speelt dit niet.

#### **Beleidsoptie: fonds voor kleinere bedrijven tegen onvoorspelbaar ziekteverzuim**

Het Nederlandse stelsel houdt weinig rekening met verschillen tussen groepen werkgevers: de plichten zijn vrijwel gelijk, terwijl de omvang en variabiliteit van het ziekerisico sterk uiteenlopen. Vooral kleine bedrijven kunnen risico's minder goed spreiden, betalen per werknemer vaak meer, hebben minder capaciteit voor preventie en re-integratie en worden sterker geraakt door toeval, waardoor investeringen in preventie minder voorspelbaar rendement opleveren. Om de variabiliteit te dempen kan worden gekeken naar buitenlandse modellen: in Duitsland betalen kleine werkgevers (minder dan 30 werknemers) een premie aan een publiek fonds dat werkt als een verzekering en (een deel van) de loondoorbetalingskosten dekt; door kleine bedrijven sectorbreed te bundelen ontstaat, net als bij grote bedrijven, een constanter verzuimniveau en dus voorspelbare kosten voor individuele bedrijven.

#### **Beleidsoptie: prikkels introduceren bij werknemers in eerste ziektejaar**

In het eerste ziektejaar hebben werknemers nu geen financiële prikkel om het werk te hervatten: binnen de cao Bouw & Infra wordt het loon volledig (100%) doorbetaald. In het tweede ziektejaar is er daarentegen wel een sterke prikkel, want daarin wordt 70% van het loon doorbetaald. Zonder de bestaande werknemersbescherming wezenlijk aan te tasten, kan worden overwogen om een gerichte prikkel in te voeren die het ziekteverzuim helpen terug te dringen. Een concrete mogelijkheid is om de loondoorbetaling in het eerste ziektejaar te verlagen van 100% naar 95% en in het tweede jaar te verhogen van 70% naar 85%. Deze aanpassing wordt al overwogen in de vernieuwde cao Bouw & Infra. Voor werknemers met kortdurend ziekteverzuim blijven de inkomenseffecten beperkt, terwijl de maatregel tegelijk een financiële stimulans biedt om het werk eerder (gedeeltelijk) te hervatten.



---

## 1 Inleiding

---

In een periode met grote uitdagingen voor de bouw zijn scherpe inzichten in de dynamiek van de bouwmarkt essentieel. In dit rapport, de jaarlijkse arbeidsmarkttrapportage van het EIB, staan daarom de ontwikkelingen in vraag en aanbod op de bouwmarkt centraal. We analyseren eerst de werkgelegenheid in de afgelopen jaren, met bijzondere aandacht voor instroom vanuit het onderwijs. Daarna wordt in deze rapportage ingegaan op de spanning op de bouwmarkt in de afgelopen jaren en wat hier de meeste recente ontwikkelingen zijn geweest. Ten slotte geven we een inschatting van de toekomstige arbeidsvraag en wat dit betekent voor het aanbod vanuit de opleidingen, buitenlandse arbeidskrachten en de benodigde zij-instroom. Hierbij staat de vraag centraal of de spanning op de bouwmarkt gaat af- of toenemen of op een hoog niveau blijft.

Naast de reguliere analyse van de ontwikkelingen op de bouwmarkt bevat deze publicatie een apart hoofdstuk waarin wordt ingezoomd op het ziekteverzuimstelsel in Nederland en specifiek in de bouw en infra. Hierbij staan de volgende vragen centraal:

- Hoe steekt het Nederlandse ziekteverzuimstelsel in elkaar?
- Welke kosten brengt ziekteverzuim met zich mee en wie is verantwoordelijk voor het dragen van deze kosten?
- Hoe verschilt het Nederlandse ziekteverzuimstelsel van dat in andere Europese landen?
- In hoeverre beïnvloedt het Nederlandse ziekteverzuimstelsel de keuze van werkgevers om:
  - werknemers aan te nemen?
  - investeringen te doen of financiële prikkels te introduceren om ziekte en/of arbeidsongeschiktheid te voorkomen?
- Op welke manier zou het Nederlandse ziekteverzuimstelsel verbeterd kunnen worden?

De arbeidsmarkttrapportage wordt sinds 2017 jaarlijks uitgevoerd en gepubliceerd in opdracht van cao-partijen Bouw en Infra. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de publicatie en de daarin getrokken conclusies berust volledig bij het EIB.

### Leeswijzer

In hoofdstuk twee van deze studie worden de recente en toekomstige ontwikkelingen op de bouwmarkt beschreven. Deze worden zowel vanuit de aanbodzijde als de vraagzijde bekeken. Vervolgens wordt er in hoofdstuk drie ingegaan op de het ziekteverzuimstelsel in Nederland en meer specifiek in de bouw en infra.



## 2 Vraag en aanbod op de bouwarbeidsmarkt

### 2.1 Recente ontwikkelingen arbeidsvraag

#### Werkgelegenheid groeit met vierduizend arbeidsjaren in 2025

De werkgelegenheid op de bouwmarkt is dit jaar met 1% toegenomen ten opzichte van 2024 (tabel 2.1). Hiermee neemt het aantal arbeidskrachten voor het twaalfde jaar op rij toe. De groei is in zowel dit als vorig jaar echter relatief laag vanwege de productiekrimp in 2024 en de beperkte productiegroei in 2025.

#### Aantal zelfstandigen is in 2025 afgenomen na jarenlange groei

Het aantal zelfstandigen in de bouw is in 2025 met 4.000 arbeidsjaren afgenomen, terwijl het aantal werknemers en uitzendkrachten lijkt te zijn toegenomen. De daling onder zelfstandigen is opvallend, omdat deze afwijkt van de ontwikkeling in de afgelopen tien jaar. In vrijwel alle jaren, met uitzondering van 2020, nam het aantal zelfstandigen namelijk stevig toe. De daling lijkt te komen door de aangekondigde handhaving van de Wet DBA door de Belastingdienst.<sup>1</sup> Op basis van een enquête onder bouw- en infrabedrijven en gesprekken met zowel uitzendbureaus als bouw- en infrabedrijven komt naar voren dat een deel van deze zzp'ers in dienst zijn gegaan bij voormalige opdrachtgevers. Dit verklaart deels de groei van het aantal werknemers en uitzendkrachten.

Tabel 2.1 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2022-2025

	Niveaus				Mutaties (%)		
	2022	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Werknemers	321	326	329	336	1½	1	2
Zelfstandigen	150	159	162	158	6	2	-3
Uitzendkrachten	31	30	27	28	-4½	-10½	4
<b>Totaal</b>	<b>502</b>	<b>515</b>	<b>518</b>	<b>522</b>	<b>2½</b>	<b>½</b>	<b>1</b>

Bron: CBS, EIB

#### Daling zelfstandigen

Bij zelfstandigen nam het aantal werkzame personen in de eerste helft van 2025 af. De afname in het eerste kwartaal van 2025 bedroeg 2% ten opzichte van zowel het eerste kwartaal van 2024 als het vierde kwartaal van 2024. Deze afname was in het tweede kwartaal nog sterker met een afname van 5% ten opzichte van zowel het tweede kwartaal van 2024 als het vierde kwartaal van 2024. Naast het aantal werkzame personen is er ook een dalende trend zichtbaar bij het aantal bedrijven met een natuurlijke rechtspersoon. Na een piek begin 2025 is het aantal bedrijven met een natuurlijke rechtsvorm in de eerste twee kwartalen van 2025 met anderhalf procent afgenomen.

<sup>1</sup> Voor een uitgebreidere analyse van de hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid kunt u binnenkort de publicatie "Schijnzelfstandigheid in de bouw en infra" raadplegen.

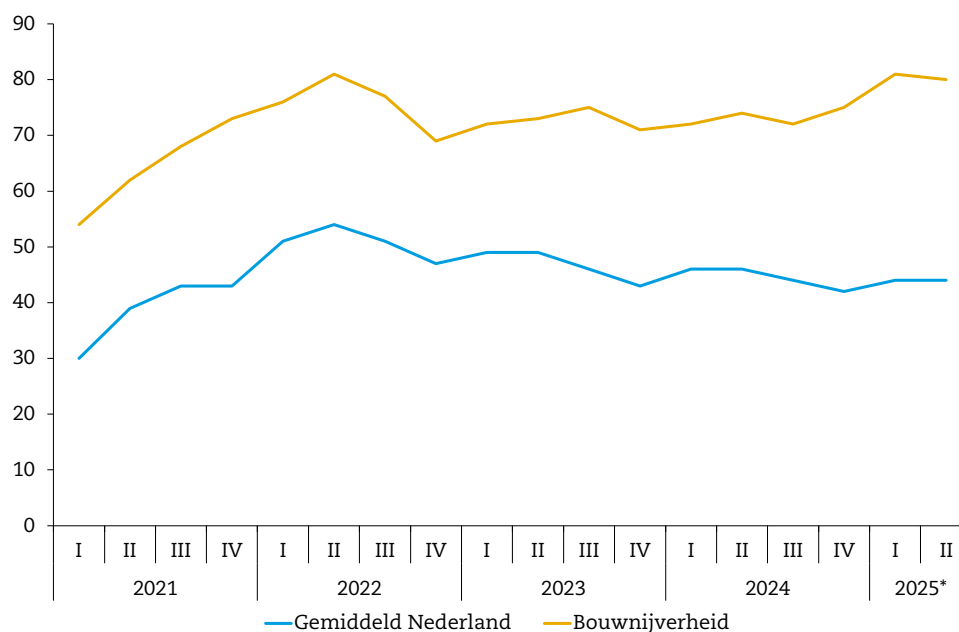
### Arbeidsproductiviteitsherstel blijft uit in 2025

In 2025 is de arbeidsproductiviteit, na meerdere jaren van krimp, gestabiliseerd ten opzichte van 2024. In 2024 verslechterde de arbeidsproductiviteit nog, doordat de productie terugviel terwijl bedrijven personeel vasthielden. Voor 2025 wordt geen verdere toename van het aantal gewerkte uren per arbeidsjaar voorzien, mede omdat het ziekteverzuim in het eerste kwartaal hoger lag dan in hetzelfde kwartaal van 2024. Daarnaast wordt er geen verbetering van de arbeidsproductiviteit door een andere productiesamenstelling verwacht. Het positieve effect van meer nieuwbouw en herstel in de gww en woningbouw wordt namelijk tenietgedaan door de lagere productie in de utiliteitsnieuwbouw, die over de gehele linie van gebouwtypen sterk achterblijft bij de vergunningverlening.

### Krapte op de arbeidsmarkt in 2025 verder toegenomen

De krapte op de bouwmarkt lijkt in 2025 verder te zijn toegenomen. Zo is de vacaturegraad in het tweede kwartaal van 2025 uitgekomen op 80 openstaande vacatures per duizend banen van werknemers ten opzichte van gemiddeld 73 in 2024 (figuur 2.1). Hiermee wijkt de bouw af van de rest van de economie waar de vacaturegraad in het tweede kwartaal van 2025 even hoog is als de gemiddelde vacaturegraad in 2024. Dit terwijl de bouw al de hoogste vacaturegraad van alle sectoren heeft.

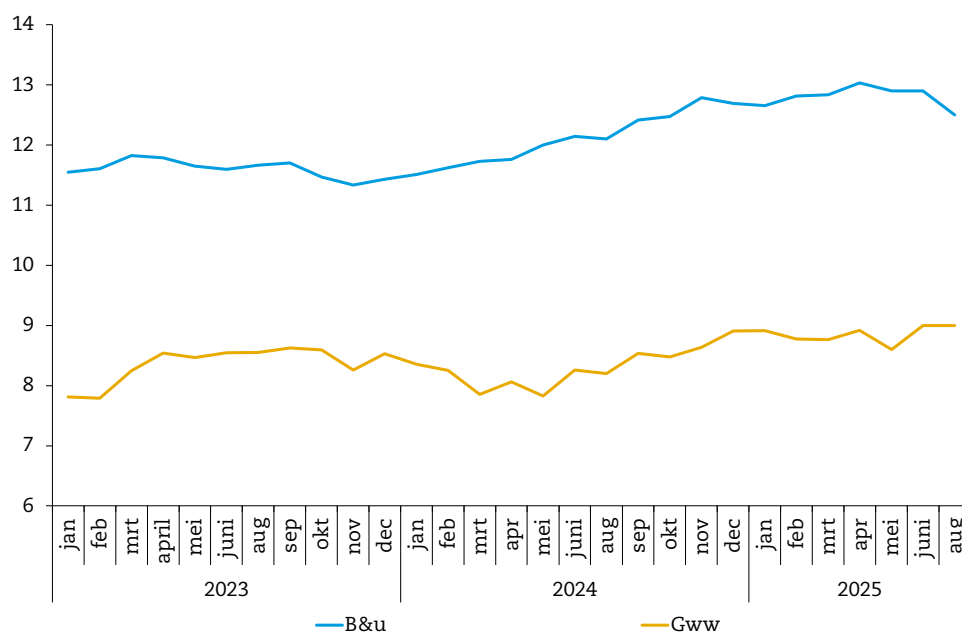
**Figuur 2.1** Vacaturegraad bouwnijverheid en totaal Nederlandse economie, 2021Q1-2025Q2



Bron: CBS

Ook de toename van de orderportefeuilles in de bouw wijst op een mogelijke verdere toename van de krapte op de arbeidsmarkt (figuur 2.2). Zo lagen de orderportefeuilles in de eerste acht maanden van 2025 gemiddeld bijna 10% hoger dan in dezelfde periode in 2024. Deze toename bedroeg 8% bij de b&u en 9% bij de gww.

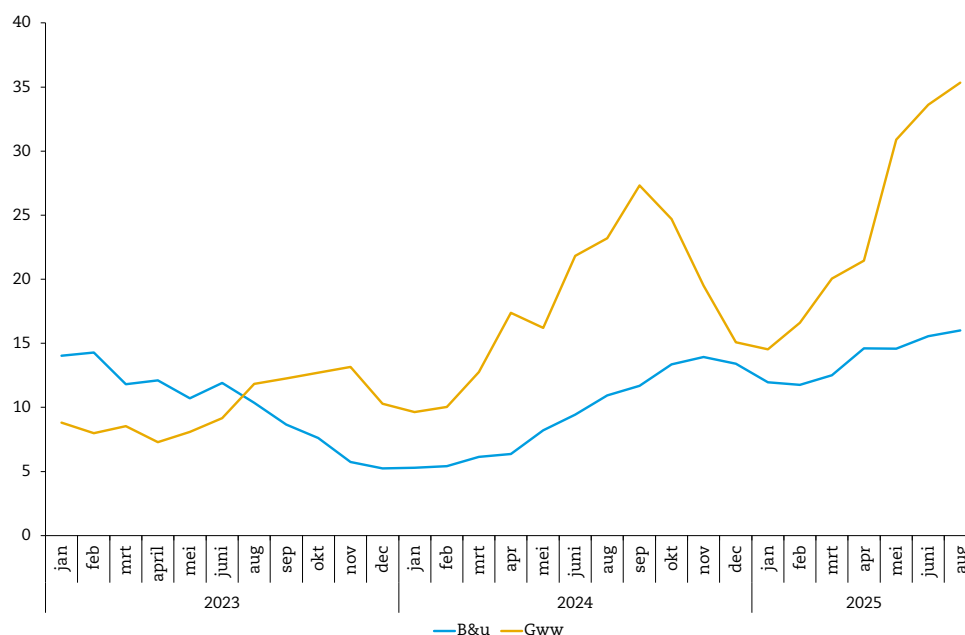
**Figuur 2.2** Orderportefeuilles in de bouw in aantal maanden werk, gemiddelde naar deelsector, januari 2023 – augustus 2025



Bron: EIB

Het bovenstaande beeld komt ook terug bij het aandeel bedrijven dat aangeeft stagnatie door gebrek aan personeel te ervaren (figuur 2.3). In de eerste acht maanden van 2025 gaf gemiddeld 21% van de bedrijven aan stagnatie door gebrek aan personeel te ervaren ten opzichte van 14% in dezelfde maanden in 2024. Deze toename is zowel bij b&u- als gww-bedrijven te zien, al lijkt deze toename bij gww-bedrijven relatief sterker te zijn geweest en is het niveau hoger. Dit verschil lijkt samen te hangen met een hoger dan verwachte productie in de gww in combinatie met een dalend arbeidsaanbod vanuit de gww-opleidingen.

**Figuur 2.3 Aandeel bouwbedrijven dat stagnatie ervaart door gebrek aan personeel in procenten, naar deelsector, januari 2023 – augustus 2025, in gemiddelde over 3 maanden.**



Bron: EIB

### Afname faillissementen en stijging aantal WW-uitkeringen

Vorig jaar wezen de WW-uitkeringen en faillissementen op enige ontspanning op de bouwmarkt doordat ze beide in 2024 waren toegenomen. Deze toename heeft zich echter in 2025 niet doorgezet wat betreft het aantal faillissementen. Zo is het aantal faillissementen zelfs in de eerste helft van 2025 met bijna 20% afgenomen ten opzichte van dezelfde periode in 2024. Het aantal WW-uitkeringen ligt in augustus 2025 daarentegen hoger dan in dezelfde maand in 2024. Dit lijkt tegenstrijdig vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, maar kan mogelijk verklaard worden door een mismatch tussen de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. De vraag blijft namelijk onverminderd hoog, maar het aanbod sluit niet altijd aan qua vaardigheden of beschikbaarheid. Dat blijkt ook uit de hoge vacaturegraad bij veel gww-beroepen. Daarnaast lag het aantal WW-uitkeringen in 2024 op een historisch laag niveau en deze lijkt zich nu enigszins te herstellen. Tot slot speelt mee dat de totale beroepsbevolking is toegenomen, waardoor het absolute aantal WW-uitkeringen stijgt zonder dat het werkloosheidspercentage naar verhouding hoger hoeft te zijn.

### Beeld naar beroepen

#### Werkgelegenheidsgroei bij werknemers

De werkgelegenheid bij uta-beroepen is de afgelopen jaren sterk gegroeid, voornamelijk door de uitbreiding van taken en verantwoordelijkheden binnen deze functies (tabel 2.2). Het beeld verschilt echter tussen werknemers en zelfstandigen. Bij werknemers daalde het aantal uta-functies in 2024 nog, maar in 2025 is sprake van een duidelijke toename (+4,5%). Onder zelfstandigen zien we juist het tegenovergestelde, hier zien we namelijk een lichte stijging in 2024 die wordt gevolgd door een lichte daling in 2025. Een vergelijkbare ontwikkeling doet zich voor bij het bouwplaatspersoneel. De werkgelegenheid voor werknemers op de bouwplaats groeit in 2025, waarbij voegers en stukadoors relatief het sterkst groeien. Binnen deze groepen dalen alleen de beroepen metselaar en ijzervlechter. Onder zelfstandigen neemt de werkgelegenheid op de bouwplaats juist met circa 3% af. Vooral de beroepen voeger en wegebouwer laten relatief gezien een sterke terugloop zien. Alleen bij de dakdekkers groeit de

groep zelfstandigen nog. De verschuiving van zelfstandigen naar werknemers hangt opnieuw samen met de aangekondigde handhaving van de Wet DBA door de Belastingdienst. Dit beeld wordt bevestigd door diepte-interviews, waaruit blijkt dat veel zelfstandigen een aanbod hebben gekregen om in loondienst te treden.

**Tabel 2.2 Aantal werknemers en zelfstandigen naar beroep, 2023-2025**

	Werknemers			Zelfstandigen		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Timmerman	46.800	46.220	47.176	20.311	21.135	20.359
Metselaar	6.543	6.269	6.174	5.439	5.392	5.187
Voeger	586	581	668	3.762	3.730	3.341
Tegelzetter	3.715	3.698	3.692	5.969	6.123	6.104
Stukadoor	3.255	3.163	3.322	6.331	6.498	6.185
Betonwerker	1.765	1.741	1.757	1.757	1.788	1.761
Vloerenlegger	1.560	1.522	1.572	2.493	2.577	2.507
Kabellegger	556	560	567	0	0	0
Steigerbouwer	1.148	1.144	1.191	1.672	1.768	1.717
Ijzervlechter	626	611	575	1.793	1.790	1.689
Wegenbouwer	2.270	2.305	2.395	900	907	844
Straatmaker	2.163	2.130	2.177	3.827	3.780	3.713
Machinist/monteur	6.324	6.449	6.615	1.670	1.761	1.683
Dakdekker	4.265	4.383	4.449	3.792	4.088	4.138
Overig bouwplaats	18.723	18.695	19.454	50.745	51.593	49.924
<b>Bouwplaats totaal</b>	<b>100.299</b>	<b>99.473</b>	<b>101.945</b>	<b>110.462</b>	<b>112.931</b>	<b>108.990</b>
Leidinggevend	21.940	22.534	23.357	5.474	5.556	5.586
Kader	20.855	21.539	22.627	2.751	2.926	2.796
Administratief	17.133	17.770	18.586	2.301	2.450	2.355
<b>Uta totaal</b>	<b>59.928</b>	<b>61.842</b>	<b>64.571</b>	<b>10.526</b>	<b>10.933</b>	<b>10.738</b>
<b>Uitvoerende bouw</b>	<b>160.227</b>	<b>161.316</b>	<b>166.516</b>	<b>120.987</b>	<b>123.864</b>	<b>119.727</b>
Overige bouw	186.773	188.684	190.484	46.823	47.139	46.146
<b>Bouwnijverheid</b>	<b>347.000</b>	<b>350.000</b>	<b>357.000</b>	<b>167.811</b>	<b>171.003</b>	<b>165.873</b>

Bron: EIB

### Krapte is relatief het grootst bij beroepen actief in de verduurzaming

Voor alle beroepen in de bouw is de vacaturegraad in kaart gebracht door het aantal openstaande vacatures per beroepsgroep, zoals geregistreerd door het UWV, af te zetten tegen het aantal werknemers in die beroepsgroep in 2024 (tabel 2.3).<sup>2</sup> Op basis van deze analyse komt naar voren dat beroepen die betrokken zijn bij de verduurzaming van woningen of gebouwen of bij de energietransitie relatief de meeste krapte ervaren. Binnen deze groep is vooral bij werktuigbouwkundigen, isoleerders en gww-monteurs<sup>3</sup> veel krapte (vacaturegraad van 90 of meer). Ook bij stratenmakers, dakdekkers, schilders, werkvoorbereiders en spoorbouwers staan er naar verhouding veel vacatures open ten opzichte van het aantal werknemers (vacaturegraad van 80 of meer). Bij een deel van de beroepen ligt de vacaturegraad lager dan het gemiddelde binnen de bouwnijverheid (minder dan 65). Toch geldt vaak ook voor deze beroepen dat de arbeidsmarkt, ondanks een vacaturegraad die onder het gemiddelde in de bouwnijverheid ligt, relatief krap is. Voor de meeste van deze beroepen ligt de vacaturegraad namelijk op of boven

<sup>2</sup> In bijlage A wordt een beschrijving gegeven van hoe de vacaturegraden per beroepsgroep zijn afgeleid.

<sup>3</sup> Laag en middenspanning en monteur gas-, water- of warmtedistributie.

het gemiddelde van alle beroepen in Nederland (45 per 1.000 banen). Hieruit blijkt dat bijna alle beroepen in de bouwnijverheid als krap tot zeer krap kunnen worden beschouwd.

De hoge krapte bij beroepen die direct samenhangen met de verduurzamingsopgave is verklaarbaar. De verduurzaming van de gebouwde omgeving zorgt voor extra vraag naar isoleerders, glaszetters, werktuigbouwkundigen en gww-monteurs.<sup>4</sup> Tegelijkertijd vraagt de energietransitie om extra elektrotechnisch ingenieurs die het elektriciteitsnet kunnen ontwerpen en optimaliseren. Opvallend is dat de vacaturegraad voor elektriciens in 2024 slechts gemiddeld was. Dit lijkt samen te hangen met de tijdelijke dip in de plaatsing van zonnepanelen, waardoor de directe vraag naar dit beroep minder sterk toenam.

**Tabel 2.3** Vacature krapte naar beroep (vacaturegraad) in 2024, afgezet tegen het gemiddelde in de sector<sup>1</sup>

Ver boven gemiddeld	Boven gemiddeld	Gemiddeld	Lager dan gemiddelde
Werktuigbouwkundigen	Dakdekkers	Leidinggevend	Machinisten
Isoleerders	Elektronisch Ingenieurs	Elektriciens	Betonwerkers
Glaszetters	Schilders	Monteurs	Slopers & asbestverwijderaars
Stratenmakers	Werkvoorbereiders	Timmerlieden	Steigerbouwers
Gww-monteur	Spoorbouwers	Overig ruwbouw	Hulpkrachten bouw
			Ingenieurs Technici
			Overige afbouw

<sup>1</sup> Categorieën op basis van vacaturegraad per 1.000 banen, waarbij minder dan gemiddeld een vacaturegraad van minder dan 65 betreft, gemiddeld een vacaturegraad van 65-80 betreft, boven gemiddeld een vacaturegraad van 80-90 betreft en ver boven gemiddeld een vacaturegraad van 90 of hoger betreft

Bron: UWV, CBS, EIB

<sup>4</sup> Dit betreft o.a. monteurs die aan het hoogspanningsnet werken.

## 2.2 Recente ontwikkelingen arbeidsaanbod

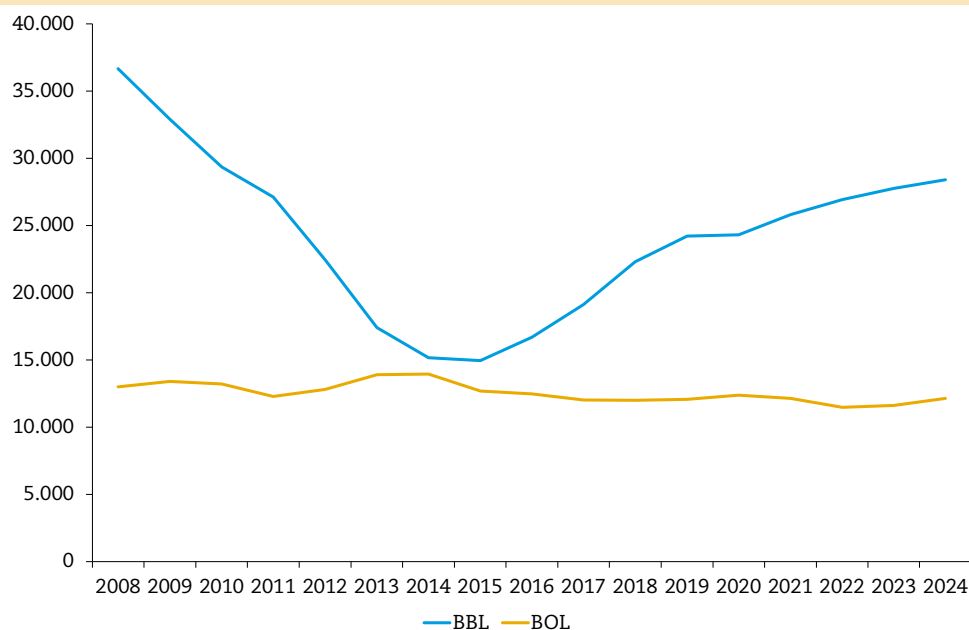
Het arbeidsaanbod in de bouwnijverheid wordt gerealiseerd door instroom vanuit opleidingen, door het aantrekken van buitenlandse arbeidskrachten en via zij-instroom vanuit andere sectoren. In deze paragraaf wordt eerst uiteengezet welke ontwikkelingen er recentelijk speelden bij deze drie kanalen. Vervolgens worden de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod met elkaar geconfronteerd.

### Opleidingen

#### Bouwopleidingen op het mbo in 2024 weer gegroeid door toename aandeel bouw

In 2024 kwam het aantal mbo-leerlingen op bouwgerelateerde opleidingen uit op ruim 40.000 ten opzichte van ruim 39.000 in 2023, een toename van 3% (figuur 2.4).<sup>5</sup> Hiermee heeft de groei van bouwgerelateerde opleidingen sinds 2015 opnieuw doorgezet. Dat het aantal mbo-studenten op bouwgerelateerde opleidingen in 2024 verder is toegenomen is opvallend. Het totaal aantal leerlingen op het MBO, is namelijk sinds 2020 met 8% afgenomen en met 5% binnen technische-opleidingen. De bouwopleidingen hebben dus in de afgelopen jaren opnieuw marktaandeel gewonnen ten opzichte van andere opleidingen (figuur 2.5). Zo nam het marktaandeel van de bouw binnen de techniek toe van ongeveer 31% in 2023 naar circa 32% in 2024, wat de negende stijging op rij is. Hiermee is het marktaandeel van de bouw al sinds het dieptepunt in 2015 met meer dan tien procentpunten toegenomen.

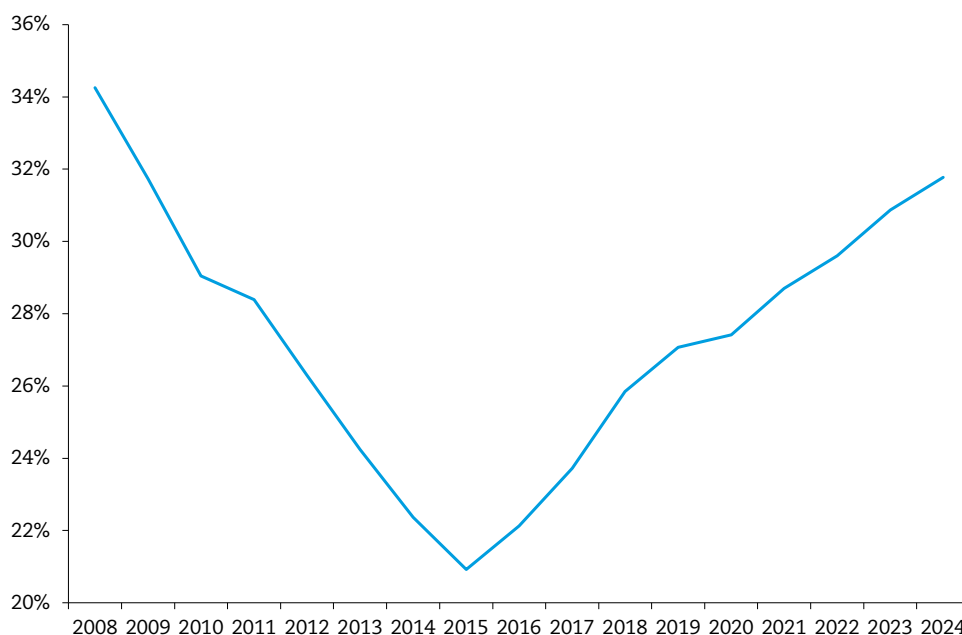
Figuur 2.4 Ontwikkeling bouw studentenaantallen in het mbo 2008-2024



Bron: DUO, EIB

<sup>5</sup> Het aantal studenten en gediplomeerden zijn door een verandering van de registratie bij DUO minder goed in te schatten dan in het verleden. DUO geeft bij waarden kleiner dan 5 niet meer het precieze aantal weer om privacy te waarborgen. Deze aantallen zijn door het EIB ingeschat en kunnen mogelijk leiden tot een beperkte misschatting.

**Figuur 2.5** Ontwikkeling aandeel bouw binnen de techniekopleidingen 2008-2024<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Recentelijk is de indeling naar sector gewijzigd. De cijfers van techniek zijn gebaseerd op de oude indeling

Bron: EIB

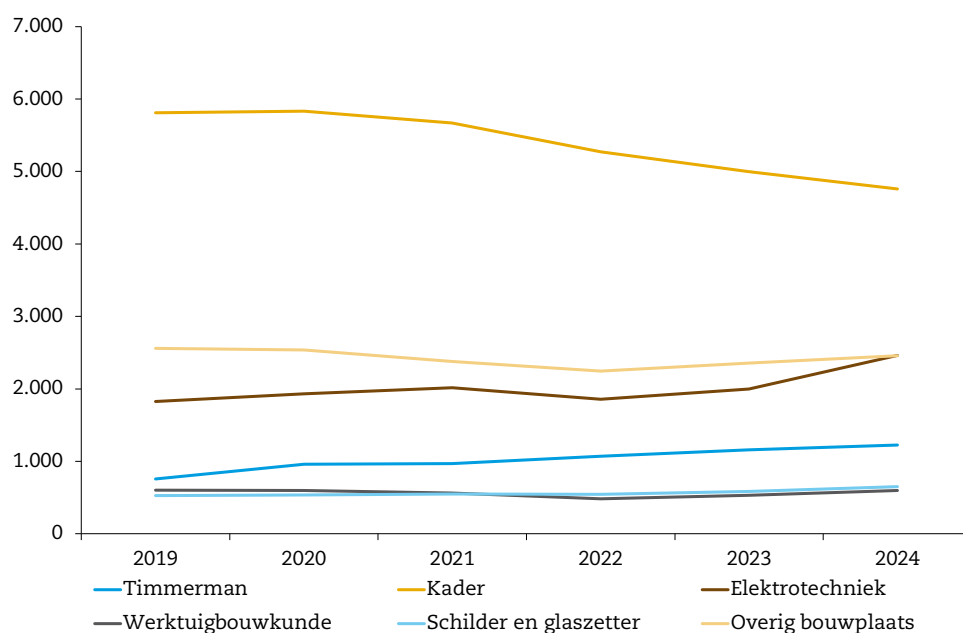
Ook dit jaar is het marktaandeel van bouwopleidingen binnen de techniek toegenomen. Zo komt uit een inventarisatie bij opleidingsbedrijven en ROC's naar voren dat aanmeldingen voor 2025 bij zowel b&u- en gww-opleidingen tot nu toe gunstig verlopen zijn en dat een stabilisatie of lichte groei van het aantal studenten verwacht mag worden. Uitgaande van een beperkte groei van het aantal leerlingen bij bouwopleidingen op het mbo en een krimp van 2½% bij het aantal mbo-studenten dat techniekonderwijs volgt (op basis van de referentieraming van OCW), zou het marktaandeel van de bouw binnen de techniek toenemen tot bijna 33%.

#### **Verdeling van bol-opleidingen is veranderd door de tijd, steeds minder kaderstudenten**

Het aantal bol-studenten in 2024 nam bij bouwgerelateerde opleidingen (+4½%) sterker toe dan het aantal bbl-studenten (+2½%), terwijl dit in de afgelopen jaren meestal andersom was. Het aantal studenten voor uta-functies blijft echter, na jaren van krimp, verder dalen (figuur 2.6). In het mbo zijn sinds 2020 studentenaantallen bij de gww-gerelateerde kaderopleidingen met ruim 35% gedaald. Ook bij de b&u-gerelateerde kaderopleidingen is het studentenaantal met 18% gekrompen sinds 2020.

De stijging van het aantal bol-studenten is volledig geconcentreerd bij bouwplaatsberoepen (+11%). Mogelijk hangt de sterke groei in 2024 samen met onvoldoende stageplekken door een tekort aan begeleiders bij erkende leerbedrijven. Echter lijkt dit niet de volledige stijging te verklaren, omdat het aantal bol-leerlingen voor bouwplaatsberoepen al meerdere jaren toeneemt.

**Figuur 2.6**      **Ontwikkeling bol-studentenaantallen op het mbo per type opleiding, 2019-2024**

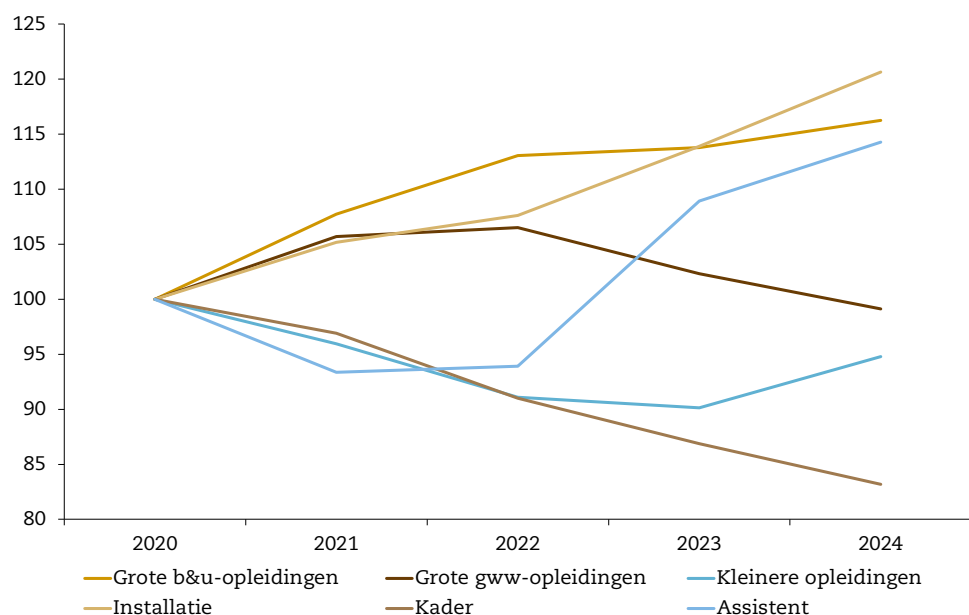


Bron: DUO, EIB

#### **Bij zowel bbl- als bol-opleidingen groei geconcentreerd bij installatieopleidingen**

Net als in voorgaande jaren neemt het aantal studenten bij installatieopleidingen in 2024 verder toe (figuur 2.7 & tabel 2.4). Het grootste deel van de groei bij bouwgerelateerde opleidingen komt bij deze categorie vandaan. Ten opzichte van 2023 is bij de installatieopleidingen sprake van een toename met 6%. Deze groei is in het afgelopen jaar vooral relatief hoog geweest bij de GWW-monteur/installateur (+14%). Voor de overige installatieopleidingen was sprake van een groei van circa 5%.

**Figuur 2.7** Ontwikkeling studentenaantallen op het mbo per type opleiding, 2020-2024 (2020=100)



Bron: DUO, EIB

Ook bij de kleinere opleidingen en assistent opleidingen is er naar verhouding hoge groei geweest van het aantal leerlingen in 2024. Bij de kleinere beroepen moet deze groei gezien worden als herstel, nadat dit in de afgelopen twee jaar was afgenomen en nu weer op het niveau van 2021 zit. Ten opzichte van 2021 valt op dat het aantal leerlingen bij overige beroepen stijgt door een toename van het aantal leerlingen bij de opleiding technicus hout en restauratie daar tegenover staat een afname bij waterbouwopleidingen die nog maar uit 25 leerlingen bestaat. Daarnaast is er ook geen leerlingen meer bij ijzervlechtopleidingen.

#### **Opvallende daling studentenaantallen bij een aantal grotere b&u-opleidingen binnen mbo**

Het totaal aantal leerlingen bij de grotere b&u-opleidingen is in 2024 met 2% gegroeid. Deze groei zit voornamelijk bij bol-opleidingen. Naar beroep gezien zat de groei geconcentreerd bij de twee grootste opleidingen, namelijk timmerman en schilder. Een opvallende ontwikkeling betreft een krimp van het aantal leerlingen bij metselaars en stukadoorsopleidingen nadat het aantal leerlingen voor deze opleidingen in het voorgaande jaar ook al gekrompen was. Ook bij tegelzetter is er sprake van een opvallende daling in 2024, al lag het aantal tegelzetter in 2023 op een relatief hoog niveau.

#### **Neerwaartse trend grote gww-opleidingen zet door**

Bij de grote gww-opleidingen blijft de neerwaartse trend aanhouden bij de opleidingen voor machinisten en monteurs mobiele werktuigen bij het Soma College. Er lijkt echter een herstel te zijn van het aantal leerlingen bij stratenmakersopleidingen. Bij de opleiding vakman gww lijkt sprake van een stabilisatie na jaren van groei.

**Tabel 2.4 Studentenaantallen op het mbo bij verschillende bouwopleidingen, 2020-2024**

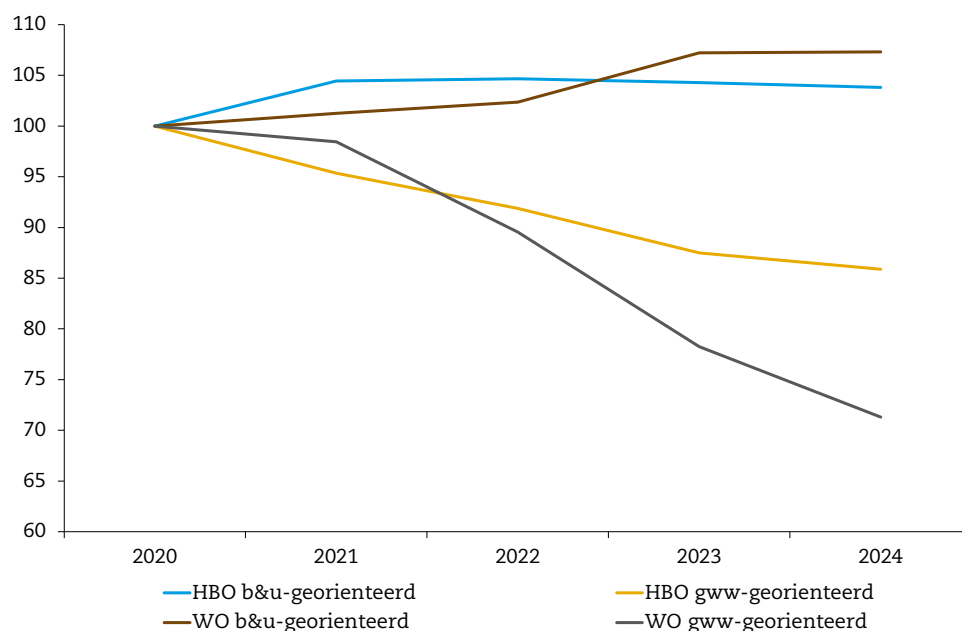
	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Grote B&amp;U-beroepen</b>	<b>9.840</b>	<b>10.605</b>	<b>11.130</b>	<b>11.200</b>	<b>11.440</b>
Timmerman	5.645	6.135	6.610	6.780	6.995
Metselaar	480	500	510	425	410
Tegelzetter	250	330	340	350	325
Stukadoor	405	445	475	415	385
Schilder en glaszetter	2.150	2.275	2.315	2.320	2.410
Vakkracht onderhoud	910	920	880	910	915
<b>Grote GWW-beroepen</b>	<b>1.845</b>	<b>1.950</b>	<b>1.970</b>	<b>1.895</b>	<b>1.835</b>
Vakman GWW	555	590	635	690	695
Straatmaker	235	240	215	185	225
Machinist	870	920	945	875	810
Monteur	185	200	175	145	105
<b>Kleinere beroepen</b>	<b>515</b>	<b>495</b>	<b>475</b>	<b>460</b>	<b>490</b>
Betonwerker	85	80	80	65	80
Vloerenlegger	25	25	30	15	25
Ijzervlechter	10	15	10	0	0
Dakdekker	200	210	185	200	205
Waterbouw	80	55	40	35	25
Natuursteenbewerker	25	20	25	30	20
Overige bouwberoepen	90	90	105	115	135
<b>Installatieberoepen</b>	<b>15.525</b>	<b>16.325</b>	<b>16.705</b>	<b>17.680</b>	<b>18.730</b>
GWW-monteur/installateur	1.655	1.645	1.710	1.910	2.175
Elektrotechnisch installateur	8.710	9.300	9.410	9.905	10.555
Werktuigbouwkundig installateur	5.160	5.380	5.585	5.865	6.000
<b>Kaderopleidingen</b>	<b>6.890</b>	<b>6.680</b>	<b>6.270</b>	<b>5.985</b>	<b>5.730</b>
B&U	5.245	5.135	4.815	4.520	4.310
GWW	775	660	580	540	505
Gemengd	870	885	875	925	915
<b>Assistent opleidingen</b>	<b>1.235</b>	<b>1.150</b>	<b>1.160</b>	<b>1.345</b>	<b>1.410</b>

Bron: DUO, EIB

#### Hoger onderwijs laat ook dalende trend gww-opleidingen zien

Bij het hbo & wo is ook het aantal studenten gekrompen in de laatste paar jaar, waarbij deze krimp met name zichtbaar is bij de gww-opleidingen (figuur 2.8). Deze krimp betrof sinds 2021 15% bij de wo-opleidingen en 3% bij de hbo-opleidingen. De krimp bij het hoger onderwijs (hbo & wo) lijkt vooral samen te hangen met een daling van het aantal studenten dat een natuur en techniek profiel op de havo of vwo heeft gekozen. Vanuit de andere profielen op het havo en het vwo is het lastiger om voor civiele techniek te kiezen, omdat voor deze opleiding veel kennis van wiskunde en natuurkunde is vereist. De daling van de afgelopen jaren in het aantal studenten bij gww-opleidingen bij zowel het mbo als bij het hoger onderwijs kan mogelijk ook verklaren waarom met name bij de gww meer stagnatie door gebrek aan personeel is ontstaan.

**Figuur 2.8** Ontwikkeling van het aantal studenten bij bouwgerelateerde hbo- & wo-opleidingen, 2020-2024 (2020=100)



Bron: DUO, EIB

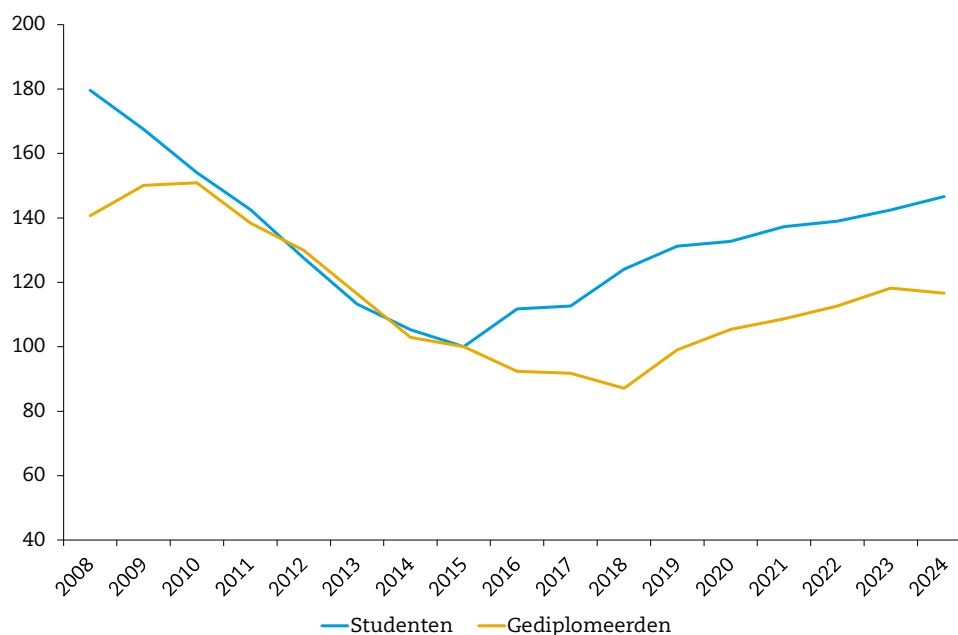
#### Ontwikkeling gediplomeerden volgt met vertraging ontwikkeling aantal leerlingen

De ontwikkeling van het aantal gediplomeerden bij mbo-opleidingen in de bouw volgt in de afgelopen jaren met een vertraging van drie jaar de ontwikkeling van het aantal studenten (figuur 2.9). Zo lag de dip van het aantal studenten in 2015, terwijl het aantal gediplomeerden nog tot 2018 kromp. In de vier jaar na de dip zijn zowel het aantal studenten als het aantal gediplomeerden met bijna 30% gestegen. In 2024 lijkt op basis van voorlopige cijfers dat het aantal gediplomeerden in de bouw min of meer gelijk is gebleven aan 2023, maar dit is (gelet op de ervaringen uit eerdere jaren) een onderschatting. De cijfers van 2024 betreffen namelijk een voorlopige schatting en in het verleden is gebleken dat dergelijke cijfers meestal nog naar boven worden bijgesteld bij de volgende update. Dit betekent dat het aantal gediplomeerden in de praktijk waarschijnlijk is gestegen. Ook de ontwikkeling bij het aantal gediplomeerde hbo'ers laat een stabiele stijging zien van het aantal studenten dat een bouwopleiding volgt. Sinds 2019 is hier een groei van ongeveer 10% gerealiseerd. Bij de wo-opleidingen is een stabilisatie van het aantal gediplomeerden te zien.

#### Instroom vanuit opleidingen bedroeg bijna 13.000 personen in 2024 en 2025

In 2024 en 2025 stroomde er naar schatting bijna 13.000 personen vanuit de opleidingen de bouw in. Twee derde van deze instroom kwam van nieuwe bbl-leerlingen en een derde van de instroom kwam van gediplomeerden vanuit bouwgerelateerde mbo-, hbo- en wo-opleidingen. Bij zowel het hbo als het wo is rekening gehouden dat een substantieel deel van de leerlingen, respectievelijk 40% en 20%, in de bouw terecht komt. Het overige deel stroomt door naar aanpalende sectoren zoals overheden, architectenbureaus, ingenieursbureaus en andere adviesbureaus. Hierdoor bedroeg de instroom vanuit het hbo naar schatting 1.200 personen in 2024 en 2025 en was dit bij het wo 250 personen.

**Figuur 2.9 Aantal studenten & gediplomeerden bij bouwgerelateerde mbo-opleidingen, 2008-2024 (2015=100)**



Bron: DUO, EIB

### Zij-instroom

#### Zij-instroom gegroeid, terwijl instroom buitenlandse arbeidskrachten per saldo is gedaald

Het aantal buitenlandse arbeidskrachten dat actief is in de bouwnijverheid is in 2024 en 2025 met naar schatting 3.000 arbeidsjaren afgenomen en komt daarmee in 2025 uit op 72.000. Hiermee neemt het aantal buitenlandse arbeidskrachten in de bouw licht af. In 2024 kwam dit door de productiedaling, waardoor voornamelijk buitenlandse uitzendkrachten de bouw verlieten. In 2025 heeft dit mogelijk te maken met de aangekondigde handhaving van de wet DBA door de Belastingdienst, waardoor er per saldo met name minder buitenlandse zzp'ers op de arbeidsmarkt zijn. Tegenover een daling bij buitenlandse arbeidskrachten staat een per saldo toename van de zij-instroom uit overige bronnen (zoals in- en uitstroom uit andere sectoren). Naar schatting zijn dit jaar ruim 2.800 meer arbeidsjaren de bouw via de overige zij-instroom toegestroomd dan dat er de bouw zijn verlaten. In 2023 stroomden er nog per saldo 6.000 arbeidskrachten de bouw in via de overige instroomkanalen.

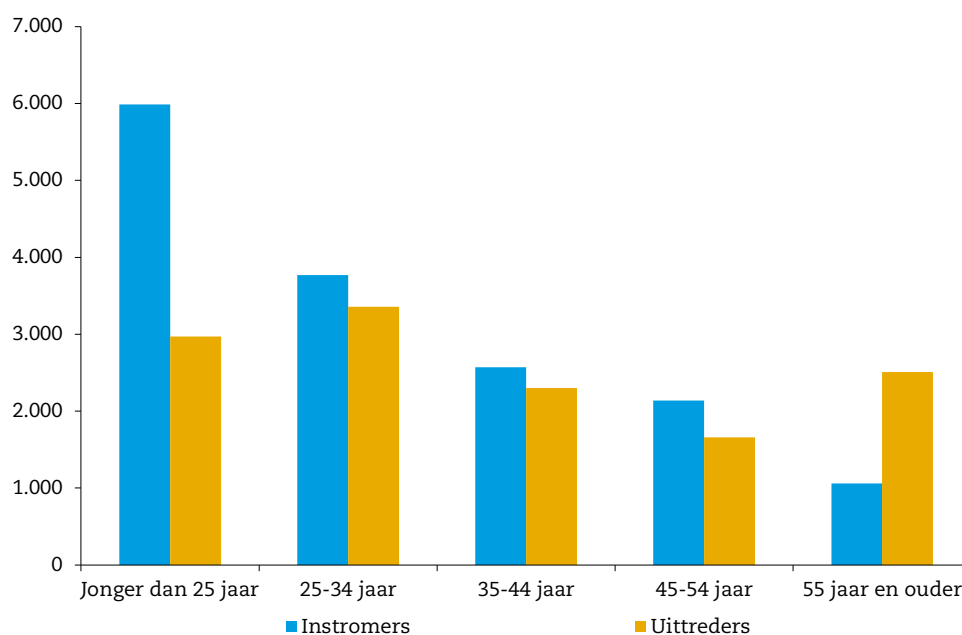
#### Aantal werknemers uitvoerende bouw per saldo met 3.000 toegenomen

Tussen 2023 en 2024 zijn er 15.500 werknemers de uitvoerende bouw ingestroomd.<sup>6</sup> Daartegenover hebben 12.400 werknemers de uitvoerende bouw verlaten.<sup>7</sup> Het aantal werkenden in de uitvoerende bouw is daardoor per saldo met 3.100 personen toegenomen. Instromers zijn over het algemeen relatief jong; ongeveer 60% van de instromers is onder de 35 jaar (figuur 2.10). Ook ruim de helft van de uitstroom betreft mensen onder de 35 jaar. Om deze reden lijkt het beter vasthouden van jongere medewerkers kansrijk om de spanning op de bouwmarkt te verminderen.

<sup>6</sup> Met de uitvoerende bouw worden arbeidskrachten bedoeld die vallen onder de CAO Bouw en Infra, de CAO Bikudak en de CAO Afbouw. Zo vallen installatiebedrijven en schilders buiten deze definitie

<sup>7</sup> Instroom is hier gedefinieerd als het totaal aantal werknemers dat in 2023 actief was in de bouw, maar in 2022 nog niet als werknemer in de uitvoerende bouw actief was. Uitstroom is gedefinieerd als werknemers uit 2021 die in 2022 niet meer actief waren.

**Figuur 2.10 In- en uitstroom van werknemers tussen 2023 en 2024 naar leeftijdscategorie in de uitvoerende bouw<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Overstap naar beroepen die niet onder de uitvoerende bouw en naar zzp wordt in deze data ook gezien als uitstroom

Bron: EIB

### Natuurlijke uitstroom

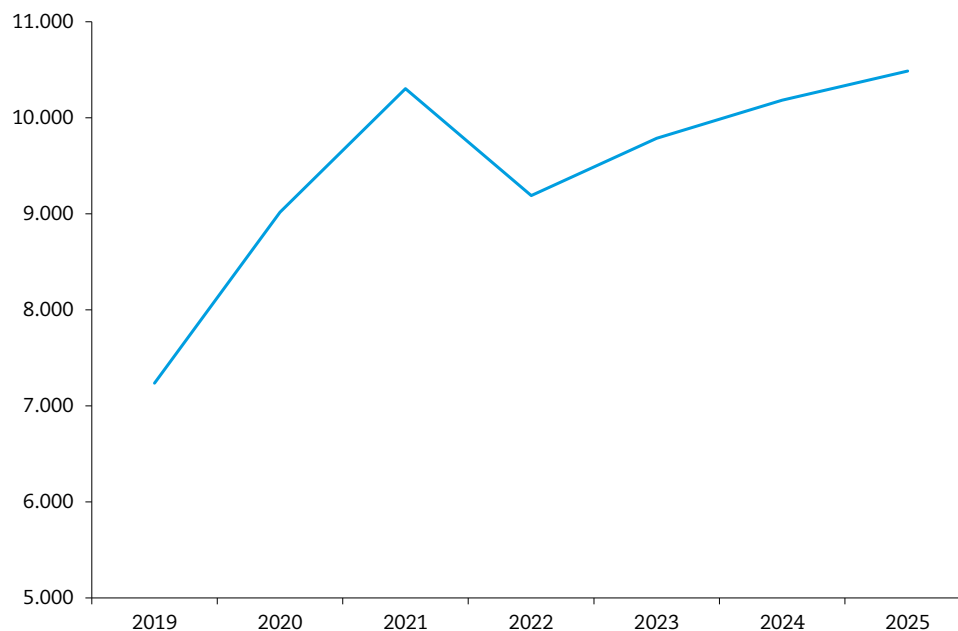
Om de benodigde instroom in de bouw te bepalen is naast de veranderingen in het personeelsbestand ook het aantal arbeidskrachten dat vervangen moet worden door natuurlijke uitstroom van belang. Dit zijn arbeidskrachten die met pensioen gaan of arbeidsongeschikt zijn geraakt.

#### Natuurlijke uitstroom boven de 10.000 arbeidsjaren in 2025

De natuurlijke uitstroom in de bouw is sinds 2019 sterk toegenomen (figuur 2.11), zowel absoluut als relatief gezien. Zo lag de natuurlijke uitstroom in 2019 op circa 7.200 arbeidskrachten, terwijl dit in 2025 naar schatting boven 10.000 arbeidskrachten uitkwam. De belangrijkste reden achter deze sterke stijging is een toename van het aantal gepensioneerden. De natuurlijke uitstroom door pensionering lag vóór 2020 nog op een relatief laag niveau omdat het beleid van de afgelopen decennia gericht was op het verhogen van de effectieve uittreedleeftijd. Volgens het CBS was de gemiddelde uittreedleeftijd in de bouwnijverheid in 2008 62 jaar, en is deze sindsdien opgelopen tot ruim 66 jaar in 2020.<sup>8</sup> In de afgelopen paar jaar is de pensioneringsleeftijd echter stabiel gebleven. Daardoor bereikt een steeds groter deel van het arbeidsbestand in de bouw sinds 2020 de pensioengerechtigde leeftijd en neemt het aantal personen dat met pensioen gaat in de bouw sterk toe. Aangezien er vanaf 2021 bij een deel van de cao's in de bouwnijverheid een zwaarwerkregeling in het leven is geroepen – waardoor bouwplaats-werknemers drie jaar voor de AOW-leeftijd kunnen stoppen met werken – zorgde ook dit voor een extra stijging van het aantal gepensioneerden. Dit is ook de belangrijkste reden voor een piek van de natuurlijke uitstroom in 2021 en vervolgens een daling in 2022.

<sup>8</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/16/pensioenleeftijd-2001-2024>

**Figuur 2.11 Natuurlijke uitstroom in de bouwnijverheid, 2019-2025**



Bron: CBS, UWV, EIB

Naast uitstroom door pensionering draagt ook uitstroom door arbeidsongeschiktheid bij aan de natuurlijke uitstroom. Het aandeel van het arbeidsbestand dat in de afgelopen jaren een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft gekregen is op het niveau van de gehele bouwnijverheid relatief stabiel gebleven. Zo stroomt jaarlijks naar schatting bijna 0,7% van het aantal arbeidskrachten de bouwnijverheid uit vanwege arbeidsongeschiktheid (tabel 2.5). Opvallend is wel dat bij stukadoorsbedrijven het aandeel arbeidskrachten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de afgelopen jaren duidelijk is toegenomen, terwijl dit bij andere sectoren rondom hetzelfde niveau is blijven schommelen.

**Tabel 2.5 Aandeel arbeidskrachten die een WIA-uitkering ontvangen, naar sector, in procenten 2019-2022**

	2020	2021	2022	2023
Bouwbedrijven	0,65	0,70	0,61	0,62
Baggerbedrijven	0,64	0,55	0,25	0,50
Railbouw	0,55	0,66	0,53	0,43
Metaal en technische bedrijfstakken	0,61	0,71	0,67	0,69
Schildersbedrijven	0,87	0,87	0,96	0,85
Stukadoorsbedrijven	0,97	0,95	1,17	1,25
Dakdekkersbedrijven	0,87	0,79	0,91	1,05
<b>Gewogen gemiddelde</b>	<b>0,65</b>	<b>0,71</b>	<b>0,66</b>	<b>0,67</b>

Bron: UWV, EIB

## Confrontatie

### Trend met aantrekkende aantallen buitenlandse arbeidskrachten teruggedraaid

In 2024 en 2025 was de instroom vanuit de opleidingen kwantitatief onvoldoende om aan de totale arbeidsvraag te voldoen. Verder heeft per saldo een klein aantal buitenlandse arbeidskrachten de sector verlaten. Het verlies van deze arbeidskrachten kon worden gecompenseerd met zij-instromers in 2024 en 2025. Het voorgaande beeld wijkt af ten opzichte van eerdere jaren toen per saldo grote aantallen buitenlandse arbeidskrachten de bouw instroomde.

Tabel 2.6 Samenstelling netto instroom totale bouwnijverheid in aantal arbeidsjaren, 2024 en 2025

	2024	2025
Opleidingen	12.750	12.850
Buitenlandse arbeidskrachten	-2.000	-1000
Zij-instroom	2.250	2850
<b>Totaal</b>	<b>13.000</b>	<b>14.700</b>

Bron: EIB

## 2.3 Toekomstige vraag naar arbeid

### Robuuste groei bouwproductie vanaf 2026

De bouwproductie neemt in 2026 weer robuust toe na een matige groei van de bouwproductie dit jaar. De groei komt naar schatting uit op 3%. Volgend jaar groeit vooral de woningnieuwbouw relatief sterk doordat er in 2024 en 2025 meer vergunningen zijn afgegeven dan in de voorliggende jaren. Ook de gww-productie neemt relatief sterk toe, zowel in nieuwbouw en herstel als in onderhoud. In de utiliteitsbouw lijkt sprake van herstel, met name in de nieuwbouw. Daarmee is het beeld voor 2026 aanzienlijk positiever dan in de twee voorgaande jaren, toen de productie nog met respectievelijk 4½% en 8½% kromp. Bij de herstel en verbouw en onderhoudsproductie in de b&u is sprake van een gematigde tot robuuste groei.

Ook op de middellange termijn zal de bouwproductie een robuuste groei laten zien. Naar verwachting neemt de productie met gemiddeld 3% per jaar toe, waarbij de groei zich vooral concentreert bij de utiliteitsbouw en dan vooral in de nieuwbouw. Naar verwachting bereikt de totale productie in de utiliteitsbouw in 2029 weer het niveau van 2022. Daarbij ligt het niveau van de nieuwbouw nog altijd lager dan in het verleden. De gww-productie neemt eveneens robuust toe, zowel in de nieuwbouw en herstel als in het onderhoud. Bij de woningbouw blijft de groei iets gematigder, doordat de productie van nieuwe woningen geleidelijk afvlakt.

### Benodigd aantal arbeidsjaren komt uit op circa 75.000 in de periode 2026-2029

In totaal zijn er in de periode 2026-2029 circa 75.000 arbeidsjaren nodig voor vervanging en uitbreiding van het aantal werkenden. Hiervan zijn ruim 48.000 arbeidsjaren nodig ter vervanging van de natuurlijke uitstroom door pensionering en arbeidsongeschiktheid. Doordat in deze periode meer werkenden de pensioenleeftijd bereiken wordt een toename van de natuurlijke uitstroom over tijd verwacht. In de periode 2026-2029 is in totaal 27.000 arbeidsjaren aan uitbreidingsvraag nodig om de verwachte productiegroei te kunnen opvangen (tabel 2.7). Deze uitbreidingsvraag is in historisch perspectief niet zo hoog. In zowel 2019 als 2021 bedroeg de uitbreidingsvraag (in één jaar) al 16.000 arbeidsjaren en in 2022 was dit zelfs bijna 24.000 arbeidsjaren. Echter zal het laten instromen van 75.000 arbeidsjaren aan arbeidskrachten in de periode 2026-2029 nog een aanzienlijke opgave worden. Ondanks dat dit cijfer op zichzelf dus niet ongekend is, maken de omstandigheden de uitdaging groter. De krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt blijft structureel hoog en het vinden van voldoende geschikte mensen is en blijft

een lastige opgave. Dat betekent dat de sector blijvend moet investeren in het opleiden, binden en motiveren van nieuwe instroom.

In 2026 neemt de arbeidsproductiviteit, met 2%, na een aantal jaren van dalingen weer toe. Deze toename lijkt samen te hangen met een betere bezetting van personeel, als gevolg van de hogere productie. Gemiddeld neemt de arbeidsproductiviteit op de middellange termijn met ongeveer 1½% per jaar toe. Hierdoor komt de arbeidsproductiviteit in 2029 weer uit op het hoge niveau van 2020, waarmee de krimp tussen 2020 en 2024 teniet wordt gedaan.

**Tabel 2.7 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2025-2029**

	Niveaus			Mutaties (%)	
	2025	2026	2029	2026	2029 <sup>1</sup>
Werknemers	336	339	351	1	1
Zelfstandigen	157	158	165	½	1½
Uitzendkrachten	28	30	33	7	3
<b>Totaal</b>	<b>522</b>	<b>527</b>	<b>549</b>	<b>1</b>	<b>1½</b>

1 Gemiddelde jaarmutatie over de periode 2027-2029

Bron: EIB

### Toekomstige werkgelegenheids groei sterker in flexibele schil

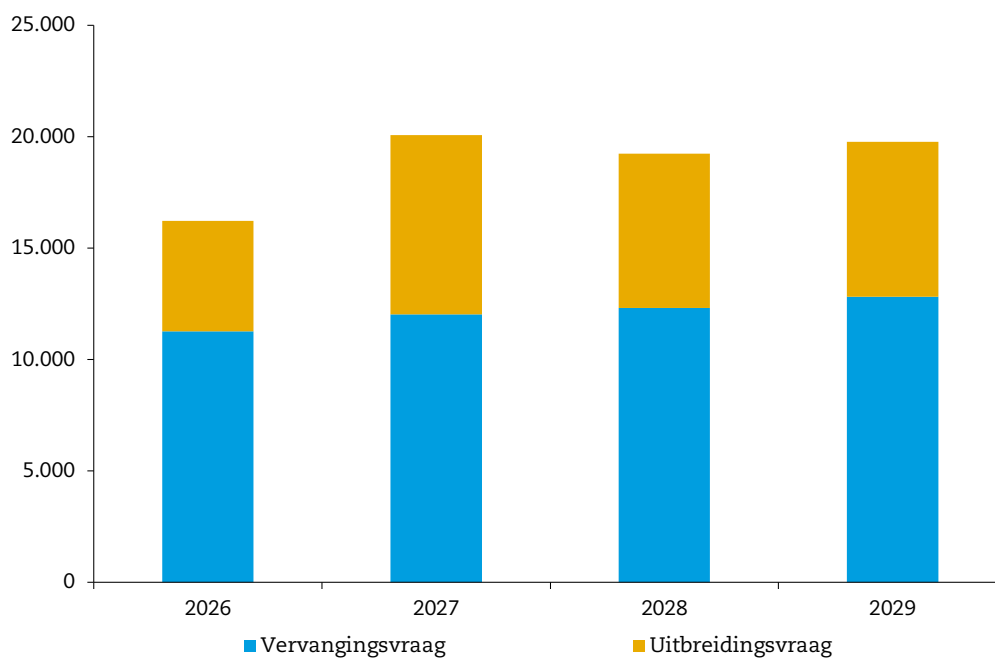
De werkgelegenheids groei zal in de toekomst naar verwachting iets sterker zijn bij de flexibele schil dan bij werknemers. De stijging concentreert zich vooral bij het aantal uitzendkrachten. Het aantal zelfstandigen groeit wel, maar minder sterk dan in de periode voor het vervallen van het handhavingsmoratorium. Het aantal uitzendkrachten komt door de robuuste stijging in 2028 boven het niveau van 2022 uit.

De aangekondigde handhaving op schijnzelfstandigheid heeft in 2025 vermoedelijk eenmalig een negatief effect gehad op het aantal zelfstandigen. Voor de komende jaren wordt uitgegaan van een beperkte groei, waarbij de toename dus aanzienlijk lager ligt dan in de periode waarin het handhavingsmoratorium nog van kracht was. De verwachting is dat de handhaving in de bouw, net als dit jaar, relatief beperkt blijft. Dat is echter geen zekerheid en kan in de praktijk anders uitvallen. Wanneer de handhaving inderdaad beperkt blijft, zullen bedrijven opnieuw eerder geneigd zijn zzp'ers in te huren, al letten zij daarbij waarschijnlijk strenger op contractvoorwaarden. Ook voor werkenden wordt de stap naar het zzp-schap aantrekkelijker zodra duidelijk is dat de handhaving beperkt blijft en bouwbedrijven weer meer ruimte bieden voor inhuur.

### Arbeidsvraag ligt in komende jaren hoger dan in de afgelopen jaren

De arbeidsvraag is in de periode 2026-2029 met gemiddeld bijna 20.000 arbeidsjaren per jaar hoger dan in 2024 en 2025 (gemiddeld 13.000 per jaar). In totaal betreft de arbeidsvraag ongeveer 75.000 arbeidsjaren, waarvan ongeveer 48.000 vervangingsvraag en circa 27.000 uitbreidingsvraag. In 2026 ligt de arbeidsvraag met 16.000 arbeidsjaren wat lager dan op middellange termijn (figuur 2.12). Hierbij ligt zowel de uitbreidingsvraag als de vervangingsvraag in 2026 lager dan op middellange termijn. De uitbreidingsvraag in 2026 ligt voornamelijk lager door het herstel van de arbeidsproductiviteit, die in 2024 sterk was afgenomen. Dit herstel hangt samen met een betere benutting van de beschikbare capaciteit.

**Figuur 2.12** Instroombehoefte naar vervangingsvraag en uitbreidingsvraag in de totale bouw in aantal arbeidsjaren, 2026-2029



Bron: EIB

### Beeld naar beroepen

In onderstaande tabel staat de ontwikkeling van het aantal werknemers en zelfstandigen naar beroep in de periode 2025-2029. In 2026 neemt de werkgelegenheid in de uitvoerende bouw bijna over de gehele linie licht toe. De sterkste groei doet zich voor bij de werknemers, zowel in de bouwplaatsberoepen als bij de uta-beroepen. De eerder ingezette dalende trend in de gww-beroepen lijkt zich niet voort te zetten.

In 2029 groeit het aantal zelfstandigen in de bouwplaatsberoepen naar verhouding weer even sterk als het aantal werknemers. Dit kan samenhangen met het effect van de handhaving op de Wet DBA. Naarmate de handhaving in de loop van de periode geleidelijk aan als minder strikt wordt ervaren, durven zowel bedrijven als werkenden vaker de stap richting zzp-schap te zetten.

	Werknemers			Zelfstandigen		
	2025	2026	2029	2025	2026	2029
Timmerman	47.176	48.165	50.391	20.359	20.653	21.732
Metselaar	6.174	6.388	6.494	5.187	5.243	5.371
Voeger	668	682	676	3.341	3.323	3.371
Tegelzetter	3.692	3.722	3.729	6.104	6.081	6.156
Stukadoer	3.322	3.379	3.438	6.185	6.211	6.392
Betonwerker	1.757	1.760	1.796	1.761	1.793	1.843
Vloerenlegger	1.572	1.627	1.657	2.507	2.523	2.596
Kabellegger	567	579	637	0	0	0
Steigerbouwer	1.191	1.243	1.288	1.717	1.742	1.825
Ijzervlechter	575	596	609	1.689	1.719	1.786
Wegenbouwer	2.395	2.427	2.452	844	833	850
Straatmaker	2.177	2.227	2.321	3.713	3.752	3.936
Machinist/monteur	6.615	6.744	7.098	1.683	1.683	1.782
Dakdekker	4.449	4.418	4.686	4.138	4.074	4.355
Overig bouwplaats	19.454	19.616	20.095	49.924	49.542	51.479
<b>Bouwplaats totaal</b>	<b>101.945</b>	<b>103.288</b>	<b>106.761</b>	<b>108.990</b>	<b>109.402</b>	<b>114.021</b>
Leidinggevend	23.357	23.603	24.711	5.586	5.668	5.939
Kader	22.627	22.880	23.923	2.796	2.848	3.017
Administratief	18.586	18.819	19.713	2.355	2.387	2.488
<b>UTA totaal</b>	<b>64.571</b>	<b>65.302</b>	<b>68.346</b>	<b>10.738</b>	<b>10.903</b>	<b>11.444</b>
<b>Uitvoerende bouw</b>	<b>166.516</b>	<b>168.589</b>	<b>175.108</b>	<b>119.727</b>	<b>120.305</b>	<b>125.465</b>
Overige bouw	190.484	191.981	198.227	46.146	46.398	48.509
<b>Bouwnijverheid</b>	<b>357.000</b>	<b>360.570</b>	<b>373.335</b>	<b>165.873</b>	<b>166.702</b>	<b>173.974</b>

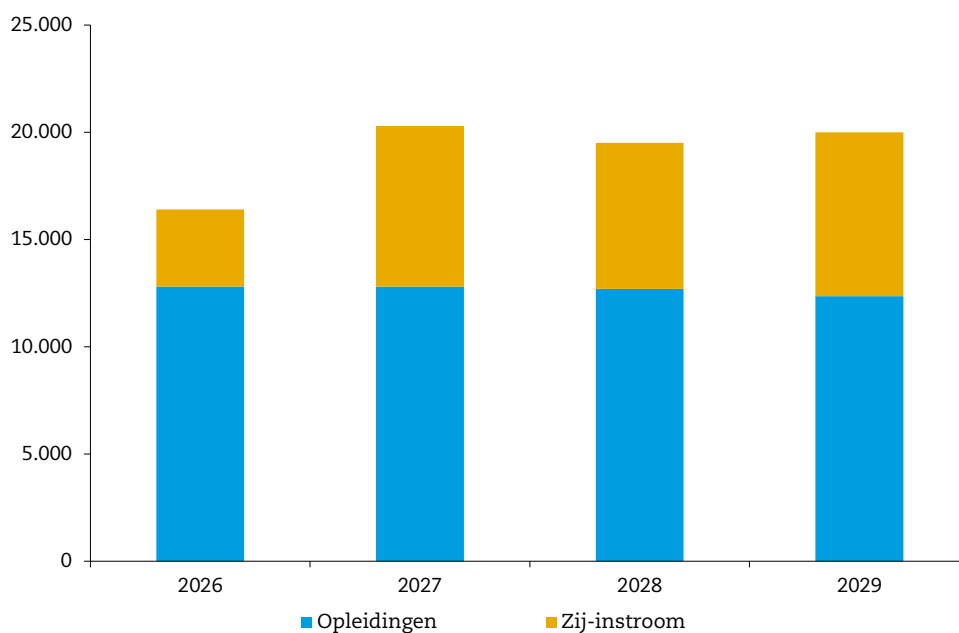
## 2.4 Toekomstig aanbod van arbeid

### Op de middellange minder instroom vanuit de opleidingen

De benodigde instroom van arbeidskrachten in de periode 2026-2029 is voor bijna driekwart in te vullen met werkenden vanuit de opleidingen. De totale arbeidsvraag bedraagt in de periode 2026-2029 circa 75.000 arbeidsjaren (figuur 2.13). De instroom vanuit opleidingen ligt naar verwachting op ruim 50.000 arbeidsjaren. Hierdoor moet per saldo 25.000 arbeidsjaren vanuit het buitenland of ten opzichte van andere sectoren of andere kanalen gewonnen worden (overige zij-instroom). Vooral op middellange termijn zijn naar verhouding veel arbeidskrachten vanuit het buitenland of overige zij-instroom nodig vanwege de hogere arbeidsvraag in deze jaren en een afname van de instroom vanuit de opleidingen. De Nederlandse arbeidsmarkt zal naar waarschijnlijkheid krappere worden, en andere sectoren, met name defensie en de defensie-industrie, zullen instroom vanuit andere sectoren naar de bouwnijverheid vermoedelijk. Een relatief groot deel van de benodigde instroom zal daarom gewonnen moeten worden uit het buitenland, waar meer potentieel is om arbeidskrachten te winnen. Indien de

extra instroom niet behaald kan worden zal de krapte op de bouwmarkt verder toenemen, wat negatieve gevolgen voor de productie op de lange termijn kan betekenen. Het beeld naar beroep kan afwijken van het hiervoor geschetste beeld, omdat zowel de instroom vanuit de opleidingen als de benodigde arbeidsvraag per beroep verschilt.

**Figuur 2.13 Samenstelling instroom in de totale bouwnijverheid, 2026-2029, aantal arbeidsjaren**



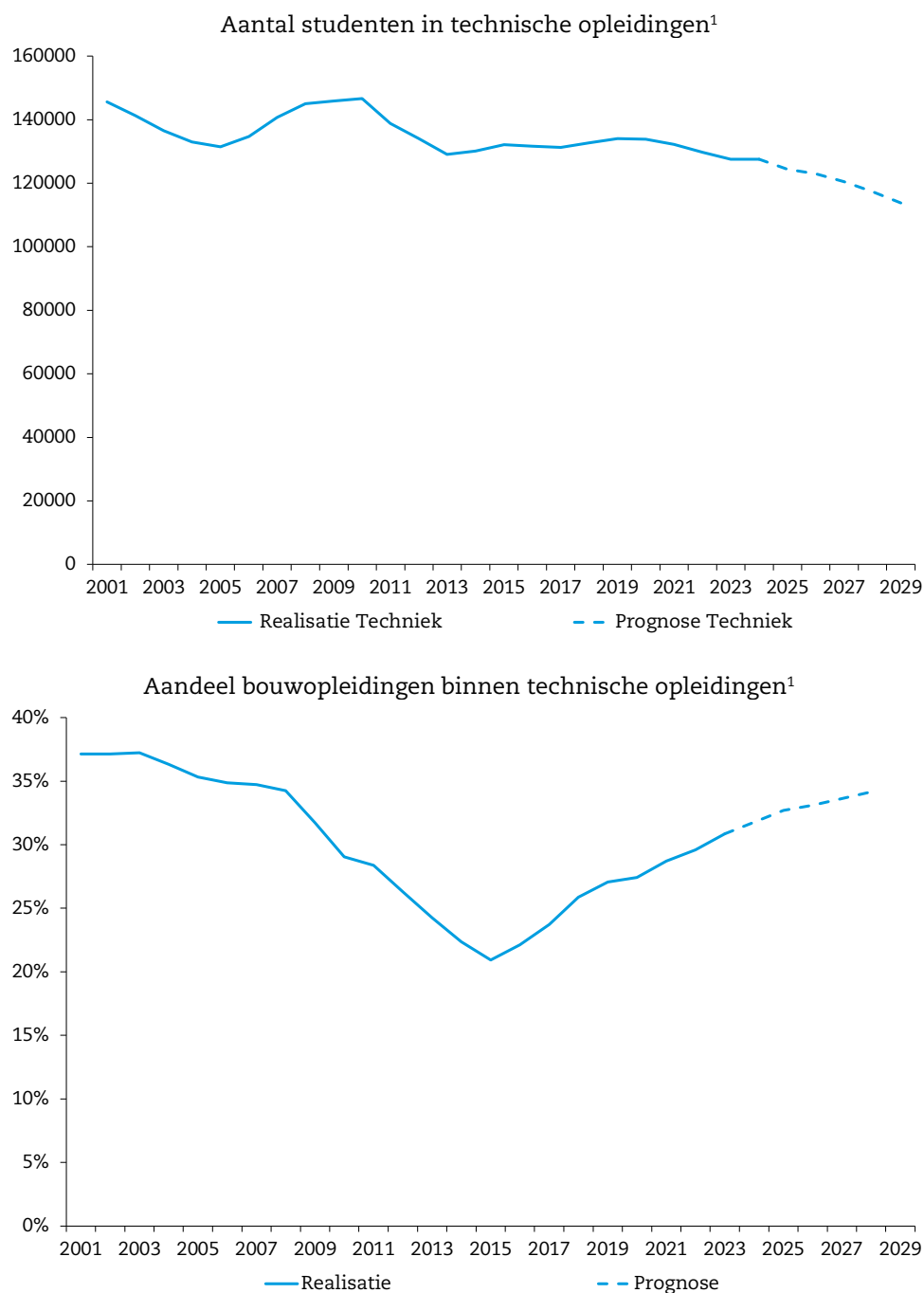
Bron: EIB

## Opleidingen

### Studentenaantal mbo daalt op middellange termijn

Het aantal mbo-studenten blijft naar verwachting in 2026 op het niveau van 2025, waarna het aantal studenten begint af te nemen (figuur 2.14). Hierdoor komt het aantal leerlingen aan het einde van de periode naar verwachting uit op 39.000 studenten. Dat het aantal studenten op bouwopleidingen gaat afnemen komt voornamelijk doordat het totaal aantal mbo-studenten afneemt. Volgens de referentieraming van OCW neemt in de periode 2025-2029 het totaal aantal leerlingen op mbo-opleidingen met 1% af en die op technische opleidingen met 8%. De krimp op de bouwopleidingen is naar verwachting lager doordat er nog potentie lijkt te zijn voor de bouw om terrein te winnen, ondanks het al het relatief hoge marktaandeel binnen de technische opleidingen. De vraag naar arbeidskrachten in de bouw blijft namelijk relatief hoog en ook lijkt de groei van het marktaandeel in de afgelopen jaren nog niet sterk te zijn afgenomen. Echter lijkt het waarschijnlijk dat deze groei afvlakt, omdat het niveau al relatief hoog is en het niveau van voor de financiële crisis in 2008 nadert. Het aantal studenten op bouwopleidingen als aandeel van het totaal aantal leerlingen op technische opleidingen neemt naar verwachting toe van 32½% in 2025 naar 34½% in 2029.

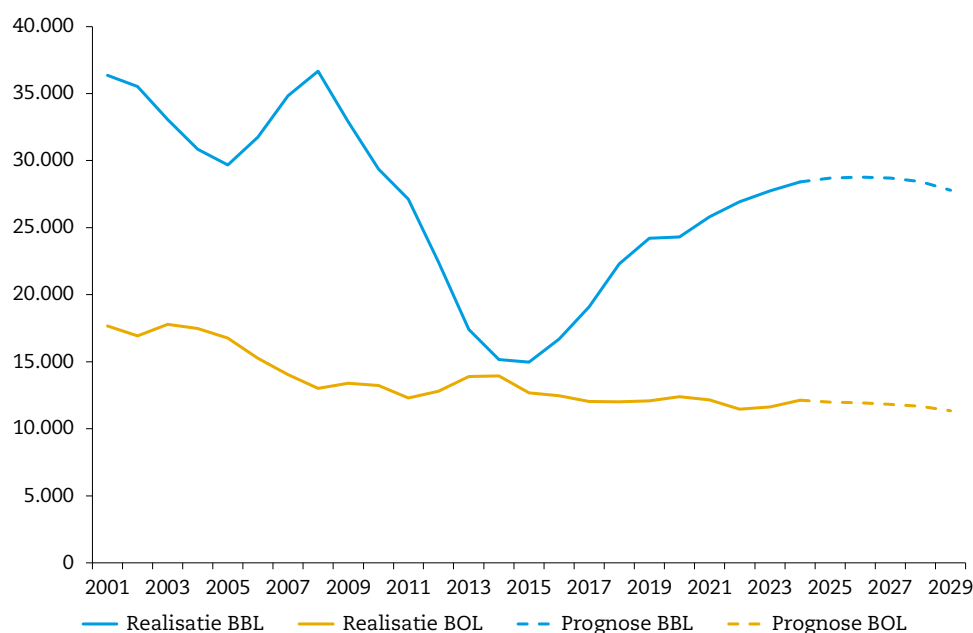
**Figuur 2.14 Raming en prognose OCW van studentenaantal technische opleidingen en aandeel raming en prognose bouwopleidingen van de technische mbo-studenten, 2001-2029**



<sup>1</sup> Recentelijk is de indeling naar sector gewijzigd. De cijfers van techniek zijn gebaseerd op de oude indeling

Bron: DUO, ministerie OCW, EIB

**Figuur 2.15** Aantal studenten van BBL- en BOL-opleidingen, 2001-2029



Bron: DUO, ministerie OCW, EIB

### Bijna 55.000 gediplomeerden in de periode 2026-2029

Het aantal gediplomeerden met een mbo-bouwopleiding kwam in 2025 uit op circa 12.000 studenten. Dit was een lichte stijging ten opzichte van de jaren daarvoor. Door de groeiende studentenaantallen in de afgelopen jaren neemt het aantal gediplomeerden ook het komende jaar nog toe. In de jaren erna stabiliseert het aantal gediplomeerden in lijn met de studentenaantallen, waarna het vanaf 2028 zal beginnen te dalen.

Vanuit het hbo en wo stromen er naar schatting ruim 5.500 personen met een diploma de bouw in gedurende de periode 2026-2029. Bij zowel het hbo als het wo wordt verwacht dat het aantal gediplomeerden over tijd afneemt. Bij beide lijkt er recent een trend ingezet dat het aantal studenten afneemt en dit zet naar verwachting door over tijd. Dit leidt met vertraging tot een afname van het aantal gediplomeerden. Hierbij neemt het aantal gediplomeerden vooral bij civiele techniek relatief sterk af doordat daar al de sterkste daling in het aantal studenten in het afgelopen jaar zichtbaar was.

**Tabel 2.7** Verwachte gediplomeerden vanuit bouwgerelateerde mbo-, hbo- en wo-opleidingen<sup>1</sup>, 2025-2029

	2025	2026	2027	2028	2029
Mbo	12.000	12.100	12.050	12.000	11.900
-BBL	9.200	9.300	9.300	9.250	9.200
-BOL	2.800	2.800	2.750	2.750	2.700
Hbo	1.200	1.200	1.150	1.150	1.100
Wo	250	250	250	250	250
<b>Totaal</b>	<b>13.450</b>	<b>13.550</b>	<b>13.450</b>	<b>13.400</b>	<b>13.250</b>

<sup>1</sup> Bij hbo en wo wordt ervan uitgegaan dat een deel van de gediplomeerden niet in de bouw gaat werken. Dit is gebaseerd op historische ontwikkelingen.

Bron: EIB

## 2.5 Implicaties

### Op middellange termijn stevige opgave zij-instroom

Met een verwachte groei van de bouwproductie en een uitstroom van bijna 50.000 werknemers komt de vervangings- en uitbreidingsvraag over de periode tot en met 2029 neer op zo'n 75.000 voltijd arbeidskrachten. Bij deze verwachting is rekening gehouden met een verbeterende arbeidsproductiviteit. Mocht de arbeidsproductiviteit niet verbeteren dan zal de arbeidsopgave aanzienlijk worden vergroot.

Van de 75.000 benodigde voltijd arbeidskrachten kan de instroom vanuit opleidingen ongeveer twee derde bijdragen, waarmee er een behoefte van zo'n 25.000 arbeidskrachten resteert. Deze zullen moeten worden aangetrokken vanuit andere sectoren, of vanuit het buitenland. De opgave voor de zij-instroom vanuit andere sectoren is aanzienlijk. Niet alleen de bouwsector, maar de gehele Nederlandse arbeidsmarkt is krap, waardoor er sterke concurrentie voor personeel vanuit andere bedrijfstakken is. Ten slotte is het ook onzeker of het benodigde vakmensen vanuit het buitenland kan worden aangetrokken. De internationale vraag is hoog en strengere handhaving op schijnzelfstandigheid kan de aantrekkelijkheid van de Nederlandse arbeidsmarkt verkleinen. Indien het niet lukt om aan de vraag te voldoen door middel van zij-instroom of instroom vanuit het buitenland, zal de krapte op de bouwmarkt verder toenemen.

### Lange termijn uitdagingen lijken krapte op arbeidsmarkt verder te verhogen

Op de lange termijn vormen naast de zij-instroom, ook de instroom vanuit opleidingen een bron van onzekerheid. Alhoewel het aandeel van bouw-gerelateerde opleidingen binnen technische mbo-opleidingen al jarenlang groeit, neemt het absolute aantal mbo-studenten met een technische richting al jarenlang gestaag af. Op de lange termijn lijkt een verdere groei van het aandeel minder waarschijnlijk, wat zal resulteren in een stagnatie of afname van het aantal gediplomeerden. Ook bij het hbo en wo wordt verwacht dat het aantal gediplomeerden over tijd afneemt. In het hoger onderwijs is al een dalende trend zichtbaar in het aantal studenten binnen bouw-gerelateerde opleidingen, en dit zet naar verwachting door in de toekomst. Uiteindelijk leidt dit met vertraging tot een afname van het aantal gediplomeerden.

Ook bij de zij-instroom uit andere sectoren en de instroom vanuit het buitenland spelen een aantal lange termijn factoren een belangrijke rol voor de arbeidsmarkt. Zo is de verwachting dat in Nederland, maar ook in andere landen, de vraag naar personeel vanuit defensie en industrie sterk zal toenemen. Te toenemende concurrentie voor personeel kan het uiteindelijk lastiger maken voor de bouwsector om in de arbeidsvraag te voorzien.

Vanuit de vraagkant zijn er op lange termijn ook een aantal grote opgave. Zo zijn er uiteenlopende voornemens van de politiek met betrekking tot de woningmarkt, die de vraag

naar arbeid op lange termijn kunnen beïnvloeden. Daarnaast speelt het beleid met betrekking tot verduurzaming in de gebouwde omgeving een belangrijke rol. Momenteel, wordt er rekening gehouden met dat het klimaatbeleid op de lange termijn wordt licht geïntensiveerd, wat tot een enorme opgave leidt om in de arbeidsvraag te voorzien. Indien het beleid echter nog ambitieuzer wordt, en er wordt aangestuurd op klimaatneutraliteit in 2040, dan zal de vraag naar arbeid in de bouwsector nog veel hoger uitkomen en de krapte toenemen. Omgekeerd kan dus ook worden geconstateerd dat de krapte op de bouwmarkt een knelpunt kan vormen voor het uitvoeren van de beleidsambities.

---

## 3 Ziekteverzuim in de bouw en infra

---

Ziekteverzuim is onderdeel van de dagelijkse praktijk, maar werknemers en werkgevers staan niet altijd stil bij de gevolgen van het ziekteverzuimstelsel. Daarom brengt het EIB in kaart welke wet- en regelgeving en welk beleid rond ziekteverzuim gelden, welke effecten dit stelsel van regels en beleid heeft op bouw- en infrabedrijven en hoe het stelsel beter kan worden ingericht. Om dit systematisch te analyseren hanteren wij een economisch theoretisch-analytisch kader dat wordt beschreven in paragraaf 3.1. Paragraaf 3.2 legt het Nederlandse ziekteverzuimstelsel in kaart en vergelijkt dit met andere Europese landen. In paragraaf 3.3 onderzoeken we ziekteverzuim in de bouw- en infrasector en analyseren we de effecten van het huidige stelsel op de sector. Ten slotte vertalen we onze bevindingen in paragraaf 3.4 naar concrete beleidsimplicaties.

### 3.1 Analytisch kader

#### De uitruil tussen prikkels en risicodeling

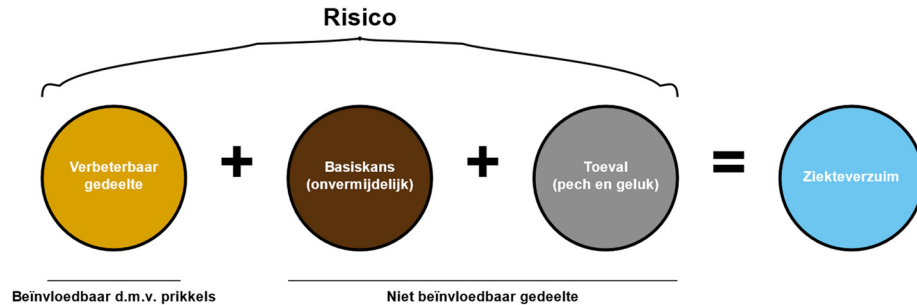
Een ziekteverzuimstelsel kent verschillende spelers met uiteenlopende en soms tegenstrijdige belangen. Vanuit de overheid en de maatschappij bestaat de wens om het ziekteverzuim te beperken, werknemers te beschermen en een goed functionerende markt te waarborgen. Bedrijven en werknemers kijken daarentegen meer naar hun eigen belang: bedrijven willen winst maken tegen zo laag mogelijke kosten, terwijl werknemers inkomenszekerheid zoeken, ook tijdens ziekte. Deze belangen botsen met elkaar. Een werknemer kan zich bijvoorbeeld vaker of langer ziekmelden omdat het loon toch wordt doorbetaald. Een werkgever kan er juist voor kiezen weinig te investeren in preventie, omdat de financiële lasten grotendeels bij de verzekeraar liggen. Het gevolg is dat het systeem minder efficiënt werkt dan mogelijk zou zijn.

Om tot een zo efficiënt mogelijk systeem te komen, moet de samenleving prikkels introduceren die ervoor zorgen dat werkgevers en werknemers hun verantwoordelijkheid nemen om ziekteverzuim te beperken.<sup>9</sup> Dat kan bijvoorbeeld door hen een deel van het financiële risico te laten dragen of door regels te stellen voor preventiebeleid en de rapportage daarvan. Tegelijkertijd is er een deel van het ziekteverzuim waarop niemand invloed heeft, hoe goed men ook zijn best doet. Dit zijn bijvoorbeeld chronische aandoeningen zoals ziekten door ouderdom. Daarnaast spelen ook toevallige factoren een rol, zoals een zware griepgolf of een hittegolf die leidt tot meer uitval (figuur 3.1).

---

<sup>9</sup> Gibbons, R.S., 1996. Incentives and careers in organizations.

Figuur 3.1 De opbouw van ziekteverzuim



Bron: EIB

De economische theorie stelt dat er een optimale balans is tussen risicodeling en prikkels. Draagt de overheid of verzekeraar alle risico's, dan hebben werkgevers en werknemers weinig reden om verzuim te beperken. Is de prikkel te sterk, dan worden zij gestraft voor uitkomsten waarop zij geen invloed hebben (zoals de hittegolf). Dat leidt tot ongewenste effecten zoals oneerlijke concurrentie, slechte contracten, selectie en afwenteling van risico en ziek zijn op werk.

De juiste balans hangt af van hoe het verzuim is opgebouwd: het deel dat je kunt beïnvloeden tegenover het deel dat niet te beïnvloeden is. Hoe kleiner het niet te beïnvloeden deel, hoe sterker de prikkel kan zijn. Hoe groter dat deel, hoe lager de prikkel zou moeten zijn. In dit hoofdstuk analyseren wij de situatie in het Nederlandse ziekteverzuimstelsel aan de hand van dit theoretisch kader. Daarin letten wij dus voornamelijk op het spanningsveld tussen risicodeling en prikkels.

### 3.2 Ziekteverzuimstelsel in Nederland en het buitenland

In deze paragraaf wordt elk onderdeel systematisch behandeld volgens drie stappen. Eerst wordt in algemene zin uitgelegd wat het onderdeel inhoudt en welke doelstellingen en mechanismen eraan verbonden zijn. Daarna volgt een beschrijving van de manier waarop dit in Nederland is ingericht, met aandacht voor de institutionele structuur, de verantwoordelijkheden en de uitvoering in de praktijk. Vervolgens wordt uiteengezet hoe de Nederlandse situatie zich verhoudt tot die in andere EU-lidstaten, waarbij zowel overeenkomsten als verschillen worden benoemd om de relatieve positie van Nederland zichtbaar te maken. Na de bespreking van de afzonderlijke onderdelen worden de bevindingen samengenomen en ontstaat een algemeen beeld van de Nederlandse situatie en de betekenis daarvan voor werknemers en werkgevers in de Europese context.

Vanwege de haalbaarheid richt de vergelijking met Europese landen zich voornamelijk op de algemene wettelijke verplichtingen. Het is daarmee mogelijk dat in de praktijk andere keuzes (verdergaande maatregelen) worden gemaakt door werkgevers en werknemers. Zulke keuzes kunnen bijvoorbeeld worden afgesproken in een cao onderhandeling of tijdens de contractvorming. Bovendien kent elk land ten minste zoveel nuance als het Nederlandse systeem, waardoor een deel daarvan in deze vergelijking onvermijdelijk buiten beeld blijft.

### 3.2.1 Ziekteverzuimstelsel in kaart gebracht

#### Wachtdagen

##### **Wachtdagen kunnen werknemers prikkelen zich niet te makkelijk ziek te melden**

Wachtdagen zijn de eerste ziektedagen waarvoor geen loondoorbetaling door de werkgever plaatsvindt.<sup>10</sup> In de praktijk varieert dit doorgaans van nul tot drie dagen. Het achterliggende doel van deze regeling is het terugdringen van kortdurend ziekteverzuim. Na afloop van de wachtdagen krijgt de werknemer weer loon van de werkgever. Bij wachtdagen is te verwachten dat het ziekteverzuim van een land zal dalen, aangezien werknemers zich pas ziek zullen melden als ze zich echt niet goed voelen en verwachten meer dan een aantal dagen ziek te zijn. Het kan echter ook het effect hebben dat werknemers langer ziek blijven om toch betaald te worden tijdens ziekte. Uit onderzoek komt over het algemeen een zwak effect op het totale verzuim, in de regel komt er meer lang verzuim en minder kort verzuim.<sup>11 12</sup>

##### **Nederlandse bedrijven maken in de regel geen gebruik van wachtdagen**

In Nederland wordt er over het algemeen geen gebruik gemaakt van wachtdagen. Het maximale wettelijke aantal wachtdagen is twee dagen. Het aantal wachtdagen moet expliciet in een contract of cao zijn opgenomen. In de cao Bouw & Infra is er een mogelijkheid tot een wachtdag voor werkgevers. Als een werknemer zich voor een tweede of derde keer in een kalenderjaar ziek meldt is de werkgever niet verplicht bij de eerste ziektedag loon door te betalen.

##### **Wachtdagen zijn in geen vaak gebruikte maatregel in Europa**

De meeste landen hanteren geen wachtdagen. Echter zijn er landen als het Verenigd Koninkrijk, Spanje en Estland die wel gebruik maken van wachtdagen, alle drie landen hebben drie wachtdagen (figuur 3.2). Ook zijn er landen als Letland en Nederland die minder dan drie dagen hebben.

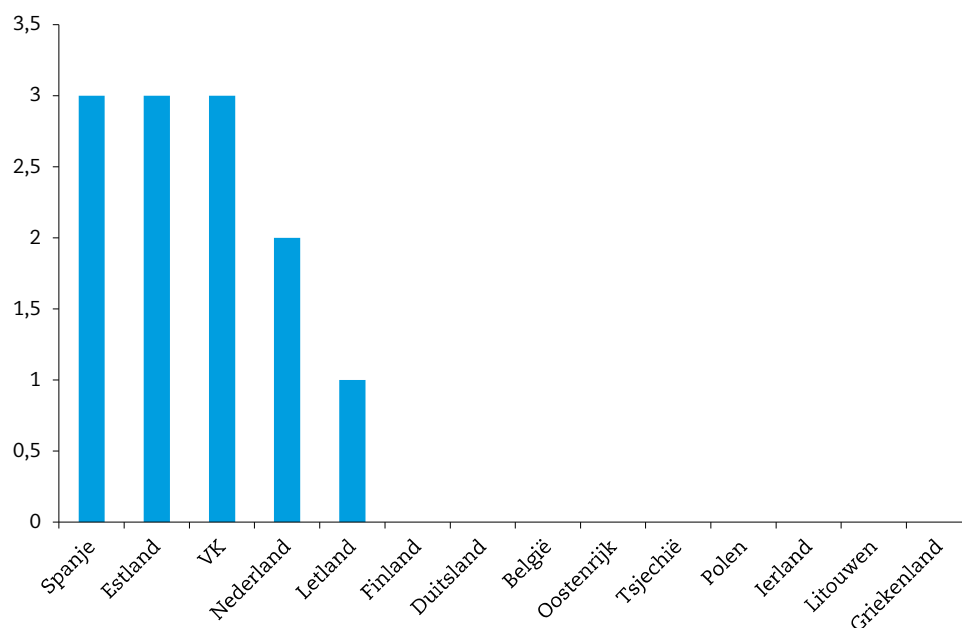
---

<sup>10</sup> De definitie van wachtdagen verschilt per land. De definitie voor dit rapport is het aantal dagen dat een werknemer moet wachten voordat een werkgever loon doorbetaalt.

<sup>11</sup> Jan Fekke Ybema en Karin Jettinghoff (2009), Effecten van verzuimbeleid en verzuimcultuur op ziekteverzuim en arbeidstevredenheid.

<sup>12</sup> B. Cuelenaere et al. (2014). Praktijk en effecten van bovenwettelijke cao-aanvullingen ZW, loondoorbetaling bij ziekte, WIA en WW.

**Figuur 3.2** Maximale aantal wachtdagen (linker-as) tegen ziekteverzuim in dagen per persoon per jaar (rechter-as)



Bron: Missoc

### Duur van loon doorbetaling en de ziekte-uitkering

#### Effect duur loondoorbetaling en ziekte-uitkering op ziekteverzuim effectief tot een jaar

De duur heeft voor werkgevers een vergelijkbare prikkel als de hoogte van doorbetaling. Het zorgt voor hoge lasten, maar kan prikkelen tot investeringen om ziekteverzuim te voorkomen en re-integratie te bevorderen. Tegelijkertijd kunnen werkgevers terughoudend zijn in het aannemen van personeel door de lange duur van doorbetaling. Omdat de arbeidscapaciteit behouden moet blijven bij een langdurige ziekte, zullen werkgevers geneigd zijn om werk uit te besteden aan uitzendbureaus of om zzp'ers in te huren. Voor werknemers kan een langere periode van loondoorbetaling inkomenszekerheid bieden, maar kan tegelijkertijd de financiële prikkel om snel te re-integreren verzwakken en wordt kans op moreel wangedrag vergroot. Een kortere duur kan daarentegen leiden tot meer druk om snel weer aan het werk te gaan en verlies van duurzame arbeidsproductiviteit. Het algemene beeld is dat de duur van de loondoorbetaling vooral in het eerste jaar invloed heeft op het verzuim; daarna is er geen significant effect meer.<sup>13</sup>

#### In Nederlands stelsel worden werknemers voor twee jaar in doorbetaald door de werkgever

Bij ziekte van een werknemer is een werkgever voor een periode tot en met twee jaar verantwoordelijk voor de werknemer. Dus als een werknemer twee jaar ziek is moet een werkgever het loon in deze periode doorbetalen. Na twee jaar ziekte kan een zieke werknemer een WIA-uitkering krijgen en hoeft een werkgever de werknemer niet meer in dienst te houden.<sup>14</sup> Er zijn echter een aantal gevallen waar een zieke werknemer een Ziektewetuitkering kan krijgen. Dit zijn zeer specifieke gevallen, bijvoorbeeld ziekte door orgaandonatie, bevallen

<sup>13</sup> Sabine Chaupain-Guillot en Olivier Guillot (2017) 'Sickness Benefit Rules and Work Absence: An Empirical Study Based on European Data'.

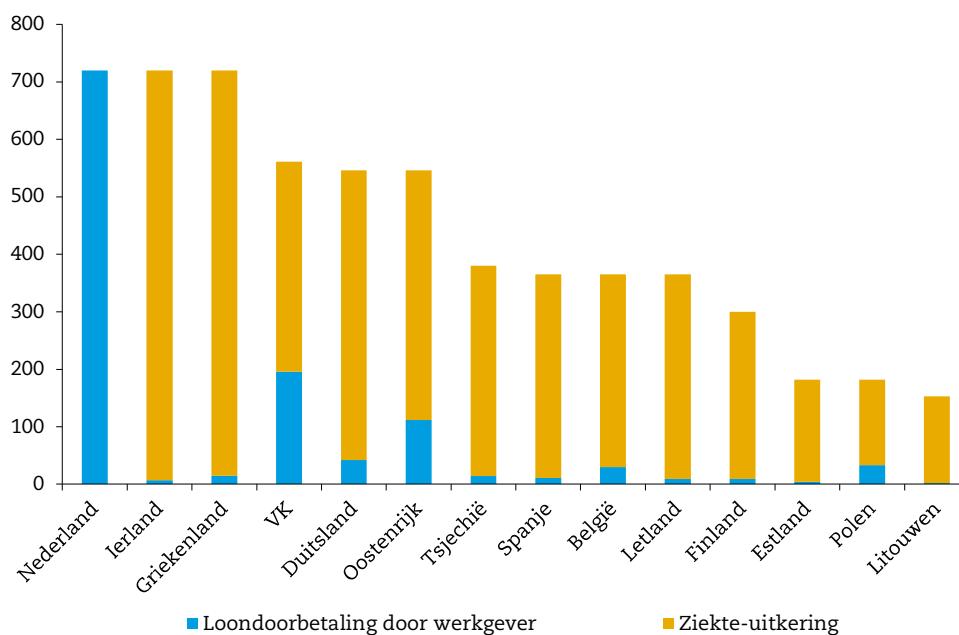
<sup>14</sup> Er zijn wel enkele uitzonderingen waardoor een werkgever langer dan twee jaar ziekte moet doorbetalen, zoals het niet genoeg doen aan re-integratie of te laat aanvragen van WIA-uitkering door werknemer.

of voor specifieke situaties met betrekking tot arbeidskrachten in de flexibele schil.<sup>15</sup> Ook is het mogelijk om een vervoegde WIA-aanvraag te doen als na 3 weken (en voor 68 weken) duidelijk is dat iemand nu en in de toekomst niet meer kan werken. Hiervoor is een verklaring van een verzekeringsarts nodig en goedkeuring van het UWV. De werknemer blijft hierbij overigens wel in dienst, maar de werkgever hoeft alleen het bedrag tussen een IVA-uitkering en het loon waar de werknemer recht op heeft doorbetalen.

### In Nederland is lengte loondoorbetaling door werkgevers exceptioneel lang

Het ziekteverzuimstelsel in Europese landen vertoont aanzienlijke verschillen in de periode waarin werkgevers bij ziekte verplicht zijn loon door te betalen. Nederland kent met een maximale duur van twee jaar verreweg de langste loondoorbetalingsperiode door werkgevers van alle Europese landen (figuur 3.3). In de meeste landen bedraagt de loondoorbetaling door werkgevers minder dan 100 dagen en gaat het vaak om slechts enkele dagen of weken. Alleen Oostenrijk en het Verenigd Koninkrijk wijken hiervan af, maar liggen met iets meer dan 100 en 200 dagen nog steeds ver weg van Nederland.<sup>16</sup> In andere landen wordt meestal het merendeel van de ziekte-uitkering gefinancierd uit premies die werkgevers en werknemers moeten betalen en de overheidsbegroting waar aangevuld moet worden. De afgelopen jaren is in Europa een trend gaande dat werkgevers een groter aandeel van dit bedrag moeten betalen. Na de periode van ziekte-uitkering gaan werknemers net als in Nederland meestal in een publiek systeem dat arbeidsongeschiktheid regelt.

**Figuur 3.3** Maximale duur ziekte-uitkering inclusief loondoorbetalingperiode



Bron: Missoc, OECD

<sup>15</sup> <https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziekewet-uitkering>

<sup>16</sup> In een aantal landen is de duur van loon doorbetaling variabel, zo kan de arbeidsduur voor het bedrijf of leeftijd van een werknemer invloed hebben op deze duur. Landen zoals Polen en Oostenrijk maken gebruik van zulke regels. In veel van deze landen is het gebruikelijk dat werknemers een ziekte-uitkering krijgen na enkele dagen of weken ziekte.

### **Sommige Europese landen hebben collectieve oplossingen voor kleine werkgevers**

Een uitweg voor bedrijven of beroepsgroepen die meer last hebben van een niet beïnvloedbaar risico zijn sectorale verzekeringen. In Duitsland is er bijvoorbeeld een systeem opgericht om kleinere werkgevers meer te beschermen voor het niet beïnvloedbare risico dat ze kunnen hebben. In plaats van een private verzekering heeft Duitsland een publiek fonds waar kleine bedrijven (minder dan 30 werknemers) premie aan betalen. Door veel kleine bedrijven bij elkaar te stoppen valt wisselvalligheid weg, wat betekent dat het een redelijk constant verzuimkosten.

## Hoogte van loondoorbetaling en ziekte-uitkering

### **De hoogte van loondoorbetaling heeft significant effect op ziekteverzuim**

De hoogte van de loondoorbetaling kan een prikkel zijn voor de werkgever om het ziekteverzuim terug te dringen, indien dit door de werkgever wordt betaald. Het is ook een prikkel voor de werknemer om langer of korter ziek te zijn. Onderzoek wijst uit dat werknemers minder ziektedagen opnemen als een beperkter deel van het loon van werknemers wordt uitgekeerd bij ziekte, al lijkt het effect niet erg sterk. In Duitsland bijvoorbeeld, nam het ziekteverzuim met 5% af toen de hoogte van het doorbetalen van het loon werd verlaagd van 100% naar 80%.<sup>17</sup> Ook in Italië komt dit naar voren, de eerste 20 dagen ging het loon 20% omlaag, in combinatie met meer beschikbaarheid tonen voor de Arboarts ging het ziekteverzuim 0,64 procentpunt omlaag.<sup>18</sup>

### **In Nederland ligt financiële last verzuim bij werkgevers, werknemers worden goed beschermd**

In Nederland heeft een werknemer recht op minimaal 70% van het loon. Echter wordt er in meerdere cao's, waaronder de cao Bouw & Infra, in het eerste jaar 100% doorbetaald. Ook voor werknemers zonder werkgever (bijvoorbeeld tijdelijk werklozen of uitzendkrachten van wie het contract is afgelopen) is dit geregeld. Al met al betekent dit dat werkgevers een behoorlijk deel van de lasten van ziekteverzuim dragen, zeker in combinatie met de duur van loondoorbetaling. Werknemers hebben wettelijk gezien ook een zekere financiële prikkel, maar deze is in de praktijk vaak afgezwakt in gedurende het eerste jaar. Zo hebben werknemers in veel cao's geen financiële prikkel om kortdurend verzuim te verminderen.

### **Vergeleken met andere landen ligt hoogte loondoorbetaling in Nederland in de middenmoot**

De wettelijke hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte in Nederland bevindt zich vanuit Europees perspectief in de middenmoot (figuur 3.4). In Duitsland en Finland krijgen zieke werknemers, gedurende de loondoorbetalingsperiode, 100% van het loon doorbetaald door werkgevers (voor korte duur – zie figuur 3.3). Daartegenover staan systemen waar het loonniveau na verloop van tijd wordt verlaagd. In België en Oostenrijk betaald de werkgever aanvankelijk 100% van het loon, waarna het percentage stapsgewijs afneemt. In veel andere landen, waaronder Nederland, ligt de wettelijke hoogte van de loondoorbetaling doorgaans tussen de 60% en 80%. Het Verenigd Koninkrijk vormt een duidelijke uitzondering: daar wordt een vast dagbedrag uitgekeerd, wat neerkomt op circa 20% van het gemiddeld inkomen.<sup>19</sup>

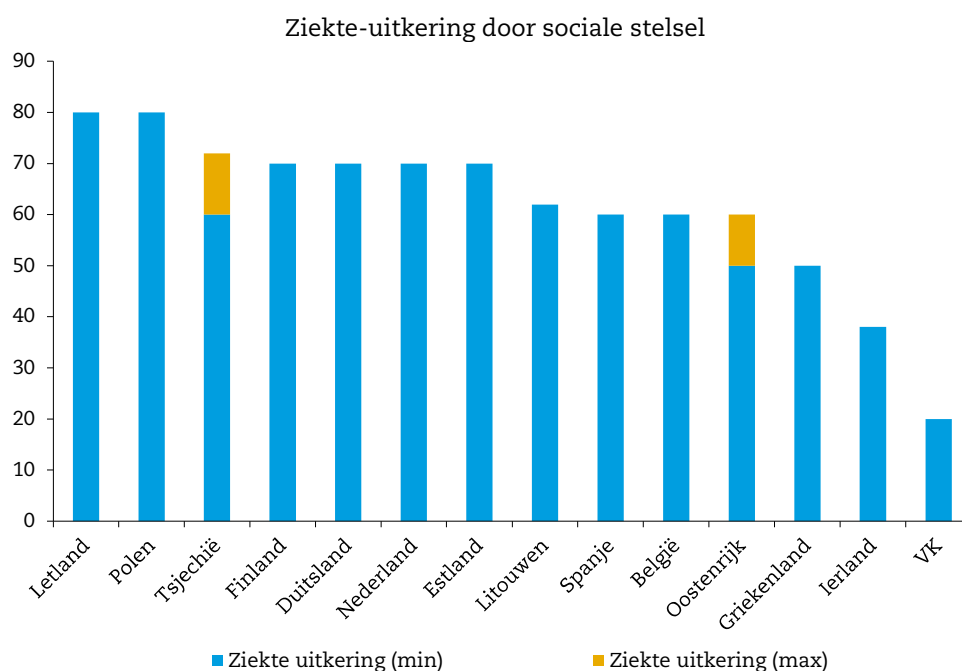
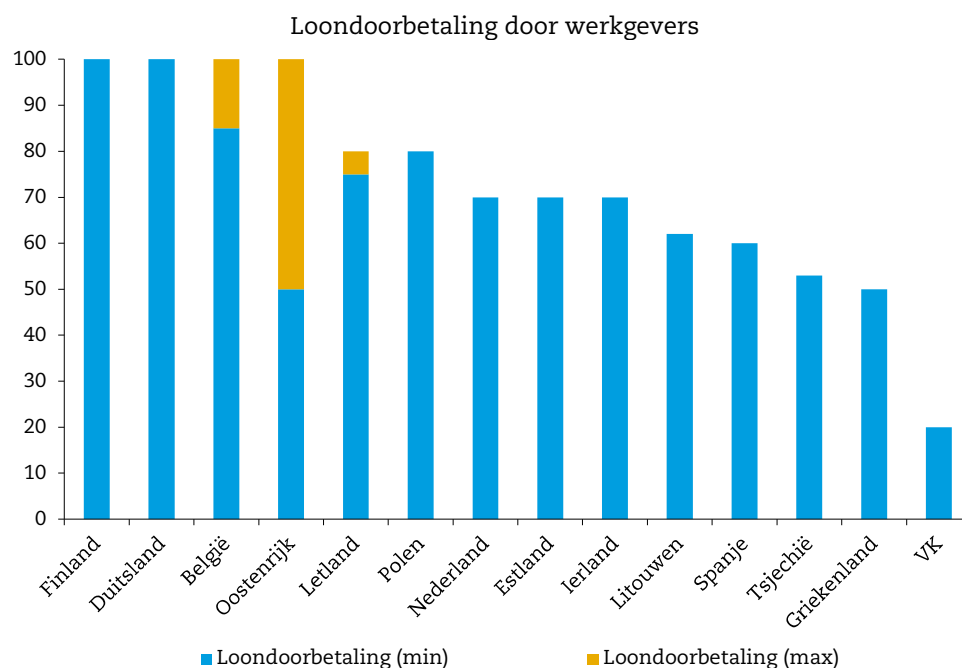
Als een werknemer langer ziek is dan de loondoorbetalingsperiode, dan neemt de sociale verzekering of overheidsinstantie binnen het land deze taak over. Het inkomen dat een werknemer binnen dit systeem ontvangt is de ziekte-uitkering. De hoogte van de ziekte-uitkering in Nederland behoort in Europees perspectief tot de hogere regionen. Alleen in Polen, Letland en Tsjechië ligt het uitkeringspercentage boven het Nederlandse niveau. In een aantal landen geldt een systeem waarin het uitkeringspercentage toeneemt naarmate de ziekteperiode voortduurt. Dit is onder meer het geval in Tsjechië en Oostenrijk. Er zijn daarnaast landen waar de periode van loondoorbetaling en ziekte-uitkering elkaar overlappen, zoals in Ierland. Het Verenigd Koninkrijk vormt een opvallende uitzondering, met een ziekte-uitkering die neerkomt op minder dan 30% van het loon.

<sup>17</sup> Nicolas R. Ziebarth en Martin Karlsson (2009), A Natural Experiment on Sick Pay Cuts, Sickness Absence, and Labor Costs.

<sup>18</sup> Annalisa Scognamiglio (2020), Paid Sick Leave and Employee Absences.

<sup>19</sup> In landen met een lager wettelijk minimum wordt er waarschijnlijk meer geregeld in contractvorming en cao's.

**Figuur 3.4** Minimum loondoorbetaling en ziekte-uitkering als percentage van loon (linker-as) tegen ziekteverzuim in dagen per persoon per jaar (rechter-as) <sup>1</sup>



<sup>1</sup> Voor het Verenigd Koninkrijk krijgt men een vast bedrag wat niet gebaseerd is op loon. In Ierland geldt dit alleen voor de ziekte-uitkering. Voor Tsjechië alleen voor loondoorbetalingsperiode. Percentage wat weergegeven is, is een inschatting vanuit onderzoek <sup>20</sup>

Bron: Missoc, OECD

<sup>20</sup> Slavina Spasova, Denis Bouget en Bart Vanhercke (2016), Sick pay and sickness benefit schemes in the European Union.

## Preventiebeleid

### Verplicht preventiebeleid zorgt voor inspanning werkgever en werknemer

Een preventiebeleid verplichting creëert voor werkgevers een duidelijke verantwoordelijkheid om zich in te spannen voor (duurzame) inzetbaarheid van werknemers. De doelstelling van het verplichtstellen van preventiebeleid is zowel lagere verzuimkosten op lange termijn als het behouden van een gezonde arbeidspopulatie. Daartegenover staan de directe investeringen in begeleiding en administratieve lasten. Voor werknemers vergroot het de kans dat er langer op een gezonde manier kan worden gewerkt. Aan de andere kant wordt er ook van de werknemer verwacht dat die zich inzet om ziekte te voorkomen.

### Nederlandse beleid eist veel van werkgevers, voor werknemers minder streng

Iedere werkgever moet beschikken over een eigen overeenkomst met een arbodienst of bedrijfsarts: het basiscontract. Alle werkenden moeten toegang hebben tot een bedrijfsarts en ieder bedrijf is verplicht om samen te werken met een bedrijfsarts. Daarnaast kunnen alle werknemers een second opinion bij een bedrijfsarts aanvragen.<sup>21</sup>

Een werkgever in Nederland is ook verplicht om arbobeleid te voeren.<sup>22</sup> Dit beleid moet er voor zorgen dat werknemers veilig en gezond kunnen werken. Een werkgever moet een plan opstellen, wat periodiek moet worden geëvalueerd en waar nodig aangepast. Binnen dit plan van aanpak moeten de volgende onderdelen doorgenomen worden:

- De arbeidsrisico's in kaart brengen met een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)<sup>23</sup>
- Vastleggen hoe u met zieke werknemers omgaat (ziekteverzuimbeleid)
- Bedrijfshulpverlening (BHV) regelen
- Een preventiemedewerker aanwijzen
- Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aanbieden
- Werken met gevaarlijke stoffen, straling en besmetting

Binnen de cao Bouw & Infra gaat het beleid voor bouwbedrijven een stap verder. Werkgevers zijn verplicht om naast het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) ook een Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA) aan te bieden. Na een gesprek met een DIA-adviseur ontvangt de werknemer een persoonlijk actieplan. Op basis daarvan kan de werknemer maatregelen nemen om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren. De kosten worden betaald uit het individuele budget van de werknemer, dat een vast percentage van het loon bedraagt. Voor enkele risicoberoepen, zoals bodemsanering en asbestverwijdering, geldt bovendien een aanvullend Gericht Periodiek Onderzoek (GPO).

### Werkgevers en werknemers kunnen sancties krijgen door negeren wetgeving

Werkgevers zijn verplicht de bovenstaande maatregelen uit te voeren. De controle of werkgevers zich hier aan houden wordt uitgevoerd door de Arbeidsinspectie. De arbeidsinspectie controleert periodiek en op aanleiding van meldingen. Als een werkgever zich niet voldoende inspant kan de Arbeidsinspectie sancties opleggen aan de werkgever. Een inspecteur kan beginnen met een waarschuwing, hier wordt aangegeven binnen welk termijn een werkgever aanpassingen moet maken om te voldoen aan de wet. Als een werkgever niet tijdig aanpassingen maakt dan volgen er boetes. Bij gevaar kan een inspecteur er voor kiezen om het werk stil te leggen. Bij een arbeidsongeval door nalatenschap kan een werkgever zelfs vervolgd worden.

Werknemers hebben ook een aantal verantwoordelijkheden binnen het stelsel. Deze zijn voornamelijk gericht op het correct uitvoeren van het arbobeleid van de werkgever. Ook nieuwe risico's moeten verplicht doorgegeven worden aan de werkgever. Als een werknemer instructies rondom het arbobeleid van een werkgever niet uitvoert zitten daar consequenties

---

<sup>21</sup> <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowedgeving/verplichtingen-werkgevers-en-werknemers>

<sup>22</sup> TNO (2025), "Arbobalans 2024". Ondanks deze verplichting heeft slechts 64% van alle bedrijven een RI&E.

<sup>23</sup> Voor bedrijven in de bouw met minder dan 25 werknemers kan gebruik worden gemaakt door RI&E Bouwnijverheid of een ander model dat door cao-partijen is goedgekeurd.

aan vast. Zo mag een werkgever beginnen met een waarschuwing, maar bij meerdere overtredingen kunnen opschorting van betaling of zelfs ontslag als mogelijke sancties worden gekozen.<sup>24</sup> Als een werknemer een arbeidsongeval heeft door het niet naleven van de instructies van een werkgever, heeft een werkgever recht om het loon (tijdelijk) op te schorten. Ook kan een werknemer geen schadevergoeding ontvangen. Een werknemer heeft geen verplichtingen rond het nemen van medische keuringen zoals de PAGO, dit is een vrijwillige keuze of een werknemer gaat.

### **Binnen Europa is Nederland gemiddeld**

In de Europese Unie geldt een minimumkader voor veilig en gezond werken.<sup>25</sup> Alle werkgevers moeten ten minste een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitvoeren en daar passende maatregelen aan koppelen, preventietaken beleggen, zich laten bijstaan door deskundigen, werknemers en hun vertegenwoordigers raadplegen, en kunnen rekenen op sancties bij niet-naleving.

Nederland volgt dit EU-kader grotendeels, maar werkt enkele onderdelen concreter uit. Zo is in Nederland én Spanje de RI&E-toetsing verplicht, terwijl veel andere landen dit niet eisen. België en Duitsland stellen, net als Nederland, hogere eisen aan preventiedeskundigen, medezeggenschap van werknemers en aandacht voor psychosociale belasting. Tegelijk zijn sommige Europese regels elders specifiekier uitgewerkt dan in Nederland, bijvoorbeeld rond aanpassing van werk, arbeidshygiëne, noodmaatregelen en voorlichting en training. In Oost-Europa wordt doorgaans dicht bij het EU-minimum gebleven. Net als in Nederland kunnen landen via cao's sectorspecifieke extra eisen vastleggen.

Onderzoek laat zien dat Europese organisaties regelmatig risico's in kaart brengen met inzet van interne én externe expertise, vooral gedreven door de wettelijke verplichtingen. Spanje springt eruit: circa 90% van de bedrijven zegt regelmatig risicobeoordelingen te doen, tegenover een EU-gemiddelde van 60%. Nederland zit rond dat EU-gemiddelde voor het uitvoeren van RI&E's. Echter blijft Nederland achter in toezicht: minder dan 20% van de bedrijven geeft aan in de afgelopen drie jaar een bezoek van de Arbeidsinspectie te hebben gehad, het laagste binnen de EU. Ook hierin scoort Spanje het hoogst binnen de EU en lijkt te wijzen op een verband tussen handhaving en de naleving van verplichte preventieregels.<sup>26</sup>

Kortom, over het algemeen is het preventiebeleid van de Europese landen dus vergelijkbaar en zijn er in de praktijk voornamelijk verschillen te zien op organisatorisch niveau. Binnen het EU-minimumkader volgt Nederland grotendeels de basis. Het Nederlandse stelsel is inhoudelijk solide, maar dat uitvoeringskracht en handhaving is lager wat niet ten goede lijkt te komen van het consequent opvolgen van maatregelen.

---

<sup>24</sup> Om deze zwaardere sancties te kunnen gebruiken wordt van de werkgever verwacht dat hij stappen heeft ondernomen om ondermijning van instructies tegen te gaan.

<sup>25</sup> EU-OSHA Framework Directive (89/391/EEC)

<sup>26</sup> European Agency for Safety and Health at Work (2024), 'First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks'.

### **Aanvullend preventiebeleid in het buitenland**

Om een beeld te creëren hoe het preventiebeleid aangevuld kan worden naast wettelijke minima heeft het EIB met experts in drie landen gesproken. Dit zijn Ierland, Duitsland en Finland. Hieronder wordt in het kort beschreven hoe het beleid kan worden aangevuld.

In Duitsland geldt naast de minimale eisen die aan werkgevers worden gesteld, nog een additioneel systeem dat in 2015 is ingevoerd. Binnen dit beleid zijn zorgverzekeraars verplicht om een minimumbedrag per persoon te besteden aan het voorkomen van ziekte. In 2023 bedroeg het budget €8,49 per verzekerde persoon volgens de overkoepelende organisatie van Duitse werkgeversverenigingen. Van dit bedrag is het wettelijk verplicht om €2 per verzekerde persoon te besteden aan gezondheidsbevordering op het werk. Daarnaast is er vastgesteld dat er €2 per verzekerde persoon uitgegeven moet worden aan gezondheidsbevordering in leefomgevingen.

In het Finse stelsel wordt er naast de eisen die vanuit de wet verplicht worden door bedrijven veel geïnvesteerd in ziektepreventie. Zo kunnen werkgevers (deels) vergoed worden als er geïnvesteerd wordt in bedrijfsgezondheidszorg. Een van de voorwaarden is dat een preventieve bedrijfsgezondheidszorg beleid is geïntegreerd binnen een onderneming. Dit is een belangrijke drijfveer voor Finse werkgevers om een actieve houding aan te nemen. Deze voorwaarden stimuleren werkgevers om te investeren in ziektepreventie. Over het algemeen bieden grotere bedrijven meer optionele vormen van preventie aan dan kleinere bedrijven.

In Ierland kunnen bedrijven gebruik maken van de 'Employee Assistance Programme (EAP)', op deze manier kunnen werkgevers extra investeren in werknemers die te maken hebben met mentale problemen. Externe bedrijven kunnen ingeschakeld worden om zo EAP beschikbaar te stellen aan werknemers. De kosten hangen samen met de duur van het contract. Een vijfjarig contract kost gemiddeld 1.20 per persoon per maand voor een bedrijf met meer dan 100 werknemers in dienst.

### **Re-integratiebeleid**

#### **Verplicht re-integratiebeleid moet verzuim verkorten**

Een re-integratiebeleid verplichting creëert voor werkgevers een duidelijke verantwoordelijkheid en stimuleert actieve inzet op herstel en duurzame inzetbaarheid. Dit leidt vaak tot lagere verzuimkosten op lange termijn. Daartegenover staan de directe investeringen in begeleiding, werkplekaanpassingen en administratieve lasten. Voor werknemers vergroot het de kans op duurzame en snelle terugkeer naar werk. Daartegenover staan vaak verplichtingen van werknemers zoals het actief meewerken aan herstel, het beschikbaar zijn voor de Arboarts, of het al dan niet tijdelijk aannemen van ander werk dat past bij het ziektebeeld. De balans tussen de werkgevers en werknemerslasten bepaald de uitkomsten van het systeem.

#### **Nederlands beleid kent zowel verplichtingen voor werknemers als werkgever**

Het Nederlands stelsel kent een uitgebreid re-integratiebeleid met verplichtingen voor zowel de werkgever als werknemer. Vanaf 6 weken moet een werknemer in gesprek met de arbodienst om te bespreken wat een werknemer nog kan en wat niet (de probleemanalyse).<sup>27</sup> Met de probleemanalyse maken de werknemer en werkgever binnen 2 weken (dus 8 weken ziekte) een plan van aanpak om de werknemer te laten re-integreren. In het plan van aanpak kunnen de volgende afspraken staan:

---

<sup>27</sup> <https://www.uvw.nl/nl/ziek/re-integratie/stappenplan-zieke-werknemer>

- Aanpassingen van werk
- Aanpassingen van werkplek
- Het volgen van therapie
- Het volgen van cursussen of opleidingen
- Loopbaanbegeleiding

De voortgang wordt aan de hand van het plan van aanpak iedere 6 weken besproken, en waar nodig kan het plan van aanpak worden aangepast. Als een werknemer na 42 weken nog steeds niet volledig werkt moet dit gemeld worden bij het UWV. Hierna moet na ongeveer een jaar een eerstejaarsevaluatie worden ingevuld door de werkgever en werknemer. Hier wordt ook naar het komende jaar gekeken wat voor een werknemer mogelijk is en of een andere functie/bedrijf een betere oplossing is. Na anderhalf jaar moet een eindevaluatie ingevuld worden, op basis van het 'Actueel oordeel' van de arbodienst. Al deze stappen worden in een re-integratieverslag bijgevoegd, dit gaat naar het UWV. Als het UWV ook besluit dat de werkgever genoeg stappen heeft ondernomen om re-integratiemogelijk te maken stopt na 2 jaar de loondoorbetaling.

Naast een prikkel voor de werkgever om mee te werken aan dit proces, is er ook een prikkel voor de werknemer. Indien de werknemer niet meewerkt aan re-integratie (bijv. niet verschijnen bij de bedrijfsarts, weigeren van passend werk, Poortwachter-stappen traineren), dan mag de werkgever het loon opschorten of zelfs stopzetten.

#### **Nederland heeft relatief uitgebreid re-integratie beleid binnen Europese context**

Het algemene beeld in Europa is dat werkgevers en werknemers in het buitenland vergeleken met Nederland relatief minder eisen hebben. In veel landen zijn er geen wettelijke eisen rond een re-integratieplicht. In landen als Tsjechië en Polen wordt bijvoorbeeld verwacht van een werkgever dat hij redelijke aanpassingen maakt voor werknemers om weer aan het werk te kunnen. Van werknemers wordt verwacht dat ze transparant over hun inzetbaarheid zijn en dat ze actief meewerken met het aangepaste werk van de werkgever.

Andere landen zetten wettelijk meer druk, dit kan via de werkgever of werknemer zijn. In Duitsland wordt er bijvoorbeeld van de werkgever verwacht dat hij het gesprek aangaat met een werknemer na 6 weken, dit is echter vrijwillig voor een werknemer. In België kan een werkgever vrijwillig met een werknemer het gesprek van werkhervatting aangaan. Echter is een werknemer verplicht mee te werken met de sociale verzekering om re-integratie te versnellen.

In landen als Finland en Nederland zijn er voor zowel werknemers als werkgevers veel prikkels. Zo moeten in deze landen werkgevers vanaf het begin verplicht actief meewerken. Hetzelfde wordt verwacht van werknemers. Het beleid in Finland is niet alleen gericht op het bestraffen, maar daar worden werknemers ook gestimuleerd om weer te werken door een speciale uitkering. Als een werknemer actief meewerkt aan re-integratie of tijdelijk parttime gaat werken kan de werknemer aanspraak maken op een extra financiële tegemoetkoming.

### **Vergelijking van verschillende re-integratiestelsels**

Om een beeld te creëren wat voor soort re-integratiebeleid in andere landen verplicht is heeft het EIB met experts in drie landen gesproken. Dit zijn Ierland, Duitsland en Finland.

Het Ierse re-integratiebeleid biedt beperkte bescherming en begeleiding aan werknemers die terugkeren na ziekte. Er is geen wettelijke verplichting voor werkgevers om actief bij te dragen aan de werkhervatting van zieke werknemers. Werknemers die een ziekte-uitkering krijgen en zich willen beter melden hebben wel de mogelijkheid om in dezelfde functie terug te komen, mits dit medisch verantwoord is.

In Duitsland heeft een werkgever de verplichting om na 6 weken onderbroken ziekte een gesprek aan te gaan met een werknemer. Het doel van dit gesprek is werknemers te ondersteunen weer terug te keren naar werk, het voorkomen van nieuwe afwezigheid, en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Een werknemer heeft een vrijwillige keuze om dit gesprek aan te gaan. Als de werknemer gesprek aan gaat heeft hij wel verplichtingen in actief mee werken aan het proces.

Finland kent een uitgebreid re-integratietraject waaraan werkgevers en werknemers moeten voldoen. In de eerste drie maanden wordt maandelijks een plan gemaakt en herzien. Werkgevers zijn verplicht dit via een arbeidsgeneeskundige dienst aan te bieden. Hierna wordt na 150 dagen en 230 dagen weer, als het nodig wordt geacht, een nieuw re-integratieplan gemaakt.

### **3.2.2 Concluderende Analyse rechten en plichten in Nederland: werkgevers en werknemers**

#### **Werkgevers-analyse: het Nederlandse systeem kent veel plichten voor werkgevers**

Voor werkgevers is het Nederlandse stelsel zowel zwaar als breed verplichtend. De grootste last is de loondoorbetaling tot twee jaar, verreweg de langste werkgeversperiode in Europa, gecombineerd met relatief hoge uitkeringsniveaus in veel cao's. Dat creëert substantiële kosten en risico's bij langdurig verzuim en kan (zeker bij kleinere bedrijven) tot terughoudendheid in aannemen of tot uitwijken naar uitzendkrachten en zzp'ers leiden. Daarbovenop komen uitgebreide zorg- en preventieplichten: basiscontract met arbodienst/bedrijfsarts, RI&E en plan van aanpak, PAGO (en in de bouw ook DIA/GPO), periodieke evaluaties, en mogelijke sancties door de Arbeidsinspectie bij tekortschietende naleving. In de re-integratie is de werkgeversrol strak gereguleerd met harde termijnen (probleemanalyse, plan van aanpak, 6-wekelijkse evaluaties, 42-wekenmelding, jaar- en eindevaluatie richting UWV), waarbij onvoldoende inspanning financieel kan worden bestraft.

Tegelijkertijd geeft dit model werkgevers ook duidelijke 'regieprikkels': omdat de lasten bij hen liggen, loont investeren in preventie, werkplekaanpassingen en snelle re-integratie. In Europees perspectief staat Nederland, samen met o.a. Finland, aan de strenge kant qua inspannings- en procesplichten; veel landen kennen kortere of publiek gefinancierde loondoorbetaling en minder gedetailleerde re-integratie-eisen (zoals Ierland) of slechts beperkte verplichtingen (zoals "redelijke aanpassingen" in Tsjechië/Polen). Per saldo is het Nederlandse systeem voor werkgevers dus streng in kosten en compliance, maar biedt het ook instrumenten en prikkels om die risico's actief te managen, met als beleidslogica: hoge verplichtingen in ruil voor invloed op preventie en terugkeer naar werk.

#### **Werkgevers-analyse: weinig differentiatie deling naar hoogte niet beïnvloedbaar risico**

Het Nederlandse stelsel houdt weinig rekening met de omvang van niet-beïnvloedbaar risico. Daardoor hebben individuele werkgevers vergelijkbare plichten, ook wanneer verzuim minder stuurbaar is of de kosten verhoudingsgewijs hoger liggen. Kleine bedrijven kunnen bijvoorbeeld de risico's minder goed spreiden, betalen per werknemer vaak meer en hebben minder capaciteit voor preventie en re-integratie. Bovendien, worden kleine bedrijven gekenmerkt door een hoge toevalsfactor in ziekteverzuim, waardoor preventie-investeringen voor hen minder voorspelbaar resultaat opleveren. De prikkel verschuift naar verwachting dan eerder naar

onwenselijke sturing, zoals risicoselectie bij werving, overbelast zijn op werk en risicoafwenteling via uitzend- en zzp-constructies.

#### **Werknemers-analyse: financiële prikkel relatief laag, inzetverplichtingen bovengemiddeld**

Vanuit het perspectief van de individuele werknemer hoort Nederland bij de meest ruimhartige én strak georganiseerde stelsels van Europa. Voor werknemers tellen vooral de uitkomsten: hoeveel en hoe lang je inkomen wordt vervangen, hoe snel en zeker de uitbetaling is, en welke ondersteuning je krijgt om weer aan het werk te gaan. Op al die punten scoort Nederland hoog: vrijwel geen wachtdagen, 70% doorbetaling en in veel cao's zelf 100% in het eerste jaar. Daarnaast biedt het ook uniek lang, tot twee jaar, toegang tot bedrijfsarts, second opinion en sectorale instrumenten zoals PAGO/DIA. In andere EU-landen is die zekerheid meestal korter of lager.

Die uitgebreide bescherming gaat in Nederland gepaard met duidelijkere plichten. Werknemers moeten actief meewerken aan re-integratie, bereikbaar zijn voor de bedrijfsarts en passend (desnoods tijdelijk) werk accepteren; bij niet-meewerken kan het loon worden opgeschort of stopgezet. In veel andere EU-stelsels is die band met de eigen werkgever korter en zijn de verplichtingen richting werkhervatting minder dwingend (Ierland, Tsjechië, Polen), terwijl Finland, net als Nederland, meer prikkels en structuur kent. Per saldo biedt Nederland werknemers hoge en langdurige inkomenszekerheid en intensieve begeleiding, met als keerzijde strakkere meewerkplichten en monitoring dan in de Europese middenmoot.

#### **Nederland heeft geen opvallend ziekteverzuimniveau**

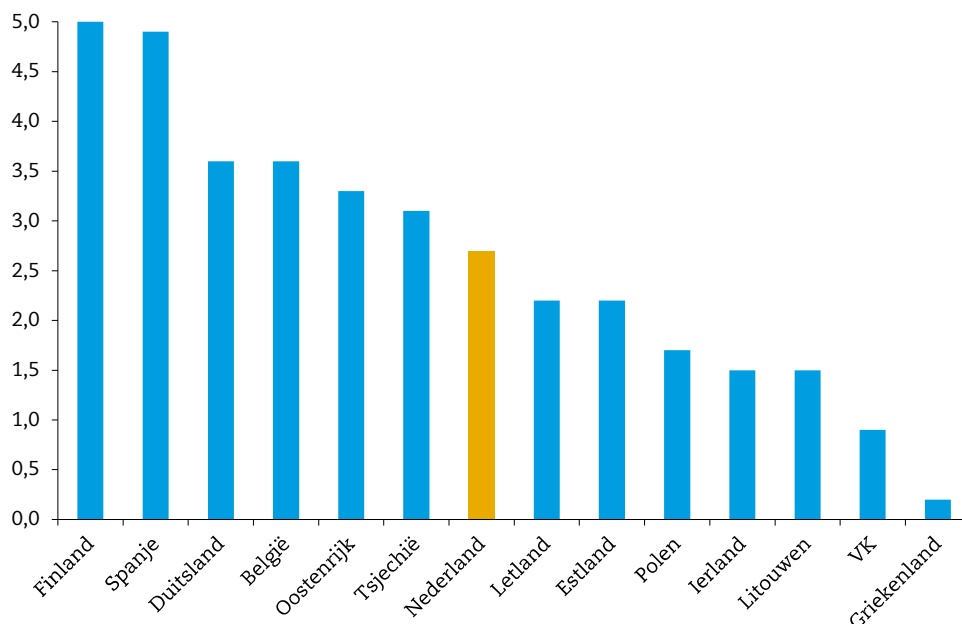
Figuur 3.5 laat het gemiddelde ziekteverzuim zien van de eerder besproken landen. Hieruit blijkt dat Nederland zich ongeveer in de middenmoot bevindt. Dit is opvallend, aangezien in Nederland relatief zware verplichtingen bij de werkgever zijn neergelegd. Echter is het mogelijk dat bedrijven in de praktijk in veel landen meer doen dan het wettelijk minimum. Bovendien zijn er ook nog veel andere factoren, behalve de inzet van werkgevers en werknemers die bijdragen aan ziekteverzuim. Deze variëren van leeftijdsopbouw tot omgevingsfactoren. Zo blijkt uit cijfers van het CBS dat in de bouwsector, slechts zo'n 25% van al het ziekteverzuim direct of indirect werk gerelateerd is.<sup>28</sup> Verder wordt er op basis van vooraanstaande wetenschappelijke modellen geschat dat gemiddeld 10% van de maatschappelijke gezondheid wordt bepaald door de fysieke omgeving. Ook spelen zaken als de kwaliteit van gezondheidszorg en de sociale omgeving een belangrijke rol.<sup>29</sup> Alhoewel het lastig is om precies te weten hoe hoog dit soort percentages zijn, geeft het wel aan dat er veel zaken zijn waar noch de werkgever noch de werknemer invloed op heeft.

---

<sup>28</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/ziekteverzuim-naar-bedrijfstak-ontwikkelingen-en-verschillen?onpage=true>

<sup>29</sup> <https://www.countyhealthrankings.org/findings-and-insights/blog/is-the-county-health-rankings-model-right-or-wrong?>

**Figuur 3.5** Ziekteverzuim in de verschillende Europese landen in weken per jaar per persoon



Bron: OECD

### 3.3 Ziekteverzuim in de bouw en infra

Paragraaf 3.3 gaat nader in op het ziekteverzuimstelsel binnen de context van de bouw- en infra. In de eerste sub-paragraaf 3.3.1, gaan we dieper in op trends van ziekteverzuim in de bouw- en infra en in sub-paragraaf 3.3.2 brengen wij in kaart welke gevolgen het systeem heeft voor bedrijven binnen de bouw- en infra.

#### 3.3.1 Algemeen beeld ziekteverzuim in de bouw

**In 2023 kwam het ziekteverzuim in de uitvoerende bouw uit op 5,8%**

Het ziekteverzuimpercentage bij bedrijven die zijn aangesloten bij de cao's bouw en infra, cao afbouw, cao bitumineuze en kunststofdakbedekking, cao mortel en morteltransport en de cao timmerindustrie<sup>30</sup> kwam in 2023 uit op 5,8%.<sup>31</sup> Dit betekent dat 5,8% van de beschikbare werknemersuren in 2023 verloren gingen aan ziekte dagen. Het ziekteverzuimpercentage dat het EIB berekent is overigens groter dan het ziekteverzuimpercentage van 4,8% dat het CBS berekent (zie kader 'verschil ziekteverzuimcijfers EIB en CBS'). Als we kijken naar het ziekteverzuim in andere delen van de Nederlandse economie dan valt op dat het ziekteverzuim in de bouwnijverheid doorgaans iets onder het gemiddelde van de Nederlandse economie zit (5,3% in 2023). Dit beeld is niet anders dan in het verleden.

<sup>30</sup> Deze sectoren worden in de rest van dit hoofdstuk aangeduid met uitvoerende bouw.

<sup>31</sup> EIB (2025). "Ziekteverzuim in de bouw 2023".

### **Verskil ziekteverzuimcijfers EIB en CBS**

Het EIB en het CBS hebben twee verschillen waardoor de ziekteverzuimcijfers afwijken. Het eerste verschil zit in definitie, het CBS kijkt naar de bouwnijverheid in het geheel. De definitie van het EIB is krapper, enkel bedrijven die zijn aangesloten bij de cao's bouw en infra, cao afbouw, cao bitumineuze en kunststofdakbedekking, cao mortel en morteltransport en de cao timmerindustrie. Deze definitie wordt vanaf nu aangeduid met de uitvoerde bouw.

Het tweede verschil is de databron die gebruikt wordt. Het CBS maakt gebruik van enquête data, waar het EIB gebruik maakt van integrale waarnemingen van arbodiensten. Tijdens de analyse van de waarnemingen is er wel een verlies van bruikbare data, waardoor ongeveer 30% van de beschikbare data gebruikt wordt bij de berekening van het ziekteverzuimpercentage.

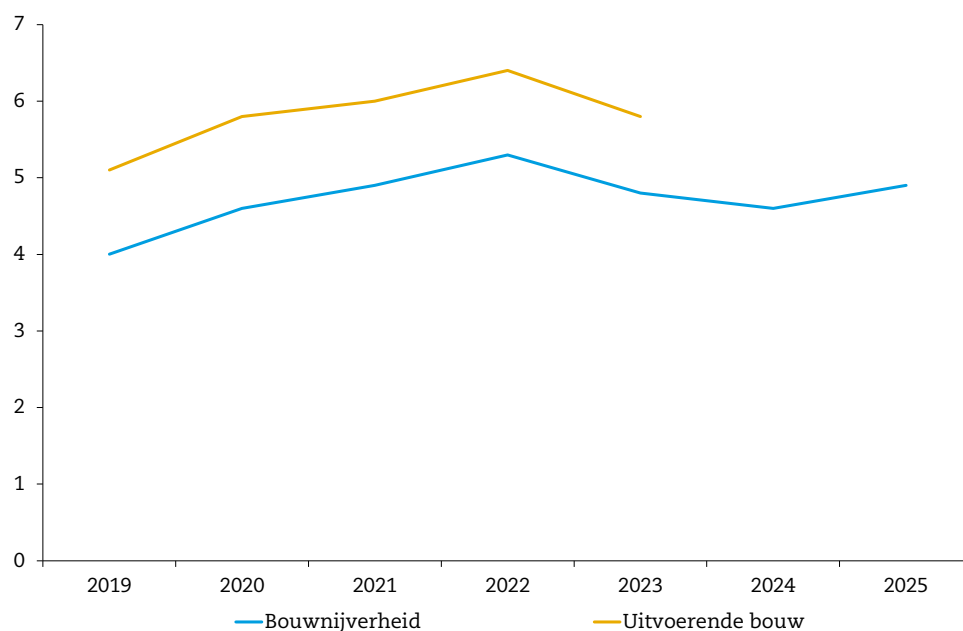
### **Ziekteverzuim lijkt na daling in afgelopen jaren weer licht toe te nemen**

Na enkele jaren van herstel loopt het ziekteverzuim in de bouw in 2025 weer op. Tussen 2019 en 2022 steeg het verzuim in de bouwnijverheid fors. In de uitvoerende bouw liep het op van 5,1% in 2019 naar 6,4% in 2022 (figuur 3.6). De stijging hing deels samen met het pandemie-effect, waardoor werknemers gemiddeld langer ziek thuis zaten dan vóór en na deze periode. In 2022, draaide dit echter om en nam het kortdurend verzuim sterk toe, mogelijk door het rondgaan van infectieziekte na de lockdown. In 2023 werd het tij gekeerd en daalde het ziekteverzuim in de uitvoerende bouw net als bij de economie als geheel. Op basis van CBS-cijfers lijkt er in 2024 een verdere daling te hebben plaatsgevonden. Naar schatting komt het ziekteverzuimpercentage voor de uitvoerende bouw uit op 5,6% in 2024.<sup>32</sup> Hierbij lijkt het kortdurende verzuim bij bijna alle leeftijdsgroepen en beroepen weer af te nemen doordat in 2023 en 2024 minder ziektegevallen zijn geweest. De afname is wat sterker zichtbaar bij 30-plussers en bij bouwplaatspersoneel en wat minder bij 30-minners en uta-personeel. Tegenover de daling van de meldingsfrequentie staat wel een langere duur per ziektegeval, al zit dit nog onder het gemiddelde van de jaren voor corona.

---

<sup>32</sup> Hierbij is de ontwikkeling van het ziekteverzuimpercentage van de bouwnijverheidscijfers van het CBS als proxy gebruikt voor de ontwikkeling van de uitvoerende bouw in 2024. Dit lijkt gegeven een vergelijkbare ontwikkeling in het verleden een goede schatting.

**Figuur 3.6** Ziekteverzuimpercentage in de uitvoerende bouw<sup>1</sup> en de bouwnijverheid<sup>2</sup> in de periode 2018-2025



1 Cijfers voor de uitvoerende bouw over 2024 zijn nog niet beschikbaar

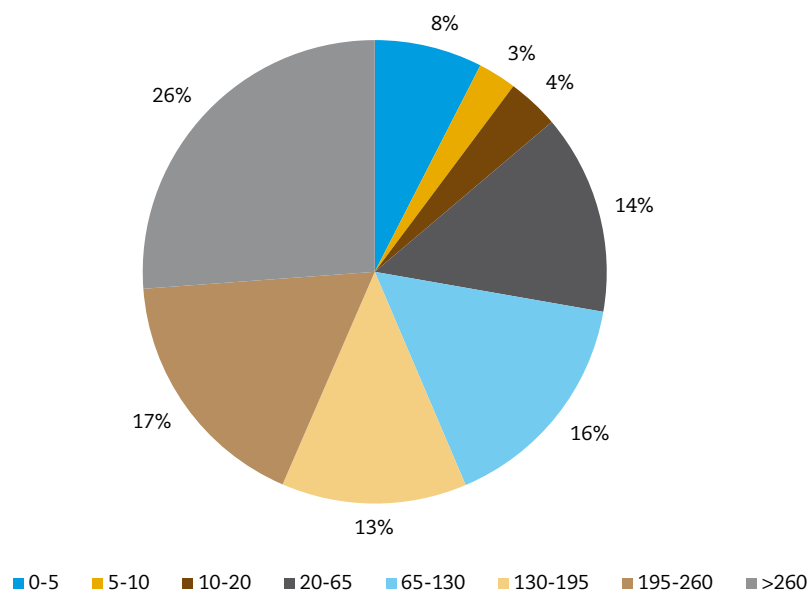
2 Cijfers over bouwnijverheid 2025 zijn gebaseerd op de eerste twee kwartalen van 2025

Bron: EIB

### Grootste deel van ziekteverzuim is kortdurend

Het grootste deel van het ziekteverzuim in de uitvoerende bouw betreft kortdurend verzuim. Bij 80% van de ziekmeldingen gaat het om een verzuimduur van 20 dagen of minder. Daarnaast is bij ruim 10% van de ziektegevallen sprake van een verzuimduur tussen de 20 en 130 dagen en betreft het overige deel ziektegevallen van 130 dagen of langer. Hoewel de meeste ziektegevallen kortdurend zijn, zijn langdurige ziektegevallen verantwoordelijk voor het grootste gedeelte van de verloren manjaren door ziekte (figuur 3.7). Zo zijn ziektegevallen met een duur van meer dan een jaar verantwoordelijk voor een kwart van het totale ziekteverzuim en zijn gevallen met een ziekteduur tussen de 130 en 260 dagen verantwoordelijk voor 30% van het totale ziekteverzuim. Ook de gevallen met een ziekteduur van 20 tot en met 130 dagen zijn verantwoordelijk voor 30% van het ziekteverzuim, terwijl de ziektegevallen korter dan 20 dagen maar verantwoordelijk zijn voor 15% van het ziekteverzuim.

**Figuur 3.7** Aandeel van totaal aantal ziekte dagen in de uitvoerende bouw op basis van verzuimduur werknemers



Bron: EIB

### Ziekteverzuim is hoger bij bouwplaatspersoneel en oudere werknemers

Het ziekteverzuimcijfer van werknemers neemt toe naar mate de leeftijd van werknemers toeneemt. Dit is bij zowel bouwplaats- als uta-personeel te zien, al is deze toename bij bouwplaatspersoneel relatief sterker (tabel 3.1). Vooral het ziekteverzuim in de leeftijdscategorie van 55 jaar of ouder is relatief hoog. Dit komt onder andere door meer chronische gezondheidsklachten bij deze leeftijdscategorie. Ook bij bouwplaatspersoneel is het ziekteverzuim over het algemeen hoger dan bij uta-personeel van dezelfde leeftijd. Dit komt onder andere door de hogere (fysieke) werkbelasting bij bouwplaatsberoepen en grotere kans op arbeidsongevallen. Bij de bouwplaatsberoepen zijn er grote verschillen tussen beroepsgroepen in het ziekteverzuimpercentage. Zo hebben machinisten vanwege een lagere fysieke belasting een lager ziekteverzuimpercentage dan de meeste andere bouwplaatsberoepen. Bij beroepsgroepen met relatief veel fysieke belasting zoals stratenmakers, metselaars en minder geschoolden is het ziekteverzuim juist relatief hoog.

**Tabel 3.1 Ziekteverzuimpercentage in de uitvoerende bouw in 2023 uitgesplitst naar bouwplaats en uta en naar leeftijd, in procenten van de beschikbare arbeidsuren**

	Bouwplaats	Uta	Totaal
Jonger dan 20	1,8%	1,1%	1,7%
20-24	3,5%	1,8%	3,1%
25-29	5,2%	1,7%	3,6%
30-34	6,1%	3,3%	4,6%
35-44	6,2%	3,3%	4,8%
45-54	7,7%	3,6%	5,7%
55 jaar of ouder	12,7%	5,6%	9,7%
<b>Totaal</b>	<b>7,4%</b>	<b>3,7%</b>	<b>5,8%</b>

Bron: EIB

### **Ziekteverzuim lijkt hoger te zijn bij kleinere en meer gespecialiseerde bedrijven**

Het ziekteverzuim lijkt bij kleinere en meer gespecialiseerde bedrijven hoger dan bij relatief grote (algemene b&u en gww)-bedrijven. Dit komt ten eerste door een andere samenstelling qua personeel tussen deze verschillende groepen bedrijven. Zo hebben kleinere en/of meer gespecialiseerde bedrijven over het algemeen meer bouwplaatspersoneel in dienst (die fysieke zware arbeid leveren) dan de (grotere) algemene b&u- en gww bedrijven. Daarnaast kunnen grotere bedrijven over het algemeen ook het ziekteverzuim beperken doordat ze meer gebruik maken van arbovriendelijke hulpmiddelen. Dat komt ten eerste doordat grotere bedrijven meer actief zijn bij werkzaamheden, zoals nieuwbouwprojecten en grotere herstel en verbouwprojecten, waar het rendabeler en meer gebruikelijk is om arbovriendelijke hulpmiddelen te gebruiken. Daarnaast hebben grotere bedrijven vaak voldoende schaal, financiële middelen en kennis om arbovriendelijke hulpmiddelen succesvol in te zetten. Daarentegen hebben kleinere bedrijven wel scherpere sociale controle en voelen werknemers meer verantwoordelijkheid waardoor ze zich mogelijk minder snel en minder vaak zullen ziek melden.

### **3.3.2 Het effect van het stelsel op werkgevers in de bouw**

#### **Sterke financiële prikkel voor werkgever; last nog zwaarder voor kleine bedrijven**

Naast de loondoorbetaling bij ziekte brengt verzuim voor werkgevers aanvullende kosten met zich mee. De eerste belangrijke kostenpost betreft de verzuimbegeleiding en re-integratie. Deze kosten liggen doorgaans hoger bij kleine bedrijven dan bij grotere ondernemingen. Grote bedrijven beschikken veelal over interne deskundigheid en profiteren van schaalvoordelen bij het organiseren van verzuimbegeleiding. Kleinere bedrijven hebben die capaciteit niet en zijn daardoor vaker aangewezen op externe partijen.

Een tweede kostenpost ontstaat bij de vervanging van zieke werknemers. Uit gesprekken met grotere bouwbedrijven blijkt dat vervanging in de praktijk meestal niet wordt geregeld. Binnen grote bedrijven wordt vaak verwacht dat collega's tijdelijk extra werk verrichten om de afwezigheid op te vangen. In kleinere bedrijven is dat minder goed mogelijk. Door de beperkte teamomvang kan het werk niet altijd intern worden herverdeeld. Kleinere werkgevers zijn daardoor vaker genooddaakt om tijdelijke arbeidskrachten in te huren of werkzaamheden (gedeeltelijk) uit te besteden aan andere aannemers. Vooral bij langdurig verzuim kan dit leiden tot organisatorische knelpunten en extra kosten.

De totale kosten die verzuim met zich meebrengt is dan ook van vele variabelen afhankelijk. Zo liggen de kosten van vervanging aan het uurloon dat een vervanger vraagt, hoeveel tijd een werkgever kwijt is deze vervanging te vinden en hoe lang er een vervanger nodig is. Re-

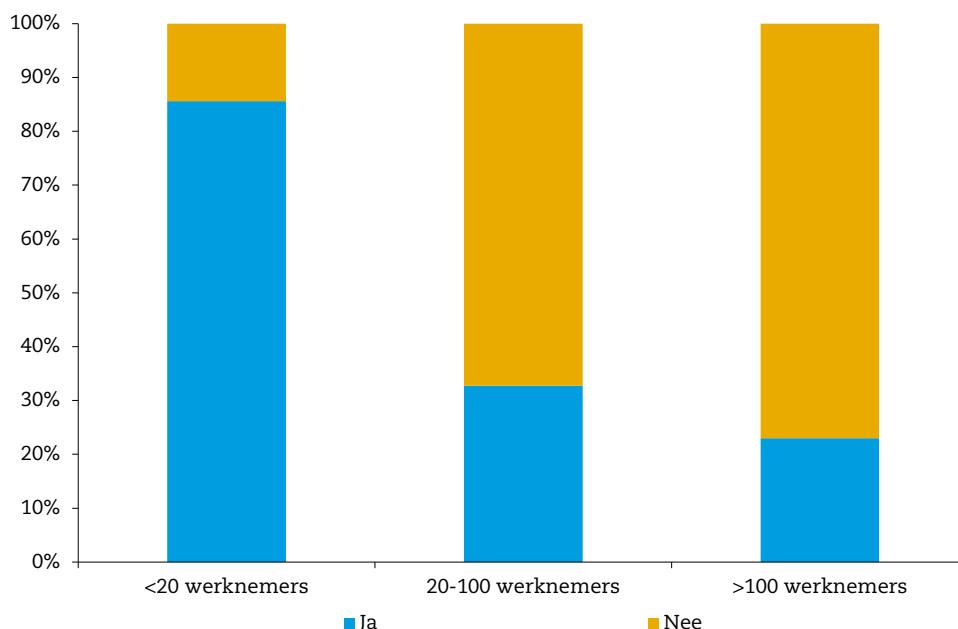
integratie en verzuimbegeleiding heeft hier ook grote verschillen. Zo ligt het aan het arbodienstverleningsabonnement hoeveel een werkgever moet betalen wanneer een werknemer ziek wordt, zo kan dit schelen op administratieve taken waar de arbodienst taken kan overnemen zonder extra betaling (dit zijn duurde abonnementen, waardoor vaste kosten wel hoger zijn). Het traject wat een werknemer in gaat kan ook grote verschillen in kosten met zich meebrengen. Als een werknemer weer kan werken op een aangepaste manier kost dit minder dan als er een re-integratiebureau moeten worden ingeschakeld om een ander bedrijf te vinden. Wanneer al deze variabelen bij elkaar genomen worden, kunnen de extra kosten van een werknemer die een jaar lang ziek is, net zo hoog oplopen als de loondoorbetaling zelf.

Naast directe kosten beïnvloedt ziekteverzuim ook de indirecte lasten. Indien een werkgever een verzuimverzekering wenst (loondoorbetaling eerste 2 jaar), hangt de premie o.a. af van het (historische) verzuim. Ook de verplichte werkgeverspremies voor de Werkhervattingskas (Whk), de WGA en Ziektewet, kunnen afhankelijk zijn van de instroom vanuit een bedrijf. De mate waarin de premie afhankelijk is van de instroom hangt af van de bedrijfsgrootte (zie paragraaf 3.2.1).

#### Door lage mate van voorspelbaarheid betalen kleine bedrijven dure verzekering

Doordat de lasten van een ziektegeval een grote impact kan hebben op de financiën van een bedrijf, kunnen bedrijven voor een deel van de kosten een ziekteverzuimverzekering nemen. Vooral kleine en middelgrote bouw- en infrabedrijven maken gebruik van een ziekte-kostenverzekering, terwijl grotere bouw- en infrabedrijven dit meestal niet hebben (figuur 3.8). De reden hiervoor is de variabiliteit van het niet beïnvloedbare gedeelte van het risico op ziekte. Kleinere bedrijven kunnen jaren van geen ziekte hebben die opgevolgd worden door een hoog ziekteverzuim. Hoe groter het bedrijf hoe stabiel het ziekteverzuimniveau is waardoor kosten beter te zijn in te schatten. Als grote bedrijven zich verzekeren is dit vaker een stop-loss verzekering, waar een verzekering vanaf een bepaalde hoeveelheid kosten gemaakt door het bedrijf alles vergoed.

**Figuur 3.8** Aandeel van bouw- en infrabedrijven met een ziekteverzuimverzekering, uitgesplitst naar grootteklasse, in %

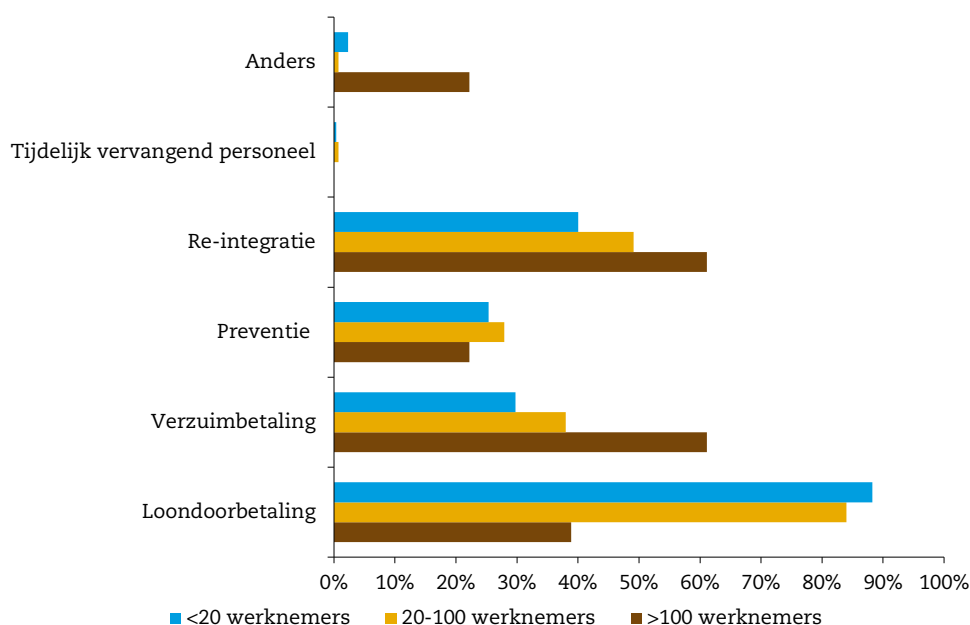


Bron: EIB

Bij de verzekering wordt over het algemeen de kosten voor doorbetaling bij ziekte vergoed door de verzekering (figuur 3.9). Verder geeft een groot deel van de bedrijven ook aan zich te verzekeren voor de re-integratiekosten. Voor verzuimbegeleiding en ziekte-preventie is een beperkter deel van de bedrijven verzekerd.

De kosten van een ziekteverzuimverzekering in de bouw ligt naar schatting gemiddeld tussen de €900 en €2700 per voltijdswerknemer.<sup>33</sup> Hierbij verschillen de kosten indien de eigen risicoperiode van de doorbetaling van personeel hoger of lager is, vergoedingen van werkgeverslasten worden meegenomen of niet en de hoogte van de doorbetaling hoger of lager is. Ook de samenstelling van het personeel is van invloed, zo wordt gekeken naar het verzuim van de afgelopen jaren en de gemiddelde leeftijd van het personeel. Verder lijkt er in de verzekeringsmarkt risicoselectie plaats te vinden, waar met name kleine bedrijven die zichzelf niet risicovol vinden er voor kiezen om geen verzekering te nemen of een lagere dekking vast te leggen (zoals langere risicoperiode).<sup>34</sup> Dit heeft uiteindelijk een prijs opstuwend effect voor de bedrijven die zich wel verzekeren.

**Figuur 3.9** Wat verzekeren bouw- en infrabedrijven bij een verzuimverzekering, uitgesplitst naar grootteklasse, in %



Bron: EIB

**De hoge kosten voor ziekteverzuim speelt een rol bij het aannemen van meer personeel**

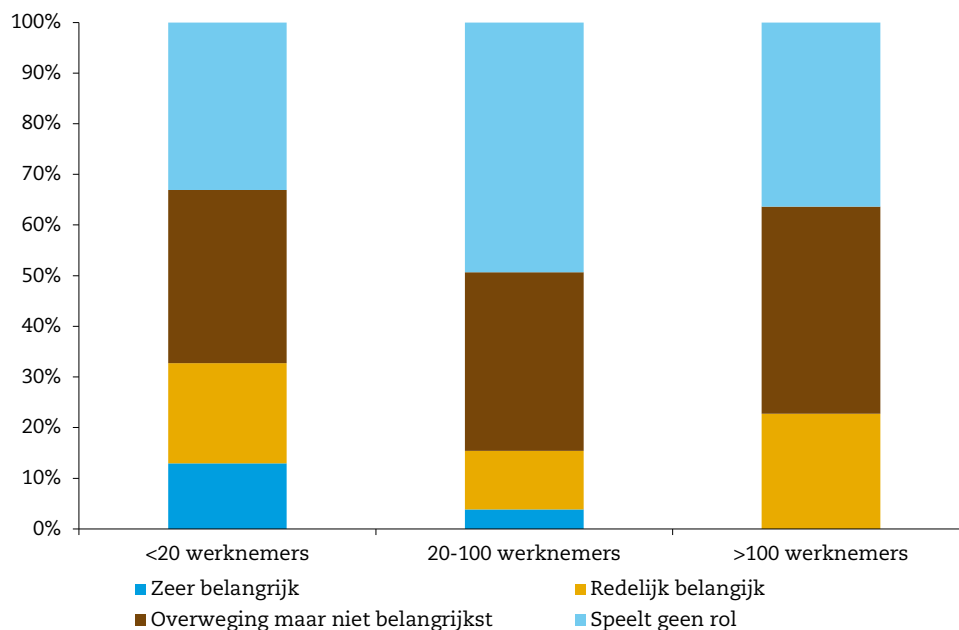
Doordat bedrijven voor een lange tijd vast zitten aan werknemers als ze ziek worden kan het minder aantrekkelijk worden voor bedrijven om nieuw personeel aan te nemen. Dit lijkt met name een overweging bij kleinere bedrijven te zijn, waar ruim 30% van de bedrijven aangeeft dit als een belangrijke overweging te zien. Bij grote bedrijven is dit nog ongeveer 20%, al geeft geen enkel groot bedrijf aan dat het een zeer belangrijke overweging is (figuur 3.10). Uit interviews komt naar voren dat dit geregeld leidt tot risicoafwenteling door middel van zzp contracten en andere flexibele constructies.

<sup>33</sup> Gebaseerd op een loonsom van €45.000 met een verzekering die tussen de 2% en 6% de loonsom zit.

<sup>34</sup> Op basis van gesprek met verzuimverzekeringsadviseur en gesprekken met bouwbedrijven.

Aan de andere kant geven bedrijven ook aan veel moeite te hebben met personeel aan te trekken vanwege de krappe arbeidsmarkt. Ook het risico op schijnzelfstandigheid kan bedrijven bewegen tot het aannemen van personeel. Verder vindt er een risicoselectie plaats bij nieuwe werknemers die van buiten de bouw komen door middel van de verplichte inredekeuring. Hieruit kan komen dat iemand ongeschikt is om te werken, of dat iemand aanpassingen moet krijgen om het werk uit te kunnen voeren.

**Figuur 3.10** In hoeverre bent u als werkgever terughoudend met het aannemen van nieuwe werknemers vanwege de verplichting om loon door te betalen bij ziekte?



Bron: EIB

### Nederlands stelsel positieve en negatieve effecten

Nederlandse bouwbedrijven lijken relatief veel te doen op het vlak van ziekte en arbeidsongeschiktheidspreventie. Deels wordt dit vanuit de cao en de wet opgedragen, bijvoorbeeld het periodiek uitvoeren van een duurzame inzetbaarheidsanalyse onder het personeel.

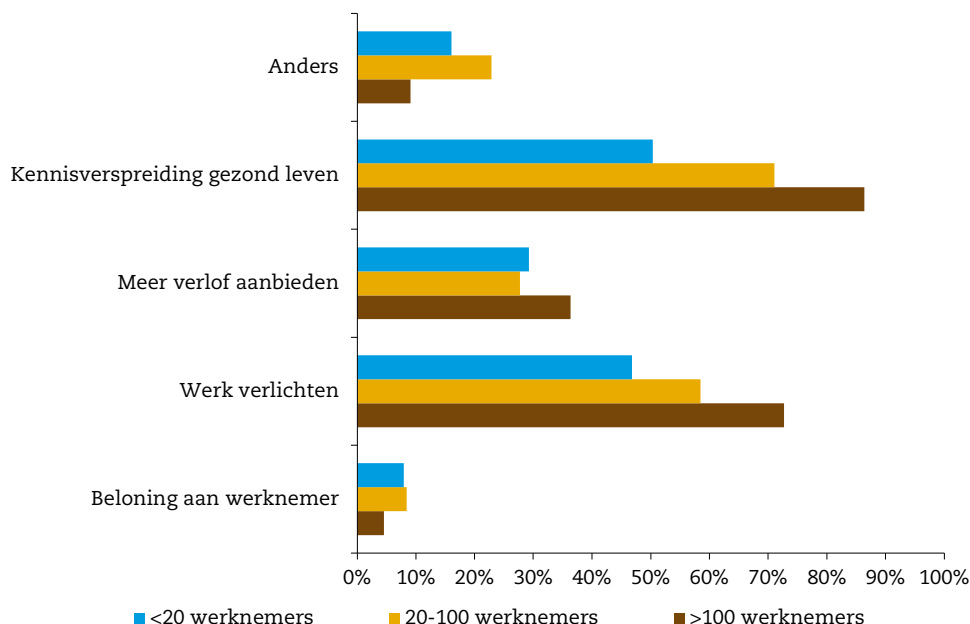
Uit de enquête onder bedrijven blijkt echter dat grote bedrijven eerder geneigd zijn om maatregelen te nemen dan kleine bedrijven (figuur 3.11). Ongeveer de helft van de bedrijven onder de 20 werknemers geeft aan maatregelen te hebben genomen, tegenover de 100% onder bedrijven groter dan 100 werknemers. Uit diepte-interviews blijkt dat dat kleine bedrijven het lastiger vinden om te sturen op ziekteverzuim, juist omdat het risico gedeelte op basis van toeval zo hoog ligt. Verder blijkt dat kleine bedrijven hierdoor eerder geneigd zijn tot negatieve manieren van risicosturing door middel van risicoselectie, risicoafwenteling, presenteïsme en moreel falen. Dit wordt ook ondersteund op basis van wetenschappelijk onderzoek en de algemene analyse van de Arbobalans van TNO.<sup>35</sup>

Werkgevers van alle groottes zetten wel in op gelijkwaardige maatregelen. Zo wordt voornamelijk kennisverspreiding voor gezonder leven toegepast, ook het aanpassen of verlichten van werkzaamheden wordt vaak gebruikt. Er wordt in mindere mate extra verlof

<sup>35</sup> Kok, L., Heyma, A., & Lammers, M. (2013). Verlaag kosten loondoorbetaling voor kleine bedrijven. TPedigitaal, 7(3), 4-17. [http://www.tpedigitaal.nl/assets/static/1\\_Kok-HeymaLammers-3-2013.pdf](http://www.tpedigitaal.nl/assets/static/1_Kok-HeymaLammers-3-2013.pdf)

aangeboden of een beloning gegeven. Andere maatregelen zijn vooral gericht op goed contact met werknemers en een actieve arbodienstverlening.

**Figuur 3.11** Maatregelen die bouw- en infrabedrijven nemen om ziekteverzuim te verminderen, uitgesplitst naar grootteklasse, in %



Bron: EIB

### 3.4 Beleidsopties

#### Een fonds om kleinere bedrijven beter te beschermen tegen onvoorspelbaar ziekteverzuim

Het Nederlandse stelsel houdt weinig rekening met verschillen tussen groepen werkgevers. De omvang en variabiliteit van niet-beïnvloedbaar ziekte-risico verschillen sterk, maar de plichten zijn grotendeels gelijk. Daardoor hebben werkgevers ook bij minder stuurbaar verzuim of relatief hoge kosten dezelfde verplichtingen. Kleine bedrijven kunnen bijvoorbeeld risico's minder goed spreiden, betalen per werknemer vaak meer en hebben minder capaciteit voor preventie en re-integratie. Bij hen speelt bovendien een grotere toevalsfactor, waardoor investeringen in preventie minder voorspelbaar rendement opleveren.

Om de variabiliteit voor kleinere bedrijven op te vangen kan gekeken worden naar buitenlandse modellen. In Duitsland moeten kleine bedrijven (minder dan 30 werknemers) een premie betalen aan een publiek fonds. Dit fonds werkt als een verzekering, waar kosten die gemaakt worden bij het door betalen van loon (deels) worden bekostigd. Door alle kleine bedrijven binnen de sector bij elkaar te stoppen krijgen deze net als grote bedrijven een constanter verzuimniveau, waardoor de premie voor een individueel bedrijf lager wordt. In dit systeem heeft een klein bedrijf minder prikkels om verzuim te verminderen, aangezien individuele bedrijven nauwelijks impact zullen hebben op het gemiddelde verzuim. Om dit op te vangen kan het fonds met een eigen risico periode werken, of kan er wettelijk strenger arbobeleid worden geëist.

### **Prikkels in het eerste jaar om werknemers minder te laten verzuimen**

In het eerste ziektejaar zijn er voor werknemers momenteel beperkte financiële prikkels om het werk te hervatten. De loondoorbetaling bedraagt in de cao Bouw & Infra 100% van het loon, waardoor het financiële onderscheid tussen werken en ziek er niet is. Zonder de bestaande bescherming van werknemers wezenlijk aan te tasten, kan worden overwogen om in dit eerste jaar prikkels te introduceren die verzuim kan verminderen.

Een mogelijkheid is om de loondoorbetaling in het eerste ziektejaar te verlagen van 100% naar 95% van het reguliere loon. Een dergelijke maatregel wordt overwogen in de vernieuwde cao voor de Bouw & Infra. Voor werknemers met kortdurend ziekteverzuim zal het effect op de welvaart beperkt zijn, terwijl de maatregel tegelijkertijd een financiële stimulans kan bieden om, waar mogelijk, het werk eerder te hervatten.

### **Slimme financiële prikkels hoeven niet ten koste van werknemers bescherming te gaan**

Uit de analyse komt naar voren dat Nederlandse werknemers financieel relatief goed beschermd worden. Ze krijgen voor een lange tijd een groot deel van het loon doorbetaald. Het economisch analytisch kader schrijft voort dat de relatief goede financiële bescherming ten koste gaat van de prikkel voor werknemers om het ziekteverzuim te verminderen. Dit terwijl uit onderzoek blijkt dat werknemers juist sterk reageren op financiële prikkels. Echter, hoeft een extra financiële prikkel voor individuele werknemers niet ten koste van de inkomenszekerheid van werknemers te gaan.

Hier kan bijvoorbeeld worden gekeken naar een buitenlands voorbeeld om een financiële prikkel te introduceren. In Finland is sinds 2007 een systeem opgang gekomen om minder mensen in het arbeidsongeschiktheidsstelsel te laten belanden. Werknemers kunnen daar als ze parttime (40%-60%) kunnen werken voor maximaal 300 dagen weer 100% van het loon ontvangen. De werkgever betaalt de hoeveelheid uit op basis van gewerkte uren, de sociale verzekering vult aan.

Een variant voor de Nederlandse bouwsector zou het mogelijk kunnen maken om werknemers in het tweede jaar meer te stimuleren om (deels) weer te werken. Zo kan een systeem komen dat een werknemer beloont als deze vanuit ziekte weer deels gaat werken. Als een werknemer vanaf de start van het tweede jaar weer deels, ongeveer 50%, gaat werken zal deze werknemer voor 100 dagen 85% loon ontvangen.

### **Kleine werkgevers financieel belonen voor actief preventiebeleid**

Uit onderzoek blijkt dat kleinere bedrijven in de regel relatief meer bezig te zijn met het vermijden van de negatieve effecten van ziekteverzuim, dan maatregelen te nemen tegen ziekteverzuim. Een mogelijke oplossing om ook kleinere bedrijven te stimuleren kan een vergoeding voor preventiebeleid zijn. In Finland bijvoorbeeld, kunnen werkgevers kosten voor preventie vergoed krijgen als zij een actieplan voor bedrijfsgezondheid hebben dat gebaseerd is op de Finse versie van een RI&E. Een Nederlands model kan werken door de PAGO en andere preventieve maatregelen (deels) gecompenseerd te laten worden. De compensatie kan bijvoorbeeld voortkomen uit de collectieve Werkhervattingskas bijdrage (of het collectief fonds zoals hierboven voorgesteld). De logica is dat wanneer kleine bedrijven meer aan verzuimpreventie doen, de instroom in de Whk lager wordt, wat kan leiden tot een lagere premie.



---

## Bijlage A Uitleg berekening vacaturegraad

---

Om de vacaturegraad per beroep te kunnen bepalen zijn meerdere bronbestanden van het CBS en het UWV bij elkaar gebracht om een beeld te vormen.

### Online vacatures

Het UWV publiceert maandelijkse online vacature data naar beroepsgroep. Een beroepsgroep is bijvoorbeeld 'arbeiders ruwbouw' of 'arbeiders afbouw'. Deze groepen zijn verder op te splitsen, naar individuele beroepen, of specifiekere beroepsgroepen. Zo zijn ruwbouwarbeiders ingedeeld in bijvoorbeeld metselaars, stratenmakers, onderhoudsmedewerkers, etc. Deze indelingen zijn momenteel niet te krijgen op de UWV-site. In eerder onderzoek van het EIB was dit echter wel mogelijk, waardoor een verdeling van de online vacatures per beroep in 2023 bij het EIB bekend is. Op basis van het gemiddeld aantal vacatures per beroepsgroep per maand in 2024 is deze verder opgesplitst naar individuele beroepen en specifieke beroepsgroepen, waarbij is verondersteld dat de verdeling van openstaande vacatures van individuele beroepen en specifieke beroepsgroepen binnen een beroepsgroep niet is veranderd.

### Aantal werkende

Het aantal werkenden is afgeleid aan de hand van cijfers die reeds bij het EIB beschikbaar zijn (zoals bijvoorbeeld in tabel 2.2 te zien is) en aangevuld met beschikbare CBS-statistieken. De beroepeninformatie van het CBS is voornamelijk afkomstig van de enquête beroepsbevolking (EBB). Hier heeft het CBS meerdere reguliere publicaties van als ook verschillende maatwerktabellen. Doordat sommige CBS-cijfers betrekking op alle werkenden (inclusief zelfstandige) moesten de cijfers geschoond worden voor het aantal zelfstandigen. Dit is vaak gedaan op basis van beschikbare cijfers hierover en expertkennis over specifieke beroepen.

### Vacaturegraad per beroep

De uiteindelijke tabel is een combinatie van individuele beroepen en beroepsgroepen. Doordat de definities van het CBS en het UWV niet geheel overeenkwamen zijn ook bij enkele beroepsgroepen opvallend hoge en lage cijfers vacaturegraden uit de berekening gekomen. Deze beroepen zijn niet meegenomen in de tabel. Ook is er vanwege de datakwaliteit gekozen om de beroepen en beroepsgroepen in klassen in te delen in plaats van specifieke vacaturegraden te laten zien. De definitie van de vacaturegraad is het aantal vacatures per 1.000 werknemers.



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

