

# Bouw in Beeld 2024-2025

---

Capita Selecta

**eib**

Economisch Instituut  
voor de Bouw

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

December 2025

# Bouw in Beeld

---

Capita Selecta

---

Sem van Meurs



## Inhoudsopgave

<b>Conclusies op hoofdlijnen</b>		<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b>		<b>9</b>
<b>2 Personeelssamenstelling, in- en uitstroom</b>		<b>11</b>
2.1 Personeelssamenstelling	11	
2.2 Instroom	13	
2.3 Uitstroom	16	
2.4 Buitenlandse arbeidskrachten	18	
<b>3 Doorgroei- en scholingsmogelijkheden</b>		<b>21</b>
3.1 Scholingsmogelijkheden	21	
3.2 Doorgroeimogelijkheden	25	
<b>4 Duurzame inzetbaarheid</b>		<b>29</b>
4.1 Ziekteverzuim	29	
4.2 Werkbelasting en werkdruk	31	
4.3 Duurzame inzetbaarheidsmaatregelen	32	
4.4 Ongewenst gedrag	34	
<b>5 Zelfstandigen in de bouw</b>		<b>36</b>



---

## Conclusies op hoofdlijnen

---

### Personeelssamenstelling, in- en uitstroom

#### Daling van het aantal zelfstandigen in 2025

De arbeidscapaciteit in de bouw is in 2024 en 2025 veel minder sterk toegenomen dan in de jaren daarvoor. Vanaf 2017 tot en met 2023 steeg de arbeidscapaciteit in de bouw ieder jaar met gemiddeld 15.000 arbeidsjaren per jaar. In zowel 2024 als 2025 was er sprake van een toename van 3.000 arbeidsjaren. Vooral de ontwikkeling van de arbeidscapaciteit van zelfstandigen verschilde sterk ten opzichte van de jaren ervoor. In 2025 daalde deze voor het eerst sinds 2020. Een belangrijke verklaring voor deze kentering is de opheffing van het handhavingsmoratorium op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst. Het EIB publiceert binnenkort een studie naar schijnzelfstandigheid, waarin de effecten van deze hernieuwde handhaving op de bouwsector in kaart worden gebracht.

#### Grootste deel van de werknemers bij grote bedrijven werkt niet op de bouwplaats

Waar bij kleine bedrijven circa twee derde van de werknemers een bouwplaatsberoep uitoefent, ligt dat bij bedrijven met meer dan 100 werknemers op minder dan de helft. In het algemeen geldt dat de grootte van een bedrijf een positief verband kent met het aandeel uta-personeel. Dit onderscheid geldt sterker voor bedrijven in de b&u dan in de gww. Grote bedrijven zijn meer tijd kwijt aan planning, het voldoen aan regelgeving en ontwerp. Daarbij treden deze bedrijven ook vaker op als hoofdaannemer en huren zij vaak extern personeel of kleinere bedrijven in om (specialistisch) werk op de bouwplaats uit te voeren. Grote bedrijven besteden het werk op de bouwplaats dus in sterkere mate uit dan kleine bedrijven.

#### Eigen netwerk van werknemers verder gestegen als belangrijkste wervingskanaal

Bouwbedrijven werven nieuwe werknemers via een verschillende kanalen. De belangrijkste wervingskanalen bleven, net als in de vier jaar ervoor, het eigen netwerk van werknemers en andere contacten in de branche. In 2019 wierf een kwart van de bedrijven via andere contacten in de branche nieuwe werknemers, terwijl dat in 2024 meer dan de helft was. In de afgelopen jaren is het gebruik van recruiters en gedrukte advertenties het sterkst teruggelopen. Verder valt op dat een steeds groter aantal bedrijven aangeeft nieuwe werknemers te vinden via sociale media.

#### Bijna twee derde van de bedrijven heeft moeite met het aantrekken van bouwplaatspersoneel

Bijna twee derde van de bedrijven gaf aan moeite te hebben met het aantrekken van bouwplaatspersoneel en nog eens 40% met het vinden van nieuw uta-personeel. Vooral gww-bedrijven hebben veel moeite om bouwplaatspersoneel aan te trekken. Bovendien staan de vacatures bij die bedrijven vaak voor een lange periode open. Bij ruim een kwart van de gww-bedrijven staan vacatures voor bouwplaatspersoneel gemiddeld langer dan 8 maanden open. Dat geldt voor 20% van de b&u-bedrijven. Van alle bedrijven stelt 40% moeite te hebben met het vinden van nieuw uta-personeel. Meer dan de helft van de bedrijven heeft bovendien geen vacatures openstaan voor dergelijke functies.

#### Iets minder dan de helft van de uittreeders was 55 jaar of ouder

Van de uittreeders was ruim een derde jonger dan 30 jaar oud, bijna 20% tussen de 30 en 55 en 45% minstens 55 jaar oud. Het grootste deel van de uittreeders jonger dan 55 nam zelf ontslag, terwijl uittreeders in de oudste leeftijdscategorie vooral met pensioen gaan. Naarmate de leeftijd toeneemt daalt het aandeel personen dat wordt ontslagen of waarvan het contract niet wordt verlengd. Voor de twee oudste leeftijdscategorieën geldt dat 7% van de uittreeders arbeidsongeschikt raakt. Aangezien er relatief meer ouderen uittraden, is het absolute aantal

werknemers in de oudste leeftijdscategorie dat vanwege arbeidsongeschiktheid stopt met werken ook beduidend groter.

#### **Helpt werknemers ervaart samenwerkingsproblemen met buitenlandse arbeidskrachten**

Meer dan de helft van de werknemers die werken met buitenlandse arbeidskrachten geeft aan problemen te ervaren in de samenwerking met buitenlandse arbeidskrachten. Een groter aandeel van het bouwplaatspersoneel zegt dergelijke problemen te ervaren dan onder uta-werknemers. Werknemers wijzen vooral op communicatieproblemen. Iets minder dan de helft van de werknemers stelt daar problemen mee te hebben. Ruim 10% van de werknemers geeft aan ook problemen met de werkmethodes, de werkervaring en de efficiëntie van het werk te ervaren.

#### **Doorgroei- en scholingsmogelijkheden**

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

Sinds 2019 ligt het aandeel werknemers op de bouwplaats dat scholing kan volgen rond de 90%. Ook voor uta-personeel ligt dat al geruime tijd op een stabiel niveau, hoewel in 2020 het aandeel met 15%-punt toenam. Ruim driekwart van de werknemers met een uta-functie zegt in 2024 scholingsmogelijkheden te hebben. Driekwart van de bedrijven stelt werknemers de mogelijkheid te bieden om scholing onder werktijd te volgen en ook driekwart van de bedrijven vergoedt de scholing volledig. Een derde van de bedrijven biedt bovendien dergelijke regelingen aan voor flexwerkers. Van de bedrijven die regelingen voor flexwerkers bieden, biedt twee derde de flexwerkers aan om deze scholing tijdens werktijd te volgen en circa 55% vergoedt deze scholing volledig.

##### **Bedrijven in de gww besteden gemiddeld meer aan opleidingsbudget dan bedrijven in de b&u**

Een derde van de bedrijven geeft aan een opleidingsbudget voor werknemers te hebben begroot in 2024. Daaruit blijkt dat gww-bedrijven gemiddeld een hoger budget begroten dan b&u-bedrijven. Dit jaar is bovendien ook aan alle bedrijven gevraagd hoeveel ze gemiddeld besteed hebben aan opleidingen voor werknemers. Daaruit blijkt dat bedrijven in beide sectoren gemiddeld minder geld uitgeven aan opleidingen, dan verwacht kan worden op basis van de begrote budgetten. Ook blijkt dat gww-bedrijven daadwerkelijk meer besteden dan bedrijven in de b&u.

##### **Aandeel werknemers zonder doorgroeimogelijkheden is gestaag afgenomen in afgelopen jaren**

In de afgelopen jaren is het aandeel werknemers dat stelt geen doorgroeimogelijkheden te hebben in hun werk gestaag afgenomen. Vooral onder het uta-personeel is dat sterk teruggelopen. Zo gaf in 2017 nog een kwart van deze werknemers aan deze mogelijkheden niet te hebben en ligt dat aandeel inmiddels op 14%. Voor bouwplaatspersoneel is het aandeel in diezelfde periode gedaald met 5%-punt naar 20% in 2024.

Dat uta-personeel vaker doorgroeimogelijkheden kent kan onder andere worden verklaard doordat zij vaker in grote bedrijven werken, waar ook meer verschillende functies zijn. Bovendien groeien zij vaker door leidinggevende of managementfuncties. Bijna 40% van de uta-medewerkers geeft aan die mogelijkheden te hebben, tegenover minder dan 20% van het bouwplaatspersoneel. Bouwplaatspersoneel kan vooral doorgroeien door breder inzetbaar of leermeester te worden. Het aandeel personeel dat deze opties kent is sterk toegenomen in de afgelopen jaren en ligt nu op twee derde.

#### **Duurzame inzetbaarheid**

##### **Ziekteverzuim in de bouwnijverheid daalde verder in 2024**

Het ziekteverzuimpercentage in de bouwnijverheid is volgens cijfers van het CBS in 2024 gedaald met 0,2%-punt ten opzichte van 2023. Daarmee zet de daling van het ziekteverzuim door, nadat in de jaren 2018 t/m 2022 het ziekteverzuim ieder jaar toenam. Uit eerdere publicaties over het ziekteverzuim in de bouw is bekend dat het ziekteverzuim onder

bouwplaatspersoneel fors hoger ligt dan onder uta-personeel. Zo bedroeg in 2024 het ziekteverzuim onder bouwplaatpersoneel 6,4% en onder uta-personeel 2,8%.<sup>1</sup>

### **Ziekteverzuim van bouwplaatspersoneel neemt sterk toe naarmate leeftijd stijgt**

Naast type beroep, houdt ook leeftijd verband met de mate en duur van ziekte. Het gemiddeld ziekteverzuim van bouwplaatspersoneel neemt sterk toe met leeftijd, terwijl deze ontwikkeling minder duidelijk is onder uta-personeel. Werknemers op de bouwplaats van 60 jaar of ouder waren gemiddeld 22 dagen ziek in een jaar, tegenover 6 dagen onder bouwplaatsmedewerkers jonger dan 45 jaar. Hoewel griep of koorts de vaakst genoemde redenen zijn voor ziekteverzuim, ligt de oorzaak van langer ziekteverzuim vaak bij slijtage, een bedrijfsongeval of een chronische ziekte.

### **Groot verschil in ervaren werkbelasting en werkdruk tussen beroepsgroepen**

Meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel stelt dat de fysieke belasting van het werk hoog of zeer hoog is, tegenover ongeveer 5% van het uta-personeel. Het grootste deel van de werknemers die de fysieke belasting als hoog beoordelen geeft aan dat ze te zware voorwerpen tillen en/of duwen of werken in een ongemakkelijke houding. Uta-medewerkers ervaren juist relatief vaker hoge mentale werkbelasting of de werkdruk dan het bouwplaatsmedewerkers. Personen die een hoge mentale werkbelasting ervaren, ervaren vaak ook een hoge werkdruk. De vaakst genoemde verklaring voor beide is een grote tijdsdruk op de werkzaamheden. Andere redenen die door meer werknemers worden ervaren zijn teveel verantwoordelijkheden, te strak geplande projecten en een tekort aan personeel.

### **Ruim een derde van de werknemers is niet bekend met de DIA**

Een van de instrumenten waarmee de sector en bedrijven de duurzame inzetbaarheid van werknemers is de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA). Uit voorgaande enquêtes bleek al dat een aanzienlijk deel van de werknemers niet bekend is met de DIA. In 2024 was ongeveer een derde van werknemers niet bekend met de maatregel. Het is bovendien opvallend dat het aandeel werknemers dat zegt gebruik te maken van de DIA is gedaald van bijna een kwart in 2020 naar minder dan 20% in 2024. Uta-medewerkers zijn zowel veel vaker bekend met de DIA als dat ze er gebruik van maken dan bouwplaatsmedewerkers. Van de werknemers met een uta-positie heeft 30% een DIA gehad, tegenover 11% van de werknemers op de bouwplaats.

### **Driekwart van de bedrijven voert duurzame inzetbaarheidsmaatregelen**

Bijna 80% van de bedrijven in de Bouw & Infra voert beleid om de duurzame inzetbaarheid van werknemers op de bouwplaats te ondersteunen. Twee derde van de bedrijven voert ook dergelijk beleid voor uta-medewerkers. Beide aandelen zijn toegenomen in de afgelopen jaren. Alle bedrijven met meer dan 100 werknemers voeren beleid voor duurzame inzetbaarheid, terwijl van de bedrijven tot 5 werknemers ongeveer twee derde beleid voert. Grote bedrijven hebben veel vaker iemand in dienst voor HR-zaken dan kleine bedrijven, wat dit verschil gedeeltelijk kan verklaren. Maatregelen die bedrijven vaak nemen zijn werknemers de mogelijkheid bieden om minder uren te gaan werken, rekening houden met de arbeidsomstandigheden en werknemers de mogelijkheid bieden om ander werk binnen het bedrijf uit te voeren.

### **Meer dan 10% van de werknemers zegt te maken te hebben had met ongewenst gedrag**

In deze jaargang van de enquêtes is werknemers een aantal vragen gesteld over ongewenst gedrag op het werk. Op basis van de antwoorden van werknemers ontstaat het beeld dat veruit het grootste deel van de werknemers daar niet mee te maken hebben gehad. Toch geeft meer dan 10% van de werknemers aan daar wel mee van doen te hebben gehad en dan voornamelijk intern. Van de individuen die aangeven dergelijk gedrag te hebben ervaren, zegt 70% daar slechts een enkele keer mee te zijn geconfronteerd, een kwart vaak en 5% zelfs zeer vaak.

---

<sup>1</sup> EIB (2025), Ziekteverzuim in de bouw 2024.

## Zelfstandigen in de bouw

### **Er zijn veel verschillende motieven om zzp'er te worden**

Zzp'ers<sup>2</sup> noemen veel verschillende redenen om te kiezen voor het ondernemerschap. Ruim een kwart zegt dat de vrijheid om naar eigen inzichten te werken een belangrijke reden was. Het indelen van de eigen tijd, het verbeteren van de financiële positie en het beter tot uiting brengen van vakmanschap worden ieder door 10% tot 15% van de zzp'ers genoemd. Onder de categorie 'overig' worden redenen zoals gestopt met het eigen bedrijf, wens vanuit de opdrachtgever om als zelfstandige te werken en het (alleen) voortzetten van een familiebedrijf genoemd. Het valt op dat de verdeling van redenen nauwelijks is gewijzigd in de afgelopen vier jaar.

### **Slechts 6% van de zzp'ers kent een uurtarief van lager dan € 35 exclusief btw**

In de Zzp-enquête is zzp'ers gevraagd naar hun gemiddelde uurtarief. Het gemiddelde uurtarief van alle zzp'ers bedroeg € 53 excl. btw. Er is ook gekeken naar de verdeling van de gemiddelde uurtarieven. Meer dan de helft van zzp'ers hanteert een gemiddeld uurtarief van meer dan € 50. Slechts 6% kent een gemiddeld uurtarief van € 35 of lager. Deze laatste groep is interessant, omdat een uurtarief van € 33 of lager vaker wordt genoemd als een mogelijke indicatie van schijnzelfstandigheid.

---

<sup>2</sup> Er bestaat onzekerheid over de representativiteit van de resultaten uit de zzp-enquête. Daarbij spelen steekproeffecten een rol. In het bijzonder geldt dat buitenlandse zzp'ers niet goed in beeld zijn.

---

## 1 Inleiding

---

Elk jaar houdt het EIB een internetpeiling onder werkgevers, werknemers en zelfstandigen in de bouw. Deze publicatie biedt inzicht in de meest opvallende uitkomsten van deze peiling en vormt een graadmeter voor enkele ontwikkelingen in het afgelopen jaar in de bouw. De rapportage richt zich in beginsel op de CAO Bouw & Infra. Cijfers en constatering over de bouw relateren dan ook aan deze sector, tenzij anders is vermeld. Hieronder wordt per enquête aangegeven wat de doelgroep en onderzoeksmethode is.

### *Werknemersenquête*

Het EIB krijgt van APG elk kwartaal data over de werknemers die werkzaam zijn in de bouw. Voor de enquête worden de gegevens van alle werknemers die in minstens één van de vier kwartalen werkzaam waren onder de CAO Bouw & Infra gebundeld. Op deze manier worden ook de werknemers die in een jaar de sector zijn in- of uitgestroomd meegenomen. In 2024 betrof dit in totaal 134.000 werknemers. Van deze populatie is een steekproef getrokken van 26.000 werknemers, waarbij een selectie wordt gemaakt die de gehele populatie reflecteert op een aantal punten. Er wordt gekeken naar leeftijd, het beroep van werknemers en of de werknemer in het afgelopen jaar de sector is in- of uitgestroomd of er al langer werkzaam is. Onder de deelnemers van de enquetes zijn arbeidsmigranten en uitzendkrachten die niet onder de CAO Bouw & Infra vallen niet vertegenwoordigd. Van de bijna 26.000 werknemers in de steekproef zijn bij APG de adresgegevens opgevraagd en vervolgens is naar hen een brief gestuurd. In totaal hebben 2.040 werknemers de enquête ingevuld. De antwoorden van deze werknemers zijn gewogen naar verhouding met de populatie op basis van leeftijd, beroep, instromer of uitstromer.

### *Werkgeversenquête*

Voor de werkgeversenquête krijgt het EIB jaarlijks een overzicht van alle bedrijven die actief zijn in de Bouw & Infra. Van deze bedrijven krijgen we onder andere gegevens over het adres en het aantal werknemers bij deze bedrijven. Al deze bedrijven wordt een brief gestuurd met een uitnodiging om deel te nemen aan de internetenquête. Dit jaar zijn 3.723 bedrijven aangeschreven, waarvan 529 de enquête hebben ingevuld. De werkgevers zijn voornamelijk actief als algemeen aannemersbedrijf of bouwondernemer. Zij hebben personeel in dienst waarop grotendeels de CAO Bouw & Infra van toepassing is.

### *Zzp-enquête*

Voor deze enquête worden de gegevens opgevraagd van alle eenmansbedrijven die actief zijn onder de SBI-codes “Algemene bouw en projectontwikkeling”, “Grond-, water- en wegenbouw” en “Gespecialiseerde bouw”. Zelfstandigen zijn zowel in de Bouw & Infra als in de installatiesector werkzaam en cijfers en uitspraken over zzp'ers gaan dan ook niet alleen over de Bouw & Infra. Hoewel eenmanszaken ook werknemers kunnen hebben, is er geen directe bron voor de adresgegevens van zzp'ers in de bouw. Daarom worden in de enquête alleen vragen gesteld aan eenmanszaken die stellen als zzp'er te werken. Buitenlandse arbeidskrachten die als ondernemer actief zijn in de Bouw & Infra zijn vermoedelijk ondervertegenwoordigd in de enquête. In 2024 waren er bijna 221.000 bedrijven in het adressenbestand van de KvK. Daarvan wordt een steekproef getrokken, die de verdeling van het aantal bedrijven per SBI-code volgt: er worden dus relatief minder gww-bedrijven dan de andere bedrijven geselecteerd. Dit jaar is aan bijna 24.000 bedrijven een brief gestuurd. In twee rondes zijn brieven gestuurd naar deze bedrijven, waarop 802 zelfstandigen de online enquête volledig hebben ingevuld. Daarvan gaven 588 personen aan als zzp'er in de bouw actief te zijn of dat voorheen te zijn geweest.

Aan de internetpeiling van 2024-2025 hebben 529 bedrijven, 2.040 werknemers en 802 eenmanszaken meegewerkt. Voor bedrijven is dit 14% van de totale populatie van 3.723 bedrijven. Voor werknemers is dit 1,5% van de totale populatie van 134.000 werknemers. Voor de eenmanszaken is dit 0,4% van de totale populatie van bijna 221.000 eenmanszaken.

#### **Leeswijzer**

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

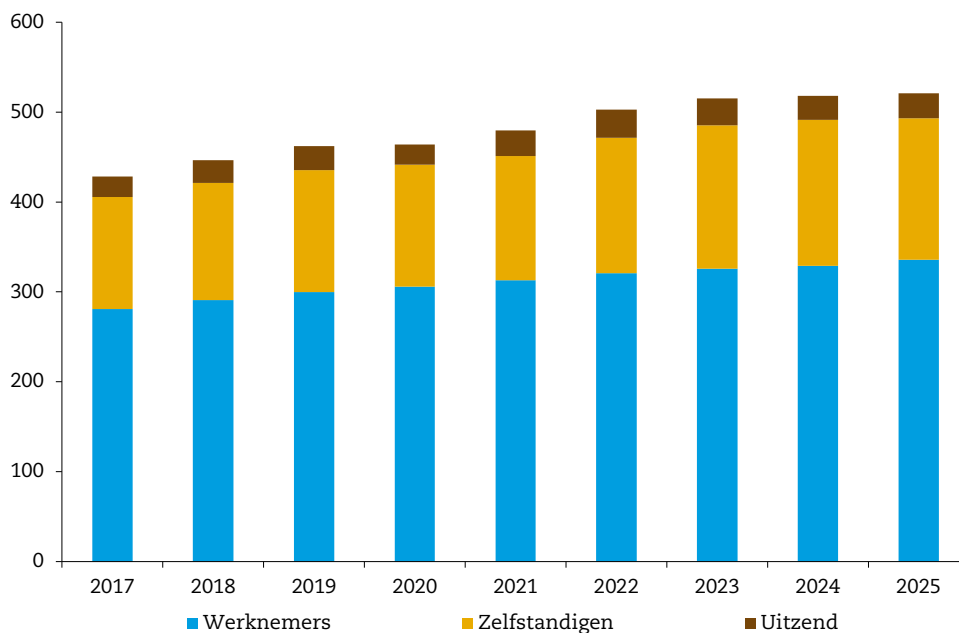
## 2 Personeelssamenstelling, in- en uitstroom

Hoe ziet de samenstelling van het personeelsbestand van de bouwbedrijven eruit? Wat is de achtergrond van nieuwe werknemers? Op welke manier worden nieuwe werknemers in de sector geworven? Welke arbeidsvoorwaarden bieden bouwbedrijven voor het aantrekken of behouden van nieuw personeel? Hoeveel moeite ervaren bedrijven in het aantrekken van nieuwe medewerkers? Waarom verlaten uittreders de sector? Wat is het land van herkomst van de buitenlandse arbeidskrachten die werken voor een werkgever?

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de ontwikkeling van de personeelssamenstelling. Vervolgens wordt de instroom belicht, waarbij wordt gekeken naar de achtergrond van nieuwe werknemers, de manieren waarop nieuwe werknemers worden gevonden en wat voor moeite bedrijven ervaren bij het aantrekken van nieuwe werknemers. Daarna wordt voor de uitstroom ingegaan op de arbeidsstatus van oud-werknemers en de reden om te kiezen voor de huidige baan. Afsluitend wordt ingegaan op buitenlandse arbeidskrachten in de bouw.

### 2.1 Personeelssamenstelling

**Figuur 2.1 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren, 2017-2025**



Bron: EIB

#### Sterk lagere groei van de arbeidscapaciteit in 2024 en 2025

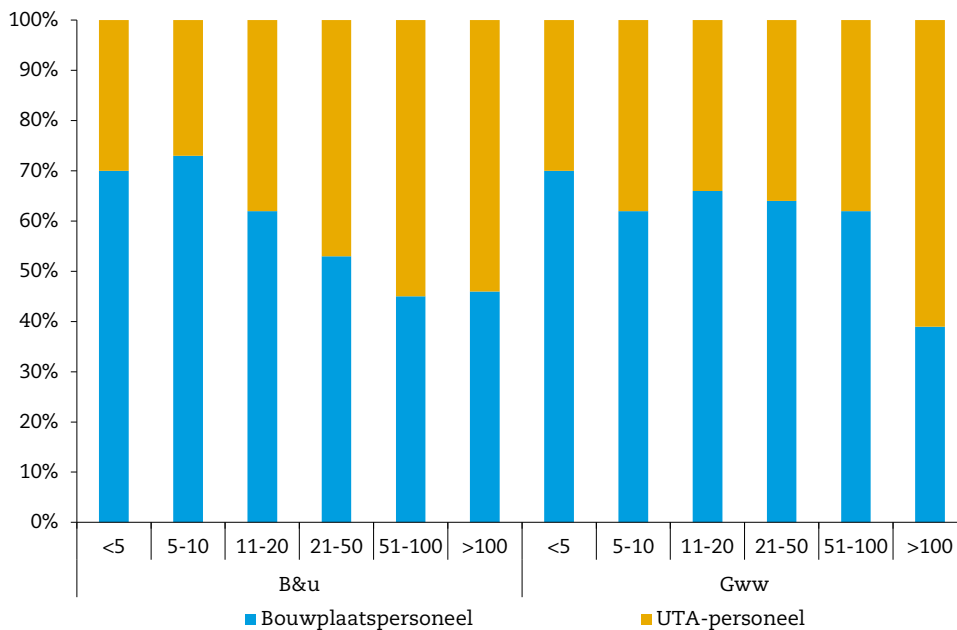
In de bovenstaande figuur wordt de ontwikkeling van de bouwgerelateerde werkgelegenheid van 2017 t/m 2025 getoond. Deze cijfers zijn overgenomen uit de opvolgende EIB-rapporten Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid en duiden het aantal arbeidsjaren in de

bouwnijverheid en de uitzendkrachten die werk uitvoeren in de bouw. Zodoende wordt deze werkgelegenheid aangeduid als bouwgerelateerd. Zoals eerder in het EIB-rapport Trends op de bouwmarkt is beschreven, is de arbeidscapaciteit in 2024 en 2025 veel minder sterk toegenomen dan in de jaren daarvoor. Van 2017 tot en met 2023 steeg de arbeidscapaciteit in de bouw jaarlijks met gemiddeld 15.000 arbeidsjaren. In zowel 2024 als 2025 was er slechts sprake van een toename van 3.000 arbeidsjaren. Opvallend is dat de arbeidscapaciteit van zelfstandigen in 2024 al minder sterk toenam dan in eerdere jaren en in 2025 zelfs daalde. Bedrijven huren dus minder zelfstandigen in dan voorheen, terwijl de arbeidscapaciteit van zelfstandigen sinds 2017 bijna ieder jaar is toegenomen. Een belangrijke verklaring voor deze daling is de hernieuwde handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst via de Wet DBA. Het EIB heeft hierover in 2025 een aparte studie uitgevoerd, die nog moet verschijnen. In hoofdstuk 5 wordt verder ingegaan op wat de gevolgen zijn voor bedrijven en zelfstandigen van het hervatten van de handhaving door de Belastingdienst.

**Meer dan de helft van de werknemers bij grote bedrijven heeft een uta-functie**

Uit eerdere rapportages is bekend dat grote bedrijven een relatief hoog aandeel werkenden in dienst hebben als werknemer, terwijl kleine bedrijven in grotere mate afhankelijk zijn van de inhuur van zelfstandigen en uitzendkrachten. Opvallend is daarom dat kleine bedrijven in deze bedrijvenenquête rapporteren relatief minder zelfstandigen in te huren dan in de vorige enquête, terwijl bedrijven met meer dan 100 fte juist meer zelfstandigen inhuren. Bij bedrijven tot 5 fte bestond in 2023 nog 28% van het personeel uit zelfstandigen, terwijl dit aandeel in 2024 is gedaald naar 21%. Vergelijkbare dalingen vonden plaats bij bedrijven tot 50 fte. Bij bedrijven vanaf 100 fte is het aandeel zelfstandigen juist toegenomen van 5% in 2023 naar 10% in 2024.

**Figuur 2.2** Verdeling werknemers naar bouwplaats en UTA, sector en bedrijfsgrootte, 2024, procenten



Bron: Bedrijvenenquête EIB

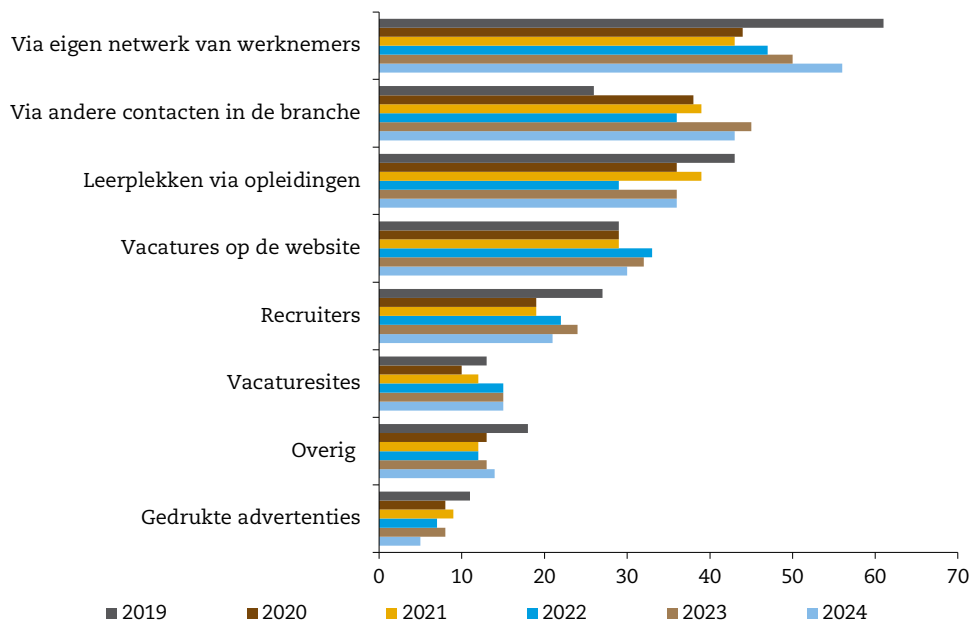
### Meer dan de helft van de werknemers bij grote bedrijven werkt niet op bouwplaats

Waar bij kleine bedrijven circa twee derde van de werknemers een bouwplaatsberoep uitoefent, ligt dat aandeel bij grote bedrijven op minder dan de helft (figuur 2.2). Uit de grafiek blijkt dat het aandeel werknemers met een bouwplaatsfunctie afneemt naarmate een bedrijf groter is. Dit verband is duidelijker zichtbaar bij b&u-bedrijven dan bij bedrijven die actief zijn in de gww. Bij gww-bedrijven tot 100 fte ligt het aandeel bouwplaatskrachten onder de werknemers tussen de 70% en 60%. Bij gww-bedrijven met meer dan 100 fte is minder dan 40% van de werknemers actief op de bouwplaats. Dat is het laagste gemiddelde van alle onderscheiden categorieën.

De verklaring hiervoor ligt in het feit dat grote bedrijven meer tijd besteden aan planning, naleving van regelgeving en ontwerp. Daarnaast treden deze bedrijven vaker op als hoofdaannemer en huren zij regelmatig extern personeel of kleinere bedrijven in om (specialistisch) werk op de bouwplaats uit te voeren. Grote bedrijven besteden het werk op de bouwplaats dus in hogere mate uit dan kleine bedrijven. Zoals al uit figuur 2.1 bleek, spelen zelfstandigen en uitzendkrachten een belangrijke rol bij het uitvoeren van het werk. Van het flexibele personeel is ongeveer driekwart actief op de bouwplaats.

## 2.2 Instroom

**Figuur 2.3** Manier waarop bouwbedrijven nieuwe werknemers werven, ontwikkeling 2019-2024, procenten



Bron: Bedrijvenenquête EIB

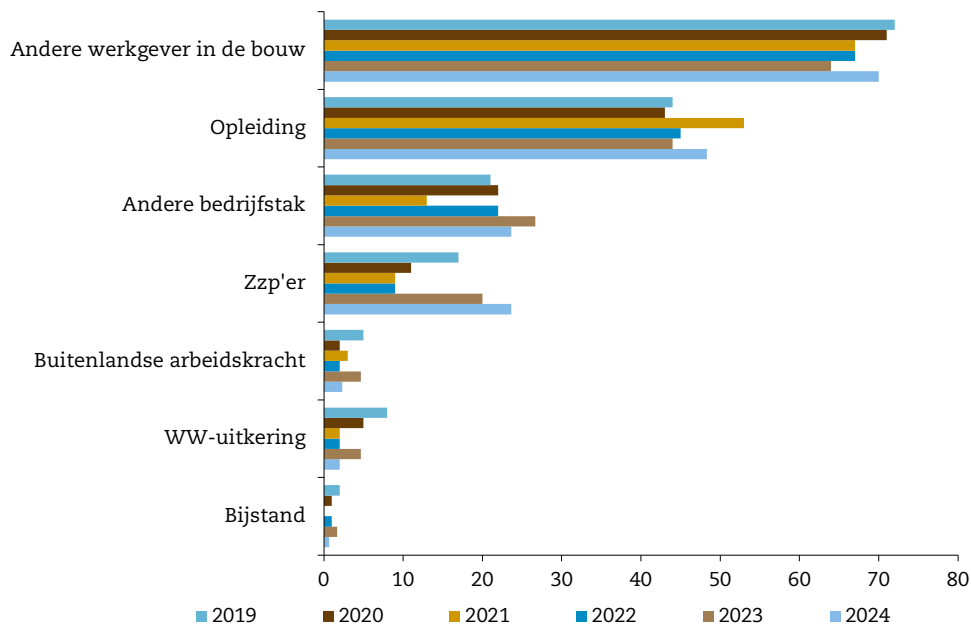
### Eigen netwerk van werknemers verder gestegen als belangrijkste wervingskanaal

Bouwbedrijven werven nieuwe werknemers via diverse kanalen. Net als in de vier jaar daarvoor bleven het eigen netwerk van werknemers en andere contacten in de branche de belangrijkste wervingskanalen (figuur 2.3). In 2019 wierf een kwart van de bedrijven nieuwe werknemers via contacten in de branche, terwijl dit aandeel in 2024 is gestegen naar meer dan de helft. Ruim 40% van de bedrijven wierf werknemers via andere contacten in de branche en 36% via leerplekken vanuit opleidingen. De instroom via beide kanalen was ongeveer even groot als in

2023. In de afgelopen jaren is het gebruik van recruiters en gedrukte advertenties het sterkst afgenomen. Ook in de meest recente enquête gaf een aanzienlijk deel van de bedrijven aan nieuwe werknemers te vinden via sociale media.

**Andere werkgevers in de bouw zijn belangrijkste bron voor aantrekken nieuwe werknemers**  
 Ruim 70% van de bedrijven geeft aan dat nieuwe werknemers voornamelijk afkomstig zijn van andere werkgevers in de bouw. Dat aandeel is iets toegenomen ten opzichte van eerdere jaren. Ongeveer de helft van de bedrijven haalt werknemers voornamelijk vanuit opleidingen. Een kwart van de bedrijven werft vooral vanuit andere sectoren of contracteert personen die eerder als zzp'er actief waren. De instroom vanuit opleidingen en vanuit zzp'ers is toegenomen ten opzichte van de vorige enquête. Bedrijven geven aan weinig buitenlandse arbeidskrachten of personen met een eerdere WW- of bijstandsuitkering in dienst te nemen.

**Figuur 2.4 Achtergrond van nieuwe werknemers bij bedrijven, 2019-2024, procenten**



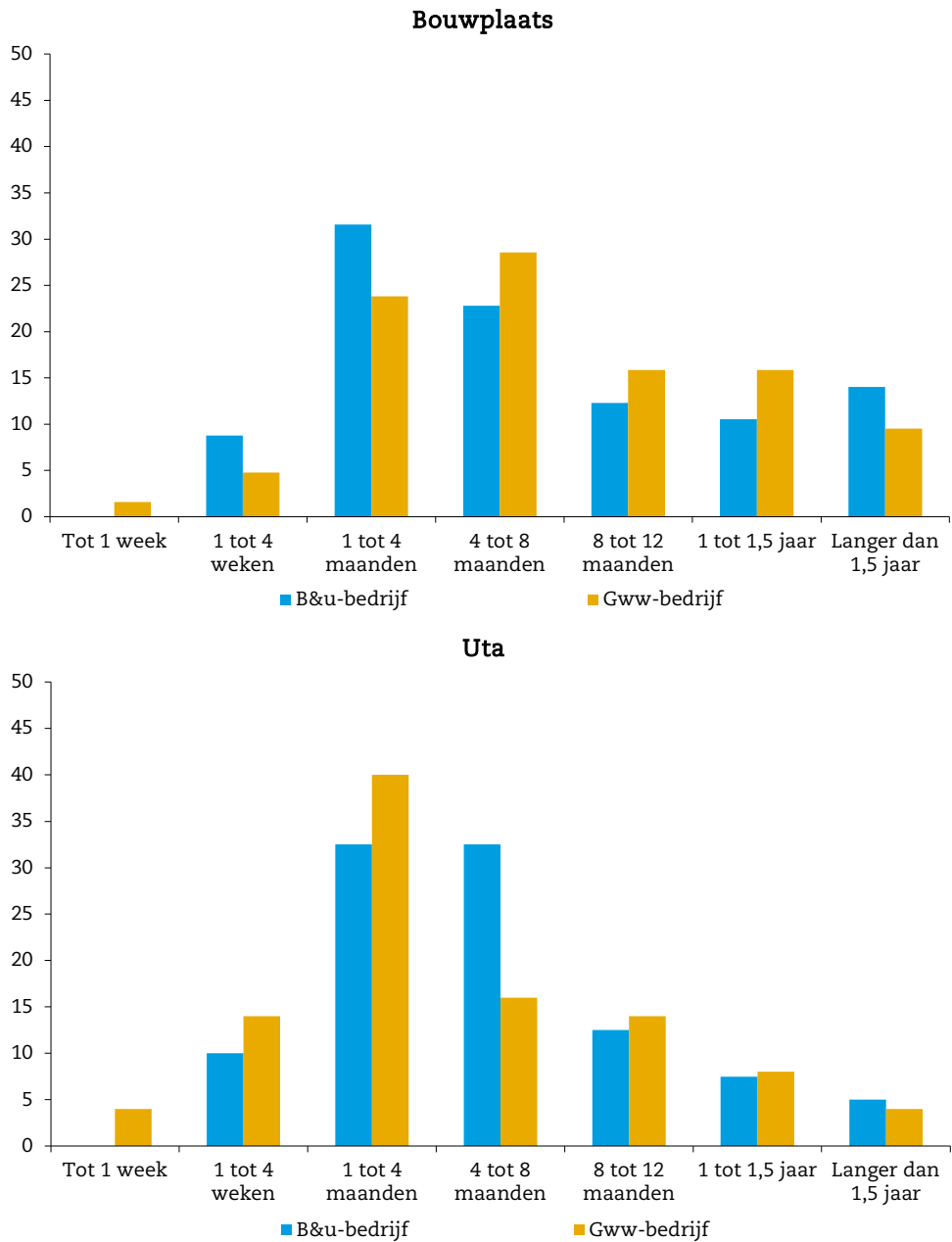
Bron: Bedrijvenenquête EIB

**Belangrijk deel van de bedrijven kent langlopende vacatures voor bouwplaatsfuncties**  
 Bijna twee derde van de bedrijven geeft aan moeite te hebben met het aantrekken van bouwplaatspersoneel en nog eens 40% met het vinden van nieuw uta-personeel. Ongeveer 40% van de bedrijven heeft geen vacatures openstaan voor bouwplaatspersoneel en meer dan de helft voor uta-personeel. Uit figuur 2.5 blijkt dat gww-bedrijven vaker vacatures hebben die langdurig openstaan.<sup>3</sup> Bij ruim 40% van de gww-bedrijven met vacatures voor bouwplaatspersoneel staan deze gemiddeld langer dan acht maanden open. Dit geldt voor een kwart van de b&u-bedrijven met vacatures voor bouwplaatsfuncties. dat de meerderheid van de bedrijven in zowel de b&u als de gww geen vacatures heeft openstaan voor uta-functies

<sup>3</sup> Het zijn voornamelijk kleine bedrijven die geen vacatures hebben openstaan. Van de bedrijven met meer dan 100 fte heeft ongeveer 10% geen vacatures voor bouwplaatspersoneel en minder dan 5% voor uta-functies.

(figuur 2.5). Ook hier geldt dat een groter deel van de gww-bedrijven wel op zoek is naar nieuwe werknemers.

**Figuur 2.5** Gemiddelde tijd dat vacatures voor bouwplaats- of uta-functies openstaan, naar type bedrijf, 2024, procenten



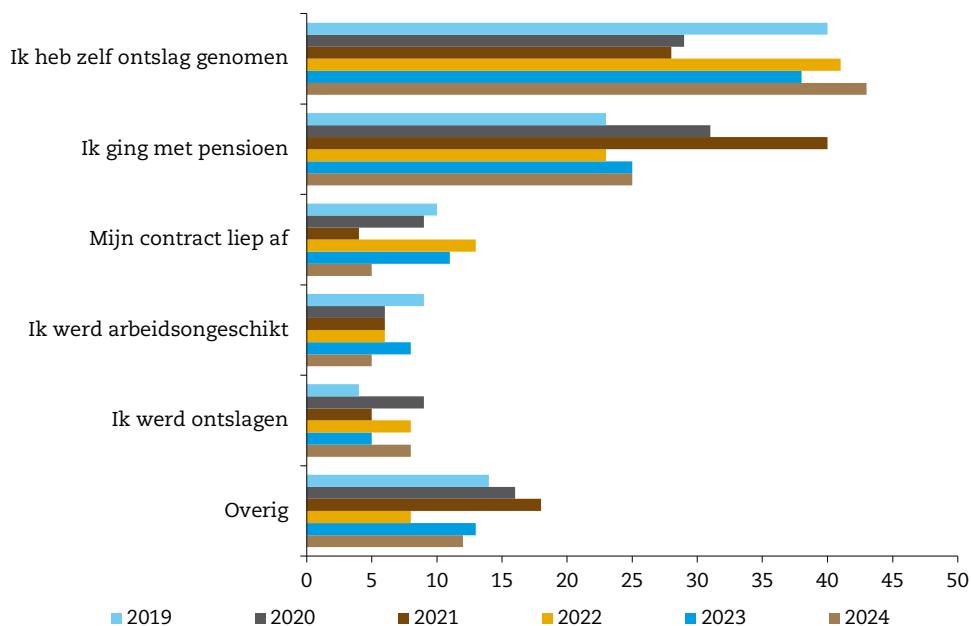
Bron: Bedrijvenenquête EIB

### 2.3 Uitstroom

#### Bijna de helft van de uittredeers in 2024 nam ontslag

In 2024 was het nemen van ontslag weer de belangrijkste route voor uittredeers om te stoppen met werken in de bouw (figuur 2.6). Dit betrof bijna 45% en is licht toegenomen ten opzichte van 2023. De verdere verdeling lijkt sterk op die van de jaren ervoor. Pensionering was na ontslagname de belangrijkste wijze van uittredeers en gold voor een kwart van de uittredeers. Een aflopend contract, arbeidsongeschiktheid en ontslag door de werkgever waren ieder voor tussen de 5% en 10% de wijze van uittredeers. Een overige reden die vaker werd genoemd, was opheffing van het bedrijf waar de werknemer actief was.

Figuur 2.6 Wijze van uittredeers werknemers, ontwikkeling 2019-2024, procenten

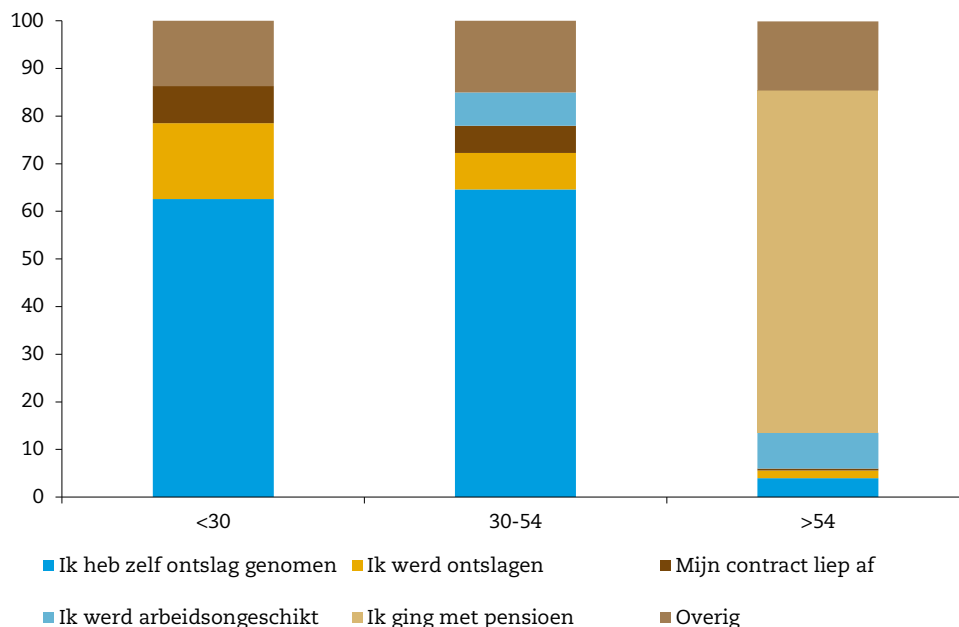


Bron: Werknemersenquête EIB

#### Iets minder dan de helft van de uittredeers was 55 jaar of ouder

Van de uittredeers was ruim een derde jonger dan 30 jaar, bijna 20% tussen de 30 en 55 en 45% minstens 55 jaar oud. Het grootste deel van de uittredeers jonger dan 55 heeft zelf ontslag genomen (figuur 2.7). Voor de oudste leeftijdscategorie geldt dat bijna driekwart stopte met werken om met pensioen te gaan. Naarmate de leeftijd toeneemt, daalt het aandeel personen dat wordt ontslagen of waarvan het contract niet wordt verlengd. Voor de twee oudste leeftijdscategorieën geldt dat 7% van de uittredeers arbeidsongeschikt raakt. Aangezien er relatief meer ouderen uittredeers, is het aantal ouderen dat vanwege arbeidsongeschiktheid stopt met werken ook veel groter.

**Figuur 2.7** Wijze van uitreden naar leeftijdsklasse, 2024, procenten

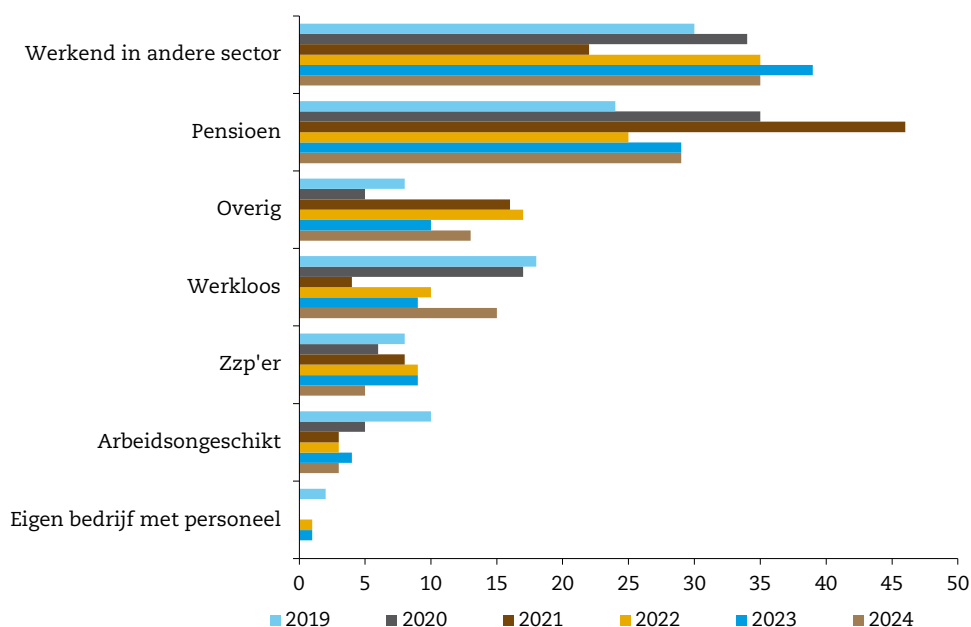


Bron: Werknemersenquête EIB

### Een derde van de uittreeders werkt nu in een andere sector

Ongeveer een derde van de werknemers in de bouw die in 2024 zijn uitgestroomd, werkt inmiddels in een andere sector (figuur 2.8). Dit betreft vooral relatief jonge personen. Sectoren waar zij vaak werken zijn de metaal en techniek, zorg, detailhandel en vervoer. Van de uittreeders is 30% met pensioen. Dit ligt ruim onder de niveaus van 2020 en 2021. De verklaring hiervoor ligt in de invoering van de zwaarwerkregeling in 2020, waardoor een veel groter aantal oudere werknemers met vervroegd pensioen ging. Opvallend is dat het aandeel uittreeders dat werkloos is, beduidend is gestegen. Bij het antwoord 'overig' heeft een aantal uittreeders aangegeven tijdelijk niet aan het werk te zijn voor een sabbatical of een opleiding te volgen.

**Figuur 2.8 Huidige arbeidsstatus uittredeers, 2019 – 2024, procenten**



Bron: Werknemersenquête EIB

## 2.4 Buitenlandse arbeidskrachten

Hoewel buitenlandse arbeidskrachten inmiddels een aanzienlijke rol spelen in het uitvoeren van werk in de Bouw & Infra, is het de afgelopen jaren lastig gebleken om hen via enquêtes of interviews te bereiken.<sup>4</sup> Dat leidt ertoe dat data uit de enquêtes mogelijk problemen en/of ontwikkelingen die spelen onder die groep niet weergeven. Om dat risico te verminderen, zal in de komende enquêtes voor werknemers en zzp'ers ook een alternatieve vragenlijst in het Engels worden aangeboden. In de laatste enquêtes is bovendien een aantal vragen gesteld aan werknemers en werkgevers over buitenlandse arbeidskrachten.

### Veel onduidelijk over het aantal buitenlandse arbeidskrachten in de bouw

Er is veel onduidelijk over het precieze aantal buitenlandse arbeidskrachten in de bouw. Een van de problemen is dat veel buitenlandse arbeidskrachten zich nooit inschrijven bij het gemeentelijk bevolkingsregister en daardoor niet goed worden geregistreerd. Het EIB schatte het aantal buitenlandse arbeidskrachten in de bouw begin 2025 in op 69.000 in de publicatie Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2025. In de Migrantenmonitor van het CBS wordt het aantal buitenlandse werknemers, dus exclusief zelfstandigen en uitzendkrachten, in de bouw in 2023 ingeschat op 32.000.<sup>5</sup> In de enquêtes is aan werknemers en bedrijven gevraagd naar hun schatting over het aantal buitenlandse arbeidskrachten waar ze mee samenwerken. Werknemers schatten in dat ruim 20% van de personen die in de sector werkzaam zijn uit het buitenland komt. Dat geldt zowel voor bouwplaatspersoneel als voor werknemers met een uta-

<sup>4</sup> Voor meer informatie over deze groep zie: EIB (2023), Buitenlandse arbeidskrachten in de bouw, <https://www.eib.nl/publicaties/buitenlandse-arbeidskrachten-in-de-bouw/>.

<sup>5</sup> <https://dashboards.cbs.nl/migrantenmonitor/>

functie. Van de bedrijven stelt 15% dat ze werken met buitenlandse arbeidskrachten. Het grootste deel daarvan is uitzendkracht of zzp'er.

Aan de bedrijven die werken met buitenlandse arbeidskrachten is gevraagd uit welke landen deze personen komen. De meerderheid van deze bedrijven geeft aan dat ze werken met arbeidskrachten uit Polen (tabel 2.1). Daarnaast blijkt een beperkt deel van de bedrijven met personeel uit Roemenië en overige landen in de EU te werken. Andere landen worden in veel lagere mate genoemd.

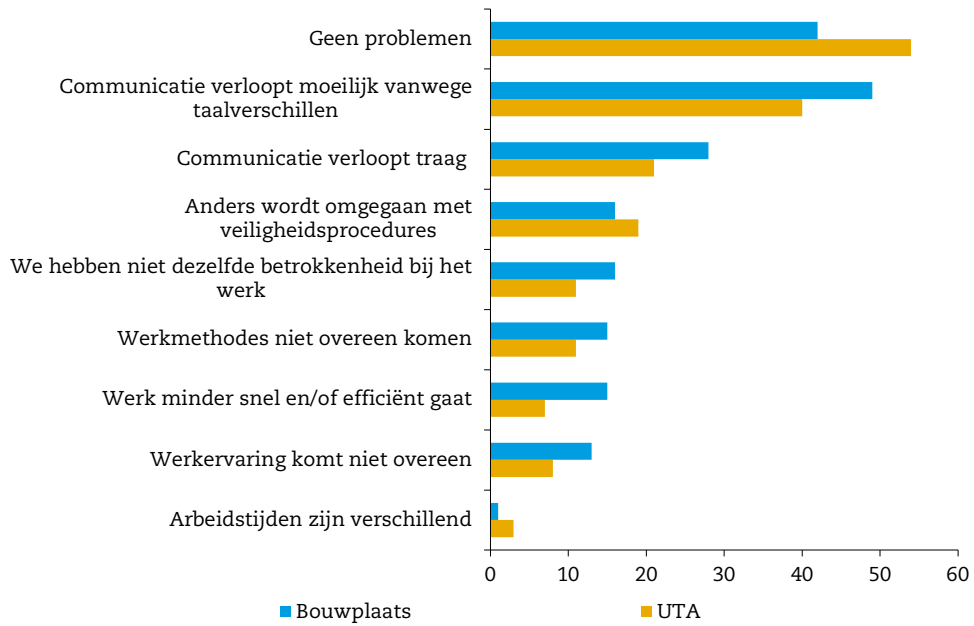
**Tabel 2.1 Afkomst van buitenlandse arbeidskrachten bij bedrijven die werken met buitenlandse arbeidskrachten naar sector, procenten**

	B&U	GWW
Duitsland	10	16
Roemenië	22	35
Bulgarije	9	10
Polen	71	62
Hongarije	6	0
Overige landen in de EU	20	19
Turkije	11	11
Georgië	0	0
Brazilië	5	0
Overige landen buiten de EU	1	13
Dat weet ik niet	4	0

Bron Werkgeversenquête EIB

**Helpt werknemers ervaart samenwerkingsproblemen met buitenlandse arbeidskrachten**  
Bouwplaatspersoneel ervaart relatief vaker problemen in de samenwerking met buitenlandse arbeidskrachten dan uta-werknemers. Vooral communicatieproblemen worden door veel werknemers genoemd. Ruim 10% van de werknemers geeft aan ook problemen met de werkmethodes, de werkervaring en de efficiëntie van het werk te ervaren.

**Figuur 2.9** Ervaringen van werknemers met buitenlandse arbeidskrachten naar beroepsgroep, procenten



Bron: Werknemersenquête EIB

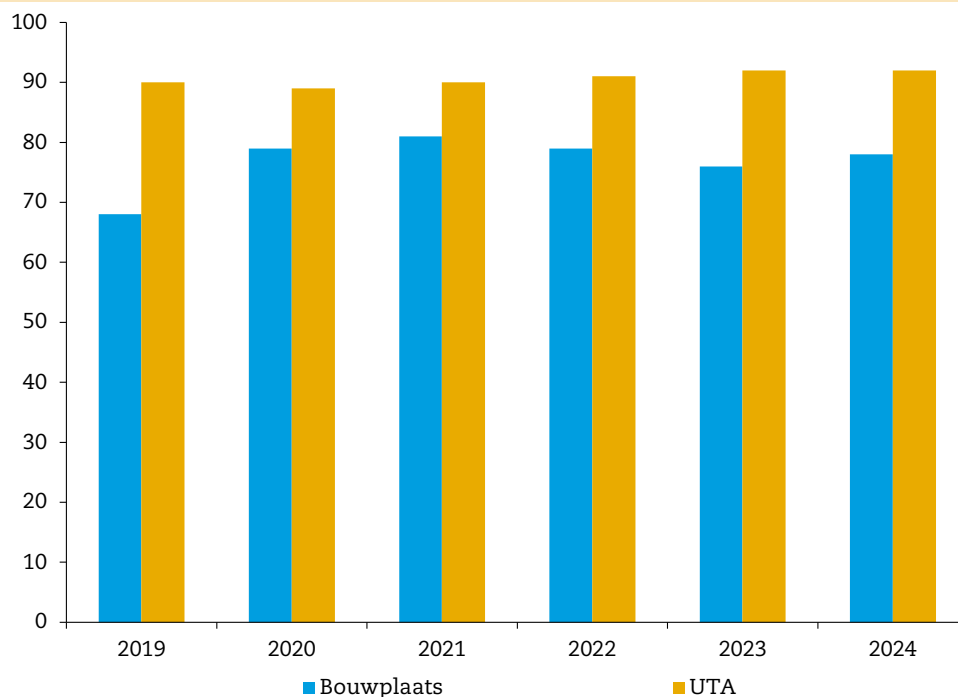
### 3 Doorgroei- en scholingsmogelijkheden

Welke deel van werknemers in de bouw heeft scholingsmogelijkheden? Wat voor regelingen voor scholing zijn er voor werknemers en flexibel personeel in de bouw? Wat zijn de doelen van scholing? Wat is het gemiddelde begrote en besteedde opleidingsbudget per werknemer? Welk deel van de werknemers heeft mogelijkheden om door te groeien? Wat voor doorgroeimogelijkheden zijn er?

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

#### 3.1 Scholingsmogelijkheden

**Figuur 3.1** Aandeel werknemers dat scholingsmogelijkheden kent naar beroepsgroep, 2019-2024, procenten



Bron: Werknemersenquête EIB

#### Circa 80% van het personeel kent scholingsmogelijkheden

Het aandeel werknemers dat scholingsmogelijkheden kent bij de werkgever ligt al geruime tijd rond de 80% (figuur 3.1). Ruim 75% van de werknemers op de bouwplaats en ongeveer 90% van de werknemers met een uta-functie zegt die mogelijkheden te hebben. Opvallend is dat het

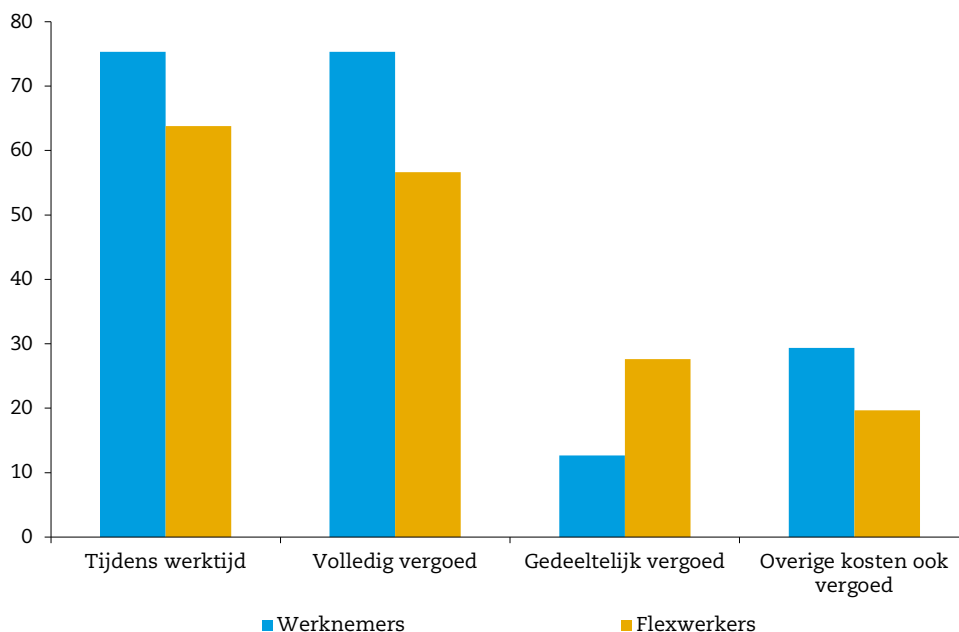
aandeel voor beide groepen werknemers al geruime tijd stabiel is, terwijl in 2020 nog een grote sprong in het aandeel bouwplaatsmedewerkers met scholingsmogelijkheden is waargenomen.

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

Alle bedrijven bieden werknemers de mogelijkheid om scholing te volgen. Daarbij bestaat er wel verschil in de mate waarin zij de kosten van scholing vergoeden en of de scholing onder werktijd gevolgd kan worden. Een derde van de bedrijven biedt bovendien dergelijke regelingen aan voor flexwerkers. In de gww biedt een groter aandeel van de bedrijven scholingsregelingen voor flexwerkers dan in de b&u. Zo bood 43% van de gww-bedrijven scholingsregelingen aan voor flexwerkers, tegenover 28% van de b&u-bedrijven.

Driekwart van de bedrijven biedt werknemers de mogelijkheid scholing onder werktijd te volgen en ook driekwart van de bedrijven vergoedt de scholing volledig (figuur 3.2). Van de bedrijven die regelingen voor flexwerkers bieden, biedt twee derde de flexwerkers aan om deze scholing tijdens werktijd te volgen en circa 55% vergoedt deze scholing volledig. Bijna een derde van de bedrijven vergoedt ook de overige kosten voor scholing van werknemers. Daarbij kan worden gedacht aan reiskosten, kosten voor boeken of gereedschap. Bij 13% van de bedrijven worden de kosten voor scholing van werknemers gedeeltelijk vergoed, tegenover een kwart van de bedrijven die regelingen bieden voor flexwerkers.

Figuur 3.2 Regelingen voor scholing voor werknemers en flexwerkers, 2024, procenten



Bron: Bedrijvenenquête EIB

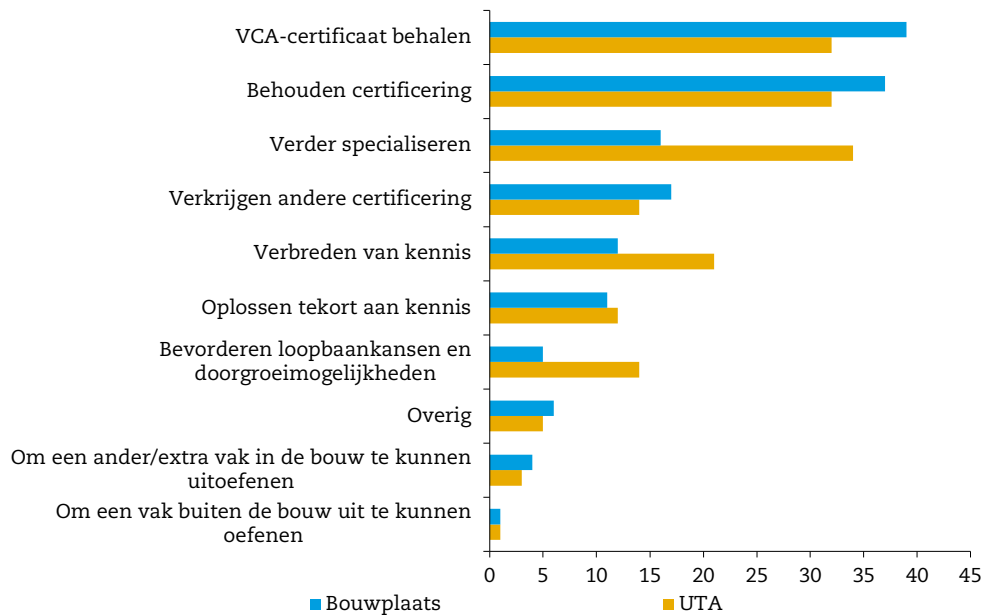
### Belangrijkste reden voor werknemers om scholing te volgen was certificering voor werk

Driekwart van zowel de bouwplaats- als uta-medewerkers heeft in de afgelopen drie jaar scholing gevolgd. Ongeveer een derde van die werknemers deed dat om een VCA-certificaat te behalen (figuur 3.3). Andere belangrijke motieven om scholing te volgen waren het verkrijgen of behouden van certificering, verdere specialisatie en het verbreden van de kennis.

Bouwplaatspersoneel volgt in grotere mate vooral scholing voor certificering dan uta-

medewerkers. Bij die tweede groep zijn specialisatie en kennisverbreding relatief vaker de redenen om scholing te volgen. Werknemers volgen in zeer beperkte mate scholing om een ander vak binnen of buiten de bouw uit te kunnen oefenen. Overige redenen die werden gegeven voor het volgen van scholing waren onder andere het volgen van een BHV-cursus, communicatiecursussen en de basiskwalificatie voor vrachtauto's/bussen (code 95).

**Figuur 3.3 Doelen van het volgen van scholing volgens werknemers, 2024, procenten**

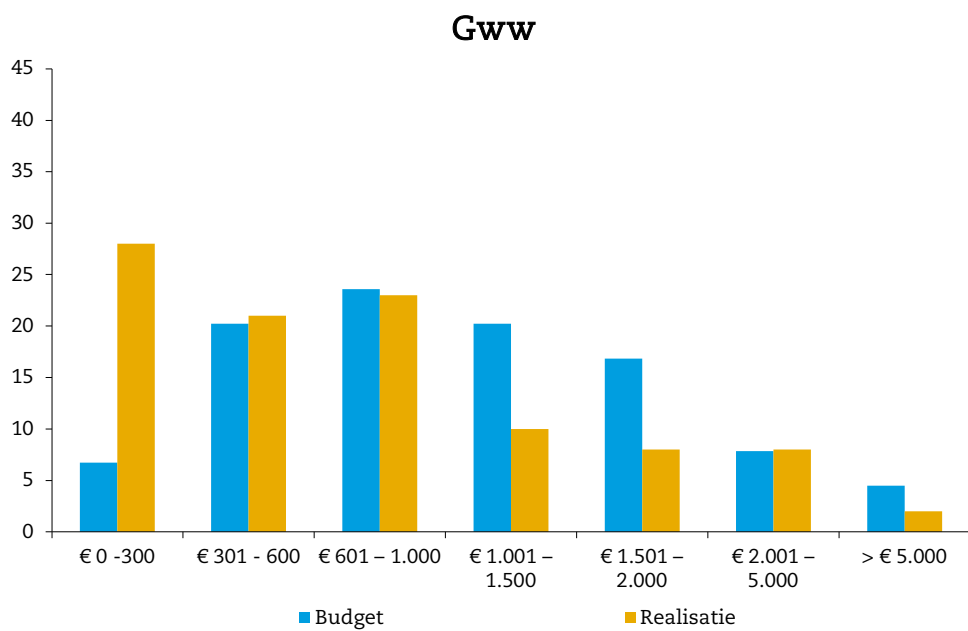
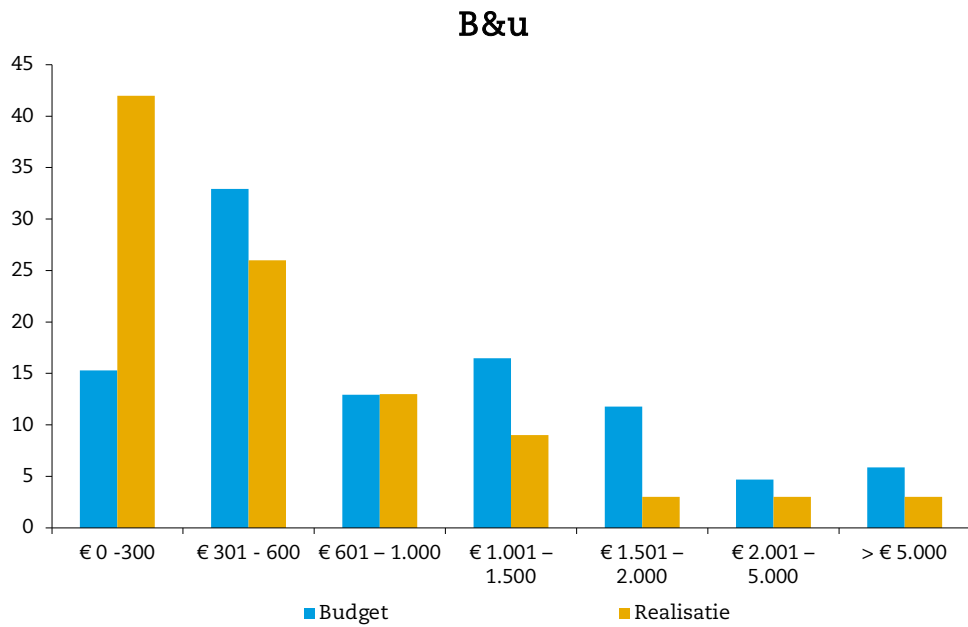


Bron: Werknemersenquête EIB

**Bedrijven in de gww besteden gemiddeld meer aan opleidingsbudget dan bedrijven in de b&u**  
 Een derde van de bedrijven geeft aan een opleidingsbudget voor werknemers te hebben begroot in 2024. Van de bedrijven met een dergelijk begroot budget is in figuur 3.4 aangegeven hoeveel zij per werknemer hebben begroot, waarbij onderscheid is gemaakt tussen bedrijven die actief zijn in de b&u en de gww. Van de b&u-bedrijven met een dergelijk begroot budget wist 15% niet hoeveel ze begroot hadden en 11% van de gww-bedrijven. Bedrijven in de gww hebben gemiddeld genomen een hoger budget per werknemer begroot dan in de b&u.

Naast het begrote opleidingsbudget is aan alle bedrijven ook gevraagd hoeveel zij in 2024 gemiddeld per werknemer hebben besteed aan het opleidingsbudget. Daaruit blijkt dat bedrijven in beide sectoren gemiddeld minder geld uitgeven aan het opleidingsbudget dan verwacht kan worden op basis van de begrote budgetten. Er zijn vooral veel meer bedrijven die € 0 tot € 300 hebben uitgegeven. In de enquête van volgend jaar zal een uitsplitsing worden gemaakt tussen bedrijven die € 0 uitgeven en die € 1 tot € 300 uitgeven.

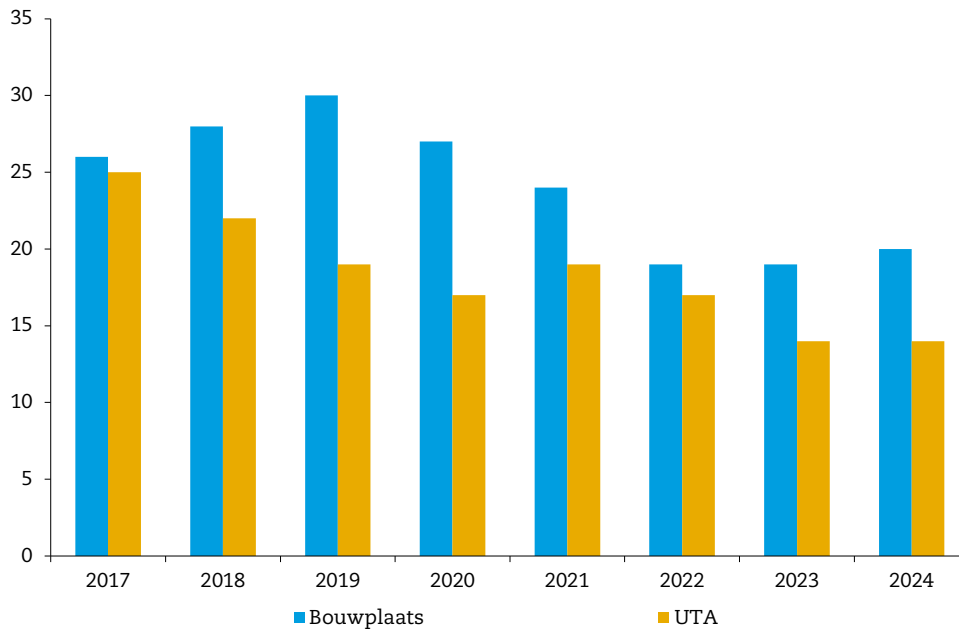
**Figuur 3.4 Begroot en besteed opleidingsbudget per werknemer, naar sector, 2024, procenten**



Bron: Bedrijvenenquête EIB

### 3.2 Doorgroeimogelijkheden

**Figuur 3.5** Aandeel werknemers dat geen doorgroeimogelijkheden kent naar beroepsgroep, 2017-2024, procenten



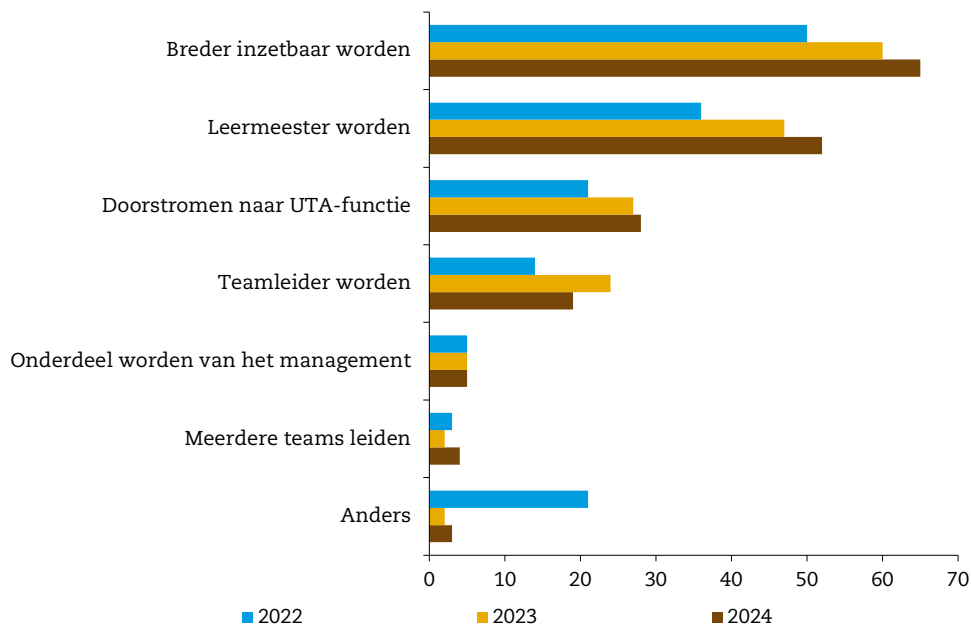
Bron: Werknemersenquête EIB

**Aandeel werknemers zonder doorgroeimogelijkheden is gestaag afgenomen in afgelopen jaren**  
In de afgelopen jaren is het aandeel werknemers dat stelt geen doorgroeimogelijkheden te hebben in hun werk gestaag afgenomen (figuur 3.5). Vooral onder het uta-personeel is dat sterk teruggelopen. Zo gaf in 2017 nog een kwart van deze werknemers aan deze mogelijkheden niet te hebben en ligt dat aandeel inmiddels op 14%. Voor bouwplaatspersoneel is het aandeel gedaald van 26% in 2017 naar 20% in 2024. In recente jaren is deze ontwikkeling wel gestagneerd. Dat uta-personeel vaker doorgroeimogelijkheden kent, kan worden verklaard doordat zij vaker in grote bedrijven werken, waar ook meer functies zijn, dan bouwplaatspersoneel. Bovendien klimt uta-personeel vaker op naar leidinggevende of managementfuncties.

### Bouwplaatspersoneel kan vooral breder inzetbaar of leermeester worden

Uit figuur 3.6 blijkt dat ook in 2024 de meeste bouwplaatsmedewerkers met doorgroei mogelijkheden breder inzetbaar kunnen worden of leermeester kunnen worden. Het aandeel werknemers dat beide typen mogelijkheden kent, is sterk toegenomen sinds 2022. Het aandeel werknemers dat ten minste één van deze beide typen mogelijkheden kent, is met 15%-punt toegenomen in deze periode. Respectievelijk een kwart en 20% van de werknemers met een bouwplaatsberoep kennen de mogelijkheid om door te stromen naar een uta-functie of om teamleider te worden. Beide mogelijkheden zijn ook voor meer werknemers beschikbaar dan in 2022, hoewel het verschil minder groot is dan voor de eerder beschreven mogelijkheden.

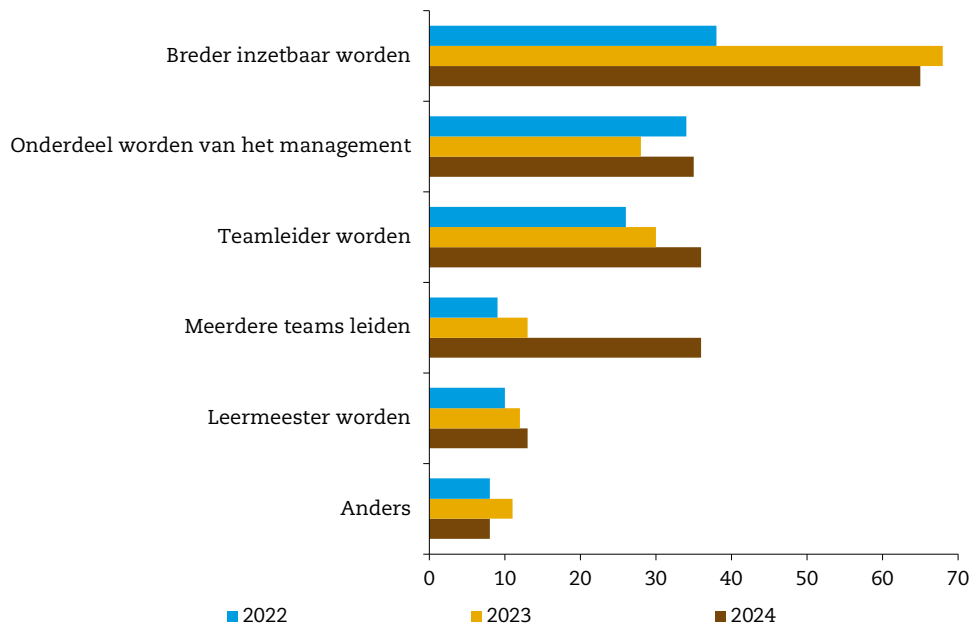
**Figuur 3.6 De aanwezige doorgroei mogelijkheden volgens bouwplaatswerknemers, 2022-2024, procenten**



Bron: Werknemersenquête EIB

**Twee derde van de uta-medewerkers heeft de mogelijkheid om breder inzetbaar te worden**  
 Net zoals bij het bouwplaatspersoneel geeft relatief het grootste aandeel van de werknemers met een uta-functie aan dat zij mogelijkheden om door te groeien hebben door breder inzetbaar te kunnen worden. Anders dan bij het bouwplaatspersoneel zijn er geen andere mogelijkheden voor minstens de helft van de werknemers beschikbaar. Het valt wel op dat onderdeel worden van het management, teamleider worden en het leiden van meerdere teams ieder voor ruim een derde van de werknemers een mogelijkheid is. Het aandeel werknemers dat meerdere teams kan leiden, ligt fors hoger dan in 2022.

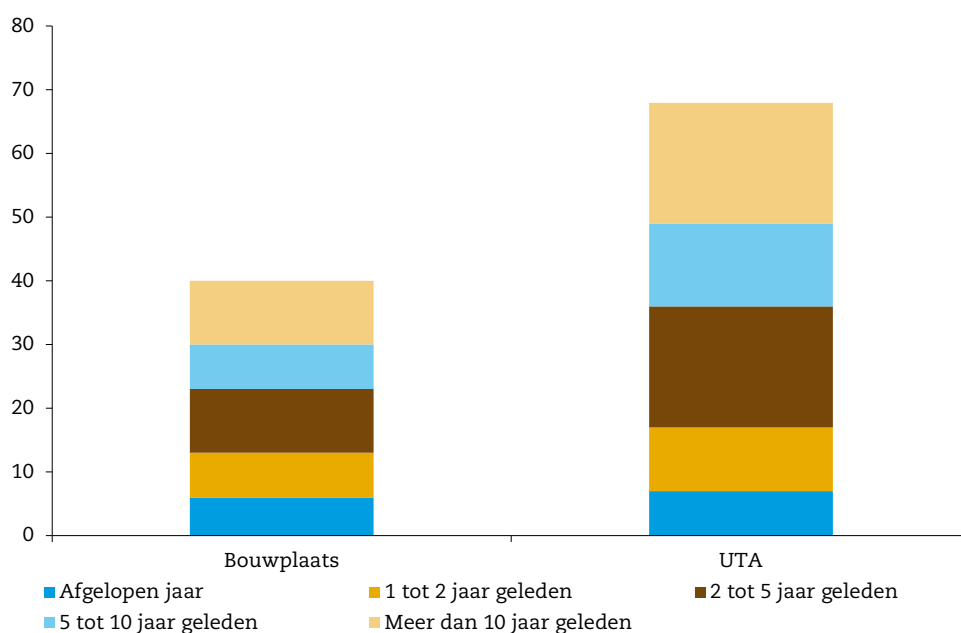
**Figuur 3.7 De aanwezige doorgroeimogelijkheden volgens uta-werknemers, 2022-2024, procenten**



Bron: Werknemersenquête EIB

**Uta-personeel groeit veel vaker door binnen eigen beroepsgroep dan bouwplaatspersoneel**  
 Ruim tweederde van het uta-personeel en 40% van het bouwplaatspersoneel geeft aan te zijn doorgegroeid naar een hogere functie binnen de eigen beroepsgroep (figuur 3.8). Het aandeel uta-personeel dat is doorgegroeid is licht toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Voor het bouwplaatspersoneel is het aandeel niet beduidend anders dan vorig jaar. De hogere mate van doorgroeien onder uta-personeel kan worden verklaard door de grotere hoeveelheid functieniveaus binnen uta-beroepen. Bovendien is uta-personeel vaker werkzaam bij grote bedrijven, waar vaak ook meer functieniveaus zijn. Als laatste speelt mee dat bouwplaatspersoneel ook kan doorgroeien naar een uta-functie, wat buiten deze statistiek valt.

**Figuur 3.8 Aandeel werknemers dat binnen de beroepsgroep is doorgegroeid naar een hogere functie, naar type werknemer, 2024, procenten**



Bron: Werknemersenquête EIB

---

## 4 Duurzame inzetbaarheid

---

*Wat is het verloop van het ziekteverzuim in de bouw? Hoe ervaren werknemers de werkbelasting en werkdruk? Houden medewerkers de mentale en fysieke werkdruk vol tot de pensioenleeftijd? In welke mate maken zzp'ers gebruik van voorzieningen en verzekeringen? Welke maatregelen nemen bouwbedrijven ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid? En hoeveel bedrijven hebben een beleid ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid?*

Duurzame inzetbaarheid betekent dat personeel tot aan hun pensioen hun werk kan blijven uitvoeren. De focus ligt daarbij op de gezondheid, motivatie en vaardigheden van de medewerkers. Zowel de personen zelf als de bedrijven hebben hier baat bij, aangezien ziekte, ongevallen en verlies van motivatie of productiviteit beide raken. De sector besteedt daarom veel aandacht aan dit thema. Daarom komt het EIB, op verzoek van de cao-partijen Bouw & Infra, in 2025 met de eerste rapportage van een langjarige studie naar de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector. Bouwbedrijven kunnen de inzetbaarheid van personeel verbeteren door bijvoorbeeld gunstige arbeidsomstandigheden te creëren, de fysieke en mentale werkdruk te verlagen of in te spelen op actuele veranderingen door bij te dragen aan de leercurve van werknemers. In 2023 verwacht 45% van het bouwplaatspersoneel niet tot de gerechtigde pensioenleeftijd door te kunnen werken vanwege de fysieke werkbelasting. In dit hoofdstuk wordt voornamelijk ingegaan op het perspectief van werknemers en werkgevers ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid. Aanvullend wordt er dit jaar aandacht besteed aan ongewenst gedrag in de bouw.

### 4.1 Ziekteverzuim

#### **Ziekteverzuim in de Bouw & Infra daalde verder in 2024**

Het ziekteverzuimpercentage in de Bouw & Infra is in 2024 gedaald met 0,2%-punt ten opzichte van 2023 en komt uit op 4,8% (figuur 4.1).<sup>6</sup> Daarmee zet de daling van het ziekteverzuim door, nadat in de jaren 2018 t/m 2022 het ziekteverzuim ieder jaar toenam. Het ziekteverzuim lag in 2024 echter nog steeds op een hoger niveau dan voor 2020 gangbaar was. Opvallend is dat het ziekteverzuim van bouwplaatspersoneel vorig jaar toenam terwijl dat van uta-personeel sterk afnam. Uit eerdere publicaties over het ziekteverzuim in de bouw is bekend dat het ziekteverzuim onder bouwplaatspersoneel fors hoger ligt dan onder uta-personeel. In 2024 bedroeg het ziekteverzuim onder bouwplaatspersoneel 6,4% en onder uta-personeel 2,8%.

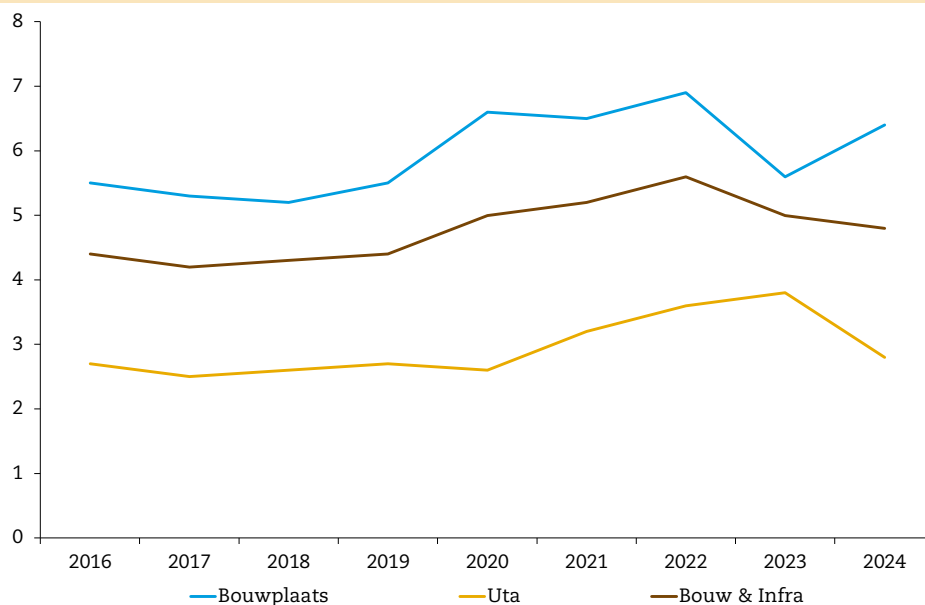
#### **Grootste deel van het personeel is slechts enkele dagen ziek**

In de werknemersenquête van het afgelopen jaar gaf een derde van het bouwplaatspersoneel en ruim de helft van het uta-personeel aan zich in de afgelopen twaalf maanden niet ziek te hebben gemeld. Dat is dezelfde verhouding als in de vorige enquête werd waargenomen. Het grootste deel van de werknemers die zich ziek hebben gemeld, was slechts enkele dagen afwezig. Het gemiddeld ziekteverzuim neemt sterk toe met de leeftijd onder bouwplaatspersoneel, terwijl deze ontwikkeling minder duidelijk is onder uta-personeel (figuur 4.2). Zo waren werknemers op de bouwplaats van 60 jaar of ouder gemiddeld 22 dagen ziek, tegenover 7 dagen onder uta-medewerkers in diezelfde leeftijdscategorie.

---

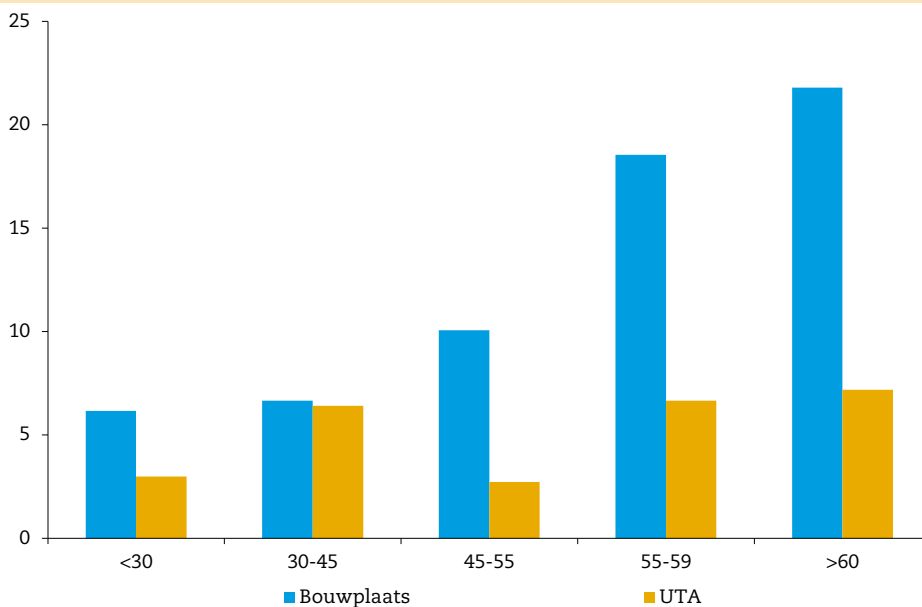
<sup>6</sup> EIB (2025), Ziekteverzuim in de bouw 2024

**Figuur 4.1 Ziekteverzuim in de Bouw & Infra, 2016-2024, procenten**



Bron: EIB

**Figuur 4.2 Gemiddeld aantal ziekte-dagen van werknemers naar beroepsgroep en leeftijdscategorie, 2024, aantal dagen**

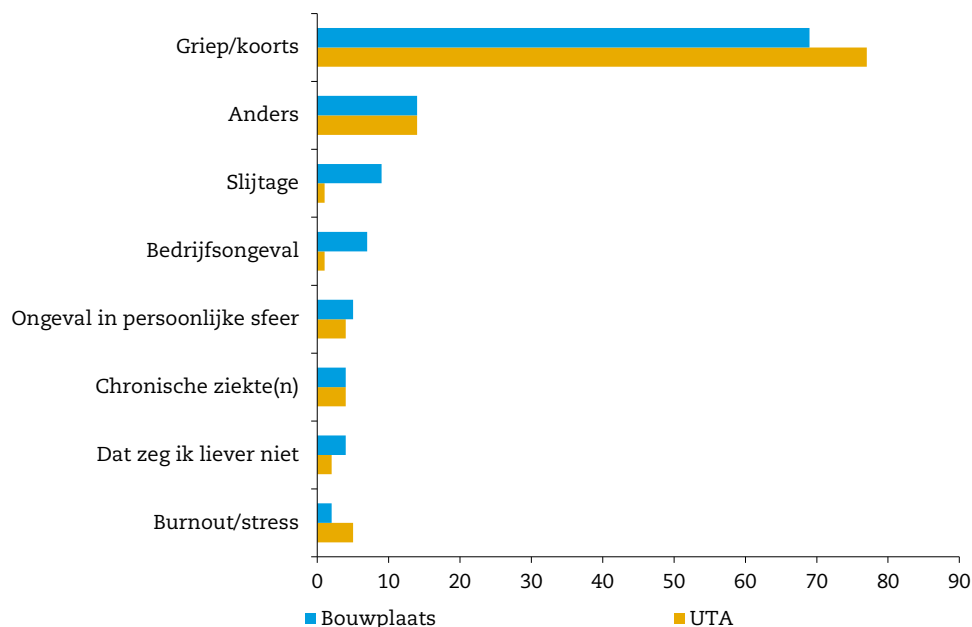


Bron: Werknemersenquête EIB

### Grote meerderheid van de werknemers kent ziekteverzuim door griep of koorts

Ongeveer driekwart van de werknemers die in 2024 met ziekteverzuim ging, noemde griep of koorts als reden voor het verzuim (figuur 4.3). Onder uta-werknemers werd dat iets vaker genoemd dan onder bouwplaatsmedewerkers. Bouwplaatsmedewerkers geven vaker aan te maken te hebben gehad met slijtage of een bedrijfsongeval, terwijl uta-personeel iets vaker aangaf vanwege burnout of stress zich ziek te melden. Hoewel griep of koorts dus het vaakst genoemd wordt, zijn het de andere redenen die leiden tot langer ziekteverzuim. De impact van die overige redenen op zowel de werknemer als de werkgever is dan ook groter. Zo blijkt uit de enquête dat de gemiddelde verzuimduur van personen die zich alleen vanwege griep hebben ziekgemeld 4 dagen is. Werknemers die zich alleen hebben ziekgemeld vanwege een bedrijfsongeval 36 dagen, 34 dagen voor slijtage en 55 dagen voor burnout of stress.

**Figuur 4.3 Redenen voor werknemers om zich ziek te melden naar beroepsgroep en leeftijdscategorie, 2024, procenten**



Bron: Werknemersenquête EIB

## 4.2 Werkbelasting en werkdruk

### Groot verschil in ervaren werkbelasting en werkdruk tussen beroepsgroepen

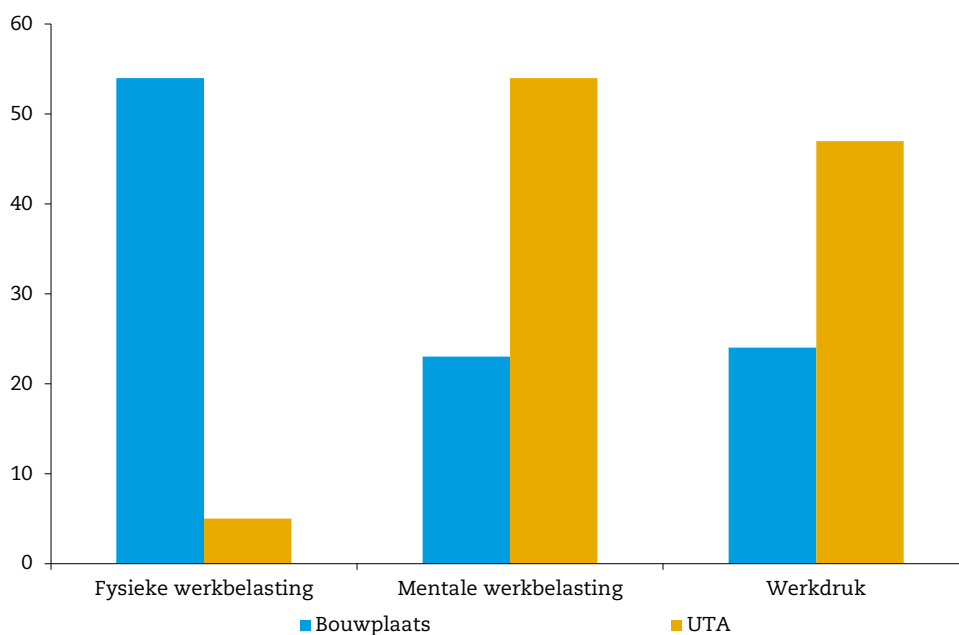
Meer dan de helft van het bouwplaatspersoneel stelt dat de fysieke belasting van het werk hoog of zeer hoog is, tegenover ongeveer 5% van het uta-personeel (figuur 4.4). In de vorige enquête gaf nog net iets minder dan de helft van het bouwplaatspersoneel aan dat zij veel fysieke belasting van het werk ervaren. Deze stijging is zorgelijk, maar de achtergrond hiervan is niet bekend. Het grootste deel van de werknemers die de fysieke belasting als hoog beoordelen, omdat zij te zware voorwerpen tillen en/of duwen of in een ongemakkelijke houding werken. Ook geven veel werknemers aan dat het komt doordat zij ongezonde stoffen inademen en werken op trillende of bewegende machines.

Wat betreft de mentale werkbelasting en de werkdruk ervaart juist een veel groter deel van de uta-medewerkers deze als hoog dan het bouwplaatspersoneel (54% tegenover 23%). Het verschil

is wel minder groot dan bij fysieke werkbelasting, aangezien ook 20% van het bouwplaatspersoneel de mentale werkbelasting en de werkdruk als hoog ervaart. Personen die een hoge mentale werkbelasting ervaren, ervaren in de regel ook een hoge werkdruk.

Ruim driekwart van de werknemers die een hoge mentale werkbelasting of werkdruk ervaren, geeft aan dat dit ten minste gedeeltelijk kan worden verklaard door een grote tijdsdruk op de werkzaamheden. Voor de hoge mentale werkbelasting wordt door een derde van de werknemers genoemd dat zij te veel verantwoordelijkheden hebben. Van de werknemers met een hoge mentale werkbelasting noemt naast tijdsdruk ook de helft dat projecten te strak gepland zijn en nog eens 40% dat er te weinig personeel is.

**Figuur 4.4 Aandeel werknemers dat de fysieke en mentale werkbelasting en werkdruk als hoog of zeer hoog ervaart, naar beroepsgroep, 2024, procenten**



Bron: Werknemersenquête EIB

### 4.3 Duurzame inzetbaarheidsmaatregelen

Vanuit de overheid, de sector en vanuit werkgevers of werknemers zelf worden maatregelen genomen om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Door het gebruik en de ervaren effectiviteit te monitoren kan worden gestuurd op een bepaald pakket aan maatregelen. In de langjarige studie naar duurzame inzetbaarheid in de bouw die het EIB uitvoert in opdracht van de sector, worden het gebruik en de effectiviteit van maatregelen over een periode van tien jaar bekeken. De eerste publicatie over dit onderzoek wordt eind 2025 uitgebracht.

#### Ruim een derde van de werknemers is niet bekend met de DIA

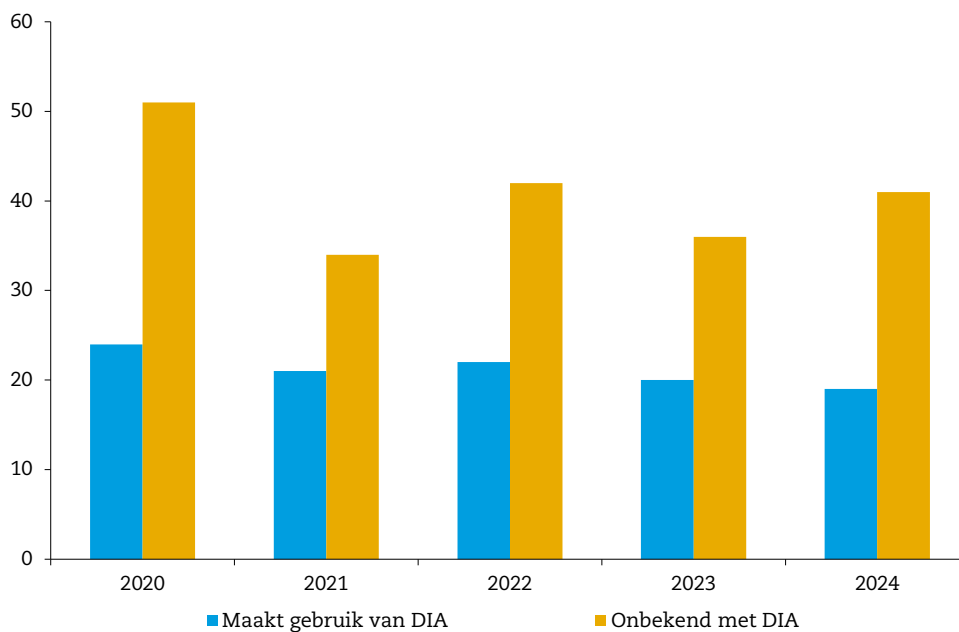
Een van de instrumenten waarmee de sector en bedrijven de duurzame inzetbaarheid van werknemers verbeteren, is de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA). De DIA bestaat uit twee onderdelen: een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en een aansluitend adviesgesprek met een DIA-adviseur. In dit gesprek wordt de duurzame inzetbaarheid van de werknemer besproken, en kan een persoonlijk actieplan worden opgesteld. Uit voorgaande

enquêtes bleek al dat tussen een derde en de helft van de werknemers niet bekend is met de DIA.

#### Bouwplaatspersoneel maakt veel minder vaak gebruik van DIA dan uta-personeel

In figuur 4.5 wordt de ontwikkeling van het aandeel werknemers dat aangeeft gebruik te hebben gemaakt van de DIA en niet bekend te zijn met de maatregelen over de afgelopen vijf jaar weergegeven. Het aandeel werknemers dat gebruikmaakt van de maatregel lijkt licht te zijn gedaald op basis van de enquête, terwijl het aandeel werknemers dat niet bekend is met de DIA fluctueert door de jaren. Uit de enquête bleek al dat de DIA een van de maatregelen is waar relatief veel bedrijven op inzetten. Uit de enquête blijkt verder dat uta-medewerkers veel vaker gebruikmaken van de DIA dan bouwplaatspersoneel. Van de werknemers met een uta-positie heeft 30% een DIA gehad, tegenover 11% van de werknemers op de bouwplaats. Ook is het aandeel uta-medewerkers dat niet bekend is met de DIA een stuk lager dan onder bouwplaatspersoneel (32% tegenover 49%). Hoewel de onbekendheid bij het jongere bouwplaatspersoneel hoger ligt dan onder oudere werknemers, is alsnog 42% van de bouwplaatsmedewerkers vanaf 55 jaar onbekend met de maatregel.

**Figuur 4.5** Aandeel werknemers dat gebruik maakt van of onbekend is met DIA, 2020-2024, procenten



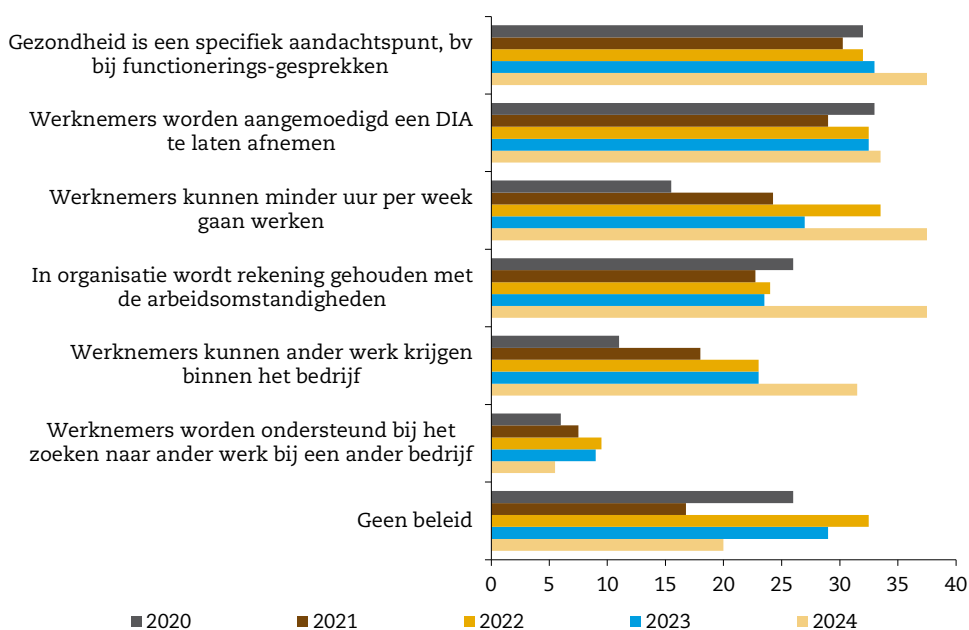
Bron: Werknemersenquête EIB

#### Driekwart van de bedrijven voert duurzame inzetbaarheidsmaatregelen

Bijna 80% van de bedrijven in de Bouw & Infra voert beleid om de duurzame inzetbaarheid van werknemers op de bouwplaats te ondersteunen. Twee derde van de bedrijven voert ook dergelijk beleid voor uta-medewerkers. Bovendien is het aandeel bedrijven dat hierop beleid voert, toegenomen in 2024 (figuur 4.6). De mate waarin beleid wordt gevoerd, hangt sterk samen met de grootte van een bedrijf. Alle bedrijven met meer dan 100 werknemers geven aan dergelijk beleid te voeren, terwijl 60% van de bedrijven tot 5 werknemers dergelijk beleid voert voor uta-personeel. Grote bedrijven hebben ook veel vaker iemand in dienst voor HR-zaken dan kleine bedrijven.

Een aantal maatregelen werd in 2024 vaker aangeboden dan in de jaren ervoor. Vooral het aandeel bedrijven dat werknemers de mogelijkheid biedt om minder uren te gaan werken, het aandeel dat rekening houdt met de arbeidsomstandigheden en het aandeel dat werknemers de mogelijkheid biedt om ander werk binnen het bedrijf uit te voeren, is toegenomen (figuur 4.6). Slechts 5% van de bedrijven ondersteunt werknemers om naar ander werk te zoeken bij een ander bedrijf.

**Figuur 4.6** Maatregelen die bouwbedrijven nemen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid, 2020-2024, procenten



Bron: Bedrijvenenquête EIB

#### 4.4 Ongewenst gedrag

##### Meer dan 10% van de werknemers zegt te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag

In deze jaargang van de enquêtes is werknemers een aantal vragen gesteld over ongewenst gedrag op het werk. Op basis van de antwoorden van werknemers ontstaat het beeld dat veruit het grootste deel van de werknemers daar niet mee te maken heeft gehad (tabel 4.1). Toch geeft meer dan 10% van de werknemers aan daar wel mee van doen te hebben gehad, en dan voornamelijk intern. Van de individuen die aangeven dergelijk gedrag te hebben ervaren, zegt 70% daar een enkele keer mee te zijn geconfronteerd, een kwart vaak en 5% zelfs zeer vaak. Bouwplaatsmedewerkers lijken relatief iets vaker te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag. Van de werknemers die dergelijke gedrag hebben ervaren, geeft 16% aan hier met niemand over gesproken te hebben.

De meest voorkomende vorm van ongewenst gedrag blijkt intimidatie of bedreiging te zijn (figuur 4.7). Bouwplaatsmedewerkers hebben bovendien in relatief hoge mate te maken met pesten, terwijl dat onder uta-medewerkers veel minder vaak voorkomt. Ook worden bouwplaatsmedewerkers vaker geconfronteerd met discriminatie. Opvallend is dat uta-

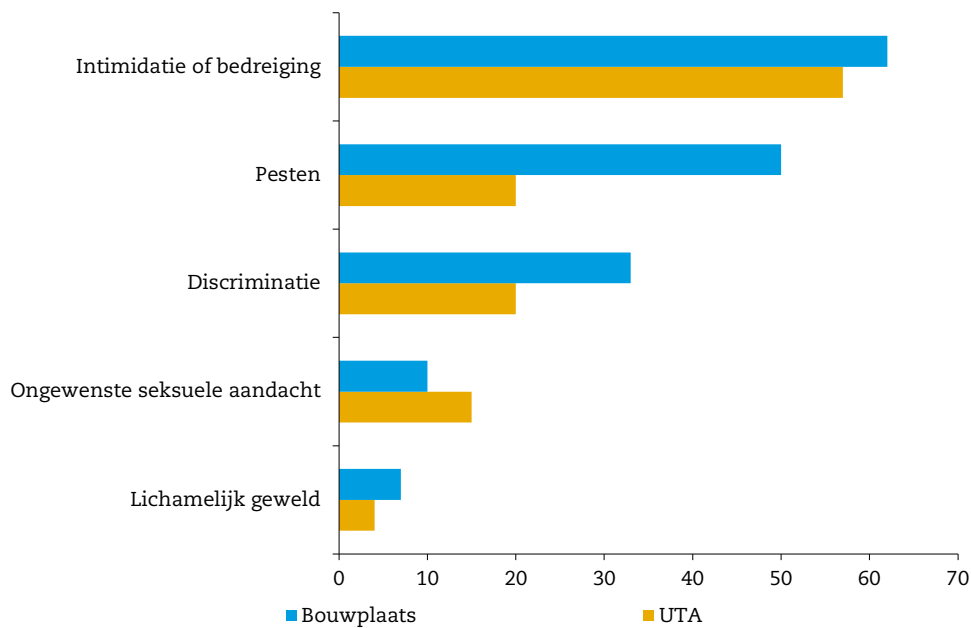
medewerkers vaker te maken krijgen met ongewenste seksuele aandacht. De verklaring daarvoor ligt waarschijnlijk in het hogere aantal vrouwen dat een uta-functie vervult.

**Tabel 4.1 Vanuit wie hebben werknemers in afgelopen twaalf maanden te maken gehad met ongewenst gedrag naar beroepsgroep, 2024**

	Bouwplaats	UTA	Totaal
Intern, door collega's en/of leidinggevenden	62%	54%	58%
Door klanten	15%	23%	17%
Leidinggevenden van andere werkgevers met wie u samenwerkt	8%	8%	8%
Collega's van andere werkgevers met wie u samenwerkt	8%	8%	8%
Andere personen dan hierboven genoemd	8%	8%	8%

Bron Werknemersenquête EIB

**Figuur 4.7 Type grensoverschrijdend gedrag waar werknemers te maken mee hebben naar beroepsgroep, 2024, procenten**



Bron: Werknemersenquête EIB

## 5 Zelfstandigen in de bouw

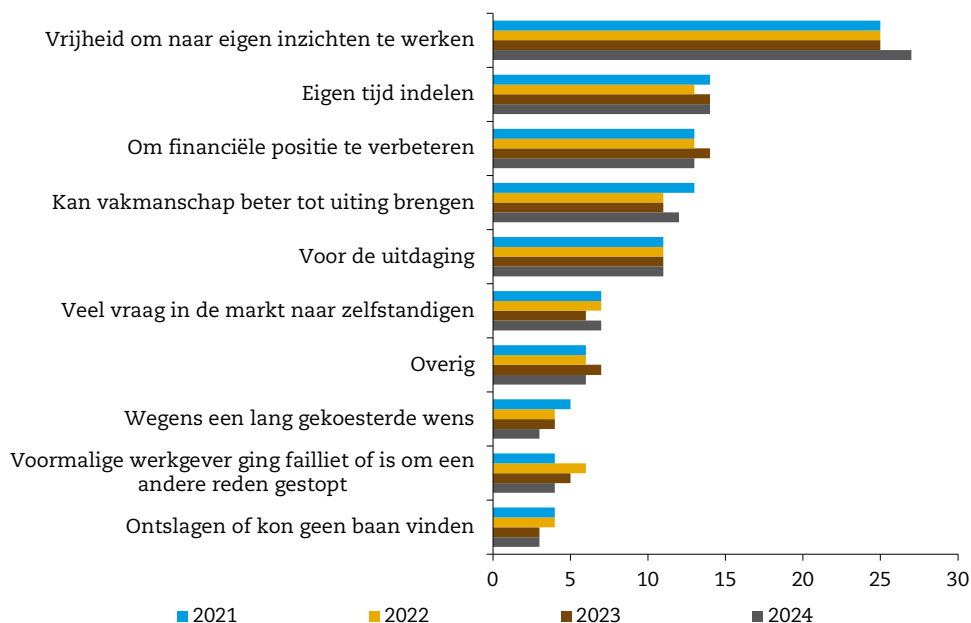
Wat zijn de redenen om als zzp'er te werken? Hoe tevreden zijn zzp'ers in de bouw met hun werk? Wat voor uurtarief hanteren zzp'ers in de bouw?

Er bestaat onzekerheid over de mate waarin resultaten uit de zzp-enquête representatief zijn. Daarbij spelen steekproefeffecten een rol. In het bijzonder geldt dat buitenlandse zzp'ers niet goed in beeld zijn. Onder deze groep kunnen de ervaringen, maar bijvoorbeeld ook tarieven lager liggen.

### Er zijn veel verschillende motieven om zzp'er te worden

Uit de enquête blijkt dat er niet één specifieke reden is die de meerderheid van de zzp'ers ertoe heeft gemotiveerd om als zzp'er actief te worden. In relatieve zin geeft het hoogste aandeel van de zzp'ers aan dat de vrijheid om naar eigen inzichten te werken een belangrijke reden was. Toch noemt slechts een kwart van de zzp'ers deze motivatie. Het indelen van de eigen tijd, het verbeteren van de financiële positie, het beter tot uiting brengen van vakmanschap en de uitdaging worden door 10% tot 15% van de zzp'ers genoemd. Onder de categorie 'overig' worden redenen zoals gestopt met het eigen bedrijf, een wens vanuit de opdrachtgever om als zelfstandige te werken en het (alleen) voortzetten van een familiebedrijf genoemd. Het valt op dat de verdeling van redenen nauwelijks is gewijzigd in de afgelopen vier jaar.

Figuur 5.1 Reden om te kiezen voor het zzp-schap, 2021-2024, procenten



Bron: Zzp-enquête EIB

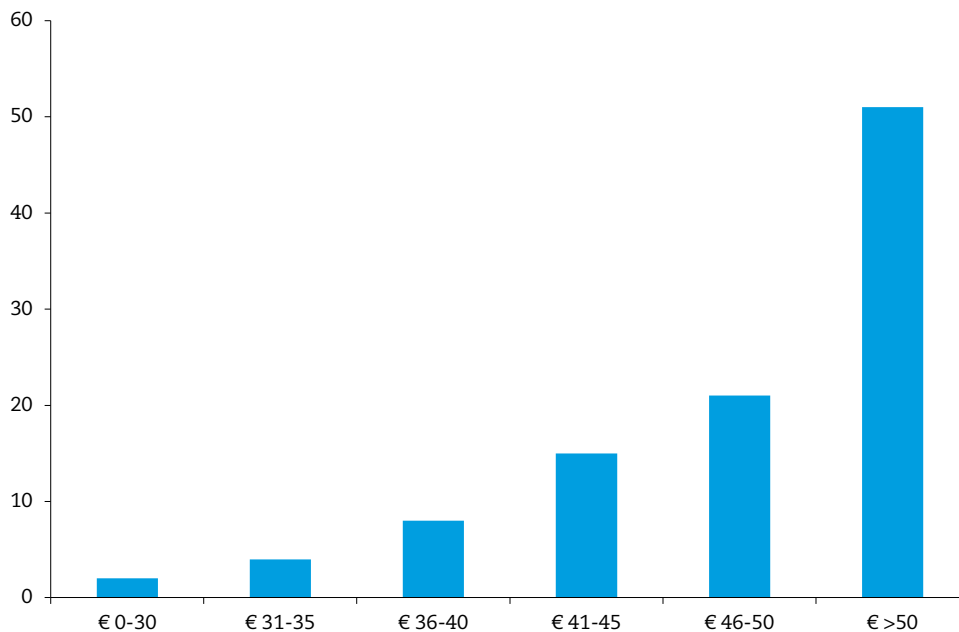
## Schijnzelfstandigheid

In 2025 wordt het handhavingsmoratorium op de Wet DBA opgeheven. Om de gevolgen hiervan in de bouwsector in kaart te brengen, publiceert het EIB later in het jaar een onderzoek naar schijnzelfstandigheid. Voor dit onderzoek zijn werkgevers en zzp'ers in de enquêtes een aantal vragen gesteld over de acties die zij hebben ondernomen in relatie tot de hernieuwde handhaving.

### Slechts 6% van de zzp'ers kent een uurtarief van lager dan € 35 exclusief btw

In de zzp-enquête is zzp'ers gevraagd naar hun gemiddelde uurtarief. Het gemiddelde uurtarief van alle zzp'ers bedroeg € 53 exclusief btw. In figuur 5.2 is een verdeling van de gemiddelde tarieven weergegeven.<sup>7</sup> Daaruit blijkt dat meer dan de helft van de zzp'ers een gemiddeld uurtarief van meer dan € 50 rekent. Bovendien hanteert slechts 6% een gemiddeld uurtarief van € 35 of lager. Deze laatste groep is interessant, omdat een uurtarief van € 33 of lager vaker wordt genoemd als een mogelijke indicatie van schijnzelfstandigheid.

Figuur 5.2 Verdeling van uurtarief van zzp'ers, excl. btw, 2024, procenten

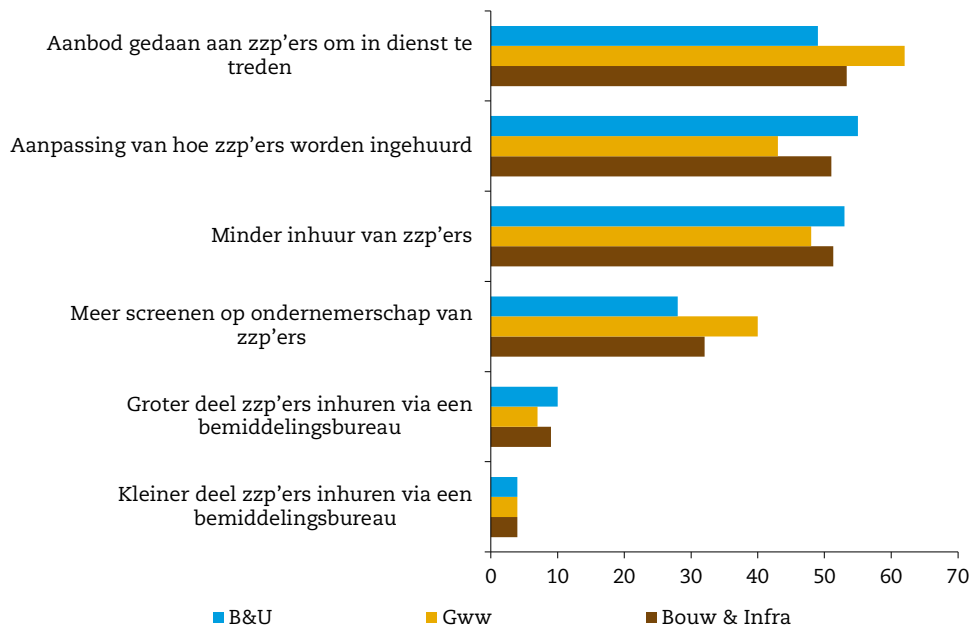


Bron: Zzp-enquête EIB

<sup>7</sup> De verdeling die hier wordt gegeven wijkt licht af van de verdeling die wordt getoond in de publicatie over schijnzelfstandigheid. Dat komt omdat in die publicatie alleen wordt gekeken naar zelfstandigen die een minimum aantal uren per week werken. Bovendien zijn in deze grafiek zelfstandigen die een gemiddeld uurtarief van meer dan € 120 per uur niet meegenomen.

**Bijna alle bedrijven die zzp'ers inhuren nemen maatregelen tegen schijnzelfstandigheid**  
 Alle bedrijven die zzp'ers inhuren, gaven in de enquête aan op de hoogte te zijn van de hernieuwde handhaving op schijnzelfstandigheid. Meer dan 90% van de bedrijven zegt bovendien maatregelen te hebben genomen in reactie op de wijziging. Het zijn voornamelijk kleine b&u-bedrijven die aangeven geen maatregelen te hebben genomen. In figuur 5.3 wordt getoond welk deel van de bedrijven welke maatregelen zegt te nemen. Grofweg de helft van de bedrijven stelt zzp'ers voor om in dienst te treden, heeft aanpassingen gedaan in de wijze waarop zzp'ers worden ingehuurd of huurt minder zzp'ers in. Ongeveer een derde van de bedrijven gaat na of het werk van de zzp'er onder de noemer van ondernemerschap zou vallen. Minder dan 10% van de bedrijven zegt een groter deel van de zzp'ers via een bemiddelingsbureau in te huren, terwijl minder dan 5% zegt juist een minder groot deel via die weg in te huren.

**Figuur 5.3** Maatregelen die bedrijven hebben genomen om schijnzelfstandigheid te verminderen naar sector, 2024, procenten



Bron: Zzp-enquête EIB





**eib**

Economisch Instituut  
voor de Bouw

Koninginneweg 20  
1075 CX Amsterdam

t. (020) 205 16 00

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