

volandis.nl

Werk veilig. Houd plezier. Kijk vooruit.

# Bedrijfstakverslag 2019-2020



**vollandis**  
bewust werken werkt

DIT BEDRIJFSTAKVERSLAG BESCHRIJFT DE STAAT VAN WERK VEILIG, HOUD PLEZIER EN KIJK VOORUIT IN DE BOUW- EN INFRASECTOR IN 2019 EN 2020. HET IS EEN VERSLAG VAN EEN BIJZONDERE PERIODE WAARIN VERSCHILLENDE CRISES ELKAAR OPVOLGDEN. OM REDENEN VAN STRATEGIE EN DOELMATIGHEID HEBBEN WIJ ER DEZE KEER VOOR GEKOZEN DE ANALYSE VAN DE BEIDE JAREN IN ÉÉN VERSLAG TE COMBINEREN.

# Voorwoord



Dr. ir. Tjeerd Willem Hobma  
Algemeen directeur

## Groei versus crisis

De economische groei van de bouw- en infrasector was in 2019 opnieuw de grootste van alle bedrijfstakken in Nederland. Bedrijven plukten hier de vruchten van in de volle breedte van de sector. Toch was het geen heel gemakkelijk jaar. Want het tekort aan vakmensen groeide, net als de stagnatie in de afgifte van bouwvergunningen. Dit werd sterk voelbaar in de tweede helft van

2019 toen de problematiek rondom stikstof en PFAS zich aandeede. Hier zouden vooral de infrabedrijven in 2020 de impact nog sterker van gaan merken.

## Zwaar beroep en pensioen

Ook diende de discussie rondom de duurzame inzet van vakmensen zich aan met als centrale vraag: Kunnen werknemers met een zwaar beroep na 45 jaar werken tot de AOW toetreden? In het debat 'Op naar een flexibele, sociale AOW' op 4 november 2019 maakten werkgevers en vakbonden duidelijk dat het onhoudbaar en oneerlijk is om mensen met een zwaar beroep te laten doorwerken tot de wettelijke pensioensleeftijd. Hier bleek ook dat het 'huis' goed op orde is, maar dat dit probleem te groot is voor de sector.

## Zwaar werk en ervaren gezondheid

Nieuw in de cao Bouw & Infra (geldend tot 1 januari 2021) is de zwaarwerkregeling. Deze zorgt ervoor dat bijna 11.000 bouwplaatsmedewerkers vanaf 2021 eerder kunnen stoppen met werken. Analyses van PAGO-gegevens over de jaren 2009 - 2018 laten zien dat het maken van een overzicht van de beroepen met een zware werkbelasting en gezondheidsrisico's op basis van de arbeidsongeschiktheidsindicator en de diagnostische regel werkstress goed mogelijk is. Het is mogelijk een top 10 van fysiek zware beroepen en een

top 10 van mentaal zware beroepen te maken, maar een significante trendbreuk tussen zware beroepen en andere beroepen kan evenwel niet worden vastgesteld. Uit de gegevens over de jaren 2014 - 2018 blijkt dat bijna alle werknemers in de bouwberoepen aangaven het werk fysiek belastend te vinden.

## Meer inzet op leefstijl

De analyses werden ondersteund door de voorlopige onderzoeksresultaten van het RIVM op basis van PAGO-gegevens over de jaren 2014 - 2018 (RIVM, submitted IAOEH). De conclusie die hier getrokken kan worden is dat fysiek zwaar werk leidt tot meer vakmensen die hun gezondheid desgevraagd als slecht ervaren. De combinatie van fysiek zwaar werk én fors overgewicht vergroot het effect. Dit is een duidelijk signaal aan bedrijven en aan de sector om meer aandacht te geven aan een gezonde leefstijl van werknemers.

## Cultuur van veilig werken

Samen met sociale partners richtten wij ons vanaf de start van 2020 op het beïnvloeden van veilig gedrag. Elke vakman 's avonds weer veilig thuis! Hier zijn al veel ingrediënten voor aanwezig. Toch gebeuren er nog steeds te veel ongevallen. In 2019 en 2020 waren er opnieuw 18 en 13 dodelijke ongevallen in onze sector te betreuren. Hoe zorgen we er nu voor dat het gedrag van vakmensen op de bouwplaats veilig wordt? Gedrag is immers bepalend voor de cultuur. En een cultuurverandering naar veilig werken is een noodzaak. Maar hoe beïnvloed je gedrag dat kan leiden naar nul dodelijke ongevallen?



"Elke vakman 's avonds  
weer veilig thuis!"

## Nieuwe crisis: corona

In het vroege voorjaar van 2020 werd de wereld verrast door de coronacrisis. Maar in de bouw en techniek

werkten we zoveel mogelijk door. Er was meer aandacht voor gezondheid en veiligheid op de bouwplaats en bij klanten thuis dan ooit tevoren. Hiertoe werd door de overheid en sectorpartijen het protocol 'Samen veilig doorwerken' opgesteld. Eind maart 2020 werd op verzoek van sociale partners de Helpdesk Corona Bouw & Techniek 'met stoom en kokend water' opgezet.

### Helpdesk Corona Bouw & Techniek

De helpdesk beantwoordt uiteenlopende vragen van werknemers, werkgevers en andere betrokkenen over veilig samen doorwerken in coronatijd. Bellers, mailers en chatters kregen direct advies van een deskundige (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, arbeidsepidemioloog, veiligheidskundige, arbeids- en organisatiedeskundige, ergonom). Het protocol en de helpdesk worden binnen en buiten de sector gezien als een zeer succesvolle samenwerking tussen belangenbehartigers en deskundigen.

### Gevolgen corona

De impact van corona op de bouwproductie bleef beperkt dankzij de gezamenlijke inspanning van de sectoren in 2020. Echter, het aantal PAGO's en DIA's is gedurende het coronajaar in 2020 gehalveerd. De PAGO's werden, afgezien van een korte onderbreking in het voorjaar, in aangepaste vorm op locatie uitgevoerd. De aansluitende DIA-adviesgesprekken werden online uitgevoerd.

### PAGO-vragenlijst met een plus

De scope van de PAGO-vragenlijst werd verbreed van Werk veilig naar Houd plezier en Kijk vooruit. Ook werden enkele rekenregels aangepast. Deze update is uitgevoerd in samenwerking met de Erasmus Universiteit Rotterdam.

### Ervaringen

De analyses en conclusies in dit verslag zijn mede gebaseerd op de resultaten van de dialoog met werkgevers, sectorpartijen en arboprofessionals aan de rondetafels over dit Bedrijfstakverslag op 20 mei 2021. Eén van de zorgpunten is de teruglopende deelname aan het PAGO. Deze ontwikkeling wordt toegelicht in de beschrijving van de populatie in het eerste hoofdstuk. Ook zijn ontwikkelingen in de data-analyse in dit verslag verder onderbouwd met observaties van onze DIA-adviseurs. Er is actief geëxperimenteerd met het zogenaamde Signaalrapport. Dit is een geanonimiseerd overzicht van observaties en ontwikkelingen die

voortkomen uit de DIA-adviesgesprekken met medewerkers van één bedrijf. Het is een wens van veel werkgevers om op deze wijze een vorm van terugkoppeling te krijgen uit de verzamelde DIA-adviesgesprekken (naast de al beschikbaar gestelde informatie uit de PAGO+-vragenlijsten via mijnVolandis).



### Waardering

Als directie waarderen wij de inzet, kennis en het vakmanschap van alle professionals van zowel de sectorpartijen als de arbodiensten. Uiteraard ook waardering voor de collega's van Volandis die zorg hebben gedragen voor de inwinning, analyse en rapportage van de PAGO-gegevens in dit verslag, in het bijzonder team Kennis & Kunde. In deze opmerkelijke periode hebben wij veelvuldig een beroep gedaan op jullie deskundigheid, samenwerking en flexibiliteit om wanneer het nodig was prioriteit te geven aan onze kennisfunctie in crisistijd. Dank jullie wel!

### Waardevol

De resultaten geven opnieuw voldoende reden om data te blijven verzamelen en deze te vertalen naar steeds effectievere interventies in het cao-pakket Individuele Preventiezorg voor vakmensen en hun bedrijven. Wij blijven onze data delen met iedereen in het netwerk die over waardevolle informatie beschikt om (zonder winst oogmerk) onze analyses te verrijken. Vragen? Bel, e-mail of chat met de Vraagbaak van Volandis.

Dr. ir. Tjeerd Willem Hobma  
Algemeen directeur

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>1</b>
<b>1   Leeswijzer</b>	<b>6</b>
1.1 Beschrijving populatie	6
1.2 Sectoren en bedrijfsgrootteklasse	8
<b>2   Werk veilig</b>	<b>10</b>
2.1 Veiligheid	10
2.1.1 Blootstelling aan stoffen	12
2.2 Fysieke belasting	15
2.2.1 Zware beroepen	15
2.2.2 Trillingen	16
2.2.3 Klimaat	16
2.2.4 Lawaai	17
2.3 Mentale belasting	17
2.4 Gezondheid	19
2.4.1 Gezondheidsklachten in de Bouw	20
2.4.2 Beroepsziekten	22
2.4.3 Leefstijl	24
2.5 Vermoeidheid en herstel	28
2.6 Samenvatting Werk veilig	29
<b>3   Houd plezier</b>	<b>31</b>
3.1 Werkdruk	31
3.1.1 Tijdsdruk	31
3.1.2 Regelmogelijkheden	33
3.2 Samenwerken	34
3.2.1 Collegialiteit	34
3.2.2 Overleg	35
3.3 Werk-privébalans	36
3.4 Werkplezier	37
3.5 Rol leidinggevende	38
3.6 Waardering	40
3.7 Motivatie	41
3.8 Functie-inhoud	43
3.9 Samenvatting Houd plezier	43

<b>4   Kijk vooruit</b>	<b>45</b>
4.1 Arbeidsmarkt	45
4.1.1 Loopbaan	47
4.2. Arbeidsvoorwaarden	48
4.3 Omgaan met veranderingen	50
4.4 Opleiden en ontwikkelen	51
4.5 Risico op uitval	52
4.5.1 Werkvermogenindex	52
4.5.2 Arbeidsongeschiktheidsindicator	53
4.6 Samenvatting Kijk vooruit	54
<b>5   Samenvatting</b>	<b>55</b>

# 1

## Leeswijzer

IN DE JAARLIJKSE REEKS VAN DE BEDRIJFSTAKVERSLAGEN NEEMT DIT VERSLAG EEN BIJZONDERE POSITIE IN. BIJ UITZONDERING BESCHRIJFT DIT BEDRIJFSTAKVERSLAG TWEE JAREN, ZOWEL 2019 ALS 2020. DE REDEN HIERVOOR IS HET BIJZONDERE JAAR 2020 TOEN IN HET VOORJAAR DE DIA ALS GEVOLG VAN DE COVID-19 PANDEMIE STAGNEERDE. BOVENDIEN KREEG VOLANDIS HET VERZOEK OM EEN CORONA HELPDESK OP TE ZETTEN SAMEN MET DE TECHNIEKSECTOR WAARDOOR DE FOCUS EN INZET VAN MEDEWERKERS EEN ANDERE PRIORITEIT KREEG.

Het gevolg van de coronacrisis is dat het totaal aantal afgenomen DIA's in 2020 aanzienlijk lager is dan in 2018 en 2019. Omdat in 2019 ook een nieuwe PAGO-vragenlijst is ingevoerd, is besloten de jaren 2019 en 2020 bij elkaar te voegen en in een gezamenlijk verslag te presenteren. Naast dat er dingen anders zijn dan in voorgaande jaren, zijn er ook dingen hetzelfde gebeven. Ook voor dit bedrijfstakverslag is er in mei 2021 een rondetafelbijeenkomst gehouden in drie sessies rondom de pijlers Werk veilig, Houd plezier en Kijk vooruit. Aan de tafels discussieerden professionals, werkgevers en medewerkers aan de hand van stellingen over de belangrijkste speerpunten uit het bedrijfstakverslag 2019/2020. De oogst van deze drie tafels is in de afzonderlijke pijlers verwerkt. Een aantal hiervan zijn uitgelicht in een kader.

### 1.1 Beschrijving populatie

Voor dit bedrijfstakverslag gaan we in op de jaren 2019



en 2020. Daar waar we inzoomen op trends is dit over een periode van de afgelopen tien jaar. In hoofdzaak maken wij gebruik van twee soorten data, die van het pensioenfonds APG en de PAGO-data die Volandis zelf beheert. Vanuit APG is de ontwikkeling van het aantal medewerkers onder de cao Bouw & Infra inzichtelijk.

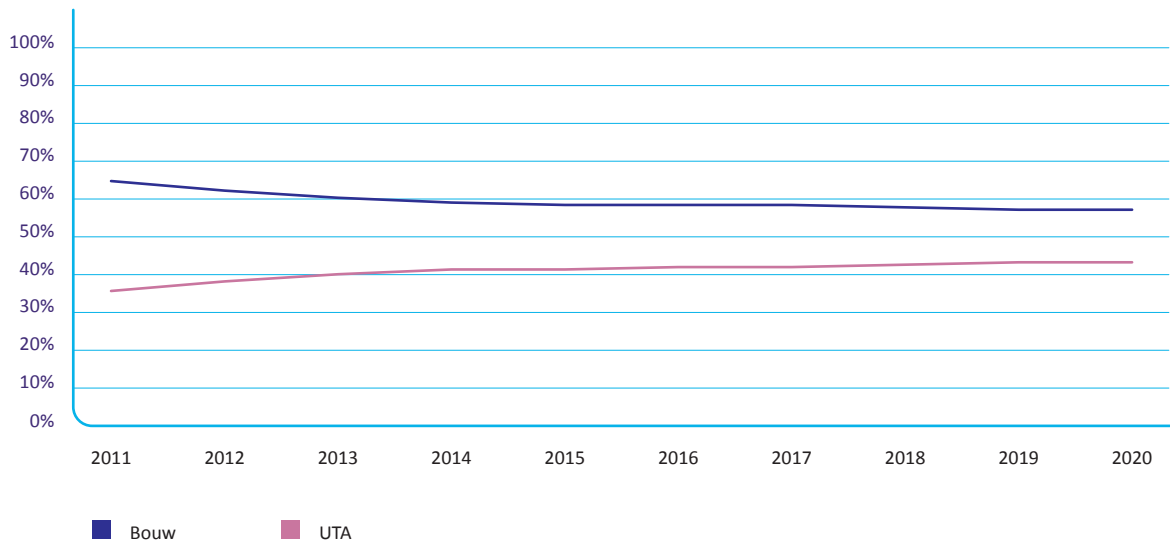
**Figuur 1 | Ontwikkeling<sup>1</sup> medewerkers Bouw & Infra cao naar functiegroep, 2011 – 2020**

Jaar	Bouwplaats	UTA	Totaal	Bouw	UTA
2011	90.097	50.135	140.232		
2012	75.526	46.204	121.730	-16%	-8%
2013	63.674	42.247	105.921	-16%	-9%
2014	59.254	41.388	100.642	-7%	-2%
2015	58.568	41.514	100.082	-1%	0%
2016	59.144	42.438	101.582	1%	2%
2017	61.666	44.450	106.116	4%	5%
2018	63.207	46.723	109.930	2%	5%
2019	64.108	48.636	112.744	1%	4%
2020	67.328	50.840	118.168	5%	5%

Bron: APG bewerkt door Volandis  
<sup>1</sup>mutatie t.o.v. jaar eerder

In de jaren 2019 en 2020 neemt het aantal medewerkers onder de Bouw & Infra cao toe met respectievelijk 3% en 5%. De verhouding bouwplaats - UTA bleef in deze jaren constant.

**Figuur 2 | Verhouding Bouwplaats- en UTA-medewerkers, 2011 - 2020**



Bron: Vollandis

Centraal in het bedrijfstakverslag staan de analyses van de PAGO-onderzoeken die hebben plaats gevonden in deze jaren.



Centraal in het bedrijfstakverslag staan de analyses van de PAGO-onderzoeken die hebben plaats gevonden in deze jaren. In figuur 3 is de ontwikkeling van het aantal PAGO's over de laatste 10 jaar te zien.

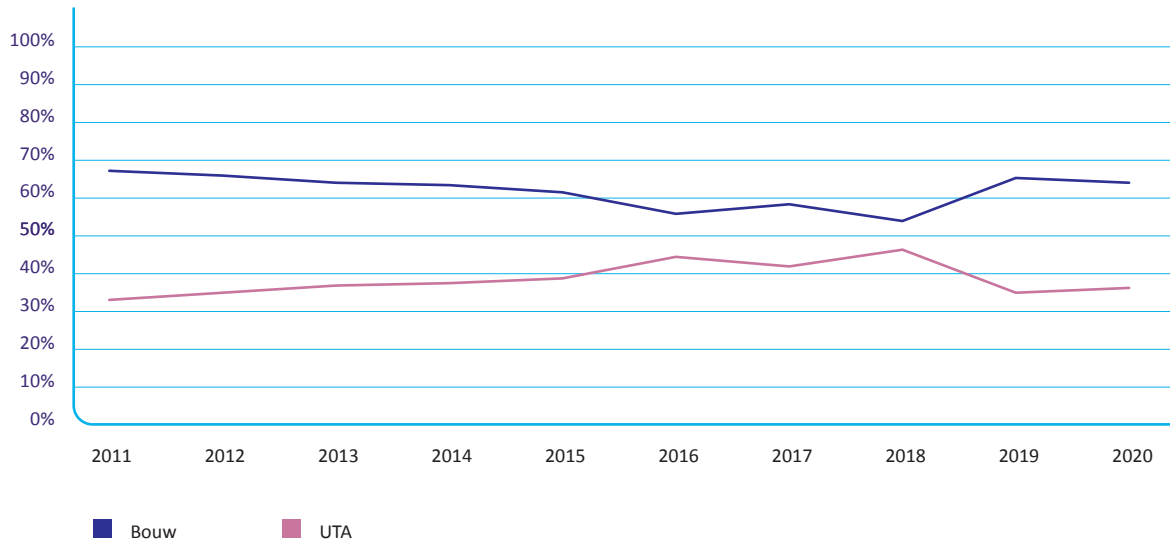
Naast het aantal medewerkers daalt ook het aantal PAGO's. Terwijl het aantal medewerkers vanaf 2016 weer toeneemt, daalt het aantal PAGO's verder en stijgt pas weer in 2018. De forse afname in 2020 met 36% is toe te schrijven aan de coronacrisis. De verhouding bouwplaats - UTA volgt bij de PAGO-opkomst niet hetzelfde patroon als bij het aantal medewerkers.

**Figuur 3 | Ontwikkeling<sup>1</sup> PAGO's Bouw & Infra cao naar functiegroep, 2011 – 2020**

Jaar	Bouwplaats	UTA	Totaal	Bouw	UTA
2011	21.769	10.765	32.534		
2012	18.455	9.717	28.172	-15%	-10%
2013	14.459	8.281	22.740	-22%	-15%
2014	13.318	7.831	21.149	-8%	-5%
2015	10.840	6.824	17.664	-19%	-13%
2016	7.940	6.296	14.236	-27%	-8%
2017	6.228	4.511	10.739	-22%	-28%
2018	6.228	4.511	10.739	-22%	-28%
2019	8.006	4.324	12.330	11%	-31%
2020	5.055	2.889	7.944	-37%	-33%

Bron: Vollandis  
<sup>1</sup> mutatie t.o.v. jaar eerder

Figuur 4 | Verhouding PAGO-deelname Bouwplaats- en UTA-medewerkers, 2011 - 2020



Bron: Vollandis

De deelname aan het PAGO is bij bouwplaatsmedewerkers hoger dan bij UTA-medewerkers. Dit verklaart deels de afname aan het PAGO de afgelopen 10 jaar. Door de vorige crisis liep het bouwplaatsbestand harder terug dan het UTA-bestand. De dip in 2016 en 2017 betreft de cohorten die in 2012 en 2013 deel hadden moeten nemen aan het PAGO. In die jaren verloren veel medewerkers hun baan. Tot slot is de leeftijdsverdeling de laatste jaren gewijzigd. Nog steeds zijn er relatief veel oudere medewerkers, maar sinds 2016 neemt het aantal medewerkers onder de 40 harder toe dan boven de 40. De jongere medewerkers nemen doorgaans minder vaak deel aan het PAGO. Verder spelen maatschappelijke ontwikkelingen mogelijk

een rol in de afname aan het PAGO zoals individualisering en minder betrokkenheid bij traditionele verbanden en collectieve voorzieningen. In de analyses van de PAGO-vragen zijn de jaren 2019 en 2020 samengevoegd.

## 1.2 Sectoren en bedrijfsgrootteklasse

Wij hanteren de sectoren Burgerlijke- & Utiliteitsbouw (B&U), Gespecialiseerde Aannemerij (GA) en Grond-, Weg- en Waterbouw (GWW). Alleen als het relevant is, gaan wij in het verslag in op de diverse sectoren. Voor de indeling van de bedrijven naar sector volgen wij de SBI-code indeling van het CBS waarop bedrijven ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel.





De bedrijfsgrootteklasse volgt de indeling van APG. Leidend is het aantal dienstverbanden bij de afdragende bedrijven. Grootteklasse 1, is de directeur-eigenaar met 1 persoon in dienst.

De bouw- en infrasector kent traditioneel veel MKB-bedrijven waaronder veel microbedrijven met minder dan 10 medewerkers in dienst. Een kwart van alle

bedrijven is een microbedrijf. Ongeveer 92% van het totaal aantal bedrijven heeft minder dan 35 medewerkers in dienst.

Peildatum voor data die wij hanteren in het bedrijfstakverslag is steeds ultimo kwartaal 4 van het betreffende jaar.

**Figuur 5 | Aantal bedrijven Bouw & Infra cao naar grootteklasse, 2019 en 2020 Q4**

Grootteklasse	2019-Q4	2020-Q4	2019-Q4	2020-Q4
1	2.313	2.279	26%	25%
2	1.209	1.243	13%	13%
3-4	1.363	1.426	15%	15%
5-9	1.657	1.760	18%	19%
10-19	1.195	1.265	13%	14%
20-34	556	588	6%	6%
35-49	232	252	3%	3%
50-99	282	300	3%	3%
100-249	121	130	1%	1%
250+	34	36	0%	0%
<b>Totaal</b>	<b>8.962</b>	<b>9.279</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: APG bewerkt door Vlandis

# 2

IN DE PIJLER WERK VEILIG KOMT EEN BREED SPECTRUM VAN ONDERWERPEN AAN BOD. WERK VEILIG OMVAT NIET ALLEEN VEILIGHEID EN GEVAARLIJKE STOFFEN, MAAR OOK DE THEMA'S GEZONDHEID, LEEFSTIJL, FYSIEKE EN MENTALE BELASTING EN VERMOEIDHEID EN HERSTEL.

## Werk veilig

### 2.1 Veiligheid

Ook het afgelopen jaar heeft de Bouw- en Infrasector het jaarnaam weer moeiteloos gehaald. PFAS was een term waarvan de meeste mensen in Nederland nog nooit hadden gehoord, maar nu in één adem wordt genoemd met de antiaanbaklaag in pannen. Naast PFAS kon de stikstofreductie ook rekenen op een flinke vinger in de pap. Enerzijds kwamen bouwprojecten stil te liggen vanwege de hoge concentraties stikstof. Anderzijds stokten grondwerkprojecten vanwege concentraties PFAS. Het eerste raakt vooral het milieu, het tweede de gezondheid van de medewerkers.

Veiligheid en gezondheid zijn zo in de schijnwerpers komen te staan. Niet alleen de veiligheid en gezondheid van medewerkers, maar ook van de gehele Nederlandse

bevolking. Nog steeds blijft de Bouw- en Infrasector de meest dodelijke sector van Nederland en komen de meeste zware ongevallen ook in deze sector voor<sup>1</sup>. Een predicaat waar de sector maar moeilijk vanaf komt.



"Veiligheid en gezondheid zijn in de schijnwerpers komen te staan."

Waar ruim 40% van de medewerkers zegt dat er zich geen onveilige situaties op het werk voordoen, geeft bijna 56% aan dat dit soms wel het geval is. Wanneer een medewerker naar zijn werk gaat, heeft hij dus een kleine 60% kans in een onveilige situatie te komen.



### Uit de rondetafel Werk veilig

*Een lastige hindernis voor arbofunctionarissen zoals KAM-coördinatoren binnen bouwbedrijven is de spanning tussen uitgaven voor veilig en gezond werken en het laag inschrijven bij aanbestedingen zodat een opdracht aangenomen kan worden.*

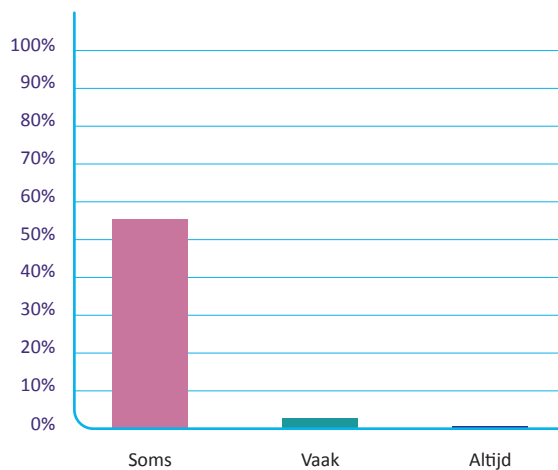
*Er is bij opdrachtgevers te weinig bewustzijn dat een goede opdrachtverstrekking geen concessies op arbogebied mag doen. Veiligheid en gezondheid van medewerkers is iets waarover niet onderhandeld mag worden. In de praktijk krijgt een aannemer sneller een opdracht als er bij het inschrijven bezuinigd is op arbomaatregelen. Een andere rol en positionering van het V&G-plan zou ervoor kunnen zorgen veiligheid en gezondheid uit de concurrentiesfeer te halen door het als een verplicht onderdeel in de opdrachtverstrekking te waarborgen.*

*Er is in de hele keten nog altijd meer bewustwording nodig van gevaren. Dit begint bij de opdrachtgever die eindverantwoordelijk is, maar ook de architect en de werkvoorbereiding bij de aannemer spelen een grote rol in de keuze van de materialen en werkwijzen. Een warme overdracht tussen de ontwerpende en de uitvoerende partij kan verkeerde keuzes voorkomen.*

*Het is voor een aannemer moeilijk om in zijn eentje sterk te staan tegen een onwetende of onwillige opdrachtgever. De sector kan stappen zetten om hierin samen sterker te staan en de dialoog met opdrachtgevers aan te gaan.*

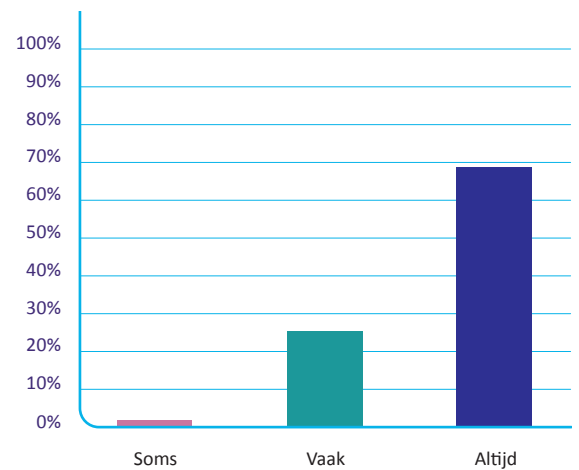
<sup>1</sup> Monitor arbeidsongevallen en klachten arbeidsomstandigheden, p. 4, Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, mei 2020, Den Haag

**Figuur 6 | Zijn er op uw werk onveilige situaties?**



Naar aanleiding van het Bedrijfstakverslag 2018 hebben we een verdere uitsplitsing kunnen maken op het ter beschikking hebben van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) voor de medewerkers. In de rapportage van 2018 konden er 2 antwoorden worden gegeven. Kunt u beschikken over de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen 'ja' of 'nee'? Dit jaar is daarin een variatie aangebracht met nooit, soms, vaak en altijd. Schreven we in de vorige rapportage dat het gebruik van PBM gestaag ingeburgerd raakt, dit jaar kunnen we hierin een groter onderscheid maken. Van alle medewerkers, zowel Bouwplaats als UTA heeft 69 % altijd de beschikking over PBM.

**Figuur 7 | Kunt u beschikken over de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen?**



Daar waar de arbeidshygiënische strategie (zie kader pagina 14) niet kan worden toegepast of faalt, is een laatste redmiddel om een ongeval af te wenden of gezondheidsschade te voorkomen het gebruik van PBM. Het ter beschikking hebben van PBM is dus een must voor iedere medewerker. 69% is al een goed resultaat, maar dat houdt nog steeds in dat 31% niet continu over PBM kan beschikken. Het is niet bekend of daadwerkelijk ook de juiste PBM worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld de juiste handschoenen bij snijwerkzaamheden en het juiste type ademhalingsbescherming wanneer er kans op stof bestaat.



### **Uit de rondetafel** Werk veilig

*Er is in de hele keten nog altijd meer bewustwording nodig van gevaren. Dit begint bij de opdrachtgever die eindverantwoordelijk is, maar ook de architect en de werkvoorbereiding bij de aannemer spelen een grote rol in de keuze van materialen en werkwijzen. Een warme overdracht tussen de ontwerpende en de uitvoerende partij kan verkeerde keuzes voorkomen.*

*Het is voor een aannemer moeilijk om in zijn eentje sterk te staan tegen een onwetende of onwillige opdrachtgever. De sector kan stappen zetten om hierin samen sterker te staan en de dialoog met opdrachtgevers aan te gaan.*

In 2020 heeft bijna 3% van de medewerkers te maken gekregen met een arbeidsongeval met geestelijk of lichamelijk letsel tot gevolg. Tussen 2015 en 2019 was dat percentage 3% of hoger. Landelijk gezien neemt dit percentage amper af. De Bouw- en Infrasector blijft de ranglijsten aanvoeren, misschien vandaar dat de sector op de tweede plaats staat met meldingen bij Inspectie SZW over arbeidsomstandigheden<sup>2</sup>. Volgens NEA 2020<sup>3</sup> was de bouw met 2,6% verzuim de sector met het hoogste aantal verzuimdagen als gevolg van een arbeidsongeval.

De bedrijfstak werkt steeds meer met materieel dat veel geluid produceert. Door toepassing van gehoorbescherming en het hebben van buitenlandse collega's neemt de mondelinge communicatie voor een deel af en is men aangewezen op nieuwe hulpmiddelen, zoals Bouwspraak. Met deze manier van communiceren kunnen medewerkers door middel van hand- en armgebaren hun collega waarschuwen.

Niet alleen de Bouwspraakgebaren kunnen helpen de sector veiliger te maken. Ook gebaren voor het gidsen van voertuigen en kraan- en hijsgebaren blijken nog steeds niet of verkeerd gebruikt te worden, terwijl ook deze gebaren nagenoeg standaard in een opleiding zouden moeten zitten.

### 2.1.1 Blootstelling aan stoffen

In de PAGO-vragenlijst komt blootstelling aan stof, rook, damp, gas en chemische middelen aan de orde. Omdat deze blootstellingen exclusief voor bouwplaatsmedewerkers gelden, zijn deze vragen niet verplicht voor UTA-medewerkers. Er is in deze analyse daarom geen onderscheid gemaakt tussen bouwplaats- en UTA-medewerkers.

Bij het werken in de Bouw & Infra worden veel gevaarlijke stoffen gebruikt of (onbedoeld) geproduceerd. Niet alleen producten, maar ook emissies die tijdens het werk ontstaan zoals kwartsstof en dieselrook zijn gevaarlijke stoffen. Sommige gevaarlijke stoffen, zoals sterke zuren, kunnen directe gezondheidsschade opleveren. Echter, de meeste stoffen hebben een sterk vertraagd effect.

Longkanker bijvoorbeeld, één van de meest ernstige gezondheidseffecten van stoffen waaraan medewerkers in de bouw bloot staan, ontstaat vaak pas minimaal 10 jaar na blootstelling. Niet zelden openbaart de ziekte zich bij medewerkers pas na het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd.



"Sommige gevaarlijke stoffen kunnen directe gezondheidsschade opleveren."

Hoewel het probleem daardoor op de werkvloer wat onzichtbaar blijft, is het daardoor niet minder ernstig. Jaarlijks overlijden ruim 3.000 personen in Nederland als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk, waarvan ruim 2.000 aan kanker<sup>4</sup>. Hoewel niet bekend is welk percentage van deze aantallen uit de Bouw & Infra komen, is het aannemelijk dat een aanzienlijk deel van deze doden in deze sector vallen. Kwartsstof, houtstof, dieselrook en lasrook<sup>5</sup> veroorzaken niet minder dan 50% van de arbeidsgerelateerde longkankergevallen. Met name de eerste 3 van deze blootstellingen zijn wijdverbreid in onze bedrijfstak.

Om werkgevers te helpen om een passend gevaarlijke stoffenbeleid op te stellen, heeft de Inspectie SZW een zelfinspectietool gemaakt<sup>6</sup>. Deze tool helpt een werkgever inzichtelijk te krijgen welke stappen deze nog moet zetten om aan de wetgeving te voldoen en zo een veilige en gezonde werkplek te garanderen. Met name op het moment dat een werkgever een RI&E uitvoert, is de zelfinspectietool een nuttig hulpmiddel om aandachtspunten binnen het bedrijf in beeld te krijgen.

In vrijwel ieder beroep is er kans op blootstelling aan kwartsstof, houtstof, dieselrook, oplosmiddelen of tweecomponentenproducten. Iedere werkgever is wettelijk verplicht om de blootstelling aan gevaarlijke stoffen zo ver als mogelijk is terug te dringen, zeker als het om zeer gevaarlijke stoffen zoals kankerverwekkende stoffen gaat. De antwoorden die medewerkers geven op

<sup>2</sup> Monitor arbeidsongevallen en klachten arbeidsomstandigheden, Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid,

<sup>3</sup> Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020, TNO, CBS, Ministerie SZW, 2021, Leiden, Heerlen

<sup>4</sup> [https://www.arboportaal.nl/binaries/arboportaal/documenten/brochure/2018/11/05/factsheet-veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen/181108\\_GS+Factsheet+liggend+A4+media+V2.pdf](https://www.arboportaal.nl/binaries/arboportaal/documenten/brochure/2018/11/05/factsheet-veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen/181108_GS+Factsheet+liggend+A4+media+V2.pdf)

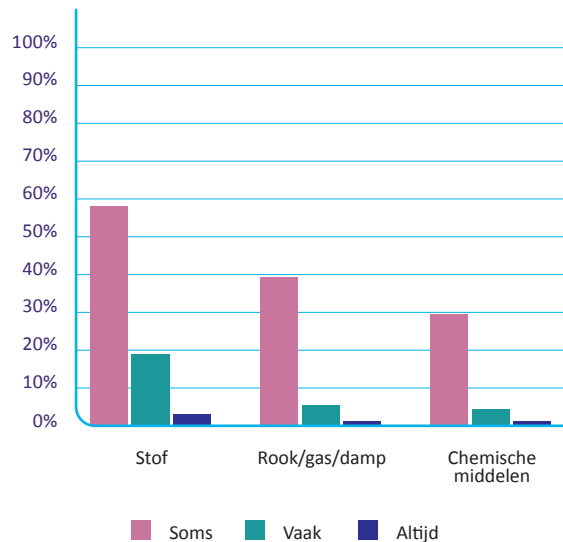
<sup>5</sup> Occupational cancer burden: the contribution of exposure to process-generated substances at the Workplace, Olsson & Kromhout. Mol Oncol. 2021 Mar;15(3):753-763.

doi: 10.1002/1878-0261.12925

<sup>6</sup> Werken met gevaarlijke stoffen | Zelfinspectie door Inspectie SZW

het PAGO geven een indruk van de ervaren blootstelling in de dagelijkse praktijk.

**Figuur 8 | Heeft u in uw werk te maken met blootstelling aan stof, rook, damp, gas en chemische middelen?**



Wat opvalt is dat blootstelling aan stof het meest wordt genoemd, maar dat voor alle uitgevraagde categorieën gevaarlijke stoffen een groot deel van de PAGO-deelnemers minimaal 'soms' is blootgesteld. Slechts 1 op de 5 PAGO-deelnemers geeft aan nooit te maken te hebben met stof. Dit is niet verwonderlijk omdat blootstelling aan stof in veel beroepen voor kan komen. Er is vrijwel geen beroep in de bouw- en infrasector te bedenken waarin medewerkers niet werken met beton, steen (kwartsstof), hout of andere materialen die bij bewerking stof veroorzaken. Tegelijkertijd is het alarmerend om te zien dat bijna een kwart van de PAGO-deelnemers vaak of altijd aan stof bloot staat, zeker omdat hout- en steenstof kankerverwekkende stoffen zijn. Het is daarom de vraag of beheersmaatregelen voor al lang bekende risico's als kwartsstof en houtstof optimaal in de sector zijn ingevoerd. Medewerkers in de GWW melden iets minder vaak blootstelling aan stof, wat goed te verklaren is vanuit de aard van de werkzaamheden, hoewel met name kwartsstofblootstelling ook in de spoor-/wegenbouw en het grondwerk (bij droge omstandigheden) een aandachtspunt is.

Een andere veelvoorkomende blootstelling binnen zowel de bouw als de infra is de blootstelling aan dieselrook. Deze valt onder de categorie 'rook, gas

en damp'. Aanzienlijk minder PAGO-deelnemers noemen dit. Toch is deze blootstelling niet alleen van belang in de GWW waar veel met zwaar materieel en in de buurt van en op wegen wordt gewerkt. Ook in de B&U zijn er legio manieren waarop medewerkers aan dieseldampen kunnen worden blootgesteld. Medewerkers die op bouwplaatsen werken die dicht bij wegen liggen, krijgen te maken met blootstelling aan uitlaatgassen. De aanvoer van materialen zorgt vaak per definitie voor dieseluutstoot op de bouwplaats: op grotere bouwplaatsen rijden vrachtwagens soms af en aan. Verder zijn er aggregaten op de bouwplaats of ander groot materieel die in binnenruimtes staan of rijden. Gezien het lage percentage blootstelling dat de PAGO-deelnemers hier noemen, lijkt het erop dat de bewustwording van dit risico nog te wensen overlaat. De komende jaren zal er vanuit de bedrijfstak veel aandacht zijn voor dit onderwerp en zullen de ontwikkelingen op milieu- (emissieloos bouwen) en arbogebied mogelijk hand-in-hand gaan.

De minst genoemde blootstelling aan gevaarlijke stoffen is blootstelling aan 'chemische middelen'. Hieronder vallen onder meer oplosmiddelhoudende producten, lijmen, tweecomponenten producten, metselspecie of bijvoorbeeld PUR-schuim. Mogelijk ervaren PAGO-deelnemers vele van deze producten niet als chemisch. In alle sectoren binnen de bedrijfstak geeft slechts ongeveer 1 op de 3 medewerkers aan dat ze wel eens te maken hebben met chemische middelen. Omdat de gezondheidseffecten van deze producten soms ernstig kunnen zijn, denk bijvoorbeeld aan allergieën voor epoxyproducten of cement, geeft dit te denken of medewerkers op de werkvloer voldoende op de hoogte zijn van de risico's van de producten waarmee zij werken. Hier blijft een belangrijke taak voor werkgevers en brancheorganisaties weggelegd.

Opmerkelijk is dat voor alle gevraagde blootstellingen geldt dat degenen die aangeven vaak persoonlijke beschermingsmiddelen zoals handschoenen en adembescherming te dragen, ook vaker blootstelling melden. Dit kan wijzen op een goed bewustzijn van blootstelling als men met persoonlijke beschermingsmiddelen werkt. Tegelijk kan het er ook op wijzen dat de bedrijfstak nog te veel met persoonlijke beschermingsmiddelen werkt, terwijl bronaanpak de aangewezen manier is om blootstellingen en daarmee beroepsziekten te voorkomen dan wel te beperken (zie kader Arbeidshygiënische strategie pagina 14).

Wereldwijd wordt 4% van alle kanker en maar liefst 18% van alle longkankergevallen veroorzaakt door blootstelling op het werk<sup>7</sup>. Ook veel van de gevaarlijke stoffen waaraan medewerkers in de bouw kunnen worden blootgesteld, kunnen kanker veroorzaken. Dit betekent niet alleen dat de impact van de gezondheidseffecten erg groot is, maar brengt ook voor de werkgever extra plichten met zich mee.

Meest in het oog springend is dat bij kankerverwekkende stoffen de Arbeidshygiënische strategie (zie kader Arbeidshygiënische strategie) nog belangrijker is: een werkgever mag pas maatregelen van een lagere orde treffen als maatregelen van een orde daarboven technisch niet uitvoerbaar zijn. Economische redenen zijn geen argument. Met andere woorden: de werkgever moet koste wat het kost de blootstelling bij de bron aanpakken en als dat technisch niet mogelijk blijkt, dan moeten andere maatregelen getroffen worden<sup>8</sup>.

Daarnaast zijn er nog veel aanvullende eisen bij het werken met kankerverwekkende stoffen. Een paar voorbeelden<sup>9</sup>:

- In de RI&E moet worden vastgelegd waarom het onvermijdelijk is dat met deze stoffen gewerkt wordt;
- Er moet worden vastgesteld wat de werkzaamheden zijn waarbij blootstelling kan plaatsvinden en welke medewerkers deze werkzaamheden uitvoeren;
- Bij daadwerkelijke blootstelling moet worden vastgelegd welke medewerkers aan welke hoeveelheden zijn blootgesteld.

Ook belangrijk: medewerkers onder de 18 jaar mogen niet worden blootgesteld aan kankerverwekkende stoffen.

Wat zijn veel voorkomende kankerverwekkende stoffen of processen in de bouw?

- Werken met asbesthoudende materialen;
- Werken met kwartshoudende materialen zoals beton, steen, zand, etc.;
- Werken met hardhout;
- Werken in de buurt van dieselaangedreven materieel of aggregaten;
- Werken in de buurt van doorgaande verkeerswegen.

### Arbeidshygiënische strategie

Om blootstelling aan arbeidsrisico's waaronder schadelijke stoffen, te beperken moet een werkgever gebruik maken van de arbeidshygiënische strategie. Dit houdt in dat maatregelen altijd genomen worden in de hieronder toegelichte volgorde:

**Bronmaatregelen:** de werkgever moet ervoor zorgen dat, indien mogelijk, het schadelijke product, middel of werkwijze wordt vervangen door een niet of minder schadelijk product, middel of werkwijze. Een voorbeeld is het gebruiken van kwartsvrije materialen in plaats van kwartshoudende steen.

**Collectieve maatregelen:** kan de bron van de blootstelling niet worden weggenomen? Dan moet een werkgever collectieve maatregelen nemen die de medewerkers beschermen tegen blootstelling. Een voorbeeld is het gebruik van gereedschap met afzuiging. Dit vermindert de blootstelling voor zowel de gebruiker als collega's die dichtbij aan het werk zijn.

**Individuele maatregelen:** als er niet meer collectieve maatregelen genomen kunnen worden, dan kunnen er maatregelen worden genomen die een individuele medewerker beschermen. Een voorbeeld is ervoor te zorgen dat zo min mogelijk mensen met schadelijke stoffen werken en daarnaast zo kort mogelijk. Ideaal is een individuele maatregel te treffen voor alle medewerkers in het bedrijf, zodat er sprake is van een collectief effect.

**Persoonlijke beschermingsmiddelen:** als bovenstaande maatregelen niet mogelijk of niet voldoende zijn, dan is de laatst mogelijke optie het beschikbaar stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen. De werkgever is verplicht deze aan de medewerkers ter beschikking te stellen. De medewerkers zijn verplicht deze te gebruiken.

<sup>7</sup> <https://www.beroepsziekten.nl/content/beroepsziekten-cijfers-2020>

<sup>8</sup> Arbobesluit 4.17 en 4.18

<sup>9</sup> Wat zegt de wet over kankerverwekkende en mutagene stoffen? | Kankerverwekkende en mutagene stoffen | Arbopartaal

## 2.2 Fysieke belasting

De lichamelijke of fysieke belasting wordt veroorzaakt door de eisen die het werk aan medewerkers stelt. Onder fysieke belasting valt zwaar werk, veel tillen, duwen of trekken, werken in ongunstige houdingen, bijvoorbeeld op de knieën, lang staan en zelfs lang zitten (beeldschermwerk). Trillingen door gereedschap en materieel vallen ook onder lichamelijke belasting. Trillingen zijn belastend voor het bewegingsapparaat. Vooral handen, ellebogen en de rug zijn er gevoelig voor.

Andere belastende aspecten zijn invloeden van buitenaf waarmee medewerkers op de bouwplaats te maken krijgen zoals het weer en lawaai. Naast fysieke belasting is conditie, vermoeidheid en herstel van belang als het gaat om de ervaren belasting en klachten. Dit komt elders in dit rapport aan bod.

Fysieke belasting is de grootste oorzaak van verzuim en daarmee een enorme kostenpost. Toch is de aanpak ervan onvoldoende, werkgevers wordt wakker, er is winst te behalen!

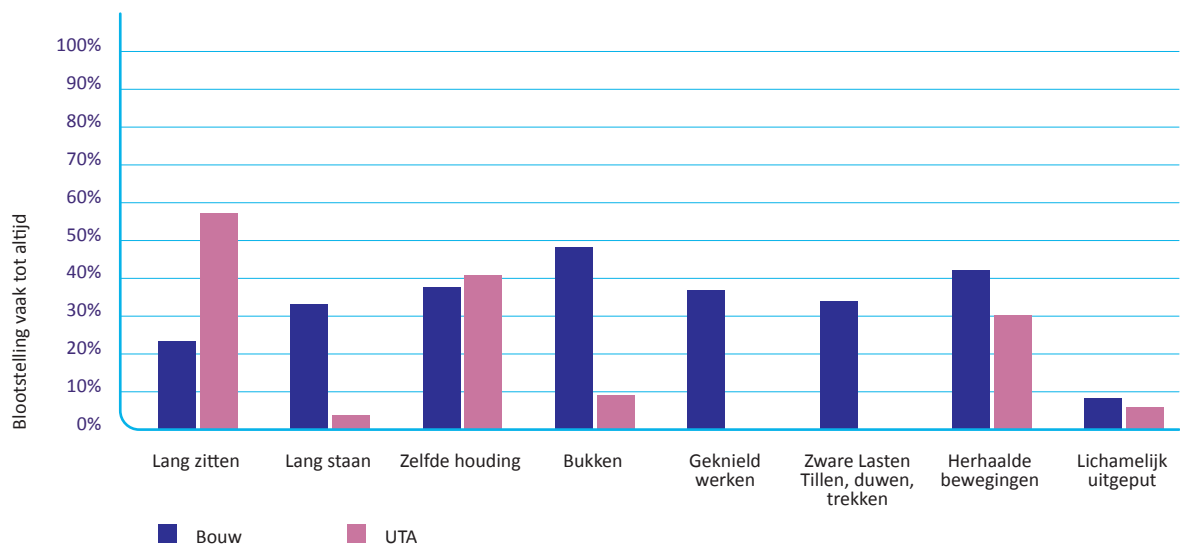
Ondanks de aandacht voor en de afspraken over de aanpak van fysieke belasting zien we dat niet terug in de cijfers. Er moet dus meer gebeuren; standaard op de agenda van werkoverleg, hulpmiddelen verplicht stellen en meer handhaving. Een goede werkvoorbereiding kan het grootste deel van de grote fysieke belasting in de sector voorkomen.

### 2.2.1 Zware beroepen

Langdurig fysiek zwaar werk kan leiden tot klachten en uitval. Vrijwel alle bouwplaatsberoepen zijn fysiek zwaar en medewerkers kunnen te maken krijgen met vroegtijdige uitval. Bouwplaatsmedewerkers staan vaak tot altijd bloot aan verschillende vormen van lichamelijke belasting. Bukken, geknield werken en herhaalde bewegingen springen eruit. Maar ook tillen van zware lasten wordt door ruim een derde van de bouwplaatsmedewerkers aangegeven als veel voorkomend. Voor de UTA-medewerkers geldt dat lang zitten en in dezelfde houding werken en herhaalde bewegingen het meest voorkomen.

Ondanks de aandacht voor de problematiek en de toenemende mechanisatie is in de cijfers niet te zien dat de inspanningen iets opleveren. Vraag is waar dat aan ligt. Naast de zwaarte van het werk spelen het werktempo en de eenzijdigheid van de belasting een belangrijke rol in de ervaren blootstelling. Om de belasting omlaag te brengen of te voorkomen, kan het nodig zijn om het werk anders in te richten zodat medewerkers minder of geen belastende handelingen meer ervaren. Automatisering en mechanisatie komen als eerste in aanmerking. Naast vermindering van de lichamelijke belasting verhogen die veelal het werktempo en verkleinen de afwisseling in de activiteiten. Het is van groot belang hier rekening mee te houden. Eén van de instrumenten die behulpzaam kan zijn bij het zoeken naar oplossingen voor de fysieke belasting is de arbovriendelijke hulpmiddelenlijst.

Figuur 9 | Vaak tot altijd blootstelling aan fysieke belasting



Veel zitten is ongezond. Het komt vooral veel voor onder UTA-medewerkers laat de grafiek zien. De cijfers zijn dan ook zorgelijk. UTA-medewerkers zitten erg veel en tegelijkertijd geven ze aan veel in dezelfde houding te werken. Het toenemende beeldschermwerk is daar een oorzaak van. Ook het thuiswerken in 2020 door de coronapandemie draagt bij aan deze hoge percentages, met als gevolg meer klachten aan nek, rug, schouders, armen en handen en andere gezondheidsschade. Op tijd pauzes nemen, op de houding letten, afwisseling van taken en extra bewegen (lunchwandelen) zijn maatregelen om klachten te voorkomen.

### 2.2.2 Trillingen

Werken op groot materieel veroorzaakt lichaamstrillingen. Medewerkers in de Gespecialiseerde Aannemerij scoren het hoogst, terwijl de verwachting zou zijn dat de GWW het hoogst scoort. Ook de B&U heeft met lichaamstrillingen te maken die een risico vormen voor met name rugklachten. Belangrijk is om lichaamstrillingen zoveel mogelijk te voorkomen door het materieel goed te onderhouden, het rijgedrag aan te passen en daar waar dat kan met op afstand bedienbaar materieel te werken.

Opvallend is dat ook UTA-medewerkers hand-armtrillingen ervaren. De verklaring daarvoor zou kunnen zijn dat uitvoerders die vallen onder UTA en naast administratieve taken af en toe uitvoerende werkzaamheden doen. De grootste groep die blootstaat aan hand- armtrillingen is de bouwplaatsmedewerker. Bijna een kwart geeft aan

‘vaak tot altijd’ te maken te hebben met deze vorm van trillingen die voornamelijk veroorzaakt worden door het gebruik van handgereedschap. Maatregelen liggen in mechaniseren, goed onderhoud van het gereedschap, sneller werken door onder andere scherp gereedschap wat de blootstellingsduur verkleint en het afwisselen van werkzaamheden.

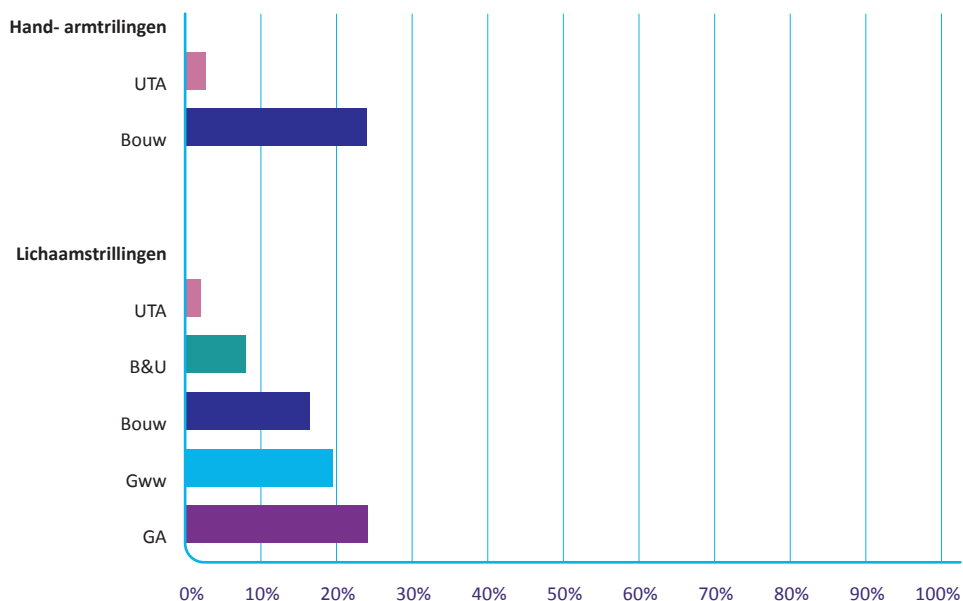
### 2.2.3 Klimaat

Dat bouwplaatsmedewerkers te maken hebben met weersinvloeden is te verwachten. Veel werkzaamheden vinden in de buitenlucht plaats en dat betekent blootstelling aan hitte, zon, regen, koude, vocht en wind.

Blootstelling en last van hitte neemt toe vanaf 2011 (zie bedrijfstakverslag 2018). De zomers zijn warmer en er zijn meer tropische dagen gemeten. Dat is een belangrijk signaal omdat hitte een direct gevaar voor mensen kan betekenen. Het vraagt om maatregelen als voldoende koud drinkwater, schaduwplekken en voorlichting aan diegenen die in de hitte buiten werken. Elke bouwplaatsmedewerker zou de signalen van hittebevangenheid moeten kunnen herkennen.

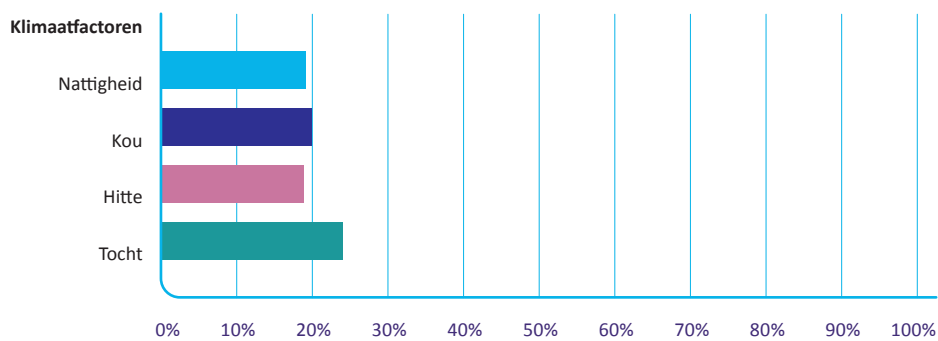
Voor UTA-medewerkers liggen de percentages veel lager. Toch kunnen klimaatfactoren als hitte en tocht het werken en de prestatie op kantoorwerkplekken negatief beïnvloeden. Ook al is het probleem minder groot, klimaatfactoren zijn ook voor UTA-medewerkers aandachtspunten.

**Figuur 10 | Vaak tot altijd blootstelling aan hand- en lichaamstrillingen, naar functiegroep en sector**





**Figuur 11 | Vaak tot altijd blootstelling aan klimaatfactoren**



### 2.2.4 Lawaai

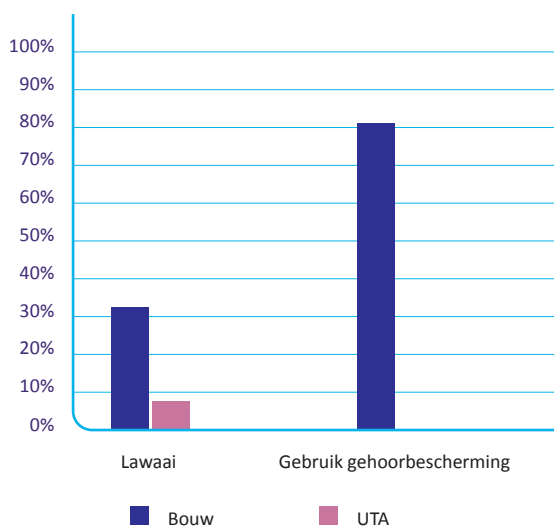
Lawaai is geluid dat zo hard is dat medewerkers harder moeten praten om zich verstaanbaar te maken en dat als hinderlijk wordt ervaren. Gaat het geluid de grens van 80 dB(A) over dan kan het ook gehoorschade geven. Niet alleen medewerkers veroorzaken zelf lawaai, het kan ook door werkzaamheden in de omgeving ontstaan.

percentage is licht gestegen de afgelopen 10 jaar. Belangrijk, want slechthorendheid is nog steeds de meest gemelde beroepsziekte in de Bouw & Infra.



"Ruim 32% van de bouwplaatsmedewerkers geeft aan 'vaak tot altijd' bloot te staan aan lawaai."

**Figuur 12 | Vaak tot altijd blootstelling aan lawaai en gebruik gehoorbescherming**



Ruim 32% van de bouwplaatsmedewerkers geeft aan 'vaak tot altijd' bloot te staan aan lawaai. Dat is op zich niet verrassend gezien de werkzaamheden. Maar ook 7,5% van de UTA-medewerkers geeft aan bloot te staan aan lawaai en dat is wel verrassend. Belangrijk is om na te gaan waardoor het lawaai veroorzaakt wordt om vervolgens maatregelen te nemen die lawaai voorkomen of die voorkomen dat medewerkers eraan blootstaan. Ruim 80% van de bouwplaatsmedewerkers gebruikt gehoorbescherming tegen lawaai. Dat

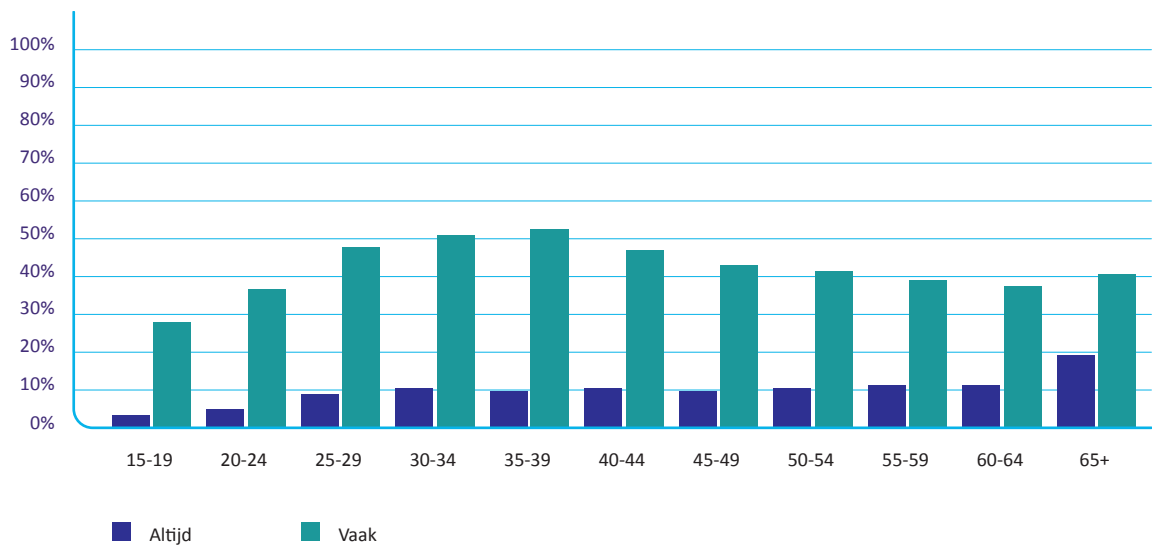
### 2.3 Mentale belasting

Vragen over de mentale belasting in het werk zijn in 2019 voor het eerst gesteld. De vragen betroffen 'Moet u tijdens het werk intensief nadenken?' en 'Moet u zich concentreren om het werk uit te voeren?'

Gemiddeld meldt rond de 10% van de medewerkers dat zij altijd intensief moeten nadenken. De jongste medewerkers scoren lager en de 65-plussers opvallend genoeg juist twee keer zo hoog, rond de 20%. Hoewel de antwoordcategorie 'vaak' over alle categorieën het meest voorkomt, tussen de 40-50%, wijken hier de jongste medewerkers het meest af.

Een verklaring voor dit verschil in leeftijd is dat medewerkers gaandeweg in hun carrière meer taken krijgen die intensief nadenken vereisen. Zij hebben al ervaring in het werk en kunnen dus ook meer of complexere taken aan. Wat ook meespeelt is dat UTA-medewerkers doorgaans vaker taken uitvoeren die intensief denken vereisen. UTA-medewerkers stromen op later moment de arbeidsmarkt op, zodat de medewerkers jonger dan 25 jaar voornamelijk uit bouwplaatsmedewerkers bestaan.

**Figuur 13 | Moet u tijdens het werk intensief nadenken?**

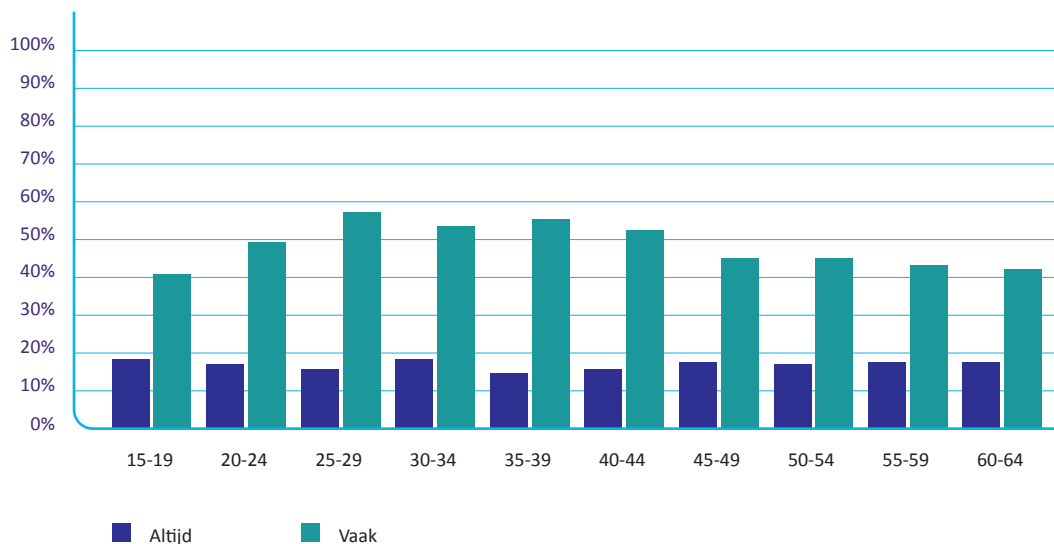


Het feit dat medewerkers in de Bouw & Infra in hoge mate intensief moeten nadenken en dat voor het werk veel concentratie nodig is, betekent dat het werk mentaal belastend is. Een mentaal belastende functie hoeft niet direct een probleem te zijn. Indien in een functie voldoende afwisseling in taken is die weinig concentratie en intensief nadenken vereisen, zal dit geen nadelige effecten op de gezondheid hebben. De afwisseling in verschillende soorten taakeisen biedt de mogelijkheid op herstel van de inspanningen gedurende de werkdag. Bij een hoge mate van een mentale belasting in een functie zal herstel hiervan na het werk plaatsvinden. Dit houdt in dat dit in de avonden,

's nachts en het weekend moet plaatsvinden. Een goede werk-privé balans moet dan aanwezig zijn om het gewenste herstel wel te krijgen.



**Figuur 14 | Moet u zich concentreren om het werk uit te voeren?**



Tussen de 40% en 50% van de medewerkers over alle leeftijden geeft aan zich 'vaak' te moeten concentreren op het werk. De middelste leeftijdsgroepen scoren iets hoger. Degenen die met 'altijd' antwoorden zijn nagenoeg gelijkmatig over de leeftijdscategorieën verdeeld. Opgeteld geeft 60-70% van de ondervraagden aan zich 'vaak' of 'altijd' te moeten concentreren op het werk, wat ook verwacht mag worden bij het type werk dat zij uitvoeren. Dit geldt niet alleen voor de kantoormedewerkers maar ook voor de bouwplaatsmedewerkers.

"Medewerkers die hun gezondheid slecht noemen, verzuimen lang niet altijd het werk."



## 2.4 Gezondheid

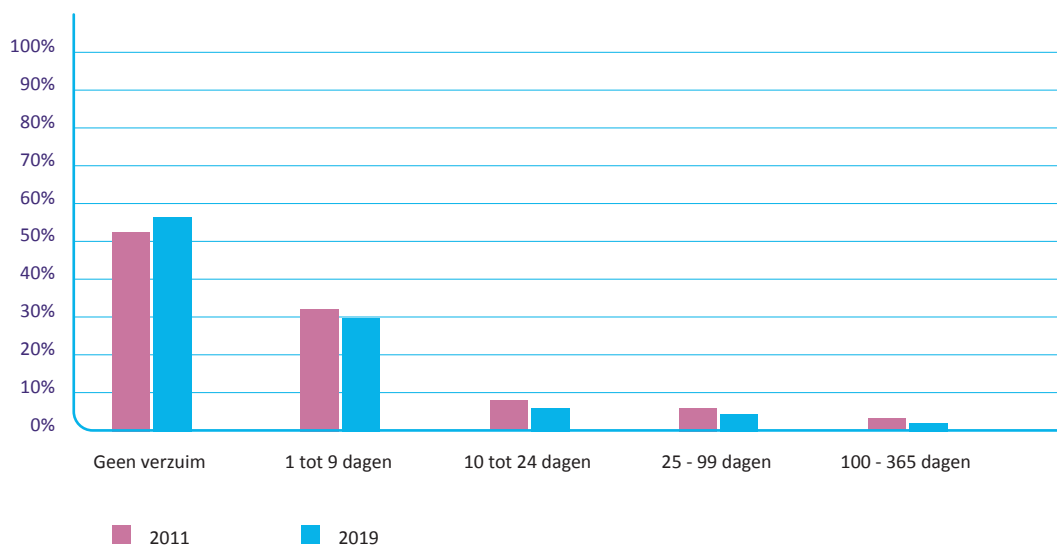
Op de vraag hoe het in het algemeen gesteld is met de gezondheid antwoordt 83% 'goed' tot 'zeer goed', 15% 'het gaat wel' en 2% 'slecht'. Medewerkers die hun gezondheid slecht noemen, verzuimen lang niet altijd het werk. De helft verzuimt niet of slechts enkele dagen tegenover 15% meer dan drie maanden. Onderzoek van onze data door het RIVM en de vakgroep sociale geneeskunde van het Erasmus MC toont aan dat medewerkers in de bouw hun gezondheid vaker als slecht ervaren bij lichamelijk zwaar werk. Vooral als dit gepaard gaat met (fors) overgewicht. Medewerkers

ervaren hun gezondheid ook vaker als slecht bij hoge werkstress en ook hier versterkt (fors) overgewicht het effect<sup>10</sup>.

Ruim de helft van alle medewerkers in de bouw verzuimden hun werk in het afgelopen jaar niet, bij 30% is het beperkt tot enkele dagen. In figuur 15 zijn de verschillen te zien tussen 2011 en 2019/2020. De trend vanuit het arbeidsgezondheidskundig onderzoek lijkt gunstig. De coronapandemie laat hierin geen merkbaar effect zien. De verzuimcijfers die het EIB<sup>11</sup> berekent, bevestigen de trend vanuit de PAGO+ vragenlijst. Het verzuim in de bouw daalde van 5,7% naar 5,1% in 2019. Ook daalde het aantal keer dat een medewerker zich ziek moest melden van 0,58 naar 0,42. Voor een effect op verzuim als gevolg van het coronavirus is het wachten op de publicatie van het EIB in november 2021.

Bouwplaatsmedewerkers hebben bijna drie keer zo vaak een ongeval tijdens het werk als UTA (5,7% tegenover 2,0%). Twee op de drie medewerkers hebben daardoor hun werk moeten verzuimen, bij UTA is dit bij één op de twee het geval. De dalende trend in bedrijfsongevallen en ongevallen met verzuim loopt ook in 2019-2020 door, zowel voor bouwplaatsmedewerkers als UTA-medewerkers.

Figuur 15 | Dagen verzuim door gezondheidsproblemen en letsel



<sup>10</sup> Werkomstandigheden, leefstijl en gezondheid in de bouw. Resultaten van een onderzoek, K. Proper; RIVM maart 2020.  
<sup>11</sup> Ziekteverzuim in de bouw 2019, H.M. Bruinsma; Economisch Instituut voor de Bouw, november 2020.

## Het coronavirus in de bouw

Begin 2020 komt er steeds meer nieuws over het coronavirus in de media. Wat in het begin een brandje lijkt, ver weg in China, blijkt West-Europa al bereikt te hebben. Vanuit het modegebied in Italië en wintersportcentra rolt het virus rap naar ons door. Preventieve adviezen volgen in snel tempo, samenhangend met het oplopende aantal ernstig zieke mensen. We moeten leren leven met maatregelen die we terugvinden in onze geschiedenisboeken<sup>12</sup>. En dan dreigt een lockdown, een onverwacht harde maatregel. De werkgevers in de bouw en techniek willen door blijven werken en zoeken daartoe samenwerking met sociale partners en de kennisinstellingen Volandis en ArboTechniek. Binnen twee weken is het protocol 'Samen veilig doorwerken voor de sectoren bouw en techniek' door 11 organisaties en het Ministerie BZK ontwikkeld en geaccepteerd<sup>13</sup>. Later sluiten nog 12 andere organisaties zich aan.

Deskundigen van Volandis en ArboTechniek verzorgen de 'Helpdesk Corona Bouw & Techniek' ter ondersteuning van bedrijven, medewerkers, zzp'ers en andere betrokkenen in de bouw en techniek. Het protocol en de Helpdesk dienen al snel als voorbeeld voor andere bedrijfstakken. De website biedt naast het protocol ruim 100 FAQ's, posters en daginstructies in diverse talen, toolboxes, nieuwsberichten en inspiratie. In de periode 30 maart tot en met 31 december 2020 beantwoorden experts en de Vraagbaak van Volandis 1.702 vragen. De Helpdesk registreert 62.549 unieke websitebezoekers, 15.762 bezoekers van de FAQ's en 69.697 van de downloadpagina<sup>14</sup>.

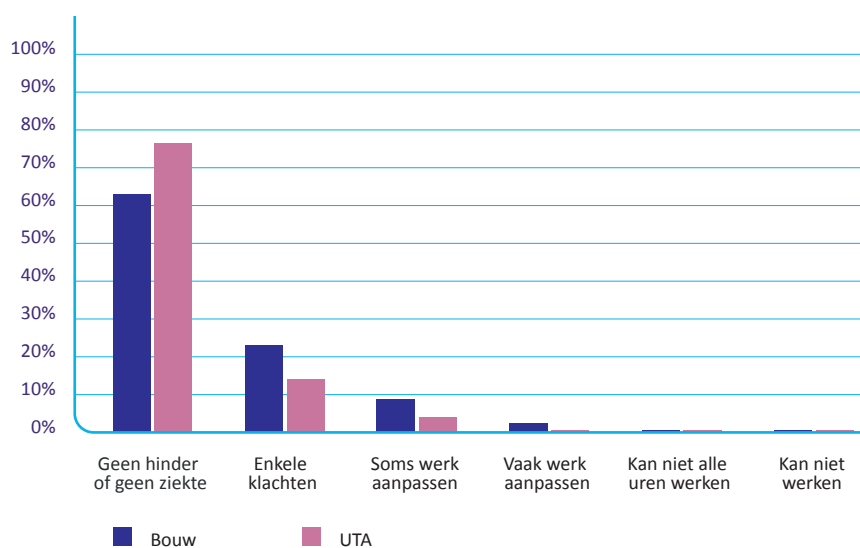
De inspanningen leveren resultaat op. De bouw en techniek kunnen door blijven werken. Op zo'n 300.000 medewerkers telt het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten in 2020 vier op het werk opgelopen coronabesmettingen. Een voordeel van alle preventieve maatregelen is het wegblijven van de griep in seizoen 2020-2021. De huisartsen peilstations ontdekken niet één grieppatiënt<sup>15</sup>.

### 2.4.1 Gezondheidsklachten in de bouw

Medewerkers met gezondheidsklachten, ziekten en letsels werken meestal met enig ongemak of werkaanpassing door. We zien dit vooral bij de

bouwplaatsmedewerkers. Eén procentpunt van alle medewerkers kan niet de volledige uren werken en minder dan één procentpunt geeft aan niet meer te kunnen werken.

Figuur 16 | Hinderen uw ziekten, klachten of letsels u in de uitoefening van uw beroep?



12 De geplaaide stad. Spaanse griep, pokken en cholera in Gorinchem; M. van Malenstein, Jaarboek 2020-2, Historische vereniging Oud-Gorcum.

13 Website Rijksoverheid, veel gestelde vragen over het coronavirus en de bouw- en technieksector inclusief link naar de Helpdesk Corona; Rijksoverheid 2020.

14 Bevindingen Helpdesk Corona. In actie vanaf 30 maart t/m 1 januari 2021, B. Dijkman; Volandis, januari 2021.

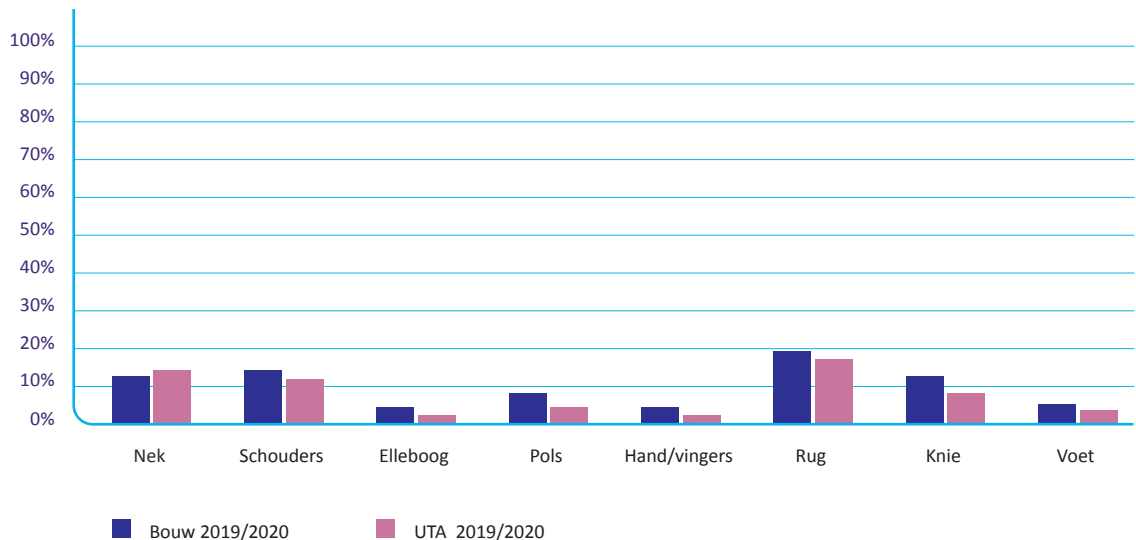
15 Epidemiologische situatie COVID-19 in Nederland; RIVM, 4 mei 2021.

Een flink aantal medewerkers heeft 'vaak' of 'altijd' pijn en stijfheid in de ledematen, de nek of de rug. Rugklachten komen het meest voor, gevolgd door nek- en schouderklachten. Bouwplaatsmedewerkers hebben opvallend vaker dan UTA-medewerkers pijn en stijfheid in de elleboog, pols en knie. Bij UTA-medewerkers komt meer pijn en stijfheid in de nek voor.



"Een flink aantal medewerkers heeft 'vaak' of 'altijd' pijn en stijfheid in de ledematen, de nek of de rug."

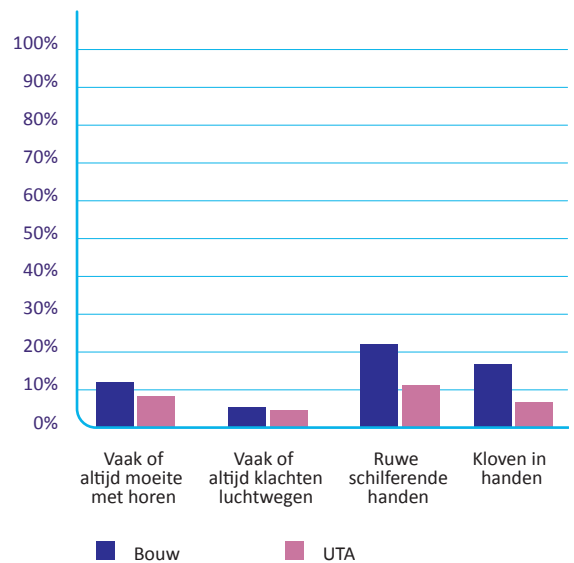
**Figuur 17 | Zo ja, hoe vaak voelde u pijn of stijfheid in uw...?**



Antwoordcategorieën vaak en altijd opgeteld ten opzichte van totaal

Naast klachten aan het bewegingsapparaat zijn er meer gezondheidsklachten die een relatie kunnen hebben met het werk in de bouw. Bouwplaatsmedewerkers geven meer dan UTA-medewerkers aan dat ze vaak of altijd moeite met horen hebben. Er is weinig verschil te zien bij luchtwegklachten. Veel medewerkers in de bouw hebben ruwe, schilferende handen en zijn daar soms in zekere zin aan gewend. Deze klachten passen echter bij handeczeem. Zeker als daar ook kloven bij optreden kan dit een moeilijk te behandelen probleem zijn waarbij een goede begeleiding van de bedrijfsarts vereist is. Dit komt twee keer zo vaak voor bij bouwplaatsmedewerkers. Medewerkers beantwoorden in de PAGO+ vragenlijst nog meer vragen over hun gezondheid. Die beschrijven we verder niet. Ze zijn bedoeld voor de bedrijfsarts voor de medische diagnostiek en preventieve ondersteuning.

**Figuur 18 | Moeite met horen, klachten van de luchtwegen, handeczeem**

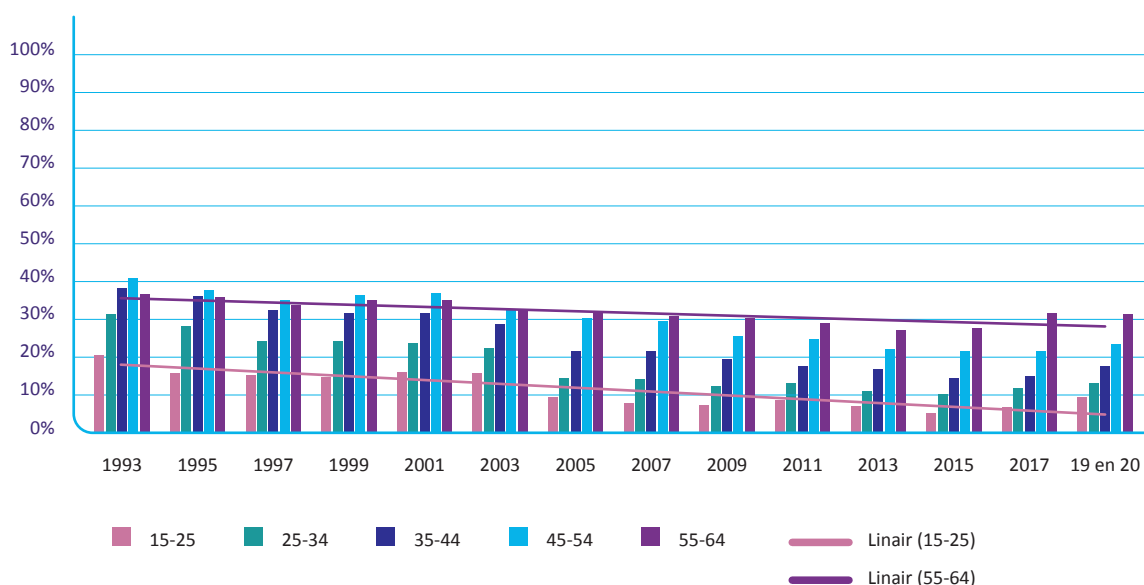


Antwoordcategorieën vaak en altijd opgeteld ten opzichte van totaal

De trend voor gezondheidsklachten die ontstaan zijn of erger worden door het werk was vanaf 1993 gunstig dalend. Dit ging alleen nog niet zo sterk op voor de hoogste leeftijdsklassen. Vanaf 2017 stijgt het aantal gezondheidsklachten die met het werk samenhangen echter weer voor alle leeftijdsgroepen. Zowel UTA- als bouwplaatsmedewerkers stijgen enkele procentpunten. Naarmate medewerkers ouder zijn geven ze vaker aan dat er gezondheidsklachten zijn die met werk samenhangen. Opvallend is dat de stijgende trend van de afgelopen jaren groter is voor de oudste en jongste leeftijdsklasse.



**Figuur 19 | Heeft u gezondheidsklachten die ontstaan zijn of erger worden door het werk?**



### 2.4.2 Beroepsziekten

Figuur 20 geeft een overzicht van 1.101 beroepsziekten die zijn vastgesteld bij de uitvoering van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de preventieve spreekuren van de bedrijfsarts in de jaren 2019 en 2020. Ruim 70% van alle beroepsziekten is gediagnosticeerd bij bouwplaatsmedewerkers. De bedrijfsarts dient voor de diagnose beroepsziekte allereerst een duidelijke diagnose te stellen of over te nemen van de huisarts of medisch specialist. Gezondheidsklachten die met werk samenhangen tellen niet mee als beroepsziekte. De bedrijfsarts gaat vervolgens na of de ziekte samen kan hangen met de arbeidsrisico's van het werk. Zo ja, dan is de volgende stap om de aard en het niveau van de blootstelling na te gaan. Hiervoor kan de bedrijfsarts sectorinformatie gebruiken, aangevuld met informatie uit de RI&E en het V&G-plan. De medewerker kan extra informatie

verstrekken en zo nodig bezoekt de bedrijfsarts de werkplek. De bedrijfsarts weegt de ernst van de arbeidsrisico's tegen mogelijke andere oorzaken. Bijvoorbeeld sport, hobby's en klussen uitvoeren buiten de werksituatie. We spreken van een beroepsziekte als deze afweging voor meer dan 50% op de arbeidsrisico's valt<sup>16</sup>.

Figuur 20 bevat een selectie van alle beroepsziekten uit de bouw- en infrasector. Diagnoses vastgesteld bij de verzuimbegeleiding ontvangt Volandis niet. Ook zal niet iedere medewerker met een beroepsziekte de bedrijfsarts raadplegen of bezoeken voor het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. In 2020 was de opkomst vanwege de coronamaatregelen fors lager dan in de voorgaande jaren. Dat had een behoorlijk effect op het aantal beroepsziekten: in 2019 zijn 801 diagnoses gesteld, in 2020 waren het er 300.

<sup>16</sup> Signaleren, diagnosticeren, melden en preventie van beroepsziekten: het zes-stappenplan voor bedrijfsartsen; dr. J.S. Boschman, dr. T. Brand, prof. dr. M.H.W. Frings-Dresen, dr. H.F. van der Molen. Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid en het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, Rapportnummer 14-07, september 2014.

Ziektes zoals kanker, ernstige longaandoeningen door stof of neurologische aandoeningen door oplosmiddelen ontstaan vaak pas na vele jaren. De medewerker kan dan al met pensioen zijn en komt niet meer bij de bedrijfsarts. We zien meer beroepsziekten naar mate de leeftijd van de medewerker hoger is: 104 beroepsziekten bij medewerkers tot 40 jaar, 252 bij medewerkers van 40 tot 50 jaar en 745 bij medewerkers van 50 jaar en ouder.

Gehoorandoeningen vormen de grootste groep. In deze analyse hebben we niet gekeken naar onderzoek uit de jaren voor 2019. Een deel van de medewerkers zal al eerder de diagnose lawaai gehoorschade hebben gekregen. De tweede groep zijn aandoeningen van het bewegingsapparaat. Op de derde plaats komen psychische ziekten, met name overspannenheid en burn-out.

**Figuur 20 | Overzicht beroepsziekten 2019-2020 tijdens preventiezorg voor de Bouw & Infra**

Hoofdgroep	Aantal	Ziekte	Oorzaak
Infectieziekten	1	Ziekte van Lyme	Tekenbeet
	1	Longontsteking	Schimmels
Kanker	1	Leukemie (oplosmiddelen/PAKS)	Oplosmiddelen/PAKS
	2	Huidkanker	UV-straling
	1	Longkanker	Gas/damp/PAKS
Hart- en vaatziekten	2	Verhoogde bloeddruk/hartinfarct	Werkstress
	2	Syndroom van Raynaud (witte vingers)	Hand-armtrillingen
Huidziekten	27	Contacteczeem	Klimaat, ruwe materialen
	5	Allergisch contacteczeem	Allergenen
Gehoorandoeningen	13	Oorsuizen (tinnitus)	Lawaai
	485	Lawaaislechthorend	Lawaai
Spieren/gewrichten	87	Lage rugklachten	Lichamelijke (over)belasting
	11	Slijtage rug	Lichamelijke (over)belasting
	56	Slijtage knie	Lichamelijke (over)belasting
	57	Slijtage overige gewrichten	Lichamelijke (over)belasting
	41	Hernia in nek en rug	Lichamelijke (over)belasting
	2	Stratemakersknie (slijmbeursontsteking)	Druk op de knie
	37	Peesblessure schouder	Lichamelijke (over)belasting
	38	Peesblessure elleboog	Lichamelijke (over)belasting
	32	Peesblessure overig	Lichamelijke (over)belasting
	9	Spierblessure	Lichamelijke (over)belasting
Zenuwaandoeningen	3	Liesbreuk, navelbreuk	Lichamelijke (over)belasting
	16	Overig	Lichamelijke (over)belasting
	7	Carpaal tunnel syndroom	Lichamelijke (over)belasting
	6	Overig	Divers
Psychische ziekten	86	Overspannen	Psychosociale werkbelasting
	36	Burnout	Psychosociale werkbelasting
	4	Depressie	Psychosociale werkbelasting
	3	PTTS, angst/paniekstoornis	Psychosociale werkbelasting
Longziekten	5	Longaandoening door stof	Kwartsstof, houtstof
	1	Longvliesandoening	Asbest
	12	Chronische bronchitis, longemfyseem	Kwartsstof, houtstof, gassen
Restgroep	4	Astma	Allergenen, gas/damp
	8	Divers	
<b>Totaal</b>	<b>1101</b>		

### 2.4.3 Leefstijl

Een gezonde leefstijl levert een belangrijke bijdrage aan gezond en actief ouder worden. Er zijn dan minder risico's op chronische aandoeningen als suikerziekte, hart- en vaatziekten. Mensen voelen zich vaker actief en fit, zijn minder vaak ziek en ook sneller weer beter. Dat kan het verschil maken tussen uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en goed tot het pensioen kunnen blijven werken.

"Een gezonde leefstijl levert een belangrijke bijdrage aan gezond en actief ouder worden."



Bij een gezonde leefstijl horen voldoende actief bewegen, niet roken, geen of matig alcoholgebruik, gevarieerd en matig eten, voldoende ontspanning, goede slaap en geen drugs gebruiken. In de volgende paragrafen laten we zien hoe gezond of ongezond de medewerkers in de bouw leven. De onderwerpen ontspanning en slaap staan uitgewerkt in de paragraaf 'vermoeidheid en herstel'. Gegevens over drugsgebruik in de bouw zijn niet beschikbaar.

#### Actief bewegen

De gezondheidsraad heeft in 2017 een nieuwe versie van de beweegrichtlijnen<sup>17</sup> gepubliceerd ter vervanging van de Nederlandse norm gezond bewegen, de fitnorm

en de combinorm. De kernboodschap van de nieuwe beweegrichtlijnen luidt 'bewegen is goed, meer bewegen is beter'. Medewerkers die niet actief zijn, bereiken het grootste voordeel voor hun gezondheid door met bewegen te beginnen. Om de gezondheid optimaal te houden geldt: beweeg minstens 2,5 uur per week matig tot zwaar intensief op meerdere dagen in de week. Probeer tenminste twee keer per week activiteiten uit te voeren die de spieren en botten sterker maken en voorkom veel stilzitten. Sporten, wandelen en fietsen, lichamelijk intensief werk of andere activiteiten zijn hier voorbeelden van. Volandis heeft de 'Beweegrichtlijnen 2017' verwerkt in de nieuwe PAGO+-vragenlijst die vanaf begin 2019 is ingevoerd.

Ruim 10% van de medewerkers zit teveel dagen in de week stil. Er is geen verschil tussen bouwplaats-UTA en ook niet tussen leeftijdsklassen. Net iets meer medewerkers voldoen niet aan de tijdnorm van 0-2 uur per week matig intensief bewegen. Dat geldt voor 13% van de bouwplaatsmedewerkers en 16% van de UTA-medewerkers, 12% heeft deze vraag niet ingevuld. Veel meer medewerkers voldoen niet aan de norm van tenminste twee keer in de week zeer intensief bewegen. Dat geldt voor 37% van de bouwplaatsmedewerkers en 44% van de UTA-medewerkers. Het CBS heeft de nieuwe beweegrichtlijnen nog niet opgenomen voor het monitoren van de leefstijl in de Nederlandse bevolking.

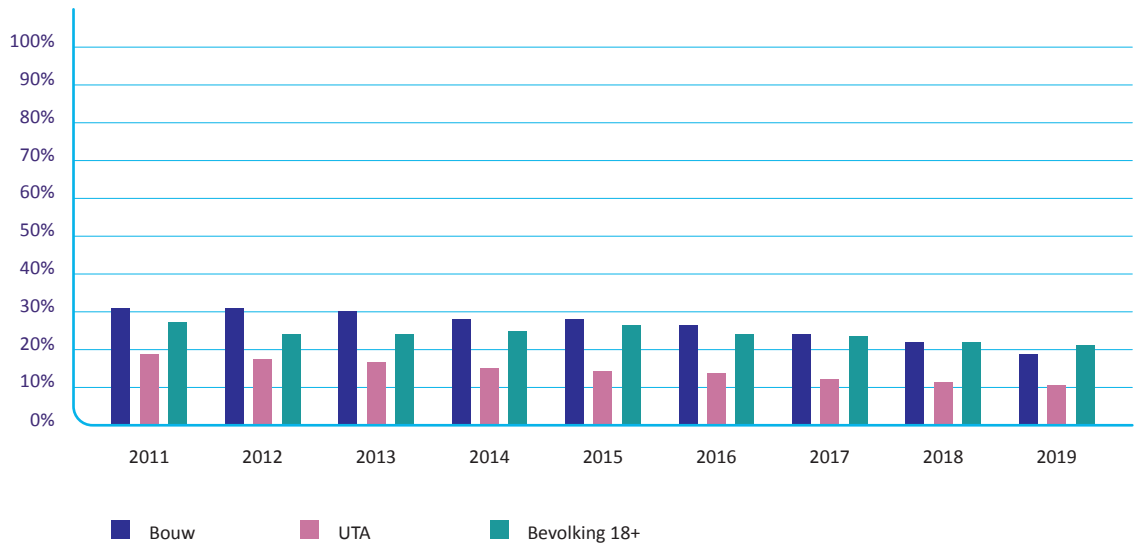
Figuur 21 | Hoeveel dagen per week beweegt u matig intensief?



<sup>17</sup> Beweegrichtlijnen 2017; Gezondheidsraad Nr. 20178/08.



**Figuur 22 | Rookt u? naar functiegroep Bouw & Infra en Nederlandse bevolking**



Bron: Vollandis en StatLine CBS

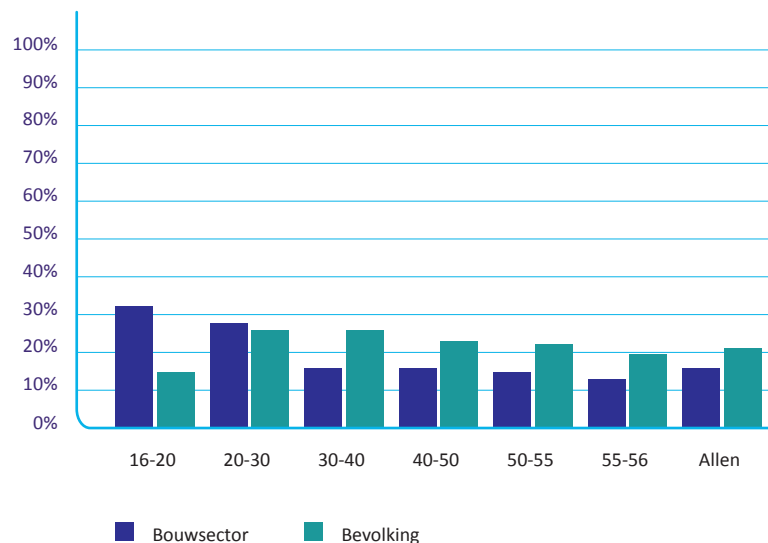
**Roken**

Niet roken is de norm. De overheid stimuleert dit gedrag door campagnes, reclameverboden en aanpassing van wetgeving. Het percentage rokers in Nederland daalt al vele jaren heel geleidelijk. In figuren 22 en 23 zijn de Nederlandse cijfers<sup>18</sup> afgezet tegen de trends onder de bouwplaats- en UTA-medewerkers in de bouw. De trend in de bouw is opvallend gunstig. In 10 jaar tijd daalde het percentage rokers van 27% naar 16%, tegenover de Nederlandse bevolking van 27% naar 21% (gemiddeld over 2019-2020). Het zijn vooral de jongeren in de bouw die roken. Veel vaker dan onder

de gehele Nederlandse bevolking stoppen zij na enige jaren met roken.

Roken versterkt het arbeidsrisico van vele schadelijke stoffen op de luchtwegen en longen, zoals kwartsstof, uitlaatgassen (dieselmotoremissie) en lasrook. In de rondetafelbijeenkomst die Vollandis in het najaar 2019 hield met werkgevers, vakbonden en vakdeskundigen, waren deelnemers het erover eens om in een termijn van 3-4 jaar toe te werken naar een rookverbod op de bouwplaats.

**Figuur 23 | Rookt u? naar leeftijdscategorie Bouw & Infra en Nederlandse bevolking**



Bron: Vollandis en StatLine CBS

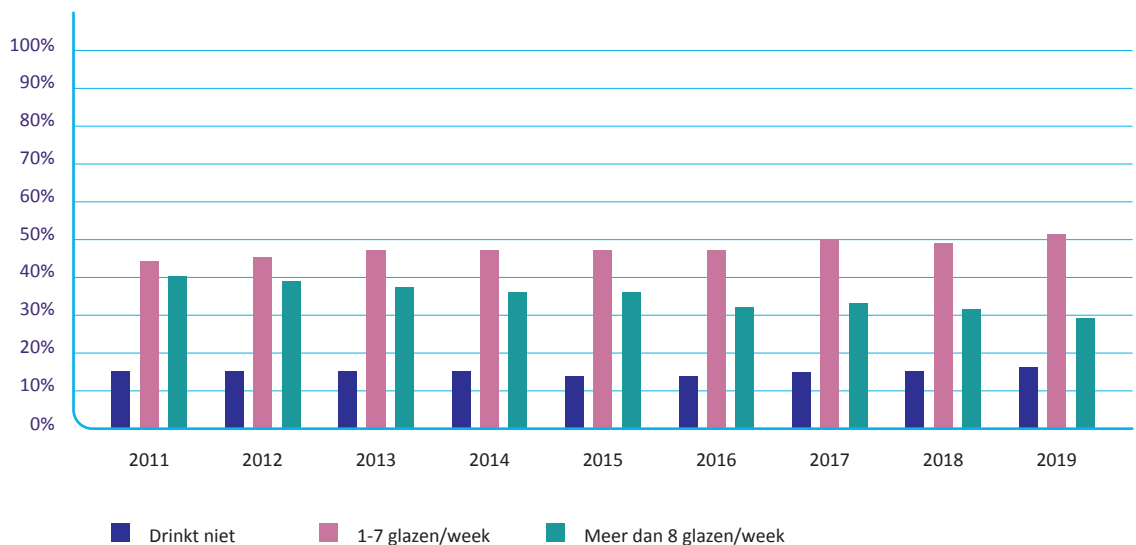
<sup>18</sup> StatLine, CBS; 2021.

### Alcohol drinken

De Gezondheidsraad stelde in 2015 de norm voor het drinken van alcohol bij naar 'drink geen alcohol of in ieder geval niet meer dan één glas per dag'<sup>19</sup>. Het percentage medewerkers dat geen alcohol drinkt, is in de afgelopen 10 jaar nauwelijks veranderd. Dit ligt op ongeveer 15%. Er is wel een trend naar geleidelijk aan meer medewerkers die 1-7 glazen per week drinken ten opzichte van 8 en meer glazen per week. Deze laatste

groep daalde naar 29%. Dit past bij de normen die de Gezondheidsraad stelt. Kanttekening hierbij is dat de laatste jaren een klein deel van de medewerkers geen antwoord gaf op deze vraag. Onder de Nederlandse bevolking<sup>20</sup> zijn vergelijkbare trends waar te nemen. De groep die geen alcohol drinkt steeg licht naar 22%, de groep met 1-7 glazen per week steeg iets sterker naar 43% en de groep met 8 en meer glazen per week daalde naar 35%.

Figuur 24 | Hoeveel glazen alcohol drinkt u gemiddeld per week?



### Voeding en overgewicht

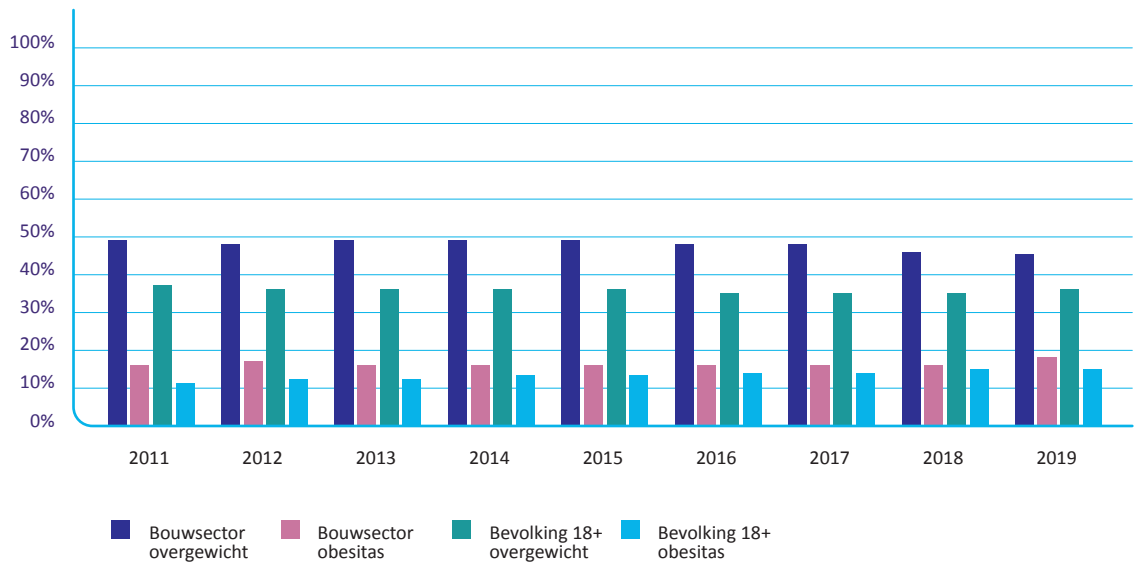
De analyse van een gezond gewicht vindt plaats aan de hand van de Body Mass Index, de BMI, berekend uit het lichaamsgewicht en de lichaamslengte. De uitkomst is langs een meetlat te leggen van ondergewicht naar normaal gewicht, overgewicht en ernstig overgewicht (obesitas). In de PAGO+-vragenlijst zijn geen vragen opgenomen voor de analyse van een gevarieerd en matig eetpatroon. De volgende figuur laat de trend zien voor de bouw ten opzichte van de Nederlandse bevolking<sup>21</sup>. Medewerkers in de bouw blijven in ruime aantallen te zwaar. Er zit maar weinig beweging in de trend van de afgelopen 10 jaar, die een paar procentpunten verschuift van overgewicht naar ernstig overgewicht. Ten opzichte van de Nederlandse bevolking heeft de afgelopen 10 jaar de bouw een ruim hoger percentage overgewicht en een licht hoger percentage obesitas.

<sup>19</sup> Alcohol, achtergronddocument bij richtlijnen goede voeding 2015; Gezondheidsraad, publicatienummer A15/05.

<sup>20</sup> StatLine, CBS; 2021.

<sup>21</sup> StatLine, CBS; 2021.

**Figuur 25 | 10 jaar overgewicht en obesitas in percentages, naar Bouw & Infra en Nederlandse bevolking**

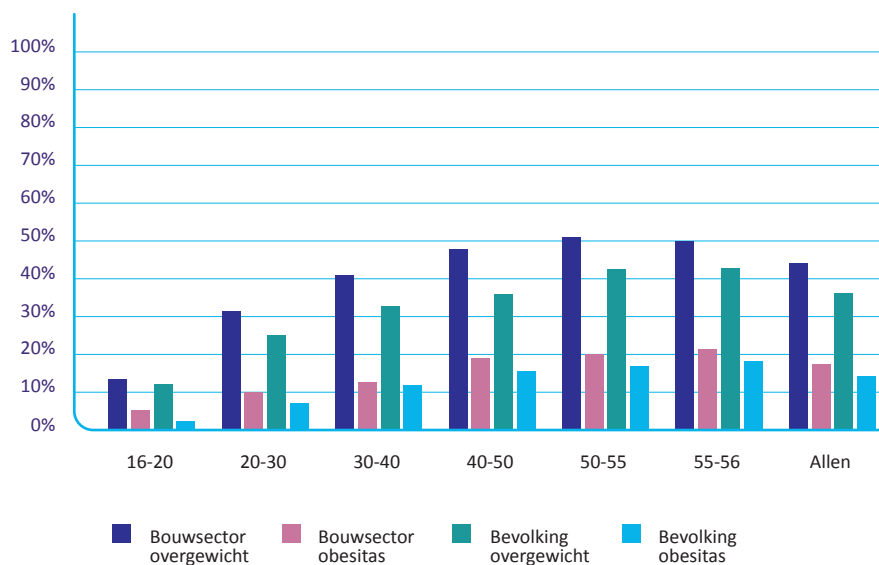


Bron: Vollandis en StatLine CBS



De Bouw- en Infrasector laat in figuur 26 een vergelijkbare trend naar leeftijden zien als de Nederlandse bevolking. Twee op de drie medewerkers van 40 jaar en ouder in de bouw is te zwaar. Een op de vijf medewerkers van 40 jaar en ouder heeft obesitas. Zij hebben onder andere een hoger risico op het ontwikkelen van suikerziekte, slijtage van de gewrichten en een ernstiger beloop van een infectie met het coronavirus.

**Figuur 26 | Overgewicht en obesitas in percentages, naar leeftijdscategorieën Bouw & Infra en Nederlandse bevolking**



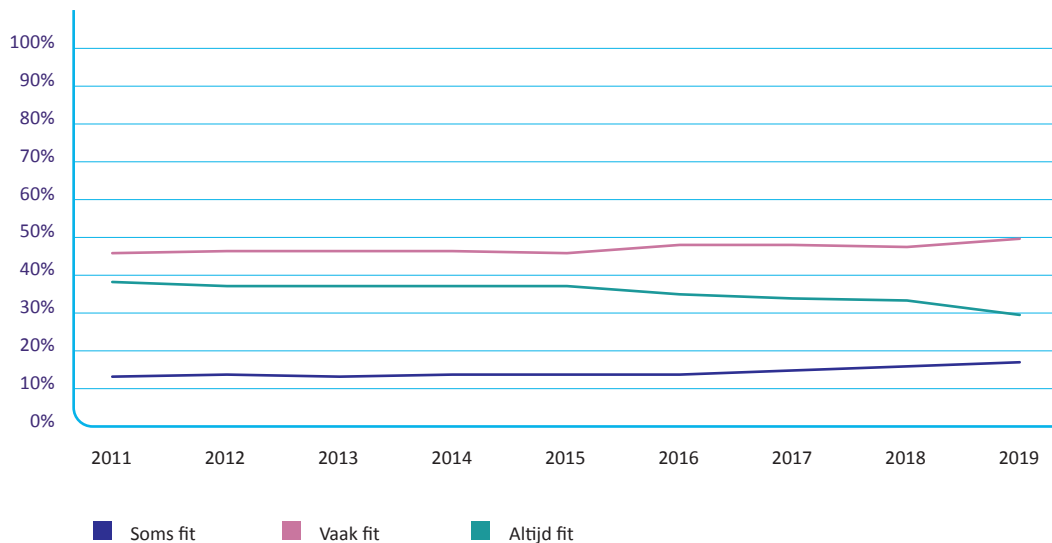
Bron: Vollandis en StatLine CBS

## 2.5 Vermoeidheid en herstel

Hoe is het gesteld met de fitheid van de medewerkers in de bouw? Het merendeel van de medewerkers in de bouw voelt zich actief en fit. Voor zo'n 20% geldt dat niet, zij voelen zich zelden of maar soms actief en fit. Bouwplaats en UTA verschillen hierin nagenoeg niet. Ook naar leeftijdsklassen is er opvallend weinig verschil. Van de 55-plussers, en dat zijn er steeds

meer, voelt 80% zich actief en fit. De leeftijdsklasse 20-25 jaar scoort drie procentpunten hoger, de 60+ twee procentpunten lager. Vanaf 2016 daalt het percentage medewerkers dat zich 'altijd' fit voelt, het percentage 'vaak' fit stijgt licht en dat geldt ook voor de percentages 'soms' en 'zelden' fit. Ten opzichte van 2011 is het aandeel niet fitte medewerkers met vijf procentpunten gestegen.

Figuur 27 | Bent u de laatste tijd actief en fit?



### Moeheid

De vraag naar moeheid sluit aan bij de vorige vraag. Ook bij deze vraag is er weinig verschil tussen de percentages bij bouwplaats en UTA. Er lijkt een parallel in de trendlijn tussen niet fit en actief zijn en zich vaak moe voelen. Bij nadere beschouwing vinden de medewerkers die zich 'nooit' of 'zelden' fit voelen zich in 50-60% 'vaak' of 'altijd' moe. Bij de medewerkers die zich 'soms' actief en fit voelen, geeft bijna 40% aan zich 'vaak' of 'altijd' moe te voelen. Er is weinig samenhang met een slecht ervaren gezondheid: 7% van de medewerkers die vaak of altijd moe zijn vinden hun gezondheid slecht tot zeer slecht.

"Er lijkt een parallel in de trendlijn tussen niet fit en actief zijn en zich vaak moe voelen."



Het percentage 'ja, vaak moe' stijgt vanaf 2014 geleidelijk tot bijna vijf extra procentpunten in 2018. Dat geldt iets sterker in de leeftijdsklasse 20-24 jaar (10 procentpunten) en bij 60-65 jaar (8 procentpunten). De

leeftijdsklasse 45-50 jaar blijft stabiel. In 2019-2020 buigt de trend weer de andere kant op. Mogelijk hangt dit samen met de plaats van de vraag in de vragenlijst. Tot 2019 was het de eerste vraag van de vragenlijst, daarna een vraag in een groepje vragen over mentale klachten.

Ongeveer 13% van de medewerkers is in 2019-2020 'vaak' onrustig of gejaagd. Er is maar weinig verschil door de jaren heen. Bij UTA is het stabiel, ongeveer twee procentpunten meer dan bij het bouwplaatsmedewerkers. De leeftijdsklassen onder de 25 jaar voelen zich iets minder vaak onrustig of gejaagd.

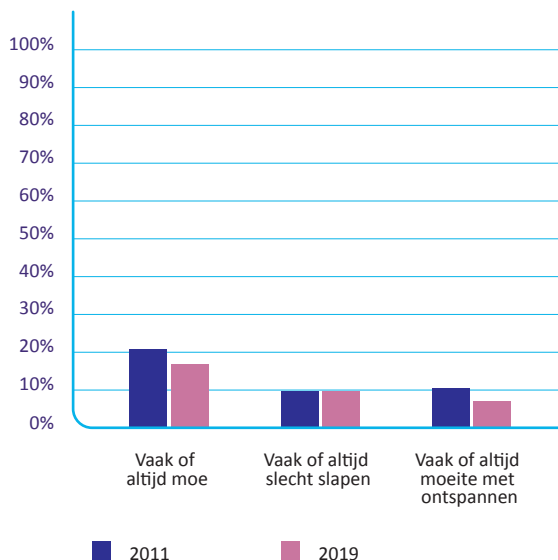
### Uitputting en ontspanning

In 2019-2020 voelt 7% van de medewerkers zich 'vaak' of 'altijd' lichamelijk uitgeput en dat valt meestal samen met zich 'vaak' of 'altijd' moe voelen. Ongeveer 4% voelt zich 'vaak' of 'altijd' emotioneel uitgeput. Ook deze medewerkers voelen zich 'vaak' of 'altijd' moe. De verschillen tussen bouwplaats en UTA zijn klein. De leeftijdsklassen 55-65 zijn iets vaker lichamelijk uitgeput (8-10%). Voor emotioneel uitgeput is er geen verschil tussen de leeftijdsklassen.

In 2019-2020 slaapt 10% van de medewerkers 'vaak' of 'altijd' slecht. Dit is enkele procentpunten beter dan in de voorgaande jaren. Waarschijnlijk hangt dit samen met de plaats in de vragenlijst en de aanscherping bij de vraag op 'de afgelopen vier weken'. Slecht slapen gaat in de helft van de gevallen samen met 'vaak' en 'altijd' moe zijn.

De meeste medewerkers kunnen goed ontspannen na het werk. Bij 7% lukt dat niet. De trendbreuk in de grafiek heeft te maken met het verschil in de antwoorden op deze vraag. Tot 2019 was het 'ja' of 'nee', nu zijn er vier antwoordmogelijkheden. Een klein deel van de medewerkers kan het antwoord 'ja' nu als 'soms' hebben ingevuld. Er is geen verschil in slecht kunnen ontspannen tussen bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers. Dat geldt eveneens voor de leeftijdsklassen. Medewerkers die aangeven 'vaak' of 'altijd' moeilijk te kunnen ontspannen na het werk, slapen merendeels goed. Voor 40% geldt dat niet, zij slapen 'vaak' of 'altijd' slecht. Twee op de drie medewerkers die 'vaak' of 'altijd' moeilijk kunnen ontspannen, zijn 'vaak' of 'altijd' moe. De helft is 'vaak' of 'altijd' onrustig of gejaagd.

**Figuur 28 | Vond u het moeilijk te ontspannen na het werk? Slaapt/sliep u slecht? Bent/voelde u zich vaak moe?**



## 2.6 Samenvatting Werk veilig

Veiligheid heeft onverminderd de aandacht van de bouw- en infrasector. Er gebeuren nog te veel ongevallen. Medewerkers ervaren het werk niet

altijd als onveilig. Bewustwording van onveilige situaties en gedragsverandering zijn daarvoor nodig. Bouwspraak kan hierin helpend zijn. Veiligheid is nu nog te vaak een sluitpost bij de aanbesteding. Als in de opdrachtverstrekking veiligheid een verplicht onderdeel vormt, waarborgt dit beter een veiliger bouwplaats.



"Nog steeds ervaren medewerkers in de bouw het werk als fysiek zwaar."

De manier waarop medewerkers vragen beantwoorden over blootstelling aan gevaarlijke stoffen, doet vermoeden dat zij het gevaar van deze stoffen eveneens niet (h)erkennen. Blootstelling aan noemen medewerkers het meest. Dit is zorgelijk omdat de meest voorkomende stofsoorten, steen- en houtstof, kankerverwekkend zijn. Vaak openbaart de ziekte zich na het moment van pensionering.

Nog steeds ervaren medewerkers in de bouw het werk als fysiek zwaar. Ondanks de aandacht voor de problematiek en de toenemende mechanisatie is in de cijfers niet te zien dat de inspanningen iets opleveren. Naast de zwaarte van het werk spelen het werktempo en de eenzijdigheid van de belasting een belangrijke rol in de ervaren blootstelling. Om de belasting omlaag te brengen of te voorkomen, kan het nodig zijn om het werk anders in te richten zodat medewerkers minder of geen belastende handelingen meer ervaren.

Blootstelling en last van hitte neemt toe vanaf 2011. De zomers zijn warmer en er zijn meer tropische dagen gemeten. Dat is een belangrijk signaal omdat hitte een direct gevaar voor mensen kan betekenen. Het vraagt om maatregelen als voldoende koud drinkwater, schaduwplekken en voorlichting aan diegenen die in de hitte buiten werken. Elke bouwplaatsmedewerker zou de van signalen van hittebevangenheid moeten kunnen herkennen.

Medewerkers in de bouw werken met gezondheidsklachten meestal door. Zo nodig passen zij hun werkwijze aan. Kenmerkende gezondheidsklachten in de bouw zijn klachten aan het bewegingsapparaat, moeite met horen en handeczeem. De aantallen beroepsziekten zijn hoog voor ziekten en aandoeningen van het bewegingsapparaat, lawaai gehoorschade en psychische ziekten. Het ziekteverzuim is laag in vergelijk



met de afgelopen dertig jaar en het bleef de afgelopen jaren ook stabiel. Steeds meer medewerkers melden gezondheidsklachten die met het werk samenhangen.

Een ruim aantal medewerkers voldoet niet aan de richtlijnen voor gezond actief bewegen. Het percentage medewerkers dat rookt laat een gunstig dalende trend zien, sterker dalend dan onder de Nederlandse bevolking. Het percentage medewerkers dat alcohol drinkt daalt niet. Geleidelijk aan is wel een aantal medewerkers minder gaan drinken. Veel medewerkers in de bouw hebben overgewicht en dat blijft hardnekkig aanhouden. Vanaf 40 jaar heeft ongeveer 50% overgewicht en 20% obesitas. Deelname aan de PAGO's, inclusief het aanbieden van leefstijlbegeleiding, heeft deze trend niet kunnen keren. Het risico op chronische

aandoeningen in de bouw door overgewicht en obesitas blijft hoog.

Oudere medewerkers voelen zich even vaak actief en fit als de jongere. De trend op dit onderwerp is in de afgelopen jaren licht negatief. Dat geldt iets sterker voor jonge en oude medewerkers. Lichamelijke en emotionele uitputting gaat samen met moeheid. Zo'n 7% van de medewerkers kan moeilijk ontspannen na het werk. Bouwplaats en UTA verschillen hierin niet, de leeftijdsklassen ook niet. Twee derde van de medewerkers die moeilijk kunnen ontspannen hebben voortdurende vermoeidheid, de helft is onrustig of gejaagd. Deze medewerkers hebben een hoog risico op uitval door overspannenheid.

# 3

WERKPLEZIER IS MISSCHIEN WEL ÉÉN VAN DE BELANGRIJKSTE DINGEN IN EEN BAAN. HOE IS DAT VOOR DE MEDEWERKERS IN DE BOUW- EN INFRASECTOR? HEBBEN ZIJ EEN GOEDE BALANS TUSSEN WERK EN PRIVÉ? VOELEN ZIJ ZICH GEWAARDEERD? PAST DE FUNCTIE BIJ HEN EN HOE BELANGRIJK ZIJN DE COLLEGA'S VOOR HEN?

## Houd plezier

### 3.1 Werkdruk

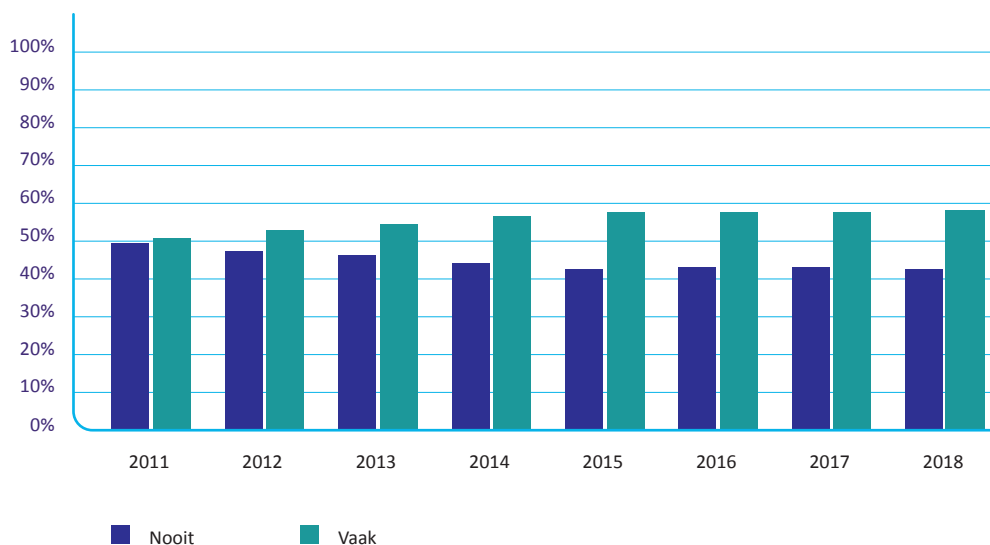
Werkdruk is niet alleen hoog in de Bouw & Infra maar ook in vele andere sectoren<sup>22</sup>. Werkdruk ontstaat als er onvoldoende balans is in de taakeisen en de autonomie die men heeft om het werk uit te voeren. De taakeisen zijn onder andere werken onder tijdsdruk en extra hard moeten werken. Autonomie is de invloed die medewerkers zelf op het werk hebben door het regelvermogen die de functie biedt om de problemen op te lossen.

#### 3.1.1 Tijdsdruk

De vraag of medewerkers onder tijdsdruk moeten werken is de afgelopen jaren in toenemende mate met 'vaak' beantwoord ten opzichte van 'nooit'.



**Figuur 29 | Werkt u geregeld onder tijdsdruk?**



De onderverdeling naar functiegroep is voor de bouwplaatsmedewerkers rond de 45% 'vaak' en voor UTA-medewerkers rond de 75%. Sinds 2019 is door de vierkeuzemogelijkheid een andere verdeling te zien. Er is een score op 'soms' bij UTA-medewerkers van 56% en voor bouwplaatsmedewerkers van 46%. Onder

de score 'vaak' is een groter verschil waar te nemen. Deze is bijna 15% hoger in het nadeel van de UTA-medewerkers. De jongere leeftijdscategorieën ervaren minder last van tijdsdruk. De leeftijdsgroep 30-44 scoort beduidend hoger op de ervaren tijdsdruk in vergelijking met andere leeftijdscategorieën.

<sup>22</sup> Arbobalans 2020, p. 77, TNO, 2020, Leiden

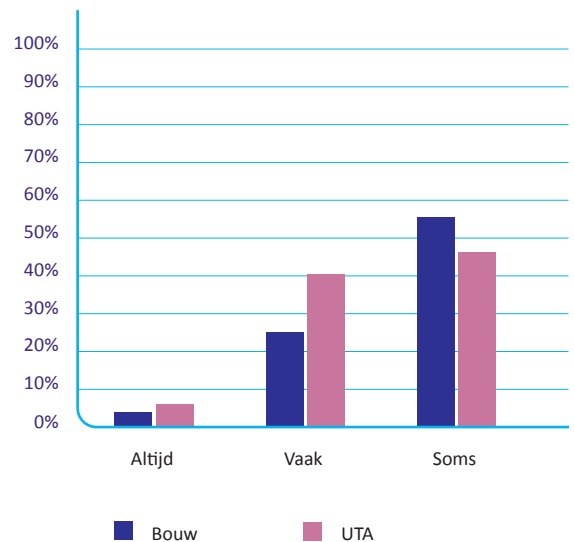
De score 'nooit' is in 2019 en 2020 lager dan in voorgaande jaren. De logische verklaring hiervoor is de gewijzigde antwoordkeuze per 2019. De taakeisen op het gebied van tijdsdruk liggen dus erg hoog.

"Aanhoudende tijdsdruk geeft een verhoogd risico op het leveren van kwalitatief slechter werk."



Aanhoudende tijdsdruk geeft een verhoogd risico op het leveren van kwalitatief lager werk. Het maken van fouten ligt op de loer, maar ook het overslaan van cruciale overlegmomenten om gezamenlijk de voortgang van de bouwactiviteiten te bespreken.

**Figuur 30 | Werkt u geregeld onder tijdsdruk? Naar functiegroep 2019/2020**

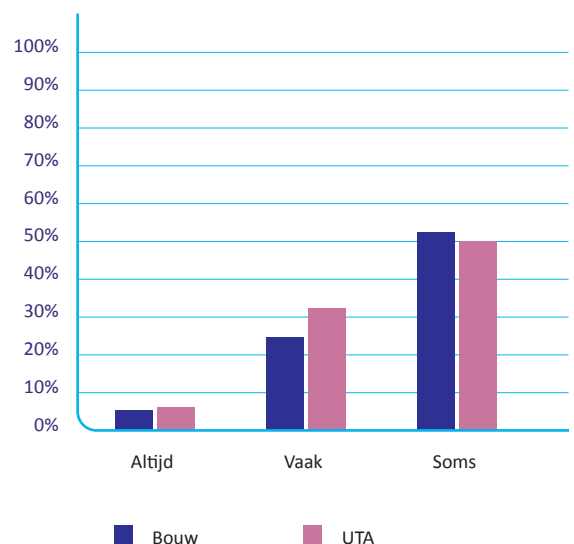


**Uit de rondetafel**  
Houd Plezier

*Vanuit de rondetafel discussie werd opgemerkt dat werkdruk op zich geen probleem hoeft te zijn. Veel mensen functioneren beter onder een beetje werkdruk. Aanhoudende werkdruk en te weinig regelmogelijkheden leiden tot negatieve effecten als werkstress en verzuim. Niet alleen verzuim is een symptoom van werkdruk maar ook onveilig werken, onvoldoende samenwerken, ongelukken en hoge faalkosten. Kortetermijnoplossingen zijn het realiseren van herstelmomenten in het werk. Dat moet dan gepaard gaan met een realistische projectplanning. Langetermijnoplossing en tegelijkertijd een bronanpak is om bij aanbestedingen en/of publieke opdrachtgeverschap DI te laten opnemen in het pakket van eisen.*

Op de vraag of er te veel werk te doen is, blijkt dat de UTA-medewerkers daar in negatieve zin hoger op scoren dan de bouwplaatsmedewerkers. Een gelijke score is te zien op de vraag of men extra hard moet werken om het werk af te krijgen. De combinatie van veel tijdsdruk en teveel werk hebben, levert werkdruk op die kan overgaan in werkstress. Dat gaat dan niet alleen ten koste van de kwaliteit van de op te leveren projecten, maar ook van het welzijn van de medewerkers.

**Figuur 31 | Heeft u te veel werk te doen? Naar functiegroep 2019/2020**



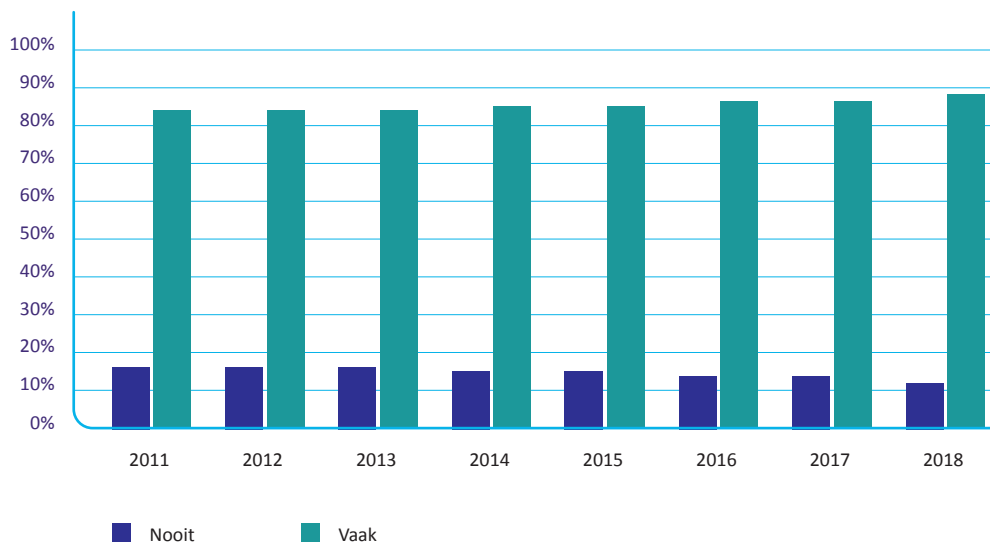


### 3.1.2 Regelmogelijkheden

Regelmogelijkheden zijn de mogelijkheden die medewerkers hebben om het werk zelf in te delen en te organiseren. Hoe meer regelmogelijkheden, hoe meer autonomie men ervaart. Aspecten van regelmogelijkheden zijn: het hebben van invloed op de werkvolgorde, het werktempo en zelf beslissen over hoe men het werk uitvoert. Europees gezien blijkt dat Nederland hoog scoort op het hebben van autonomie<sup>23</sup>, al blijkt dat de afgelopen jaren lager opgeleiden steeds minder autonomie ervaren. In 2018 was het gemiddelde percentage 44% dat aangaf gebrek aan autonomie te ervaren.



**Figuur 32 | Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?**

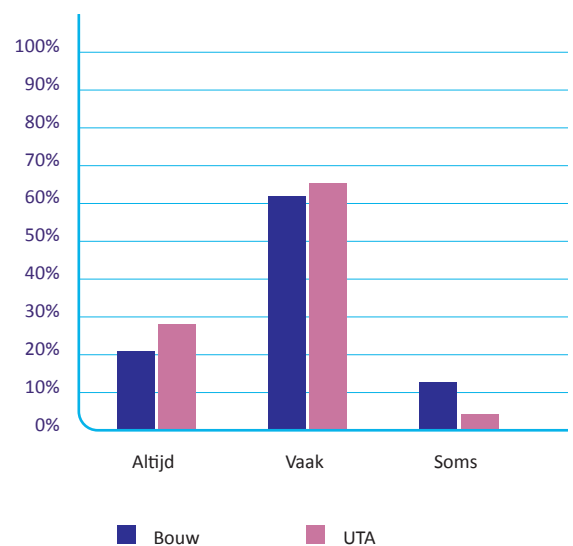


Op de vraag of medewerkers zelf kunnen beslissen hoe ze het werk uitvoeren, blijkt dat dit de afgelopen jaren in grote mate het geval was.

In 2019 is dezelfde vraag, maar nu met 4 antwoordmogelijkheden, gesteld. Het blijkt dat UTA-medewerkers een hogere mate van beslissingsbevoegdheid hebben dan bouwplaatsmedewerkers. Ook hebben de UTA-medewerkers een grotere invloed op de volgorde van het werk en het werktempo.

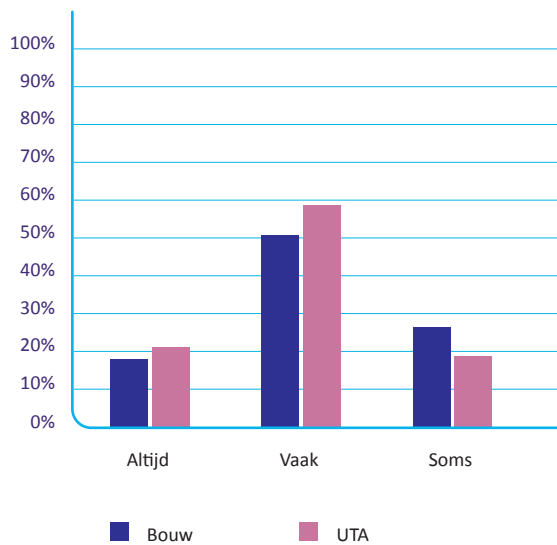
Zelf beslissen hoe het werk uit te voeren, de volgorde van het werk en het tempo, heeft een positieve invloed op de betrokkenheid en motivatie van de medewerkers.

**Figuur 33 | Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? Naar functiegroep 2019/2020**



<sup>23</sup> Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht, p. 107, WRR, 2020, Den Haag

**Figuur 34 | Heeft u invloed op het werktempo? Naar functiegroep 2019/2020**



De werkdruk blijft in 2019 en 2020 hoog voor zowel de UTA- als bouwplaatsmedewerkers. Er is te veel werk en een te hoge werkdruk. De taakeisen zijn te hoog maar daarentegen is de invloed die medewerkers hebben op het regelen van het werk ook hoog. Het aangeven van te hoge taakeisen ten opzichte van veel regelmogelijkheden hebben, staat gevoelsmatig haaks op elkaar. Hiervoor zijn twee verklaringen te geven.

De eerste mogelijke verklaring is dat uit de antwoorden over werkdruk en regelmogelijkheden valt op te maken dat medewerkers hoge taakeisen ervaren, met daarbij veel invloed op het zelf kunnen organiseren van het werk. Deze combinatie komt voor in zogenaamde 'active jobs' of 'uitdagende banen', uitdagend werk waarbij medewerkers goed kunnen omgaan met prestatiedruk. Deze situatie motiveert medewerkers om nieuwe vaardigheden te leren, volgens de theorie van Karasek<sup>24</sup>. Of de balans van de combinatie goed is en niet doorslaat naar 'slopend werk' of 'high strain jobs' zou tot uiting kunnen komen in de hoogte van het verzuimpercentage in de branche. Dit was in 2019 voor UTA-medewerkers 2,7% en voor bouwplaatsmedewerkers 5,5%<sup>25</sup>. In 2020 was volgens de Arbobalans 2020 het verzuimpercentage in 2020 4,4 %<sup>26</sup>. Dit verzuimpercentage lijkt gunstig ten opzichte van andere bedrijfstakken. Echter de afgelopen jaren is er een stijging te zien van het gemiddelde verzuimpercentage over alle bedrijfstakken. Arbobalans 2020 geeft aan dat 14% van het verzuim veroorzaakt wordt door psychosociale arbeidsbelasting.

Volgens de berekening die Arbobalans 2020 hanteert, zijn bij onveranderd beleid de verzuimkosten in

de bouw met 120.000 medewerkers en een 4,4 verzuimpercentage op het gebied van PSA ruim € 24 miljoen per jaar.

Een tweede verklaring ligt mogelijk in het feit dat medewerkers in de bouw- en infrasector erg goed zijn in het oplossen van problemen. Doet zich een knelpunt voor dan zijn medewerkers op basis van hun ervaring en vakkennis uitstekend in staat een passende oplossing te vinden. Het werk kan voortgang vinden met een, hopelijk minimale, vertraging. De medewerkers krijgen hierin kennelijk de vrijheid om problemen op te lossen. Dit wordt ook wel reactief of informeel regelen genoemd. Het nadeel van deze regelmogelijkheid is dat men problemen gaat oplossen in plaats van voorkomen. Bij het organiseren van een formele regelmogelijkheid worden de medewerkers in staat gesteld om proactief invloed te hebben op het voorkomen van problemen. Dit voorkomt tevens extra werk waardoor mogelijk ook de tijdsdruk afneemt.

## 3.2 Samenwerken

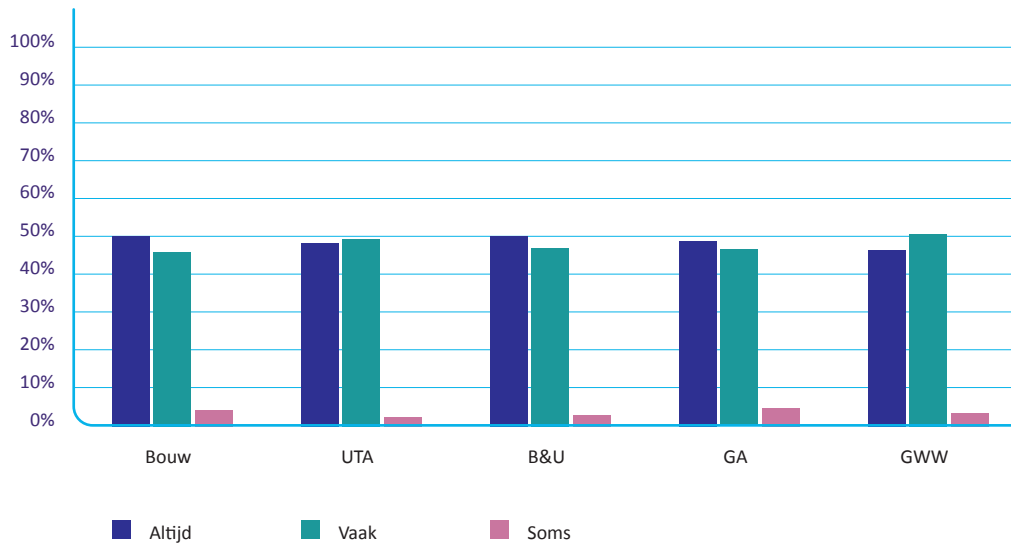
Samenwerken is belangrijk in de bouw. Er zijn veel vaklieden in de bouw aanwezig met elk hun eigen specialisme. Het plannen van de werkzaamheden is noodzakelijk om het bouwproces goed te laten verlopen en verstoringen te voorkomen. Als betrokkenen goed samenwerken zal dat leiden tot minder faalkosten. Goede samenwerking is nodig om de gemeenschappelijk doelen van de organisatie te behalen. Een goede samenwerking vertaalt zich naar een goede onderlinge sfeer. De afgelopen 10 jaar is gevraagd naar de onderlinge sfeer bij de medewerkers. Deze is het afgelopen jaar door circa 93% als goed aangegeven. Daar is weinig verschil te zien naar functiegroepen, sectoren en leeftijdsgroepen.

### 3.2.1 Collegialiteit

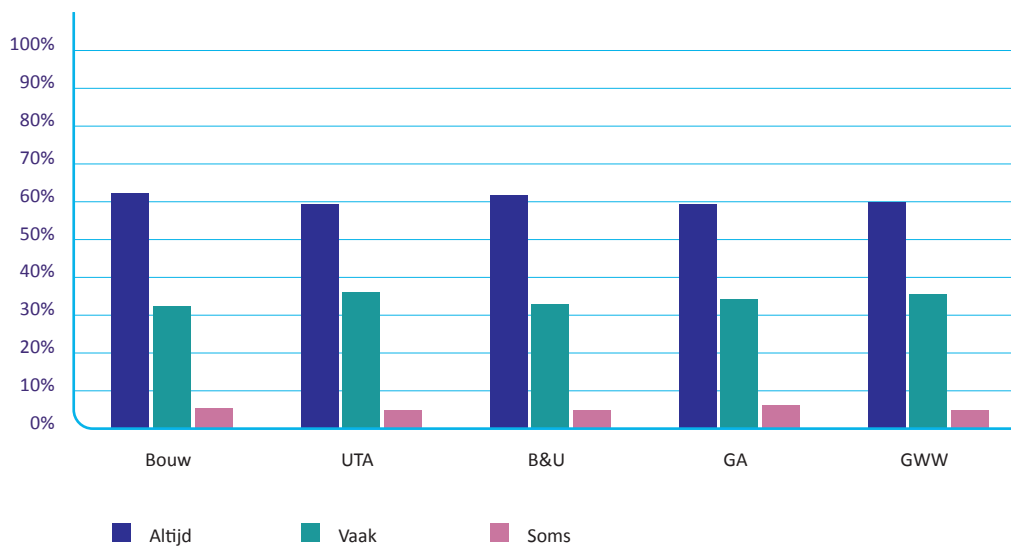
Naar de mate van de ervaren samenwerking is in 2019 voor het eerst gevraagd. De score op deze vraag laat eenzelfde spreiding zien als op de vraag over de werksfeer. De bouwplaatsmedewerkers geven een iets hogere score op 'altijd' in vergelijking met UTA-medewerkers. De sector B&U scoort het hoogst onder de sectoren. De vraag of men zich een deel van de groep voelt, wordt ook door UTA en bouwplaats en de sectoren nagenoeg gelijk beantwoord met een percentage van 59-60% 'altijd' en 'vaak' tussen de 32% en 35%.

<sup>24</sup> Karasek's (1979) job demands-control model  
<sup>25</sup> Ziekteverzuim in de bouw 2019, EIB, 2020, Amsterdam  
<sup>26</sup> Arbobalans 2020, TNO, 2020, Leiden

**Figuur 35 | Is de samenwerking met uw collega's goed? Naar functiegroep en sector 2019/2020**



**Figuur 36 | Voelt u zich op uw werkplek een deel van de groep? Naar functiegroep en sector 2019/2020**



### 3.2.2 Overleg

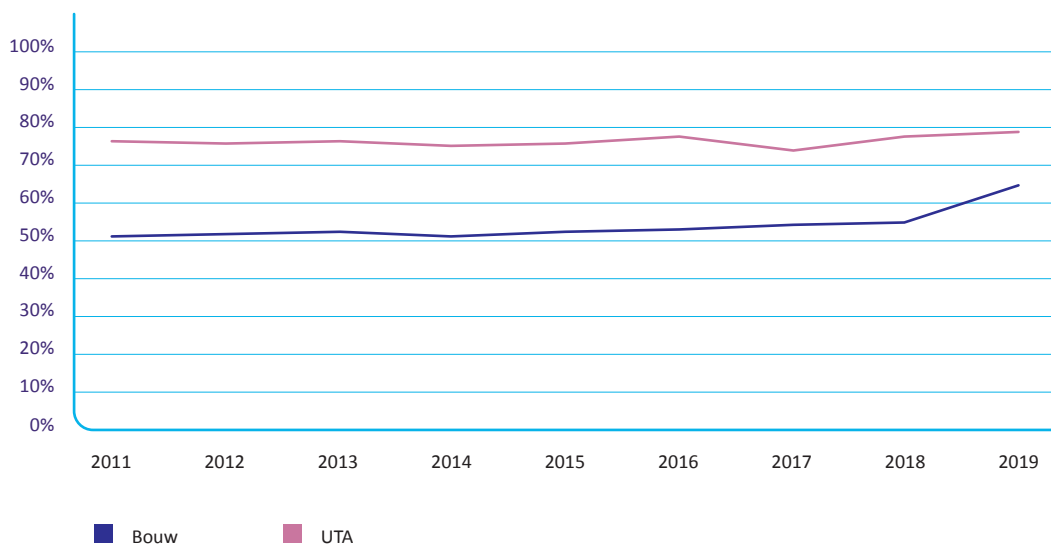
Om de duurzame inzetbaarheid bespreekbaar te maken is het noodzakelijk dat werkgever en medewerker regelmatig overleg met elkaar hebben. De overleggen die plaatsvinden zijn in de vorm van reguliere werkoverleggen, maar ook de functionerings- en beoordelingsgesprekken. De medewerkers geven de afgelopen 10 jaar aan dat er voldoende overleggen op het werk zijn. De score 'vaak' is door circa 93% aangegeven. Er zijn minimale verschillen te zien bij de UTA- en bouwplaatsmedewerkers, maar er is ook weinig verschil tussen de sectoren en de leeftijdsgroepen. Ten aanzien van het voeren van functioneringsgesprekken in de afgelopen 12 maanden is een positieve trend te

zien voor de gehele sector. Er is een stijging te zien van 10 procentpunten naar gemiddeld 70% in de gehele bouwsector. Er zijn helaas nog grote verschillen te zien tussen UTA- en bouwplaatsmedewerkers. De laatstgenoemden scoren 15% lager op dit punt.



"Om de duurzame inzetbaarheid bespreekbaar te maken is het noodzakelijk dat werkgever en medewerker regelmatig overleg met elkaar hebben."

**Figuur 37 | Heeft u in het afgelopen jaar met uw leidinggevende of personeelsfunctionaris gesproken over uw functioneren? Naar functiegroep 2019/2020**



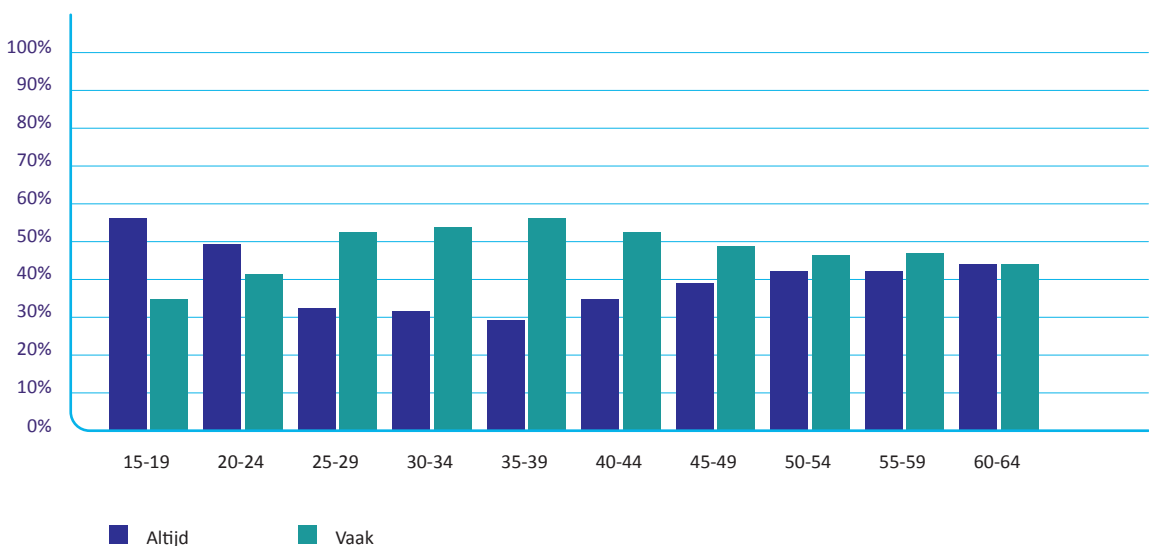
### 3.3 Werk-privébalans

Een goed evenwicht in het werk en de privésituatie is van invloed op de duurzame inzetbaarheid van een medewerker. Aandacht en energie moet men immers verdelen tussen die 2 gebieden. Voor elke medewerker is de balans daarin anders. Ook in leeftijdsgroepen zijn er accentverschillen te zien. Elke leeftijdsfase kent zijn eigen levensbehoeften. Twintigers en midden-dertigers staan aan het begin van hun carrière, bouwen hun werk- en levenservaring op en starten een gezin. De late dertigers en veertigers zijn veelal gesetteld, zijn hun carrière verder aan het bestendigen, wisselen minder van baan en werkgever en hebben de zorg voor oudere kinderen. In deze groep kunnen

al mantelzorgers aanwezig zijn. De vijftigplussers zijn ondernemend, kijken voor zingeving breder dan het werk en hebben vaker mantelzorg voor hun ouders dan wel kleinkinderen.

De balans tussen werk en privé wordt door de gehele onderzoeksgroep als ‘vaak’ en ‘altijd’ goed ervaren. De bouwplaatsmedewerkers scoren daarbij hoger dan de UTA-medewerkers. Bij het vorderen van de leeftijd is er een verschuiving van de score te zien naar ‘vaak’ ten nadele van ‘altijd’. Medewerkers vanaf 45 jaar krijgen steeds meer balans en scoren hoger op ‘altijd’. De score op ‘nooit’ en ‘soms’ blijft in alle categorieën rond de 10 en 15% steken.

**Figuur 38 | Ervaart u een goede balans tussen uw werk en uw privéleven? Naar leeftijdscategorie 2019/2020**





## Uit de rondetafel

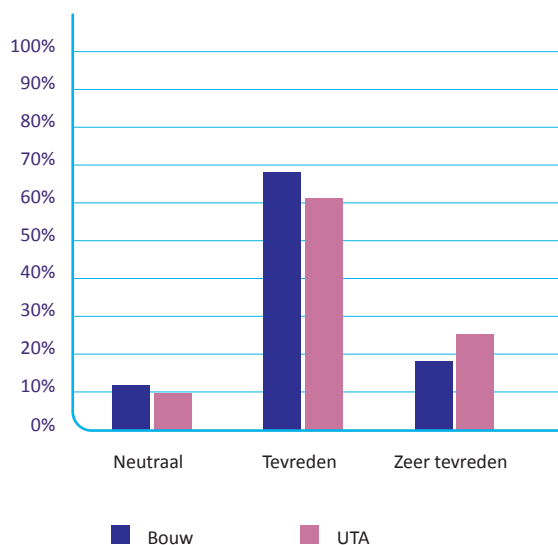
### Houd Plezier

Aandacht voor de werk-privé balans is echt een onderwerp dat voor zowel werkgever en werknemer van belang zijn. Eén van de cultuuraspecten in de bouw is dat medewerkers privé-situaties niet snel bespreken met collega's of de leidinggevende. Een disbalans heeft niet alleen nadelige gevolgen voor de werknemer, maar zeker ook de werkgever. Een cultuur is niet op korte termijn te veranderen. Wat wel helpt is leidinggevendenden die daar oog voor hebben en vertrouwen geven om het te bespreken en HR-instrumenten tot de beschikking hebben om de medewerker te faciliteren. Denk hierbij aan deeltijd werken, psychische hulp en financiële deskundigen inzetten.

### 3.4 Werkplezier

De mate waarin medewerkers plezier in hun werk ervaren en tevreden zijn, hangt mede af van de ervaren psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Onder psychosociale arbeidsbelasting wordt verstaan: pesten, intimidatie, geweld, agressie en discriminatie. Medewerkers ervaren de mate van algemene tevredenheid overwegend als 'tevreden' en 'zeer tevreden'. Er is weinig verschil te zien tussen UTA- en bouwplaatsmedewerkers.

**Figuur 39 | Hoe tevreden bent u met uw werk, alles bij elkaar genomen? Naar functiegroep 2019/2020**



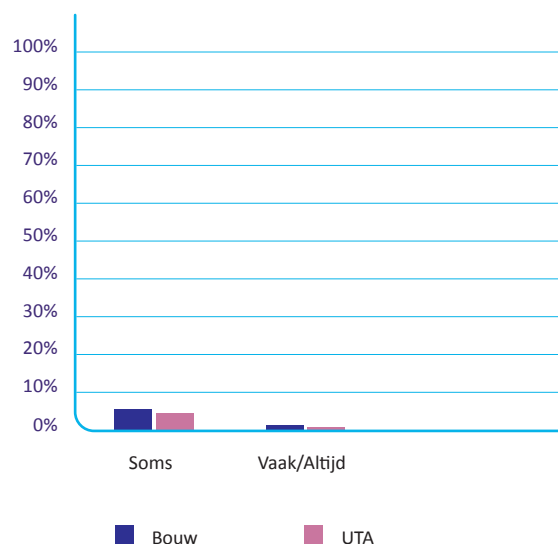
Van de medewerkers in de Bouw & Infra heeft 4 tot 6% 'soms' met pesten en intimidatie te maken en 1% 'vaak' tot 'altijd'. Op een beroepsgroep van bijna 120.000

27 Arbobalans 2020, p. 80 en 81, TNO, 2020, Leiden

medewerkers zijn dat ruim 7.400 medewerkers. Dat oogt wellicht weinig, maar het is van belang te realiseren dat pesten een groepsproces is. Vaak zijn er meerdere collega's betrokken bij het pesten en bij de score 'soms' en 'vaak' komt het structureel voor. De nadelige effecten gelden niet alleen voor de gepeste medewerker, maar ook voor de andere teamleden. Het werkt door in de groepsdynamiek en de samenwerking komt onderdruk te staan. PSA leidt tot verzuim, onveilige werksituaties en ongelukken.

Uit de Arbobalans 2020 blijkt dat de medewerkers in de bouw het relatief goed doen ten opzichte van andere sectoren op het gebied van het voorkomen van ongewenst gedrag (pesten, intimidatie, discriminatie, agressie en geweld)<sup>27</sup>.

**Figuur 40 | Heeft u het afgelopen jaar in uw werk zelf te maken gehad met pesten of intimidatie? Naar functiegroep 2019/2020**





*De leden van de rondetafel delen de mening dat de bouw een van de sectoren is waar de medewerkers zich niet realiseren dat plagen ervaren kan worden als pesten. Naast discriminatie op ras en leeftijd zijn er veel meer vormen van ongewenst gedrag.*

*Dit is een taai probleem dat aandacht behoeft. De aanpak begint met bewustwording bij leidinggevend en medewerkers over wat ongewenst gedrag is en wat de gevolgen ervan kunnen zijn.*

## Uit de rondetafel

### Houd Plezier

*Dit pleit voor beleid waarin opgenomen wordt hoe het bedrijf omgaat met ongewenst gedrag en bij wie men terecht kan voor hulp (vertrouwenspersoon). Veel MKB-bedrijven beschikken nog niet over dit beleid. Het aanbieden van een beleidsvoorbeeld zou bedrijven kunnen helpen bij het besteden van aandacht aan ongewenst gedrag.*

*Ook het trainen van leidinggevend in de signalering van en het omgaan met situaties van ongewenst gedrag wordt als een belangrijke sleutel tot succes genoemd.*

### 3.5 Rol leidinggevende

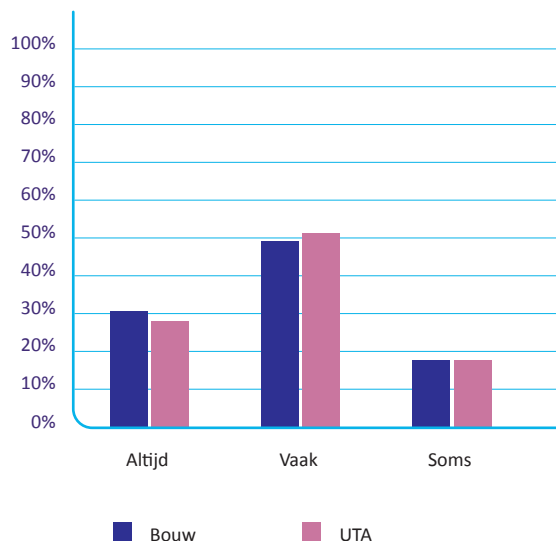
De leidinggevende speelt een belangrijke rol in het behalen van de doelstellingen. Uit het werkdrukmodel van TNO<sup>28</sup> blijkt dat de leidinggevende een belangrijke rol speelt om werkdruk en werkstress te voorkomen. Medewerkers verwachten van de leidinggevende een coachende en ondersteunende rol. Niet alleen in functioneel leidinggeven, maar ook in social support.

"De leidinggevende speelt een belangrijke rol in het behalen van de doelstellingen."



Rond de 90% van de medewerkers geeft de afgelopen jaren aan 'vaak' voldoende ondersteuning van de leidinggevende te ervaren. Bouwplaatsmedewerkers geven een iets hogere score dan de UTA-medewerkers. Tussen de sectoren B&U, GA en GWW zijn de verschillen klein. Dat geldt ook voor de verschillen tussen de leeftijds categorieën. In vergelijking met het NEA-onderzoek<sup>29</sup>, op de vraag of de medewerkers voldoende sociale steun ondervinden van de leidinggevende, scoort de bouw- en infrasector iets beter.

**Figuur 41 | Wordt u door de dagelijkse leiding voldoende ondersteund in uw werk? Naar functiegroep 2019/2020**



Door de mogelijkheid om uit 4 antwoorden te kiezen is er een verschuiving in de antwoorden te zien. UTA- en bouwplaatsmedewerkers geven rond de 50% 'vaak' aan. De score 'altijd' rond de 30%. 'Soms' scoort rond de 15%.

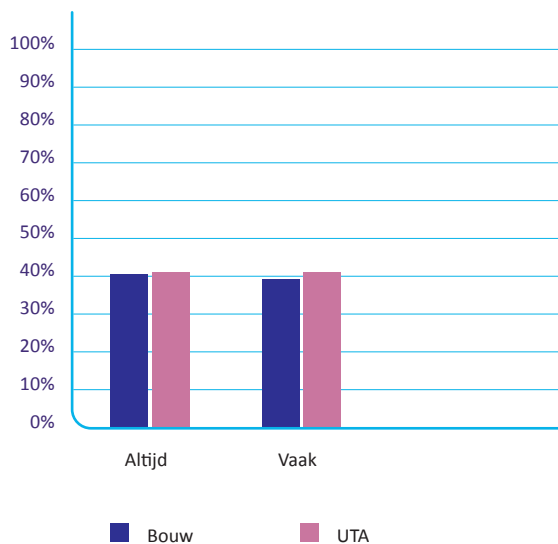
<sup>28</sup> [https://www.tno.nl/media/2504/tno\\_werkdruk\\_model.pdf](https://www.tno.nl/media/2504/tno_werkdruk_model.pdf)

<sup>29</sup> Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020, TNO, CBS, Ministerie SZW, 2021, Leiden, Heerlen

In 2019 is voor het eerst de vraag opgenomen in welke mate de dagelijkse leiding bereid is om te luisteren naar de problemen op het werk. Het gaat hier om functioneel leidinggeven. Dit is voor medewerkers belangrijk omdat ze op deze manier extra regelmogelijkheden hebben om het werk uit te voeren. Dit voorkomt werkdruk en mogelijk werkstress. Zowel de bouwplaatsmedewerkers als de UTA-medewerkers geven aan dat ze in grote mate die bereidheid ervaren bij de leidinggevende. Tussen de sectoren B&U, GA en GWW zijn kleine verschillen waar te nemen in de antwoorden op deze vraag. Dit geldt ook voor de 8 leeftijdscategorieën.

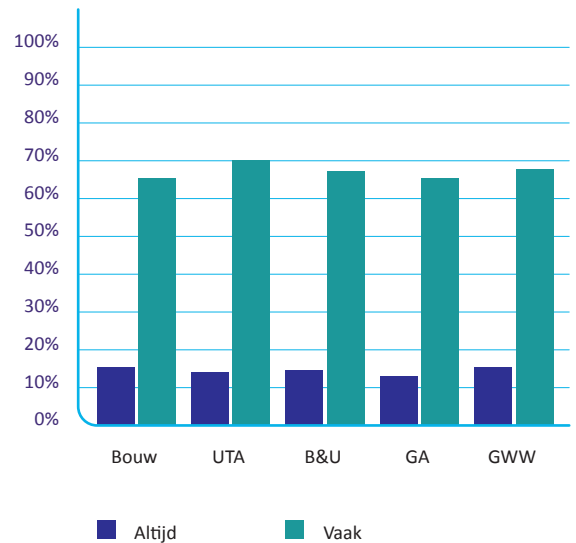


**Figuur 42 | Is de dagelijkse leiding bereid om te luisteren naar uw problemen op het werk? Naar functiegroep 2019/2020**



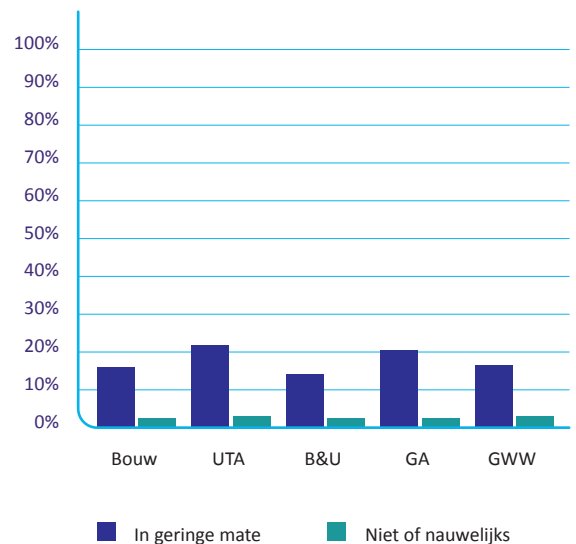
Op de vraag of het werk doorgaans goed georganiseerd is, scoren de UTA-medewerkers iets gunstiger in vergelijking met de bouwplaatsmedewerkers. Tussen de sectoren is weinig verschil in de score op de antwoorden waar te nemen.

**Figuur 43 | Is het werk doorgaans goed georganiseerd? Naar functiegroep 2019/2020**



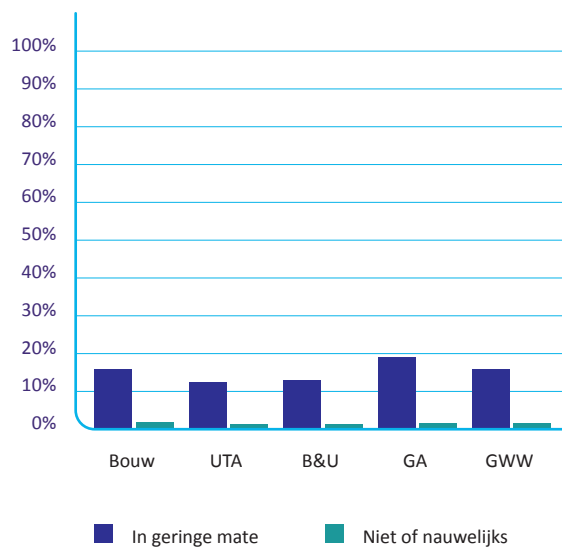
Op de vraag op de leiding goed conflicten kan oplossen wordt relatief hoog gescoord op 'in geringe mate' en 'niet of nauwelijks'. De UTA-medewerkers scoren het meest negatief. Conflicten zijn contraproductief en werken fouten en ongelukken in de hand. Het staat een goede samenwerking in de weg. Fouten gemaakt door de UTA-medewerkers in de voorbereidende fase in het bouwproces kunnen doorwerken in het gehele bouwproces, waardoor verderop in de keten bouwplaatsmedewerkers er hinder van ondervinden. Bovendien veroorzaken voortdurende conflicten op persoonlijk niveau veel emotionele schade bij de medewerkers.

**Figuur 44 | Kan de dagelijkse leiding goed conflicten oplossen? Naar functiegroep en sector 2019/2020**



Op de vraag of er onder de medewerkers vertrouwen is in de dagelijks leiding, antwoordt tussen de 16 en 25% van de medewerkers dat ze dat 'in geringe mate' of 'niet of nauwelijks' hebben. In een bouwbedrijf waar 100 medewerkers actief zijn en de verdeling 60 bouwplaats- en 40 UTA-medewerkers is, houdt dat in dat 10 UTA- en 15 bouwplaatsmedewerkers geen vertrouwen hebben in de dagelijkse leiding. De vraag is of dat een goede of slechte score is. Vertrouwen in elkaar is de basis om een bedrijfscultuur te hebben waarin samenwerken en leren van fouten mogelijk is. Wat als de 15 bouwplaatsmedewerkers in één team werken? Of als deze bouwmedewerkers cultuurbepalende medewerkers zijn? Een klein percentage van medewerkers dat onvoldoende vertrouwen in de leiding heeft, kan grote gevolgen hebben voor de onderlinge samenwerking in de gehele organisatie.

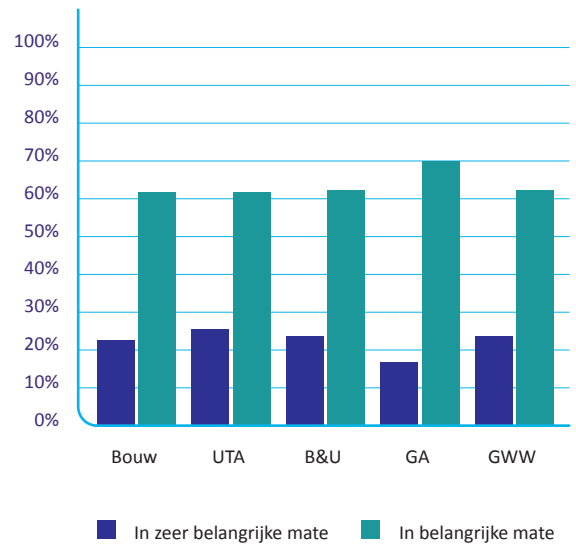
**Figuur 45 | Is er onder de medewerkers vertrouwen in de dagelijkse leiding? Naar functiegroep en sector 2019/2020**



### 3.6 Waardering

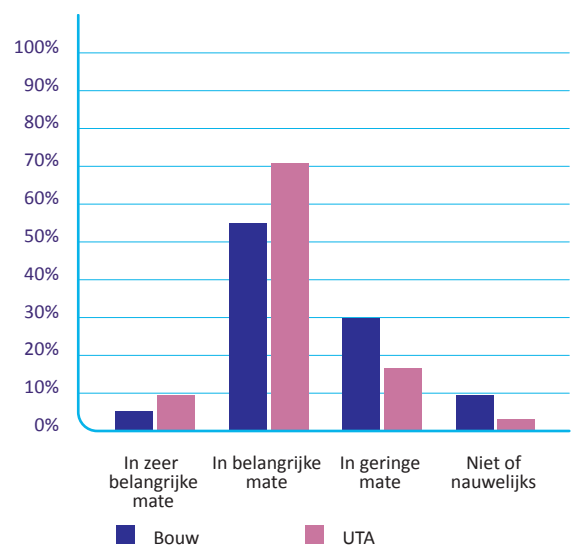
De medewerkers geven aan dat ze zich in grote mate gewaardeerd voelen in het bedrijf waar zij werken. Rond de 84% van de medewerkers in de bouw voelt zich in 2019 en 2020 gewaardeerd. Tussen de bouw- en UTA-medewerkers, maar ook tussen de 3 sectoren zitten minimale verschillen.

**Figuur 46 | Voelt u zich in dit bedrijf voldoende gewaardeerd? Naar functiegroep en sector 2019/2020**



Vanaf 2011 tot en met 2018 gaf rond de 60% van de bouwplaatsmedewerkers aan dat ze in belangrijke mate hun beloning in overeenstemming vonden met het werk dat ze uitvoerden. De UTA-medewerkers scoorden door de jaren heen hoger met een waarde tussen de 70 en 80%. De uitgebreide antwoordmogelijkheden in 2019 hebben niet geleid tot andere uitkomsten.

**Figuur 47 | Vindt u uw beloning in overeenstemming met uw werk? Naar functiegroep 2019/2020**





### 3.7 Motivatie

Gemotiveerde medewerkers hebben meer plezier in het werk. Het werk voor medewerkers kan plezierig zijn omdat ze nieuwe dingen leren of omdat ze hun werk goed kunnen uitvoeren. Uitdagingen in het werk en zien dat het werk goed is uitgevoerd, motiveert niet alleen maar doet ook een appel op het leervermogen van medewerkers. Dit maakt dat medewerkers makkelijker kunnen omgaan met veranderingen en daardoor duurzamer inzetbaar zijn. Het werkplezier neemt af als medewerkers zich afvragen of hun functie nog wel uitdagend of interessant voor ze is. Financiële beloning en waardering kunnen ook de mate van plezier beïnvloeden.

Het werkplezier neemt af naarmate medewerkers ouder worden. Logischerwijs doen zij door de jaren heen

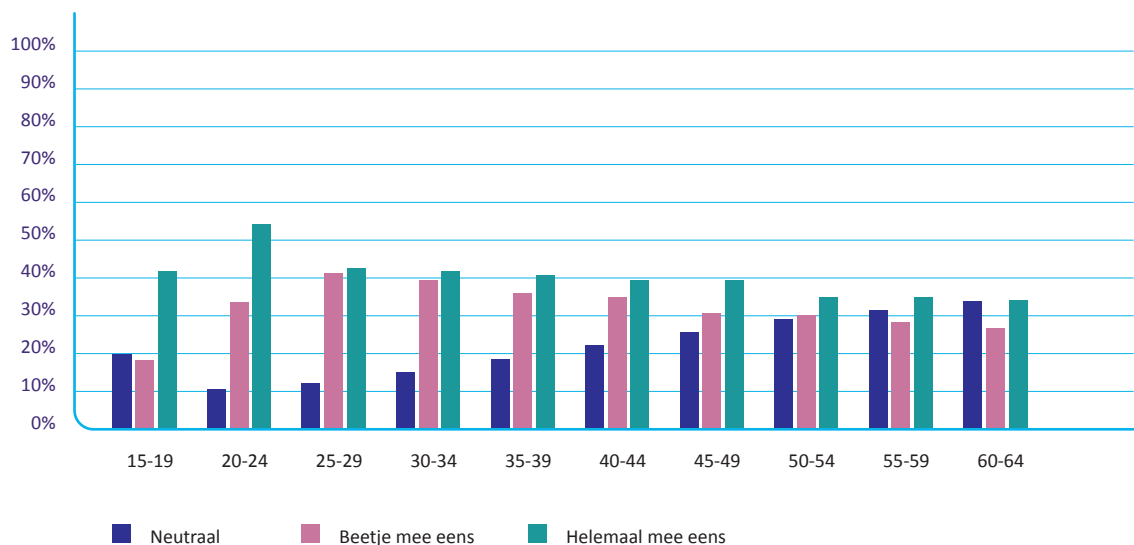
ervaring op en is de leercurve minder steil. Gezien de ontwikkelingen in de robotisering en informatisering (digitalisering) is het noodzakelijk om continu te leren. Dat zou ongeacht de leeftijd voor iedereen moeten gelden. Het kan ook zo zijn dat bij de oudere leeftijdsgroepen andere aspecten het werkplezier



"Het werkplezier neemt af naarmate medewerkers ouder worden."

bepalen. Dit kan er bijvoorbeeld mee te maken hebben dat oudere medewerkers de eerdergenoemde werk-privé balans en zingeving niet alleen in het werk zoeken maar ook daarbuiten.

**Figuur 48 | Ik doe dit werk omdat ik het plezierig vind om in het werk nieuwe dingen te doen. Naar leeftijdscategorie 2019/2020**



De score op de vraag of de medewerkers het werk doen omdat ze tevreden zijn als het werk goed is uitgevoerd, laat zien dat naarmate de medewerker ouder wordt dit minder bepalend is voor het plezier in het werk. De bouwplaatsmedewerkers scoren iets hoger in vergelijking met de UTA-medewerkers op deze vraag. De medewerkers in de sector GA scoren bij deze vraag het laagst.

**Figuur 49 | Ik doe dit werk omdat ik me tevreden voel als ik mijn werk goed doe. Naar leeftijdscategorie 2019/2020**



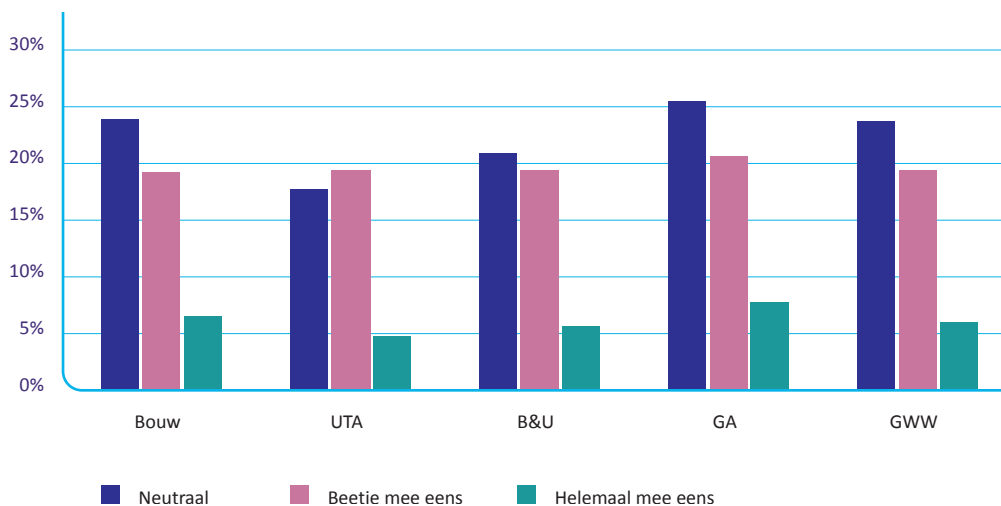
De vraag of medewerkers zich steeds vaker afvragen of ze met het huidige werk moeten doorgaan is voor het eerst gesteld in 2019. UTA-medewerkers beantwoorden in grote mate deze vraag met ‘beetje’ en ‘helemaal mee eens’. Het percentage ligt rond de 25% als men de scores ‘beetje mee eens’ en ‘helemaal mee eens’ samenneemt. Bij de sector GA is dat zelfs 30%.

De vraag is dan waarom deze medewerkers zich die vraag stellen. Een verdiepend onderzoek naar bijvoorbeeld de invloed van de mate van fysieke en mentale belasting op het werk, of de rol van de leidinggevende, zal moet plaatsvinden om dat te duiden. Het is voor werkgevers een teken aan de wand dat een kwart van het personeel zich dit afvraagt en dat een ander kwart zich hier neutraal opstelt. Om ongewenst verloop van schaars en goede medewerkers te voorkomen is het noodzakelijk om te achterhalen wat de oorzaak hiervan is.

"Ik doe dit werk omdat ik me tevreden voel als ik mijn werk goed doe."



**Figuur 50 | Ik vraag me steeds vaker af of ik met dit werk door moet gaan. Naar functiegroep en sector 2019/2020**



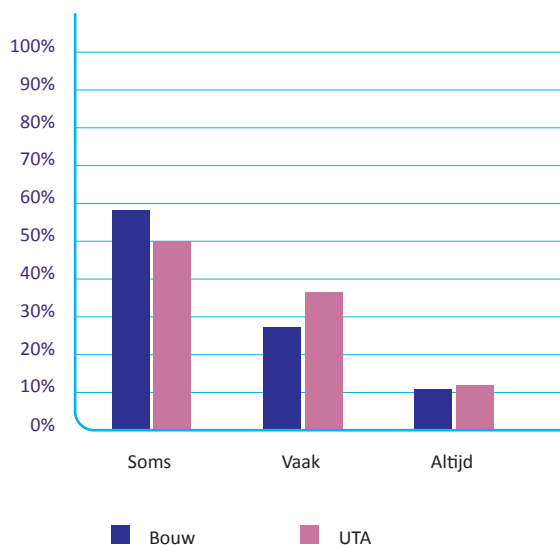
### 3.8 Functie-inhoud

Om goed te kunnen werken is het belangrijk dat een functie aansluit bij de kennis en vaardigheden van de medewerker. Daarnaast moet het werk ook langere tijd leuk blijven. Is het werk voldoende gevarieerd en biedt het voldoende uitdaging?

Op de vraag of de kennis en vaardigheden van de medewerker aansluiten bij het werk, antwoordt 79% van de bouwplaatsmedewerkers en 82% van de UTA-medewerkers dat dit inderdaad het geval is. Bij beide functiegroepen vindt maar 3% dat zij over onvoldoende kennis en vaardigheden beschikken. Bouwplaatsmedewerkers geven met 19% vaker dan UTA-medewerkers met 14% aan dat zij over meer kennis en vaardigheden beschikken dan de functie van hun eist. Dat betekent dat bijna een vijfde van de bouwplaatsmedewerkers vindt dat zij meer kunnen dan er in hun huidige functie van hen wordt gevraagd.

Eén van de aspecten die in de PAGO-vragenlijst aan de orde komen is de vraag of het vereist is dat medewerkers nieuwe dingen leren.

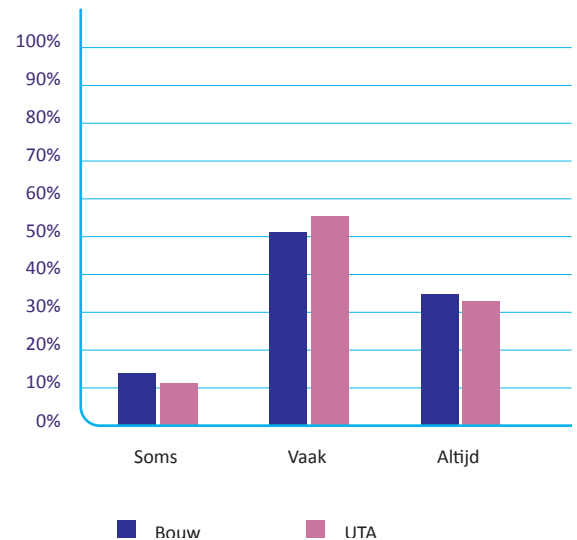
**Figuur 51 | Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? Naar functiegroep 2019/2020**



Ongeveer de helft van beide functiegroepen geeft aan 'soms' nieuwe dingen te leren in het werk. Bij bouwplaatsmedewerkers is dit zelfs 58%. Ruim een derde van de bouwplaatsmedewerkers geeft aan 'vaak' of 'altijd' nieuwe dingen te leren in het werk. Bij UTA-medewerkers is dit aanzienlijk meer. Bijna de helft beaamt dit.

Zowel 69% van de bouwplaats- als UTA-medewerkers geeft aan dat hun baan 'vaak' of 'altijd' creativiteit vereist. De functiegroepen onderscheiden zich iets meer op de vraag of hun werk gevarieerd is.

**Figuur 52 | Is uw werk gevarieerd? Naar functiegroep 2019/2020**



Het verschil bij 'altijd' is maar een paar procent, maar UTA-medewerkers vinden hun werk vaker gevarieerd dan bouwplaatsmedewerkers. Het verschil is 5 procentpunten. Toch zegt 85% van de bouwplaats- en 88% van de UTA-medewerkers dat hun werk 'vaak' of 'altijd' gevarieerd is.

Over het geheel genomen zijn medewerkers in de Bouw & Infra tevreden met en over hun werk, zij het dat met name bouwplaatsmedewerkers relatief vaak vinden dat zij meer in hun mars hebben dan de huidige functie van hen vereist.

### 3.9 Samenvatting Houd plezier

De werkdruk is nog steeds onverminderd hoog voor zowel de UTA- als bouwplaatsmedewerkers. Er is te veel werk en een te hoge werkdruk. De taakeisen zijn te hoog. De invloed die men zegt te hebben op het regelen van het werk is daarentegen ook hoog. Medewerkers ervaren een hoge graad van samenwerking. Daarnaast vindt er in voldoende mate overleg plaats.

Medewerkers geven in grote mate aan dat ze een goede balans ervaren in werk- en privé- activiteiten. Ze zijn over het algemeen genomen tevreden over het werk. Alhoewel ongeveer 7% van de medewerkers 'soms' of 'vaak' te maken krijgt met pesten en intimidatie, zijn het veel meer medewerkers die daar nadelige effecten van ondervinden omdat het een groepsproces is. De samenwerking in een team kan daardoor onder druk komen te staan.

Medewerkers ervaren in hoge mate steun van de leidinggevenden. Zij ervaren in de dagelijkse praktijk dat de leidinggevende goed naar hen luistert als er problemen zijn die om een oplossing vragen. Er is minder aandacht voor het oplossen van conflicten. Coachend of dienend leiderschap als vaardigheid helpt bij het verhelpen van conflicten, maar ook bij het voorkomen hiervan.

Medewerkers zijn gemotiveerd in hun werk omdat ze nieuwe dingen kunnen leren of er genoeg in vinden het werk goed te kunnen uitvoeren. Oudere medewerkers tillen minder zwaar aan deze voorwaarde. Ondanks de hoge mate aan ervaren motivatie en werkplezier vraagt een grote groep medewerkers zich af (ongeveer 25%) of ze met het huidige werk moeten doorgaan. Nog eens 25% van de medewerkers geeft hier de score 'neutraal' aan. Er spelen kennelijk andere factoren een rol naast de mate van tevredenheid en motivatie, waardoor men twijfelt of men de carrière op deze wijze wil voortzetten.

Over het geheel genomen zijn medewerkers in de bouw- en infrasector tevreden met en over hun werk, zij het dat met name bouwplaatsmedewerkers relatief vaak vinden dat zij meer in hun mars hebben dan de huidige functie van hen vereist.

# 4

ONZE MAATSCHAPPIJ VERANDERT IN RAP TEMPO. OMGAAN MET HUIDIGE EN TOEKOMSTIGE VERANDERINGEN IS ESSENTIEEL. OOK NIEUWE TECHNIEKEN EN WERKMETHODEN BRENGEN MET ZICH MEE DAT JE ALS BEDRIJF EN MEDEWERKER BIJ MOET BLIJVEN OM MET DE VERANDERINGEN MEE TE KUNNEN. VOOR MEDEWERKERS IS HET VAN BELANG OM EEN TOEKOMSTBESTENDIGE ARBEIDSMARKTPOSITIE TE HEBBEN.

## Kijk vooruit

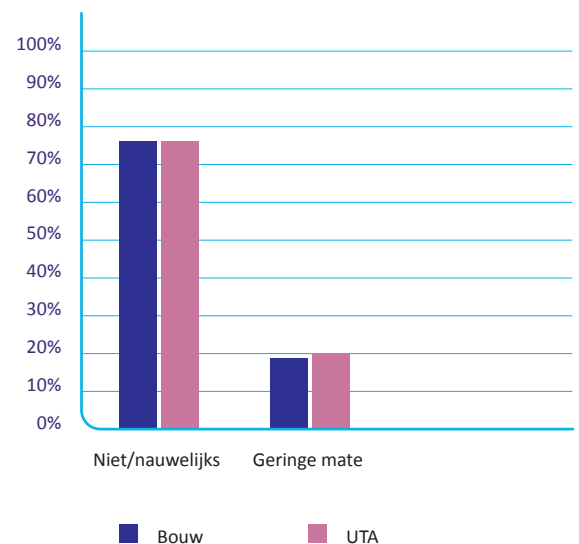
### 4.1 Arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt is dynamisch en flexibel. Medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd zullen daar vaak niet mee bezig zijn. Begrijpelijk maar vaste dienstverbanden zijn, zeker voor jongeren, steeds minder vaak de norm. Met de nieuwe voorstellen van de SER, die een uitwerking bevatten van de commissie Borstlap, komt daar mogelijk verandering in. Sociale partners zijn het erover eens geworden dat vast minder vast wordt en flex minder flex. Het doel is een meer gelijke behandeling van medewerkers die hetzelfde werk doen maar een ander contract hebben. Zzp'ers krijgen een minimum uurtarief en schijnzzp wordt ontmoedigd. Hoe de plannen precies zullen uitpakken is nog onduidelijk. Het stuk ligt voor op de informatietafel van het nieuw te vormen kabinet.

Een andere dynamiek zit in toenemende standaardisering (prefabricering) en digitalisering van het werk. Dit vereist andere competenties van medewerkers. Dat hoeft niet altijd een nadeel te zijn zo blijkt uit de rondetafel Kijk vooruit op 20 mei 2021.

Hoewel prefabricage al langer gemeengoed in de Bouw & Infra is, staat de sector nog flinke ontwikkelingen te wachten. Als die eenmaal op stoom komen, kan het snel gaan. Het is dus belangrijk dat medewerkers zich hierop voorbereiden door zich te blijven ontwikkelen. Dit is nodig om een goede positie op de arbeidsmarkt te houden en zo ook in de toekomst verzekerd te zijn van werk.

**Figuur 53 | Maakt u zich zorgen dat u werkloos kunt worden? Naar functiegroep 2019/2020**



### Uit de rondetafel Kijk vooruit

*Jaagt 'saai' assemblagewerk op de bouwplaats medewerkers uit de bouw? Voor vaklieden is het minder uitdagend werken, maar het biedt ook kansen voor medewerkers met speciale talenten. Deze medewerkers hebben vaak een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en eenvoudiger assemblagewerk geeft hen de kans deel te nemen aan het arbeidsproces. Bouwwerkgevers boren hiermee een nieuw segment op de arbeidsmarkt aan wat verlichting kan brengen in de nog steeds krappe bouwmarkt. Dit biedt de vakbekwame medewerkers de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen in een specialisme of in de aansturing van de nieuwe medewerkers. Een win-winsituatie.*

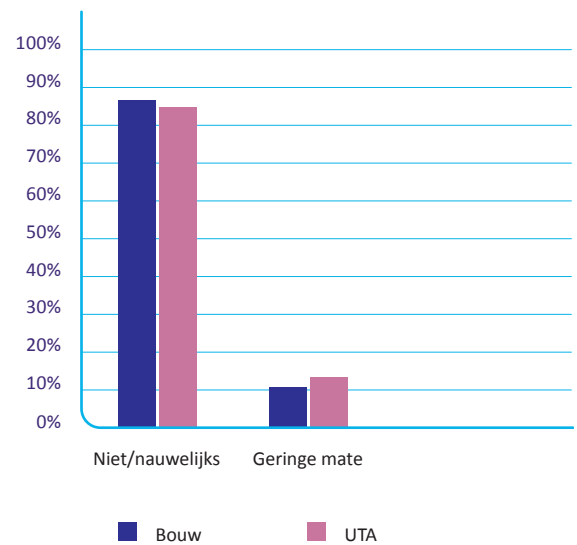
Driekwart van de bouwplaats- en UTA-medewerkers maakt zich er niet of nauwelijks zorgen om werkloos te worden. Ongeveer een vijfde maakt zich in geringe mate zorgen hierover. Ongetwijfeld is deze uitkomst terug te voeren op de gunstige bouwarbeidsmarkt. De vacaturegraad bereikte begin 2019 een recordniveau van 59 vacatures per duizend medewerkers. In het coronajaar 2020 liep de vacaturegraad weliswaar terug naar 43 vacatures per duizend medewerkers maar vanaf 2022 verwacht het EIB dat de werkgelegenheid weer toeneemt<sup>30</sup>. Zowel de vervangingsvraag als uitbreidingsvraag neemt toe. De vervangingsvraag zal een extra impuls krijgen door de invoering van de zwaarwerkregeling, zie kader. Hierdoor krijgen oudere medewerkers de komende 5 jaar de kans om versnelt uit te stromen. De uitbreidingsvraag wordt aangewakkerd door het woningtekort en de duurzaamheidsopgave waar de sector voor staat.

### Zwaarwerkregeling

Vanaf januari 2021 is de zwaarwerkregeling van kracht waardoor oudere bouwplaatsmedewerkers die 3 jaar of korter vóór de AOW-leeftijd zitten en die minimaal 20 jaar van de 25 jaar voorafgaand aan de uittredingsdatum in de bouw werkzaam moeten zijn geweest, kunnen stoppen met werken. In de cao-onderhandelingen is besloten dat ook UTA-medewerkers in aanmerking komen voor deze regeling als zij in de laatste 25 jaar ten minste 5 jaar een bouwplaatsberoep hebben gehad en ze tenminste 20 jaar onder de bouw-cao vallen. Voor hen gaat de regeling in op 1 januari 2022.

De opgave waar de Bouw & Infra de komende jaren voor staat is van een dermate omvang en urgentie, mensen hebben een dak boven hun hoofd nodig en in meerdere stedelijke gebieden is de wachttijd voor een sociale huurwoning opgelopen tot tientallen jaren, dat deze niet gerealiseerd kan worden zonder de inzet van moderne, arbeidsbesparende technologieën. Sinds 2019 maakt de vraag of medewerkers zich zorgen maken of deze ontwikkelingen een bedreiging vormen voor hun baan zekerheid deel uit van de PAGO-vragenlijst.

**Figuur 54 | Maakt u zich zorgen dat nieuwe technologie u overbodig maakt? Naar functiegroep 2019/2020**



Bijna 90% van de medewerkers, zowel bouwplaats als UTA, maakt zich niet of nauwelijks dan wel in geringe mate zorgen overbodig te worden door de komst van nieuwe technologieën. Het is niet duidelijk waar deze geruststellende gedachte op is gebaseerd. Natuurlijk zien bouwmedewerkers om zich heen dat de vraag blijft toenemen en dat werkgevers maar moeilijk aan goede, ervaren vakkrachten kunnen komen. Naast de flexibele schil van zzp'ers en uitzendkrachten zijn er ook nog eens buitenlandse arbeidskrachten in de sector werkzaam. Deze flexibele schil fungeert als buffer voor



"Bijna 90% van de medewerkers maakt zich niet of nauwelijks dan wel in geringe mate zorgen overbodig te worden door de komst van nieuwe technologieën."

schommelingen in de vraag naar arbeid als gevolg van productievraag. En ja, ook naar ambachtelijk werk zal in de toekomst nog steeds vraag zijn. Al was het alleen maar om het onderhoud en verbouwing van de bestaande, vooral binnenstedelijke, woningvoorraad uit te kunnen voeren. De vraag is of medewerkers zich voldoende realiseren dat nieuwbouw en grootschalige renovatieprojecten in de toekomst door middel van modulair en circulair bouwen zullen worden uitgevoerd. Die toekomst is dichterbij dan menigeen denkt. Nu al

<sup>30</sup> Trends op de bouwmarkt 2020-2024, p. 38, EIB, november 2020, Amsterdam



## Rondetafelgesprek Kijk vooruit

*Medewerkers bij grotere bedrijven haken wel aan bij de verdere technologisering van de sector. Kleinere bedrijven zijn volgend in deze ontwikkeling en hebben daar nu nog minder mee te maken. Het is belangrijk medewerkers hierin te begeleiden en te sturen.*

bouwen grote bouwondernemingen prefabfabrieken die kant-en-klare bouwelementen afleveren. Op de bouwlocatie vindt dan alleen nog maar de assemblage plaats. Het werk zal wel degelijk veranderen en deels verplaatsen naar de fabriek. Het is ook maar de vraag of alle bouwbedrijven in deze ontwikkeling mee kunnen. De grote zeker. Zij hebben het volume en de financiële slagkracht, zeker als het beursgenoteerde bedrijven zijn. Het overgrote deel van de bouwbedrijven, maar liefst 90%, heeft minder dan 25 medewerkers in dienst. Meegaan met deze nieuwe trend zal alleen kunnen als zij hun slagkracht vergroten bijvoorbeeld door fusies, overnames of door een samenwerkingsverband aan te gaan. Toch zegt 80% van alle bouwmedewerkers zich geen zorgen te maken over dat hun baan zal veranderen door een reorganisatie of fusie. Veel zal afhangen van de innovatieve slagkracht in de

"Die toekomst is dichterbij dan menigen denkt."



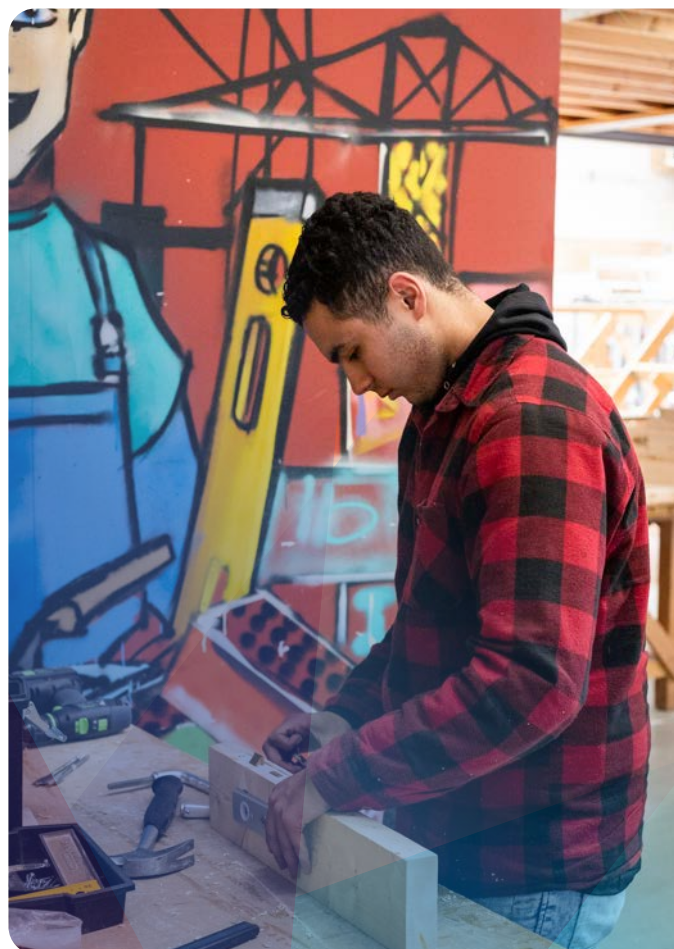
sector zoals innovaties die praktisch en kleinschalig toepasbaar zijn. Een voorbeeld is de toepassing van steenstrips in plaats van een complete prefabgevel. Deze techniek is bruikbaar voor kleinere projecten in de nieuw- en verbouw. Een vergelijkbare innovatie is de toepassing van isolerende kuststoftegels op platte daken. Als de kostprijs daalt van de nieuwe technieken en deze kleinschalig toepasbaar zijn, komen deze ook binnen het bereik van kleinere bedrijven.

Kleine bouwbedrijven die hier niet in mee gaan, zullen zich richten op de particuliere markt. Daar komen zij de zzp'er tegen die traditioneel deze markt bedient en die in aantal het volume aan kleine bedrijven overstijgt.

### 4.1.1 Loopbaan

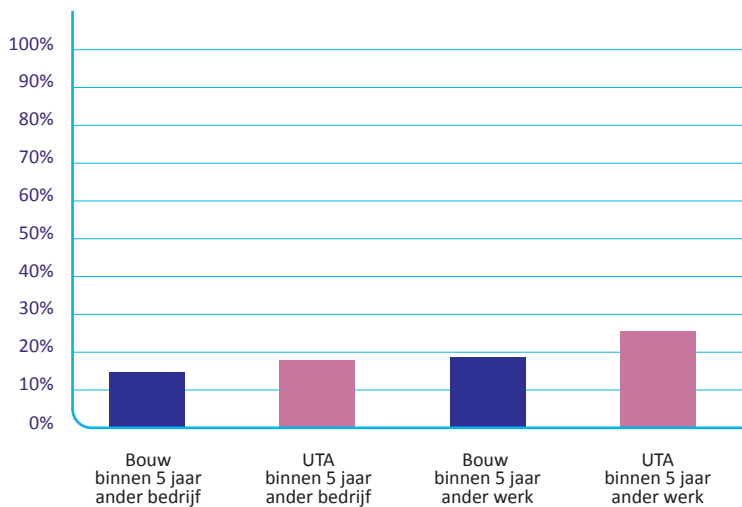
Loopbaan of carrière gaat over alle banen en (maatschappelijke) posities die medewerkers in hun hele leven hebben. Was vroeger een baan voor het leven doorgaans de norm, nu krijgen veel medewerkers te maken met flexwerk op enig moment in hun leven. Vaak is dat aan het begin van hun loopbaan, maar een aantal van hen kiest bewust voor flexibel werk of voor een bestaan als zelfstandige met of zonder personeel.

In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020 is de vraag aan respondenten gesteld of zij over 5 jaar, als het aan hen lag, nog willen werken bij het huidige bedrijf. De bouwsector antwoordt met 76,2% 'ja'<sup>31</sup>. Daarmee scoort de sector significant hoger dan gemiddeld over alle sectoren. Sterker nog, zij scoren het hoogst. De PAGO-data bevestigt het beeld van weinig behoefte aan arbeidsmobiliteit bij medewerkers.



31 Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020, p. 43, TNO, CBS, 2020, Leiden, Heerlen

**Figuur 55 | Denkt u dat u de komende 5 jaar nog bij een ander bedrijf gaat werken? En denkt u dat u de komende 5 jaar nog ander werk gaat doen? Naar functiegroep 2019/2020**



Bouwplaats- en UTA-medewerkers zijn nagenoeg even trouw aan hun werkgever. UTA scoort slechts 2 procentpunten hoger op de vraag of zij nog voor een ander bedrijf gaan werken de komende 5 jaar. Op de vraag of medewerkers de komende 5 jaar nog ander werk gaan doen, zijn de verschillen groter. Van de bouwplaatsmedewerkers denkt 18% ander werk te gaan doen, terwijl dit bij UTA-medewerkers een kwart is. Hoe dan ook, de veranderingsbereidheid ten aanzien van de eigen baan is niet groot te noemen. De gunstige arbeidsmarkt stimuleert medewerkers niet op zoek te gaan naar ander emploti omdat druk van mogelijk baanverlies geen rol speelt. Anderzijds is dit geen nieuwe ontwikkeling en laat de sector structureel zien trouw te zijn aan het werk en de werkgever.

#### 4.2. Arbeidsvoorwaarden

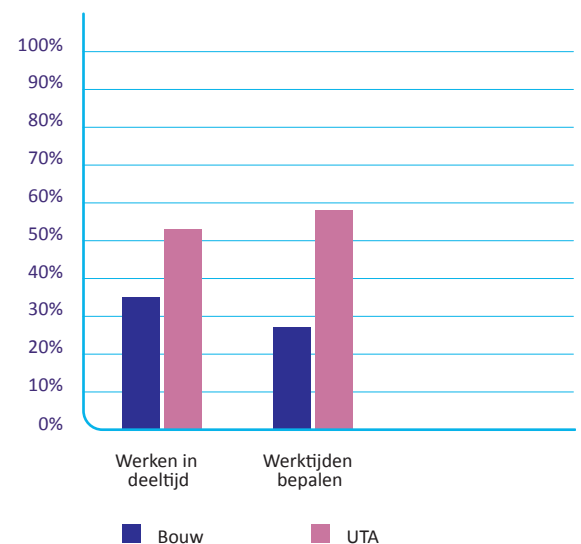
De meest bekende arbeidsvoorwaarden zijn arbeidsduur, salaris en vakantiedagen. Een groot deel van de arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in de cao. De individuele medewerker maakt met de leidinggevende afspraken over aanvullende persoonlijke voorwaarden.

De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft tot gevolg dat arbeidsvoorwaarden minder standaard zijn dan vroeger toen alle medewerkers eenzelfde (vast) contract hadden. Het gehanteerde loongebouw vertelde precies wie wanneer in welke functie wat verdiende. Nu werkt een deel van de medewerkers met een contract voor bepaalde tijd, is gedetacheerd

of werkt via een uitzendconstructie. Daarnaast nemen zzp'ers opdrachten aan waarbij zij hun eigen voorwaarden stellen. Omdat de arbeidsmarkt krap is, kiezen werkgevers ervoor medewerkers bovenop de cao extra te belonen in de vorm van salaris of een auto en telefoon van de zaak<sup>32</sup>.

De uitwerking van het in juni 2021 gepresenteerde SER-akkoord kan op termijn een verandering in de verhouding vast-flex teweegbrengen. Dit zal ook in de sector Bouw & Infra gevolgen hebben. Veel zal afhangen van wat het nieuwe te vormen kabinet van deze voorstellen zal overnemen.

**Figuur 56 | Is het mogelijk in deeltijd te werken en kunt u zelf de werktijden bepalen? Naar functiegroep 2019/2020**



<sup>32</sup> *Bouw in Beeld 2019-2020, p. 37, EIB, december 2020, Amsterdam.*





## Rondetafelgesprek Kijk vooruit

*Het zou goed zijn een landelijke of regionale menukaart Duurzame Inzetbaarheid in te voeren. Oudere medewerkers bij kleinere bedrijven die verminderd inzetbaar (dreigen te) worden kunnen wellicht een plek vinden bij grotere bedrijven die meer diverse functies hebben. In het Noorden werken bedrijven hierin al samen. Maatwerk staat voorop. Medewerkers moeten zich betrokken voelen anders werkt het niet. Zo kan een 55-plusser de rol van poortwachter veiligheid/PBM vervullen of nog mooier, als gastheer bouw.*

Er is een duidelijk verschil tussen de functiegroepen. Werken in deeltijd is voor 36% van de bouwplaatsmedewerkers mogelijk en bij UTA-medewerkers voor 53%. Het verschil op de vraag of medewerkers zelf hun werktijden kunnen bepalen is aanzienlijk groter. Van de bouwplaatsmedewerkers kan 28% dit, terwijl UTA-medewerkers dit in 59% van de gevallen zelf kunnen bepalen. Bouwplaatsmedewerkers reizen gezamenlijk naar de steeds wisselende bouwlocaties, wat afstemming van de werktijden betekent. UTA-medewerkers zijn minder afhankelijk, van de bouwlocatie, behalve de uitvoerder, en werken individueler wat hen flexibeler maakt.

Voor de 55-plussers is het mogelijk om 4 dagen te werken. Oudere medewerkers wie het werk zwaar valt, kiezen hier regelmatig voor. Met de leidinggevende spreken zij een vaste vrije dag af. Sommige bedrijven wijzen ook jongere medewerkers op de mogelijkheid 4 dagen te werken. Daar is steeds meer belangstelling voor om de zorgtaken in het (jonge) gezin te kunnen verdelen met een werkende partner. Dit is echter nog geen gemeengoed.

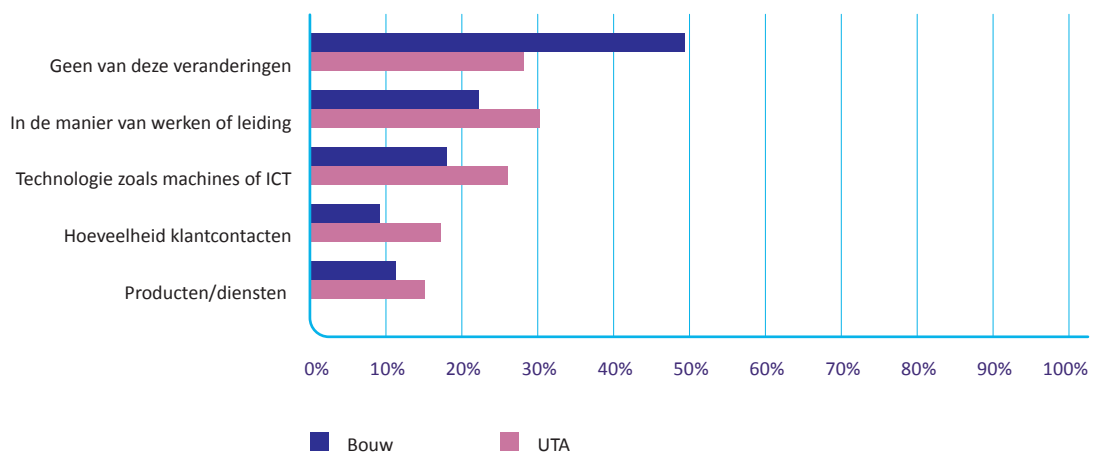


### 4.3 Omgaan met veranderingen

Arbeidsverhoudingen zijn sinds het begin van de eenentwintigste eeuw sterk veranderd. De financiële crisis die begon in 2008 heeft nog eens als een katalysator gefunctioneerd in de opmaat naar een, en volgens critici doorgeschoten, flexibele arbeidsmarkt. Het zijn niet alleen flexibele contracten die een grote mate van wendbaarheid van medewerkers eisen. Ook de snelle veranderingen in de technologische toepassingen, aangejaagd door de opkomst van het internet eind vorige eeuw, vraagt van medewerkers dat zij hun manier van werken aanpassen en zich deze technologieën eigen maken. Blijven leren en ontwikkelen is steeds meer de norm. Hoe gaan medewerkers hier mee om?



**Figuur 57 | Heeft u het afgelopen jaar te maken gehad met één of meer van de volgende veranderingen? Naar functiegroep 2019/2020**



"Arbeidsverhoudingen zijn sinds het begin van de eenentwintigste eeuw sterk veranderd."

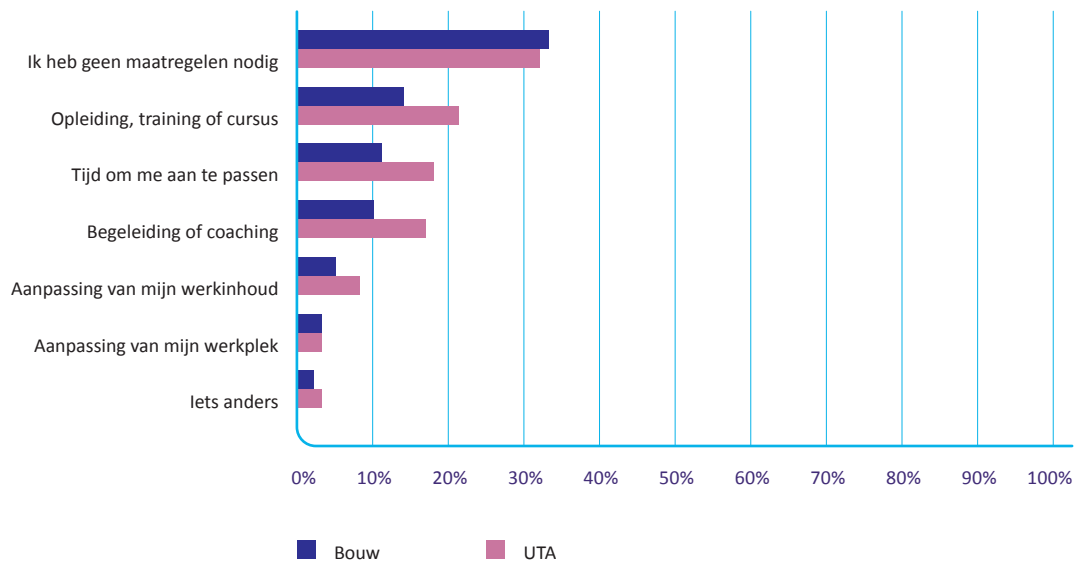


Bijna de helft van de bouwplaatsmedewerkers heeft in het afgelopen jaar geen van de genoemde veranderingen meegemaakt. UTA-medewerkers maken meer veranderingen mee dan bouwplaatsmedewerkers. Het kan enerzijds betekenen dat met name ict-ontwikkelingen als eerste de kantoorfuncties raken en pas later voelbaar worden op de bouwplaats. Anderzijds zijn ontwikkelingen als prefab niet nieuw. Medewerkers zullen dit ook niet als zodanig ervaren. Pas als de vervangingsvraag in de bouw door modulair bouwen

gaat neerslaan in de fabriekshal in plaats van op de bouwplaats, zullen de veranderingen voelbaar zijn.

Figuur 58 zal geen verrassing zijn gegeven de uitkomsten uit figuur 57. 'Ik heb geen maatregelen nodig' is het meest gegeven antwoord. Consistent met de vorige figuur is grotere behoefte bij de UTA aan maatregelen omdat zij ook meer veranderingen ervaren.

**Figuur 58 | Wat heeft u nodig om u aan deze veranderingen aan te kunnen passen? Naar functiegroep 2019/2020**



#### 4.4 Opleiden en ontwikkelen

Geeft uw werk u de mogelijkheid om uw kennis en vaardigheden te ontwikkelen?

De snelheid waarmee de bouw- en infrasector geconfronteerd blijft worden aangaande veranderingen is voor medewerkers soms moeilijk bij te benen qua kennis en kunde. Zo is een aantal bedrijven begonnen met het fabriceren van huizen aan de lopende band. Zonnepanelen en andere energiezuinige voorzieningen gaan steeds meer deel uitmaken van een woning. Komt er ooit een einde aan dat scholen en bijscholen?

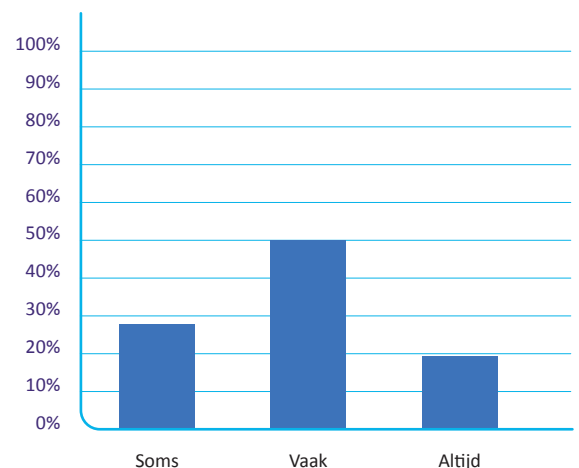
Op de vraag ‘geeft uw werk u de mogelijkheid om uw kennis en vaardigheden te ontwikkelen?’ beantwoordt iets minder dan een derde van de medewerkers, zowel bouwplaats- als UTA-medewerkers (32%) dat dit ‘nooit’ of ‘soms’ kan.

Scholen of bijscholen is niet alleen belangrijk om een vak uit te oefenen. Scholen en bijscholen is evenzo belangrijk om werkzaamheden die anderen verrichten te kunnen koppelen aan de eigen werkzaamheden. Als medewerkers niet weten wat er bij het aanbrengen van zonnepanelen komt kijken, hoe kan dan bijvoorbeeld een timmerman weten waar hij rekening mee moet houden als de zonnepanelen op het huis geïnstalleerd worden? En iedereen weet dat herstellen of veranderen van werkzaamheden geld kost.

**Rondetafelgesprek**  
Kijk vooruit

*Ook voor scholing geldt maatwerk. Medewerkers zijn bereid zich te laten om- of bijscholen als het hen ook iets oplevert. Belangrijk is om het gesprek aan te gaan.*

**Figuur 59 | Geeft uw werk u de mogelijkheid om uw kennis en vaardigheden te ontwikkelen? 2019/2020**



Velen van ons hebben scholing genoten en zijn ondertussen op verschillende (bij)scholingen geweest. Welke werkgever of HR-medewerker weet precies van de medewerkers wat ze weten en kunnen? Het is ook belangrijk deze kennis en kunde vast te leggen in een soort paspoort. Met dat paspoort kunnen medewerkers aantonen wat ze hebben geleerd en welke cursussen en werkzaamheden zij hebben gedaan. De bedrijfstak Bouw & Infra doet in het kader van het vastleggen van deze gegevens proeven met het zogenaamde Skills Paspoort.

#### 4.5 Risico op uitval

Volandis beschikt over 2 methodes om het risico op uitval in zekere zin te voorspellen. Dit zijn de werkvermogenindex (WVI) en de arbeidsongeschiktheidsindicator (AOI).

##### 4.5.1 Werkvermogenindex

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat de uitslagen van het werkvermogen en de arbeidsongeschiktheidsindicator een voorspellende waarde hebben voor het verzuim en uitval in de toekomst<sup>33</sup>. Bij een hoger werkvermogen is het verzuim lager.

#### Werkvermogenindex (WVI)

Werkvermogen vormt één van de basisvoorwaarden voor het welbevinden van medewerkers en de productiviteit van organisaties. Werkvermogen is de mate waarin een medewerker zowel fysiek als psychisch in staat is het huidige werk uit te voeren. De score wordt berekend uit de vragenlijst op basis van 10 factoren: aanwezige aandoeningen en beperking in het werk hierdoor, de mate waarin men zich fit en energiek voelt, plezier heeft in dagelijkse bezigheden en vertrouwen in de toekomst heeft. Ook geeft men een eigen inschatting (score) van het werkvermogen. De gegeven antwoorden bepalen het aantal punten voor de medewerker:

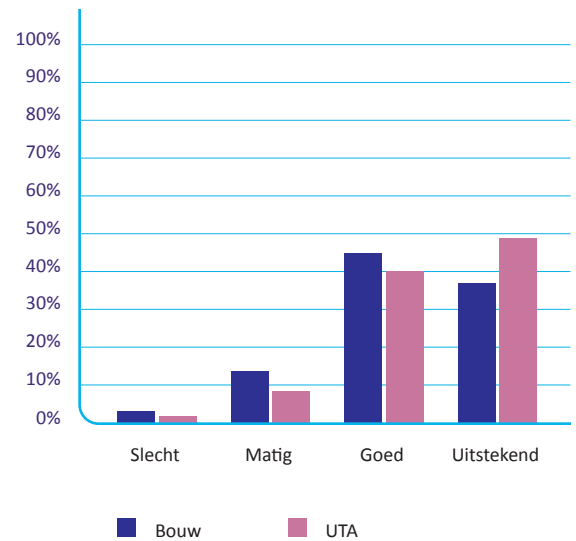
- 7 - 27 slecht
- 28 - 36 matig
- 37 - 43 goed
- 44 - 49 uitstekend



"Werkvermogen is de mate waarin een medewerker zowel fysiek als psychisch in staat is het huidige werk uit te voeren."

In de voorgaande jaren lag het 'slechte' werkvermogen voor bouwplaatsmedewerkers tegen de 5%. Voor UTA-medewerkers lag dit rond de 2%. 2018 liet een lichte toename zien, maar deze trend zet zich in de jaren 2019/2020 niet door. Dit betekent dat het aandeel medewerkers met een 'slecht' werkvermogen stabiel blijft. Datzelfde gaat ook op voor de overige categorieën. De verschillen tussen de functiegroepen blijven, waarbij bouwplaatsmedewerkers een minder goed werkvermogen hebben. In de categorie 'goed' scoort de bouwplaats beter dan UTA. Die hebben vaker een 'uitstekend' werkvermogen.

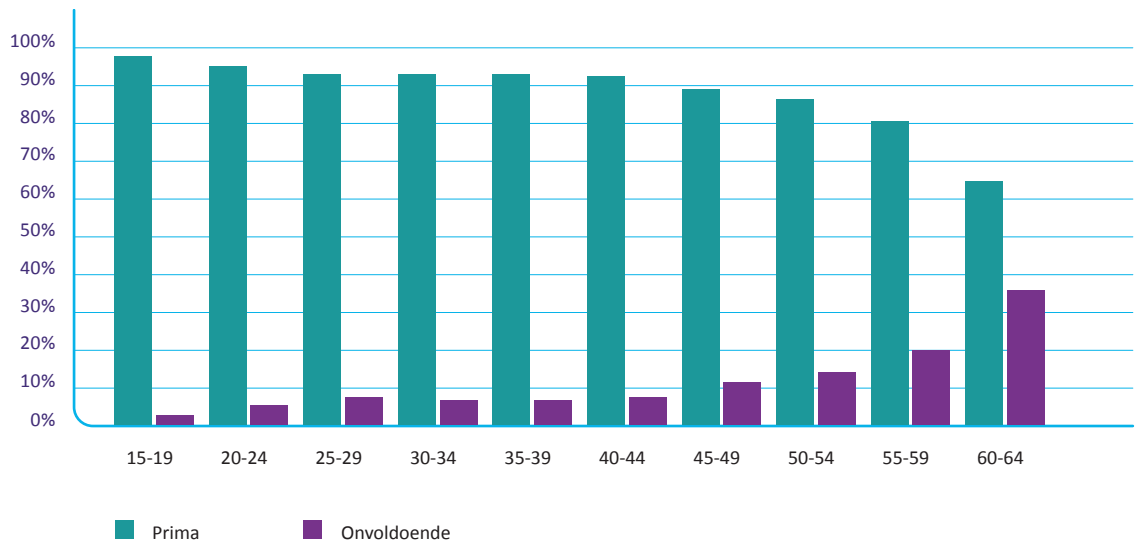
Figuur 60 | Werkvermogenindex (WVI) per functiegroep 2019/2020



Van de bouwplaatsmedewerkers heeft 14% een matig werkvermogen en bij UTA-medewerkers is dit 9%. Op 'goed' scoort de bouwplaatsmedewerkers 5 procentpunten hoger dan de UTA-medewerker, maar die laatste groep scoort 12 procentpunten hoger op 'uitstekend' met 49%.

33 Everaert, C.P.J., 2009. De werkvermogenindex voorspelt toekomstige arbeidsongeschiktheid. TBV – Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde maart 2009, Volume 17, Issue 3, pp 128–128

**Figuur 61 | Werkvermogenindex (WVI) per functiegroep 2019/2020**



Het is niet verwonderlijk dat het werkvermogen met het vorderen van de leeftijd afneemt. In figuur 61 zijn de categorieën 'goed' en 'uitstekend' samengevat in 'prima' en de categorieën 'matig' en 'slecht' in 'onvoldoende'. Tot aan de leeftijdscategorie 40-44 blijft het werkvermogen nagenoeg stabiel. Daarna neemt het geleidelijk af, maar vanaf 55 jaar raakt dit in een versnelling.

#### 4.5.2 Arbeidsongeschiktheidsindicator

De werkvermogenindex vormt de basis voor het berekenen van de Arbeidsongeschiktheidsindicator. In tegenstelling tot de WVI is de AOI het instrument dat op maat gesneden is voor de Nederlandse Bouw- en Infrasector en heeft daarmee geen vergelijkbaar instrument in sectoren in binnen- of buitenland.

#### Arbeidsongeschiktheidsindicator (AOI)

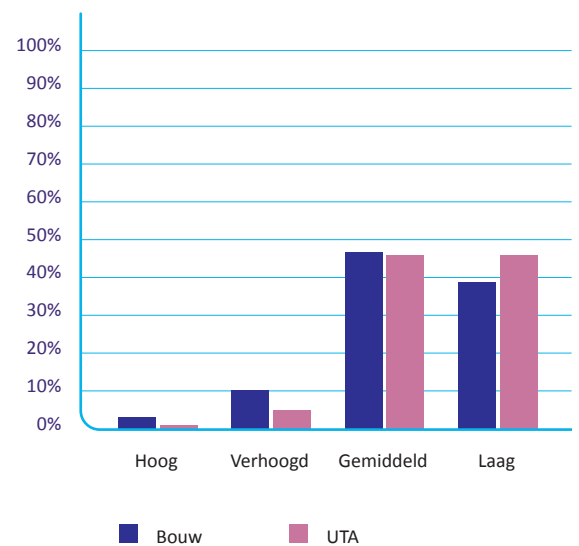
Naast werkvermogen is er nog een belangrijke voorspeller voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, namelijk de arbeidsongeschiktheidsindicator of AOI. Deze waarde geeft het risico weer dat de medewerker loopt om binnen nu en 4 jaar (gedeeltelijk) langdurig arbeidsongeschikt te raken. Ook deze waarde wordt bepaald aan de hand van een aantal items uit de vragenlijst: werkvermogenindex, langdurig ziekteverzuim, pijnklachten bewegingsapparaat en leeftijd.

De AOI range loopt van 2% (lage kans) tot 79% (hoge kans):

- < 8% Laag
- 9 - 38% Gemiddeld
- 39 - 55% Verhoogd
- > 55% Hoog

De volgende figuur 62 bevat de AOI naar functiegroep. De indeling naar leeftijdscategorie is minder zinvol omdat de leeftijd al deel uitmaakt van de AOI.

**Figuur 62 | Arbeidsongeschiktheidsindicator (WVI) naar leeftijdscategorie 2019/2020**



Bouwplaatsmedewerkers hebben een tweemaal hogere kans op uitval door arbeidsongeschiktheid in de komende 4 jaar dan UTA-medewerkers met respectievelijk 4% en 2%. Bij elkaar opgeteld heeft 15% van de bouwplaatsmedewerkers een verhoogde of hoge kans op arbeidsongeschiktheid en 8% van de UTA-medewerkers. Oudere bouwplaatsmedewerkers hebben vaker een slechter werkvermogen, meer klachten aan het bewegingsapparaat en verzuimen langer.

Allemaal elementen die bijdragen aan een grotere kans op uitval binnen 4 jaar tijd. Mogelijk is de invoering van de zwaarwerkregeling per 1 januari 2021 in de toekomst van invloed op deze ontwikkeling. De regeling is bedoeld ter overbrugging van een nieuw en meer flexibel pensioenstelsel.

#### **4.6 Samenvatting Kijk vooruit**

Drie kwart van de bouwplaats- en UTA-medewerkers maakt zich niet of nauwelijks zorgen om werkloos te worden. De vacaturegraad blijft hoog evenals de vraag. Gezien de productievraag de komende jaren zal inzet van technologie verder nodig zijn. Ambachtelijk werk blijft in het particuliere werk. Voor nieuwbouw en grootschalige renovaties zal standaardisatie en prefabricage verder toenemen. Dit heeft gevolgen voor de manier van werken van medewerkers en hierdoor verschuift werk van de bouwlocatie naar fabriekshal.

Medewerkers in de Bouw & Infra zijn loyaal, zij hebben ten opzichte van andere sectoren weinig behoefte aan een andere functie of een andere werkgever. UTA-medewerkers kunnen vaker in deeltijd werken en de werktijden bepalen dan bouwplaatsmedewerkers. Om medewerkers te behouden belonen werkgevers UTA-medewerkers vooral met een auto en telefoon van de zaak. Bouwplaatsmedewerkers geven minder vaak aan met veranderingen in het werk te maken te hebben dan UTA-medewerkers. Bijna 70% van de medewerkers geeft aan op het werk de mogelijkheid te hebben hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Bouwplaatsmedewerkers hebben een minder goed werkvermogen dan UTA-medewerkers. Voor beide functiegroepen gaat op dat hun werkvermogen sneller afneemt vanaf 55 jaar. De kans op arbeidsongeschiktheid neemt voor diezelfde oudere medewerkers eveneens toe.

# 5

STANDAARD IN DE OPLEIDING AANDACHT VOOR BOUWSPRAAK EN GEBAREN VOOR HET GIDSSEN VAN VOERTUIGEN, KRAAN- EN HIJSGEBAREN KAN TOEKOMSTIGE MEDEWERKERS HELPEN VEILIGER TE WERKEN.

## Samenvatting

Van blootstelling aan uiteenlopende stoffen, noemen medewerkers het vaakst stof. Dit is zorgelijk omdat de meest voorkomende stofsoorten, steen- en houtstof, kankerverwekkend zijn. Genoemde blootstellingen zijn relatief laag en suggereren dat blootstellingen aan gevaarlijke stoffen door veel medewerkers niet (h) erkend worden.

Vrijwel alle bouwplaatsberoepen zijn fysiek zwaar en kunnen te maken krijgen met vroegtijdige uitval. Ondanks de aandacht voor de problematiek en de toenemende mechanisatie blijven de cijfers stabiel. UTA-medewerkers zitten erg veel en tegelijkertijd geven ze aan veel in dezelfde houding te werken. Blootstelling en last van hitte neemt toe vanaf 2011 door de warmere zomers.

Kenmerkende gezondheidsklachten in de bouw zijn klachten van het bewegingsapparaat, moeite met horen en handeczeem. De gevolgen van het coronavirus lijken voor de bouw beperkt gebleven te zijn. Het ziekteverzuim is laag in vergelijking met de afgelopen dertig jaar en het bleef de afgelopen jaren ook stabiel laag. Steeds meer medewerkers melden gezondheidsklachten die met het werk samenhangen. Mentale belasting ervaren vooral 65-plussers, zij geven vaker aan intensief na te moeten denken.

"Medewerkers geven in grote mate aan dat ze een goede balans ervaren in werk- en privé-activiteiten."



Een ruim aantal medewerkers voldoet niet aan de richtlijnen voor gezond actief bewegen. Het percentage medewerkers dat rookt laat een gunstig dalende trend zien, sterker dalend dan onder de Nederlandse bevolking. Veel medewerkers in de bouw hebben overgewicht en dat blijft hardnekkig aanhouden.

Oudere medewerkers voelen zich even vaak actief en fit als de jongere. Twee derde van de medewerkers die moeilijk kunnen ontspannen hebben voortdurende



vermoeidheid, de helft is onrustig of gejaagd. Deze medewerkers hebben een hoog risico op uitval door overspannenheid.

De werkdruk is nog steeds onverminderd hoog voor zowel de UTA- als bouwplaatsmedewerkers. Er is te veel werk en een te hoge werkdruk. De taakeisen zijn te hoog. De invloed die men zegt te hebben op het regelen van het werk is daarentegen ook hoog. Medewerkers ervaren een hoge graad van samenwerking. Bouwplaatsmedewerkers hebben minder vaak functioneringsgesprekken dan UTA-medewerkers.

Medewerkers geven in grote mate aan dat ze een goede balans ervaren in werk- en privé-activiteiten. Ongeveer 7% van de medewerkers heeft soms of vaak te maken met pesten en intimidatie. De samenwerking in een team kan onder druk komen te staan omdat pesten vaak een groepsgebeuren is.

Medewerkers geven aan dat ze in hoge mate steun ervaren van de leidinggevenden. Er is minder aandacht voor het oplossen van conflicten. Coachend of dienend

leiderschap als vaardigheid helpt bij het verhelpen van conflicten, maar ook bij het voorkomen hiervan.

Ondanks de in hoge mate ervaren motivatie en werkplezier vraagt een kwart van de medewerkers zich af of ze met het huidige werk moeten doorgaan. Over het geheel genomen zijn medewerkers in de bouw- en



infrasector tevreden met en over hun werk, zij het dat met name bouwplaatsmedewerkers relatief vaak vinden dat zij meer in hun mars hebben dan de huidige functie van hen vereist.

Drie kwart van de bouwplaats- en UTA-medewerkers maakt zich niet of nauwelijks zorgen om werkloos te worden. Gezien de productievraag de komende jaren zal inzet van technologie verder nodig zijn. Dit heeft gevolgen voor de manier van werken van medewerkers en werk verschuift van de bouwlocatie naar fabriekshal. Medewerkers in de Bouw & Infra zijn loyaal, zij hebben ten opzichte van andere sectoren weinig behoefte aan een andere functie of een andere werkgever. Bouwplaatsmedewerkers geven minder vaak aan met veranderingen in het werk te maken te hebben dan UTA-medewerkers. Bijna 70% van de medewerkers geeft aan op het werk de mogelijkheid te hebben hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Bouwplaatsmedewerkers hebben een minder goed werkvermogen dan UTA-medewerkers. Voor beide functiegroepen gaat op dat hun werkvermogen sneller afneemt vanaf 55 jaar. De kans op arbeidsongeschiktheid neemt voor diezelfde oudere medewerkers eveneens toe.



Wij zijn kennis- en adviescentrum Vollandis. We bouwen aan een gezonde en bloeiende bouw- en infrasector. Waarin mensen veilig werken. Plezier houden in hun werk. En op tijd vooruit kijken. Dat is goed voor iedereen: werknemer, werkgever én opdrachtgever. Want gezonde en gemotiveerde mensen halen de beste resultaten. We dagen je uit hier zélf actief mee aan de slag te gaan. Weet hoe je bezig bent. En waar je naartoe werkt. Merk het zelf: bewust werken wérkt.

Vollandis is een organisatie van:



Aan de tot standkoming van deze publicatie is de grootst mogelijke zorg besteed.  
Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend.

## Vollandis

Ceintuurbaan 2-100a  
3847 LG Harderwijk  
Postbus 85  
3840 AB Harderwijk

0341 - 499 299

info@vollandis.nl

vollandis.nl