

Trends op de bouwarbeidsmarkt

2021-2025



Economisch Instituut
voor de Bouw

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

Oktober 2021

Trends op de bouwarbeidsmarkt

2021-2025

Inhoudsopgave

Conclusies op hoofdlijnen	5
1 Inleiding	13
2 Vraag en aanbod op de bouwarbeidsmarkt	15
2.1 Recente ontwikkelingen arbeidsvraag	15
2.2 Recente ontwikkeling arbeidsaanbod	22
2.3 Toekomstige vraag naar arbeid	26
2.4 Confrontatie toekomstige vraag en aanbod	28
3 Carrièrepaden in de bouw	35
3.1 Ontwikkeling arbeidsbestand 2008-2020	35
3.2 Instroom	37
3.3 Carrièreperspectief en baantevredenheid	45
3.4 Uitstroom	57
3.5 Verbetermogelijkheden	64

Conclusies op hoofdlijnen

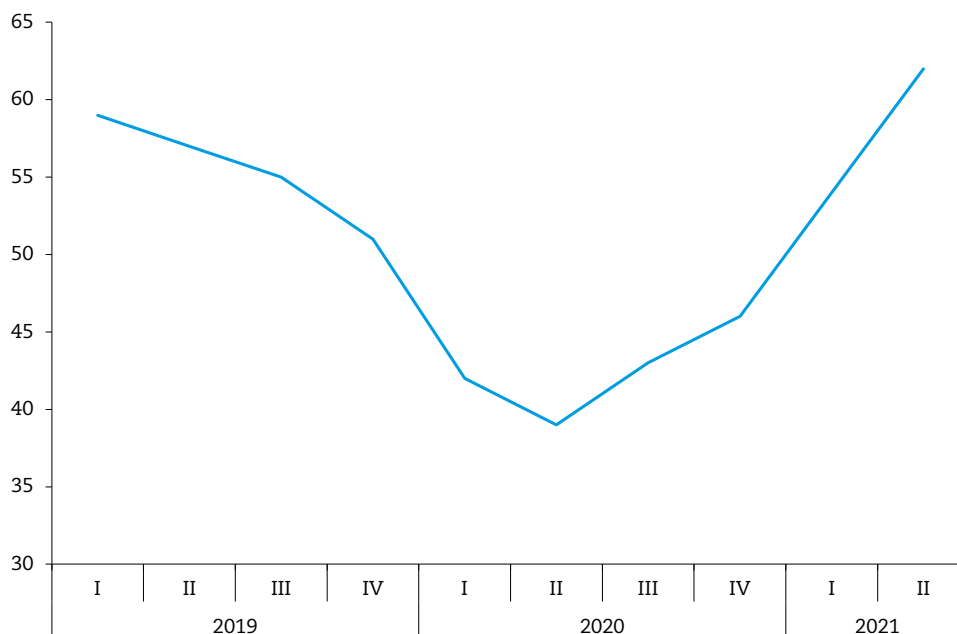
De Nederlandse bouwsector is de coronacrisis goed doorgekomen. De totale bouwproductie is het afgelopen jaar slechts licht gedaald, dit was bovendien niet het gevolg van de coronacrisis, maar van de voorafgaande daling van de vergunningen voor de nieuwbouw van woningen en andere gebouwen. De totale werkgelegenheid in aantal arbeidsjaren is in 2020 gestabiliseerd, waarbij het aantal werkzame uren terugliep. Dit laatste had wel te maken met de coronacrisis die onder meer het ziekteverzuim hoger deed uitvallen.

Dit jaar kan de bouwproductie weer licht aantrekken door herstel bij de nieuwbouw van woningen en utiliteitsgebouwen. Na de sterke terugval in 2020 is vooral de nieuwbouw van woningen dit jaar bezig aan een krachtig herstel. Bij de renovatieproductie wordt rekening gehouden met een lichte terugval na de sterke groei in eerdere jaren en ook de infrasector zal dit jaar nog geen positieve bijdrage leveren aan de groei. De totale productiegroei wordt daarmee beperkt tot 1%, ondanks het dynamische beeld bij de woningnieuwbouw.

Spanning op de bouwarbeidsmarkt neemt duidelijk toe ondanks zwakke productiegroei

In het licht van de productieontwikkeling is het opmerkelijk dat arbeidsindicatoren in de loop van dit jaar wijzen op een snel oplopende spanning op de arbeidsmarkt (figuur 1). De productie is over 2020 en 2021 in totaal immers niet toegenomen, zodat verwacht mocht worden dat in de arbeidsvraag goed te voorzien zou zijn. Dat de spanning toch aantoonbaar is opgelopen is vooral het gevolg geweest van twee ontwikkelingen. De eerste ontwikkeling is een lagere arbeidsproductiviteit tijdens de coronacrisis dan in 2019 door een lager aantal gewerkte uren per arbeidsjaar. De tweede ontwikkeling was dat voor het eerst in jaren het aantal buitenlandse arbeidskrachten is afgenomen. Ook hier is duidelijk sprake geweest van een effect van corona: minder buitenlandse arbeidskrachten stroomden hierdoor in en meer mensen keerden terug naar hun geboorteland. Het gat dat hierdoor ontstond moest worden gedicht met meer instroom vanuit de reguliere kanalen in Nederland: de opleidingen en de overige zij-instroom. Zo is met name dit jaar de spanning opgelopen met toenemende vacaturegraden en meer bedrijven die aangeven productiebeperkingen te ervaren als gevolg van personeelsschaarste. Daarmee is de spanning op de arbeidsmarkt weer te vergelijken met de situatie in 2019, voordat de coronacrisis optrad.

Figuur 1 Vacaturegraad bouwnijverheid, 2019-2^e kwartaal 2021



Bron: CBS

Hoge productiegroei in 2022 en 2023 vergroot de spanning op de bouwarbeidsmarkt

De komende twee jaar zal de spanning op de bouwarbeidsmarkt eerder verder toenemen dan dat deze zal afnemen. De achtergrond hiervan is dat de productie stevig kan toenemen in 2022 en 2023. De nieuwbouw vormt hiervan de motor, in het bijzonder bij de woningbouw. De vergunningen voor woningniewbouw zijn in 2020 en 2021 sterk toegenomen en dit leidt met vertraging tot meer bouwproductie. De woningniewbouw kan dit jaar al met 8½% toenemen en in 2022 is zelfs sprake van dubbele groeicijfers. Aangezien andere onderdelen van de bouw en infrasector naar verwachting ook bijdragen aan de groei, ontstaat een dynamisch productiebeeld voor de komende twee jaar. Volgend jaar kan de bouwproductie groeien met 5% en in 2023 kan daar naar verwachting nog eens een robuuste groei van 3½% aan worden toegevoegd.

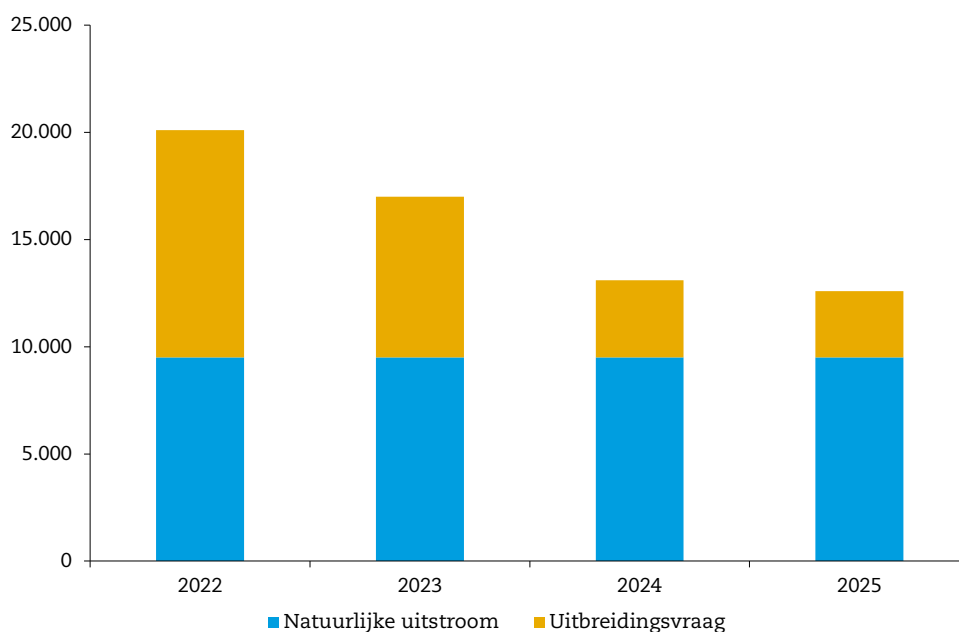
Productiviteitsgroei en terugkeer van buitenlandse arbeidskrachten zorgen ervoor dat de spanning geen extreme vormen aanneemt in 2022 en 2023

Het productiebeeld zorgt ervoor dat de arbeidsvraag duidelijk toeneemt in de komende twee jaar. Er zijn echter twee mitigerende krachten die naar verwachting kunnen voorkomen dat de spanning al te grote vormen gaat afnemen. Ten eerste kan het ziekteverzuim in deze jaren naar verwachting weer terugkeren naar pre-coronaniveaus, indien althans de pandemie wordt beheerst. Dit zorgt voor meer productiedagen per werkende. Zo zal ook de arbeidsproductiviteit kunnen toenemen die de laatste twee jaar onder druk stond. De verwachte productiegroei vertaalt zich dan voor ongeveer 60% in productiviteitsgroei en 40% in extra arbeidsplaatsen. De tweede mitigerende kracht is de geleidelijke terugkeer van buitenlandse arbeidskrachten. Dit jaar zijn daar al de eerste tekenen van waar te nemen en de verwachting is dat deze beweging in 2022 en 2023 kan doorzetten, opnieuw uiteraard onder de voorwaarde dat de pandemie wordt beheerst.

Stevige opgave voor de bouw om voldoende personeel aan te trekken in de komende twee jaar
Bovengenoemde factoren beperken de omvang van de arbeidscapaciteit die vanuit opleidingen en reguliere zij-instroom moet worden gemobiliseerd om de productie te kunnen realiseren.

Niettemin blijft er ook dan een serieuze opgave om voldoende arbeidscapaciteit te realiseren. Hierbij speelt mee dat de instroom uiteraard niet alleen de groei, maar ook de vervanging van arbeidskrachten moet opvangen. Bij het laatste gaat het om mensen die de sector verlaten vanwege pensionering of arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dat er de komende twee jaar 30.000 nieuwe arbeidskrachten moeten worden gemobiliseerd naast ongeveer 8.000 extra buitenlandse arbeidskrachten (figuur 2). Gelet op de toch al gespannen situatie op de arbeidsmarkt op dit moment is dit een serieuze opgave.

Figuur 2 Instroombehoefte naar natuurlijke uitstroom en extra arbeidsvraag in de totale bouw, 2021-2025, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

Ontwikkelingen bij de opleidingen bieden perspectief, maar andere kanalen drogen gaandeweg op

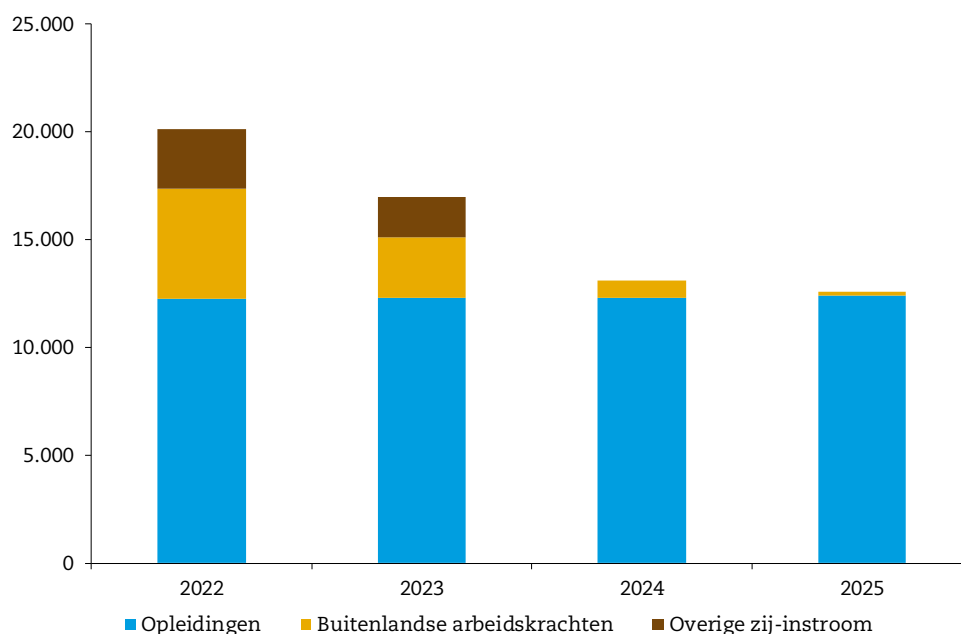
Perspectief om deze opgave te realiseren is er echter zeker ook. Zo zit het aantal leerlingen in de beroepsopleidingen al weer enkele jaren in de lift. Het aantal leerlingen in de beroepsopleidingen is namelijk toegenomen van 29.000 in 2015 naar 39.000 in 2020. Voor de komende jaren is het de verwachting dat het op dit niveau zal blijven en dit voor een goede stabiele instroom zal zorgen. Hiervoor zal de bouw, net als in voorgaande jaren, wel marktaandeel binnen de technische opleidingen moeten winnen, omdat de vijver van deze technische opleidingen in de tijd wat terugloopt. Zoals in deze studie wordt toegelicht lijkt dit een realistische casus als sociale partners hier op (blijven) sturen. In die situatie blijft de overige zijinstroom overzichtelijk, ook al geldt hier wel dat de bouw netto meer personeel uit andere sectoren zal moeten blijven aantrekken dan het naar andere sectoren ziet vertrekken. De benodigde aantallen zijn – zoals gezegd – overzichtelijk, maar hier geldt wel dat de pool van bijvoorbeeld arbeidskrachten die eerder in de bouw hebben gewerkt en mogelijk kunnen terugkeren, met de tijd afneemt. Vanuit werkloosheid is zelfs vrijwel geen aanbod meer mogelijk, gelet op het zeer lage niveau dat hier is bereikt.

Middellange termijn: productiegroei vlt af, spanning op de bouwmarkt neemt af

Op middellange termijn vlt de productiegroei naar verwachting duidelijk af. In 2024 en 2025 zal er naar verwachting sprake zijn van een bescheiden groei vanaf overigens een hoog

productieniveau. Bij een stabilisatie van de jaarlijkse instroom vanuit de opleidingen zou de productie vrijwel volledig vanuit dit kanaal kunnen worden gerealiseerd (figuur 3). Er zou dan geen betekenisvolle groei meer nodig zijn van buitenlandse arbeidskrachten en ook hoeven er per saldo geen extra arbeidskrachten uit andere sectoren te worden aangetrokken. De implicatie is dat de spanning op de bouwmarkt in deze periode geleidelijk kan afnemen. In onderstaande figuur wordt de instroombehoefte – voor zowel groei als vervanging van personeel – in beeld gebracht onderverdeeld naar type instroom.

Figuur 3 Verwacht aanbod uit opleidingen, buitenland en benodigde overige zij-instroom in de totale bouw, 2022-2025, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

Uit de figuur kan worden afgeleid dat er in totaal 60.000 arbeidskrachten zullen moeten instromen in de periode 2022-2025 om het geschetste productiebeeld te realiseren. Het zwaartepunt ligt bij de jaren 2022 en 2023, waar naast vervanging ook sprake is van een krachtige toename van de productie. De productiegroei vlt naar verwachting vervolgens af in 2024 en 2025, zodat de arbeidsvraag in deze jaren vooral uit vervanging bestaat van arbeidskrachten die met pensioen gaan of vanwege arbeidsongeschiktheid de sector moeten verlaten. Bij het op peil houden van de instroom uit de opleidingen (tabel 1) – waarvoor de bouw zoals eerder gezegd dan nog wel enig terrein moet terugwinnen binnen de technische opleidingen – zou langs dit kanaal goeddeels in de extra arbeidsvraag kunnen worden voorzien. Hierbij kunnen zij-instroom en zij-uitstroom dan in evenwicht zijn, zodat de bouw geen marktaandeel hoeft te winnen in relatie tot andere sectoren en geen extra buitenlandse arbeidskrachten hoeven te worden aangetrokken. Dit impliceert tevens dat schaarste op de arbeidsmarkt geen structureel gegeven is, maar dat perioden van verkrapping en verruiming van de arbeidsmarkt elkaar kunnen afwisselen.

Tabel 1 Verwachte gediplomeerden vanuit bouwgerelateerde mbo-, hbo- en wo-opleidingen¹, 2021-2025

	2021	2022	2023	2024	2025	2022-2025
Mbo	10.800	11.100	11.100	11.100	11.200	44.500
- BBL	7.900	8.100	8.200	8.200	8.300	32.800
- BOL	2.900	3.000	2.900	2.900	2.900	11.700
Hbo	800	850	900	900	900	3.550
Wo	300	300	300	300	300	1.200
Totaal	11.900	12.250	12.300	12.300	12.400	49.250

¹ Bij HBO en WO wordt er vanuit gegaan dat een deel van de gediplomeerden niet in de bouw gaat werken. Dit is gebaseerd op historische ontwikkelingen.

Bron: DUO, EIB

Werkgelegenheid groeit met 24.000 voltijdbanen; meer groei bij de flexibele schil dan bij de werknemers

Over de hele periode 2022-2025 kan de werkgelegenheid in de bouw met 24.000 arbeidsjaren toenemen. In 2022 is relatief sprake van een sterke groei bij de uitzendkrachten. Hierin weerspiegelt zich het herstel bij de buitenlandse arbeidskrachten die vaak via uitzendconstructies worden ingezet, al verloopt de extra inzet van buitenlandse arbeidskrachten ook via het kanaal van zelfstandigen. De samenstelling van de bouwgerelateerde werkgelegenheid is weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 2 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2021-2025

	Niveaus			Mutaties (%)	
	2021	2022	2025	2022	2025 ¹
Werknemers	311	314	320	1	½
Zelfstandigen	137	141	147	1½	1½
Uitzendkrachten	22	25	27	15	2½
Totaal	470	480	494	2	1

¹ Gemiddelde jaarmutatie over de periode 2023-2025

Bron: EIB

De groei van de werkgelegenheid zit over de gehele periode wat sterker bij de flexibele schil dan bij de werknemers, maar de verschuivingen zijn niet groot. Vanuit de opleidingen stromen jonge werknemers in, terwijl vanuit het werknemersbestand er uitstroom is naar het zzp-schap. Buitenlandse arbeidskrachten zitten relatief vaak in de flexibele schil, maar diegenen die zich hier vestigen zijn ook in loondienst aan te treffen.

Hoe aantrekkelijk is de bouw om in te werken en te groeien?

In deze publicatie worden de resultaten getoond van een apart onderzoek waarin gekeken is naar het beeld van werkenden in de bouw. Tegen de achtergrond van de opgaven in de komende jaren is het belangrijk dat de bouw voldoende aantrekkingskracht heeft op de

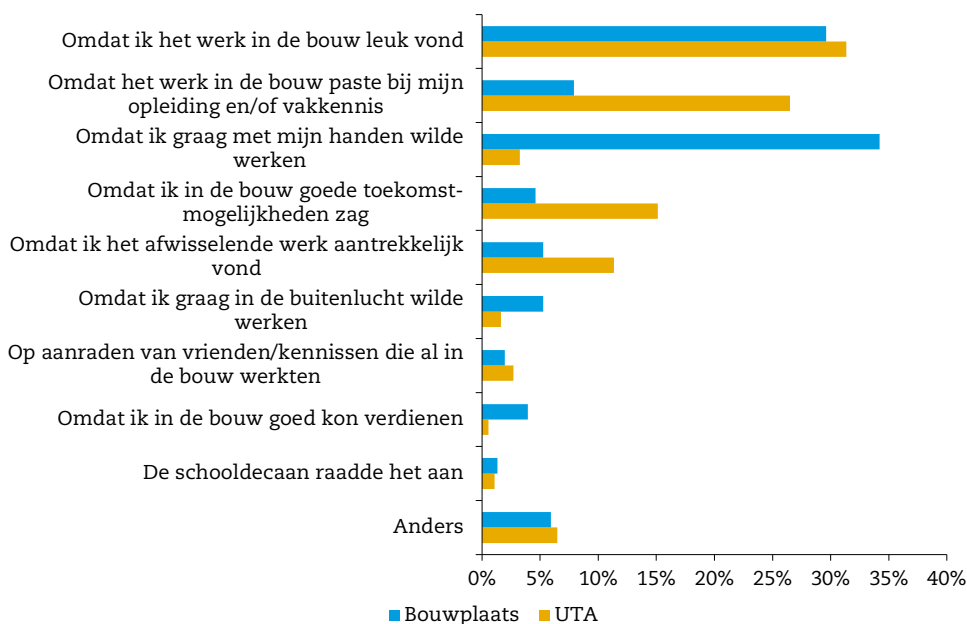
arbeidsmarkt en ook voor de mensen in de sector is een aantrekkelijk beroep met goede ontwikkelmogelijkheden uiteraard van belang. Een aantal zaken zijn in het onderzoek bekeken. Hoe heeft het personeelsbestand zich in de afgelopen jaren ontwikkeld en hoe ziet een gemiddeld loopbaanpad in de bouw eruit? Wat zijn de sterke en zwakke punten van de bouwsector op de arbeidsmarkt en waar liggen kansen om extra personeel aan te trekken? Deze en andere vragen zijn bestudeerd aan de hand van beschikbare bronnen en tevens zijn gerichte vragen hierover gesteld in een enquête onder werknemers en tijdens twee rondetafel-gesprekken met bouwplaats- en UTA-werknemers.

De belangrijkste conclusies zijn de volgende.

Inhoud van het werk wordt hoog gewaardeerd

Werkenden in de bouw zijn gemiddeld zeer tevreden over de inhoud van het werk. Veel ondervraagden geven aan dat ze het aard van het werk leuk vinden. De meeste bouwplaats-werknemers vinden het namelijk fijn om met de handen te werken, waarbij ze iets maken en dat de werkzaamheden afwisselend zijn. Vooral bij (jong) bouwplaatspersoneel zijn dit kern-motieven om voor de bouw te kiezen (figuur 4). Ook bij het UTA-personeel is het de aard van het werk dat sterk aanspreekt, daarnaast spelen loopbaanperspectieven een wat grotere rol voor deze groep.

Figuur 4 Belangrijkste reden voor jonge instromers om voor de bouwsector te kiezen, in procenten, één antwoord mogelijk



Bron: EIB

Opleidingen: praktijk spreekt veel meer aan dan theorie

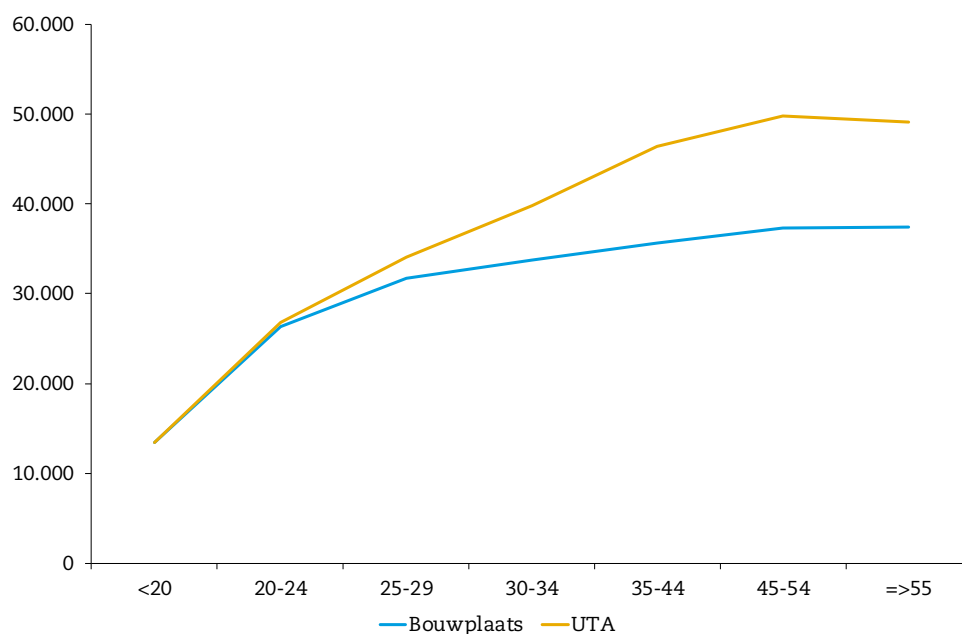
Bij de BBL-opleidingen is sprake van een vrij positief oordeel over de geboden kwaliteit. Hierbij is wel een duidelijk verschil tussen het praktijkdeel en het meer theoretische deel. De praktijk wordt – zoals ook duidelijk is bij het werk zelf – hoog gewaardeerd. Bij de theorie wordt niet altijd duidelijk wat je ermee doet en soms is er de indruk dat het los staat van de praktijk. Bij minder gunstige oordelen speelt ook een rol dat docenten soms lang uit de praktijk kunnen zijn, zodat de aansluiting hiermee te wensen overlaat. Hier liggen omgekeerd dan ook verbeter-mogelijkheden: het sterker zoeken naar de verbinding tussen theorie en praktijk, meer

opleiders die zelf nog actief werkzaam zijn in de bouw en voldoende bijscholing van docenten die niet meer in de bouw werken.

Weinig dynamisch loopbaanperspectief voor bouwplaatspersoneel

Een aandachtspunt dat uit de analyse naar voren komt, is het loopbaanperspectief voor bouwplaatspersoneel. Uit het onderzoek komt naar voren dat een substantieel deel van de werkenden boven de 30 jaar geen enkele functieverhoging heeft meegemaakt, terwijl diegenen voor wie dit wel het geval is geweest, de functieverhoging materieel – financieel en anderszins – maar een beperkte reikwijdte had. Ook is de inkomensontwikkeling voor werknemers op de bouwplaats vanaf 30 jaar vlak te noemen (figuur 5). Bij het UTA-personeel speelt dit beduidend minder: hier zien wij tot 45 jaar een behoorlijke groei zoals ook bij veel beroepen buiten de bouw het geval is. Meer differentiatie in functieniveaus met bijbehorende groeimogelijkheden is een kansrijke route, vooral als dit behoud van de beste werknemers ondersteunt en de productiviteit van anderen versterkt.

Figuur 5 Gemiddeld bruto jaarinkomen van werknemers naar leeftijdscategorie, 2019, euro's



Bron: APG, bewerking EIB

Vertrekkend personeel: weinig waardering en slechte sfeer zijn 'push factoren'

Ook zijn werknemers bevraagd die de bouw op eigen initiatief hebben verlaten naar hun motieven. Gebrek aan waardering en een slechte sfeer, vaak ook een niet goede verstandhouding met een leidinggevende, komen duidelijk naar voren als belangrijkste motieven. Nu is uiteraard niet gezegd dat het probleem niet ook bij de vertrekkers zelf kan hebben gelegen, maar in die gevallen waarin dit niet het geval is, is dit een gemiste kans om een productieve werknemer te behouden. Meer aandacht en waardering voor wat goed gaat is vaak al een belangrijke stap in de goede richting. Ook erkenning is van belang: zo wordt het behalen van een diploma als eervol gezien, zelfs door diegenen die de inhoud van de opleiding niet hoog waardeerden. Ook na het behalen van het diploma kunnen extra modules waarvoor certificaten worden behaald bijdragen aan een gevoel van ontwikkelen en kunnen investeren in jezelf. Als hier ook financieel wat aan gekoppeld wordt, bijvoorbeeld in de vorm van 'boter bij de vis', dan zal de uitstraling nog sterker zijn. Dit soort eenmalige vergoedingen zijn financieel bovendien

veel makkelijker in te passen dan structurele loonsverhogingen waar productiviteitswinst tegenover moet staan.

Bouwarbeidsmarkt: goede uitgangspositie verder uitbouwen in komende jaren

Alles overziende lijkt de bouw een goede uitgangspositie te hebben om aantrekkingskracht te blijven uitoefenen op jonge mensen die op de arbeidsmarkt komen. De troef is vooral de aard van het werk. Voor jonge mensen die niet achter de computer of op een vaste werkplek willen zitten, is de vrijheid van het werken in de buitenlucht, en het fysiek iets creëren met je handen een aantrekkelijk perspectief. Deze doelgroep is goed bereikbaar voor de bouw en het lijkt belangrijk om juist de ambachtelijke kant van het werken in de bouw hoog in het vaandel te houden, aangezien de waardering van werknemers hier een duidelijke samenhang mee heeft. Verbeteringen in het opleidingssysteem, betere loopbaanperspectieven voor bouwplaatspersoneel en meer aandacht voor waardering en sfeer op het werk bieden kansrijke routes om het goede fundament van de bouwarbeidsmarkt nog een extra impuls te geven.

1 Inleiding

In deze studie staan de vraag- en aanbodontwikkelingen op de bouwarbeidsmarkt centraal. Het gaat hier in de eerste plaats om de ontwikkeling van de werkgelegenheid gedurende de coronapandemie en hoe dit beeld verschilt voor werknemers en flexibele arbeidskrachten. Ook wordt in deze rapportage ingegaan op de huidige spanning op de bouwarbeidsmarkt, waarbij aandacht is voor enkele spanningsindicatoren. Daarnaast wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige arbeidsvraag en wat dit betekent voor het aanbod vanuit de opleidingen, buitenlandse arbeidskrachten en de benodigde zij-instroom. Hierbij staat de vraag centraal of de bouw de komende jaren wel voldoende arbeidskrachten kan aantrekken en behouden om aan de benodigde arbeidsvraag te voldoen.

Om voldoende arbeidskrachten aan te trekken en te behouden is de aantrekkelijkheid van de bouwsector een belangrijke pijler. In deze rapportage is er om deze reden extra aandacht voor dit onderwerp. Hierbij staan de volgende vragen centraal:

- Hoe ervaren leerlingen het leerwerktraject in de bouw?
- Wat zijn de belangrijkste redenen voor werknemers om voor een baan in de bouw te kiezen?
- Waar zijn werknemers in de bouw tevreden over en over welke zaken zijn ze minder tevreden?
- Wat is het carrièreperspectief van een werknemer in de bouw en hoe ziet zo'n carrièrepad eruit?
- Om welke redenen verlaten werknemers de bouw?

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

Leeswijzer

In hoofdstuk twee van deze studie worden de recente en toekomstige ontwikkelingen op de bouwarbeidsmarkt beschreven. Dit wordt zowel vanuit de aanbodzijde als de vraagzijde bekeken. Vervolgens zal er in hoofdstuk drie ingegaan worden op de aantrekkelijkheid van de bouw voor werknemers. Op basis hiervan worden ook enkele aanbevelingen gedaan.

2 Vraag en aanbod op de bouwarbeidsmarkt

2.1 Recente ontwikkelingen arbeidsvraag

De bouw heeft de coronacrisis goed doorstaan

De bouw heeft de coronacrisis, ondanks een sterke krimp van het BBP, goed doorstaan. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat de sterke productiedaling in de Nederlandse economie niet gepaard is gegaan met een sterke inkomensdaling van gezinnen en bedrijven. Met omvangrijke steunpakketten zijn de inkomens voor een belangrijk deel op peil gehouden, terwijl er ook nog tegemoetkomingen waren voor de vaste kosten van bedrijven en zelfstandigen. Ook hebben banken en verhuurders klanten uitstel van betaling verleend. Hiermee is een sterke inkomensdaling van huishoudens voorkomen en zijn ook grote liquiditeitsproblemen vermeden. Een tweede trend die positieve gevolgen heeft gehad voor de bouwproductie is een verschuiving van de consumentenbestedingen van sectoren die rechtstreeks door de lockdown zijn getroffen naar sectoren die niet direct door de lockdown productiebeperkingen kregen opgelegd. Zo daalden de uitgaven van consumenten richting de horeca, het transport, evenementen en voor vakanties. Doordat het inkomen voor veel groepen wel goed op peil bleef, is de consumenteneuro voor een deel verschoven naar andere sectoren, waaronder de bouw. Dit is terug te zien bij de herstel en verbouwproductie in de woningmarkt, waar zelfs sprake is geweest van groei in 2020.

Over heel 2020 gemeten nam de bouwproductie per saldo met 1½% af, wat voornamelijk het gevolg was van een lagere nieuwbouwproductie in de b&u. De daling van de nieuwbouwproductie in de b&u werd al voor de coronacrisis verwacht doordat de vergunningverlening in 2019 lager uitviel door onder andere de stikstofproblematiek. In de gww nam de productie in 2020 toe doordat onderhoudswerkzaamheden naar voren werden gehaald door overheden.

Dit jaar neemt de bouwproductie naar verwachting met 1% toe. Vooral bij de nieuwbouw van woningen neemt de productie sterk toe, doordat er in 2020 en 2021 meer vergunningen zijn verleend dan in 2019. De verwachting is dat het aantal nieuwbouwvergunningen dit jaar zelfs uitkomt op 80.000 woningen, het hoogste niveau sinds 2008. Ook de nieuwbouwproductie in de utiliteitsbouw neemt dit jaar sterk toe doordat in budgetsectoren in 2020 meer vergunningen waren verleend, terwijl de vergunningverlening in marktsectoren op een relatief hoog niveau bleef. Binnen de b&u neemt dit jaar alleen de herstel en verbouwproductie af doordat de verschuiving van de consumentenbestedingen naar de bouw dit jaar niet nogmaals een impuls geeft. De gww-productie neemt dit jaar af door stikstofproblemen bij enkele grote infrastructuurprojecten en lagere investeringen door gemeenten. Daarnaast valt de impuls van het naar voren halen van onderhoudsproductie weg.

Stabilisatie werkgelegenheid in 2020 en stijging in 2021

De werkgelegenheid neemt dit jaar met 1½% toe, nadat het in 2020 stabiliseerde (tabel 2.1). Hiermee heeft de werkgelegenheid zich tijdens de coronacrisis wat positiever ontwikkeld dan de bouwproductie. Dat de werkgelegenheid zich tijdens de coronacrisis positiever heeft kunnen ontwikkelen dan de productie heeft in belangrijke mate te maken met een hoger ziekteverzuim tijdens de coronacrisis. Werknemers in de bouw meldden zich vanwege corona (uit voorzorg) vaker ziek. Dit is terug te zien in een afname van het aantal gewerkte uren in 2020 (figuur 2.1). Het aantal gewerkte uren bij werknemers nam vorig jaar met ruim 4% af, terwijl het aantal arbeidsjaren van werknemers met 2% toenam. De werkgelegenheid bleef in 2020 per saldo constant doordat de werkgelegenheid bij uitzendkrachten en zelfstandigen gezamenlijk met 6.000 arbeidsjaren afnam. Deze afname komt grotendeels door een netto uitstroom van het aantal buitenlandse arbeidskrachten aan het begin van de coronacrisis. Tijdens het daarop volgende herstel keerden de buitenlandse arbeidskrachten nog niet in grote getale terug. De arbeidsvraag in de tweede helft van 2020 en de eerste helft van 2021 moest door middel van leerlingen en zij-instromers opgevangen worden. Deze nieuwe instromers werden voornamelijk

actief als werknemer. Het aantal buitenlandse arbeidskrachten neemt pas zeer recent weer wat toe en vormt dit jaar nog geen belangrijk arbeidskanaal.

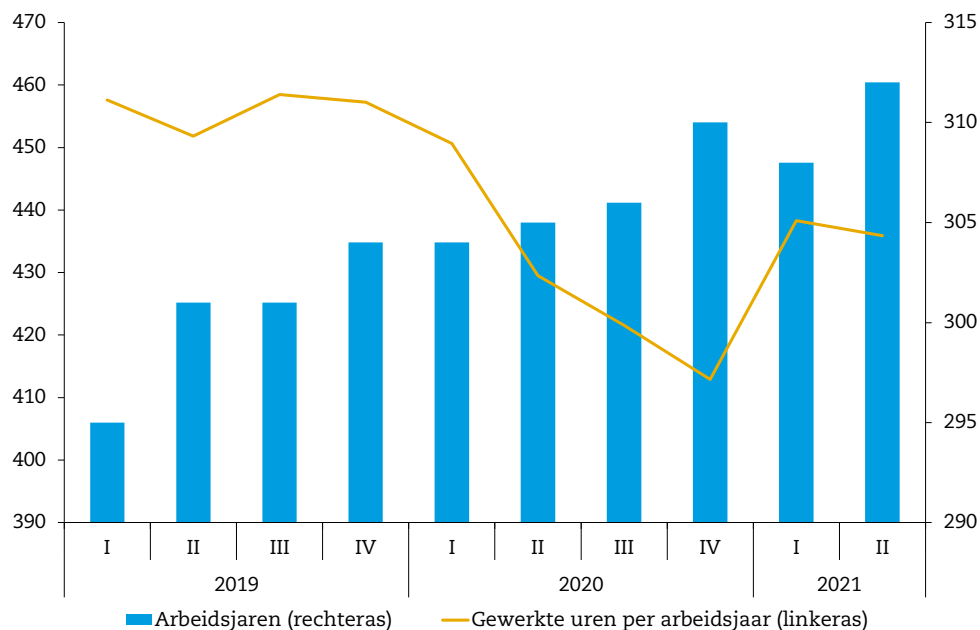
In 2021 neemt het aantal arbeidskrachten met 8.000 arbeidsjaren toe naar in totaal 470.000 arbeidsjaren. De werkgelegenheid neemt over de hele linie toe. Bij werknemers gaat het om een toename van 5.000 arbeidsjaren en bij zelfstandigen en uitzendkrachten gaat het om respectievelijk 2.000 en 1.000 arbeidsjaren.

Tabel 2.1 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2019-2021

	Niveaus			Mutaties (%)	
	2019	2020	2021	2020	2021
Werknemers	300	306	311	2	1½
Zelfstandigen	136	135	137	-½	1½
Uitzendkrachten	26	21	22	-20	5
Totaal	462	462	470	0	1½

Bron: CBS, EIB

Figuur 2.1 Seizoensgecorrigeerde werkgelegenheid van werknemers in duizend arbeidsjaren en gewerkte uren per arbeidsjaar, 2019-2^e kwartaal 2021



Bron: CBS, EIB

Arbeidsproductiviteit groeit nog niet in 2021

Dat de werkgelegenheid in 2021 sterker groeit dan de bouwproductie komt doordat de arbeidsproductiviteit dit jaar nog geen herstel laat zien. Ook in 2021 heeft de bouw nog last van een hoger ziekteverzuim door de coronacrisis. Het aantal gewerkte uren per arbeidsjaar lag in de eerste helft van 2021 1% lager dan in 2020. Doordat het aantal gewerkte uren per arbeidsjaar in de tweede helft van 2020 relatief laag was, zal het aantal gewerkte uren per arbeidsjaar over heel 2021 bezien ongeveer even hoog uitkomen als in 2020. Het aantal gewerkte uren per werknemer zal naar verwachting pas in de loop van 2022 uitkomen op het niveau van voor corona.

Krapte op de bouwarbeidsmarkt terug op het niveau van voor de coronacrisis

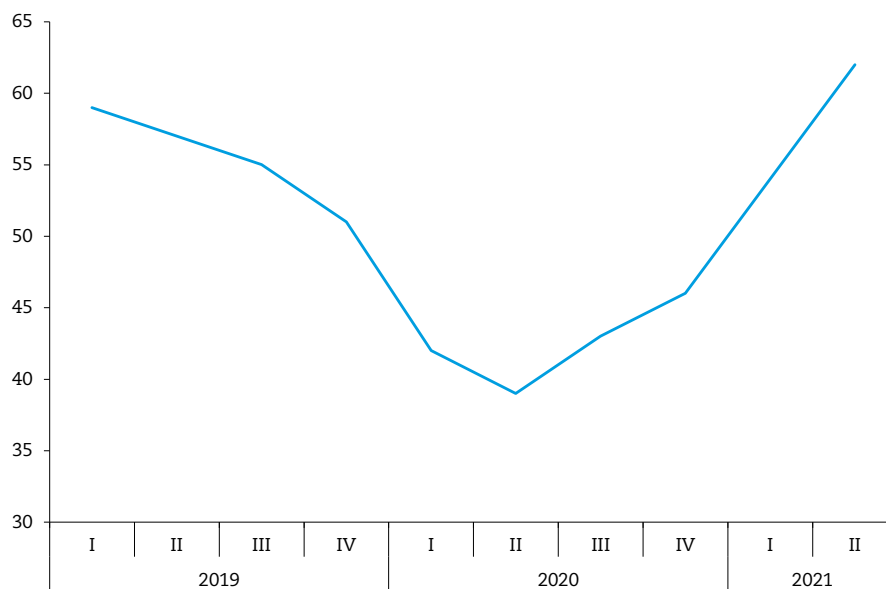
Op de Nederlandse bouwarbeidsmarkt is, na een dip aan het begin van de coronacrisis, de krapte op de bouwarbeidsmarkt dit jaar teruggekeerd naar het niveau net voor corona. Dit komt enerzijds doordat de vraag naar nieuwe werkenden toenam als gevolg van het hogere ziekteverzuim en anderzijds door een gebrek aan nieuwe buitenlandse arbeidskrachten om de vacatures te vervullen. Hierdoor trokken werkgevers in de bouw relatief veel werkenden vanuit andere sectoren aan en werd de bouwarbeidsmarkt vanaf eind 2020 krappere.

De oplopende krapte heeft geleid tot een toename van het aantal openstaande vacatures. Aan het einde van het tweede kwartaal van 2021 stonden 62 vacatures open per 1.000 werkenden (figuur 2.2). Dit is een toename van 60% ten opzichte van de dip in het tweede kwartaal van 2020. Bovendien ligt de vacaturegraad inmiddels ook iets hoger dan het gemiddelde niveau in 2019. De vacaturegraad is vooral in de eerste helft van 2021 relatief sterk toegenomen.

De krapte op de arbeidsmarkt wordt ook door bouwbedrijven gevoeld. Zo geven zij aan dat het vinden van personeel lastiger wordt. Het aandeel bouwbedrijven dat aangeeft stagnatie te ondervinden door een gebrek aan personeel nam toe van 2% in mei 2020 naar 14% in juni van dit jaar (figuur 2.3). Dit aandeel neemt vooral sinds het begin van het jaar relatief sterk toe, al ligt het niveau nog wel lager dan het niveau halverwege 2019. Toen gaf circa een kwart van de bouwbedrijven aan stagnatie te ondervinden door een gebrek aan personeel. Binnen de bouw geven voornamelijk b&u-bedrijven aan dat ze stagnatie ondervinden door een gebrek aan personeel, terwijl dit bij gww-bedrijven relatief beperkt is.

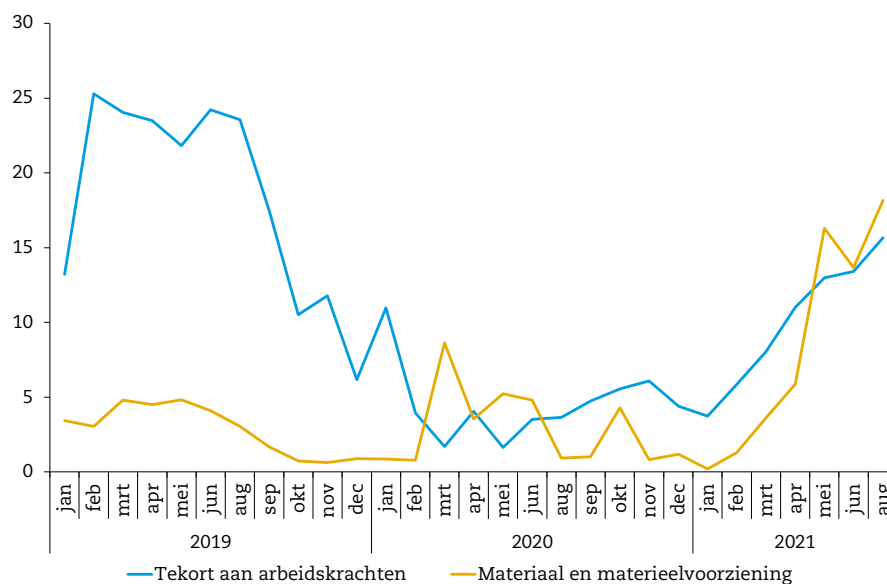
Tekort aan materiaal heeft naar verwachting beperkte invloed op productie en arbeidsmarkt
Sinds februari van dit jaar neemt ook het aantal bedrijven toe dat stagnatie ervaart door een gebrek aan materiaal of materieel en dit aantal kwam in mei zelfs hoger uit dan het aantal bedrijven met een gebrek aan personeel. Hoewel de materiaaltekorten een uitdaging vormen voor de planning en tot vertraging bij individuele projecten kan leiden, is het niet de verwachting dat hierdoor de productie of de werkgelegenheid sterk zal worden geraakt. In eerdere perioden met materiaaltekorten (eind 2017/begin 2018) kon de productie en het aantal werkenden sterk toenemen ondanks deze tekorten. Een belangrijke reden hiervoor is dat bouwbedrijven redelijk flexibel met deze tekorten kunnen omgaan.

Figuur 2.2 Vacaturegraad bouwnijverheid, 2019-2^e kwartaal 2021



Bron: CBS

Figuur 2.3 Aandeel bouwbedrijven dat stagnatie door gebrek aan personeel of materiaal ervaart in procenten, januari 2019-augustus 2021

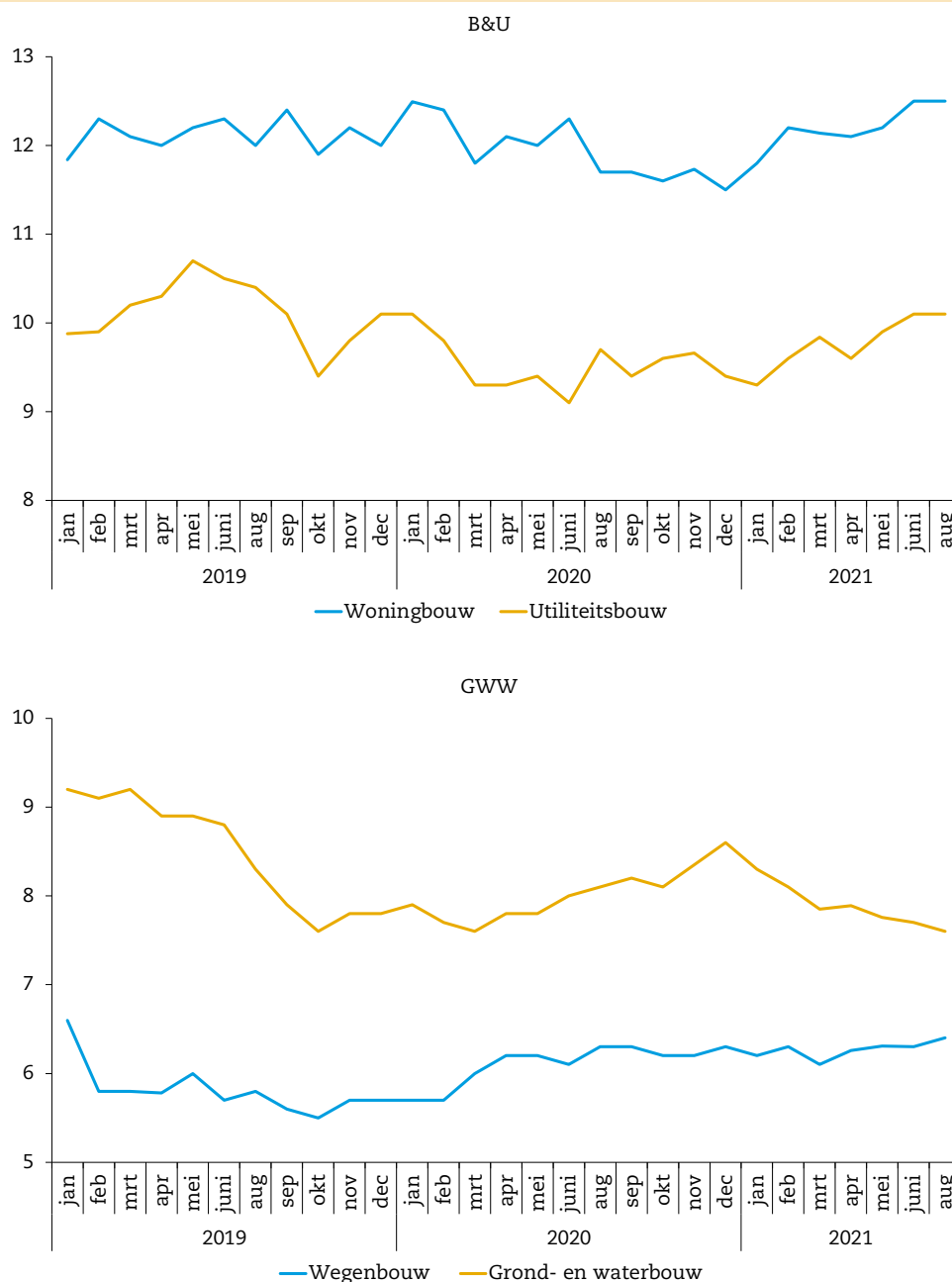


Bron: EIB

Orderportefeuilles bouwbedrijven blijven op hoog niveau

De werkvoorraden van bouwbedrijven blijven momenteel op een hoog niveau (figuur 2.4). Na een aanvankelijke daling van de werkvoorraad aan het begin van de coronacrisis is de werkvoorraad nu even hoog als vlak voor de coronacrisis. De werkvoorraad is voornamelijk voor b&u-bedrijven in 2021 toegenomen.

Figuur 2.4 Orderportefeuilles in de bouw naar deelsector, januari 2019-augustus 2021



Bron: EIB

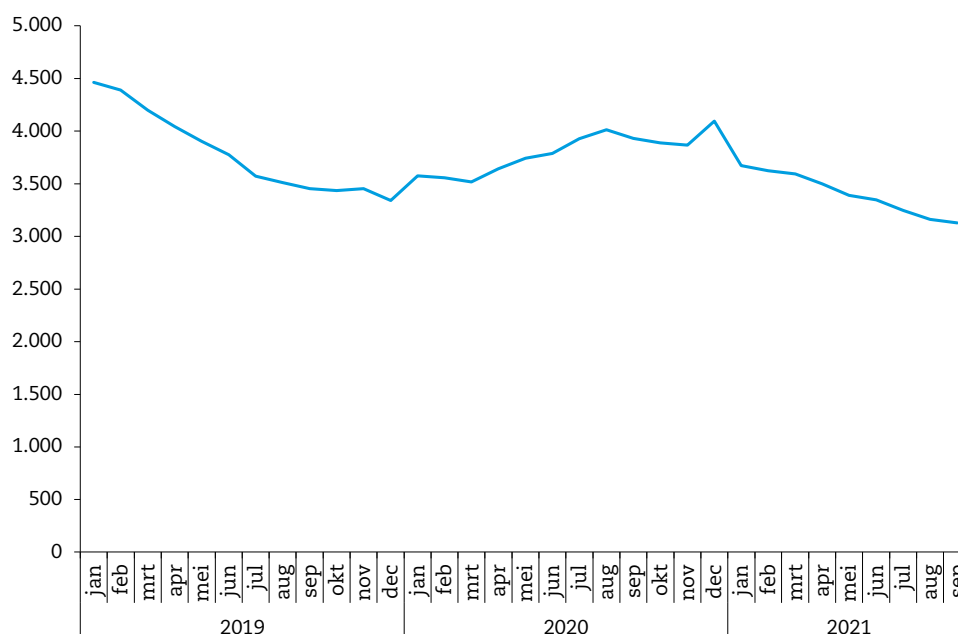
In de gww was er geen sprake van een daling van de werkvoorraad bij aanvang van de coronacrisis. De werkvoorraad nam aanvankelijk zelfs toe, waarschijnlijk doordat onderhouds-

werkzaamheden naar voren werden gehaald. De werkvoorraad is sindsdien relatief stabiel gebleven in de wegenbouw, al geeft gemiddeld één op de vijf wegenbouwbedrijven al sinds het begin van de coronacrisis aan dat ze een gebrek aan orders hebben. In de grond- en waterbouw nam de werkvoorraad tot december 2020 toe, waarna de werkvoorraad dit jaar aan het afnemen is. De werkvoorraad is met bijna één maand afgenomen sinds december 2020 en is nu even hoog als aan het begin van de coronacrisis.

Aantal WW-uitkeringen blijft op laag niveau

Aan het begin van de coronacrisis nam het aantal WW-uitkeringen (gecorrigeerd voor seizoenseffecten) toe (figuur 2.5), nadat het sterk was gedaald vanaf de eurocrisis. Deze stijging was echter vrij beperkt en was op zijn top in december 2020. Sindsdien is het aantal WW-uitkeringen weer afgenomen en is het aantal in de laatste maanden zelfs lager uitgekomen dan een jaar geleden. Hiermee ligt het aantal verleende uitkeringen historisch laag en bovendien op het laagste niveau ooit gemeten.

Figuur 2.5 Aantal WW-uitkeringen gecorrigeerd voor seizoenseffecten, januari 2019-augustus 2021

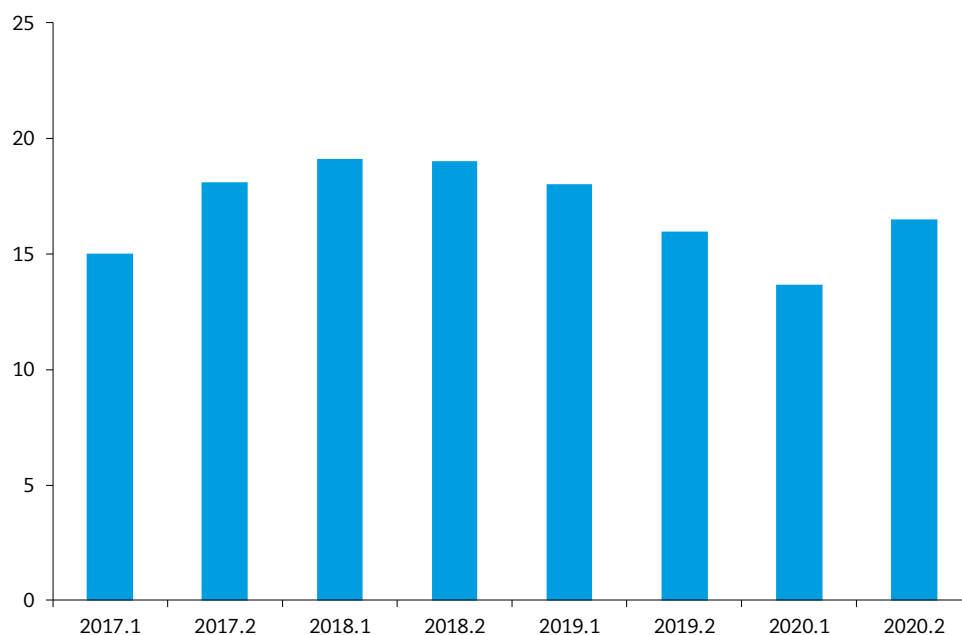


Bron: UWV, EIB

Werkvoorraad zelfstandigen gestegen in 2020

De werkvoorraad van zelfstandigen is in de tweede helft van 2020 voor het eerst in ruim twee jaar tijd weer gestegen. Vanaf de tweede helft van 2018 liet de werkvoorraad namelijk een onafgebroken afname zien (figuur 2.6). Zzp'ers geven aan dat de toename van de werkvoorraad in de tweede helft van 2020 vooral komt door meer opdrachten bij particulieren in de renovatie en het onderhoud van woningen. Hiermee hebben zzp'ers relatief sterk geprofiteerd van de verbouwactiviteiten van particuliere huishoudens.

Figuur 2.6 Werkvoorraad in weken van een gemiddelde zzp'er in de bouw, 1^e helft 2017-2^e helft 2020



Bron: EIB

Beeld naar beroepen

Aantal betonwerkers, vloerenleggers, steigerbouwers en ijzervlechters namen in 2020 sterk af

In 2020 nam de werkgelegenheid van betonwerkers, vloerenleggers, steigerbouwers en ijzervlechters het sterkst af (tabel 2.2). Bij betonwerkers, vloerenleggers en steigerbouwers nam vooral het aantal zelfstandigen sterk af, terwijl bij ijzervlechters vooral het aantal werknemers is afgenomen. De werkgelegenheid neemt bij enkele beroepen wel toe in 2020. Hierbij valt vooral de sterke toename van het aantal zelfstandige kabelleggers op.

In 2021 groei bij meeste beroepen te zien

Met uitzondering van enkele beroepen neemt het aantal werkenden dit jaar bij bijna alle beroepen toe. Vooral het aantal metselaars, ijzervlechters, kabelleggers en steigerbouwers nemen sterk toe. Binnen deze beroepen nemen zowel het aantal werknemers als het aantal zelfstandigen toe. Bij de beroepen vloerenlegger, dakdekker en tegelzetter neemt het aantal werkenden in 2021 nog wel af. Deze beroepen profiteren relatief laat van een hogere nieuwbouwproductie van woningen doordat ze pas aan het einde van het bouwproces worden ingeschakeld.

Tabel 2.2 Aantal werknemers en zelfstandigen naar beroep, 2019-2021

	Werknemers			Zelfstandigen		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Timmerman	43.470	43.260	43.990	16.490	16.560	16.830
Metselaar	6.540	6.420	6.830	5.190	4.990	5.320
Voeger	1.030	1.050	1.030	3.580	3.440	3.380
Tegelzetter	3.270	3.370	3.260	4.800	4.880	4.740
Stukadoor	3.040	3.130	3.110	5.370	5.200	5.200
Betonwerker	2.020	1.950	2.000	1.790	1.590	1.650
Vloerenlegger	1.370	1.320	1.290	2.000	1.820	1.780
Kabellegger	740	720	750	1.040	1.290	1.350
Steigerbouwer	1.270	1.260	1.330	1.650	1.540	1.620
IJzervlechter	740	510	560	1.260	1.410	1.490
Wegenbouwer	2.510	2.520	2.490	1.940	1.870	1.850
Straatmaker	3.050	3.170	3.250	2.390	2.300	2.350
Machinist/monteur	6.740	6.930	7.020	1.130	1.050	1.070
Dakdekker	4.110	4.160	4.070	2.720	2.770	2.700
Overig bouwplaats	17.420	18.090	17.980	35.210	35.150	35.660
Bouwplaats totaal	97.320	97.860	98.990	86.560	85.860	87.010
Leidinggevend	20.320	20.430	20.920	1.080	1.080	1.100
Kader	17.330	17.880	18.490	10.950	10.990	11.330
Administratief	15.460	15.700	16.050	5.320	5.340	5.400
UTA totaal	53.110	54.010	55.460	17.350	17.410	17.830
Uitvoerende bouw¹	150.430	151.870	154.450	103.910	103.270	104.840
Overige bouw	169.570	174.130	176.440	39.250	39.170	39.740
Bouwnijverheid	320.000	326.000	330.890	143.160	142.440	144.580

¹ Met de uitvoerende bouw worden arbeidskrachten bedoeld die vallen onder de CAO Bouw en Infra, de CAO Bikudak, en de CAO Afbouw. Zo vallen installatiebedrijven en schilders buiten deze definitie.

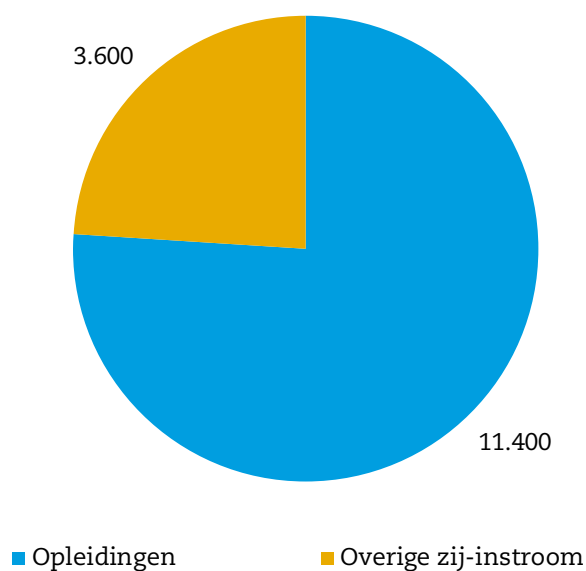
Bron: EIB

2.2 Recente ontwikkeling arbeidsaanbod

Opleidingen zijn het belangrijkste instroomkanaal

Voor de bouwnijverheid is de instroom vanuit de opleidingen het belangrijkste instroomkanaal geweest in 2020. Via de opleidingen kon ruim driekwart van de 15.000 benodigde arbeidskrachten worden ingevuld (figuur 2.7). De overige instroom werd voornamelijk ingevuld door werkenden die eerst in andere bedrijfstakken werkten. Per saldo stroomden er 4.000 extra arbeidskrachten de bouw in (exclusief buitenlandse arbeidskrachten). Van de 15.000 benodigde arbeidskrachten waren 9.000 arbeidskrachten nodig ter vervanging van de natuurlijke uitstroom door arbeidsongeschiktheid en pensionering. Daarnaast zijn er 6.000 nieuwe werkenden nodig geweest ter vervanging van de netto-uitstroom van buitenlandse arbeidskrachten. De daling van de buitenlandse arbeidskrachten had te maken met de coronapandemie, waardoor minder buitenlandse arbeidskrachten naar Nederland kwamen en ook meer buitenlandse arbeidskrachten Nederland verlieten.

Figuur 2.7 Samenstelling netto instroom totale bouwnijverheid, 2020, aantal arbeidskrachten

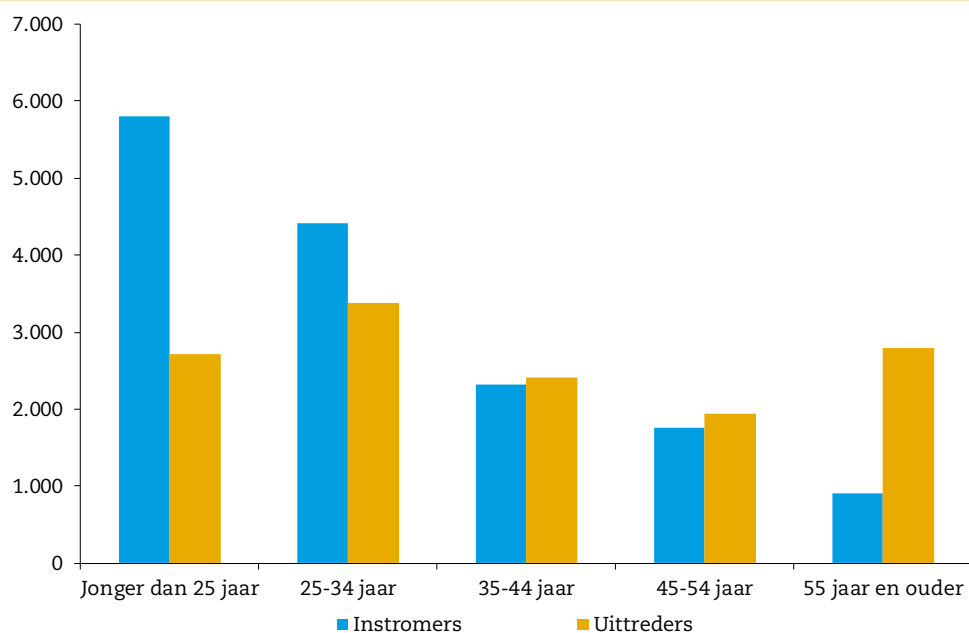


Bron: EIB

In 2020 zijn ruim 14.000 nieuwe werknemers in de uitvoerende bouw actief

In 2020 waren in de uitvoerende bouw ruim 14.000 nieuwe werknemers actief die in 2019 niet als werknemer in de uitvoerende bouw actief waren (instroom). Doordat er 13.000 werknemers uit 2019 niet meer in 2020 actief waren (uitstroom), is het aantal werknemers in de uitvoerende bouw per saldo met 1.200 toegenomen. Instromers zijn over het algemeen relatief jong (meer dan 70% jonger dan 35 jaar), terwijl de uitstroom meer gelijkmatig over de verschillende leeftijdsgroepen is verdeeld (figuur 2.8).

Figuur 2.8 In- en uitstroom van werknemers tussen 2019 en 2020 naar leeftijdscategorie in de uitvoerende bouw

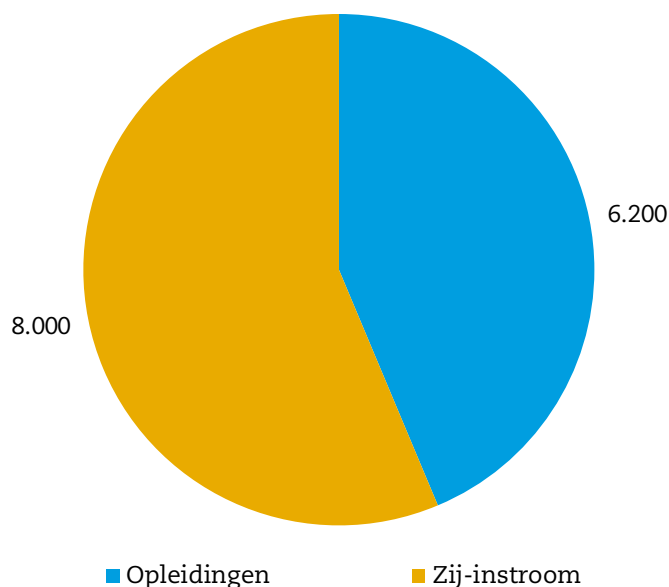


Bron: EIB

Bijna de helft van de instroom in de uitvoerende bouw komt vanuit de opleidingen

Van de ruim 14.000 nieuwe werknemers komt bijna 45% vanuit de opleidingen, terwijl het overige deel een zij-instromer is. Vanuit de opleidingen zijn timmermannen, machinist/monteurs en kaderberoepen de meest voorkomende beroepen. Van de zij-instromers werkte een zeer groot deel hiervoor in een andere bedrijfstak. De zij-instroom vanuit andere kanalen (uitkeringen, buitenlandse arbeidskrachten en zzp'ers in de bouw) is relatief beperkt. Zo zijn er relatief weinig buitenlandse arbeidskrachten die als werknemer actief zijn. De meeste buitenlandse arbeidskrachten in de bouw zijn als zzp'er of uitzendkracht actief.

Figuur 2.9 Samenstelling instroom werknemers uitvoerende bouw, 2020, aantal arbeidskrachten,



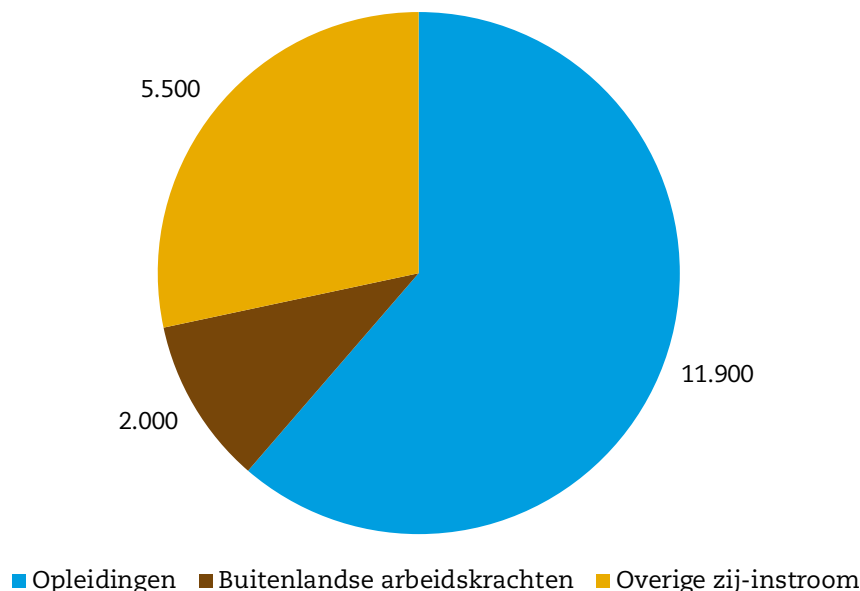
Bron: EIB

In 2021 is circa 40% van de instroombehoefte vervuld door zij-instromers

Voor de totale bouwnijverheid zijn dit jaar bijna 20.000 nieuwe werkenden nodig, een derde meer dan in 2020 (figuur 2.10). Een groter deel van deze instroom wordt door middel van zij-instromers ingevuld, omdat de instroom vanuit opleidingen met 4% minder sterk toeneemt. In totaal wordt 40% van de instroombehoefte ingevuld door de (netto) zij-instroom. Binnen de zij-instroom worden naar verwachting 2.000 arbeidsplaatsen door buitenlandse arbeidskrachten ingevuld en moet het overige deel door de overige zij-instroom worden vervuld. Doordat het potentieel vanuit andere bedrijfstakken vanwege de lage werkloosheid beperkt is, heeft dit geleid tot een sterke toename van de krapte op de Nederlandse bouwmarkt.

De instroombehoefte van bijna 20.000 werkenden bestaat voor ruim 11.000 uit werkenden ter compensatie van de natuurlijke uitstroom en voor ruim 8.000 uit werkenden ter uitbreiding van de arbeidscapaciteit. De natuurlijke uitstroom is in 2021 relatief wat hoger doordat oudere werknemers tot 2026 drie jaar eerder met pensioen kunnen gaan vanwege de zware beroepen-regeling. Het is de verwachting dat een deel van de werknemers die recht hebben om eerder met pensioen te gaan, hier ook daadwerkelijk van gebruik gaat maken.

Figuur 2.10 Samenstelling netto instroom totale bouwnijverheid, 2021, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

2.3 Toekomstige vraag naar arbeid

Op korte termijn kan bouwproductie weer stevig groeien

Na een krimp van de bouwproductie vorig jaar en een voorzichtige groei dit jaar zijn de vooruitzichten voor de bouw op korte termijn gunstig. Dit hangt ten eerste samen met de verwachte nieuwbouwproductie van woningen. De vergunningverlening ligt dit jaar met naar verwachting 80.000 woningen een stuk hoger dan de vergunningverlening van 60.000 in 2019 en 70.000 in 2020. Ook na 2021 kan het aantal vergunningen op ten minste 80.000 woningen per jaar uitkomen, waarbij in de prognose is ingeschat dat dit op gemiddeld 85.000 woningen per jaar zal uitkomen op de middellange termijn. Vanwege de gebruikelijke doorlooptijden in de bouw kan de productie van nieuwbouwwoningen hierdoor met name in 2022 en 2023 sterk toenemen, waarna deze groei in de jaren erna zal afvlakken.

De bouwproductie kan op de korte en middellange termijn ook profiteren van het verduurzamen van de gebouwde omgeving. De ambities vanuit de politiek zijn hierbij vrij hoog en het verder stimuleren van verduurzaming ligt dan ook in de lijn der verwachting. Meer investeringen in verduurzaming hebben vooral een positief effect op de herstel en verbouwproductie, waardoor de herstel en verbouw van woningen en gebouwen vanaf een relatief hoog niveau verder kan toenemen.

De bouw kan ten slotte ook profiteren van de infrastructuuropgaven. Hierbij gaat het ten eerste om het vervangen van verouderde civiele werken, zoals bruggen en viaducten. Daarnaast zijn er ook aanzienlijke opgaven op het gebied van de energietransitie, klimaatadaptatie en vernieuwing van riolen. Onzeker is echter of de budgetten van overheden de komende jaren toereikend zijn om de opgaven op deze terreinen te bekostigen.

Alles overziende groeit de bouwproductie naar verwachting in 2022 en 2023 relatief sterk met respectievelijk 5% en 3½%, waarna het groeitempo in 2024 en 2025 afvlakt.

Stevige werkgelegenheidsgroei op korte termijn

Vanwege de sterke productiegroei in 2022 en 2023 is ook de werkgelegenheidsgroei op korte termijn relatief sterk. De werkgelegenheid in de bouw neemt in 2022 en 2023 met respectievelijk 10.000 en 7.500 arbeidsjaren toe. Daarnaast is ook de arbeidsproductiviteitsgroei in deze jaren relatief hoog doordat de arbeidsproductiviteit per werkende tijdens de coronapandemie was afgenomen als gevolg van een hoger ziekteverzuim. Naar verwachting zal de arbeidsproductiviteit pas in de loop van 2022 weer op het niveau van voor de coronacrisis uitkomen.

De flexibele schil zal naar verwachting in 2022 en 2023 relatief sterker toenemen dan het aantal werknemers. Hiermee zou de trend van een relatief sterkere toename van de flexibele schil, die al sinds de eeuwwisseling zichtbaar is, verder doorzetten. Alleen tijdens de coronapandemie nam de flexibilisering van de bouwarbeidsmarkt af, maar dit is naar inschatting een tijdelijk fenomeen. Er zijn namelijk enkele tijdelijke factoren geweest die tot deze afname hebben geleid. Ten eerste nam de productie aan het begin van de coronapandemie af, waardoor werkgevers minder vraag hadden naar arbeidskrachten uit de flexibele schil. Daarnaast droogde het aanbod aan buitenlandse arbeidskrachten, die voornamelijk in de flexibele schil werken, tijdens de coronapandemie op en gingen er relatief meer buitenlandse arbeidskrachten terug naar het land van herkomst.

Werkgelegenheidsvraag vlak na 2023 af

Na een relatief sterke toename van de werkgelegenheid in 2022 en 2023 zal de werkgelegenheidsvraag in de jaren erna in lijn met het productiebeeld gaan afvlakken. In 2024 en 2025 neemt de werkgelegenheid nog met 3.000 tot 4.000 arbeidsjaren per jaar toe. Het aantal zelfstandigen zal naar verwachting wat sterker toenemen dan het aantal werknemers, waardoor de flexibiliseringsgraad licht stijgt.

Tabel 2.3 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2021-2025

	Niveaus			Mutaties (%)	
	2021	2022	2025	2022	2025 ¹
Werknemers	311	314	320	1	½
Zelfstandigen	137	141	147	1½	1½
Uitzendkrachten	22	25	27	15	2½
Totaal	470	480	494	2	1

1 Gemiddelde jaar mutatie over de periode 2023-2025

Bron: EIB

Ontwikkeling naar beroepen 2021-2025

In onderstaande tabel staat de ontwikkeling van het aantal werknemers naar beroep in de periode 2021-2025. Voor de meeste beroepen geldt dat het aantal werkenden na 2021 naar verwachting toeneemt. Vooral bij de beroepen metselaar, vloerenlegger, straatmaker en dakdekker wordt een relatief sterke toename verwacht. De vooruitzichten voor wegenbouwers zijn het minst gunstig vanwege de stikstofproblematiek.

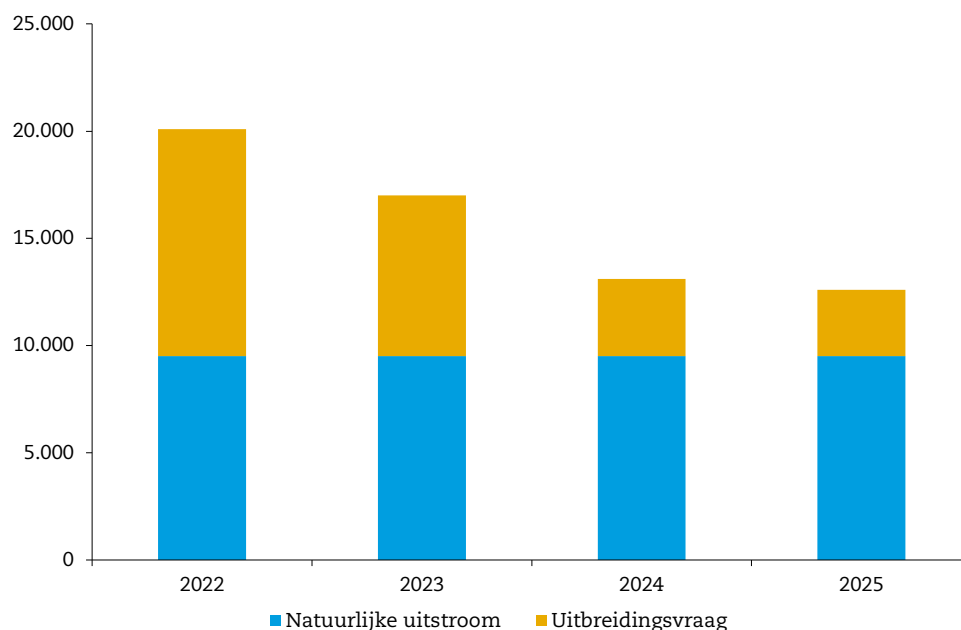
	Werknemers			Zelfstandigen		
	2021	2022	2025	2021	2022	2025
Timmerman	43.990	44.340	44.810	16.830	17.230	17.730
Metselaar	6.830	7.100	7.420	5.320	5.610	5.990
Voeger	1.030	1.040	1080	3.380	3.470	3.710
Tegelzetter	3.260	3.280	3.360	4.740	4.810	5.110
Stukadoor	3.110	3.140	3.200	5.200	5.310	5.500
Betonwerker	2.000	1.960	1.940	1.650	1.630	1.640
Vloerenlegger	1.290	1.300	1.390	1.780	1.800	2.010
Kabellegger	750	740	770	1.350	1.370	1.450
Steigerbouwer	1.330	1.350	1.310	1.620	1.690	1.720
Ijzervlechter	560	560	530	1.490	1.560	1.600
Wegenbouwer	2.490	2.400	2.290	1.850	1.800	1.800
Straatmaker	3.250	3.350	3.480	2.350	2.450	2.630
Machinist/monteur	7.020	7.010	6.800	1.070	1.080	1.070
Dakdekker	4.070	4.100	4.350	2.700	2.770	3.030
Overig bouwplaats	17.980	18.090	17.720	35.660	36.410	37.780
Bouwplaats totaal	98.960	99.760	100.450	86.990	88.990	92.770
Leidinggevend	20.920	21.080	21.320	1.100	1.110	1.140
Kader	18.490	18.860	19.130	11.330	11.550	11.850
Administratief	16.050	16.140	16.320	5.400	5.470	5.590
UTA totaal	55.460	56.080	56.770	17.830	18.130	18.580
Uitvoerende bouw	154.420	155.840	157.220	104.820	107.120	111.350
Overige bouw	176.470	178.360	180.320	39.760	41.070	43.610
Bouwnijverheid	330.890	334.200	337.540	144.580	148.190	154.960

2.4 Confrontatie toekomstige vraag en aanbod

In de periode 2022-2025 zijn ruim 60.000 nieuwe arbeidskrachten nodig in de bouw

De totale arbeidsvraag in de periode 2022-2025 komt uit op ruim 60.000 nieuwe arbeidskrachten. Naast 25.000 werkenden die nodig zijn om de arbeidscapaciteit uit te breiden, zijn er ook 38.000 werkenden nodig ter vervanging van gepensioneerd en arbeidsongeschikten (figuur 2.11). Hiermee zijn er gemiddeld meer dan 15.000 nieuwe werkenden per jaar nodig in de periode 2022-2025. De vraag naar nieuwe arbeidskrachten is in 2022 en 2023 relatief het hoogst met respectievelijk 20.000 en 17.000, waarna dit terugzakt naar circa 13.000 per jaar in 2024 en 2025.

Figuur 2.11 Instroombehoefte naar natuurlijke uitstroom en extra arbeidsvraag in de totale bouw, 2021-2025, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

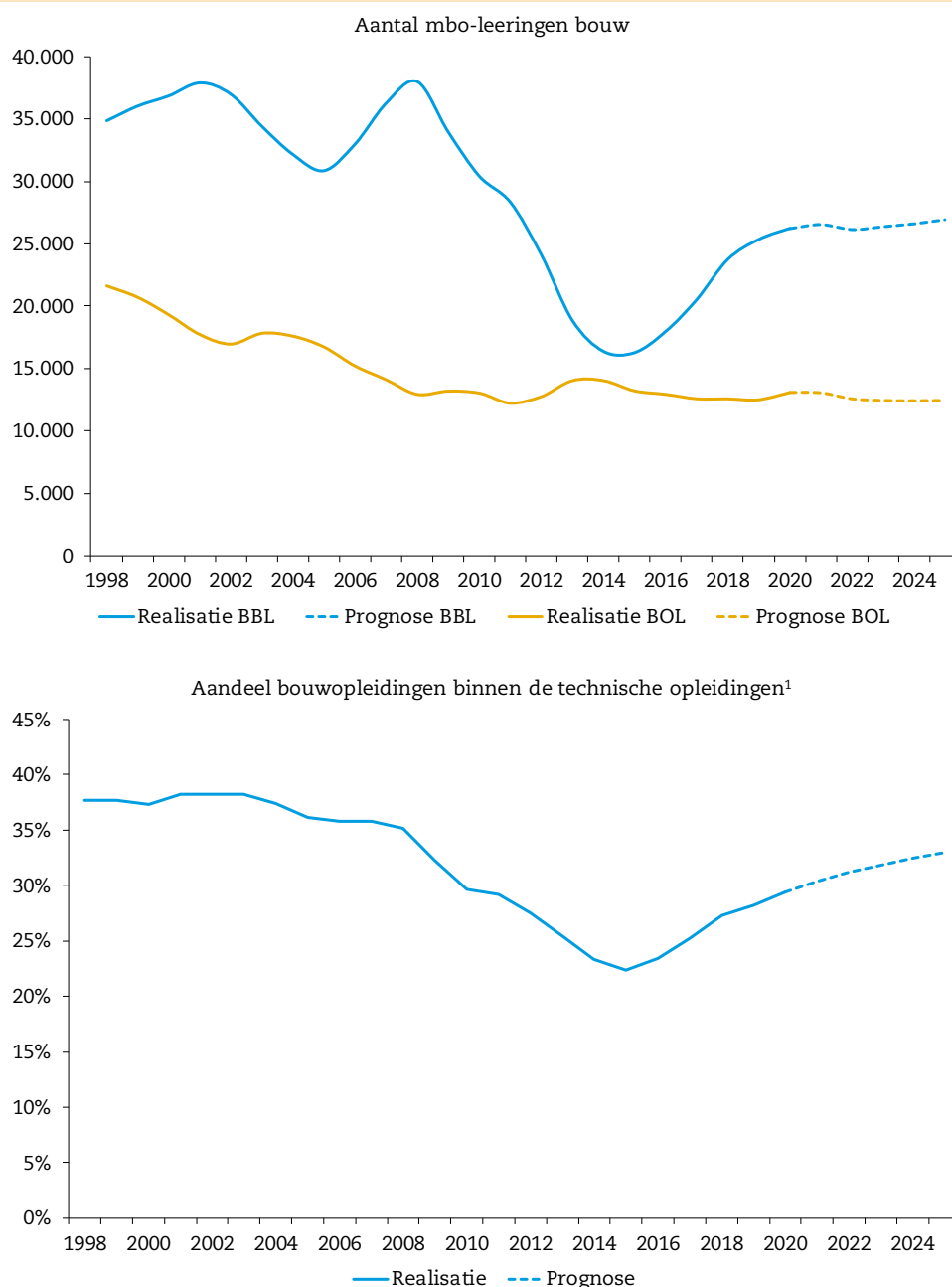
Opleidingen

Aantal MBO-leerlingen is in de bouw wederom toegenomen

De belangrijkste bron van nieuwe arbeidskrachten in de bouw zijn de opleidingen. Het aantal MBO-leerlingen dat een bouwgerelateerde opleiding volgt is de afgelopen jaren toegenomen en kwam in 2020 uit op ruim 39.000 leerlingen (figuur 2.12). Dit is een toename van 10.000 leerlingen in de afgelopen vijf jaar. Hiermee is de bouw er in de afgelopen jaren in geslaagd om meer leerlingen aan te trekken en heeft het daarmee marktaandeel herwonnen dat in de jaren na de kredietcrisis verloren is gegaan. Desondanks is het aantal bouwleerlingen als aandeel van het totaal aantal MBO-leerlingen in techniekopleidingen nog een stuk lager dan voor de kredietcrisis. In 2020 kwam dit aandeel uit op 29%, terwijl dit in 2008 nog 35% was.

In de afgelopen jaren nam voornamelijk het aantal BBL-leerlingen in de bouw sterk toe, terwijl het aantal leerlingen dat in de bouw een BOL-opleiding volgde langzaam afnam. Echter, in 2020 nam vooral het aantal BOL-leerlingen toe, terwijl het aantal BBL-leerlingen minder sterk steeg. Een mogelijke verklaring voor de relatief sterkere stijging van het aantal BOL-leerlingen is dat aan het begin van de coronapandemie niet voldoende leerwerkplekken beschikbaar waren voor alle (potentiële) BBL-leerlingen en dat een deel van deze leerlingen om deze reden uitweken naar een BOL-opleiding. BBL-leerlingen zijn namelijk erg afhankelijk van de beschikbaarheid van stageplekken, omdat ze vier dagen in de week bij een leerbedrijf werken.

Figuur 2.12 Aantal leerlingen van BBL- en BOL-opleidingen in de bouwnijverheid en als aandeel van alle mbo-leerlingen, 1998-2025



¹ Afgelopen jaar is de indeling naar sector gewijzigd. De cijfers van techniek zijn gebaseerd op de oude indeling

Bron: DUO, CBS, EIB

Komende jaren stabilisatie van het aantal MBO-leerlingen

Voor de komende jaren is het de verwachting dat het aantal MBO-leerlingen in een bouwgerelateerde opleiding stabiliseert. Het zal namelijk de komende jaren lastiger zijn om de stijgende lijn door te zetten doordat de potentiële vijver volgens de referentieramingen van het ministerie van OCW afneemt. Voor de bouwgerelateerde opleidingen is deze vijver gebaseerd op het aantal leerlingen dat een techniekopleiding volgt. Deze neemt volgens het ministerie van

OCW met 11% af tussen 2020 en 2025. Om het aantal MBO-leerlingen met een bouwgerelateerde opleiding op peil te houden, zal het aantal leerlingen dat een bouwgerelateerde opleiding volgt als aandeel binnen de totale techniek moeten toenemen. Hoewel dit geen gemakkelijke opgave is, is het wel de verwachting dat de bouw hierin succesvol zal zijn. Zo is de bouw in de afgelopen jaren ook succesvol geweest in het laten toenemen van het marktaandeel, wat onder andere het gevolg is geweest van beleid vanuit de sector. Daarnaast neemt het aantal derde- en vierdejaars VMBO-leerlingen op een bouwafdeling in 2020 nog steeds toe. Doordat het marktaandeel van de bouw nog relatief laag is, is er nog voldoende ruimte om verder te kunnen herstellen.

Bij de leerlingenprognose is er vanuit gegaan dat de bouw het marktaandeel op het MBO kan laten toenemen van 29,4% in 2020 naar 33% in 2025. Hiermee blijft het niveau onder dat van 2008 (35%). Het aantal BBL-leerlingen neemt naar verwachting licht toe in de prognoseperiode, terwijl het aantal BOL-leerlingen afneemt. De stijging van het aantal BOL-leerlingen in 2020 was waarschijnlijk van tijdelijke aard en de trend van voor 2020 zal naar verwachting de komende jaren doorzetten.

Bijna 50.000 gediplomeerden in periode 2022-2025

Het aantal gediplomeerden op een MBO-bouwopleiding kwam in 2020 uit op circa 10.500, een toename van 10% ten opzichte van 2018. Deze toename komt volledig door een stijging van het aantal BBL-gediplomeerden, terwijl het aantal BOL-gediplomeerden al sinds 2015 afneemt. Het aantal gediplomeerden op het MBO zal in 2021 verder toenemen als gevolg van een stijging van het aantal leerlingen enkele jaren eerder. Na 2021 zal deze groei afvlakken wanneer ook de toename van het aantal leerlingen afvlakt. Per saldo zullen er 44.500 gediplomeerden op het MBO zijn die in de periode 2022-2025 een bouwgerelateerde opleiding afronden.

Tot slot zullen er in de periode 2022-2025 naar verwachting 4.750 gediplomeerden van het hbo en wo instromen in de bouw. Hierbij is een toename te zien van het aantal hbo-gediplomeerden doordat het aantal leerlingen op hbo-opleidingen in de afgelopen jaren sterk is gestegen. Bij bouwgerelateerde wo-opleidingen wordt ook een toename van het aantal leerlingen verwacht, maar dit zal in de prognoseperiode niet leiden tot een sterke toename van het aantal gediplomeerden.

Tabel 2.4 Verwachte gediplomeerden vanuit bouwgerelateerde mbo-, hbo- en wo-opleidingen¹, 2021-2025

	2021	2022	2023	2024	2025	2022-2025
Mbo	10.800	11.100	11.100	11.100	11.200	44.500
- BBL	7.900	8.100	8.200	8.200	8.300	32.800
- BOL	2.900	3.000	2.900	2.900	2.900	11.700
Hbo	800	850	900	900	900	3.550
Wo	300	300	300	300	300	1.200
Totaal	11.900	12.250	12.300	12.300	12.400	49.250

¹ Bij HBO en WO wordt er vanuit gegaan dat een deel van de gediplomeerden niet in de bouw gaat werken. Dit is gebaseerd op historische ontwikkelingen.

Bron: DUO, EIB

Buitenlandse arbeidskrachten

Aantal buitenlandse arbeidskrachten neemt op korte en middellange termijn weer toe

Na een daling van het aantal buitenlandse arbeidskrachten aan het begin van de coronapandemie zijn er recentelijk signalen dat het aantal buitenlandse arbeidskrachten in de bouw weer (licht) toeneemt. De instroom van buitenlandse arbeidskrachten komt weer op gang

doordat de reisrestricties zijn verminderd vanwege de hogere vaccinatiegraad. In combinatie met de krapte op de arbeidsmarkt kan dit leiden tot een snel herstel van het aantal buitenlandse arbeidskrachten in Nederland. Vooral in 2022 en 2023 neemt het aantal bouwarbeidskrachten naar verwachting weer sterk toe doordat de arbeidsvraag in deze jaren relatief hoog is. De groei van het aantal buitenlandse arbeidskrachten zal na 2023, in lijn met de gematigde productieontwikkeling, gaan afvlakken.

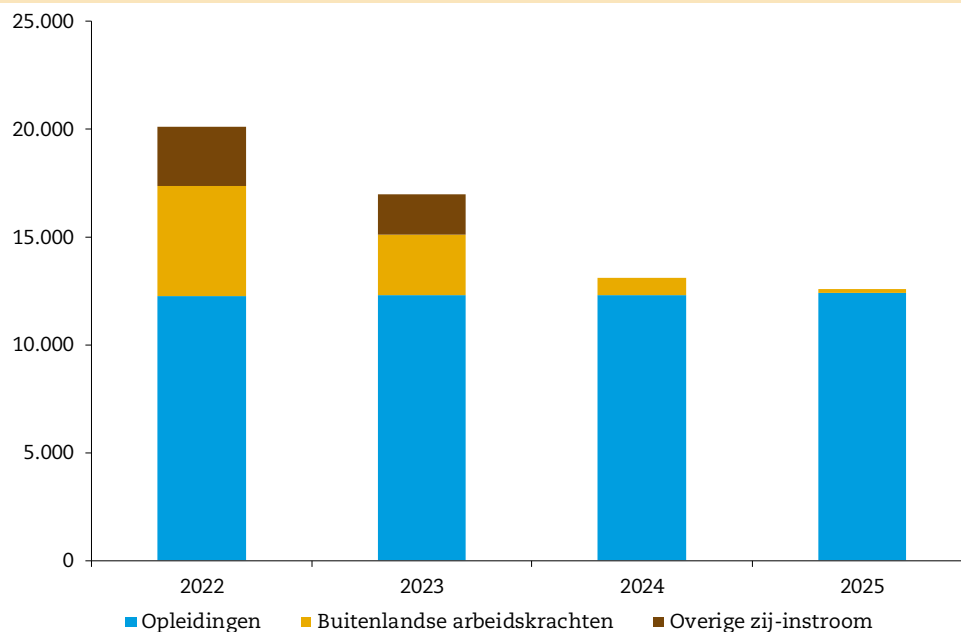
De groei van de bouwproductie zal in de komende jaren niet mogelijk zijn zonder de veronderstelde groei van het aantal buitenlandse arbeidskrachten. De Nederlandse arbeidsmarkt is immers vrij krap en de instroom vanuit de opleidingen stabiliseert in de prognoseperiode. Om toch aan de arbeidsvraag te kunnen voldoen in de komende jaren is inzet van werkenden uit het buitenland daarom van groot belang.

Overige benodigde zij-instroom

Overige zij-instroom is tot en met 2023 van belang

In de afgelopen jaren is de zij-instroom vanuit andere sectoren een belangrijke schakel geweest om aan de arbeidsvraag te voldoen. Hierdoor nam de krapte op de arbeidsmarkt toe. De benodigde hoeveelheid zij-instroom vanuit andere sectoren is ook de komende jaren een belangrijke indicator voor de spanning op de arbeidsmarkt. De arbeidsvraag die niet vervuld kan worden door middel van opleidingen of buitenlandse arbeidskrachten zal via de overige zij-instroom vervuld moeten worden. Vanuit de overige zij-instroom moeten per saldo in 2022 en 2023 nog respectievelijk 3.000 en 2.000 arbeidskrachten aangetrokken worden (figuur 2.13). Hiermee blijft de bouwmarkt tot en met 2023 relatief krap, waardoor het behouden en aantrekken van nieuwe arbeidskrachten uit andere sectoren ook nog een opgave zal zijn. Hiervoor zal de aantrekkelijkheid van de sector van belang zijn. Een aantrekkelijke sector zal niet alleen leiden tot een hogere instroom, maar kan ook de uitstroom beperken en de tevredenheid van de huidige werknemers verbeteren. Hoofdstuk drie gaat dieper in op de aantrekkelijkheid van de bouwsector en op welke punten er nog verbetermogelijkheden liggen.

Figuur 2.13 Verwacht aanbod uit opleidingen, buitenland en benodigde overige zij-instroom in de totale bouw, 2022-2025, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

Na 2023 kan bijna de volledige groei vanuit opleidingen worden voldaan

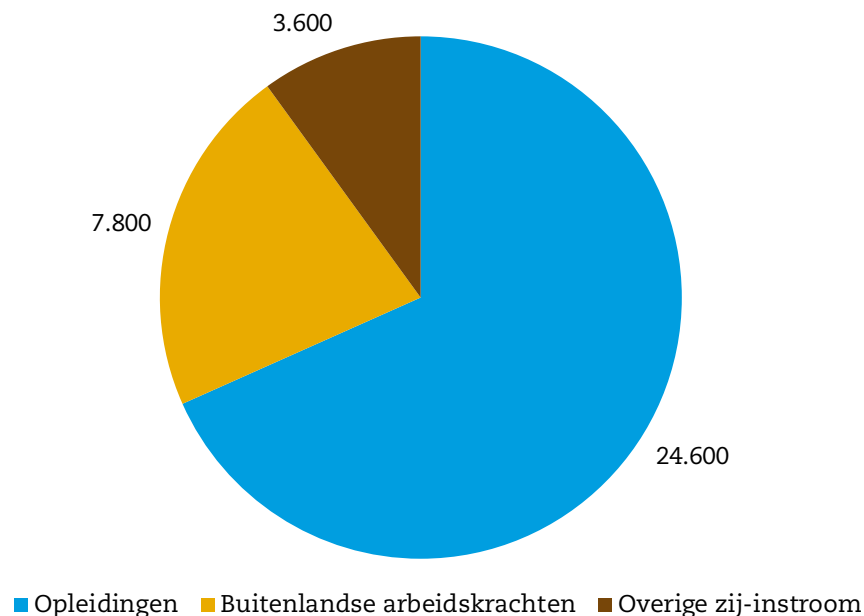
Na 2023 kan de benodigde arbeidsvraag door de lagere werkgelegenheidsgroei bijna volledig vanuit de opleidingen worden opgevangen. Naar verwachting is er dan geen extra overige zij-instroom nodig en zal de spanning op de bouwarbeidsmarkt minder groot zijn dan in 2022 en 2023. Voorwaarde hiervoor is wel dat de sector zich zal blijven inzetten op het aantrekken van leerlingen.

Uitvoerende bouw

Bij uitvoerende bouw is belang zij-instroom relatief groter

Voor de uitvoerende bouw zijn 36.000 werkenden in de periode 2022-2025 nodig ter uitbreiding van de werkgelegenheid en ter vervanging van de natuurlijke uitstroom. De instroom vanuit opleidingen bedraagt in de uitvoerende bouw circa 70% van de totale instroom ten opzichte van 80% voor de bouwnijverheid als geheel. Bij de uitvoerende bouw wordt dus een relatief groter deel van de arbeidsvraag vanuit de zij-instroom opgevangen.

Figuur 2.14 Verwacht aanbod uit opleidingen en benodigde zij-instroom in de uitvoerende bouw in de periode 2022-2025, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

3 Carrièrepaden in de bouw

Voor de komende jaren is het voor de bouwsector van essentieel belang voldoende personeel aan te trekken en te behouden om te voldoen aan de vervangingsvraag en de verwachte groei. Immers, met de enorme vraag naar woningen, de verduurzaming van bestaand vastgoed en het vervangen van civiele bouwwerken komen er een aantal grote opgaven op de sector af. Tegen de achtergrond van deze opgaven in de komende jaren is het belangrijk dat de bouw voldoende aantrekkingskracht heeft op de arbeidsmarkt om zo aan de toenemende arbeidsvraag te voldoen. Ook voor de mensen die reeds werkzaam zijn in de sector is een aantrekkelijk beroep met goede arbeidsomstandigheden en ontwikkelmogelijkheden uiteraard van belang.

In dit hoofdstuk zal daarom in worden gegaan op verschillende aspecten van het werken in de bouw. Hoe heeft het personeelbestand zich in de achterliggende jaren ontwikkeld en hoe ziet een gemiddeld carrièrepad in de bouw eruit? Wat zijn de sterke en zwakke punten van de bouwsector en waar liggen kansen voor het aantrekken van nieuw personeel? Om welke redenen verlaten werknemers de bouwsector en hoe kan de uitstroom worden beperkt? Op deze vragen wordt in dit hoofdstuk antwoord gegeven aan de hand van beschikbare bronnen en tevens zijn gerichte vragen hierover gesteld in een enquête onder werknemers en tijdens twee rondetafelgesprekken.

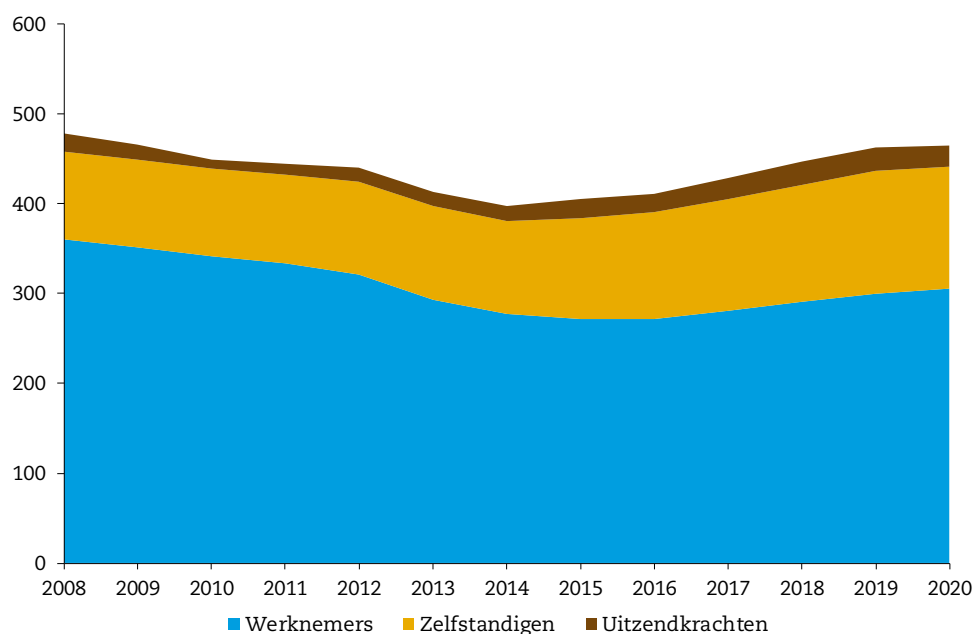
3.1 Ontwikkeling arbeidsbestand 2008-2020

Golfbeweging arbeidsbestand in de periode 2008-2020

Het aantal werkenden heeft in de periode 2008-2020 een golfbeweging doorgemaakt (figuur 3.1). Tijdens de financiële en eurocrisis is het aantal werkenden in de bouw met 80.000 afgenomen.¹ Het herstel van de bouwproductie dat volgde zorgde weer voor een toename van het aantal werkenden met 68.000 tussen 2014 en 2020. Hiermee is de verloren werkgelegenheid sinds de financiële crisis grotendeels teruggewonnen en komt de veerkrachtigheid van de bouw duidelijk naar voren.

¹ Zie het rapport voor een uitgebreidere beschrijving van de crisisperiodes: EIB (2020), 'Crisis en crisismaatregelen in de bouw'.

Figuur 3.1 Werknemers, zelfstandigen en uitzendkrachten in de bouw in duizend arbeidsjaren, 2008-2020



Bron: CBS, EIB

Verschuiving werkgelegenheid naar zelfstandigen

In de periode 2008-2020 is er een duidelijke verschuiving geweest van de werkgelegenheid van werknemers naar zelfstandigen.² Tijdens de financiële en eurocrisis nam de werkgelegenheid van werknemers sterk af (84.000), waarbij er vooral in 2013 en 2014 veel werknemers de sector uitstroombden. De werkgelegenheid van zelfstandigen nam in dezelfde periode met 7.000 werkenden toe. Bij het herstel van de werkgelegenheid nam eerst het aantal zelfstandigen sterk toe, waarna pas in 2017 het aantal werknemers ook weer toenam. In 2020 lag het aantal zelfstandigen 38.000 hoger dan in 2008, terwijl het aantal werknemers nog 58.000 lager lag dan in 2008. Het herstel van de werkgelegenheid vond dus voornamelijk in de flexibele schil plaats.

Werkgelegenheid bouwplaats sterker afgenomen dan UTA

De werkgelegenheid van bouwplaatswerknemers is tussen 2008 en 2014 sterker afgenomen dan van UTA-personeel. Bij het herstel van het aantal werknemers sinds 2017 neemt het aantal UTA-werknemers bovendien relatief sterker toe dan het aantal bouwplaatswerknemers. Uiteindelijk ligt in de uitvoerende bouw het aantal bouwplaatswerknemers in 2020 45% lager dan in 2008, terwijl het aantal UTA-werknemers 15% lager ligt. Dat de werkgelegenheid onder UTA-werknemers minder sterk is getroffen komt onder andere doordat bouwplaatsberoepen nu vaker dan in het verleden als zelfstandige worden ingehuurd door bouwbedrijven en UTA-personeel nodig is om dit in goede banen te leiden. Bij meerdere bouwplaatsberoepen zijn er nu meer zelfstandigen dan werknemers actief in de bouw

Afname werknemers tijdens banken- en eurocrisis

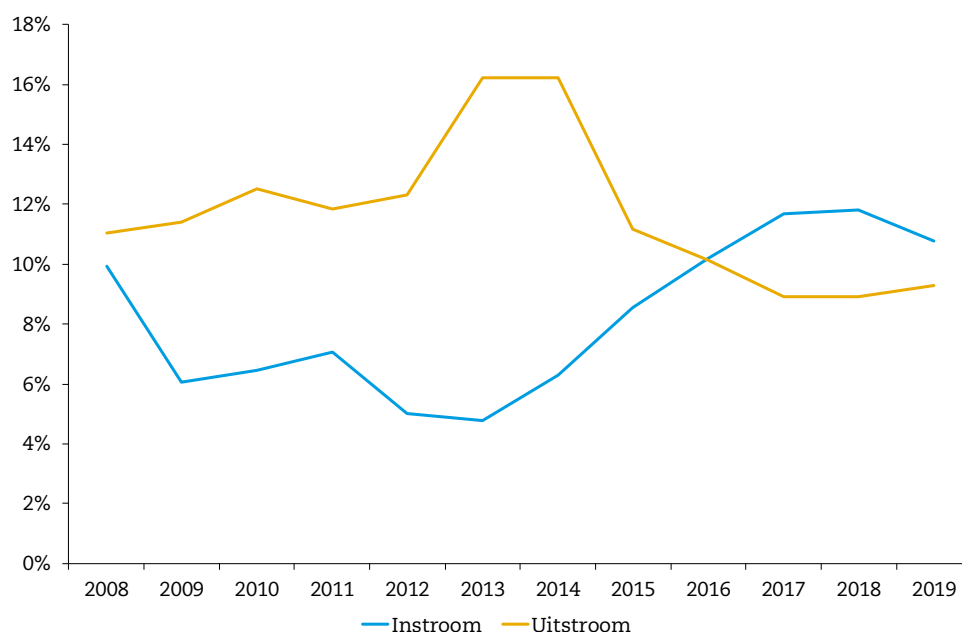
Dat het aantal werknemers in de bouw tijdens beide crises afnam kwam voornamelijk door een lagere instroom en alleen in de jaren 2013 en 2014 door extra uitstroom (figuur 3.2).³ Vanaf 2013

² Zelfstandigen in de bouwsector betreffen met name zzp'ers.

³ Cijfers gebaseerd op de uitvoerende bouw. Onder de uitvoerende bouw vallen de cao's bouw en infra, afbouw en natuursteen en bitumineuze dakdekkers.

nam de instroom weer toe, terwijl tegelijkertijd de uitstroom daalde. Sinds 2017 is de instroom ook groter dan de uitstroom, waarbij de instroom op pre-crisisniveau zit en de uitstroom historisch laag is. In de volgende paragraaf wordt de ontwikkeling van de instroom verder toegelicht, alsmede de ontwikkeling van de uitstroom verderop in dit hoofdstuk.

Figuur 3.2 In- en uitstroom van werknemers in de uitvoerende bouw als aandeel van het aantal werkenden, 2008-2019



Bron: EIB

De bouw is een veerkrachtige sector

Alles overziende heeft de bouwsector na een aantal harde klappen gedurende de banken- en eurocrisis de afgelopen jaren weer fors kunnen groeien. De verloren werkgelegenheid is sinds de financiële crisis grotendeels teruggewonnen en ook voor de komende jaren is het beeld positief. Hiermee komt de veerkrachtigheid van de sector na een terugval duidelijk naar voren.

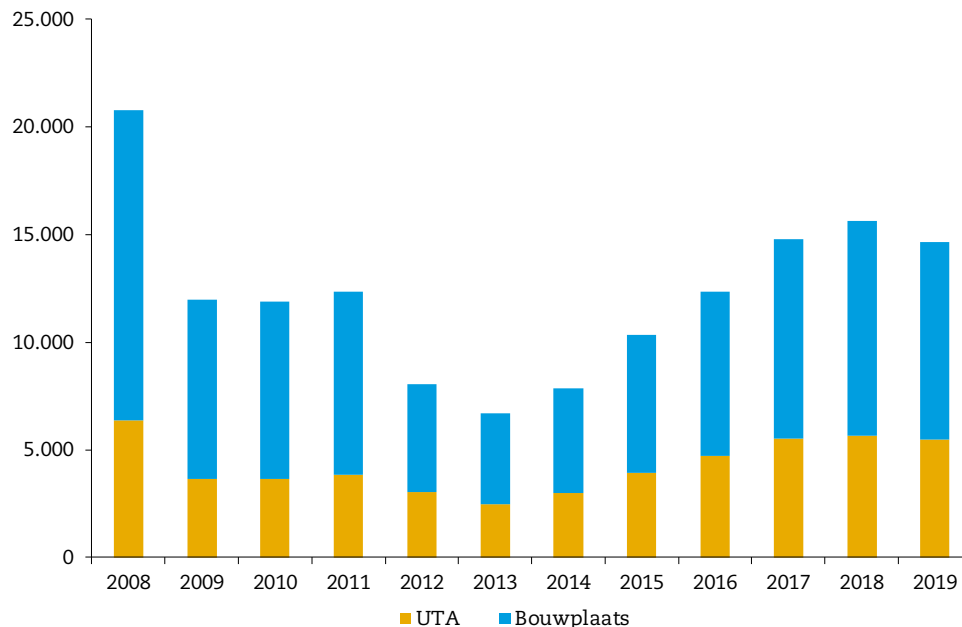
3.2 Instroom

Ontwikkeling van de instroom

Instroom bouwpersoneel beweegt sterk mee met economische ontwikkelingen

De instroom van zowel bouwplaats- als UTA-personeel hangt sterk samen met conjuncturele ontwikkelingen in de bouw. Immers is de vraag naar arbeid en nieuw personeel afhankelijk van de bouwproductie. Waar in 2008, vlak voordat de bankencrisis uitbrak, nog ruim 20.000 nieuwe mensen de bouw instroomden, was dit aantal in de jaren erna bijna gehalveerd. Toen de bouwsector als gevolg van de eurocrisis nogmaals in een zeer ongunstige periode belandde, bedroeg de instroom nog slechts een derde van het niveau uit 2008. Daarbij liep de instroom van bouwplaatswerknemers relatief sterker terug dan van UTA-werknemers. Met het krachtige herstel van de bouwproductie in de achterliggende jaren is ook de instroom weer sterk toegenomen. De instroom als percentage van het aantal medewerkers in de bouw is inmiddels weer teruggekeerd naar het niveau van voor de bankencrisis. In absolute aantallen ligt de totale instroom echter nog een kwart lager. Daarbij is het vooral de instroom van het bouwplaatspersoneel dat nog op een stuk lager niveau ligt dan in 2008 (-35%).

Figuur 3.3 Jaarlijkse absolute instroom uitvoerende bouw, 2008-2019, personen



Bron: EIB

Sterke verschillen in instroomleeftijd tussen bouwplaats- en UTA-personeel

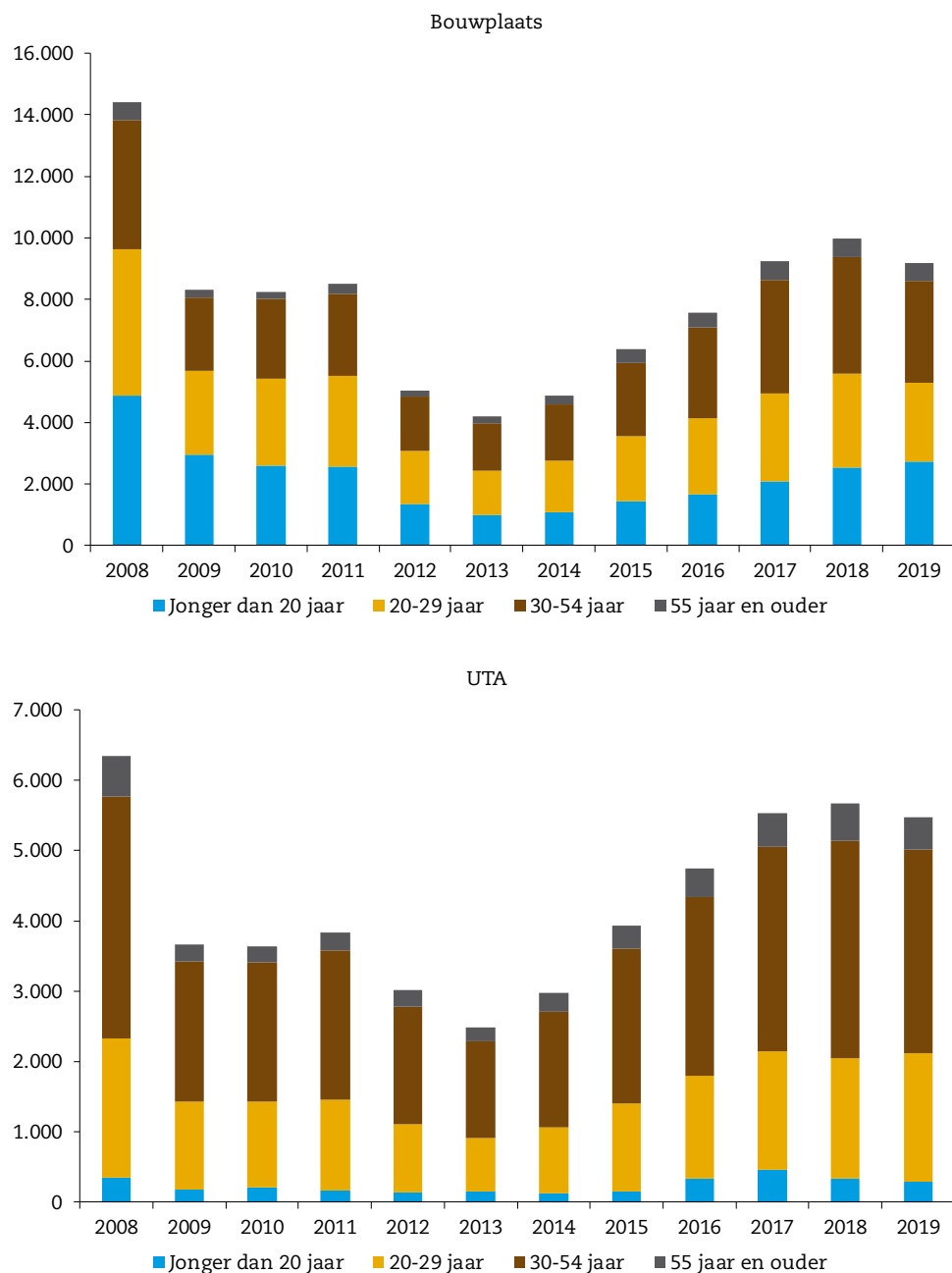
De instroom van bouwplaatspersoneel bestaat in tegenstelling tot bij UTA-personeel voor een relatief groot deel uit jonge personen. Van de instroom op de bouwplaats is gemiddeld genomen ongeveer een derde jonger dan 20 jaar en nog eens een derde tussen 20 en 30 jaar oud. Hiermee beslaat de groep jongeren en jongvolwassenen bijna twee derde van de totale instroom op de bouwplaats. Bij de jongste leeftijdsgroep gaat het vooral om instroom vanuit de opleidingen, terwijl de instroom tussen 20 en 30 jaar uit zowel instroom uit opleidingen als zij-instromers bestaat. De instroom op hogere leeftijden betreft zij-instromers vanuit andere sectoren en herintreders. Bij de instroom van UTA-personeel is het beeld wezenlijk anders. Van deze instroom is gemiddeld slechts 5% jonger dan 20 jaar en ruim de helft tussen 30 en 55 jaar oud. Bij UTA-personeel komt een relatief groter deel via de zij-instroom in de bouwsector terecht. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat een deel van de UTA-beroepen, zoals administratieve beroepen, niet bouwspecifiek is en de instromers daardoor niet rechtstreeks via een bouwopleiding in de bouw terecht komen. Voor zowel bouwplaats- als UTA-beroepen geldt dat de instroom boven 55 jaar zeer klein is.

Instroom jong bouwplaatspersoneel loopt sterkst terug gedurende crisistijd

De instroom per leeftijdsgroep hangt ook sterk samen met economische ontwikkelingen in de bouw. Hoewel bij het bouwplaatspersoneel over de hele linie een afname zichtbaar is gedurende een crisis, is de daling onder jongeren relatief het sterkst. Zo nam het aantal instromers op de bouwplaats onder 20 jaar gedurende de kredietcrisis af met maar liefst de helft. De instroom uit hogere leeftijdsgroepen liep destijds iets minder sterk terug, namelijk gemiddeld een derde. Ook in de jaren erna nam de instroom van jongeren onder de 20 jaar nog verder af en lag het niveau fors lager dan in de jaren voor de kredietcrisis. Alhoewel de instroom van bouwplaatspersoneel jonger dan 20 jaar sinds 2013 bijna is verdrievoudigd, ligt de instroom in absolute aantallen nog wel bijna de helft lager dan in 2008. De krediet- en de eurocrisis hebben dus vooral een negatieve invloed gehad op de bouwopleidingen en in

mindere mate op de zij-instroom. Bij het UTA-personeel zijn de afnames per leeftijdsgroep tijdens een economisch ongunstige periode relatief wat gelijkmatiger, waardoor ook de aandelen per groep veel meer gelijk zijn gebleven tussen de verschillende jaren.

Figuur 3.4 Instroom per leeftijdsgroep naar type beroepsgroep, 2008-2019, personen



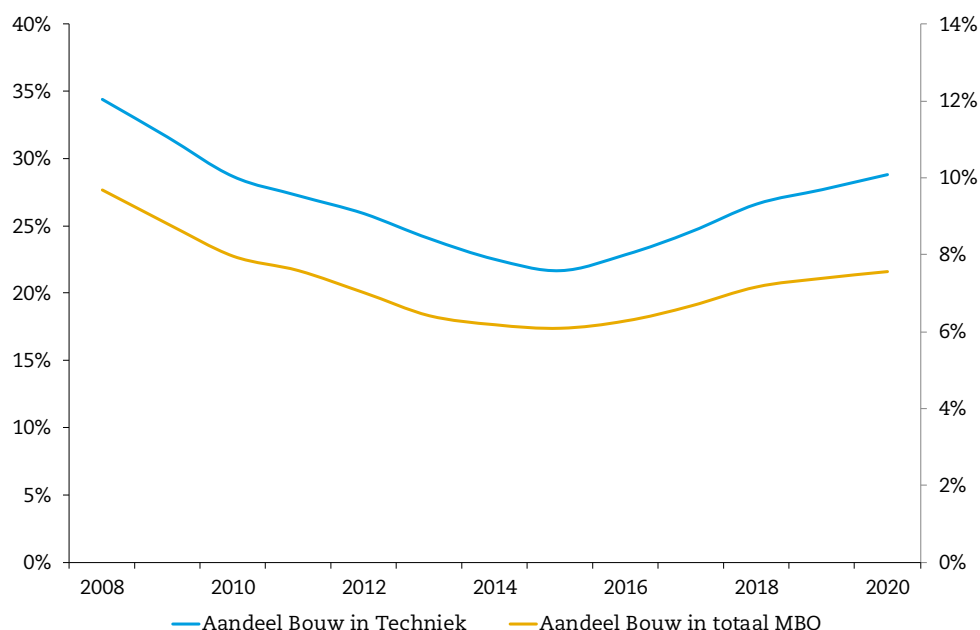
Bron: EIB

Bouwopleidingen hebben nog groeipotentie

Zoals hiervoor al werd beschreven zijn de bouwopleidingen tijdens de krediet- en eurocrisis relatief sterk getroffen. Door het gebrek aan leerplekken en de lage werkzekerheid in de bouw

gedurende de voorlaatste crisis is het aandeel van bouwopleidingen in de leerlingaantallen van het mbo sterk gedaald (figuur 3.5). In het schooljaar 2007-2008 volgde circa 10% van de mbo-leerlingen een bouwgerelateerde opleiding. In het schooljaar 2015-2016 was dit nog maar 6%. Ook het aandeel van bouwgerelateerde opleidingen in de technische opleidingen liep in diezelfde periode fors terug van ruim een derde in het schooljaar 2007-2008 naar minder dan een kwart in het schooljaar 2015-2016. Vanaf het dieptepunt is het aandeel van de bouwgerelateerde opleidingen in het mbo en de technische opleidingen in de afgelopen jaren weer toegenomen. Vooral in 2018 heeft een groeiversnelling van het aantal leerlingen in een bouwopleiding plaatsgevonden. Inmiddels ligt het aantal leerlingen in bouwopleidingen als aandeel van het totaal aantal mbo-leerlingen op ongeveer 8%, twee procentpunten meer dan op het dieptepunt. Wel ligt dit aandeel nog twee procentpunten lager dan vlak voor de bankencrisis. Het aandeel bouwopleidingen in de technische opleidingen ligt met 29% nog ongeveer vijf procentpunten lager ten opzichte van het niveau in 2008. Er is dus nog potentie om de leerlingaantallen in bouwopleidingen te vergroten ten opzichte van het totaal aantal leerlingen in het mbo en in de technische opleidingen.

Figuur 3.5 Aandeel bouwopleidingen in technische opleidingen (linker-as) en in totaal mbo-opleidingen (rechter-as), 2008-2020



Bron: EIB

Motieven opleidingskeuze

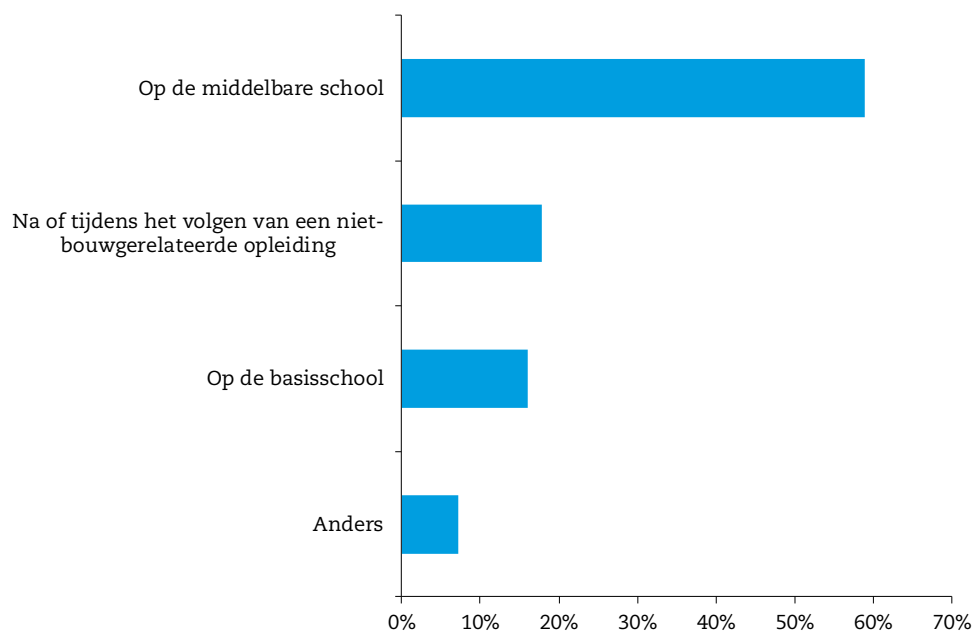
Zoals hierboven al is beschreven, is er nog potentie om de instroom vanuit opleidingen te vergroten. Voordat hier beleid op gevoerd kan worden, is het allereerst van belang een beeld te schetsen vanuit welke motieven leerlingen voor een bouwopleiding kiezen en hoe zij de bouwopleidingen ervaren. Hieronder worden beide onderwerpen besproken.

Meer dan de helft van jonge instromers kiest voor bouwberoep tijdens middelbare school

Meer dan de helft van de jonge instromers vanuit de opleidingen maakte de keuze voor een carrière in de bouw gedurende de middelbare school. Hieruit blijkt dat middelbare scholen belangrijke plekken zijn om bouwberoepen bij jongeren onder de aandacht te brengen en te promoten. Een betrekkelijk klein deel van de jonge instromers wist al vrij vroeg in hun leven

dat zij in de bouw wilden gaan werken. Zo wist ongeveer een vijfde gedurende de basisschoolperiode al dat zij een beroep in de bouw ambieerden. Nog eens een vijfde van het totaal aantal instromers vanuit de opleiding kwam er tijdens het volgen van een niet-bouwgerelateerde opleiding achter dat zij in de bouw wilden gaan werken.

Figuur 3.6 Wanneer jonge instromers wisten dat zij in de bouw wilden gaan werken, procenten



Bron: EIB

UTA-personeel overweegt vaker opleiding buiten de bouw dan bouwplaatspersoneel

Aan recent ingestroomd bouwpersoneel is gevraagd of zij hebben overwogen een opleiding buiten de bouw te kiezen alvorens zij met hun bouwopleiding begonnen. Hierbij wisselt het beeld tussen bouwplaatspersoneel en UTA-personeel.⁴ Van het bouwplaatspersoneel geeft iets minder dan een vijfde aan dat zij hebben overwogen een opleiding buiten de bouw te volgen. Van het UTA-personeel geeft daarentegen ongeveer de helft aan dat zij hebben overwogen een andere opleiding buiten de bouw te kiezen. Dit is niet geheel opmerkelijk, aangezien UTA-functies vaak wat minder sectorspecifiek zijn dan bouwplaatsberoepen, met uitzondering van de kaderberoepen. Voor UTA-personeel is tevens gekeken welke type opleidingen zij buiten de bouw hebben overwogen en welke dus concurreren met de bouwsector. Hieruit blijkt dat de meesten een ander beroep in de technische sector of economische sector (administratief) hebben overwogen.

Bouwplaatspersoneel kiest voor werken in de bouw vanwege aard van het werk

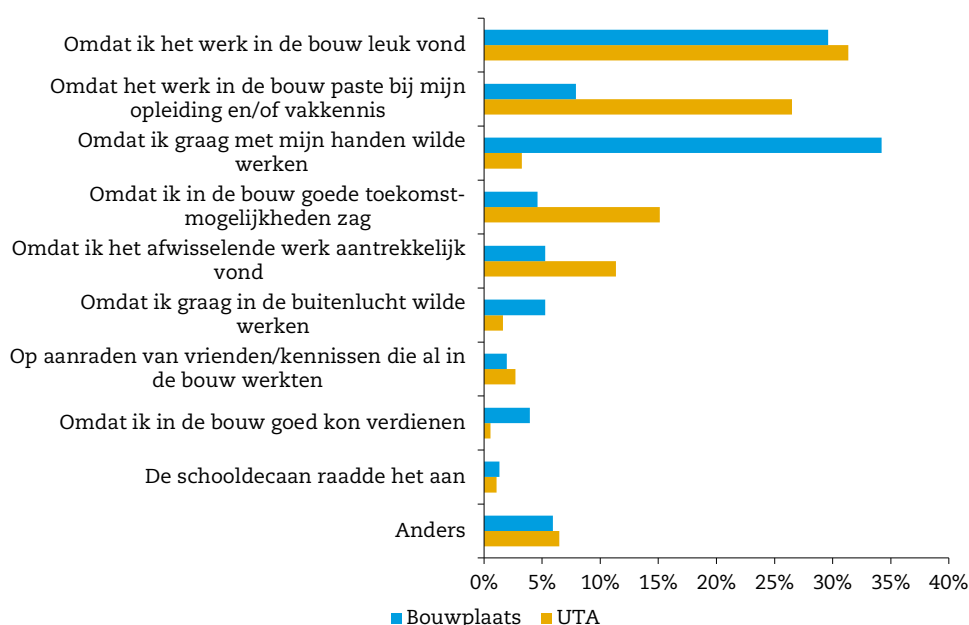
Aan jonge instromers die recentelijk vanuit de opleidingen zijn ingestroomd is gevraagd wat voor hun de belangrijkste reden is geweest om voor een bouwberoep te kiezen. Daarbij zijn duidelijke verschillen waarneembaar tussen instromers op de bouwplaats en in een UTA-functie. Zo komt uit de onderstaande figuur naar voren dat jong bouwplaatspersoneel vooral voor de bouw kiest omdat het werk in de bouw hen aanspreekt en zij graag met hun handen willen werken. Ongeveer twee derde van al het jonge bouwplaatspersoneel geeft één van deze

⁴ Bouwplaatspersoneel betreft voor het overgrote deel mensen die een BBL opleiding hebben gevolgd. Bij UTA-personeel gaat het voornamelijk om BOL, HBO en WO.

twee redenen op als belangrijkste motief om in de bouw te gaan werken. Inkomensperspectief en toekomstperspectief spelen voor deze groep een minder doorslaggevende rol.

Bij UTA-personeel zijn de beweegredenen om voor de bouw te kiezen daarentegen wat meer uiteenlopend. Zij kiezen, net als het bouwplaatspersoneel, voornamelijk voor de bouw omdat ze de aard van het werk leuk vinden. Ook geeft een kwart als belangrijkste reden dat het werk in de bouw past bij hun opleiding en/of vakkennis. Daarnaast speelt het toekomstperspectief bij deze groep een relatief wat grotere rol (15%), in tegenstelling tot bij het bouwplaatspersoneel (5%). Tot slot valt op dat net als bij het bouwplaatspersoneel het inkomensperspectief bij deze groep geen doorslaggevende rol in de keuze heeft gespeeld.

Figuur 3.7 Belangrijkste reden voor jonge instromers om voor de bouwsector te kiezen, in procenten, één antwoord mogelijk



Bron: EIB

Aan werknemers die recentelijk vanuit de opleidingen zijn ingestroomd in de bouw is gevraagd hoe zij de verschillende delen van hun opleiding hebben ervaren (tabel 3.1). Hierbij is eveneens onderscheid gemaakt tussen personen die een bouwplaatsopleiding hebben gevolgd en diegenen die een UTA-opleiding hebben afgerond. De verschillende fasen van een bouwplaatsopleiding en UTA-opleiding kunnen niet geheel met elkaar worden vergeleken door de verschillende karakteristieken. Zo werkt een bouwplaatsleerling vooral bij een leerbedrijf en gaat deze één dag per week naar school voor de theorie. Een UTA-leerling leert daarentegen vooral op school en loopt daarnaast een aantal stages.

Bouwplaatspersoneel zeer positief over werkdeel en minder positief over opleidingsdeel

Uit onderstaande tabel blijkt dat personen die een bouwplaatsopleiding hebben gevolgd het opleidingsdeel gemiddeld net aan met een voldoende beoordelen, terwijl zij het stage- en werkdeel veel positiever beoordelen. Degenen die het opleidingsdeel een onvoldoende gaven, deden dit vooral met als reden dat de theoretische lesstof niet aansloot bij de praktijk. Er werd bijvoorbeeld aangegeven dat de docenten die lesgeven vaak praktijkkennis missen doordat zij ofwel alleen de lerarenopleiding hebben doorlopen of doordat de praktijkkennis die zij hebben over de bouw verouderd is, aangezien zij al langere tijd niet meer actief zijn in de bouw. Wel

geeft 95% van de groep die de opleiding slecht beoordeelt aan dat ze het wel erg belangrijk vonden een diploma te krijgen voor hun opleiding. De meest opgegeven reden hiervoor is dat ze met een diploma dan een startkwalificatie hebben.

In tegenstelling tot het opleidingsdeel wordt het werkdeel bij een opleidingsbedrijf door de voormalig bouwplaatsleerlingen zeer positief beoordeeld met ruim een acht gemiddeld. De meest genoemde redenen hiervoor zijn dat zij als leerling veel werkzaamheden mochten uitvoeren, zij snel onderdeel werden van het team en dat zij goed werden ondersteund in hun ontwikkeling door de baas van het leerbedrijf, waardoor zij in een korte tijd veel leerden. Het enige minpunt is dat de werkdruk bij het leerbedrijf doorgaans als hoog werd ervaren. Naast het werkdeel had vier op de vijf bouwplaatsleerlingen al een stage gevolgd bij een bouwbedrijf voordat zij aan het leerwerktraject waren begonnen. Ook deze werd over het algemeen positief beoordeeld en lijkt daarmee een goede manier om leerlingen voor de bouw te interesseren en te werven.

UTA-opleidingen over het algemeen erg positief beoordeeld

De werknemers die recentelijk een UTA-opleiding hebben afgerond kijken ook over het algemeen tevreden terug op de opleiding. Het opleidingsdeel wordt met een ruime voldoende beoordeeld. Niettemin waren er een aantal respondenten die de opleiding als negatief beoordeelden, met als redenen dat de lesstof niet aansloot bij de praktijk en/of de opleiding slecht was georganiseerd. Ook het stagetraject werd over het algemeen als erg positief beoordeeld. De voornaamste reden hiervoor is dat leerlingen zeer snel leerden bij hun stagebedrijf. Ook de werkdruk werd doorgaans niet als hoog ervaren.

Tabel 3.1 Gemiddelde beoordeling van de verschillende opleidingsfasen naar type opleiding

Fase	Bouwplaatsopleiding	UTA-opleiding
Opleidingsdeel	6,3	7,1
Stagedeel	7,5	7,9
Werkdeel	8,3	-

Bron: EIB

Motieven zij-instromers

Naast instromers vanuit de opleidingen wordt de arbeidsvraag in de bouw voor een deel ingevuld door zij-instromers. Deze zij-instromers komen vooral uit andere sectoren. In dit deel wordt gekeken waarom instromers uit andere sectoren kozen voor de bouwsector en hoe zij aankijken tegen de aantrekkelijkheid van de bouw ten opzichte van de vorige bedrijfstak waarin zij actief waren.

Achtergronden zij-instromers zeer divers

Zij-instromers zijn afkomstig uit een breed scala aan sectoren. Een groot deel van de zij-instromers was voorheen werkzaam in de sector metaal en techniek (20%). Dit ligt in de rede, aangezien deze sector een aantal vergelijkbare karakteristieken vertoont met de bouwsector. Nog een ander groot deel (20%) is afkomstig uit de sector (detail)handel, vervoer en horeca. Verder is een betrekkelijk groot deel van de zij-instromers afkomstig uit de zakelijke dienstverlening. Dit betreft voornamelijk personeel dat instroomt in een UTA-functie. Een deel van de totale groep zij-instromers (15%) had wel eerst een bouwopleiding afgerond alvorens zij in een andere sector aan de slag gingen. De voornaamste reden dat zij na hun opleiding niet kozen voor werk in de bouw was omdat er destijds geen werk in te vinden was.

Aard van het werk belangrijkste motief voor zij-instromers voor keuze bouwsector

Voor zij-instromers afkomstig uit andere sectoren spelen de karakteristieken van de bouwsector, net als bij de instromers vanuit de opleidingen, een doorslaggevende rol in de keuze voor de bouw. Zo geeft ruim vier tiende van al het bouwplaatspersoneel als belangrijkste reden op dat ze het fijn vinden met hun handen te werken. De meest opgegeven reden bij UTA-personeel is dat het werk uitdagend is. Bij beide beroepsgroepen is de op één na belangrijkste reden het ontwikkelperspectief binnen de sector. Het inkomensperspectief speelt alleen bij een deel van de zij-instromers op de bouwplaats een doorslaggevende rol in de keuze.

Tabel 3.2 Belangrijkste drie redenen van zij-instromers om in de bouw te gaan werken naar type bouwberoep, één antwoord mogelijk

Beroepsgroep	Belangrijkste reden	Percentage
Bouwplaats	Ik vind het fijn om te werken met mijn handen	42
	Ik kan me verder ontwikkelen	16
	Goed inkomensperspectief	11
UTA	Ik vind het werk uitdagend	30
	Ik kan me verder ontwikkelen	23
	Goed loopbaanperspectief	11

Bron: EIB

Meeste zij-instromers zien verbetering ten opzichte van vorige baan

Aan de zij-instromers is op verschillende aspecten gevraagd of zij er vooruit of achteruit op zijn gegaan ten opzichte van hun vorige werk. De zij-instromers geven het vaakst aan dat de inhoud van het werk, het inkomen en de zelfstandigheid in het werk zijn verbeterd. Ook op vlakken als doorgroeimogelijkheden en verlofregelingen menen zij relatief vaak een verbetering te zien ten opzichte van hun vorige werk. De beoordeling van de meeste bovengenoemde aspecten verschilt niet zozeer tussen bouwplaatspersoneel en UTA-personeel. Alleen op de aspecten inkomen (63% tegen 42%) en doorgroeimogelijkheden (58% tegen 42%) meent UTA-personeel er relatief vaker op vooruit te zijn gegaan dan bouwplaatspersoneel.

Op een aantal vlakken geeft toch nog een betrekkelijk groot deel van de zij-instromers aan dat zij er achteruit op zijn gegaan. Zo meent bijna een derde er qua reistijd op achteruit te zijn gegaan. Daarnaast geeft bijna een vijfde van alle zij-instromers aan dat de lichamelijke belasting en de werkdruk is verslechterd ten opzichte van de situatie bij hun vorige baan. Onder het bouwplaatspersoneel liggen deze aandelen zelfs nog hoger. Van deze groep geeft respectievelijk vier tiende en een derde aan dat de lichamelijke belasting en werkdruk is verslechterd. Ook bij de werktijden treedt relatief wat vaker een verslechtering op dan bij andere werkaspecten. Niettemin heeft dit hen er niet van weerhouden de overstap naar de bouwsector te maken. Blijkbaar zijn de werkaspecten die positief zijn beoordeeld zwaarwegender dan de aspecten die zijn verslechterd.

Tabel 3.3 Beoordeling verschillende aspecten in de bouw ten opzichte van vorige werk, procenten

Aspect	Verbeterd	Onveranderd	Verslechterd
Inhoud van het werk	63	28	9
Benutting van mijn vakkennis	52	40	8
Zelfstandigheid in het werk	56	35	8
Lichamelijke belasting	12	70	18
Werkdruk	40	42	19
Werktijden	40	43	18
Reistijden	31	38	31
Opleidingsmogelijkheden	39	51	10
Doorgroeimogelijkheden	53	36	10
Inkomen	57	33	9
Verlofregelingen	53	35	11

Bron: EIB

3.3 Carrièreperspectief en baantevredenheid

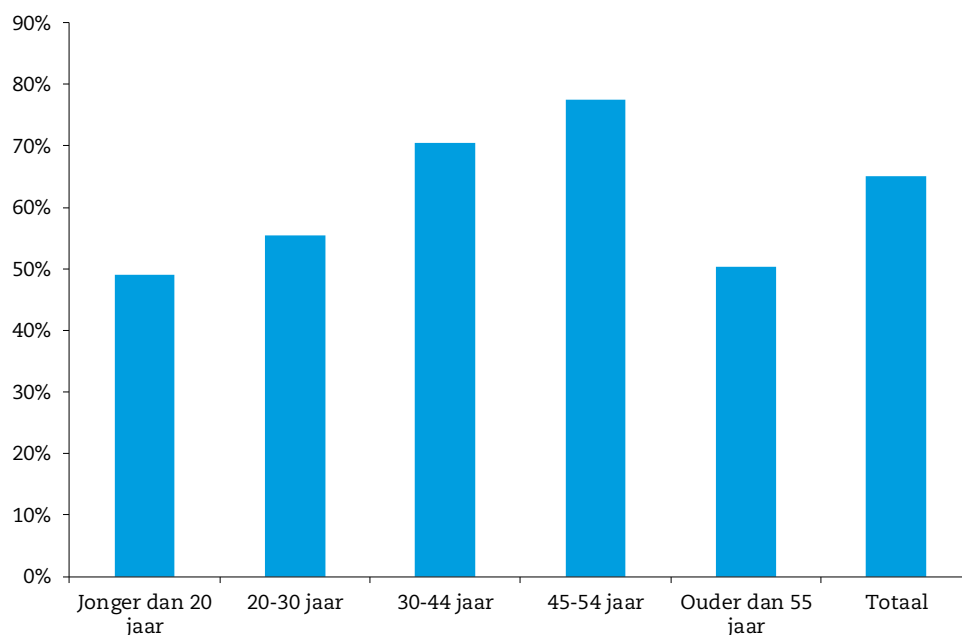
In deze paragraaf worden de loopbaanontwikkelingen van werknemers in de bouw beschreven en hoe werknemers hier tegenaan kijken. Het doel is om te begrijpen hoe een loopbaan in de bouw eruit ziet, welke loopbaanperspectieven de verschillende groepen werknemers hebben en waar het loopbaanperspectief tekortschiet. Meer aandacht voor loopbaanontwikkeling kan bijdragen aan het behouden van werknemers en mogelijk ook aan het aantrekken van meer werknemers voor de sector. Voor de feitelijke ontwikkeling van de loopbanen kijken we naar de wijzigingen in de laatste jaren volgens het arbeidsbestand van APG. Deze gegevens worden aangevuld met resultaten vanuit de jaarlijkse werknemersenquête van het EIB.

Loopbaanontwikkeling werknemers in de bouw

Twee derde van werknemers in 2014 is nog actief in 2019

Van de werknemers die in 2014 werkten in de uitvoerende bouw is twee derde in 2019 nog steeds als werknemer actief (figuur 3.8). Van de één derde die in 2019 niet meer actief was als werknemer, is een aanzienlijk deel zzp'er in de bouw geworden. Van de leeftijdscategorie tussen 30 en 55 jaar in 2014 is circa driekwart in 2019 nog steeds werkzaam als werknemer. Bij de leeftijdscategorie jonger dan 30 en ouder dan 55 jaar werkt maar de helft in 2019 nog als werknemer in de uitvoerende bouw. Bij de leeftijdscategorie ouder dan 55 jaar komt dit onder andere door pensionering. De focus zal in deze paragraaf vooral liggen op de werknemers die zowel in 2014 als in 2019 werkzaam waren. De achterliggende gedachte is dat we voor de loopbaankansen in de komende jaren willen kijken naar een (recente) periode van sterk aantrekkende bouwproductie.

Figuur 3.8 Aandeel werknemers in 2014 dat nog steeds als werknemer in 2019 actief was, uitgesplitst naar leeftijd in 2014



Bron: EIB

Ruim een tiende van alle jonge werknemers heeft in 2019 ander beroep dan vijf jaar eerder
 Ruim 40% van de werknemers jonger dan 30 jaar is in 2019 nog steeds werkzaam als werknemer in dezelfde beroepsgroep als in 2014, zoals te zien is in figuur 3.9. Daarnaast is ruim 10% nog wel werknemer in de uitvoerende bouw, maar dan in een andere beroepsgroep.

B&u en gww hebben een gescheiden arbeidsmarkt

Van de bouwplaatswerknemers jonger dan 30 jaar bekleedt in 2019 zo'n 7% een andere bouwplaatsfunctie dan in 2014. Hierbij is een duidelijke scheiding te zien tussen b&u- en gww-beroepen. Zo wisselen gww-beroepen relatief vaak naar een ander gww-beroep en b&u-beroepen naar andere b&u-beroepen. Bijvoorbeeld bij de gww-beroepen wegenbouwer, straatmaker en kabellegger stromen relatief veel werknemers naar een functie als machinist of monteur. Doordat binnen de b&u-beroepen timmermannen relatief de grootste groep zijn, vindt arbeidsmobiliteit voornamelijk plaats tussen timmermannen en andere b&u-beroepen. Bij de overige bouwplaatsberoepen zitten zowel b&u-beroepen als gww-beroepen, waardoor er zowel met andere b&u- als gww-beroepen wisseling plaatsvindt. In absolute aantallen wisselen overige bouwplaatswerknemers het vaakst naar een functie als timmerman, maar relatief genomen het meest naar een gww-beroep.

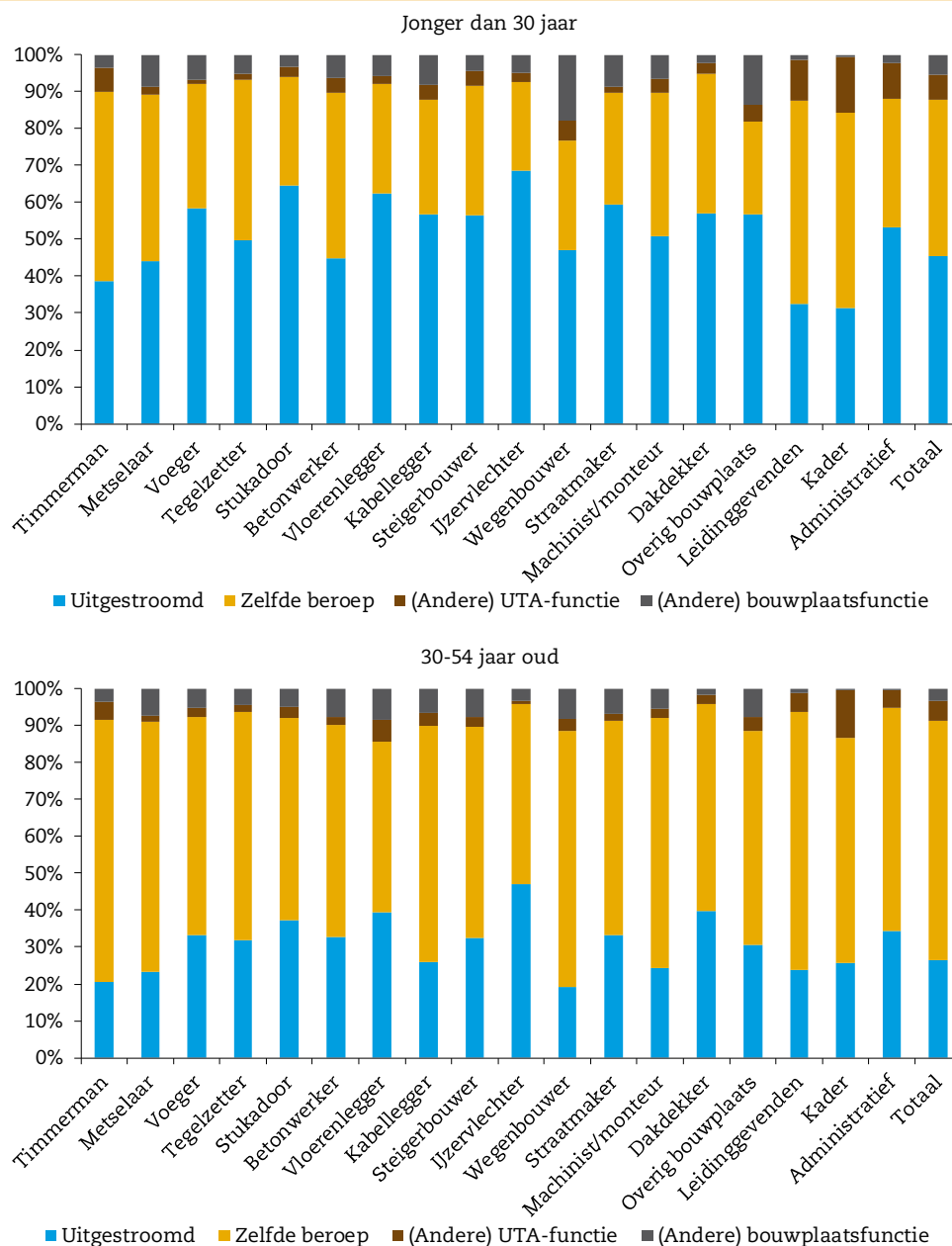
Verder is circa 5% van de bouwplaatswerknemers jonger dan 30 jaar tussen 2014 en 2019 doorgestroomd naar een UTA-functie. Over het algemeen stromen ze door naar een leidinggevende functie (voornamelijk uitvoerder) of naar een kaderfunctie (voornamelijk werkvoorbereider).

Bij UTA-personeel jonger dan 30 jaar meer wisseling van beroep dan op de bouwplaats

Bij UTA-werknemers jonger dan 30 jaar wisselt circa 15% van beroepsgroep, waarbij ze voornamelijk een andere UTA-functie gaan uitvoeren. UTA-werknemers stromen zelden door naar een bouwplaatsfunctie. Binnen de UTA-beroepen vindt er vooral veel wisseling tussen

kader en leidinggevende functies plaats. Er is daarentegen veel minder wisselwerking tussen administratief personeel en andere UTA-functies.⁵

Figuur 3.9 Ontwikkeling van werknemers uit 2014 naar soort beroep in 2019



Bron: EIB

Circa twee derde van werknemers tussen 30 en 55 jaar oud in zelfde beroep gebleven
De mobiliteit bij oudere werknemers is minder dan bij jongere werknemers. Zo is van de werknemers tussen 30 en 55 jaar twee derde in 2019 nog steeds actief in dezelfde beroepsgroep

⁵ Driekwart van de wisseling tussen administratief en ander UTA-personeel komt door studenten, stagiaires en vakantiewerkers, die bij de beroepenindeling onder administratief vallen.

als in 2014. Bij werknemers jonger dan 30 jaar lag dit aandeel op 40%. Daarnaast is zowel 9% van de bouwplaatswerknemers als van de UTA-werknemers een ander beroep binnen de bouw gaan uitvoeren.

Bij de bouwplaatsberoepen valt het hoge aandeel vloerenleggers op dat in 2019 een ander bouwplaats- of UTA-beroep uitvoert dan in 2014. Vloerenleggers gaan bijvoorbeeld een ander afbouwberoep doen of worden uitvoerder. Bij de UTA-beroepen valt ook de grote wisseling van kaderberoepen naar een leidinggevende functie op.

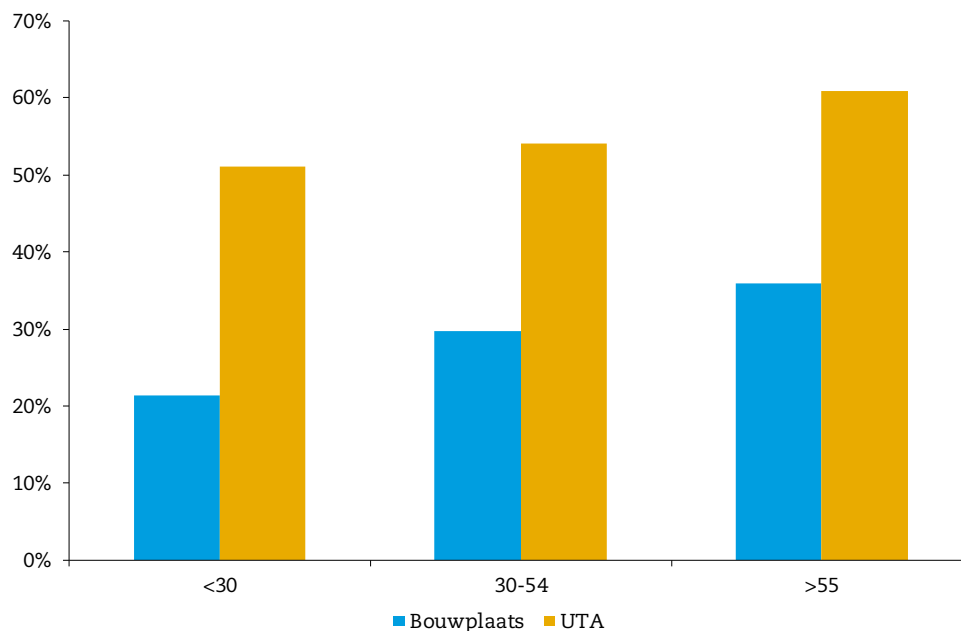
Ruim de helft van UTA-werknemers is ooit van beroep gewisseld

Van de werknemers die een UTA-beroep hebben is ruim de helft ooit van beroep gewisseld, voornamelijk naar andere UTA-functies (figuur 3.10). Bij bouwplaatswerknemers is 30% ooit van beroep gewisseld. Hieruit blijkt dat de arbeidsmobiliteit onder UTA-personeel groter is dan bij bouwplaatsmedewerkers. Zoals ook al vanuit de arbeidsbestanden afgeleid kan worden, is de arbeidsmarkt voor de gww grotendeels gescheiden van de b&u.

Complexiteit van kaderberoepen belemmert doorstroming vanuit bouwplaatsfuncties

Als gevolg van verschillende ontwikkelingen in de sector (digitalisering, wetgeving e.d.) is de complexiteit van het werk flink toegenomen voor UTA-personeel. Met name voor kaderberoepen is hierdoor het vereiste opleidingsniveau hoger komen te liggen. Dit leidt ertoe dat het gat met bouwplaatspersoneel groter wordt en het carrièreperspectief voor deze groep afneemt. Hierdoor zal naar verwachting minder doorstroming zijn vanuit de bouwplaats naar UTA-functies en zal het UTA-personeel bovendien minder praktijkervaring hebben. Voor de sector ligt hier een aandachtspunt.

Figuur 3.10 Aandeel werknemers dat ooit van beroep is gewisseld



Bron: EIB

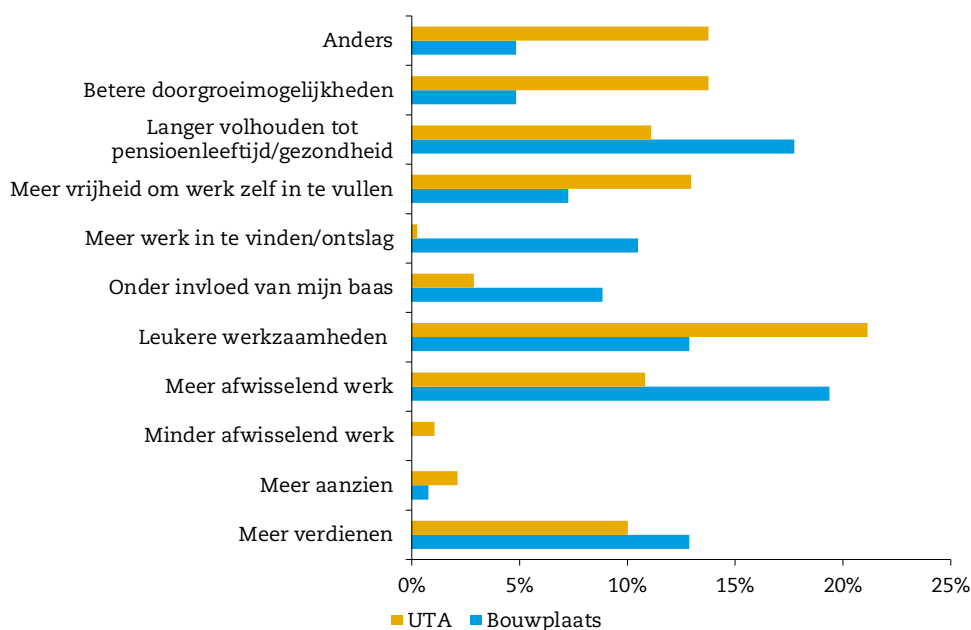
Afwisseling en leukere werkzaamheden belangrijkste redenen om van baan te wisselen

Dat bouwplaatswerknemers van beroep wisselen heeft verschillende redenen (figuur 3.11). Hierbij worden meer afwisselend werk en dat het huidige beroep beter is vol te houden tot de

pensioenleeftijd/gezondheid door bouwplaatswerknemers als belangrijkste redenen genoemd. Andere redenen die door bouwplaatswerknemers worden genoemd is dat de nieuwe functie beter betaalt, er meer werk in te vinden is of dat de werkgever wilde dat ze van beroep wisselden.

In vergelijking met bouwplaatswerknemers geven UTA-werknemers meer positieve redenen aan om van beroep te wisselen. Hierbij worden de leukere werkzaamheden het vaakst genoemd. Daarnaast wordt door UTA-werknemers vaker aangegeven dat ze van baan zijn gewisseld omdat het betere doorgroeimogelijkheden geeft en meer vrijheid biedt om het werk zelf in te vullen.

Figuur 3.11 Belangrijkste reden van werknemers om van beroep te wisselen

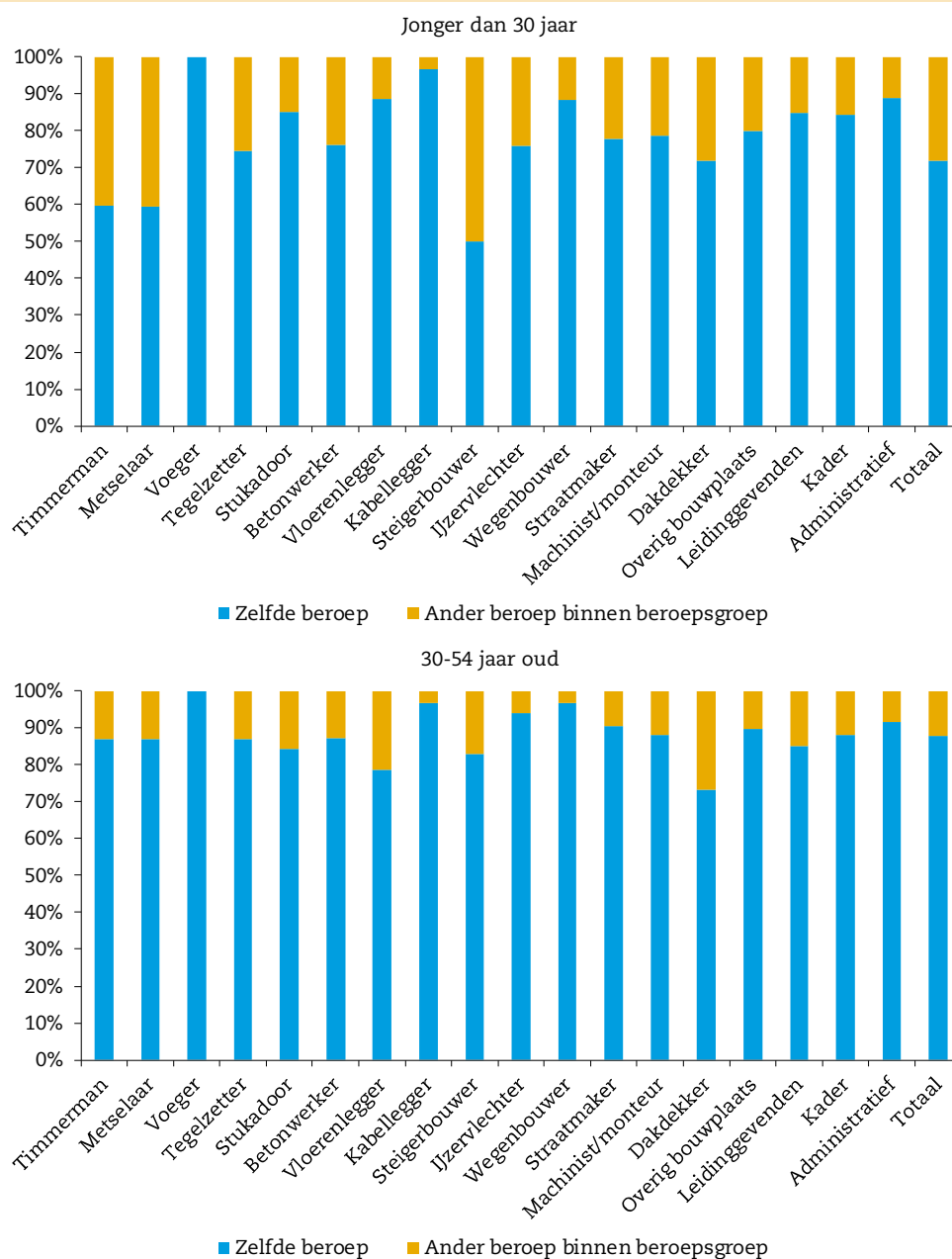


Bron: EIB

Ook binnen beroepsgroepen zijn er veel wijzigingen van beroep

Naast het wisselen tussen beroepen kunnen werknemers ook qua functie wisselen of andere werkzaamheden binnen de beroepsgroep uitvoeren. Bij dit laatste is bij werknemers jonger dan 30 jaar nog veel ontwikkeling zichtbaar wat betreft formele functieveranderingen (figuur 3.12). Vooral binnen de beroepsgroepen timmerman, metselaar en steigerbouwer ontwikkelen werknemers zich formeel naar andere beroepscode binnen de beroepsgroep. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de ontwikkeling van timmerman 2 naar timmerman 1. Bij de leeftijdscategorie 30-54 jaar is er veel minder verandering binnen de beroepsgroepen.

Figuur 3.12 Ontwikkeling van werknemers uit 2014 naar soort beroep in 2019 als aandeel dat nog werkzaam is in de bouw



Bron: EIB

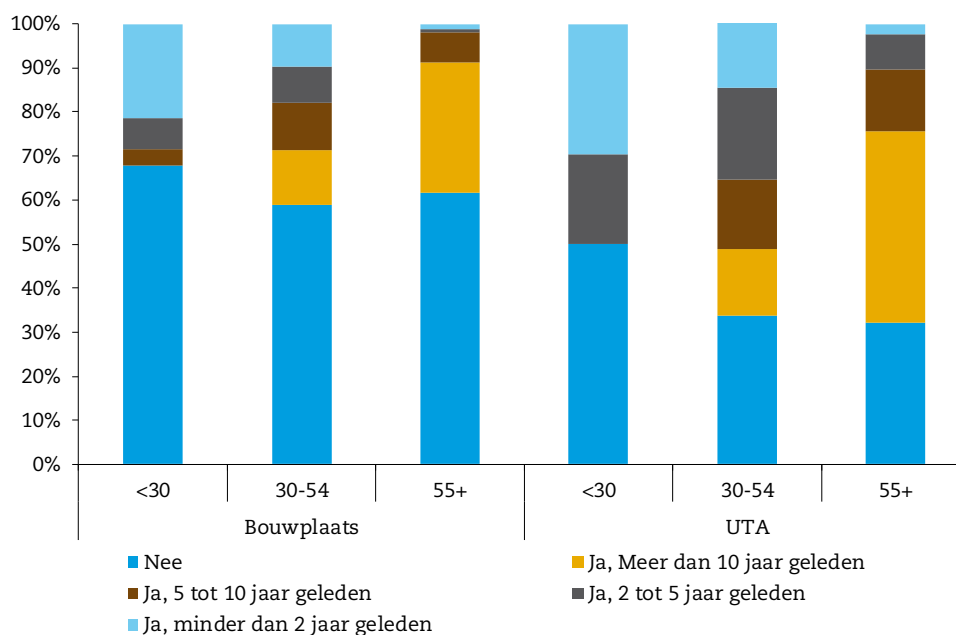
Grootste deel bouwplaatswerknemers heeft nooit functieverhoging gehad

Doordat een functieverhoging niet altijd leidt tot een formele functieverandering, zou op basis van voorgaande het aantal werknemers met een functieverhoging onderschat kunnen worden. Van de bouwplaatswerknemers ouder dan 30 jaar heeft 40% ooit een functieverhoging gehad en heeft 60% dit nooit gehad (figuur 3.13). Hierbij verschilt dit niet sterk tussen de leeftijdsgroep jonger dan 30 jaar en de leeftijdsgroep ouder dan 30 jaar, wat aangeeft dat de meeste functieverhogingen al voor de leeftijd van 30 jaar zijn geweest. Van de werknemers jonger dan 30 jaar die wel een functieverhoging hebben gehad, is dit over het algemeen minder dan vijf

jaar geleden, terwijl dit bij leeftijdsgroep ouder dan 55 jaar meestal meer dan tien jaar geleden was.

Bij UTA-werknemers heeft meer dan de helft ooit een functieverhoging gehad binnen hun beroepsgroep. Bij de werknemers ouder dan 30 jaar is dit zelfs twee derde. Dit geeft aan dat UTA-werknemers vaker een functieverhoging krijgen dan bouwplaatswerknemers en ook nog vaker op oudere leeftijd. Van de werknemers die een functieverhoging hebben gehad, is het moment van de laatste functieverhoging vergelijkbaar tussen UTA-werknemers en bouwplaatswerknemers.

Figuur 3.13 Aandeel werknemers dat een functieverhoging heeft gehad binnen de beroepsgroep en het moment dat de laatste functieverhoging heeft plaatsgevonden

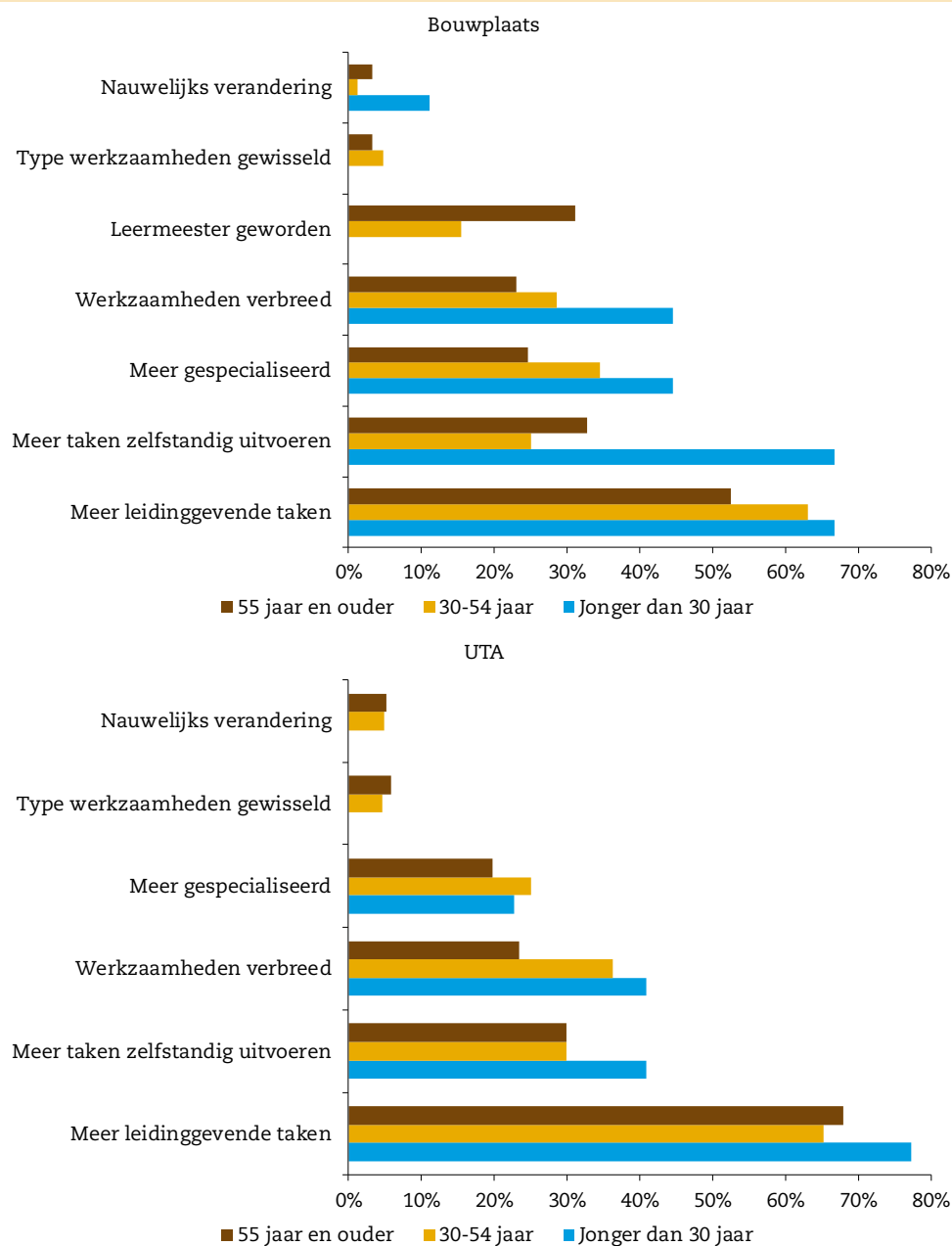


Bron: EIB

Belangrijkste verandering bij een functieverhoging is meer leidinggevende taken

Voor zowel UTA- als bouwplaatswerknemers is de belangrijkste verandering bij functieverhoging dat ze meer leidinggevende taken krijgen (figuur 3.14). Veel jonge bouwplaatswerknemers kunnen bij functieverhoging ook meer werkzaamheden zelf uitvoeren. Ook kan een functieverhoging bij zowel bouwplaats- als UTA-werknemers leiden tot meer gespecialiseerde taken of verbreding van de werkzaamheden. Bij oudere bouwplaatswerknemers is ook leermeester worden nog een verandering die kan plaatsvinden.

Figuur 3.14 Belangrijkste veranderingen bij functieverhoging naar bouwplaats- en UTA-personeel

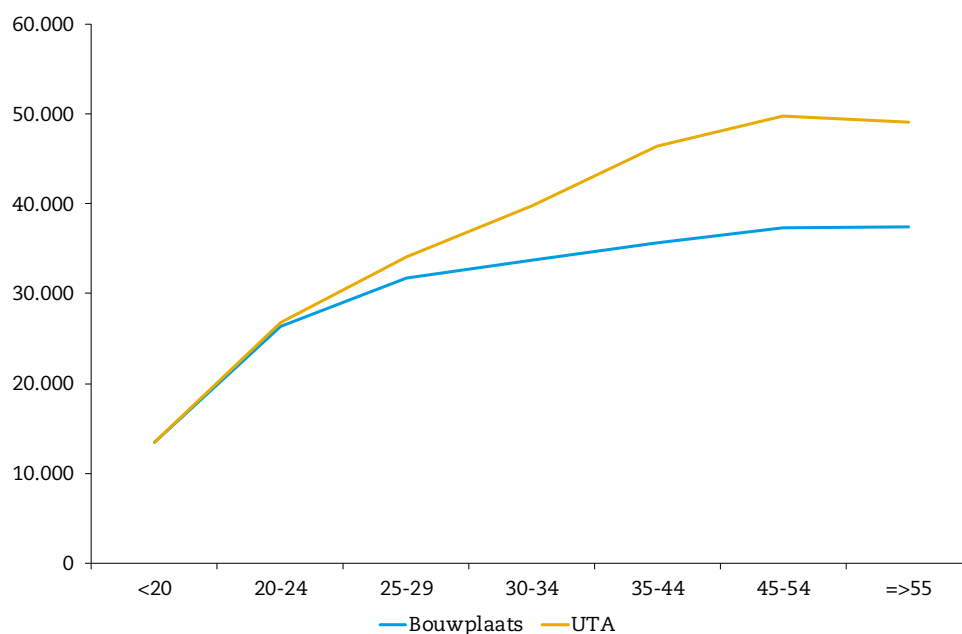


Bron: EIB

Inkomen van bouwplaatswerknemers stijgt vooral sterk tot 30-jarige leeftijd

Doordat bij bouwplaatswerknemers de meeste loopbaanontwikkeling plaatsvindt voor de leeftijd van 30 jaar, stijgt het inkomen ook voornamelijk tot de leeftijd van 30 jaar het meest (figuur 3.15). Na de leeftijd van 30 jaar vlakt de inkomensstijging sterk af en bereikt het inkomen een hoogtepunt tussen de 45 en 54 jaar. Tot de leeftijd van 25 jaar is de inkomensontwikkeling van UTA-personeel vergelijkbaar met dat van bouwplaatswerknemers. Vanaf 25-jarige leeftijd neemt het inkomen van een gemiddelde UTA-werknemer veel sterker toe dan van een bouwplaatswerknemer, wat waarschijnlijk komt doordat UTA-werknemers meer stappen in hun loopbaan zetten dan bouwplaatswerknemers.

Figuur 3.15 Gemiddeld bruto jaarinkomen van werknemers naar leeftijdscategorie, 2019, euro's



Bron: EIB

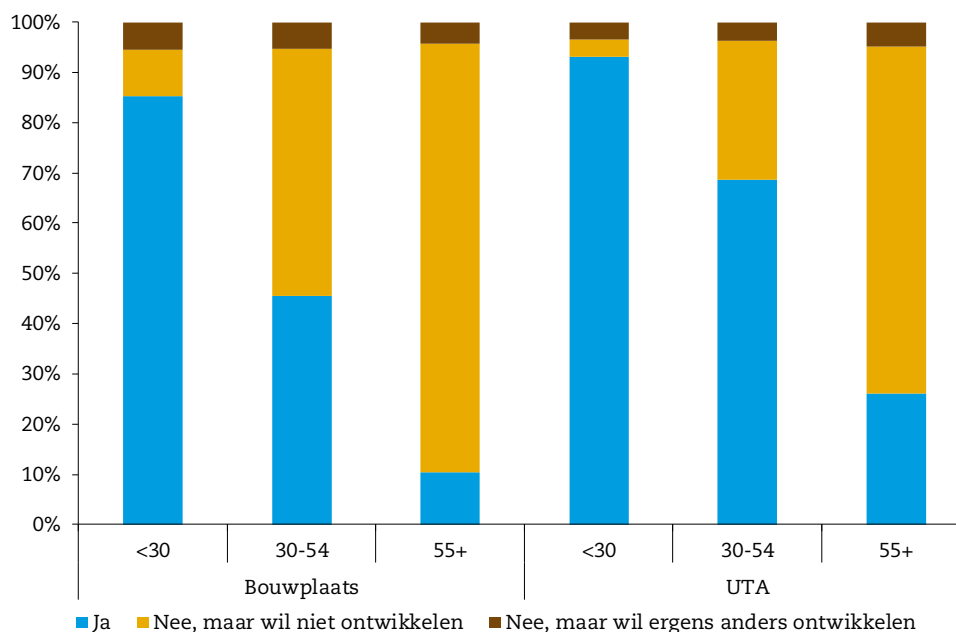
Meeste werknemers willen zich bij huidige werkgever verder ontwikkelen

De meeste werknemers in de bouw willen zich bij hun huidige werkgever verder ontwikkelen, maar er is ook een groot deel dat tevreden is met de huidige werkzaamheden en geen behoefte heeft om verder te ontwikkelen. Hierbij willen UTA-werknemers zich vaker verder ontwikkelen dan bouwplaatswerknemers. Indien bouwplaatswerknemers zich willen ontwikkelen bij de huidige werkgever dan willen ze vooral breder inzetbaar worden, terwijl UTA-werknemers ook nog graag een team willen leiden of onderdeel van het management willen worden. Ongeveer 5% van de werknemers wil zich buiten de huidige werkgever om ontwikkelen, bijvoorbeeld bij een andere werkgever binnen of buiten de bouw.

Meeste werknemers hebben één of twee werkgevers in de bouw gehad

De meeste werknemers hebben tijdens hun werkzame carrière in de bouw één of twee werkgevers gehad. De belangrijkste redenen voor bouwplaatswerknemers om te wisselen van werkgever was omdat ze ontslagen werden, het bedrijf waar ze werkten failliet ging of wegens een slechte sfeer bij de vorige werkgever. Ook beter kunnen verdienen of het uitvoeren van leukere werkzaamheden bij een andere werkgever speelde een rol, alhoewel deze oorzaken iets minder belangrijk zijn geweest. Bij, met name jonger, UTA-personeel waren een gebrek aan loopbaanperspectief of het willen werken in een andere functie de belangrijkste redenen om te wisselen van werkgever.

Figuur 3.16 Aandeel werknemers dat zich bij huidige werkgever verder wil ontwikkelen



Bron: EIB

UTA-personeel heeft meer loopbaanmogelijkheden dan bouwplaatswerknemers

Op basis van de voorgaande bevindingen kan er een aantal conclusies worden getrokken over de loopbaanmogelijkheden in de bouw:

- UTA-werknemers ontwikkelen zich over het algemeen meer binnen de bouw dan bouwplaatspersoneel.
- Bij bouwplaatspersoneel vindt ontwikkeling voornamelijk plaats op jongere leeftijd. Op latere leeftijden maken ze nog maar weinig ontwikkeling door.
- De loopbaan van UTA-personeel loopt veel langer door en hierdoor neemt het inkomen ook sterker in de tijd toe.
- UTA-personeel hecht meer belang aan loopbaanmogelijkheden dan bouwplaatswerknemers. Voor de meeste bouwplaatswerknemers is dit dan ook geen belangrijke reden om van werkgever te wisselen. Eerder in dit hoofdstuk werd ook al geconstateerd dat de toekomstmogelijkheden een veel minder doorslaggevende rol spelen in de keuze van bouwplaatspersoneel om in de bouw te gaan werken.
- Doorstroming vanuit de bouwplaats naar een UTA-functie zal in de komende jaren naar verwachting minder voorkomen als gevolg van de toegenomen complexiteit van het werk en het hogere vereiste opleidingsniveau als gevolg daarvan.

Tevredenheid

Aan alle werknemers die momenteel in de bouw werkzaam zijn is gevraagd hoe zij het werken in de bouw beoordelen. Op deze manier kunnen goede en minder goede kanten van de bouw worden onderscheiden.

Werknemers in de bouw over het algemeen zeer tevreden met hun baan

Huidige medewerkers in de bouw geven gemiddeld genomen aan zeer tevreden te zijn over hun baan in de bouw. Op een schaal van één tot tien beoordelen zij deze gemiddeld met bijna een acht. Tussen bouwplaats en UTA en de verschillende leeftijdsgroepen zien we bovendien geen

verschillen in baantevredenheid. De uitdaging en voldoening die het werk in de bouw biedt en de goede sfeer in het bedrijf worden als belangrijkste redenen gegeven voor de hoge tevredenheid. Ook is men relatief tevreden over de samenwerking en het contact met collega's. Een beperkte groep (10%) gaf aan ontevreden te zijn met hun baan in de bouw. Zij gaven als belangrijkste reden op dat de werkdruk te hoog is. De werkdruk is volgens hen vooral toegenomen doordat bouwtijden korter zijn geworden en planningen krappere. Bovendien hebben UTA-medewerkers te maken met extra administratieve lasten als gevolg van nieuwe regelgeving en andere voorschriften. Een hoge tijdsdruk zou in een aantal gevallen leiden tot onveilige situaties op de bouwplaats doordat niet altijd even voorzichtig gewerkt wordt.⁶ Mede hierdoor steekt de bouwsector qua bedrijfsongevallen al jarenlang boven andere sectoren uit.

Figuur 3.17 Belangrijkste redenen waarom men tevreden is over baan in de bouw, meerdere antwoorden mogelijk



Bron: EIB

Samenwerking binnen het bedrijf en de beloning worden als belangrijkste ervaren

Wat opvalt uit figuur 3.18 is dat werknemers in de bouw samenwerking binnen het bedrijf en de beloning voor het werk veruit de twee belangrijkste werkaspecten vinden. Zo geeft 70% van de ondervraagden één of beide opties aan. Daarna volgen werktijden en invloed op beslissingen, die met respectievelijk ruim 40% en 30% iets minder belangrijk worden geacht. De loopbaanperspectieven en bijscholingsmogelijkheden worden tot slot als minst belangrijk beoordeeld, met name door het bouwplaatspersoneel. De relatief beperktere loopbaankansen ten opzichte van UTA-personeel worden door het bouwplaatspersoneel blijkbaar niet als zwaarwegend ervaren. Ook is het opvallend dat eerder in dit hoofdstuk het inkomen bij instromers niet als doorslaggevend motief werd gezien om in de bouw te gaan werken. Wel blijkt uit deze cijfers dat het beloningsaspect zeer belangrijk wordt bevonden door de werknemers in de bouw en dus een belangrijke randvoorwaarde is. Van alle respondenten denkt bovendien slechts een kwart meer geld te kunnen verdienen in een andere sector buiten de bouw.

⁶ Dit beeld wordt bevestigd in gesprekken met bouwplaatspersoneel.

Figuur 3.18 Welke werkaspecten werknemers in de bouw belangrijk vinden, meerdere antwoorden mogelijk



Bron: EIB

Verbeterpunten

Het is belangrijk te onderstrepen dat de bovengenoemde figuren betrekking hebben op mensen die nog actief werkzaam zijn in de bouw. Het is niet onwaarschijnlijk dat een deel van de bouwarbeiders die in het verleden ontevreden was met hun baan inmiddels is uitgestroomd en daardoor niet terug te vinden is in de cijfers. Aan de betrekkelijk kleine groep ontevreden bouwarbeiders is gevraagd hoe zij denken dat bepaalde aspecten binnen het werk verbeterd kunnen worden. Door hier inzicht in te bieden kan worden voorkomen dat ontevreden werknemers op termijn de bouw zullen verlaten. Overigens verschillen de resultaten tussen ontevreden en tevreden medewerkers onderling weinig van elkaar.

Samenwerking

Over hoe de samenwerking tussen werknemers (verder) verbeterd kan worden zijn de meningen vrij verdeeld. Meer feedback van leidinggevend personeel (35%) en meer overleg hoe een project wordt uitgevoerd (30%) zijn de meest genoemde mogelijkheden om de samenwerking onderling te verbeteren. Ook het beter betrekken van personeel bij projecten draagt volgens een relatief groot deel van de bouwarbeiders (30%) bij aan een betere samenwerking binnen het bedrijf.

Beloning

Wat betreft de beloning heerst er een sterke consensus hoe deze in de toekomst verbeterd zou kunnen worden. Meer belonen op basis van persoonlijke prestaties en meer winstdelen (beide 25%) worden veelvuldig genoemd als manieren om de beloning te verbeteren.

Werktijden

Ook over de werktijden zijn de respondenten vrij eensgezind over hoe deze verbeterd zouden kunnen worden. De mogelijkheid om minder uren te werken wordt door hun het vaakst genoemd (50%). Dit houdt in dat de werkgever het mogelijk maakt voor werknemers om in

deeltijd te kunnen werken. Verder wordt het anders verspreiden van uren over de week (20%) ook relatief vaak genoemd. Veel respondenten vinden namelijk dat zij te vaak in de nacht of in het weekend moeten werken in plaats van doordeweeks. Tot slot geeft een groep aan dat zij minder zouden willen overwerken.

Invloed op beslissingen

Er heerst veel overeenstemming hoe de invloed van medewerkers op beslissingen kan worden verbeterd. Zo geeft het overgrote deel van de respondenten (70%) aan dat uitvoerend personeel meer betrokken zou moeten worden bij de besluitvorming in het werkproces. Mogelijk vinden zij dit omdat personeel op de bouwplaats vaak dichtbij het werk staat en daardoor bepaalde opvattingen heeft hoe dit gedaan zou moeten worden.

Loopbaanperspectieven

Het verbeteren van de loopbaanperspectieven kan volgens de ondervraagden het beste op twee manieren gebeuren. Allereerst zouden werkgevers meer mogelijkheden moeten bieden aan werknemers om breder inzetbaar te worden (30%). Daarnaast geeft 20% aan dat er meer plekken voor leermeesters moeten komen. Meer doorgroeimogelijkheden naar een leidinggevende of UTA-functie wordt echter maar nauwelijks genoemd.

Bijscholingsmogelijkheden via de werkgever

Hoewel dit aspect relatief onbelangrijk wordt gevonden door werknemers in de bouw, heerst er wel een sterke overeenstemming hoe dit aspect verbeterd zou kunnen worden. Allereerst geeft 40% van de respondenten aan dat werkgevers de mogelijkheid zouden moeten bieden om opleidingen of cursussen te volgen onder werktijd in plaats van in de eigen tijd. Nog eens 40% geeft aan dat werknemers meer zelf zouden moeten kunnen bepalen welke opleidingen en trainingen zij wel of niet willen volgens. Een vijfde vindt überhaupt dat werkgevers meer scholingsmogelijkheden zouden moeten aanbieden.

3.4 Uitstroom

Naast het bevorderen van de instroom is ook het beperken van de uitstroom een manier om het aantal werkenden in de bouw te vergroten. In dit deel wordt in beeld gebracht hoeveel werknemers jaarlijks de bouwsector verlaten, wie zij zijn en waarom zij dit doen. Hierbij kijken we vooral naar uittrekkers die vanuit de bouw naar andere bedrijfstakken stromen en naar arbeidsongeschiktheid.

Ontwikkeling van de uitstroom

Uitstroom werknemers in de bouw afgelopen vijf jaar bijna helft lager dan in jaren ervoor

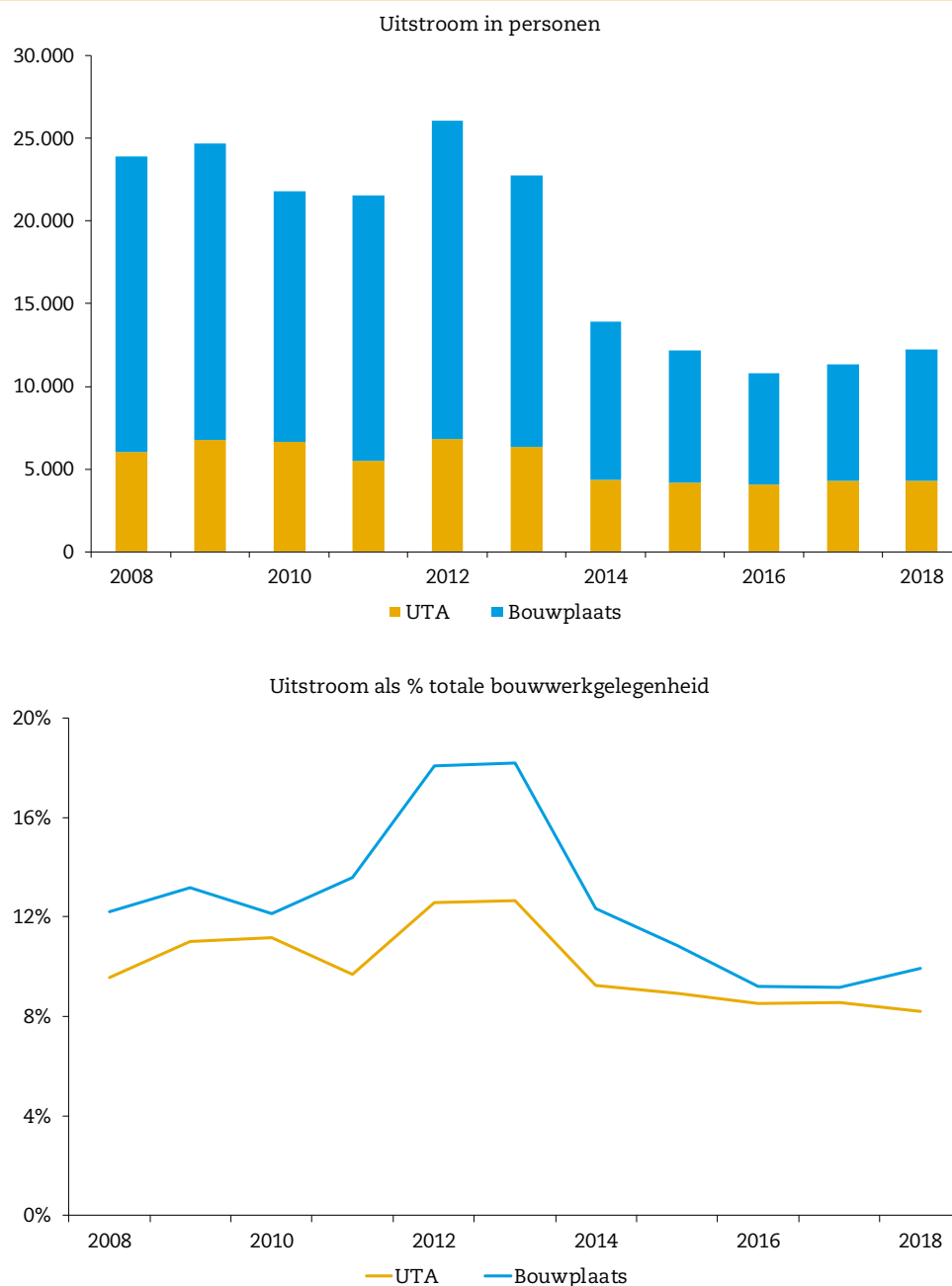
Figuur 3.19 toont de jaarlijkse uitstroom van werknemers in de uitvoerende bouw. Wat allereerst opvalt is dat de uitstroom van personeel samenhangt met conjuncturele ontwikkelingen in de bouwsector. De schommelingen zijn echter minder sterk dan bij de instroom van bouw personeel. Als gevolg van de kredietcrisis nam de uitstroom in 2009 toe ten opzichte van de jaren ervoor. De werkgelegenheid en daarmee de uitstroom van arbeidskrachten reageren altijd pas met enige vertraging op de ontwikkeling van de bouwproductie. Tijdens het beperkte herstel in de jaren na de kredietcrisis lag de jaarlijkse uitstroom weer op een wat lager niveau. Vervolgens nam tijdens de eurocrisis in 2013 en 2014 de uitstroom onder zowel bouwplaats- als UTA-personeel fors toe met ongeveer een kwart als gevolg van een faillissementengolf in de bouw. In de jaren daarop volgde met een voorspoedig herstel van de bouwproductie een structurele afname van de uitstroom onder medewerkers in de bouw. In totaal lag in de afgelopen vijf jaar de uitstroom bijna de helft lager ten opzichte van de vijf jaar ervoor. De uitstroom als percentage van het totaal aantal werknemers is wat minder sterk afgenomen, maar is niettemin met 9% historisch laag te noemen. Gemiddeld lag het uitstroombestand over het afgelopen decennium op ongeveer 12%. De bouw slaagt er daarmee goed in om werknemers aan zich te blijven binden.

Bouwplaatspersoneel relatief gevoeliger voor conjuncturele schommelingen

Over een langere periode gemeten ligt het uitstroombestand onder bouwplaatspersoneel structureel hoger dan onder UTA-personeel en laat de eerstgenoemde beroepsgroep bovendien

grotere schommelingen zien in de tijd. Met name in perioden van laagconjunctuur neemt de uitstroom onder bouwplaatspersoneel als percentage van het totaal aantal medewerkers veel sterker toe dan onder UTA-personeel.

Figuur 3.19 Jaarlijkse uitstroom uitvoerende bouw, 2008-2018



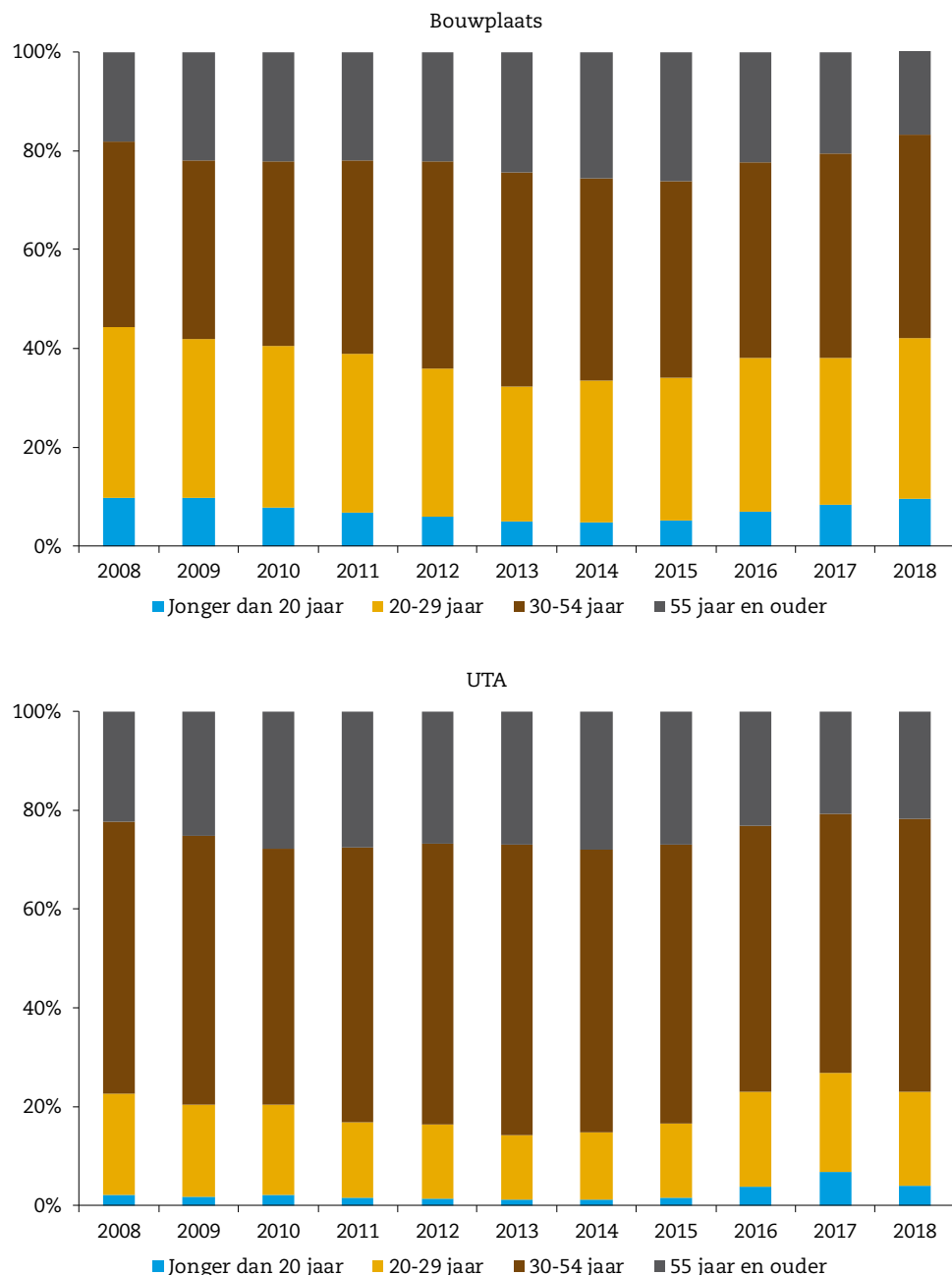
Bron: EIB

Relatief veel uitstroom van jong bouwplaatspersoneel

Wat allereerst opvalt uit figuur 3.20 is dat relatief veel jongeren en jongvolwassenen de bouwsector uitstromen. Dit vindt vooral plaats onder bouwplaatspersoneel en in mindere mate

onder UTA-personeel. Zo is gemiddeld genomen 40% van het uitstromende bouwplaats-personeel jonger dan 30 jaar, tegen gemiddeld 20% onder UTA-personeel. Daarentegen ligt de uitstroom onder hogere leeftijdsgroepen, met name in de middencategorie 30 tot 55 jaar, fors hoger onder UTA-personeel.

Figuur 3.20 Uitstroom per leeftijdsklasse en type beroepsgroep, 2008-2018, personen



Bron: EIB

De leeftijdsverschillen in de jaarlijkse uitstroom hangen sterk samen met de leeftijdsverdeling binnen beide beroepsgroepen. Over het algemeen is de instroomleeftijd van UTA-personeel ook

hoger dan van bouwplaatspersoneel. Daarnaast kunnen bouwplaats-medewerkers vanwege het fysieke karakter van hun beroep vaak wat minder lang doorwerken dan UTA-personeel.

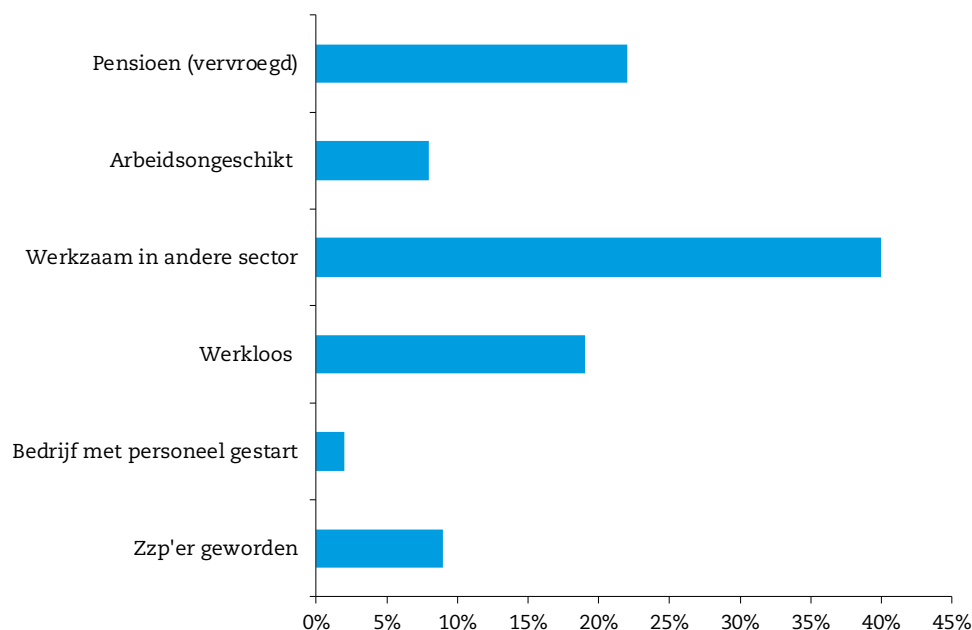
Oorzaken uitstroom

Werknemers verlaten de bouw vooral door uitstroom naar andere sectoren en pensionering

Dat werknemers de bouw verlaten komt voornamelijk door uitstroom naar andere sectoren en (vroegtijdige) pensionering. Deze twee oorzaken zijn samen goed voor ongeveer twee derde van de uitstroom onder werknemers. Tussen bouwplaats- en UTA-personeel verschillen de percentages nauwelijks. Van alle uittreeders die naar een andere sector zijn gegaan nam ruim 80% zelf ontslag bij hun voormalig werkgever in de bouw en werd het overige deel ontslagen. De eerste groep uittreeders kan mogelijkheden bieden voor de sector. De derde belangrijkste oorzaak voor uitstroom onder werknemers is werkloosheid. Dit betreft werknemers die ofwel zijn ontslagen, wiens contract niet is verlengd of die als gevolg van een faillissement hun baan zijn kwijtgeraakt. Verder speelt arbeidsongeschiktheid vooral op de bouwplaats een belangrijke rol in de uitstroom. De groep uitstromende werknemers die vervolgens een eigen bedrijf in de bouw start of zzp'er wordt is eveneens betrekkelijk klein. Bovendien blijven zij wel actief in de sector, zij het niet als werknemer.

Pensionering en in mindere mate arbeidsongeschiktheid zijn uitstroomwegen die minder makkelijk te beperken zijn. Immers, alle werkenden gaan op een gegeven moment met pensioen en door het fysieke karakter van de bouw zal ook arbeidsongeschiktheid niet altijd te voorkomen zijn. De belangrijkste uitdaging ligt daarom bij het beperken van de groep die vrijwillig ontslag neemt en de sector verlaat. Hierna zal eerst deze groep worden uitgelicht, waarna vervolgens wordt ingegaan op arbeidsongeschiktheid.

Figuur 3.21 Oorzaken uitstroom onder werknemers, 2019



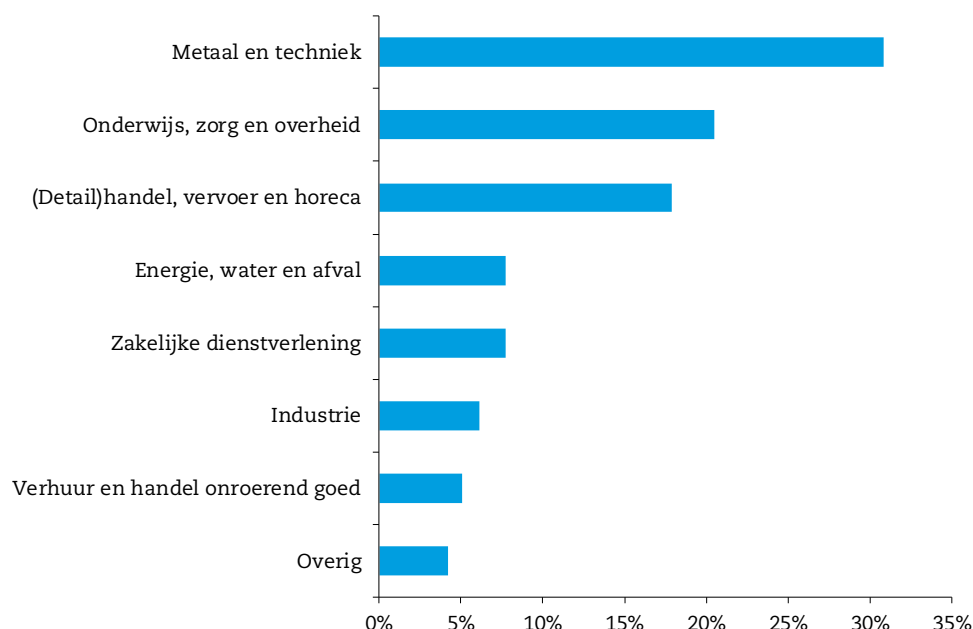
Bron: EIB

Uittreders naar andere sectoren

Meeste vrijwillige uittreders werken nu in de sector metaal en techniek

Werknemers die vrijwillig ontslag hebben genomen zijn naderhand in verschillende sectoren aan de slag gegaan. Hierbij zijn veel gelijkenissen zichtbaar met de zij-instromers. Waar al eerder werd aangetoond dat de meeste zij-instromers uit de sector metaal en techniek komen, geldt ook hier dat deze sector het meest in trek is onder de uitstromers. Zo kiest maar liefst een derde na hun carrière in de bouw voor een beroep in de sector metaal en techniek. Dit gaat dan met name om voormalig bouwplaatspersoneel. Dit ligt in de rede, aangezien deze sector een aantal vergelijkbare karakteristieken vertoont met de bouwsector. Met bijna een kwart volgt de sector onderwijs, zorg en overheid, waar met name voormalig UTA-personeel instroomt. Ook de sector (detail)handel, vervoer en horeca is met een vijfde relatief populair onder uitstromers. De overige sectoren komen met percentages tussen vijf en tien procent relatief wat minder aan bod.

Figuur 3.22 In welke sectoren uitstromers uit de bouw nu werkzaam zijn



Bron: EIB

Te weinig waardering en hoge werkdruk voornaamste redenen voor vrijwillig ontslag

Uittreders die ontslag hebben genomen en de sector verlieten, deden dit meestal uit ontevredenheid over hun baan (figuur 3.23). Zo geeft ruim een kwart aan dat zij ontslag hebben genomen doordat zij naar hun mening te weinig waardering kregen van hun werkgever. Nog eens een kwart van de uittreders geeft aan dat de werkdruk te hoog was, terwijl ruim een vijfde aangeeft dat zij niet goed konden opschieten met hun ex-werkgever en om die reden ontslag namen. Daarbij wordt de laatstgenoemde reden relatief veel vaker door voormalig UTA-medewerkers opgegeven. Daarna worden de beperkte loopbaanmogelijkheden en betere verdiensten elders genoemd als redenen om de sector te verlaten. Ook hier zijn het met name de voormalige UTA-medewerkers die de beperkte loopbaanmogelijkheden noemen als reden voor uittreden. Hieruit blijkt dat de motieven van uitstromend bouwplaatspersoneel voornamelijk te maken hebben met ontevredenheid over verschillende aspecten van het werk en niet in de eerste plaats met betere carrièreperspectieven elders, terwijl bij voormalig UTA-

personeel het gaat om een combinatie van factoren. Een ander punt is dat een betrekkelijk klein deel van de totale groep aangeeft te zijn gestopt omdat het werk lichamelijk te zwaar was. Tussen voormalige bouwplaatsmedewerkers en UTA-personeel bestaan echter wel grote verschillen. Zo geeft van de eerstgenoemde beroepsgroep maar liefst een kwart dit als reden voor het ontslag, terwijl onder voormalig UTA-personeel nagenoeg niemand dit deed.

Figuur 3.23 Om welke redenen uitstromers ontslag hebben genomen en de bouwsector verlaten hebben, meerdere antwoorden mogelijk



Bron: EIB

Verbeteren omgang met personeel had kunnen voorkomen dat werknemers ontslag namen

Tot slot is aan de uitstromers gevraagd wat hun werkgever had kunnen doen om hen te behouden (figuur 3.24). Uit de antwoorden blijkt dat hier een sterke consensus over heerst. Zo geeft maar liefst vier tiende van alle uitstromers aan dat het verbeteren van de omgang met het personeel ervoor had kunnen zorgen dat zij bij hun vorige werkgever waren gebleven. Dit aandeel verschilt nauwelijks tot niet tussen bouwplaats- en UTA-personeel. Op de tweede en derde plaats worden respectievelijk het verbeteren van de loopbaankansen (20%) en het verminderen van de werkdruk (15%) genoemd. Hierbij wordt het verbeteren van de loopbaankansen relatief veel vaker door UTA-personeel (40%) dan door bouwplaatspersoneel (5%) genoemd. Opvallend is dat maar een beperkt deel van de uitstromers (10%) aangeeft dat een hoger loon hen bij het bedrijf had kunnen behouden. Uit deze cijfers komt wederom duidelijk naar voren dat werknemers in de bouw veel waarde hechten aan een gezonde en prettige werksfeer in het bedrijf.

Figuur 3.24 Wat de werkgever had kunnen doen om uitstromers te behouden, meerdere antwoorden mogelijk



Bron: EIB

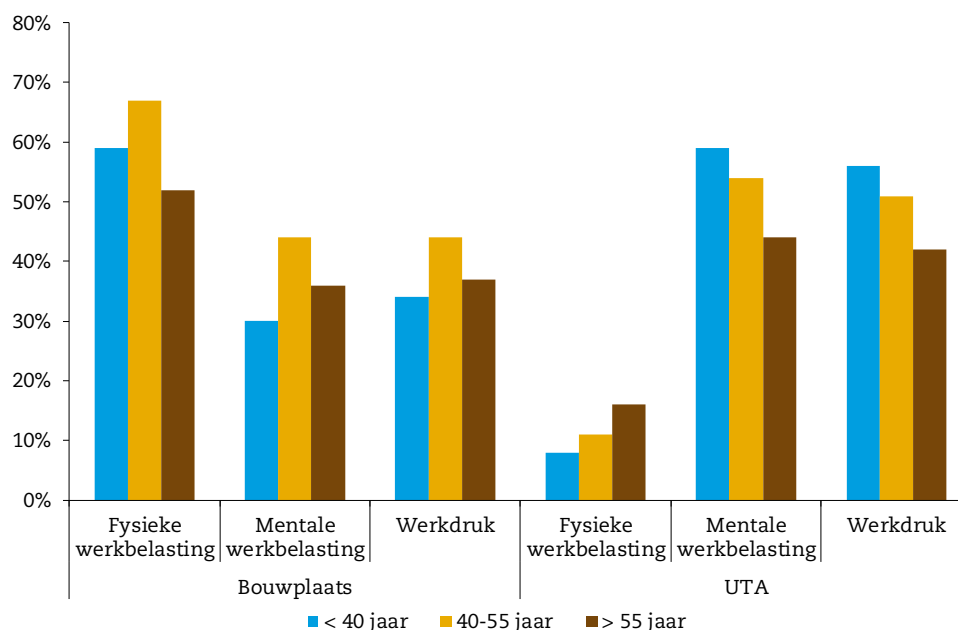
Arbeidsongeschiktheid

In het licht van schaarste op de bouwarbeidsmarkt is het eveneens van belang arbeidsongeschiktheid zo veel mogelijk te beperken. Het zorgen voor gezonde werkomstandigheden is daarom belangrijk voor de toekomstige capaciteit in de sector. De toenemende vergrijzing in de komende jaren en de grotere fysieke en maatschappelijke complexiteit van het werk in de bouw maakt de werknemers kwetsbaar. Het is daarom belangrijk om zicht te krijgen op de belastende aspecten van het werk in fysiek en mentaal opzicht.

Zowel fysieke als mentale belasting zijn zorgpunten in de bouw

Voor bouwplaatsmedewerkers ligt de grootste belasting in het fysieke werk. Dit beeld komt terug bij alle leeftijdsgroepen. Gemiddeld 60% van de werknemers ervaart de fysieke werkbelasting als hoog tot zeer hoog. Bij 40-55 jarigen is dit zelfs bijna 70%. Bij het UTA-personeel ligt de belasting vooral in mentale factoren, zoals de tijdsdruk en complexiteit van het werk. Daarnaast eist de communicatie met de diversiteit aan werkploegen, de onderaannemers en de omgeving steeds meer van met name uitvoerders. Bij bouwplaatspersoneel geeft circa één op de drie aan een hoge mentale werkbelasting te ondervinden. De groep 40-55 jarigen ervaart hierbij relatief de hoogste mentale werkbelasting. Ook bij het UTA-personeel zien we over de hele linie relatief hoge percentages mentale werkbelasting.

Figuur 3.25 Aandeel werknemers dat een hoge tot zeer hoge werkbelasting ervaart naar leeftijdsklasse en beroepsgroep



Bron: EIB

3.5 Verbetermogelijkheden

Uit de voorgaande paragrafen komt duidelijk naar voren dat de bouw een aantrekkelijke sector is. Zo vindt men het werken in de bouw over het algemeen leuk en uitdagend. Voor het verder bevorderen van de aantrekkelijkheid en de werkgelegenheid in de bouw zouden er op het gebied van opleidingen en arbeidsvoorwaarden nog verbeterlagen kunnen plaatsvinden. Voor de opleidingen ligt er een belangrijk aandachtspunt bij de kwaliteit en actuele kennis van de docenten. Ook voldoende aansluiting met de praktijk is daarbij een belangrijke voorwaarde. Voor het verder beperken van de uitstroom liggen er kansen op het gebied van werkdruk en onderlinge samenwerking. Tot slot zal naast de instroom van onderaf voor een deel ook inzet worden gevraagd van buitenlandse arbeidskrachten. Om hen aan te trekken voor de sector is het bieden van aantrekkelijke condities een belangrijke voorwaarde. Hieronder worden de verschillende mogelijkheden om meer personeel aan te trekken en te behouden verder uiteengezet.

Bouwopleidingen

Nog potentie om instroom vanuit de opleidingen te vergroten

Het eerste hoofdstuk toonde aan dat voor de bouwsector de instroom van werknemers vanuit de opleidingen van groot belang is. De populariteit van de bouwopleidingen is gedurende de banken- en eurocrisis flink onder druk komen te staan. Het aantal leerlingen neemt echter alweer enkele jaren toe, maar is nog niet op het niveau van voor de kredietcrisis. Sinds het dieptepunt gedurende de kredietcrisis is het aantal leerlingen in bouwopleidingen als aandeel van het aantal leerlingen binnen de technische opleidingen met zes procentpunten toegenomen naar 29%. Vlak voor de bankencrisis lag dit aandeel echter nog op 35%. Door de gunstige vooruitzichten op de bouwmarkt lijkt er daarmee nog potentie om het aandeel van de bouwopleidingen binnen de technische opleidingen verder te vergroten richting het oude niveau.

Actualiteit en kwaliteit van het onderwijs zijn belangrijke voorwaarden

Momenteel lopen er al meerdere initiatieven vanuit de sector om meer mensen voor een bouwopleiding te interesseren (zie kader). Dit zal naar verwachting al leiden tot een verdere toename van het aandeel bouwopleidingen binnen de techniek. Er liggen op een aantal punten echter nog verbetermogelijkheden. Allereerst ligt er een belangrijk aandachtspunt bij de kwaliteit van de docenten. Leerlingen in bouwopleidingen hechten veel waarde aan de praktijkkant en vinden dit bovendien het leukste aspect binnen de opleiding. Het is daarom belangrijk dat de docenten die lesgeven voldoende praktijkkennis en ervaring meebrengen. Dit is mogelijk door het voor huidige werknemers makkelijker te maken om als docent aan de slag te gaan en de praktijkkennis over de bouw up-to-date te houden via cursussen en trainingen. Ook zouden (oudere) werknemers bij hun huidige werkgever in deeltijd kunnen gaan werken en één dag in de week kunnen lesgeven op de scholen.

Ten tweede is het van belang dat het werken in de bouw al op de middelbare school meer gepromoot wordt, aangezien scholieren voornamelijk vaak daar al hun beroepskeuze maken. Hierbij is het laten meelopen op de bouwplaats, via bijvoorbeeld een snuffelstage, een effectieve manier om leerlingen te interesseren voor de bouw. Ook initiatieven om basisschoolleerlingen alvast kennis te laten maken met de bouwsector zouden kansrijk kunnen zijn om het imago van de sector te verbeteren en meer potentiële leerlingen voor de bouwopleidingen te interesseren. Het beeld dat jonge mensen hebben van de sector en de invloed vanuit hun sociale omgeving zijn namelijk belangrijk voor hun beroepskeuze. Eerdere initiatieven op scholen om de bouwsector te promoten zijn al effectief gebleken in het aantrekken van nieuwe leerlingen voor de bouwopleidingen.

Meerdere initiatieven in gang gezet om instroom bouwopleidingen te vergroten

In de achterliggende jaren zijn er vanuit de sector diverse initiatieven ontwikkeld om meer mensen in bouwopleidingen te krijgen. Hieronder worden een aantal van deze initiatieven beknopt beschreven.

Een nieuw initiatief is de tegemoetkoming voor leerlingen tijdens en na hun bouwopleiding. In het voorjaar van 2021 is in de nieuwe cao voor de Bouw en Infra namelijk afgesproken dat leerlingen voor een opleiding in de bouw of infra de komende twee jaar géén kosten hebben voor het lesmateriaal omdat deze voor 100% vergoed worden. Bovendien krijgen leerlingen die de bouwopleiding afronden een diplomabonus van € 2.500 bruto indien zij voor één van de opleidingen in de bouw of infra tussen 1 juli 2021 en 30 juni 2023 een BBL 2,3 of 4 diploma hebben behaald.

Een tweede initiatief vanuit de sector voor het aantrekken van vakkrachten is de nieuwe stimuleringsregeling BBL. Vanaf november 2020 komen opleidingsbedrijven of individuele leerbedrijven die een leerling-werknemer in dienst hebben genomen tussen 1 juli 2020 en 30 juni 2021 in aanmerking voor een tweedelige subsidie van in totaal € 1.250. Dit initiatief heeft als doel het aantal opleidingsplekken dat wordt aangeboden te vergroten.

Verder heeft Bouwend Nederland in samenwerking met scholen en opleidingsbedrijven een campagne gelanceerd genaamd 'Je gaat het maken'. De campagne is erop gericht om zoveel mogelijk jongeren te laten kiezen voor een opleiding in de bouw. De campagne richt zich naast jongeren en hun beïnvloeders ook op zij-instromers. Op verschillende manieren krijgt de campagne invulling. Centraal staat de campagnewebsite, die fungeert als kompas voor jongeren en zij-instromers richting opleidingen, opleidingsbedrijven en vacatures. Daarnaast maakt de campagne veel gebruik van sociale media. Om zij-instromers aan te trekken heeft de campagne een televisieserie op RTL4. Het tv-programma toont de vele mogelijkheden van werken in de bouw en draagt bij aan een positief imago van de sector.

Tot slot lopen er op regionaal niveau verschillende initiatieven om het imago van de bouwsector te verbeteren onder scholieren. Het betreffen vaak projecten waarbij men kinderen op de basisschool en jongeren in het voortgezet onderwijs o.a. via gastlessen, bedrijfsbezoeken, meeloopdagen, werkbezoeken en praktijkopdrachten kennis willen laten maken met de bouwsector.

Personeelsbeleid

Verbeteren personeelsbeleid kan uitstroom naar andere sectoren verminderen

In de achterliggende jaren is de bouw erin geslaagd de uitstroom van personeel aanzienlijk te beperken. Niettemin is er nog steeds een relatief grote groep uittreders die als gevolg van ontevredenheid in andere sectoren aan de slag gaat. Naast een afname van het aantal arbeidskrachten gaat er daarmee ook een stuk vakmanschap verloren. Relatief veel werknemers verlaten de sector omdat ze in hun optiek te weinig waardering krijgen, niet goed met de baas kunnen opschieten, de werkdruk te hoog is of dat het werk slecht georganiseerd is. Een groot deel van de uittreders geeft aan dat het verbeteren van de omgang met het personeel er voor had kunnen zorgen dat zij waren gebleven in de bouw. Hieruit komt duidelijk naar voren dat werknemers in de bouw veel waarde hechten aan een goede samenwerking en een gezonde en prettige werksfeer in het bedrijf. Doordat het gemiddelde bouwbedrijf relatief klein is, is het personeelsbeleid bij veel bedrijven in handen van de werkgever die dit naast zijn andere werkzaamheden doet. Om deze reden kunnen er met name bij het midden- en kleinbedrijf nog verbeterlagen gemaakt worden op het gebied van het personeelsbeleid. De verbeterlag kan bijvoorbeeld vorm worden gegeven door vanuit de sector gratis trainingen en cursussen aan te bieden op dit terrein. Op deze manier komt er vanuit de werkgever meer aandacht voor tevredenheid onder werknemers en tal van andere belangrijke aspecten binnen het werk. Zo leren werkgevers of leidinggevendenden hoe zij de omgang met werknemers kunnen verbeteren, constructief feedback geven en hoe zij hen beter kunnen betrekken bij de uitvoering van projecten. Op deze manier kunnen werkgevers uiteindelijk hun personeelsbeleid en daarmee de tevredenheid van hun werknemers bevorderen, waardoor personeel beter kan worden vastgehouden.

Werkbelasting

Aandacht voor maakbaarheid van projecten kan hoge werkdruk UTA-beroepen beperken

De hoge mentale werkbelasting is punt van zorg bij met name de UTA-beroepen. Een kansrijke richting om hoge werkdruk te beperken en daarmee uitval terug te dringen, ligt in het vergroten van de aandacht voor duurzame inzetbaarheid bij ontwerp en voorbereiding van projecten. De belasting van werknemers wordt namelijk voor een belangrijk deel bepaald door de condities waaronder de werkzaamheden binnen de afgesloten projectcontracten moeten worden uitgevoerd. Zowel opdrachtgever als hoofdaannemer hebben vaak matig zicht op de belastende factoren in de gehele keten, inclusief onderaannemers, zzp'ers en uitzendkrachten. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is het terugdringen van de tijdsdruk op projecten. Dit vraagt bijzondere aandacht omdat een groot deel van de maatschappelijke opgaven in het komende decennium een grote complexiteit kent en vooral in bestaand bebouwd gebied zal moeten worden gerealiseerd. Dit brengt potentieel grote maatschappelijke hinder met zich mee, waardoor de druk toeneemt om de bouwtijd te beperken. Afspraken met grote opdrachtgevers kunnen de maakbaarheid van projecten vergroten. Ook maatregelen voor meer continuïteit en minder pieken en dalen dragen bij aan verlaging van de werkbelasting.

Effect duurzame inzetbaarheidsbeleid vooral op langere termijn

Naast mentale werkbelasting is ook arbeidsongeschiktheid een groot probleem in de bouw, voornamelijk door de relatief zware fysieke omstandigheden. Hoewel beleid op dit terrein ook tot het behouden van meer werkenden voor de bouw kan leiden, zal het enige tijd duren voordat dit tot minder arbeidsongeschiktheid zal leiden. Dit komt doordat fysieke arbeidsongeschiktheid vaak een accumulatie is van slijtage over meerdere jaren. Hierdoor zal duurzame inzetbaarheidsbeleid vooral een sterke positieve invloed hebben op jongere generaties, terwijl werkenden die dicht tegen arbeidsongeschiktheid aanzitten nauwelijks profijt van dit nieuwe beleid zullen hebben.

Om arbeidsongeschiktheid op langere termijn tegen te gaan en daarmee de uitval van werknemers terug te dringen, zullen er nog verschillende stappen op meerdere terreinen gemaakt moeten worden.⁷ De eerste stap is om werknemers en werkgevers beter te informeren

⁷ EIB (2019). 'Duurzame inzetbaarheid in de bouw en infra'.

op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hierbij gaat het om zowel meer aandacht vragen voor dit thema als het aanbieden van oplossingen op dit terrein. Zo kan bijvoorbeeld een HRM-functionaris helpen met het opzetten van duurzame inzetbaarheidsbeleid binnen een bedrijf als onderdeel van het integrale HRM-beleid.

Een tweede spoor is om de risico's van werknemers in kaart te brengen met bijvoorbeeld een PAGO of een DIA. Zo is er bijvoorbeeld bij afbouwbedrijven nog veel te winnen op dit terrein, omdat maar 15% van de bouwplaatswerknemers in deze sector ingaat op een uitnodiging voor een PAGO.⁸

Het verlichten van de arbeidsomstandigheden is een derde manier om arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het robotiseren van werkzaamheden die relatief zwaar zijn, zoals stukadoren, vloeren leggen of straten maken. Wel zal dit bij kleine bedrijven vanwege de hoge investeringskosten lastiger te zijn implementeren en zou hiervoor binnen de sector naar oplossingen gezocht moeten worden. Naast technische vernieuwingen kunnen ook procesondersteunende innovaties de belasting verminderen. Hierbij kan worden gedacht aan digitalisering en automatisering, waardoor voorbereidende werkzaamheden binnen kunnen plaatsvinden en bouwactiviteiten efficiënter kunnen worden uitgevoerd. Ook vergemakkelijkt dit de communicatie tussen de verschillende partijen in de bouw, bijvoorbeeld met BIM. Daarnaast is de toenemende aandacht voor standaardisatie en prefab gunstig voor de belasting van de werknemers. Dit type innovatie brengt wel een nieuwe scholingsbehoefte met zich mee.

Loopbaanmogelijkheden

Meer loopbaanperspectief kan behoud van werknemers verbeteren

Binnen de bouw zijn de loopbaanmogelijkheden voor UTA-werknemers beduidend groter dan voor bouwplaatsmedewerkers. Het zijn dan ook voornamelijk UTA-werknemers die gedurende hun carrière een ontwikkeling doormaken en hun inkomen veel sterker in de tijd zien toenemen. Naar verwachting nemen de carrièrekansen voor bouwplaatsmedewerkers in de komende jaren bovendien verder af. Door de toegenomen complexiteit van het werk en het hogere vereiste opleidingsniveau als gevolg daarvan, zal doorstroming vanuit de bouwplaats naar een UTA-functie namelijk moeilijker worden. Over het algemeen hechten de UTA-werknemers ook veel meer belang aan de loopbaanmogelijkheden in vergelijking met bouwplaatsmedewerkers. Dit is voor de UTA-werknemers dan ook een meer doorslaggevende reden om in de bouw te gaan werken, van werkgever te wisselen of in mindere mate om de sector te verlaten wanneer de mogelijkheden voor hun beperkt zijn.

Voor de werknemers die ontevreden zijn over de loopbaanperspectieven zal gekeken moeten worden naar de mogelijkheden op dit terrein. De meeste van deze werknemers zouden graag breder inzetbaar worden of leermeester worden. Het bieden van deze mogelijkheden zal helpen om deze werknemers voor de bouw te behouden. Daarnaast kwam eerder in dit rapport naar voren dat werknemers in de bouw veel waarde hechten aan de beloning die zij krijgen voor hun werk. Voor met name bouwplaatspersoneel kan daarom ook gedacht worden aan meer loondifferentiatie binnen het bedrijf zodat ook zij meer loopbaanperspectieven krijgen dan momenteel het geval is.

Buitenlandse arbeidskrachten

Bieden van aantrekkelijke condities kan instroom buitenlandse arbeidskrachten bevorderen

Gedurende de coronacrisis liep de instroom van buitenlandse arbeidskrachten sterk terug. Om aan de arbeidsvraag te kunnen voldoen in de komende jaren zal naast instroom van onderaf en zij-instroom vanuit andere sectoren echter voor een belangrijk deel ook inzet worden gevraagd van deze groep. Het is dan ook van belang dat de instroom van buitenlandse arbeidskrachten vanuit de sector goed gefaciliteerd wordt. Daarbij is een gunstig werkklimaat met aantrekkelijke condities voor de buitenlandse arbeidskracht essentieel. Hierbij letten buitenlandse arbeids-

⁸ EIB (2021), 'Sectoranalyse afbouw – duurzame inzetbaarheidsbeleid en eerder uittreden'.

krachten niet alleen op de verdiensten, maar ook op secundaire arbeidsvoorwaarden als huisvesting. Indien de secundaire arbeidsvoorwaarden niet op orde zijn, zal het lastiger zijn om voldoende buitenlandse arbeidskrachten aan te trekken voor de sector. Een tweede route om de instroom van buitenlandse arbeidskrachten beter te faciliteren is door problemen omtrent communicatie en veiligheid weg te nemen. Eerder onderzoek van het EIB toonde aan dat dit de belangrijkste aandachtspunten zijn als het gaat om het werken met buitenlandse arbeidskrachten.⁹ Om dit te bewerkstelligen, kunnen buitenlandse arbeidskrachten die al langer werkzaam zijn in Nederland als communicatieschakel fungeren en daarmee de nieuwe buitenlandse arbeidskrachten begeleiden in het werk.

⁹ EIB (2019), 'Buitenlandse arbeidskrachten in de bouw'.



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