

Sectoranalyse afbouw

Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

eib

Economisch Instituut
voor de Bouw

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

Juni 2021

Sectoranalyse afbouw

Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

Martin Koning
Jeffrey Kok

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Inleiding	19
2 Werknemers in de afbouw	21
2.1 Omvang en samenstelling werknemersbestand CAO Afbouw	21
2.2 Ontwikkeling CAO Afbouw 2021-2025	27
3 Duurzame inzetbaarheid afbouw	33
3.1 Afbouwberoepen zijn relatief zwaar	33
3.2 Huidige maatregelen duurzame inzetbaarheid	38
3.3 Analyse duurzame inzetbaarheid	45

Samenvatting

Sectoranalyse

De afbouw bestaat uit een aantal deelsegmenten met uiteenlopende gespecialiseerde werkzaamheden. De grootste deelsegment is stukadoren, waarbij wanden of plafonds worden afgewerkt met een stuclaag inclusief bijkomende werkzaamheden zoals tegelzetten. Bij wand- en plafondmontage worden systeemwanden en -plafonds in een gebouw aangebracht. Bij vloerenbedrijven worden voornamelijk cementgebonden of kunststofgebonden vloeren aangelegd. De terrazzobedrijven maken terrazzovloeren, aanrechtbladen en elementen. Natuursteenbedrijven bewerken, verwerken en stellen natuursteen voor gebouwen, infrastructurele werken of begraafplaatsen. Blokkenstellers vervaardigen wanden met bouwblokken.

Ruim 20.000 werkenden waren in 2019 actief in de afbouw

In de afbouwsector waren in 2019 ruim 20.000 werkenden actief, waarvan circa 12.000 zelfstandigen zonder personeel (zzp)¹. Met circa 8.500 werknemers komt de flexibiliseringsgraad in de afbouw uit op bijna 60%. Hiermee is het aandeel zelfstandigen bijna twee keer zo hoog als in de bouw als geheel.

De afbouw in 2019 bestaat uit 8.440 werknemers, waarvan driekwart bouwplaatspersoneel

In 2019 bestond de CAO Afbouw uit 8.440 werknemers. Hiervan had bijna driekwart een bouwplaatsfunctie² en ruim een kwart een uitvoerend, technisch of administratief beroep (UTA) (figuur 1). Van de afbouwberoepen is stukadoors de grootste groep en blokkenstellers de kleinste groep. Van het bouwplaatspersoneel heeft 10% een overig (afbouw)beroep, zoals timmerman of tegelzetter.

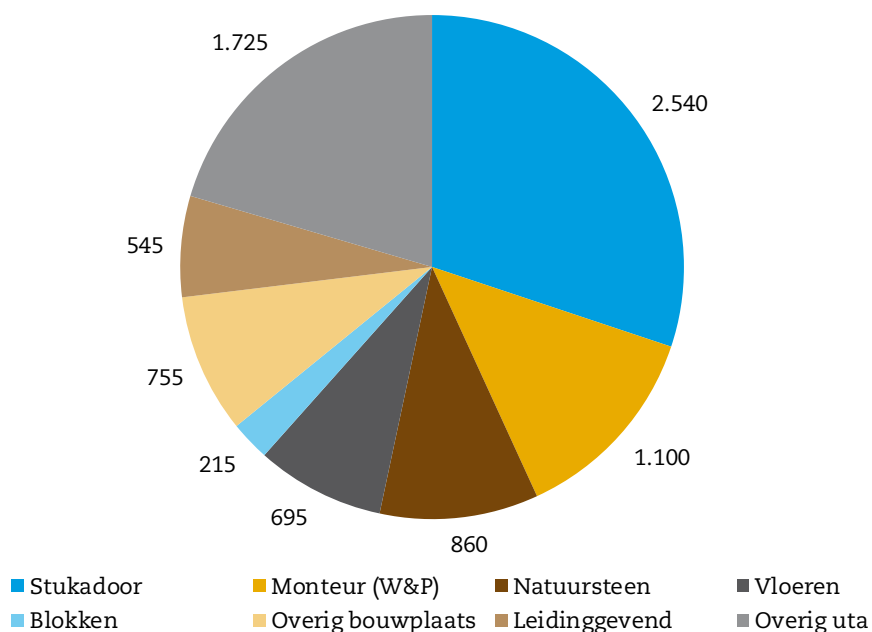
De afbouw bestaat voornamelijk uit kleine MKB-bedrijven

De afbouw bestaat uit 1.395 bedrijven met personeel (tabel 1), waarvan 8 grotere bedrijven (meer dan 50 werknemers) en 1.387 kleine bedrijven (minder dan 50 werknemers). Circa 90% van de werknemers in de afbouw werkt bij een klein bedrijf, waarvan 4.000 werknemers zelfs werkt bij een bedrijf met minder dan 10 werknemers. De gemiddelde bedrijfsgrootte is met 6 werknemers in de afbouw circa twee keer zo klein als in de bouw en infra.

¹ EIB (2019), 'Trends en ontwikkelingen in de afbouw 2018-2023'.

² Onder bouwplaatsfuncties worden alle uitvoerende werkzaamheden bedoeld. Hier valt niet alleen het werken op de bouwplaats onder, maar ook bijvoorbeeld het bewerken van natuursteen en terrazzo op de werkplaats.

Figuur 1 Aantal werknemers in de CAO Afbouw naar type beroep, 2019



Bron: EIB

Tabel 1 Afbouwbedrijven met personeel naar deelsector en grootteklasse in arbeidsjaren, 2019

Aantal bedrijven	<5	5-9	10-19	20-49	50+	Totaal
Blokken en elementenstellen	30	9	5	1	0	45
Natuursteenbewerking	150	39	18	10	0	217
Stukadoorswerk	521	74	41	24	6	666
Wand- en plafondmontage	189	35	44	11	1	280
Vloerenleggen ¹	132	28	19	7	1	187
Totaal bedrijven	1.022	185	127	53	8	1.395
Aantal werknemers	2.400	1.635	2.070	1.630	705	8.440
Aandeel van het totaal	28%	19%	25%	19%	9%	100%

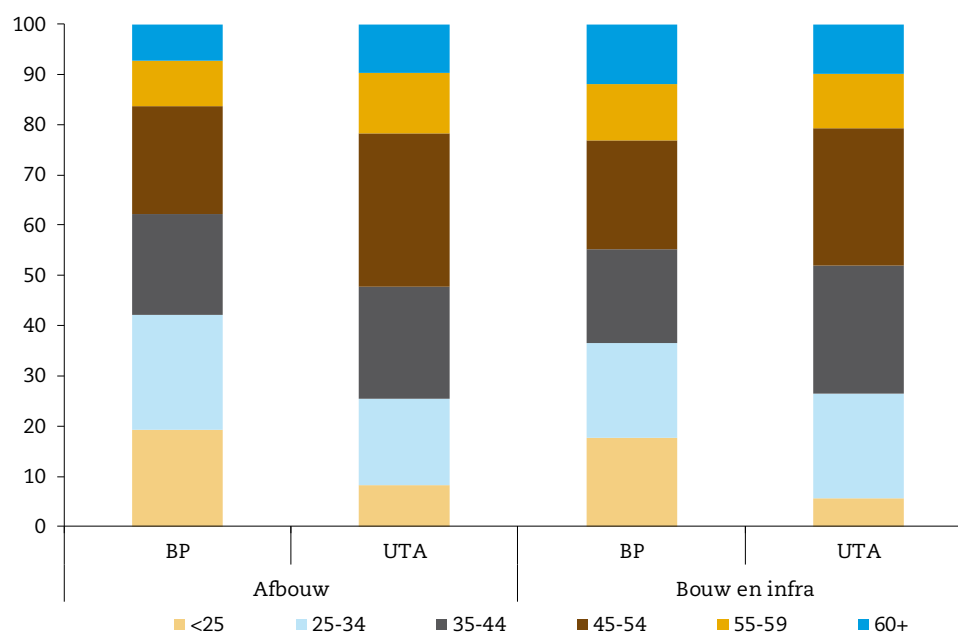
¹ In dit onderzoek zijn de deelsectoren vloerenleggen en terrazzowerk samengevoegd, vanwege het beperkte aantal terrazzobedrijven.

Bron: EIB

Afbouwbedrijven hebben relatief weinig oudere bouwplaatsmedewerkers in dienst

In de afbouw is 16% van het bouwplaatspersoneel ouder dan 55 jaar (figuur 2). Hiermee is deze groep relatief klein, want in de bouw en infra is 23% van de bouwmedewerkers ouder dan 55 jaar. Dat het aantal ouderen in de afbouw zo klein is, is het gevolg van een hoge vroegtijdige uitval van bouwplaatsmedewerkers.

Figuur 2 **Bouwplaats en UTA-personeel in de CAO Afbouw en de Bouw en infra naar leeftijdsklasse in procenten, 2019**



Bron: EIB

Werkgelegenheid afbouw schommelt sterk in de periode 2008-2019

Het aantal werknemers in de afbouw nam in de periode 2008-2014 met 60% af, waarna de werkgelegenheid in de periode 2014-2019 weer met 45% toenam. Hiermee schommelde het aantal werknemers in de afbouw een stuk sterker dan in de bouw en infra, waar de werkgelegenheid tussen 2008 en 2014 met 40% afnam en in de periode 2014-2019 met 7½% toenam.

Dat het aantal werknemers in de afbouw sterker schommelde dan in de bouw en infra in de periode 2008-2019 heeft een aantal redenen. Ten eerste zijn bedrijven met personeel in de afbouw conjunctuurgevoeliger dan de bouw en infra doordat de afbouw zich sterker richt op nieuwbouwactiviteiten en minder op onderhoud. Ten tweede is door aannemers tijdens de financiële en eurocrisis op afbouwactiviteiten bezuinigd of voerden aannemers deze activiteiten zelf uit. Sinds 2014 wordt er weer meer besteed aan afbouwactiviteiten en minder door aannemers zelf uitgevoerd.

Het aantal zelfstandigen is minder sterk afgenomen tussen 2008 en 2013 dan bij werknemers, namelijk met circa 15%³. In de periode 2013-2019 nam het aantal zelfstandigen met circa 50% sterker toe dan bij het aantal werknemers.

Jongeren sterker getroffen tijdens banken- en kredietcrisis

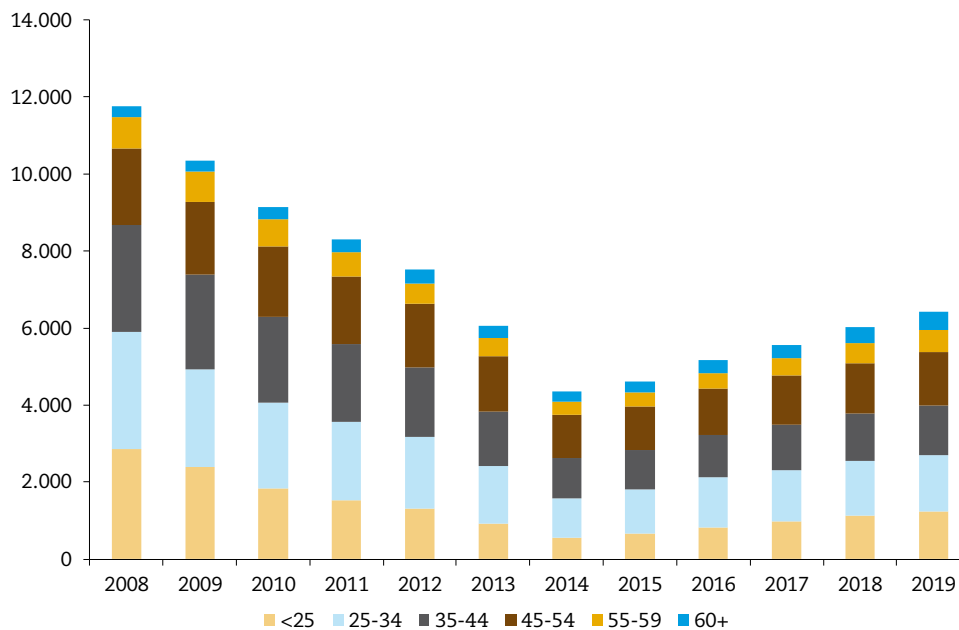
Het aantal bouwplaatsmedewerkers jonger dan 35 jaar is tussen 2008 en 2014 het sterkst afgenomen. Dit kwam doordat afbouwbedrijven door de sterke productiedalingen geen nieuwe arbeidscontracten aan jonge werknemers konden bieden. Het afschaffen van de vervroegde uitredingsmogelijkheden heeft in combinatie met duurzame inzetbaarheidsbeleid ervoor gezorgd dat het aantal 60-plussers tussen 2008 en 2014 nauwelijks afnam en als enige

³ EIB (2019), 'Trends en ontwikkelingen in de afbouw 2018-2023'.

leeftijdsgroep groter is in 2019 dan in 2008. In 2008 en 2009 gingen de meeste werknemers nog met pensioen op 60- en 61-jarige leeftijd.

Bij het herstel van de werkgelegenheid vanaf 2014 is het aantal werknemers in alle leeftijdsgroepen toegenomen, maar is de leeftijdsgroep jonger dan 25 jaar en de leeftijdsgroep ouder dan 55 jaar het sterkst toegenomen.

Figuur 3 **Bouwplaatsmedewerkers in de CAO Afbouw naar leeftijdscategorie, 2008-2019**



Bron: EIB

Aantal medewerkers neemt met bijna 500 toe in periode 2021-2025

Het aantal werknemers in de afbouw neemt toe van 8.455 werknemers in 2020 naar 8.930 werknemers in 2025 (tabel 2), een toename van 475 werknemers. Het aantal werknemers neemt wel in 2021 eerst licht af in nasleep van de coronacrisis. Absoluut gezien neemt het aantal werknemers met 230 het sterkst toe bij stukadoorsbedrijven. Relatief gezien neemt de productie het sterkst toe bij blokken- en elementenstellers en vloerenleggers doordat deze sectoren het sterkst profiteren van de verwachte toename van de nieuwbouwproductie van woningen. Alleen bij wand- en plafondmontage neemt het aantal werknemers niet toe, omdat deze bedrijven wat meer actief zijn in de utiliteitsbouw (voornamelijk kantoren).

Tabel 2 Aantal werkenden in de afbouw naar deelsegment, 2020-2025

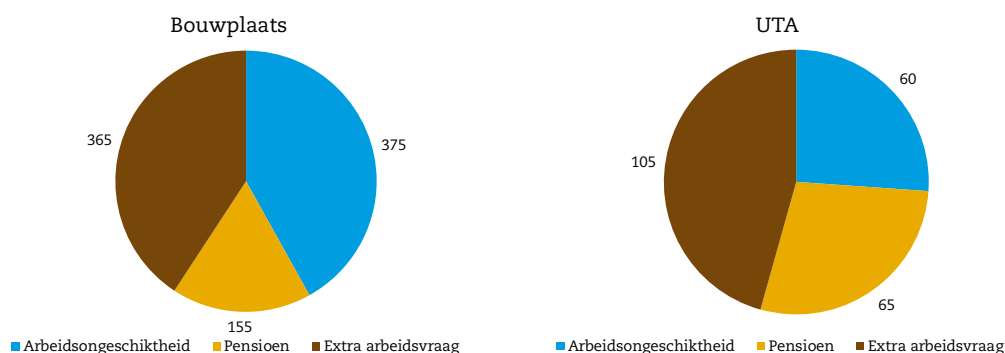
	2020	2021	2022	2025
Stukadoorswerk	3.690	3.645	3.680	3.920
Wand- en plafondbmontage	2.035	2.000	1.985	2.020
Vloerenleggen en terrazzowerk	1.140	1.125	1.150	1.280
Blokken- en elementenstellen	235	235	240	275
Natuursteenbewerking	1.355	1.350	1.360	1.425
Totaal	8.455	8.355	8.415	8.920
W.v. bouwplaats	6.165	6.095	6.145	6.535

Bron: EIB

Tot 2026 ruim 1.100 nieuwe werknemers nodig in de afbouw

Naast de 475 werknemers die nodig zijn om aan de toegenomen arbeidsvraag te voldoen, zijn er 650 werknemers nodig ter vervanging van werknemers die met pensioen gaan of arbeidsongeschikt worden (figuur 4). Hiermee zijn er in totaal 1.125 nieuwe werknemers nodig, 13% van het aantal werknemers in 2019. Bij bouwplaatsmedewerkers zijn er naar verhouding meer nieuwe werknemers nodig ter vervanging van arbeidsongeschikten dan bij UTA-werknemers.

Figuur 4 Benodigde instroom in de periode 2021-2025



Bron: EIB

In de periode 2021-2025 zijn er circa 750 gediplomeerden voor bouwplaatsberoepen

Met betrekking tot de opleidingen zullen er per jaar circa 150 leerlingen een mbo-diploma halen voor een afbouwberoep op de bouwplaats. Gemiddeld 90% van deze gediplomeerden zijn stukadoors. Voor de rest zijn er elke jaar een klein aantal vloerenleggers, natuursteenbewerkers en wand- en plafondbmonteurs die afstuderen. Bij UTA-personeel is er een minder duidelijke link tussen specifieke opleidingen en instroom in de afbouw.

Met de instroom vanuit de opleidingen kan aan minder dan de helft van de totale instroombehoefte (inclusief zelfstandigen) voldaan worden. Voor de resterende vraag zullen zij-instromers nodig zijn. Indien er alleen naar werknemers gekeken zou worden dan kan vanuit de opleidingen aan circa 80% van de instroombehoefte worden voldaan. Wel moet er daarnaast per saldo 20% van de instroombehoefte vanuit zij-instromers komen. Doordat er ook

werknemers uitstromen om als zelfstandige te gaan werken, zal het aantal nieuwe zijinstromers in de praktijk een stuk hoger liggen.

Probleemanalyse: arbeidsongeschiktheid

Afbouwberoepen zijn relatief zwaar door combinatie van factoren

Volgens de bedrijfstakatlas 2015 hebben afbouwberoepen een bovengemiddelde kans op arbeidsongeschiktheid (tabel 3). Vooral bij stukadoors en vloerenleggers zijn er relatief veel werknemers waarvoor arbeidsongeschiktheid dreigt, maar ook bij andere afbouwberoepen is deze kans groter dan voor het gemiddelde bouwplaatsberoep. De afbouwberoepen zijn zo zwaar door het tillen of duwen van zware objecten in combinatie met het werken in ongemakkelijke houding in koude of tochtige omstandigheden.

Wel zijn de werkomstandigheden in de laatste decennia verbeterd door onder andere nieuwe Arbo-richtlijnen. Zo mag een werknemer in zijn eentje maximaal 25 kilo tillen. Echter hebben veel van de oudere werknemers in het verleden onder zwaardere arbeidsomstandigheden gewerkt. De slijtage die ze hierbij hebben opgelopen, dragen ze tot op de dag van vandaag mee en kan niet meer teruggedraaid worden.

	Laag	Gemiddeld	Verhoogd	Hoog
Blokkensteller ¹	24	53	18	6
Natuursteenbewerker (Wand- en) plafondbouwer	23	52	20	5
Stukadoor ²	27	49	15	9
Vloerenlegger ³	21	51	18	10
Bouwplaats totaal bouw	29	53	14	4

1 Samenvoeging van blokkensteller ruwbouw en afbouw
2 Samenvoeging van stukadoor mechanisch/spackspuiter en stukadoor traditioneel
3 Samenvoeging van terrazzowerker en vloerenlegger (2 soorten)

Bron: Bedrijfstakatlas 2015, EIB

Afbouw scoort zeer hoog op het aantal lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Doordat de werkzaamheden in de afbouw zwaar zijn, is ook het aantal arbeidsongeschikten in de afbouw relatief hoog. Zo is het aantal lopende uitkeringen bij de afbouw (het stukadoors- en steenhoudersbedrijf) per 100 verzekerden na de tabaksverwerkende industrie de sector met het hoogste aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen per verzekerde (figuur 5). Het aantal lopende uitkeringen in de afbouw is bijna vijf keer zo groot als gemiddeld in Nederland.

Figuur 5 Het aantal lopende WIA- en WAO-uitkeringen in 2019 en het gemiddeld aantal nieuwe WIA- en WAO-uitkeringen in de periode 2017-2019



1 Door te weinig observaties kunnen geen cijfers van nieuwe uitkeringen voor het mortel- en steenhouwersbedrijf berekend worden

Bron: EIB

Afbouw is vooral fysiek zwaar

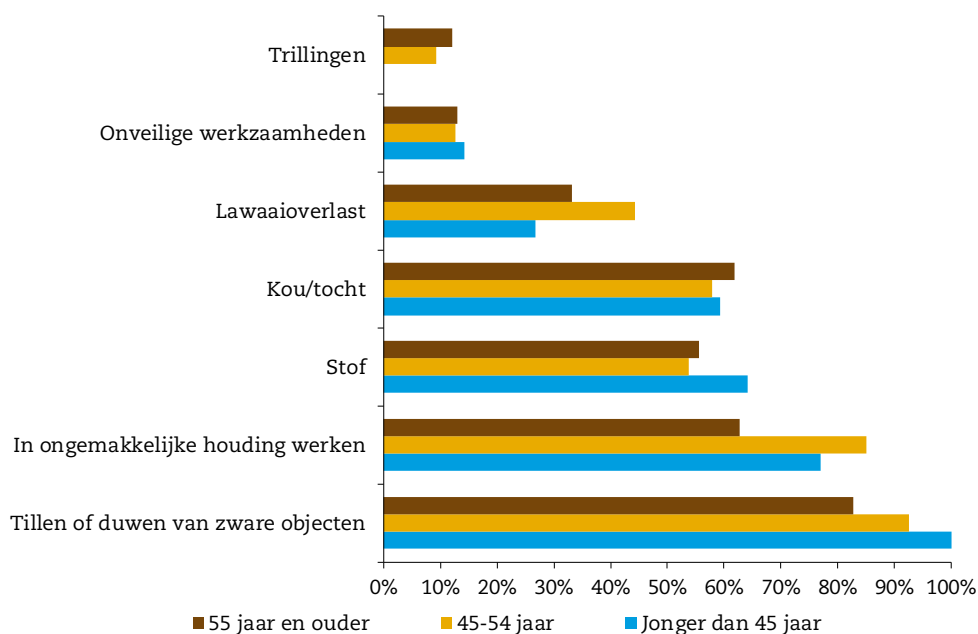
Ook op basis van een vragenlijst onder bouwplaatswerknemers in de afbouw komt naar voren dat ruim de helft het werk dat ze doen als fysiek zwaar of zeer zwaar classificeert. Op basis van zowel de enquête (figuur 6) als ook hier komt naar voren dat het tillen of duwen van zware objecten, het werken in ongemakkelijke houding, het werken met stof en in de kou/tocht het werk fysiek zwaar maakt. Doordat het werk een combinatie is van deze factoren is dit niet simpelweg een optelsom van de verschillende factoren, maar leidt de combinatie van deze factoren ook tot extra slijtage.

De mentale werkbelasting is daarentegen volgens de meeste bouwplaatswerknemers goed of zeer goed vol te houden. Van de bouwplaatsmedewerkers vindt 15% de mentale werkbelasting zwaar, wat in die situaties voornamelijk door werkdruk komt.

Groot deel van werknemers in de afbouw heeft lichamelijke klachten

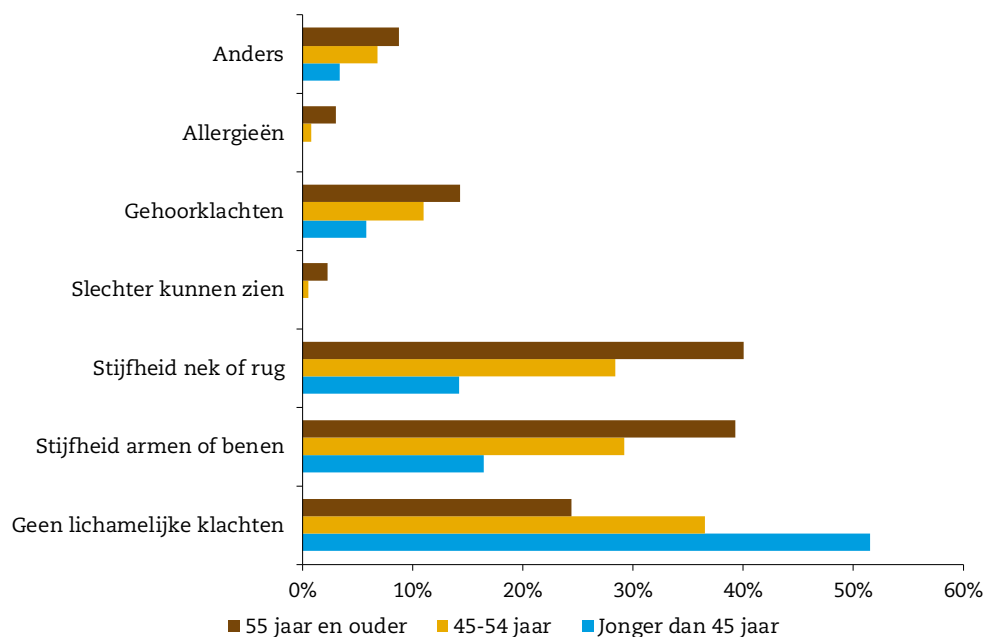
Het fysiek zware werk in de afbouw leidt ook tot lichamelijke klachten bij de meeste bouwplaatswerknemers. Zo heeft driekwart van de werknemers ouder dan 55 jaar en de helft van de werknemers jonger dan 45 jaar last van lichamelijke klachten (figuur 7). Hierbij hebben de werknemers vooral last van pijn en stijfheid aan ledematen, nek en rug. Ook volgens de bedrijfstakatlas hebben werknemers in de afbouw significant meer last van deze lichamelijke klachten.

Figuur 6 **Antwoord op de vraag wat de afbouw fysiek zwaar maakt als aandeel van het aantal bouwplaatswerknemers dat het zwaar vindt**



Bron: EIB

Figuur 7 **Aandeel werknemers dat last heeft van fysieke klachten als gevolg van werk naar type klacht en leeftijd**



Bron: EIB

Hoge arbeidsongeschiktheid is ook een probleem voor afbouwbedrijven en de sector

De hogere kans op arbeidsongeschiktheid is niet alleen een probleem voor werknemers in de afbouw, maar ook een probleem voor afbouwbedrijven, de afbouwsector en de samenleving als geheel. Werknemers die arbeidsongeschikt worden, hebben minder jaren dat ze in (goede) gezondheid leven en hebben een terugval in inkomen.

Alle bedrijven in de afbouwsector hebben ook een gemiddeld hogere premie dan bedrijven in de meeste andere sectoren. Zo is de WGA en ZW-flex premie voor kleine werkgevers (loonsom in 2019 kleiner dan € 346.000) voor een afbouwbedrijf (stukadoorsbedrijf) in 2021 1,64%. Dit is bijvoorbeeld ook veel hoger dan voor een vergelijkbaar bouwbedrijf (1,13%). Voor bedrijven die wat groter zijn, is de premie ook afhankelijk van de kosten die een bedrijf met betrekking tot de WGA en ZW-flex heeft gemaakt. Zo is de premie in 2021 voor een werkgever in de afbouw met een loonsom van € 1 miljoen en € 50.000 WGA-lasten 1,97%. Ook een hoger ziekteverzuim leidt tot extra kosten van werkgevers, omdat ze voor 104 weken het loon (gedeeltelijk) moeten doorbetalen of zich hiervoor verzekeren.

Conclusie is dat werkgevers in de afbouw er ook baat bij hebben om arbeidsongeschiktheid terug te dringen, omdat een deel van deze kosten wordt afgewenteld op de werkgevers in deze sector.

Duurzame inzetbaarheidsbeleid afbouw

Samenstelling afbouw maakt sectorbeleid belangrijker

Doordat de afbouw voornamelijk uit kleine bedrijven bestaat, is sectorbeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid relatief belangrijker, omdat bij kleine bedrijven het lastiger is om effectief beleid te ontwikkelen en uit te voeren. Daarnaast wordt met sectorbeleid ook de kosten van duurzame inzetbaarheidsbeleid verdeeld over meer werkgevers, waardoor dit ook voor alle bedrijven een financiële mogelijkheid wordt.

Er is veel beleid dat in de afbouw op sectorniveau wordt uitgevoerd en gericht is op bouwplaatswerknemers. Dit bestaat uit Arbo-richtlijnen, arbeidsscans (PAGO en spreekuur bedrijfsarts), werknemers begeleiden naar ander werk (mijnloopbaan) en werken in deeltijd (80-90-100 regeling en seniorendagen). In aanvulling hierop is de sector begonnen met het bieden van een vervroegde uittredingsmaatregel (zware beroepenregelingen) dat mogelijk is gemaakt door afspraken met betrekking tot het pensioenakkoord.

Meeste duurzame inzetbaarheidsmaatregelen zijn bij werknemers niet bekend

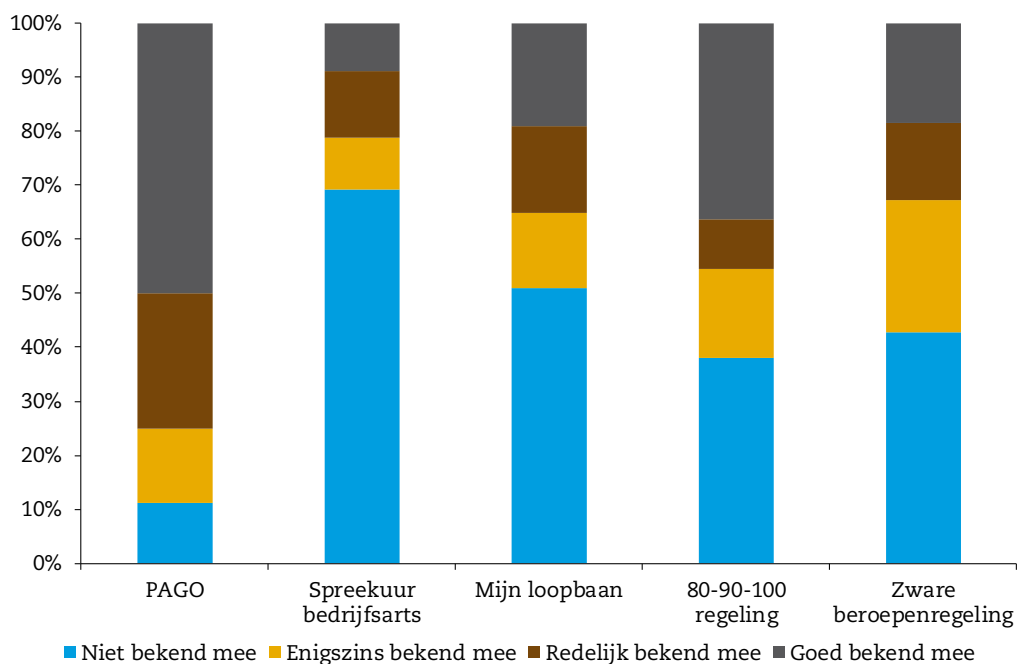
De meeste duurzame inzetbaarheidsmaatregelen zijn bij een groot deel van de bouwplaatsmedewerkers niet bekend. Uitzondering hierop is het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) dat voor de meeste werknemers wel bekend is. Bij de leeftijdsgroep ouder dan 55 jaar is bij een groter deel van de werknemers de maatregelen bekend (figuur 8). Desondanks is er nog steeds een grote groep werknemers waarvoor de maatregelen niet bekend zijn. Dit zijn niet alleen werknemers zonder klachten, maar ook werknemers met klachten. Zo is bij 55-plussers bij zowel de groep met als zonder klachten circa 40% die de zware beroepenregeling niet kent. Het is om deze reden dan ook aan te bevelen om de bekendheid van de verschillende maatregelen te verbeteren en te onderzoeken hoe deze werknemers beter bereikt kunnen worden.

PAGO wordt relatief weinig door bouwplaatsmedewerkers gedaan

De eerste stap in het voorkomen van arbeidsongeschiktheid is dat werknemers op tijd weten waar de risico's zijn. De PAGO is de belangrijkste manier in de afbouw waarop werknemers zicht krijgen op hun gezondheid en mogelijke arbeidsongeschiktheid. In de afbouw is geregeld dat werknemers vanaf de leeftijd van 20 jaar elke vier jaar (vanaf de leeftijd van 40 jaar elke twee jaar) recht hebben op een PAGO. In 2019 zijn er ruim 2.700 werknemers uitgenodigd voor een PAGO, circa een derde van het arbeidsbestand. Hiervan hebben 488 werknemers in 2019 ook daadwerkelijk gebruik gemaakt (tabel 4). Hierbij was de opkomst van jongere en bouwplaatswerknemers relatief laag. Dat de opkomst van uta-personeel bijna twee keer zo hoog ligt dan bij bouwplaatsmedewerkers mag opvallend genoemd worden, gegeven het zware karakter van de bouwplaatsberoepen. Dit laatste kan erop duiden dat bouwplaatsmedewerkers pas een PAGO

laten uitvoeren nadat ze al jarenlang klachten hebben, waarmee werknemers pas relatief laat hulp zoeken voor problemen die tot arbeidsongeschiktheid kunnen leiden. Er is in de afbouw op het gebied van duurzame inzetbaarheid nog wat te winnen indien werknemers al in een eerder stadium een PAGO laten uitvoeren, omdat daarmee mogelijk klachten/slijtage voorkomen kan worden. Ook op dit terrein kan de sector onderzoeken wat werknemers weerhoudt om eerder een PAGO te laten uitvoeren en hoe ze belemmeringen kunnen weghalen.

Figuur 8 **Antwoord op de vraag in hoeverre werknemers ouder dan 55 jaar bekend zijn met genoemde maatregelen**



Bron: EIB

Tabel 4 **Aantal werknemers dat recht heeft op een PAGO en het aantal werknemers dat hiervan gebruik maakt, 2019**

	Aantal uitgenodigden ¹	Aantal uitgevoerde PAGO's	Opkomst (in procenten)
Leeftijd			
34 jaar of jonger	608	44	7
35-44 jaar	630	83	13
45-54 jaar	897	199	22
55 jaar of ouder	591	162	27
Totaal	2.726	488	18
Beroep			
Bouwplaats	1.955	289	15
UTA	771	199	26

¹ Berekend op basis van arbeidsbestand, maar totaal komt overeen met totaal van Vollandis

Bron: Vollandis, EIB

Wisselen van werkzaamheden komt maar in beperkte mate voor

Bij werknemers die een verhoogde of hoge kans op arbeidsongeschiktheid hebben zijn verschillende maatregelen mogelijk om te voorkomen dat dit werkelijk leidt tot arbeidsongeschiktheid. De meest kansrijke maatregelen zijn gericht op het aanpassen van de werkzaamheden zodat er geen verhoogde kans is op arbeidsongeschiktheid. Hierbij kan gedacht worden aan het wisselen van beroep of aanpassen van de taken of de functie van werknemers. Via de mijnloopbaan regelingen is het mogelijk om van beroep te wisselen binnen of buiten de afbouw. In de praktijk gebeurt dit maar in beperkte mate. In de periode 2018-2020 hebben 68 werknemers een traject gevolgd voor een ander beroep, waarbij niet alle werknemers ook daadwerkelijk naar een ander beroep zijn doorgegroeid, omdat uit het loopbaantraject kan komen dat de huidige functie het meest geschikt is voor de betreffende werknemer.

Uit de enquête onder bouwplaatswerknemers komt ook naar voren dat er relatief weinig werknemers zijn die in de komende jaren van plan zijn om van beroep te wisselen. Dit komt ten eerste doordat werknemers pas na jarenlange slijtage gaan nadenken over hun inzetbaarheid. Op deze leeftijd zijn werknemers minder geneigd om van beroep te wisselen, omdat ze vaak specifieke technische vaardigheden bezitten die niet elders goed inzetbaar zijn, opnieuw geschoold moeten worden en qua inkomen er op achteruitgaan. Een ander probleem bij het wisselen op oudere leeftijd is dat door de hogere kans op arbeidsongeschiktheid in combinatie met de hogere leeftijd het minder aantrekkelijk is voor werkgevers deze mensen aan te nemen.

Geconcludeerd kan worden dat het wisselen van beroep in de afbouw maar voor een beperkt deel van de werknemers een oplossing is en dat er meer gekeken moet worden naar de inrichting van de werkzaamheden. Hierbij kan bij grotere werkgevers gedacht worden aan minder zware taken voor werknemers met verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid.

Minder uren werken is onder bouwplaatswerknemers in de afbouw populairder

Op sectorniveau wordt het mogelijk gemaakt voor werknemers ouder dan 57 jaar met hogere kans op arbeidsongeschiktheid om een dag minder te werken, tegen 90% van het loon en 100% pensioenopbouw (80-90-100 regeling). Deze regeling geldt ook voor UTA-personeel, maar alleen voor bouwplaatswerknemers krijgen bedrijven een vergoeding vanuit de CAO. Bij bouwplaatswerknemers kunnen werkgevers hierover subsidie vanuit de sector krijgen. Binnen de bouwnijverheid is het werken in deeltijd, vooral voor bouwplaatspersoneel, vaak niet mogelijk vanwege organisatorische en financiële redenen⁴. In 2020 waren er 150 werknemers die gebruik maakten van de regeling, bijna 20% van het aantal werkenden in die leeftijdscategorie. Naar verwachting neemt dit aandeel de komende jaren toe, omdat de regeling pas sinds 2016 actief is en de instroom sinds 2018 relatief wat hoger is. Daarnaast zijn er ook nog werknemers die nog recht hebben op de oude regeling voor senioren dagen, waarbij ze ook minder uren konden werken tegen aantrekkelijke voorwaarden, dat sinds 2016 is gesloten voor nieuwe gevallen.

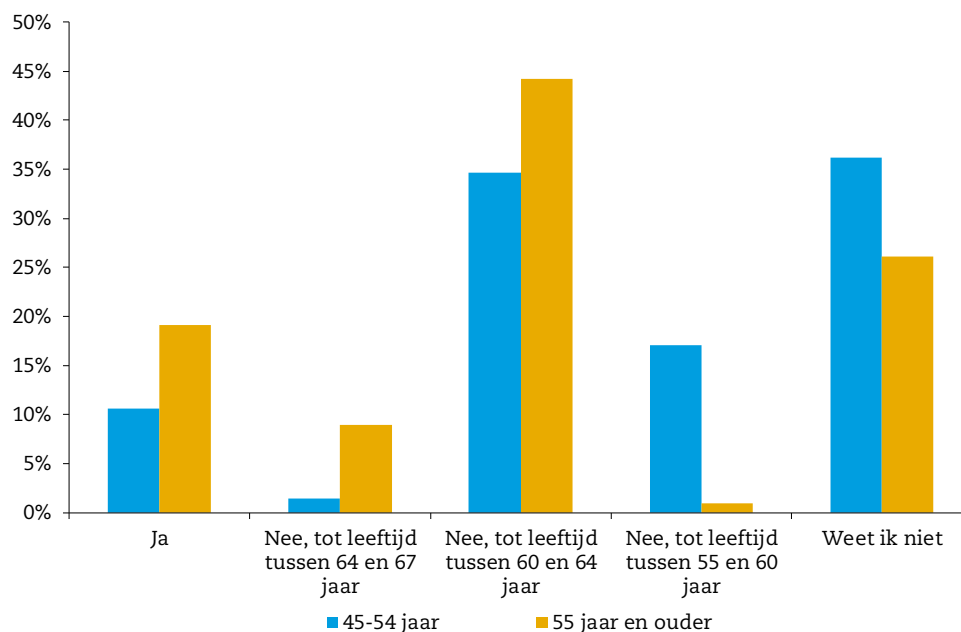
De meeste bouwplaatswerknemers die gebruik hebben gemaakt van de 80-90-100 regeling denken wel dat de maatregel helpt om langer werkzaam te kunnen zijn in de afbouw, maar dat het over het algemeen onvoldoende is om de pensioenleeftijd te halen.

Veel werknemers verwachten niet de pensioenleeftijd werkend te halen

De meeste werknemers in de afbouw verwachten te kunnen werken tot een leeftijd tussen 60 en 64 jaar (figuur 9). Gegeven het feit dat de meeste werknemers in de afbouw ruim tien jaar geleden op 61- en 62-jarige leeftijd met pensioen konden gaan, is dit niet opvallend.

⁴ EIB (2020), 'Sociale innovatie in de bouw – Ontwikkeling 2017-2020 en effecten van sociale innovatie'.

Figuur 9 **Antwoord op de vraag of werknemers verwachten de pensioenleeftijd te halen en zo niet welke leeftijd ze dan verwachten te halen**



Bron: EIB

Werknemers zien voornamelijk vroegpensioen en werken in deeltijd als oplossing

Om de tijd te overbruggen tot de pensioenleeftijd zijn de meeste werknemers van plan om vervroegd met pensioen te gaan of minder uren te gaan werken (figuur 10). Daarnaast heeft circa 20% van de 45-plussers advies nodig over hoe ze de pensioenleeftijd moeten halen. Vanuit de afbouwsector zouden werknemers dus nog meer geholpen kunnen worden op dit terrein. Ook valt op dat het wisselen van beroep door maar een kleine groep werknemers wordt genoemd.

Breed pakket aan maatregelen nodig zodat werknemers pensioenleeftijd kunnen halen

Voor oudere werknemers met een verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid kan de 80-90-100 regeling in combinatie met de zware beroepenregeling helpen om (relatief) gezond met pensioen te gaan. Voor veel oudere werknemers zijn beide maatregelen nodig, omdat het in de bouw niet makkelijk is om in deeltijd te gaan werken en in de laatste arbeidsjaren de slijtage relatief het grootst is.

Echter zal dit niet voor alle oudere werknemers voldoende zijn en zijn er ook onder jonge werknemers al relatief veel arbeidsongeschikten. Voor deze groepen zijn aanvullende maatregelen nodig om arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Ten eerste moet het monitoren van de gezondheid van werknemers op jonge leeftijd verbeterd worden, omdat werknemers op jongere leeftijd nog meer mogelijkheden hebben om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en minder kennis hebben op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Ten tweede kan de sector nog beter oudere werknemers helpen met het begeleiden om de pensioenleeftijd te behalen, omdat door oudere werknemers wordt aangegeven dat ze hier meer hulp kunnen gebruiken (figuur 10). Ten derde zullen er meer hulpmiddelen nodig zijn om arbeidsongeschiktheid te voorkomen, omdat de werkzaamheden zelfs onder de huidige arbo-richtlijnen nog vrij zwaar zijn. Hiervoor zal meer onderzoek en innovatie vanuit de sector nodig zijn, omdat het gemiddelde afbouwbedrijf te klein is om zelf dit onderzoek te kunnen uitvoeren.

Op al deze punten wordt wel al activiteiten ondernomen, maar zou een verdere uitrol naar de hele sector nodig zijn. Buiten de CAO wordt bijvoorbeeld door Savantis in het kader van de ESF duurzame inzetbaarheid pilots uitgevoerd bij individuele bedrijven om het communiceren van duurzame inzetbaarheidsbeleid, het inventariseren van arbeidsrisico's en advies geven aan werknemers te verbeteren. Deze pilot is tot nu toe bij zes bedrijven uitgevoerd. Ook op het gebied van hulpmiddelen is met een mechanische rei (om vloeren te egaliseren) en een exoskelet (om belasting over te nemen) stappen gezet, maar is er nog een lange weg te gaan voordat dit bij alle bedrijven zal worden gebruikt.

Figuur 10 **Antwoord op de vraag hoe werknemers verwachten de periode tussen de leeftijd dat ze nog kunnen werken en de pensioenleeftijd overbruggen**



Bron: EIB

Geconcludeerd kan worden dat op de volgende terreinen nog stappen gezet kan worden op het gebied van DI (figuur 11), naast de maatregelen die nu al genomen worden, door de afbouwsector:

- De arbeidsomstandigheden verder verbeteren door het introduceren van nieuwe hulpmiddelen, zoals de mechanische rei en exoskelet. Hierbij gaat het om zowel meer onderzoek als het gebruik van deze hulpmiddelen te vergroten.
- Het inventariseren van gezondheidsproblemen in een eerder stadium (PAGO), zodat eerder advies gegeven kan worden om DI te verbeteren.
- Werkgevers en werknemers beter informeren en begeleiden over mogelijkheden om DI te verbeteren. Hierbij gaat het enerzijds om meer kennis overzichtelijk beschikbaar stellen en ondersteuning te bieden voor werkgevers om DI-beleid in te richten. Anderzijds gaat het om het stimuleren van werknemers en werkgevers om na te denken over DI.
- Meer financiële ondersteuning bij het eerder stoppen met werken voor werknemers die de pensioenleeftijd niet kunnen halen en anders arbeidsongeschikt worden.

Figuur 11 Vier sporen voor betere duurzame inzetbaarheid

1. Verbeteren van arbeidsomstandigheden

2. Stimuleren gebruik PAGO voor tijdige ondersteuning bij klachten

3. Informeren van zowel werknemers als bedrijven over mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid te vergroten

4. Meer financiële ondersteuning bij eerder stoppen met werken

Bron: EIB

1 Inleiding

Binnen het pensioenakkoord was afgesproken dat werknemers in zware beroepen in de periode 2021-2025 maximaal drie jaar eerder met pensioen mogen gaan. Daarvoor heeft de rijksoverheid eenmalig € 1 miljard uitgetrokken en structureel € 10 miljoen⁵. In de CAO Afbouw is afgesproken om voor bouwplaatswerknemers van deze mogelijkheid gebruik te maken vanwege de zwaarte van de afbouwberoepen. De paritaire partijen binnen de CAO Afbouw willen hierbij gebruik maken van de subsidieregeling om de bedrijfstak eigen regelingen rond duurzame inzetbaarheid en eerdere uittreden mede te bekostigen (MDIEU). Om deze reden heeft het O&O-fonds Afbouw in samenspraak met het Technisch Bureau Afbouw (TBA) en Savantis aan het EIB gevraagd om een sectoranalyse uit te voeren.

Een sectoranalyse is een analyse van de meerjarige opgaven op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden waar een sector voor staat. Een sectoranalyse kijkt tenminste vijf jaar vooruit en bevat in elk geval een beschrijving van de omvang en samenstelling van de werkenden in de sector, het aandeel mkb-bedrijven in de sector en een beschrijving van de problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de sector.

In deze rapportage begint de sectoranalyse in hoofdstuk twee met de samenstelling en omvang van de afbouw. Vervolgens wordt er gekeken naar de verwachte ontwikkeling van het arbeidsbestand in de komende vijf jaar. De informatie in dit hoofdstuk wordt grotendeels ontleend uit registratiegegevens van APG in combinatie met eerder onderzoek van het EIB naar de afbouwsector⁶.

In hoofdstuk drie wordt de zwaarte van de afbouwberoepen, de huidige duurzame inzetbaarheidsmaatregelen en de zware beroepenregeling geanalyseerd. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van reeds beschikbare bronnen (deskresearch) in combinatie met een enquête onder bouwplaatsmedewerkers.

Op de enquête hebben in totaal 251 werknemers gereageerd (tabel 1.1). Hierbij zijn alle werknemers ouder dan 45 jaar (indien mogelijk) en 1.500 werknemers jonger dan 45 jaar benaderd. De respons van de leeftijdsgroep ouder dan 45 jaar is voldoende voor betrouwbare resultaten, terwijl bij de leeftijdsgroep jonger dan 45 jaar de resultaten voornamelijk indicatief zijn.

Tabel 1.1 Respons op enquête onder bouwplaatsmedewerkers in de afbouw

	Absoluut	Responspercentage	Populatie in 2019
Jonger dan 45 jaar	33	2,3%	3.820
45-54 jaar	90	7,5%	1.295
55 jaar en ouder	128	13,6%	1.005
Totaal	251	6,8%	6.120

Bron: EIB

⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel/betere-pensioenafspraken-voor-mensen-met-zware-beroepen>.

⁶ EIB (2019), 'Trends en ontwikkelingen in de afbouw 2018-2023'.

2 Werknemers in de afbouw

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de omvang, samenstelling en ontwikkeling van werknemers in de CAO Afbouw. Hierbij ligt de focus op het bouwplaatspersoneel.

De afbouw bestaat uit een aantal deelsegmenten met uiteenlopende gespecialiseerde werkzaamheden. De grootste deelsegment is stukadoors, waarbij wanden of plafonds worden afgewerkt met een stuclaag inclusief bijkomende werkzaamheden zoals tegelzetten. Bij wand- en plafondmontage worden systeemwanden en -plafonds in een gebouw aangebracht. Bij vloerbedrijven worden voornamelijk cementgebonden of kunststofgebonden vloeren aangelegd. De terrazzobedrijven maken terrazzovloeren, aanrechtbladen en elementen. Natuursteenbedrijven bewerken, verwerken en stellen natuursteen voor gebouwen, infrastructurele werken of begraafplaatsen. Blokkenstellers vervaardigen wanden met bouwblokken.

2.1 Omvang en samenstelling werknemersbestand CAO Afbouw

Ruim 20.000 werkenden waren in 2019 actief in de afbouw

In de afbouwsector waren in 2019 ruim 20.000 werkenden actief, waarvan circa 12.000 zelfstandigen zonder personeel (zzp). Met ruim 8.500 werknemers ligt de flexibiliseringsgraad in de afbouw op bijna 60%. Het aandeel zelfstandigen is in de afbouw bijna twee keer zo hoog als in de bouw als geheel.

De CAO Afbouw bestaat in 2019 uit 8.440 werknemers,

In 2019 werkten circa 8.440 werknemers in de CAO Afbouw (figuur 2.1). Daarnaast werkt circa 8% van de werknemers actief in de afbouw onder een andere of geen cao⁷. In het resterende deel van dit hoofdstuk wordt ingezoomd op de werknemers die vallen onder de CAO Afbouw omdat de regeling alleen van toepassing is op deze werknemers.

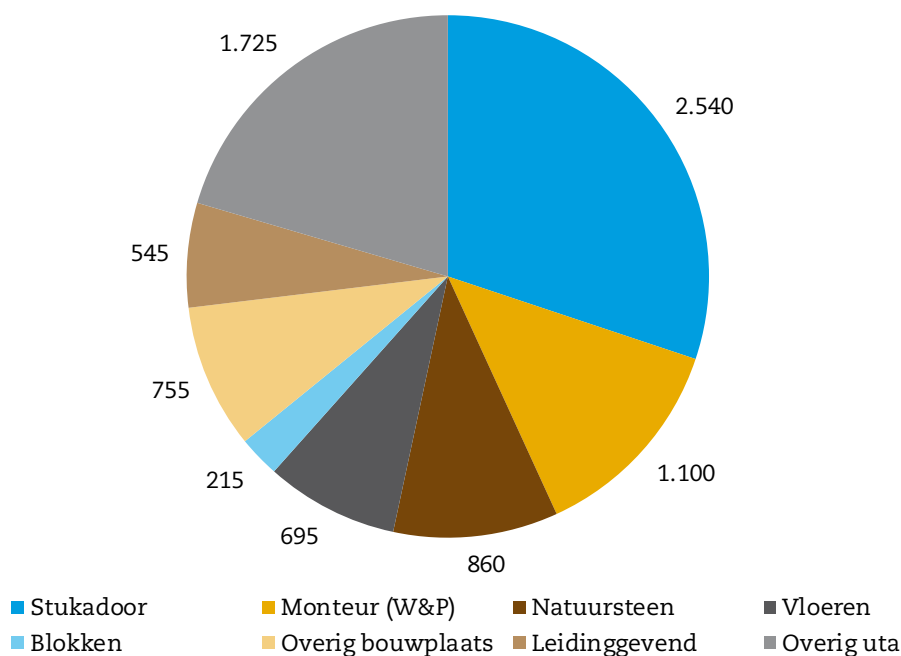
Driekwart van werknemers werkt op bouwplaats

Van deze 8.440 werknemers hebben 6.125 werknemers een bouwplaatsberoep⁸, circa driekwart. De overige 2.325 werknemers heeft een uitvoerend, technisch of administratief (UTA)-beroep. Binnen de bouwplaatsberoepen heeft stukadoors met ruim 2.500 werknemers het grootste aandeel. De afbouwberoepen (stukadoors, monteurs, natuursteenbewerkers, vloerenleggers en blokkenstellers) vormen bijna 90% van de werkgelegenheid op de bouwplaats, waarbij de groep blokkenstellers relatief klein is. Daarnaast zijn er nog overige (afbouw)beroepen die op de bouwplaats actief zijn, zoals timmerlieden, tegelzetter, betonwerkers, voor/oppermannen, helpers en schilders.

⁷ EIB (2019), 'Trends en ontwikkelingen in de afbouw 2018-2023'.

⁸ Onder bouwplaatsfuncties worden alle uitvoerende werkzaamheden bedoeld. Hier valt niet alleen het werken op de bouwplaats onder, maar ook bijvoorbeeld het bewerken van natuursteen en terrazzo op de werkplaats.

Figuur 2.1 Aantal werknemers in de CAO Afbouw naar type beroep, 2019



Bron: EIB

Bijna helft van werknemers in de afbouw werkt bij een bedrijf met minder dan 10 werknemers

De afbouwsector bestond in 2019 uit bijna 1.400 bedrijven (tabel 2.1). Bijna de helft van de bedrijven in de afbouw heeft minder dan 10 werknemers in dienst. Bij deze bedrijven voert meestal de directeur/grotaandeelhouder het duurzame inzetbaarheidsbeleid naast zijn andere taken. Hierdoor is er vaak gemiddeld minder tijd/aandacht voor duurzame inzetbaarheidsbeleid. Daarnaast is het bij deze bedrijven door het beperkte aantal werknemers ook lastiger om in deeltijd te werken of ander werk/taken binnen het bedrijf te krijgen.

Ook bij de bedrijven met 10 tot 50 werknemers spelen veel van bovenstaande problemen. Wel zijn er meer oplossingsmogelijkheden bij deze bedrijven dan bij de bedrijven met minder dan 10 werknemers. Bijna 45% van de werknemers werkt bij een bedrijf met deze omvang. Er zijn in totaal acht wat grotere bedrijven (meer dan 50 werknemers) in de afbouw die in totaal minder dan 10% van het totale arbeidsbestand in dienst hebben.

Vanaf 25 werknemers zijn afbouwbedrijven ook verplicht om een preventiemedewerker aan te wijzen en de opgestelde risico-inventarisatie en evaluatie te toetsen door een gecertificeerde arbodeskundige of arbodienst. Hierdoor zal bij deze bedrijven het duurzame inzetbaarheidsbeleid over het algemeen beter geregeld zijn.

De afbouw is met gemiddeld zes werknemers per bedrijf ook een stuk kleiner dan een bedrijf in de bouw en infra (gemiddeld twaalf werknemers). In de bouw en infra zijn er dan ook naar verhouding meer grote bedrijven dan in de afbouw.

Tabel 2.1 Afbouwbedrijven met personeel naar deelsector en grootteklasse in arbeidsjaren, 2019

Aantal bedrijven	<5	5-9	10-19	20-49	50+	Totaal
Blokken en elementenstellen	30	9	5	1	0	45
Natuursteenbewerking	150	39	18	10	0	217
Stukadoorswerk	521	74	41	24	6	666
Wand- en plafondmontage	189	35	44	11	1	280
Vloerenleggen ¹	132	28	19	7	1	187
Totaal bedrijven	1.022	185	127	53	8	1.395
Aantal werknemers	2.400	1.635	2.070	1.630	705	8.440
Aandeel van het totaal	28%	19%	25%	19%	9%	100%

¹ In dit onderzoek zijn de deelsectoren vloerenleggen en terrazzowerk samengevoegd, vanwege het beperkte aantal terrazzobedrijven.

Bron: EIB

Aandeel ouderen in de afbouw op de bouwplaats is relatief laag

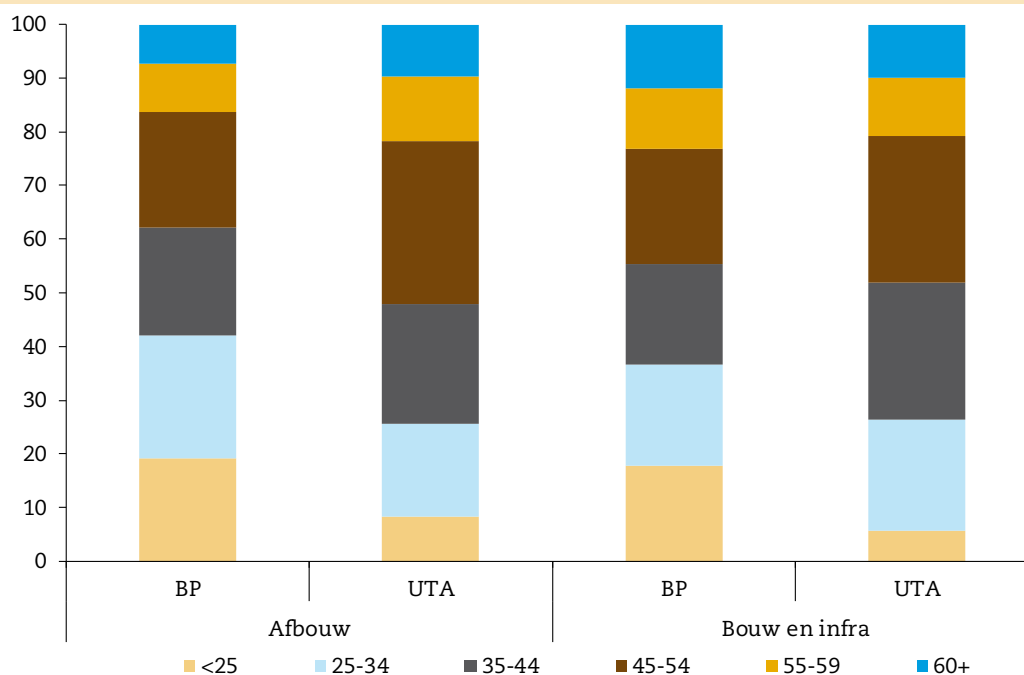
Het aandeel van de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder onder het bouwplaatspersoneel is in de CAO Afbouw relatief klein (figuur 2.2). Zo was in 2019 16% van het bouwplaatspersoneel in de afbouw ouder dan 55 jaar ten opzichte van 23% in de bouw en infra. Dat dit aandeel zo klein is in de afbouw komt door de relatief hogere uitval door arbeidsongeschiktheid (hoofdstuk 3). Doordat de groep ouderen relatief klein is, is de leeftijdsgroep jonger dan 35 jaar in de afbouw met 42% groter dan de 37% in de bouw en infra. De gemiddelde leeftijd bij het bouwplaatspersoneel in de afbouw is 39 jaar ten opzichte van 41 jaar in de bouw en infra.

De leeftijdsopbouw bij het uta-personeel is wel redelijk vergelijkbaar tussen de afbouw en de bouw en infra. Bij beide leeftijdsgroepen is de gemiddelde leeftijd circa 43 jaar.

Er zijn relatief weinig oudere stukadoors nog in dienst bij afbouwbedrijven

Als wordt gekeken naar de leeftijdsstructuur van verschillend beroepen valt vooral op dat bij stukadoors de helft jonger is dan 35 jaar en maar 11% ouder is dan 55 jaar. Dit zou kunnen duiden op een relatief hoge uitval op oudere leeftijd. Ook bij de algemene bouw en overige bouwplaatsberoepen is deze scheve leeftijdsverhouding wat sterker zichtbaar, maar bij overige beroepen wordt dit bijvoorbeeld vertekend door bouwvakhulpers die relatief jong zijn. Natuursteenbewerkers en UTA-personeel zijn relatief het oudst.

Figuur 2.2 Bouwplaats en UTA-personeel in de CAO Afbouw en de Bouw en infra naar leeftijdsklasse in procenten, 2019



Bron: EIB

Tabel 2.2 Afbouwbedrijven met personeel naar leeftijdsopbouw per beroep

	<25	25-34	35-44	45-54	55-59	60+	Totaal
Stukadoor	27	24	20	17	6	5	100
Blokkensteller	11	20	23	26	10	10	100
W&P monteur	10	23	22	26	11	10	100
Vloerenlegger	15	25	20	23	9	8	100
Natuursteenbewerker	12	18	17	29	15	10	100
Algemene bouw	21	26	21	17	9	7	100
Overig bouwplaats	28	21	16	20	7	7	100
UTA	8	17	22	30	12	10	100
Totaal	17	21	20	24	10	8	100

Bron: EIB

Elke deelsector heeft zijn eigen gespecialiseerde beroepsgroep

Elke deelsector in de afbouw heeft zijn eigen gespecialiseerde beroep (tabel 2.3). Tussen 45 en 70% van de werkgelegenheid in een deelsector bestaat uit deze gespecialiseerde beroepen. Doordat er relatief weinig allround afbouwbedrijven zijn, komen gespecialiseerde afbouwberoepen buiten de eigen deelsector weinig voor. Het aandeel van overige werknemers op de bouwplaats verschilt niet sterk tussen de deelsectoren, met uitzondering van de natuursteen, waar overige bouwplaatsberoepen nauwelijks voorkomen.

Wel zijn er grote verschillen tussen deelsectoren in het aandeel UTA-beroepen. Zo heeft ruim 40% van de medewerkers in de wand- en plafondsector een UTA-beroep, ten opzichte van circa 15% bij blokkenstel- en stukadoorsbedrijven.

Tabel 2.3 Afbouwbedrijven met personeel naar deelsector en beroep in aantal werknemers

	Blokken	Natuursteen	Stukadoor	Wand & plafond	Vloeren	Totaal
Stukadoor	25	0	2.425	55	35	2.540
Blokkensteller	170	0	45	0	0	215
W&P monteur	0	10	130	940	20	1.100
Vloerenlegger	0	0	20	10	665	695
Natuursteenbewerker	0	860	0	0	0	860
Algemene bouw	15	0	270	60	25	370
Overig bouwplaats	10	20	175	80	100	385
Leidinggevend	5	45	185	215	95	545
Overig UTA	25	410	440	610	240	1.725
Totaal	245	1.345	3.695	1.970	1.185	8.440

Bron: EIB

Werkgelegenheid afbouw schommelt sterk in de periode 2008-2019

De werkgelegenheid in de afbouw is sterk veranderd in de periode 2008-2019. Zo nam tussen 2008 en 2014 door de financiële en de eurocrisis het aantal werknemers in de afbouw met 60% af ten opzichte van 40% in de bouw en infra (figuur 2.3). Vervolgens was ook het herstel van het aantal werknemers in de periode 2014-2019 in de afbouw met 45% veel sterker dan in de bouw en infra (+7½%).

Bij de daling van het personeelsbestand tussen 2008 en 2014 waren bouwplaatsberoepen sterker getroffen dan UTA-beroepen. Zo nam het aantal werknemers met een UTA-functie in deze periode met 40% af ten opzichte van 65% voor het bouwplaatspersoneel. Bij de toename van de werkgelegenheid tussen 2014 en 2019 was de relatieve toename van het aantal UTA-werknemers bijna net zo hoog als van het aantal bouwplaatswerknemers.

Afbouw is sterk conjunctuurgevoelig

De belangrijkste reden dat de werkgelegenheid van de afbouw zo sterk schommelt is dat de sector sterk conjunctuurgevoelig is. Bedrijven in de afbouw zijn meer actief in segmenten van de bouw dat afhankelijk is van investeringen. Zo zijn blokkenstellers en vloerleggersbedrijven voor het grootste deel van hun omzet afhankelijk van de woningniewbouw, waarbij vloerenleggersbedrijven ook actief zijn in de nieuwbouw van utiliteitsgebouwen. Ook de stukadoorsbedrijven met personeel doen veel werkzaamheden in de woningbouw, maar doen ook wat meer herstel en verbouwactiviteit en onderhoudsactiviteiten. Ook doen stukadoors werkzaamheden in utiliteitsgebouwen. Wand- en plafondbedrijven halen het grootste deel van de omzet uit activiteiten voor utiliteitsgebouwen, waarvan kantoren het belangrijkste type gebouw is. Natuursteenbedrijven zijn voornamelijk actief in de woningniewbouw en herstel en verbouw en enkele niet-bouwactiviteiten, waarvan grafstenen het belangrijkste is.

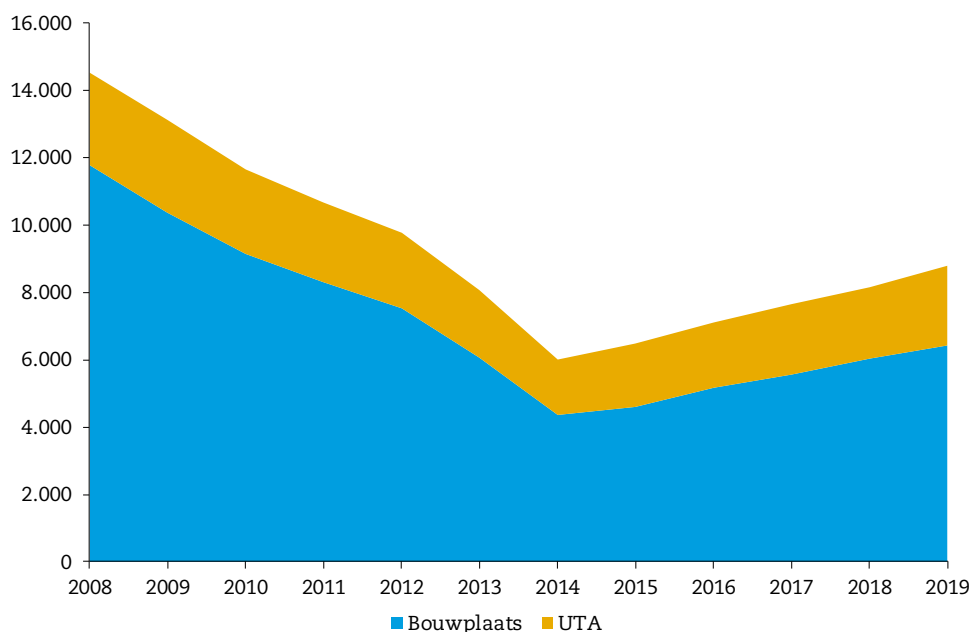
Aannemers hebben tijdens crisis bezuinigd op afbouwactiviteiten

Naast de conjunctuurgevoeligheid heeft de afbouw ook meer omzet dan de bouw als geheel verloren, omdat aannemers tussen 2008 en 2014 bezuinigd hebben op afbouwwerkzaamheden⁹. Daarnaast heeft ook een deel van de aannemers meer afbouwwerkzaamheden zelf gedaan om

⁹ EIB (2019), 'Trends en ontwikkelingen in de afbouw 2018-2023'.

hun eigen werknemers aan het werk te houden. Sinds 2014 heeft de afbouw een deel van dit omzetverlies teruggewonnen.

Figuur 2.3 Aantal werknemers in de CAO Afbouw, met uitsplitsing naar bouwplaats en UTA-beroepen, 2008-2019



Bron: EIB

Aandeel zzp'ers sinds 2008 sterk toegenomen in de afbouw

In de afbouw is sinds 2008 ook een verschuiving te zien van werk van bedrijven met personeel naar zzp'ers. Zo bestond in 2008 nog maar circa 42% van de werkgelegenheid uit zzp'ers. Sindsdien is het aantal zzp'ers met bijna 2.000 toegenomen. Deze toename komt enerzijds doordat zzp'ers relatief minder in conjunctuurgevoelige sectoren als nieuwbouw werken dan de bedrijven met personeel. Daarnaast houden bedrijven in de afbouw als gevolg van de financiële en eurocrisis een grotere flexibele schil aan om schokken op te vangen. Om deze redenen nam het aantal zzp'ers tussen 2008 en 2014 beperkter af (15%), terwijl het herstel met 50% bijna even hoog was.

De sterke conjunctuurgevoeligheid en het hoge aandeel zzp'ers in de afbouw heeft ook zijn weerslag op de effectiviteit van duurzame inzetbaarheidsbeleid. Zo zijn bedrijven vanwege de conjunctuurgevoeligheid meer terughoudend om te investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarnaast investeren werkgevers over het algemeen ook niet in de duurzame inzetbaarheid van zzp'ers, waardoor zzp'ers dit zelf moeten oppakken. De vraag is echter in hoeverre zzp'ers dit zelf kunnen en willen doen. Hiervoor zou een apart onderzoek naar zzp'ers nodig zijn.

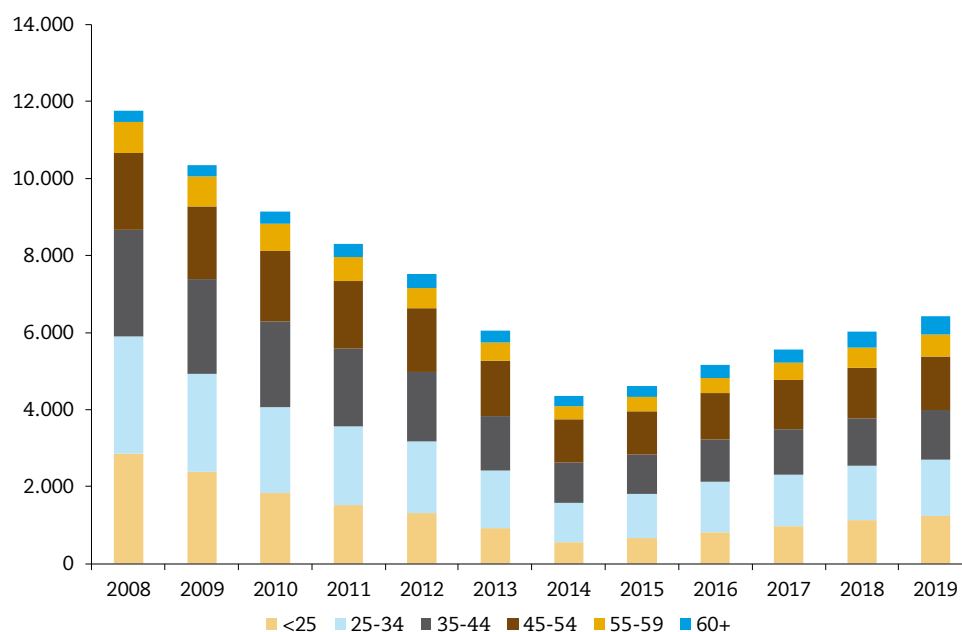
Tijdens financiële en eurocrisis jongeren relatief hard geraakt

Hoewel het aantal bouwplaatswerknemers bij alle leeftijdsgroepen is afgenomen, zijn er wel duidelijke verschillen tussen leeftijdsgroepen. Zo is het aantal bouwplaatswerknemers jonger dan 25 jaar tussen 2008 en 2014 met 80% afgenomen doordat bedrijven nauwelijks nieuwe werknemers aannamen of opleidden vanwege de slechte economische omstandigheden (figuur 2.4). Opvallend is dat het aantal werknemers ouder dan 60 jaar, met uitzondering van 2013 en 2014, ieder jaar toenam. Deze toename hangt waarschijnlijk samen met het feit dat de

pensioenleeftijd verhoogd is in combinatie met het afschaffen van vroegpensioenregelingen. Zo gingen de meeste werknemers in 2008 nog op 60-jarige leeftijd met pensioen.

Bij het herstel van de werkgelegenheid sinds 2014 neemt het aantal werknemers in alle leeftijdsgroepen weer toe. Hierbij neemt de werkgelegenheid bij de leeftijdsgroep jonger dan 25 jaar absoluut en relatief het sterkst toe. Het aantal werknemers in deze leeftijdsgroep is sinds 2014 meer dan verdubbeld. Ook het aantal werknemers ouder dan 55 jaar neemt nog bovengemiddeld sterk toe met een groei van 75%.

Figuur 2.4 **Bouwplaatsmedewerkers in de CAO Afbouw naar leeftijdscategorie, 2008-2019**



Bron: EIB

2.2 Ontwikkeling CAO Afbouw 2021-2025

De werkgelegenheidsontwikkelingen in de afbouw zijn in belangrijke mate afhankelijk van de productieontwikkelingen in de totale bouwnijverheid. Voor de ontwikkelingen in de totale bouwnijverheid sluiten we aan bij de meeste recente prognose van het EIB¹⁰. Doordat de samenstelling van de activiteiten in de afbouw niet helemaal overeenkomt met de samenstelling van de bouw als geheel moet hiervoor gecorrigeerd worden. Voor de samenstelling van afbouwbedrijven is aangesloten bij de kengetallen uit de studie ‘Trends en ontwikkelingen in de afbouw 2018-2023’.

De productieontwikkeling moet vervolgens nog worden vertaald naar werkgelegenheid, waarmee rekening met arbeidsproductiviteitsontwikkelingen gehouden moet worden. Daarnaast is er aangenomen dat het aandeel zzp'ers nog licht toeneemt in de prognoseperiode en dat afbouwbedrijven nog een klein deel van het marktverlies sinds 2008 terugwinnen. Het resultaat van deze vertaling is samengevat in tabel 2.4.

¹⁰ EIB (2021), ‘Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2021’.

Werkgelegenheid neemt met bijna 500 werknemers toe in de periode 2021-2025

Tussen 2020 en 2025 neemt het aantal werknemers in de afbouw toe met 475 personen naar ruim 8.900. Hiermee neemt het aantal werknemers in de afbouw relatief sterker toe dan bij de bouw als geheel. Binnen de afbouw neemt de werkgelegenheid relatief het sterkst toe bij blokken- en elementenstellen die sterk profiteren van de verwachte toename van de nieuwbouwproductie van woningen. Ook bij vloerenleggen en terrazzo neemt de werkgelegenheid bovengemiddeld toe. Absoluut gezien neemt de werkgelegenheid het meest toe bij stukadoorsbedrijven, terwijl de werkgelegenheid voor wand en plafondmonteurs relatief beperkt toeneemt vanwege minder gunstige vooruitzichten voor de utiliteitsbouw.

Tabel 2.4 Aantal werkenden in de afbouw naar deelsegment, 2020-2025

	2020	2021	2022	2025
Stukadoorswerk	3.690	3.645	3.680	3.920
Wand- en plafondmontage	2.035	2.000	1.985	2.020
Vloerenleggen en terrazzowerk	1.140	1.125	1.150	1.280
Blokken- en elementenstellen	235	235	240	275
Natuursteenbewerking	1.355	1.350	1.360	1.425
Totaal	8.455	8.355	8.415	8.920
W.v. bouwplaats	6.165	6.095	6.145	6.535

Bron: EIB

Circa 12% van de werknemers stroomt per jaar uit de afbouw

Naast de uitbreidingsvraag moeten ook werknemers die de sector uitstromen vervangen worden. In 2017 en 2018 (de laatste twee jaar waar cijfers over zijn) verliet circa 12% van de werknemers de afbouw. Dit zijn werknemers die na het jaar dat ze zijn uitgestroomd niet meer als werknemer actief waren in de afbouw. Deze werknemers kunnen zzp'er in de afbouw zijn geworden, in een andere sector werkend zijn, arbeidsongeschikt geworden zijn of met pensioen zijn gegaan. Hierbij is zowel het aantal uittreeders als het aantal instromers in de afbouw hoger dan in de bouw en infra.

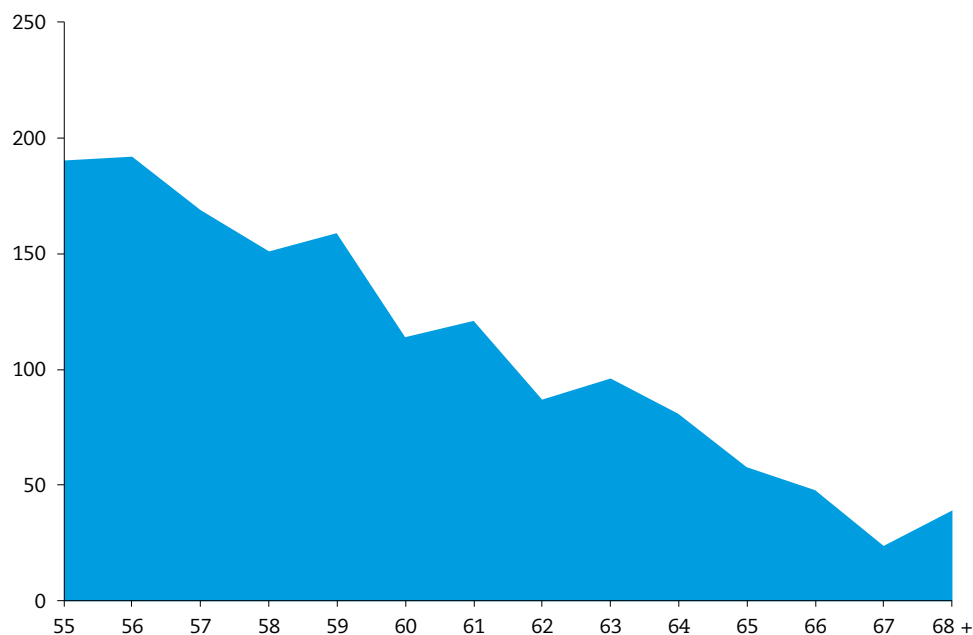
Naar schatting 90 arbeidsongeschikten per jaar in de afbouw

Op basis van de instroom in de WIA en WAO (hoofdstuk drie) zal jaarlijks naar schatting ruim 1% van de werknemers arbeidsongeschikt raken. Hiermee zou het aantal arbeidsongeschikten op bijna 90 per jaar uitkomen. Hierbij is de kans op arbeidsongeschiktheid beduidend groter bij bouwplaatswerknemers dan UTA-werknemers. Voor dit onderzoek is ingeschat dat bouwplaatswerknemers ruim twee keer zo hoge kans hebben op arbeidsongeschiktheid als UTA-werknemers. Dit zou consistent zijn met de resultaten uit de BedrijfstakAtlas 2015. Het aantal arbeidsongeschikte bouwplaatswerknemers zou dan op circa 75 per jaar uitkomen.

Aantal gepensioneerden komt naar schatting uit op gemiddeld 45 per jaar

Op basis van de leeftijdsopbouw gaan in de periode 2021-2025 naar schatting 45 werknemers per jaar met pensioen. Hiervan werken naar schatting 30 werknemers op de bouwplaats. Hierbij neemt het aantal gepensioneerden in deze periode langzaam toe, omdat de huidige groep 65- en 66-jarigen kleiner is dan in de jaren die daarop volgen (figuur 2.5).

Figuur 2.5 Leeftijdsopbouw aantal werknemers afbouw van 55 jaar en ouder, 2019



Bron: EIB

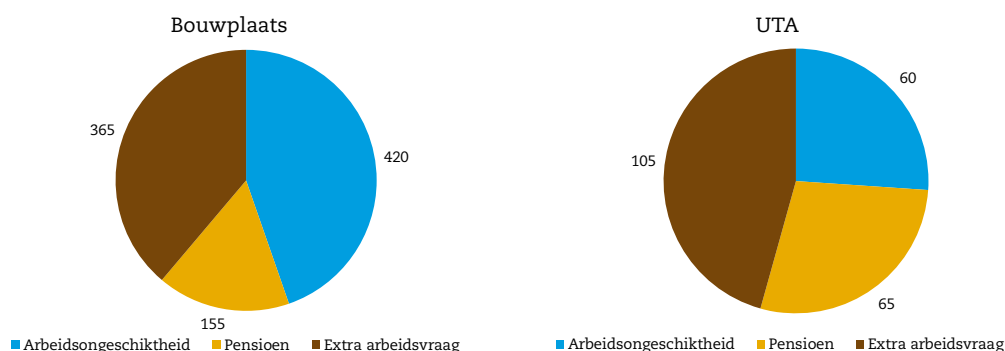
135 werknemers per jaar vervangen vanwege natuurlijke uitstroom

In de periode 2021-2025 moeten gemiddeld 135 werknemers per jaar vervangen worden in de afbouw vanwege natuurlijke uitstroom. Hiermee moeten er in totaal ruim 650 werknemers vervangen worden, bijna 8% van het arbeidsbestand in 2019. Van de natuurlijke uitstroom komt circa twee derde door arbeidsongeschiktheid en een derde door pensionering. Vooral bij bouwplaatspersoneel is de uitstroom door arbeidsongeschiktheid met circa 70% hoog, terwijl dit bij UTA-personeel circa 50% is.

1.125 nieuwe werknemers in de afbouw nodig in de periode 2021-2025

In de periode 2021-2025 zijn 1.125 nieuwe werknemers in de afbouw nodig. Hiervan zijn 655 nodig ter compensatie van natuurlijke uitstroom en 470 ter uitbreiding van het arbeidsbestand (figuur 2.6). Circa 80% van de arbeidsvraag betreft bouwplaatspersoneel.

Figuur 2.6 Benodigde instroom in de periode 2021-2025



Bron: EIB

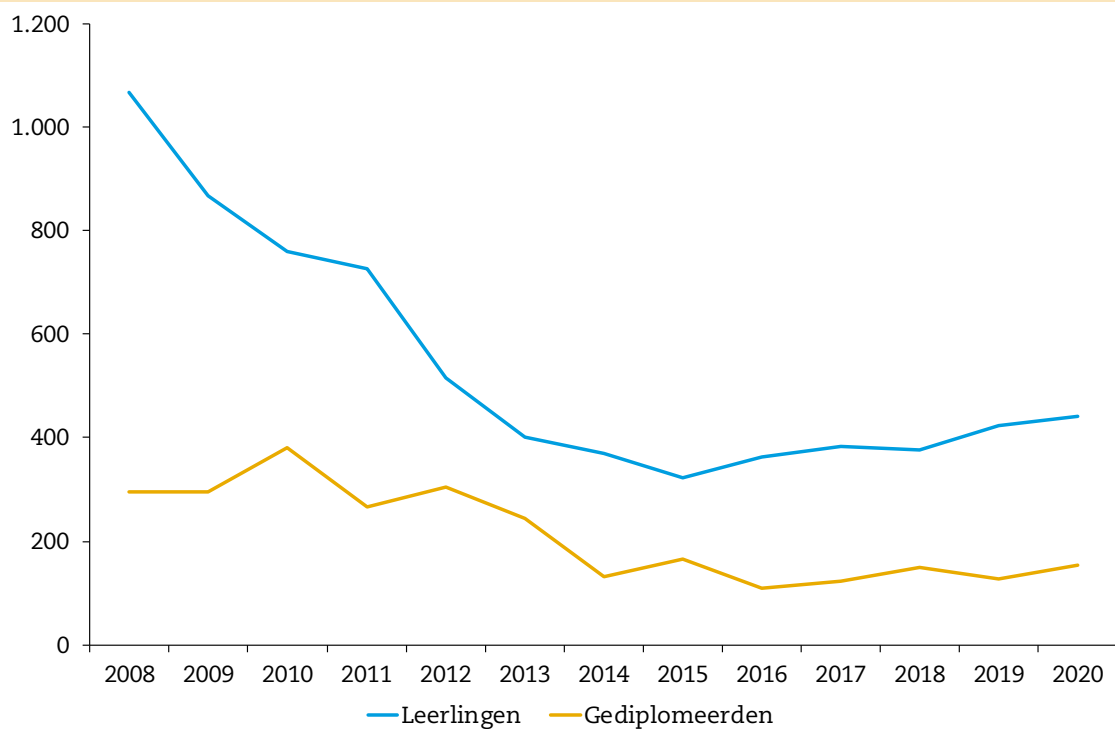
In de periode 2021-2025 zijn circa 750 gediplomeerden nodig voor bouwplaatsberoepen

Met betrekking tot de opleidingen zullen er per jaar circa 150 leerlingen een mbo-diploma halen voor een afbouwberoep op de bouwplaats. Hiermee zou het aantal gediplomeerden in lijn liggen met recente jaren (figuur 2.7). Gemiddeld 90% van deze gediplomeerden zijn stukadoors. Voor de rest zijn ronden ieder jaar een klein aantal vloerenleggers, natuursteenbewerkers en wand- en plafondmonteurs hun opleiding af. Bij UTA-personeel is er een minder duidelijke link tussen specifieke opleidingen en instroom in de afbouw. Om deze reden is hiervoor geen schatting gegeven.

Zij-instroom is naast opleidingen belangrijk kanaal

Met de instroom van de opleidingen kan aan circa 80% van de instroombehoefte van bouwplaatspersoneel voldaan worden en 20% door netto zij-instroom. Doordat het hier om de netto zij-instroom gaat, zal het aantal zij-instromers dat nodig is voor de afbouw in de praktijk hoger uitvallen. Zo zullen er ook werknemers zijn die zzp'er worden. Indien hiermee rekening zou worden gehouden dan zou waarschijnlijk minder dan de helft van de instroombehoefte via opleidingen opgevangen kunnen worden. Voor de resterende vraag zullen zij-instromers nodig zijn.

Figuur 2.7 Aantal leerlingen en gediplomeerden op het MBO voor afbouwberoepen, 2008-2020



Bron: EIB

3 Duurzame inzetbaarheid afbouw

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de zwaarte van de beroepen in de afbouw en de huidige maatregelen om duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

3.1 Afbouwberoepen zijn relatief zwaar

Afbouwberoepen hebben een hogere kans op arbeidsongeschiktheid

Afbouwberoepen hebben een hogere kans op arbeidsongeschiktheid dan een gemiddeld bouwplaatsberoep (tabel 3.1). Dat afbouwberoepen een hogere kans op arbeidsongeschiktheid hebben dan een gemiddeld bouwplaatsberoep, ondanks de relatieve jonge leeftijdsopbouw, bevestigt dat de afbouwsector zwaar is. Vooral stukadoors en vloerenleggers vallen op met circa 10% van de werknemers die een hoge kans hebben op arbeidsongeschiktheid in de vier jaar na uitgevoerde gezondheidsonderzoek (PAGO) ten opzichte van 4% van de bouwplaatsberoepen gemiddeld. Ook blokkenstellers, natuursteenbewerkers en wand- en plafondmonteurs hebben een bovengemiddelde kans op arbeidsongeschiktheid.

Tabel 3.1 Kans op arbeidsongeschiktheid naar categorie in procenten

	Laag	Gemiddeld	Verhoogd	Hoog
Bouwplaats totaal bouw	29	53	14	4
UTA totaal bouw	38	54	6	2
Bouw totaal	32	54	11	3
Bouwplaats A&O	23	55	17	5
UTA A&O	30	61	8	2
Afbouw en onderhoud (A&O)	24	56	16	5
Blokkensteller ¹	24	53	18	6
Natuursteenbewerker	23	52	20	5
(Wand- en) plafondmonteur	21	57	17	5
Stukadoer ²	27	49	15	9
Vloerenlegger ³	21	51	18	10

1 Samenvoeging van blokkensteller ruwbouw en afbouw

2 Samenvoeging van stukadoor mechanisch/spackspuiter en stukadoor traditioneel

3 Samenvoeging van terrazzowerker en vloerenlegger (2 soorten)

Bron: Bedrijfstakatlas 2015, EIB

Afbouw heeft relatief veel arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Door de hogere kans op arbeidsongeschiktheid is het ook niet opvallend dat de afbouw (het stukadoors- en steenhoudersbedrijf) relatief hoog scoort op het aantal lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Hierbij heeft alleen de tabaksverwerkende industrie een hoger aantal lopende WIA- en WAO-uitkeringen per 100 verzekerden (figuur 3.1)¹¹. Ten opzichte van een gemiddelde bedrijfstak heeft de afbouw bijna vijf keer zo veel arbeidsongeschikten.

¹¹ De sectoren in het figuur zijn uitgekozen op basis van het aantal lopende WIA-uitkeringen in 2019. Alle sectoren met meer dan zeven lopende WIA-uitkeringen per 100 verzekerden zijn meegenomen in de figuur. Bij deze vergelijking zijn uitzendbureaus en werk en (re)integratie niet meegenomen, omdat werknemers in deze sectoren uitgeleend worden aan andere sectoren.

Hierbij moet wel een kanttekening geplaatst worden dat een deel van de arbeidsongeschikten komt uit de periode toen de afbouw nog groter was, waardoor er niet alleen naar het aantal lopende uitkeringen gekeken moet worden.

Om deze reden is het ook goed om te kijken naar het aantal nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in de afgelopen drie jaar. Ook op basis van deze indicator heeft de afbouw een bovengemiddeld aantal arbeidsongeschikten (bijna twee keer zo hoog als gemiddeld), maar zijn er wel acht sectoren met een gemiddeld hogere instroom. Ook hierbij spelen samenstellings-effecten een rol. Zo verlaten werkenden in sectoren met relatief zware beroepen eerder en vaker de sector, waardoor de werkenden die resteren relatief gezondere werknemers zijn. Dit wordt het 'Healthy worker'-effect genoemd en is onder andere terug te zien in het kleinere aandeel van 55-plussers.

Figuur 3.1 Het aantal lopende WIA- en WAO-uitkeringen in 2019 en het gemiddeld aantal nieuwe¹² WIA- en WAO-uitkeringen in de periode 2017-2019



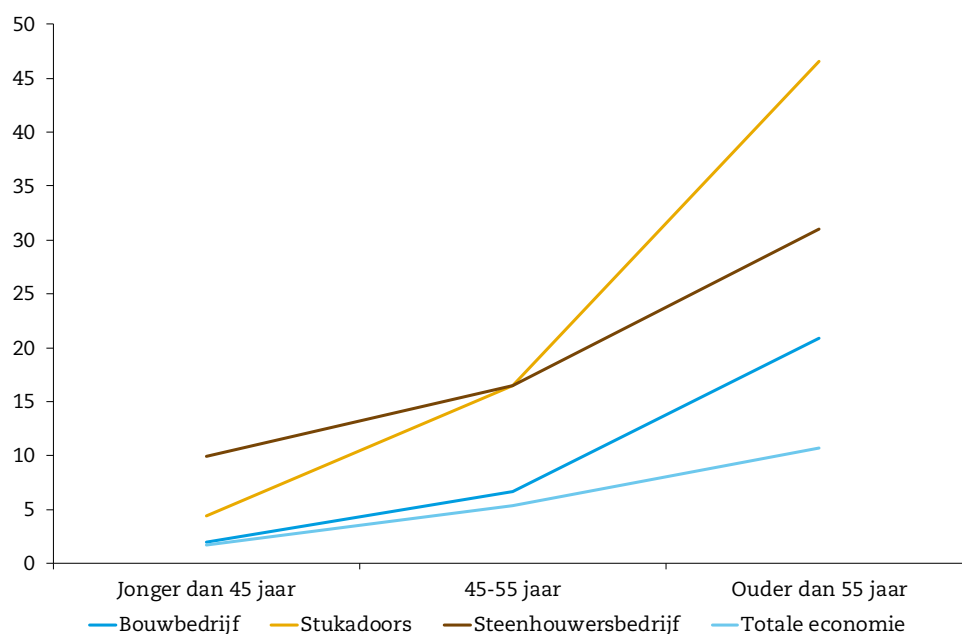
Bron: EIB

In afbouw naar verhouding meer arbeidsongeschikten per leeftijdsgroep

Bij afbouwbedrijven is de kans op arbeidsongeschiktheid in elke leeftijdsgroep groter dan bij het bouwbedrijf of een gemiddelde bedrijfstak (figuur 3.2). De kans op arbeidsongeschiktheid loopt op met de leeftijd van werknemers, waarbij deze relatie een exponentieel verband heeft. Dat dit een exponentieel verband heeft, komt doordat arbeidsongeschiktheid het resultaat is van jarenlange slijtage, waarbij in de laatste werkjaren relatief veel slijtage plaatsvindt. Hierdoor kan enkele jaren minder werken relatief veel gezondheidswinst opleveren.

¹² Bij het steenhouwers- en mortelbedrijf is het aantal nieuwe uitkeringen per 100 verzekerden niet bekend, omdat het UWV bij minder dan tien nieuwe uitkeringen dit leeg laat. Dat er minder dan tien nieuwe uitkeringen zijn, komt door het kleine aantal werknemers bij deze bedrijfstakken en niet door lage arbeidsongeschiktheid.

Figuur 3.2 Aantal WIA-uitkeringen per 100 verzekerden naar leeftijdsgroep



Bron: EIB

Meeste werknemers vinden hun werk fysiek zwaar, maar niet mentaal zwaar

Ook op basis van de respons onder werknemers in de afbouw beoordeelt het merendeel de fysieke werkomstandigheden in de sector als zwaar of zeer zwaar (figuur 3.3). Opvallend is dat dit beeld terugkomt bij alle leeftijden en beroepen (met uitzondering van de niet-afbouwberoepen)¹³. Dus werknemers merken ook al op jongere leeftijd dat de werkzaamheden in de afbouw relatief zwaar zijn.

Daarentegen vinden weinig werknemers het werk mentaal zwaar. Van de werknemers vindt 15% het werk mentaal zwaar, terwijl bijna 60% de werkzaamheden goed vol te houden vindt. Indien werknemers aangeven dat ze de mentale werkbelasting zwaar vinden, komt dit over het algemeen door hoge werkdruk, te veel verantwoordelijkheden of onvoldoende waardering.

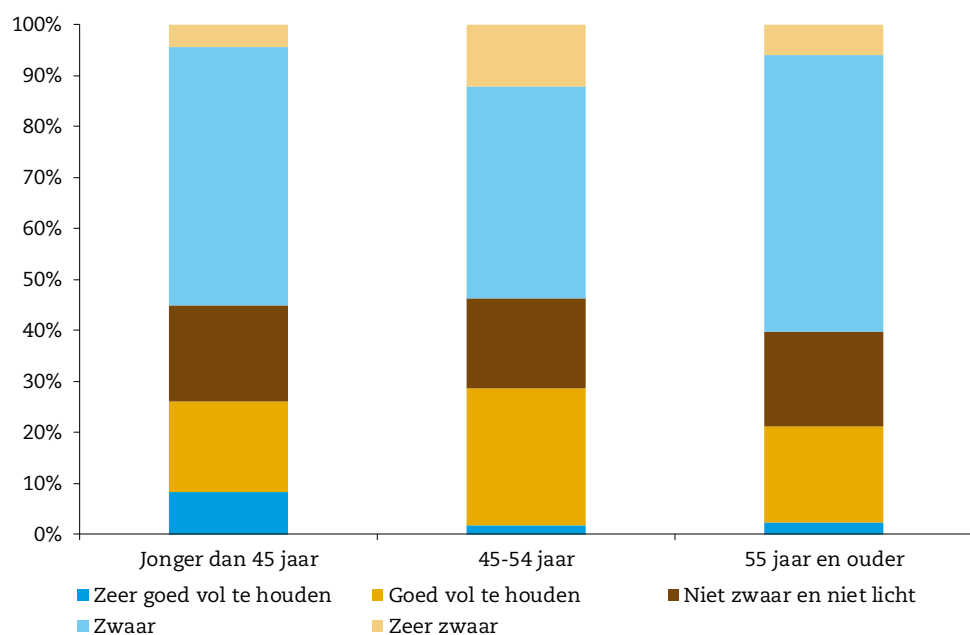
Werknemers hebben vooral last van pijn en stijfheid aan ledematen, rug en nek

De afbouwberoepen zijn zo zwaar door het tillen of duwen van zware objecten in combinatie met het werken in ongemakkelijke houding in koude of tochtige omstandigheden. Bijna alle bouwplaatsberoepen en leeftijdsgroepen ervaren deze zware omstandigheden (figuur 3.4). Voor vloerenleggers is ook lawaaioverlast een belangrijke factor. Daarnaast zijn er bij de eerder genoemde factoren enige verschillen te zien tussen afbouwberoepen in de mate waarin het gezien wordt als reden dat het werk zwaar maakt. Hierbij komt dit beeld grotendeels overeen met de Bedrijfstatatlas van 2015¹⁴.

¹³ In de enquête hebben ook overige beroepen die actief zijn in de CAO Afbouw gereageerd en de resultaten van deze beroepen zijn vanwege het kleine aantal samengevoegd. Onder overige beroepen vallen onder andere timmerlieden, tegelzetter, betonreparateurs, schilders en chauffeurs.

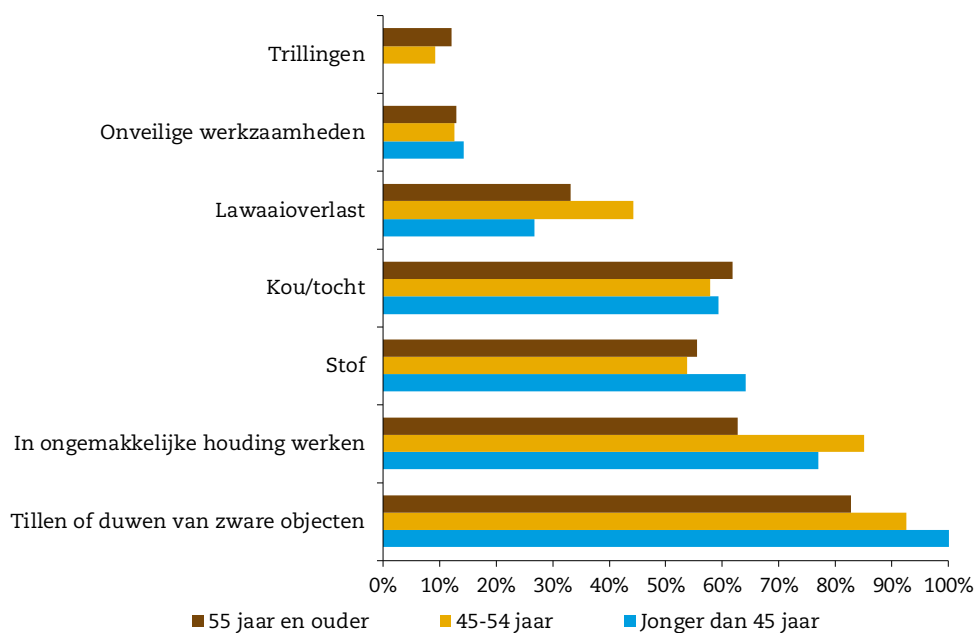
¹⁴ Voor een volledige analyse naar bouwberoepen zie Bedrijfstatatlas 2015.

Figuur 3.3 Beoordeling fysieke werkomstandigheden



Bron: EIB

Figuur 3.4 Aspecten die werknemers zwaar vinden als aandeel van de werknemers dat aangeeft dat werken in de afbouw fysiek zwaar is



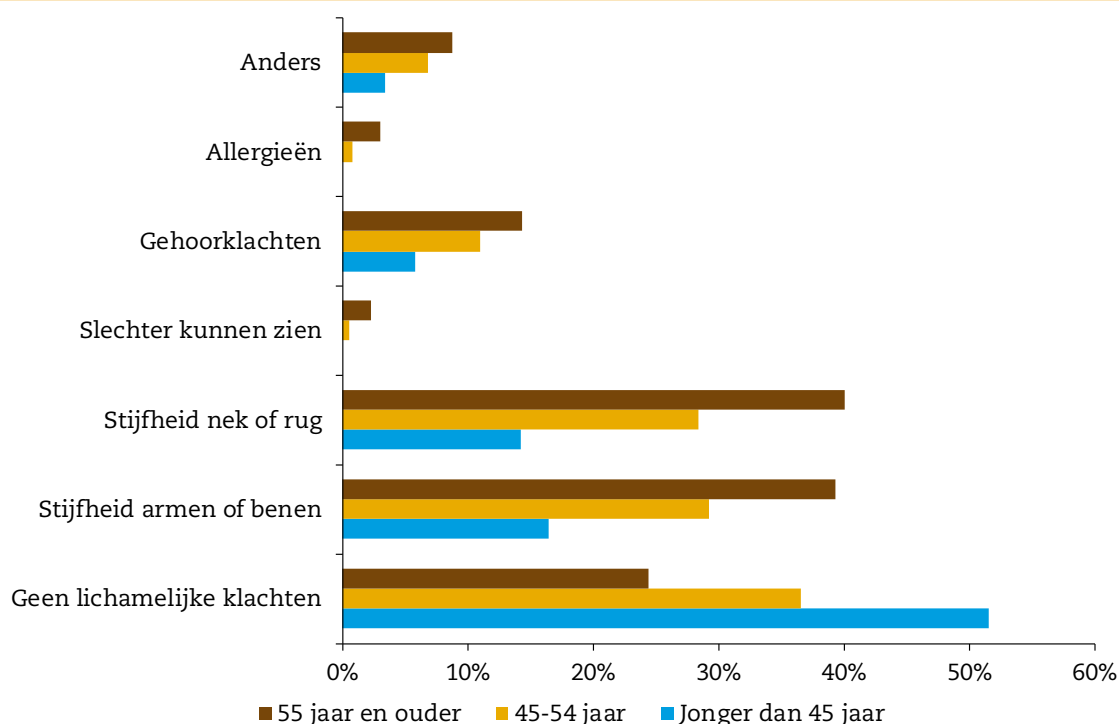
Bron: EIB

Van de werknemers ouder dan 55 jaar heeft driekwart last van lichamelijke klachten

Van de werknemers ouder dan 55 jaar heeft 75% last van lichamelijke klachten als gevolg van het werk. Bij de werknemers jonger dan 45 jaar is dit minder dan de helft en bij werknemers tussen 45 en 55 jaar is dit twee derde. Veruit de belangrijkste klacht betreft stijfheid aan de nek, rug of ledematen. Daarnaast heeft ook meer dan 10% van de werknemers last van gehoorklachten. Bij andere klachten worden longaandoeningen, knie, schouder en heupklachten genoemd. Binnen de afbouwberoepen worden vooral door stukadoors en vloerenleggers bovengemiddeld vaak klachten genoemd.

Door de lichamelijke klachten beoordeelt twee derde van de 55-plussers de huidige werksnelheid als lager dan toen ze 40 jaar oud waren. Bij de leeftijdsgroep tussen 45 en 55 jaar beoordeelt bijna 45% de huidige werksnelheid als minder snel dan toen ze 40 jaar oud waren.

Figuur 3.5 Aandeel werknemers dat last heeft van fysieke klachten als gevolg van werk naar type klacht en leeftijd



Bron: EIB

30% van de respondenten heeft zich in de laatste twaalf maanden ziek gemeld

Circa 30% van de werknemers in de afbouw heeft zich afgelopen jaar ziek gemeld. Wat opvallend is dat het aantal werknemers dat zich heeft ziek gemeld in de leeftijdscategorie 45-54 jaar beduidend hoger is dan in de andere leeftijdscategorieën. Wel is de duur van het aantal ziekte-dagen gemiddeld hoger bij de leeftijdscategorie ouder dan 55 jaar.

Hoge arbeidsongeschiktheid is een probleem voor zowel werknemer als sector als geheel

Werknemers hebben door arbeidsongeschiktheid minder gezonde jaren en lager inkomen

Het effect van arbeidsongeschiktheid is voor werknemers vrij groot. Ten eerste hebben deze werknemers lichamelijke klachten en meer medische zorg nodig. Ten tweede valt het inkomen in de eerste twee ziektejaren terug naar 85% van het vaste loon. Vervolgens valt het inkomen bij

arbeidsongeschiktheid nog lager uit, waarbij dit afhankelijk is van het werkvermogen en de eventuele werkzaamheden die een werknemer nog kan doen.

Bedrijven en sector betalen extra premie voor arbeidsongeschiktheid

Alle bedrijven in de afbouwsector betalen een gemiddeld hogere premie voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA) en ziekte (ZW-flex) aan het UWV dan bedrijven in de meeste andere sectoren. Zo is de WGA en ZW-flex premie voor kleine werkgevers (loonsom in 2019 kleiner dan € 346.000) voor een afbouwbedrijf (stukadoorsbedrijf) in 2021 1,64%. Dit is bijvoorbeeld ook veel hoger dan voor een vergelijkbaar bouwbedrijf (1,13%). Voor bedrijven die wat groter zijn, is de premie ook afhankelijk van de kosten die een bedrijf met betrekking tot gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en ziekte heeft gemaakt. Zo is de premie in 2021 voor een werkgever in de afbouw met een loonsom van € 1 miljoen en € 50.000 WGA-lasten 1,97%. Ook een hoger ziekteverzuim leidt tot extra kosten van werkgevers, omdat ze voor 104 weken het loon (gedeeltelijk) moeten doorbetalen of zich hiervoor verzekeren. Daarnaast ondervinden werkgevers ook last van de verminderde productiviteit als gevolg van arbeidsgerelateerde klachten van werknemers.

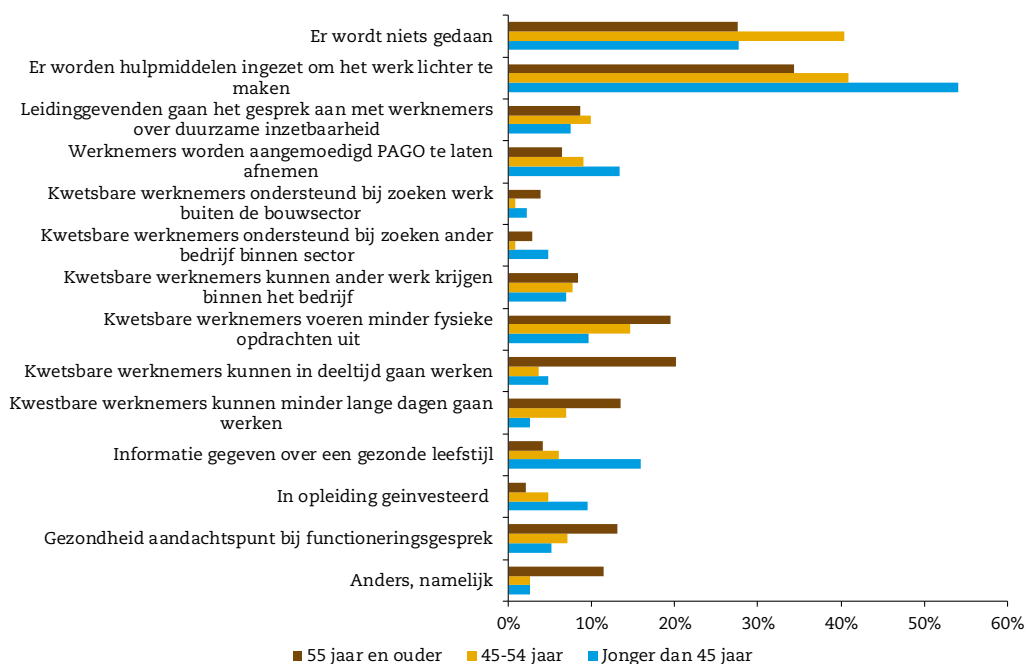
Conclusie is dat werkgevers in de afbouw er ook baat bij hebben om arbeidsongeschiktheid terug te dringen, omdat een deel van deze kosten wordt afgewenteld op de werkgevers in deze sector.

3.2 Huidige maatregelen duurzame inzetbaarheid

Samenstelling afbouw maakt sectorbeleid belangrijker

Doordat de afbouw voornamelijk uit kleine bedrijven bestaat, is sectorbeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid relatief belangrijker, omdat bij kleine bedrijven het lastiger is om effectief beleid te voeren op dit terrein. Volgens werknemers in de afbouw heeft 30% van de bedrijven geen duurzame inzetbaarheidsmaatregelen (figuur 3.6). Indien bedrijven wel duurzame inzetbaarheidsmaatregelen uitvoeren dan gaat dit in de meeste gevallen om hulpmiddelen om het werk lichter te maken. Ook zijn er volgens werknemers enkele andere maatregelen die door werkgevers worden uitgevoerd, maar dit verschilt per bedrijf. Alles overziende is het beleid van werkgevers op het gebied van duurzame inzetbaarheid heel verschillend en over het algemeen vrij beperkt.

Figuur 3.6 Duurzame inzetbaarheidsmaatregelen die het bedrijf volgens werknemers treft



Bron: EIB

Sectormaatregelen duurzame inzetbaarheid

Er zijn al verschillende maatregelen op sectorniveau

In de afbouw wordt op verschillende terreinen al sectorbeleid gevoerd. Voordeel van dit beleid op sectorniveau is dat dit voor alle bedrijven geldt, kosten van duurzame inzetbaarheid over meerdere werkgevers verdeeld kunnen worden en ook maatregelen geboden kunnen worden aan werknemers bij kleine bedrijven die anders niet mogelijk waren. De focus van DI-beleid is op bouwplaatswerknemers vanwege de zwaarte van deze beroepen en de problemen die hieruit voortkomen.

De eerste set maatregelen op sectorniveau heeft betrekking op arbeidsomstandigheden. Zo zijn er arbeidscatalogi voor de afbouw en zijn er in de CAO verschillende bepalingen opgenomen op het gebied van arbeidsomstandigheden. In de CAO zijn onder andere onderstaande bepalingen opgenomen:

- Het gebruik van veiligheidshelmen op bouwwerken waar gebruik wordt gemaakt van bouwkransen of andere hijsinstallaties.
- Goede beschermingsmiddelen bij mechanische bewerking van gips- en gaasbetonblokken, zoals stofkapjes in combinatie met een stofbril en doelmatige gehoorbescherming.
- Koolstofmaskers en gehoorbescherming bij wand- en plafondspuiters.
- Tochtvrij kunnen werken vanaf 1 september tot 1 mei op de bouwwerken.
- Het is niet toegestaan verpakkingseenheden gips, cement, granietkorrels, marmerkorrels of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilogram op het werk voorhanden te hebben.
- Het is de werkgevers en werknemers niet toegestaan om asbest en/of asbesthoudende materialen te bewerken of te verwerken.
- Het is verboden gipsblokken van meer dan 18 kilogram te verwerken.
- Het is verboden wandelementen van meer dan 18 kilogram handmatig te verwerken.

- Wanneer de werknemer met een functie in het natuursteenbedrijf bij de uitvoering van zijn werkzaamheden een beschermende hoofdkap moet dragen, heeft hij in elk uur dat dit het geval is recht op tien minuten onderbreking.

Doordat een deel van bovenstaande bepalingen pas enkele decennia geleden zijn ingevoerd, zijn er ook werknemers in de afbouw die onder zwaardere omstandigheden actief zijn geweest. De mogelijke gezondheidsschade die ze hierbij hebben opgelopen is onomkeerbaar en draagt de werknemer de rest van zijn leven mee. Om deze reden hebben deze maatregelen een groter positief effect op de relatief jongere werknemers dan de relatief wat oudere werknemers. Ook zijn er mogelijk aanvullende maatregelen nodig voor oudere werknemers om ze gezond met pensioen te laten gaan.

Ook wordt er in de sector geëxperimenteerd met nieuwe technieken om het werk lichter te maken. Zo is er voor vloerenleggers een mechanische rei (minder op knieën werken en bukken) en voor stukadoors een exoskelet (minder kracht hoeven zetten en minder belasting rug) bedacht. Deze technieken zijn echter nu nog in de kinderschoenen of worden nog maar door een beperkt aantal bedrijven gebruikt. Een verdere uitrol van deze technieken kan helpen de arbeidsongeschiktheidskans te verkleinen, maar hiervoor zal deze technieken verder ontwikkeld moeten worden en vervolgens door bedrijven in geïnvesteerd worden.

Naast beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden heeft de afbouw ook beleid in de CAO opgenomen op het gebied van arbeidsscans, loopbaanbegeleiding, deeltijdwerk en vervoegd pensioen. Ook is er nog buiten de CAO Afbouw beleid dat door Savantis wordt uitgevoerd. Onderstaand volgt eerst een korte uitleg van de verschillende maatregelen, waarna in wordt gegaan op het gebruik.

Arbeidsscans

Het cao-pakket individugerichte preventiezorg regelt het beleid in de afbouw rondom het inventariseren van gezondheidsrisico's. Het pakket bestaat uit een verplichte intredekeuring van nieuwe werknemers, Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO), spreekuur bedrijfsartsen, Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek voor Jongeren en Gericht Periodiek Onderzoek (GPO). Het beleid wordt uitgevoerd door bedrijfsartsen in samenspraak met Vlandis.

Het belangrijkste onderdeel van de arbeidsscans is de PAGO. Een PAGO is een onderzoek naar de gezondheid en arbeidsrisico van werknemers. Op basis hiervan kan aan werknemers advies worden gegeven om gezond te kunnen blijven werken en geeft tegelijkertijd ook een beeld van de uitvalrisico's. In de CAO Afbouw is geregeld dat werknemers recht hebben op een PAGO op vastgestelde leeftijden. Hierbij hebben ze op de leeftijd 20 jaar voor het eerst recht op een PAGO en vervolgens iedere vier jaar daarna opnieuw, waarbij dit vanaf 40 jaar elke twee jaar is. Doordat het een recht is en geen plicht, kunnen werknemers zelf beslissen of ze hieraan deelnemen. De resultaten van de PAGO vormen in combinatie met de GPO de basis voor de resultaten uit de Bedrijfstatlas.

Mijnloopbaan

Naast arbeidsscans is het voor werknemers in de afbouw ook mogelijk om via de sectorregeling Mijnloopbaan van functie of beroep te wisselen. Het aanvragen van een traject kan volgen uit een PAGO of uit initiatief van een werknemer of werkgever. Van de drie mogelijke loopbaan-trajecten voor werknemers¹⁵ zijn er twee gericht op het wisselen van beroep of functie, namelijk de trajecten ambitie en preventie. Het traject ambitie is gericht op alle leeftijdsgroepen binnen de afbouw die een ander beroep of betere functie binnen de afbouw ambiëren. Hierbij gaat het om nog voornamelijk gezonde werknemers. Het traject preventie is voornamelijk bedoeld voor werknemers jonger dan 55 jaar die van beroep willen wisselen binnen of buiten de afbouw, omdat die worden bedreigd met arbeidsongeschiktheid.

¹⁵ Mijn loopbaan heeft officieel vier trajecten, maar het vierde traject is alleen bedoeld voor werkgevers om (deels) arbeidsongeschikte werknemers in dienst te nemen.

Het derde mijnloopbaan traject, duurzame inzetbaarheid, is voornamelijk bedoeld voor werknemers ouder dan 56 jaar die met arbeidsongeschiktheid worden bedreigd. Bij dit traject gaat het voornamelijk om werknemers langer te kunnen laten doorwerken in de huidige functie. Eén van de meest voorkomende uitkomsten van dit traject is toegang tot de 80-90-100 regeling.

Werken in deeltijd

De 80-90-100 regeling houdt in dat werknemers één dag (80%) minder in de week kunnen werken tegen 90% van hun huidige loon en 100% van de huidige pensioenopbouw. Werkgevers krijgen hiervoor subsidie van de sector voor bouwplaatswerknemers. Toegang tot deze regeling is bijna uitsluitend door middel van het mijnloopbaan traject duurzame inzetbaarheid.

Voordat de 80-90-100 regeling werd ingevoerd konden werknemers ook minder werken door de regelingen overgangsdagen senioren (afbouw) en vierdaagse werkweek natuursteen. Bij deze regelingen krijgen werknemers 90% van hun loon en 100% pensioenopbouw over zogenoemde seniorendagen. Er waren in 2020 nog vijf werknemers die deelnemen aan deze regelingen, waarbij er geen nieuwe gevallen zijn sinds 2016 (2017 bij natuursteen).

Vervroegd met pensioen

Een laatste mogelijkheid voor bouwplaatswerknemers om gezond de pensioenleeftijd te halen, is om eerder met pensioen te gaan. In de afgelopen jaren was dit door de RVU-heffing bijna onmogelijk gemaakt voor werknemers in de afbouw. Door het pensioenakkoord is dit weer mogelijk in de periode 2021-2025 voor bouwplaatswerknemers. In de afbouw kunnen huidige bouwplaatswerknemers maximaal drie jaar eerder met pensioen gaan indien ze 45 jaar in de bouwkolom werkzaam zijn geweest of tien van de laatste vijftien jaar werkzaam zijn geweest in de afbouw. Deze regeling is dus niet open voor zzp'ers.

De maximale uitkering vanuit deze regeling is € 22.164 in 2021¹⁶, waarover werkgevers dan geen RVU-heffing¹⁷ van 52% hoeven te betalen. Werknemers kunnen dit daarnaast aanvullen met hun opgebouwde (aanvullende) pensioenpot, al zal hiermee de jaarlijkse uitkering wel lager uitvallen doordat er minder jaren pensioen is opgebouwd en over meer jaar uitgekeerd moet worden.

Savantis

Door Savantis is voor het ESF-traject duurzame inzetbaarheid een pilot uitgevoerd in de afbouw op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hierbij deden drie bedrijven mee in de periode 2018-2019 en drie bedrijven mee in de periode 2020-2021. Er zijn vijf pijlers in dit project:

- Voorlichting over duurzame inzetbaarheid
- Gestructureerde duurzaamheidsinterviews (APK), waarbij een diagnose op individueel niveau wordt gegeven, advies wordt gegeven en geanonimiseerde bedrijfsanalyse
- Op basis van de diagnose worden interventies aangeboden: loopbaanadvies, werkstressreductie, gezonde lifestyle, job carving, financiële coaching, DI-leiderschap, leerambassadeur en strategische DI-adviseur.
- Het project is intersectoraal, zo nemen ook de sectoren Bouw en Infra en Houtverwerkende industrie mee
- Centraal coördinatiepunt dat werknemers en bedrijven te woord staat en adviseert.

Doel van het project is om bij de deelnemende bedrijven de kennis van DI en de problemen op het gebied van DI bij deze bedrijven te identificeren. Vanuit de pilots moet uiteindelijk beleid volgen voor de sector als geheel. Vanuit de pilot volgt nu het volgende beeld:

- Slijtage bouwplaatspersoneel door combinatie van hoge werkdruk, overwerk en ongezonde levensstijl leidt tot fysieke en vermoeidheidsklachten.

¹⁶ Zie volgende link voor meer uitleg over de uitkering van de zware beroepenregeling: <https://mijnafbouw.nl/wp-content/uploads/2020/12/REGLEMENT-ZWARE-BEROEPEN-VAN-DE-STICHTING-OPLEIDINGS-EN-ONTWIKKELINGSFONDS-AFBOUW.pdf>.

¹⁷ De Regeling Vervroegde Uittreding is een eindheffing over regelingen die tot doel hebben om vervroegde uittreding mogelijk te maken. Deze heffing is 52% van het bedrag dat nodig is om een werknemer vervroegd met pensioen te laten gaan. Doel van deze regeling was om vervroegde uittredingsregelingen te ontmoedigen waarin het vrij succesvol is.

- Vanuit het bedrijf weinig prikkels aan werknemers om zich te ontwikkelen naar andere beroepen of functies.
- Leidinggevenden in een operationele rol zijn niet gericht op coaching en feedback.
- Werknemers kunnen niet of nauwelijks zelf invulling geven op ontwikkelingsvraagstukken.
- Geen of beperkte HR-expertise aanwezig.
- Weinig mogelijkheden voor bouwplaatspersoneel om binnen het bedrijf van werk of functie te wisselen.
- Vanwege krappe arbeidsmarkt wordt meer gebruik gemaakt van arbeidsmigranten.

Gebruik van duurzame inzetbaarheidsmaatregelen

Opkomst PAGO was in 2019 bijna 20% van het aantal uitgenodigden

In 2019 hadden ruim 2.700 werknemers het recht op een PAGO, waarvan 488 werknemers gebruik maakte, bijna 20% van het aantal genodigden (tabel 3.2). In 2020 kwam het aantal uitgevoerde PAGO's uit op 269 in verband met het coronavirus.

PAGO wordt relatief weinig door bouwplaatswerknemers gedaan

De opkomst van UTA-werknemers is met 26% bijna twee keer zo hoog als de opkomst van bouwplaatswerknemers. Dit is opvallend sinds bouwplaatswerknemers over het algemeen meer gezondheidsklachten en arbeidsrisico's lopen dan UTA-werknemers en dit ook al op jongere leeftijd merken. Ook speelt leeftijd een belangrijke rol bij de opkomst. Zo laat 7% van de werknemers jonger dan 35 jaar die uitgenodigd wordt ook daadwerkelijk een PAGO uitvoeren. Bij de werknemers ouder dan 55 jaar is dit 27%. Dat de opkomst op oudere leeftijd hoger is, komt waarschijnlijk doordat werknemers pas bij langdurige klachten een PAGO laten uitvoeren.

Tabel 3.2 Aantal werknemers dat recht heeft op een PAGO en het aantal werknemers dat hiervan gebruik maakt, 2019

	Aantal uitgenodigden ¹	Aantal uitgevoerde PAGO's	Opkomst (in procenten)
Leeftijd			
34 jaar of jonger	608	44	7
35-44 jaar	630	83	13
45-54 jaar	897	199	22
55 jaar of ouder	591	162	27
Totaal	2.726	488	18
Beroep			
Bouwplaats	1.955	289	15
UTA	771	199	26

¹ Berekend op basis van arbeidsbestand, maar totaal komt overeen met totaal van Vollandis

Bron: Vollandis, EIB

Traject ambitie en preventie door 68 werknemers gebruikt in de periode 2018-2020

In de periode 2018-2020 hebben in totaal 68 werknemers gebruik gemaakt van de trajecten ambitie en preventie om van beroep te wisselen (tabel 3.3). Het aantal werknemers dat het traject ambitie heeft gevolgd is met 17 relatief weinig. Daarnaast hebben de meeste van deze werknemers het traject in 2018 gevolgd. De leeftijd van werknemers bij het traject ambitie is zeer uiteenlopend, waarbij de jongste 26 jaar is. Qua beroepen is de samenstelling ook zeer uiteenlopend, waarbij circa een derde een UTA-functie heeft. De helft van de werknemers bij dit traject kreeg een andere functie binnen het bedrijf waar ze al werkte. Daarnaast bleef een derde in dezelfde functie bij het bedrijf waar ze al werkte, omdat de huidige functie in vergelijking tot andere onderzochte functies het beste bij de werknemer en zijn situatie past (functiebevestiging).

Tabel 3.3 Aantal werknemers dat een loopbaantraject heeft gevolgd naar type traject, 2018-2020				
	Ambitie	Preventie	Bevorderen DI¹	Totaal
2018	12	16	54	82
2019	4	16	71	91
2020	1	19	56	76
Totaal	17	51	181	249

1 Voornamelijk 80-90-100 regeling.

Bron: Mijnloopbaan, EIB

In de periode 2018-2020 hebben 51 werknemers gebruik gemaakt van het traject preventie. Hierbij heeft circa 45% van deze werknemers een leeftijd tussen 45 en 54 jaar en heeft 45% een leeftijd jonger dan 45 jaar. Qua beroepen zijn vloerenleggers oververtegenwoordigd en zijn er relatief weinig natuursteenbewerkers, UTA-werknemers en overig bouwplaatspersoneel die gebruik gemaakt heeft van deze regeling. Voor deze werknemers wordt voornamelijk ander werk buiten de bouw gezocht, zoals bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeur, waarin ze het wel kunnen volhouden tot de pensioenleeftijd.

Binnen mijn loopbaan is traject duurzame inzetbaarheid het meest gebruikt

Het traject duurzame inzetbaarheid is de meest gebruikte regeling van de mijnloopbaan regelingen. Zo hebben er in de periode 2018-2020 181 werknemers gebruik gemaakt van dit traject, bijna een kwart van het totaal aantal werknemers van 57 jaar en ouder.

Van de werknemers die van de 80-90-100 regeling gebruik maakte (152 werknemers tot en met 2020) stroomt 80% op een leeftijd tussen 57 en 63 jaar in. Van de regeling wordt relatief meer gebruik gemaakt door blokkenstellers en stukadoors en relatief weinig door natuursteenbewerkers en UTA-personeel.

Groot deel van aanmeldingen zware beroepenregeling is afgewezen

Voor de zware beroepenregeling (vervroegd pensioen) kan sinds dit jaar een aanvraag gedaan worden. Tot en met 28 mei zijn al 66 aanvragen gedaan. Wat opvalt is dat van de 51 aanvragen die zijn beoordeeld 31 zijn afgewezen (tabel 3.4). De afwijzing kan door verschillende redenen komen. Naast de eerdergenoemde redenen kan het ook komen doordat de aanvraag maximaal zes maanden voor de ingangmaand kan worden ingediend (een derde deel van de afwijzingen). Daarnaast kunnen er aanvragen tussen zitten van werknemers uit de Bouw en Infra of kan zich de situatie voordoen dat een werknemer niet binnen drie jaar na ingangsdatum de AOW-leeftijd bereikt.

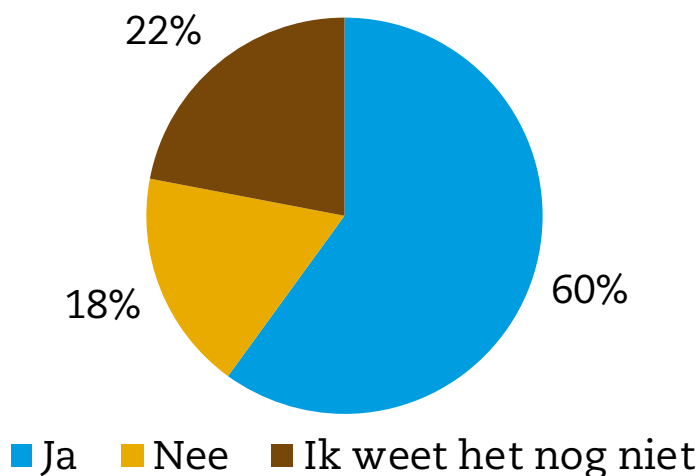
Tabel 3.4 Aantal aangevraagde, afgewezen en goedgekeurde aanvragen voor de zware beroepenregeling op 28 mei 2021

	Aantal gevallen
(Voorlopig) toegekend	20
Afgewezen	31
Nog beoordelen	15
Totaal	66

Bron: APG

Circa 60% van werknemers verwacht gebruik te maken van de zware beroepenregeling
 Volgens APG hebben 424 bouwplaatswerknemers een geboortjaar waarmee ze mogelijk gebruik mogen maken van de regeling, waarvan 140 in 2021 al gebruik van de zware beroepenregeling kan maken. Doordat er verschillende aanvullende eisen zijn voor het gebruik van de zware beroepenregeling kan niet iedereen met de relevante leeftijd ook daadwerkelijk gebruik maken van de regeling. Op basis van resultaten uit een enquête kan hier wel een inschatting voor gemaakt worden. Van de werknemers die in de komende vijf jaar gebruik mogen maken van de zware beroepenregeling (geboortjaar 1955 tot en met 1961) verwacht circa 60% gebruik te maken van de regeling en weet 20% van de werknemers nog niet of ze gebruik gaan maken van de regeling (figuur 3.7). Het EIB schat op basis van deze respons dat tussen de 250 en 300 werknemers in de periode 2021-2025 gebruik zal maken van de zware beroepenregeling.

Figuur 3.7 Aandeel werknemers dat verwacht gebruik te maken van zware beroepenregeling



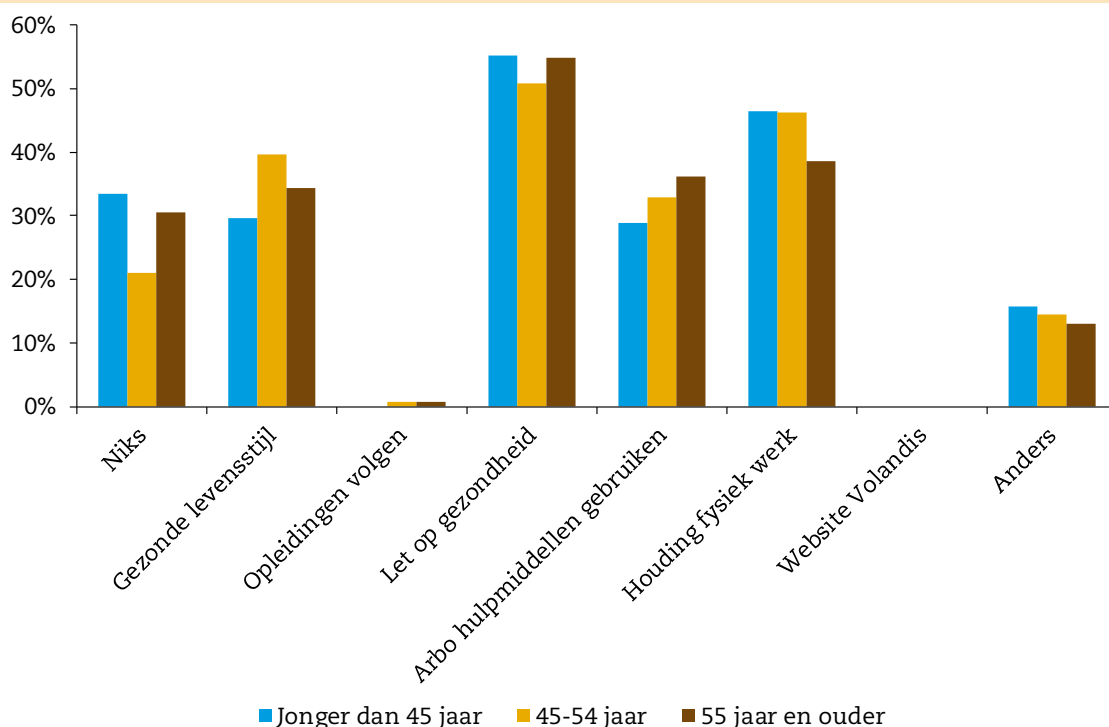
Bron: EIB

Wat doen werknemers zelf?

Meeste werknemers doen zelf ook iets op het gebied van de eigen gezondheid

Van de werknemers geeft 70% aan dat ze iets doen om gezond, veilig en met plezier te kunnen doorwerken. De meeste werknemers geven aan te letten op hun gezondheid en houding tijdens het werk (figuur 3.8). Ook geeft een derde van de werknemers aan dat ze een gezonde levensstijl nastreven en gebruik maken van arbovriendelijke hulpmiddelen op het werk. Bij anders vullen de meeste werknemers sporten en voldoende ontspanning in. Opvallend is dat geen van de werknemers gebruik maakt van de website van Volandis, waarop veel informatie beschikbaar is om gezonder, veilig en met meer plezier te werken.

Figuur 3.8 Wat werknemers zelf doen op het gebied van duurzame inzetbaarheid



Bron: EIB

3.3 Analyse duurzame inzetbaarheid

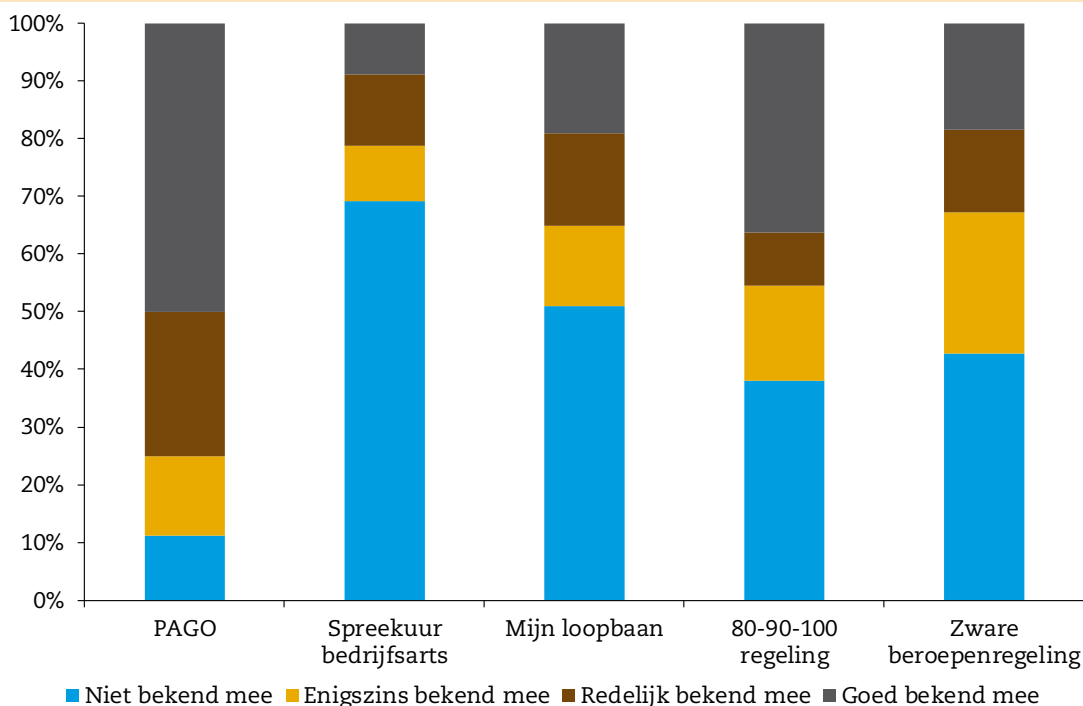
Meeste duurzame inzetbaarheidsmaatregelen zijn bij werknemers niet bekend

De meeste duurzame inzetbaarheidsmaatregelen zijn bij een groot deel van de bouwplaats-medewerkers niet bekend. Uitzondering hierop is de Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) dat bij de meeste werknemers wel bekend is. Zo is van de werknemers ouder dan 45 jaar maar circa 10% niet bekend met de maatregel. Bij de leeftijdsgroep jonger dan 45 jaar is dit circa 30%.

Bij de leeftijdsgroep ouder dan 55 jaar is bij een groter deel van de werknemers de maatregelen bekend (figuur 3.9). Desondanks is er nog steeds een grote groep werknemers waarvoor de maatregelen onbekend zijn. Dit zijn zowel werknemers zonder klachten als werknemers met klachten. Zo kent bij 55-plussers bij zowel de groep met als zonder klachten circa 40% de zware beroepenregeling niet. Het is om deze reden dan ook aan te bevelen om de bekendheid van de

verschillende maatregelen te verbeteren en te onderzoeken hoe deze werknemers beter bereikt kunnen worden.

Figuur 3.9 **Antwoord op de vraag in hoeverre werknemers ouder dan 55 jaar bekend zijn met genoemde maatregelen**



Bron: EIB

Stimuleren PAGO onder bouwplaatsmedewerkers

De eerste stap in het voorkomen van arbeidsongeschiktheid is dat werknemers op tijd weten welke risico's ze lopen en hoe ze deze risico kunnen verminderen. De PAGO is de belangrijkste manier in de afbouw waarop werknemers zicht krijgen op hun gezondheid en mogelijke arbeidsongeschiktheid. Dat de opkomst bij bouwplaatswerknemers twee keer zo laag is dan bij UTA-werknemers is een gemis voor het op tijd opsporen van werkgerelateerde klachten. Zo geeft de lage opkomst onder bouwplaatwerknemers aan dat bouwplaatsmedewerkers pas een PAGO laten uitvoeren nadat ze al klachten hebben, waarmee werknemers pas relatief laat hulp zoeken voor problemen die tot arbeidsongeschiktheid kunnen leiden. Er is in de afbouw op het gebied van duurzame inzetbaarheid nog wat te winnen indien werknemers al in een eerder stadium een PAGO laten uitvoeren, omdat daarmee mogelijk klachten/slijtage voorkomen kan worden. Ook op dit terrein kan de sector onderzoeken wat werknemers weerhoudt om eerder een PAGO te laten uitvoeren en hoe ze belemmeringen kunnen wegnemen.

Wisselen van werkzaamheden komt maar in beperkte mate voor

Bij werknemers die een verhoogde of hoge kans op arbeidsongeschiktheid hebben zijn verschillende maatregelen mogelijk om te voorkomen dat dit werkelijk leidt tot arbeidsongeschiktheid. De meest kansrijke maatregelen zijn gericht op het aanpassen van de werkzaamheden zodat er geen verhoogde kans is op arbeidsongeschiktheid. Hierbij kan gedacht worden aan het wisselen van beroep of aanpassen van de taken of de functie van werknemers. Op basis van de maatregelen die bedrijven zelf doen (paragraaf 3.2) is er bij een klein deel van de bedrijven de mogelijkheid om minder zware taken of een ander beroep uit te voeren.

Voor de overige werknemers zijn de mijnloopbaan trajecten ambitie en preventie de beste mogelijkheid om van beroep te wisselen. Zoals eerder is laten zien, maakt maar een beperkt deel van de werknemers gebruik van deze regelingen. Ook voor de komende jaren is het de verwachting dat dit aandeel beperkt zal blijven. Zo geven weinig bouwplaatswerknemers aan dat ze van plan zijn om gebruik te maken van deze mijnloopbaan regelingen om van beroep te wisselen.

Dat bouwplaatswerknemers niet erg geïnteresseerd zijn om van beroep te wisselen komt ten eerste doordat werknemers pas bij langdurige slijtage op oudere leeftijd nadenken over het wisselen van beroep. Op deze leeftijd zijn werknemers minder geneigd om van beroep te wisselen, omdat ze vaak specifieke technische vaardigheden bezitten die niet elders goed inzetbaar zijn, mogelijk opnieuw geschoold moeten worden en qua inkomen er op achteruitgaan. Een ander probleem bij het wisselen op oudere leeftijd is dat door de hogere kans op arbeidsongeschiktheid in combinatie met de hogere leeftijd het minder aantrekkelijk is voor werkgevers deze mensen aan te nemen.

Geconcludeerd kan worden dat het wisselen van beroep in de afbouw maar voor een beperkt deel van de werknemers een oplossing is. Wel kan er mogelijk meer naar de werkzaamheden van werknemers met een verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid gekeken worden. Zo is het nu nog maar bij een klein deel van de bedrijven mogelijk om minder zware taken uit te voeren, terwijl dit mogelijk uit te rollen is naar meer afbouwbedrijven. Ook gebruikt nu nog niet elk bedrijf arbovriendelijke hulpmiddelen en zou gekeken kunnen worden of hier nog verbeterlagen mogelijk zijn.

Minder uur werken is onder werknemers in de afbouw populair

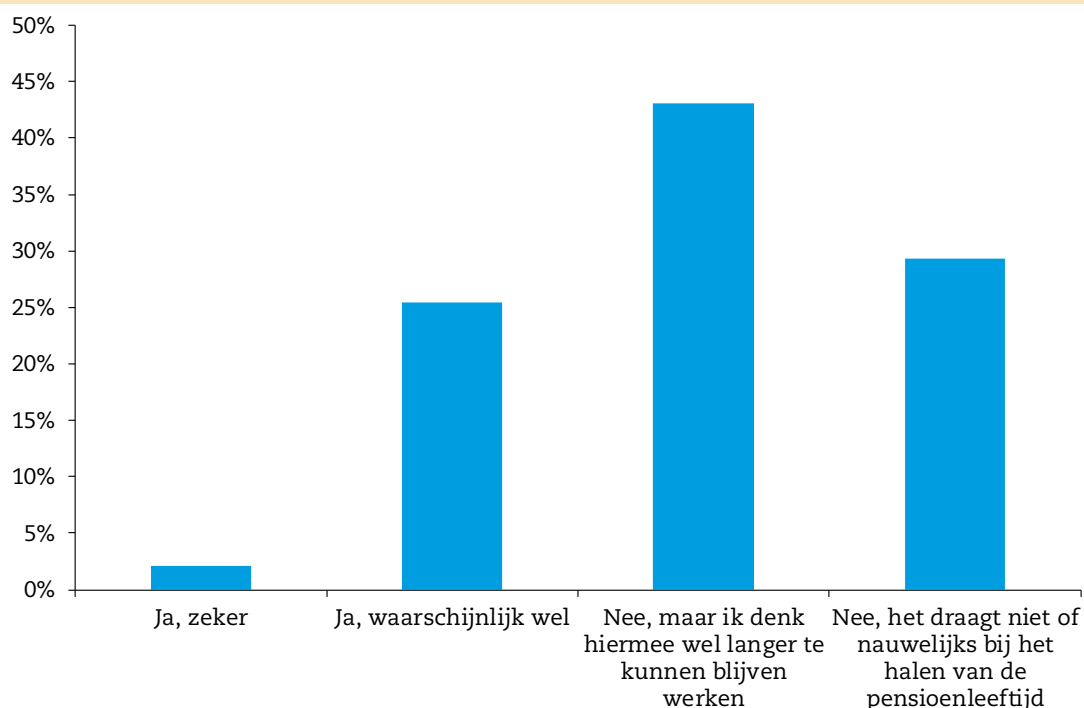
De 80-90-100 regeling is voor de meeste bouwplaatswerknemers in de afbouw een interessante regeling. Van de 55-plussers wil 52% in de komende vijf jaar gebruik maken van deze regeling. Ook de bij de leeftijdsgroep van 45 tot 54 jaar is er met bijna 40% van de werknemers veel animo voor de 80-90-100 regeling.

Ten eerste komt dit doordat werken in deeltijd bij veel werkgevers in de bouw niet mogelijk is¹⁸. Dit komt in belangrijke mate vanwege organisatorische redenen, omdat bij kleinere werkgevers het niet makkelijk is om een werknemer voor een dag in de week te vervangen. Ten tweede gaan werknemers er met deze regeling minder achteruit qua inkomen en niet op achteruit qua pensioenopbouw. Doordat de regeling pas sinds 2016 actief is, wordt verwacht dat het aantal werknemers in de 80-90-100 regeling de komende jaren gaat toenemen.

De meeste bouwplaatswerknemers die gebruik hebben gemaakt van de 80-90-100 regeling denken wel dat de maatregel helpt om langer in de afbouw werkzaam te zijn. Wel denkt bijna 70% dat de 80-90-100 regeling op zichzelf niet voldoende is om de pensioenleeftijd te halen (figuur 3.10). Daarnaast denkt 30% van de werknemers dat de 80-90-100 regeling niet helpt bij het halen van de pensioenleeftijd.

¹⁸ EIB (2020), 'Sociale innovatie in de bouw – Ontwikkeling 2017-2020 en effecten van sociale innovatie'.

Figuur 3.10 Antwoord op de vraag in hoeverre de 80-90-100 regeling helpt om de pensioenleeftijd te halen

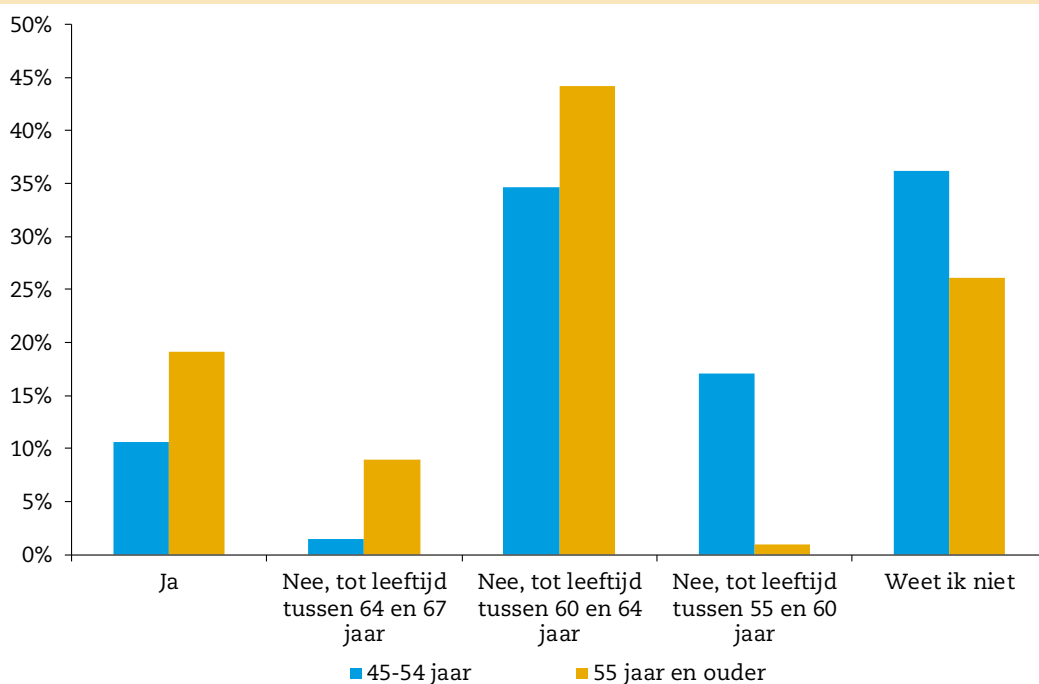


Bron: EIB

Veel werknemers verwachten niet de pensioenleeftijd werkend te halen

De meeste werknemers in de afbouw zijn relatief somber over het werken tot de pensioenleeftijd (figuur 3.11). Zo denkt minder dan 20% van de 55-plussers dat ze de pensioenleeftijd gaan halen en weet 30% niet of ze de pensioenleeftijd gaan halen. Ongeveer 40% van de werknemers verwacht te kunnen werken in de huidige functie tot een leeftijd tussen 60 en 64 jaar oud. Dit geeft aan dat voor veel werknemers in de afbouw het nog een flinke stap is om de algemene pensioenleeftijd te halen. Gegeven het feit dat de meeste werknemers in de afbouw ruim tien jaar geleden op 61- of 62-jarige leeftijd met pensioen konden gaan en de zwaarte van de afbouwberoepen, is dit niet opvallend. Daarnaast zijn, zoals in paragraaf 3.1 al is beschreven, er ook al veel voormalige werknemers die al arbeidsongeschikt zijn en de pensioenleeftijd werkend dus niet gehaald hebben.

Figuur 3.11 Antwoord op de vraag of werknemers verwachten de pensioenleeftijd te halen en zo niet welke leeftijd ze dan verwachten te halen

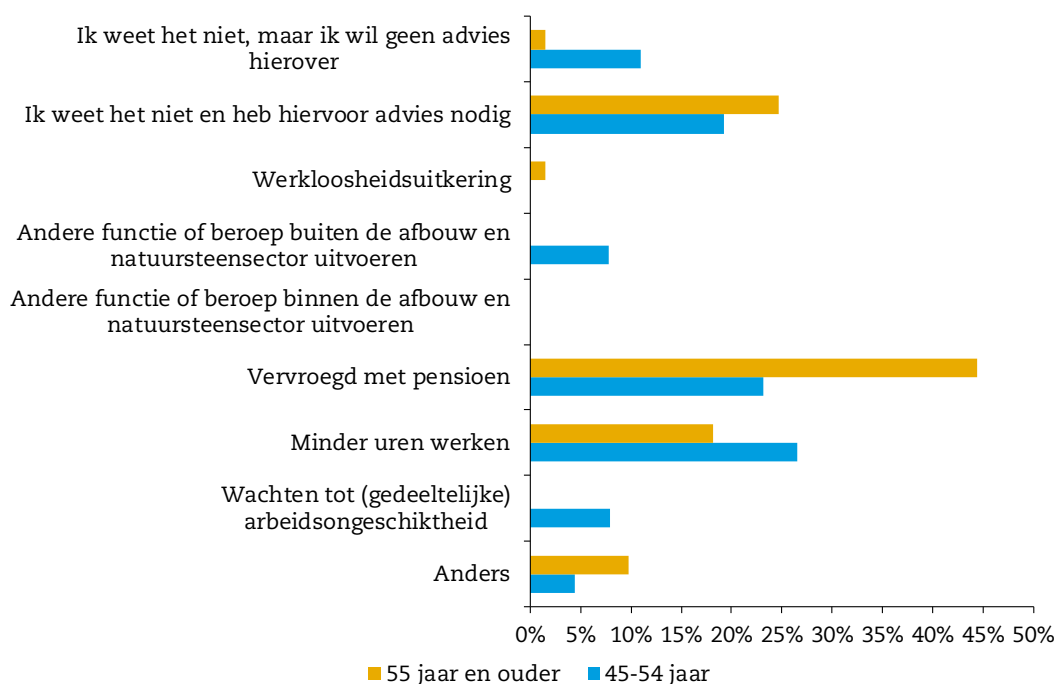


Bron: EIB

Werknemers zien voornamelijk vroegpensioen en werken in deeltijd als oplossing

Van de respondenten die 55 jaar en ouder zijn en niet verwachten de pensioenleeftijd te halen, verwacht bijna de helft met vervroegd pensioen te gaan om de tijd te overbruggen tussen de leeftijd dat ze verwachten te kunnen werken en de algemene pensioenleeftijd (figuur 3.12). Ook wil bijna 20% van deze groep minder uren werken. Ook bij de leeftijdsgroep 45-54 jaar is vervroegd pensioen en minder uren werken een populaire oplossing. Daarnaast heeft bij beide leeftijdsgroepen 20% tot 25% van de respondenten die niet verwachten de pensioenleeftijd te halen, advies nodig over het halen van de pensioenleeftijd. Vanuit de afbouwsector zouden werknemers dus nog meer geholpen kunnen worden op dit terrein. Ook valt op dat het wisselen van beroep door maar een kleine groep werknemers wordt genoemd als oplossing.

Figuur 3.12 Antwoord op de vraag hoe werknemers verwachten de periode tussen de leeftijd dat ze nog kunnen werken en de pensioenleeftijd overbruggen



Bron: EIB

Breed pakket maatregelen nodig zodat bouwplaatswerknemers pensioenleeftijd kunnen halen

Voor oudere werknemers met een verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid kan de 80-90-100 regeling in combinatie met de zware beroepenregeling helpen om (relatief) gezond met pensioen te gaan. Voor veel oudere werknemers zijn beide maatregelen nodig, omdat het in de bouw niet makkelijk is om in deeltijd te gaan werken en in de laatste arbeidsjaren de slijtage relatief het grootst is.

Echter zal dit niet voor alle oudere werknemers voldoende zijn en zijn er ook onder jonge werknemers al relatief veel arbeidsongeschikten. Voor deze groepen zijn aanvullende maatregelen nodig om arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Ten eerste moet het monitoren van de gezondheid van werknemers op jonge leeftijd verbeterd worden, omdat werknemers op jongere leeftijd nog meer mogelijkheden hebben om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en minder kennis hebben op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Ten tweede zullen er meer hulpmiddelen nodig zijn om arbeidsongeschiktheid te voorkomen, omdat werkzaamheden zelfs onder de huidige arborichtlijnen nog vrij zwaar zijn. Hiervoor zal meer onderzoek en innovatie vanuit de sector nodig zijn, omdat het gemiddelde afdouwbedrijf te klein is om dit onderzoek zelf te kunnen uitvoeren. Ten derde kan de sector nog beter oudere werknemers helpen met het begeleiden om de pensioenleeftijd te behalen.

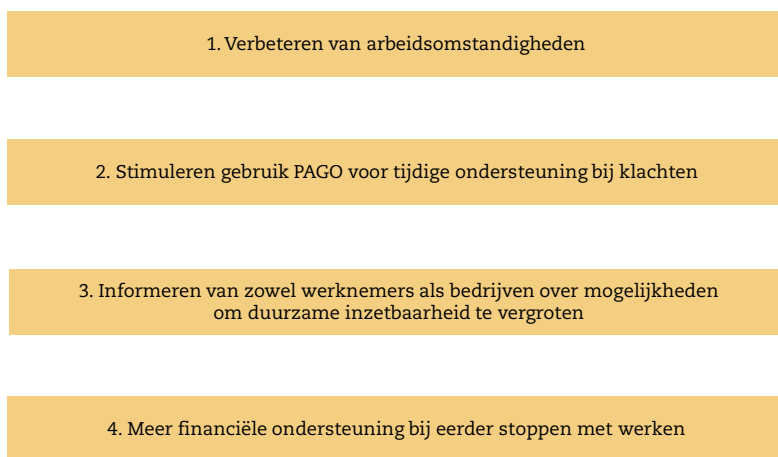
Vier stappen voor verbetering duurzame inzetbaarheid

Geconcludeerd kan worden dat op de volgende terreinen nog stappen gezet kan worden op het gebied van DI (figuur 3.13), naast de maatregelen die nu al genomen worden, door de afdouwsector:

- De arbeidsomstandigheden verder verbeteren door het introduceren van nieuwe hulpmiddelen, zoals de mechanische rei en exoskelet. Hierbij gaat het om zowel meer onderzoek als het gebruik van deze hulpmiddelen te vergroten.
- Het inventariseren van gezondheidsproblemen in een eerder stadium (PAGO), zodat eerder advies gegeven kan worden om DI te verbeteren.

- Werkgevers en werknemers beter informeren en begeleiden over mogelijkheden om DI te verbeteren. Hierbij gaat het enerzijds om meer kennis overzichtelijk beschikbaar stellen en ondersteuning te bieden voor werkgevers om DI-beleid in te richten. Anderzijds gaat het om het stimuleren van werknemers en werkgevers om na te denken over DI.
- Meer financiële ondersteuning bij het eerder stoppen met werken voor werknemers die de pensioenleeftijd niet kunnen halen en anders arbeidsongeschikt worden.

Figuur 3.13 Vier stappen voor verbetering duurzame inzetbaarheid



Bron: EIB



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