

24-8-2022

Afstudeerscriptie

Aeres Hogeschool Dronten



sevrin mekers



Sevrin Mekers
Bedrijfskunde en Agribusiness
Aeres hogeschool Dronten
Afstudeerscriptie

Titelpagina.

Titel: Afstudeerscriptie

Naam student: Sevrin Mekers
Bedrijfskunde en Agribusiness
De prunus 113
7701WK Dedemsvaart
0629155533
Sevrin_mekers@hotmail.com

Afstudeer docent: Rolph ten Hulzen
Studiecoördinator

Opleidingsinstituut: Aeres Hogeschool Dronten
De Drieslag 4
8252 JZ Dronten
088 – 020 6000
info.hogeschool.dronten@aeres.nl

Datum: 24-08-2022

Versie: 2.0

DISCLAIMER

Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport.

Voorwoord

Dit onderzoek is geschreven als onderdeel van de eindopdracht. Het bevat een omschrijving van het onderzoek dat is uitgevoerd als onderdeel van het afronden van de opleiding. Deze opdracht is uitgevoerd voor de opleiding Bedrijfskunde en Agribusiness, aan de Aeres hogeschool te Dronten. Vanuit de werkervaring is de onderzoeker in aanraking gekomen met de sector Bouw- en Infra. Door de bedrijfskundige opleiding te volgen is mijn interesse in het omgaan met mensen en het omgaan met het beleid rondom medewerkers sterk gegroeid. Door gesprekken aan te gaan met mensen die werken in de bouw- en infrasector kom je er al snel achter dat er grote tekorten zijn aan goed opgeleid personeel en stijgt de vraag naar juist opgeleide mensen.

Het onderzoek is uitgevoerd om te onderzoeken op welke manier bedrijven in de Bouw- en infrasector kunnen inspelen op de krimpende personeelsmarkt, om zo de kwaliteit op beleid niveau te kunnen behouden.

Sevrin Mekers

Dedemsvaart, 7 Augustus 2022

Inhoud

Titelpagina.....	2
Voorwoord	3
Samenvatting.....	5
Samenvatting (Engels).....	6
1 Inleiding	7
1.1 Bouw- en Infrasector.....	7
1.2 Personeelstekort.....	8
1.3 Toenemende vergrijzing in de bouwsector.....	9
1.4 Duurzame inzetbaarheid.....	10
1.5 Probleemstelling Bouw- en Infrasector.....	12
1.6 KNOWLEDGE GAP.....	13
1.7 Hoofd- en deelvragen.....	13
1.8 Doelstelling.....	13
1.9 Opbouw.....	13
2. Aanpak (materiaal en methode).....	14
2.1 Plan van aanpak per deel vraag.....	14
2.2 Deelnemers.....	15
2.3 Procedure.....	15
2.4 Verwerking interviews.....	15
3. Resultaten.....	16
3.5 Resultaten per Deelvraag.....	16
3.5.1.....	17
4. Discussie	20
4.1 Reflectie onderzoek.....	21
5. Conclusie en aanbevelingen.....	22
5.1 Conclusie Deelvraag 1	22
<i>In hoeverre speelt vergrijzing een rol op het personeelbestand binnen de Bouw-infrasector?</i>	22
5.2 Conclusie Deelvraag 2	23
5.3 Conclusie Deelvraag 3	23
5.5 Conclusie hoofdvraag.....	24
5.6 aanbevelingen.....	25
Aanbevelingen vervolgonderzoek.....	25
Literatuurlijst	26
Bijlagen.....	28
Bijlage 1 interview vragen.....	28

Samenvatting.

In dit onderzoek stonden de bedrijven die werkzaamheden verrichten in de bouw & infra sector centraal, met name de bedrijven die te maken hebben met veranderingen op het gebied van personeel tekorten en duurzame inzetbaarheid van personeel maar ook te maken hebben met nieuwe technologische ontwikkelingen. De keus voor dit onderwerp is voortgekomen uit de werksferen van de onderzoeker. De onderzoeker is werkzaam in de bouw & infra sector en kan uit eigen ervaring meepraten over de veranderingen die gaande zijn binnen deze sector. Het doel van dit onderzoek was vooral het adviseren over een aantal veranderingen voor bedrijven in de bouw & infra sector. Om tot een antwoord te komen is de volgende hoofdvraag gesteld: *Hoe kan er omgegaan worden met een krimpend personeelsbestand in de bouw en infra sector, om beleidsmatig de kwaliteit te behouden.* Om tot een goed antwoord te komen op de hoofdvraag zijn er viertal deelvragen gesteld. De antwoorden op deze deel vragen zijn voortgekomen uit interviews die gehouden zijn met personen die verschillende functies bekleden binnen de bouw & infra sector. Verder is een literatuuronderzoek gedaan. Vanuit de interviews met onderbouwing van de vakliteratuur kwam naar voren dat de sector de komende jaren te maken gaat krijgen met veel veranderingen, zo zal de sector te maken gaan krijgen met verduurzaming en gaan de elektrische machines steeds meer hun intrede maken. Eerst zullen dit de kleinere machines zijn, maar dit zal ter zijde tijd uitgebreid worden naar de grotere machines die werkzaam zijn in de sector. Een andere verandering wat naar voren kwam was het personeel beleid. Door vergrijzing en personeel te korten zullen bedrijven voor een uitdaging komen te staan. Zo zal duurzame inzetbaarheid van personeel steeds belangrijker worden voor bedrijven die ouder wordend personeel blijven inzetten. Daarom moet er een constructieve samenwerking komen tussen de werkgever en de werknemer. Werknemers kunnen zelf meewerken aan hun eigen duurzame inzetbaarheid, dit kan al gedaan worden door een gezonde leefstijl aan de houden. Werkgevers moeten ervoor zorgen dat ze in gesprek gaan met de werknemer, om erachter te komen wat een werknemer nodig heeft om hun huidige functie te kunnen blijven uitvoeren, is dit niet mogelijk dan zal er gekeken moeten worden naar een andere functie binnen het bedrijf. Dit kan leiden tot een minder fysieke belasting wat ten goede komt voor het verzuim. Verder moet er een plan gemaakt worden door bedrijven om te zorgen voor nieuwe aanwas van studenten, dit kan gecreëerd worden door de jongeren al op een jonge leeftijd kennis te laten maken met de mooie en interessante projecten die uitgevoerd worden in de bouw & infra sector. Door vroegtijdig kennis te maken met de sector worden jongeren enthousiast om te gaan werken in deze sector en kunnen ze in een jong stadium al ontwikkelen en klaargestoomd worden voor deze projecten. Daarom zullen bedrijven meer moeten samen werken met overheden en onderwijsinstellingen om zo samen te zorgen voor een nieuwe aanwas van studenten.

This research focused on companies that perform work in the construction & infrastructure sector, in particular companies that are dealing with changes in the field of personnel shortages and sustainable employability of personnel, but also that are dealing with new technological developments. The choice for this topic originated from the researcher's working spheres. The researcher works in the construction & infrastructure sector and can speak from personal experience about the changes that are taking place within this sector. The purpose of this research was mainly to advise on a number of changes for companies in the construction & infrastructure sector. In order to arrive at an answer, the following main question was asked: How can a shrinking workforce in the construction and infrastructure sector be dealt with, in order to maintain quality policy. In order to arrive at a good answer to the main question, four sub-questions have been posed. The answers to these sub-questions originated from interviews held with people who hold various positions within the construction & infrastructure sector. In addition, a literature review was performed. It emerged from the interviews with substantiation of the professional literature that the sector will have to deal with many changes in the coming years, for example, the sector will have to deal with sustainability and electrical machines will increasingly be introduced. Initially this will be the smaller machines, but gradually this will expand to the larger machines working in the sector. Another change that emerged was the personnel policy. Companies will face a challenge due to an aging population and staff reductions. For example, sustainable employability of staff will become increasingly important for companies that continue to use aging staff. That is why there must be constructive cooperation between the employer and the employee. Employees can themselves contribute to their own sustainable employability; this can already be done by maintaining a healthy lifestyle. Employers must ensure that they talk to the employee to find out what an employee needs to continue to perform their current position. If this is not possible, another position within the company will have to be looked at. This can lead to less physical strain, which benefits absenteeism. Furthermore, a plan must be made by companies to ensure a new intake of students. This can be created by introducing young people at a young age to the beautiful and interesting projects that are carried out in the construction & infrastructure sector. By getting acquainted with the sector at an early stage, young people become enthusiastic to start working in this sector and they can develop and be prepared for these projects at a young stage. That is why companies will have to cooperate more with governments and educational institutions to ensure a new influx of students.

1 Inleiding

Het onderzoek laat zien hoe er tot een advies wordt gekomen. In het verslag is er een vraagstelling onderzocht. Deze vraagstelling heeft betrekking op het problemen die zich voor doen in de bouwsector.

Aanleiding.

1.1 Bouw- en Infrasector.

Bouw

We kennen allemaal het woord 'bouwen' met bouwen komen we al vanaf kinds af aan mee in aanraking, bijvoorbeeld met het bouwen met blokken, het bouwen met lego stenen, of een andere kant van het woord 'bouwen', het bouwen aan een betere toekomst. Maar wat betekent bouwen nou eigenlijk? De betekenis van bouwen is het vormgeven en het bereikbaar maken van jouw en onze leefomgeving. Denk daarbij aan het bouwen van gebouwen, het aanleggen van wegen maar ook waterwegen. De voorbereiding vindt plaats op kantoor of in de uitvoering op de bouwplaats zelf. In de bouw werk je of in de nieuwbouw, dus het bouwen van nieuwe woningen. Of je houdt je bezig met het opknappen of repareren van bestaande gebouwen en wegen, ook moet je hierbij denken aan waterbouw werken zoals, dijken, bruggen en sluizen.

Onder de bouwbranche vallen 3 verschillende sectoren, deze zijn:

- De bouw zelf
- Civiele techniek, de bouw van onze leefomgeving
- Grond-, weg- en waterbouw.

De vaste elementen noemen we de bouw en al het omliggende noemen we de infra.

Nederland telt inmiddels bijna 182.000 bouwbedrijven, meldt het CBS het hoogste aantal ooit gemeten. De meeste zijn actief in de gespecialiseerde bouw, zoals installateurs, timmerbedrijven, loodgieters en stukadoors. Andere bedrijven doen bijvoorbeeld projectontwikkeling of zitten in de grond-, water- en wegenbouw.

Infra.

Infratechniek is een wetenschap dat is toegepast op het onderhouden en klaarmaken van objecten die in de grond vast zitten. Volgens (P. Geertsma 2014) valt Infra onder te verdelen in twee groepen: de Civiele techniek en infratechniek. Deze twee worden vaak door elkaar gehaald en met elkaar verward. Infrastructuur wordt gezien als de verzamelnaam van de infratechniek. Onder dit begrip valt het totaal aan ontroerende zaken die erop gericht zijn om transport van mens en materiaal mogelijk te maken. Hierbij moet je denken aan het wegstelsel in Nederland, maar ook bruggen en dijken. Ook ondergrondse voorzieningen zoals kabels en leidingen vallen onder de infratechniek. Hierbij kun je denken aan het in kaart brengen van alle kabels en leidingen, tot aan het onderhoud en vernieuwen.

1.2 Personeelstekort.

Binnen de bouw- en infra sector in Nederland is er al jaren een groot tekort aan vakmensen. De komende jaren verwacht het (CBS) dat er binnen de bouw- en infra sector alleen al een tekort is aan 94.000 nieuwe vakmensen. Waar komt dit personeelstekort vandaan en hoe wordt dit opgelost?

In de jaren 2007 tot 2011 zat Nederland in de 'kredietcrisis', deze problemen kwamen vooral voort door de groei van de huizenmarkt in de Verenigde Staten. Door de sterke groei van de huizenmarkt in de VS en doordat banken oplossingen moesten verzinnen voor de sterke groei heeft deze crisis voor grote problemen gezorgd in de bouwsector in Nederland. Tijdens deze crisis hadden veel bedrijven het heel moeilijk om rond te komen, dit resulteerde voor al in een groot verlies van banen. Volgens het (CBS) zijn er tijdens de crisis ongeveer 80.000 banen verloren gegaan. Waardoor dus een ernstig tekort aan personeel is gekomen in de bouw- en infra sector. Veel jeugd koos niet meer voor een opleiding in de bouw en infra, omdat bedrijven in de crisistijd geen of nauwelijks nieuwe stagiaires of BBL student aan namen, waardoor het voor de jeugd niet aantrekkelijk meer was om aan het werk te gaan in de bouw en infra sector. De jaren na de crisis blijft de bouw nog steeds minder aantrekkelijk en wordt er ook door de overheid veel gestimuleerd dat de jeugd vooral hoger opgeleid moeten worden. In 2019 kwam de volgende uitdaging voor de bouw- en infra sector, en dat was de PFAS- en stikstofcrisis. Volgens het [RIVM](#) heeft de Raad van State in 2019 besloten dat het Nederlandse stikstofbeleid niet deugde, en dit had tot gevolg dat er duizenden bouwprojecten en uitgaven van vergunningen stil kwamen te liggen. Wat eigenlijk de volgende klap voor de bouw- en infra sector betekende, en dat er weer een groot aantal bedrijven hun deuren moesten sluiten. Naast dat er naar buiten kwam dat het beleid niet deugde legde de Raad van State ook een strengere norm op de hoeveelheid PFAS dat in de grond mag zitten op. Hierdoor mag grond niet zomaar meer verplaatst worden.



Figuur 1 : Terug naar de schoolbanken, van ROEL VAN LANEN.

Schaarste in bijna alle regio's

Het tekort aan personeel is zichtbaar in vrijwel alle arbeidsmarktregio's. In Friesland, Groningen, Twente en Rijnmond is de arbeidsmarkt 'krap' in plaats van 'zeer krap'. Drenthe is de enige arbeidsmarktregio waarbij de verhouding tussen het aantal werkzoekenden en vacatures in balans is. Dit betekent niet dat er in Drenthe helemaal geen tekorten zijn. Ook daar zijn vacatures moeilijk vervulbaar in verschillende bouwberoepen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor slopers, timmerlieden, loodgieters, elektriciens, tekenaars en werkvoorbereiders. (UWV,2022)

1.3 Toenemende vergrijzing in de bouwsector.

Vergrijzing.

Na de bevrijding van de Tweede Wereldoorlog werd in Nederland het vertrouwen in de toekomst steeds meer zichtbaar. Dit resulteerde zich vooral in een geboortegolf in Nederland ook wel de 'babyboom' genoemd, dit was vooral de periode tussen 1945 en 1954 waar een grote hoeveelheid mensen geboren werden. De mensen die in deze periode werden geboren werden gekenmerkt als babyboomer, deze generatie hebben verschillende dingen met elkaar gemeen, zo groeiden ze op in een wereld die werd opgebouwd na de oorlog, in deze tijd was de welvaart groeiende en moest er hard gewerkt worden om te overleven. De generatie de 'babyboomers' beginnen heel snel ouder te worden. De jaren die daarop volgen vinden er grote ontwikkelingen plaats in de wereld waaronder de industriële revolutie. Een van de ontwikkelingen is de beschikbaarheid van anticonceptiemiddelen zoals de condoom en de pil. Door deze acceptatie van de anticonceptie resulteerde dit vooral in een lager geboortecijfer. Door het dalen van het geboortecijfer merk je dat de balans in de bevolking 's opbouw in Nederland flink verstoord was. Dat betekent dus 'vergrijzing' in Nederland.

Wat is vergrijzing?

Simpel weg is vergrijzing te omschrijven dat er meer oudere mensen zijn dan dat er nieuwe kinderen worden geboren. Hierdoor stijgt de gemiddelde leeftijd in Nederland. Volgens het (CBS) maakte de bevolking 's groep van 65-plussers rond de jaren 1990 zo'n 13 procent van de totale bevolking 's groep uit. Dertig jaar later in het jaar 2020 is dat gestegen naar negentien procent van de totale bevolking. Volgens het (CBS) zal dit de komende jaren nog flink door stijgen met een verwachting van 22 procent in het jaar 2025.

Gevolgen van de vergrijzing.

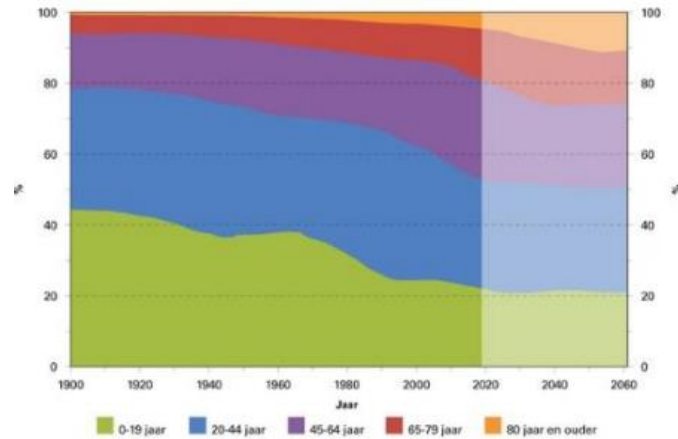
Doordat een steeds groter deel van de bevolking in Nederland ouder is dan 65 veranderen er een aantal zaken (P. Ekamper 2018). Alle mensen in Nederland gaan als zij ongeveer 65 jaar zijn met pensioen, omdat ze dan geen inkomen meer hebben wordt er door de overheid geld betaald aan deze mensen, het AOW. Nu er steeds meer mensen zijn die met pensioen gaan kost dit de overheid enorm veel geld. De overheid kan dit betalen omdat de mensen die werken steeds een klein beetje van hun loon afstaan aan de overheid, ook wel belasting genoemd. Van dit belastinggeld betaalt de overheid de kosten voor de werklozen en de mensen die genieten van hun pensioen. Nu vormt er de laatste jaren een probleem in Nederland, doordat er meer mensen zijn die aan het genieten zijn van hun pensioen en minder mensen zijn die nog wel werken en belasting betalen is deze verhouding niet meer in balans, wat als gevolg met zich mee brengt dat de overheid steeds meer zelf moet betalen omdat er minder binnen komt van de werkende mensen. Deze verhouding wordt ook wel Grijze druk genoemd.

Ook zullen er in de inrichting van ons land zaken veranderen. Nu er minder kinderen geboren worden zijn er minder scholen nodig dan vroeger, maar er zijn juist wel weer meer verzorgingstehuizen nodig door het groeiende aantal ouderen in het land. Veel jonge mensen willen graag in de stad wonen. Zij verhuizen vanuit de dorpen naar de stad. De ouderen blijven vaak in de dorpen wonen. Hierdoor zullen de verschillen tussen de stad en het dorp erg toenemen. Als de ouderen overlijden zal het dorp leeg komen te staan.

Rond 1900 was ruim 44% van de Nederlandse bevolking jonger dan 20 jaar, slechts zes procent 65 jaar of ouder en 0,7 procent 80 jaar of ouder. Anno 2019 is dat beeld behoorlijk veranderd: nog maar 22 procent van de bevolking is jonger dan 20 jaar en bijna 19 procent 65 jaar of ouder en 4,5 procent is zelfs 80 jaar of ouder. In Figuur 3 is de leeftijdsverdeling weergegeven vanaf 1900 tot 2019, verder geeft het figuur een prognose tot 2060. (P. Ekamper, 2018)

Vergrijzing in de infrasector

Werknemers in de infrasector hebben vaak fysiek werk en zijn vaak in de open lucht aan het werk onder allerlei soorten weersomstandigheden. Hoe zit het met hun vitaliteit wanneer deze werknemers op leeftijd komen? De vitaliteit of duurzame inzetbaarheid van werknemers wordt veelal geassocieerd met de mate waarin men met behoud van gezondheid en welzijn het huidige of toekomstige werk kan blijven uitvoeren. (Prof. dr. JJL van der Klink (RUG), 2010) Het gaat hierbij niet enkel om de fysieke en/of mentale vitaliteit, maar ook om de mate waarin de werknemer met de technologische ontwikkelingen en de veranderende organisatie- en marktomgeving, om kan gaan om het werk te behouden. Het werken in de infra, wat valt onder de bouwnijverheid sector, is vergeleken met andere bedrijfstakken fysiek zwaar.



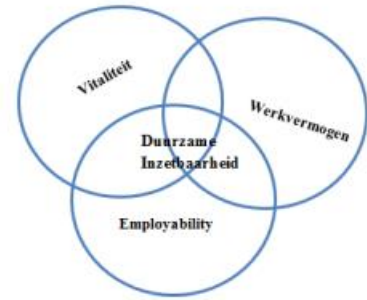
Figuur 4: leeftijdsverdeling vanaf 1900 tot en met de prognose 2060 (Bevolkingsontwikkeling; maand en jaar, 2019)

1.4 Duurzame inzetbaarheid.

Duurzame inzetbaarheid moet ervoor zorgen dat mensen hun werk gezond, bekwaam en gelukkig kunnen blijven uitvoeren tot aan hun pensioen. Door de focus te leggen op voornamelijk de arbeidsomstandigheden, vitaliteit en het leven lang leren van zowel werkenden als werklozen moet dit bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid voor de arbeidsmarkt. Door een positieve leercultuur aan te bieden aan medewerkers, moet het voor medewerkers makkelijker zijn om in te spelen op veranderingen binnen het bedrijf, arbeidsmarkt en hun carrière. Door specifieke wensen van medewerkers te stimuleren, zijn deze werknemers over algemeen gezonder en gemotiveerder wat weer leidt tot meer productiviteit. Er zijn een aantal manieren om het vergroten van duurzame inzetbaarheid te vergroten. Deze manieren zijn:

- Het treffen van maatregelen op de werkvloer om veilig en gezond te kunnen werken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het behalen van een Vca-certificaat voor bedrijven en medewerkers.
- Het onderhouden en bijscholen van de medewerker, om zo de juiste vaardigheden aan te leren waardoor het werken soepeler gaat en er efficiënter te werk kan gaan. Wat weer een positief effect mee brengt op de arbeidsmarkt.
- Aanbieden van programma's die ervoor moeten zorgen dat werknemers geestelijk en lichamelijk gezond blijven, denk hierbij aan het tegen gaan van bijvoorbeeld een burn-out of het voorkomen van te veel overgewicht.
- Het vinden van passende werkzaamheden voor mensen die deels arbeidsongeschikt zijn. Denk hierbij aan een re-integratie traject.
- Het begeleiden van mensen die werkloos zijn, naar nieuwe kansen op een baan.

Duurzaam inzetbaarheid valt onder te verdelen in drie verschillende elementen, namelijk vitaliteit, werkvermogen en employability (figuur 5). Duurzame inzetbaarheid is een begrip wat lastig te meten valt. Door de drie elementen valt duurzame inzetbaarheid te meten geeft van Vuuren (2011) aan in haar onderzoek.



Figuur 5: De determinanten van duurzame inzetbaarheid: employability, werkvermogen en vitaliteit (van Vuuren 2011)

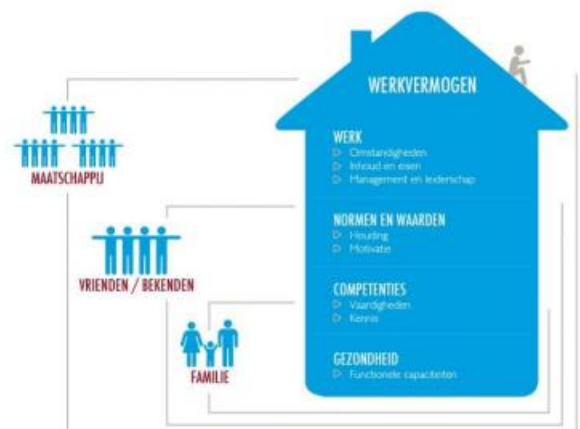
Vitaliteit:

Vitaliteit is energiek, veerkrachtig, fit en onvermoeibaar door kunnen werken met een groot doorzettingsvermogen (van Vuuren 2011) Vitale medewerkers zijn gezond, hebben volop energie en zijn ook gemotiveerd om productief te kunnen werken. En ze hebben ook nog plezier in hun werk.

Werkvermogen:

Het volgende element van duurzame inzetbaarheid is het werkvermogen. Werkvermogen is een begrip. "Het werkvermogen is de mate waarin medewerkers fysiek, psychisch en sociaal in staat zijn om te werken (Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo, 2005, p6.).

Vitaliteit en werkvermogen zijn definities die veel op elkaar lijken. De twee definities bevinden zich allebei op het gezondheidsaspect van duurzame inzetbaarheid. Maar bij het werkvermogen wordt er gekeken hoe goed iemand zowel geestelijk als lichamelijk zijn eigen werk kan doen. Het werkvermogen creëert een basis voor de inzetbaarheid van een medewerker (Costa en Sartori, 2007). Een goede score op het werkvermogen zou ook een betere levenskwaliteit en arbeidsproductiviteit leveren (Costa en Sartori, 2007). Deze factoren heeft hij ondergebracht in het model het 'Huis van Werkvermogen'. In figuur 2 wordt het 'Huis van Werkvermogen' weergegeven. De onderkant van het 'Huis van Werkvermogen' bestaat uit de lichamelijke en psychische gezondheid van de medewerker. Dit wordt gezien als de fundering van het huis. In dit deel staan de fysieke en mentale capaciteit en het sociaal functioneren centraal. In organisaties wordt hier vaak aandacht aan besteed door middel van het nemen van maatregelen die de arbeidssituatie kunnen verbeteren en stressklachten verminderen. De verdieping daarboven komen de competenties aanbod, waar vaardigheden en kennis van belang is. Voor een goed werkvermogen is het noodzakelijk dat medewerkers over de juiste mix van kennis en vaardigheden beschikken om beroepstaken uit te kunnen voeren. (Huis van het werk, 2016).



Figuur 6: Het huis van werkvermogen (Ilmarinen et al., 2005)

Employability:

Het laatste element van duurzame inzetbaarheid is employability. Waar het werkvermogen en vitaliteit meer op de psychische en fysieke gezondheid was gericht, is employability meer op bekwaamheid van medewerkers gericht. Deze term wordt veel gebruikt in combinatie met duurzame inzetbaarheid. Van Vuuren (2001) zegt dat employability het vermogen is om nu en in de toekomst verschillende werkzaamheden blijven uit te kunnen voeren zowel in de huidige organisatie als in een ander organisatie.

Waarom is duurzame inzetbaarheid belangrijk.

Werk- en inkomenszekerheid

Doordat we steeds meer te maken krijgen met digitalisering en technologische vooruitgang en vooral het veranderen van de energietransitie, verandert dat de wereld om ons heen steeds sneller. Banen verdwijnen of veranderen, er ontstaan zelfs nieuwe banen. Door het constante veranderen van onze arbeidsmarkt vraagt dit vooral om nieuwe vaardigheden en meer flexibiliteit van de werknemers in het land. Door het stimuleren van een leven lang leren voor medewerkers blijven zij langer beschikbaar voor een organisatie en kunnen ze zich makkelijker aanpassen aan veranderingen.

Betere afstemming vraag en aanbod

Door medewerkers te laten bijscholen, omscholen of herscholen kunnen mensen uit een sector met een overschot aan personeel eenvoudiger de overstap maken naar een markt waar een krapte is ontstaan. Door dat er momenteel veel vacatures niet kunnen worden ingevuld omdat er in sommige sectoren te weinig personeel beschikbaar is, kan een goede bijscholing van werknemers helpen om de tekorten op te vangen in de verschillende sectoren.

Gezondheid en preventie

Doordat werknemers veelal te maken krijgen met bijvoorbeeld: overbelasting, pest gedrag of agressie, onveilige situatie of het werken met hoge druk krijgen jaarlijks honderdduizenden mensen gezondheidsklachten. Het gevolg daarvan is dat het welzijn van mensen omlaaggaat, wat weer als gevolg heeft dat mensen minder productief zijn of zelfs verzuimen te werken of in het ergste geval arbeidsongeschikt raken. Daarom is het van belang dat een organisatie goede arbeidsomstandigheden hanteren om zo problemen te voorkomen, en ervoor te zorgen dat mensen gelukkiger en gezonder hun werk kunnen blijven uitvoeren.

Opvangen vergrijzing

Door het werk af te stemmen per persoon en door te kijken wat een persoon aan kan. Moet dit ervoor zorgen dat mensen langer hun werk door kunnen blijven doen. Dat is vooral gericht met het oog op de vergrijzing waar we mee te maken hebben.

1.5 Probleemstelling Bouw- en Infrasector.

De sector Bouw- en infra lopen dus tegen problemen aan op het gebied van personeel, er is voldoende werk maar met te weinig werknemers kan dit werk niet worden verzet en gaat dit ten koste van de inkomens. Daarnaast speelt de vergrijzing in Nederland ook nog eens een grote rol. Het werk in de bouw- en infra is vaak fysiek zwaar werk. Door de vergrijzing zijn er veel oudere mensen aan het werk, en omdat het werken in de bouw en infra zwaar is, houden mensen dit vaak minder lang vol. Ook komt er naar voren dat nieuwe aanwas voor de bouw en infra sector schaars is. Minder jonge mensen kiezen ervoor om te gaan werk met hun handen, wat als gevolg met zich meebrengt dat vacatures niet opgevuld kunnen worden en er grote tekorten ontstaan in de sector.

1.6 KNOWLEDGE GAP.

De Bouw- en infra sector loopt dus tegen het probleem aan op het gebied van personeel, er is voldoende werk maar met het te kort aan werknemers kan het werk niet worden verzet en gaan inkomsten teruglopen. De onzekerheid van het te kort aan personeel door de vergrijzing en door het minder aantrekkelijk worden van de sector is een aanleiding voor de onderzoeker om te gaan onderzoeken welke stappen er genomen moeten worden om de sector aantrekkelijker te maken en oplossingen vinden om het personeel te korten op te vangen in de Bouw- en Infra sector.

1.7 Hoofd- en deelvragen.

De voorspelling voor een onzeker toekomst door het krimpen van de arbeidsmarkt met name in de bouw- en infra sector zal een reactie uitroepen van de bedrijven, dit onderzoek laat zien in hoeverre de onzekere toekomst invloed zal hebben op de kwaliteit van het personeelsbestand bij bedrijven uit de bouw- infra sector.

Dit onderzoek richt zich op hoe er om gegaan moet worden met een personeelstekort in de bouw- en infrasector, de hoofdvraag luidt als volgt:

Hoe kan er omgegaan worden met een krimpend personeelsbestand in de bouw en infra sector, om beleidsmatig de kwaliteit te behouden.

Om de hoofdvraag te beantwoorden zijn deelvragen opgesteld, deze luiden als volgt:

In hoeverre speelt vergrijzing een rol op het personeelsbestand binnen de Bouw-infrasector?

Welke rol speelt duurzame inzetbaarheid in deze sector?

Op welke manier kunnen bouw en infra bedrijven personeel langer blijven inzetten ondanks de hogere leeftijd die zij bereiken.

Hoe kan de sector jongeren interesseren voor een baan in de Bouw- en Infra?

1.8 Doelstelling.

Het Doel van dit onderzoek is vooral gericht om in beeld te krijgen hoe bedrijven in de Bouw- en infra sector zich kunnen weren tegen het personeel te kort om zo wel hun kwaliteiten op beleid niveau te behouden. Daarnaast zal er gekeken worden naar eventuele oplossingen en kansen voor bedrijven om hun beleid zo aan te passen dat het werven van nieuwe medewerkers makkelijker gaat. Ook wordt er onderzocht of er alternatieve mogelijkheden zijn om het personeel tekort op te vangen. De antwoorden op de hoofd- en deelvragen moeten een advies zijn voor bedrijven in de sector. De onderzoeker is tevreden wanneer bedrijven vroegtijdig kunnen inspelen op de veranderingen op de arbeidsmarkt doormiddel van de opgedane kennis. Het advies wat voortkomt uit dit onderzoek moet een antwoord geven op hoe bedrijven om moeten gaan met de huidige werknemers maar vooral ook met toekomstige werknemers.

1.9 Opbouw.

Het beantwoorden van de hoofdvraag is waar het omdraait in het afstudeeronderzoek. Om tot een goed antwoord en advies te komen worden er meerder deelvragen beantwoord. Deze deelvragen hebben een aantal deelvragen om zo tot een antwoord te komen. Om tot een antwoord te komen wordt dit op verschillende manier aangepakt. In hoofdstuk twee; Materiaal en methode wordt beschreven hoe de antwoorden op deze deelvragen tot stand zijn gekomen en wat daarvoor gebruikt is. In het hoofdstuk: "Theoretische onderbouwing" valt te lezen welke theorie er gebruikt wordt om tot een antwoord te komen op de hoofdvraag.

2. Aanpak (materiaal en methode).

Het hoofdstuk Aanpak, materiaal en methode hoe er doormiddel van een onderzoek antwoorden gevonden worden op de deelvragen. Het beantwoorden van de deelvragen wordt gedaan doormiddel van een kwalitatief onderzoek. Ook is er voor dit onderzoek gekozen voor het interviewen van verschillende personen die werkzaam zijn in de sector Bouw- en Infra. Al deze personen kennen door hun eigenvakgebied de sector volledig en kunnen zo bijdragen aan het beantwoorden van de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek.

Kwalitatief onderzoek is beschrijvend van aard en richt zich op interpretaties, ervaringen en betekenis, kwalitatieve resultaten worden vaak beschreven in woorden. Een vorm van kwalitatief onderzoek is een interview, maar ook een literatuuronderzoek is een vorm van kwalitatief onderzoeken. (Swean, 2019)

2.1 Plan van aanpak per deel vraag.

1. In hoeverre speelt vergrijzing een rol op het personeelbestand binnen de Bouw-infra sector?

Om een antwoord te krijgen op deze Deelvraag, wordt er gebruikgemaakt van literatuur om daar informatie uit te vergaren om tot een antwoord te komen. Hiervoor wordt literatuur gebruikt zoals het Centraal bureau van Statistiek maar ook vakbladen zoals het FNV en het CNV. Verder zijn er interviews gehouden met A. Selles, R. Beverwijk, W. Roozeboom en L. van Dorrestein deze personen zijn van bedrijven die werkzaam zijn in de bouw- en infra branche. Door de combinatie van literatuuronderzoek en de kennis en ervaringen van deze personen die werken in de sector, moet er een antwoord komen op deze deel vraag.

2. Welke rol speelt duurzame inzetbaarheid in deze sector?

Om deze Deelvraag te beantwoorden wordt er informatie op gehaald uit vakbladen en wordt er contact gezocht met instanties die zich bezighouden met duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook zal deze vraag centraal staan tijdens de interviews die gehouden gaan worden. Om er zo achter te komen hoe ondernemers tegenover duurzame inzetbaarheid staan.

3. Op welke manier kunnen groen en infra bedrijven personeel langer blijven inzetten ondanks de hogere leeftijd die zij bereiken.

Om deze Deelvraag te beantwoorden, word er contact opgekomen met verschillende instanties die ondernemers en werknemers helpen bij een gezonde en vitale werkomgeving. Ook worden er interviews gehouden met ondernemers van bedrijven die werkzaam zijn in de Bouw- en infra sector. Hierbij hoopt de onderzoeker op voorbeelden hoe hier in het huidige beleid mee omgegaan wordt.

4. Hoe kan de sector jongeren interesseren voor een baan in de Bouw- en Infra?

Om een antwoord te krijgen op deze deel vraag, word deze vraag letterlijk meegenomen in de interviews met de personen. Hiervoor is gekozen omdat het een vraag is waarbij persoonlijke kennis en ervaring een grote rol speelt. Door deze vraag mee te nemen in de interviews hoop de onderzoeker dat er veel gevarieerde antwoorden wordt gegeven, om zo tot een wel overwogen antwoord te kunnen komen.

Omdat er nog veel onbekend is over hoe de sectoren zich de komende jaren gaan ontwikkelen is ervoor gekozen om vanuit het werkveld zo breed mogelijk deskundigen te interviewen. De personen zijn bekend met de sector en hebben kennis van wat er de komende gaat gebeuren in de sectoren. Het is nodig om met mensen uit het bedrijfsleven te spreken omdat dit een duidelijk beeld schetst van de sectoren, deze personen zijn dagelijks bezig om hun bedrijf staande te houden en kijken daarom verder vooruit wat hun in de toekomst te wachten staat.

2.2 Deelnemers.

De deelnemers van de vragen lijst zijn als volgt:

- A. Selles, Directeur Sebo personeelsdiensten.
- A. Deemter, Adviseur binnendienst UWV.
- L. van Dorrestein, Arbeidsdeskundige bij Dion Re-integratie.
- W. Roozeboom, Directeur Rollepaal Grondverzet en Recycling.

Deze personen zijn allemaal werkzaam binnen de Branche Bouw- en Infra, en hebben binnen deze branche verschillende functies, en daarom verschillende ervaringen opgedaan. Deze personen worden geïnterviewd doormiddel van een aantal open vragen, om erachter te komen wat de visie van deze personen is op het onderwerp. In Bijlage 1 van dit onderzoek zijn de vragen met betrekking tot het interview opgenomen.

2.3 Procedure

De vragenlijst lijst is opgesteld aan de hand van vragen die voortkomen uit het theoretisch kader. In het theoretisch kader komt naar voren wat de problemen zijn die spelen rondom de vergrijzing in Nederland. Het gaat om een semigestructureerd interview, waarbij vooropgestelde vragen wat algemener geformuleerd zijn maar afwijken van deze vragen doormiddel van doorvragen om zo tot een verduidelijking te komen is toegestaan. Hierdoor krijg je meer gedetailleerde informatie wat weer een positief effect heeft op eventuele conclusies.

2.4 Verwerking interviews

Tijdens het afnemen van de interviews worden de antwoorden genoteerd. Naar het afnemen van de interviews worden deze antwoorden samengevat in een conclusie om zo de verschillende interviews met elkaar te kunnen vergelijken. Door het vergelijken van de interviews hoopt de onderzoeker erachter te komen hoe de verschillende kandidaten denken over de onderwerpen. Door een vergelijking te maken vormen er bepaalde conclusies die samen met de theoretische benadering leiden tot het beantwoorden van de deelvragen wat resulteert in het beantwoorden van de hoofdvraag.

3. Resultaten.

3.1 Onderzoek onderwerp

Er is begonnen met een vooronderzoek, hierin is het vraagstuk naar voren gekomen aan de hand van ervaringen en gesprekken met meerdere personen in de bouw- infra sector. Vervolgens is er een literatuuronderzoek gestart, de uitkomsten van het literatuuronderzoek zijn de input voor de interviews.

3.2 Literatuuronderzoek

Het literatuuronderzoek is gestart om richting te geven aan het onderzoek en daardoor meer informatie te krijgen over hoe er omgegaan kan worden met een krimpend personeelsbestand in de bouw en infra sector, om beleidsmatig de kwaliteit te behouden.

Het doel hiervan was om de literatuurvragen te kunnen beantwoorden. Aan de hand van deze informatie is het makkelijker om richting te geven aan de Interviews. Het literatuuronderzoek is gestart met het verkrijgen van een duidelijke definitie van Duurzame Inzetbaarheid. Hierbij zijn verschillende definities in beschouwing genomen. Vervolgens is er gekeken naar de factoren die van belang zijn bij Duurzame Inzetbaarheid. Aan de hand van de bestudeerde literatuur is ervoor gekozen, om het huis van werkvermogen en de 12 sleutels van duurzaam HRM als uitgangspunt te nemen. Aan de hand van deze twee modellen ontstaat er een breedbeeld over het onderwerp.

3.3 Kwantitatief onderzoek.

Om het doel van het onderzoek te halen, is ervoor gekozen om interviews te houden. Om zo achter de ontwikkelingen binnen de bouw- infra sector te komen. En zo meer grip te krijgen op het begrip Duurzame Inzetbaarheid. Er zijn interviews gehouden met verschillende experts in de bouw- infra sector. Het gaat om de directeur van Beverwijk bouw een directeur van Rollepaal Grondverzet, een directeur van Sebo Personeelsdiensten, een adviseur van het UWV en een arbeidsdeskundige van Dion. Dit zijn allemaal organisaties en personen binnen de bouw-infra sector die dienstverlening aan bieden op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid. De interviews zijn gebruikt om een antwoord te formuleren op de deelvragen, maar zijn ook gebruikt als input voor aanbevelingen.

3.4 uitwerking interviews.

Er zijn 4 personen van verschillende organisaties die werkzaamheden verrichten in de bouw & infra sector geïnterviewd over het onderwerp duurzame inzetbaarheid van personeel en technologische ontwikkelingen. Tijdens deze interviews zijn de huidige situatie vergeleken met de gewenste situatie om zo een helder beeld te krijgen welke mening de geïnterviewden hebben over de onderwerpen. De verzamelde informatie uit de interviews kunnen gebruikt worden om tot een antwoord en advies te komen op de deelvragen.

3.5 Resultaten per Deelvraag.

In deze paragraaf worden de resultaten per Deelvraag beschreven. De resultaten zijn Verzameld doormiddel van een kwalitatief onderzoek met interviews en literatuuronderzoek. De Interviews zijn afgenomen bij sectorkenners van de sectoren Bouw & infra zoals bedrijfseigenaren, Bedrijfsleiders, docenten, medewerkers van de branchevereniging en arbeidsdeskundigen. In de Paragrafen 3.1 tot en met 3.5 worden de resultaten per Deelvraag weergegeven. De resultaten zijn opgebouwd aan de hand van de gehouden interviews en worden ondersteund door literatuuronderzoek om de gegeven informatie te checken en aan te vullen.

3.5.1

Resultaat Deelvraag 1.

In hoeverre speelt vergrijzing een rol op het personeelbestand binnen de Bouw-infrasector?

Volgens de antwoorden die uit de interviews komen, is vergrijzing in Nederland een probleem door de slechte samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. Dit benoemden 3 van de 4 geïnterviewde personen. Meneer Roozeboom gaf aan in het interview veel problemen te ervaren met het onderwijs. Dit sluit tegenwoordig minder goed aan op de praktijk. Ook gaf hij aan dat door de vergrijzing in Nederland het verliezen van kennis een probleem wordt.

Tegenwoordig zie je dat de uitstroom niet goed opgevangen wordt door instroom van jonger personeel. Volgens (TechBarometer 2022) is bijna 60% van de werknemers tussen de 40 en 65 jaar en maar 8% is jonger dan 30 jaar.

Door de toename van het aantal huishoudens, zal de bouwproductie de komende jaren toenemen. Het aantal alleenstaanden is toegenomen, wat tot een grotere woonvraag leidt. Niet alleen jongere mensen wonen vaker alleen, ook ouderen blijven langer (alleen) thuis wonen. Ook hebben we te maken met een grote instroom van migranten. Volgens (ConsultancyNL) komt het woningen te kort uit op 279.000 woningen (3.5% van de totale woningmarkt). Een enorme bouwopgave, waarvoor veel goed gekwalificeerde werknemers nodig zijn. Door de toenemende vergrijzing kent de bouw- en infrasector de komende jaren dus veel uitstroom. Aan de andere kant wordt het steeds lastiger om goed gekwalificeerd personeel te vinden. De afgelopen jaren daalde het aantal studenten aan bouw- en infraopleidingen fors. Alleen al op het Windesheim waar ze de opleidingen voor de bouw en infra geven zien ze al een daling van 25% (Win-Nieuws).

Vanuit het interview gaf Mevrouw van Dorrestein aan dat in deze tijd je werknemers behoudt door ze op allerlei vlakken aan je te binden, werkgeluk is daarbij het belangrijkste element. Dit zorgt ervoor dat werknemers bij een bouwbedrijf blijven. Werkgeluk gaat om het gevoel, het gaat vooral om het betrokken voelen. Dit creëer je door het geven van verantwoordelijkheid, het geven van persoonlijke aandacht en het uiten van waardering. Teambuilding is daarin ook heel belangrijk, door het creëren van een hecht team waar veel vertrouwen in zit. Hierdoor brengt dit positiviteit wat meedraagt aan het stukje werkgeluk van een werknemer.

Resultaat Deelvraag 2.

Welke rol speelt duurzame inzetbaarheid in deze sector?

De geïnterviewden, Meneer Selles en Meneer Deemter geven aan dat de rol van duurzame inzetbaarheid van steeds groter belang in de Bouw & infra sector wordt. Duurzame inzetbaarheid is voor iedere medewerker een uitdaging zowel mentaal als fysiek. Het fysieke gedeelte is minder belastend voor de medewerker als het mentale gedeelte, met name door de steeds strenger worden de regelgeving en de verschillende technologische ontwikkelingen wordt de mentale belasting voor een medewerker steeds hoger. Door juist meer aandacht te geven aan deze mentale belasting van medewerkers, leren deze juist makkelijker omgaan met deze veranderingen in de bouw. Duurzame inzetbaarheid vraagt meer inspanning van de werkgever, daarnaast zijn zowel de werkgever als werknemer samen verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de uitvoerende werkzaamheden.

Wat duurzame inzetbaarheid moeilijk maakt volgens (Ser 2022), is vooral dat de situatie per bedrijf heel verschillend is. Elk bedrijf heeft verschillende fysieke belastbaarheid en elke medewerker heeft een andere vitaliteit. Daarom is het van belang dat iedere organisatie kijkt naar hun eigen situatie, om dit juist in beeld te krijgen vergt dit heel veel tijd en medewerking van medewerkers. Alleen zo kan er een plan gemaakt worden om het voor medewerkers op een passende manier langer en gemakkelijker vol te houden is.

Resultaat Deelvraag 3.

Op welke manier kunnen bouw en infra bedrijven personeel langer blijven inzetten ondanks de hogere leeftijd die zij bereiken.

Afhankelijk van de functie die iemand heeft of hoelang, hoeveel en hoe vaak iemand werkt. We weten allemaal dat op oudere leeftijd de vitaliteit kan afnemen. Dit kan lijden tot het verliezen van werkplezier en daarmee daalt de efficiëntie. Het werken aan vitaliteit is en blijft een taak voor zowel de werknemer als de werkgever. Hierbij is het vooral belangrijk dat er open over gesproken kan worden. Voor werknemers die op een oudere leeftijd toch hun huidige werkzaamheden blijven uitvoeren is het belangrijk dat ze gezond eten. Volgens het Stigas kan hier het volgende aan gedaan worden: vooral gezond eten, verminderen van alcohol roken en koffie. Veel bewegen en sporten ook al heb je een fysieke zware baan. Een ander belangrijk punt is zorgen voor een dagelijks moment van ontspanning, neem voldoende slaap en voorkom stress. (Kamps-Nooren, 2017)

Mevr. M. Kamps (Kamps-Nooren, 2017) geeft aan: Als het gaat om duurzame inzetbaarheid dan zijn werkgevers verantwoordelijk voor het duurzaam inzetten van hun medewerkers. Werkgevers hebben hierin ook bepaalde taken volgens mevr. M. Kamps. Zo moeten werkgevers zorgen voor dat hun medewerkers inzetten op een leven lang leren, zodat werknemers ook kansen zien op verandering buiten hun huidige baan. Ook heeft de werkgever de taak om goed naar zijn of haar werknemers te luisteren, om zo te kunnen peilen wat hun medewerkers positieve energie op levert en wat hun motiveert om het werk te blijven uitoefenen. Duurzame inzetbaarheid van personeel begint al met het voeren van een inzetbaarheid gesprek, wat kan resulteren in een actieplan wat duidelijkheid brengt voor zowel de werkgever als de werknemer.

Om het ziekteverzuim in de sector Bouw & infra te verlagen/voorkomen, bied het Bouw & infra CAO de mogelijkheid om in plaats van vijf, vier dagen te werken in de week. Zo kan een medewerker meer rust pakken om zich te herstellen voor een nieuwe werk week.

Resultaat Deelvraag 4.

Hoe kan de sector jongeren interesseren voor een baan in de Bouw- en Infra?

Uit de interviews met de verschillende personen die werkzaam zijn binnen de Bouw & infra sector, kwam één antwoord naar voren. Namelijk dat de scholen die de opleidingen verzorgen voor de sector op dit moment een belangrijk factor zijn in het opleiden van nieuwe studenten en zorgen dat deze op peil blijft.

Meneer Deemter benoemde het volgende:

Wat belangrijk is, is dat de sector blijft laten zien wat er allemaal gebeurt op zowel de bouwplaats als in de infra tak. Maar vooral alles laten zien, niet alleen de opruimwerkzaamheden op de bouw, maar juist ook bouwen van dure villa huizen of laten zien welke taken erbij komen kijken bij het bouwen van een nieuw flatgebouw. Door jongeren al op vroege leeftijd in contact te brengen met de mooie projecten die de bouw & infra sector te bieden hebben, wek je al vroeg de interesse en enthousiasme bij de jongeren om zo toch de keus te maken voor deze sectoren. Jongeren worden voor deze sectoren niet opgeleid in de schoolbanken, ze worden vooral opgeleid in de praktijk en op de projecten waar ze straks naar hun studie ook terecht zullen komen. Door ervaring op te doen op de projecten wekt dit vooral nog meer motivatie. Het voordeel van het leren in de praktijk is ook dat je wordt opgeleid door bestaande professionals in de bouw & infra. Zo leer je van een ervaren persoon hoe je praktijkvoorbeelden kunt aanpakken, dit heeft als voordeel dat praktijk kennis niet zomaar vergaat. De overheid moet samen met het onderwijs werken aan programma's die ervoor moeten zorgen dat Jongeren enthousiast worden voor een vervolgopleiding in de bouw & infra sector.

Voor 2020 heeft de overheid voor het vmbo extra geld vrijgemaakt voor het ondersteunen van technieklessen met het onderwijsprogramma sterk techniek onderwijs. De sectoren groen en infra willen op dit initiatief graag meeliftten (regelingen, 2019). Verder kunnen de sectoren een bepaalde groep toekomstige professionals enthousiast maken voor het vakgebied doordat de sectoren een belangrijke rol gaan spelen binnen het kader van de gevolgen van klimaatverandering. De bouw & infrasector kunnen met hun werkzaamheden namelijk overlast hiervan aanpakken. Jongeren kunnen geïnteresseerd worden voor de sectoren door klassen te laten werken aan klimaatprobleemstellingen (Van Dijk, 2018).

Ten slot, is tijdens mijn onderzoek vooral naar voren gekomen uit de interviews en de literatuur zoals (Kamps-Nooren), (FNV) en (Doodeman) dat het onderwijs en bedrijfsleven volop moeten samenwerken om de sectoren te blijven promoten bij toekomstige werknemers. Door samenwerkingen kan de student enthousiast gemaakt worden voor een sector en in het driehoek verband van onderwijs, overheid en bedrijfsleven opgeleid worden tot de gewenste professional voor de sector.

4. Discussie

Dat de bouw & infra sector de komende jaren voor een grote uitdaging staan op het gebied van personeel en technologische ontwikkelingen is wel duidelijk. Doormiddel van dit onderzoek is het de bedoeling dat bedrijven actief zijn in de Bouw & infra sector een advies krijgen over welke veranderingen er aankomen op het gebied van duurzaam inzetten van personeel en de veranderingen in technologische ontwikkelingen.

In dit hoofdstuk wordt de gekozen aanpak van dit onderzoek en de resultaten bediscussieerd. Door interviews te houden met de mensen van bedrijven die te maken hebben met de praktijk laat de onderzoeker zien dat er veel te halen valt tussen de theorie en de werkelijke praktijk. De resultaten die naar voren komen in hoofdstuk drie laten vooral zien dat er de toekomst veel te behalen valt op het gebied van duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in de bouw & infra sector. Als het gaat om de technologische ontwikkelingen in de bouw & infra sector dan hebben we het meer over efficiënt omgaan met bouwen en het gebruik van machines in plaats van mankracht. Maar de ontwikkelingen van machines in de bouw is lastig te voorspellen.

Het belang van duurzame inzetbaarheid van personeel ligt vooral bij het in gesprek gaan van de werkgevers met de medewerkers om zo meer duidelijkheid te krijgen van wat nou de mogelijkheden zijn met betrekking tot die duurzame inzetbaarheid zoals minder gaan werken of het doorgroeien naar een andere functie binnen de organisatie of zelfs doorgroeien naar een andere baan.

Dit alles begint al bij het interesseren van jongeren voor de praktijkopleidingen. Volgens de geïnterviewde praktijk mensen, begint dit al bij het laten zien van de verschillende projecten en wat voor mooie dingen je kunt maken als je praktisch opgeleid bent.

Het proces

Het onderzoek heeft plaats gevonden tijdens de opleiding Agribusiness en Bedrijfskunde aan de Aeres hogeschool in Dronten. Door de deeltijdstudie en het werken naast deze opleiding was de planning voor de onderzoeker goed te halen. Doordat de onderzoeker werkzaam is binnen de bouw & Infra sector was het gemakkelijker om aan de juiste informatie te komen. Ook waren contacten leggen met experts binnen deze sector makkelijker gezien de functie van de onderzoeker binnen de bouw & infra sector. Door het bijwonen van verschillende vergaderingen en bijeenkomsten kon er informatie verstrekt worden voor het vinden van de juiste deelvragen. Het nadeel van deze verzamelde informatie was dat gesprekken met experts niet gearchiveerd konden waardoor informatie niet officieel vastgelegd kon worden. Voor de resultaten op de deelvragen één tot en met vier is wel betrouwbare informatie in gewonnen door middel van interviews en vakliteratuur.

De methode

Tijdens het verwerken van de resultaten van het onderzoek, zijn er geen resultaten naar voren gekomen die invloed hadden op de verwachte uitkomst van het onderzoek. De geïnterviewde experts hebben allen dezelfde vragen gekregen tijdens het interview. Deze vragen heeft de interviewer bedacht. Hiermee heeft de interviewer geprobeerd het zo neutraal mogelijk te houden waardoor een ieder zijn eigen visie duidelijk kon geven. Hierdoor zijn ze minimaal beïnvloed, dit brengt juist een eerlijk en gevormde mening over de sector naar voren volgens de interviewer. De uitkomsten van de interviews sluiten aan bij de gevonden literatuur. De opvallende resultaten die uit de interviews naar voren kwamen waren vooral gebonden aan het tijdsbestek, over hoe snel ontwikkelingen ingezet worden binnen de sector. Daarin kwam een verschil naar voren tussen de geïnterviewde experts en de gevonden literatuur. Zo praat (Imarinen, 2021) over dat robotisering in de bouw & infra sector nog wel een aantal jaren op zich laat wachten, maar daarentegen verwachten een aantal experts toch wel dat de komende jaren de robotisering toch wel meer hun intrede gaan doen in deze sector.

4.1 Reflectie onderzoek

Om tot de beantwoording van de deelvragen te komen is er vooral gebruik gemaakt van interviews, deze interviews zijn gehouden met verschillende experts die werkzaam zijn binnen de bouw & infra sector, de personen die zijn geïnterviewd hebben jarenlange ervaring binnen de sector. Tijdens het plannen van deze interviews met de betrokken personen wordt er bij het horen van het onderwerp van de interviews positief gereageerd, wat vooral als effect had dat er spontane en juist geen bedachtzame antwoorden werden gegeven. De interviews zijn in overleg met de betrokken personen op locatie afgenomen wat als prettig werd ervaren. Door het voeren van interviews heeft de onderzoeker juist persoonlijke visies ontvangen op de gestelde vragen en door het interviewen van verschillende experts met verschillende functies binnen de sector kon er zorgvuldig antwoord worden gevormd. Als het gekozen was voor enquêtes waren de antwoorden naar waarschijnlijkheid niet diepgaand geweest en kon er niet doorgevraagd worden om een persoonlijk antwoord te krijgen, wat juist van belang is voor het onderzoek. Er is gekozen om de interviews niet op te nemen om er juist voor te zorgen dat er spontaan gereageerd werd en juist zorgt voor afleiding bij de geïnterviewde personen. Ook werd er door twee personen aangegeven dat ze het niet fijn vonden dat de interviews opgenomen werden, dit was in verband met hun functie. Dit maakte het voor de onderzoeker lastiger om de informatie in korte tijd netjes op papier te krijgen. Na afloop van de interviews heeft de interviewer gevraagd om feedback, en samen met de betreffende persoon de antwoorden besproken die genoteerd zijn. Hierdoor weet de interviewer zeker dat de antwoorden op de juiste manier geïnterpreteerd zijn.

Een eventueel vervolgonderzoek zou dieper op in kunnen gaan op het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Om zo de verschillen binnen de organisaties duidelijk te krijgen en een juist methode van aanpak per bedrijf te genereren. Ook zou er gekeken kunnen worden of er verschillen te vinden zijn tussen de verschillende bedrijven op het gebied van technologische ontwikkelingen. Een interessant onderwerp binnen dit vervolgonderzoek zou zijn om de verschillen inzichtelijk te maken tussen provincies in Nederland, om zo te kijken of bedrijven in het Noorden andere problemen ervaren ten opzichte van bedrijven in het Zuiden bijvoorbeeld.

5. Conclusie en aanbevelingen.

Er zijn binnen de bouw & infra sector veel ontwikkelingen gaande die kunnen leiden tot gevolgen voor bedrijven in deze sector maar ook de onderwijsinstellingen die de opleidingen verzorgen binnen deze sector. De laatste jaren kunnen bedrijven en organisaties binnen de bouw & infra sector heel lastig aan nieuw en goed opgeleid personeel komen, daarom komt bij dat we te maken hebben met een vergrijzing in Nederland en dat er de komende tien jaar een groot aantal werknemers de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben en daarmee de kennis en ervaring die binnen de sector is verloren gaat.

Hoe kan er omgegaan worden met een krimpend personeelsbestand in de bouw en infra sector, om beleidsmatig de kwaliteit te behouden is het doel van dit onderzoek geweest. Om tot een antwoord te komen is er gekeken naar de veranderingen in de bouw & infra sector op het gebied van duurzame inzetbaarheid van personeel en hoe jongeren geïnteresseerd kunnen worden voor een opleiding in de bouw & infra sector, ook is er gekeken naar de technologische innovaties die de komende jaren deze sector kan verwachten.

De paragrafen 5.1 tot en met 5.4 geven een antwoord op de deelvragen aan de hand van de resultaten van hoofdstuk drie. In paragraaf 5.5 wordt een antwoord gegeven op de hoofdvraag doormiddel van de verzamelde literatuur en gegeven van de deelvragen.

Met de informatie uit hoofdstuk 4 discussie worden er in paragraaf 5.6 aanbevelingen gedaan die relevant zijn voor de bedrijven binnen de bouw & infra sector.

5.1 Conclusie Deelvraag 1

In hoeverre speelt vergrijzing een rol op het personeelsbestand binnen de Bouw-infrasector?

De vergrijzing in de bouw & infra sector zal de komende jaren een steeds groter probleem worden binnen de sector, de komende jaren zal er flink geïnvesteerd moeten op het gebied van personeel. Daarbij gaat de duurzame inzetbaarheid van personeel een belangrijke rol spelen. Door de vergrijzing krijgt de sector met nog een probleem te maken, en dat is namelijk het verliezen van de kennis omdat de aanwas van studenten achterblijven. Doordat er minder aanwas is van jongeren die de opleiding volgen voor de bouw & infra sector gaat kennis die voornamelijk veel onder de oude medewerkers verloren. Omdat de kennis simpel weg niet gedeeld kan worden met de jongeren. Daarom is het van belang dat elke organisatie zelf gaat na denken hoe ze deze kennis kunnen opslaan. Om zo toch een gedeelte van de kennis over te kunnen dragen naar eventuele jongere aanwas. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken als oplossing door een kennisbank aan te leggen en deze te laten vullen door de medewerkers. Ook zijn er idee om de oudere werknemers te filmen tijdens hun dagelijkse werkzaamheden, om zo toch de kennis vast te leggen, een andere oplossing is het werken aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Door medewerkers duurzaam in te zetten kunnen oudere werknemers het langer volhouden en kan toch zo die kennis overgedragen worden.

5.2 Conclusie Deelvraag 2

Welke rol speelt duurzame inzetbaarheid in deze sector?

In de bouwsector is duurzame inzetbaarheid van personeel een belangrijk thema. Je wilt natuurlijk dat je werknemers lang gezond en gelukkig voor jouw bedrijf kunnen werken. Zeker bij fysiek zware beroepen is dit een uitdaging. Omdat in Nederland de AOW-leeftijd steeds verder wordt opgeschroefd, is het belangrijk om als werkgever een strategie te bedenken waardoor werknemers langer fit en gemotiveerd blijven. Hierbij gaat het erom dat de werknemer gezond en gemotiveerd kan blijven werken. Bijvoorbeeld door het op latere leeftijd kopen van extra verlofdagen. Of door het volgen van extra opleidingen. Bijvoorbeeld opleidingen die nodig zijn voor het bedrijf of het uitoefenen van de bestaande functie. Daarom is het van belang dat de werkgever regelmatig in gesprek gaat met de werknemer, om zo continu te kunnen schakelen om het voor de werknemer zo duurzaam mogelijk in te vullen.

5.3 Conclusie Deelvraag 3

In deze sub paragraaf wordt de conclusie gegeven op de vraag:

Op welke manier kunnen groen en infra bedrijven personeel langer blijven inzetten ondanks de Hogere leeftijd die zij bereiken.

Om personeel langer in te kunnen blijven zetten voor de organisatie is het van belang dat de inzet van twee kanten komt, vanuit de werknemer is het belangrijk dat er gekozen wordt voor een gezonde levensstijl, dus gezond eten, blijven bewegen, voldoende rust pakken en het zorgen voor minder stress. Vanuit de werkgever is het belangrijk dat er een gesprek plaats vindt tussen de hen en de werknemer om zo samen duidelijk te krijgen wat er van elkaar verwacht wordt. Door met elkaar in gesprek hier over te gaan kan ervoor gezorgd worden dat fysieke of mentale overbelasting tijdig opgespoord kan worden en ervoor gezorgd kan worden dit te voorkomen. Dit alles zorgt voor het voorkomen van verzuim. Ook kunnen in deze gesprekken gekeken worden om oudere medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te gaan werken, in plaats van 5 dagen, 4 dagen gaan werken om er zo voor te zorgen dat er voldoende rust gepakt wordt. In het COA van de bouw & infra worden hier al mogelijkheden over aangeboden.

5.4 Conclusie Deelvraag 4

In deze sub paragraaf wordt de conclusie gegeven op de vraag:

Hoe kunnen de sectoren jongeren interesseren voor een baan in de groen of infra?

Uit de verschillende interviews kwam een duidelijk antwoord naar voren en waren de experts het unaniem met elkaar eens dat er veel meer naar buiten gebracht moet worden wat er nou allemaal precies gedaan wordt in de sectoren, en vooral zorgen voor een juist beeld te laten zien van de mooie projecten die gemaakt worden door de ervaren en praktisch opgeleide mensen. Door jongeren al op een jonge leeftijd kennis te laten maken met de praktijk wekt dit veel interesse op.

Door juist te laten zien dat onderwijsinstelling veel samen werken met bedrijven in de sector en dan men name kennis laten maken met opvallende projecten maak je jongeren enthousiast voor een functie in de bouw & infra sector.

Wat vooral van belang is volgens de experts die werkzaam zijn in het infra gedeelte van de sector is laten kennis maken met de machines, denk hierbij aan de grote graafmachines en shovels waarmee mooie projecten bouwrijp gemaakt worden. Die machines zijn de toekomst als het gaat om robotisering die technologische ontwikkelingen staan niet stil. En door jongeren daar al vroegtijdig kennis mee te laten maken, kunnen ze mee groeien in deze ontwikkelingen.

Door te laten zien wat de sector doet op het gebied van klimaatproblemen kun je jongeren ook via deze manier enthousiast te maken voor deze sectoren. Door ze mee te laten denken aan verbeteringen en oplossingen die zorgen voor een beter klimaat zien ze op jonge leeftijd al wat voor invloed deze sectoren hebben op het veranderen van het klimaat.

Door te zorgen voor een goede samenwerking tussen het onderwijs, overheid en de bedrijven kunnen toekomstige professionals enthousiast gemaakt worden voor een praktijk baan binnen de bouw & infra sector.

5.5 Conclusie hoofdvraag

Hoe kan er omgegaan worden met een krimpend personeelsbestand in de bouw en infra sector, om beleidsmatig de kwaliteit te behouden.

De komende jaren zullen bedrijven die werkzaam zijn binnen de bouw & infra sector te maken gaan krijgen met veranderingen. Deze veranderingen zullen vooral op het gebied van duurzame inzetbaarheid heel snel gaan, de snelheid in veranderingen in de technologische ontwikkeling zal per bedrijf anders zijn, en niet gelijk op gaan. De taak van de ondernemers zullen vooral de komende jaren gericht zijn op het mee groeien met de innovaties, om zo de kosten te kunnen besparen.

Bedrijven in de infra sector zullen de komende jaren steeds meer te maken gaan krijgen met de overgang van diesel naar elektriciteit, de kleinere machines zoals minikranen minishovel en trilplaten zullen de komende 5 jaar allemaal overgaan naar elektriciteit. De groter machines zullen ook volgen alleen zijn deze ontwikkelingen minder ver en zal dit langer op zich laten wachten. Door deze ontwikkelingen zullen bedrijven moeten blijven investeren in hun machinepark en mee moeten groeien met de nieuwste ontwikkelingen. De eisen voor emissie vrije machines worden steeds hoger en de regels en richtlijnen voor het inschrijven op klussen worden de komende tijd alleen maar strenger. Er gaan meer geëist worden dat er geen machines meer ingezet worden die lopen op diesel. Ook door het blijven investeren in nieuwemachines is belangrijk om te voldoen aan de eisen die gesteld gaan worden aan de duurzaam inzetbaarheid van het personeel.

Door dat er de komende vijf jaar een grote groep werknemers de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt zal het een probleem worden om de inzetbaarheid van het personeel te waarborgen. Om hierop in te kunnen spelen zullen bedrijven dus meer moeten gaan samen werken met overheid instanties en onderwijsinstellingen, deze combinaties moeten zorgen voor nieuwe aanwas binnen de bouw & infra sector. Deze nieuwe jonge aanwas kan worden gecreëerd door juist deze jongeren enthousiast maken door te laten zien wat de sector te bieden heeft. Door ze uitdagen kan al in een vroeg stadium de interesse voor het vak gewekt worden van deze jongeren.

Om de duurzame inzetbaarheid van het personeel te vergroten, zullen werkgevers en werknemers meer met elkaar in gesprek moeten, om zo een plan te kunnen maken wat moet leiden tot een duurzamere inzetbaarheid. De werknemer is zelf verantwoordelijk om een gezonde levensstijl aan te houden, door gezond te eten, de rust te pakken en zorgen voor een gepaste hoeveelheid beweging. Maar hierin kan de werkgever ook een ondersteuning bieden aan deze werknemers. Als werknemers stress ervaren of merken dat ze niet meer op de juiste plek zitten binnen het bedrijf moeten hierover in gesprek kunnen gaan met hun werkgever, om zo te zoeken naar een oplossing zodat het werkplezier weer verbeterd. Ook behoort het minderwerken tot een van de opties, het bouw& infra CAO biedt de mogelijkheid om in plaats van een vijf daagse werkweek dit in te korten naar een vier daagse werkweek.

5.6 aanbevelingen.

Op het gebied van innovatie en technologische ontwikkelingen zal door kleinere bedrijven niet de prioriteiten liggen om aan deze ontwikkelingen mee te doen, vaak is hier simpelweg het geld niet voor. Investeren in nieuwe machines en innovaties heeft namelijk een prijskaartje. Om bedrijven toch mee te laten groeien in de veranderingen die eraan zitten te komen, worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- Door als bedrijf te kijken naar bedrijven die al langere tijd werkzaam zijn binnen de sector leer je hoe je om moet gaan met de veranderingen die spelen binnen de sector. En door hierover met elkaar te sparren levert dit voor beide partijen voordelen op.
- Probeer samen te werken met andere bedrijven om zo kennis te delen en investeringen met elkaar te delen zodat de financiële lasten minder worden voor beide partijen.
- Vroegtijdig beginnen en investeren in innovaties zo kun je kleine stapjes maken en zijn groter investeringen in een keer niet nodig, zo kun je de kosten spreiden.
- Vroegtijdig het gesprek aan gaan met ouderwerknemers om zo een plan te trekken over eventueel een andere functie, doorgroeimogelijkheden of minder werken.
- Probeer als bedrijf zijnde mee te helpen om jongeren te interesseren voor een baan in de Sector, sta open voor stages, bedrijfsexcursies en gastlessen. Door hier als bedrijf aan mee te werken, blijft de aanwas van nieuwe praktijk opgeleide mensen mogelijk op peil.

Aanbevelingen vervolgonderzoek.

- Onderzoek of er per regio verschillen zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid van personeel.
- Onderzoek hoe specifieke bedrijven financieel rendement laten meewegen in relatie tot Innovaties en duurzame inzetbaarheid van personeel en hoe de overheid als Opdrachtverstrekker daar invloed op kan hebben.
- Hoe kan er ingespeeld worden op het verliezen van de kennis binnen de sector door de vergrijzing in Nederland.

- Appical en Goals (2014). *Employee Onboarding*. Geraadpleegd op 1 maart 2020, van [Www.goals.nl/upload/iblock/63c/onboarding-challenge.pdf](http://www.goals.nl/upload/iblock/63c/onboarding-challenge.pdf)
- Arboportaal. (Z.d.). Werkdruk. Opgeroepen op mei 20, 2022, van [Http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werkdruk](http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werkdruk)
- Bauer Talya N. (10-12-2015). *Onboarding: The Power of Connection*. Geraadpleegd op 4 Mei 2022, van [Www.researchgate.net/publication/286447344_Onboarding_The_power_of_connection](http://www.researchgate.net/publication/286447344_Onboarding_The_power_of_connection)
- Bevolkingsontwikkeling; maand en jaar. (2019, 03 29). Opgehaald van opendata CBS: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83474ned/table?ts=1554146184368>
- Bureautechniek (2021), Werken in de bouw, stimuleringsprogramma. Geraadpleegd op 4 mei 2022 van [Https://www.bureautechniek.nl/blog/werken-in-de-bouw-het-stimuleringsprogramma](https://www.bureautechniek.nl/blog/werken-in-de-bouw-het-stimuleringsprogramma)
- CBS (2020) Het lot van de verdwenen bouwvakkers. Geraadpleegd op 6 juni 2022 van [Https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/22/het-lot-van-de-verdwenen-bouwvakkers](https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/22/het-lot-van-de-verdwenen-bouwvakkers)
- Costa, G., & Sartori, S. (2007). Ageing, working hours and work ability. *Ergonomics*, 50(11), 1914-1930. Geraadpleegd op 26 juni 2022, van: https://www.researchgate.net/publication/5874545_Ageing_working_hours_and_work_ability
- Consultancy.nl (2022), Woning te kort neemt komende jaren verder toe. Geraadpleegd op 23 Augustus 2022, van: <https://www.consultancy.nl/nieuws/39495/onderzoek-woningtekort-neemt-komende-jaren-verder-toe#:~:text=Momenteel%20komt%20het%20tekort%20uit,%25%20van%20de%20totale%20huizenvoorraad>
- De ondernemer (2019), personeelstekort, Geraadpleegd op 3 mei 2022, van [Www.deondernemer.nl/actueel/bouw/schreeuwend-personeelstekort-nieuw-probleem-bouw~1105868?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F](http://www.deondernemer.nl/actueel/bouw/schreeuwend-personeelstekort-nieuw-probleem-bouw~1105868?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F)
- DeLong T. (19-03-2013). *Making Schuberg Philis a case for Harvard Business School*. Geraadpleegd op 24 maart 2020, van [Www.youtube.com/watch?v=vM5czthZ8Gs&feature=youtu.be&t=7m58s](http://www.youtube.com/watch?v=vM5czthZ8Gs&feature=youtu.be&t=7m58s)
- Dibble, Suzanne (1999). *Medewerkers vasthouden: de slag om schaars talent*. Schiedam: Scriptum
- Doodeman, M. (2019, 02 19). Personeelstekort in de bouw: de stand van zaken. Geraadpleegd van Cobouw: https://www.cobouw.nl/bouwbreed/artikel/2018/03/personeelstekort-in-debouw-101259475?vakmedianet-approvecookies=1&_ga=2.142112050.1671543641.1553527377-19
- De Vries S, Gründemann R, Van Vuuren T., Willemsen M. Employabilitybeleid in Nederlandse organisaties. *Gedrag en Organisatie* 2000, 13: 291-303.
- FNV (2021 tot 2022) CAO Bouw en Infra. Geraadpleegd op 26 Juni 2022, van: <https://www.fnv.nl/cao-sector/bouwen-wonen/bouw-infra/cao-bouw-infra>
- HR-magazine (2019), vergrijzing top zorg voor managers, Geraadpleegd op 3 mei 2022, van: [Www.hrmagazine.be/nl/posts/vergrijzing-topzorg-voor-managers](http://www.hrmagazine.be/nl/posts/vergrijzing-topzorg-voor-managers)
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280. pp. 3-7 Geraadpleegd op 26 Juni 2022 van: (PDF) New dimensions of work ability | Juhani Ilmarinen and Jorma Seitsamo - Academia.edu

Ilmarinen J, Tuomi K, Seitsamo J. New dimensions of work ability. International Congress Series 2005, 1280: 3-7.

P. Ekamper, N. v. (2018, 06 29). DEMOGRAFIE IN HET KORT: VERGRIJZING. Geraadpleegd op 26 juni 2022 van:
<https://www.nidi.nl/nl/demos/2018/06/02>

Ser, (2022) Duurzame inzetbaarheid: zo realiseer je het. Geraadpleegd op 26 Juni 2022 van:
<https://www.ser.nl/duurzame-inzetbaarheid#:~:text=met%20gericht%20beleid.-,Wat%20is%20duurzame%20inzetbaarheid%3F,organisatie%2C%20arbeidsmarkt%20en%20hun%20carri%C3%A8re.>

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (Red.) (2007). De psychologie van arbeid en gezondheid. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum

Sociaaleconomische Raad. Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties. Den Haag: Sociaal Economische Raad, 2009.

Swaen, B. (2019, 01 17). Wat is kwalitatief en kwantitatief onderzoek? Opgehaald van scribbr:
<https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-quantitatief-onderzoek/>

Vierdaagse werkweek voor werknemers 55 jaar en ouder. (2018, 12). Opgehaald van Bouwend Nederland, geraadpleegd op 26 juni 2022 van:
<https://www.bouwendnederland.nl/praktijkinformatie/4daagse-werkweek-voor55>

Wikipedia (2021). Vergrijzing. Geraadpleegd op 3 mei 2022, van
[Www.wikipedia.org/wiki/Vergrijzing](http://www.wikipedia.org/wiki/Vergrijzing)

Verhoeven, A. (2015). *Onboarding; Blijvend succes van nieuwe medewerkers*. Amsterdam: Boom Nelissen

Van Vuuren, T., Caniëls, M. & Semeijn, J.H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24 (4), 356-373.

Bijlage 1 interview vragen.

Interview met A. Selles, Directeur Sebo personeelsdiensten.

1. Welke ontwikkelingen/ trends omtrent personeel tekorten zijn duidelijk zichtbaar volgens u?

Wat opvalt is dat de verschillen tussen de niveau 1-2 leerlingen en de 3-4 leerlingen steeds groter wordt. De sector staat aan de vooravond van technologische verandering in de groensector. Het is nu aan het onderwijs, de overheid maar ook zeker aan bedrijven de taak om leerlingen op te leiden in alle niveaus die mee kunnen komen met deze ontwikkelingen. Buitenstaanders kijken tegen de bouw en infra sector aan als een zwaar beroep met weinig uitdaging, dat idee moet veranderen het werken in de bouw is een pracht vak met heel veel mogelijkheden en kansen voor in de toekomst.

2. Zijn er op dit moment problemen/knelpunten in verband met het groeiende aantal ouder wordende medewerkers?

- Zo ja: welke?

Ja, je merkt vooral dat in onze branche de oudere werknemers het zwaarder krijgen door het personeel te korten. Omdat er een te kort aan personeel is, komt er veel druk op de oudere werknemers, omdat er wel verwacht wordt dat de projecten op tijd af zijn. Daardoor merk je heel erg dat het ziekte verzuim steeds hoger wordt.

- Wat gaat u hiermee doen?

Wij als uitzendorganisatie zouden hierop in kunnen spelen door gesprekken te gaan voeren met onze klanten, om zowat te kunnen betekenen voor onze werknemers. Door klanten te laten inzien hoe hoog de druk ligt en dat het heel belangrijk is om zuinig met je personeel om te gaan, hoop ik dat het voor werknemers makkelijker moet worden om hun werk vol te kunnen houden.

3. Heeft u ook kijk op technologische innovaties die het werk moeten vergemakkelijken dan wel minder arbeidsintensief moeten maken?

In de uitzendbranche waar wij ons in begeven, voorzie ik niet direct technologische ontwikkelingen die het werk lichter zullen maken. In ieder geval niet vanuit onze kant. Deze vraag ligt meer bij de klanten van ons waar wij ons personeel aan uitzenden. Wel kunnen wij hierover in gesprek gaan met onze werknemers om er via die weg achter te komen wat hun graag veranderd willen zien. Hierin spelen wij natuurlijk wel een belangrijke rol voor zowel de medewerkers als de klanten.

4. De werknemer van de toekomst hoe ziet die volgens u eruit?

Voor afgestudeerde Hbo'ers is het noodzaak om specifiek opgeleid te zijn in een richting en een goede vak beheersing te hebben, toch moet een specifiek opgeleide hbo'er wel breed inzetbaar zijn en alle onderwerpen in de sector kunnen oplossen of in de richting van de oplossing kunnen denken. Een Hbo'er moet zelfbewustzijn en met de vakkennis zichzelf onmisbaar maken, eigen kansen dus creëren. Mbo 4 afgestudeerden moeten de schakel vormen tussen het Hbo en de lager niveaus samenwerking is cruciaal, hierin moeten Mbo 4 leerlingen getraind worden om een brug te kunnen slaan tussen de verschillende niveaus.

5. De arbeidsbevolking wordt gemiddeld steeds ouder gaat hierdoor het ziekteverzuim in de sector toenemen?

Ja dat risico wordt wel steeds groter, daarom is het van belang dat je als organisatie goed luistert naar je werknemers. Maar ook vooral actie onderneemt bij eventuele risico's die eraan verbonden zitten als ze langer die werkzaamheden uitvoeren. Ik ben van mening dat als je goed contact houdt met je medewerkers en erboven opzit dat je vroegtijdig stappen kunt ondernemen om ervoor te zorgen dat het ziekteverzuim zo laag mogelijk blijft.

6. Op welke manier kunnen bedrijven volgens u personeel langer blijven inzetten ondanks de hogere leeftijd die wordt bereikt?

Eigenlijk door wat ik hiervoor ook al zei, door goed contact te houden met de werknemers en vooral dat gesprek aan te gaan. Kunnen problemen al vroegtijdig getackeld worden en kunnen er eventueel stappen kunnen worden ondernomen. Mochten er geen concrete oplossingen zijn, dan is er altijd nog de mogelijkheid om mensen om te laten scholen, alleen is dit vaak wel een duurdere oplossing. Waar niet altijd de tijd en het geld voor is.

7. Wat doet uw organisatie om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te verhogen ondanks dat ze ouder worden.

Wij als uitzendorganisatie kunnen hier alleen op aansturen en problemen die aangekaart worden door onze werknemers door te spelen naar onze klanten. Door nauw contact te hebben met de klanten waar onze werknemers werkzaam zijn kunnen problemen makkelijker en sneller opgelost worden.

8. Gaat de vergrijzing de komende jaren de sectorparten spelen?

Ik ben van mening dat als wij hier met z'n alleen op een goede manier mee omgaan, dat dit niet per se een heel groot probleem gaat worden. Het enige waar ik mij wel zorgen over maak is vooral de kennis die onder de bestaande medewerkers zit verloren zal gaan omdat deze kennis niet overgedragen kan worden aan de nieuwe lichting werknemers.

9. Zijn er nog andere belangrijke zaken die u als arbeidsdeskundige wil aandragen?

Nee, er schiet mij zo niks te binnen.

10. Hoe kan volgens u de bouw-infra sector jongeren blijven interesseren voor een opleiding / baan in de sector?

De mentaliteit moet vooral veranderd worden, jongeren worden te veel gestimuleerd om niet meer te werken met de handen, ze worden vooral gestimuleerd om door te leren want daar valt meer in te verdienen. Ze zouden de werkzaamheden lichter moeten maken en de lonen hoger, hierdoor wordt het vanzelf weer aantrekkelijker voor de jongeren om te kiezen voor een baan in de bouwsector.

Interview met W. Roozeboom, Directeur Rollepaal Grondverzet en Recycling.

1. Welke ontwikkelingen/ trends omtrent personeel tekorten zijn duidelijk zichtbaar volgens u?

Ik zie voor in de infrasector op dit moment geen innovaties die het werk extreem zullen veranderen. Wel verwacht ik dat de mechanisatie steeds meer gaat toenemen het langdurige zware handwerk zal steeds vaker worden gedaan door machines. Handwerk blijft nog voor een lange tijd in ons vakgebied. Machinaal straten wordt steeds verder doorontwikkeld en beter doorontwikkeld resulteert vanzelf in een lager kostprijs wat minder handwerk gaat betekenen. Wat we verder zien in de sector is het zogenaamde Zero emissie werken, dus als er shovel en kranen draaien op een project moeten deze voorzien zijn van elektromotoren. Ik verwacht dat binnen 10 jaar 75% van de kleinere machines van de fossiele brandstof af is en dat er volop wordt gewerkt op elektriciteit.

2. Zijn er op dit moment problemen/knelpunten in verband met het groeiende aantal ouder wordende medewerkers?

Nee, bij ons is dat minder. Rollepaal is heel erg gericht op de jongere werknemers. De oudere werknemers kunnen het prima volhouden omdat deze vaak ontlast worden van de zwaardere klussen. Hierin houden wij als bedrijf zijnde al rekening mee met de planning.

3. Heeft u ook kijk op technologische innovaties die het werk moeten vergemakkelijken dan wel minder arbeidsintensief moeten maken?

In de infra branche waar wij ons in bevinden, zie je vooral dat machines steeds luxer worden. En waardoor er steeds mee gedaan kan worden met deze machines. Voorheen was je heel vaak een grondwerker nodig om hoogtes aan te geven en om erbij te staan voor eventueel werk wat met de schep gebeuren moet. Maar door de nieuwe ontwikkelingen van zowel het GPS-systeem en het draai kantel stuk aan de kraan, ben je in veel gevallen geen grondwerker meer nodig en kan de machinist dit zelf allemaal vanuit de cabine doen. Zo worden de zwaardere klussen gedaan door de machine en ben je geen extra persoon meer nodig.

4. De werknemer van de toekomst hoe ziet die volgens u eruit?

Wat op dit moment belangrijk is dat bedrijven jongere medewerkers binnenkrijgen die de komende jaren nog ervaring kunnen opdoen door samen te werken met de huidige vakmensen. De komende tien jaar gaan veel vakmensen met pensioen en als we niet in een hoger tempo deze kennis gaan overdragen dan raakt de infrasector veel kennis en arbeidskracht kwijt. De werknemer van de toekomst moet deze ervaring opdoen van de huidige werknemers en daarbij ook nog mee kunnen groeien met toekomstige innovaties. Doordat veel bedrijven afgelopen jaren op of onder de kostprijs hebben gedraaid zijn de regels omtrent machinaal straten niet nageleefd om kosten te besparen ik ben van mening dat de komende jaren het machinale straten steeds verder gaat toenemen dus de werknemer van de toekomst moet hier ook kennis van hebben.

5. De arbeidsbevolking wordt gemiddeld steeds ouder gaat hierdoor het ziekteverzuim in de sector toenemen?

Ik denk dat het ziekte verzuim steeds minder gaat worden. Door de nieuwe ontwikkelingen van machines is het voor de werknemers steeds makkelijker voltehouden. Zo worden de klussen die eerder met de hand gedaan werden uitgevoerd door de machines. En deze machines worden tegenwoordig steeds luxer. De geveerde stoelen worden steeds beter, dus kunnen deze werkzaamheden steeds makkelijker uitgevoerd worden en is het makkelijker voltehouden.

6. Op welke manier kunnen bedrijven volgens u personeel langer blijven inzetten ondanks de hogere leeftijd die wordt bereikt?

Door ervoor te zorgen dat het werk gemakkelijker wordt gemaakt voor deze oudere werknemers. Op een kraan of trekker is het tegenwoordig met de nieuwe technologieën makkelijker vol te houden.

7. Wat doet uw organisatie om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te verhogen ondanks dat ze ouder worden.

Vooral door rekening te houden dat oudere werknemers niet altijd meer geschikt zijn voor de zwaardere klussen, en hiervoor de jongere werknemers in zetten, kan die druk zo laag mogelijk gehouden worden. Ook door steeds te blijven investeren in machines en deze machines in te zetten op de zwaardere klussen kun je het makkelijker maken voor de werknemers.

8. Gaat de vergrijzing de komende jaren de sectorparten spelen?

Ik denk dat het in onze sector nog wel meevalt, jongere aanwas is er nog wel en de werkzaamheden worden door het inzetten van de machines steeds makkelijker gemaakt. Daardoor kunnen oudere werknemers het langer volhouden. Het enige probleem waar ik me zorgen over maak is de mentaliteit van de jongere werknemers, deze wil niet meer zo aanpakken en hard werken als dat wat voorgaande generaties wel willen. Ook ben ik bang dat in de toekomst onderwijs steeds minder op de praktijk gaat aansluiten omdat jongeren mijn inziens te veel theorie krijgen. Hierdoor gaat de praktijk kennis eerder verloren.

9. Zijn er nog andere belangrijke zaken die u als arbeidsdeskundige wil aandragen?

Nee. Ik heb wel gezegd wat ik ervan vind

10. Hoe kan volgens u de bouw-infra sector jongeren blijven interesseren voor een opleiding / baan in de sector?

Door het werken in de infra sector te promoten en te laten zien hoe zoon mooi vak dit is om uit te oefenen. Je kunt veel mooie dingen maken met je handen. Alleen moet de wil er wel zijn.

1. Welke ontwikkelingen/ trends omtrent personeel tekorten zijn duidelijk zichtbaar volgens u?

Je ziet vooral dat mensen zich laten omscholen om zo breder inzetbaar te zijn op de huidige markt. Mensen laten zich vooral omscholen om van de zwaardere beroepen over te stappen naar lichtere beroepen. Deze ontwikkeling is vooral te zien in de beroepen waarbij er veel lichamelijke arbeid verricht moet worden, zoals in de bouw en bijvoorbeeld stratenmakers. Deze mensen laat zich omscholen tot bijvoorbeeld buschauffeur of vrachtwagenchauffeur.

2. Zijn er op dit moment problemen/knelpunten in verband met het groeiende aantal ouder wordende medewerkers?

- Zo ja: welke?

Je ziet vooral dat de oudere werknemers niet meer mee kunnen komen in het huidige werk tempo. Dit komt vooral dat omdat de vitaliteit van de ouder werknemers afneemt en ze het zwaarder krijgen om de huidige zware taken uit te kunnen voeren.

- Wat gaat u hiermee doen?

Vanuit het UWV gaan wij hierover in gesprek met de mensen om zo vroegtijdig erachter te komen of deze mensen nog passen in hun huidige functie, en of ze deze huidige functie nog wel kunnen uitvoeren.

3. Heeft u ook kijk op technologische innovaties die het werk moeten vergemakkelijken dan wel minder arbeidsintensief moeten maken?

Binnen het UWV hebben we een lijst opgesteld met arbeidsvriendelijke hulpmiddelen, we helpen werkgever en daarmee de werknemers met tools en hulpmiddelen om fysiek minder belast te worden. Voorbeeld hiervan bijvoorbeeld de elektrische bosmaaier, het accupakket wordt gedragen op de rug, waardoor de bosmaaier een stuk lichter wordt en niet meer volledig door de armen getild hoeft te worden, ook draagt dit natuurlijk bij voor het milieu en eventuele gehoorschade. Een ander hulpmiddel is bijvoorbeeld een heggenschaar die doormiddel van een harnas en een veer getild door de rug en niet volledig door de armen wat overmatige belasting moet voorkomen.

4. De werknemer van de toekomst hoe ziet die volgens u eruit?

De werknemer van de toekomst is voor mij een vakman die kan aansturen en begeleiden maar ook een taak van zorg op zich kan nemen, en dan met name de zorg draagt voor het controleren of de werkzaamheden netjes naar wens van de klant zijn uitgevoerd. En het ondersteunen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die ook een steeds grotere rol gaan spelen in onze samenleving.

5. De arbeidsbevolking wordt gemiddeld steeds ouder gaat hierdoor het ziekteverzuim in de sector toenemen?

Kort gezegd ja, binnen het UWV wordt jaarlijks onderzoek gedaan naar het ziekteverzuim. We zien op dit moment een trend dat bedrijven te laat het gesprek aan gaan met de ouder wordende werknemer en dat hierdoor er te laat wordt ingegrepen om ziekteverzuim te voorkomen. Vroegtijdig onderwerpen zoals het ouder worden werknemers bespreken en daarop inspelen kan ziekteverzuim doen voorkomen.

6. Op welke manier kunnen bedrijven volgens u personeel langer blijven inzetten ondanks de hogere leeftijd die wordt bereikt?

Door te werken met een leven lang leren en daarbij kansen zien voor verandering ook buiten de sector kunnen werknemers langer en anders worden ingezet. Een vakman op een oudere leeftijd kan bijvoorbeeld de aansturing gaan doen van een groep medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. Verder moeten werkgevers nagaan bij hun werknemers waar ze energie van krijgen, wat motiveert, is dat doorgroeien naar een kantoorbaan of wil de medewerker minder in de aanleg en meer in het onderhoud er zijn vaak meer mogelijkheden dan een ondernemer denkt. Werkgevers en werknemers moeten samen kijken naar mogelijkheden om het zo lang mogelijk vol te houden bij een bedrijf, maar je kunt niet alle veranderingen van een werknemer verwachten.

7. Wat doet uw organisatie om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te verhogen ondanks dat ze ouder worden.

De duurzame inzetbaarheid van personeel begint bij de bewustwording bij zowel de werknemer als de werkgever, Het UWV ondersteund bij deze ondersteuning en deelt daarbij hun ervaring van eerdere gesprekken. Werknemers die een gezonde leefstijl hebben blijven meestal vitaler, als werkgever kun je hierin sturen maar zelf-bewustwording is hierin heel belangrijk als de werknemer niet achter de ideeën of verplichting van de werkgever staat werkt het minder goed.

8. Gaat de vergrijzing de komende jaren de sectorparten spelen?

Ja, je ziet nu al dat dit problemen geeft. Bedrijven krijgen steeds meer te maken met oudere werknemers en kunnen daarentegen niet aan jonge aanwas komen. De vergrijzing biedt ook weer kansen. De jaren van de bouwcrisis was er vooral te zien dat oudere werknemers er uitgezet werden door de bedrijven, en al deze werknemers kwamen bij UWV. Maar door de huidige markt waar dus een personeel te kort gaande is, zien we dat juist dat werkgevers ervoor kiezen weer oudere werknemers in dienst te nemen.

9. Zijn er nog andere belangrijke zaken die u als arbeidsdeskundige wil aandragen?

Ik zou graag de werkgever mee willen geven dat ze het gesprek moeten aan gaan met hun werknemers om zo het probleem al vroegtijdig duidelijk te krijgen. Door dit op tijd te weten kunnen er ook op tijd al maatregelen getroffen worden. Om zo het werk voor de werknemers makkelijker te maken.

10. Hoe kan volgens u de bouw-infra sector jongeren blijven interesseren voor een opleiding / baan in de sector?

Jongeren interesseren voor de bouw & infra sector zal niet makkelijk zijn, omdat de nieuwe generatie heel anders in het leven staan dan voorgaande generaties. Daarom is het belangrijk om de jongeren een perspectief te bieden. Laten zien dat er veel mogelijk is door het werken in de praktijk en vooral laten zien dat er veel te bereiken is door het werken in deze sectoren.

- 1. Welke ontwikkelingen/ trends omtrent personeel tekorten zijn duidelijk zichtbaar volgens u?**

Als arbeidsdeskundige richt ik mij op de bouw & infra sector en op de agrarisch sector, de ontwikkelingen die ik op dit moment zie is dat werknemers binnen een bedrijf gemiddeld steeds ouder zijn, om het te verwoorden naar de praktijk het aantal jongeren in de schafteet is gering. Wat ik verder een grote ontwikkeling vindt binnen de sectoren is dat personen met afstand tot arbeidsmarkt steeds vaker worden betrokken in commerciële bedrijven.
- 2. Heeft u ook kijk op technologische innovaties die het werk moeten vergemakkelijken dan wel minder arbeidsintensief moeten maken?**

Vanuit mijn functie en vanuit de dienst wat wij als Dion aanbieden, hebben wij niet echt dergelijke technologische innovaties. Wel proberen wij hierin ervoor te zorgen dat medewerkers die via ons aan het werk worden gezet wel mee te geven dat ze hierover in gesprek moeten gaan met hun nieuwe werkgevers.
- 3. De werknemer van de toekomst hoe ziet die volgens u eruit?**

Voor afgestudeerde Hbo'ers is het van belang om opgeleid te zijn in ene specifieke richting en daardoor een goede beheersing van het vak hebben, wil met een hbo'er breed inzetbaar zijn om zo oplossingsgericht te werk te kunnen gaan, en problemen gemakkelijker zelf op kan lossen. Een Mbo 4 afgestudeerden moeten de verbinding zijn tussen het Hbo en de lager niveaus hier in samenwerking van groot belang, hierin moeten Mbo 4 leerlingen getraind worden om een brug te kunnen slaan tussen de verschillende niveaus
- 4. De arbeidsbevolking wordt gemiddeld steeds ouder gaat hierdoor het ziekteverzuim in de sector toenemen?**

Ziekteverzuim zou beperkt kunnen worden door het aanbieden van maatwerk. Hierin is het dus belangrijk dat er goed wordt aangegeven door de werknemer waar zijn knelpunten liggen en waar zijn behoeften liggen om zo de werkzaamheden uit te kunnen voeren. Als je dit duidelijk in beeld hebt, kan er een plan gemaakt worden voor die persoon. Dus door het aanbieden van maatwerk dat per persoon verschillend is en wat wel aansluit op die persoon. Moet het voor de werknemers makkelijker worden om de werkzaamheden voltehouden, en kun je op deze manier het ziekteverzuim proberen zo laag mogelijk te houden.
- 5. Op welke manier kunnen bedrijven volgens u personeel langer blijven inzetten ondanks de hogere leeftijd die wordt bereikt?**

Dit is een lastig onderwerp, omdat veel taken in deze sectoren nog niet gedaan kunnen worden door machines zal handwerk gewoon nog blijven. Daarom zullen daarvoor oplossingen bedacht moet gaan worden om deze werkzaamheden zo licht mogelijk te maken voor werknemers. Zoals het gebruik van vacuüm klemmen bij het leggen van stenen, of het gebruik van kleine lijmkraantjes voor het tillen van blokken bij het metselen. Maar ook elektrisch gereedschap zoals trilplaten en heggenscharen.
- 6. Wat doet uw organisatie om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te verhogen ondanks dat ze ouder worden.**

Door dat Dion een Re-integratie bedrijf is, kijken wij voor al naar het maatwerk, wat ik al noemde in de vraag hiervoor. Door het gesprek aan te gaan met de personen die wij weer aan het werk moeten zien te krijgen, kunnen wij op voorhand al een plan opstellen met de mogelijk heden voor passend werk. Zo kunnen we specifiek gericht zoeken op werkzaamheden wat bij die persoon past.
- 7. Zijn er nog andere belangrijke zaken die u als arbeidsdeskundige wil aandragen?**

Nou we zijn als bedrijfsleven allemaal verantwoordelijk voor onze werknemers, daarin moeten we als werkgever maar ook als werknemer ervoor zorgen dat we de werkzaamheden op een zo makkelijk en efficiënt mogelijke manier uitvoeren.

8. Hoe kan volgens u de bouw-infra sector jongeren blijven interesseren voor een opleiding/ baan in de sector?

Als sector moeten we laten zien wat we allemaal doen, niet alleen het beeld van die bouw plaats waar de standaard huizen gebouwd worden, maar ook juist de apartere projecten zoals kantoorgebouwen of de speciale projecten zoals dierentuinen en attractieparken. Laat jongeren vooral de variatie zien en dat geen dag hetzelfde is en dat geeft mensen vaak een grote voldoening. De scholen zijn de belangrijkste schakel voor het interesseren van de jongeren voor de bouw & infra sector. De scholen moeten daarin veelmeer laten zien, maar vooral ook veel meer worden ondersteund door de overheid.