

Trends op de bouwarbeidsmarkt

2019-2023



Trends op de bouwarbeidsmarkt 2019-2023

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

Oktober 2019

Trends op de bouwarbeidsmarkt

2019-2023

Inhoudsopgave	
Voorwoord	7
Conclusies op hoofdlijnen	9
1 Inleiding	17
2 Vraag en aanbod op de bouwarbeidsmarkt	19
2.1 Ontwikkeling vraag naar arbeid 2018-2019	19
2.2 Recente ontwikkeling arbeidsaanbod	24
2.3 Ontwikkeling toekomstig arbeidsaanbod	30
2.4 Toekomstige vraag naar arbeid	34
2.5 Confrontatie van toekomstige vraag en aanbod	36
3 Benodigde vaardigheden in de bouw	41
3.1 Digitalisering	41
3.2 Verduurzaming	44
3.3 Standaardisering en prefabricage	47
3.4 BIM	50
3.5 Werknemers	53
3.6 Samenwerking en vaardigheden	54
3.7 Conclusie	56
4 Inkomenszekerheid zzp'ers	57
4.1 Algemeen	57
4.2 Arbeidsongeschiktheidsverzekering	58
4.3 Pensioen	65
EIB-publicaties	69

Voorwoord

In deze studie wordt ingegaan op recente trends op de bouwarbeidsmarkt. Uit de studie komt naar voren dat wij bij een zeker keerpunt op de bouwarbeidsmarkt lijken te zijn beland. Het productiebeeld begint af te vlakken en de spanning op de bouwarbeidsmarkt is in 2019 niet verder opgelopen. In recente maanden is de bouw opgeschrikt door de stikstofproblematiek. Het EIB legt ten tijde van het verschijnen van deze arbeidsmarktrapportage de laatste hand aan een analyse van de gevolgen hiervan voor de bouw. Een eerste indicatie van de gevolgen is in deze studie meegenomen. Nadrukkelijk moet echter worden aangetekend dat de onzekerheden op dit terrein nog groot zijn.

Een verandering ten opzichte van het vorige jaar is dat de toekomstverkenning nu een horizon heeft van vier jaar in plaats van vijf jaar. Dit sluit aan op onze jaarlijkse publicatie 'Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid' waar deze aanpassing van de ramingsperiode eerder is doorgevoerd. Dit betekent dat wij in deze publicatie - net als vorig jaar - de verwachte ontwikkelingen tot en met 2023 in beeld brengen.

Naast de reguliere analyse van de ontwikkelingen op de bouwarbeidsmarkt zijn er twee speciale thema's geselecteerd die in de studie nader worden uitgediept. Een eerste thema is kwalitatief van aard en betreft de ontwikkeling van de benodigde vaardigheden van arbeidskrachten in de bouw. Daartoe zijn vragenlijsten uitgezet bij werkgevers en werknemers om na te gaan of de uitdagingen richting de toekomst zoals verduurzaming, digitalisering en meer industrieel bouwen tot andere vereiste vaardigheden leiden, welke dit zijn en hoe hierin zou kunnen worden voorzien. Een tweede thema dat wordt behandeld is de inkomenszekerheid van zzp'ers. Steeds meer arbeidskrachten in de bouw zijn zzp'er. Hoe hebben zij hun pensioen geregeld en hoe staat het met de inkomenszekerheid in geval van arbeidsongeschiktheid? En wat zou een verplichte AOV voor zelfstandigen kunnen betekenen qua dekking en betaalbaarheid?

De publicatie is verricht in opdracht van cao-partijen Bouw & Infra. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de publicatie en de daarin getrokken conclusies berust volledig bij het EIB.

Ik hoop dat wij met deze publicatie(reeks) over belangrijke ontwikkelingen op de bouwarbeidsmarkt zowel de paritaire organisaties in de bouw als diverse stakeholders uit de omgeving van de bouw kunnen ondersteunen bij het formuleren van het strategisch beleid rond de belangrijke dossiers op de bouwarbeidsmarkt.

Taco van Hoek
directeur EIB

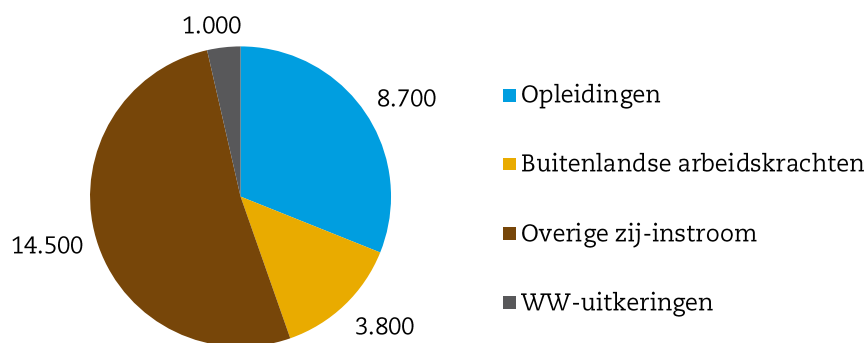
Conclusies op hoofdlijnen

Schaarste op de arbeidsmarkt

In 2019 is de werkgelegenheid in de bouw opnieuw krachtig gegroeid. Na een groei van 4½% in 2018 komt de groei dit jaar uit op 3½%. Daarmee ging de groei van de werkgelegenheid in de bouw ook duidelijk uit boven de gemiddelde groei van de werkgelegenheid in Nederland. In de totale bouwnijverheid nam het arbeidsvolume dit jaar met 15.000 arbeidsjaren toe, waarbij het aantal arbeidsjaren van werknemers met 10.000 en die van zelfstandigen met 5.000 steeg. Hiernaast groeide ook de inzet van uitzendkrachten met 1.000 arbeidsjaren. De groei van de flexibele schil (zelfstandigen en uitzendkrachten) nam hierbij wat sterker toe dan die van het eigen personeel. De flexibiliseringstrend zette hiermee verder door, maar door de ook krachtige groei bij werknemers minder sterk dan in eerdere jaren.

Door werkgelegenheidsgroei en natuurlijke uitstroom door arbeidsongeschiktheid en pensionering stroomden in 2019 - net als in 2018 - per saldo 28.000 arbeidskrachten de totale bouwnijverheid in. In 2018 werd deze instroom voor de helft gerealiseerd door zij-instroom vanuit binnenlandse sectoren (figuur 1). De opleidingen droegen voor bijna een derde deel bij aan de totale instroom en buitenlandse arbeidskrachten voor bijna 15%. De instroom vanuit de WW is voor een belangrijk deel al opgedroogd. De bouw blijft daarnaast succesvol in het vasthouden van arbeidskrachten, wat naast de stevig toegenomen instroom de andere belangrijke verklaring is voor de groei van de werkgelegenheid.

Figuur 1 Samenstelling netto instroom totale bouwnijverheid, 2018, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

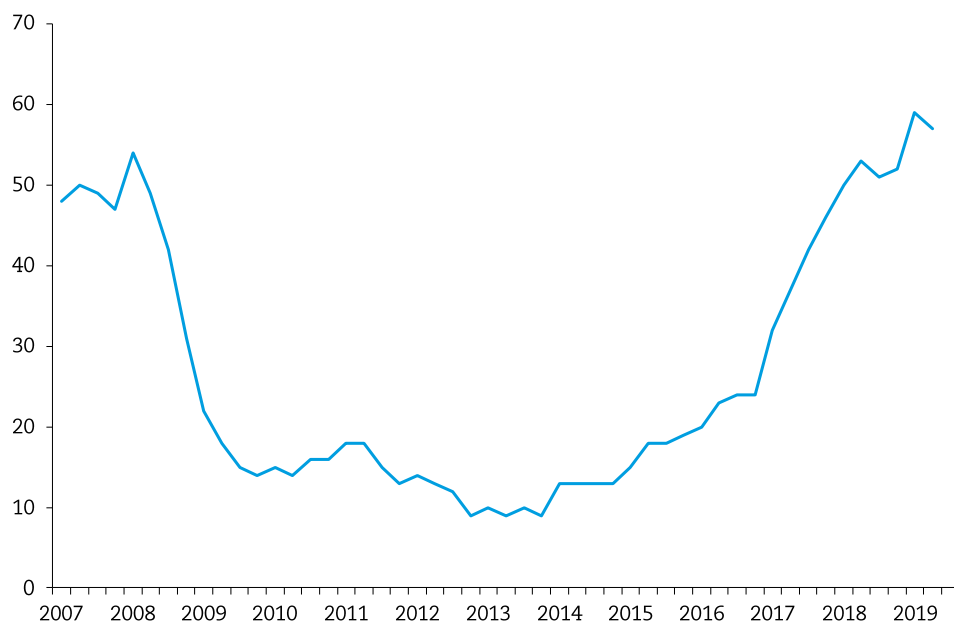
De productiegroei van 3½% sloeg dit jaar volledig neer in de groei van de werkgelegenheid. De arbeidsproductiviteit bleef na een aantal jaren met sterke productiviteitsgroei op een hoog niveau steken.

Vacaturegraad loopt niet verder op

De spanning op de bouwarbeidsmarkt is nog altijd hoog, maar aan een periode met steeds verder oplopende schaarste lijkt in ieder geval voorlopig een einde te zijn gekomen. Dit blijkt ten eerste uit de ontwikkeling van de vacaturegraad. Deze is vanaf 2017 sterk toegenomen en heeft begin dit jaar een nieuw recordniveau bereikt van 59 vacatures per duizend medewerkers

(figuur 2), waarna deze in het tweede kwartaal afnam tot 57. De trend van sterk stijgende vacaturegraden lijkt hiermee te keren. Ook de conjunctuurenquête van het EIB suggereert dat de spanning op de bouwarbeidsmarkt in 2019 niet wezenlijk verder is opgelopen. De huidige vacaturegraad ligt overigens nog wel steeds hoger dan tijdens het vorige hoogtepunt van 54 vacatures per duizend werknemers in 2008.

Figuur 2 Vacaturegraad bouwnijverheid, aantal vacatures per 1.000 werknemers, 2007-2019



Bron: EIB

Productiegroei vlakt sterk af door terugval woningbouwvergunningen en stikstofproblemen

De komende jaren vlakt de groei van de bouwproductie sterk af en komt er een eind aan een periode van hoge productiegroei die ver boven de gemiddelde economische groei uitstak. In 2020 komt de productiegroei bijna tot stilstand en bedraagt nog slechts een ½%. De productie bij de nieuwbouw van woningen neemt volgend jaar zelfs af na jaren van sterke groei. Bij de infrastructuur zijn er nog steeds belangrijke opgaven en is ook budget aanwezig om groei mogelijk te maken, maar net als in eerdere jaren zal het moeilijk zijn de middelen effectief aan te wenden, mede als gevolg van de stikstofproblemen. Ook in 2021 zijn de vooruitzichten voor de groei van de bouwproductie mager en met een groei van 1% blijft de bouw nog net in de plus. De nieuwbouw blijft de zwakke schakel en alleen de groei bij de herstel en verbouwactiviteiten, die vooral samenhangen met verduurzamingsinvesteringen, zorgen ervoor dat de bouw nog niet met negatieve groeicijfers wordt geconfronteerd.

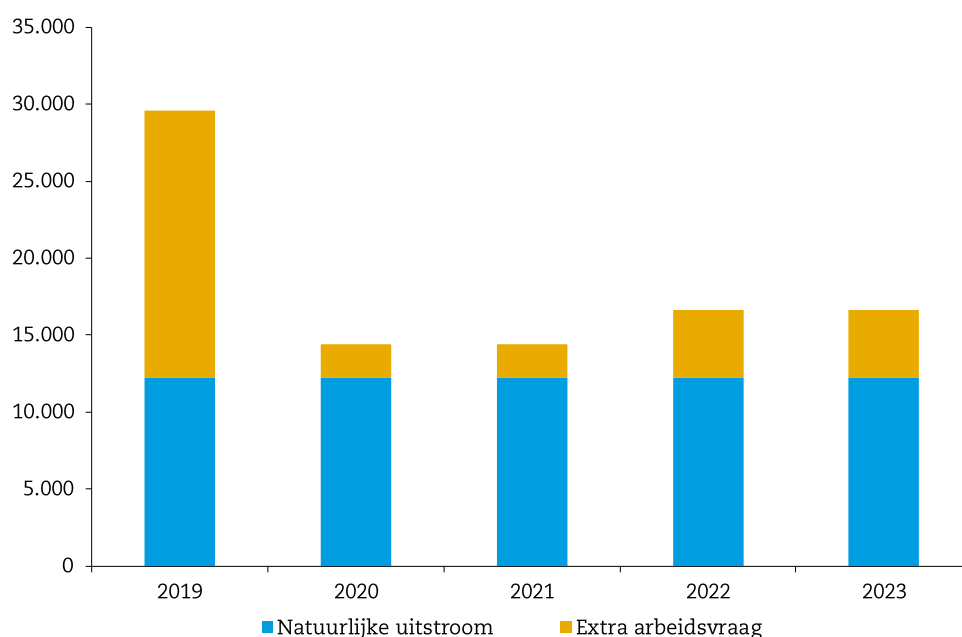
In de jaren 2022 en 2023 trekt de groei van de bouwproductie weer aan tot gemiddeld 2½% per jaar. Eerder vertraagde projecten komen naar verloop van tijd weer los en dit draagt bij aan betere groeicijfers in deze jaren. De onderliggende vraag naar woningen, overige gebouwen en infrastructuur is stevig en verduurzaming van de bestaande voorraden blijft een positieve factor voor de groei.

Over de hele linie gemeten is de productiegroei in 2020 en 2021 aanzienlijk minder sterk in vergelijking met de raming van vorig jaar, terwijl de groei in 2022 en 2023 marginaal hoger uitvalt. Hierdoor is het patroon van de groei van de werkgelegenheid duidelijk gewijzigd. In de

komende twee jaar is vrijwel geen uitbreiding van de werkgelegenheid nodig en kan de instroom goeddeels beperkt blijven tot het vervangen van de natuurlijke uitstroom. In 2022 en 2023 is weer extra arbeidscapaciteit nodig voor de groei, maar hierin moet op deze termijn goed in kunnen worden voorzien. De totale arbeidsvraag in de bouwnijverheid neemt in de komende vier jaar met 12.000 arbeidsjaren (voltijdbanen) ofwel 13.000 personen toe.

De inzet van zelfstandigen en uitzendkrachten groeit hierbij sterker dan die van werknemers. Naast de extra vraag moet de bouwnijverheid ook jaarlijks ruim 12.000 mensen aantrekken om de natuurlijke uitstroom door arbeidsongeschiktheid en pensionering op te vangen. De totale benodigde cumulatieve instroom in de periode 2020-2023 bedraagt 62.000 arbeidskrachten. De benodigde instroom ligt hierbij al in 2020 beduidend lager dan in de voorgaande jaren (figuur 3).

Figuur 3 Instroombehoefte naar natuurlijke uitstroom en extra arbeidsvraag, 2019-2023, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

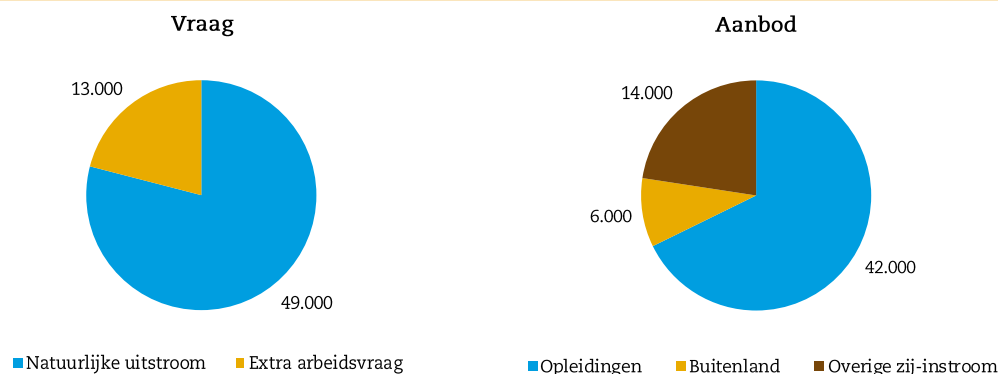
De instroom vanuit opleidingen kan voor twee derde bijdragen aan de benodigde totale instroom. De leerlingaantallen op het mbo nemen vanaf 2018 weer toe, waarbij ook een verschuiving optreedt van BOL- naar BBL-opleidingen. Het aandeel van de bouwopleidingen loopt geleidelijk weer op, waarbij het totaal aantal leerlingen op een mbo-opleiding wel afneemt. De gebruikelijke aandelen van voor de crisis zullen echter niet meer worden gehaald. De instroom vanuit de opleidingen levert de komende vier jaar voor bijna 42.000 arbeidskrachten aan nieuw aanbod op.

De buitenlandse arbeidskrachten vormen ook in de komende vier jaar een belangrijk kanaal om de benodigde instroom op te vangen. Naar verwachting zullen in deze periode in totaal 6.000 buitenlandse arbeidskrachten (10% van de benodigde instroom) aan extra aanbod de bouw instromen, waarbij deze wel uit steeds verder gelegen landen zullen komen. Het aantal buitenlandse arbeidskrachten komt hiermee uit op 55.000 in 2023. Een op de tien werknemers in de bouw is dan in een ander land geboren.

Per saldo zal dan nog bijna een kwart van de benodigde instroom aan arbeidskrachten vanuit andere binnenlandse sectoren de bouw moeten instromen (figuur 4). Dit is aanzienlijk minder

dan in 2018 en 2019. Hiermee lijkt de arbeidsmarkt in 2020 in rustiger vaarwater te komen. Bouwbedrijven zullen veel minder inspanning hoeven te verrichten om nieuw personeel vanuit deze sectoren aan te trekken dan tot nu toe het geval is geweest. De benodigde zij-instroom neemt na 2020 wel nog toe, maar blijft ruim onder de niveaus van die in afgelopen jaren.

Figuur 4 Samenstelling vraag en aanbod naar arbeidskrachten voor de totale bouw, 2020-2023, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

Benodigde vaardigheden in de bouw

In de bouw speelt een aantal specifieke trends als digitalisering, verduurzaming, standaardisering en BIM waarvan verwacht wordt dat deze andere vaardigheden en competenties van werknemers vraagt. De vraag is of dit ook daadwerkelijk het geval is en of de huidige werknemers al over de vaardigheden beschikken die voor de nieuwe manier van werken nodig zijn. Bedrijven en werknemers zijn gevraagd naar hun ervaringen.

Belang van nieuwe trends is in de afgelopen drie jaar toegenomen

Het merendeel van de bedrijven heeft in de afgelopen drie jaar het belang van digitalisering en verduurzaming voor hun werkzaamheden zien toenemen. Bij grote bedrijven is dit meer dan bij de kleinere bedrijven. Trends als standaardisering en BIM hebben voor veel minder bedrijven tot een andere manier van werken geleid. Bij 20 tot 30% van de bedrijven is het belang van prefabricage en standaardisering toegenomen. Het gebruik van BIM is alleen bij de grote bedrijven met meer dan 50 man personeel substantieel toegenomen.

Merendeel werknemers beschikt over de benodigde vaardigheden

Bouwbedrijven zien geen grote structurele problemen op de arbeidsmarkt als het gaat om vaardigheden. Een groot deel van de werknemers lijkt goed toegerust met de vaardigheden die nodig zijn als gevolg van digitalisering, verduurzaming en prefabricage/standaardisering. Daar waar dit niet het geval is kunnen werknemers volgens de bedrijven goed worden bijgeschoold door middel van cursussen en trainingen. In 10 à 15% van de gevallen moeten nieuwe medewerkers worden aangenomen om een hiaat in kennis op te vullen.

Concrete ontwikkelingen zoals BIM vereisen meer actie

Een ontwikkeling die meer andere vaardigheden vereist, voornamelijk bij het UTA-personeel, is BIM. Wanneer bedrijven gaan werken met BIM is het vaker nodig om werknemers hiervoor bij te scholen en nieuwe mensen aan te nemen. Omdat grote bedrijven al verder zijn met het implementeren van BIM ervaren zij nu al de uitdagingen ervan. Kleinere bedrijven zijn hier nog veel minder mee bezig, waardoor zij de omvang van deze uitdaging nog niet geheel in beeld hebben.

Behoeftte aan goede samenwerking en klantgerichtheid

Het algemene beeld is dat de grootste veranderingen in vaardigheden liggen op het gebied van samenwerking en klantgerichtheid. Een groot deel van de bedrijven geeft aan dat als gevolg van digitalisering, verduurzaming, prefabricage/standaardisering en BIM de behoefte aan deze vaardigheden toeneemt. Werknemers zelf ervaren ook dat samenwerken en klantgerichtheid belangrijker zijn geworden. De genoemde ontwikkelingen vragen om een intensievere ketensamenwerking en bevorderen de communicatie tussen verschillende partijen. Het is daarom van groter belang dat medewerkers op zowel de bouwplaats als op kantoor goed kunnen samenwerken en communiceren. Goede communicatie en samenwerking tussen werknemers onderling kan ook de kennisdeling bevorderen waardoor trainingen en cursussen efficiënter kunnen worden benut binnen de organisatie.

Vaardigheden ondergaan geleidelijke verandering

De genoemde ontwikkelingen vragen wel degelijk om andere vaardigheden. Het gaat hier echter om geleidelijke veranderingen en niet om een radicale omslag in het soort vaardigheden waarover werknemers moeten beschikken. Dit biedt de sector tijd om het personeelsbestand hier kwalitatief op aan te passen.

Inkomenszekerheid van zzp'ers

Er heeft op de bouwarbeidsmarkt een belangrijke verschuiving plaatsgevonden van werknemers naar zzp'ers en deze trend zal in de komende jaren nog verder doorzetten. Voor zzp'ers gelden in tegenstelling tot werknemers geen collectieve voorzieningen om inkomensterugval door arbeidsongeschiktheid of pensionering op te vangen. Een zzp'er moet zich hier vrijwillig voor verzekeren of hier vermogen voor opbouwen.

Veel zzp'ers niet of onvoldoende verzekerd tegen inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid

Slechts de helft van de zzp'ers heeft zich verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. De meeste verzekeringen worden voor het 45^e levensjaar afgesloten. Op oudere leeftijd worden weinig nieuwe verzekeringen afgesloten omdat door de hogere kans op arbeidsongeschiktheid de premie of te duur is of dat zzp'ers door de verzekeraar worden geweigerd. De hoge premies is de belangrijkste reden waarom zzp'ers geen verzekering afsluiten. De belangrijkste reden voor zzp'ers die wel een verzekering hebben afgesloten is dat zij geen risico op een groot inkomensverlies willen lopen en zelf niet over voldoende middelen beschikken om deze op te kunnen vangen.

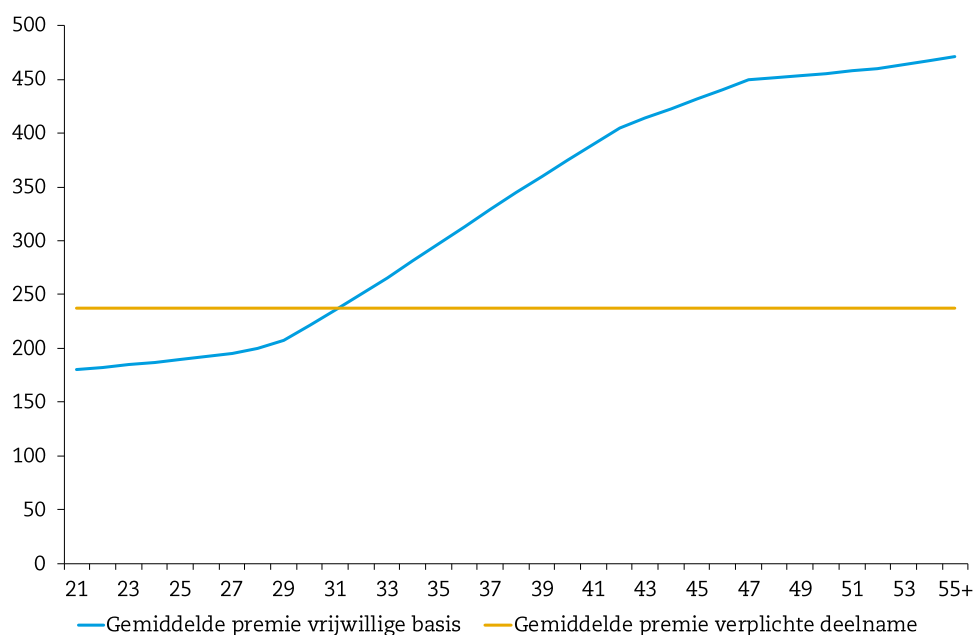
Ruim de helft van de verzekerden zal bij arbeidsongeschiktheid nog steeds een sterke inkomensterugval ervaren omdat zij voor minder dan de helft van hun huidige nettoloon zijn verzekerd. Slechts een derde van de verzekerden kent een vergelijkbare dekking als die van werknemers. De meeste verzekeringen keren al binnen één of twee maanden uit, waardoor de zzp'ers een relatief korte periode hebben om te overbruggen. Het zijn vooral de lage inkomens die zich niet hebben verzekerd. Hun bestedingsruimte is te beperkt om de relatief hoge premies te kunnen betalen of zelf vermogen op te bouwen. Zzp'ers met een hogere kans op arbeidsongeschiktheid door fysieke klachten verzekeren zich vaker dan mensen die deze kans laag inschatten. Mensen die door mentale klachten niet tot hun pensioen denken door te kunnen werken verzekeren niet vaker omdat een verzekering met daarin een burn-out-dekking vaak veel duurder is.

Verplichting maakt arbeidsongeschiktheidsverzekering veel betaalbaarder

Het algemene beeld is dat veel zzp'ers niet of onvoldoende verzekerd zijn tegen het inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid. Toch is een meerderheid van de zzp'ers voorstander van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering. Twee op de tien zzp'ers zijn voor een verplichte verzekering, terwijl nog eens zes op de tien zzp'ers zegt voorstander te zijn als de premies niet te hoog zijn.

Het grootste voordeel van een verplichte verzekering is dat de kosten van alle uitkeringen betaald worden met de premies van een veel grotere groep zzp'ers. De maandelijkse premies van een verplichte verzekering zullen hierdoor vaak veel lager zijn dan die van een vrijwillige verzekering (figuur 5).

Figuur 5 Gemiddelde premie bij vrijwillige en verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering naar leeftijd, euro



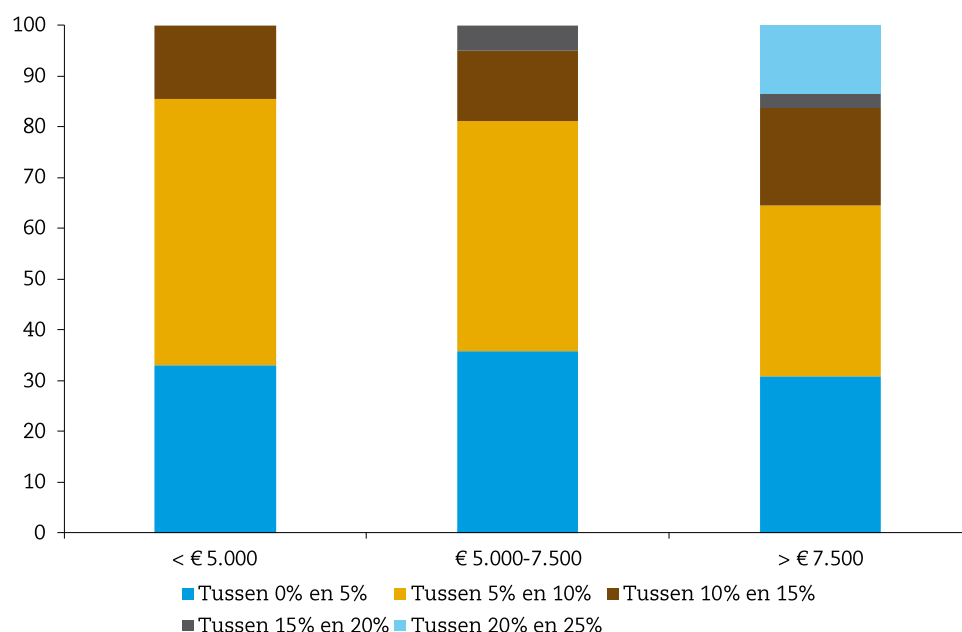
In de figuur is uitgegaan van een gemiddeld bruto jaarinkomen van € 50.000. Andere gemiddelde inkomens hebben een vrijwel identiek verloop.

Bron: EIB

Helft van zzp'ers zet geld opzij voor hun pensioen

Ongeveer de helft van de zzp'ers zet geld opzij voor het pensioen. Van de zzp'ers jonger dan 35 jaar zet ongeveer driekwart maandelijks een bedrag voor hun pensioen opzij, terwijl van de oudere zzp'ers ongeveer 50% dit doet. Van de zzp'ers die geld opzijzetten, doet een ruime meerderheid dit voor maximaal 10% van het maandelijks inkomen. Ruim 80% van de zzp'ers die minder dan € 7.500 per maand verdienen, zet minder dan 10% van het inkomen maandelijks opzij voor pensioen. Zzp'ers die meer verdienen, zetten maandelijks gemiddeld een hoger bedrag opzij (figuur 6).

Figuur 6 Aandeel van het inkomen dat zzp'ers maandelijks voor hun pensioen opzijzetten, in procenten



Bron: EIB

Niet alle zzp'ers bouwen vermogen op

Een beperkte groep bouwt geen vermogen op en heeft alleen AOW. Zij vormen hiermee een risicogroep. Ook beschikt vier op de tien zzp'ers slechts over één vorm van financieel vermogen (spaargeld, opgebouwd pensioen en fiscale oudedagsvoorzieningen) om tijdens hun pensioen hun AOW aan te vullen. Hoewel de omvang van deze vermogens niet precies bekend is, kunnen ook bij deze groep zich risico's voordoen in termen van weinig financieel weerstandsvermogen. Het is vooral alleen spaargeld of eerder als werknemer opgebouwd pensioen waarover de zzp'er kan beschikken. Drie op de tien zzp'ers beschikken over twee vormen van pensioenvermogen wat in principe voldoende moet zijn om de AOW mee te kunnen aanvullen. Een op de tien zzp'ers beschikt zelfs over alle drie de vormen, wat ruime financiële mogelijkheden biedt.

1 Inleiding

In deze studie wordt veel aandacht besteed aan de vraag- en aanbodontwikkeling op de bouwwereldmarkt. Afgelopen jaren kenmerkten zich door hoge werkgelegenheidsgroei en toenemende spanning op de bouwwereldmarkt. Het tij lijkt te gaan keren. De vergunningverlening liep al in de eerste helft van het jaar terug en de stikstofproblematiek zal deze trend versterken. Op langere termijn gaan maatschappelijke ontwikkelingen als duurzaamheid en circulariteit een steeds belangrijkere rol in het bouwproces innemen. Deze uitdagingen hebben ook gevolgen voor de manier van werken in de bouw en vragen daarmee om andere vaardigheden en competenties van werknemers. De inzet van zzp'ers op de bouwwereldmarkt is sterk toegenomen en deze trend zet voorlopig nog door. Voor zzp'ers gelden in tegenstelling tot werknemers geen collectieve voorzieningen om inkomensterugval door arbeidsongeschiktheid of pensionering op te vangen. Een zzp'er moet zich hier vrijwillig voor verzekeren of vermogen voor opbouwen.

Deze studie geeft antwoord op de volgende vragen:

- Is er in de komende jaren nog wel sprake van schaarste op de bouwwereldmarkt?
- In hoeverre hebben ontwikkelingen als digitalisering, verduurzaming en standaardisatie in de afgelopen jaren in de bouw een rol gespeeld en wat vroeg dit aan andere vaardigheden van werknemers?
- Hoe zijn de zzp'ers in de bouw verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid en welke rol kan een verplichte verzekering hierbij spelen? Hoe bouwen zzp'ers vermogen op om de inkomensterugval bij pensionering te kunnen opvangen?

De Arbeidsmarkttrapportage wordt sinds 2017 jaarlijks uitgevoerd en gepubliceerd. Voor elke editie wordt in samenspraak met de paritaire organisaties in de bouw gezien welke kwesties nader onderzoek vragen.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 gaat in op de toegenomen spanning op de bouwwereldmarkt in 2018 en 2019 en geeft op basis van de vraag en het aanbod van arbeidskrachten inzicht in hoe de schaarste zich de komende jaren zal ontwikkelen. Hoofdstuk 3 beschrijft de vaardigheden die trends als digitalisering, verduurzaming en standaardisering van werknemers eisen en hoe bedrijven in deze vaardigheden voorzien. Tot slot wordt in hoofdstuk 4 de inkomenszekerheid van zzp'ers in de bouw besproken.

2 Vraag en aanbod op de bouwarbeidsmarkt

2.1 Ontwikkeling vraag naar arbeid 2018-2019

Werkgelegenheid in de bouw blijft krachtig toenemen

De sterke groei van de totale werkgelegenheid in de bouw van de afgelopen twee jaar heeft zich ook in 2019 doorgezet. Met een werkgelegenheidsgroei van 3½% is de bouw er wederom in geslaagd in een gespannen arbeidsmarkt voldoende mensen aan te trekken om de productiegroei van 3½% te kunnen realiseren (tabel 2.1). Dit is bijna tweemaal hoger dan de werkgelegenheidsgroei in de gehele Nederlandse economie.

De werkgelegenheid in de totale bouwnijverheid nam dit jaar met 16.000 arbeidsjaren toe. Het arbeidsvolume van werknemers nam net als in 2018 met 3½% toe, een toename van 10.000 arbeidsjaren. Deze groei werd vooral gerealiseerd in de eerste helft van het jaar. Het arbeidsvolume van zelfstandigen nam met 5.000 nog steeds relatief sterker toe dan die van werknemers, maar de groei vlakke wel iets af. Een deel van de arbeidsgroei is opgevangen met buitenlandse uitzendkrachten. Omdat meer Nederlandse uitzendkrachten voor een vaste baan of voor zelfstandig ondernemerschap kozen, werd de groei van het totale arbeidsvolume van uitzendkrachten gedrukt. Vorig jaar nam het arbeidsvolume van uitzendkrachten nog met 2.000 toe. Dit jaar lijkt dit met 1.000 lager uit te vallen, omdat het ook voor de uitzendbureaus steeds moeilijker is om geschikte nieuwe mensen te vinden. Afgelopen jaar nam de flexibilisering nog stevig toe, maar dit jaar zwakt deze trend af.

Tabel 2.1 Samenstelling bouwgerelateerde werkgelegenheid in duizend arbeidsjaren en mutaties, 2008, 2017-2019

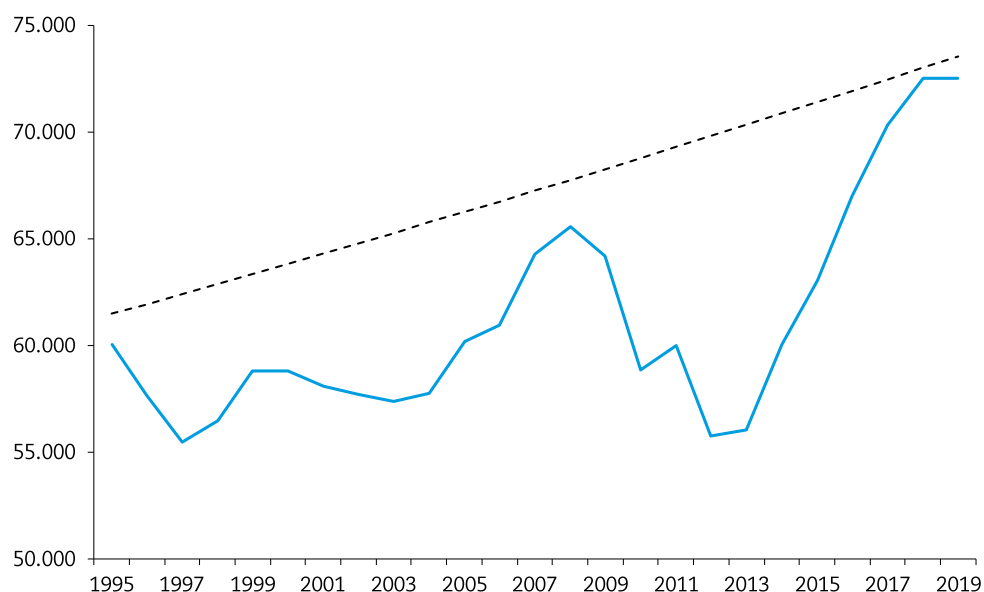
	Niveaus				Mutaties (%)	
	2008	2017	2018	2019	2018	2019
Werknemers	364	279	289	299	3½	3½
Zelfstandigen	97	124	131	136	5	4½
Uitzendkrachten	20	23	25	26	8	4
Totaal	481	426	445	461	4½	3½

Bron: EIB

Sterke productiegroei vooral opgevangen met meer werkgelegenheid

In 2018 nam de bouwproductie met 7% toe. Deze sterke productiegroei werd gerealiseerd door zowel een stijging van de arbeidsproductiviteit als een toename van de werkgelegenheid. Vorig jaar nam de arbeidsproductiviteit met 2½% toe. In het begin van dit jaar was nog sprake van een sterke productiegroei. Echter, de sterke terugval in de vergunningverlening in de eerste helft van het jaar remt de productiegroei in de tweede helft van dit jaar. De gemiddelde productiegroei over 2019 zal naar verwachting tot 3½% afvlakken. Door een sterke werkgelegenheidsgroei in de eerste helft van 2019 neemt de arbeidsproductiviteit dit jaar niet verder toe (figuur 2.1).

Figuur 2.1 Arbeidsproductiviteit per werknemer 1995-2019, in € 1.000 toegevoegde waarde per arbeidsjaar (prijzen 2017)

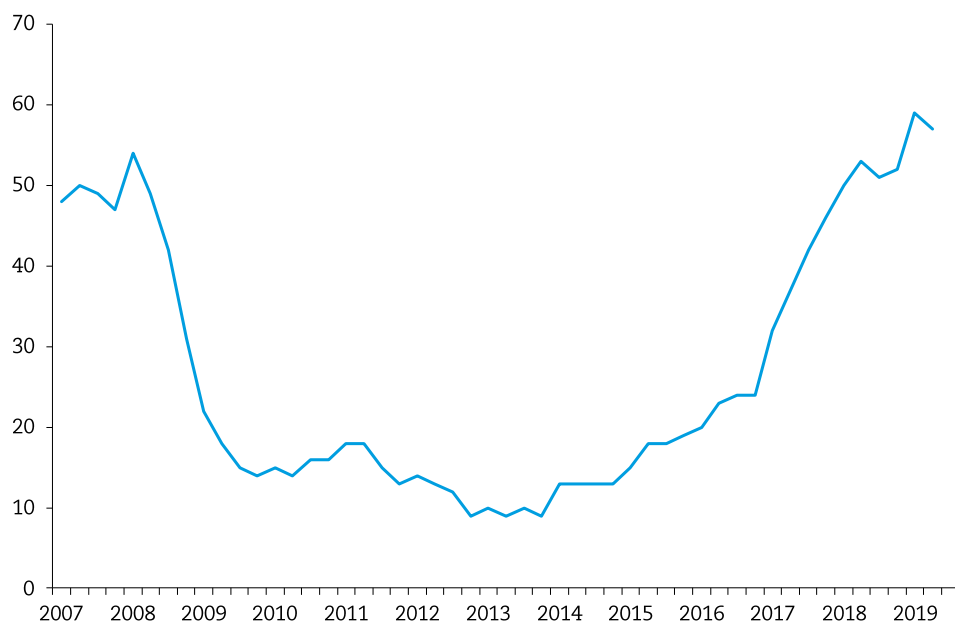


Bron: EIB

Vacaturegraad loopt niet verder op

Werkgevers zijn al weer enkele jaren actief op zoek naar nieuwe werknemers nadat vlak na de crisis de werkgelegenheidsvraag voornamelijk werd opgevangen met de inzet van flexibele arbeid. De sterkere vraag naar werknemers komt ook tot uiting in de vacaturegraad. Deze is vanaf 2017 sterk toegenomen en heeft begin dit jaar een nieuw recordniveau bereikt van 59 vacatures per duizend medewerkers (figuur 2.2), waarna deze in het tweede kwartaal afnam tot 57. De trend van sterk stijgende vacaturegraden lijkt hiermee te keren. Ook de conjunctuurenquête van het EIB suggereert dat de spanning op de bouwmarktsmarkt in 2019 niet wezenlijk verder is opgelopen. De huidige vacaturegraad ligt overigens nog wel steeds hoger dan tijdens het vorige hoogtepunt van 54 vacatures per duizend werknemers in 2008.

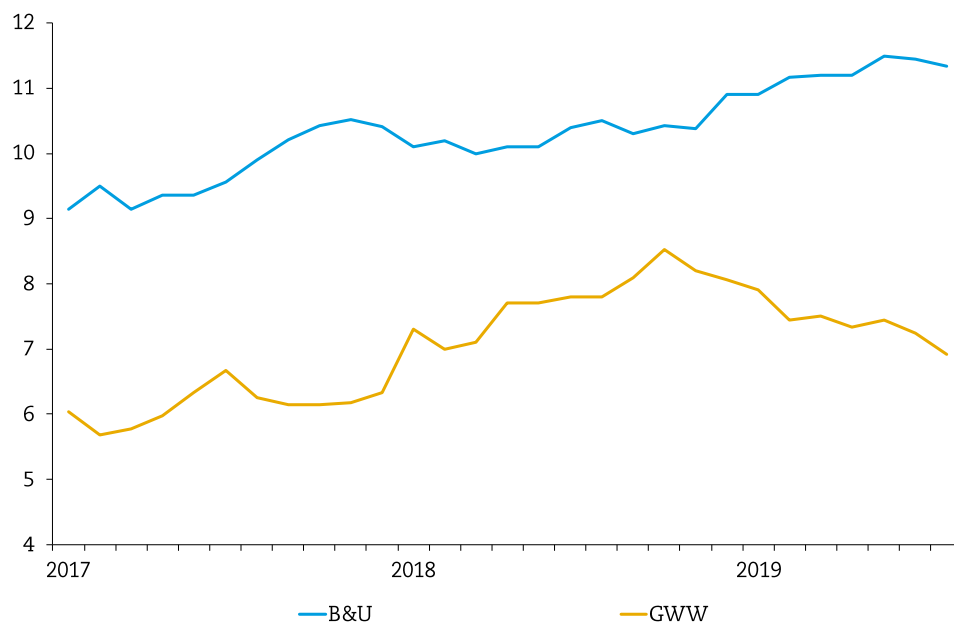
Figuur 2.2 Vacaturegraad bouwnijverheid, aantal vacatures per 1.000 werknemers, 2007-2019



Bron: EIB

Hoge werkvoorraden in de burgerlijke- en utiliteitsbouw, werkvoorraad GWW loopt terug
Sinds begin 2017 zitten de werkvoorraden van bouwbedrijven weer in de lift (figuur 2.3). Na een lichte terugval in de tweede helft van 2017 zijn de werkvoorraden van de bedrijven in de b&u-sector in de loop van 2019 gestegen tot een recordhoogte van 11,5 maanden. Recent is ook hier echter sprake van een lichte daling. De orderportefeuilles in de GWW laten al langere tijd een neerwaartse beweging zien. In 2018 was hier nog sprake van een forse toename van de werkvoorraden, maar in 2019 zijn deze steeds verder afgenomen.

Figuur 2.3 Orderportefeuille in maanden onderhanden werk in de bouwnijverheid, naar sector, januari 2017-juli 2019

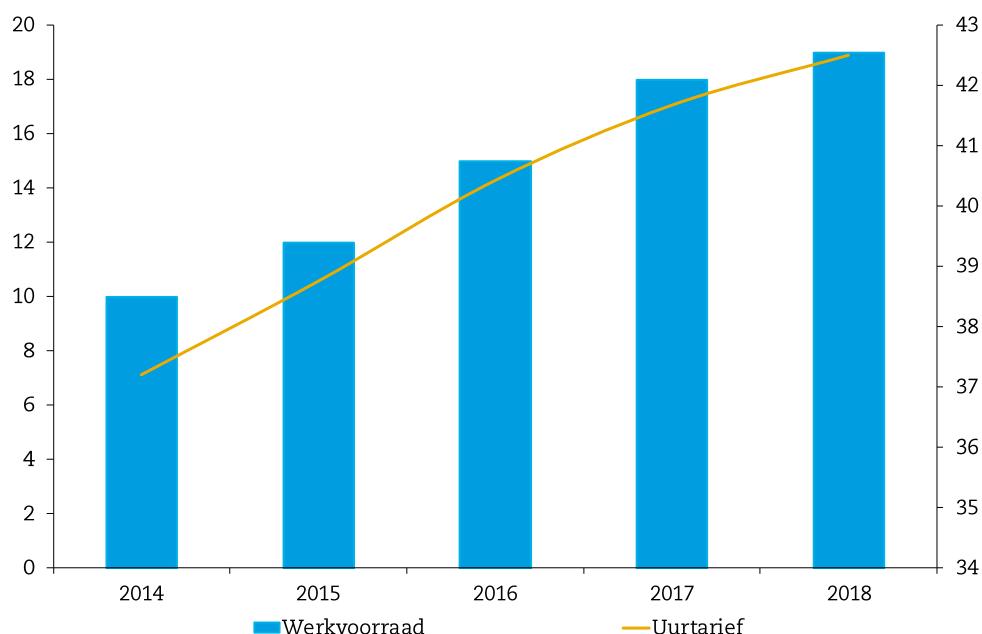


Bron: EIB

Ook bij zelfstandigen zijn er tekenen van een duidelijk afvlakkende groei

Ook de werkdruk bij zelfstandigen is dit jaar verder opgelopen. In vergelijking tot 2018 is het aandeel van zelfstandigen die nog voldoende capaciteit hebben om nieuwe opdrachten aan te nemen gedaald van 18% naar 13%. De gemiddelde werkvoorraad onder zzp'ers in de bouw nam vanaf 2014 geleidelijk toe en heeft inmiddels het niveau bereikt van 19 weken (figuur 2.4). De werkdruk vertaalde zich ook in hogere tarieven. Het gemiddelde uurtarief steeg naar € 42,50 per uur. De uurtarieven liggen nu ruim 15% hoger dan in 2014. Om het werk te realiseren werken zzp'ers meer uren en huren zij ook andere zelfstandigen in. Zij geven bovendien hogere prioriteit aan hun vaste opdrachtgevers dan aan incidentele opdrachtgevers.

Figuur 2.4 Werkvoorraad in weken (linker as) en uurtarief in euro (rechter as) van de gemiddelde zzp'er in de bouw in de tweede helft van het betreffende jaar 2014-2018



Bron: EIB

Beeld naar beroepen

Alleen van de werknemers in de uitvoerende bouw¹ is de verdeling naar beroep bekend. De werkgelegenheid in de uitvoerende bouw is in 2018 en 2019 sterker gegroeid dan elders in de bouw (tabel 2.2). Binnen de uitvoerende bouw lopen de ontwikkelingen tussen beroepen uiteen, maar ook de ontwikkelingen binnen hetzelfde beroep tussen werknemers en zelfstandigen verschillen. Zo was de groei van zelfstandigen heel hoog onder metselaars, ijzervlechters en steigerbouwers, terwijl het aantal werknemers in deze beroepen veel minder sterk toenam. Ook het aantal vloerenleggers en stukadoors nam relatief sterker toe dan andere beroepen. Alleen is het aantal zelfstandigen onder straatmakers, wegenbouwers en betonwerkers tussen 2017 en 2019 afgenomen. Bij werknemers groeide het UTA-personeel sterker dan de bouwplaats-beroepen, terwijl dit voor zelfstandigen juist andersom lag.

¹ Onder de uitvoerende bouw vallen in deze rapportage werknemers die de CAO Bouw en Infra, de CAO Bikudak en de CAO Afbouw (incl. natuursteenbedrijven) volgen. Zo vallen installatiebedrijven en schilders buiten deze definitie.

Tabel 2.2 Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen naar beroep, 2017-2019, aantal arbeidskrachten

	Werknemers			Zelfstandigen		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Timmerman	43.180	44.770	46.430	12.300	12.900	13.240
Metselaar	7.120	7.330	7.830	6.700	7.100	7.580
Voeger	860	940	950	4.390	4.670	4.740
Tegelzetter	2.900	3.010	3.070	4.750	5.070	5.160
Stukadoor	2.620	2.900	2.970	4.480	4.810	4.930
Betonwerker	2.080	2.130	2.210	1.780	1.720	1.790
Vloerenlegger	800	900	940	1.320	1.500	1.550
Kabellegger	720	720	730	850	890	900
Steigerbouwer	1.310	1.330	1.420	1.230	1.400	1.490
Ijzervlechter	490	500	530	730	900	960
Wegenbouwer	2.340	2.490	2.520	1.590	1.660	1.690
Straatmaker	3.020	3.110	3.230	1.960	2.040	2.130
Machinist/monteur	3.150	3.530	3.540	970	1.080	1.090
Dakdekker	3.800	3.860	3.960	2.160	2.340	2.400
Overig bouwplaats	17.090	17.410	18.220	29.930	31.780	33.270
Bouwplaats totaal	91.490	95.380	98.760	74.830	79.860	82.760
Leidinggevend	18.360	19.680	20.200	1.000	1.040	1.070
Kader	15.720	16.490	17.110	10.000	10.510	10.900
Administratief	13.360	14.390	14.780	5.000	5.170	5.310
UTA totaal	47.430	50.570	52.130	16.000	16.720	17.240
Uitvoerende bouw	138.930	145.950	150.890	90.830	96.580	99.830
Overige bouw	160.080	164.060	169.960	40.080	40.860	43.040
Bouwnijverheid	299.010	310.010	320.850	130.910	137.440	142.870

Bron: EIB

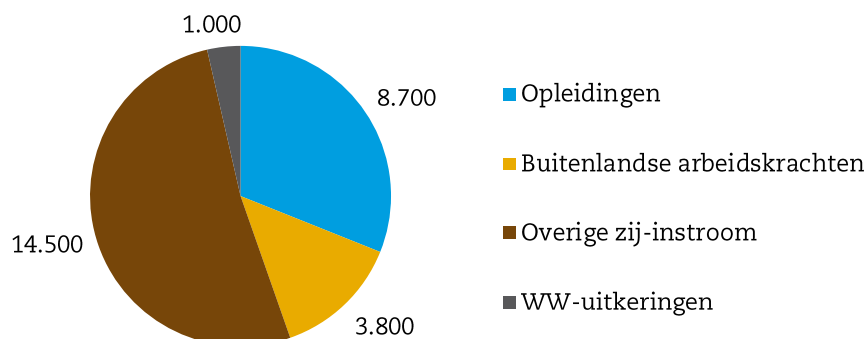
2.2 Recente ontwikkeling arbeidsaanbod

Zij-instroom in 2018 opnieuw belangrijkste kanaal voor instroom van werkenden

Netto instroom in 2018 van 30.000 arbeidsjaren

De bouwnijverheid moest in 2018 naast een uitbreiding van het arbeidsaanbod met 19.000 arbeidsjaren ook de natuurlijke uitstroom van 11.000 arbeidsjaren door arbeidsongeschiktheid en pensionering opvangen. In totaal bedroeg de netto instroom 30.000 arbeidsjaren. Deze instroom is uit verschillende kanalen opgevangen (figuur 2.5). De instroom vanuit de opleidingen was bijna een derde van de totale netto instroom. Vanuit de WW-uitkeringen is de instroom de laatste jaren sterk opgedroogd. In 2018 stroomden nog maar ongeveer 1.000 arbeidskrachten vanuit de WW de bouw in. De buitenlandse arbeidskrachten vormen inmiddels een onmisbaar aanbodkanaal. In 2018 nam het aantal buitenlandse arbeidskrachten naar schatting met 3.800 toe. Echter, het grootste deel van de netto-instroom betrof instromers arbeidskrachten die vanuit andere bedrijfstakken de bouw instroomden.

Figuur 2.5 Samenstelling netto instroom totale bouwnijverheid, 2018, aantal arbeidskrachten

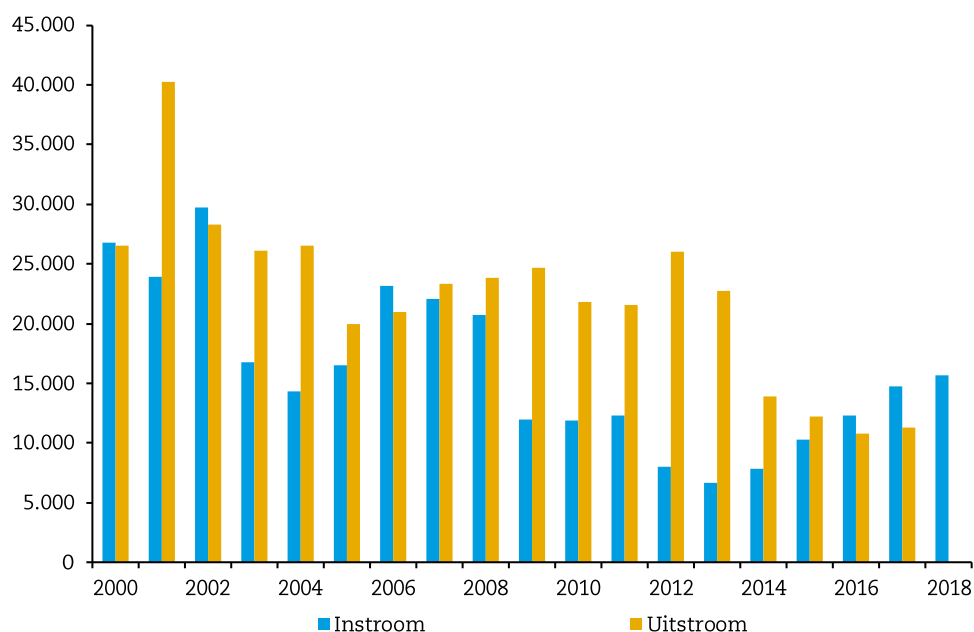


Bron: EIB

Netto instroom nam ondanks krapte op de arbeidsmarkt verder toe

Alleen van de werknemers in de uitvoerende bouw zijn gedetailleerde gegevens beschikbaar over wie in het afgelopen jaar in de bouw hebben gewerkt. Hierdoor is het voor deze groep mogelijk om de in- en uitstroom van werknemers afzonderlijk te bepalen. Ondanks de krappe arbeidsmarkt zijn de bedrijven in de uitvoerende bouw erin geslaagd om de netto instroom ten opzichte van 2017 te laten toenemen. De instroom, mensen die in het voorgaande jaar niet in de bouw werkten, nam met 800 toe tot ruim 15.600 werknemers (figuur 2.6). De instroom als percentage van het aantal werknemers, ligt nu zelfs hoger dan voor de crisis. Deze is nu 12% tegen 10% in 2008. De uitstroom, mensen die in het volgende jaar niet meer in de bouw werken, bleef met 9% van het totale aantal werknemers historisch laag. De uitvoerende bouw slaagde er dus goed in om werknemers aan zich te blijven binden. Het aantal werknemers in de uitvoerende bouw kon hierdoor in 2018 met bijna 6.000 werknemers toenemen tot 145.950. De groei lag met 4,7% ruim boven die van de totale werkgelegenheidsgroei in de bouw (3,5%).

Figuur 2.6 Ontwikkeling in- en uitstroom werknemers uitvoerende bouw, 2000-2018, aantal arbeidskrachten

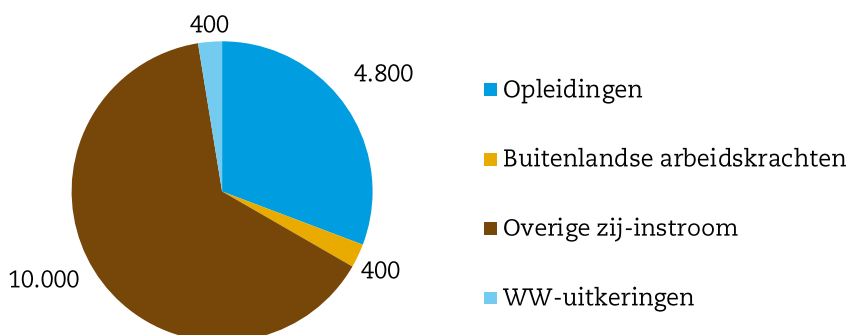


Bron: EIB

Ook bij werknemers was de zij-instroom belangrijkste kanaal

Bij de instroom van werknemers in de uitvoerende bouw kwam bijna een derde van de instroom uit de opleidingen (figuur 2.7). De instroom van buitenlandse arbeidskrachten speelt bij de instroom van werknemers een minder grote rol dan voor de totale bouwnijverheid. De meeste buitenlandse arbeidskrachten zijn uitzendkrachten en zzp'ers. Vanuit de WW stroomden 400 werknemers de uitvoerende bouw in. Verreweg de grootste instroom van werknemers werd in 2018 in de uitvoerende bouw gerealiseerd door circa 10.000 zij-instromers. Dit zijn niet alleen werknemers van buiten de bouw, maar kunnen ook voormalige zzp'ers en uitzendkrachten zijn.

Figuur 2.7 Samenstelling instroom werknemers uitvoerende bouw, 2018, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

Belangrijk deel van de zij-instromers is 30 tot 60 jaar oud

Van de zij-instromers is niet goed bekend waar zij eerst werkten. Het kunnen werkenden zijn die al eerder in de bouw hebben gewerkt of die voor het eerst in de bouw zijn gaan werken. De netto-instroom is het saldo van de in- en uitstromers. Wederom is alleen voor werknemers in de uitvoerende bouw de leeftijd bekend.

Van alle instromers is de helft tussen de 30 en 59 jaar (tabel 2.3). Dit zijn vooral zij-instromers, terwijl de leeftijdscategorie onder de 30 jaar zowel instroom uit opleidingen als zij-instromers betreft. Tussen de zij-instromers zitten ook voormalige werknemers die terugkeren naar de bouw vanuit andere bedrijfstakken of vanuit werkloosheid, of die als zzp'er of uitzendkracht gewerkt hebben. Het aandeel van deze groep in de zij-instroom wordt wel steeds kleiner, omdat de werkenden die graag wilde terugkeren als werknemer in de bouw dat in de afgelopen jaren al vaak hebben gedaan.

Uitstroom blijft historisch laag

Door de schaarste aan geschikt nieuw personeel is het voor bedrijven nu belangrijk om eigen personeel zo lang mogelijk aan zich te binden. Hierin is de uitvoerende bouw de laatste jaren behoorlijk succesvol. De uitstroom in 2016 en 2017 bedroeg 9% van het totaal aantal werknemers (tabel 2.4). In bijna alle leeftijdscategorieën was de uitstroom historisch laag. Bij 60-plussers is de uitstroom door het verhogen van de pensioenleeftijd en het verminderen van de vervroegde uittredingsmogelijkheden nu veel lager dan voor de crisis. De (effectieve) pensioenleeftijd is toegenomen en daarmee ook het aandeel werkende 60-plussers.

Tabel 2.3 Instroom in de uitvoerende bouw naar leeftijdsklasse en aandeel in de leeftijdsklasse dat jaarlijks is ingestroomd, gemiddelde van 2000-2007 en jaarlijkse gegevens 2008-2018

	2000/07	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
< 20 jaar	5.100	5.200	3.200	2.800	2.700	1.500	1.200	1.200	1.600	2.000	2.400	2.800
20-29 jaar	7.000	6.800	4.000	4.100	4.200	2.700	2.200	2.600	3.400	3.900	4.600	4.800
30-59 jaar	9.300	8.100	4.600	4.800	5.100	3.700	3.100	3.800	5.000	6.000	7.300	7.600
> 60 jaar	300	700	200	200	300	200	200	200	300	400	500	400
Totaal	21.700	20.800	12.000	11.900	12.300	8.100	6.700	7.800	10.300	12.300	14.800	15.600
< 20 jaar	36%	37%	26%	28%	31%	22%	23%	31%	39%	41%	42%	41%
20-29 jaar	13%	14%	9%	10%	11%	8%	8%	12%	16%	18%	21%	20%
30-59 jaar	6%	6%	3%	4%	4%	3%	3%	4%	6%	7%	8%	8%
> 60 jaar	5%	7%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	3%	3%	4%	3%
Totaal	10%	10%	6%	6%	7%	5%	5%	6%	9%	10%	12%	12%

Bron: EIB

Tabel 2.4 Uitsroom uit de uitvoerende bouw naar leeftijdsklasse en aandeel in de leeftijdsklasse dat jaarlijks is uitgestroomd, gemiddelde van 2000-2007 en jaarlijkse gegevens 2008-2017

	2000/07	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
< 20 jaar	1.900	1.900	1.900	1.300	1.200	1.300	900	500	500	600	800
20-29 jaar	8.100	7.400	7.000	6.200	6.000	6.800	5.300	3.400	2.900	2.900	3.000
30-59 jaar	14.000	11.100	11.700	10.700	10.900	14.200	13.000	7.500	6.400	5.500	5.700
> 60 jaar	2.500	3.500	4.100	3.600	3.500	3.800	3.500	2.500	2.400	1.800	1.800
Totaal	26.500	23.900	24.700	21.800	21.600	26.100	22.700	13.900	12.200	10.800	11.300
< 20 jaar	16%	17%	19%	17%	17%	24%	24%	17%	15%	15%	16%
20-29 jaar	15%	15%	16%	15%	16%	21%	20%	15%	14%	14%	14%
30-59 jaar	9%	8%	9%	9%	9%	13%	13%	8%	7%	6%	7%
> 60 jaar	42%	33%	36%	31%	29%	31%	30%	23%	22%	16%	14%
Totaal	12%	11%	13%	12%	12%	16%	16%	11%	10%	9%	9%

Bron: EIB

2.3 Ontwikkeling toekomstig arbeidsaanbod

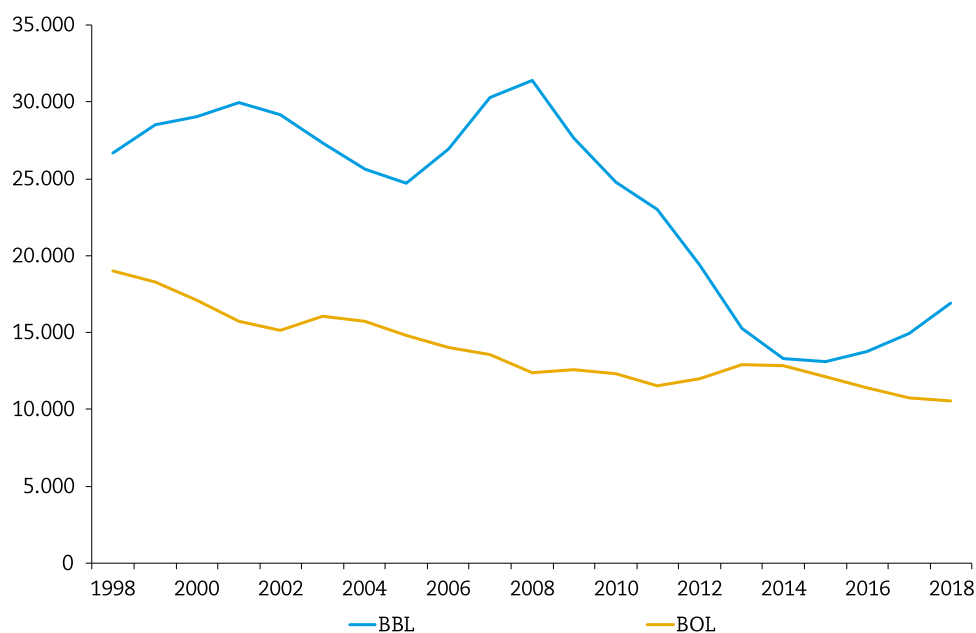
Instroom vanuit opleidingen neemt komende jaren toe

De instroom van jongeren uit de beroepsopleidingen vormt ook in de komende jaren een belangrijk kanaal voor nieuw bouwplaatspersoneel. Ondanks dat de vraag naar hoger opgeleid UTA-personeel en daarmee het belang van de instroom vanuit het hbo en wo toeneemt, komt nog steeds 90% van de instroom uit de opleidingen uit het mbo.

Aantal mbo-leerlingen in bouwopleidingen is afgelopen jaren weer toegenomen

Door het gebrek aan leerplekken en de lage werkzekerheid in de bouw is het aandeel van bouwopleidingen in de leerlingaantallen van het mbo tijdens de crisis sterk gedaald. In het schooljaar 2007/2008 volgde circa 9% van de mbo-leerlingen een bouwgerelateerde opleiding. In het schooljaar 2016/2017 was dit nog maar 5% (figuur 2.9). Vanaf dit dieptepunt is het aandeel van de bouwgerelateerde opleidingen in het mbo in de afgelopen twee schooljaren weer toegenomen. Inmiddels waren er in het schooljaar 2018/2019 9% meer mbo-leerlingen dan in het schooljaar 2016/2017, waarbij er in het laatste schooljaar een groeiversnelling van het aantal leerlingen heeft plaatsgevonden.

Figuur 2.8 Aantal mbo-leerlingen in bouwgerelateerde opleidingen uitgesplitst naar BBL en BOL, 1998-2018

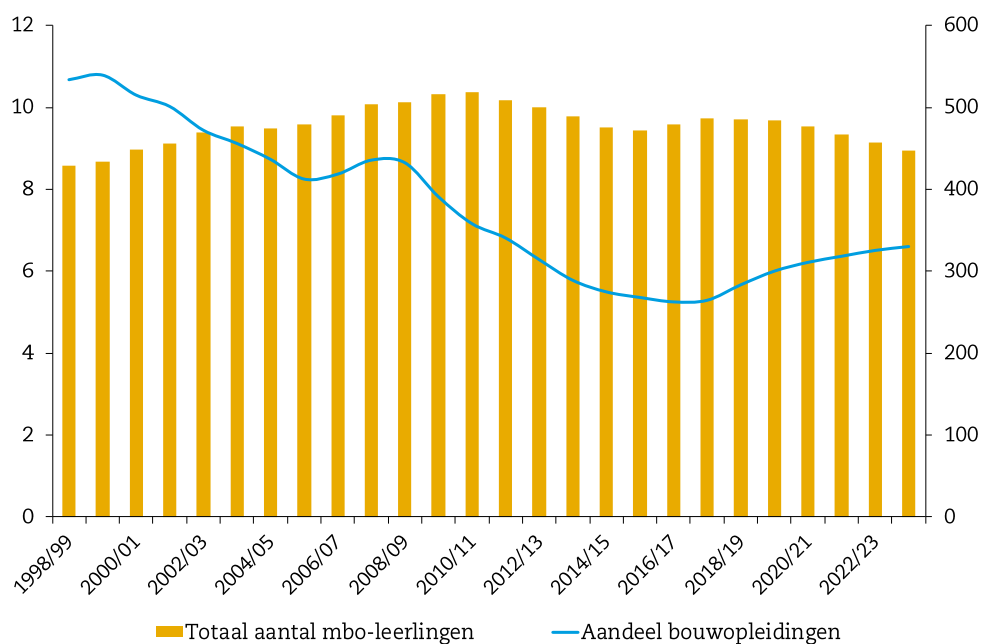


Bron: DUO, EIB

De groei van het aantal leerlingen vond volledig bij de BBL-opleidingen plaats, terwijl het aantal BOL-leerlingen licht afnam. Tijdens de crisis kozen door gebrek aan BBL-leerplekken meer leerlingen voor een BOL-opleiding. Nu het aantal BBL-leerplekken in de bouw weer is toegenomen, kiezen minder leerlingen voor een BOL-opleiding. De meeste mbo-studenten in de bouw werken liever vier dagen per week met een leerplek waarbij zij geld verdienen dan dat zij vier dagen per week naar school gaan. Voor bouwbedrijven zijn BBL-leerlingen aantrekkelijker omdat zij direct al vier dagen extra arbeidscapaciteit opleveren. Verwacht wordt dat het aandeel van de BBL-leerlingen zich geleidelijk weer richting het niveau van 2008 ontwikkelt.

Het aandeel van de bouwgerelateerde opleidingen in de leerlingaantallen van het mbo zal naar verwachting door meer aanbod van leerplekken en de hoge werkzekerheid in de bouw de komende jaren verder toenemen (figuur 2.9). Wel neemt het totaal aantal mbo-leerlingen de komende jaren naar verwachting af, in navolging van het aantal vmbo-leerlingen. Het aantal leerlingen met een bouwopleiding zal de komende jaren toenemen tot 27.000 in 2023. Dit is wel aanzienlijk lager dan de ruim 40.000 leerlingen voor de crisis.

Figuur 2.9 Aantal mbo-leerlingen in duizenden (rechter as) en aandeel bouwgerelateerde mbo-opleidingen in procenten (linker as), 1998-2023



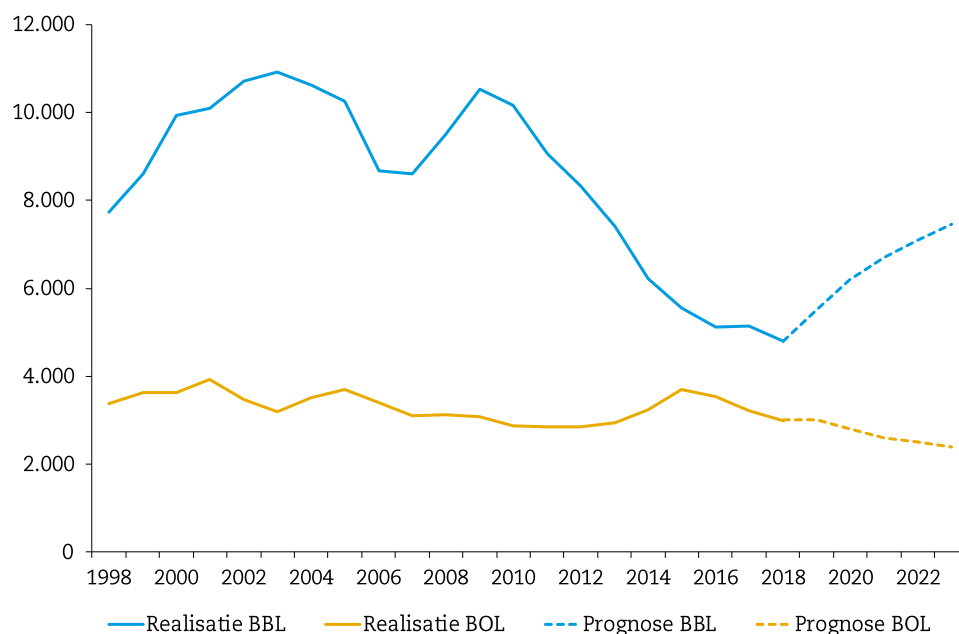
Tot en met het schooljaar 2018/20 gaat het om gerealiseerde cijfers. Latere jaren zijn prognoses.

Bron: DUO, EIB

Aantal gediplomeerden met mbo-opleiding zal komende jaren toenemen

Het aantal gediplomeerden met een mbo-bouwopleiding volgt met enkele jaren vertraging het aantal leerlingen. Door het dieptepunt van het aantal leerlingen in het schooljaar 2016/2017, liep het aantal gediplomeerden in 2018 nog verder terug naar minder dan 8.000. In lijn met de leerlingaantallen die vanaf het schooljaar 2017/2018 weer in de lift zitten, zal naar verwachting het aantal gediplomeerden vanaf dit jaar weer gaan toenemen. De groei ligt volledig bij het aantal BBL-gediplomeerden. Het aantal BOL-gediplomeerden zal de komende jaren verder gaan afnemen (figuur 2.10). In 2023 zullen bijna 10.000 gediplomeerden de mbo-bouwopleidingen uitstromen, van wie 7.200 met een BBL-diploma (tabel 2.3). Een deel hiervan zal buiten de bouw een baan aannemen, maar hier staat tegenover dat ook mensen vanuit andersoortige opleidingen de bouw instromen. In de periode 2020-2023 zullen naar verwachting ruim 36.000 arbeidskrachten vanuit de mbo-opleidingen de bouw gaan instromen.

Figuur 2.10 Aantal gediplomeerden van BBL- en BOL-opleidingen, 1998-2023



Bron: EIB

Tabel 2.5 Verwachte gediplomeerden vanuit bouwgerelateerde mbo-, hbo- en wo-opleidingen, 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023	2020-2023
Mbo	8.500	9.000	9.300	9.600	9.900	37.800
- BBL	5.500	6.200	6.700	7.100	7.500	27.500
- BOL	3.000	2.800	2.600	2.500	2.400	10.300
Hbo	600	700	700	800	800	3.000
Wo	200	200	200	300	300	1.000
Totaal	9.300	9.900	10.200	10.700	11.000	41.800

Bron: EIB

Hbo-opleidingen leveren steeds meer gediplomeerden af voor de bouw

Het aantal eerstejaars studenten op bouwopleidingen in het hbo neemt al vanaf 2015 weer toe. In 2018 waren er bijna 12.000 studenten ingeschreven bij een bouwgerelateerde hbo-opleiding. Het aantal eerstejaarsstudenten bij bouwopleidingen nam sterker toe dan die bij de andere (techniek)opleidingen. DUO verwacht op basis van de profielkeuzes in het middelbaar onderwijs dat het aantal studenten in techniekopleidingen de komende jaren stabiel blijft rond de 95.000. Uitgaande van een constant blijvend aandeel van de bouwopleidingen en gemiddelde slagingspercentages studeren er 2019 circa 1.600 mensen met een bouwdiploma af. Dit aantal loopt geleidelijk op tot circa 2.000 in 2023. CBS-cijfers over het verleden laten echter zien dat maar 40% van het aantal afstudeerders daadwerkelijk de bouw instroomt. Dit zou betekenen

dat van 2020 tot en met 2023 jaarlijks 700 tot 800 gediplomeerden vanuit het hbo de bouw instromen. Met extra inspanning vanuit de bouwsector kan het aandeel gediplomeerden van bouwgerelateerde studies dat in de bouw gaat werken nog verder toenemen.

Universitaire opleidingen nemen in belang toe

Studentenaantallen in bouwgerelateerde universitaire opleidingen zijn tijdens de crisis het minst afgenomen. In de afgelopen vier jaar nam het aantal eerstejaars wo-studenten in bouwopleidingen toe van 1.400 in 2014 naar 1.700 in 2018. Onder invloed van het stijgende opleidingsniveau zal het totaal aantal studenten op een bouwopleiding tussen 2018 en 2023 nog verder toenemen. Met vertraging volgt ook het aantal gediplomeerden deze ontwikkeling. Bij een gelijkblijvend slagingspercentage zullen er in 2019 circa 1.100 studenten met een bouwdiploma afstuderen, waarna dit aantal geleidelijk zal toenemen tot 1.400 in 2023. Van de wo-studenten met een bouwopleiding gaat echter maar 20% in de bouw werken. Dit betekent een instroom naar de bouw van ongeveer 200 gediplomeerden in 2019 oplopend naar 300 in 2023. Met deze groei kan de toenemende behoefte aan hoger geschoold UTA-personeel worden opgevangen en neemt het belang van universitaire opleidingen voor het arbeidsbestand in de bouw toe.

Buitenlandse arbeidskrachten blijven belangrijke bron voor nieuw arbeidsaanbod

In 2017 waren 26.000 buitenlanders in de bouwnijverheid actief als werknemer of zelfstandige (tabel 2.4)². De helft van deze buitenlandse arbeidskrachten komt uit Polen en Turkije. Op de derde plaats volgt Bulgarije met bijna 3.000 werknemers of zzp'ers in 2017. Naast de geregistreerde werknemers en zzp'ers zijn ook ongeveer 15.000 buitenlanders als uitzendkracht actief in de Nederlandse bouw. Gezamenlijk werkten in 2017 in de bouw 41.000 buitenlandse arbeidskrachten, ofwel bijna 10% van alle werkenden in de bouw. Het leeuwendeel hiervan is werkzaam op de bouwplaats. Naar schatting is inmiddels ruim een op de vijf arbeidskrachten op de bouwplaats een buitenlander.

Het aantal arbeidskrachten nam tussen 2015 en 2017 met meer dan 20% toe en droeg daarmee voor 40% bij aan de uitbreiding van de arbeidscapaciteit in die jaren. De groei kwam vooral uit landen in Midden- en Oost-Europa. Hoewel officiële statistieken ontbreken, heeft ook in 2018 en 2019 de instroom van buitenlandse arbeidskrachten een grote bijdrage geleverd aan het benodigde aanbod van personeel. Naar schatting is het aantal buitenlandse arbeidskrachten tussen 2017 en 2019 met 8.000 toegenomen naar circa 49.000. De groei van buitenlandse arbeidskrachten zit vooral bij de flexibele inhuur (zzp'ers en uitzendkrachten). Door de beschikbaarheid en de flexibele inzet van buitenlandse arbeidskrachten willen bouwbedrijven bij een schaarse Nederlandse arbeidsmarkt graag buitenlandse krachten inhuren. Het wordt voor bedrijven steeds moeilijker om kwalitatief goed personeel uit Polen en Bulgarije te vinden, waardoor ook steeds meer naar krachten uit verder gelegen landen worden gezocht. Voorlopig lijken deze landen nog voldoende capaciteit te bieden, gelet op het verschil in beloning tussen Nederland en het thuisland.

² EIB, (2019), 'Buitenlandse arbeidskrachten in de bouw - Onderzoek naar de omvang en de ervaringen met de inzet van buitenlandse arbeidskrachten', Economisch Instituut voor de Bouw, Amsterdam

Tabel 2.6 Aantal buitenlandse werknemers en ZZP'ers naar land, 2015 en 2017

	2015	2017	Mutatie (%)
Roemenië	590	860	46
Bulgarije	2.180	2.980	37
Hongarije	550	775	41
Polen	6.915	8.890	29
Turkije	4.745	5.565	17
Italië	255	295	16
Verenigd Koninkrijk	915	890	-3
België	1.000	990	-1
Duitsland	1.865	1.780	-5
Overig	2.445	2.860	17
Totaal	21.460	25.885	21

Bron: CBS, bewerking EIB

Buitenlandse arbeidskrachten kunnen 6.000 arbeidsplaatsen aan extra aanbod opleveren
Ook in de komende jaren zullen buitenlandse arbeidskrachten worden ingehuurd om aan de benodigde instroom van arbeidskrachten te kunnen voldoen. Door de Brexit komt een groter deel van de nieuwe arbeidskrachten uit Oost-Europa beschikbaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Naar verwachting biedt dit buitenlandse kanaal voor de Nederlandse bouw in de periode 2020-2023 een extra aanbod van 6.000 arbeidskrachten. Het aantal buitenlandse arbeidskrachten komt in 2023 op 55.000 uit. Een op de tien werknemers in de bouw heeft dan een buitenlandse herkomst.

Weinig instroom vanuit WW-uitkeringen

Het totaal aantal WW-uitkeringen voor de bouwnijverheid was in juni 2019 3.632. Bijna de helft van de uitkeringsgerechtigden is ouder dan 55 jaar. Met name voor deze oudere groep is het lastig om opnieuw werk te vinden in de bouw. Bovendien gaan veel mensen uit deze groep snel met pensioen en bieden zij op middellange termijn geen structureel nieuw aanbod. Het niveau van het aantal lopende WW-uitkeringen ligt op een minimumniveau: de instroom van werklozen vanuit de bouw zal in de komende jaren vrijwel even groot zijn als de uitstroom vanuit de WW naar de bouw.

2.4 Toekomstige vraag naar arbeid

Productiegroei vlakt sterk af door terugval vergunningen en stikstofproblemen

De komende jaren vlakt de groei van de bouwproductie sterk af en komt er een eind aan een periode van hoge productiegroei die ver boven de gemiddelde economische groei uitstak. Door de terugval van de verleende vergunningen in de eerste helft van het jaar, dat in de tweede helft is versterkt door de stikstofproblematiek, komt de productiegroei in 2020 bijna tot stilstand en bedraagt nog slechts een ½%. De productie bij de nieuwbouw van woningen neemt volgend jaar zelfs af na jaren van sterke groei. Bij de infrastructuur zijn er nog steeds belangrijke opgaven en is ook budget aanwezig om groei mogelijk te maken, maar net als in eerdere jaren zal het moeilijk zijn de middelen effectief aan te wenden, mede als gevolg van de stikstofproblemen. Ook in 2021 zijn de vooruitzichten voor de groei van de bouwproductie mager en met een groei van 1% blijft de bouw nog net in de plus. De nieuwbouw blijft de zwakke schakel en alleen de groei bij de herstel en verbouwactiviteiten, die vooral samenhangen met verduurzamingsinvesteringen, zorgen ervoor dat de bouw nog niet met negatieve groeicijfers wordt geconfronteerd.

In de jaren 2022 en 2023 trekt de groei van de bouwproductie weer aan tot gemiddeld 2½% per jaar. Eerder vertraagde projecten komen naar verloop van tijd weer los en dit draagt bij aan betere groeicijfers in deze jaren. De onderliggende vraag naar woningen, overige gebouwen en infrastructuur is stevig en verduurzaming van de bestaande voorraden blijft een positieve factor voor de groei.

Over de hele linie gemeten is de productiegroei in 2020 en 2021 aanzienlijk minder sterk in vergelijking met de raming van vorig jaar, terwijl de groei in 2022 en 2023 marginaal hoger uitvalt. Hierdoor is het patroon van de groei van de werkgelegenheid duidelijk gewijzigd. In de komende twee jaar is vrijwel geen uitbreiding van de werkgelegenheid nodig en kan de instroom goeddeels beperkt blijven tot het vervangen van de natuurlijke uitstroom. In 2022 en 2023 is weer extra arbeidscapaciteit nodig voor de groei, maar hierin moet op deze termijn goed in kunnen worden voorzien. De totale arbeidsvraag in de bouw neemt in de periode 2020-2023 toe met 12.000 arbeidsjaren naar een niveau van 473.000 arbeidsjaren (tabel 2.7). Het arbeidsvolume van werknemers groeit hierbij met 6.000 arbeidsjaren. Het aantal zelfstandigen en (buitenlandse) uitzendkrachten neemt naar verwachting met respectievelijk 4.000 en 2.000 arbeidsjaren toe. Met deze relatief krachtigere groei loopt de flexibiliseringsgraad nog licht verder op³.

Tabel 2.7 Verwachting bouwgerelateerde werkgelegenheid, duizend arbeidsjaren, 2019-2023					
	2019	2020	2021	2022	2023
Werknemers	299	300	301	303	305
Zelfstandigen	136	137	138	139	140
Uitzendkrachten	26	26	26	27	28
Totaal	461	463	465	469	473
Bron: EIB					

Groei onder zelfstandigen en werknemers nagenoeg gelijk

In veel beroepen zal in de periode 2020-2023 de werkgelegenheid verder toe gaan nemen (tabel 2.8). De totale werkgelegenheid in de uitvoerende bouw neemt met bijna 6.000 arbeidskrachten toe, waarvan 3.000 bij werknemers en 3.000 bij zelfstandigen. De werkgelegenheid in de overige bouw neemt met 5.000 arbeidskrachten toe. De beroepen met een lage groei zijn de beroepen die sterk actief zijn in de nieuwbouw of in de infrastructuur (metselaars, vloerenleggers, betonwerkers, ijzervlechters, steigerbouwers, wegenbouwers en stratenmakers). Voegers en kabelleggers zijn de beroepen die naar verwachting sterker zullen profiteren van de activiteiten rond verduurzaming. Binnen het UTA-personeel groeit het kaderpersoneel iets sterker dan de overige UTA-beroepen.

³ In de eerdere publicatie 'Trends op de bouwmarkt 2017-2022' (EIB, 2017) is ingegaan op de verhouding van werknemers en zelfstandigen in verschillende beroepen.

Tabel 2.8 Aantal werknemers en zelfstandigen en ontwikkelingen naar beroep, 2019 en 2023

	Werknemers			Zelfstandigen		
	2019	2023	%	2019	2023	%
Timmerman	46.430	47.940	3%	13.240	13.730	4%
Metselaar	7.830	7.840	0%	7.580	7.600	0%
Voeger	950	990	4%	4.740	5.160	9%
Tegelzetter	3.070	3.120	2%	5.160	5.370	4%
Stukadoor	2.970	3.010	1%	4.930	5.110	4%
Betonwerker	2.210	2.150	-3%	1.790	1.740	-3%
Vloerenlegger	940	940	0%	1.550	1.580	2%
Kabellegger	730	760	4%	900	960	7%
Steigerbouwer	1.420	1.360	-4%	1.490	1.450	-3%
Ijzervlechter	530	530	0%	960	980	2%
Wegenbouwer	2.520	2.440	-3%	1.690	1.650	-2%
Straatmaker	3.230	3.080	-5%	2.130	2.050	-4%
Machinist/monteur	3.540	3.680	4%	1.090	1.140	5%
Dakdekker	3.960	3.930	-1%	2.400	2.410	0%
Overig bouwplaats	18.220	18.510	2%	33.270	34.570	4%
Bouwplaats totaal	98.760	100.410	2%	82.760	85.390	3%
Leidinggevend	20.200	20.520	2%	1.070	1.090	2%
Kader	17.110	17.640	3%	10.900	11.240	3%
Administratief	14.780	14.980	1%	5.310	5.380	1%
UTA totaal	52.130	53.240	2%	17.240	17.610	2%
Uitvoerende bouw	150.890	153.650	2%	99.830	102.830	3%
Overige bouw	169.960	173.780	2%	43.040	44.540	3%
Bouwnijverheid	320.850	327.430	4%	142.870	147.370	3%

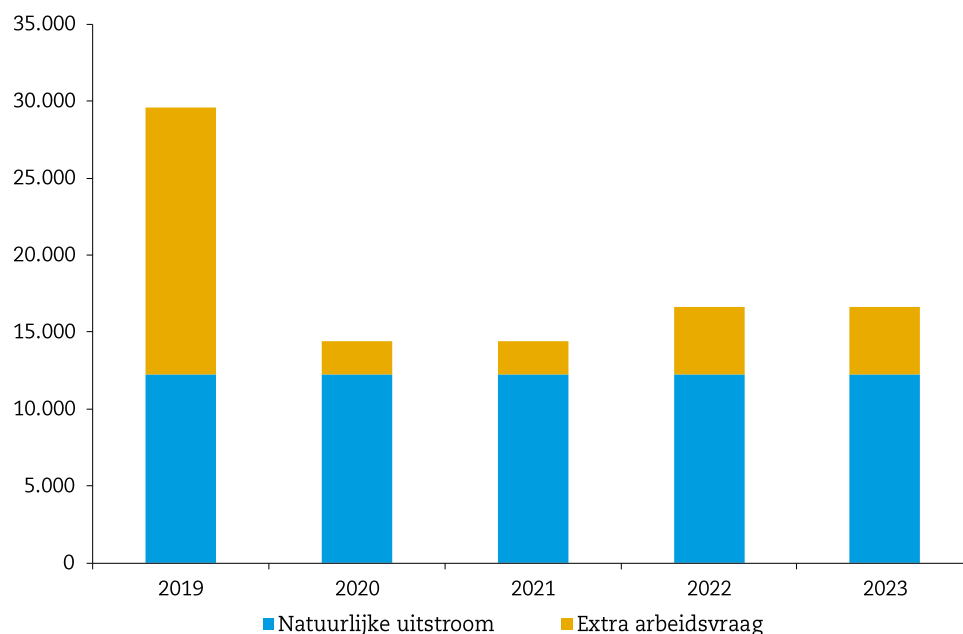
Bron: EIB

2.5 Confrontatie van toekomstige vraag en aanbod

Instroombehoefte 2020-2023: 62.000 arbeidskrachten

Naast de groei van de werkgelegenheid met 12.000 arbeidsjaren (13.000 arbeidskrachten) in de periode 2020-2023 zal ook de natuurlijke uitstroom door arbeidsongeschiktheid en pensionering met nieuw arbeidsaanbod moeten worden opgevangen. Deze natuurlijke uitstroom hangt sterk samen met de omvang van de groep 55-plussers en bedraagt ruim 12.000 arbeidsjaren per jaar. De totale benodigde instroom in de periode 2020-2023 bedraagt hiermee ongeveer 62.000 arbeidskrachten. De benodigde jaarlijkse instroom ligt hiermee fors lager dan die in voorgaande jaren (figuur 2.11).

Figuur 2.11 Instroombehoefte naar natuurlijke uitstroom en extra arbeidsvraag in de totale bouw, 2019-2023, aantal arbeidskrachten

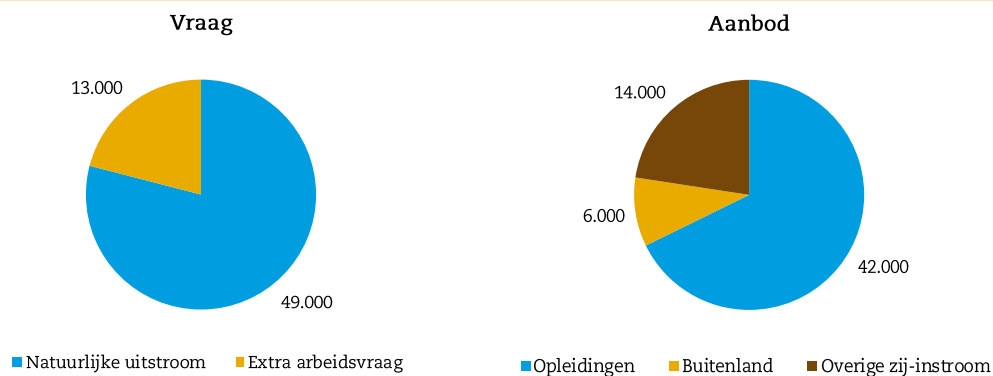


Bron: EIB

Minder spanning door lagere arbeidsvraag en meer instroom vanuit opleidingen

Met de oplopende instroom vanuit de opleidingen kan in de periode 2020-2023 in bijna 42.000 (ruim 65%) van de 62.000 benodigde nieuwe arbeidskrachten worden voorzien (figuur 2.12). Het aantrekken van buitenlandse arbeidskrachten levert naar verwachting 6.000 extra arbeidskrachten op (10%). Dit betekent dat bijna een kwart van de benodigde instroom ofwel 14.000 arbeidskrachten vanuit andere binnenlandse sectoren moet worden aangetrokken om aan de benodigde instroom te kunnen voldoen.

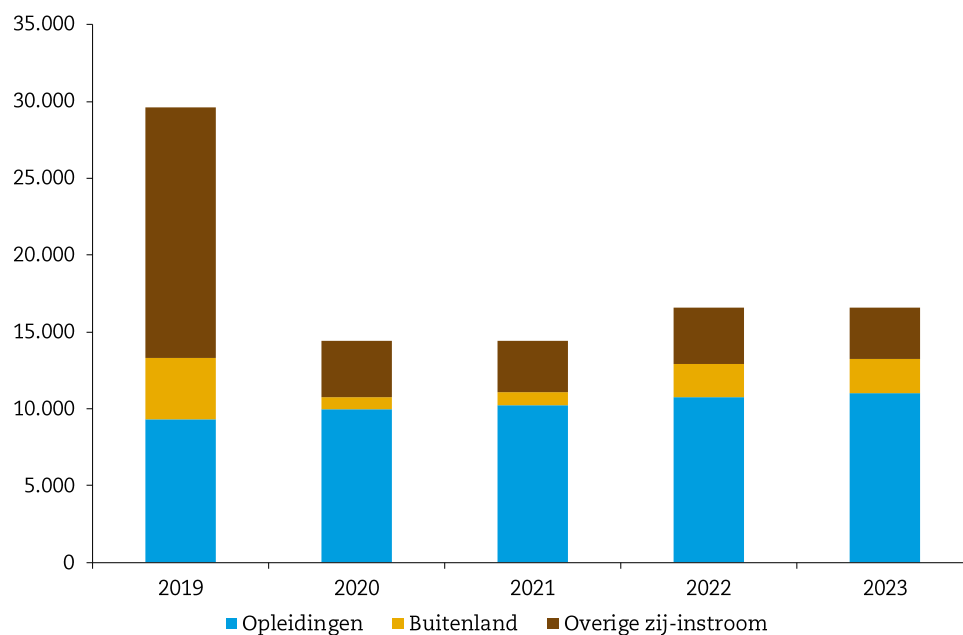
Figuur 2.12 Samenstelling vraag en aanbod voor de totale bouw, 2020-2023, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

Deze benodigde instroom vanuit andere binnenlandse sectoren ligt in de komende vier jaar beduidend lager dan in 2018 en 2019. Bouwbedrijven hoeven minder inspanning te verrichten om nieuw personeel vanuit deze sectoren aan te trekken dan tot nu toe het geval is geweest. De benodigde zij-instroom neemt na 2020 nog wel toe, maar blijft ruim onder de niveaus van de afgelopen jaren. Hiermee lijkt de arbeidsmarkt komend jaar al in rustiger vaarwater te komen.

Figuur 2.13 Verwacht aanbod uit opleidingen, buitenland en benodigde overige zij-instroom, 2019-2023, aantal arbeidskrachten

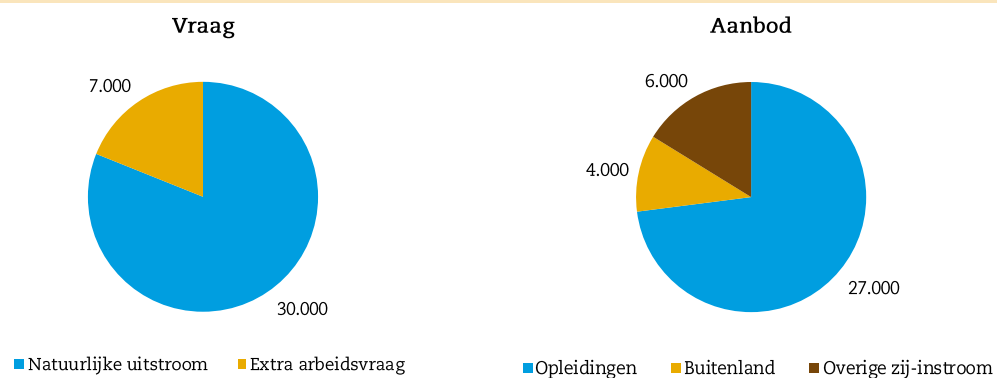


Bron: EIB

Groter belang van buitenlandse arbeidskrachten in uitvoerende bouw

Voor de uitvoerende bouw is de totale instroombehoefte in de periode 2020-2023 37.000 arbeidskrachten (figuur 2.14). De instroombehoefte bestaat voor 80% uit vervanging van natuurlijke uitstroom. De opleidingen vormen met een bijdrage van ruim 70% het belangrijkste kanaal voor de instroom van nieuw arbeidsaanbod in de uitvoerende bouw. Buitenlandse arbeidskrachten zijn relatief sterker vertegenwoordigd in de uitvoerende bouw dan elders in de bouw. Met een extra aanbod van buitenlandse arbeidskrachten kan ruim 10% van de instroombehoefte worden opgevangen. De uitvoerende bouw moet in de komende jaren ongeveer 15% van de benodigde instroom vanuit andere binnenlandse sectoren aantrekken.

Figuur 2.14 Samenstelling vraag en aanbod voor de uitvoerende bouw, 2020-2023, aantal arbeidskrachten



Bron: EIB

3 Benodigde vaardigheden in de bouw

De bouwsector staat voor belangrijke uitdagingen. Op korte termijn is de uitdaging vooral om bij een gespannen arbeidsmarkt bestaand personeel zo efficiënt mogelijk te kunnen inzetten. Op langere termijn gaan maatschappelijke ontwikkelingen als duurzaamheid en circulariteit een steeds belangrijkere rol in het bouwproces innemen. Deze uitdagingen hebben ook gevolgen hebben voor de manier van werken in de bouw.

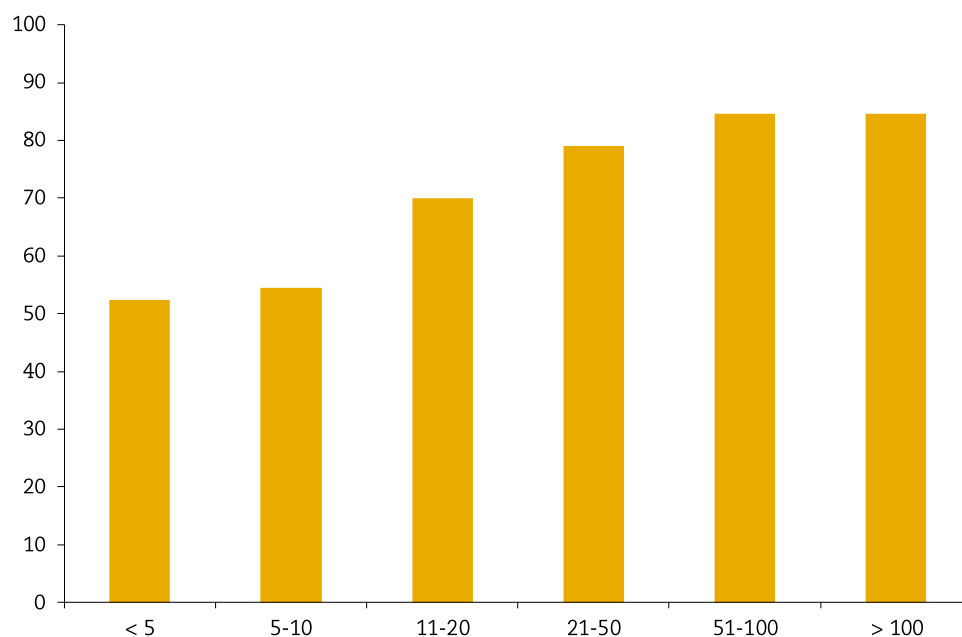
Een nieuwe manier van werken vraagt om andere vaardigheden en competenties van werknemers. De vraag is of dit ook daadwerkelijk het geval is en of de huidige werknemers al over de vaardigheden beschikken die voor de nieuwe manier van werken nodig zijn. In dit hoofdstuk wordt specifiek gekeken naar de benodigde vaardigheden als gevolg van digitalisering, verduurzaming, standaardisering/prefabricage en het Building Information Model (BIM). In hoeverre hebben deze ontwikkelingen en nieuwe technieken een rol gespeeld in de afgelopen drie jaar? Op welke vaardigheden hebben deze ontwikkelingen invloed? Beschikken werknemers over de benodigde vaardigheden? En op welke manier wordt ervoor gezorgd dat het personeel beschikt over de juiste vaardigheden? Wij hebben deze vragen gesteld aan 300 bedrijven en 1.500 werknemers, waarvan in dit hoofdstuk de resultaten worden beschreven.

3.1 Digitalisering

Toenemend belang van digitalisering

Digitalisering wordt voor de gehele samenleving steeds belangrijker. Ook in de bouw krijgt digitalisering een steeds grotere rol. Met de 'Digideal' voor de gebouwde omgeving zetten verschillende partijen in de bouwketen zich in om digitalisering in de bouw te bevorderen en ondersteunen. De bedrijven die deelnamen aan de enquête zagen het belang van digitalisering in de bouw in de afgelopen drie jaar toenemen (figuur 3.1). Dit geldt voor ongeveer 80% van de grotere bedrijven, maar ook voor ruim 50% van de kleinere bedrijven is digitalisering een grotere rol gaan spelen.

Figuur 3.1 Aandeel bedrijven dat in de afgelopen drie jaar de rol van digitalisering heeft zien toenemen naar grootteklassen, aandeel in procenten



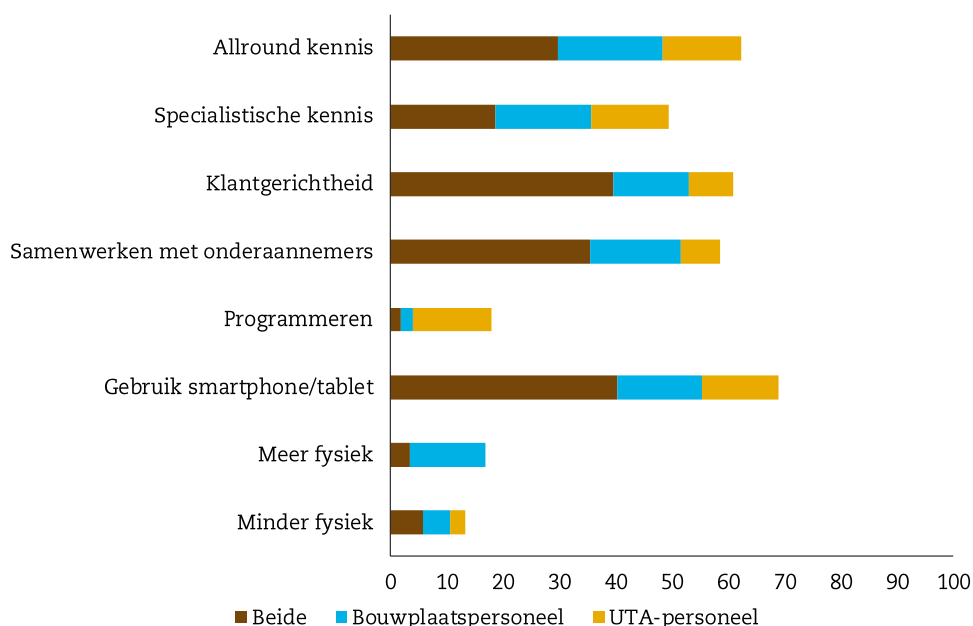
Bron: EIB

Digitalisering kent een brede toepassing in de bouw

De bouw is een sector met veel fysieke werkzaamheden. Toch zijn er volop mogelijkheden om digitalisering in de werkprocessen van de bouw toe te passen. Als men het heeft over digitalisering in de bouw wordt vaak gedacht aan BIM, maar de toepassing van digitalisering is veel breder. Voorbeelden van digitalisering in de praktijk zijn het vervangen van de rolmaat door digitale lasermeetinstrumenten, het beheren van gegevens en bestanden in een cloud-omgeving en het communiceren en vergaderen op afstand met behulp van tablets en smartphones. Daarnaast maakt digitalisering het de verschillende partijen in de bouwketen mogelijk om gegevens efficiënter uit te wisselen, wat standaardisering en de kwaliteit van bouwwerken bevordert en de faalkosten vermindert.

Bedrijven die digitalisering belangrijker hebben zien worden zijn gevraagd welke gevolgen dit heeft voor de vaardigheden waarover werknemers moeten beschikken. De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.2.

Figuur 3.2 Vaardigheden die belangrijker worden voor werknemers als gevolg van digitalisering, naar type personeel, aandeel in procenten



Bron: EIB

Fysieke aard van het werk onveranderd, programmeren geen noodzakelijke vaardigheid

Een eerste conclusie die kan worden getrokken is dat digitalisering weinig invloed heeft op de fysieke aard van de werkzaamheden in de bouw. Ondanks verdergaande digitalisering geeft een grote meerderheid van de bedrijven aan dat de fysieke belasting van het werk niet meer of minder wordt. Ook blijkt dat er geen extra vraag naar de vaardigheid programmeren is ontstaan. Het gaat eerder om het gebruik van digitale toepassingen dan dat er specifieke toepassingen moeten worden geprogrammeerd.

Gebruik van smartphones, tablets en andere hulpmiddelen belangrijk onderdeel digitalisering

Volgens een meerderheid van de bedrijven wordt het gebruik van smartphones en tablets als gevolg van digitalisering steeds belangrijker. Smartphones en tablets zijn nodig om gegevens uit digitale toepassingen te lezen en om deze informatie te voorzien. Het is nodig dat medewerkers de vaardigheid hebben om goed met smartphones en tablets te kunnen omgaan.

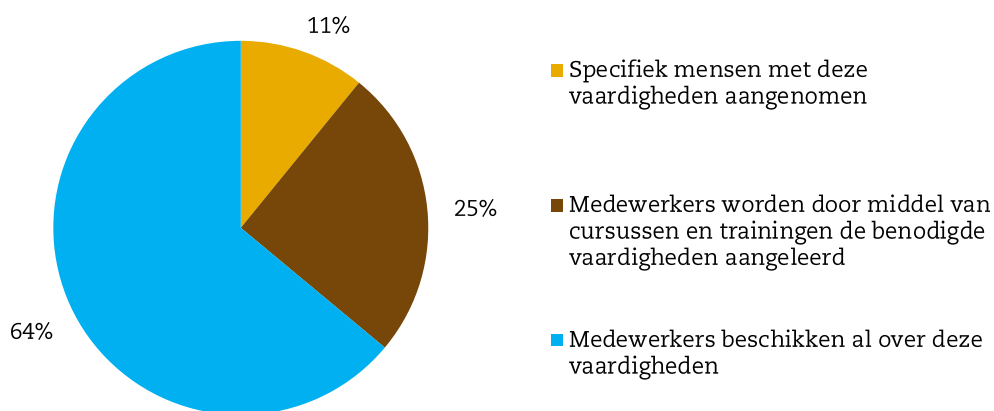
Digitalisering vraagt ook om meer allround kennis

Uit de enquête blijkt dat door digitalisering er ook meer behoefte is aan allround kennis. Meer dan 60% van de ondervraagde bedrijven geeft aan dat allround kennis belangrijker wordt door digitalisering. Digitalisering maakt het mogelijk om werkzaamheden beter met die van anderen af te stemmen, maar hiervoor is ook meer kennis van deze andere werkzaamheden nodig.

Digitalisering verhoogt de vraag naar goede samenwerking en klantgerichtheid

Bijna 60% van de bedrijven geeft aan dat door digitalisering vaardigheden als samenwerking en klantgerichtheid belangrijker zijn geworden. Digitalisering maakt meer en transparantere communicatie met zowel andere partijen in de bouwketen als met klanten mogelijk. Medewerkers van bouwbedrijven zullen hun werkzaamheden vaker gaan afstemmen met andere partijen en klanten, waardoor het belang van goed kunnen samenwerken en klantgerichtheid toeneemt.

Figuur 3.3 Manieren waarop bedrijven er voor zorgen dat medewerkers beschikken over de juiste vaardigheden voor digitalisering, gemiddeld aandeel in procenten



Bron: EIB

Grootste deel werknemers beschikt over voor digitalisering benodigde vaardigheden

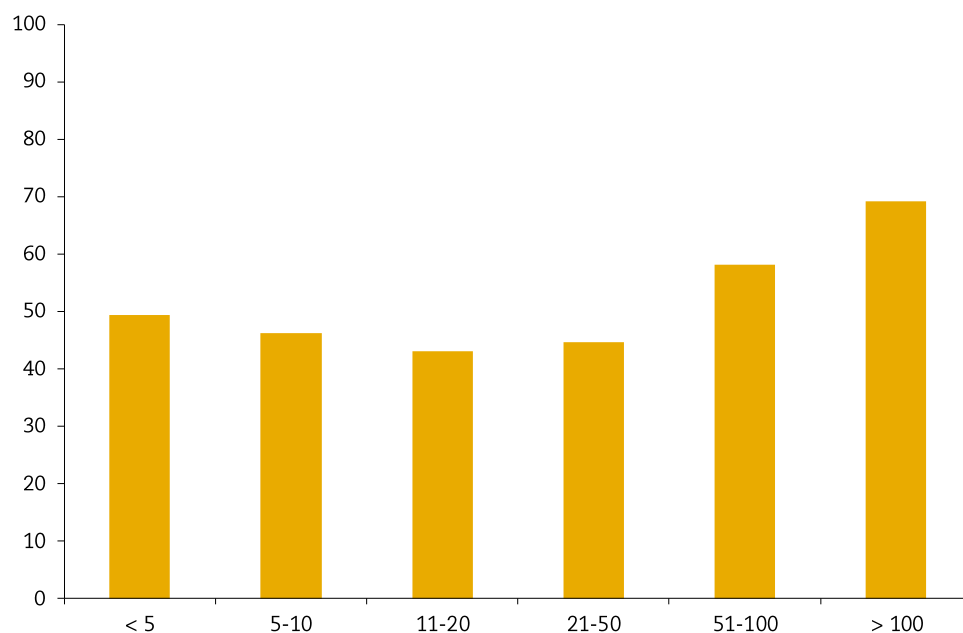
Figuur 3.3 laat zien op welke manieren bouwbedrijven ervoor zorgen dat medewerkers beschikken over de voor digitalisering benodigde vaardigheden. In bijna twee derde van de gevallen zijn medewerkers al toegerust met de benodigde vaardigheden. Door het gebruik van handige applicaties wordt de vraag naar extra vaardigheden voor de meest werknemers beperkt. Daarnaast komen veel werknemers ook buiten hun werk in aanraking met smartphones, tablets en online omgevingen en is aanvullende scholing vaak niet nodig. Ook vindt bijscholing plaats door middel van cursussen en trainingen en worden ook nieuwe medewerkers aangenomen die al over de gewenste vaardigheden beschikken.

3.2 Verduurzaming

Grotere rol voor verduurzaming in bouwbedrijven

Ongeveer de helft van de ondervraagde bedrijven geeft aan dat het thema verduurzaming in de afgelopen jaren een grote rol heeft gekregen (figuur 3.4). Niet alle bouwbedrijven in de verschillende deelsectoren hebben even veel te maken gekregen met werkzaamheden rond verduurzaming. Grotere bedrijven hebben relatief meer met verduurzaming van doen. Toch valt op dat ook bijna de helft van de kleinere bedrijven de rol van verduurzaming binnen de werkzaamheden van het bedrijf belangrijker heeft zien worden.

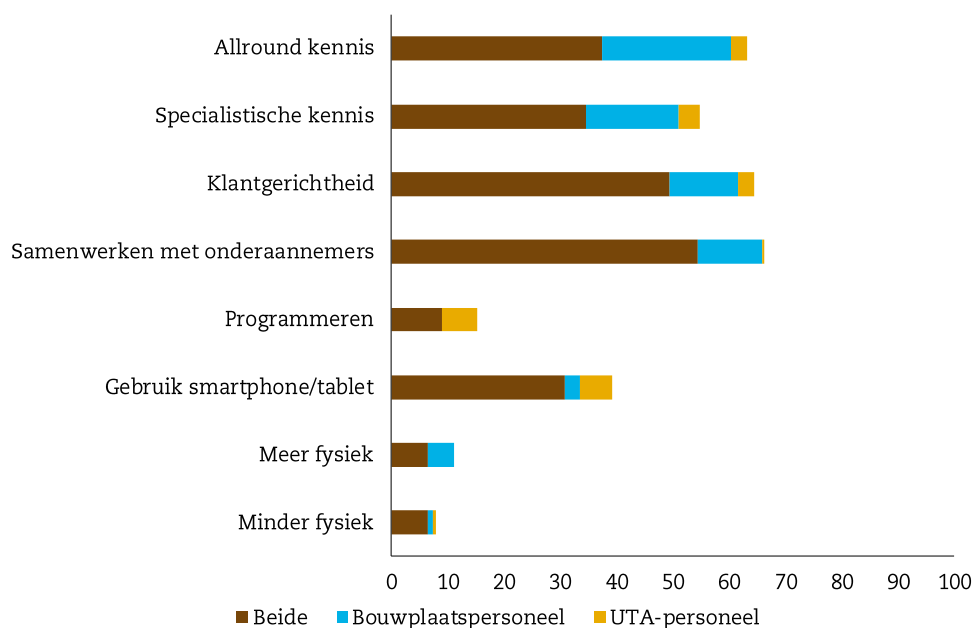
Figuur 3.4 Aandeel bedrijven dat in de afgelopen drie jaar de rol van verduurzaming heeft zien toenemen naar grootteklassen, aandeel in procenten



Bron: EIB

Een sterkere focus op verduurzaming heeft gevolgen voor de werkzaamheden in de bouw. Doordat de grote opgave bij het verduurzamen vooral bij de bestaande voorraad ligt, zal de herstel en verbouw in belang gaan toenemen. Ook in de nieuwbouw krijgt verduurzaming door strengere klimaateisen een grotere rol. Aan bedrijven is gevraagd welke invloed het toenemende belang van verduurzaming op de benodigde vaardigheden heeft. In figuur 3.5 zijn de resultaten weergegeven.

Figuur 3.5 Vaardigheden die belangrijker worden voor het personeel als gevolg van verduurzaming naar type personeel, aandeel in procenten



Bron: EIB

Verduurzaming vraagt om meer kennis

Een groot deel van de bedrijven geeft aan dat door de toenemende rol van verduurzaming in de bouw het belang van zowel allround als specialistische kennis toeneemt. Verduurzamingswerkzaamheden vereisen vaak kennis van nieuwe materialen, installaties en technieken. Het is van belang dat werknemers beschikken over deze kennis zodat zij de werkzaamheden rondom verduurzaming kunnen uitvoeren.

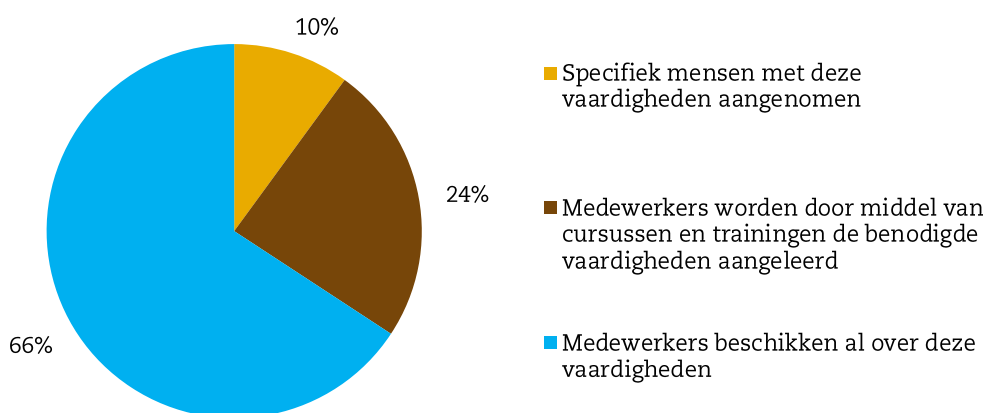
Toename in behoefte naar klantgerichtheid als gevolg van verduurzaming

De bestaande bouw vormt een groot onderdeel van de verduurzamingsopgave. Veel verduurzamingswerkzaamheden zullen plaatsvinden in bewoonde woningen en in gebruik zijnde utiliteitsgebouwen. Werknemers in de bouw zullen vaker in contact komen met bewoners, waardoor ook het belang van klantgerichtheid als vaardigheid toeneemt.

Samenwerking met onderaannemers wordt belangrijker door verduurzaming

Het verduurzamen van gebouwen vergt samenwerking van meerdere partijen in de bouwketen. Ketensamenwerking wordt belangrijker hetgeen ook meer communicatie- en samenwerkingsvaardigheden vergt.

Figuur 3.6 Manieren waarop bedrijven er voor zorgen dat medewerkers beschikken over de juiste vaardigheden voor verduurzaming, gemiddelde aandeel in procenten



Bron: EIB

Werknemers voor een groot deel toegerust met vaardigheden nodig voor verduurzaming

Door verduurzaming hebben werknemers meer kennis nodig, en moeten zij beter kunnen samenwerken en meer klantgericht zijn. De ondervraagde bedrijven geven aan dat gemiddeld in bijna 60% van de gevallen werknemers al over deze vaardigheden beschikken. Toch zal voor werknemers volgens de bedrijven in een derde van de gevallen aanvullende scholing nodig zijn om de benodigde vaardigheden aan te leren. Het aannemen van nieuwe medewerkers wordt niet als een belangrijk kanaal gezien om de benodigde vaardigheden binnen het bedrijf te brengen.

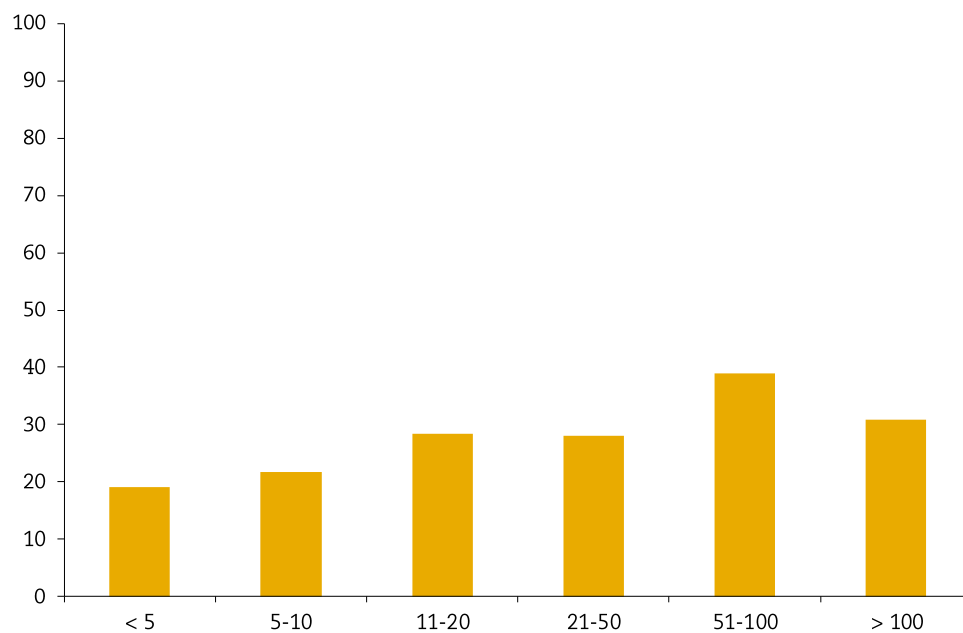
3.3 Standaardisering en prefabricage

Relatief beperkte toename rol standaardisering bij bouwbedrijven

Prefabricage in de bouw is een proces waarbij onderdelen voor een bouwwerk in een fabriek of op een werkplaats worden gefabriceerd om deze vervolgens op de bouwplaats als bouwelement te gebruiken. Prefabricage van bouwelementen wordt al vele jaren op een steeds bredere schaal toegepast. Standaardisatie ligt in het verlengde van prefabricage. Complete gebouwonderdelen worden hierbij gestandaardiseerd en industrieel geprefabriceerd en vervolgens op de bouwplaats gemonteerd.

Uit de enquête blijkt dat in slechts een op de vijf bedrijven prefabricage en standaardisering een grotere rol heeft gekregen in de afgelopen drie jaar (figuur 3.7). Onder grotere bedrijven is het aandeel groter, maar ook hier betreft het een minderheid. De toepassing van prefabricage en standaardisering vergt schaal en continuïteit van de werkzaamheden en is daarom niet voor alle bedrijven en soorten werkzaamheden geschikt.

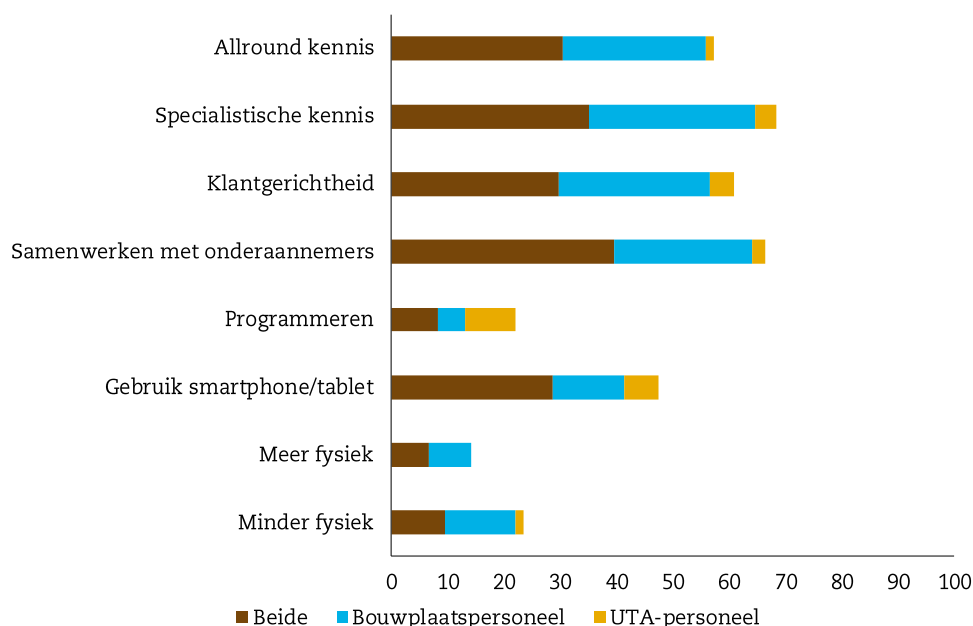
Figuur 3.7 Aandeel bedrijven dat in de afgelopen drie jaar de rol van standaardisering heeft zien toenemen naar grootteklassen, aandeel in procenten



Bron: EIB

Doordat de assemblagewerkzaamheden van bouwelementen door prefabricage en standaardisering verplaatsen naar de werkplaats of een fabriek heeft dit gevolgen voor de werkzaamheden op de bouwplaats. Wederom is bouwbedrijven gevraagd aan te geven welke vaardigheden in de afgelopen jaren belangrijker zijn geworden als het gevolg van de toepassing van meer prefabricage en standaardisering. De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.8.

Figuur 3.8 Vaardigheden die belangrijker worden voor het personeel als gevolg van standaardisering naar type personeel, aandelen in procenten



Bron: EIB

Standaardisering zorgt niet voor significante verlaging fysieke werkbelasting

Vaak wordt gedacht dat meer prefabricage en standaardisering de fysieke belasting van werkzaamheden in de bouw verlagen. Doordat grotere bouwelementen vaker door middel van een kraan worden geplaatst zou het tilwerk van werknemers afnemen. Echter bij het grootste deel van de ondervraagde bedrijven is dit tot op heden niet het geval geweest. Slechts een vijfde van de bedrijven ziet de fysieke belasting van het werk afnemen.

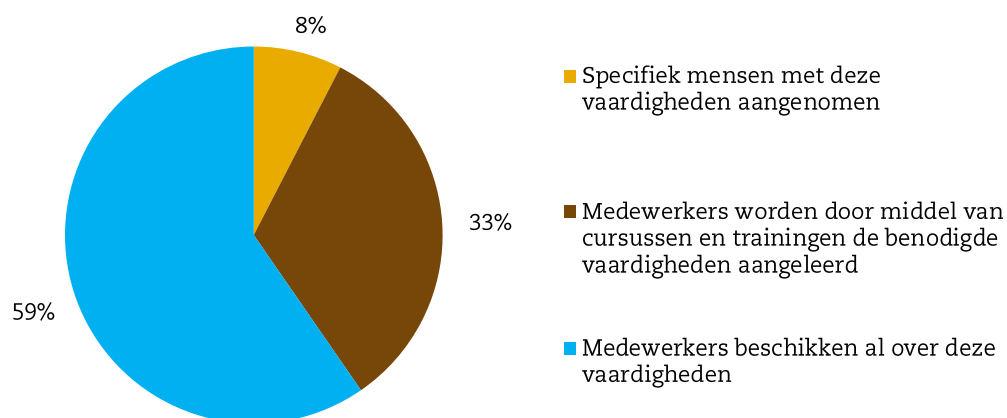
Behoefte aan klantgerichtheid en samenwerking neemt toe door standaardisering

Door toepassing van meer prefabricage en standaardisering neemt het belang van ketensamenwerking en goede communicatie toe. Werkzaamheden aan hetzelfde bouwwerk vinden op verschillende locaties plaats (kantoor, werkplaats en bouwplaats). Goede samenwerking en communicatie is daarom vereist om faalkosten te voorkomen en om aan de eisen van de opdrachtgever te voldoen.

Standaardisering vraagt om meer allround en specialistische kennis

Een groot deel van de bedrijven geeft aan dat het belangrijker wordt dat werknemers beschikken over allround vaardigheden door standaardisering. Daarnaast neemt ook het belang van specialistische vaardigheden toe als gevolg van deze nieuwe manier van werken. Hierbij gaat het vooral om de uitgebreide kennis van bouwmaterialen en machines die werknemers nodig hebben bij het produceren van bouwelementen op de werkplaats.

Figuur 3.9 Manieren waarop bedrijven er voor zorgen dat medewerkers beschikken over de juiste vaardigheden voor standaardisering, gemiddeld aandeel in procenten



Bron: EIB

Meerderheid werknemers beschikt over vaardigheden voor standaardisering

Werknemers zijn voor een groot deel toegerust met de kennis en vaardigheden die nodig zijn als gevolg van de toepassing van meer prefabricage en standaardisering in de bouw. Bedrijven geven aan dat in twee derde van de gevallen werknemers al beschikken over de benodigde vaardigheden. In een kwart van de gevallen wordt gericht actie ondernomen in de vorm van cursussen en trainingen om medewerkers de benodigde vaardigheden aan te leren. Daarnaast worden in 10% van de gevallen nieuwe mensen aangenomen om het tekort aan kennis op te vullen.

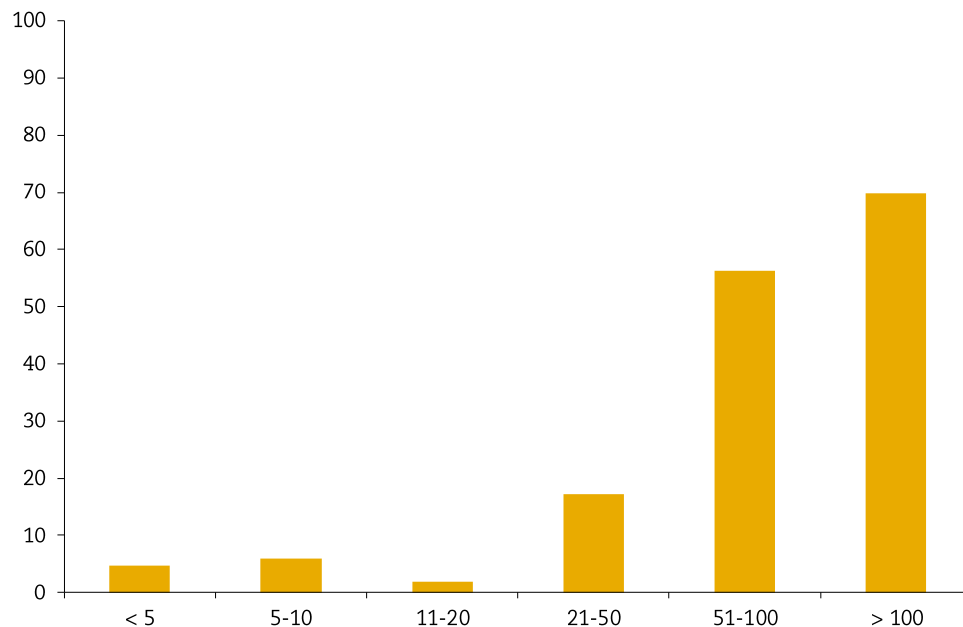
3.4 BIM

BIM speelt vooral een rol bij grote bedrijven

BIM is een specifieke toepassing binnen digitalisering. BIM is een werkmethode waarbij bouwwerken worden gemodelleerd in een digitale omgeving. Op deze manier kunnen bouwers een visuele weergave van het bouwwerk bekijken, bouwtekeningen digitaal raadplegen en de voortgang bijhouden. Door het systeem is het mogelijk om eenvoudig gedetailleerde informatie over het bouwwerk met andere partijen te delen zoals ontwerpers, adviseurs leveranciers, gespecialiseerde aannemers en opdrachtgevers.

In slechts 10% van de ondervraagde bedrijven heeft BIM in de afgelopen jaren een grotere rol gekregen. Het zijn voornamelijk de grotere bouwbedrijven die de rol van BIM zien toenemen. Onder bedrijven met meer dan 100 werknemers geeft 70% aan dat zij BIM vaker zijn gaan gebruiken. Belangrijkste reden hiervoor is dat het werken met BIM een behoorlijke investering vergt en die beter bij grote productievolumes kan worden terugverdiend.

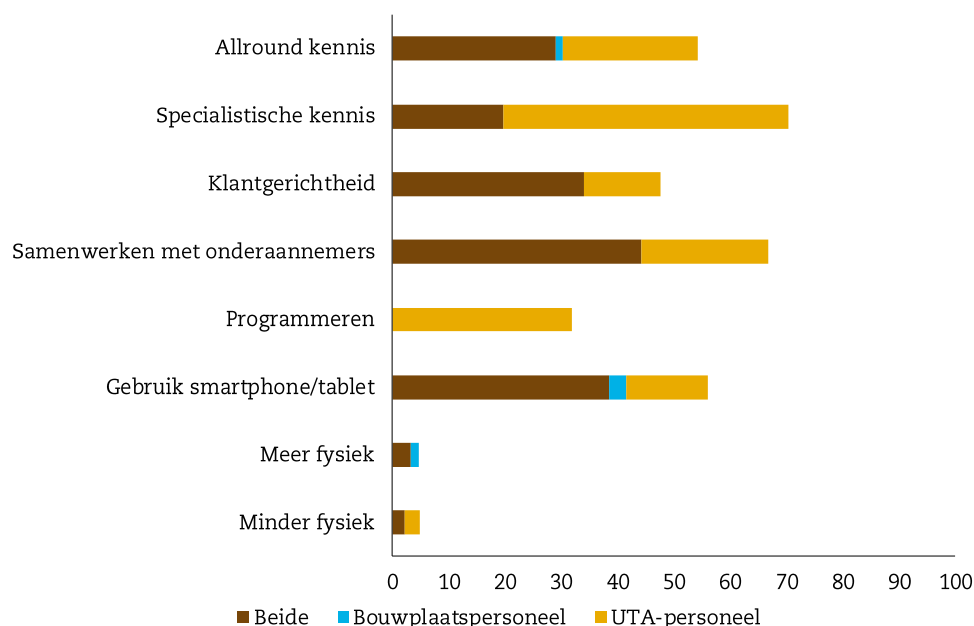
Figuur 3.10 Aandeel bedrijven dat in de afgelopen drie jaar de rol van BIM heeft zien toenemen naar grootteklassen, aandeel in procenten



Bron: EIB

BIM verandert de manier van werken doordat traditionele manieren van werken worden vervangen door digitale componenten. Zo zullen papieren bouwtekeningen verdwijnen en plaatsmaken voor interactieve digitale bouwplannen. Ook zal de communicatie en samenwerking met ontwerpers, adviseurs, leverancier, opdrachtgevers en andere bouwers worden gestructureerd door BIM. De bedrijven die aan hebben gegeven meer met BIM te werken is gevraagd aan te geven welke vaardigheden belangrijker worden als gevolg van deze ontwikkeling (figuur 3.11).

Figuur 3.11 Vaardigheden die belangrijker worden voor het personeel als gevolg van het werken met BIM naar type personeel, aandeel in procenten



Bron: EIB

BIM verhoogt de vraag naar specialistische kennis bij UTA-personeel

Van de ondervraagde bedrijven laat 70% weten dat door BIM het hebben van specialistische kennis belangrijker wordt. Deze specialistische kennis is vooral nodig bij het UTA-personeel. UTA-medewerkers bedienen, programmeren en onderhouden de BIM-systemen en hebben daarom specifieke kennis nodig om te kunnen werken met BIM.

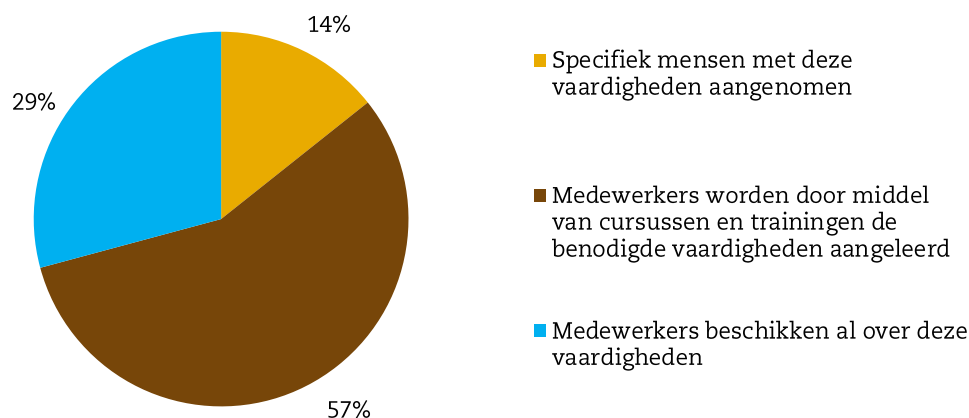
Het gebruik van smartphones en tablets en programmeren belangrijk bij werken met BIM

Een meerderheid van de bedrijven geeft aan dat het gebruik van smartphones en tablets belangrijker wordt als gevolg van het werken met BIM. BIM bevindt zich in een digitale omgeving, om die reden is het belangrijk dat medewerkers kunnen om gaan met hulpmiddelen zoals tablets en smartphones om deze gegevens te kunnen uitlezen of te kunnen invoeren. Daarnaast is kennis van programmeren vereist om het systeem in te stellen en te onderhouden. Dit laatste geldt voornamelijk voor het UTA-personeel.

Belang van samenwerken neemt toe door het werken met BIM

Een groot deel van de bedrijven laat weten dat BIM het belang van goed samenwerken verhoogt. BIM structureert en vereenvoudigt de communicatie met andere partijen zoals opdrachtgevers, ontwerpers en onderaannemers. Doordat werknemers makkelijker in contact komen met andere partijen wordt het belangrijker dat zij goed kunnen samenwerken en communiceren.

Figuur 3.12 Manieren waarop bedrijven er voor zorgen dat medewerkers beschikken over de juiste vaardigheden voor BIM, gemiddelde percentages



Bron: EIB

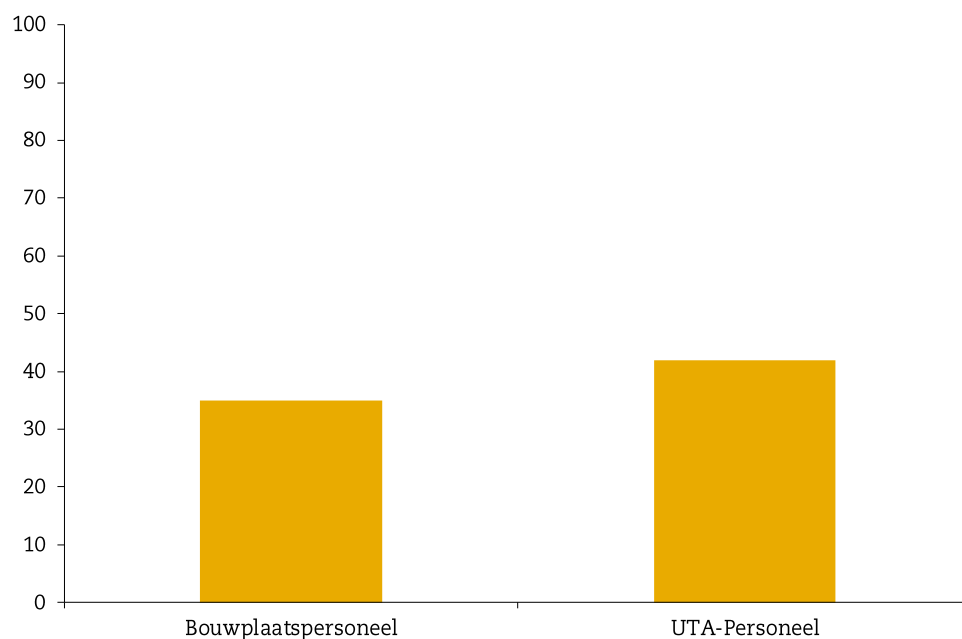
Introductie van BIM vraagt om aanvullende scholing voor werknemers

BIM is een complex en omvangrijk systeem en vraagt om veel aanvullende kennis van werknemers. Vooral bij het UTA-personeel is specialistische kennis van BIM een vereiste. In een groot deel van de gevallen is het daarom nodig om werknemers door middel van cursussen en trainingen de benodigde vaardigheden aan te leren (figuur 3.12). Ook worden er nieuwe medewerkers aangenomen om het tekort aan specialistische kennis op te vullen. In slechts een derde van de gevallen zijn werknemers al toegerust met de vaardigheden die nodig zijn om adequaat met BIM te kunnen werken.

3.5 Werknemers

Naast bedrijven zijn ook werknemers gevraagd of zij veranderingen ervaren in de vaardigheden die zij nodig hebben voor de uitoefening van hun vak. Ruim een derde van de werknemers geeft aan dat zij in de afgelopen drie jaar andere vaardigheden nodig hebben gehad (figuur 3.13). Hiervoor geldt dat er een verschil bestaat tussen het bouwplaatspersoneel en het UTA-personeel.

Figuur 3.13 Aandeel werknemers dat aangeeft andere vaardigheden nodig te hebben gehad in de afgelopen drie jaar, procenten



Bron: EIB

Werknemers die een verandering in de benodigde vaardigheden ervaren schetsen over het algemeen hetzelfde beeld als de bedrijven. Zo ondervinden werknemers dat zij steeds allrounder moeten zijn en over meer specialistische kennis en vaardigheden moeten beschikken. Werknemers zien ook het belang van klantgerichtheid en goed kunnen samenwerken met andere partijen in de bouwketen toenemen.

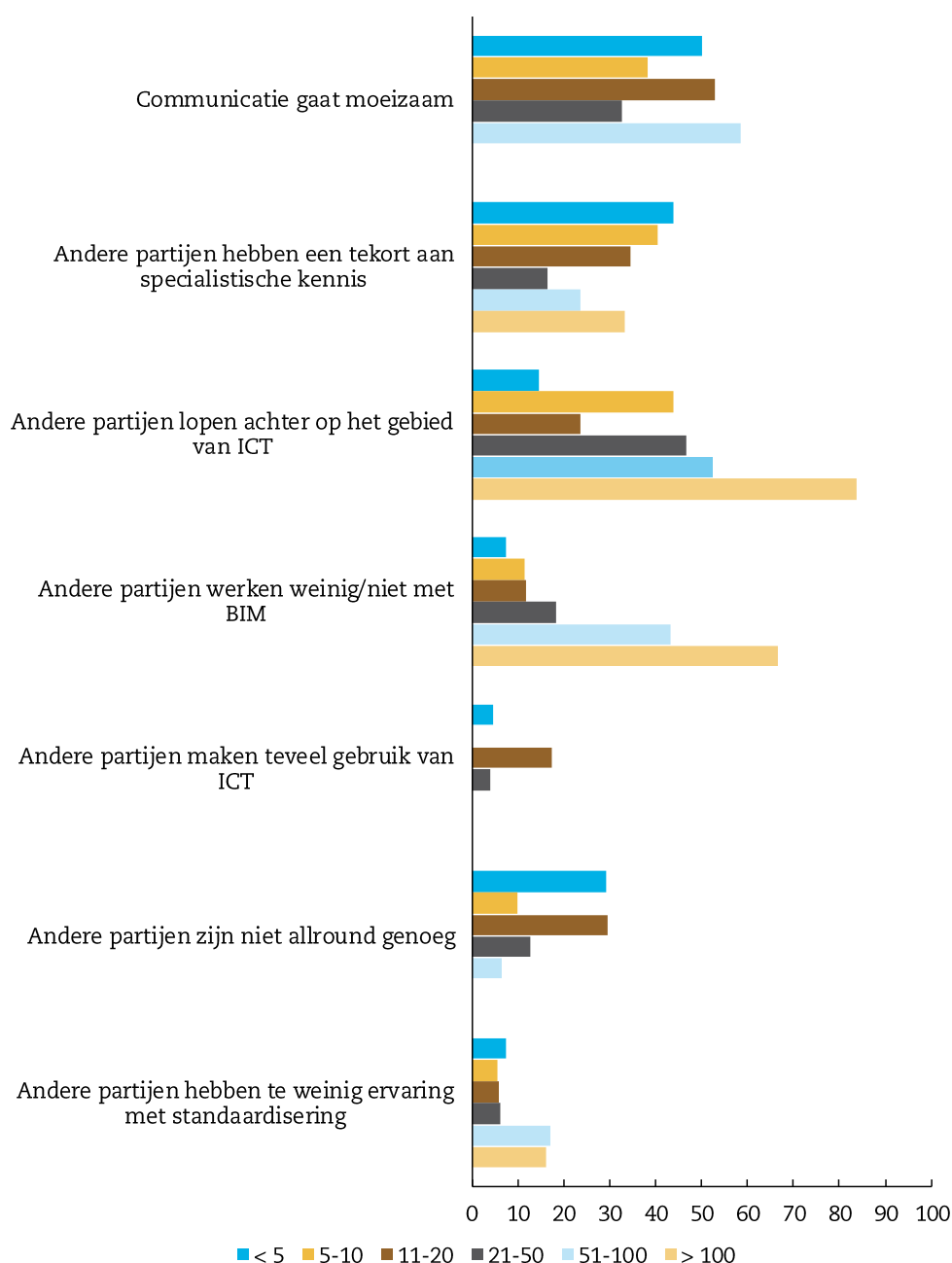
Werknemers binnen vrijwel alle bouwplaatsberoepen laten weten dat er een zekere verandering in vaardigheden heeft plaatsgevonden in de afgelopen jaren. Trends rondom verduurzaming vragen om extra vakkennis en klantgerichtheid. Door ontwikkelingen op het gebied van digitalisering moeten werknemers vaardig worden met hulpmiddelen zoals smartphones en tablets. Daarnaast verhogen beide ontwikkelingen het belang van goed kunnen samenwerken. Alleen werknemers binnen beroepen die een minder integraal onderdeel uitmaken van het bouwproces, zoals stukadoors en dakdekkers, ervaren relatief weinig veranderingen op het gebied van vaardigheden.

Ook voor het UTA-personeel geldt dat de veranderingen in benodigde vaardigheden doorwerken in alle beroepen. In het bijzonder geeft een groot aantal technisch tekenaars en systeembeheerders/ICT-medewerkers aan dat de digitalisering en ontwikkelingen op het gebied van BIM de benodigde vaardigheden in hun beroep significant doen veranderen.

3.6 Samenwerking en vaardigheden

Ontwikkelingen in de bouwsector zoals de introductie van nieuwe technieken of een verschuiving in het soort werkzaamheden hebben niet alleen invloed op de vaardigheden die het personeel nodig heeft, maar hebben ook effect de samenwerking tussen de verschillende partijen binnen de bouwketen.

Figuur 3.14 Problemen die worden ervaren tijdens de samenwerking met andere partijen, naar grootteklassen, aandeel in procenten



Bron: EIB

Grote bedrijven vaak koploper, kleine bedrijven lopen achter

Grote bedrijven lopen voorop in het gebruik van ICT en BIM waardoor er problemen ontstaan in de samenwerking tussen de partijen. Nieuwe technieken vereisen aanzienlijke investeringen die grote bedrijven door hun schaal beter kunnen dragen. Kleine bedrijven hebben vaak onvoldoende schaal om hierin te investeren en blijven daarom achter. De voordelen van ICT en BIM worden beter benut als alle bedrijven in de bouwketen hierin investeren en samenwerken. Door de achterstand van kleine bedrijven worden de technieken (nog) niet optimaal benut.

Het zijn niet alleen de grote bedrijven die hier nadeel van ondervinden. Ook de kleinere bedrijven ervaren door hun achterstand problemen in de samenwerking met andere bedrijven. Zo kunnen zij niet goed aansluiten op de digitale informatiestromen rond uitvoering en planning waardoor ook hun specialistische kennis niet goed wordt benut.

3.7 Conclusie

Merendeel werknemers beschikt over de benodigde vaardigheden

Bouwbedrijven zien geen grote structurele problemen op de arbeidsmarkt als het gaat om vaardigheden. Een groot deel van de werknemers lijkt goed toegerust met de vaardigheden die nodig zijn als gevolg van digitalisering, verduurzaming en prefabricage/standaardisering. Daar waar dit niet het geval is kunnen werknemers volgens de bedrijven goed worden bijgeschoold door middel van cursussen en trainingen. In 10 à 15% van de gevallen moeten nieuwe medewerkers worden aangenomen om een hiaat in kennis op te vullen.

Concrete ontwikkelingen zoals BIM vereisen meer actie

Een ontwikkeling die significant andere vaardigheden vereist, voornamelijk bij het UTA-personeel, is BIM. Wanneer bedrijven gaan werken met BIM is het vaker nodig om werknemers hiervoor bij te scholen en nieuwe mensen aan te nemen. Omdat grote bedrijven al verder zijn met het implementeren van BIM ervaren zij nu al de uitdagingen ervan. Kleinere bedrijven zijn hier nog veel minder mee bezig, waardoor zij de omvang van deze uitdaging nog niet geheel in beeld hebben.

Behoefte aan goede samenwerking en klantgerichtheid

Het algemene beeld is dat de grootste veranderingen in vaardigheden liggen op het gebied van samenwerking en klantgerichtheid. Een groot deel van de bedrijven geeft aan dat als gevolg van digitalisering, verduurzaming, prefabricage/standaardisering en BIM de behoefte aan deze vaardigheden toeneemt. Werknemers zelf ervaren ook dat samenwerken en klantgerichtheid belangrijker zijn geworden. De genoemde ontwikkelingen vragen om een intensievere ketensamenwerking en bevorderen de communicatie tussen verschillende partijen. Het is daarom van groter belang dat medewerkers op zowel de bouwplaats als op kantoor goed kunnen samenwerken en communiceren. Goede communicatie en samenwerking tussen werknemers onderling kan ook de kennisdeling bevorderen waardoor trainingen en cursussen efficiënter kunnen worden benut binnen de organisatie.

Vaardigheden ondergaan geleidelijke verandering

De genoemde ontwikkelingen als digitalisering, verduurzaming, standaardisering en BIM vragen wel degelijk om andere vaardigheden. Het gaat hier echter om geleidelijke veranderingen en niet om een radicale omslag in het soort vaardigheden waarover werknemers moeten beschikken. Dit biedt de sector voldoende tijd om hun personeelsbestand hier kwalitatief op aan te passen.

4 Inkomenszekerheid zzp'ers

Het aandeel van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in de totale werkgelegenheid is in de bouw sinds het begin van deze eeuw sterk toegenomen en deze trend zal de komende jaren verder doorzetten. Het belang van zzp'ers voor de bouw wordt hiermee steeds groter.

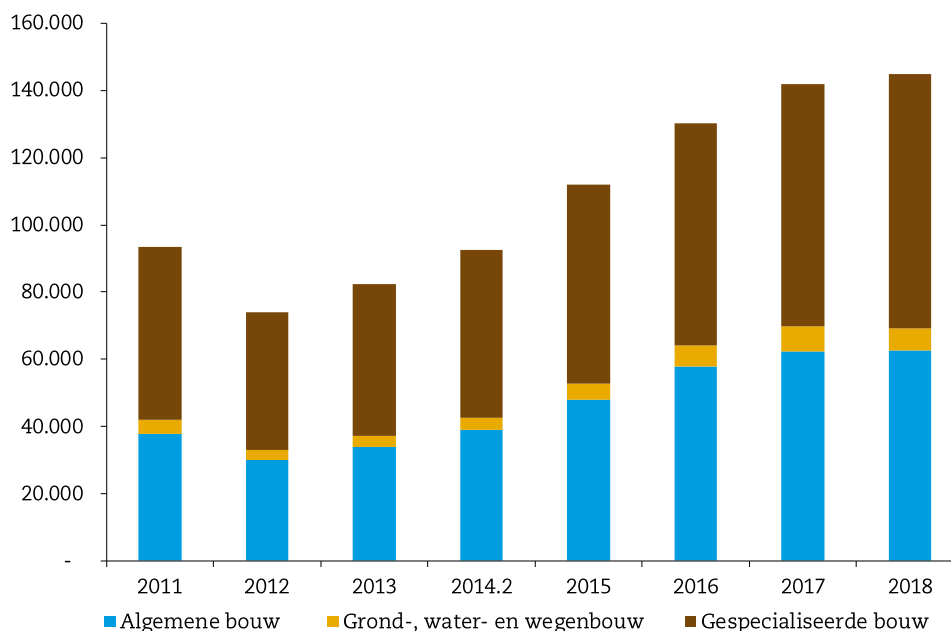
In tegenstelling tot de werknemers zijn zzp'ers niet wettelijk beschermd of verzekerd in geval van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Tevens zijn zij zelf verantwoordelijk voor hun pensioenopbouw. In hoeverre zorgen zzp'ers zelf voor inkomenszekerheid in geval van arbeidsongeschiktheid en na pensionering? Welk type zzp'er doet dit niet en hoe kwetsbaar maakt dit hen? Zijn er mogelijkheden om de inkomenszekerheid van zzp'ers te verbeteren? In dit hoofdstuk gaan wij in op deze vragen.

4.1 Algemeen

Aantal zzp'ers sterk toegenomen sinds de crisis

Het aantal in de bouw werkzame zzp'ers is sinds het dieptepunt van de crisis bijna verdubbeld. Eind 2018 stonden bijna 145.000 zzp'ers ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Het aandeel zzp'ers in de totale werkgelegenheid nam hiermee sterk toe, van ruim 20% in 2008 tot ruim 30% in 2018. De zzp'ers zijn vooral actief op de bouwplaats bij algemene en gespecialiseerde bouwbedrijven. Het aantal zzp'ers in de gww is relatief beperkt.

Figuur 4.1 Aantal zzp'ers in de bouw, aantal per sector



Bron: Kamer van Koophandel

4.2 Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Bijna de helft van de zzp'ers verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid

Bijna de helft van de zzp'ers heeft zich verzekerd tegen de inkomensterugval door arbeidsongeschiktheid (tabel 4.1). Jongeren zijn relatief vaker verzekerd dan ouderen, maar ook hier is ruim 40% niet verzekerd. De zzp'ers die verzekerd zijn, geven aan dat zij deze verzekering al vroeg hebben afgesloten. De helft van de verzekerde zzp'ers sloot deze verzekering af voor hun 35^e verjaardag en ruim 80% voor hun 45^e. Vanaf 55 jaar worden er nauwelijks nog nieuwe arbeidsongeschiktheidsverzekeringen afgesloten.

Tabel 4.1 Aandeel zzp'ers dat verzekerd is tegen arbeidsongeschiktheid naar leeftijd, aandeel in procenten

	Aandeel
Jonger dan 36 jaar	59
36 - 45 jaar	48
46 - 55 jaar	60
56 - 65 jaar	40
Ouder dan 65 jaar	2
Totaal	46

Bron: EIB

Tabel 4.2 Leeftijd waarop zzp'ers een arbeidsongeschiktheidsverzekering afsloten, aandeel in procenten

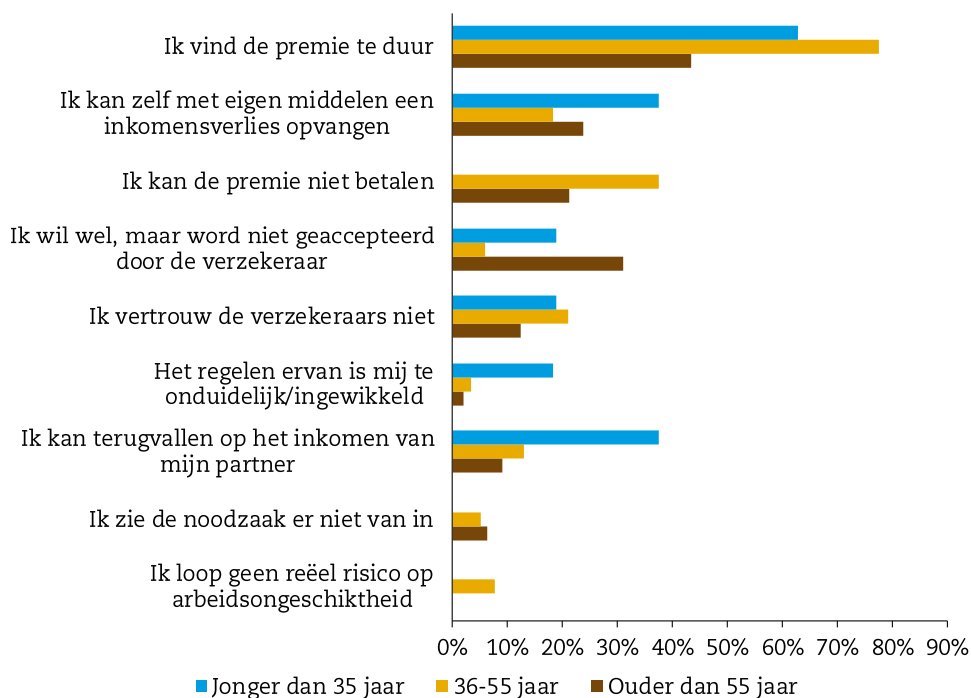
	Aandeel
Jonger dan 26 jaar	13
26 - 35 jaar	38
36 - 45 jaar	30
46 - 55 jaar	18
Ouder dan 55 jaar	1
Totaal	100

Bron: EIB

Zzp'ers vaak niet verzekerd vanwege te dure premie

De meest genoemde reden voor zzp'ers om geen verzekering af te sluiten is de hoogte van de premie die zij maandelijks moeten betalen. De helft van de niet-verzekerde zzp'ers stelt dat zij de premie te hoog vinden en daarom niet willen betalen. Daarnaast stelt een kwart dat de premie zo hoog is dat zij deze niet kunnen betalen. Daarnaast worden 55-plussers vaak door de verzekeraar geweigerd. Het aannemen van deze groep leidt tot prohibitief hoge risico's voor de verzekeraars. Een derde van de niet-verzekerde zzp'ers geeft aan dat zij de inkomsterugval kunnen opvangen uit eigen vermogen of met het inkomen van de partner.

Figuur 4.2 Reden waarom zzp'ers geen arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten naar leeftijd, procenten



Bron: EIB

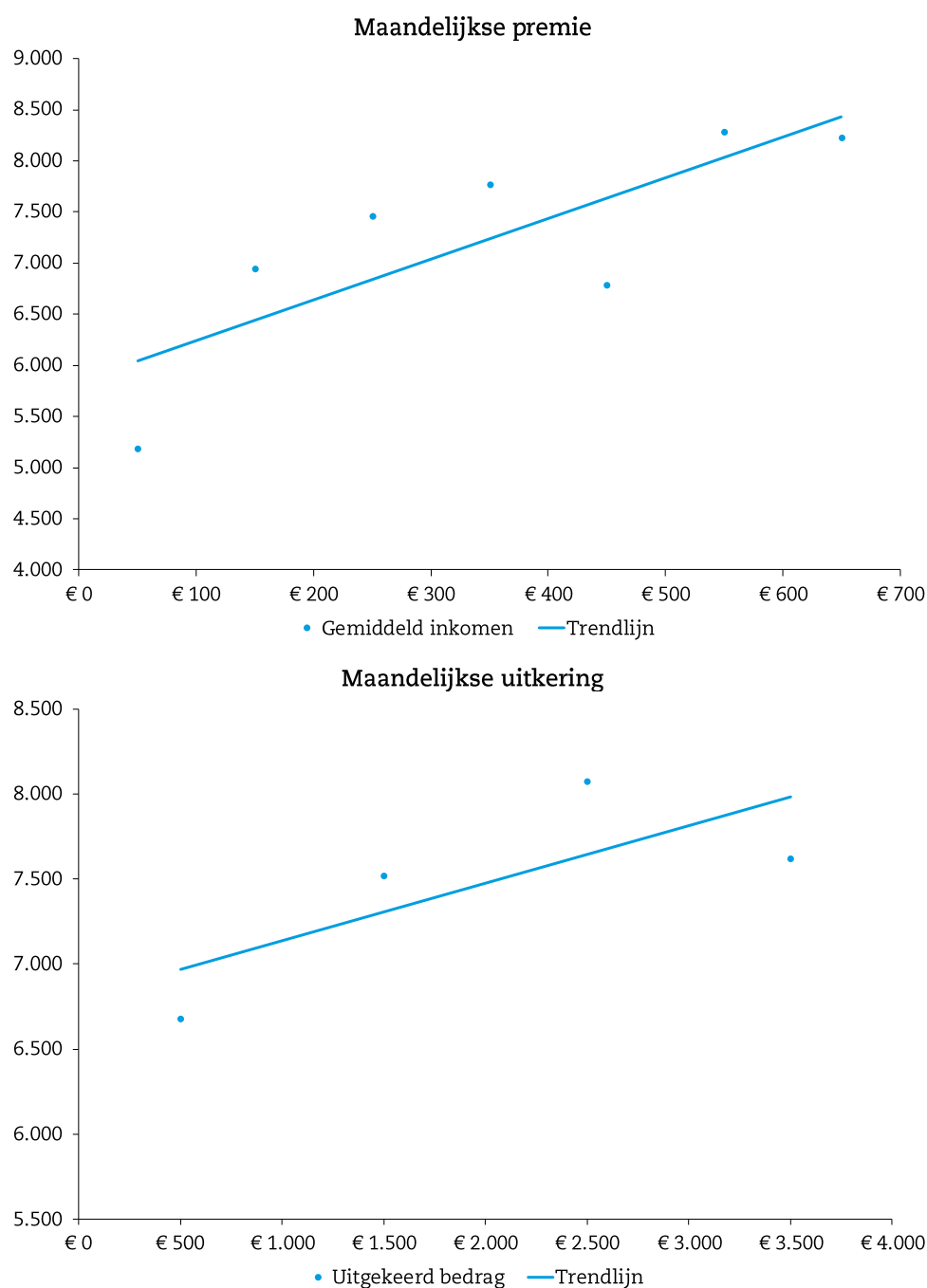
De belangrijkste redenen dat zzp'ers wel een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten is omdat zij geen risico willen lopen op een inkomensverlies (54%) of dat het inkomensverlies niet met eigen middelen kan worden opvangen (38%).

Premie en uitkering hoger onder zzp'ers met hogere omzet⁴

Hoewel bijna de helft van de zzp'ers verzekerd is tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid, zegt dit nog weinig over de hoogte van de premie en de uitkering van de verzekering. Aangezien voornamelijk een (te) hoge premie zzp'ers tegenhoudt bij het afsluiten van een verzekering, is in figuur 4.3 het bedrag dat zzp'ers maandelijks aan premie betalen afgezet tegen de gemiddelde hoogte van de omzet. De omzet van zzp'ers geeft een goede indicatie van het inkomen dat zij verdienen, aangezien zzp'ers relatief weinig bedrijfskosten hebben. Uit de figuur blijkt dat zzp'ers die een hogere omzet realiseren, gemiddeld ook een hogere premie betalen. Dit komt doordat zzp'ers met hogere omzetten (en dus hogere inkomens) zich ook voor een hoger bedrag laten verzekeren in geval van arbeidsongeschiktheid.

⁴ De omzet is berekend door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met het aantal gewerkte uren. In de praktijk dienen hier nog bedrijfskosten (gereedschap e.d.) van af te worden gehaald. De omzet is daarmee hoger dan het brutoloon.

Figuur 4.3 Maandelijkse premie en uitkering van afgesloten arbeidsongeschiktheidsverzekeringen naar gemiddelde maandelijkse omzet, in euro



Ieder punt in de twee figuren betreft het gemiddelde van de personen die onder de desbetreffende categorie vallen.

Bron: EIB

Ruim de helft van verzekerden ervaart grote inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid
 Meer dan de helft van de verzekerden ontvangt minder dan de helft van het huidige netto-inkomen aan uitkering bij arbeidsongeschiktheid (tabel 4.3). Slechts 30% van de verzekerden ontvangen een uitkering dat meer is dan 50% van het huidige netto-inkomen. Ruim 10% heeft

zich wel verzekerd tegen een bedrag van maximaal 30% van het huidige nettoloon. Deze groep ervaart nog steeds een flinke inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid. Niet alleen heeft slechts de helft van de zzp'ers een verzekering afgesloten, ook zal de meerderheid hiervan nog steeds een sterke inkomensterugval ervaren.

Tabel 4.3 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid als percentage van het huidige nettoloon, aandeel in procenten

	Aandeel
0 t/m 30%	13
31 t/m 40%	14
41 t/m 50%	30
51 t/m 60%	13
61 t/m 100%	30
Totaal	100

Bron: EIB

Verzekerde zzp'ers hoeven weinig tijd met eigen geld te overbruggen

Over het algemeen start de uitkering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering kort nadat de zzp'er arbeidsongeschikt raakt. De risicoperiode van zzp'ers is voor de helft van de zzp'ers korter dan een maand. Dit betekent dat zzp'ers ongeveer een maand met eigen middelen moeten overbruggen. Ongeveer één op de tien zzp'ers moet langer dan een half jaar wachten voordat de verzekering begint uit te keren.

Over het algemeen sluiten zzp'ers een arbeidsongeschiktheidsverzekering af tot een bepaalde leeftijd. Gemiddeld zijn zij tot hun 63^{ste} verzekerd. Daarnaast geeft een kwart van de zzp'ers aan dat zij verzekerd zijn voor een aantal jaren en niet tot een bepaalde leeftijd.

Tabel 4.4 Periode van het eigen risico, aandeel in procenten

	Aandeel
0 dagen	11
14 dagen	7
1 maand	32
2 maanden	23
3 maanden	18
Half jaar	5
Eén jaar	4
Totaal	100

Bron: EIB

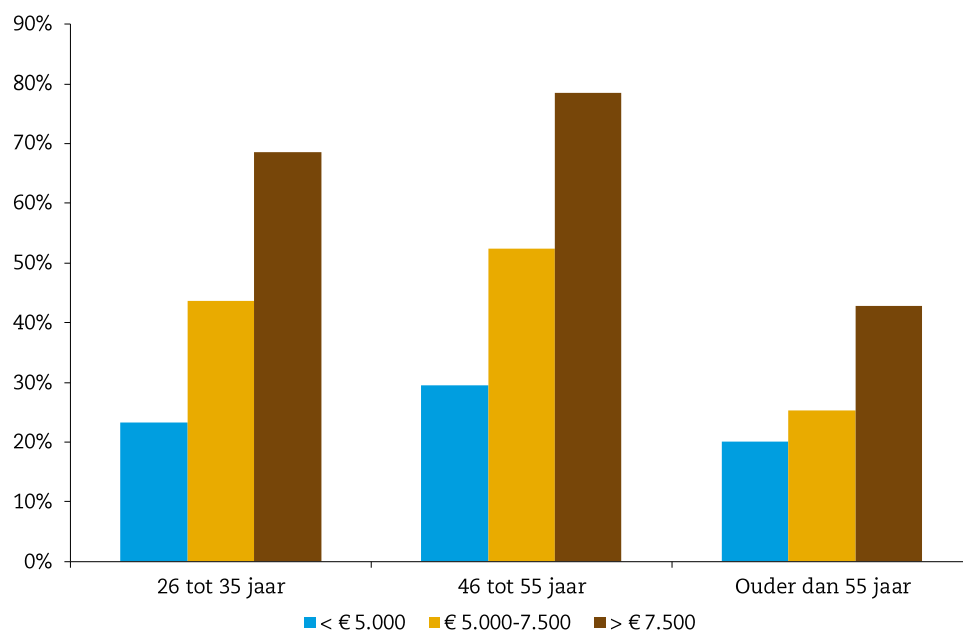
Lage inkomens veel minder verzekerd tegens arbeidsongeschiktheid

Opvallend is dat vooral lage inkomens vaker niet verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid (figuur 4.4). Binnen alle leeftijdsgroepen zijn de zzp'ers die minder dan € 5.000 per maand verdienen het minst vaak verzekerd (20% tot 30%). Onder hoge inkomens is het aandeel zzp'ers met een verzekering aanzienlijk hoger (40% tot 80%). Lage inkomens hebben vaak onvoldoende

ruimte om de premies te kunnen betalen, terwijl zij bovendien niet voldoende kunnen sparen om zelf de inkomensterugval te kunnen opvangen.

Verder valt op dat ouderen vaker geen arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben dan jongeren. Niet alleen worden ouderen vaker door de verzekeraar geweigerd, ook hebben ouderen meer vermogen opgebouwd om hieruit de inkomensterugval zelf te kunnen bekostigen.

Figuur 4.4 Aandeel zzp'ers binnen leeftijd- en inkomensgroep dat zich wel heeft verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid, aandeel in procenten



Bron: EIB

Het beeld van het aandeel verzekerden verschilt ook naar type werk (tabel 4.5). In de schilderbranche heeft maar ongeveer een derde van de zzp'ers een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Ook in de afbouwsector ligt dit aandeel met 37% relatief laag. Onder zzp'ers in de GWW en installatiesector ligt dit aandeel met 66% veel hoger.

Tabel 4.5 Aandeel zzp'ers dat een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten naar type werk, aandeel in procenten

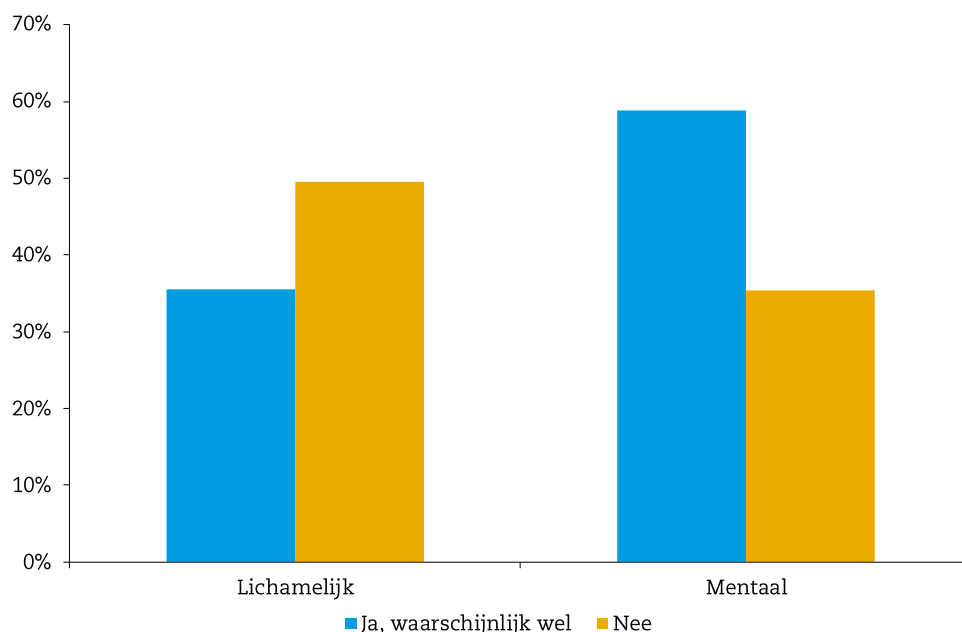
	Aandeel
Bouw algemeen	44
GWW	66
Afbouw	37
Schilderwerk	34
Installatiewerk	66

Bron: EIB

Zzp'ers met hogere arbeidsongeschiktheidsrisico zijn vaker verzekerd

Zzp'ers die verwachten door fysieke problemen niet tot hun pensioen te kunnen doorwerken hebben relatief vaker een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. De helft van deze zzp'ers heeft zich verzekerd. Van de zzp'ers die wel denken tot hun pensioen door te kunnen werken is dit aandeel met 36% een stuk lager. Zzp'ers sluiten eerder een verzekering als zij arbeidsongeschiktheid als een reëel risico voor zichzelf zien. Hierbij gaat het enkel om fysiek arbeidsongeschikt raken. Zzp'ers die op mentaal vlak niet tot hun pensioenleeftijd denken door te kunnen werken, zijn daarentegen minder vaak verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid dan zzp'ers die dit wel denken te kunnen. De meeste arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn aanzienlijk duurder indien ook mentale klachten als een burn-out zijn meeverzekerd. Zzp'ers die aangeven op mentaal vlak niet door te kunnen werken, zien daarom minder baat bij een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Onder de zzp'ers die wel verwachten mentaal tot hun pensioen te kunnen doorwerken, vallen ook de zzp'ers die vanwege fysieke klachten niet de eindstreep denken te zullen behalen en om deze reden een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten.

Figuur 4.5 Aandeel zzp'ers dat een verzekering heeft tegen arbeidsongeschiktheid naar mate waarin ze lichamelijk en mentaal gezien inschatten door te kunnen werken tot pensioen, aandeel procenten



Bron: EIB

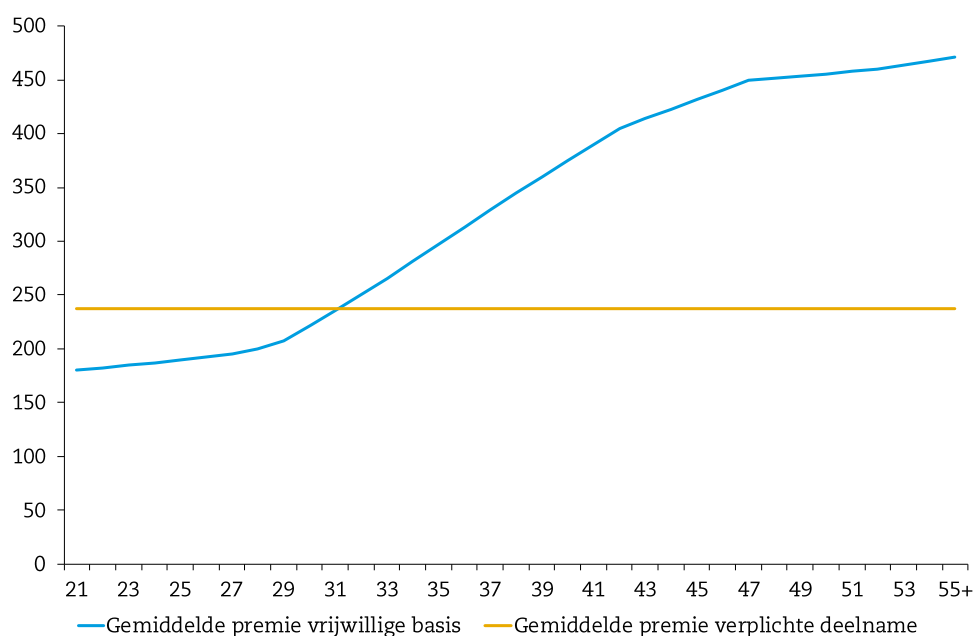
Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering verlaagt premie aanzienlijk

De helft van de zzp'ers heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Onder de risicovolle groepen, zoals ouderen en zzp'ers met lage inkomens, is dit aandeel nog lager omdat de premie te duur is of dat zij door de verzekeraar worden geweigerd. Het invoeren van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers kan voor deze mensen een uitkomst bieden. Een niet-verplichte verzekering leidt namelijk tot adverse selection (zie kader), wat de hoogte van de premie opvoert. Zonder adverse selection is de maandelijkse premie vaak lager dan de huidige premie. In figuur 4.6 is de gemiddelde premie van vrijwillige verzekeringen afgezet tegen de leeftijd van verzekerden. Een jonge zzp'ers betaalt een relatief lage premie, maar de premie loopt sterk op met de leeftijd. In de figuur is ook de maandelijkse premie van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering weergegeven. Hierbij is ervan uitgegaan dat bijna

8%⁵ van de zzp'ers in de bouw arbeidsongeschikt is en dat arbeidsongeschikten tot 70% van het gemiddelde brutoloon krijgen uitgekeerd. Om de kosten van deze uitkeringen te dekken moeten alle zzp'ers een gelijke maandelijkse premie betalen. Deze maandelijkse premie ligt voor 30-plussers aanzienlijk lager dan de premies die zij nu betalen. Het voordeel is ook dat 55-plussers dan wel verzekerd zijn, terwijl deze groep nu vaak door de verzekeraar wordt geweigerd. Alleen voor zzp'ers jonger dan 30 jaar ligt de premie van de verplichte verzekering tijdelijk hoger dan de premie op vrijwillige basis, maar over hun hele werkzame leven gerekend zijn ook zij goedkoper uit bij een verplichte verzekering.

Een ruime meerderheid van de zzp'ers geeft aan dat zij voorstander zijn van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering. Zo geeft 20% van de zzp'ers aan dat zij zonder meer voor verplichting zijn. Een grote groep van 60% geeft aan wel voor een verplichte verzekering te zijn, als de premie hierdoor substantieel lager uitvalt dan de huidige premies.

Figuur 4.6 Gemiddelde premie bij vrijwillige en verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering naar leeftijd, euro



In de figuur is uitgegaan van een gemiddeld bruto jaarinkomen van € 50.000. Andere gemiddelde inkomens hebben een vrijwel identiek verloop.

Bron: EIB

⁵ Het gehanteerde arbeidsongeschiktheidspercentage is afgeleid van het gemiddelde onder werknemers. In werkelijkheid zal het percentage onder zzp'ers iets lager liggen, aangezien zij doorgaans langer blijven doorwerken in het geval van ziekte of ongeval.

Adverse selection in verzekeringen

Adverse selection is een economisch begrip dat voorkomt door zelfselectie en asymmetrische informatie. Adverse selection speelt ook bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. De verzekeraar schat de gemiddelde kans op arbeidsongeschiktheid en bepaalt op basis daarvan de premie die verzekerden moeten betalen. Veel verzekerden met een verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid zullen zich bij deze premie verzekeren. Echter, veel verzekerden met niet of nauwelijks risico op arbeidsongeschiktheid vinden deze prijs te hoog voor het risico dat zij lopen en sluiten geen verzekering af. Hierdoor blijft er een groep verzekerden over met een hogere kans op arbeidsongeschiktheid dan waar de verzekeraar initieel vanuit was gegaan. De verzekeraar zal om de uitkeringen te kunnen bekostigen de premie wel moeten verhogen. Dit leidt er opnieuw toe dat er nog meer zzp'ers met een geringe kans op arbeidsongeschiktheid geen verzekering zullen afsluiten. Dit verhoogt onder de groep verzekerden opnieuw de kans op arbeidsongeschiktheid, waardoor de premie nog verder omhoog moet. Uiteindelijk zullen bij een vrijwillige verzekering alleen verzekerden overblijven met een zeer hoge kans op arbeidsongeschiktheid die hiervoor een zeer hoge premie moeten betalen.

4.3 Pensioen

Helft zzp'ers zet geld opzij voor pensioen

Ongeveer de helft van de zzp'ers zet geld opzij voor het pensioen. Jongeren doen dit vaker dan ouderen. Onder de zzp'ers jonger dan 35 jaar zet ongeveer driekwart maandelijks een bedrag opzij. In de oudere leeftijdscategorieën is dit aandeel ongeveer 50%, en onder 65-plussers zet nog een kwart maandelijks geld opzij.

Tabel 4.6 Aandeel zzp'ers dat maandelijks een bedrag van het inkomen opzijzet voor pensioendoeleinden, aandeel in procenten

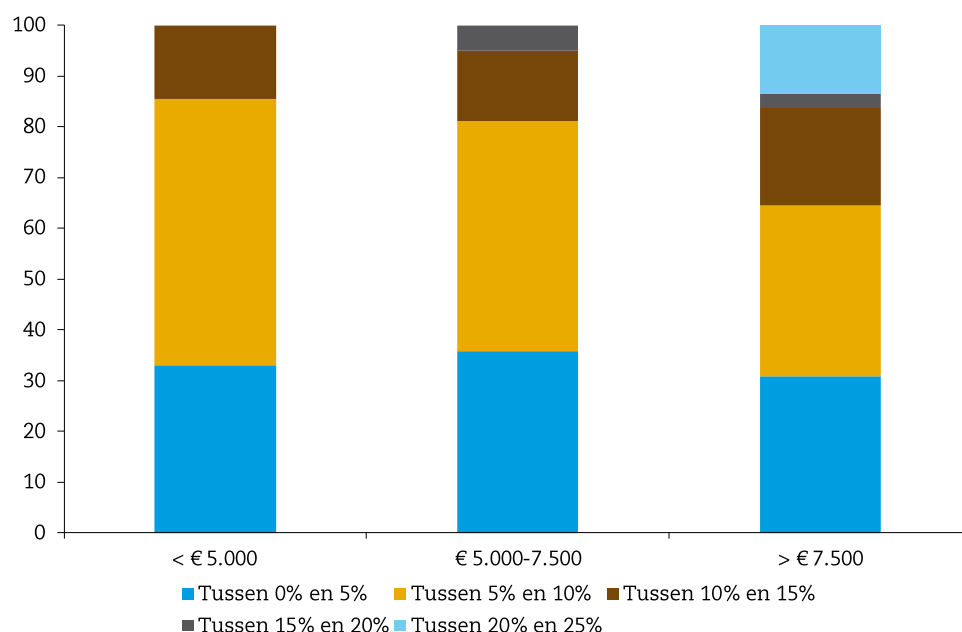
	Aandeel
35 jaar of jonger	74
36 tot 45 jaar	48
46 tot 55 jaar	51
56 tot 65 jaar	54
65 jaar of ouder	27
Gemiddeld	51

Bron: EIB

Zzp'ers zetten 0 tot 10% van het inkomen maandelijks opzij

Van de zzp'ers die geld opzijzetten voor pensioen, doet een ruime meerderheid dit voor maximaal 10% van het maandelijks inkomen. Ruim 80% van de zzp'ers die minder dan € 7.500 per maand verdienen, zet minder dan 10% van het inkomen maandelijks opzij voor pensioen. Zzp'ers die meer verdienen, zetten maandelijks gemiddeld een relatief hoger bedrag opzij. Daarnaast schatten ouderen hun inkomen na pensionering hoger in dan jongeren. Ouderen zijn zich door de naderende pensioenleeftijd vaak ook bewuster over hun inkomensterugval na pensionering en hebben ook meer tijd gehad om hier voorzieningen voor te treffen.

Figuur 4.7 Aandeel van het inkomen dat zzp'ers maandelijks voor hun pensioen opzijzetten, aandeel in procenten



Bron: EIB

Spaargeld, werknemerspensioen en waarde van woning worden aangewend als pensioen
 Zzp'ers bouwen op meerdere manieren vermogen voor hun pensioen op. Hierbij zijn spaargelden, eerder opgebouwd pensioen, woningbezit en de fiscale oudedagsreserve de meest voorkomende vormen (tabel 4.7).

Tabel 4.7 Vormen van vermogen die worden aangewend voor het pensioen, aandeel in procenten

	Aandeel
Pensioen dat als werknemer al eerder is opgebouwd	51
ZZP-pensioenfondsen	8
Spaargeld	56
Fiscale oudedagsreserve/lijfrente/banksparen	35
Beleggen en/of obligaties	14
De waarde van de woning	50
De verkoop van het eigen bedrijf	11
Anders	5

Meerdere antwoorden mogelijk

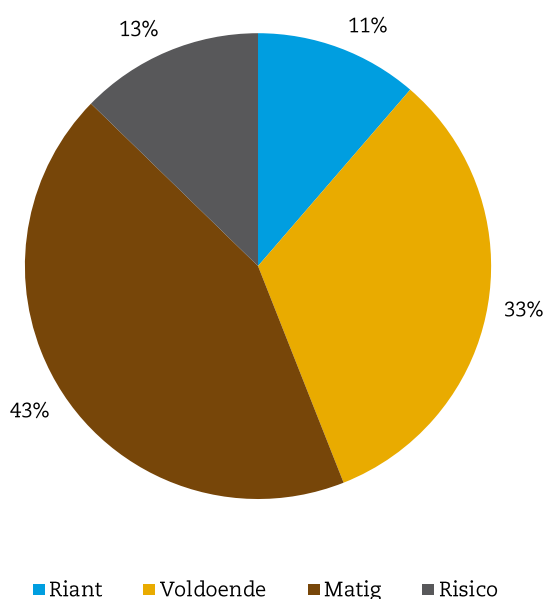
Bron: EIB

Ruim de helft van de zzp'ers geeft aan dat zij hun spaargeld zullen gaan aanwenden voor hun pensioen. Ook heeft de helft van de zzp'ers eerder pensioen opgebouwd toen zij als werknemer in loondienst werkten. Gemiddeld hebben deze zzp'ers 20 jaar lang in loondienst pensioen

opgebouwd. Wederom de helft van de zzp'ers geeft aan dat zij de waarde van hun woning willen gaan gebruiken om hun pensioen te bekostigen. Door aflossing van de woningschuld vallen de maandlasten na pensionering lager uit en bij eventuele verkoop komen middelen uit de overwaarde vrij die voor het pensioen kunnen worden ingezet.

Om een indicatie te geven van de kwaliteit van hun pensioenopbouw is gekeken naar hoeveel vermogensvormen zzp'ers in de bouw voor hun pensioen kunnen aanwenden. Slechts 11% van de zzp'ers zetten tegelijkertijd zowel spaargelden, eerder opgebouwd pensioen en fiscale oudedagsvoorzieningen voor hun pensioen opzij (figuur 4.8). Van deze groep mag uitgegaan worden dat zij over voldoende financiële buffers beschikken voor na hun pensionering. Hier staat tegenover dat 13% van de zzp'ers over geen van deze middelen kunnen beschikken en geheel aangewezen zijn op de AOW. Deze groep heeft nauwelijks financiële armslag voor hun pensioen en vormt hiermee een risicogroep. Een derde van de zzp'ers lijkt over voldoende vermogensopbouw te beschikken. Zij kunnen terugvallen op twee van de drie genoemde vermogensvormen, en lijken zich daarmee voldoende te hebben ingedekt tegen een flinke inkomensterugval na hun pensioen. Bijna 45% van de zzp'ers beschikt voor hun pensioen slechts over één vorm van opgebouwd vermogen. Hoewel wij niet de omvang van deze vermogens kennen, beoordelen wij de kwaliteit ervan als matig. Het is vooral alleen spaargeld of eerder als werknemer opgebouwd pensioen waarover de zzp'er kan beschikken.

Figuur 4.8 Indeling groepen naar kwaliteit pensioenvermogen, procenten



Bron: EIB

EIB-publicaties

2014

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2014

Bouwconcerns in beeld 2012-2013

Eindegebruiker en opdrachtgever in de bouw: lessen uit het buitenland

Toekomstperspectieven sloopsector

Scenariostudie Overijssel tot 2040

Verkenning woningbouwprogrammering Regio Amersfoort 2013-2040

Startersregeling Regio Amersfoort

Succesfactoren opdrachtgeverschap

Ziekteverzuim in de bouw 2013

Gebruik en effecten van de Starterslening

Transactiekosten aanbesteden

Bouw in beeld 2013-2014

Infrastructuurmonitor – MIRT 2015

Regionale afstemming van werklocaties in Noord-Brabant

2015

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2015

Grondmarkt in crisistijd

Van de grond af aan

Bedrijfseconomische kencijfers – b&u- en gww-bedrijven 2013

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2011-2013

Restschulden in Nederland

Beleggen in zorgvastgoed

Effect vrijstelling WWS en verhuurderheffing

Investeren in Nederland

Werkloosheid in de bouw 2009-2011

Ziekteverzuim in de bouw 2014

Woningmarktgebieden in de Noordvleugel

Infrastructuurmonitor – MIRT 2016

Circulaire Projecten in de Praktijk

Vitaliteit op de lange termijn

Monitor Zzp'ers Bouw 2014 – eerste halfjaar

Succesvolle EMVI-aanbestedingen

Monitor Zzp'ers Bouw 2014 – tweede halfjaar

Energiebesparende technieken en kwalificaties bouwpersoneel

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2012-2014

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2014

Monitor bouwketen – najaar 2015

Bouw in beeld 2014-2015

2016

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2013-2015

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2016

MKBA wetsvoorstel kwaliteitsborging voor het bouwen

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2015

Macro-economische verkenning betonakkoord

Instandhouding van monumenten

Monitor Zzp'ers Bouw 2015 – eerste halfjaar

Evaluatie marktvisie waterschappen

Monitor bouwketen – voorjaar 2016

Maatschappelijke kosten van proceduretijden bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State

Investeren in de Nederlandse woningmarkt

Ziekteverzuim in de bouw 2015

Energieakkoord

Trends waterbouw tot 2025

Verplicht energielabel voor kantoren

Monitor Zzp'ers Bouw 2015 – tweede halfjaar

Investeren in de infrastructuur

Monitor bouwketen – najaar 2016

Huurtoeslag en de woningmarkt

De leermeester in de praktijk

Bouw in beeld 2015-2016

2017

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2017

Woningmarktbeleid in de komende regeerperiode

Infrastructuurmonitor: MIRT 2017

Internationale vergelijking kwaliteitsborging

Woningmarkt in Twente

Sustainable Urban Delta

Monitor Bouwketen – voorjaar 2017

Monitor ZZP'ers Bouw 2016 – eerste halfjaar

Eerder stoppen met werken voor zware beroepen

Energiebesparing in de utiliteitsbouw

Innovatie in de bouw

De effecten van een prijsopslag op beton

Ziekteverzuim in de bouw 2016

Analyse plancapaciteit woningbouw in Noord-Holland

Bouwstenen voor beweegbare bruggen

Trends op de funderingsmarkt

De woningmarkt in het Regeerakkoord

Trends op de bouwarbeidsmarkt 2017-2022

Kwalitatieve woningvraag in Twente

Marktmonitor Rijksvastgoedbedrijf 2017

2018

Monitor Bouwketen – najaar 2017

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2018

De Vermogensgeneratie

Woningmarktbeleid in Amsterdam

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2016

Gespecialiseerde restauratiebedrijven in beeld

Monitor ZZP'ers Bouw 2016 – tweede halfjaar

Bouw in beeld 2016-2017

Gespecialiseerde aannemerij en afbouw

Sociale innovatie in de bouw

Benchmarking van de bouw

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2014-2016

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2016

Klimaatbeleid en de gebouwde omgeving

Monitor ZZP'ers Bouw 2017 – eerste halfjaar

Monitor bouwketen – voorjaar 2018

Circulariteit in de bouwketen

Opgaven en kansen in de waterbouw 2018-2028

Ziekteverzuim in de bouw

Monitor ZZP'ers Bouw 2017 – tweede halfjaar

Plancapaciteit Overijssel

Trends op de bouwarbeidsmarkt 2018-2023

Quickscan – Impact assessment (circulaire) bouwopgave MRA

Monitor bouwketen – najaar 2018

Stalbrandpreventie

2019

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2019

Bouw in beeld 2017-2018

Trends en ontwikkelingen in de afbouw

Infrastructuurmonitor – MIRT 2019

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2017

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2015-2017

Sociale innovatie in de bouw 2018

Effectief planaanbod en nationale bouwambities

Monitor ZZP'ers Bouw 2018 – eerste halfjaar

Buitenlandse arbeidskrachten in de bouw

Kosten extra eisen toegankelijkheid appartementen

Klimaatbeleid tegen het licht

Monitor Bouwketen – voorjaar 2019

Overdrachtsbelasting als instrument voor verduurzaming

Duurzame inzetbaarheid in de ondergrondse infra

Bouwkosten, -prijzen en winstgevendheid

Werkdruk onder UTA-personeel

Ruimte voor economische activiteit tot 2030

De bouw heeft vijf jaar van hoge productiegroei achter de rug. De werkgelegenheid volgde met enige vertraging, maar heeft de laatste jaren ook een sterke dynamiek vertoond. Heeft de bouw deze krachtige dynamiek kunnen vasthouden in 2019? Loopt de spanning daarbij nog steeds op of zijn er signalen dat de bouwmarkt snel gaat afkoelen?

In de loop van het jaar is de bouw opgeschrikt door de stikstofproblemen. Zijn deze problemen al zichtbaar bij de vergunningverlening die in de eerste helft van het jaar al onder druk stond? Wat betekenen de ontwikkelingen voor de vraag naar arbeid in de komende jaren? Zet de flexibilisering nog door? Hoe groot is de instroom vanuit de opleidingen? Zal het aantal buitenlandse werknemers blijven toenemen en kan de bouw nog terrein winnen op de arbeidsmarkt ten opzichte van andere sectoren die extra arbeid nodig hebben?

Bijzondere aandacht wordt in deze publicatie besteed aan de vereiste vaardigheden van werknemers in de bouw in relatie tot trends als verduurzaming, standaardisering en digitalisering. In hoeverre hebben deze trends bij bouwbedrijven in de afgelopen drie jaar een rol gespeeld en welke vaardigheden zijn hiervoor nodig? Beschikken de huidige werknemers over deze vaardigheden? En hoe zorgen bedrijven ervoor dat zij over voldoende personeel met de juiste vaardigheden beschikken?

Een ander bijzonder onderwerp betreft de inkomenszekerheid van zelfstandigen. Zzp'ers zijn niet wettelijk of collectief verzekerd tegen inkomensterugval bij arbeidsongeschiktheid. Ook zijn zij zelf verantwoordelijk voor hun pensioenopbouw. Welk deel van de zzp'ers heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekering en hoe verhouden de uitkeringen zich ten opzichte van het huidige loon? Hoe hoog zijn de premies? Welk effect heeft een verplichte verzekering op de premies? Hoe bouwen zzp'ers pensioenvermogen op en hoe groot is de groep zzp'ers die onvoldoende vermogen opbouwt?

Deze vragen staan centraal in de studie 'Trends op de bouwmarkt 2019-2023'.