



BOUW- EN INFRASECTOR VERSTERKT DUURZAME INZETBAARHEID

**Activiteitenplan Bouw & Infra in het kader van
de Tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid
en eerder uittreden (MDIEU)**

Publieksversie
Januari 2022

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
1. Huidige situatie duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden sector Bouw & Infra	4
2. Bouw- en Infrasector versterkt duurzame inzetbaarheid	6
3. Uitwerking ambities naar activiteiten	9
4. Kosten Bouw & Infra duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden	11
5. Uitwerking activiteitenplan MDIEU 2021-2023	12
Activiteit 1: Voorlichting geven over veilig, gezond en vitaal werken	12
Activiteit 2: Opbouwen en ontsluiten van kennis	15
Activiteit 3: Bevorderen gebruik Bouwspraak	16
Activiteit 4: Uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's)	16
Activiteit 5: Ter beschikking stellen werkdrukvoorziening	18
Activiteit 6: Informatie en handelingsperspectief geven	19
Activiteit 7: Uitvoeren pilot DIA-adviesgesprek voor bedrijven	22
Activiteit 8: Uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's)	24
Activiteit 9: Ontwikkelen skills paspoort	24
Activiteit 10: Ontwikkelen loopbaanplatform	25
Activiteit 11: Ter beschikking stellen van loopbaanadvies	26
Activiteit 12: Scholen van leermeesters	27
Activiteit 13: Stimuleren en uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's)	30
Activiteit 14: Ontwikkelen preventiezorgportaal	32
Activiteit 15: Activeren gebruik leerrekening	33
Activiteit 16: Uitvoeren Zwaarwerkregeling	34
Bijlage I: Infographic "Bouw- en infrasector versterkt duurzame inzetbaarheid"	36



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Inleiding

Voor u ligt het activiteitenplan van het samenwerkingsverband van cao-partijen Bouw & Infra in het kader van de Tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). In de sectoranalyse wordt de sector Bouw & Infra nauwkeurig gedefinieerd aan de hand van de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra. De sector Bouw & Infra is een deelsector van de grotere sector bouwnijverheid, waaronder vaak ook bouwinstallatie, afbouw, schilders etc. worden gerekend. De bouw & infra had in 2020 ruim 119.000 werknemers, ruim 68.000 bouwplaats-werknemers en ruim 51.000 uta-werknemers.

- Hoofdstuk 1 gaat in op de huidige situatie rondom duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de sector. Dit hoofdstuk sluit aan op de uitgevoerde sectoranalyse d.d. september 2021 door Vollandis.
- Hoofdstuk 2 gaat in op de visie, missie en ambities zoals de cao-partijen Bouw & Infra die zien.
- Hoofdstuk 3 vertaalt de ambities naar concrete activiteiten.
- Hoofdstuk 4 laat zien wat de gezamenlijke activiteiten aan verwachte kosten met zich meebrengen.
- Hoofdstuk 5 beschrijft de details van de verschillende activiteiten.
- In bijlage I staat een infographic, die in één oogopslag het overzicht geeft van de aanzienlijke ambities van de sector voor de komende jaren (2021 tot 2025 met een doorkijk naar 2030).

Net als de overheid vinden cao-partijen Bouw & Infra het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Dat vraagt dat werkgevers en werknemers in elk geval inzetten op duurzame inzetbaarheid. Cao-partijen Bouw & Infra onderkennen en onderschrijven dat en benadrukken dat met de oprichting in 2016 van Vollandis, het kennis- en adviescentrum voor duurzame inzetbaarheid in de sector bouw & infra, de sector jaarlijks al fors investeert in de duurzame inzetbaarheid van de werknemers in de sector. Met dit activiteitenplan verwachten cao-partijen Bouw & Infra dat individuele werkgevers en werknemers structureel verder kunnen bouwen aan duurzame inzetbaarheid. De bijdrage en steun van de overheid vormen een belangrijke en noodzakelijke schakel om in de bouw & infra de beoogde cultuuromslag, met gezond en veilig werken en leren als uitgangspunt, te bewerkstelligen. Daarmee halen werknemers niet alleen gezond hun pensioen, maar dragen zij ook bij aan de grote maatschappelijke opgaven die de bouw & infra de komende jaren moet realiseren.

1 Huidige situatie duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden sector Bouw & Infra

In de sectoranalyse MDIEU Bouw & Infra dd. september 2021 worden de volgende conclusies getrokken:

Algemeen

- De markt voor de bouw- en infrasector kenmerkt zich door grote maatschappelijke en economische onzekerheid. In 2020 zorgde de coronacrisis ervoor dat er een einde kwam aan vijf jaar van sterke groei. Toch zijn de vooruitzichten tot 2025 gunstig met wel een aanzienlijke onzekerheidsmarge m.b.t. het tempo en de omvang van deze groei. Daarnaast blijven technologische ontwikkelingen hun impact hebben.
- Met de groei vindt ook een groei in werkgelegenheid plaats. Naast het bevorderen van instroom is het zaak om te zorgen dat bestaande werknemers gezond en gemotiveerd zijn om in de sector werkzaam te blijven. Aandacht hiervoor heeft ook een positief effect op de aantrekkelijkheid van de sector. Voor de nieuwe instroom geldt dat zij zo spoedig mogelijk vertrouwd moeten zijn met de eisen van goed, veilig, gezond en vitaal werken.
- Door eisen van duurzaamheid (o.a. nieuwe technieken en materialen) en technologische ontwikkelingen (o.a. ICT) zal de bouw en infra als arbeidsintensieve sector transformeren naar een kapitaalintensieve sector. Dit heeft dus ook gevolgen voor de rol, omvang en aard van de bedrijven in de bouw & infrasector.
- Het verschuiven van de omvang en aard van de verschillende functies met hun competenties blijft gaande. De veranderende arbeidsmarkt vergt op termijn wendbaarheid van werknemers en werkgevers.

Gezond, veilig en vitaal werken

- Werkomstandigheden brengen intrinsiek risico's met zich mee in het bijzonder op de bouwplaats.
- Werkzaamheden worden regelmatig onder tijdsdruk uitgevoerd, waarbij er tegelijk veel afstemming nodig is met verschillende partijen en personen met veel verschillende rollen en belangen. Denk daarbij aan rollen als hoofdaannemer, onderaannemer, zzp'ers, leveranciers, opdrachtgever, inspectiediensten. Dit vergt veel aandacht voor verbale en non-verbale communicatie. Ook het omgaan met de werkdruk is een belangrijk aandachtspunt.
- Bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning blijven probleemgebieden als het gaat om gezondheid en vitaliteit.

Werkgeverschap en opdrachtgeverschap

- De sector kent veel kleine bedrijven met grote betrokkenheid bij hun personeel. Naast de onvoorspelbare economische marktomstandigheden geldt ook, dat de aard en rol van deze bedrijven verandert. Deze omstandigheden zetten druk op de proactieve aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

Leven Lang ontwikkelen en arbeidsmarktmobiliteit

- In het licht van de maatschappelijke en marktontwikkelingen is er noodzaak om aan de slag te gaan met leven lang ontwikkelen. Een specifiek aandachtspunt is de verwachte forse instroom van personeel.
- De sector kent veel kleine bedrijven met grote betrokkenheid bij hun personeel, die tegelijkertijd opereren in een onvoorspelbare markt. Ook grote bedrijven hebben logischerwijs hun focus op het inspelen op de marktomstandigheden. Zowel onder werkgevers als onder werknemers is er

beperkt ruimte en urgentie om proactief aan de slag te gaan met het thema leven lang ontwikkelen en arbeidsmarktmobiliteit.

- Voor de infra en bestratingssector geldt dat een aanzienlijk deel van de werknemers niet gewend is om te leren. Het is dus noodzakelijk om de leerbaarheid te vergroten.

Bewustwording en eigen regie werknemers

- De bouw- en infrasector is een sector met een lange traditie, waarin werkgevers en werknemers een grote mate van betrokkenheid en loyaliteit kennen. Ook op sectorniveau is er nog steeds een eigen structuur, waarin veel zaken sectoraal geregeld zijn. Het thema eigen regie door werknemers is hierdoor een relatief onbekend fenomeen, dat nog verder ontwikkeld moet worden.
- Ook de maatschappelijke ontwikkelingen en de voortdurend veranderende marktomstandigheden maken het belangrijk dat werknemers de eigen regie oppakken.

Eerder uittreden

- De bouw- en infrasector kent een aanzienlijke groep zestigers (meer dan 10.000) die te maken hebben gehad met de veranderingen in de AOW-leeftijd waarop ze niet goed hebben kunnen anticiperen. In het bijzonder voor bouwplaatspersoneel geldt dat het voor een aanzienlijk deel moeilijk is om door te werken tot het pensioen. Zij hebben een lange loopbaan in de sector en in het verleden is er te weinig gedaan aan hun duurzame inzetbaarheid. Er is inmiddels een zwaarwerkregeling geïntroduceerd, die medewerkers die lange tijd op de bouwplaats hebben gewerkt de mogelijkheid biedt eerder uit te treden.

2 Bouw- en Infrasector versterkt duurzame inzetbaarheid

De conclusies uit de sectoranalyse MDIEU Bouw & Infra tonen eens te meer het belang aan om als werkgevers en werknemers gezamenlijk te blijven werken aan een sector waar

- een bedrijf tevens een sociale omgeving is die investeert in ontwikkeling, vakmanschap en gezond en veilig werken omdat het nuttig is voor mens, bedrijf en maatschappij;
- een medewerker presteert en ontwikkelt in het werk, gezond en gemotiveerd blijft leven en werken en gezond met pensioen kan gaan;
- de sectorinspanningen bijdragen aan de mogelijkheid voor medewerkers om sectoraal en intersectoraal mobiel te zijn door bovenstaande te stimuleren en via een infrastructuur te faciliteren;
- collectieve middelen effectief en efficiënt ingezet worden.

Duurzame inzetbaarheid is een cultuuromslag, waarbij werkgevers en werkenden zich vanzelfsprekend bewust zijn van het belang van duurzame inzetbaarheid en hun verantwoordelijkheid daarvoor. Een cultuuromslag kan niet van de ene op de andere dag worden bereikt. Daarvoor zijn langjarige en blijvende investeringen nodig in uiteenlopende instrumenten.

De subsidieregeling MDIEU geeft een forse extra impuls aan het duurzame inzetbaarheidsbeleid in de sector. Met de kanttekening dat de sector Bouw & Infra al enkele jaren geleden de noodzaak van meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid heeft onderkend en zelf ook al fors heeft geïnvesteerd en dat ook blijft doen.

Een vanzelfsprekend onderdeel van zowel het personeelsbeleid als de bedrijfsprocessen in de bedrijven is duurzame inzetbaarheid nog niet. En dat geldt ook voor de werknemers die nog meer eigen regie moeten gaan voeren op (het laatste gedeelte van) hun loopbaan en hiermee geholpen moeten worden.

Kortom, de subsidieregeling MDIEU geeft de sector de mogelijkheid haar inzet op duurzame inzetbaarheid te bestendigen en te verdiepen.

2a. Visie duurzame inzetbaarheid in de Bouw & Infra

Duurzame inzetbaarheid in de Bouw & Infra is een thema dat in de eerste plaats bij werkgevers en werknemers ligt.

Op sectorniveau ligt er een rol de bewustwording te vergroten door werkgevers en werknemers te informeren over de ontwikkelingen rondom duurzame inzetbaarheid en kansen en mogelijkheden te benoemen in de context van de economische, maatschappelijke en arbeidsmarktomstandigheden in de sector. Door het stimuleren en faciliteren van acties die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid brengt de sector ook een beweging op gang.

Om meer eigen initiatief en betrokkenheid van medewerkers en bedrijven te ontwikkelen is nodig:

- Een medewerker die eigen regie pakt op zijn loopbaan en investeert in zijn toekomst.
- Een bedrijf als sociale omgeving waarin geïnvesteerd wordt in ontwikkelen, vakmanschap en gezond en veilig werken, omdat het nuttig is voor mens, bedrijf én maatschappij.
- Op de praktijk gerichte sectorinformatie over duurzame inzetbaarheid, met arbeidsmarkt-, veiligheids- en gezondheidsrisico-kennis. Door deze informatie overtuigend en werkbaar bij medewerker en bedrijf te krijgen, pakken zij meer regie op duurzame inzetbaarheid.

Dit betekent dat er op sectorniveau behoefte blijft bestaan aan het onderzoeken en verzamelen van kennis op het gebied van duurzame inzetbaarheid zowel binnen als buiten de sector. En als vervolgstap is het belangrijk deze informatie te verspreiden en gewenste faciliteiten te ontwikkelen en ter beschikking te stellen.

Daarnaast is er in de komende jaren nadrukkelijk behoefte aan een centraal overzicht en regie op het opleidingsaanbod & maatwerkwerktrajecten voor instroom en behoud van vakkrachten.

En als sluitstuk van duurzame inzetbaarheid is er behoefte aan faciliteiten waarmee werknemers in de Bouw & Infra eerder kunnen stoppen met werken als zij na een lange loopbaan in de sector toe zijn aan een traject om gezond met pensioen te gaan.

2b. Missie duurzame inzetbaarheid in de Bouw & Infra

Sociale partners bouwen aan een integrale aanpak op duurzame inzetbaarheid, zodat medewerkers gezond en veilig werken, en zich ontwikkelen als vakmens en in hun loopbaan. Dit geeft de grootste garantie op een sterke, veerkrachtige, aantrekkelijke sector met aandacht voor mens en bedrijf.

In dit kader maken sociale partners cao-afspraken rondom het bevorderen van gezond en veilig werken, het bevorderen van leven lang ontwikkelen en het faciliteren van eerder stoppen met werken via de zwaarwerkregeling.

Sociale partners in de Bouw & Infra zorgen voor faciliteiten, waaronder een kenniscentrum duurzame inzetbaarheid, dat dé gids is voor medewerkers en bedrijven in de bouw- en infrasector die willen werken aan duurzame inzetbaarheid.

Sociale partners in de Bouw & Infra zorgen ook voor het inrichten van een infrastructuur om sectorale samenhang te realiseren rondom leven lang ontwikkelen en te komen tot een sectoraal opleidings- en ontwikkelingsaanbod.

Daarmee stimuleren en faciliteren sociale partners in de sector reflectie bij werkgevers en werknemers rondom duurzame inzetbaarheid.

Alle activiteiten bevorderen het eigen initiatief van werknemers en bedrijven om het werkvermogen op peil te houden, vitaal te blijven en een goede arbeidsmarktpositie te behouden.

2c. Duurzame inzetbaarheid in de praktijk

De coördinatie van duurzame inzetbaarheid in de Bouw & Infra ligt bij Vollandis. Dit kennis en adviescentrum duurzame inzetbaarheid voert werkzaamheden uit binnen de grotere ambitie van de bouw & infrasector.

Voor het ontwikkelen en uitvoeren van het stimuleringsprogramma behoud vakkrachten is een programmamanager aangesteld.

De uitvoering van de zwaarwerkregeling wordt uitgevoerd door de administratieve uitvoeringsorganisatie APG.

Voor alle partijen geldt als uitgangspunt het zoeken naar vormen van samenwerking die medewerkers en bedrijven optimaal ondersteunen bij de invulling van duurzame inzetbaarheid.

2d. Ambities duurzame inzetbaarheid 2021-2025

Voor de periode 2021-2025 heeft de sector de volgende ambities.

A. Werknemers werken veilig, gezond en vitaal.

Samen met werkgevers en werknemers werkt de sector aan een veiligheids-cultuur waarin het normaal is dat medewerkers 's avonds gezond thuiskomen en incidenten leermomenten zijn om veiligheidsrisico's verder terug te dringen.

En de sector activeert werknemers om een eerste stap te zetten ten behoeve van hun eigen duurzame inzetbaarheid.

In 2025 is in de voorbereiding en de uitvoering van projecten communicatie op de bouwplaats een standaard onderdeel van veilig werken en draagt aantoonbaar bij aan vermindering van ongevallen.

Naast de technische en veiligheidsaspecten op het project zijn medewerkers in staat elkaar aan te spreken op gedrag.

In 2025 neemt 60% van de werknemers deel aan het 4-jaarlijks DIA.

De uiteindelijke ambitie voor 2030 is een percentage van 80%.

Alle deelnemers formuleren een DI-actie. Deze actie is gebaseerd op het reflectie-moment en is gericht op inzetbaarheid binnen functie, bedrijf, sector of daarbuiten (doorgaan op dezelfde voet is ook een actie).

B. Werkgevers stimuleren leercultuur.

Werkgevers stimuleren een leercultuur, waarin duurzame inzetbaarheid van werknemers bijdraagt aan de doelstellingen van het bedrijf.

Volandis fungeert als eerste loket voor algemene vragen.

Bij maatwerkvragen wordt doorverwezen naar specialisten in de tweede lijn.

In 2025 weet 80% van de bedrijven dat ze bij Volandis terecht kan voor vragen op het gebied van veilig en gezond werk, arbeidsmarktinformatie en praktische basistools voor de bedrijfsinvulling van duurzame inzetbaarheid.

Werkgevers in de bouw én infra nemen hun verantwoordelijkheid om de bewustwording van duurzame inzetbaarheid te bevorderen door dit continue te agenderen.

C. Sociale partners bevorderen leven lang ontwikkelen.

Sociale partners steunen werknemers en bedrijven met stevig stimuleringspakket om leren en ontwikkelen te bevorderen en vakkrachten voor de sector te behouden. Zij investeren vanuit een gezamenlijke doelstelling en agenda, waarmee de aantrekkelijke (loopbaan-) mogelijkheden in de Bouw & Infra zichtbaar en bekend zijn. En er is centraal overzicht en regie op het opleidingsaanbod & maatwerktrajecten zowel voor nieuwe als bestaande vakkrachten.

In 2025 is een leven lang (online) ontwikkelen vanzelfsprekend en boeiend.

Het streven is, dat 10.000 werknemers het eigen talent kennen en toegang hebben tot een passend ontwikkelaanbod.

Specifiek binnen de bestratingsbranche en de infra passen werknemers in 2025 de aangereikte praktische handvatten toe die hun leerbaarheid vergroot.

D. Sociale partners versterken eigen regie van werknemers.

Eigen regie op duurzame inzetbaarheid nog sterker krijgen in de sector. Volandis is de kennis- en kundebank voor de sector, de bedrijven en de werknemers als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Zij werkt aan het versterken van de eigen regie van werknemers op duurzame inzetbaarheid in opdracht van cao-partijen, samen met deskundigen in en buiten de sector.

Alle kennis en kunde wordt overzichtelijk digitaal beschikbaar gesteld en zo praktisch mogelijk gemaakt voor werknemer, bedrijf en sectorpartners. Volandis monitort en verzamelt relevante informatie rondom het thema Duurzame Inzetbaarheid (wetgeving, normering). Zij signaleert en promoot kansen, die de eigen regie van werknemers op het gebied van duurzame inzetbaarheid bevordert.

Daarnaast zetten cao-partijen zich in om instrumenten en middelen te onderzoeken, te ontwikkelen en aan te bieden, die de eigen regie van werknemers mogelijk maken.

E. Sociale partners faciliteren eerder uittreden.

Als sluitstuk van duurzame inzetbaarheid stellen sociale partners oudere werknemers met een lange loopbaan op de bouwplaats in staat om eerder te stoppen met werken.

In de periode 2021 - 2025 krijgen werknemers met een lange loopbaan op de bouwplaats de mogelijkheid om vanaf 3 jaar voor hun AOW-leeftijd eerder te stoppen met werken omdat de zwaarte van het werk, in combinatie met de verhoging van de AOW-leeftijd van de afgelopen jaren, het voor hen moeilijk maakt om door te werken tot pensioen.

3 Uitwerking ambities naar activiteiten

Om deze ambities te realiseren worden de komende jaren de volgende activiteiten uitgevoerd. Cao-partijen verwachten dat de activiteiten een zodanige impuls geven aan duurzame inzetbaarheid in de bouw & infra, dat in 2025 meer mensen in staat zullen zijn gezond door te werken tot aan hun pensioen.

Cao-partijen Bouw & Infra investeren al enkele jaren fors in duurzame inzetbaarheidsactiviteiten. Een deel van de onderstaande activiteiten is daarom niet volledig nieuw, maar ook voor deze activiteiten geldt dat ze voortdurend worden doorontwikkeld en verrijkt (met nieuwe campagnes, nieuwe kennis, nieuwe instrumenten, nieuwe inzichten) en dat bestendigen en verhogen van het bereik van en de deelname aan deze activiteiten noodzakelijk is omdat een cultuuromslag helaas niet van het ene op het andere moment kan worden bereikt.

A. Werknemers werken veilig, gezond en vitaal

Activiteiten:

1. Voorlichting geven over veilig, gezond en vitaal werken
2. Opbouwen en ontsluiten van kennis
3. Bevorderen gebruik Bouwspraak
4. Uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's)
5. Ter beschikking stellen werkdrukvoorziening

Resultaten:

- De ontwikkeling, bekendheid en gebruik van instrumenten die bijdragen aan veilige werkomstandigheden is toegenomen in het bijzonder bij de grote groep nieuwe instromers in de sector.
- Bouwspraak is dé standaard voor eenduidige non-verbale communicatie tussen de vele partijen en personen op de bouwplaats.
- Werkgevers en werknemers hebben inzicht in hoe zij ervoor staan op het gebied van gezond, veilig en vitaal werken en ontvangen advies over de mogelijkheden, waarmee zij knelpunten kunnen aanpakken.
- Werknemers zijn in staat om op een gezonde manier om te gaan met werkdruk.
- Werknemers zijn in staat om collega's aan te spreken op onveilig en/of ongewenst gedrag.

B. Werkgevers stimuleren leercultuur

Activiteiten:

6. Informatie en handelingsperspectief geven
7. Uitvoeren pilot DIA-adviesgesprek voor bedrijven

Resultaten:

- Werkgevers hebben inzicht in hoe zij ervoor staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid (zowel gezond, veilig en vitaal werken als het ontwikkelen van hun personeelsbestand) en ontvangen advies over de mogelijkheden, waarmee zij kansen en knelpunten kunnen aanpakken.
- Werkgevers ontwikkelen een actieve rol bij het bevorderen van duurzame inzetbaarheid op bedrijfsniveau.

C. Sociale partners bevorderen leven lang ontwikkelen

Activiteiten:

8. Uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's) (zie 4)
9. Ontwikkelen skills paspoort
10. Ontwikkelen loopbaanplatform
11. Ter beschikking stellen van loopbaanadvies
12. Scholen van leermeesters

Resultaten:

- Werknemers hebben inzicht in welke veranderingen op de arbeidsmarkt er op hen afkomen en hoe zij ervoor staan in het kader van hun loopbaanwensen en hun positie op de arbeidsmarkt.
- Het talent van werknemers is zichtbaar en het vertrekpunt voor ontwikkelaanbod. Voor nieuwe instroom zorgt dit tevens voor versnelling in hun loopbaan.
- Werknemers ontwikkelen hun kennis en vaardigheden in het licht van hun loopbaanwensen en het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt gebruik maken via (online) leermogelijkheden.
- Werknemers ontwikkelen hun kennis en vaardigheden in het licht van hun loopbaanwensen en het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt gebruik maken via advisering en begeleiding. Zij leren zo eigen regie te pakken voor hun loopbaan.
- Ervaren werknemers zetten hun kennis- en ervaring in voor de sector en ontwikkelen daarmee nieuwe vaardigheden. Tevens krijgen nieuwe werknemers in de Bouw & Infra een goede introductie op goed, veilig, gezond en vitaal werken, waarmee zij een goede basis leggen voor een loopbaan in de Bouw & Infra.

D. Sociale partners versterken eigen regie van werknemers

Activiteiten

13. Stimuleren en uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's)
14. Ontwikkelen preventiezorgportaal
15. Activeren gebruik leerrekening

Resultaten

- Werknemers kennen de mogelijkheden om hun doelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid om te zetten in acties. Zij weten tevens welke uitkomsten verwacht mogen worden.
- Werknemers hebben middelen, waarmee zij acties snel in gang kunnen zetten.

E. Sociale partners faciliteren eerder uittreden

Activiteit

16. Uitvoeren Zwaarwerkregeling

Resultaat

- Oudere werknemers met een loopbaan op de bouwplaats hebben middelen, waarmee zij eerder kunnen uittreden.

4 Kosten Bouw & Infra duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

Alle genoemde activiteiten sluiten aan bij de thema's uit de subsidieregeling MDIEU. Het aangevraagde subsidiebedrag exclusief overhead als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onder e, heeft daarmee voor 26% betrekking op de thema's voor duurzame inzetbaarheid, bedoeld in het artikel 3, tweede lid, onder a tot en met d:

Aanvraag subsidie MDIEU concept exclusief overhead (art 19 1e)				
Tijdvak 1-1-2021 / 1-7-2023				
Thema's	Kosten activiteiten (indicatief)	Subsidie-percentage	Subsidie	Verhouding (art 12 lid 2)
Gezond, veilig en vitaal werken (A)	22.557.000	50%	11.278.500	
Goed werkgeverschap (B)	1.244.500	50%	622.250	
Leven Lang Ontwikkelen (C)	3.645.500	50%	1.822.750	
Eigen regie (D)	2.540.000	50%	1.270.000	
Subtotaal	29.987.000		14.933.500	27%
Eerder uittreden (E)	160.831.680	25%	40.207.920	73%
Totaal	190.818.680		55.141.420	100%

Hoofdstuk 5 van dit activiteitenplan beschrijft de details van de verschillende activiteiten.

5 Uitwerking activiteitenplan MDIEU 2021-2023

Hieronder zijn de vijf thema's met de zestien activiteiten van de bouw- en infrasector uitgewerkt. De samenwerkende partners in de sector voeren de activiteiten uit. Deze zijn verbindend en versterkend aan elkaar. Ook geven zij uitvoering aan de aanbevelingen uit de sectoranalyse.

A. Werknemers werken veilig, gezond en vitaal.

De activiteit [Voorlichting geven over veilig, gezond en vitaal](#) werken zorgt voor bekendheid bij werkgevers en werknemers over hoe ze gezonde en veilige werkomstandigheden kunnen bevorderen.

De activiteit [Opbouwen & ontsluiten van kennis](#) betreft de kennisopbouw in de sector op basis waarvan het informeren en faciliteren, o.a. via producten en diensten, van werkgevers en werknemers in de sector plaatsvindt.

De activiteit [Bevorderen gebruik Bouwspraak](#) zorgt voor brede invoering van een instrument ter bevordering van eenduidige communicatie tussen de vele internationale partijen en personen op de bouwplaats.

Met de activiteit [Uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses \(DIA's\)](#) krijgen werknemers inzicht in hoe zij ervoor staan op het gebied van gezond, veilig en vitaal werken en ontvangen zij advies over de mogelijkheden, waarmee zij knelpunten kunnen aanpakken.

De activiteit [Ter beschikking stellen werkdrukvoorziening](#) is een faciliteit waarmee werknemers stress-testen en stress coaching trajecten kunnen volgen.

Activiteit 1: Voorlichting geven over veilig, gezond en vitaal werken

Deze activiteit bestaat uit een algemeen deel (activiteit 1a) en een specifiek deel (activiteit 1b) gericht op de organisatie van een themawEEK mentale en fysieke gezondheid voor werknemers in de bestrating en infra.

Beschrijving activiteit 1a

Cao-partijen Bouw & Infra hebben in 2016 kennis- en adviescentrum Vollandis opgericht om werknemers en werkgevers te stimuleren het thema duurzame inzetbaarheid op te pakken en er zelf mee aan de slag te gaan. Behalve de uitvoering van de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA) verzorgt Vollandis voorlichtings- en communicatieactiviteiten om de bewustwording van werkgevers en werknemers rond het thema duurzame inzetbaarheid (werk veilig, houd plezier en kijk vooruit) te bevorderen. Vollandis monitort ook de resultaten van voorlichting en communicatie. De conclusies die uit de monitoring volgen vormen ook weer de basis voor aanpassing van het sectoraal DI-beleid.

Deze voorlichtings- en communicatieactiviteiten duurzame inzetbaarheid zijn gericht op zowel individuele werkgevers en werknemers, als andere stakeholders. Naast de voorlichting ontvangen zij ook de resultaten van de monitoring.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse vermeldt dat veiligheid met afstand het onderwerp is dat de meeste aandacht krijgt in en buiten de sector. Toch zijn er nog te veel risico's op de bouwplaats. Het bevorderen van veilige werkomstandigheden wordt al jarenlang op sectorniveau opgepakt maar zal nooit klaar zijn. Tal van instrumenten zijn inmiddels ontwikkeld. De uitdaging is en blijft om de bekendheid en het gebruik van deze instrumenten te bevorderen bij alle partijen, betrokken bij de uitvoering van de werkzaamheden. Het geldt in het bijzonder bij de nieuwe instromers in de sector.

Naast veiligheid zijn gezondheid, vitaliteit en leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend ook onderwerpen die vragen om voortdurend onder de aandacht gebracht te worden.

Daarmee is voorlichting & communicatie enerzijds een activiteit ter bevordering van veiligheid maar bovenal een belangrijke randvoorwaarde voor het succes van het activiteitenplan duurzame inzetbaarheid Bouw & Infra. De activiteit ondersteunt daarin alle andere activiteiten.

De doelstelling daarbij is om te zorgen voor een grotere bewustwording en daaropvolgend een hogere bereidheid van werknemers om daadwerkelijk actie te ondernemen op duurzame inzetbaarheid in het bijzonder rondom MDIEU Bouw & Infra 2021-2023.

Volandis heeft een professionele afdeling voorlichting en communicatie die ruime ervaring heeft in het communiceren over duurzame inzetbaarheid. Gedurende de looptijd van het activiteitenplan zal Volandis haar voorlichtings- en communicatie-activiteiten verder focussen, intensiveren en vernieuwen rondom dit plan. Dit betreft dan niet alleen het verspreiden van informatie maar zeker ook het monitoren van de effecten, zowel qua inhoudelijke effecten als het monitoren van de effectiviteit van de ingezette communicatiestrategieën.

Uitvoering en tijdspad

De uitvoering de communicatie- en voorlichtingsactiviteiten is in handen van Volandis. De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
1a: Voorlichting geven over veilig, gezond en vitaal werken	284.500	571.000	286.500	1.142.000

Vervolg

Communicatie en voorlichting over de duurzame inzetbaarheidsthema's blijft ook na de projectperiode nodig en cao-partijen zetten deze activiteiten ook na de projectperiode voort, in de wetenschap dat de beoogde cultuuromslag waarbij werkgevers en werknemers in de sector zich vanzelfsprekend bewust zijn van het belang van duurzame inzetbaarheid en hun verantwoordelijkheid daarvoor een lange adem vergt.

Beschrijving activiteit 1b

De themawEEK mentale gezondheid is een gehele week, die in het teken staat van bewustwording van het belang van mentale gezondheid. Gedurende de week zijn er verschillende activiteiten en/of communicatiemomenten omtrent dit thema. De specifieke invulling wordt afgestemd op het betreffende beroep dat iemand uitoefent, zoals straatmaker, opperman bestratingen, voorman, machinist, uitvoerder, etc.

- Een workshop voor de bewustwording van het belang van mentale gezondheid.
- Het opzetten van dagelijkse kleine herstel oefeningen tussen de repetitieve bewegingen door (ontspanningsoefeningen voor de gebruikte spieren en activeren van de niet gebruikte spieren). Dit wordt gestimuleerd met een puntensysteem (mogelijk via een App) met korte werkonderbrekingen en het delen van tips.
- Een workshop voor het stimuleren van een sociaal veilige werkcultuur. Een cultuur waarin er met elkaar gedeeld mag worden en je kan aangeven wanneer het wat minder gaat. In de 'stoere' cultuur die nu heerst, zal verandering en bewustwording helpen om een gezonde, mentale en sociaal veilige werkomgeving te creëren.
De workshop zal van beide kanten benaderd worden: 1. je kunt oprecht vragen hoe het met een ander gaat (zoals de campagne 'Hey, het is oké')¹ en 2. ook zelf durven je van je kwetsbare kant laten zien².
- Communicatie uitingen, met concrete tips voor gedragsaanpassingen – het belang van gezond eten, beweging en slaap voor je mentale gezondheid en met tips om verdere actie te ondernemen, waaronder verwijzingen naar instrumenten als Bouwspraak, DIA's, etc.

¹ www.heyhetisoke.nl/psychische-aandoeningen

² www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability?language=nl

Communicatie uitingen in verschillende vormen, zoals een poster, video's of pop-ups via een App. De informatie, tips en hulpmiddelen die besproken zijn tijdens de themawEEK kunnen met behulp van communicatie uitingen geborgd worden.

Deze activiteiten en veranderingen kunnen ingebed worden in de organisatiecultuur en van terugkerende aard zijn.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt dat gedragsverandering een rol speelt bij het toegenomen werktempo en ervaren werkdruk. Niet alleen bij UTA-medewerkers, maar ook bij de bouwplaatsmedewerkers. Zowel werkgever als medewerker zullen zich bewust moeten zijn dat 'opjagen' over een langere periode tot onveilige werksituaties en ook verzuim leidt. Uiteindelijk kost dit zowel de werkgever als de medewerker meer gezondheidsverlies, tijd en geld. Bedrijven zijn eerder geneigd maatregelen te nemen als de kostenbatenanalyse dit inzichtelijk maakt. Deze informatie kan beter voor het voetlicht worden gebracht. Vooral omdat de combinatie van fysieke klachten, verzuim en leeftijd de kans op uitval aanzienlijk vergroot. Voor werknemers is het belangrijk dat zij handvatten krijgen aangereikt om in hun situatie werkdruk bespreekbaar te maken en aan te pakken.

En eerder in de sectoranalyse staat dat er nu nog te vaak een 'stoere' cultuur in de infra en bestratingsbranche heerst. Er wordt weinig open met elkaar gecommuniceerd en het is stoer om bijvoorbeeld veel tegelijk te kunnen tillen, of jezelf niet te zekeren. Cultuurverandering is noodzakelijk zonder dat ze in de bestratingsbranche het gevoel hebben 'watjes' te worden. Deze activiteit zal bijdragen aan het durven uiten van emoties en gevoelens en draagt ook bij aan het elkaar aanspreken op onveilig gedrag.

Deze themawEEK is een geheel nieuwe activiteit en daarmee een extra impuls aan de cultuurverandering. Bij gebleken succes is deze activiteit geschikt om te continueren en toe te passen voor andere thema's en werknemer-doelgroepen.

Uitvoering en tijdsplan

De themawEEK en de bijbehorende activiteiten worden uitgevoerd door OBN en MKB Infra, die deze hebben ondergebracht bij Building Changes. Deze activiteit vindt plaats in de periode tussen 1 juli 2021 en 30 juni 2023. Tijdens deze week worden handvaten gegeven voor activiteiten die het gehele jaar door kunnen lopen.

Kosten en Financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021 vanaf 1 juli	2022 gehele jaar	2023 t/m 30 juni	Totaal
1b: ThemawEEK mentale en fysieke gezondheid	14.167	101.963	33.870	150.000

Vervolg

Werkgevers kunnen in overleg een vervolg geven aan deze themawEEK. Building Changes kan met hen meedenken over andere themawEken of deze nogmaals herhalen, afhankelijk van de behoefte van het individuele bedrijf. Dit valt dan buiten de activiteiten van dit activiteitenplan. Hierover vindt verdere afstemming plaats met beide sectoren om maatwerk te kunnen leveren. Mogelijke vervolgopties zijn:

- Werkgever en werknemer kunnen zich abonneren op de app waarin zij wekelijkse push-berichten ontvangen met tips en oefeningen om de verandering daadwerkelijk te verankeren.
- Het volgen van comeback sessies voor zowel werkgever als werknemer om alles weer even op te frissen.
- Training aan leidinggevendenden om hen te leren hoe zij mentaal gezond werken van hun medewerkers kunnen stimuleren en dit een vast onderdeel te maken van hun dagelijkse werk.
- Coachen van leidinggevendenden om hen te begeleiden bij het daadwerkelijk implementeren van bovenstaande punt.
- Incentive programma voor medewerkers waarin het gewenste gedrag wordt beloond met spaarpunten o.i.d..

Activiteit 2: Opbouwen en ontsluiten van kennis

Beschrijving activiteit

Cao-partijen Bouw & Infra hebben in 2016 kennis- en adviescentrum Volandis opgericht om werknemers en werkgevers te stimuleren het thema duurzame inzetbaarheid op te pakken en er zelf mee aan de slag te gaan. Behalve de uitvoering van de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA) heeft Volandis een kennisfunctie. Informatie over arbeidsrisico's, arbeidsomstandigheden, gevaarlijke stoffen, veiligheid, werkdruk, leefstijl etc. wordt door Volandis actief verzameld en ontsloten voor werkgevers en werknemers onder de cao Bouw & Infra. Op basis van deze kennis worden kennisproducten en instrumenten ontwikkeld die door werkgevers en werknemers ingezet kunnen worden.

Volandis monitort ook de resultaten van de kennisproducten en instrumenten.

Werkgevers en werknemers krijgen deze resultaten ook terug.

De conclusies die uit de monitoring volgen, vormen ook weer de basis voor aanpassing van het sectoraal DI-beleid.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse vermeldt dat veiligheid met afstand het onderwerp is dat de meeste aandacht krijgt in en buiten de sector. Toch zijn er nog te veel risico's op de bouwplaats. Het bevorderen van veilige werkomstandigheden wordt al jarenlang op sectorniveau opgepakt. Daarbij zijn tevens tal van instrumenten ontwikkeld en worden ook nog steeds nieuwe instrumenten bedacht en uitgewerkt. De uitdaging is en blijft om de instrumenten en advisering te baseren op een goede analyse van de knelpunten, het in kaart brengen van bewezen en nieuwe inzichten en het monitoren van de effectiviteit van ontwikkelde instrumenten en programma's. Naast veiligheid zijn gezondheid, vitaliteit en leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend ook van belang.

Daarmee is het opbouwen en ontsluiten van kennis zowel een basis voor de in dit plan omschreven ambities als ook een noodzakelijke randvoorwaarde voor het monitoren van de resultaten en het verder optimaliseren van de activiteiten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid Bouw & Infra. De activiteit ondersteunt daarin alle andere activiteiten.

Volandis heeft een professionele afdeling kennis en kunde die al ruime ervaring heeft in het onderzoeken en monitoren van activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid. Gedurende de looptijd van het activiteitenplan zal Volandis haar onderzoeks- en monitoringsagenda verder focussen en intensiveren rondom dit plan. Dit betreft dan zowel het monitoren van de effecten als het onderzoeken van de oorzaken van de effecten en daarmee aanbevelingen genereren voor het verder optimaliseren van het ingezette activiteitenplan. Ook worden onderzoeksresultaten gedeeld met werkgevers en werknemers, zodat ook zij binnen hun verantwoordelijkheid onderbouwde keuzes kunnen maken.

Overigens worden kennis en aanbevelingen zowel verspreid via de activiteiten van voorlichting & communicatie (activiteit 1) als via de content van de diverse instrumenten, waaronder mijnVolandis (activiteit 6) en het preventiezorgportaal (activiteit 14).

En de conclusies vanuit de monitoring leiden ook tot aanpassing van en aanvulling op beleid. Zo is op basis van data rondom arbeidsrisico's en verzuim de zwaarwerkregeling ontwikkeld.

Uitvoering en tijdpad

Opbouw en ontsluiten van kennis over duurzame inzetbaarheid is in handen van Volandis. De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
2. Opbouwen en ontsluiten van kennis	704.900	1.429.800	715.900	2.850.600

Vervolg

Opbouw en ontsluiten van kennis over duurzame inzetbaarheid blijft ook na de projectperiode nodig en cao-partijen zetten deze activiteiten ook na de projectperiode voort, in de wetenschap dat de beoogde cultuuromslag waarbij werkgevers en werknemers in de sector zich vanzelfsprekend bewust zijn van het belang van duurzame inzetbaarheid en hun verantwoordelijkheid daarvoor een lange adem vergt.

Activiteit 3: Bevorderen gebruik Bouwspraak

Beschrijving activiteit

Cao-partijen Bouw & Infra hebben, om de veiligheid op bouwplaatsen te vergroten, Bouwspraak ontwikkeld. Bouwspraak is een set van gebaren waar alle werknemers van verschillende nationaliteiten mee uit de voeten kunnen. Voor de introductie van Bouwspraak wordt een implementatieplan opgesteld. Belangrijkste element is een campagne. Deze campagne wordt hoofdzakelijk op de bedrijfstak Bouw & Infra gericht, loopt twee jaar en heeft als doel te laten zien hoe gemakkelijk Bouwspraak ingevoerd kan worden.

Een bijkomend effect is dat de bewustwording over het belang van communicatie op de bouwplaats in relatie tot veiligheid wordt vergroot.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

Deze activiteit sluit aan bij de aanbeveling uit de sectoranalyse, die specifiek erop wijst dat duidelijke instructies en afspraken de risico's op de bouwplaats kunnen verminderen. Dat betekent dat de bedrijven die op de locatie samenwerken gezamenlijk instructies moeten opstellen om de bouwplaats veiliger te maken. De uitdaging ligt erin alle partijen hierbij te betrekken, want het aantal bedrijven en werkenden is vaak groot en divers. Medewerkers van de hoofdaannemer werken op enig moment op dezelfde locatie met specialisten van onderaannemers, zzp'ers en buitenlandse werkrachten wat de communicatie er niet eenvoudiger op maakt. In het kader van het bevorderen van eenduidige communicatie tussen de vele partijen en personen op de bouwplaats is het instrument Bouwspraak ontwikkeld. Het is belangrijk dat het gebruik van Bouwspraak zo spoedig breed wordt ingevoerd.

Uitvoering en tijdpad

De uitvoering van het project Bouwspraak is in handen van Vlandis. De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
3. Bouwspraak	200.000	300.000	0	500.000

Vervolg

Om Bouwspraak te laten uitgroeien tot een manier van werken die ingeburgerd is op de bouwplaatsen, zal na de campagne blijvend aandacht moeten worden gegeven aan communicatie en voorlichting over Bouwspraak. Cao-partijen zijn voornemens de voorlichting en communicatie over Bouwspraak na de projectperiode voort te zetten.

Activiteit 4: Uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's)

Beschrijving activiteit

Cao-partijen Bouw & Infra hebben kennis- en adviescentrum Vlandis opgericht om werknemers en werkgevers te stimuleren het thema duurzame inzetbaarheid op te pakken en er zelf mee aan de slag te gaan. De uitvoering van de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA) is een van de belangrijkste activiteiten, als onderdeel van de individuele preventiezorg waar werknemers recht op hebben.

Het idee van de DIA is een grondig bouwspecifiek medisch onderzoek aangevuld met een adviesgesprek met een DIA-adviseur van Vollandis. In dit gesprek gaat de adviseur in op de vraag hoe een werknemer zo duurzaam mogelijk binnen de bedrijfstak en eventueel buiten de bedrijfstak aan de slag kan blijven op basis van de resultaten van het medisch onderzoek en op basis van zijn loopbaanwensen. Ook ontvangt de werknemer advies op maat over de mogelijkheden, waarmee zij knelpunten kunnen aanpakken.

Werknemers krijgen op deze manier inzicht in hoe ze ervoor staan op het gebied van gezondheid, veilig en vitaal werken en hun arbeidsmarktpositie. Het resultaat van het adviesgesprek met de DIA-adviseur is een persoonlijk actieplan.

De DIA is breed opgezet: behalve over (medische) arbeidsrisico's is er ook aandacht voor zaken buiten de arbeidsrisico's en ook gericht op de preventie van gezondheidsklachten zoals hart- en vaatzieken, leefstijl met breder aandacht voor overgewicht en suikerziekte en leefstijlbegeleiding. Vollandis gebruikt een werkvermogenindex en zet de laatste jaren nadrukkelijk in op loopbaanbeleid, ouderenbeleid en duurzame inzetbaarheid.

Met het advies van de DIA-adviseur kan de werknemer via Vollandis gebruik maken van uiteenlopende opvolgingsmogelijkheden binnen de preventiezorg (zoals werkplekonderzoek of leefstijlbegeleiding). Ook zijn er doorverwijs mogelijkheden naar loopbaantrajecten en coaching, maar deze vallen buiten de activiteit zoals hier beschreven (zie verder onder thema c).

De sector staat voor de uitdaging om te stimuleren dat de werknemer zijn verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid ook pakt door gebruik te maken van de DIA. De vraag is hoe de werknemer de DIA gaat zien als kans om zelf te groeien in plaats van sceptisch ernaar te blijven kijken. Zo wordt de duurzame inzetbaarheid van de werknemers vergroot, en blijven zij gemotiveerd, gezond en productief blijven tot hun pensioengerechtigde leeftijd. Hiervoor is het nodig dat werknemers en werkgevers in de sector Bouw & Infra regelmatig stilstaan bij duurzame inzetbaarheid, gezamenlijk vooruitkijken en gericht aan de slag gaan. Scholing is nodig, maar ook activiteiten om de kans op uitval door arbeidsongeschiktheid zo klein mogelijk te maken. Ook is het van belang dat werknemers zich bewust worden van de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt, de mogelijke impact op hun functie én de mogelijkheden die de werknemer zelf heeft om hierop te anticiperen

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse vermeldt dat de sector voor de uitdaging staat om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te vergroten, zodat zij gemotiveerd, gezond en productief blijven tot hun pensioengerechtigde leeftijd. Hiervoor is het nodig dat werknemers en werkgevers in de sector Bouw & Infra regelmatig stilstaan bij duurzame inzetbaarheid, gezamenlijk vooruitkijken en gericht aan de slag gaan. Scholing is nodig, maar ook activiteiten om de kans op uitval door arbeidsongeschiktheid zo klein mogelijk te maken. Ook is het van belang dat werknemers zich bewust worden van de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt, de mogelijke impact op hun functie én de mogelijkheden en verantwoordelijkheid die de werknemer zelf heeft om hierop te anticiperen.

Daarmee is het aanbieden van duurzame inzetbaarheidsanalyses aan werknemers met een deskundige adviseur bij uitstek het instrument om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. De analyse wint aan kracht doordat het gebaseerd is op een grondig arbeidsgezondheidskundig onderzoek samen met een open gesprek over de positie op de arbeidsmarkt.

De activiteit is daarmee een gedegen start om in beweging te komen.

De sectoranalyse heeft ons er opnieuw bij bepaald, hoe cruciaal dit onderdeel van het Vollandis aanbod is. We zijn ons ervan bewust dat dit onderdeel nog onvoldoende het gewenste effect heeft. Daarom willen we dit activiteitenplan aangrijpen om een optimalisatieslag te doen op het ontwerp van het DIA gesprek, en daarnaast ook zorgen dat deze aansluit op de andere activiteiten, zodat de werknemers zich er meer bewust van worden welke investering dit vanuit de sector is, en zijn hierin hun eigen verantwoordelijkheid voelen om deze activiteiten actief aan te vragen.

Het is daarom belangrijk deze activiteit te bestendigen en verder te verrijken met het bieden van begeleiding om voorgenomen plannen ook om te zetten in acties.

De DIA heeft daartoe de beschikking over een breed palet aan instrumenten waaronder werkdrukvoorziening (activiteit 5), loopbaanadvisering (activiteit 11) en workshops over leren (activiteit 12b). Via het preventiezorgportaal (activiteit 14) en het leerloopbaanplatform (activiteit 10) heeft een werknemer ook zicht op zijn eigen arbeidskundige ontwikkeling en handelingsperspectieven. Daarnaast zal in het kader van activiteit 2 worden gevolgd hoe we de begeleiding van werknemers in de sector via en in navolging van DIA kunnen optimaliseren.

Andersom zullen activiteiten als de themawEEK mentale en fysieke gezondheid (activiteit 1b) en de reflectiewerkshops (activiteit 12b) een extra stimulans geven aan werknemers van bijvoorbeeld de bestratingsbranche en de infra om gebruik te maken van de DIA.

Het verhogen van de opkomst is een belangrijk speerpunt van cao-partijen: het individueel reflecteren op duurzame inzetbaarheid is de kern van het sectorale duurzame inzetbaarheidsbeleid en slaagt alleen als werknemers daar dan ook echt gebruik van maken, niet incidenteel maar periodiek. Voor het verhogen van die opkomst worden alle mogelijke instrumenten ingezet. Structureel, zoals activiteit 1, activiteit 6 en activiteit 14, maar ook de meer projectmatige activiteiten van OBN en MKB Infra.

Uitvoering en tijdpad

De uitvoering van de DIA is in handen van Vlandis. Vlandis werkt daarbij samen met zelfstandige adviseurs, arbodiensten en zgn. tweedelijnsdienstverleners.

De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021 vanaf 1 juli	2022 gehele jaar	2023 t/m 30 juni	Totaal
4. Duurzame inzetbaarheidsanalyse	3.493.405	7.763.122	4.657.873	15.914.400

Vervolg

De resultaten worden na de projectperiode geëvalueerd en beoordeeld wordt welke acties nodig zijn om de opkomst en impact van de DIA verder te vergroten. Cao-partijen streven naar een opkomst van 80% in 2030.

Cao-partijen zetten de activiteiten ook na de projectperiode voort, in de wetenschap dat de beoogde cultuuromslag waarbij werkgevers en werknemers in de sector zich vanzelfsprekend bewust zijn van het belang van duurzame inzetbaarheid en hun verantwoordelijkheid daarvoor een lange adem vergt.

Activiteit 5: Ter beschikking stellen werkdrukvoorziening

Beschrijving activiteit

Cao-partijen Bouw & Infra vinden het belangrijk dat medewerkers gezond hun werk kunnen doen. Werknemers die werkdruk of stress ervaren, kunnen gebruik maken van stresscoaching. Want naast het (lichamelijk) zware werk betekent gezond werken ook aandacht voor de psychosociale belasting van werknemers. Dat vraagt om een andere kijk op (omgaan met) het werk, gericht op het voorkomen van uitval door stressgerelateerde klachten. Zoals psychische spanningsklachten, overspanning, burn-out en posttraumatische stress. Oorzaken zijn tijdsdruk of te veel werk, te weinig autonomie of onderlinge sociale relaties op het werk.

De voorziening bestaat uit een check-up (meting), een daaropvolgend traject bestaat uit maximaal tien coaching gesprekken.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt, dat gedragsverandering evenzeer een rol speelt bij het toegenomen

werktempo en ervaren werkdruk. Niet alleen bij UTA-medewerkers, maar ook bij de bouwplaats-medewerkers. Zowel werkgever als medewerker zullen zich bewust moeten zijn dat 'opjagen' over een langere periode tot verzuim en veiligheidsrisico's leidt en uiteindelijk zowel de werkgever als de medewerker meer kost. Bedrijven zijn eerder geneigd maatregelen te nemen als de kostenbatenanalyse dit inzichtelijk maakt. Deze informatie kan beter voor het voetlicht worden gebracht. Vooral omdat de combinatie van fysieke klachten, verzuim en leeftijd de kans op uitval aanzienlijk vergroot. Voor werknemers is het belangrijk dat zij handvatten krijgen aangereikt om in hun situatie werkdruk bespreekbaar te maken en aan te pakken. Ook de realisatie van het preventiezorgportaal ([activiteit 14](#)) is hierbij behulpzaam.

In de sectoranalyse wordt ook gewezen op de rol van de werkgever. De sector kiest op dit thema voor een duale aanpak. Middels activiteit 6 (o.a. mijnVollandis) krijgen werkgevers handelingsperspectief en wordt met hen het gesprek aangegaan, ook op dit thema. Middels deze activiteit krijgen werknemers een prikkel om ook zelf in actie te komen.

Gezien de blijvende problematiek van werkdruk blijft dit instrument van groot belang. Tijdens de projectperiode wordt de doelgroep uitgebreid naar bouwplaatsmedewerkers en de voorziening krijgt extra aandacht tijdens de themawEEK over mentale gezondheid ([Activiteit 1b](#)). De verwachting is, dat het gebruik van de voorziening in 2022 weer op het niveau zal zijn van voor de coronacrisis en in 2023 met 5% zal toenemen.

[Uitvoering en tijdpad](#)

De uitvoering van werkdrukvermindering voor uta-werknemers en bouwplaatswerknemers is in handen van Vollandis, in samenwerking met CSR Centrum.

De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

[Kosten en financiering](#)

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
5. Werkdrukvoorziening	500.000	975.000	525.000	2.000.000

[Vervolg](#)

Cao-partijen Bouw & Infra zullen ook na de projectperiode de voorziening voor uta-werknemers voortzetten. Een besluit over voortzetting van de voorziening voor bouwplaatswerknemers is afhankelijk van de projectresultaten.

B. Werkgevers stimuleren leercultuur

Met de activiteit [Werkgevers informatie en handelingsperspectief geven hebben](#) werkgevers gericht inzicht in hoe zij ervoor staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid (zowel gezond, veilig en vitaal werken als de ontwikkeling van hun personeelsbestand) en ontvangen zij adviezen over de mogelijkheden, waarmee zij kansen en knelpunten kunnen aanpakken.

Met de activiteit [Uitvoeren pilot DIA-adviesgesprek voor bedrijven pilot-DIA](#) wordt geëxperimenteerd of er toegevoegde waarde is als werkgevers zelf hun DIA-adviesgesprek kunnen uitvoeren.

[Activiteit 6: Informatie en handelingsperspectief geven](#)

Deze activiteit bestaat uit een algemeen deel (activiteit 6a) en een specifiek deel (activiteit 6b) gericht op de bevordering van toekomstbestendig werkgeverschap in de bestratingsbranche en de infra.

[Beschrijving activiteit 6a](#)

Cao-partijen Bouw & Infra hebben kennis- en adviescentrum Vollandis opgericht om werknemers en werkgevers te stimuleren het thema duurzame inzetbaarheid op te pakken en er zelf mee

aan de slag te gaan. De uitvoering van mijnVolandis is een van de belangrijkste activiteiten gericht op de werkgevers.

Via mijnVolandis heeft een bedrijf dat valt onder de cao Bouw & Infra toegang tot een bedrijfs- en/of brancherapport duurzame inzetbaarheid. Daarin staat op welke punten het bedrijf al goed op weg is en welke acties het bedrijf nog meer kan ondernemen om duurzame inzetbaarheid te verbeteren. De bedrijfs- en brancherapporten worden onder meer (geanonimiseerd) opgemaakt op basis van de DIA die met medewerkers hebben plaatsgevonden.

De portal ontsluit tevens kennisproducten en instrumenten voor individuele werkgevers.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt, dat de sector een cultuur bij bedrijven dient te stimuleren waarin het bevorderen van duurzame inzetbaarheid steeds vanzelfsprekender is. Dit is nodig vanwege het grote aantal kleine bedrijven die hier zelf niet altijd de tijd voor kunnen vinden of geen HR-afdeling hebben waarop kan worden teruggevalen. Deze bedrijven kunnen gebruik maken van een vraagbaakfunctie op dit gebied die laagdrempelig is. Kennis verzamelen over, monitoren en ontsluiten van duurzame inzetbaarheid helpt bij het bij de bedrijven en medewerkers krijgen van de informatie en hen daarin te stimuleren. Het is met name van belang dat werkgevers inzicht hebben hoe zij ervoor staan op het gebied van duurzame inzetbaarheid (zowel gezond, veilig en vitaal werken als het ontwikkelen van een leercultuur) en zij gericht adviezen ontvangen over de mogelijkheden, waarmee zij kansen en knelpunten kunnen aanpakken. Er is een gedragsverandering nodig. Bedrijven zullen de noodzaak in moeten zien de middelen beschikbaar te stellen en medewerkers zullen deze moeten gaan gebruiken. Het ontwikkelen van heldere instructies en handleidingen is nodig, maar ook intensieve voorlichting aan de bedrijven en hun medewerkers in de vorm van gerichte campagnes. Dit alles bevordert duurzame inzetbaarheid op bedrijfsniveau en een actieve rol van werkgevers op dit gebied. Hierbij is niet alleen de bewustwording van de werknemer nodig, maar ook de werkgever zal de verantwoordelijkheid moeten nemen om dit continue te blijven agenderen gedragsverandering speelt evenzeer een rol bij het toegenomen werktempo en ervaren werkdruk.

In het online werkgeversportaal mijnVolandis vindt de werkgever verschillende instrumenten voor de Bouw & Infra, zoals de RI&E. Nemen hun werknemers deel aan de DIA? Dan vindt de werkgever in mijnVolandis terug hoe duurzaam inzetbaar zij zijn. Daarnaast is ook de benchmark op branche- en sectorniveau aanwezig. Heeft de werkgever minder dan 15 werknemers en wil de werkgever inzicht op bedrijfsniveau? Dan kan hij de Quickscore gebruiken. Daarmee is mijnVolandis het antwoord op de vraag naar kennis over duurzame inzetbaarheid bij werkgevers, de stand van zaken op dit thema binnen het eigen bedrijf en gerichte adviezen en verwijzingen om handelingsperspectief te bieden.

Volandis zal gedurende de beschreven projectperiode dit instrument verder optimaliseren en uitbreiden door de gebruikersvriendelijkheid van dit instrument te verbeteren en bovenal de adviesfunctie uit te breiden door de koppeling aan de preventiegids, waarin concreet handelingsperspectieven staan beschreven.

Het optimaliseren van de gebruikersvriendelijkheid wordt ook gedaan om te zorgen dat het gebruik van de website geen drempel vormt voor MKB-bedrijven. Dit activiteitenplan is zich ook bewust dat de website alleen niet voldoende is. De bewustwording van MKB-werkgevers wordt daarom ook ingestoken via gerichte events binnen voorlichting & communicatie ([activiteit 1a](#)), themaweken ([activiteit 1b](#)) en workshops ([activiteit 6b](#)).

Uitvoering en tijdspad

De uitvoering van mijnVolandis is in handen van Volandis. Volandis werkt daarbij samen met dienstverleners in de preventiegids.

De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
6a. mijnVolandis	223.500	450.000	226.500	900.000

Vervolg

De resultaten worden na de projectperiode geëvalueerd en beoordeeld wordt welke acties nodig zijn om de opkomst en impact van mijnVolandis verder te vergroten. Cao-partijen zetten de activiteiten ook na de projectperiode voort, in de wetenschap dat de beoogde cultuuromslag waarbij werkgevers en werknemers in de sector zich vanzelfsprekend bewust zijn van het belang van duurzame inzetbaarheid en hun verantwoordelijkheid daarvoor een lange adem vergt.

Beschrijving activiteit 6b

Binnen de activiteit Toekomstbestendig Werkgeverschap worden de werkgevers bewust gemaakt van een viertal stappen die nodig zijn om het goed werkgeverschap ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid verder te actualiseren en te optimaliseren. Deze 4 stappen (modules) die gezamenlijk met de werkgever worden besproken, zorgen er ook voor dat de specifieke behoeften van de werknemers meegenomen worden in het traject. Het bewustwordingsprogramma bestaat uit 4 modules (sessies) van 2 uur.

1. Dialoog.

Middels een dialoogsessie wordt in samenspraak met de werkgever bedacht welke speerpunten gedurende het traject cruciaal zijn. Hierbij wordt met name gefocust wordt op thema's zoals Klimaatbestendigheid, Circulaire economie, Digitalisering, Kwaliteit en Robotisering. Deze thema's zijn onlosmakelijk verbonden met de noodzakelijke ontwikkeling van de medewerkers, de mate van leerbaarheid van de medewerkers en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.

2. Ontwerp.

Tijdens deze sessie wordt nagedacht over de huidige rollen en functies binnen de INFRA en bestratingsbranche en de behoeften van de organisatie in de toekomst en welke rollen en functies geoptimaliseerd dan wel aangepast moeten worden. Ook wordt gekeken naar de benodigde competenties om de rollen/functies optimaal te kunnen uitoefenen. Er wordt gekeken hoe de individuele medewerkers zich verhouden tot hun rol/functie en welk ontwikkelbehoefte er is. Hierbij wordt zowel naar de ontwikkelbehoefte van het infrabedrijf of bestratingsbedrijf als die van de individuele medewerker gekeken. Tenslotte wordt ook gekeken waar eventueel belemmerende factoren zijn, zoals bijvoorbeeld werkdruk.

De ontwikkelbehoefte is opgedeeld in 4 categorieën:

- a) Veiligheid en Arbo'
- b) Vaktechniek'
- c) Persoonlijke ontwikkeling/effectiviteit'
- d) De zogenaamde future skills.

Dit vormt het vertrekpunt voor een individueel ontwikkelplan en mogelijke loopbaanpaden.

3. Implementatie.

In deze sessie maken we de werkgever in de INFRA of bestratingsbranche bewust van de te nemen stappen in de implementatiefase. Waar mogelijk wordt verbinding gelegd met het aanbod van Volandis om werknemers verder te ondersteunen en te begeleiden. Daarnaast kunnen er activiteiten uit de andere thema's zoals C ingezet worden om de implementatie te faciliteren.

4. Borging en coaching.

Hierin lichten we toe welke stappen en interventies nodig zijn voor de verandering naar een cultuur waarin ontwikkelen en leren integraal onderdeel zijn van de bedrijfscultuur. Het echte ontwikkelen en leren gebeurt in de praktijk. Maar dit leerproces gaat niet vanzelf, omdat de bedrijven in de INFRA en bestratingsbranche in veel gevallen minder ervaring hebben opgedaan met het opzetten en faciliteren van continue leren. Daarnaast zijn de medewerkers in de INFRA en straatmakersbranche over het algemeen ook niet gewend om continue te leren.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt, dat zeker bij kleine bedrijven er een nadeel is dat zij meestal geen professionele HR-afdeling hebben waardoor een formele functioneringscyclus vaak ontbreekt en er wordt gepraat als het nodig is. Daarnaast geldt dat door de onvoorspelbare economische marktomstandigheden en snelle technologische veranderingen, de aard en rol van de bedrijven verandert. Het commercieel inspelen op de veranderende marktomstandigheden vraagt veel aandacht. Anticiperen op wat de medewerker nodig heeft, gebeurt dan niet of nauwelijks. Dit heeft invloed op de mate van stimuleren van de medewerker door de werkgever om preventieve maatregelen aan de orde te stellen. Medewerkers die wel gestimuleerd worden door hun werkgever met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan, komen vaker op de DIA. In de praktijk bij de infra en bestratingssector blijkt dat puur het beschikbaar stellen, maar zelfs het actief aanbieden, van een DIA alleen niet voldoende is.

De activiteit "Toekomstbestendig Werkgeverschap" is een nieuwe activiteit en voorziet in een noodzaak om de dialoog met werkgevers aan te gaan, zodat zij en hun medewerkers stilstaan bij het belang van duurzame inzetbaarheid. Ook wijst het op de beschikbaarheid van het instrumentarium zoals DIA en werkdrukvoorziening. Daarmee geeft dit een extra impuls aan de cultuurverandering. Bij gebleken succes is deze activiteit geschikt om te continueren en toe te passen voor werkgevers in andere subsectoren.

Uitvoering en tijdsplan

De activiteit wordt uitgevoerd door OBN en MKB Infra, die deze heeft ondergebracht bij Building Changes.

De projectperiode van het bewustwordingsprogramma loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en Financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
6b. Toekomstig Werkgeverschap	5.000	157.453	79.547	244.500

Vervolg

Dit traject is de basis om als werkgever aan de slag te gaan met goed werkgeverschap. Mocht de werkgever na dit traject hier een vervolg aan willen geven, en ontwikkelen en leren verder willen bestendigen, zodat al zijn werknemers permanent duurzaam inzetbaar zijn, dan begeleidt Building Changes de werkgever en de werknemers bij het uitvoeren van de vier stappen. Waar mogelijk wordt dit ondersteund met subsidies (zoals SLIM subsidies, MKBIdeë).

Activiteit 7: Uitvoeren pilot DIA-adviesgesprek voor bedrijven

Beschrijving activiteit

Cao-partijen Bouw & Infra starten een pilot om te experimenteren met het uitvoeren van DIA-adviesgesprekken door bedrijven zelf. Maximaal 20 bedrijven die dat willen, kunnen zich aanmelden voor deze pilot. De geselecteerde bedrijven voeren tijdens de pilotperiode zelf het DIA-adviesgesprek en het bedrijf plant deze zelf. Het DIA-adviesgesprek door het bedrijf zelf vindt uitsluitend plaats op basis van vrijwillige deelname van de werknemer.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt, dat de sector een cultuur bij bedrijven dient te stimuleren waarin het bevorderen van duurzame inzetbaarheid steeds vanzelfsprekender is. Bedrijven zullen de noodzaak in moeten zien de middelen beschikbaar te stellen en medewerkers zullen deze moeten gaan gebruiken.

Dit innovatief experiment is een reactie op een verzoek van een aantal bedrijven zelf om een eigen verantwoordelijkheid te pakken rondom de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Daarmee past dit bij de veranderende cultuur die cao-partijen nastreven en bij de ontwikkel en monitoring rol ter verdieping en bestendig van het beleid van duurzame inzetbaarheid. Bovendien levert het experiment waardevolle informatie op over het vergroten van efficiëntie en de randvoorwaarden om een dergelijke werkwijze uit te breiden naar andere bedrijven. Ook vergroot het weer de aandacht voor DIA als instrument om werknemers te laten ontwikkelen.

De moeilijk te bereiken werkgevers zullen met deze pilot niet worden bereikt, dat is ook niet het doel van deze pilot.

Uitvoering en tijdpad

De uitvoering van de pilot DIA-adviesgesprek door bedrijven is in handen van Vlandis, in samenwerking met de deelnemende bedrijven. De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021 vanaf 1 juli	2022 gehele jaar	2023 t/m 30 juni	Totaal
7. Pilot DIA-adviesgesprek door bedrijven	50.000	50.000	0	100.000

Vervolg

De resultaten worden na de projectperiode geëvalueerd en op basis daarvan wordt beoordeeld of het uitvoeren van DIA-adviesgesprekken door bedrijven zelf toegevoegde waarde biedt naast de huidige werkwijze door een onafhankelijke adviseur van Vlandis.

C. Sociale partners bevorderen leven lang ontwikkelen

De onder A. genoemde activiteit [Uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses \(DIA's\)](#) biedt werknemers inzicht in welke veranderingen op de arbeidsmarkt er op hen afkomen en hoe zij ervoor staan in het kader van hun loopbaanwensen en hun positie op de arbeidsmarkt. Met de activiteit [Ontwikkelen skills paspoort](#) registreren werknemers hun ontwikkelde kennis en vaardigheden. Het maakt de positie van werknemers op de arbeidsmarkt inzichtelijk en biedt tevens een beter startpunt bij het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden in het licht van hun loopbaanwensen.

Met de activiteit [Ontwikkelen loopbaanplatform](#) faciliteert de sector Bouw & Infra werknemers bij het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden in het licht van hun loopbaanwensen en het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt.

De activiteit [Ter beschikking stellen van loopbaanadvies](#) gaat hier dieper op in en biedt faciliteiten waarmee werknemers de adviezen kunnen opvolgen.

Met de activiteit [Scholen van leermeesters](#) faciliteert de sector een goede introductie op goed, veilig, gezond en vitaal werken voor nieuwe werknemers in de Bouw & Infra. De cursus is tevens een faciliteit waarmee ervaren werknemers een andere impuls kunnen geven aan hun loopbaan.

Activiteit 8: Uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's)

(Zie [activiteit 4](#))

Activiteit 9: Ontwikkelen skills paspoort

Beschrijving activiteit

Het afgelopen jaar is er door een consortium van kennisinstellingen (TNO, Saxion, HAN), ontwerpers (KIVI, Paragin, Vollandis) en bedrijven in de Bouw & Infra en in de Techniek een nieuw, gedragen en bruikbaar Digitaal Skills Paspoort (DSP) ontwikkeld.

Dit heeft geresulteerd in een getest prototype van het DSP voor vaklieden, bestaande uit: een laagdrempelige digitale omgeving waarin kennis, vaardigheden en competenties (Skills) eenvoudig, altijd en overal kunnen worden weergegeven. Daarmee is de ontwikkeling van het DSP in een volgende fase gekomen. De fase van door ontwikkelen en testen of het DSP in de praktijk ook echt werkt voor de verschillende gebruikers zoals: UTA en bouwplaats medewerkers, HR-medewerkers, Skills Adviseurs (SA).

Het consortium wil dit doen door 200 Digitaal Skills paspoort trajecten (invullen instrument en begeleiding) uit te voeren, verdeeld over vier groepen. We testen door het uitvoeren van maximaal 200 trajecten, verdeeld over 4 groepen:

- Groep 1: begeleiding groep high care
- Groep 2: begeleiding groep low care.
- Groep 3: begeleiding van 25 trajecten MBO-FLEX
- Groep 4: begeleiding groep 50+

Begeleiding vindt zowel op bedrijfsniveau als op het niveau van de individuele werknemer plaats. Het doel van het testen met deze vier groepen is:

- Werking van het concept DSP grondig evalueren. Daarvoor maken we gebruik van interviews, 'in app surveys' en log data;
- Ophalen van de (her)ontwerpeisen voor 2.0 versie van het digitale skills paspoort voor vaklieden op basis van gebruikerservaringen werknemers, werkgevers, leidinggevendenden, HR, DIA-, loopbaan- en scholingsadviseur en sociale partners). We letten hierbij vooral op gebruikersvriendelijkheid en laagdrempeligheid;
- Analyse en rapportage (rapport 'Proof of concept' en voorstel (her)ontwerp Digitaal Skills Paspoort);

De input voor het DSP per deelnemer levert ook relevante informatie op voor de ontwikkeling van toekomstige beroepscompetentieprofielen. De input maakt zichtbaar hoe werkzaamheden in een functie zich ontwikkelen en wat dit vraagt voor opleidingsaanbod.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt, dat het van belang is goed opgeleide medewerkers voor de sector te behouden gezien de bouw- en infraopgave voor de komende jaren en de krapte op de arbeidsmarkt. Daarom is het van belang om werknemers te informeren, adviseren en begeleiden bij het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden in het licht van hun loopbaanwensen en het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt. Kortom om hun weerbaarheid te vergroten.

Een belangrijk aandachtspunt is dat voor een aantal beroepsgroepen om- en bijscholing een extra uitdaging is, soms versterkt door negatieve scholingservaring.

Het DSP brengt in beeld welke kennis- en vaardigheden (skills) iemand al heeft, zodat een eventueel opleidingsplan zich vooral richt op datgene wat nog ontbreekt en daarmee drempels verlaagt. Daarbij richt de sector zich bij de ontwikkeling van een opleidingsstructuur (zie ook [activiteit 10](#)) nadrukkelijk op werkend leren. Dit sluit beter aan bij de leerstijl van deze

doelgroepen. Ook is het DSP daarmee van groot belang voor zij-instromers, die vaak ook behoefte hebben om werken en leren te combineren.

Het concept achter de DSP is onlangs nieuw ontwikkeld. Met het testen van het gebruik wordt de toepassing verbeterd en daarmee is deze activiteit een noodzakelijke nieuwe stap in dit proces. De verwachting is, dat het gebruik van DSP de doelmatigheid van opleidingstrajecten zal vergroten en de doorlooptijden zal verkorten. Ook draagt het bij aan de wendbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt.

Uitvoering en tijdpad

De activiteit wordt uitgevoerd door Vlandis. De projectleider vanuit Vlandis werkt samen op dit project met adviseurs vanuit de hogeschool Nijmegen en TNO.

De projectperiode loopt van 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2022.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
9. Skilspaspoort	165.800	331.600	0	497.400

Vervolg

Na de projectperiode zal verder onderzoek en ontwikkeling van diensten plaatsvinden om samenhang tussen Skills Paspoort en de arbeidsmarkt in de sector verder vorm te geven. Het belangrijkste onderdeel is daarbij om het gebruik van het skills paspoort verder uit te rollen.

Activiteit 10: Ontwikkelen loopbaanplatform

Beschrijving activiteit

De sector Bouw & infra kenmerkt zich door een grote diversiteit aan partijen die zich inzetten voor de ontwikkeling van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Zowel t.a.v. gezondheid als ontwikkeling. Deze diversiteit maakt het aanbod versnipperd waardoor samenhang en vindbaarheid voor mensen in de sector ontoereikend is. Daarom willen cao-partijen Bouw & Infra een nieuw loopbaanplatform ontwikkelen dat werknemers in de Bouw & Infra sector faciliteert bij het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden in het licht van hun loopbaanwensen en het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt. Naast dit platform zullen social media campagnes worden gevoerd voor het creëren van bewustwording en zichtbaarheid van activiteiten op het gebied van een leven lang leren.

Cao-partijen werken samen met een communicatie adviesbureau. Het project kent de volgende aanpak.

1. Designsprint met de stakeholders die oplevert waaraan de portal moet voldoen
2. Keuze voor ontwerper portal/ landingspagina
3. Ontwikkeling landingspagina
4. Landingspagina content geven (kennis over Duurzame inzetbaarheid, aanbod van mogelijkheden leren & ontwikkelen in de sector, helpdesk voor ondersteuning bij leer loopbaanvraagstukken)
5. Social media campagnes
6. Verrijken van het platform met leermodules.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt, dat voor een deel van de vaklieden er traditioneel werk zal blijven in het onderhoud en verbouw of restauratie. Degenen die in dienst zijn van middelgroot of groot bedrijf zullen vroeg of laat met de gevolgen van deze ontwikkelingen geconfronteerd worden. De interesse in digitale applicaties is vaak niet groot, maar de digitale wereld is onontkoombaar. De bouw kent bovendien een aantal beroepsgroepen met een lage opleiding. Voor hen is om-

en bijscholing een extra uitdaging soms versterkt door negatieve scholingservaring. Nu heeft de sector een uitstekende opleidingsinfrastructuur die zij in zal moeten zetten om hun werknemers klaar te stomen voor de beroepen van de toekomst. Korte, praktische trajecten hebben de beste kans van slagen. Gezien de bouw- en infraopgave voor de komende jaren en de krapte op de arbeidsmarkt is het van belang goed opgeleide medewerkers voor de sector te behouden. Daarom is het van belang om werknemers te informeren, adviseren en begeleiden bij het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden in het licht van hun loopbaanwensen en het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt. Kortom om hun leerbaarheid te vergroten. Met het loopbaanplatform wil de sector Bouw & Infra werknemers informeren over loopbaanpaden en loopbaanmogelijkheden en dit gelijk ook koppelen aan het aanbod vanuit de opleidingsstructuur. Daarmee kunnen bestaande en nieuwe werknemers dus niet alleen zien wat hun mogelijkheden zijn, maar ook gelijk actie nemen om hun om- en bijscholingstraject te starten. Gezien de leerstijl van veel beroepsgroepen betekent dit dat er veel aandacht is voor leerwerktrajecten.

Deze nieuwe activiteit is een invulling van het aanbieden van advisering rondom leven lang ontwikkelen. Het project start in 2022 en over de concrete aanpak en uitvoering worden nog besluiten genomen.

Uitvoering en tijdpad

De activiteit wordt uitgevoerd door Vlandis in samenwerking met de programmamanager van het stimuleringsprogramma behoud vakkrachten en een extern communicatie adviesbureau. De projectperiode loopt van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021 vanaf 1 juli	2022 gehele jaar	2023 t/m 30 juni	Totaal
10. Loopbaanplatform	0	658.300	325.800	985.600

Vervolg

Cao-partijen Bouw & Infra zullen het loopbaanplatform na de ontwikkelingsfase in stand houden, evalueren en verder verdiepen en/of verbreden, zowel met meer content als met uitbreiding van doelgroepen en/of andere sectoren.

Activiteit 11: Ter beschikking stellen van loopbaanadvies

Beschrijving activiteit

Cao-partijen Bouw & Infra hebben kennis- en adviescentrum Vlandis opgericht om werknemers en werkgevers te stimuleren het thema duurzame inzetbaarheid op te pakken en er zelf mee aan de slag te gaan. De DIA kan ook gericht zijn op loopbaanbeleid als onderdeel van duurzame inzetbaarheid.

Met het advies van de DIA-adviseur kan de werknemer gebruik maken van loopbaantrajecten en coaching, de zgn. tweedelijnsactiviteiten loopbaanadvies. Werknemers die zijn doorverwezen, kunnen hiervan gebruik maken.

De trajecten die worden aangeboden, variëren van alleen intakegesprekken tot loopbaan-coaching, loopbaanadviezen en doorverwijzingen naar opleiding en scholing. Er bestaan drie pakketten: small, medium en large, plus de mogelijkheid van losse gesprekken. De nadruk in deze trajecten ligt op functieoriëntatie of loopbaanoriëntatie en de trajecten bestaan gemiddeld uit 3 tot 5 gesprekken. Tijdens de gesprekken gaat de loopbaancoach dieper in op de loopbaanwens en licht de mogelijkheden toe. Aan het eind van ieder traject ligt er een plan klaar voor de volgende stap in de loopbaan.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt, dat het van belang is om werknemers te informeren, adviseren en begeleiden bij het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden in het licht van hun loopbaanwensen en het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt. Kortom om hun leerbaarheid te vergroten.

Ook is het belangrijk faciliteiten te bieden waarmee werknemers de adviezen kunnen opvolgen. Daarbij kan worden gedacht aan het verwijzen naar dienstverleners op het gebied van leven lang ontwikkelen, maar ook aan stimuleringsmaatregelen (waaronder bijdragen in de kosten) die het initiatief van werknemers op dit gebied belonen.

Deze activiteit is een invulling van het aanbieden van advisering rondom leven lang ontwikkelen. De activiteit zal worden doorontwikkeld door de loopbaancoaches nadrukkelijk te informeren over de loopbaanpaden binnen de bouw & infra, zodat werknemers in de bouw & infra in ieder geval gewezen worden op alle mogelijkheden binnen de sector die met hun ervaring voor het oprapen ligt.

Uitvoering en tijdpad

De loopbaanadviezen worden uitgevoerd door Mijn Loopbaancoach, James en de stichting Expertisecentrum Duurzame Inzetbaarheid.

De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
7. Tweedelijnsactiviteiten loopbaanadvies	213.750	427.500	213.750	855.000

Vervolg

Cao-partijen Bouw & Infra beogen ook na de projectperiode de loopbaanadviezen voort te zetten.

Activiteit 12: Scholen van leermeesters

Deze activiteit bestaat uit een deel voor het opleiden van leermeesters ([activiteit 12a](#)) en een deel voor het geven van workshops ([activiteit 6b](#)) gericht op de praktische bevordering van leven lang leren (vorming van 'meesters in leren') gericht op werknemers in de bestratingsbranche en de infra.

Beschrijving activiteit 12a

Cao-partijen Bouw & Infra bieden leermeesterscholing aan veelal ervaren werknemers zodat zij hun kennis en vaardigheden over kunnen brengen op een nieuwe generatie bouwvakkers. In de beroepspraktijk begeleidt en beoordeelt een leermeester leerlingen die een beroepsopleiding in de bouw en infra volgen. Daarnaast houdt de leermeester de voortgang bij van de leerling, voert hij functioneringsgesprekken en beoordeelt hij de leerling. Naast de basiscursus volgt een leermeester iedere twee jaar een eendaagse nascholing. Daarmee biedt de cursus voor ervaren vakkrachten een mogelijkheid om zich te ontwikkelen. Tevens biedt het zijn van leermeester de ervaren vakman gelegenheid om zich in te zetten voor minder direct op de productie gerichte onderdelen van zijn functie, hetgeen een gunstig effect heeft op fysieke belastbaarheid.

In de projectperiode wordt deze activiteit verder uitgebreid en specifiek verdiept rondom de thema's veilig, gezond en vitaal werken, ontwikkelen van vakmanschap en bewustwording van regie op eigen loopbaan. Het achterliggende idee is dat de leermeester hierdoor in staat is om veilig, gezond en vitaal te werken in de praktijk, en het vergroten van bewustwording over het belang van duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling over te brengen op de nieuwe lichter bouwvakkers.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt, dat het van belang is goed opgeleide medewerkers voor de sector te behouden gezien de bouw- en infraopgave voor de komende jaren en de krapte op de arbeidsmarkt is. Daarom is het van belang om werknemers te informeren, adviseren en begeleiden bij het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden in het licht van hun loopbaanwensen en het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt. Kortom om hun leerbaarheid te vergroten.

Specifiek ten aanzien van oudere ervaren werknemers wordt melding gemaakt van hun voorbeeldfunctie.

En de sectoranalyse wijst ook op de verwachte forse instroom van personeel, waarvan een deel wel de nodige competenties bezit, maar niet altijd de specifieke context van de Bouw & Infrasector kent. Naast een goede introductie op het gebied van veiligheid, gezondheid en vitaliteit betekent dit extra aandacht voor om- en bijscholing ten aanzien van de vaktechniek.

En daarmee is de bijdrage van deze activiteit aan duurzame inzetbaarheid meervoudig:

- Ervaren werknemers worden in staat gesteld hun didactische vaardigheden te ontwikkelen en daarmee hun loopbaan een nieuwe impuls te geven;
- Leermeesters zijn daarmee ambassadeurs van veilig, gezond en vitaal werken en vervullen daarmee de ultieme voorbeeldfunctie;
- Nieuwe medewerkers krijgen een introductie op de werkvloer en naast vakvaardigheden is deze activiteit ondersteunend aan het veranderen van de cultuur rondom duurzame inzetbaarheid.

Daarmee is continuering van de leermeestercursus een essentiële bouwsteen in het programma van duurzame inzetbaarheid. Tijdens de looptijd zal de focus van opleiden en nascholen nog meer komen te liggen op de ambassadeursrol van leermeesters ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Dit gaat dan ook verder dan het opleiden van leerlingen of zij-instromers. Het betekent ook dat zij richting collega's wijzen op instrumenten als DIA ([activiteit 4](#)), loopbaanadvies ([activiteit 11](#)) en de workshops ([activiteit 12b](#) en [13a](#)).

Uitvoering en tijdpad

De leermeesterscholing wordt uitgevoerd door Vollandis.

De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
12a. Leermeestercursus	310.000	620.000	310.000	1.240.000

Vervolg

Cao-partijen Bouw & Infra zetten na de projectperiode de leermeesterscholing voort.

Beschrijving activiteit 12b

Binnen de 'Reflectiewerkshops' ligt de focus op 'leren leren' en 'leren reflecteren op eigen handelen'.

Binnen deze workshop gaan we op een speelse manier met werkgevers en werknemers aan de slag om hun reflectief denken en handelen te bevorderen.

- 'Leren leren' focust zich op het stimuleren van nieuwe denkpaden. Het huidige routinematig werken spreekt het lerend vermogen beperkt aan. In oefeningen gerelateerd aan de praktijk ontwikkelen we inzichten en vaardigheden, die wezenlijk zijn voor het verwerven en toepassen van kennis. Het inzichtelijk maken van de werkmotivatatie van de individuele werkgever / werknemer is hierbij van groot belang; dit vormt de basis waarop het leertraject vorm wordt gegeven.
- 'Leren reflecteren' focust zich op het eigen handelen van werkgever en werknemer. Reflectie is een sterk middel om je eigen handelen te bekijken en te veranderen. Het helpt om de regie te pakken / te houden over de veranderende werkzaamheden en wat dit van jou vraagt.

De praktijk is leidend in deze workshops; concrete situaties worden ingebracht door de werkgever of werknemer zelf. Juist van die situaties waarin je tegen zaken aanloopt kun je veel leren.

Er wordt geoefend met een cyclisch proces, waarin de herhaling in de verschillende sessies bijdraagt aan het integreren van reflectief denken en handelen.

“Dit was de situatie, dit heb ik gedaan en hier liep ik tegenaan”. > “Wie of wat heb ik nodig om dit aan te pakken?” > Dit ga ik nu anders doen (met deze personen / deze middelen)”. > Oefenen in de praktijk > Terugpakken in de volgende sessie hoe het is gegaan. > Hierna start het proces opnieuw.

Om het lerende effect in breder verband te stimuleren werken we samen met de branche-organisaties OBN en MKB Infra. De focus ligt op de leereffecten voor beroepen als straatmaker, opperman bestratingen, voormannen, uitvoerders, machinisten. Telkens wordt de vertaalslag gemaakt naar de dagelijkse praktijk van het werk en de samenhang met thema's, die ook vragen om nieuwe kennis en competenties.

Bedrijven kunnen zich via de brancheverenigingen OBN en MKB Infra aanmelden, zodat er combinaties gemaakt kunnen worden van werkgevers en werknemers van verschillende bedrijven die bij elkaar in een groepje zitten. Zo wordt er naast het leren reflecteren ook onderling breder geleerd van elkaar.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt, dat niet precies bekend is hoe het gesteld is met het leven lang ontwikkelen van werknemers bij gespecialiseerde aannemers. Maar de constatering is dat zij daar niet mee bezig zijn. Deze constatering is gebaseerd op de gesprekken met DIA adviseurs met werknemers en de beperkte belangstelling voor EVC trajecten. Werkenden in de flexibele schil investeren doorgaans weinig in scholing. Van de zzp'ers in de sector heeft in 2019 bijna 70% geen vorm van scholing gevolgd en 82% geeft aan geen behoefte te hebben aan een opleiding. De lage scholings- en veranderingsbereidheid maakt werkenden in de sector kwetsbaar bij grote veranderingen. Toekomstig baanbehoud is voor medewerkers minder zeker ook al voelen zij dit nu zelf nog niet zo. In het licht van de maatschappelijke en marktontwikkelingen is er wel degelijk noodzaak om aan de slag te gaan met leven lang ontwikkelen.

Voor de infra- en bestratingssector betekent dat deze doelgroep eigenlijk niet gewend is om te leren, dus is het noodzakelijk om de leerbaarheid te vergroten. Hiervoor is draagvlak nodig bij zowel de werkgever als de werknemer, voor continue leren en ontwikkelen. Hierdoor verschuift de focus naar de lange termijn perspectief, zo kunnen werknemers naar de toekomst wendbaar en dus inzetbaar blijven.

Deze reflectiewerkshops zijn een nieuwe activiteit en voorzien in de noodzaak om het leervermogen en het leerperspectief verder te ontwikkelen. Bij gebleken succes is deze activiteit geschikt om te continueren en toe te passen voor werknemers in andere uitvoerende functies.

Uitvoering en tijdsplan

De workshops worden uitgevoerd door OBN en MKB Infra, die deze hebben ondergebracht bij Building Changes.

De projectperiode loopt van 1 juli 2021 t/m 30 juni 2023.

Kosten en Financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
12b. Meester in Leren - reflectie workshop Leren Leren	6.667	41.833	19.000	67.500

Vervolg

Naar aanleiding van de workshop kunnen er vragen of opleidingswensen naar boven komen. Deze kunnen een vervolg krijgen in het volgen van een opleiding / leertraject of verwijzing naar DIA ([activiteit 4](#))

D. Sociale partners versterken eigen regie van werknemers.

Met de activiteit [Stimuleren en uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses \(DIA's\)](#) worden in het bijzonder werknemers in de infra en bestratingsbranche gestimuleerd na te denken over hun duurzame inzetbaarheid. Met de DIA's hebben alle werknemers een instrument in handen om invulling te geven en aan hun eigen duurzame inzetbaarheidsvraagstuk.

De activiteit [Ontwikkelen preventiezorgportaal](#) zorgt ervoor dat werknemers snel en overzichtelijk kunnen zien welke mogelijkheden zij hebben om hun doelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid om te zetten in acties.

Door de activiteit [Activeren gebruik leerrekening](#) krijgen werknemers toegang tot middelen, waarmee acties ook snel in gang kunnen worden gezet.

Activiteit 13: Stimuleren en uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's)

Deze activiteit bestaat uit het aanbieden van een workshop regie over je eigen werk ([activiteit 13a](#)) en/of het aanbieden van een Duurzame Inzetbaarheidsanalyse ([activiteit 13b](#)), waarmee werknemers inzicht in hoe zij ervoor staan op het gebied van gezond, veilig en vitaal werken en ontvangen zij advies over de mogelijkheden, waarmee zij knelpunten kunnen aanpakken.

Beschrijving activiteit 13a

In een workshop van 2 uur laat Building Changes de medewerker nadenken over allerlei soorten taken die in de infra en bestratingsbranche naar voren komen. Door middel van een spelvorm met kaarten en voorbeelden stelt de medewerker zijn ideale rol vast en de ideale indeling van zijn werkweek vanuit zijn eigen perspectief van leuk en aantrekkelijk werk. Zo kan hij ook kijken naar taken die in het bedrijf door anderen gedaan worden, zoals bijvoorbeeld hovenierswerk, werkvoorbereiding, maatvoering, calculatie, enzovoort.

Op de kaarten staan ook nieuwe taken die vanuit innovatie en thematieken naar voren komen en die de komende jaren verwacht worden in de branche.

De werknemer kan denken aan nieuwe taken door digitalisering van werkzaamheden, toepassingsmogelijkheden GPS, machinaal bestraten, waterberging en hittebestrijding, vergroening, toename van elektrificering van materieel en voertuigen, emissie-loos werken, plaatsen laadpalen, enzovoort.

De context is wel gerelateerd aan het eigen werk, om de stap niet te groot te maken. Door binnen de context van de bestrating te blijven, houden we het overzichtelijk en stimuleren we om mensen in het vak te houden.

De werkvorm kan samen met collega's uit het eigen bedrijf worden gedaan, maar ook samen met medewerkers van andere infra en bestratingsbedrijven. Dat maakt het nog interessanter, omdat er dan nog meer ideeën ontstaan doordat er sprake is van verschillende werkcontexten. Nadat de werknemer de ideale baan heeft ontworpen, maakt hij een plan over hoe hij deze taken binnen zijn huidige of toekomstige baan vorm zou kunnen geven bij zijn huidige werkgever. Dit kan hij in een ontwikkelgesprek of opleidingsgesprek bespreken. Het helpt hem om goede keuzes te maken voor de lange termijn en brengt ook de werkgever op ideeën waar die vanuit zijn bestaande structuur waarschijnlijk nog niet aan gedacht heeft.

In de activiteit zit ook de mogelijkheid om te denken als een ondernemer. In deze spelvariant mag de werknemer het ideale project of werkproces bedenken en zich verplaatsen in de positie van de werkgever. Daarnaast leert hij vanuit het perspectief te denken van ondernemer, en eigenaar te zijn van zijn eigen loopbaan. Hoe vindt hij geld voor zijn eigen ontwikkeling?

In het spel krijgt de werknemer een fictief budget dat hij kan besteden aan verschillende zaken voor zijn loopbaan. Dit draagt bij aan het bewustzijn van het hebben van het feitelijke en persoonlijke duurzaam inzetbaarheidsbudget.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt, dat medewerkers in de bouw door de bank genomen tevreden zijn met hun werk, hun werkgever en de werkomstandigheden. Nog steeds blijkt dat medewerkers voor de bouw kiezen om buiten te kunnen werken, met de handen en met de collega's. Zeker bij kleine bedrijven is er weinig behoefte met de eigen loopbaan bezig te zijn en op zoek te gaan naar ander werk of eenvoudigweg de blik te verbreden. De eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid wordt nog veel te weinig gevoeld. Zo gebruiken de meeste werknemers hun individuele budget nog niet voor het verbeteren van hun duurzame inzet. Wel zijn er geluiden dat in de Randstad medewerkers er meer aandacht voor beginnen te krijgen. Vermoedelijk ingegeven door sociale druk omdat het onderwerp leefstijl daar meer aandacht krijgt.

Ook in het licht van de maatschappelijke en veranderende marktontwikkelingen is er voor werknemers wel degelijk noodzaak om bewuster aan de slag te gaan met hun positie op de arbeidsmarkt en hun loopbaanwensen. Al is het maar omdat hun eigen werk de komende tijd aan verandering onderhevig is. En voor werkgevers geldt de noodzaak om hier ook ruimte voor te bieden.

Deze reflectieworkshop is een nieuwe activiteit en stimuleert werknemers stil te staan bij hun arbeidsmarktpositie en loopbaanwensen, alsook bij de mogelijkheden om hier actie op te ondernemen. Ook hier zal verwezen worden naar beschikbare instrumenten zoals DIA. Bij gebleken succes is deze activiteit geschikt om te continueren en toe te passen voor werknemers in andere uitvoerende functies.

Uitvoering en tijdsplan

De workshops worden uitgevoerd door OBN en MKB Infra, die deze hebben ondergebracht bij Building Changes. Building Changes organiseert deze bewustwordingsworkshops periodiek regionaal of op bedrijfsniveau.

Medewerkers kunnen dit al in een kleine groep van 4-6 medewerkers uitvoeren, bij voorkeur 8-10 deelnemers. De workshop bestaat uit verschillende modules: creatief taakontwerp, denken als ondernemer en loopbaanbudgettering. De modules duren 1-1,5 uur maar kunnen ook langer zijn. Duur van de workshop is max 4 uur en kan ook deels digitaal of in de avonduren worden gegeven.

De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
13. Stimuleren en uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses	13.333	86.683	39.983	140.000

Vervolg

De vervolgactie is dat medewerkers een ontwikkelplan gaan maken of een ontwikkelgesprek gaan voeren met hun werkgever, bedrijfsarts (DIA) of externe loopbaancoach die de weg weet in de branche.

Ook wordt men gestimuleerd zelf een plan te maken en eigen regie te nemen en onderzoek te doen bij opleidingsinstituten. Er kan worden doorverwezen naar partijen die in mijnVollandis staan of via de routes van de vakbonden.

Beschrijving activiteit 13b

(Zie activiteit 4)

Activiteit 14: Ontwikkelen preventiezorgportaal

Beschrijving activiteit

Cao-partijen ontwikkelen een preventiezorgportaal dat vanaf 2022 ingezet wordt bij de uitvoering van de DIA. Het preventiezorgportaal heeft als doel om van elke werknemer een individueel preventiedossier vast te leggen. De werknemer krijgt dan zelf direct zicht op zijn preventie-historie en kan zijn dossier meenemen van de ene naar de andere werkgever. Het preventiezorgportaal moet ook zorgen voor het verbeteren van de kwaliteit in de uitvoering en registratie van de DIA met als uiteindelijk doel het verhogen van de opkomst voor, en opvolging van de DIA.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt dat duurzame inzetbaarheid als een preventief middel niet alleen helpt om gezonder te werken, maar ook om gezonder de eindstreep te halen. Ook de arbeidsmarktpositie van de werknemer wordt problematisch in economisch ongunstige tijden wanneer deze niet in staat is een andere functie of werk in een andere sector uit te oefenen. Dit vraagt om eigen initiatief en betrokkenheid van medewerkers en bedrijven. De medewerker neemt zelf de regie over zijn loopbaan en investeert in zijn toekomst. Het bedrijf investeert en faciliteert een gezonde en veilige werkomgeving en stimuleert de ontwikkeling en vakmanschap van de medewerker.

Ook staat beschreven dat DIA-adviseurs de indruk hebben dat de jongere generatie zich beter bewust is van de gevaren door de aandacht in de opleiding voor dit onderwerp. Het is meer als vanzelfsprekend persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. Bij de oudere generatie leeft nog wel eens de overtuiging dat zij-dat-niet-nodig-hebben. Het creëren van bewustwording en vergroten van eigenaarschap ten aanzien van de eigen veiligheid en eigen gezondheid is noodzakelijk. Ook hier is cultuurverandering vereist. De oudere medewerker zal zich meer bewust moeten worden van de voorbeeldfunctie die hij vervult. Dit alles neemt niet weg dat de werkomstandigheden in de Bouw & Infra intrinsiek nog altijd veel risico's met zich meebrengen in het bijzonder op de bouwplaats. Aandacht voor deze risico's alsmede voor mogelijke maatregelen blijft een must.

Het preventiezorgportaal geeft zowel de jongere als oudere werknemer inzicht in de eigen gezondheidssituatie, zowel in de huidige status als in de ontwikkeling ervan. En het dossier gaat ook mee indien men binnen de sector van baan verandert. Daarmee heeft de individuele werknemer ook zicht op veranderingen, die in het kader van eigen verantwoordelijkheid aanpassing van gedrag vereisen. En ook als er geen acute veranderingen nodig zijn, wijst dit preventiezorgportaal op het belang van duurzame inzetbaarheid en in het bijzonder op het belang om daarover regelmatig in gesprek te gaan, onder andere via de DIA. Daarmee is de ontwikkeling van dit instrument niet alleen een middel ter optimaliseren van registratie en monitoring van het DIA-proces, maar zeker ook onderdeel het vergroten van bewustwording en het bieden van handelingsperspectief, waaronder het gebruik van DIA. De activiteit vormt daarmee onderdeel van de meervoudige aanpak om deelname aan DIA te vergroten tot 60% in 2023 (activiteit 4).

Uitvoering en tijdpad

Het project Preventiezorgportaal wordt uitgevoerd door Vlandis. De projectperiode loopt van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021	2022	2023	Totaal
	vanaf 1 juli	gehele jaar	t/m 30 juni	
14. Preventiezorgportaal	834.425	1.051.150	14.425	1.900.000

Vervolg

Volandis zal na de ontwikkeling en implementatie het preventiezorgportaal integreren in haar bedrijfsvoering.

Activiteit 15: Activeren gebruik leerrekening

Beschrijving activiteit

De sector Bouw & Infra verkent de mogelijkheden om voor alle werknemers in de sector een leerrekening in te richten. Daarmee krijgt de werknemer zelf financieringsmogelijkheden en ondersteuning om zijn duurzame inzetbaarheidswensen vorm te geven. Dit geeft werknemers meer eigen regie om keuzes te maken t.a.v. hun duurzame inzetbaarheid en hun ontwikkeling vorm te geven.

Het technische ontwerp van de leerrekening krijgt verder vorm in 2021 en 2022. Dit vindt plaats in samenwerking met een expertbureau die hiervoor ook een implementatieplan heeft opgesteld. Cao-partijen Bouw & Infra overwegen budget per medewerker beschikbaar te stellen.

Voor het daadwerkelijk laten slagen van het gebruik van de leerrekening is bekendheid nodig bij werkgevers en werknemers. Daarnaast is bewustwording creëren voor het belang van blijvend ontwikkelen en investeren daarin van onmisbaar belang. Daarvoor willen we een campagne opzetten in de sector Bouw & Infra voor de duur van twee jaar.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse meldt dat duurzame inzetbaarheid als een preventief middel niet alleen helpt om gezonder te werken, maar ook om gezonder de eindstreep te halen. Ook de arbeidsmarktpositie van de werknemer wordt problematisch in economisch ongunstige tijden wanneer deze niet in staat is een andere functie of werk in een andere sector uit te oefenen. Dit vraagt om eigen initiatief en betrokkenheid van medewerkers en bedrijven. De medewerker neemt zelf de regie over zijn loopbaan en investeert in zijn toekomst. Het bedrijf investeert en faciliteert een gezonde en veilige werkomgeving en stimuleert de ontwikkeling en vakmanschap van de medewerker. Er is een gedragsverandering nodig. De Bouw & Infrasector is een sector met een lange traditie, waarin werkgevers en werknemers een grote mate van betrokkenheid en loyaliteit kennen. Ook op sectorniveau is er nog steeds een eigen structuur, waarin veel zaken sectoraal geregeld zijn. Ook bedrijven zullen dus de noodzaak in moeten zien de middelen beschikbaar te stellen en medewerkers zullen deze moeten gaan gebruiken waarvoor deze bedoeld zijn. Het ontwikkelen van heldere instructies en handleidingen is nodig, maar ook intensieve voorlichting aan de bedrijven en hun medewerkers in de vorm van gerichte campagnes.

De sector Bouw & Infra ziet ook de noodzaak om middelen ter beschikking te stellen aan werknemers, waarmee zij zelf aan de slag kunnen met duurzame inzetbaarheid. Gezien de plannen van de overheid rondom het STAP-budget lijkt het logisch om vanuit de sector hierop aan te sluiten met een leerrekening. Hoewel het ter beschikking stellen van middelen aan werknemers nog moet worden uitgewerkt, is de ambitie wel om dit binnen de looptijd van deze aanvraag te realiseren. Bijbehorend is een campagne voorzien waarin het gebruik van de leerrekening wordt uitgelegd en gestimuleerd.

Als nieuwe activiteit zal de sector hier invulling aan geven, waarbij wij gebruik maken van de ervaringen van campagnes als Bouwspraak ([activiteit 3](#)).

Uitvoering en tijdpad

De activiteit wordt uitgevoerd door een nader te selecteren externe partij in samenwerking met een projectleider vanuit het programma stimulering behoud vakkrachten.

De projectperiode loopt van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023.

Aanvraag MDIEU (activiteit met bedragen in €)	2021 vanaf 1 juli	2022 gehele jaar	2023 t/m 30 juni	Totaal
15. Activatie-leerrekening	200.000	300.000	0	500.000

Vervolg

Cao-partijen Bouw & Infra zetten na 30 juni 2023 de communicatie over de leerrekening voort.

Activiteit 16: Uitvoeren Zwaarwerkregeling

Beschrijving activiteit

Als sluitstuk van het sectorale duurzame inzetbaarheidsbeleid, sloten cao-partijen Bouw & Infra in 2020 tijdens cao-onderhandelingen aan op de mogelijkheden die het pensioenakkoord bood.

Bouwplaatswerknemers hebben gedurende de periode 2021 t/m 2025 het recht maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken met aanspraak op een (bruto) uitkeringsbedrag van € 21.200 per jaar bij een voltijds dienstverband, indien hij/zij in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste 20 jaar werkzaam is geweest in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra dan wel in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de cao Afbouw.

Na een recente cao-afspraken kunnen ook uta-werknemers die op 1 juli 2020 of op 1 januari 2021 onder de Cao Bouw & Infra vielen vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 aanspraak maken op de zwaarwerkregeling. Deze werknemers moeten in de 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum minstens 20 jaar als werknemer onder de Bouw & Infra cao werkzaam zijn geweest, waarvan minimaal 5 jaar als bouwplaatsmedewerker.

De regeling wordt aangeboden aan werknemers die na een lange loopbaan in de sector eerder willen uittreden, omdat doorwerken tot het bereiken van de AOW-leeftijd voor hen niet lukt.

De voorwaarden van de regeling zijn uitgewerkt in het Reglement Zwaar Werk van het Aanvullingsfonds Bouw & Infra, dat onderdeel is van de algemeen verbindend verklaarde cao BTER Bouw & Infra.

Aansluiting bij sectoranalyse en noodzaak

De sectoranalyse vermeldt dat de huidige groep 60-plussers soms al 45 jaar of langer in de bouw werkt. Zij zijn op hun zestiende begonnen als leerling-werknemer en hebben vaak nog met zware verpakkingen en materialen gewerkt die nu niet meer worden gebruikt. Misschien geldt dit ook nog wel voor de 55-plussers. Deze groepen waren gedurende hun loopbaan dat zij vervroegd zouden kunnen uittreden zoals veel van hun oudere collega's. Nu dat niet meer mogelijk is, werkt deze groep vaak door met klachten aan het bewegingsapparaat. Hoewel zij graag zouden willen doorwerken, zijn zij daar niet altijd toe in staat maar dreigt inkomensverlies indien zij eerder stoppen.

Al in juni 2017 meldt het EIB-rapport 'Eerder stoppen met werken voor zware beroepen' dat werknemers in zware beroepen, gedefinieerd op basis van een hoge arbeidsongeschiktheidskans, worden gekenmerkt door een laag scholingsniveau: meer dan de helft van de werkenden is laag opgeleid. Dit gaat vaak samen met een lang arbeidsverleden en een korte levensverwachting. Zo begint een afbouwer gemiddeld 2½ jaar eerder met werken dan de gemiddelde Nederlander terwijl deze drie jaar korter leeft. Tot slot hangt een laag opleidingsniveau nauw samen met een laag inkomen, waardoor een werknemer met een zwaar beroep ten opzichte van de gemiddelde werknemer minder middelen heeft om een vervroegd pensioen zelf te financieren.

Eind 2019 concludeert Vollandis na een intern onderzoek, dat bouwplaatswerknemers inderdaad meer bloot staan aan risico's die interventie nodig maken dan wel leiden tot vroegtijdige uitval

uit de functie. Voor sommige functies geldt zelfs dat de helft van de beroepsgroep boven de 55 jaar 40% of meer kans op arbeidsongeschiktheid binnen vier jaar. Dat betekent niet dat de arbeidsongeschiktheidskans voor andere beroepsgroepen veel kleiner is, want de percentages lopen bijzonder geleidelijk op.

Gegeven de problematiek en de risicoprofielen zijn bestaande voorzieningen als 4-daagse werkweek en ontlasting op onderdelen onvoldoende om voor de huidige generatie het risico op uitval substantieel terug te dringen.

Cao-partijen Bouw en Infra hebben hierop geconcludeerd, dat het daarom redelijk is om uit zorg voor werknemers en uit zorg voor oplopende arbeidsongeschiktheidskosten een tijdelijke zwaarwerkregeling te ontwikkelen met criteria die zich richten op werknemers met inderdaad langjarige dienstverbanden als bouwplaatsmedewerker in de sector.

De inschatting is dat 3.161 werknemers gebruik zullen maken van de zwaarwerkregeling omdat zij niet in staat zijn gezond door te werken tot aan hun AOW-leeftijd.

De zwaarwerkregeling is nieuw en sluit aan bij het tweede doel van MDIEU.

Uitvoering en tijdpad

De zwaarwerkregeling wordt betaald door het Aanvullingsfonds. De uitvoering is in handen van het Aanvullingsfonds, die gebruik maakt van uitvoerder APG.

De projectperiode loopt van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023.

Kosten en financiering

De zwaarwerkregeling wordt gefinancierd via een collectieve werkgeverspremie.

Activiteit 16 - Kosten zwaarwerkregeling			
Jaar	Geboortejaren	Aantallen*	Uitkeringsverplichting
2021	1955, 1956, 1057	1734	76.506.680
2022	1958	945	55.500.000
2023	1959	482	28.825.000
Totaal		3161	160.831.680

Voorwaarden

Wanneer een werknemer behoort tot één van de doelgroepen kan deze maximaal 3 jaar voor het ingaan van de AOW-leeftijd stoppen met werken en gebruik maken van de zwaarwerkregeling. De regeling loopt van januari 2021 tot en met 31 december 2025. De werknemer krijgt maximaal 3 jaar een uitkering.

De werknemer kan de regeling zelf aanvragen via www.zwaarwerkregeling.nl.

Op deze website is ook het reglement te vinden waarin alle voorwaarden staan beschreven, waaronder het feit dat de zwaarwerkregeling niet geldt indien iemand volledig arbeidsongeschikt is (gedeeltelijk arbeidsongeschikt kan wel, de uitkering is dan naar rato) of nog werkt of een bedrijf start naast de uitkering.

Vervolg

De zwaarwerkregeling loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 en geldt als een tijdelijke maatregel.

Bouw- en infrasector versterkt duurzame inzetbaarheid



2030

Ieder talent van nu werkt straks veilig, gezond, lerend, productief tot aan het pensioen.

A. Werknemers werken veilig, gezond en vitaal

€ 22.557.000,-

- ACTIVITEITEN:
1. Voorlichting geven over veilig, gezond en vitaal werken
 2. Opbouwen en ontsluiten van kennis
 3. Bevorderen gebruik Bouwspraak
 4. Uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's)
 5. Ter beschikking stellen werkdrukvoorziening

B. Werkgevers stimuleren leercultuur

€ 1.244.500,-

- ACTIVITEITEN:
6. Informatie en handelingsperspectief geven
 7. Uitvoeren pilot DIA-adviesgesprek voor bedrijven

C. Sociale partners bevorderen leven lang ontwikkelen

€ 3.645.500,-

- ACTIVITEITEN:
8. Uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's) (zie 4)
 9. Ontwikkelen skills paspoort
 10. Ontwikkelen loopbaanplatform
 11. Ter beschikking stellen van loopbaanadvies
 12. Scholen van leermeesters

D. Sociale partners versterken eigen regie van werknemers

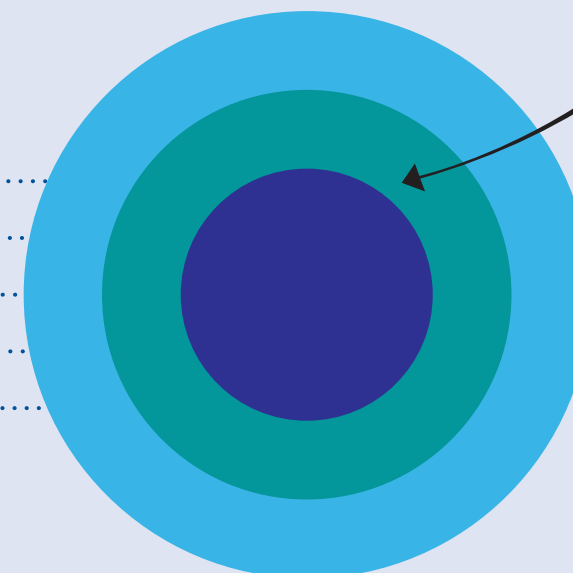
€ 2.540.000,-

- ACTIVITEITEN:
13. Stimuleren en uitvoeren Duurzame Inzetbaarheidsanalyses (DIA's) (zie 4)
 14. Ontwikkelen preventiezorgportaal
 15. Activeren gebruik leerrekening

E. Sociale partners faciliteren eerder uittreden

€ 160.831.680,-

- ACTIVITEITEN:
16. Uitvoeren Zwaarwerkregeling

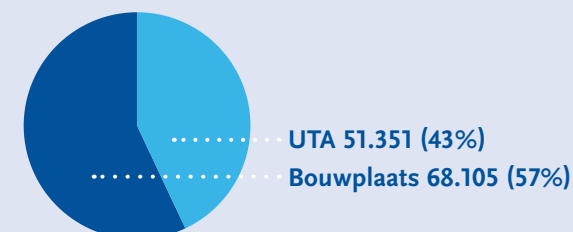


werknemer

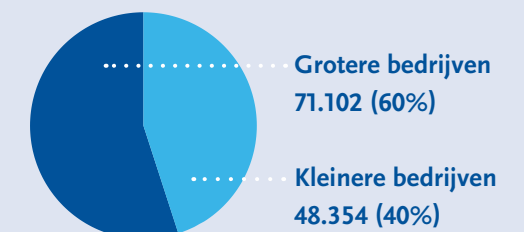
bedrijven

sector

Omvang sector in aantallen werknemers Bouw & Infra 2020



Aantal werknemers naar grootteklasse bedrijven 2020



COLOFON

Uitgave

In opdracht van partijen bij de cao Bouw & Infra:
Technisch Bureau Bouw & Infra, Harderwijk
www.tbbouw.nl

Versie

Februari 2022

Vormgeving

StudioTof!, Dronten - www.studiotof.nl

De publicaties van Technisch Bureau Bouw & Infra zijn met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Niettemin aanvaarden de auteurs en de vormgever van de publicaties geen enkele aansprakelijkheid voor mogelijke onjuistheden of eventuele gevolgen door toepassing van de inhoud van dit document.