



BOUWEN AAN DIVERSITEIT

KENNISDOCUMENT DIVERSITEIT IN DE
SECTOREN BOUW, INFRA EN TECHNIEK

27 AUGUSTUS 2018

DIVERSITEIT IN BEDRIJF

Diversiteit in Bedrijf is een initiatief van de **Stichting van de Arbeid**, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV en VCP. *Diversiteit in Bedrijf* wordt financieel mogelijk gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Stichting van de Arbeid.



Diversiteit in Bedrijf **overstijgt** verschillende diversiteitsdimensies, **verbindt** netwerken van bedrijven en maatschappelijke organisaties, **ondersteunt** bedrijven bij het versterken van diversiteit en inclusie en **meet** de resultaten van het diversiteitsbeleid.

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T: 070 – 3 499 576
E: DIB@stvda.nl



www.diversiteitinbedrijf.nl



@CharterDiv



Diversiteit in Bedrijf

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. De sectoren bouw, infra en techniek	5
1.1. Bouw en Infra	5
1.2. Techniek- en installatiebranche	6
1.3. Trends	6
2. De businesscase van diversiteit en inclusie	7
3. Arbeidsbeperkten en chronisch zieken	8
4. Genderdiversiteit	11
5. Leeftijd	14
6. LHBTI	16
7. Etnisch-culturele diversiteit	19
8. De uitdaging	22

INLEIDING

In dit kennisdocument wordt ingegaan op de diversiteit in de sectoren bouw, infra en techniek. Veel bedrijven nemen al langere tijd initiatieven om de diversiteit van hun personeel te vergroten. De noodzaak daarvoor groeit. Het gaat goed met de bouw, infra en techniek. Productie en omzet nemen na jaren van krapte weer toe. De andere kant is dat aan de grote vraag naar arbeidskrachten niet kan worden voldaan. De personeelsvoorziening is een steeds groter probleem. Daardoor zoeken bedrijven naar alternatieven bij het vinden van personeel. Zo komen ook andere dan de ‘traditionele’ werknemers in beeld. Dat geeft een impuls aan het denken over de meerwaarde van diversiteit op de werkvloer.

Dit thema wordt in het kennisdocument uitgewerkt aan de hand van vijf dimensies van diversiteit: arbeidsbeperking of chronisch ziekte, genderdiversiteit, leeftijd, LHBTI en etnische, culturele en religieuze achtergrond.

Centraal in dit kennisdocument staat de vraag voor welke uitdagingen bedrijven in deze sectoren staan bij de uitwerking van een diversiteits- en inclusiebeleid.

Dit kennisdocument is samengesteld ter gelegenheid van de Charterbijeenkomst op 30 augustus 2018 die zich specifiek richtte op diversiteit in de sectoren bouw, infra en techniek. *Diversiteit in Bedrijf* heeft deze bijeenkomst samen met IKEA Nederland georganiseerd. Tijdens deze gelegenheid ondertekenen de bedrijven Arcadis, Camfil, CCS, Dura Vermeer Groep, Heembouw, IKEA Nederland, Metotechnica en de brancheorganisaties Bouwend Nederland en OTIB het Charter Diversiteit. Daarmee zeggen zij toe gericht te investeren in meer diversiteit en inclusie in hun eigen organisaties.

Deze ondertekenaars geven ook een impuls aan de beweging voor diversiteit en inclusie op de werkvloer. Zij zijn een voorbeeld voor hun sector.

1. DE SECTOREN BOUW, INFRA EN TECHNIEK

De sectoren bouw, infra en techniek leveren een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse economie en aan de werkgelegenheid. Het is dan ook goed nieuws dat deze sectoren na de crisisjaren 2008-2016 weer uit het economisch dal kruipen. Sterker nog, anno 2018 is er sprake van sterke groei.

1.1. Bouw en Infra

De bouwsector is onderverdeeld in de volgende vakgebieden:

- ▶ de burgerlijke en utiliteitsbouw (B&U; bouw van woningen, kantoren en andere bedrijfsgebouwen); grond-, weg- en waterbouw (gww);
- ▶ gespecialiseerde bouw (o.a. afwerking en installatie).

De bedrijfstak bouwnijverheid kent ruim 165.000 bedrijven. Het overgrote deel betreft bedrijven van zzp'ers. Bij slechts 315 bedrijven werken meer dan 100 personen.¹

De sector zorgt voor ongeveer 5% van alle banen in Nederland. Tussen 2010 en 2016 nam het aantal werknemers sterk af: van 377 naar 299.000 (-21%). Daarna groeide het aantal banen weer tot 308.000 in 2017. Ook de komende twee jaar wordt een toename verwacht, tot 327.000 in 2019 (+6%).

Het aantal zelfstandigen nam tussen 2010 en 2017 juist toe: van 200 tot 218.000 (+9%). Voor de komende twee jaar wordt een verdere toename verwacht, tot 234.000 in 2019 (+7%).

Functies en opleidingsniveau

Ruim twee derde van het aantal werkenden in de bouw heeft een technisch beroep, zoals timmerman, schilder, loodgieter, elektricien en metselaar. Tot de economisch-administratieve beroepen (13%) worden de werkvoorbereiders, productieplanners en orderbegeleiders gerekend, evenals de administratief en boekhoudkundig medewerkers. Kleinere beroepsgroepen betreffen managers en transport en logistieke beroepen, ICT'ers, vertegenwoordigers en verkoopmedewerkers.



In de bouw is het aandeel laagopgeleiden de afgelopen tien jaar gedaald en het aandeel hoog- en middelbaar opgeleiden toegenomen. Volgens het EIB (Economisch Instituut Bouwnijverheid) hebben bouwbedrijven tijdens de crisis vooral hun hoger opgeleide personeel in dienst gehouden, terwijl personeel op de lagere niveaus meer is 'geflexibiliseerd', bijvoorbeeld als zzp'er. Ondanks dat heeft de bouw vergeleken met de totale werkzame beroepsbevolking veel minder hoogopgeleiden en veel meer laag- en middelbaar opgeleiden in dienst.

Arbeidsrelaties

Van de werkende beroepsbevolking in de bouw heeft 55% een vaste arbeidsrelatie. Dat is minder dan in 2010 (64%), en ook minder dan het gemiddelde van alle bedrijfssectoren bij elkaar (61%). Het aandeel zelfstandigen in de bouw is daarentegen beduidend groter (31%) dan het gemiddelde van alle sectoren bij elkaar (17%). Vooral in de uitvoerende bouw zijn veel zelfstandigen werkzaam. Daarbij zijn er grote verschillen per beroep: bij voegers en stukadoors is circa 80% zelfstandige, terwijl dat bij timmerlieden slechts 30% is.

Onder de flexibele arbeidsrelaties vormen de uitzendkrachten de grootste groep.

In de bouwnijverheid wordt per persoon gemiddeld 39,3 uur per week gewerkt. Dat is veel vergeleken met het gemiddelde over alle sectoren (31,1 uur per week). In de bouw werkt 85% van de mensen dan ook fulltime.

¹ De gegevens in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op:
- Factsheet arbeidsmarkt-Bouw, UWV, 23 mei 2018;
- Factsheet arbeidsmarkt-Installatiebranche, UWV, 23 mei 2018;

- Factsheet Diversiteit Installatiebranche 2018, OTIB-trendfiles 2018 (trendfiles.otib.nl).

1.2. Techniek- en installatiebranche

De techniek- en installatiebranche is onderverdeeld in drie vakgebieden: elektrotechnische, installatietechnische (gas, water etc.) en koeltechnische bedrijven. De werkzaamheden van deze bedrijven betreffen groten-deels het aanleggen van buizen, kabels en leidingen voor gas, water en elektra en installatie van sanitair en verwarming. Deze sector telde in 2017 8.300 bedrijven met bijna 124.000 werknemers. Tussen 2008 en 2015 daalde het aantal werknemers met 15%; van 2015 tot heden nam het weer met 7% toe.

Functies en opleidingsniveau

Het meest voorkomende beroep in de totale installatiebranche is monteur, zoals elektricien of elektronicamonteur, onderhouds- en installatiemonteur, monteur sanitair, verwarming, gas- en waterleiding (loodgieter) en installateur of monteur koeltechniek en luchtbehandeling. Ook werkvoorbereiders en calculators komen vaak voor. Bijna 60% van de werkenden in de meest voorkomende beroepen heeft een mbo-diploma.

De rol van de installateur verandert waardoor andere competenties worden gevraagd. Het op de juiste manier inzetten en combineren van nieuwe technologie in gebouwen en industrie (verduurzaming, domotica) wordt complexer. Ook krijgt de installateur een meer dienstverlenende rol in het contact met de opdrachtgever en partnerbedrijven. In het werk wordt een steeds hoger werk- en denkniveau gevraagd vanwege de toenemende complexiteit van installaties. Ook stellen opdrachtgevers meer eisen aan kwaliteit en veiligheid. De ontwerp- en voorbereidingsfase worden belangrijker. Verder speelt ICT een grotere rol. Er is dan ook meer behoefte aan mbo-4- en hbo-personeel, zoals ingenieurs, BIM-modelleers en werkvoorbereiders en ICT'ers.

Arbeidsrelaties

De installatiebranche wordt gekenmerkt door veel kleine bedrijven. Ruim de helft van de bedrijven heeft maximaal 5 werknemers in dienst. Slechts 2% van de bedrijven heeft 100 of meer werknemers. Bijna 70% van de werknemers in de installatiebranche heeft een vast contract. Dat is hoger dan gemiddeld voor alle beroepen. Rond de 19% heeft een flexcontract, 13% is zelfstandig. Van de flexcontracten is 34% op een uitzendbasis.

Gemiddeld over alle beroepen gezien, werkt ongeveer de helft voltijd en bijna 20% minder dan 20 uur per week. De verhoudingen in de installatieberoepen liggen duidelijk anders dan dit gemiddelde: in de installatieberoepen werkt 80% voltijd en slechts 4% werkt minder dan 20 uur per week.

1.3. Trends

Als gevolg van een gunstige economie, de energietransitie en de vergrijzing van de sector is er een nijpend tekort aan gekwalificeerd personeel. De energietransitie en domotica genereren niet alleen meer werk maar ook functies voor vakkrachten met andere competenties, zoals technici en ICT'ers op mbo- en hbo-niveau. Daarnaast gaan de komende jaren veel technische vakmensen met pensioen: 17% van de werknemers is 55 jaar of ouder.

Als gevolg van de genoemde trends is het aantal openstaande vacatures in de installatie- en bouwbranche sterk gestegen. Eind 2017 waren er in de bouwsector 11.000 en in de installatiebranche 6.800 openstaande vacatures. Bedrijven ervaren daardoor belemmeringen in de productie. Er is grote behoefte aan vakmensen, maar ook aan middenkader en hoger personeel. Met name voor kleine bedrijven is het lastig om personeel te vinden. Werkgevers moeten ook de komende jaren rekening houden met grote knelpunten in de personeelsvoorziening in de bouw en techniek.²

Aanpak personeelstekort

De aanpak van het personeelstekort biedt kansen om het personeelsbeleid te vernieuwen en te verbreden tot andere groepen (potentiële) werknemers. Maatregelen om het personeelstekort aan te pakken zullen effectiever zijn wanneer die worden gekoppeld aan een benadering vanuit diversiteit en inclusie.



² 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022', ROA, 2017.

2. DE BUSINESSCASE VAN DIVERSITEIT EN INCLUSIE

De businesscase is een verwijzing naar de meerwaarde van diversiteit en inclusie voor arbeidsorganisaties. Het gaat er dan om dat diversiteit bijdraagt aan het behalen van de (strategische) doelstellingen van de organisatie. Ook in de sectoren bouw en techniek is deze meerwaarde aantoonbaar. De businesscase kan bestaan uit:

- ▶ Aantrekken en behoud van divers talent.
- ▶ Meer creativiteit en innovatie, betere prestaties.
- ▶ Invulling maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- ▶ Beter imago.

Aantrekken en behoud van divers talent

Bedrijven kunnen door diversiteitsbeleid nieuw talent aantrekken en benutten. Door de grote krapte op de arbeidsmarkt groeit de noodzaak om vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen te enthousiasmeren voor de bouw en techniek. Bedrijven moeten op een andere manier aan personeel komen. Daarnaast wordt het steeds urgenter om werknemers vast te houden. De kans op behoud van eigen talent kunnen bedrijven vergroten door in te zetten op een bedrijfscultuur waarin elke medewerker zich thuis, veilig en gewaardeerd voelt en zich optimaal kan ontplooiën.

Meer creativiteit en innovatie, betere prestaties

De samenleving verandert snel. Ook de sectoren bouw en techniek staan voor nieuwe uitdagingen. Diversiteit in het personeelsbestand stelt bedrijven beter in staat te anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving. In heterogeen samengestelde groepen komen bij het nemen van besluiten verschillende gezichtspunten, meer alternatieven en bijbehorende oplossingen op tafel. Dit leidt - mits goed gemanaged - tot een positief effect op de creativiteit, innovatie en besluitvorming in teams. Daardoor ontstaat nieuw beleid, een nieuwe aanpak en worden bestaande diensten en producten verbeterd. Indien medewerkers vanuit verschillende groepen (jong/oud, LHBTI, man/vrouw, mensen met een migratie-achtergrond en met een arbeidsbeperking etc.) deel uitmaken van het personeelsbestand kan dit een brug

slaan naar klanten en zelfs nieuwe klantgroepen ontsluiten. Doordat klanten zich herkennen in het personeel kan de communicatie tussen hen beter verlopen. Daardoor zal de kwaliteit van de dienstverlening verbeteren. De ervaring leert dat de communicatie met bewoners tijdens bouwprojecten beter verloopt wanneer die bewoners zich herkennen in de personeelssamenstelling van de betrokken bouwbedrijven. Een divers samengesteld personeelsbestand levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de verbetering van de prestaties van een bedrijf. Onderzoek toont dat ook aan.³

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Steeds meer aanbestedingen, zeker van overheden, betreffen social return on investment. Veel overheidsopdrachtgevers zetten zich via social return-voorwaarden in aanbestedingen in voor arbeidsbeperkten op de arbeidsmarkt. Bij social return gaat het erom dat investeringen die overheden als opdrachtgevers doen, ook een concrete, maatschappelijke winst opleveren. Hiermee is het een van de instrumenten om de arbeidsparticipatie te vergroten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bedrijven die investeren in diversiteit op de werkvloer kunnen aan deze voorwaarden makkelijker voldoen.

Beter imago

Een bedrijf dat zichtbaar en herkenbaar staat voor diversiteit en inclusie op de werkvloer ontwikkelt daarmee ook een beter imago. Dat is voor veel werkzoekenden en klanten een belangrijk criterium bij het zoeken van een werkgever bij wie ze zich thuis voelen en waarmee zij zaken willen doen. Bedrijven die hoog scoren op diversiteit en inclusie zijn ook aantrekkelijker voor opdrachtgevers die zelf waarde hechten aan diversiteit, goed werkgeverschap en maatschappelijk verantwoord ondernemen.



³ Zie onder andere:

- Diversity Matters, Hunt, V., Layton, D en Prince, S., McKinsey & Company, februari 2015.

- Diversity and Inclusion at the Workplace: a Review of Research and Perspectives, Nair N., en Vohra, N., Indian Institute of Management, W.P. No. 2015-03-34, Ahmedabad, India, 2015.

3. ARBEIDSBEPERKTEN EN CHRONISCH ZIEKEN

Werkgevers kunnen veel baat hebben bij het aannemen van mensen met een beperking. Voordelen zijn onder andere het binnenhalen van zeer gemotiveerde medewerkers, voorsprong bij aanbestedingen (social return) en goodwill bij klanten. En niet onbelangrijk: medewerkers kunnen zich meer bezighouden met hun kerntaken omdat deze nieuwe collega's hen werk uit handen nemen.

Het bedrijfsleven heeft ook een taakstelling gericht op de instroom van medewerkers met een beperking. In het kader van de banenafspraken moeten bedrijven extra banen realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze opdracht is voor veel bedrijven in de bouw en techniek een echte uitdaging.

Positief nieuws is dat werkgevers die werk bieden aan mensen met een beperking in ruime meerderheid tevreden tot zeer tevreden zijn.⁴

Banenafpraak

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze banen creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013): 100.000 banen in de marktsector die in 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 banen bij de overheid.

Wie klaart de klus?

Welke werkzaamheden in de bouw en infra zijn geschikt voor kandidaten met een beperking? Op de website 'Wie klaart de klus' is een aantal voorbeelden verzameld van geschikt werk en van functieprofielen.

Zie: www.wieklaartdeklus.nl/wp-content/uploads/2016/02/Voorbeeld_werkzaamheden_Wie-Klaart-de-Klus.pdf

Toegankelijker en transparanter

Onbeperkt aan de Slag is een initiatief van werkgevers verenigd in de Normaalste Zaak om de arbeidsmarkt voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking toegankelijk en transparant te maken. Onbeperkt aan de Slag is een landelijk digitaal platform waarop werkzoekenden een profiel kunnen aanmaken en werkgevers hun werkaanbod kunnen presenteren.

Zie: <https://onbeperktaandeslag.nl>

De banenafspraken is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt gekeken of de aantallen zijn gerealiseerd die voor de verschillende sectoren gelden.

Inmiddels is een aantal afspraken uit de banenafspraken aangepast. De belangrijkste aanpassing is het loslaten van de zogenaamde 't+2-regel', waardoor het nu mogelijk is dat werknemers die op deze wijze een baan hebben gekregen en die in de loop van de tijd meer zijn gaan verdienen dan het wettelijk minimumloon bij hun werkgever tóch blijven meetellen voor de banenafspraken.

De realisatiecijfers, uitgesplitst naar de sectoren markt en overheid, laten zien dat de marktsectoren het aantal afgesproken banen tot en met 2017 ruimschoots hebben gehaald.⁵ Hierbij gaat het overigens in meerderheid om banen met een tijdelijk karakter.

Wie klaart de klus

Ook werkgevers en werknemers in de bouw en infra zijn met de banenafspraken aan de slag gegaan. In de cao Bouw & Infra 2015 maakten zij de afspraak (art 96.2) om 295 garantiebanen voor arbeidsgehandicapten te realiseren gedurende de looptijd van de cao (010115-311217). Op basis hiervan is het project 'Wie Klaart de Klus' gelanceerd, zijn brochures gemaakt, de website www.wieklaartdeklus.nl geopend en social media ingezet om het project onder de aandacht te brengen van de bouwbedrijven.

⁴ Onderzoek Participatiewet bij werkgevers. Rapportage fase 2 (2017), Berenschot, 19 oktober 2017.

⁵ Resultaten banenafspraken eind 2017, drie-meting, Tweede Kamer, 2 juli 2018.

Uit de evaluatie van het project⁶ blijkt dat in de jaren 2015 en 2016 - ondanks de voortgaande krimp op dat moment van het aantal vaste dienstverbanden - ruim duizend personen met een arbeidsbeperking een tijdelijk contract hebben gekregen bij een bouw- of infrabedrijf en dat van 750 die hun contract hebben uitgediend het contract is verlengd. Daarmee heeft de bouwsector ruimschoots voldaan aan de doelstelling om naar rato bij te dragen aan het landelijk banenplan.

Ook in de installatiebranche namen bedrijven allerlei initiatieven. OTIB, het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf, geeft in de brochure 'Aan de slag met de 100.000 banenafspraken!' daarvan mooie voorbeelden.⁷ Op de website zijn meer voorbeelden te vinden.⁸ Ook ontwikkelde OTIB een Kanskaart met tips voor werkgevers om actief aan de slag te gaan met de banenafspraken.⁹ Met deze Kanskaart geeft OTIB argumenten om koudwatervrees en vooroordelen om te buigen in kansen.

UNETO-VNI, de ondernemersorganisatie voor de installatiebranche en de technische detailhandel, maakte een filmpje om meer inzicht te bieden in de voordelen van social return.¹⁰

Selecteren zonder beperking

Om het potentieel op de arbeidsmarkt van mensen met een beperking optimaal te benutten, bieden het **College voor de Rechten van de Mens** en **Ieder(in)** samen een training aan voor werkgevers en HR-professionals. Tijdens deze training onderzoeken de deelnemers hun eigen onbewuste denkbeelden over mensen met een beperking en komen praktische mogelijkheden aan bod om de werving en selectie inclusiever te maken.

Zie: <https://mensenrechten.nl/nl/selecteren-zonder-beperking>

Tips

Inmiddels zijn met het plaatsen van arbeidsbeperkten de nodige ervaringen opgedaan. Daaruit kunnen onder andere de volgende lessen worden getrokken¹¹:

- ▶ Investeer in een gedegen voorbereiding en kennisgeving met de persoon met als doel een succesvolle match tot stand te brengen.
- ▶ Zoek zo veel mogelijk aansluiting bij de vakscholing in de sector: via een bbl-traject (praktijkopleiding), deelcertificaten en begeleiding door een leermeester.
- ▶ Bekijk de mogelijkheden voor afsplitsing van (eenvoudige en routinematige) werkzaamheden om zo functies te creëren die door een arbeidsbeperkte werknemer met weinig opleiding kan worden vervuld (jobcarving). Bijkomend voordeel is dat hierdoor de vakman meer mogelijkheden krijgt optimaal in zijn specialiteit te functioneren.
- ▶ Besteed meer aandacht aan het draagvlak op de werkvloer. Betrek collega's bij het hele proces van plan tot realisatie en daarna. Het gaat er immers niet alleen om mensen met een arbeidsbeperking binnen te halen, maar ook om ze binnen te houden. Heel belangrijk daarvoor is betrokkenheid van collega's. Niet alleen om weerstand weg te nemen, maar ook omdat er altijd mensen in uw bedrijf zijn die graag actief willen meehelpen bij het inpassen van de nieuwe werknemer.
- ▶ Zorg voor intensievere begeleiding van de nieuwe collega. Laat de arbeidsbeperkte collega samenwerken met een collega die als mentor optreedt. Ook een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf wekt vertrouwen. Kijk eens naar een filmpje¹² over een bouwbedrijf dat ervoor heeft gekozen een Wajonger te koppelen aan een van de leermeesters.
- ▶ Investeer in de begeleiding van de begeleiders.
- ▶ Vraag de ondernemingsraad en de collega's in het team om mee te denken over geschikte functies en taken.
- ▶ Kies altijd voor maatwerk.

⁶ Evaluatie project 'Werkgelegenheid doelgroepen cao Bouw & Infra 2015-2017', 17 maart 2017.

⁷ <https://100000banen.otib.nl/Upload/Aan%20de%20slag%20met%20100.000%20banenafspraken!.pdf>

⁸ Zie: https://100000banen.otib.nl/wie_ging_u_voor_

⁹ Zie: www.uneto-vni.nl/bijeenkomsten/hoe-kom-ik-aan-personeel-23-4.

¹⁰ Zie: www.youtube.com/watch?v=H9XlkFEArZI&feature=youtu.be

¹¹ Zie onder andere: www.wieklaartdeklus.nl/in-de-praktijk.

¹² <https://youtu.be/VHSJZm9VcMA>

Hoogopgeleide arbeidsbeperkten

Naast de doelgroep banenafspraken zijn er ook hogeropgeleiden met een arbeidsbeperking. Deze mensen tellen niet mee met de banenafspraken waardoor er op dit moment minder aandacht is voor deze groep potentiële medewerkers. Om geen vacature verloren te laten gaan, kan het interessant zijn om ook actief onder deze doelgroep te werven. In hoeverre bedrijven in de bouw en techniek oog hebben voor deze groep is niet bekend.

Young Professionals met een beperking

De **Stichting Studeren & Werken Op Maat (SWOM)** zet zich in voor de groep hoogopgeleide jongeren met een arbeidsbeperking. SWOM begeleidt jaarlijks ruim 200 Young Professionals naar een eerste baan, traineeship of stage bij inmiddels ruim 55 aangesloten partnerorganisaties. Werkgevers kunnen bij SWOM terecht met vragen wat de Participatiewet voor de organisatie kan betekenen, hoe te voldoen aan social return-verplichtingen en welke regels en subsidiemogelijkheden van toepassing zijn.

Zie: www.studerenenwerkenopmaat.org

Emma at Work

Emma at Work ondersteunt jongeren (15-30 jaar) met een chronische fysieke aandoening - van mbo- tot universitair niveau - naar vaste en tijdelijke banen. Emma is partner van bedrijven in sociaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, van matching tot coaching en begeleiding.

Zie: www.emma-at-work.nl/voor-bedrijven/

Ik ben Harrie

Wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking goed wordt ondersteund door een naaste collega, wordt de kans voor succesvol participeren op de werkvloer aanzienlijk verhoogd. Om deze reden hebben CNV Jongeren en Vilans **Harrie** in het leven geroepen. Harrie is de ideale collega-werknemer van iemand met een arbeidsbeperking en biedt deze persoon directe begeleiding.

Voor meer informatie: www.ikbenharrie.nl

Een normale zaak

De Normaalste Zaak is een netwerk van mkb-ondernemers en grote werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De Normaalste Zaak brengt werkgevers bij elkaar om ervaringen uit de praktijk te delen en om gezamenlijk aan de slag te gaan. Kijk hier voor aangesloten werkgevers uit de bouw en techniek.

Zie: www.denormalstezaak.nl

Samen Sterk zonder Stigma

Samen Sterk zonder Stigma werkt aan een samenleving waarin iedereen open kan zijn over psychische aandoeningen. Dat doet de organisatie door mensen bewust te maken van vooroordelen en de impact hiervan. Stigma en werk (Psychische Diversiteit Werkt!) bevordert de bespreekbaarheid van psychische aandoeningen op de werkvloer. Doel is om bij bedrijven met meer dan 250 medewerkers en belangrijke stakeholders psychische diversiteit en beleid te agenderen én in te voeren voor werknemers met psychische problemen.

Voor meer informatie: www.samensterkzonderstigma.nl

Wegwijzer voor ondernemers

Op naar de 100.000 banen is een overkoepelende wegwijzer die werkgevers ondersteunt om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Het is een initiatief van VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland.

Meer informatie: <http://opnaarde100000.nl>

4. GENDERDIVERSITEIT

In de sectoren bouw en techniek werken relatief weinig vrouwen. Dat geldt zowel voor de werkvloer als voor de managementposities. Het is een traditionele ‘mannen-wereld’ met ‘mannenberoepen’. Er werken veel meer mannen (92%) in de bouw dan gemiddeld (54%). Dat cijfer is de afgelopen tien jaar niet veranderd.¹³

Ook de werknemers in de installatiebranche zijn vooral fulltime werkende autochtone mannen. In de installatiebranche is 90% van de werknemers man. Vrouwen werken vooral in administratieve (financiële) ondersteuning (79%) en bij personeelszaken (75%). Zo is slechts 2% van de monteurs vrouw.

Toch zijn kleine verschuivingen gaande. Het aandeel vrouwen in de installatiebranche is in de periode 2000-2018 met 1% gestegen naar 10%). Tussen 2010 en 2015 zijn er ook meer vrouwelijke monteurs bijgekomen. Tussen 2015 en 2017 groeide het aantal vrouwen zelfs harder dan het aantal mannen. Vooral bij de afdelingen plannen, tekenen, ontwikkelen en (leidinggevend) monteren neemt het aantal vrouwen toe. Bij personeelsfunctionarissen stijgt het percentage vrouwen harder dan bij andere functies.

Het aandeel parttimers is in de periode 2000-2018 gestegen van 11 naar 17%. Zowel onder mannen als onder vrouwen is het aandeel parttimers toegenomen. Het percentage parttimers onder mannen is 10% en onder de vrouwen werkt 74% parttime.

Er zijn de afgelopen jaren veel initiatieven gestart om het aandeel vrouwen te vergroten en meiden te interesseren voor een baan in de bouw en techniek. Een initiatief dat landelijke bekendheid geniet is Girlsday, een initiatief van VHTO, het Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek. VHTO laat meisjes op jonge leeftijd kennismaken met bèta, techniek en ICT. Tijdens Girlsday openen tal van bèta-, technische en ICT-bedrijven en technische of ICT-afdelingen van bedrijven

Aantrekken van vrouwelijke werknemers

Bouwconcern NCC, ondertekenaar van het Zweedse Charter Diversiteit houdt zich bezig met bouw, infrastructuur, industrie en vastgoedontwikkeling in Scandinavië. Van de ruim 17.700 werknemers is 2.000 vrouw. Om meer vrouwen aan te trekken, heeft NCC een managersprogramma en mentorships voor studentes bouwkunde, die op hun beurt weer mentor zijn voor meisjes op de middelbare school.

Bron: NCC Annual Report 2017, www.ncc.group

hun deuren voor meisjes van 10 tot 15 jaar. De meisjes kunnen deelnemen aan interessante activiteiten die speciaal voor hen worden georganiseerd en maken zo kennis met de bèta/technische werkzaamheden in de dagelijkse beroepspraktijk. Natuurlijk leren zij ook de vrouwelijke medewerkers die in de bedrijven werken kennen. Girlsday 2018 vond op 12 april plaats, georganiseerd in samenwerking met TechniekTalent.nu en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Ook Bouwend Nederland deed mee aan Girlsday 2018: “Deelname van Bouwend Nederland aan Girlsday heeft een duidelijk doel. De bouw heeft een gebrek aan personeel en als er niets gebeurt, dan wordt dat probleem alleen maar groter. Nieuwe instroom is van belang en het toetreden van meer vrouwen in de bouwsector zou ook de verhouding man/vrouw beter maken. Bovendien zal de bouwomgeving verrijkt worden door een verschillende manier van benaderen en denken.”¹⁴

Een van de beroepen in deze branche waar een toenemend aantal vrouwen voor kiest, is loodgieter. Er zijn nu zo’n 500 vrouwen actief als loodgieter. De groeiende belangstelling van vrouwen komt volgens UNETO-VNI door de goede arbeidsmarktperspectieven en het veranderende beroep van loodgieter.¹⁵ Service en communicatie

¹³ De gegevens in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op:
- Factsheet arbeidsmarkt-Bouw, UWV, 23 mei 2018.
- Factsheet arbeidsmarkt-Installatiebranche, UWV, 23 mei 2018.
- Factsheet Diversiteit Installatiebranche 2018, OTIB-trendfiles 2018 (trendfiles.otib.nl).

¹⁴ Zie nieuwsbericht ‘Girlsday gaat dit jaar over innovaties in de bouw’, Bouwend Nederland, 5 april 2018.

¹⁵ Zie persbericht ‘De loodgieter is steeds vaker een meisje’, UNETO-VNI (2018), en DUO (2018), Onderwijsdata.



worden belangrijker en het vakgebied zelf wordt innovatiever. De toename van vrouwen op mbo-opleidingen richting techniek is ook te zien in cijfers van Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). In absolute aantallen is het aantal vrouwen nog laag, maar er is wel een duidelijke toename te zien. Het aantal vrouwen dat kiest voor een opleiding in de techniek en procesindustrie (met kwalificaties als monteur elektrotechnische installaties en systemen en monteur gas, water en warmte) is sinds 2013 bijna verdrievoudigd van ruim 100 in 2013 tot ruim 400 in 2017.

De cijfers laten zien dat afgelopen jaren een verbetering plaatsvindt in de positie van vrouwen in de bouw en techniek. Het functieniveau en de arbeidsparticipatie van vrouwen zijn verbeterd. Het gaat echter wel langzaam. Op dit moment profiteren bouw en techniek nog veel te weinig van het vrouwelijk talent dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt.

De winst van zorgvriendelijk werkgeverschap

WOMEN Inc. en **Great Place to Work** hebben inzichtelijk gemaakt welke winst er te behalen valt wanneer organisaties 'zorgvriendelijk' zijn in de paper 'De winst van zorgvriendelijk werkgeverschap'. Deze laat zien dat organisaties die hoog scoren op de balans tussen werk en privé aanzienlijk beter presteren dan andere organisaties in Nederland. Zorgvriendelijke organisaties hebben:

- 25% minder ziekteverzuim;
- 1,3% meer omzetgroei;
- 2% minder verloop;
- 19% vrouwen in seniormanagementposities.

Zie: www.womeninc.nl/nieuwsbericht/mooie-uitkomsten-whitepaper-de-winst-van-zorgvriendelijk-werkgeverschap

Meer vrouwen aan de top

Cijfers en ervaringen geven aan dat binnen bedrijven in de bouw en techniek extra aandacht kunnen hebben voor het aandeel vrouwen in hoge functies. Ervaringen in andere sectoren geven aan dat hun aandeel kan worden bevorderd door de volgende maatregelen:

- ▶ Actief werven en selecteren bij benoeming aan de top.
- ▶ Zorgvriendelijk werkgeverschap. Een belangrijk knelpunt is dat het personeelsbeleid van bedrijven in de bouw en techniek te weinig rekening houdt met een andere balans tussen privé en werk. Zo is het in de bouw ongebruikelijk om parttime te werken, waar vooral vrouwelijke werknemers de voorkeur aan geven als ze zorgtaken met hun baan willen combineren.
- ▶ Mogelijk maken van flexibel werken, ook in hogere functies.

Ambassadeurs

Leading Ladies van **VHTO** vervullen de rol van ambassadeur om het belang van een verhoogde participatie van meisjes en vrouwen in bètawetenschap, techniek en ICT in Nederland te ondersteunen. Allen zijn zij bèta-, technische of ICT-vrouwen met een prachtige voorbeeldfunctie.

Zie: www.vhto.nl/over-vhto/leading-ladies/

Tips om meer vrouwen aan te trekken

- ▶ Zo nodig uitbreiden van verlofregelingen of medewerkers de mogelijkheid geven verlofuren bij te kopen.
- ▶ Stimuleren van medewerkersnetwerken die aandacht besteden aan de positie van vrouwen binnen het bedrijf.
- ▶ Zorg dragen voor een werkklimaat zodat medewerkers zich vrij voelen om hun wensen en behoeften uit te spreken tegenover de leidinggevende. Dit kan ook betekenen dat vrouwen zich vrij moeten voelen om de traditionele 'mannencultuur' ter discussie te stellen. Voor veel vrouwen blijkt die cultuur namelijk reden om de sector te verlaten.

Uitbouwen van een strategisch netwerk

Topvrouwen Bouw & Infra is een zakelijk en professioneel netwerk waar vrouwen hun strategisch netwerk kunnen uitbouwen en hun opgedane kennis en ervaringen met betrekking tot hun carrière met elkaar kunnen delen. Dit met als doel dat vrouwen handvatten krijgen voor hun loopbaanontwikkeling en gestimuleerd worden door te stromen naar hogere en topfuncties binnen de technische sector, zodat in de top meer rendement uit diversiteit gehaald kan worden.

“De branche is aan het veranderen. Zo wordt er gewerkt met nieuwe contractvormen, de marktvisie is steeds meer gericht op samenwerken en verbinden en de focus op energietransitie wordt steeds groter. Hiervoor zijn er vrouwelijke kwaliteiten nodig. Vrouwen zijn goede samenwerkers en verbinders. De bouw werkt niet meer zoals het altijd heeft gewerkt. Er zijn nieuwe visies nodig, ook van vrouwen. /.../ Bovendien is er een enorme krapte op de markt aan goed opgeleide vakmensen. Bedrijven moeten op een andere manier aan mensen komen. Er worden steeds vaker vrouwen uit andere branches gehaald en aan teams toegevoegd.”

Nina van Arum van Topvrouwen Bouw & Infra in Cobouw, 15 november 2017.

Zie: www.topvrouwen.net

Bouwend Nederland op de Libelle Zomerweek

Bouwend Nederland stond van 21 tot 27 mei 2018 met een stand op de Libelle Zomerweek in Almere. Het idee hierachter: dit evenement trekt ruim 80.000 bezoekers, voornamelijk vrouwen waarvan de helft thuiswonende kinderen heeft. Moeders hebben de meeste invloed op de studiekeuze van een kind en zijn dus een belangrijke doelgroep als het gaat om een positiever beeld over de bouwsector te creëren. Een geslaagd project: een opvallend ‘Tiny House’ en klusworkshops ‘Heel Holland bouwt’ zorgden voor veel aanloop op de stand.

Bron: www.bouwendnederland.nl/nieuws/12543593/drukbezochte-stand-bouwend-nederland-op-libelle-zomerweek

Voor een verslag: www.bouwendnederland.nl/download.php?itemID=12950680

Vrouwen in techniek

Om vrouwen die werken in de techniek meer zichtbaarheid te geven, is Installatieprofs.nl een artikelenreeks gestart over vrouwen in de techniek.

Zie: <https://www.techniektalent.nu/technieknieuws/?thema=2593>

5. LEEFTIJD

Het personeelsbestand in de bouw en techniek vergrijsd. Het aandeel werkenden tot 45 jaar is sterk afgenomen en dat van 45-plussers sterk toegenomen.¹⁶ Dat komt doordat de instroom vanuit het beroepsonderwijs sterk is gedaald en jongere werknemers tijdens de crisis sterker door ontslag zijn getroffen dan oudere werknemers. Zij hebben vaak intussen elders werk gevonden. Oudere medewerkers zijn voor het bedrijf vaak essentieel als het gaat om de continuïteit van het bedrijf. Door hun jarenlange ervaring kunnen zij hun kennis en expertise overdragen aan de jongere medewerkers. Hierdoor blijft kennis in het bedrijf behouden. Ook zijn oudere medewerkers in staat om nieuwe kennis en vaardigheden zich snel eigen te maken, mits rekening wordt gehouden met kenmerken die hun leerproces kunnen beïnvloeden.

Bouw

Het aandeel 55-plussers in de bouw is in tien jaar tijd gestegen van 12% naar 18%. Dit loopt in pas met het gemiddelde van alle bedrijfssectoren bij elkaar (19%). De ontgroening is wel forser: in de bouwnijverheid is slechts 6% van de werkenden jonger dan 25 jaar. Dat is weinig vergeleken met het gemiddelde van alle sectoren (15%) en is ook minder dan het aandeel jongeren in de industrie (9%).

In de bouw is vooral de instroom vanuit het beroepsonderwijs tijdens de crisis sterk gedaald. Opleidingsplaatsen verdwenen omdat bouwbedrijven failliet gingen en bedrijven die overeind bleven, waren terughoudender met het aanbieden van leer-werkplaatsen (bbl). Het aantal mbo-studenten bouw en infra is tussen 2011 en 2017 afgenomen met 32% (van 18.500 naar 12.600).

Voorals in de uitvoerende bouw staat een aantal beroepen bekend als fysiek zwaar werk. Werknemers in deze beroepen, bijvoorbeeld vloerenleggers, ijzervlechters, stukadoors, zijn vaak laagopgeleid en al vroeg begonnen met werken. Voor deze oudere werknemers is het lang niet altijd mogelijk om door te werken tot hun pensioen-

gerechtigde leeftijd. Dit gegeven maakt het belangrijk om in de sector tijdig na te denken over de mogelijkheden voor om- of bijscholing.



Techniek

Het aandeel jongeren tot 25 jaar werkzaam in de installatietechniek is in de periode 2000-2018 gedaald van 20 naar 12%. Het aandeel ouderen vanaf 55 jaar is in de periode 2000-2018 meer dan verdubbeld van 6 naar bijna 17%. De gemiddelde leeftijd is gestegen van 35 jaar in 2000 naar 41 jaar in 2018. De meeste 55-plussers werken in de functiecategorie leidinggevend monteren/installeren (35,8%), project- en afdelingsleiding (26,2%) en bedrijfsleiding (25,2%).

¹⁶ Deze gegevens in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op:
- Factsheet arbeidsmarkt-Bouw, UWV, 23 mei 2018.
- Factsheet arbeidsmarkt-Installatiebranche, UWV, 23 mei 2018.

- Factsheet Diversiteit Installatiebranche 2018, OTIB-trendfiles 2018 (trendfiles.otib.nl).

Tips

Cijfers tonen aan dat bij bedrijven in de bouw en techniek sprake is van een onevenredige leeftijdsopbouw. Bedrijven en brancheorganisaties hebben de laatste jaren dan ook meer aandacht voor de leeftijdsopbouw van personeel. Ze staan voor de uitdaging de komende grote uitstroom van personeel (en daarmee van ervaring) vanwege pensionering op korte termijn te compenseren met instroom. Daarbij moeten ze concurreren met andere sectoren die voor dezelfde uitdaging staan. Alle inspanningen ten spijt is er nog geen sprake van aanzienlijke wijziging in de leeftijdsopbouw. Dit is onder andere te wijten aan een negatief imago. Ook vinden veel jongeren die zouden kunnen kiezen voor de bouw de arbeidsvoorwaarden minder aantrekkelijk. Jonge baanzoekers hebben op veel aspecten van het werk andere voorkeuren dan medewerkers in die sector ervaren.¹⁷

► Duurzame inzetbaarheid

In de bouw en installatiebranche wordt fysiek zwaar werk gedaan. Om zoveel mogelijk medewerkers in goede gezondheid het pensioen te laten halen, is aandacht voor goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid belangrijk. Het gaat om veilig werken en ook om plezier hebben in het werk en vooruitkijken. Er zijn verschillende hulpmiddelen om werkgevers en werknemers hierbij te ondersteunen zoals de Periodiek Arbeids-geneeskundig Onderzoek (PAGO), de Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA) en het Bouwloopbaanadvies. Daarin wordt met de medewerker een concreet en praktisch stappenplan uitgewerkt voor diens ontwikkeling en opleiding. Ook de vakbonden spelen hierop in met loopbaanactiviteiten als 'James Loopbaan' (CNV) en 'Mijn loopbaan-coach' (FNV Bouwen & Wonen). Juist bij zware beroepen is het van belang dat de werkgever en werknemer regelmatig samen stilstaan bij de loopbaan van de werknemer en tijdig bedenken welke veranderingen noodzakelijk zijn. Daarnaast zorgen ontwikkelingen als digitalisering en industrialisering van het bouwproces ervoor dat het voor werknemers steeds belangrijker wordt om in hun loopbaan te blijven investeren.¹⁸ Zie

ook de special van Bouwend Nederland over duurzame inzetbaarheid¹⁹ en de factsheet 'Diversiteit in de technische installatiebranche: Ouderen' van OTIB.²⁰

► Stages

Bedrijven geven aan dat jongeren onvoldoende bekend zijn met de branche zodat deze sector niet op het netvlies staat van jongeren. Bedrijven kunnen hun bekendheid en imago als werkgever onder andere verbeteren door het aanbieden van stages. Daarnaast kan een bedrijf zich als werkgever zichtbaarder maken door promotie op scholen en universiteiten en door zich bijvoorbeeld open te stellen voor een 'bedrijfsbezoek'.

► Opleiding en ontwikkeling

Het aanbieden van opleidingsmogelijkheden en ontwikkeltrajecten is cruciaal voor het aantrekken van jongeren. Hierbij moeten bedrijven zich goed realiseren dat jongeren afwisseling in hun taken en functies zoeken. Ook is belangrijk dat opleidingen en traineeships worden gekoppeld aan de doorgroeimogelijkheden.²¹

► Jongerenennetwerk

Een jongerenennetwerk kan naar binnen en buiten toe een positieve uitstraling hebben en daarmee het imago van de branche verbeteren of ingezet worden om jongeren te rekruteren. Het aantal bedrijven in de bouw en techniek dat beschikt over een jongerenennetwerk is nog niet groot. Dit instrument zou vaker ingezet kunnen worden.

Je gaat het maken in de bouw en infra

Bouwend Nederland heeft de campagne 'Je gaat het maken in de bouw en infra' gelanceerd. Met vlogs, interviews, filmpjes, open dagen, events, projecten en informatie over opleidingen op mbo-, hbo- en wo-niveau wordt jongeren duidelijk gemaakt wat werken in de bouw inhoudt en hoeveel mogelijkheden er wel niet zijn.

Voor meer informatie: www.jegaathetmaken.nl

¹⁷ 'Gezocht: duidelijkheid, structuur en ontwikkeling', Corporaal, S., proefschrift, 10 oktober 2014).

¹⁸ Bronnen: BouwendNL (november 2017), Duurzame inzetbaarheid; www.mijnloopbaancoach.net en www.jamesloopbaan.nl

¹⁹ Special Duurzame Inzetbaarheid, Bouwend Nederland, december 2017. www.bouwendnederland.nl/download.php?itemID=9279583

²⁰ Factsheet 'Diversiteit in de technische installatiebranche: Ouderen', OTIB.

https://diversiteit.otib.nl/Upload/Diversiteit%20Factsheet_Ouderen.pdf

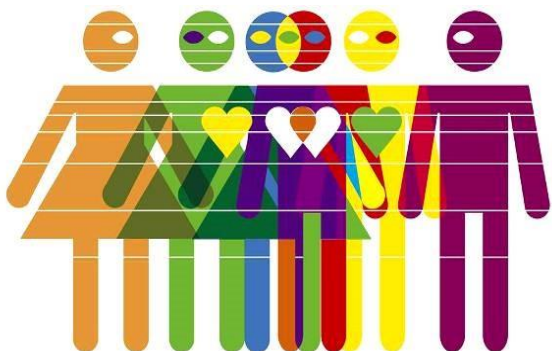
²¹ Zie: 'Jonge baanzoekers willen vooral structuur, perspectief en duidelijkheid', TechniekTalent.nu, januari 2015. www.talentinbedrijf.nu/media/instrumenten/tt_artikel_jongeren_binden_en_boeien_jan15_1.pdf

6. LHBTI

LHBTI'ers hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.²² Het komt nog vaak voor dat zij op de werkvloer niet worden geaccepteerd. Zij hebben te maken met pesten, (seksuele) intimidatie en beledigingen en uitsluiting. Slachtoffers van dit gedrag geven aan dat zij hierdoor minder goed functioneren op het werk, vaker bang of gespannen zijn, zich sneller ziekmelden of willen stoppen met werken.

Uit onderzoek blijkt dat 40% van de LHBTI-werknemers op het werk niet openlijk uitkomt voor zijn seksuele geaardheid. Zij voelen zich vaak minder goed, zijn als gevolg daarvan minder productief en melden zich vaker ziek. Dit gaat uiteindelijk ten koste van de resultaten van de organisatie waar zij werken en henzelf. Onderzoek toont verder aan dat LHBTI'ers vaak wel getolereerd worden, maar zich niet volledig geaccepteerd voelen. Dit heeft niet altijd te maken met bewuste discriminatie en pesterijen, maar eerder met onbewust gedrag, zoals een 'onschuldige' grap die als kwetsend wordt ervaren.

In de praktijk blijkt dat sociale acceptatie van LHBTI'ers op de werkvloer nog niet voldoende is. De onzichtbaarheid van LHBTI'ers op de werkvloer maakt het echter moeilijk om dit knelpunt aan te pakken. Werkgever en collega's zijn zich vaak niet bewust dat er onder hun collega's ook LHBTI'ers zijn. Vaak is er binnen organisaties geen diversiteitsbeleid voor hen is opgesteld en ook niet op andere wijze positieve aandacht voor hen.



Over de ervaringen van LHBTI'ers onder het personeel in de bouw en techniek is weinig informatie beschikbaar, laat staan specifieke. Daarom is in deze paragraaf gebruikgemaakt van algemene cijfers over LHBTI'ers.²³ Duidelijk is wel dat LHBTI op de werkvloer in de 'heteromascuïene' wereld van de bouw en techniek nog een taboeonderwerp is.

LHB

Ongeveer 5 tot 10% van de Nederlandse bevolking behoort tot de LHBTI-groep. Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat 5,3% van de mannelijke en 6,1% van de vrouwelijke werknemers homoseksueel, lesbisch of biseksueel is.²⁴ Hetzelfde SCP-onderzoek geeft aan dat 40% van de LHB-werknemers open is tegen (bijna) alle collega's over zijn seksuele geaardheid, 20% open is tegen sommige collega's en 40% op de werkvloer zijn seksuele geaardheid verborgen houdt. Hoewel de mate waarin iemand voor zijn seksuele geaardheid uitkomt moeilijk te meten is, wordt uit ander onderzoek duidelijk dat 85% van de lesbiennes en 78% van de homoseksuele mannen op de werkvloer uit de kast is tegenover 13% van de biseksuele mannen.

Vanwege gebrek aan inclusie en soms ook door homofobie op de werkvloer bestaat er zogeheten 'ondernemingsvlucht' onder lesbiennes, homoseksuelen en biseksuelen. Zij worden vaker zzp'er.

Volgens SCP-onderzoek zijn LHB'ers minder vaak werkzaam in de industrie en productie en vaker in sectoren als het onderwijs, zorg en welzijn. Biseksuele werknemers hebben vaker meer dan één baan, minder contracturen en vaker een korter dienstverband. Nog geen 30% van de biseksuelen op het werk komt openlijk uit voor zijn seksuele geaardheid. Ook de ervaren acceptatie op het werk is voor hen lager. Zij ervaren ook relatief vaker conflicten op de werkvloer dan LHB'ers en heteroseksuele collega's.

²² SER advies (2014), Discriminatie werkt niet. www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/discriminatie-werkt-niet.aspx

²³ Seksuele oriëntatie en werk: Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers, SCP, 2013.

www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2013/Seksuele_ori_ntatie_en_werk

²⁴ Idem.

Transgenders

Transgender Netwerk Nederland (TNN) stelt dat er circa 390.000 transgenders zijn in Nederland. Dat is ongeveer 2,3% van de totale bevolking.²⁵ Als gevolg van de negatieve bejegening waarmee transgenders te maken hebben, past 80% zijn gedrag aan door bijvoorbeeld bepaalde (openbare) ruimtes te mijden en zich af te sluiten van de samenleving. Zodoende leiden transgenders vaak een geïsoleerd bestaan en zijn zij vaker werkloos. Ook durven transgenders op hun werk vaak niet uit de kast te komen.²⁶

Intersekse

Volgens cijfers van het Nederlands Netwerk Intersekse/DSD (NNID) zijn er minimaal 108.000 personen in Nederland met een intersekseconditie. Dat komt overeen met 0,6% van de Nederlandse bevolking. Over hun positie op de arbeidsmarkt is relatief weinig bekend. Uit het verkennend SCP-onderzoek 'Leven met intersekse' (2014) komt naar voren dat sprake kan zijn van schaamte en angst voor ongewenste reacties.²⁷

Tips

Een aantal mogelijke oplossingen en verbetermogelijkheden voor de positie van LHBTI'ers binnen een bedrijf zijn:

► Uitdragen van acceptatie

Voor het creëren van draagvlak is het belangrijk dat een bedrijf uitdraagt dat LHBTI-medewerkers op de eigen werkvloer worden geaccepteerd. Door openheid van leidinggevendenden kan het voor een LHBTI'er gemakkelijker zijn het gesprek aan te gaan en voelt de LHBTI'er zich meer gesteund. Andere manieren van de werkgever om steun uit te spreken is door op Coming Out Day een regenboogvlag te hijsen, deel te nemen aan de Utrecht of Amsterdam Gay Pride Parade of in het jaarverslag of in andere (interne) publicaties aandacht te besteden aan LHBTI-acceptatie. Ook het tekenen van verklaringen waarin een bedrijf aangeeft zich te zullen inzetten voor

Betere positie van LHBTI op de werkvloer

Workplace Pride is een internationale non-profit organisatie die zich inzet voor de verbetering van de positie van LHBTI-werknemers op de werkvloer. Het biedt training, onderzoek en evenementen en ontwikkelt een bedrijvensnetwerk. Tientallen bedrijven hebben zich daar inmiddels bij aangesloten, waaronder Arcadis en IKEA.

Voor meer informatie: <http://workplacepride.org/>

rechten van LHBTI'ers, kan medewerkers steunen. Voorbeelden van dergelijke verklaringen zijn de Verklaring van Amsterdam van Workplace Pride en de Verklaring van Dordrecht van TNN.

► Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Het is aan te raden om in medewerkerstevredenheidsonderzoeken of exitgesprekken gerichte vragen op te nemen of LHBTI-werknemers zich geaccepteerd voelen op de werkvloer.

Voorbeelden van vragen zijn:

- Word je gepest? En zo ja, waarom? Bijvoorbeeld vanwege je seksuele geaardheid?
- Voel je je geaccepteerd?
- Word je negatief bejegend? Zo ja, op welke wijze?
- Vind je dat je op de werkvloer jezelf kan zijn?
- Heb je loopbaankansen, ongeacht je geslacht/seksuele oriëntatie?

► Risico-inventarisatie

Een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) besteedt aandacht aan kwetsbare medewerkers. Een RI&E kan extra aandacht besteden aan de mogelijke negatieve bejegening en pestgedrag richting LHBTI'ers. Dit gedrag kan van grote invloed zijn op het functioneren en welbevinden van de LHBTI'er binnen het bedrijf en in het privéleven.

²⁵ Dit aantal is slechts een indicatie van het aantal transgenders in Nederland. Er valt niet exact vast te stellen hoeveel transgenderpersonen er in Nederland leven. Voor meer informatie en cijfers zie www.transgendernetwerk.nl

²⁶ Transseksuelen in Nederland: Is er sprake van ongelijkheid?, CBS, 2011. www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2011/48/transseksuelen-in-nederland

Zie ook: Transgender personen in Nederland, SCP 2017. www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2017/Transgender_personen_in_Nederland

²⁷ Leven met intersekse/DSD, SCP, 2014. www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Leven_met_intersekse_DSD

► Medewerkersnetwerk

Een LHBTI-netwerk vergroot de zichtbaarheid van LHBTI'ers binnen de organisatie en kan de sociale acceptatie van deze groep op de werkvloer doen toenemen. In de wereld van bouw en techniek zijn nog geen LHBTI-netwerken bekend.

► Aandacht in beleid en cao's

Meer aandacht voor LHBTI'ers in beleid en cao's draagt bij aan een inclusieve werkcultuur. Het is van belang dat een werkgever een duidelijk standpunt inneemt met betrekking tot de acceptatie van LHBTI'ers. In de sector bouw en infra zijn vrijwel geen bedrijven bekend die een specifiek beleid hebben ontwikkeld met betrekking tot LHBTI. Daar is nog een wereld te winnen. Arcadis geeft daarvoor het goede voorbeeld (zie kader).



Regenboogchecklist

Als LHBTI-netwerk binnen de FNV zet **Netwerk Roze FNV** zich in voor de bevordering van de positie van LHBTI'ers op de werkvloer. Zo wijst het op het verouderde gezinsconceptdenken dat nog steeds veelal de basis is voor het opstellen van cao's en werkregelingen. Daarom heeft Netwerk Roze FNV een Regenboogchecklist voor cao's ontwikkeld waarin aandacht wordt besteed aan de rechten en behoeften van LHBTI-werknemers.

Voor meer informatie: www.netwerkrozefnv.nl

Eigen boot op de Canal Parade 2018

Op 12 april 2018 deed **Arcadis** met een eigen boot mee aan de Canal Parade 2018. Peter Oosterveer, CEO, ging mee. Arcadis wilde laten zien dat ze een 'welkome en inclusieve' sector zijn om in te werken en de LHBTI-community steunen. Oosterveer: "Wij gebruiken techniek om de wereld en leefomgeving beter, duurzamer en mooier te maken. Het thema Heroes sluit goed aan bij de rol die we voor onszelf zien. We voelen ons verantwoordelijk om in deze heldenrol te kruipen en om door middel van het gebruik van techniek de mensheid te hulp te schieten om inclusiviteit te promoten en te waarborgen."

7. ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT

De personeelssamenstelling van bedrijven in de bouw en techniek vormt geen evenredige afspiegeling van de etnisch-cultureel diverse samenleving. Werknemers met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd, met name in hogere functies.

Niet-westerse allochtonen werken over het algemeen in lagere functies dan hun autochtone collega's. De meesten werken in montage/installatie (7,2% van het totaal). In hogere functies zijn medewerkers met een migratieachtergrond een zeldzaam verschijnsel. Gemiddeld heeft in Nederland 1,7% van de bedrijfsleiding een hogere functie. Cijfers van de bouw zijn niet beschikbaar, maar wijken hiervan naar verwachting nauwelijks af.

Het aandeel niet-westerse allochtonen dat werkzaam is in de technische installatiebranche ligt in 2018 rond de 6,2%. Dat is ten opzichte van 2013 nauwelijks veranderd (OTIB, 2018). Dit percentage is duidelijk lager dan het aandeel niet-westerse allochtonen in de werkzame bevolking van Nederland (10%).

Er valt, kortom, nog een wereld te winnen als het gaat om etnisch-culturele diversiteit onder het personeel in de sectoren bouw en techniek, zeker in de top.

Tips

► Pak (onbewuste) vooroordelen aan
Meerdere onderzoeken laten zien dat bij de werving- en selectieprocedures in meer of mindere mate sprake is van bewuste of onbewuste discriminatie op basis van etnische-culturele achtergrond. Zo hebben autochtone Nederlanders twee keer zoveel kans dat hun cv (serieus) wordt bekeken dan Nederlanders met een migrantenachtergrond. Trainingen over de aanpak van (onbewuste) vooroordelen (unconscious bias) kunnen recruiters bewuster maken van hun eigen vooroordelen. Deze trainingen zijn effectief als de verworven kennis direct kan worden toegepast.

Voor het doorbreken van vooroordelen en stereotypen zijn vooral persoonlijke contacten van belang. Ontmoeting met potentiële kandidaten met een niet-westerse achtergrond draagt bij aan wederzijdse kennis en begrip. Netwerken kunnen dit faciliteren.



► Draag diversiteit en inclusie uit

Belangrijk is dat een bedrijf naar buiten toe duidelijk maakt dat het een inclusief bedrijfsklimaat kent waar ruimte is voor diversiteit. Dat kan door gebruik te maken van bepaalde foto's en films in een vacaturetekst en/of op de website voorbeelden te plaatsen die de (gewenste) diversiteit in de organisatie weerspiegelen.

► Gebruik alternatieve wervingskanalen

Voor het bereiken van talenten met een etnisch-culturele achtergrond is het cruciaal dat een bedrijf niet alleen via de eigen informele kanalen werft, maar vooral via formele kanalen als jobsites, werk.nl (van het UWV), uitzendbureaus, werving- en selectiebureaus en banenbeurzen. Werkzoekenden met een migratieachtergrond maken daarvan relatief vaak gebruik.

Voor werving van talent gebruiken werkgevers steeds vaker social media en 'mobile onboarding': het rekruteren via de mobiele telefoon. Meer dan 80% van de wervingsprofessionals vindt LinkedIn een belangrijk instrument om de wervingsdoelstellingen te behalen. Ook Facebook wint aan populariteit. Voor bedrijven op zoek naar multicultureel talent zijn dit geschikte kanalen.

Daarnaast is deze groep effectief te bereiken via specifieke kanalen zoals Sollicitatiemarkt.nl en Colourful People. Die richten zich in het bijzonder op het rekruteren van sollicitanten met een migratieachtergrond. Andere landelijke netwerken zijn Agora Network, The Other Network, de Kleurrijke Top 100, ECHO, UAF en VluchtelingenWerk.

Selecteren zonder vooroordelen

De training Selecteren zonder vooroordelen van het **College voor de Rechten van de Mens** geeft inzicht in hoe stereotypingen ontstaan en hoe ze discriminatie in de hand kunnen werken. Het tweede deel van de training behandelt mogelijke maatregelen om beter te kunnen selecteren op kwaliteit.

Voor meer informatie: <https://mensenrechten.nl/nl/selecteren-zonder-vooroordelen-1>

► Slimmer selecteren

Een maatregel om slimmer te selecteren kan zijn om iemand uit de doelgroep op te nemen in de selectiecommissie. Voor meer inclusieve selectiemechanismen zie het kennisdocument 'Divers werven en selecteren' van *Diversiteit in Bedrijf*.

► Bevorder een inclusieve werksfeer

Onderzoek onder medewerkers uit etnische minderheden laat zien dat zij vaker uit ontevredenheid vertrekken dan collega's met een autochtone Nederlandse achtergrond. Een van de redenen is het gebrek aan inclusie en sociale omgang met collega's en leidinggevenden, waarbij conflicten deels te maken hebben met onvoldoende wederzijds begrip.

Om werknemers met een andere culturele achtergrond aan te trekken maar ook te behouden, is het van cruciaal belang dat er een inclusieve werksfeer is waar alle culturen zich thuis voelen. Dit vraagt inspanningen op verschillende fronten zoals communicatie, gedragscodes, een zero tolerance voor discriminatie en medewerkersnetwerken. Zorg voor vertrouwenspersonen in de organisatie die oog hebben voor mechanismen van in- en uitsluiting (zie ook het kennisdocument 'Van diversiteit naar inclusie', *Diversiteit in Bedrijf*, januari 2017).

► Stimuleer inclusief leiderschap

De eerste stap naar een inclusieve bedrijfscultuur is het op de agenda zetten van het onderwerp. De rol van de leidinggevenden is hierbij cruciaal. Neem daarom inclusief leiderschap op als een kerncompetentie waarop managers worden beoordeeld.

► Creëer draagvlak

Het is van belang om draagvlak te creëren op alle niveaus in een bedrijf. De volgende acties dragen hieraan bij:

- Maak in iedere laag van de organisatie iemand verantwoordelijk voor het onderwerp 'culturele diversiteit en inclusie'.
- Breng managers die nog aarzelen in contact met managers die enthousiast zijn over de inzet op culturele diversiteit en laat ze langdurig alle dilemma's bespreken.
- Zet culturele diversiteit en inclusie op de agenda van de or.
- Stel een projectteam samen van diversiteitsprofessionals die in staat zijn om diversiteit in te bedden in het bedrijf.

► Inclusieve voorzieningen

Zorg voor inclusieve arbeidsvoorwaarden waarin bijvoorbeeld is opgenomen dat er de gelegenheid is om cultuurspecifieke feestdagen te vieren of verlofdagen op te nemen. Ook is het van belang de voorzieningen voor eten en drinken af te stemmen op culturele diversiteit van het personeelsbestand, zoals de mogelijkheid om ook vegetarisch, halal of koosjer te kunnen eten.

► Breng in- en uitsluiting in kaart

Het monitoren en evalueren van de resultaten van het diversiteitsbeleid kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door in het medewerkerstevredenheidsonderzoek een aantal vragen over diversiteit en inclusie op te nemen. Functionerings- en exitgesprekken zijn ook uitstekende gelegenheden om te vragen naar in- en uitsluitingsmechanismen en cultuurverschillen die kunnen samenhangen met ontevredenheid of vroegtijdig vertrek.



Opleidingsprogramma's voor statushouders

In de techniek zijn verschillende projecten gestart om statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning) om te scholen voor een baan in de installatie- of elektrotechniek. Hiermee wil de sector het tekort aan personeel in de branche te lijf gaan. Tegelijkertijd moet het statushouders helpen te integreren in de maatschappij. Hierin werken verschillende partners samen zoals **OTIB**, **Met Technica**, **UWV**, **Stichting Vluchtelingenwerk**, **opleidingspartners** en **verschillende gemeentes**.

Zie o.a.:

- 'Opleidingsprogramma voor statushouders'.
www.installatie.nl/nieuws/installatiewerk-helpt-statushouders/
- 'Nieuw hbo-leerwerktraject in techniek voor statushouders Oost-Brabant'.
www.fontys.nl/nieuws/nieuw-hbo-leerwerktraject-in-techniek-voor-statushouders-oost-brabant/
- 'Vluchtelingen maken in Midden-Nederland kennis met techniek'.

Leerwerktraject voor statushouders

Dura Vermeer Groep en **Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF** werken samen in een leerwerktraject voor hoogopgeleide statushouders met een bouwkundige of civieltechnische achtergrond. Het tweejarig leerwerktraject leidt op tot BIM-modelleur of -engineer. Dit was vanaf dag 1 een succes. Inmiddels hebben zich ook andere bouwbedrijven aangesloten bij het initiatief. Hierdoor is het gelukt om alle aanvragen voor een werkervaringsplaats te honoreren en hebben de student-statushouders een werkplek gekregen. Het mes van deze samenwerking met andere bouwbedrijven snijdt aan twee kanten. In de eerste plaats voor de statushouders zelf. Die zitten verspreid over Nederland en hebben nu meer kans op een werkervaringsplek in de buurt van hun woonplaats. Ten tweede spint de sector er garen bij. In de bouw is immers een grote behoefte aan BIM-opgeleide medewerkers.

Bron: www.duravermeer.nl/nieuws/samenwerking-uaf-en-dura-vermeer-krijgt-vervolg

Meer tips

In de volgende kennisdocumenten van *Diversiteit in Bedrijf* zijn meer tips te vinden:

- Kennisdocument 'Van diversiteit naar inclusie', *Diversiteit in Bedrijf*, maart 2017.
- Diversiteitswijzer 'Van diversiteit naar inclusie', *Diversiteit in Bedrijf*, maart 2018.
- Kennisdocument 'Divers werven en selecteren', *Diversiteit in Bedrijf*, maart 2018.

8. DE UITDAGING

In hoofdstuk 2 is de businesscase van diversiteit en inclusie voor de bouw en de techniek beschreven. Duidelijk is dat bedrijven in deze sectoren veel te winnen hebben. Zij staan voor de complexe uitdaging toe te groeien naar een inclusieve organisatie met een structureel divers personeelsbestand waar elke medewerker zich thuis voelt en zich optimaal kan ontplooien. Bedrijven in de bouw en techniek staan daarbij niet helemaal aan het begin. In de afgelopen decennia hebben veel bedrijven al verschillende ervaringen opgedaan.

Tijdens de crisisjaren stond de bouw- en technieksector in het teken van krimp en ontslagen. Sinds 2016 is echter weer sprake van economische groei. Dat biedt kansen voor diversiteit. Te meer daar de personeelsvoorziening een urgent aandachtspunt is en blijft. Veel aandacht gaat dan ook uit naar het aantrekken van nieuw talent en het behoud van aanwezig talent. Ook is er al langer aandacht voor beleid om de bouw en techniek aantrekkelijker te maken voor (jonge) vrouwen. Recenter is de aandacht voor arbeidsbeperkten. Voor de dimensie etnisch-culturele diversiteit en LHBTI is nog relatief weinig aandacht.

Veel initiatieven in de bouw en techniek richten zich op het aantrekken van jongeren en vrouwen. Daaraan kan ook een sterkere inzet op andere dimensies van diversiteit worden verbonden. Te denken valt aan extra aandacht voor de groep jongere werkzoekenden met een migratieachtergrond en statushouders. Ook arbeidsbeperkten vormen een aan te boren potentieel.

Als het gaat om beleid voor behoud van medewerkers en doorstroom naar hogere functies ligt bij doorstroom een focus op vrouwen en etnische minderheden voor de hand. Voor oudere medewerkers blijft inzet op duurzame inzetbaarheid een belangrijk aandachtspunt.

Tot slot kunnen de sectoren bouw en techniek veel meer doen om de positie van LHBTI'ers te agenderen. Dat is nog een taboeonderwerp. Echter, ook de bouw en techniek moeten 'uit de kast' durven komen om zo een veiliger en prettiger werkomgeving te creëren waarin LHBTI'ers zichzelf kunnen zijn.

Het is voor werkgevers en werknemers van groot belang om de sectoren bouw en techniek toekomstbestendig te maken. Een forse inzet op diversiteit en inclusie kan daaraan een belangrijke bijdrage aan leveren. De uitdaging is die potentiële meerwaarde daadwerkelijk te benutten.



VOOR MEER TIPS ZIE:

- ▶ Kennisdocument: 'Divers werven en selecteren'. Maart 2018.
- ▶ Kennisdocument etnische, culturele en religieuze achtergrond: 'Van diversiteit naar inclusie'. Maart 2017.
- ▶ Diversiteitswijzer: 'Van diversiteit naar inclusie'. Maart 2018. Compacte weergave van het betreffende Kennisdocument.
- ▶ Diversiteitswijzer 'LHBTI op de werkvloer'. 28 maart 2018.
- ▶ Kennisdocument 'Medewerkersnetwerken: Een motor voor verandering'. 7 maart 2018.
- ▶ Kennisdocument 'Meten is weten. Zicht op effecten van diversiteitsbeleid'. 2 januari 2018.
- ▶ Kennisdocument en stappenplan over leeftijd en diversiteit: 'De kracht van 50-plus'. Mei 2017.
- ▶ Kennisdocument genderdiversiteit: 'Arbeid en zorg in balans'. 22 januari 2017.

De meest recente versies van bovenstaande documenten van *Diversiteit in Bedrijf* zijn te downloaden via www.diversiteitinbedrijf.nl

De foto's op de pagina's 5, 12, 14 en 22 zijn afkomstig van de Techniek Beeldbank. Deze beeldbank biedt ruim 1500 gratis foto's van leren en werken in de techniek.
<https://www.techniekbeeldbank.nu/home>



Diversiteit in bedrijf

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK DEN HAAG

www.diversiteitinbedrijf.nl