

# Psychosociale arbeidsbelasting in de Afbouw

Hoe staat het met de werkdruk in de Afbouwsector?



Werk veilig



Houd plezier



Kijk vooruit

# Rapport

VERSIE  
PSA Afbouw\_11072022

DATUM  
11 juli 2022

BETREFT  
Psychosociale arbeidsbelasting in de Afbouw

CONTACTPERSOON  
BARTELD DIJKMAN EN MARGO CASPERS

**Omschrijving:**  
**Hoe staat het met de werkdruk in de Afbouw?**

# Management Summary

Op verzoek van de Afbouw heeft Vollandis dit rapport opgesteld. Op basis van data uit de bedrijfstakatlas van 2015 en de PAGO-data van 2019 t/m 2021 is onderzocht in welke mate de Afbouw geconfronteerd wordt met werkdruk en stress. De data van de Afbouw is vergeleken met de data van de Bouw. In grafieken wordt dit gepresenteerd waarbij de totale sector Afbouw met de Bouw wordt vergeleken of de bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers van de Afbouw en de Bouw.

Gelijk aan de Bouw kampt de Afbouw met (te) hoge werkdruk en daardoor ook een (te) hoge stressbeleving. In de huidige arbeidskrapte en bouwuitdagingen is het een noodzaak, nog meer dan voorheen, om dit aan te pakken. Uit de data blijkt er weinig verschil in de werkdruk-en stressbeleving van medewerkers in de Afbouw in vergelijking met de Bouw. De procentuele verschillen ten aanzien van de stressbeleving zijn iets groter en ongunstiger voor de Afbouw.

De conclusies en aanbevelingen hebben betrekking op het beïnvloeden van de ervaren werkdruk en stress door te streven naar een bronaanpak. Het goed organiseren van het werk is daar een goed voorbeeld van. Ook de rol van de leidinggevende, het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden en het creëren van een cultuur, waarbij ongewenst gedrag wordt voorkomen, zijn belangrijke buffers om werkdruk-en stressbeleving te beïnvloeden.

# Inhoudsopgave

<b>Management Summary</b>	<b>3</b>
<b>Inhoudsopgave</b>	<b>4</b>
<b>1. Aanleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Inleiding	5
1.2 Leeswijzer	5
<b>2. Psychosociale arbeidsbelasting</b>	<b>6</b>
2.1 Werkdruk/ Mentale belasting	6
2.2 Werkdruk/ Organisatie werk (tijdsdruk), Samenwerking, Werksfeer	6
2.3 Ongewenst gedrag (agressie, geweld, intimidatie, pesten, discriminatie)	6
2.4 Stress	6
2.5 Individuele factoren	7
2.6 Buffers	7
<b>3. PSA in de Afbouw</b>	<b>8</b>
3.1 Tijdsdruk	8
3.2 Te veel werk	10
3.3 Werkdruk en Stress	11
3.4 Relatie werkdruk en Stress	12
<b>4. Buffers en werkorganisatie</b>	<b>13</b>
4.1 Ontwikkelmogelijkheid	13
4.2 De Rol van de leidinggevende	14
4.3 Waardering	14
4.4 Omgaan met conflicten	16
4.5 Organisatie van het werk	17
4.6 Pesten/ intimidatie	18
<b>5 Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>20</b>
<b>Bijlage 1 Gegevens 2015</b>	<b>21</b>
<b>Bijlage 2 Werkdruk en stress</b>	<b>23</b>

# 1. Aanleiding

De Afbouw heeft Vollandis gevraagd om op basis van de Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Onderzoeken (PAGO's) inzicht te geven in de werkdruk voor de sector. Vanuit de achterban worden signalen ontvangen dat de werkdruk oploopt en soms te hoog is. Om effectief beleid hierop te kunnen voeren is meer inzicht nodig in de aard en omvang van de werkdruk.

Werkdruk is een aspect van Psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Als werkdruk aanhoudt kan stress het gevolg zijn en dat is schadelijk voor de gezondheid. Werkdruk heeft meerdere oorzaken en aanknopingspunten om het te voorkomen of te verminderen. Omdat werkdruk kan leiden tot stress is de mate van ervaren stress in de Afbouw ook opgenomen in dit rapport.

## 1.1

### Inleiding

In dit rapport is de stand van zaken uit 2015 vanuit de bedrijfstakatlas en de stand van zaken 2019-2021 op basis van de PAGO-vragenlijst uitgewerkt. Het vergelijken van de data uit 2015 met de jaren 2019, 2020 en 2021 is 1-op-1 niet mogelijk. Per 2019 is de vragenlijst gewijzigd en komen een aantal vragen niet terug of worden anders gesteld. Daarnaast zijn de antwoordmogelijkheden gewijzigd van een tweepuntschaal naar een overwegend vierpuntschaal en soms een vijfpuntschaal.

Het rechtstreeks vergelijken van de scores uit 2015 met de scores uit 2019 t/m 2021 is statistisch gezien niet mogelijk. Het omzetten van een vierpuntschaal terug naar een 2 puntenschaal op basis van afkappunten doet ernstig afbreuk aan de waarde van de nuance van de 4 puntenschaalvragen.

De vraag over pesten en intimidatie in de PAGO-vragenlijst is nieuw vanaf 2019.

Door middel van een algoritme zijn de vragen die gaan over werkdruk (17 vragen) gebundeld in één uitslag 'werkdruk'. De score wordt in een grafiek gepresenteerd. De score op 'stress' is op basis van een algoritme vanuit 10 vragen over stress (zie voor een toelichting op de vragen die behoren onder werkdruk en stress bijlage 2).

## 1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de term Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) toegelicht en de aspecten die daarbij horen; werkdruk, stress en de buffers die een gunstige invloed hebben op werkdruk en stress.

De data uit de bedrijfstakatlas van 2015 wordt kort in hoofdstuk 3 besproken in relatie met vragen over werkdruk en stress uit de PAGO-data uit 2019 t/m 2021. Daarnaast komen de constructen 'werkdruk' en 'stress' aan de orde. In hoofdstuk 4 wordt aan de hand van het werkdruk model van TNO een aantal vragen uit de PAGO-vragenlijst besproken en in relatie gebracht met het construct 'stress'. In zowel hoofdstuk 3 en 4 worden de PAGO-data uit 2019 t/m 2021 van de Afbouw totaal vergeleken met de Bouw totaal. Het rapport wordt afgesloten met een conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 5.

Bijlage 1 betreft een overzicht van de scores van de werkdrukvragen uit het bedrijfstakverslag van 2015. Bijlage 2 geeft een overzicht van de 17 vragen die het construct 'werkdruk' vormen en de 10 vragen die het construct 'stress' vormen.

## 2. Psychosociale arbeidsbelasting

Onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) valt werkdruk, pesten, agressie en geweld (verbaal en fysiek), (seksuele) intimidatie en discriminatie, al dan niet seksueel<sup>1</sup>. In 2.1. t/m 2.3 worden de onderwerpen toegelicht volgens de indeling van de nieuwe arbocatalogi. Deze bestaat uit drie categorieën met twee subcategorieën voor werkdruk.

- Werkdruk/ Mentale belasting;
- Werkdruk/ Organisatie werk (tijdsdruk), Samenwerking, Werksfeer;
- Ongewenst gedrag (agressie, geweld, intimidatie, pesten, discriminatie).

In 2.4 worden de mogelijke gevolgen van langdurige werkdruk en ongewenst gedrag toegelicht en in 2.5 en 2.6 wordt toegelicht welke andere factoren bijdragen aan het ontstaan van werkdruk en stress.

### 2.1 Werkdruk/ Mentale belasting

Mentale belasting is de belasting die veroorzaakt wordt door mentale inspanningen zoals denktaken, complexe taken of stressvolle taken. Net als bij lichamelijke inspanning veroorzaakt mentale inspanning een vergrote fysiologische activiteit, hartslag gaat omhoog, hersenen krijgen meer bloed en de stofwisseling verandert.

### 2.2 Werkdruk/ Organisatie werk (tijdsdruk), Samenwerking, Werksfeer

Werkdruk wordt o.a. veroorzaakt doordat er te veel werk in te weinig tijd gedaan moet worden, iemand zijn werk niet goed kan indelen en/of geen regelmogelijkheden heeft. Ook niet-haalbare doelen of onduidelijke opdrachten werken druk verhogend, net als problemen op het werk of in privé, te weinig uitdaging of te weinig werk.

### 2.3 Ongewenst gedrag (agressie, geweld, intimidatie, pesten, discriminatie)

Van ongewenst gedrag is sprake wanneer een werknemer verbaal, fysiek of psychisch wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Ongewenst gedrag vindt zowel binnen de organisaties plaats (collega's, leidinggevenden), als erbuiten door bijvoorbeeld klanten, omwonenden en passanten. Het kan leiden tot gezondheidsklachten, angst, slaapstoornissen en psychosomatische klachten.

Werkgevers zijn verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om deze vorm van psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Het bespreekbaar maken en medewerkers leren omgaan met nare situaties kunnen daar deel van uit maken. Daarnaast beïnvloedt de sociale steun van de leidinggevende en collega's de mate van stressbeleving. Ongewenst gedrag, zoals pesten en intimidatie, is ook een factor die de mate van stress beïnvloedt.

### 2.4 Stress

Als het evenwicht tussen belasting (de draaglast) en belastbaarheid (de draagkracht) verstoord raakt is er sprake van werkdruk. Een te hoge werkdruk beïnvloedt de efficiëntie en effectiviteit van het werkproces nadelig. Wanneer hoge werkdruk te lang aanhoudt, de werknemer onvoldoende tot rust en ontspanning kan komen, kan werkdruk leiden

---

<sup>1</sup> PSA is als arbeidsrisico in de Arbowet opgenomen, artikel 3. Voor verdere informatie zie [https://www.volandis.nl/media/wzaknr3z/20002426-advies\\_psa.pdf](https://www.volandis.nl/media/wzaknr3z/20002426-advies_psa.pdf)

tot stress met psychische en lichamelijke klachten en ziekte en verzuim tot gevolg. Stress is dus een reactie op langer aanhoudende werkdruk.

## **2.5 Individuele factoren**

De beleving van stress is niet alleen afhankelijk van de werksituatie maar ook van de persoonlijk kenmerken van de medewerker, zoals weerbaarheid en belastbaarheid (bepaald door onder andere algehele gezondheid en leeftijd), competenties en de werk-privébalans.

## **2.6 Buffers**

Een belangrijke buffer om stress te voorkomen is de rol van de leidinggevende bij waardering en erkenning van de aangegeven problemen. Daarbij is het vermogen om conflicten op te lossen door de leidinggevende cruciaal.

### 3. PSA in de Afbouw

Bij veel beroepen in de Afbouw is de ervaren werkdruk hoog. In 2015 was daar al sprake van. Sindsdien zijn bouwtijden nog korter geworden en plannings krapper. Tegelijkertijd worden er hogere kwaliteitseisen gesteld aan arbeid en product. Bekend is dat vooral uitvoerders de werkdruk als erg hoog ervaren. Bij die groep zijn klachten over spanning als gevolg van werkdruk één van de belangrijkste eerste signalen van het ontstaan van stress en daarmee uitval.

In 2015 scoorde een aantal PSA-aspecten significant ongunstiger voor de Afbouw en Onderhoud (A&O) ten opzichte van de Bouw en Infra. De bouwplaatsmedewerkers A&O gaven significant vaker aan:

1. Onder tijdsdruk werken;
2. Te veel werk hebben;
3. Geen mogelijkheid vakbekwaamheid te ontwikkelen.

Deze 3 aspecten zijn voor 2019 t/m 2021 uitgewerkt op basis van de PAGO gegevens. Hieronder staan de aantallen voor 2015 en voor de periode 2019 t/m 2021.

Aantallen en % PAGO 2019 t/m 2021		
	Aantal	%
Afbouw bouwplaats	655	48%
Afbouw UTA	706	52%
Afbouw totaal	<b>1361</b>	
Bouw Bouwplaats	13090	46%
Bouw UTA	15311	54%
Bouwtotaal	<b>28401</b>	

Aantallen en % BedrijfstakAtlas 2015		
	Aantal	%
A&O Bouwplaats	2897	85%
A&O UTA	508	15%
Totaal A&O	<b>3405</b>	
Bouw Bouwplaats	13139	63%
Bouw UTA	7750	37%
Bouwtotaal	<b>20889</b>	

#### 3.1 Tijdsdruk

Ruim 2/3 van de UTA-medewerkers en meer dan de helft van bouwplaatsmedewerkers gaf in 2015 aan regelmatig onder tijdsdruk te werken (fig. 1).

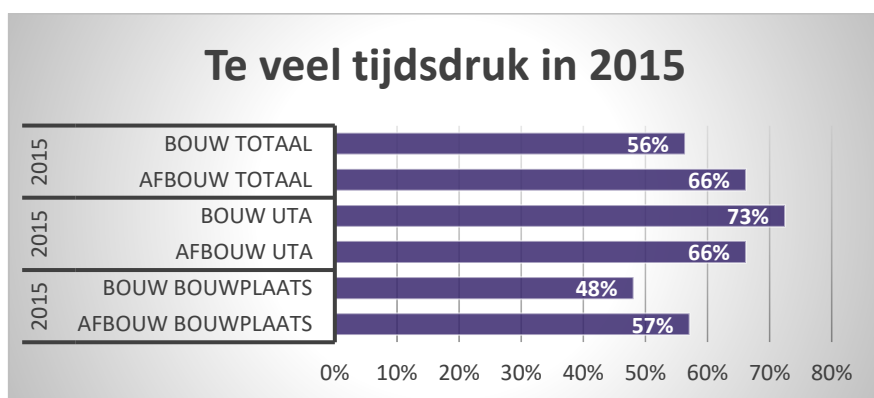


Fig. 1: Data uit de bedrijfstakAtlas 2015 waarin de score op de vraag 'te veel tijdsdruk' wordt vergeleken tussen de afbouw en bouw totaal en bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers.



Vanaf 2019 is een nieuwe PAGO-vragenlijst in gebruik genomen. Deze bevat meer vragen over de verschillende aspecten van PSA en heeft meer nuanciering in de antwoordmogelijkheden. Op de vraag of iemand onder tijdsdruk werk (fig. 2) geeft 30% aan dat dat 'vaak' of 'altijd' aan de orde is en bijna 54 % dat het 'soms' het geval is (2021).

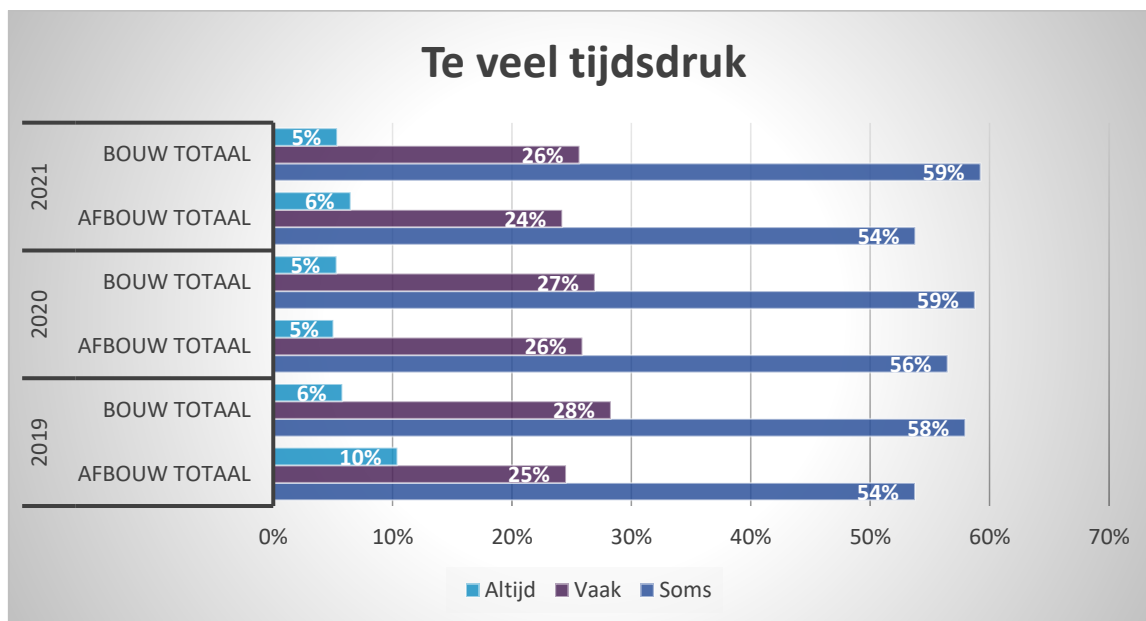


Fig. 2: Data uit de PAGO-vragenlijst 2019-2021 met een vergelijk tussen de afbouw totaal en de bouw totaal.

Onderstaande grafiek geeft een beeld over de laatste 3 jaar. De UTA-medewerkers geven vaker aan onder tijdsdruk te werken, maar er is geen stijgende trend waar te nemen.

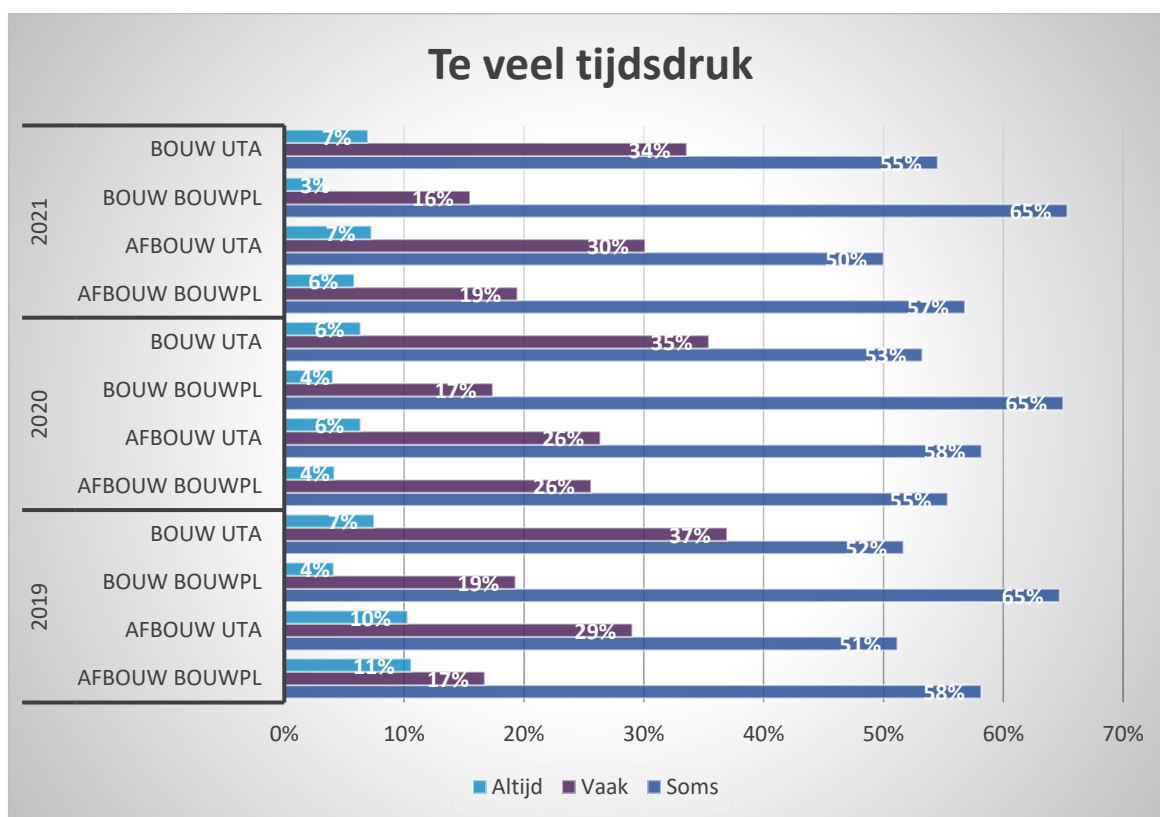


Fig. 3: PAGO-data uit 2019-2021 over te veel tijdsdruk.

### 3.2 Te veel werk

Een tweede belangrijke vraag voor werkdruk is de vraag naar te veel werk. Als ‘te veel werk’ blijft bestaan is er risico op het ontstaan van stress. Ook hier eerst de stand van zaken uit 2015 (fig. 4).

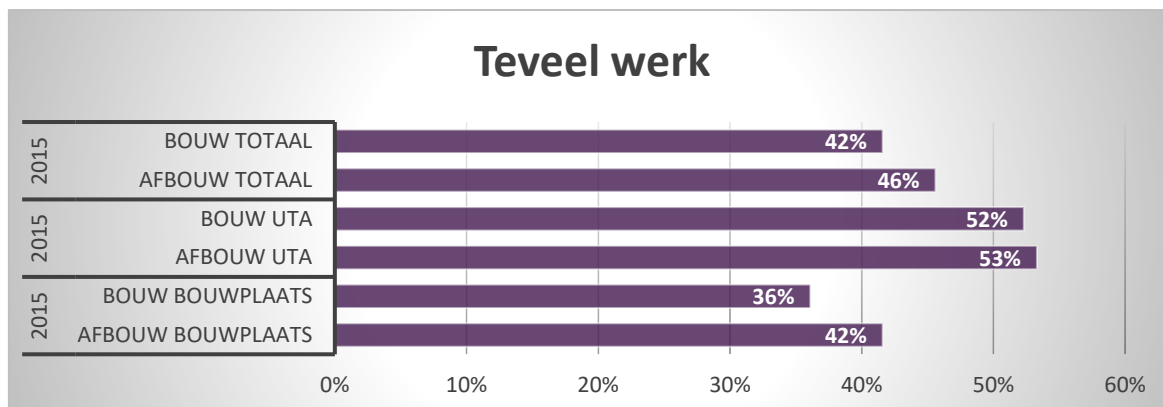


Fig. 4: Data uit de bedrijfstakAtlas 2015 vergelijk tussen de afbouw en bouw totaal en bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers.

Door de nieuwe vraagstelling en antwoordmogelijkheden is er vanaf 2019 meer nuance in de beantwoording te zien. De Afbouw scoort net wat hoger dan de Bouw (fig. 5). Inzoomend op de Afbouw (fig. 6) geven de cijfers aan dat de laatste 3 jaar het percentage mensen dat te veel werk ervaart rond de 85% ligt zowel voor UTA als Bouwplaats. Dus slechts 15% ervaart geen werkdruk.

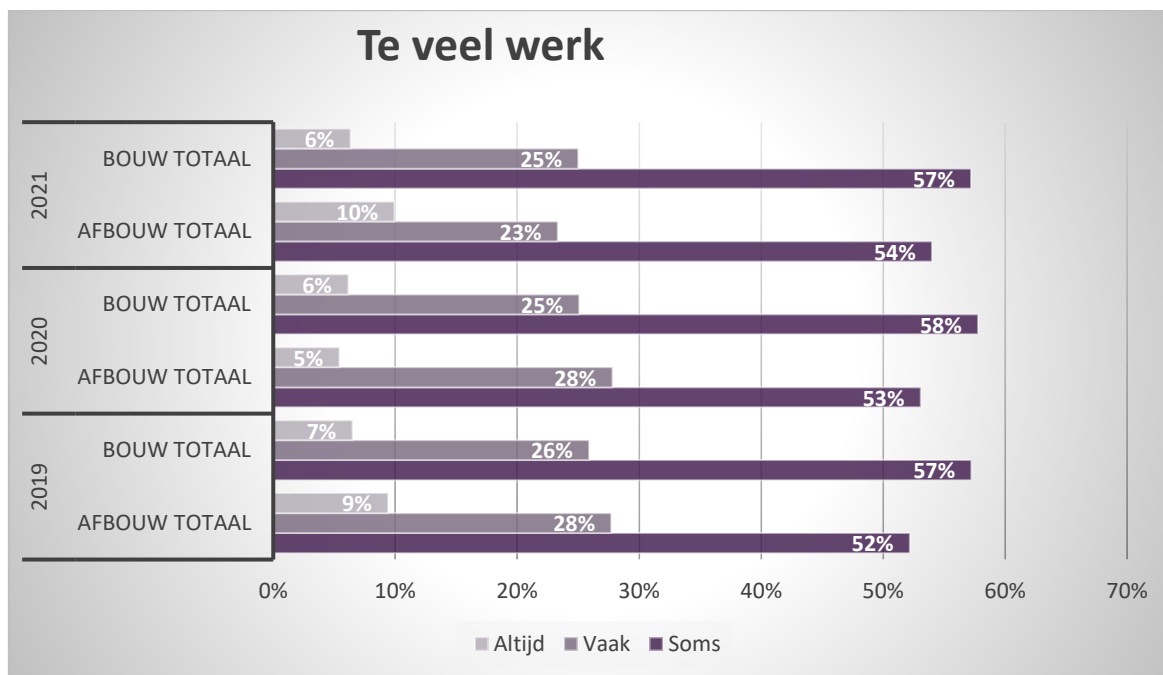


Fig. 5: Data uit de PAGO-vragenlijst 2019-2021 met een vergelijk tussen de afbouw totaal en de bouw totaal.



Fig. 6: Data uit de PAGO-vragenlijst 2019-2021 met een vergelijk tussen de bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers.

### 3.3 Werkdruk en Stress

In onderstaande grafiek staat de werkdrukbeleving van de afgelopen drie jaar weergegeven van de Afbouw totaal en de Bouw totaal. Alleen het jaar 2021 laat een afwijkend een gunstiger score zien voor de Afbouw in de 'verhoogde werkdruk'. De overige jaren en scores lopen nagenoeg gelijk op.

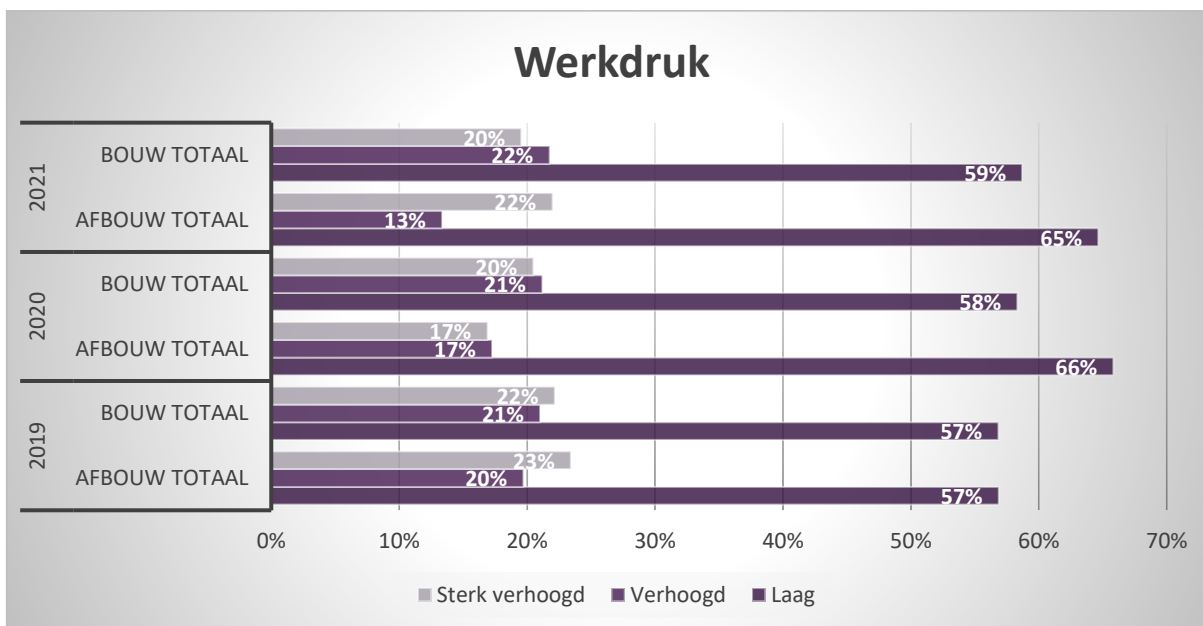


Fig. 7: Data uit de PAGO-vragenlijst 2019-2021 met een vergelijk tussen de afbouw totaal en de bouw totaal.

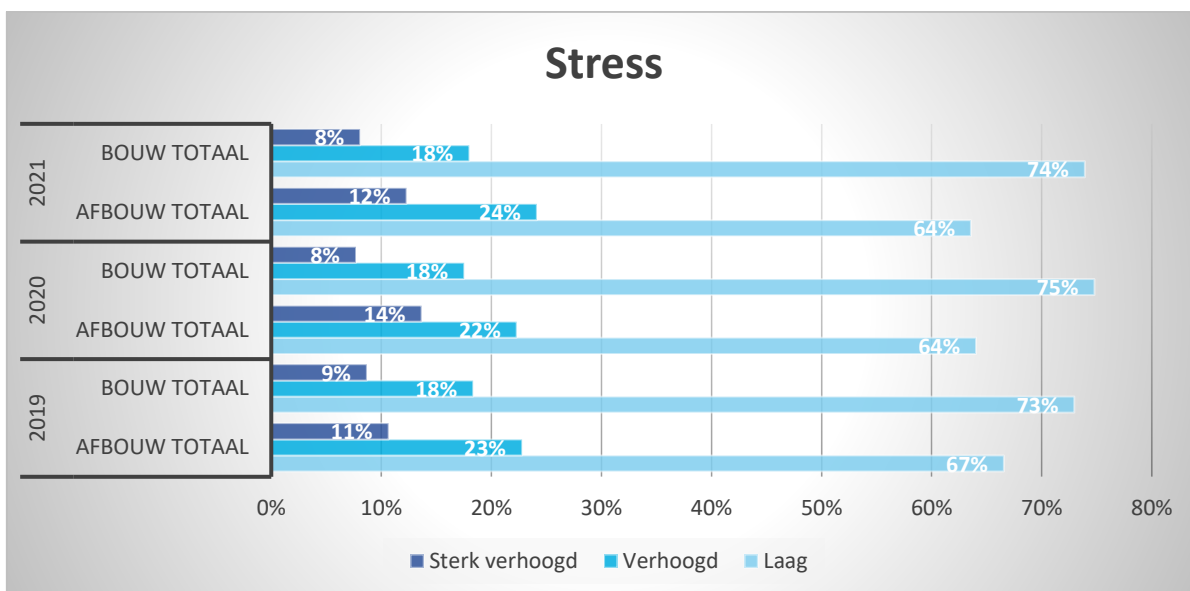


Fig. 8: Data uit de PAGO-vragenlijst 2019-2021 met een vergelijk tussen de afbouw totaal en de bouw totaal.

De bovenstaande grafiek laat zien dat de Afbouw minder gunstig scoort op stressbeleving in de afgelopen drie jaar in vergelijking met de bouw. Bovendien is de score op stressbeleving in de Afbouw in de afgelopen drie jaar hoger voor zowel 'verhoogde' als 'sterk verhoogde' stress.

### 3.4 Relatie werkdruk en Stress

Uit onderstaande overzicht wordt duidelijk dat er een relatie is tussen de ervaren werkdruk en ervaren stress. Naarmate de werkdruk hoger is wordt de stress ook groter. De sterkste procentuele stijging zit in de 'sterk verhoogde' stress bij 'sterk verhoogde' werkdruk. Deze stijgt met meer dan 10% punt bij zowel de bouw als Afbouw. De Bouw Totaal scoort overall gunstiger.

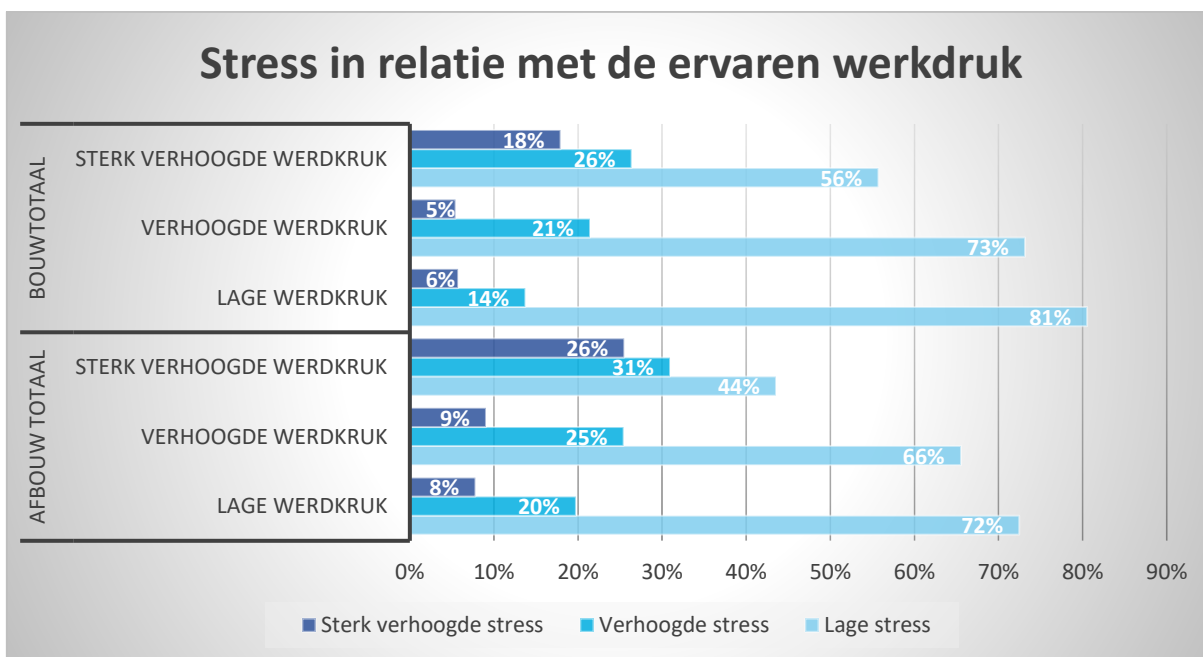


Fig. 9. Data uit de PAGO-vragenlijst 2019-2021 gepresenteerd met een vergelijk tussen de afbouw totaal en de bouw totaal.

## 4. Buffers en werkorganisatie

De onderstaande vijf onderwerpen worden gezien als belangrijke beïnvloeders op het ontstaan van stress.

- Sociale steun van de leidinggevende;
- Sociale steun collega's;
- Aanwezige leer- en ontwikkelmogelijkheden;
- Herstelmogelijkheden;
- Materiële en Immateriële waardering.

In het werkdrukmodel van TNO worden dit de 'buffers' genoemd (Bron: werkdruk model van TNO<sup>2</sup>). In het kader van die buffer worden drie vragen uit de PAGO-vragenlijsten besproken.

1. De mate waarin medewerkers in de gelegenheid worden gesteld om zich te ontwikkelen;
2. De mate waarin de leidinggevende waardering en erkenning geeft;
3. De mate waarin de leidinggevende in staat is om conflicthantering toe te passen.

In dit rapport komt ook de vraag over 'het organiseren van het werk' aan de orde. Dit geldt ook als een cruciale beïnvloeder van de ervaren werkdruk. En wordt de vraag over pesten en intimidatie gepresenteerd.

### 4.1 Ontwikkelmogelijkheid

Ontwikkelmogelijkheden hebben een modererende invloed op het minder ervaren van werkdruk en stress en zijn daarmee een belangrijke factor om ervaren werkdruk en stress te verminderen.

Het verschil met de Bouw is verwaarloosbaar daarom is alleen de Afbouw hieronder getoond. De ontwikkelmogelijkheden zijn voor UTA-medewerkers beter dan voor bouwplaatsmedewerkers (fig. 10). In alle drie de jaren geldt dat voor de UTA-medewerkers het percentage tussen de 65-70% ligt terwijl dat voor de bouwplaatsmedewerkers rond de 40% ligt.

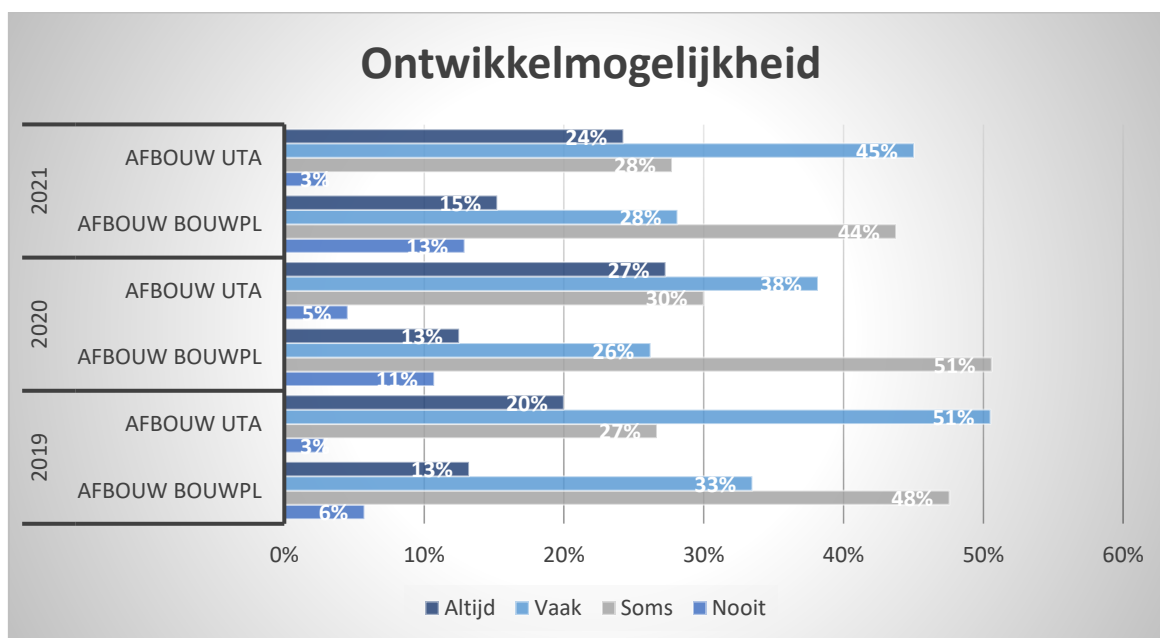


Fig. 10: Data uit de PAGO-vragenlijst 2019-2021 met een vergelijking tussen de bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers.

<sup>2</sup> [https://www.tno.nl/media/2504/tno\\_werkdruk\\_model.pdf](https://www.tno.nl/media/2504/tno_werkdruk_model.pdf)

Figuur 11 laat zien dat naarmate de ontwikkelmogelijkheden hoger zijn, de (ongunstige) score op de 'sterk verhoogde' stress ervaring lager is.

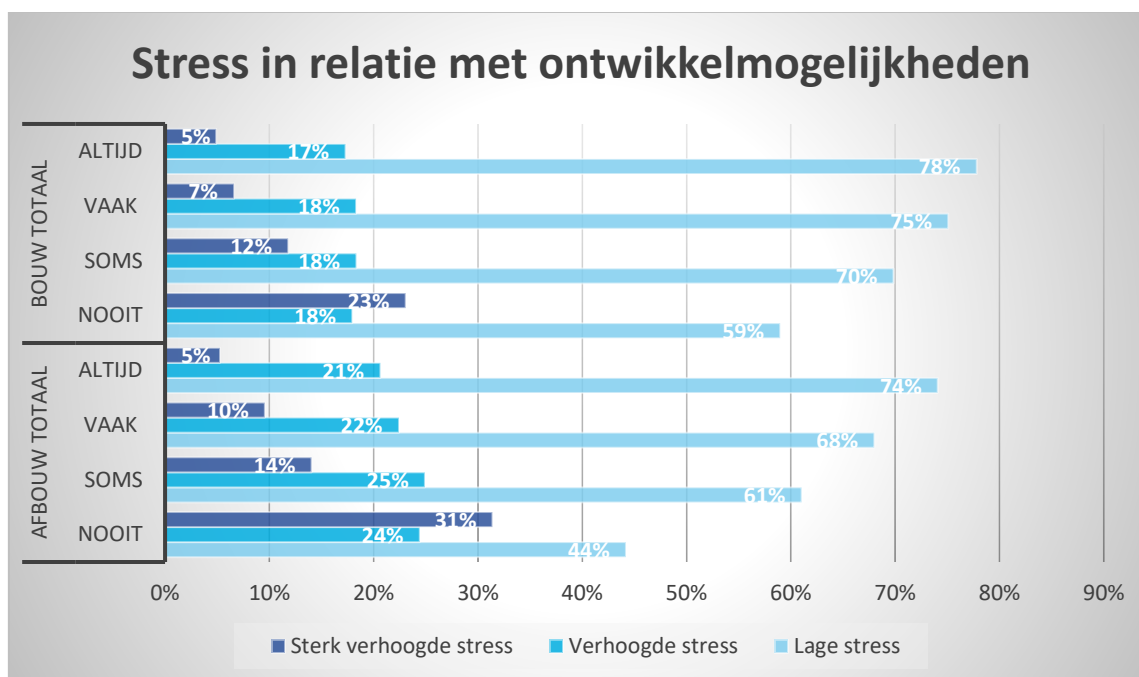


Fig. 11: Data uit de PAGO-vragenlijst 2019-2021 als totaal gepresenteerd met een vergelijking tussen de afbouw totaal en de bouw totaal.

#### 4.2 De Rol van de leidinggevende

Waardering en erkenning die door de leidinggevende wordt geuit en de mate waarin de leidinggevende instaat is om conflicten op te lossen hebben een sterke relatie met ervaren stress. Volgens het werkdruk model van TNO heeft de leidinggevende een belangrijke rol in het beïnvloeden van het ervaren van werkdruk en stress (bronaanpak). Dat is terug te zien in de PAGO-scores.

#### 4.3 Waardering

In 2015 gaf 20% van de bouwplaatsmedewerkers en 14% van UTA aan onvoldoende waardering te ervaren. De huidige cijfers komen daarmee overeen (fig. 12).

## Wordt uw werk erkend en gewaardeerd door de dagelijkse leiding?

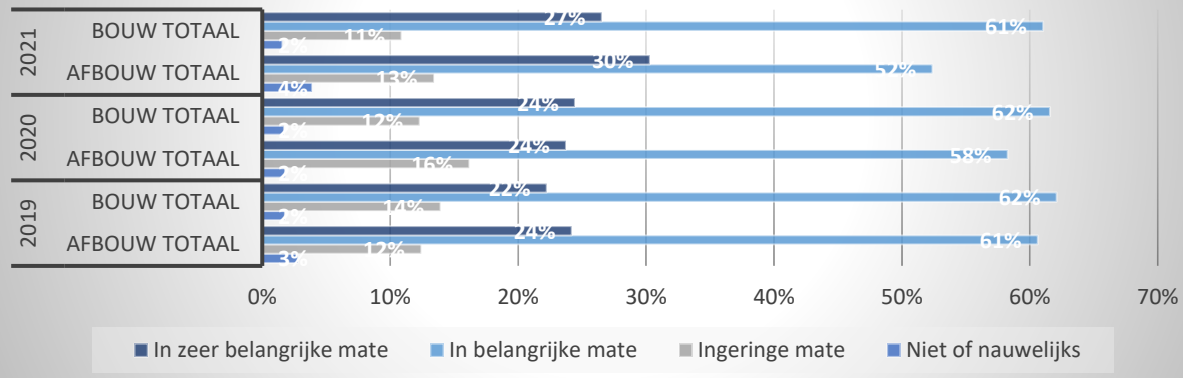


Fig. 12: Vergelijk tussen de afbouw totaal en de bouw totaal, data 2019-2021.

## Stress in relatie met waardering en erkenning door leidinggevende

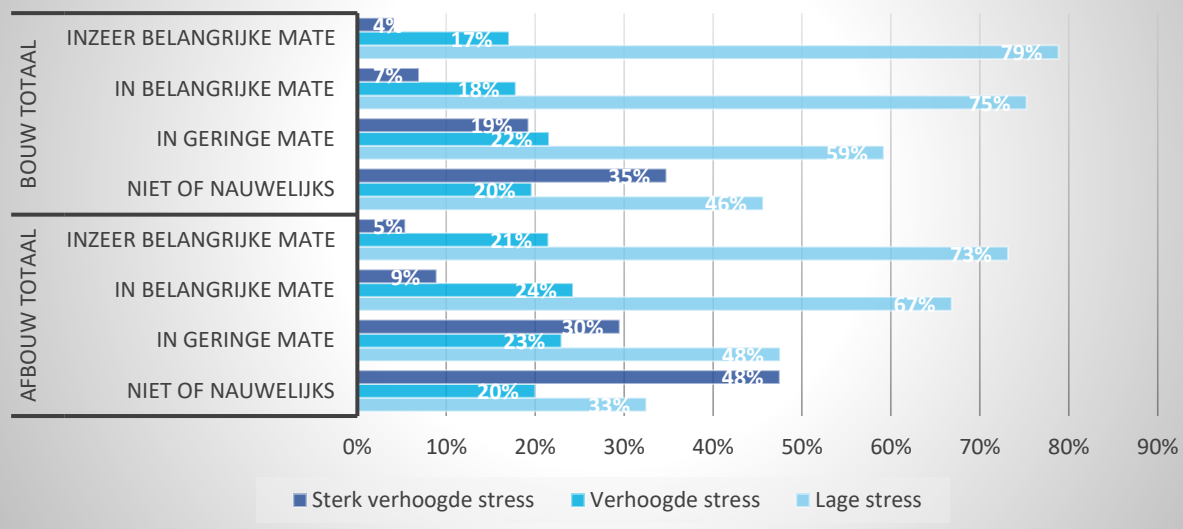


Fig. 13: Data uit de PAGO-vragenlijst 2019-2021 als totaal gepresenteerd met een vergelijk tussen de afbouw totaal en de bouw totaal.

In figuur 13 is de relatie tussen de mate van waardering/ erkenning door de leidinggevende en de ervaren stress van de medewerkers duidelijk te zien. Hoe meer waardering hoe lager de stressbeleving.

Waardering en erkenning gaat verder dan alleen het geven van feedback en complimenten. Het is geen kunstje dat je als leidinggevende kan opvoeren. Medewerkers hebben snel door of het gemeend is en of de leidinggevende weet waarvoor hij/zij waardering geeft. De leidinggevende moet zichtbaar zijn op de bouwplaats of kantoor als er gecommuniceerd wordt over het werk. Het geven van waardering en erkenning past bij coachend en/of dienend leiderschap, zo ook het luisteren naar wat er leeft bij de medewerkers.

Een opbrengst van deze stijl van leidinggeven is dat er betrokkenheid wordt gecreëerd en medewerkers actief een bijdrage leveren aan het efficiënter werken. Een andere opbrengst is dat de leidinggevende de persoonlijke

autonomie van de medewerker kan ondersteunen (regelbehoefte in het werk of in een team) of de autonomie, los van het individu, optimaliseren in de functie of team (regel noodzaak). De verbetering in vaardigheden op persoonlijke autonomie zijn op relatieve korte termijn te realiseren. Het realiseren van het optimaliseren van de regel noodzaak, georganiseerd in de functie, team of project is een langer termijn activiteit en nooit alleen gebaseerd op een mening maar een tendens die de leidinggevende signaleert en bespreekt met de management/directie. De coachend stijl van leidinggeven en de opbrengsten die daar (mogelijk) uit voortkomen hebben een positieve invloed op werkdruk.

#### 4.4 Omgaan met conflicten

De vraag ‘Kan de dagelijkse leiding goed conflicten oplossen?’ wordt door 16-20% beantwoord met ‘In geringe mate’ en ‘niet of nauwelijks’. In vergelijking met de Bouw als totaal scoort de Afbouw totaal procentueel iets minder gunstig op de scores ‘In geringe mate’ en ‘niet of nauwelijks’.

Uit onderstaande grafiek blijkt dat de rol van de leidinggevende belangrijk is in de stressbeleving van de medewerkers. Bij leidinggevend die goed in staat zijn om conflicthantering toe te passen is de stressbeleving lager.

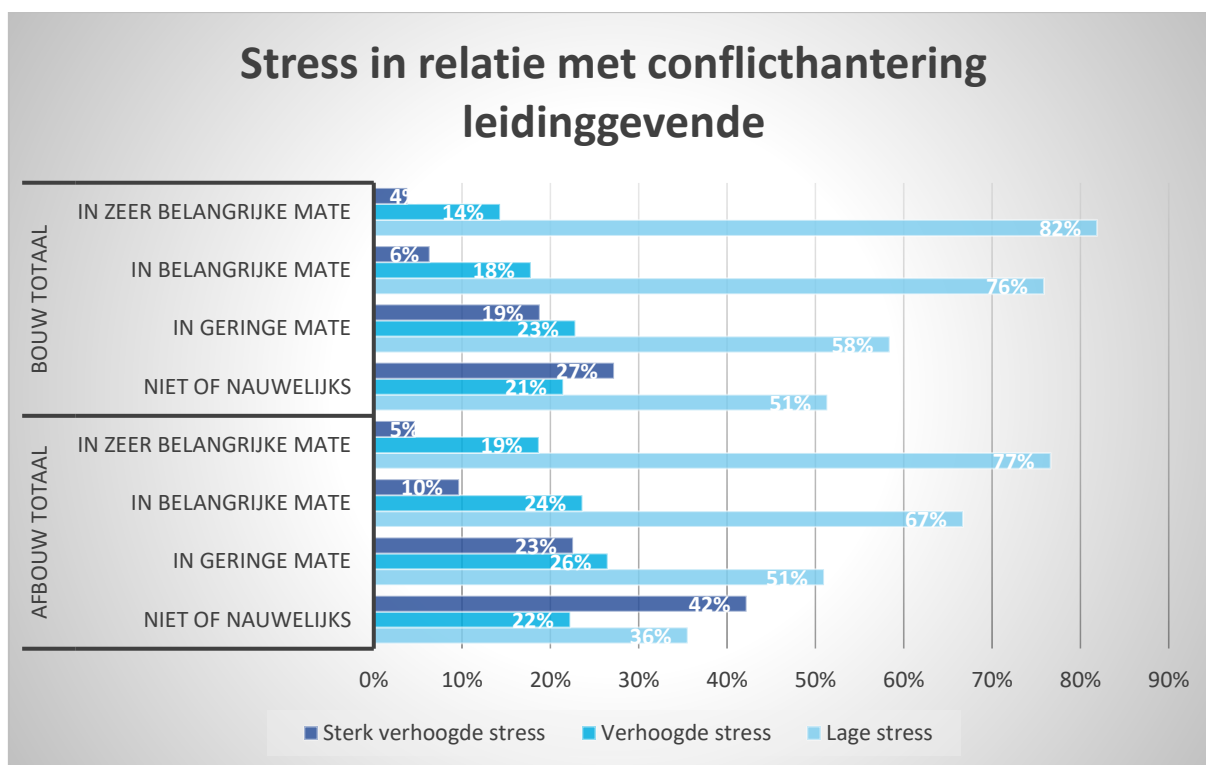


Fig. 14: Data uit de PAGO-vragenlijst met de jaren 2019 t/m 2021 als totaal gepresenteerd met een vergelijk tussen de afbouw totaal en de bouw totaal.



## 4.5 Organisatie van het werk

Het werk in de Afbouw wordt in vergelijking met de Bouw procentueel iets minder goed georganiseerd.

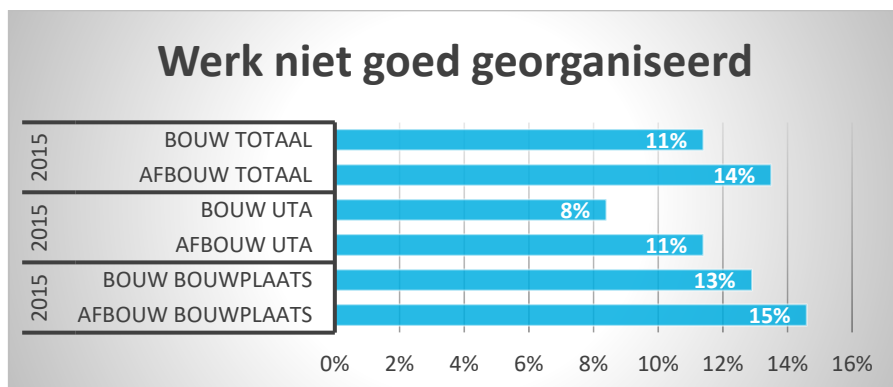


Fig. 15: Data uit de bedrijfstakatlas 2015 waarin de score op de vraag 'werk niet goed georganiseerd' wordt vergeleken tussen de Afbouw en Bouw Totaal en bouwplaatsmedewerkers en UTA-medewerkers.

Bij de PAGO-data van 2019 t/m 2021 (figuur 16) wordt de score 'vaak' het meest aangegeven voor zowel Bouw als Afbouw met weinig verschil tussen beide.

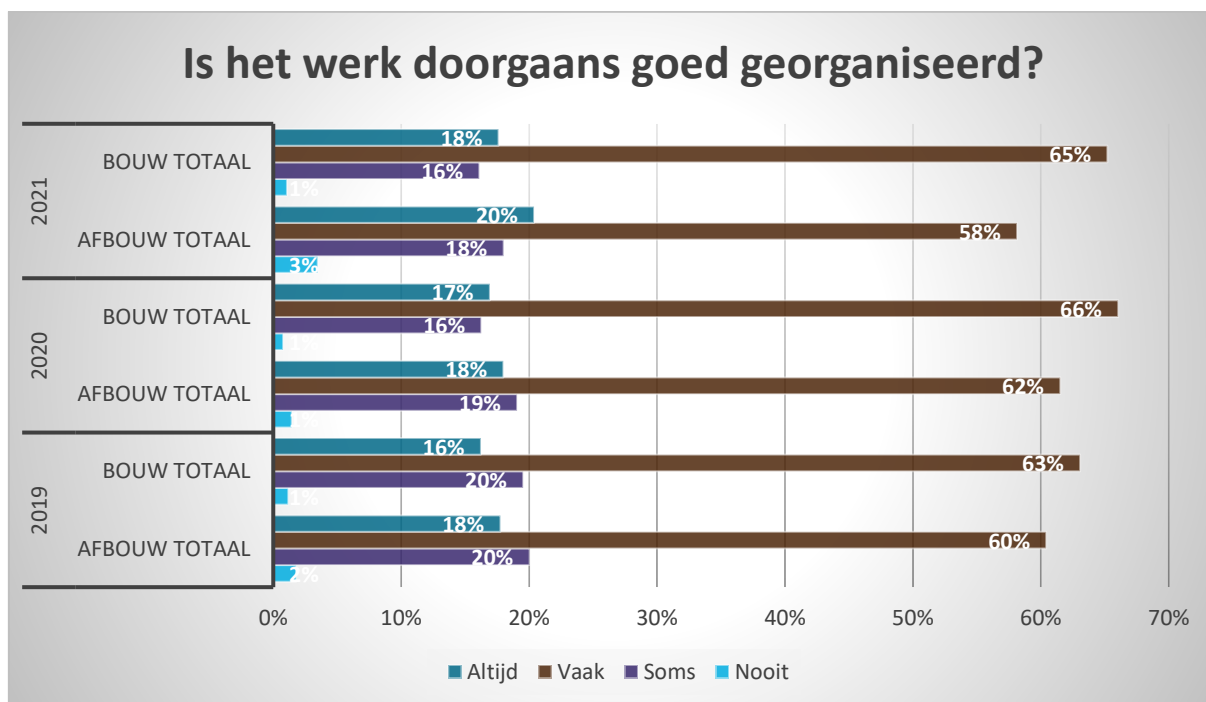


Fig. 16: Data uit de PAGO-vragenlijst 2019-2021 met een vergelijk tussen de afbouw totaal en de bouw totaal.

Figuur 17 toont de relatie tussen stress en de mate van de organisatie van het werk. De stress neemt toe naar mate het werk als minder goed georganiseerd wordt aangegeven. Met name de score op 'sterk verhoogde' stress bij de score 'soms' en 'nooit' goed georganiseerd nemen sterk toe.

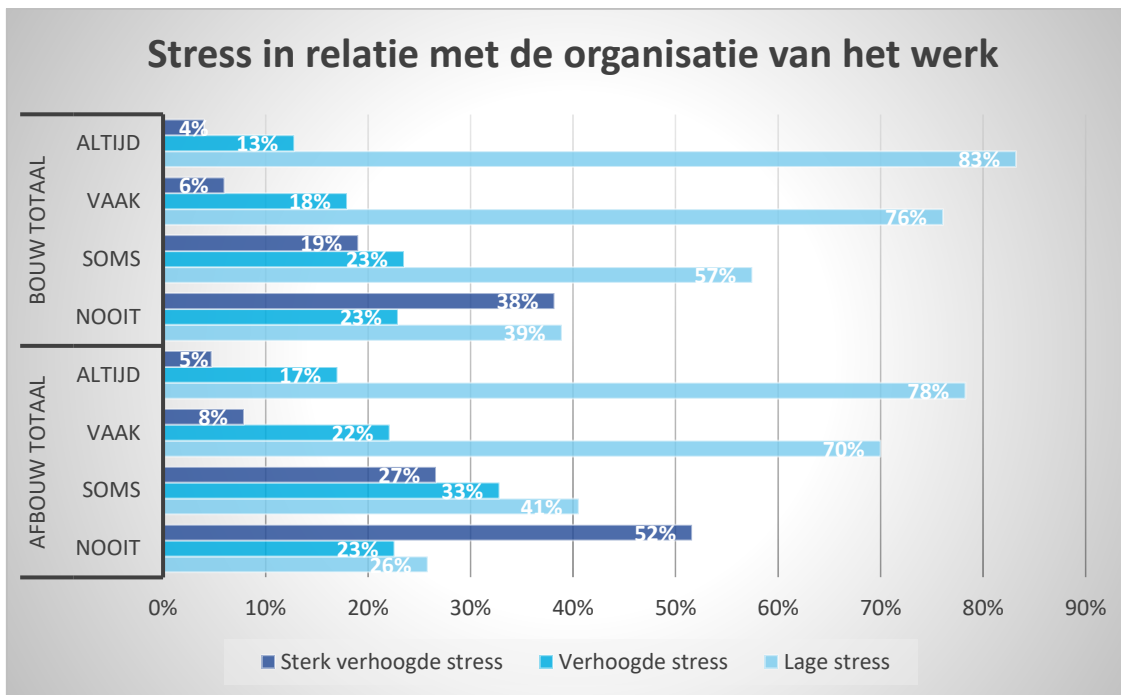


Fig. 17: Data uit de PAGO-vragenlijst met de jaren 2019 t/m 2021 als totaal gepresenteerd met een vergelijk tussen de afbouw totaal en de bouw totaal.

#### 4.6 Pesten/ intimidatie

Ook ongewenst gedrag komt voor in de Afbouw. De vraag naar pesten en intimidatie is een indicatieve vraag voor de bedrijfsarts. Bij een score op deze vraag beantwoord met 'soms', 'vaak' of 'altijd' zal de bedrijfsarts verder met de medewerker hierover in gesprek gaan.

Zowel bij bouwplaats als UTA-medewerkers geeft 6-10% aan te maken te hebben met pesten of intimidatie. Bij pesten / intimidatie betreft het nooit alleen de slachtoffers, het heeft ook een groot negatief effect op het team en daarmee de veiligheid, samenwerking en faalkosten.

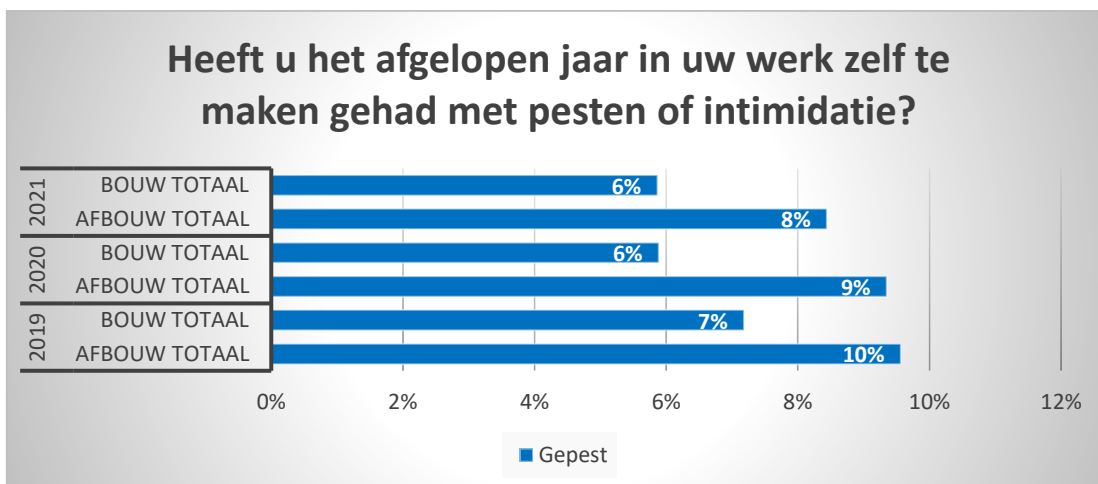


Fig.18: Data uit de PAGO-vragenlijst 2019 t/m 2021 met een vergelijk tussen de bouwplaats- en UTA-medewerkers.

De antwoorden 'soms', 'vaak' en 'altijd' zijn getotaliseerd in figuur 18, waarbij 'soms' 75 tot 90 % van de antwoorden representeert. De aantallen in 'vaak' en met name 'altijd' zijn er laag (< 15).  
Uit de grafiek blijkt dat de medewerkers in de afbouw vaker worden blootgesteld aan ongewenst gedrag met in achtneming dat het meest gekozen antwoord 'soms' is.

## 5 Conclusies en aanbevelingen

Er is sprake van een verhoogde werkdruk in de Afbouw. Dat is terug te voeren tot te veel werk en werken onder tijdsdruk. In vergelijking met de Bouw totaal is de werkdrukbeleving nagenoeg gelijk. Wat betreft de stress beleving (in relatie met andere vragen) scoort de Afbouw ongunstiger dan de Bouw. Daarnaast scoren medewerkers uit de Afbouw met een 'sterk verhoogde werkdrukervaring' slechter op 'sterk verhoogde stress'. Pesten en intimideren wordt zowel door bouwplaats- als UTA-medewerkers gerapporteerd.

Wat verder opvalt in de gegevens van 2019-2021 met betrekking tot werkdruk en stress is dat de leidinggevende een belangrijke rol speelt in de mate van stressbeleving bij medewerkers. Dit is terug te zien in de uitgelichte vragen over waardering en erkenning en het vermogen om conflicten op te lossen door de leidinggevende. Naarmate de erkenning en waardering vaker wordt gegeven en/of de leidinggevende goed in staat is om conflicten op te lossen, neemt vooral de 'sterk verhoogde' stress beleving af. De leidinggevende heeft een belangrijke bufferrol en invloed op de werkdruk-en stressbeleving en daarmee in de aanpak (bronaanpak). Ook de aanwezigheid van ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers heeft een gunstig effect op stressbeleving. Pesten en intimidatie komt helaas ook voor in de Bouw en Afbouw. Het loopt gelijk met de ontwikkelingen in BV Nederland. Tot slot zien we dat naar mate het werk beter is georganiseerd de medewerkers minder stress ervaren.

Bovengenoemde conclusies bieden op verschillende gebieden haakjes om werkdruk en stress te verminderen. Gezien de grote vraag naar woningbouw en de arbeidskrapte is het des te urgenter om hier werk van te maken. Door werkdruk en stress dit stevig op de agenda te zetten draagt de werkgever bij aan veilig en gezond werken.

Leidinggevendens hebben een belangrijke rol in het verminderen van werkdruk-stressbeleving. Naast het moeten hebben van goede communicatieve vaardigheden, draagt het hanteren van een coachende stijl van leidinggeven bij aan een gezonde en veilige werkvloer<sup>3</sup>. Naar verwachting zal hierdoor ook het pesten en intimideren afnemen. Wat daarbij verder helpt is om de bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon voor medewerkers nadrukkelijk te communiceren met de medewerkers en zorg te dragen voor een beleid op ongewenst gedrag.

Voorts blijkt dat het goed organiseren van het werk een goede bronaanpak is voor het bestrijden van werkdruk en stress. De handreiking 'Samenwerken vermindert de werkdruk'<sup>4</sup> geeft inzicht in de wijze waarop werkgevers in de Bouw en Infra (B&I) het werk organiseren zodat er minder werkdruk ontstaat.

---

<sup>3</sup> Voor leidinggevendens is een link naar een vragenlijst beschikbaar op de website van Vollandis om te achterhalen welke voorkeurstijl ze hebben en of deze effectief is onder het kopje inspiratie; <https://www.vollandis.nl/houd-plezier/rol-leidinggevende>

<sup>4</sup> <https://www.vollandis.nl/houd-plezier/samenwerken>

# Bijlage 1 Gegevens 2015

Overzichten van de PAGO-cijfers van de Afbouw voor PSA- gerelateerde aspecten uit de Bedrijfstatatlas 2015. Opvallend is dat een groot aantal PSA-aspecten significant ongunstiger scoorden voor de Afbouw en Onderhoud (A&O) ten opzichte van de Bouw en Infra.

Zo is te zien dat vooral de bouwplaatsmedewerkers A&O significant vaker aangeven

- Onder tijdsdruk werken;
- Te veel werk hebben;
- Geen mogelijkheid vakbekwaamheid te ontwikkelen.

**Welzijn**  
**Bouwplaatspersoneel - A&O**  
**Editie 2015**

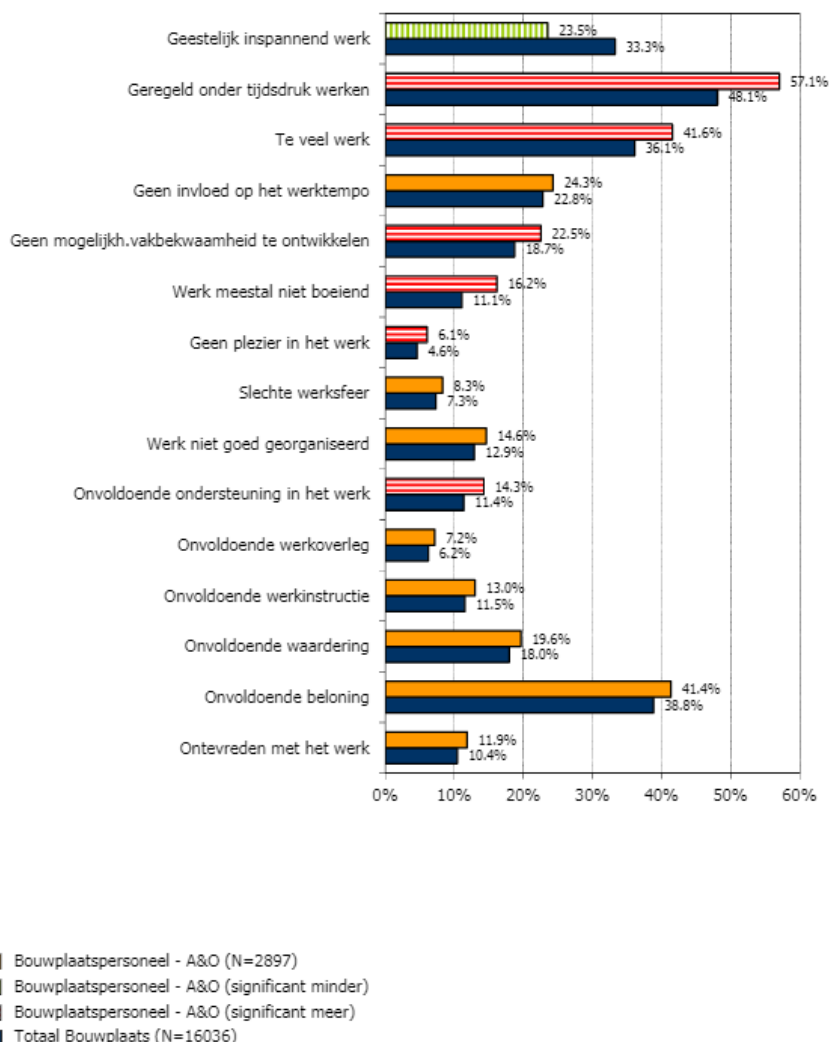


Fig. 19: Overzicht uit de bedrijfstatatlas 2015.

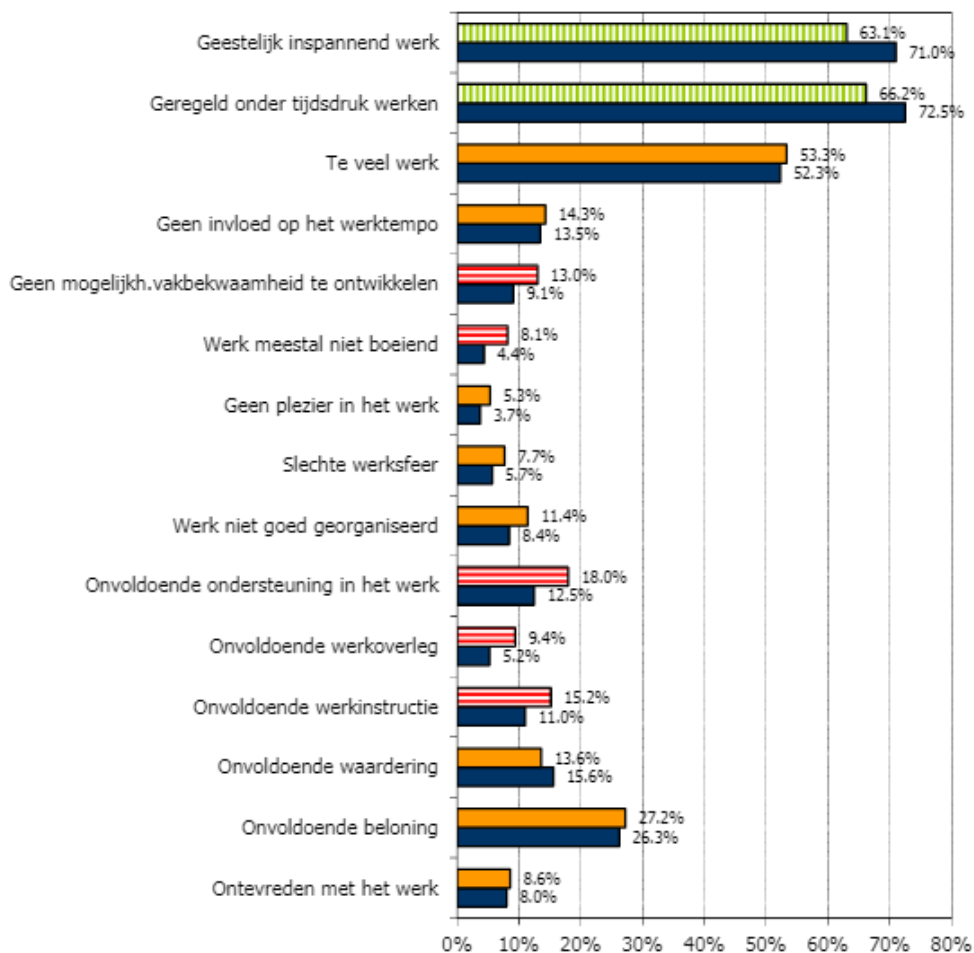
Bij UTA-medewerkers valt op dat Afbouw medewerkers significant vaker aangeven dat er

- Onvoldoende ondersteuning is bij het werk;
- Onvoldoende werkoverleg;
- Onvoldoende werkinstructie.

### Welzijn

#### UTA personeel - A&O

#### Editie 2015



- UTA personeel - A&O (N=508)
- UTA personeel - A&O (significant minder)
- UTA personeel - A&O (significant meer)
- Totaal UTA (N=8258)

Fig. 20: Overzicht uit de bedrijfstakatlas 2015.

## Bijlage 2      Werkdruk en stress

In de PAGO-vragenlijst zijn vragen opgenomen om de mate van ervaren werkdruk én stress te meten<sup>5</sup>. Om werkdruk vast te stellen worden 17 vragen gesteld. Deze vragen zijn te verdelen in drie categorieën: 'Werktaken', 'Werkomgeving' en 'Invloed'. Om de mate van stress vast te stellen worden 10 vragen gesteld. Deze vragen zijn te verdelen in twee categorieën; 'Algemene stressverschijnselen en mentale vermoeidheid' en 'Vitaliteit'. De mate van werkdruk en stress wordt uitgedrukt in een 3 puntenschaal (laag, verhoogd, sterk verhoogd). Zie figuur 21.

Voor de bouwarts is een algoritme ontwikkeld die de scores van werkdruk en stress samen neemt en vertaalt naar werkstress. Op basis van de score op werkstress en de scores op de vragen onder het kopje 'Psychische aandoeningen en 'Buffers en andere stressoren' zal de bouwarts een verdiepend gesprek hebben met de medewerkers over zijn of haar situatie. De score van werkstress bestaat uit een 4 puntenschaal (laag, matig, verhoogd, sterk verhoogd). Werkstress valt buiten deze rapportage.

---

<sup>5</sup> <https://www.volandis.nl/media/wuhfnmly/tools-ipz-2022-versie-3-1.pdf> pagina 31 en 32.

**Geselecteerde PAGO<sup>+</sup>-vragenclusters en signaaldrempels voor de diagnostische regel Werkdruk en Werkstress**  
De getallen in de linker kolom zijn de vraagnummers van de PAGO<sup>+</sup> Vragenlijst.

WERKDRUK					signaal		
<b>Werktaken</b>							
11	Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week (inclusief overwerk)?	..... uur			> 40 uur		
			nooit	soms	vaak	altijd	
14	Hoe vaak werkt u in nacht- of ploegdienst?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
74	Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
75	Heeft te veel werk te doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
76	Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
77	Moet u tijdens uw werk intensief nadenken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
78	Moet u zich concentreren om uw werk uit te voeren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
<b>Werkomgeving</b>					signaal		
82	Heeft u het afgelopen jaar in uw werk zelf te maken gehad met pesten of intimidatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	soms/vaak/altijd	
96	Is de dagelijkse leiding bereid om te luisteren naar uw problemen op het werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
97	Wordt u door de dagelijkse leiding voldoende ondersteund in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
98	Kunt u voldoende overleggen over uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
99	Is het werk doorgaans goed georganiseerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
			nooit of nauwelijks	in geringe mate	in belangrijke mate	in zeer belangrijke mate	
100	Kan de dagelijkse leiding goed conflicten oplossen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	niet of nauwelijks/in geringe mate	
104	Wordt u rechtvaardig behandeld op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	niet of nauwelijks/in geringe mate	
<b>Invloed</b>					signaal		
79	Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
80	Heeft u invloed op het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
81	Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
<b>STRESSVERSCHIJNSELEN</b>							
<b>Algemene stressklachten en mentale vermoeidheid</b>					signaal		
	Hoe vaak ...		nooit	soms	vaak	altijd	
32	Was u onrustig of gejaagd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
33	Voelde u zich emotioneel uitgeput?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
34	Voelde u zich moe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
35	Siep u slecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
36	Voelde u zich lichamelijk uitgeput?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
37	Vond u het moeilijk te ontspannen na het werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vaak/altijd	
<b>Vitaliteit</b>					signaal		
29	Heeft u de laatste tijd plezier in gewone dagelijkse bezigheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/zelden/soms	
30	Bent u de laatste tijd actief en fit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/zelden/soms	
31	Heeft u de laatste tijd vertrouwen in de toekomst?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/zelden/soms	
			zeer slecht	slecht	matig	goed	zeer goed
42	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de geestelijke (psychische) eisen die het werk aan u stelt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zeer slecht/slecht/matig
<b>Psychische aandoeningen</b>					signaal		
			geen	1 aandoening	2 aandoeningen	3 aandoeningen	
38e	Heeft u op dit moment een psychische aandoeningen die is vastgesteld of behandeld door een arts?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1 of meer aandoeningen	
<b>BUFFERS en OVERIGE STRESSOREN</b>					signaal		
			nooit	soms	vaak	altijd	
83	Is de sfeer tussen u en uw collega's goed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
84	Is de samenwerking tussen u en uw collega's goed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
85	Voelt u zich op uw werkplek een deel van de groep?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
86	Ervaart u een goede balans tussen uw werk en uw privéleven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
90	Geeft uw werk u de mogelijkheid om uw kennis en vaardigheden te ontwikkelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nooit/soms	
			niet of nauwelijks	in geringe mate	in belangrijke mate	in zeer belangrijke mate	
102	Wordt uw werk erkend en gewaardeerd door de dagelijkse leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	niet of nauwelijks/in geringe mate	
103	Is uw loon in verhouding tot uw inspanningen op het werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	niet of nauwelijks/in geringe mate	
106	Maakt u zich zorgen dat u werkloos kunt worden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	in (zeer) belangrijke mate	
108	Maakt u zich zorgen dat uw baan verandert door een reorganisatie of fusie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	in (zeer) belangrijke mate	