



Invloed van arbeidsmigratie op de samenwerking op de bouwplaats; gevolgen voor de beginnende beroepsbeoefenaar.

ROC VAN TWENTE

MBO College voor Bouw, Infra en Interieur

Daan Maljers, in samenwerking met  
Babet Hoeberigs

Practoraat Internationalisering

## Inhoud

Inleiding .....	2
Aanleiding: .....	2
Hoofdvragen en werkwijze: .....	2
Antwoorden op de hoofdvragen .....	3
Wat vooraf moet worden gemeld. Invloed van de Covid-19 pandemie: .....	4
1) Hoe internationaal en intercultureel ziet de bouwplaats eruit? .....	4
a) Afkomst van de verschillende arbeidsmigranten. ....	4
b) Het dienstverband. ....	5
c) Werkzaamheden van arbeidsmigranten. ....	5
d) Kwaliteit van het geleverde werk door deze arbeidsmigranten. ....	6
2) Waar en hoe wordt internationaal en intercultureel samengewerkt? Welke gevolgen heeft dit? ....	6
- Inleiding: trends in het bouwproces. ....	6
a) Efficiëntie. ....	6
b) Fragmentatie. ....	6
Welke gevolgen heeft dit? .....	7
- Werkzaamheden op de bouwplaats. ....	7
a) Vertraagde aanvoer van personeel en bouwmaterialen. ....	7
b) Veiligheid. ....	7
c) Communicatie: taalbarrière. ....	7
- De intermenselijke relaties en verhoudingen. ....	8
a) Ongrijpbare veranderingen in dynamiek. ....	8
b) Interculturele verschillen. ....	8
c) Menselijkheid/ intermenselijke relaties. ....	8
3) Welke kennis, vaardigheden en houding zijn hiervoor nodig? .....	9
a) Communicatie: taalvaardigheid. ....	9
b) Veiligheid. ....	9
c) Houding en gedrag. ....	10
Tot slot. ....	10

## Inleiding

In dit rapport wordt verslag gedaan van een proces waarin ik vooronderstellingen over de werkpraktijk van de bouwplaats ben gaan toetsen en waardoor er nuances zijn aangebracht in dat beeld. Het gaat hierbij om de bouwplaats als plek waar werknemers van Nederlandse en niet-Nederlandse komaf samenwerken. In het proces heb ik rapporten gelezen en gesprekken gevoerd met directeuren van bouwbedrijven, opleiders binnen de sector bouw en detacheerders. De informatie afkomstig uit deze gesprekken, geven een doorkijk in de situatie zoals die zich mogelijk voordoet op veel bouwplaatsen. Aan het einde van het verslag formuleer ik welke vaardigheden, kennis en houding de beginnende beroepsbeoefenaars als uitvoerders en uitvoerenden in de bouw zouden moeten hebben om volwaardig aan het werk te kunnen op een internationale en cultuur diverse bouwplaats. Deze inzichten geven zo mogelijk richting aan vernieuwing, verbetering of verandering van het onderwijs binnen bouwopleidingen van het ROC van Twente, maar zullen mogelijk ook nuttig zijn voor andere Nederlandse MBO opleidingen niveau 2, 3 en 4 die onderwijs aanbieden ten behoeve van de bouwsector.

## Aanleiding:

Het ROC van Twente staat voor goed onderwijs dat in verbinding staat met de Twentse samenleving. De MBO-student en toekomstig beroepsbeoefenaar leert, leeft en werkt in deze Twentse samenleving. Tijdens interviews met teammanagers en gesprekken met de collegedirecteur van het toenmalige MBO College voor Bouw, Infra en Interieur kwam ter sprake dat zowel de samenleving als de bouwsector globaliseren. Een aspect van deze globalisering is een toename van arbeidsmigratie. Arbeidsmigratie is in Nederland exponentieel toegenomen sinds de Europese Unie (EU) in 2009 een verdrag heeft aangenomen waarin het verkeer van diensten binnen de EU vrij is van restricties. Dit betekent dat iedere EU-burger overal in Europa kan en mag gaan werken. In opdracht van het MBO College voor Bouw, Infra en Interieur van het ROC van Twente is informatie opgehaald bij het werkveld, zodat een beeld gevormd kan worden over de invloed van arbeidsmigratie op de bouwsector met een specifieke focus op de bouwplaats.

Arbeidsmigranten, hun werkzaamheden en de omstandigheden waarin ze leven en werken, zijn regelmatig in het nieuws. Het meest opvallende nieuws was begin 2021 over het aantal (6500) buitenlandse bouwvakkers dat de afgelopen tien jaar in Qatar is overleden tijdens de bouw van de voetbalstadions in voorbereiding op het WK van 2022. Er zijn absoluut geen signalen dat een dergelijke situatie zich voordoet op de Nederlandse bouwplaats. Toch vraag ik me af of het Nederlandse werkveld een zekere invloed ziet van arbeidsmigratie op de Nederlandse arbeidsmarkt.

In de gesprekken met teammanagers en directeur van het MBO College voor Bouw, Infra en Interieur kwam naar voren dat er veel buitenlanders op de bouwplaats werken en dat dit knelpunten veroorzaakt. Dit riep vragen op: Is het werkelijk zo dat er veel arbeidsmigranten op de bouwplaats werken? En als dat zo is, hoe ziet dat er dan uit? En hoe kijkt men dan aan tegen deze arbeidsmigranten? En is daar dan aandacht voor in het onderwijs? Of is de onderwijspraktijk wel van de reële situatie op de hoogte? Of zijn dit allemaal vooronderstellingen?

## Hoofdvragen en werkwijze:

Deze vooronderstellingen wilde ik gaan toetsen. Om hiermee aan de slag te gaan, heb ik de volgende vragen geformuleerd:

- Hoe internationaal en intercultureel ziet de bouwplaats eruit?
- Waar en hoe wordt er internationaal en intercultureel samengewerkt op deze bouwplaats? En welke gevolgen heeft dit?
- Welke kennis, vaardigheden en houding heeft de (beginnende) beroepsbeoefenaar nodig?

Ik ben begonnen met het lezen van enkele rapporten van het Economisch Instituut voor de Bouw (eib). In juni 2019 publiceerden zij het rapport met de titel: *Buitenlandse arbeidskrachten in de bouw: Onderzoek naar de omvang en ervaringen met de inzet van buitenlandse arbeidskrachten*. In oktober 2019 volgde een rapport met de titel: *Trends op de bouwmarkt 2019-2023*. In beide rapporten worden de huidige en mogelijk toekomstige situatie op de bouwplaats met betrekking tot het (samen)werken met en van arbeidsmigranten beschreven. Ook heb ik het proefschrift van M.

Noordhuis uit 2015: *Waarde van ketensamenwerking* bestudeerd. In het proefschrift is te lezen hoe de samenhang is tussen ketensamenwerking en het verlagen van kosten, verhogen van kwaliteit en verminderen van de bouwtijd.

Met deze informatie en de hoofdvragen ben ik het werkveld in gegaan. Ik heb individuele, semi-gestructureerde interviews gehouden met zes mensen van de bouwplaats. Op basis van een lijst van de toenmalig college-directeur met daarop contactgegevens van 1) grote en kleine bouwbedrijven, 2) bouwbedrijven die in het oosten en het westen van het land werkzaam zijn, 3) detacheerders en 4) opleiders die in het werkveld bouwlieden (bij)scholen heb ik een selectie gemaakt. De nadruk hierbij lag op bouwplaatsrelevantie, dus mensen die informatie konden verstrekken over de werksituatie en (samen)werkzaamheden. Maar er is ook gesproken met mensen die een sterke relatie hebben tot de bouwplaats; de opleiders en detacheerders.

De mensen die geïnterviewd zijn:

- 3 Projectleiders, managers in grote bouwbedrijven: 1 uit het westen van Nederland, 1 uit het oosten van Nederland en 1 die zowel bouwprojecten heeft in Nederland als in Duitsland.
- 2 Opleiders van Bouwmensen; een coöperatieve vereniging van bouw- en infraopleidingsbedrijven.
- 1 Detacheerder.

Tijdens elk semi-gestructureerde interview is informatie afkomstig uit eerdere gesprekken meegenomen. Zo konden aannames en veronderstellingen uit eerdere gesprekken worden weerlegd en/ of bevestigd en samen vormden ze een ingang om te komen tot een gespreksonderwerp. De structuur die vooraf aan de gesprekken is vastgelegd, is nagenoeg bij ieder interview gehanteerd. Alle onderwerpen kwamen naar voren, soms niet in dezelfde volgorde. De volgende thema's zijn tijdens de gesprekken leidraad geweest:

- Hoofdthema: hoe ziet de bouwplaats eruit?
  - Open start
  - Informatie uit eerdere gesprekken en documenten voorleggen?
- Waar vindt internationale en/of interculturele samenwerking plaats?
  - Welke voorbeelden zijn er van deze samenwerking?
  - Wat valt op en wat valt tegen bij deze samenwerking?
  - Zijn er succesverhalen en wat zijn succesfactoren?
- Welke kennis, vaardigheden en attitude zijn hiervoor nodig?
  - Wat is in algemene zin nodig en wat ontbreekt?
  - Wat moet de mbo student leren?
  - Waar moet aandacht voor zijn in het mbo-onderwijs

De interviews zijn op afstand afgenomen. Dat wil zeggen dat er met name telefonisch contact is geweest. De gesprekken duurden over het algemeen 45 minuten, maar soms ook een uur. Tijdens de gesprekken zijn, met goedkeuring van deelnemers, aantekeningen gemaakt. Na ieder gesprek is de tijd genomen om de aantekeningen uit te werken en gestructureerd uit te schrijven. Na vijf gesprekken zijn de geschreven stukken samengevat en de uitspraken gecategoriseerd naar de verschillende onderzoeksvragen. Na deze 5 gesprekken miste ik de invalshoek van de detacheerder. Dit interview zou mogelijk meer zicht geven op de cultuur, werksituatie en beleving vanuit de arbeidsmigrant. Daarop is besloten een gesprek met een detacheerder te voeren en toe te voegen aan de data.

Het resultaat uit de interviews is een breed beeld met verschillende invalshoeken; vanuit de detacheerder, de uitvoerder en de opleider. Hierin waren vaak onderlinge overeenkomsten te beluisteren en tevens kwamen deze overeenkomsten met de rapporten van het Economisch Instituut voor de Bouw (eib). Soms weken meningen onderling wat van elkaar of de rapporten van eib af.

Mijn conclusie en de antwoorden op de hoofdvragen zijn hieronder te lezen. Alle hoofdvragen zijn uitgesplitst in onderwerpen die relevant bleken.

## Antwoorden op de hoofdvragen

De antwoorden op de hoofdvragen zijn hieronder puntsgewijs uitgewerkt. Soms heb ik getallen en situaties uit de rapporten gebruikt. En ik heb zoveel mogelijk getracht om uitspraken en meningen van

de deelnemers aan de interviews te gebruiken. Soms woordelijk, maar vaak heb ik samengevat wat het geheel is dat door meerdere personen over één onderwerp is gezegd. De hoofdvragen zijn als volgt uitgesplitst:

- 1) Hoe internationaal en intercultureel ziet de bouwplaats eruit?  
*De samenstelling van het personeel in de samenwerkingsketen op de bouwplaats.*
  - a) Afkomst van de arbeidsmigranten.
  - b) Het dienstverband.
  - c) Kwaliteit van het geleverde werk door deze arbeidsmigranten.
  
- 2) Waar en hoe wordt internationaal en intercultureel samengewerkt? En welke gevolgen heeft dit?  
*Inleiding: trends in het bouwproces.*  
Efficiëntie.  
Fragmentatie.  
*Welke gevolgen heeft dit voor de werkzaamheden:*
  - a) Vertraagde aanvoer van personeel en bouwmaterialen.
  - b) Veiligheid.
  - c) Communicatie.*Welke gevolgen heeft dit voor de mensen die op de bouwplaats werken:*
  - a) Onbegrijpelijke veranderingen in dynamiek
  - b) Sfeer.
  - c) Menselijkheid/ intermenselijke relaties.
  
- 3) Welke kennis, vaardigheden en houding heeft de beginnende beroepsbeoefenaar nodig?
  - a) Communicatie: taalvaardigheid
  - b) Veiligheid
  - c) Houding en gedrag

Wat vooraf moet worden gemeld. Invloed van de Covid-19 pandemie:

Na de verschijning van de rapporten van Economisch Instituut voor de Bouw (eib) en daarmee de prognoses, is de Covid-19 pandemie gekomen. In de beschreven inzichten, aantallen en prognoses is dus geen rekening gehouden met deze pandemie. Uit een onderzoek van het Europese Migratienetwerk (2020) blijkt dat de reisrestricties en het verplichte thuiswerken opgelegd tijdens de eerste "coronagolf" in maart 2020 gevolgen hebben voor arbeidsmigratie van werknemers binnen Europa. Dit betekent dat we wellicht iets hierover kunnen zeggen met betrekking tot de bouwplaats.

Essentiële sectoren zijn tijdens de 'lock-down' uitgezonderd geweest van een aantal opgelegde beperkingen. De Europese Commissie adviseerde aan de lidstaten onder andere de volgende sectoren als essentieel: transport, gezondheidszorg, grenspersoneel, diplomaten en personeel van (humanitaire) internationale organisaties, militairen, seizoenarbeiders en internationale studenten. In deze opsomming wordt de bouw niet expliciet genoemd. Hier kan uit opgemaakt worden dat er mogelijk beperkingen kunnen zijn (geweest) voor in reizende arbeidsmigranten die werken in de bouw. Dit heeft op korte termijn mogelijk invloed op in reizende bouwmedewerkers gehad en kan dus mogelijk betekenen dat (voor korte tijd) er een afname is in het aantal migratie arbeiders op de bouwplaats.

### 1) Hoe internationaal en intercultureel ziet de bouwplaats eruit?

- De samenstelling van het personeel in de samenwerkingsketen op de bouwplaats.

Uit de rapporten van eib (2019) komt duidelijk naar voren dat in de gehele bouwsector arbeidsmigranten werkzaam zijn. Ook alle geïnterviewden bevestigden dit. Er is nuancering aan te brengen over a) de afkomst van de verschillende arbeidsmigranten, b) het dienstverband en c) de kwaliteit van het geleverde werk van deze arbeidsmigranten.

#### a) Afkomst van de verschillende arbeidsmigranten.

Uit het onderzoeksrapport van Economisch Instituut voor de Bouw (eib) uit 2017 naar arbeidsmigranten in de bouwsector, blijkt dat er ruim 40.000 arbeidsmigranten werkzaam zijn in de bouwnijverheid.

Hiervan zijn 35.000 aan het werk als werknemer of zelfstandige en 15.000 wordt gedetacheerd of werkt voor een uitzendbureau.

Ook schrijft het eib (2019) dat er een groei van 17.000 arbeidsplaatsen was in 2016-2017; 40% van deze groei werd door buitenlandse arbeidskrachten ingevuld. Er is in 2016-2017 vooral een toename in Poolse en Bulgaarse arbeidsmigranten waargenomen. Het aantal buitenlandse arbeidskrachten is nu vooral nog te vinden onder het uitvoerend personeel op de bouwplaats. Maar er is ook al een lichte stijging van arbeidsmigranten te zien onder het Uitvoerend Technisch Administratief (UTA)-personeel. Dan gaat het voornamelijk om uitvoerders en de voormannen. Gemiddeld schatten geïnterviewden het percentage arbeidskrachten van niet Nederlandse komaf op ongeveer 20-25%. In het westen van het land is dat ongeveer 30% en bij hele grote projecten soms wel 50%. Zij zien ook een groei van buitenlandse arbeidskrachten onder het UTA-personeel.

De geïnterviewden geven aan dat de grootste groep migranten uit Polen komt. Kenmerkend voor deze doelgroep is dat zij een bestaan in Nederland willen opbouwen. Er zijn ook Roemeense, Bulgaarse en Hongaarse arbeidskrachten aan het werk in Nederland. Zij komen vaak voor een afgebakende periode naar Nederland en keren steeds huiswaarts.

Opvallend is dat de geïnterviewden melden dat er in het Westen van Nederland, rond de grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht, een toename is van jonge arbeidskrachten uit de Antillen, Zuid-Amerika en Caribisch gebied (Puerto Rico, Dominicaanse Republiek). Dit is niet terug te lezen in de rapporten. Het is echter niet geheel duidelijk of dit arbeidsmigranten zijn of dat zij al langer in Nederland woonachtig zijn en nu meer in de bouwsector aan het werk gaan.

Ook in *Trends op de bouwmarkt 2019-2023* wordt de groei van het aantal arbeidskrachten uit het buitenland dat werkzaam is op de bouwplaats geschat. In 2017 zijn dit er ruim 40.000 en men schat dat er in 2023 een totaal van 55.000 arbeidskrachten uit het buitenland werkzaam zullen zijn in de bouwnijverheid.

Ook meerdere deelnemers aan mijn interviews denken dat er een sterke groei zal zijn in de komende jaren. Zij schatten dat in het jaar 2021 zo'n 20 tot 25% van de arbeidskrachten van buitenlandse komaf is. En dat in de toekomst (na 2030) dit percentage op meer dan 50% zou kunnen liggen. En één deelnemer denkt dat dit misschien wel 60% kan zijn.

#### b) Het dienstverband.

Zowel in het rapport over de omvang van arbeidsmigranten van het eib uit 2019 als tijdens de interviews komt een gelijksoortig beeld naar voren over het dienstverband van de buitenlandse arbeidskrachten:

Als uitvoerders werken met buitenlandse arbeiders dan is dat vaak afhankelijk van de omvang van het bedrijf. Grotere bedrijven zijn eerder geneigd arbeiders van buitenlandse komaf in te huren of in tijdelijke dienst te nemen dan kleinere bedrijven. Kleinere bedrijven hebben vaak een vaste groep medewerkers of zzp-ers die ze inhuren en die uit de eigen buurt van het bedrijf komen (eib, 2019).

De door mij geïnterviewden vertellen ter aanvulling hierop dat de bouwbedrijven de afgelopen jaren meer terughoudend zijn geworden in het in vaste dienst nemen van buitenlandse arbeidskrachten. Zij worden dus veelal vanuit detachering of door uitzendbureaus te werk gesteld. Alleen bij kleinere aannemers of heel specialistisch werk, zien zij nog wel eens dat een hele goede arbeidsmigrant in vaste dienst wordt aangenomen. Dit gebeurt ook nog wel eens als na een tijdelijke periode blijkt dat de medewerker een bestaan wil opbouwen in Nederland.

#### c) Werkzaamheden van arbeidsmigranten.

In de gehele keten van het eerste initiatief tot het opleveren van het bouwwerk worden veel verschillende functies en werkzaamheden gedaan door veel verschillende personen. De vraag rijst in welke beroepen de buitenlandse arbeidskrachten werkzaam zijn. Uit het onderzoek van het eib (2019) komt naar voren dat buitenlandse arbeidskrachten voornamelijk bijna alleen werken als uitvoerenden in de bouw. Zij doen met name werk als dakdekkers, betonvlechters, betonwerkers, steigerbouwers en stukadoors en niet zo zeer als timmerman, tegelzetter of metselaar. Maar er is ook al een lichtere stijging in ontwikkeling te zien onder het UTA-personeel. Dan gaat het voornamelijk om projectleiders of de voormannen van buitenlandse komaf. Dit wordt door de mensen die ik heb geïnterviewd bevestigd.

#### d) Kwaliteit van het geleverde werk door deze arbeidsmigranten.

Over het algemeen vindt men in de bouwsector dat de kwaliteit van buitenlandse arbeidskrachten gelijkwaardig aan de Nederlandse arbeidskrachten (eib, 2019). Er moet wel van uitgegaan worden dat buitenlandse arbeidskrachten soms andere methoden en technieken gewend zijn. En daarom tijd nodig hebben om aan de bouwplaats te wennen. Ook is het goed mogelijk dat de buitenlandse arbeidskrachten andere regels rondom bouw en veiligheid gewend zijn (eib, 2019).

Verder speelt onervarenheid een rol in de kwaliteit van het werk. Relatief jonge arbeidskrachten zijn minder goed, maar dat zijn Nederlandse arbeidskrachten ook. De jonge Nederlandse en buitenlandse arbeidskrachten zijn van vergelijkbaar niveau (eib, 2019).

Geïnterviewden nuanceren het beeld dat ontstaat in het eib rapport en schetsen dat er soms zorgwekkende situaties ontstaan. Een projectleider vertelt over een groep buitenlandse arbeidskrachten: *“Het komt nog wel eens voor dat een groepje uit, laten we zeggen Polen, samen aankomt voor een klus. De uitvoerder weet niet wie er komt werken en wat deze arbeidskrachten kunnen. Dan geef je een jongen een troffel in de hand en weet hij niet wat hij moet doen. Dan blijkt dus dat enkele ervaren bouwvakkers een kennis, buurman of broer hebben meegenomen die echt nooit in de bouw gewerkt heeft.”*

Uit de beschrijving van het rapport van het eib en de vertellingen van deelnemers van de interviews kan geconcludeerd worden dat doorgaans de kwaliteit van het geleverde werk door arbeidsmigranten gelijkwaardig is aan dat van arbeidskrachten van Nederlandse komaf. Maar dat men, onder andere de uitvoerder, alert moet zijn, omdat in een enkel geval geheel onervaren en onkundige werknemer kan zijn onder de arbeidskrachten afkomstig uit het buitenland.

## 2) Waar en hoe wordt internationaal en intercultureel samengewerkt? Welke gevolgen heeft dit?

### - Inleiding: trends in het bouwproces.

Ter inleiding van deze hoofdvraag vind ik het van belang om enkele trends te beschrijven in de samenwerking op de bouwplaats. Dit zijn: 1. De efficiëntie en 2. De fragmentatie. Beide onderwerpen komen aan bod in de rapporten van de eib; het onderzoek van Noordhuis uit 2015 gaat hier dieper op in. In de interviews kwamen beide onderwerpen ook regelmatig aan bod. Deze twee trends kunnen mede de oorzaak zijn van een zestal consequenties. Allereerst heeft dit gevolgen voor de werkzaamheden die plaatsvinden op de bouwplaats: a) vertraagde aanvoer van personeel en bouwmaterialen, b) problemen met de veiligheid, c) problemen met communicatie. En ten tweede heeft dit gevolgen voor de mensen die werken op de bouwplaats: a) onbegrijpelijke veranderingen in dynamiek, b) interculturele verschillen en c) een afname van intermenselijke relaties. Hieronder ga ik eerst in op de twee trend en zal daarna de zes consequenties beschrijven.

#### a) Efficiëntie.

Noordhuis (2015) meldt in zijn proefschrift dat de optimalisering van de ketensamenwerking een fnuikend probleem is in de bouw. Door tijdbesparend te werken kunnen kosten worden gereduceerd. Dit kan worden gedaan door meer specialistisch werk (fragmentatie) te verwacht van de verschillende vakkrachten. Maar dit vraagt ook om een betere samenwerking van alle afzonderlijke vakkrachten en fases in het bouwproces.

#### b) Fragmentatie.

Geïnterviewden geven aan dat de druk die is ontstaan door efficiënter te gaan werken er toe heeft geleid dat het werk meer en meer is gefragmenteerd. Daar waar vroeger 2 personen een heel groot gedeelte van het bouwproces samen op zich namen, zijn intussen 10 verschillende personen na elkaar aan het werk. Dat betekent dat de werkzaamheden zijn vereenvoudigd en ieder afzonderlijk deel in het proces door een ander voor zijn rekening wordt genomen. Hierdoor kunnen lager opgeleide arbeidskrachten sneller en meer van hetzelfde werk verrichten. Het werk wordt hier echter wel saaier van, maar wel goedkoper. Hier spelen bedrijven en projecten op in door arbeidskrachten uit het

buitenland op in te zetten. Zij zijn over het algemeen niet goedkoper, maar door arbeidskrachten uit het buitenland in te zetten, kan worden voldaan aan de grote vraag naar arbeidskrachten.

### Welke gevolgen heeft dit?

Uit de interviews en/of rapporten van het eib komen zes gevolgen naar voren die mogelijk komen door het efficiënter moeten werken en de fragmentatie in de ketensamenwerking. Allereerst beschrijf ik drie gevolgen die te maken hebben met de werkzaamheden die gedaan worden door de arbeidskrachten op de bouwplaats. En beschrijf ik kort twee voorbeelden hoe aan deze problemen wordt gewerkt. In het tweede gedeelte beschrijf ik drie gevolgen voor de intermenselijke relaties en verhoudingen tussen de arbeidskrachten die op de bouwplaats werken.

#### -Werkzaamheden op de bouwplaats.

##### a) Vertraagde aanvoer van personeel en bouwmaterialen.

De deelnemers aan de interviews beschrijven enkele nadelen of problemen die zich voordoen door de wijze waarop de bouw zich heeft georganiseerd en mede onder invloed van internationalisering, arbeidsmigratie en mogelijk ook door technologische en andere innovatieve ontwikkelingen. Door het opdelen van de werkzaamheden (fragmentatie) ligt het bouwtempo zo hoog dat er logistieke problemen ontstaan. Bouwmaterialen, maar ook uitvoerend personeel kan niet altijd op tijd aangeleverd worden. Daar waar een tijd geleden een ploeg alle stappen in het bouwproces voor hun rekening nam, wordt nu voor iedere stap een andere ploeg ingezet (fragmentatie). Omdat grote bouwbedrijven door het hele land grote bouwprojecten hebben, moeten deze ploegen dus door het hele land verplaatst worden om in ieder project steeds slechts een enkele stap van het bouwproces te voltooien. Dit is dus een logistiek probleem wat betreft personeel. Het rondverhuizen van arbeidsmigranten wordt dan vaak als oplossing gevonden. Een grotere groep arbeidsmigranten wordt gedurende een specifieke bouwfase in de buurt van het bouwproject in tijdelijk onderkomen gehuisvest, zoals vakantieparken of huurwoningen.

##### b) Veiligheid.

In het ketenproces zijn meer mensen voor meer afzonderlijke delen verantwoordelijk. Ook moeten deze losse delen op elkaar aansluiten (planning) en met de juiste kwaliteitseisen worden overgedragen. De uitvoerder is in dit proces verantwoordelijk voor de planning en het leveren van kwaliteit. Ook het toezichthouden op de veiligheid is een verantwoordelijkheid van de uitvoerder. Door de toename in personeel en de daarbij horende toename van verantwoordelijkheden wordt de controlerende taak van de uitvoerder op de veiligheid nog wel eens over het hoofd gezien.

Volgens het rapport van het Economisch Instituut voor de Bouw (eib) zijn er niet meer ongevallen onder buitenlandse dan onder Nederlandse arbeidskrachten. Toch is er een probleem met het volgen van regels. 40% van de bedrijven ervaren problemen rondom de veiligheid van buitenlandse arbeidskrachten terwijl dit 60% van de werknemers en zzp-ers is (eib, 2019). Om projecten voor buitenlandse arbeidskrachten zo veilig mogelijk te maken, zijn verschillende oplossingen. Grote aannemers hebben ervoor gekozen de Arbo-voorschriften in verschillende talen onder de arbeidskrachten te verspreiden. Het is voor werkgevers van belang dat er onder alle werknemers bewustwording optreedt voor het creëren van een veilige werkomgeving.

##### c) Communicatie: taalbarrière.

Problemen rondom veiligheid hebben vaak met communicatie te maken. De buitenlandse arbeidskrachten spreken over het algemeen geen Nederlands. Engelse taalniveau van zowel Nederlandse als de buitenlandse arbeidskrachten is meestal niet als zodanig dat een technisch gesprek gevoerd kan worden. Dit kan risico's opleveren voor de veiligheid maar staat ook efficiëntie van het werk in de weg.

85% van de zzp-ers vindt dat communicatie zorgt voor problemen op de bouwplaats en in 60% van de gevallen de kwaliteit van het werk negatief beïnvloed (eib, 2019). Grotere bedrijven ervaren minder sterk de problemen dan de werknemers op de bouwplaats. Bedrijven geven aan dat er veel maatregelen zijn getroffen die communicatieproblemen zouden moeten verminderen.



Om de veiligheid te bevorderen wordt bij de selectie van arbeidskrachten gelet op het taalniveau en ook is de Arbowetgeving vertaald. Een tweede voorbeeld hoe veiligheid wordt bevorderd is een toolbox: [Bestel nu uw Toolbox Bewust Veilig, Iedere Dag: samen bouwen aan een veiligere cultuur - Bouwend Nederland](#).

Echter geven werknemers aan dat ondanks de maatregelen er nog veel problemen zich voordoen. Voorbeelden: niet optimaal kunnen geven van werkinstructies, moeilijk in kunnen grijpen als iets fout gaat of niet geheel dezelfde interpretatie van veiligheidsinstructies (eib, 2019).

#### - De intermenselijke relaties en verhoudingen.

Het efficiënter werken en de fragmentatie van het werk heeft, naast de gevolgen op de werkzaamheden, ook gevolgen voor de mensen die deze werken op de bouwplaats. Deze gevolgen zijn merkbaar in de (a) groepsdynamiek en in (b) interculturele verschillen. Ook heeft het efficiënter en gefragmenteerd werken gevolgen voor de (c) intermenselijke relaties en verhoudingen op de bouwplaats.

##### a) Ongrijpbare veranderingen in dynamiek.

Ook spraken meerdere geïnterviewden van een soms ongrijpbare dynamiek.

Een goed voorbeeld daarvan komt van één van de geïnterviewde die vertelde over een groep jonge Poolse werknemers dat tijdens de werkzaamheden op de eerste etage fantastisch op elkaar ingespeeld was geraakt. Toch was de gehele dynamiek weg toen ze bij de tweede verdieping aankwamen. Pas na tussenkomen van een Poolse voorman werd duidelijk dat er wat onenigheid was ontstaan tijdens hun verblijf in één van de huisvestingsfaciliteiten van de detacheerder. Door een taalbarrière was het deze zeer ervaren uitvoerder niet gelukt de groep weer op gang te krijgen. Het tussenkomen van de Poolse voorman of contactpersoon van de detacheerder bleek de enige oplossing.

##### b) Interculturele verschillen.

Veel arbeidskrachten uit het buitenland pauzeren met elkaar in hun busje en niet (meer) in de keet. Dit maakt dat er weinig tot niet van persoon tot persoon wordt gepraat over andere zaken dan de bouw. De geïnterviewden geven ook aan dat het bijna niet voorkomt dat uitvoerenden van Nederlandse en niet-Nederlandse komaf samen of met elkaar dezelfde werkzaamheden uitvoeren. Vaak zijn het groepjes arbeidskrachten uit hetzelfde land afkomstig die op een bepaalde klus worden gezet. Dit maakt ook dat onderlinge communicatie tussen Nederlandse en arbeidskrachten van niet-Nederlandse komaf niet of nauwelijks plaatsvindt.

Twee geïnterviewden (projectleiders) geven aan dat naast deze onpersoonlijkere sfeer, zoals hierboven beschreven, zij ook moeite hebben met de sfeer die wordt veroorzaakt door verschillen tussen jong en oud personeel. Oudere medewerkers die vinden dat de mentaliteit van de jonge beroepsbeoefenaars is veranderd. Ze zouden niet meer zo trouw zijn aan of binding hebben met het bedrijf. Ook zouden de jongeren meer luxe verwachten en willen. Volgens de twee geïnterviewden denken de jongeren dat alles met de telefoon of laptop kan, maar vergeten de bouwtekeningen, terwijl de mobiel er altijd is. Ook zijn de jonge werknemers assertiever. Ze willen een telefoon en auto van de zaak. En ze zouden moeite hebben met de (onregelmatige of langere) werktijden.

##### c) Menselijkheid/ intermenselijke relaties.

Meest opvallend zijn opmerkingen van een aantal geïnterviewden dat zij aangeven dat de bouwplaats menselijkheid mist. Ze geven aan dat de bouwbedrijven het bouwproces belangrijker vinden en dat er te weinig aandacht is voor het sociale aspect van samenwerken. Daarbij geven enkele geïnterviewden aan dat de bedrijven weinig gevoel hebben voor andere culturen. Ook wordt erkend dat de zowel jonge als arbeidskrachten uit het buitenland vaak wat meer verlegen zijn en geen dingen durven aan te geven of niet snel iets vragen of op de uitvoerder af zouden stappen.

Door de gesprekken heen klinken nogal wat negatieve sentimenten jegens buitenlandse arbeidskrachten. Ook bij concreet navragen van deze negatieve signalen, wordt door enkelen met niet al te veel worden toegegeven dat de bouw niet overloopt van menselijkheid.

Over het algemeen komt het er op neer dat er niet graag samen wordt gewerkt met buitenlandse arbeidskrachten. Dit komt mede door de beperkte mogelijkheden om te kunnen communiceren over het werktempo en de kwaliteit dat geleverd moet worden. Ook gaat het nog wel eens mis en dat moet de volgende in de keten, uitvoerder of voorman dan oplossen. De projectleiders geven aan dat de werkzaamheden van de uitvoerder steeds meer is verworden tot het controleren op fouten. Dit is niet een constructieve manier van samenwerken waarin volgens geïnterviewden ook ruimte zou moeten zijn voor internmenselijke relaties.

### 3) Welke kennis, vaardigheden en houding zijn hiervoor nodig?

- Wat betekent dit voor de kennis, kunde en houding voor de toekomstige beroepsbeoefenaars? Wat betekent internationalisering en culturele diversiteit voor de beginnende beroepsbeoefenaar? Met andere woorden: wat zou er geleerd moeten zijn in de opleiding binnen het MBO College voor Bouw, Infra en Interieur als iemand wil gaan werken op de bouwplaats? Uit de rapporten en gesprekken met geïnterviewden blijkt dat er tips zijn om te werken aan (a) communicatie, (b) veiligheid en (c) houding en gedrag.

#### a) Communicatie: taalvaardigheid.

Geïnterviewden geven aan dat de beginnende beroepsbeoefenaar minimaal twee vreemde talen moet kunnen. Waarbij ze aangeven dat dan de prioriteit ligt bij de Duitse taal, omdat de meeste arbeidsmigranten afkomstig zijn uit Oost Europa waar de invloed van het Duits groter is dan Engels. Als tweede vreemde taal wordt Engels gebruikt als verbindende taal onder alle medewerkers van zowel buitenlandse als niet buitenlandse komaf, omdat er ook arbeidsmigranten van buiten Europa zijn en die over het algemeen meer Engels spreken. Uitvoerenden zouden dan de Duitse taal moeten begrijpen en in zekere mate spreken, zodat zij in eenvoudige situaties kunnen communiceren met arbeidsmigranten. Terwijl uitvoerders de Duitse taal goed moeten beheersen. Zij moeten in moeilijke situaties kunnen communiceren met arbeidsmigranten in zowel het Duits als in het Engels.

Naast dat het volgens geïnterviewden belangrijk is om in de Duitse taal te kunnen communiceren, zeggen zij ook dat de wil om te communiceren erg belangrijk is. Zij zeggen dat de beginnende beroepsbeoefenaar open moet staan voor communiceren met arbeidskrachten uit andere culturen. Daarbij moeten ze durven interactie aan te gaan zonder teleurgesteld te zijn als blijkt dat deze eenzijdig is.

#### b) Veiligheid.

Het is voor werkgevers van belang dat er onder alle werknemers bewustwording optreedt voor het creëren van een veilige werkomgeving. Maar daarbij is het ook van belang dat werkgevers en werknemers blijven werken aan de omslag in het denken van buitenlandse arbeidskrachten. Dat betekent dat het voor bouwopleidingen van groot belang is dat zij (1) aandacht besteden aan kennis over de veiligheidsregels in dit in verschillende talen kunnen uitdragen, bij voorkeur in het Duits en Engels. En dat (2) de beginnende beroepsbeoefenaar een actieve rol heeft/neemt in de bewustwording van veiligheid bij zowel Nederlandse als buitenlandse arbeidskrachten. Dus een beginnende beroepsbeoefenaar moet niet alleen in staat zijn voor zichzelf een veilige werksituatie te creëren, maar ook voor de ander.

### c) Houding en gedrag.

Bij veel van de geïnterviewden komt ter sprake dat zij meer aandacht vragen voor de sociale en karaktervormende kant van de student dan voor de vakspecialistische vaardigheden. Eén van de projectleiders brengt dit prachtig onder woorden. Hij beschreef het als volgt: *Bewapen ze niet door ze alle bouwtechnieken tot in perfectie aan te leren. In het werkveld leren wij ze de vakspecifieke vaardigheden wel. Zorg ervoor dat ze er kláár voor zijn. Werk aan zelfvertrouwen, dat ze zich open durven te stellen en dat ze kwetsbaar en daardoor leerbaar durven zijn.* Anderen geven soortgelijke dingen aan.

Als geïnterviewden wordt gevraagd aan welke karaktereigenschappen aandacht moet worden besteed, dan vinden zij het volgende belangrijk: (1) zelfvertrouwen, (2) doorzettingsvermogen: het lef om iets nieuws aan te durven gaan en fouten durven maken.

Specifiek op het gebied van samenwerken met arbeidskrachten met een andere cultuur of van niet Nederlandse komaf, geven geïnterviewden aan dat beginnende professionals (3) flexibel moeten kunnen omgaan met en inspelen op (interculturele) verschillen. Zij moeten in verschillende (groeps)dynamische omstandigheden kunnen samenwerken.

Twee projectleiders en de detacheerder geven aan dat (4) open staan voor en kennis hebben van verschillende culturen belangrijk is. De detacheerder geeft ook aan dat het voor medewerkers op de bouwplaats belangrijk is om te weten hoe de woon- en leefomstandigheden van de buitenlandse arbeidskrachten is.

Eén van de geïnterviewde merkte op dat het vooral van belang is dat docenten in het MBO pedagogisch goed onderlegd zijn. Zij moeten in staat zijn te kunnen begeleiden en coachen daar waar cultuur gevoelige situaties zich voordoen. Er zou dan meer aandacht kunnen zijn voor de vorming van de student en daarvoor is vak specialisme niet altijd voor nodig.

Als laatste volgt hier een tip van één van de opleiders. Deze tip kan niet direct worden gecategoriseerd als één van de onderwerpen, maar is belangrijk indien men stage(begeleiding) regelt voor jongeren van niet Nederlandse komaf; **Zorg voor een goede leermeester die open staat voor andere culturen, die vertrouwen geeft en kijkt naar kwaliteit, niet naar komaf.**

### Tot slot.

In dit rapport is veel informatie verwerkt die mogelijk aanleiding geeft tot veranderingen/ vernieuwingen/ ontwikkelingen binnen bouw-opleidingen. Hierbij is het vanzelfsprekend dat ook wordt gekeken naar de mate waarin en waarop de opleiding invloed kan hebben. Zo is het beter mogelijk om lesaanbod aan te passen dan veranderingen op de bouwplaats zelf voor elkaar proberen te krijgen. Toch kan de opleiding indirect invloed hebben op de bouwplaats via de lesinhoud en de les/stage opdrachten die worden uitgevoerd op de werkplaats.

Dit rapport en de voortgang van de werkzaamheden van het practoraat Internationalisering binnen het MBO College voor Bouw en Vervoer (voormalige mbo-college Bouw, Infra en Interieur) zal besproken worden met de directeur.