

HOE WORD IK DÉ TOPWERKGEVER IN DE

BOUW



Introductie

De bouwsector is een onmisbare motor van onze economie. Dagelijks werken tienduizenden vakmensen aan het realiseren van woningen, infrastructuur en bedrijfspanden. Maar de sector staat onder druk: een toenemend personeelstekort, vergrijzing, hoge werkdruk en complexe projecten zorgen voor flinke uitdagingen. Hoe zorg je ervoor dat medewerkers gemotiveerd, betrokken en duurzaam inzetbaar blijven in een branche die bekend staat om fysieke inspanning, strakke deadlines en wisselende werkomstandigheden?

Het antwoord ligt in goed werkgeverschap, waarbij werkplezier, waardering, veiligheid en groeimogelijkheden centraal staan. Want één ding is zeker: tevreden medewerkers zorgen voor veiligere bouwplaatsen, hogere productiviteit en kwalitatief betere projecten.

In deze whitepaper ontdek je:

- De **nieuwste cijfers** over medewerkerstevredenheid binnen de bouwsector.
- De zeven **belangrijkste bouwstenen** voor goed werkgeverschap in de bouwsector.
- **Praktische tips** en direct toepasbare adviezen om werkplezier en betrokkenheid te vergroten.
- **Inspirerende praktijkvoorbeelden** van organisaties die het verschil maken.
- Een handige **checklist** om direct met verbeteringen aan de slag te gaan.

25%

Branche verloop

Het personeelsverloop in de bouwsector, is aanzienlijk hoger dan het nationale gemiddelde van 9% (HRpraktijk).

Of je nu werkt aan het verminderen van verloop, het aantrekken van jong talent of het verbeteren van de werk-privébalans: met dit whitepaper krijg je de inzichten en tools die je nodig hebt.



Inhouds- opgave

Trends en ontwikkelingen	04
De beste worden	05
De 7 belangrijkste bouwstenen	06
Best practices	07
Checklist	10
Wij helpen je verder	11
Over Fan Factory	12

Trends en ontwikkelingen

Uit het medewerkeronderzoek van Fan Factory blijkt dat medewerkers in de bouw- en mechanische productiesector over het algemeen tevreden zijn met hun werk. De collegialiteit en werksfeer binnen teams scoren hoog **(8,2)**, evenals het gevoel van verantwoordelijkheid **(8,2)** en de tevredenheid over werktijden en flexibiliteit **(8,3)**. Medewerkers vinden hun werk nuttig **(8,1)** en ervaren werkplezier **(8,0)**. Toch zijn er ook aandachtspunten: de onderlinge communicatie tussen afdelingen scoort laag **(6,4)**, en medewerkers geven aan dat de informatievoorziening vanuit de organisatie en leidinggevenden **(7,4)** kan verbeteren.

Dienstverbanden

Ongeveer **38%** van de medewerkers werkt met een tijdelijk dienstverband, terwijl **15%** op uitzendbasis werkt. Gemiddeld blijven medewerkers **4,2 jaar** bij dezelfde werkgever. In productierollen blijven medewerkers doorgaans langer dan in logistieke of ondersteunende functies.

Blijven of vertrekken

Waarom medewerkers blijven:

- Prettige werksfeer en collegialiteit **(82%)**.
- Gevoel van verantwoordelijkheid **(80%)**.
- Flexibiliteit in werktijden **(75%)**.
- Werkplezier en waardering **(70%)**.

Waarom medewerkers vertrekken:

- Onregelmatige werktijden en ploegenroosters **(39%)**.
- Beperkte doorgroeimogelijkheden **(32%)**.
- Gebrek aan feedback en begeleiding **(28%)**.
- Weinig inspraak in roosters **(25%)**.

Personeelsverloop

Het gemiddelde personeelsverloop in de bouw- en mechanische productiesector ligt op **25%**, wat aanzienlijk hoger is dan in veel andere sectoren. Dit hoge verlooppercentage kan leiden tot een verlies van vakkennis, hogere wervingskosten en extra druk op de zittende medewerkers. De belangrijkste redenen voor dit verloop zijn onregelmatige werktijden, beperkte doorgroeimogelijkheden en een gebrek aan feedback en begeleiding. Tegelijkertijd geeft een groot deel van de medewerkers aan langer te willen blijven als er meer aandacht komt voor persoonlijke ontwikkeling, werk-privébalans en waardering vanuit de organisatie.

Arbeidsmarkt-ontwikkelingen

De bouw- en mechanische productiesector ervaart een groeiende krapte. Automatisering en digitalisering veranderen functie-eisen, waarbij flexibiliteit en leergierigheid steeds belangrijker worden. Tegelijkertijd vraagt de vergrijzing om meer focus op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Werknemers hechten meer waarde aan veiligheid, duidelijke communicatie en ontwikkelmogelijkheden om langdurig inzetbaar te blijven.

De beste woorden

Om inzicht te krijgen in de uitdagingen en prestaties van de bouw & mechanische sector, is het nuttig om benchmarks te gebruiken die de zorg vergelijken met andere sectoren in Nederland. Deze benchmarks helpen de bouw & mechanische sector te begrijpen hoe hun personeelsverloop, werkdruk, ziekteverzuim en medewerkerstevredenheid zich verhouden tot het landelijk gemiddelde. Het biedt tevens een waardevolle basis om gerichte maatregelen te ontwikkelen, waarmee de bouw en mechanische sector aantrekkelijker kan worden gemaakt voor huidige en toekomstige medewerkers. Hieronder worden enkele belangrijke benchmarkgegevens gepresenteerd die inzicht geven in de positie van de bouw en mechanische sector ten opzichte van de arbeidsmarkt in Nederland.

Stelling	Bouw / mechaniek	Nederland algemeen
De werktijden / de roosters (de tijden, tussentijdse wijzigingen en flexibiliteit).	8,3	7,8
Ik voel me veilig op mijn werk (met respect behandeld, niet geïntimideerd).	8,2	8,1
Collegialiteit / de werksfeer in je team.	8,2	8,1
De verantwoordelijkheid die je krijgt.	8,2	8,1
Ik vind dat ik nuttig en zinvol werk doe.	8,1	8,0

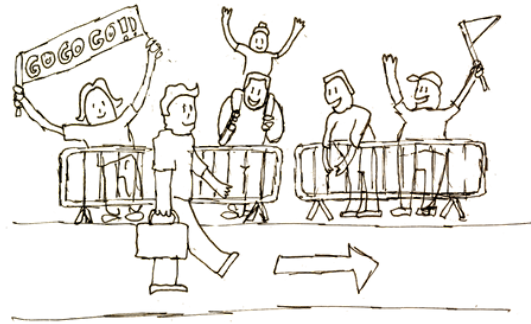
Stelling	Bouw / mechaniek	Nederland algemeen
Onderlinge communicatie tussen afdelingen gedurende de werkdag.	6,4	7,8
Nieuwe collega's worden voldoende ingewerkt om hun werkzaamheden uit te kunnen voeren.	6,5	6,4
De resultaten van mijn team worden regelmatig met mij gedeeld.	6,8	6,9
Ik blijf goed op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen binnen mijn werk en in de branche.	6,9	7,0
Er is iemand binnen mijn organisatie die mijn ontwikkeling aanmoedigt en ondersteunt.	6,9	6,9

De 7 belangrijkste bouwstenen

1. Kwaliteit van werk

Met een score van **7,4** blijkt dat medewerkers het belangrijk vinden dat hun werk gewaardeerd wordt en dat hun vakmanschap wordt erkend. Hoewel dit redelijk positief is, is er ruimte om deze waardering verder te versterken

- **Geef structureel persoonlijke en gerichte complimenten** tijdens teamoverleggen of 1-op-1 gesprekken om waardering te tonen voor de inzet en prestaties van medewerkers. Een oprechte "goed gedaan" kan al veel betekenen en stimuleert verdere inzet.
- **Vier belangrijke mijlpalen** in productieprocessen of projecten, bijvoorbeeld bij het behalen van kwaliteitsnormen of certificeringen, om teams te laten zien dat hun harde werk wordt gezien en gewaardeerd.
- **Gebruik interne communicatiekanalen** zoals een nieuwsbrief of intranet om successen, behaalde certificaten en bijzondere prestaties uit te lichten.
- **Organiseer werkvloerbezoeken** met management of directie om medewerkers persoonlijk te bedanken, hun werk te bekijken en constructieve feedback te geven.



2. Collegialiteit en werksfeer

Met een score van **8,2** ervaren medewerkers een sterke band met hun collega's en een positieve werksfeer. Dit is een belangrijk aspect van het werkplezier en draagt bij aan motivatie, samenwerking en het behouden van medewerkers. Het is essentieel om deze positieve sfeer te behouden en waar mogelijk te versterken.

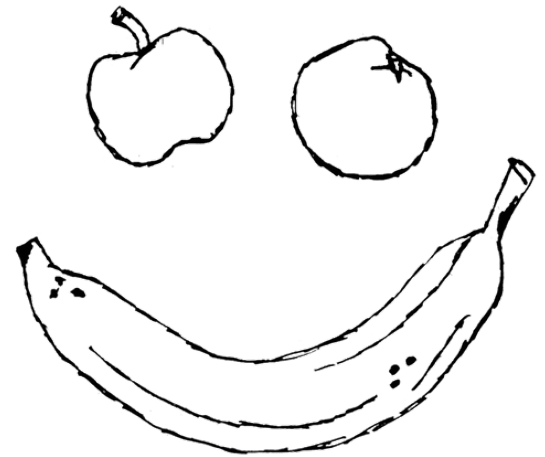
- **Organiseer regelmatig teamactiviteiten** zoals gezamenlijke lunches, borrels of teamuitjes om de onderlinge band te versterken en werkstress te verlagen.
- **Introduceer een buddyprogramma** waarbij nieuwe medewerkers gekoppeld worden aan ervaren collega's. Dit bevordert een warm welkom, versnelt de onboarding en stimuleert kennisdeling.
- **Zorg voor gezamenlijke pauzemomenten** zodat medewerkers informeel met elkaar kunnen bijpraten en relaties kunnen opbouwen buiten de werkvloer.
- **Vier successen samen als team**, groot of klein. Een compliment, kaartje of kleine traktatie na een drukke week kan het teamgevoel versterken.

De 7 belangrijkste bouwstenen

3. Innovatie en nieuwe ideeën

De ruimte om nieuwe ideeën te delen scoort een **7,5**. Medewerkers vinden het belangrijk dat hun suggesties serieus worden genomen en dat er actief wordt geluisterd naar hun input. Wanneer medewerkers ervaren dat hun ideeën worden opgevolgd, vergroot dit hun betrokkenheid en motivatie.

- **Organiseer maandelijkse brainstormsessies** waarin medewerkers hun ideeën kunnen delen over procesverbeteringen, veiligheid, of werkmethoden.
- **Beloon waardevolle suggesties** door deze zichtbaar te maken in de organisatie, bijvoorbeeld via een "idee van de maand"-verkiezing of vermelding op het intranet.
- **Zorg voor laagdrempelige manieren om ideeën in te dienen**, zoals een digitale ideeënbus of een fysieke box op de werkvloer.
- **Koppel altijd terug** wat er met ingediende ideeën gebeurt en welke suggesties worden doorgevoerd, zodat medewerkers zien dat hun input daadwerkelijk wordt gewaardeerd en benut.
- **Betrek medewerkers actief** bij de uitvoering van geselecteerde ideeën om het gevoel van eigenaarschap en betrokkenheid verder te versterken.



4. Communicatie

Directe communicatie met collega's scoort een **8,0**, maar communicatie tussen afdelingen blijft achter (**6,4**). Een goede onderlinge communicatie tussen afdelingen is essentieel voor een efficiënte samenwerking.

- **Houd vaste overlegmomenten** tussen afdelingen met duidelijke agendapunten om updates en knelpunten te bespreken.
- **Gebruik centrale communicatietools** zoals een app of intranet, zodat iedereen toegang heeft tot dezelfde informatie.
- **Organiseer periodieke afdelingsoverschrijdende meetings** of werkoverleggen waarin teams hun werkzaamheden en uitdagingen met elkaar delen.
- **Zorg voor gemakkelijk toegankelijke documenten** via een gedeelde digitale map of fysieke infoborden, zodat belangrijke informatie altijd beschikbaar is.

5. Uitdaging werk

Met een score van **7,7** voor uitdaging en **8,2** voor verantwoordelijkheid blijkt dat medewerkers hun werk als afwisselend en motiverend ervaren. Het bieden van voldoende uitdaging is essentieel om medewerkers betrokken te houden, hun ontwikkeling te stimuleren en verloop te verminderen.

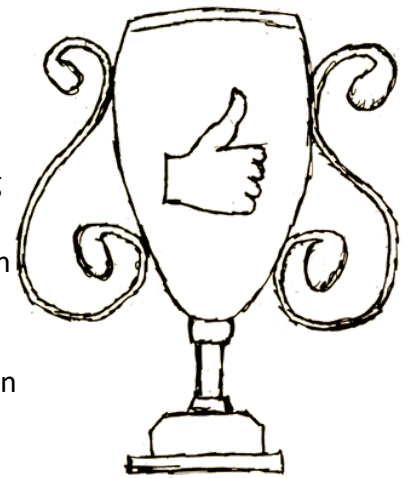
- **Bied medewerkers regelmatig nieuwe projecten of taken aan** om variatie in het werk te behouden. Dit voorkomt eentonigheid en houdt het werk interessant.
- **Bespreek persoonlijke ambities en groeidoelen tijdens ontwikkelgesprekken**, zodat werkzaamheden hierop kunnen worden afgestemd.
- **Stimuleer eigenaarschap** door medewerkers verantwoordelijk te maken voor een specifiek onderdeel van een project of proces.
- **Ontwikkel duidelijke groeipaden** met opleidingsmogelijkheden, zodat medewerkers weten hoe zij kunnen doorgroeien binnen de organisatie.
- **Betrek medewerkers bij besluitvorming** rondom hun werkzaamheden en projecten, zodat zij zich gehoord en gewaardeerd voelen.

De 7 belangrijkste bouwstenen

6. Informatievoorziening vanuit de organisatie

De informatieverstrekking vanuit de organisatie scoort een **7,4**. Hoewel dit een redelijke score is, geeft het aan dat er nog ruimte is om medewerkers beter, vollediger en tijdiger te informeren over belangrijke zaken zoals werktijden, roosterwijzigingen, veiligheidsinstructies en bedrijfsupdates.

- **Communiceer belangrijke informatie tijdig** via een centrale communicatietool, intranet of een app, zodat iedereen gelijke toegang heeft tot de juiste gegevens.
- **Houd vaste communicatie- en overlegmomenten** waarin wijzigingen in plannen, veiligheidsvoorschriften en projectvoortgang worden besproken.
- **Zorg voor heldere en beknopte berichten** om verwarring te voorkomen en informatie snel begrijpelijk te maken.
- **Stel een aanspreekpunt of communicatiemanager aan** die verantwoordelijk is voor de informatievoorziening en bij wie medewerkers met vragen terecht kunnen.
- **Organiseer periodieke feedbackmomenten** om te peilen of medewerkers de informatievoorziening als voldoende en duidelijk ervaren.



7. Verantwoordelijkheid en coaching

De verantwoordelijkheid die medewerkers krijgen scoort een **8,2**, wat laat zien dat medewerkers het waarderen wanneer zij vertrouwen en zelfstandigheid krijgen in hun werk. Heldere verwachtingen en regelmatige terugkoppeling zorgen ervoor dat medewerkers hun taken met vertrouwen kunnen uitvoeren.

- **Plan structurele 1-op-1 gesprekken om prestaties**, uitdagingen en welzijn te bespreken. Hierdoor weten medewerkers waar ze staan en hoe ze zich verder kunnen ontwikkelen.
- **Stimuleer eigenaarschap** door medewerkers verantwoordelijk te maken voor specifieke taken of projecten, passend bij hun ervaring en ambities.
- **Investeer in coachend leiderschap** door leidinggevenden te trainen in het geven van constructieve feedback, het stellen van duidelijke doelen en het ondersteunen van medewerkers in hun werk.
- **Zorg voor een goed inwerkprogramma** waarin nieuwe medewerkers zich snel thuis voelen en hun verantwoordelijkheden leren kennen.
- **Bied toegang tot trainingen en opleidingen** die aansluiten bij de taken en verantwoordelijkheden van medewerkers.

Met deze zeven bouwstenen werk je aan een aantrekkelijke, gezonde en toekomstbestendige werkomgeving waar medewerkers zich gewaardeerd, gehoord en gemotiveerd voelen. Organisaties die hierop inzetten, zien niet alleen hogere medewerkerstevredenheid, maar profiteren ook van lager personeelsverloop en een sterker werkgeversmerk.

Best practice

ConstructPro - Versterken van betrokkenheid en communicatie

ConstructPro, een toonaangevend bedrijf in de bouwsector, merkte dat medewerkers onvoldoende betrokkenheid ervoeren en dat de communicatie tussen afdelingen te wensen overliet. Om deze uitdaging aan te pakken, introduceerde ConstructPro de "ProConnect" app: een gebruiksvriendelijke tool waarmee medewerkers eenvoudig berichten kunnen delen, feedback kunnen geven en op de hoogte blijven van belangrijke updates. Daarnaast werden er wekelijks korte teamoverleggen ingevoerd om samenwerking te bevorderen en werden leidinggevendenden getraind in coachend leiderschap om betere ondersteuning te bieden.

Resultaten:

- ✓ De medewerkerbetrokkenheid steeg met 12%.
- ✓ Medewerkers gaven aan dat ze zich beter gehoord en gewaardeerd voelen.
- ✓ Het personeelsverloop verminderde met 10% binnen zes maanden.
- ✓ De communicatie tussen afdelingen verbeterde aanzienlijk, wat leidde tot minder fouten en een hogere efficiëntie.
- ✓ Er ontstond een proactieve werkcultuur waarin medewerkers actiever meedenken over verbeteringen en procesoptimalisatie

BuildWise - Succesvolle inzet van een ontwikkelprogramma en feedbackcultuur

BuildWise, een snelgroeiend aannemersbedrijf met ruim 600 medewerkers, zag een stijgend personeelsverloop en signalen dat medewerkers onvoldoende feedback ontvingen. Om dit aan te pakken, werd het programma "GrowTogether" gelanceerd. Dit programma combineerde regelmatige 1-op-1 gesprekken, teamfeedbacksessies en toegang tot persoonlijke ontwikkeltrajecten. Daarnaast werden leidinggevendenden getraind in effectief coachend leiderschap om medewerkers beter te ondersteunen.

Resultaten:

- ✓ Een stijging van 15% in medewerkertevredenheid.
- ✓ Het personeelsverloop daalde met 11% binnen acht maanden.
- ✓ Medewerkers gaven aan vaker en constructiever feedback te ontvangen en te geven.
- ✓ Toegenomen gebruik van opleidingsmogelijkheden met een deelnamegroei van 20%.
- ✓ Sterkere samenwerking tussen teams door verbeterde communicatie en gedeelde doelen.

Checklist

Erkenning

- Geef regelmatig persoonlijke en gerichte complimenten aan medewerkers.
- Betrek medewerkers actief bij kwaliteitsverbeteringen en procesoptimalisatie.
- Laat medewerkers hun expertise delen via workshops of trainingen.
- Gebruik interne communicatiekanalen om successen te vieren.

Werksfeer

- Organiseer maandelijkse teamactiviteiten zoals gezamenlijke lunches of borrels.
- Moedig teamleden aan elkaar te ondersteunen en successen te vieren.
- Start een buddyprogramma om nieuwe medewerkers snel te laten integreren.
- Zet een waarderingsbord of digitale tool in waar collega's positieve berichten kunnen delen.

Communicatie

- Houd wekelijkse teamoverleggen met duidelijke updates en verwachtingen.
- Stimuleer open communicatie en organiseer werkvloerbesprekingen.
- Evalueer regelmatig de communicatieprocessen met het team.
- Stel een aanspreekpunt aan voor vragen en terugkoppeling.

Werkdruk

- Laat medewerkers meedenken over oplossingen om werkdruk te verlagen.
- Zorg voor voldoende bezetting tijdens piekmomenten.
- Stel duidelijke prioriteiten en communiceer deze met het team.
- Monitor de werkdruk via periodieke medewerkerstevredenheidmetingen.

Afwisseling

- Bied taakrotatie aan om variatie in het werk te creëren.
- Stimuleer medewerkers om nieuwe taken of projecten op te pakken.
- Vraag tijdens gesprekken naar de behoefte aan afwisseling.
- Geef medewerkers de kans om andere afdelingen te verkennen.

Wij helpen je verder!

Wil jij weten hoe jouw organisatie scoort op werkgeverschap?

De Fan Scan, hét medewerkertevredenheidsonderzoek van Fan Factory, biedt diepgaand inzicht in de beleving van je medewerkers. Met deze tool krijg je snel en overzichtelijk inzicht in de verbeterpunten binnen jouw organisatie. In combinatie met de Fan App – een communicatie- en betrokkenheidsplatform – versterk je de verbinding met je medewerkers en creëer je een positieve werkcultuur.

Succesverhaal: Kwakkenbos en Fan Factory

Kwakkenbos BV, een modern familiebedrijf in de bouwsector dat dit jaar haar 80-jarig jubileum viert, staat bekend om haar servicegerichte en persoonlijke aanpak. Sinds januari 2023 maakt Kwakkenbos gebruik van de Kwakkenbos Fan App, ontworpen in hun eigen look & feel, om de betrokkenheid en efficiëntie van het team verder te versterken. Het doel: de interne communicatie stroomlijnen en de binding met medewerkers vergroten. De app biedt medewerkers een centrale plek voor belangrijke documenten, kennisdeling en communicatie, waardoor informatie snel beschikbaar is – ook voor medewerkers op de bouwplaats.

- **Verhoogde onderlinge communicatie:** Medewerkers delen nieuws, felicitaties en bouwprojecten via de app, wat de teamspirit versterkt.
- **Snellere toegang tot belangrijke informatie:** Handleidingen, het organigram en het personeelshandboek zijn direct beschikbaar.
- **Grotere betrokkenheid:** Medewerkers reageren actief op berichten, wat de verbinding met elkaar en de organisatie vergroot.
- **Persoonlijke ontwikkeling:** Via de app hebben medewerkers toegang tot trainingen en ontwikkelingsmogelijkheden.



Kwakkenbos 

Esmeralda, HR Manager bij Kwakkenbos, deelt haar ervaring: "De mogelijkheid voor medewerkers om zelf berichten te plaatsen is een groot succes. Foto's van projecten worden enthousiast gedeeld en gewaardeerd. Met de app in onze eigen huisstijl voelt het echt als een verlengstuk van Kwakkenbos."

Deze organisaties gingen je al voor:

**OOSTERBERG**

 **SPIERINGS**
MOBILE CRANES

 **De Groot**
bewerkingsmachines

Verhoog medewerkerbetrokkenheid, verlaag verloop

De gids voor het optimaliseren van je medewerkerbetrokkenheid

In HRBAZEN lees je alles over zeven actuele trends binnen HR. Wil jij concreet op weg geholpen worden om onder andere talentmanagement, vitaliteit, diversiteit & inclusie of recruitment aan te pakken? Wij helpen je op weg met concrete tips, facts, figures en cijfers waarmee jij je plannen onderbouwt. Te bestellen via Fanfactory.nl of Bol.com.



Jouw alles in 1 medewerkerapp

Alles voor het werk in één app! De Fan App biedt jouw medewerkers **één app** voor het werk. Helemaal in jouw huisstijl en gekoppeld aan de andere systemen waar je mee werkt. Bepaal welke functionaliteiten je gebruikt én of je Fan Factory inzet om de app te vullen, lanceren en het gebruik hoog te houden.

- Onboarding, interne communicatie, online leren én medewerkerbetrokkenheid meten
- Modulair in te zetten
- Alles voor het werk in één app
- Te koppelen aan andere systemen
- Maak content zelf of maak gebruik van onze experts
- Verbeter effectief binding en betrokkenheid

Jouw verfrissende medewerkeronderzoek

Maak je mtu laagdrempelig en krijg iedereen in beweging. Meet diepgaand of kortcyclisch **medewerkerbetrokkenheid**. Krijg prioriteiten scherp en krijg je organisatie laagdrempelig en effectief in beweging. Laat zowel leidinggevenden, directie/HR als medewerkers zelf actief werken aan meer **werkplezier**.

- Minimaal 80% respons
- Haarscherp inzicht in prioriteiten middels overzichtelijke dashboards
- Persoonlijk rapport voor iedereen
- Workshop voor leidinggevenden
- Ondersteuning bij vervolgstappen
- Kies voor uitgebreide óf korte frequente metingen
- Verdien het Beste Werkplek keurmerk



Jouw eigen onboardingprogramma

Jouw eigen digitale pre- & onboardingprogramma dat geactiveerd wordt zodra jouw medewerker jouw onboardingapp downloadt; klinkt fijn, toch? Met een onboardingprogramma -ondersteund door een onboardingapp in jouw huisstijl- ben je verzekerd van iets **uniëks**. Met één druk op de knop zorg jij ervoor dat elke nieuwkomer goed onboard wordt. Gedoseerd en geautomatiseerd, maar tóch persoonlijk. Vergroot **ambassadeurschap** vanaf het eerste moment en verlaag **ongewenst verloop** in de eerste periode.

Fan Factory helpt je met het bedenken, ontwikkelen en uitrollen van jouw **gepersonaliseerde** onboardingprogramma.

