

PHOCUS
BEST PEOPLE
BEST RESULTS

HR IN DE BOUW

KENNIS, KUNDE & KWALITEIT



OVER ONS

PHOCUS is al decennialang actief op het gebied van HR & salaris.

PHOCUS helpt je, door middel van doordacht opgezette diensten en oplossingen, bij het verbeteren, optimaliseren, continueren en vereenvoudigen van je HR- & salarisprocessen.

De professionals van PHOCUS zijn allround en beschikken over een pragmatische en resultaatgerichte mentaliteit. Mede dankzij de partnerships met diverse toonaangevende softwareleveranciers hebben wij kennis van de gerenommeerde HR- & salarissystemen.

Wij kennen het HR- & salarismarktgebied, de specifieke eisen en kenmerken van de sector. Van zorg, overheid, onderwijs tot en met het bedrijfsleven.

Al onze consultants zijn ingeschreven bij het NIRPA. Deze inschrijving waarborgt voor onze opdrachtgevers dat zij altijd verzekerd zijn van de juiste en up-to-date kennis.

Met onze diensten en oplossingen helpen wij HR- & salarisdoelstellingen te realiseren en waarde te creëren.

“EERST RICHTEN WE ONS OP DE STUKJES VAN DE PUZZEL. DAARNA FOCUSSEN WE ONS OP HET HELE PLAATJE.”



INLEIDING

De bouwsector staat voor ongekende HR-uitdagingen. Een krimpende arbeidsmarkt, vergrijzing van het personeelsbestand en een imago-probleem maken werving en behoud van personeel tot één van de grootste uitdagingen voor HR-professionals in deze branche.

Binnen de bouw werken HR-professionals in een unieke omgeving die wordt gekenmerkt door projectmatige organisatiestructuren, seizoensinvloeden en fysiek veeleisend werk. Medewerkers wisselen regelmatig van werklocatie, werken in wisselende teams en zijn afhankelijk van weersomstandigheden. Deze dynamiek vereist flexibele HR-processen en een proactieve benadering van personeelsmanagement.

Cijfers die de uitdagingen illustreren:

- 80% van de bouwbedrijven kampt met een structureel personeelstekort
- 24% van de werknemers in de bouw is 55 jaar of ouder
- Voor bouwvakkers geldt een ratio van 13:1. Eén vakman kan kiezen uit gemiddeld dertien openstaande vacatures
- Ongeveer één op de drie werkenden in de bouwsector is zelfstandige (ZZP)

De rol van HR in de bouw strekt zich uit over verschillende domeinen, waaronder veiligheidsmanagement, competentieontwikkeling, internationale personeelswerving en het omgaan met een toenemend aantal ZZP'ers en onderaannemers. Bovendien speelt duurzaamheid een steeds belangrijkere rol, zowel in projectuitvoering als in personeelsbeleid.

| BOUW

HR-professionals in de bouw moeten daarom niet alleen kennis hebben van traditionele HR-vraagstukken, maar ook van branchespecifieke aspecten zoals VCA-certificering, de complexe cao bouw & infra (die geldt als een van de meest complexe cao's in Nederland), detacheringsregelgeving en projectmatige personeelsplanning. De unieke tijdsparafonds-systematiek en de vele verschillende toeslag- en vergoedingsregelingen maken dit tot een specialistisch vakgebied binnen HR.

In deze whitepaper verkennen we de specifieke uitdagingen en kansen die de bouwsector biedt voor HR-professionals en bespreken we praktische oplossingen voor de meest voorkomende HR-vraagstukken in deze dynamische branche.



RECRUITMENT EN PERSONEELSTEKORT

De bouwsector kampt al jaren met een structureel personeelstekort. Volgens brancheorganisaties blijven tienduizenden vacatures onvervuld. Dat heeft directe gevolgen voor projectplanning en bedrijfsresultaten. Voor HR-professionals betekent dit dat recruitment en behoud van personeel topprioriteit hebben.

De cijfers achter de krapte

Het personeelstekort in de bouw is geen tijdelijk fenomeen. Integendeel, de schaarste wordt versterkt door de vergrijzing binnen de branche. Met ongeveer 24% van de werknemers boven de 55 jaar, dreigt er een massale uitstroom van ervaren vaklieden de komende jaren. Tegelijkertijd blijft de instroom van jonge krachten achter.

Een concrete illustratie: in 2024 werden er ondanks een verwacht lichte bouwproductiekrimp toch rond de 51.000 vacatures in de sector verwacht. Deze structurele behoefte aan personeel komt voort uit de blijvende vraag naar woningen (woningtekort) en de energietransitie (isolatie, renovatie, infrastructuur).

Traditionele wervingskanalen versus moderne benaderingen

Traditioneel werd er in de bouw geworven via mond-tot-mondreclame en lokale netwerken. Deze methoden zijn nog steeds waardevol, maar voldoen niet meer om de huidige vacatures te vullen. HR-professionals moeten daarom nieuwe kanalen verkennen en moderne wervingsmethoden inzetten.

Succesvolle strategieën die werken:

Samenwerking met opleidingen: Een veelgehoorde aanpak is nauwer aansluiten bij het onderwijs. Bouwbedrijven richten zich op vakscholen (MBO) en hogescholen met bouwkundige of technische richtingen. Door partnerschappen met ROC's en het aanbieden van stageplaatsen, leerwerktrajecten of BBL-plekken (Beroepsbegeleidende Leerweg) creëren bedrijven een instroompipeline.

Employer branding 2.0: Social media recruitment en employer branding worden steeds belangrijker. Bedrijven die succesvol zijn in recruitment, investeren in hun online aanwezigheid en tonen de moderne, technologische kant van de bouwsector. Door te laten zien dat er met BIM, drones, duurzame materialen en andere moderne ontwikkelingen wordt gewerkt, spreek je ook een tech-savvy generatie aan.

Diversiteit als kans: Het aantrekken van ondervertegenwoordigde groepen, met name vrouwen, kan de vijver van kandidaten verbreden. Actief inzetten op diversiteit en inclusie vergroot niet alleen de talentpool, maar geeft het bedrijf ook nieuwe perspectieven.

Internationale recruitment en arbeidsmigratie

Door het Nederlandse personeelstekort richten veel bouwbedrijven zich op internationale werving. Werknemers uit Oost-Europa, maar ook uit zuidelijke EU-landen, vormen een belangrijke aanvulling op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor HR-professionals betekent dit omgaan met taalbarrières, culturele verschillen en complexe wet- en regelgeving.

Internationale recruitment vereist specifieke kennis van detachingsregelgeving, AI-verklaringen en arbeidsvergunningen. Bovendien moeten HR-professionals zorgen voor goede onboarding programma's die rekening houden met culturele verschillen en taalondersteuning.

Het behouden van talent

Minstens zo belangrijk als werven is het behouden van goede medewerkers. In de huidige markt geldt: wat je hebt, moet je koesteren. Het is erg kostbaar en lastig om vertrekkende vakkrachten te vervangen.

Sleutels tot behoud:

- **Loopbaanontwikkeling:** Zorg dat mensen perspectief zien binnen het bedrijf. Bijvoorbeeld: een leerling wordt gezelschap, wordt daarna voorman en wordt uiteindelijk uitvoerder
- **Scholing en training:** Het aanbieden van cursussen, workshops of zelfs sponsoring van een HBO-opleiding kan medewerkers binden
- **Werkomstandigheden:** Een gezond en veilig werkklimaat betekent minder frustraties en zorgen
- **Arbeidsvoorwaarden op peil:** Concurrerende arbeidsvoorwaarden zijn nodig om mensen te behouden, zeker nu andere sectoren ook aantrekkelijke pakketten bieden

VEILIGHEID EN CERTIFICERINGEN

Veiligheid is een kernthema in de bouwsector en heeft directe impact op HR-processen. Alle medewerkers moeten beschikken over geldige veiligheidscertificaten en HR-afdelingen zijn verantwoordelijk voor het beheer en de monitoring van deze certificeringen.

VCA-certificering en veiligheidsopleidingen

De VCA-certificering (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers) is verplicht voor alle bouwmedewerkers. HR-afdelingen moeten ervoor zorgen dat alle medewerkers beschikken over geldige certificaten en dat herhalingsstrainingen tijdig worden ingepland. Dit vereist systematische administratie en proactieve planning.

Waarom dit zo belangrijk is: Bouwbedrijven kunnen alleen aan veiligheidsnormen voldoen als aantoonbaar is dat werknemers de juiste opleidingen hebben gevolgd. Deze certificaten verlopen na verloop van tijd, dus het is belangrijk dat HR daar inzicht in houdt en tijdig verlengingscursussen plant.

Naast VCA-certificering zijn er vele andere veiligheidscertificaten nodig, afhankelijk van het type werk:

- Werken op hoogte
- Hijswerk
- Lassen
- Asbestsanering
- Specifieke machinecertificaten

HR-professionals moeten deze vereisten per project en per medewerker bijhouden. Moderne HR-systemen bieden vaak mogelijkheden om zulke data bij te houden en automatische herinneringen te genereren.

Veiligheidscultuur en incident management

Een goede veiligheidscultuur begint bij recruitment en onboarding. HR-professionals spelen een belangrijke rol in het creëren en onderhouden van een veiligheidsbewuste cultuur. Dit omvat niet alleen het verstrekken van opleidingen, maar ook het ontwikkelen van beleid en procedures voor incident reporting en -afhandeling.

Concrete acties voor HR:

- Nieuwe medewerkers koppelen aan ervaren collega's (buddy-systeem)
- Gefaseerd meer verantwoordelijkheid geven
- Zorgen voor toolboxmeetings (korte veiligheidsinstructies, vaak wekelijks)
- Analyseren van bijna-ongelukken en incidenten voor verbetermaatregelen

Bij arbeidsongevallen hebben HR-afdelingen een belangrijke rol in de begeleiding van getroffen medewerkers en de communicatie met verzekeraars en inspectiediensten. Dit vereist kennis van arbeidsrecht, verzekeringen en re-integratieprocedures.

Uitdaging: minder ervaren krachten

Door de tekorten gebeurt het soms dat minder ervaren krachten sneller doorgeschoven worden naar posities met verantwoordelijkheid. Dit kan gevolgen hebben voor kwaliteit en veiligheid op de bouwplaats. HR moet hier proactief op inspelen door gerichte training en begeleiding te bieden.

Oplossingsrichtingen:

- Intensieve inwerkprogramma's voor nieuwe medewerkers
- Mentorprogramma's waarbij ervaren krachten kennis overdragen
- Extra veiligheidstraining voor teams met veel nieuwe mensen
- Regelmatige evaluatie van competenties en veiligheidskennis

SEIZOENSINVLOEDEN EN FLEXIBELE PERSONEELS- PLANNING

De bouwsector is sterk seizoensgebonden. Dit heeft grote invloed op de personeelsplanning. HR-professionals moeten bijvoorbeeld omgaan met seizoenswerkloosheid, tijdelijke contracten en flexibele inzet van personeel.

Opbouw en afbouw van personeelsbestand

Tijdens het bouwseizoen (maart tot oktober) is er grote vraag naar personeel, terwijl in de winter veel minder werk beschikbaar is. HR-afdelingen moeten strategieën ontwikkelen om met deze fluctuaties om te gaan. Dit kan variëren van seizoenscontracten tot omscholing naar binnenwerk tijdens de wintermaanden.

Praktische gevolgen voor HR:

- Planning van vakantieperiodes (traditionele bouwvakantie in de zomer)
- Weerverletregelingen bij vorst, sneeuw of extreme hitte
- Flexibele contractvormen voor piekperiodes
- Omscholing naar binnenwerkzaamheden in de winter

Voor vaste medewerkers betekent dit vaak korter werken in de winter of tijdelijke overplaatsing naar andere projecten. HR-professionals moeten deze transitie soepel laten verlopen en zorgen voor duidelijke communicatie over verwachtingen en mogelijkheden.

Flexibele contractvormen en ZZP'ers

De bouwsector werkt veel met flexibele contractvormen, ZZP'ers en onderaannemers. Voor HR-professionals betekent dit omgaan met verschillende soorten arbeidsrelaties binnen één project. Dit vereist kennis van arbeidsrecht, DBA-wetgeving en schijnzelfstandigheid.

Belangrijke ontwikkeling: In 2025 is een wetsvoorstel ingediend dat bepaalt dat ZZP'ers onder een bepaald uurtarief (bijvoorbeeld €36) kunnen stellen dat ze eigenlijk werknemer zijn en recht hebben op dienovereenkomstige bescherming. Voor de bouw kan dit grote gevolgen hebben, aangezien relatief veel zelfstandigen lagere tarieven rekenen in ruil voor continu werk.

Het managen van gemengde teams van werknemers, uitzendkrachten en ZZP'ers vereist specifieke vaardigheden. HR-professionals moeten zorgen voor duidelijke afspraken over verantwoordelijkheden, veiligheid en kwaliteit, ongeacht het type arbeidscontract.

Weerverlet en administratieve afhandeling

Uniek voor de bouw zijn de regelingen bij onwerkbaar weer. Als het vriest (meestal temperatuur onder -6 of gevoelstemperatuur onder -15) of bij extreme sneeuw/hitte, mag het werk gestaakt worden. In de cao is geregeld wanneer een werknemer recht heeft op doorbetaling en wanneer een WW-uitkering kan worden aangevraagd.

HR moet hiervan op de hoogte zijn en tijdig aanvragen indienen (bijvoorbeeld bij het UWV voor werktijdverkorting wegens weersomstandigheden). Ook moet HR vastleggen welke dagen "weerverlet" waren en communiceren met personeel over de consequenties.



COMPETENTIE- ONTWIKKELING EN TRAINING

De bouwsector ondergaat een snelle technologische ontwikkeling. Digitalisering, robotisering en nieuwe bouwtechnieken vereisen continue bijscholing van het personeel. HR-professionals spelen een belangrijke rol in het identificeren van opleidingsbehoeften en het organiseren van passende training.

Traditionele vaardigheden versus nieuwe technologieën

Terwijl traditionele bouwvaardigheden nog steeds belangrijk zijn, worden nieuwe technologieën steeds relevanter. BIM (Building Information Modeling), drones, 3D-printing en prefab technieken vereisen nieuwe competenties. HR-afdelingen moeten een balans vinden tussen behoud van bestaande kennis en ontwikkeling van nieuwe vaardigheden.

Voorbeelden van nieuwe technologieën in de bouw:

- BIM-software voor 3D-modellering
- Drones voor inspectie en opmetingen
- 3D-betonprinters
- Gerobotiseerde productielijnen voor prefab-elementen
- Digitale projectmanagement tools
- VR voor veiligheidstraining

Dit betekent vaak maatwerk in opleidingsprogramma's, rekening houdend met de leeftijd, ervaring en ambities van medewerkers. Oudere, ervaren krachten kunnen jonge collega's traditionele vaardigheden leren, terwijl jongere medewerkers de digitale ontwikkelingen kunnen aandrijven.

Doorgroeimogelijkheden en carrièrepaden

De bouw biedt goede doorgroeimogelijkheden: van vakman tot uitvoerder en van uitvoerder tot projectleider. HR-professionals moeten deze carrièrepaden helder communiceren en ondersteunen met passende opleidingen en coaching. Dit helpt niet alleen bij behoud van personeel, maar ook bij het aantrekken van nieuwe medewerkers.

Praktijkgerichte opleidingen, zoals het combineren van werken en leren, zijn populair in de bouwsector. HR-afdelingen kunnen samenwerken met onderwijsinstellingen om op maat gemaakte programma's te ontwikkelen die aansluiten bij de behoeften van het bedrijf.

Verplichte opleidingen en certificeringen

Veel cao's in de bouw verplichten werkgevers om scholing aan te bieden als dat nodig is voor de functie. HR speelt een sleutelrol in het opzetten van interne leertrajecten, mentorprogramma's en samenwerking met opleidingsinstellingen.

MODERNISERING VAN HR-PROCESSEN

De bouwsector staat bekend als traditioneel, maar ondergaat op HR-gebied een snelle modernisering. Digitale HR-tools, mobiele applicaties en data-analytics worden steeds belangrijker voor efficiënte HR-processen.

Digitale HR-tools en mobiele applicaties

Bouwmedewerkers werken vaak op externe locaties en dat maakt traditionele HR-processen complex. Mobiele applicaties voor verlofaanvragen, urenregistratie en communicatie maken HR-processen toegankelijker en efficiënter. HR-professionals moeten deze tools implementeren en medewerkers begeleiden bij het gebruik ervan.

Voordelen van moderne HR-systemen in de bouw:

- Centrale HR-basisadministratie die kan integreren met projectplanning
- Automatische signalen bij verlopen certificaten
- Real-time inzicht in beschikbaarheid en competenties van personeel
- Geïntegreerde urenregistratie en salarisadministratie
- Self-service portals voor medewerkers

Moderne HR-software kan integreren met projectmanagementsystemen, waardoor personeelsplanning per project geoptimaliseerd kan worden. Dit geeft HR-professionals beter inzicht in capaciteit, competenties en beschikbaarheid van medewerkers.

Urenregistratie en projectadministratie

In de bouw is accurate urenregistratie belangrijk, niet alleen voor salarisadministratie maar ook voor projectadministratie en kostentoerekening. Bouwmedewerkers werken vaak op wisselende projecten en locaties, waardoor een goed urenregistratiesysteem onmisbaar is.

Belangrijke aspecten voor HR:

- **Projectcodes en kostentoerekening:** Medewerkers moeten hun uren registreren per project, zodat kosten correct kunnen worden toegerekend
- **Buitendiensttoeslagregistratie:** Voor medewerkers die buitenshuis werken moet worden bijgehouden welke dagen zij recht hebben op buitendiensttoeslag
- **Storingsdiensten:** Verschillende tarieven voor storingsdiensten moeten correct worden geregistreerd
- **Weerverlet:** Bij slecht weer moeten uitgevallen uren en compensatie correct worden vastgelegd

Veel bouwbedrijven werken met gespecialiseerde urenregistratiesystemen (zoals Navision) die gekoppeld zijn aan hun projectadministratie. HR moet ervoor zorgen dat deze systemen goed geïntegreerd zijn met de personeelsadministratie.

Data-driven HR en kwaliteitscontrole

Door de projectmatige aard van de bouw genereren HR-afdelingen veel data over personeelsbestand, productiviteit en projectresultaten. HR-professionals die deze data kunnen analyseren, kunnen voorspellingen doen over personeelsbehoefte, risico's op verloop en opleidingsbehoefte.

Predictive analytics kunnen helpen bij het identificeren van medewerkers die risico lopen op burn-out of arbeidsongeschiktheid. Dit stelt HR-professionals in staat om proactief in te grijpen met preventieve maatregelen.

Praktische toepassingen:

- Voorspellen welke leeftijdsgolf over 5 jaar met pensioen gaat
- Analyseren van verloopcijfers per afdeling of project
- Optimaliseren van personeelsinzet op basis van historische data
- Identificeren van training- en ontwikkelbehoefte

CAO'S EN ARBEIDS- VOORWAARDEN

De collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) vormen het fundament onder de arbeidsvoorwaarden in de bouw. Vrijwel alle bouwbedrijven vallen onder een cao, met de cao bouw & infra als belangrijkste cao voor de bouwnijverheid.

De cao bouw & infra: een van de meest complexe cao's

De cao bouw & infra staat bekend als één van de meest complexe collectieve arbeidsovereenkomsten in Nederland. Deze complexiteit ontstaat vooral door het unieke tijdsparfonds (TSF) systeem en de vele verschillende toeslag- en vergoedingsregelingen.

Waarom is deze cao zo complex voor HR?

Het tijdsparfonds (TSF): Het centrale kenmerk van de bouw-cao is het tijdsparfonds, waarin werknemers automatisch potjes opbouwen voor vakantiegeld, bovenwettelijke vakantiedagen en duurzame inzetbaarheid. Dit systeem werkt anders dan in andere sectoren. Vakantiegeld wordt niet automatisch uitbetaald, maar medewerkers kunnen dit zelf uit hun TSF-potje ophalen wanneer zij dat willen.

Traditionele tweedeling: bouwplaats vs UTA Bijzonder in de bouw-cao is de tweedeling tussen bouwplaatswerknemers en UTA-werknemers (Uitvoerend Technisch Administratief):

Bouwplaatswerknemers:

- Alle functies op de bouwplaats zelf (timmerlieden, metselaars, machinisten, schilders, etc.)
- Garantieloon per functiegroep en leeftijd
- Extra toeslagen voor bepaalde functies (zoals voormannen)
- Buitendiensttoeslag (circa €2,40 per dag) als compensatie voor koffie/thee faciliteiten
- Specifieke regelingen voor overwerk, reizen en weerverlet

UTA-werknemers:

- Functies achter de schermen of in projectorganisatie (werkvoorbereiders, calculators, projectleiders, HR-medewerkers)
- Aparte salarisschalen
- Andere regelingen qua overwerk en verlof

Storingsdiensten en projecttoelagen: De cao kent verschillende toeslagen voor storingsdiensten, met verschillende bedragen per dag afhankelijk van het type dienst. Deze complexiteit wordt nog vergroot doordat medewerkers vaak op wisselende projecten werken, elk met hun eigen specifieke omstandigheden.

Grote verandering: nieuw functie- en loongebouw (2025)

Per 31 december 2025 wordt in de cao bouw & infra het onderscheid tussen bouwplaats, UTA en andere functiegroepen opgeheven en komt er één geïntegreerd functie- en loongebouw. Alle functies vallen dan onder één nieuw functiehuis met negen niveaus.

Gevolgen voor HR:

- Bestaande functies moeten opnieuw worden ingedeeld en gewaardeerd
- Functiebeschrijvingen moeten geactualiseerd en uitgebreid worden
- Medewerkers moeten geïnformeerd worden over de veranderingen
- Hogere instapsalarissen (+5% gemiddeld) en snellere doorgroeimogelijkheden
- Herziening van loonbudgetten en communicatieplan noodzakelijk

Belangrijke cao-onderwerpen voor HR

Loonsverhogingen: cao's kennen periodieke loonsverhogingen en incidentele uitkeringen. HR moet deze tijdig verwerken in de salarisadministratie.

Pensioen: In de bouw is deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds bpfBOUW verplicht voor werkgevers en werknemers. HR moet iedere nieuwe werknemer aanmelden bij dit fonds en periodiek de juiste premies afdragen.

Vakanties en weerverlet: In de bouw is er vaak een bouwvakantieperiode in de zomer die collectief wordt opgenomen. Daarnaast bestaat er een tijdspaarfonds waarin vakantie- en eventueel seniorendagen gespaard en uitbetaald worden.

Scholing en ontwikkeling: De cao verplicht de werkgever om noodzakelijke scholing aan te bieden. Vaak zijn er ook fondsvergoedingen via O&O-fondsen waar HR subsidies kan aanvragen.

Communicatie en uitleg naar medewerkers

Een belangrijk aandachtspunt voor HR in de bouw is de communicatie over arbeidsvoorwaarden naar medewerkers. Door de complexiteit van de cao bouw & infra kunnen vooral nieuwe medewerkers overweldigd raken door hun eerste loonstrookje en de vele verschillende potjes en regelingen.

Veelvoorkomende vragen van medewerkers:

- “Waarom krijg ik mijn vakantiegeld niet automatisch uitbetaald?”
- “Wat betekenen al die verschillende posten op mijn loonstrookje?”
- “Hoe werkt het tijdspaarfonds precies?”
- “Wanneer krijg ik mijn buitendiensttoeslag?”

HR-afdelingen moeten daarom investeren in goede onboardingprogramma's waarin de cao-specifieke aspecten helder worden uitgelegd. Dit voorkomt veel vragen achteraf en zorgt voor meer tevredenheid bij nieuwe medewerkers.

HR's rol bij complexe arbeidsvoorwaarden

De complexiteit van de cao bouw & infra stelt hoge eisen aan HR-professionals. Zij moeten niet alleen de cao grondig kennen, maar ook in staat zijn deze complexe materie begrijpelijk uit te leggen aan medewerkers en leidinggevenden.

Kerncompetenties voor HR in de bouw:

- **Grondige cao-kennis:** Begrip van het tijdspaarfonds, verschillende toeslagstructuren en de wijzigingen die regelmatig doorgevoerd worden
- **Proactieve monitoring:** Wijzigingen in de cao kunnen vaak met terugwerkende kracht plaatsvinden, HR moet hierop anticiperen
- **Communicatieve vaardigheden:** Complex cao-jargon vertalen naar begrijpelijke taal voor medewerkers
- **Detailgerichtheid:** Kleine wijzigingen in percentages of bedragen kunnen grote gevolgen hebben

Uitdaging terugwerkende kracht: Een specifieke uitdaging in de bouw is dat cao-wijzigingen vaak laat in het jaar definitief worden en dan met terugwerkende kracht moeten worden doorgevoerd. Dit betekent dat HR moet zorgen voor correcte communicatie naar medewerkers over waarom bepaalde bedragen plots wijzigen of waarom sommige uitkeringen niet in bepaalde potjes terechtkomen.

HR-professionals in de bouw hebben daarom vaak meer technische en gedetailleerde kennis nodig dan in andere sectoren, waar arbeidsvoorwaarden doorgaans eenvoudiger zijn.



OP ZOEK NAAR EEN HR-SPECIALIST MET ERVARING BINNEN DE BOUW?

Is er binnen jouw bouworganisatie behoefte aan expertise of extra capaciteit binnen HR? Speelt er een project, een implementatie of zijn er extra handen nodig in de operatie, op vaste basis of voor tijdelijke duur? Of ben jij een HR-specialist met interesse in een nieuwe interim of vaste baan binnen de bouw?

PHOCUS is specialist in de bemiddeling van HR-professionals binnen de bouw. We kennen de specifieke vereisten zoals VCA-certificering, cao bouw & infra, projectmatige personeelsplanning en de complexiteit van seizoensgebonden werk.

Onze consultants begrijpen de dynamiek van de bouwsector en kunnen organisaties helpen bij:

- Implementatie van nieuwe HR-systemen gericht op bouwprojecten
- Optimalisatie van recruitment- en retentieprocessen
- Ondersteuning bij grote cao-wijzigingen (zoals het nieuwe functie- en loongebouw)
- Projectmatige HR-ondersteuning bij grote bouwprojecten
- Expertise op gebied van internationale tewerkstelling en detachering

Neem [contact](#) met ons op voor een advies of oriënterend gesprek over wat PHOCUS voor jou of jouw organisatie kan betekenen.

ZIJN ER VRAGEN?

**VOEL JE VRIJ OM CONTACT
MET ONS OP TE NEMEN**

+31 088 408 6789

recruitment@phocus.nl

Of bezoek onze website: phocus.nl

Volg ons op social media voor
nieuws en updates.

#PHOCUS



ROTTERDAM

Vasteland 78
3011 BN Rotterdam

HENGELO

Jan Tinbergenstraat 206
7559 ST Hengelo

WOUBRUGGE

Elzenlaan 1-b
2481 LZ Woubrugge

PHOCUS
BEST PEOPLE
BEST RESULTS

