

# Sociale innovatie in de bouw

---

Ontwikkeling 2017-2020 en  
effecten van sociale innovatie

**eib**

Economisch Instituut  
voor de Bouw

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

November 2020

# Sociale innovatie in de bouw

---

Ontwikkeling 2017-2020 en  
effecten van sociale innovatie

---

Nicole van Egmond-Smit



Inhoudsopgave	
Conclusies op hoofdlijnen	7
1 Inleiding	11
2 Ontwikkeling sociale innovatie 2017-2020	13
2.1 Werkgeversenquête	13
2.2 Werknemersenquête	17
3 Effecten van sociale innovatie	21
3.1 Effecten voor werknemers	21
3.2 Effecten voor werkgevers	23
Bijlage A Verdeling naar beroepen en leeftijdsklassen – werknemersenquête	27
Bijlage B Verdeling naar sectoren en grootteklasse – werkgeversenquête	29
Bijlage C Sociale innovatie – bouwplaatspersoneel	31
Bijlage D Sociale innovatie – UTA-personeel	39



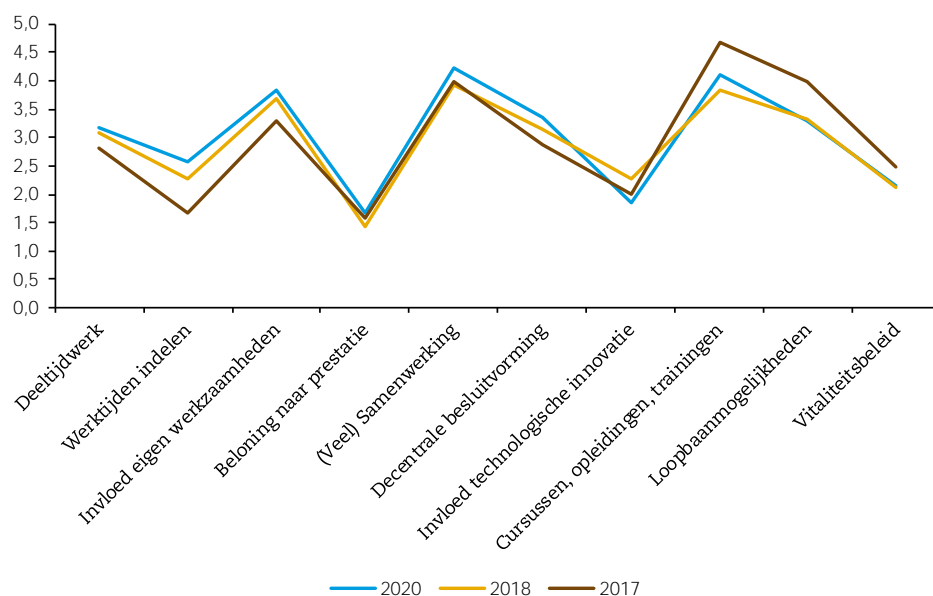
## Conclusies op hoofdlijnen

In vervolg op het onderzoek naar sociale innovatie in 2017 en 2018 zijn in 2020 opnieuw enquêtes afgenomen onder werkgevers en werknemers naar de status van sociale innovatie en effecten daarvan op bedrijven en werknemers. Dit zijn de belangrijkste conclusies.

### Relatief stabiel beeld sociale innovatie tussen 2018 en 2020

De gemiddelde score van bedrijven op het gebied van sociale innovatie voor bouwplaats- en UTA-personeel is in 2020 grotendeels vergelijkbaar ten opzichte van eerdere jaren (figuur 1). Op het gebied van het indelen van de werktijden, invloed op de eigen werkzaamheden en decentrale besluitvorming hebben werknemers volgens werkgevers meer zeggenschap gekregen. Aangezien deze score is opgebouwd uit een gemiddelde score voor bouwplaats- en UTA-personeel, is ook onderscheid gemaakt naar de score van beide individuele groepen.

Figuur 1 Gemiddelde score van bouwplaats- en UTA-personeel op de tien instrumenten van sociale innovatie in 2017, gemiddelde van twee benaderingen in 2018 en 2020, volgens werkgevers

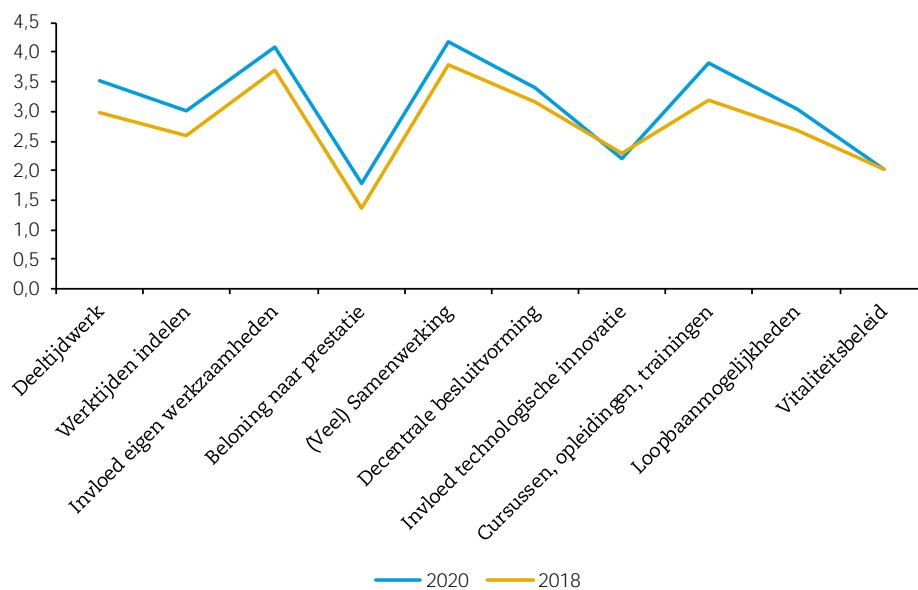


Bron: EIB

### Instrumenten van sociale innovatie in toenemende mate ingezet voor UTA-personeel in 2020

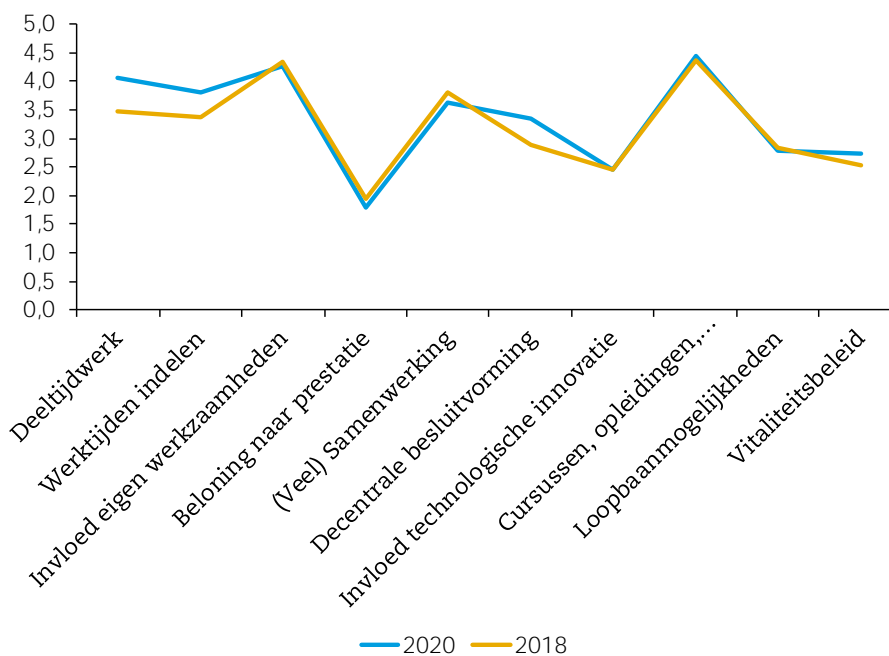
Uit de individuele score voor bouwplaats- en UTA-personeel blijkt dat voor bouwplaatspersoneel relatief weinig is veranderd op het gebied van sociale innovatie. Voor UTA-personeel worden de instrumenten van sociale innovatie de laatste jaren echter wel vaker ingezet (figuur 2). Dit resultaat volgt uit de werkgeversenquête en in minder mate uit de werknemersenquête (figuur 3). Op het gebied van deeltijdwerk, de werktijden zelf in kunnen delen en decentrale besluitvorming wordt werknemers meer ruimte gegeven om invloed uit te oefenen, volgens zowel werkgevers als werknemers zelf. Het verschil op het gebied van de scholingsmogelijkheden voor UTA-personeel tussen werkgevers en werknemers is niet goed te verklaren.

Figuur 2 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie voor UTA-personeel, volgens werkgevers in 2018 en 2020



Bron: EIB

Figuur 3 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie, volgens UTA-personeel in 2018 en 2020



Bron: EIB



Mogelijke oorzaken voor de toegenomen inzet kunnen liggen in verbeterde arbeidsvoorwaarden als gevolg van de schaarste op de bouwarbeidsmarkt. Echter, aangezien ook schaarste onder bouwplaatsmedewerkers werd ervaren, zou een dergelijke verschuiving in dit licht ook voor hen verwacht worden. Uit eerdere jaren bleek dat de aard van het werk van UTA-personeel het voor bedrijven makkelijker maakt instrumenten van sociale innovatie in te zetten dan voor bouwplaatspersoneel. Daarnaast kan de coronacrisis mogelijk een rol hebben gespeeld, aangezien UTA-personeel naar verwachting grotendeels thuis is gaan werken, terwijl dat voor bouwplaatspersoneel niet mogelijk is. Werk vanuit huis kan hen mogelijk meer autonomie hebben gegeven op het gebied van het indelen van de eigen werktijden en de besluitvorming hebben gedecentraliseerd.

Als gevolg van de toegenomen inzet van deze instrumenten, is de tevredenheid van UTA-personeel toegenomen. Zeker op het gebied van de mogelijkheid om in deeltijd te werken en de eigen werktijden in te delen is de tevredenheid toegenomen. Rond decentrale besluitvorming is de tevredenheid licht gestegen.

### Systematisch grotere tevredenheid onder werknemers bij hogere mate van sociale innovatie

Net als uit het onderzoek in 2017 en 2018 blijkt dat werknemers ook in 2020 over het algemeen tevredener zijn wanneer zij werken voor bedrijven die veel doen op het gebied van sociale innovatie. Uit het onderzoek in eerdere jaren blijkt dat dit zich bijvoorbeeld uit in langere arbeidsverbanden. Daarnaast lijkt het voor koplopers gemakkelijker om nieuw personeel te vinden.

Tabel 1 Gemiddelde cijfer werktevredenheid op een schaal van 1-10 volgens werknemers, naar achterlopers, middenmoot en koplopers en bouwplaats- en UTA-personeel, in 2017, 2018 en 2020

	Bouwplaats				UTA			
	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
2017	6,6	8,0	8,4	7,2	6,7	7,7	8,3	7,6
2018	6,4	7,7	8,0	7,2	6,3	7,5	8,3	7,6
2020	6,2	7,7	8,5	7,0	6,4	7,5	8,4	7,7

Bron: EIB

### Geen duidelijk effect van sociale innovatie op bedrijfsresultaten

De positieve resultaten op het gebied van werktevredenheid vertalen zich echter niet direct in betere bedrijfsresultaten. De tevredenheid van klanten en de omzet liggen gemiddeld hoger in organisaties die meer doen op het gebied van sociale innovatie, maar op indicatoren als de arbeidsproductiviteit, de kwaliteit van oplevering en de winst zijn geen eenduidige conclusies te trekken. De resultaten van de enquêtes gaven in de verschillende jaren een zeer wisselend beeld.

Ook op het gebied van het ziekteverzuim in organisaties is het beeld wisselend (tabel 2). In 2017 leek het ziekteverzuim lager onder koplopers op het gebied van sociale innovatie, terwijl dit in 2018 juist hoger leek. Om deze reden is de analyse in 2020 herhaald. Uit zowel de werkgevers- als werknemersenquête komt naar voren dat het ziekteverzuim hoger is onder koplopers of minstens zo hoog is als bij achterlopers (werknemers, niet weergegeven). Op basis van deze drie jaar kan dus geconcludeerd worden dat sociale innovatie geen aantoonbaar positief effect lijkt te hebben op het ziekteverzuim in bouwbedrijven.

Tabel 2 Gemiddelde ziekteverzuim volgens werkgevers, naar achterlopers, middenmoot en koplopers, in 2017, 2018 en 2020

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
2017	2,0%	1,9%	1,6%	1,9%
2018	4,0%	6,0%	7,2%	5,4%
2020	2,5%	3,0%	4,5%	3,1%

Bron: EIB

---

# 1 Inleiding

---

## 1.1 Inleiding

In navolging van het onderzoek naar sociale innovatie in de bouw in 2017 en 2018 is in 2020 een klein vervolgonderzoek gedaan naar de status van sociale innovatie in de sector. Doel hiervan is om ontwikkelingen op het gebied van sociale innovatie in de afgelopen jaren weer te geven. Aangezien weinig ontwikkeling werd vastgesteld tussen 2017 en 2018 is ervoor gekozen het onderzoek pas in 2020 weer te herhalen. Vanwege de coronacrisis leidt dat dit jaar echter tot afwijkende resultaten waarvan het niet geheel duidelijk is in welke mate deze een representatief beeld geven van de autonome ontwikkeling in de sector.

De **gehanteerde definitie van sociale innovatie was ook dit jaar**: *‘Het begrip sociale innovatie (heeft) betrekking op het participatief en in onderlinge samenhang vernieuwen van arbeid, organisatie en personeelsbeleid om het functioneren van mensen te verbeteren teneinde zowel de organisatieprestaties, de kwaliteit van de arbeid als de arbeidsrelaties op een hoger niveau te brengen. Kern van het ontwerp- en implementatieproces is dat medewerkers en hun direct leidinggevenden erbij betrokken worden of zelf het initiatief nemen’*<sup>1</sup>. Op basis van deze definitie zijn in 2017 tien instrumenten van sociale innovatie overeengekomen met FNV. Deze zijn onderverdeeld naar vijf thema’s: werktijden, functie-inhoud, communicatie en organisatie, technologische innovatie en duurzame inzetbaarheid. De volgende paragraaf gaat verder in op hoe het onderzoek dit jaar is vormgegeven.

Ter aanvulling van het onderzoek in eerdere jaren zijn de volgende onderzoeksvragen opgesteld:

- 1 Hoe heeft sociale innovatie zich het afgelopen jaar ontwikkeld?
- 2 Wat kan worden geconcludeerd over de ontwikkeling van sociale innovatie in de afgelopen jaren?

Om antwoord te geven op deze vragen gaat hoofdstuk twee in op de ontwikkeling van sociale innovatie tussen 2017, 2018 en 2020. In hoofdstuk drie wordt het effect van de ontwikkeling van sociale innovatie op arbeidsorganisaties en werknemers waar mogelijk inzichtelijk gemaakt. In de gehele analyse wordt onderscheid gemaakt tussen bouwplaats- en UTA-personeel.

## 1.2 Onderzoeksmethode

Het onderzoek bestaat ook dit jaar uit enquêtes onder werkgevers en werknemers in de bouw. In de enquêtes is werkgevers en werknemers opnieuw gevraagd naar de status van de verschillende instrumenten van sociale innovatie en enkele bedrijfs- en persoonlijke aspecten waartegen de resultaten kunnen worden afgezet. De enquêtes sluiten zoveel mogelijk aan bij het onderzoek in eerdere jaren om de resultaten goed te kunnen vergelijken. Ten opzichte van 2018 zijn geen verdere wijzigingen doorgevoerd.

Weging en score sociale innovatie

Om een representatief beeld te geven van de sector in zijn geheel zijn de antwoorden van werkgevers en werknemers gewogen. Voor werkgevers is de sector en bedrijfsgrootte gebruikt, onder werknemers de beroepsgroep en leeftijdsklasse. Hiervoor is dezelfde methode gehanteerd als in 2017 en 2018. Voor een uitvoerige beschrijving van deze methode wordt dan ook verwezen naar het rapport van 2017<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Pot, 2012b, p. 13-14.

<sup>2</sup> Sociale innovatie in de bouw (2018) EIB.

De score op het gebied van sociale innovatie is een som van de score op de individuele instrumenten. De score van sociale innovatie uit de enquête onder werkgevers is in eerdere jaren gebruikt om een maat te creëren op basis waarvan bedrijven kunnen worden vergeleken. De ongewogen scores zijn gebruikt om drie groepen bedrijven te identificeren: achterlopers, middenmoot en koplopers. De groep achterlopers is de 20% bedrijven met de laagste score, de koplopers zijn de 20% bedrijven met de hoogste score. Daartussen bevindt zich de middenmoot die bestaat uit 60% van de bedrijven. Door dezelfde scores te hanteren die eerder zijn gebruikt om onderscheid te maken tussen de groepen, is vergelijking tussen de verschillende jaren goed mogelijk. Ook voor werknemers is deze zelfde score gehanteerd zodat binnen elk jaar ook de resultaten van werkgevers en werknemers kunnen worden vergeleken.

#### Respons enquêtes 2020

Aan de hand van de instrumenten zijn vragenlijsten opgesteld voor werkgevers en werknemers die inzicht geven in de huidige staat van sociale innovatie in bedrijven. Door ook vragen op te nemen over zaken als bedrijfsgrootte, sector, arbeidsproductiviteit, werktevredenheid en ziekteverzuim, kan een relatie worden gelegd tussen deze aspecten en sociale innovatie. Aan werknemers is daarnaast gevraagd in welke mate zij tevreden zijn over de toepassing van enkele instrumenten.

Tabel 1.1 geeft weer dat 4.122 bedrijven in de bouw zijn aangeschreven voor het invullen van de enquête. Dit zijn, net als in 2017 en 2018, voornamelijk hoofdaannemers in de burgerlijke & utiliteitsbouw (B&U) en de grond-, water- en wegenbouw (GWW). Effectief voor dit onderzoek hebben 330 bedrijven gereageerd, wat neerkomt op 8% van de populatie (zie bijlage B voor de verdeling van de populatie en responsgroep naar sector en grootteklasse). Voor de werknemersenquête is een steekproef van 25.075 werknemers in de CAO Bouw, CAO voor UTA-personeel, de CAO voor bitumineuze dakdekkers, de CAO voor natuursteen (gezamenlijk wordt naar deze cao's ook gerefereerd als de 'uitvoerende bouw') en de CAO voor betonmortel genomen uit het totale bestand. De respons is met 825 werknemers ongeveer 0,6% van de populatie (zie bijlage A voor de verdeling van de populatie en responsgroep naar beroep en leeftijdsklasse). In bijlage C en D worden de gewogen resultaten van de enquête onder werkgevers en werknemers gepresenteerd voor de verschillende instrumenten van sociale innovatie.

Tabel 1.1 Overzicht respons enquêtes 2020

Enquête	Populatie	Steekproef	Effectieve respons	Effectieve respons als % van de populatie
Werkgevers	4.122	4.122	330	8,0%
Werknemers	135.564	25.075	825	0,6%

Bron: EIB

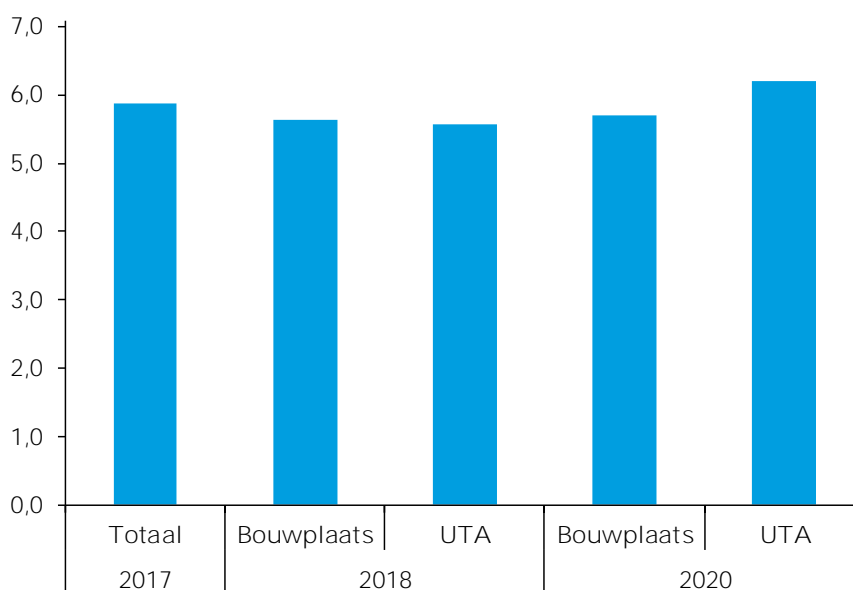
## 2 Ontwikkeling sociale innovatie 2017-2020

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de enquête onder werkgevers en werknemers in 2020 vergeleken met de resultaten uit 2018 en 2017. Deze analyse biedt inzicht in ontwikkelingen die op het gebied van sociale innovatie in de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden. Eerst worden de resultaten op basis van de werkgeversenquête gepresenteerd, dan volgen die van de werknemersenquête. Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt.

### 2.1 Werkgeversenquête

Over het algemeen lijkt het gemiddelde niveau van sociale innovatie tussen 2017 en 2020 iets te zijn gestegen (figuur 2.1). In 2017 werd het gemiddelde van sociale innovatie voor bouwplaats- en UTA-personeel weergegeven. Echter, omdat de analyse uitwees dat er grote verschillen bestaan tussen beide werknemersgroepen, is ervoor gekozen sinds 2018 ook in de werkgeversenquête onderscheid naar de twee werknemerscategorieën te maken. Zowel het cijfer van bouwplaats- als UTA-personeel lag gemiddeld iets lager in dat jaar. In 2020 is het cijfer ten opzichte van 2018 voor zowel bouwplaats- als UTA-personeel gestegen en dan met name voor UTA-personeel.

Figuur 2.1 Gemiddelde score sociale innovatie volgens werkgevers, in 2017, naar bouwplaats- en UTA-personeel in 2018 en 2020



Bron: EIB

De verdeling naar achterlopers, middenmoot en koplopers op het gebied van sociale innovatie wordt weergegeven in tabel 2.1. Hieruit volgt dat het gemiddelde cijfer onder bouwplaats-personeel is gestegen als gevolg van een toename van het aantal koplopers en het cijfers over UTA-personeel vooral is toegenomen door een sterke afname van het aantal achterlopers en daarmee ook een toename van het aandeel bedrijven in de middenmoot en onder de koplopers.

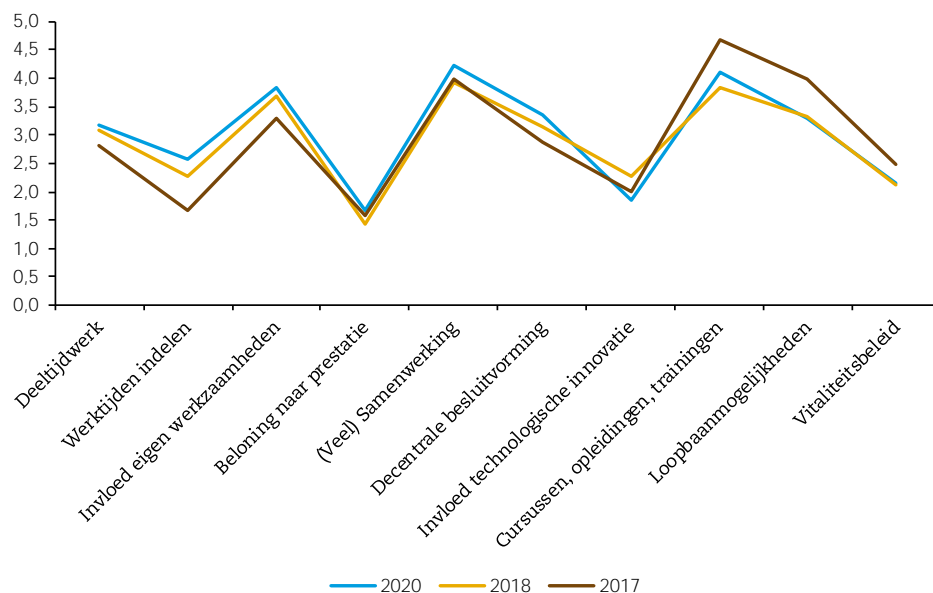
Tabel 2.1 Aandeel bedrijven naar achterlopers, middenmoot en koplopers volgens werkgevers, in 2017, naar bouwplaats- en UTA-personeel in 2018 en 2020

	2017	2018		2020	
	Totaal	Bouwplaats	UTA	Bouwplaats	UTA
Achterlopers	25%	27%	36%	30%	21%
Middenmoot	59%	64%	42%	57%	52%
Koplopers	16%	9%	22%	13%	27%

Bron: EIB

Om er achter te komen op het gebied van welke instrumenten sociale innovatie is verbeterd ten opzichte van eerdere jaren, worden in figuur 2.2 de resultaten weergegeven naar instrumenten. Net als in 2018 is ook in 2020 in de werkgeversenquête onderscheid gemaakt naar de instrumenten van sociale innovatie voor bouwplaats- en UTA-personeel. In 2017 werd dit onderscheid niet gemaakt, waardoor vergelijking met de resultaten lastiger is. Aangezien zowel gereedeneerd kan worden dat in 2017 het gemiddelde van bouwplaats- en UTA-personeel of het hoogste van beide is gepresenteerd, is voor 2018 en 2020 het gemiddelde van deze twee benaderingen weergegeven. De analyse uit 2018 liet zien dat de verschillen tussen 2017 en 2018 hoofdzakelijk werden veroorzaakt doordat in 2018 onderscheid werd gemaakt tussen bouwplaats- en UTA-personeel in de enquête. Aangezien er daarnaast weinig verschillen werden opgemerkt, is er voor gekozen de derde meting uit te stellen naar 2020.

Figuur 2.2 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie in 2017, gemiddelde van twee benaderingen in 2018 en 2020



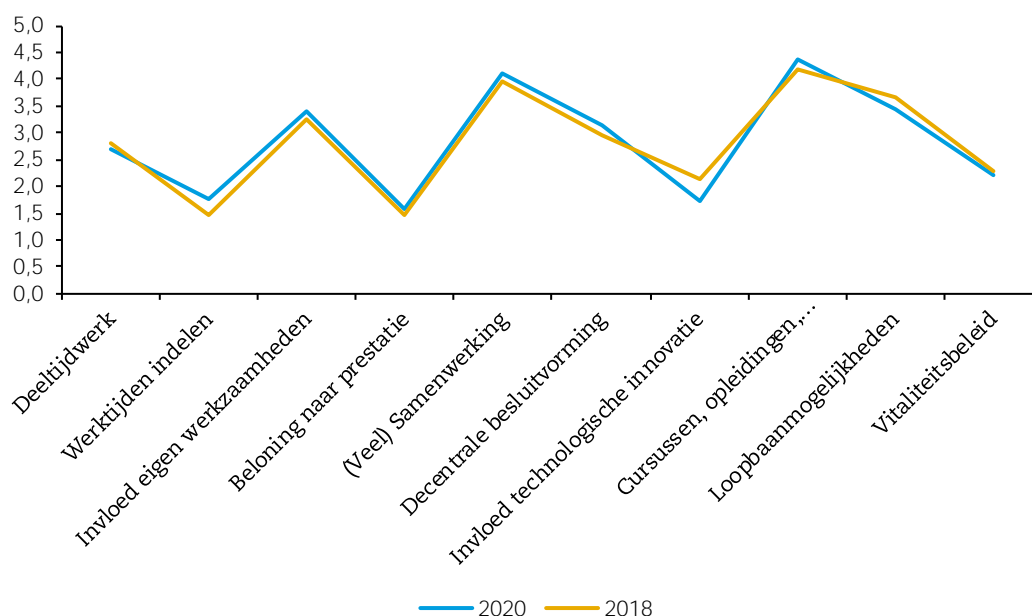
Bron: EIB

Dit jaar is de methode van uitvragen voor bouwplaats- en UTA-personeel ongewijzigd waardoor een goede vergelijking kan worden gemaakt tussen 2018 en 2020. Over het algemeen lijkt er op het gebied van verschillende instrumenten een lichte verbetering te hebben plaatsgevonden tussen 2018 en 2020, met name op het gebied van het indelen van de eigen werktijden, decentrale besluitvorming en de mogelijkheid om opleidingen te volgen. Om er achter te komen waardoor deze verschillen worden veroorzaakt, worden de resultaten van 2018 en 2020 voor bouwplaats- en UTA-personeel individueel vergeleken.

#### Bouwplaatspersoneel

Figuur 2.3 geeft de score voor de verschillende instrumenten van sociale innovatie weer voor bouwplaatspersoneel in 2018 en 2020. Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat er voor bouwplaatspersoneel niet veel is veranderd op het gebied van sociale innovatie tussen 2018 en 2020. De aard van het werk op locatie en in teamverband bleken in eerdere jaren belangrijke oorzaken te zijn voor deze beperkte toepassing van instrumenten. Toch is de mogelijkheid voor bouwplaatspersoneel om de eigen werktijden in te delen de afgelopen jaren iets verbeterd. De mate waarin bouwplaatspersoneel wordt betrokken bij beslissingen rond technologische innovatie is daarentegen minder geworden. Zowel op het gebied van het initiatief als op de uiteindelijke besluitvorming, is uitvoerend personeel hier in 2020 in minder gevallen uitsluitend verantwoordelijk voor dan in 2018. De achterliggende reden hiervoor wordt niet duidelijk uit de enquêtes.

Figuur 2.3 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie voor bouwplaatspersoneel, volgens werkgevers in 2018 en 2020



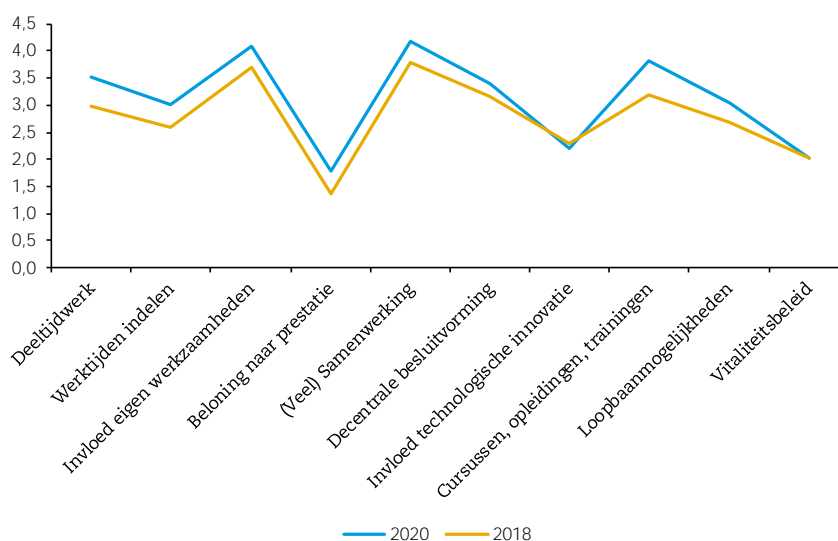
Bron: EIB

#### UTA-personeel

Figuur 2.4 geeft de resultaten voor UTA-personeel weer in 2018 en 2020. Bijna alle instrumenten blijken in 2020 meer toegepast te worden dan in 2018, behalve op het gebied van invloed op technologische innovatie en vitaliteitsbeleid. De enquête betreft alleen een meting van de mate waarin de instrumenten toegepast worden. Echter, schaarste op de bouwwereldmarkt of de effecten van de coronacrisis op de werksituatie van UTA-personeel kunnen hier mogelijk een rol in hebben gespeeld. De enquête werd namelijk grotendeels afgenomen ten tijde van de (intelligente) lockdown, waarbij mensen over het algemeen zoveel mogelijk thuis werkten.

Wanneer van personeel wordt gevraagd om vanuit huis te werken, kan dit leiden tot meer autonomie in hun werkzaamheden. Tabel 2.2 geeft de score op de verschillende instrumenten voor achterlopers, bedrijven in de middenmoot en koplopers. Wat opvallend is, is dat op een aantal instrumenten, met name deeltijdwerk, invloed op de eigen werkzaamheden, samenwerking met de leidinggevende, scholings- en doorgroeimogelijkheden, ook substantiële stappen zijn gezet onder bedrijven die achterlopen op het gebied van sociale innovatie. Dit heeft in de meeste gevallen een belangrijk effect gehad op de gemiddelde score van alle bedrijven.

Figuur 2.4 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie voor UTA-personeel, volgens werkgevers in 2018 en 2020



Bron: EIB

Voor de meeste instrumenten is de ontwikkeling onder achterlopende bedrijven kenmerkend voor de ontwikkeling onder bedrijven in de middenmoot en koplopers of blijven de scores van deze groepen ongeveer gelijk. Op het gebied van loopbaanmogelijkheden echter, is de score van bedrijven in de middenmoot en koplopers zelfs licht afgenomen, maar is het gemiddelde toch gestegen door de ontwikkelingen binnen achterlopende bedrijven op het gebied van sociale innovatie. Gegeven de huidige conjuncturele ontwikkelingen zou het interessant zijn over een of twee jaar nog een meting te doen om er achter te komen in welke mate deze nieuwe werkwijze alleen gevolg is geweest van de maatregelen als gevolg van coronacrisis of dat het ook permanent heeft geleid tot een andere manier van werken voor UTA-personeel in dienst van bouwbedrijven.



Tabel 2.2 Score op de tien instrumenten van sociale innovatie voor UTA-personeel, volgens werkgevers, naar achterlopers, middenmoot en koplopers, in 2018 en 2020

	2018			2020		
	Achter-lopers	Midden-moot	Kop-lopers	Achter-lopers	Midden-moot	Kop-lopers
Deeltijdwerk	1,8	3,2	4,5	2,4	3,4	4,5
Werktijden indelen	1,3	2,9	4,2	1,4	2,9	4,4
Invloed eigen werkzaamheden	3,0	3,9	4,3	3,5	4,2	4,4
Beloning naar prestatie	1,2	1,3	1,8	1,1	1,7	2,5
(Veel) Samenwerking	3,3	4,0	4,3	3,8	4,2	4,4
Decentrale besluitvorming	2,6	3,3	3,7	2,7	3,4	3,8
Invloed technologische innovatie	1,9	2,5	2,6	1,4	2,3	2,7
Cursussen, opleidingen, trainingen	1,2	4,1	4,8	2,1	3,9	4,8
Loopbaanmogelijkheden	0,6	3,3	4,9	1,2	2,9	4,6
Vitaliteitsbeleid	1,5	2,0	3,1	1,4	1,8	2,9

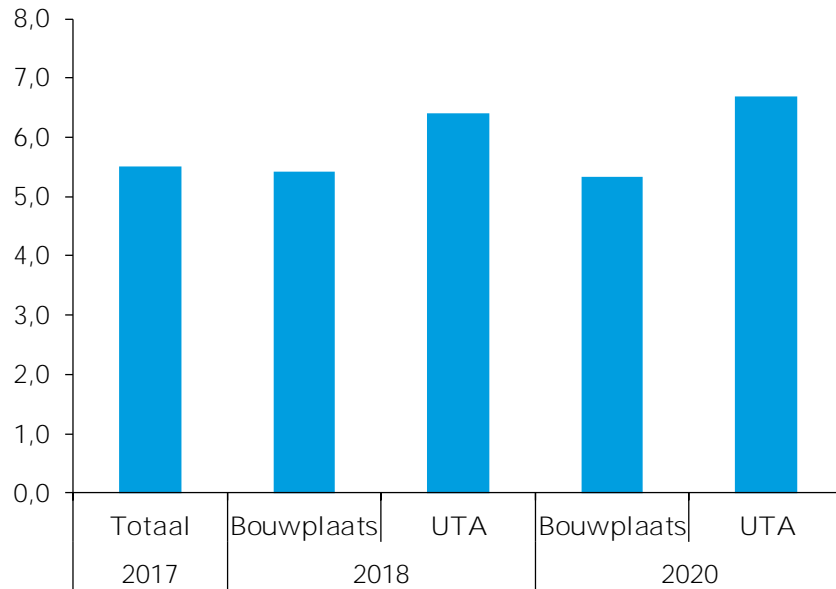
Bron: EIB

## 2.2 Werknemersenquête

De resultaten van de werknemersenquête ondersteunen de conclusies uit de voorgaande paragraaf grotendeels (figuur 2.5). Uit de resultaten onder bouwplaatspersoneel blijkt dat er voor hen de afgelopen jaren weinig is veranderd en dat de gemiddelde score van sociale innovatie zelfs iets gedaald. Uit tabel 2.3 komt daarnaast naar voren dat volgens de antwoorden van bouwplaatspersoneel zowel het aantal werknemers in de groep achterlopers als de groep koplopers is toegenomen. UTA-personeel daarentegen lijkt zelf ook toenemende ontwikkeling te zien in de mate waarin de instrumenten van sociale innovatie worden ingezet. Het aandeel UTA-werknemers in achterlopende bedrijven neemt af, terwijl dit toeneemt onder bedrijven in de middenmoot en onder koplopers.

Ook bij de analyse naar instrumenten, lijkt er voor bouwplaatspersoneel relatief weinig veranderd over de afgelopen jaren (figuur 2.6). De verschillen tussen de jaren kunnen niet goed verklaard worden vanuit de enquêtes. Voor UTA-personeel is er wel verandering zichtbaar en dan vooral op het gebied van de mogelijkheden om in deeltijd te werken, de werktijden in te delen en decentrale besluitvorming (figuur 2.7). Hoewel dit in 2020 duidelijke effecten van de coronacrisis zouden kunnen zijn, lijkt deze trend op basis van gegevens uit de werknemersenquête ook al tussen 2017 en 2018 ingezet. Mogelijk is dit het gevolg van de schaarste op de bouwmarkt. Hoe het komt dat de loopbaanmogelijkheden ten opzichte van 2017 minder zijn geworden in 2018 en 2020 is in dit licht echter niet goed te verklaren.

**Figuur 2.5** Gemiddelde score sociale innovatie volgens werknemers, in 2017, naar bouwplaats- en UTA-personeel in 2018 en 2020



Bron: EIB

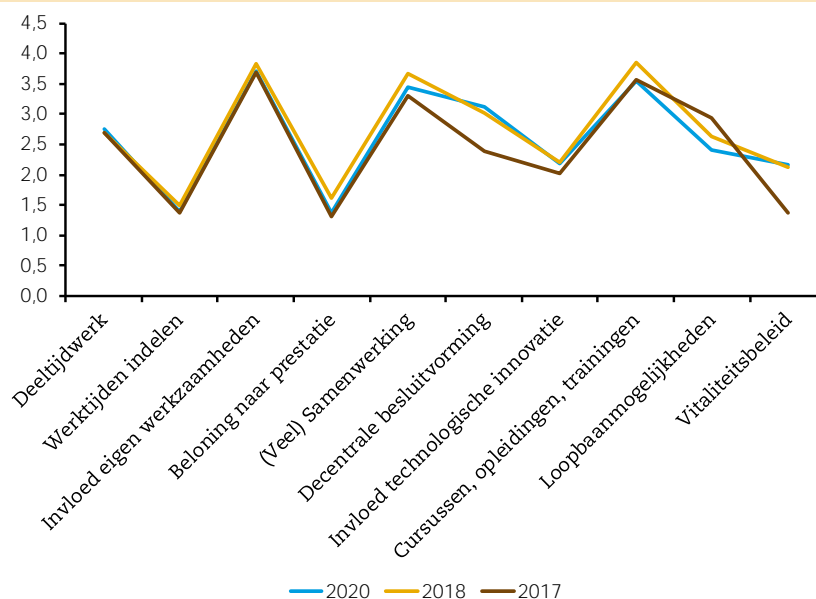
**Tabel 2.3** Aandeel bedrijven naar achterlopers, middenmoot en koplopers volgens werknemers, in 2017, naar bouwplaats- en UTA-personeel in 2018 en 2020

	2017		2018		2020	
	Totaal	Bouwplaats	UTA	Bouwplaats	UTA	
Achterlopers	39%	42%	16%	48%	11%	
Middenmoot	48%	52%	50%	44%	46%	
Koplopers	14%	6%	34%	8%	43%	

Bron: EIB

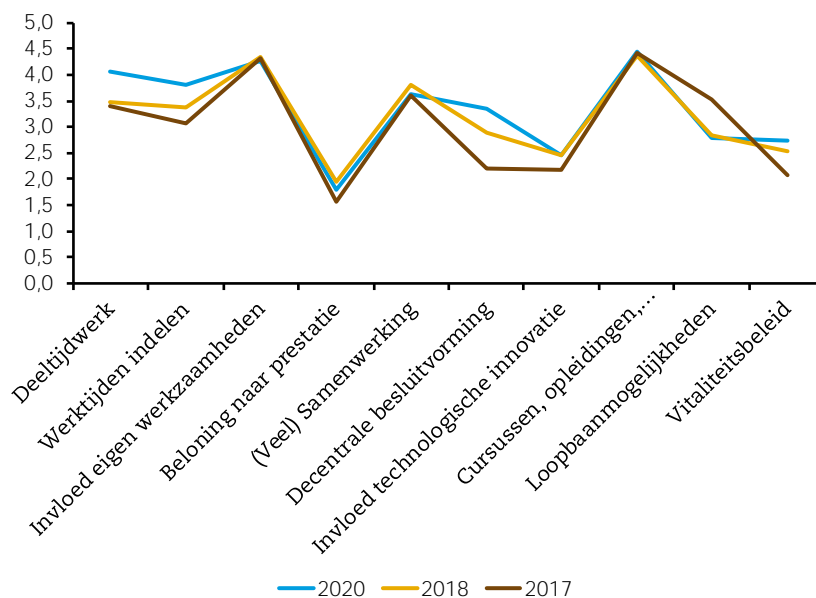
Eenzelfde analyse naar achterlopers, middenmoot en koplopers in 2018 en 2020 op basis van de enquête onder werknemers (tabel 2.4) onderschrijft daarnaast het resultaat dat achterlopende bedrijven in 2020 veel meer instrumenten van sociale innovatie zijn in gaan zetten. Specifiek gaat het om de mogelijkheden om in deeltijd te werken, de eigen werktijden in te delen en decentrale besluitvorming. In tegenstelling met werkgevers stellen werknemers in achterlopende bedrijven juist dat de samenwerking met de leidinggevende minder is geworden.

Figuur 2.6 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie volgens bouwplaatspersoneel, in 2017, 2018 en 2020



Bron: EIB

Figuur 2.7 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie volgens UTA- personeel, in 2017, 2018 en 2020



Bron: EIB

Tabel 2.4 Score op de tien instrumenten van sociale innovatie voor UTA-personeel, volgens werknemers, naar achterlopers, middenmoot en koplopers, in 2018 en 2020

	2018			2020		
	Achter-lopers	Midden-moot	Kop-lopers	Achter-lopers	Midden-moot	Kop-lopers
Deeltijdwerk	2,3	3,4	4,1	2,9	3,8	4,7
Werktijden indelen	1,6	3,2	4,4	2,0	3,4	4,7
Invloed eigen werkzaamheden	3,8	4,3	4,6	3,7	4,3	4,4
Beloning naar prestatie	1,1	1,7	2,7	1,4	1,5	2,2
(Veel) Samenwerking	3,1	3,8	4,2	2,5	3,4	4,1
Decentrale besluitvorming	2,0	2,7	3,5	2,5	3,2	3,7
Invloed technologische innovatie	1,6	2,4	2,9	1,4	2,4	2,8
Cursussen, opleidingen, trainingen	2,6	4,6	4,9	2,4	4,4	5,0
Loopbaan-mogelijkheden	1,5	2,5	4,0	1,3	2,3	3,7
Vitaliteitsbeleid	1,8	2,5	3,0	1,9	2,5	3,2

Bron: EIB

### 3 Effecten van sociale innovatie

In eerdere jaren van dit onderzoek is zowel op basis van de werkgevers- als de werknemersenquête onderzocht in hoeverre sociale innovatie effect heeft op bedrijven en werknemers zelf. Onderstaand zullen de effecten voor werknemers en bedrijven apart worden besproken. Ten eerste worden de resultaten uit eerdere jaren kort beschreven, vervolgens wordt gekeken wat het onderzoek uit 2020 toe kan voegen aan de eerdere conclusies.

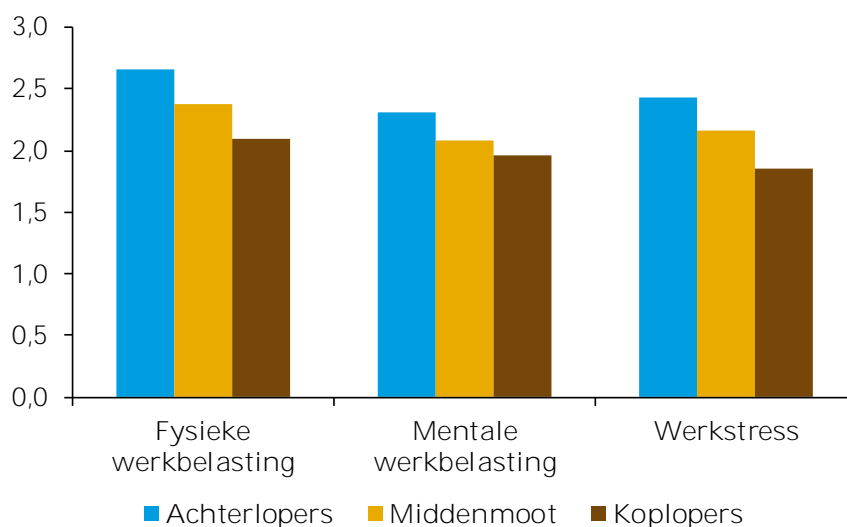
#### 3.1 Effecten voor werknemers

Het onderzoek uit 2017 en 2018 heeft enkele heldere resultaten opgeleverd over het effect van sociale innovatie op werknemers. Over het algemeen zijn werknemers meer tevreden en meer zeker van hun werk. Op het gebied van fysieke en mentale werkbelasting en werkstress waren de resultaten minder eenduidig. In 2017 leek er voor zowel bouwplaats- als UTA-personeel sprake van een lagere fysieke werkbelasting bij de inzet van meer instrumenten van sociale innovatie. Daarnaast gold voor bouwplaatspersoneel dat ook de mentale werkbelasting en de werkstress relatief lager lag. Echter, in 2018 was de fysieke en mentale werkbelasting onder bouwplaatspersoneel juist het hoogst onder koplopers op het gebied van sociale innovatie. Ook de resultaten op het gebied van ziekteverzuim zoals gerapporteerd door werknemers zelf waren niet eenduidig tussen 2017 en 2018. Om deze reden zijn deze aspecten in 2020 opnieuw meegenomen in de enquête.

#### Fysieke en mentale werkbelasting en werkstress

Op basis van de enquêteresultaten uit 2020 kan geconcludeerd worden dat er, net als in 2017, wel degelijk een effect lijkt te zijn van sociale innovatie op de fysieke en mentale werkbelasting en werkstress voor bouwplaatspersoneel (figuur 3.1). Voor UTA-personeel kunnen ook op basis van de gegevens van 2020 geen eenduidige conclusies worden getrokken over de effecten van sociale innovatie op werkbelasting en werkstress.

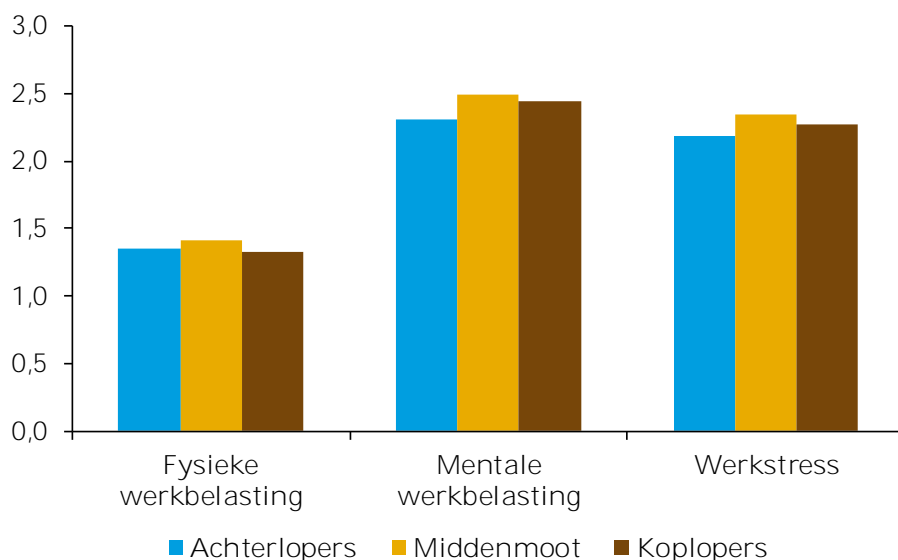
Figuur 3.1 Gemiddelde score op fysieke en mentale werkbelasting en werkstress voor bouwplaatspersoneel in 2020 naar achterlopers, middenmoot en koplopers volgens werknemers



Bron: EIB

Figuur 3.2 laat zien dat de werkbelasting en werkstress in de meeste gevallen het laagst is onder achterlopers, daarna onder koplopers en het hoogst is onder bedrijven in de middenmoot.

**Figuur 3.2** Gemiddelde score op fysieke en mentale werkbelasting en werkstress voor UTA-personeel in 2020 naar achterlopers, middenmoot en koplopers volgens werknemers



Bron: EIB

#### Ziekteverzuim

Tabel 3.1 geeft weer hoeveel dagen werknemers gemiddeld aangeven jaarlijks verzuimd te hebben vanwege ziekte. Voor zowel bouwplaats- als UTA-personeel blijkt dat het ziekteverzuim niet lager lijkt bij bedrijven die meer doen op het gebied van sociale innovatie.

**Tabel 3.1** Gemiddelde aantal dagen ziekteverzuim per jaar naar bouwplaats- en UTA-personeel volgens werknemers in 2020

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Bouwplaats	11,0	12,6	12,0	11,8
UTA	3,4	4,1	3,4	3,7

Bron: EIB

#### Werktevredenheid

Uit tabel 3.2 komt naar voren dat ook in 2020 geldt dat werknemers over het algemeen tevredener zijn wanneer zij werken voor bedrijven die veel doen op het gebied van sociale innovatie. Daarnaast is het in het licht van de ontwikkeling van sociale innovatie van UTA-personeel interessant om te zien wat dit heeft betekend voor de werktevredenheid. Ten opzichte van 2017 en 2018 is de gemiddelde werktevredenheid in 2020 iets hoger. Daarnaast is te zien dat voor bouwplaatspersoneel de gemiddelde werktevredenheid in 2020 juist iets is afgenomen ten opzichte van eerdere jaren.

Tabel 3.2 Gemiddelde cijfer werktevredenheid op een schaal van 1-10 volgens werknemers, naar achterlopers, middenmoot en koplopers en bouwplaats- en UTA-personeel, in 2017, 2018 en 2020

	Bouwplaats				UTA			
	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
2017	6,6	8,0	8,4	7,2	6,7	7,7	8,3	7,6
2018	6,4	7,7	8,0	7,2	6,3	7,5	8,3	7,6
2020	6,2	7,7	8,5	7,0	6,4	7,5	8,4	7,7

Bron: EIB

De toegenomen werktevredenheid kan (deels) worden veroorzaakt door de toegenomen mogelijkheden in 2020 om in deeltijd te werken en de eigen werktijden in te delen. Tabel 3.3 geeft specifiek de tevredenheid van UTA-personeel met de inzet van deze instrumenten van sociale innovatie weer. Aangezien een lager cijfer een hogere mate van tevredenheid laat zien, is de tevredenheid over beide instrumenten toegenomen tussen 2018 en 2020. Ook in dit licht is het interessant het onderzoek in de toekomst nog eens te herhalen om er achter te komen in welke mate een toegenomen inzet van instrumenten van sociale innovatie een blijvend effect heeft op de werktevredenheid.

Tabel 3.3 Gemiddelde cijfer werktevredenheid van UTA-personeel over de mogelijkheid om in deeltijd te werken en de eigen werktijden in te delen, volgens werknemers in 2020, op een schaal van 1 tot 5 (1 = zeer tevreden, 5 = zeer ontevreden) en decentrale besluitvorming, op een schaal van 1 tot 10 (1 = zeer ontevreden, 10 = zeer tevreden)

	2018	2020
Deeltijd werk	2,3	2,1
Werktijden indelen	2,2	1,9
Decentrale besluitvorming	5,9	6,0

Bron: EIB

### 3.2 Effecten voor werkgevers

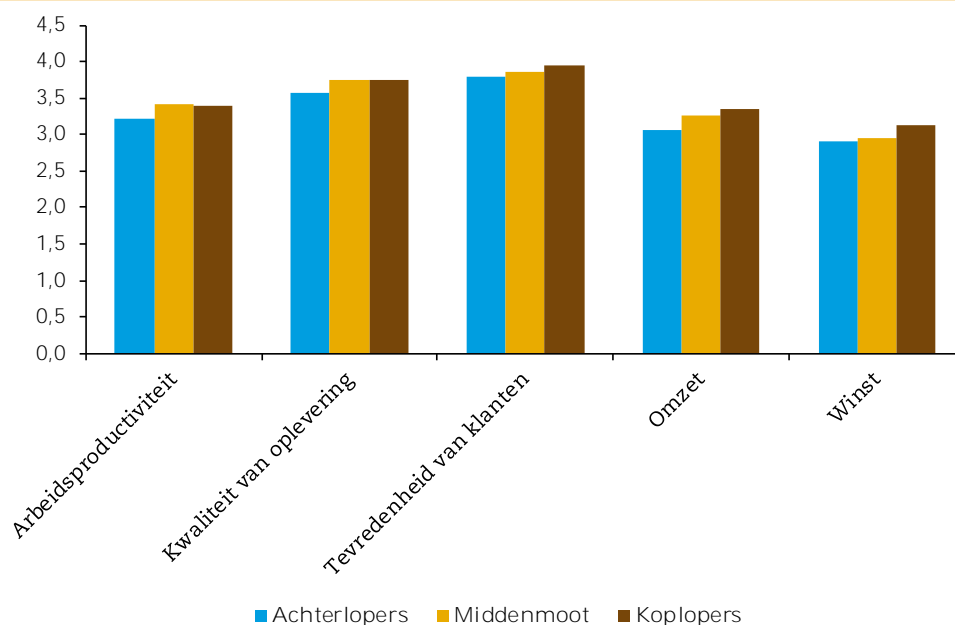
#### Bedrijfsresultaten

Zowel in 2017 als in 2018 was er positief verband zichtbaar tussen het niveau van sociale innovaties bij bedrijven en de beoordeling van verschillende bedrijfsprestaties van werkgevers ten opzichte van vergelijkbare bedrijven. De kwaliteit van oplevering, de tevredenheid van klanten en de omzet waren hoger in bedrijven die relatief veel instrumenten van sociale innovatie inzetten. Op het gebied van de arbeidsproductiviteit en de winst waren de resultaten echter minder eenduidig. Waar in 2017 de arbeidsproductiviteit hoger lag onder koplopers dan onder achterlopers, was er in 2018 geen verschil zichtbaar tussen de verschillende groepen bedrijven. Daarnaast was in 2017 geen effect zichtbaar van sociale innovatie op de winst, terwijl dit effect er wel leek te zijn in 2018. Ook de resultaten op het gebied van ziekteverzuim zoals gerapporteerd door werkgevers waren niet eenduidig. Om deze reden is de analyse in 2020 nogmaals herhaald.

## Bedrijfsprestaties

Figuur 3.3 laat zien dat, op basis van de gegevens over 2020, vrijwel geen positief effect van sociale innovatie is vast te stellen op het gebied van arbeidsproductiviteit en ook het effect op de kwaliteit van oplevering is verwaarloosbaar. Echter, de tevredenheid van klanten, de omzet en de winst lijkt licht hoger te zijn onder koplopers op het gebied van sociale innovatie dan onder achterlopers en in de middenmoot. De verschillen zijn echter maar klein. Gegeven de resultaten in de afgelopen jaren kan geconcludeerd worden dat sociale innovatie een licht positief effect lijkt te hebben op de tevredenheid van klanten en de omzet. Op het gebied van de andere bedrijfsprestaties zijn de resultaten niet eenduidig genoeg in de afgelopen jaren om conclusies over te formuleren.

Figuur 3.3 Gemiddelde beoordeling werkgevers van verschillende bedrijfsprestaties ten opzichte van vergelijkbare bedrijven in 2020 naar achterlopers, middenmoot en koplopers



Bron: EIB

## Ziekteverzuim

Tabel 3.4 geeft het gemiddelde ziekteverzuim volgens werkgevers weer in de verschillende groepen van sociale innovatie. Net als in 2018 is het ziekteverzuim hoger in organisaties die meer doen op het gebied van sociale innovatie dan achterlopers. Daarmee lijkt bevestigd dat de eerdere resultaten uit 2017 niet kloppen. Wat de reden hierachter is, kan niet direct worden verklaard aan de hand van de enquête, maar zou onder andere kunnen komen door het feit dat grotere organisaties gemiddeld een hoger ziekteverzuim hebben en gemiddeld beter scoren op het gebied van sociale innovatie dan kleine organisaties. Dit is in eerdere jaren aangetoond, maar blijkt wederom uit de enquêteresultaten van 2020.



Tabel 3.4 Gemiddelde ziekteverzuim volgens werkgevers, naar achterlopers, middenmoot en koplopers, in 2017, 2018 en 2020

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
2017	2,0%	1,9%	1,6%	1,9%
2018	4,0%	6,0%	7,2%	5,4%
2020	2,5%	3,0%	4,5%	3,1%

Bron: EIB



## Bijlage A

## Verdeling naar beroepen en leeftijdsklassen – werknemersenquête

Leeftijdsklasse	Responsgroep							Overig bouwplaats-personeel
	Timmerlieden	Metselaars	Minder geschoolden	IJzervlechters	Straatmakers	Machinisten/monteurs	Bouwplaats	
<30 jaar	30	13	20	0	9	2	5	
30-34 jaar	5	3	8	0	5	7	1	
35-44 jaar	12	14	12	4	4	9	3	
45-54 jaar	23	18	15	3	15	13	16	
55> jaar	28	34	18	4	27	16	8	
Totaal	98	82	73	11	60	47	33	

Leeftijdsklasse	UTA							Totaal
	Leidinggevend personeel	Uitvoerders	Werkvoorbereiders	Calculators	Kader	Overig kader	Administratief	
<30 jaar	6	4	36	7	14	4	14	164
30-34 jaar	4	4	6	2	6	4	14	69
35-44 jaar	5	2	21	3	12	9	30	140
45-54 jaar	6	3	18	7	21	8	42	208
55> jaar	6	9	9	14	31	6	34	244
Totaal	27	22	90	33	84	31	134	825

Populatie

Leeftijdsklasse	Bouwplaats						
	Timmerlieden	Metselaars	Minder geschoolden	IJzervlechters	Straatmakers	Machinisten/ monteurs	Overig bouwplaats- personeel
<30 jaar	10.653	1.631	4.259	248	1.590	1.570	1.505
30-34 jaar	3.325	597	1.719	165	541	889	693
35-44 jaar	6.636	1.307	2.948	342	929	1.692	1.156
45-54 jaar	6.545	1.585	3.707	424	1.218	2.363	1.360
55> jaar	7.567	2.082	3.804	293	1.250	2.271	1.178
Totaal	34.726	7.202	16437	1472	5.528	8.785	5.892

Leeftijdsklasse	UTA							Totaal
	Leidinggevend personeel	Uitvoerders	Werk- voorbereiders	Calculators	Kader	Overig kader	Administratief	
<30 jaar	426	1.368	2.471	418	488	531	3.098	30.256
30-34 jaar	844	1.019	1.548	353	351	446	1.545	14.035
35-44 jaar	2.825	2.494	2.551	816	615	1.000	3.764	29.075
45-54 jaar	3.372	2.720	1.662	828	558	1.041	4.986	32.369
55> jaar	2.674	2.520	869	730	440	730	3.421	29.829
Totaal	10.141	10.121	9.101	3.145	2.452	3.748	16.814	135.564

## Bijlage B Verdeling naar sectoren en grootteklasse – werkgeversenquête

Tabel B.1 Responsgroep bouwbedrijven naar grootteklasse en sector

Grootteklasse	Responsgroep		Sector
	Burgerlijke & Utiliteitsbouw	Grond-, water- en wegebouw	Totaal
Minder dan 5 werknemers	60	28	88
5-10 werknemers	51	22	73
11-20 werknemers	54	24	78
21-50 werknemers	35	13	48
51-100 werknemers	25	5	30
Meer dan 100 werknemers	10	3	13
<b>Totaal</b>	<b>235</b>	<b>95</b>	<b>330</b>

Bron: EIB

Tabel B.2 Populatie bouwbedrijven naar grootteklasse en sector

Grootteklasse	Populatie		Sector
	Burgerlijke & Utiliteitsbouw	Grond-, water- en wegebouw	Totaal
Minder dan 5 werknemers	1.342	689	2.031
5-10 werknemers	524	191	715
11-20 werknemers	435	153	588
21-50 werknemers	356	127	483
51-100 werknemers	156	43	199
Meer dan 100 werknemers	70	36	106
<b>Totaal</b>	<b>2.883</b>	<b>1.239</b>	<b>4.122</b>

Bron: EIB



## Bijlage C Sociale innovatie – bouwplaatspersoneel

Tabel C.1 Mogelijkheid om in deeltijd te werken

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Ja, goed mogelijk	7%	38%	68%	25%
Ja, bij uitzondering mogelijk	30%	47%	32%	38%
Nee	64%	15%	0%	37%
Gemiddeld	1,9	3,4	4,4	2,8
Werkgevers				
Ja, goed mogelijk	10%	24%	60%	24%
Ja, bij uitzondering mogelijk	26%	42%	28%	36%
Nee	64%	34%	12%	40%
Gemiddeld	1,9	2,8	4,0	2,7

Bron: EIB

Tabel C.2 Mogelijkheid om werktijden zelf in te delen

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Ja	4%	9%	47%	10%
Nee	96%	91%	53%	91%
Gemiddeld	1,2	1,3	2,9	1,4
Werkgevers				
Ja	10%	14%	60%	19%
Nee	90%	86%	40%	81%
Gemiddeld	1,4	1,6	3,4	1,8

Bron: EIB

Tabel C.3 Mogelijkheid om invloed op de eigen werkzaamheden uit te oefenen, schaal 1-5

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Zelf beslissen hoe het werk uit te voeren	3,8	3,9	4,6	3,9
Zelf de volgorde van de werkzaamheden bepalen	3,3	3,8	4,5	3,6
Zelf het werktempo bepalen	3,4	4,0	4,5	3,7
Zelf eventuele problemen oplossen	3,9	4,3	4,4	4,1
Zelf afwisselen van werkzaamheden binnen het team	2,8	3,4	4,3	3,2
Gemiddeld	3,4	3,9	4,5	3,7
Werkgevers				
Zelf beslissen hoe het werk uit te voeren	3,1	3,6	4,1	3,5
Zelf de volgorde van de werkzaamheden bepalen	2,9	3,3	3,7	3,2
Zelf het werktempo bepalen	2,9	3,3	3,8	3,2
Zelf eventuele problemen oplossen	3,4	3,8	4,3	3,7
Zelf afwisselen van werkzaamheden binnen het team	2,7	3,5	3,7	3,3
Gemiddeld	3,0	3,5	3,9	3,4

Bron: EIB



Tabel C.4 Beloning naar prestatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Ja	15%	24%	52%	22%
Nee	85%	76%	48%	78%
Gemiddeld	1,1	1,5	2,5	1,4
Werkgevers				
Ja	22%	49%	71%	44%
Nee	78%	51%	30%	56%
Gemiddeld	1,0	1,7	1,2	1,6

Bron: EIB

Tabel C.5 Invloed op het opstellen van persoonlijke doelen (indien aangegeven dat men op basis van persoonlijke werkzaamheden wordt beoordeeld)

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Geen concrete doelen	56%	31%	9%	22%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	21%	5%	0%	21%
Leidinggevende personeel primair, overleg met werknemer	15%	21%	0%	15%
Leidinggevende en werknemer samen	3%	27%	32%	8%
Werknemers primair, overleg met leidinggevende	6%	17%	59%	34%
Werkgevers				
Geen concrete doelen	66%	35%	10%	34%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	23%	9%	4%	9%
Leidinggevende personeel primair, overleg met werknemer	10%	21%	29%	22%
Leidinggevende en werknemer samen	0%	33%	48%	42%
Werknemers primair, overleg met leidinggevende	0%	3%	10%	4%

Bron: EIB

Tabel C.6 Invloed op het opstellen van gemeenschappelijke doelen (indien aangegeven dat men op basis van gemeenschappelijke werkzaamheden wordt beoordeeld)

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Geen concrete doelen	73%	12%	10%	28%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	0%	18%	0%	7%
Leidinggevende personeel primair, overleg met team	16%	48%	61%	43%
Leidinggevende en team samen	9%	11%	13%	11%
Team primair, overleg met leidinggevende	2%	13%	16%	11%
Werkgevers				
Geen concrete doelen	60%	44%	8%	36%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	0%	9%	7%	8%
Leidinggevende personeel primair, overleg met team	0%	28%	35%	26%
Leidinggevende en team samen	41%	13%	44%	22%
Team primair, overleg met leidinggevende	0%	6%	16%	8%

Bron: EIB

In figuren in hoofdstuk 2 en 3 wordt de gemiddelde score weergegeven van het instrument 'beloning naar prestatie'. Indien dit instrument wordt toegepast, zoals in tabel C.4 wordt getoond, wordt de score weergegeven die is opgesteld aan de hand van de antwoorden in tabel C.5 en C.6. Hoe meer invloed werknemers krijgen bij het opstellen van individuele of gemeenschappelijke doelen (afhankelijk van wat van toepassing is), hoe hoger de uiteindelijke score. Wanneer zowel sprake is van individuele en gemeenschappelijke doelen is een gemiddelde van de twee berekend.

Tabel C.7 Mate van samenwerking en decentrale besluitvorming, schaal 1-5

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Samenwerking	2,8	3,9	4,4	3,4
Decentrale besluitvorming	2,7	3,4	4,3	3,1
Werkgevers				
Samenwerking	4,0	4,1	4,4	4,1
Decentrale besluitvorming	2,7	3,2	3,8	3,1

Bron: EIB

Tabel C.8 Invloed op besluitvorming rond technologische innovatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Alleen leidinggevend personeel	66%	30%	16%	46%
Leidinggevend personeel in overleg met uitvoerend personeel	31%	63%	78%	49%
Alleen uitvoerend personeel	3%	7%	6%	5%
Gemiddeld	1,7	2,5	2,8	2,2
Werkgevers				
Alleen leidinggevend personeel	81%	43%	26%	47%
Leidinggevend personeel in overleg met uitvoerend personeel	19%	54%	73%	51%
Alleen uitvoerend personeel	0%	3%	1%	2%
Gemiddeld	0,8	2,0	2,5	1,7

Bron: EIB

Het instrument 'invloed op technologische innovatie' wordt dit jaar alleen bepaald door de mate waarin werknemers ook daadwerkelijk invloed hebben op besluitvorming daaromtrent.

Tabel C.9 Mogelijkheid om cursussen, opleidingen of trainingen te volgen

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Ja	38%	86%	95%	64%
Nee	62%	14%	5%	36%
<b>Gemiddeld</b>	2,5	4,4	4,8	3,5
Werkgevers				
Ja	65%	97%	100%	88%
Nee	35%	3%	0%	12%
<b>Gemiddeld</b>	3,2	4,9	5,0	4,4

Bron: EIB

Tabel C.10 Mogelijkheid om de gewenste loopbaan te volgen (werknemers) en door te groeien in de organisatie (werkgevers)

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Ja, volop	1%	17%	72%	14%
Ja, beperkt	35%	53%	26%	42%
Nee	50%	21%	0%	33%
Weet ik niet	14%	9%	2%	11%
<b>Gemiddeld</b>	1,7	2,7	4,4	2,4
Werkgevers				
Ja	21%	83%	100%	68%
Nee	79%	17%	0%	32%
<b>Gemiddeld</b>	1,4	4,2	5,0	3,5

Bron: EIB

Tabel C.11 Maatregelen op het gebied van vitaliteitsbeleid

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Bij het werven van opdrachten en de planning en organisatie wordt rekening gehouden met de arbeidsomstandigheden voor werknemers	81%	35%	46%	28%
Gezondheid is een specifiek aandachtspunt tijdens functioneringsgesprekken	11%	32%	71%	25%
Er wordt geïnvesteerd in opleiding en omscholing van werknemers	7%	25%	49%	18%
Er wordt informatie gegeven over een gezonde levensstijl	10%	26%	53%	21%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten hebben minder lange werkdagen	6%	22%	34%	15%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen in deeltijd gaan werken	15%	24%	43%	21%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten voeren minder fysieke opdrachten uit	10%	22%	41%	18%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen ander werk krijgen binnen het bedrijf	9%	17%	30%	14%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief werk gezocht bij een andere bedrijf in de bouw	5%	6%	29%	7%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief werk gezocht buiten de bouwsector	0%	4%	19%	4%
Werknemers worden aangemoedigd een DIA te laten afnemen	8%	19%	40%	15%
Leidinggevenden gaan het gesprek aan met werknemers over hun duurzame inzetbaarheid	6%	16%	42%	13%
Er worden hulpmiddelen ingezet om werk lichter te maken	34%	56%	57%	45%
Hier wordt geen beleid op gevoerd	36%	6%	0%	20%
Gemiddeld	1,8	2,4	3,3	2,2

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werkgevers				
Bij het werven van opdrachten en de planning en organisatie houden we rekening met de arbeidsomstandigheden voor de werknemer	23%	42%	57%	39%
Gezondheid is tijdens functioneringsgesprekken een specifiek aandachtspunt	21%	44%	68%	41%
We investeren in opleiding en omscholing van werknemers	16%	29%	48%	28%
We geven informatie over een gezonde levensstijl	8%	25%	52%	24%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten hebben minder lange werkdagen	6%	16%	36%	16%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen in deeltijd gaan werken	6%	30%	68%	28%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten voeren minder fysieke opdrachten uit	17%	33%	51%	31%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen ander werk krijgen binnen het bedrijf	5%	15%	30%	14%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief ander werk gezocht bij een ander bedrijf in de bouw	0%	7%	11%	6%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief ander werk gezocht buiten de bouwsector	0%	11%	19%	9%
Werknemers worden aangemoedigd een DIA te laten afnemen	11%	41%	59%	35%
Leidinggevenden gaan het gesprek aan met werknemers over hun duurzame inzetbaarheid	12%	31%	61%	29%
Hier wordt geen beleid op gevoerd	10%	3%	1%	5%
Gemiddeld	1,4	2,4	3,1	2,2

Bron: EIB

## Bijlage D Sociale innovatie – UTA-personeel

Tabel D.1 Mogelijkheid om in deeltijd te werken

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Ja, goed mogelijk	25%	48%	84%	61%
Ja, bij uitzondering mogelijk	45%	42%	16%	31%
Nee	30%	10%	0%	8%
Gemiddeld	2,9	3,8	4,7	4,1
Werkgevers				
Ja, goed mogelijk	22%	45%	78%	49%
Ja, bij uitzondering mogelijk	27%	32%	20%	28%
Nee	51%	23%	2%	23%
Gemiddeld	2,4	3,4	4,5	3,5

Bron: EIB

Tabel D.2 Mogelijkheid om werktijden zelf in te delen

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Ja	24%	61%	92%	70%
Nee	76%	39%	8%	30%
Gemiddeld	2,0	3,4	4,7	3,8
Werkgevers				
Ja	9%	48%	86%	50%
Nee	91%	52%	14%	50%
Gemiddeld	1,4	2,9	4,4	3,0

Bron: EIB

Tabel D.3 Mogelijkheid om invloed op de eigen werkzaamheden uit te oefenen, schaal 1-5

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Zelf beslissen hoe het werk uit te voeren	3,7	4,5	4,5	4,4
Zelf de volgorde van de werkzaamheden bepalen	4,0	4,5	4,7	4,5
Zelf het werktempo bepalen	3,6	4,1	4,3	4,1
Zelf eventuele problemen oplossen	4,2	4,5	4,6	4,5
Zelf afwisselen van werkzaamheden binnen het team	3,0	3,6	4,0	3,7
<b>Gemiddeld</b>	3,7	4,3	4,4	4,3
Werkgevers				
Zelf beslissen hoe het werk uit te voeren	3,5	4,2	4,5	4,1
Zelf de volgorde van de werkzaamheden bepalen	3,7	4,3	4,4	4,2
Zelf het werktempo bepalen	3,4	3,9	4,2	3,9
Zelf eventuele problemen oplossen	3,6	4,4	4,7	4,3
Zelf afwisselen van werkzaamheden binnen het team	3,1	4,0	4,1	3,8
<b>Gemiddeld</b>	3,5	4,2	4,4	4,1

Bron: EIB



Tabel D.4 Beloning naar prestatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Ja	23%	27%	44%	34%
Nee	77%	73%	57%	66%
Gemiddeld	1,4	1,5	2,2	1,8
Werkgevers				
Ja	39%	50%	65%	52%
Nee	61%	51%	36%	48%
Gemiddeld	1,1	1,7	2,5	1,8

Bron: EIB

Tabel D.5 Invloed op het opstellen van persoonlijke doelen (indien aangegeven dat men op basis van persoonlijke werkzaamheden wordt beoordeeld)

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Geen concrete doelen	25%	29%	10%	29%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	2%	1%	0%	46%
Leidinggevende personeel primair, overleg met werknemer	55%	0%	2%	6%
Leidinggevende en werknemer samen	12%	42%	54%	1%
Werknemers primair, overleg met leidinggevende	5%	27%	34%	18%
Werkgevers				
Geen concrete doelen	37%	38%	22%	32%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	16%	13%	3%	9%
Leidinggevende personeel primair, overleg met werknemer	19%	23%	21%	22%
Leidinggevende en werknemer samen	29%	24%	47%	34%
Werknemers primair, overleg met leidinggevende	0%	180%	7%	4%

Bron: EIB

Tabel D.6 Invloed op het opstellen van gemeenschappelijke doelen (indien aangegeven dat men op basis van gemeenschappelijke werkzaamheden wordt beoordeeld)

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Geen concrete doelen	53%	40%	7%	23%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	4%	7%	7%	7%
Leidinggevende personeel primair, overleg met team	42%	27%	72%	53%
Leidinggevende en team samen	0%	27%	12%	17%
Team primair, overleg met leidinggevende	0%	0%	2%	1%
Werkgevers				
Geen concrete doelen	75%	49%	19%	37%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	0%	11%	5%	8%
Leidinggevende personeel primair, overleg met team	25%	18%	37%	27%
Leidinggevende en team samen	0%	18%	27%	21%
Team primair, overleg met leidinggevende	0%	4%	13%	8%

Bron: EIB

In de figuren in hoofdstuk 2 en 3 wordt de gemiddelde score weergegeven van het instrument 'beloning naar prestatie'. Indien dit instrument wordt toegepast, zoals in tabel D.4 wordt getoond, wordt de score weergegeven die is opgesteld aan de hand van de antwoorden in tabel D.5 en D.6. Hoe meer invloed werknemers krijgen bij het opstellen van individuele of gemeenschappelijke doelen (afhankelijk van wat van toepassing is), hoe hoger de uiteindelijke score. Wanneer zowel sprake is van individuele en gemeenschappelijke doelen is een gemiddelde van de twee berekend.

Tabel D.7 Mate van samenwerking en decentrale besluitvorming, schaal 1-5

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Samenwerking	2,5	3,4	4,1	3,6
Decentrale besluitvorming	2,5	3,2	3,7	3,3
Werkgevers				
Samenwerking	3,8	4,2	4,4	4,2
Decentrale besluitvorming	2,7	3,4	3,8	3,4

Bron: EIB

Tabel D.8 Invloed op besluitvorming rond technologische innovatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Alleen leidinggevend personeel	81%	31%	9%	27%
Leidinggevend personeel in overleg met uitvoerend personeel	19%	69%	92%	73%
Alleen uitvoerend personeel	0%	0%	0%	0%
Gemiddeld	1,4	2,4	2,8	2,5
Werkgevers				
Alleen leidinggevend personeel	73%	46%	28%	46%
Leidinggevend personeel in overleg met uitvoerend personeel	21%	51%	72%	51%
Alleen uitvoerend personeel	6%	3%	1%	3%
Gemiddeld	1,4	2,3	2,7	2,2

Bron: EIB

Het instrument 'invloed op technologische innovatie' wordt dit jaar alleen bepaald door de mate waarin werknemers ook daadwerkelijk invloed hebben op besluitvorming daaromtrent.

Tabel D.9 Mogelijkheid om cursussen, opleidingen of trainingen te volgen

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Ja	34%	86%	100%	86%
Nee	66%	14%	0%	14%
Gemiddeld	2,4	4,4	5,0	4,4
Werkgevers				
Ja	75%	92%	99%	91%
Nee	25%	8%	1%	9%
Gemiddeld	2,1	3,9	4,8	3,8

Bron: EIB

Tabel D.10 Mogelijkheid om de gewenste loopbaan te volgen (werknemers) en door te groeien in de organisatie (werkgevers)

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Ja, volop	0%	15%	41%	24%
Ja, beperkt	14%	35%	54%	41%
Nee	67%	25%	4%	21%
Weet ik niet	20%	25%	1%	14%
Gemiddeld	1,3	2,3	3,7	2,8
Werkgevers				
Ja	43%	74%	95%	74%
Nee	57%	26%	5%	26%
Gemiddeld	1,2	2,9	4,6	3,0

Bron: EIB

Tabel D.11 Maatregelen op het gebied van vitaliteitsbeleid

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werknemers				
Bij het werven van opdrachten en de planning en organisatie wordt rekening gehouden met de arbeidsomstandigheden voor werknemers	13%	47%	43%	41%
Gezondheid is een specifiek aandachtspunt tijdens functioneringsgesprekken	20%	36%	60%	45%
Er wordt geïnvesteerd in opleiding en omscholing van werknemers	17%	27%	54%	38%
Er wordt informatie gegeven over een gezonde levensstijl	23%	39%	56%	44%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten hebben minder lange werkdagen	13%	16%	23%	19%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen in deeltijd gaan werken	13%	28%	31%	28%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten voeren minder fysieke opdrachten uit	12%	18%	30%	22%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen ander werk krijgen binnen het bedrijf	5%	24%	40%	29%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief werk gezocht bij een andere bedrijf in de bouw	1%	11%	15%	12%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief werk gezocht buiten de bouwsector	3%	8%	16%	11%
Werknemers worden aangemoedigd een DIA te laten afnemen	8%	34%	53%	39%
Leidinggevenden gaan het gesprek aan met werknemers over hun duurzame inzetbaarheid	19%	29%	57%	40%
Er worden hulpmiddelen ingezet om werk lichter te maken	27%	40%	67%	50%
Hier wordt geen beleid op gevoerd	28%	7%	0%	6%
Gemiddeld	1,9	2,5	3,2	2,7

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Werkgevers				
Bij het werven van opdrachten en de planning en organisatie houden we rekening met de arbeidsomstandigheden voor de werknemer	14%	17%	35%	22%
Gezondheid is tijdens functioneringsgesprekken een specifiek aandachtspunt	25%	30%	57%	36%
We investeren in opleiding en omscholing van werknemers	16%	19%	56%	29%
We geven informatie over een gezonde levensstijl	10%	16%	48%	23%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten hebben minder lange werkdagen	5%	10%	35%	16%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen in deeltijd gaan werken	6%	21%	49%	26%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten voeren minder fysieke opdrachten uit	7%	11%	30%	15%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen ander werk krijgen binnen het bedrijf	0%	8%	25%	11%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief ander werk gezocht bij een ander bedrijf in de bouw	1%	2%	16%	6%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief ander werk gezocht buiten de bouwsector	0%	2%	22%	7%
Werknemers worden aangemoedigd een DIA te laten afnemen	5%	21%	59%	28%
Leidinggevend en gaan het gesprek aan met werknemers over hun duurzame inzetbaarheid	9%	13%	53%	23%
Hier wordt geen beleid op gevoerd	8%	2%	2%	3%
Gemiddeld	1,4	1,8	2,9	2,0

Bron: EIB





Koninginneweg 20  
1075 CX Amsterdam  
t (020) 205 16 00  
eib@eib.nl  
www.eib.nl

