Sociale innovatie in de bouw

Ontwikkeling 2017-2018, perspectieven van werknemers en zzp'ers

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.

Mei 2019

Sociale innovatie in de bouw

Ontwikkeling 2017-2018, perspectieven van werknemers en zzp'ers

Nicole van Egmond-Smit
Jeffrey Kok

Economisch Instituut voor de Bouw

Inhoudsopgave

Samenvatting 7

1 Inleiding en onderzoeksmethode 15
1.1 Inleiding 15
1.2 Onderzoeksmethode 15

2 Ontwikkeling sociale innovatie 2017-2018 19
2.1 Werkgeversenquête 19
2.2 Vergelijking werkgevers en werknemers 23

3 Perspectieven van werknemers 27
3.1 Bouwplaatspersoneel 27
3.2 UTA-personeel 42

4 Perspectieven van zelfstandigen zonder personeel 51
4.1 Sociale innovatie bij bouwbedrijven 51
4.2 Sociale innovatie onder zelfstandigen 54

5 Effecten van sociale innovatie 57
5.1 Effecten voor werknemers 57
5.2 Effecten voor werkgevers 60

Bijlage A Verdeling naar beroepen en leeftijdsklassen – werknemersenquête 65

Bijlage B Verdeling naar sectoren en grootteklasse – werkgeversenquête 67

Bijlage C Verdeling naar SBI-activiteit – ZZP-enquête 69

Bijlage D Sociale innovatie – bouwplaatspersoneel 71

Bijlage E Sociale innovatie – UTA-personeel 79

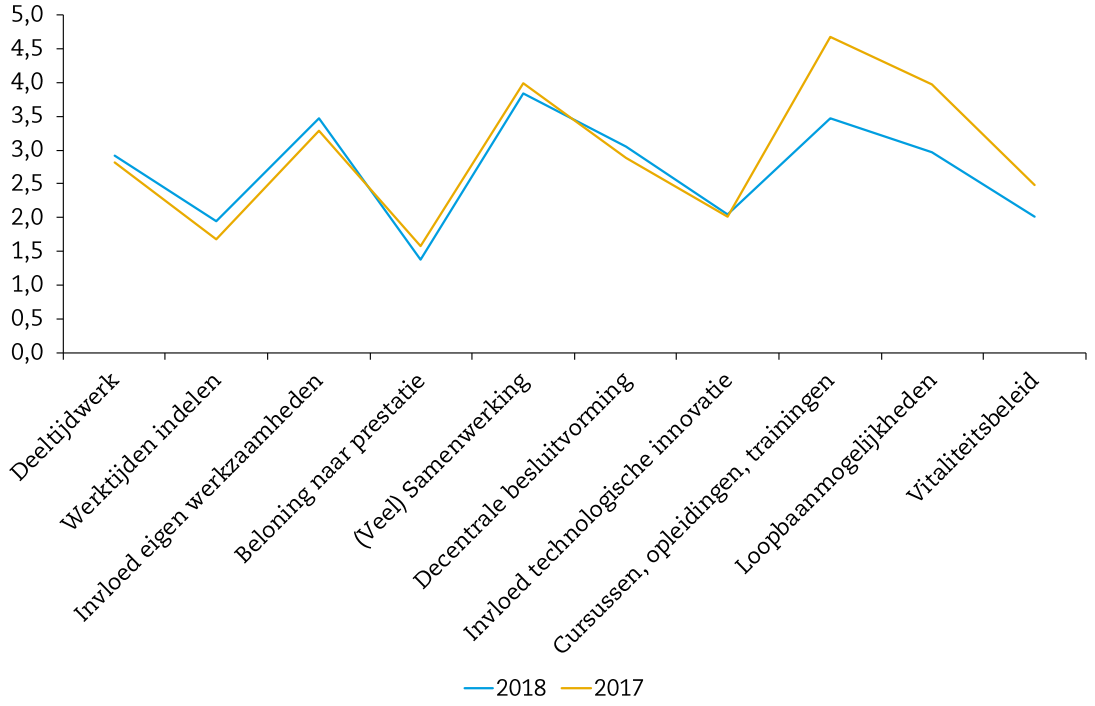
Bijlage F Dankwoord 87

Samenvatting

Sociale innovatie vertoont een stabiel beeld in 2017 en 2018

Op basis van de enquête onder werkgevers is het niveau van sociale innovatie tussen 2017 en 2018 grotendeels stabiel gebleven (figuur 1). Zo is de score op het gebied van beloning naar prestatie, samenwerking en decentrale besluitvorming gelijk gebleven. Verschillen tussen de twee jaren kunnen verklaard worden doordat in 2018 werkgevers voor het eerst gevraagd is naar de verschillende mogelijkheden voor bouwplaats- en UTA-personeel. De hogere score rond deeltijdwerk, het indelen van de eigen werktijden en invloed op de eigen werkzaamheden zijn dan ook vooral het gevolg van de mogelijkheden van UTA-personeel. Zij krijgen in 2018 meer mogelijkheden dan de mogelijkheden die bouwplaats- en UTA-personeel gemiddeld werd geboden in 2017. De afname op het gebied van scholing, loopbaanontwikkeling en vitaliteitsbeleid wordt veroorzaakt doordat onder bedrijven die achterlopen op het gebied van sociale innovatie zowel bouwplaats- als UTA-personeel minder mogelijkheden krijgen op het gebied van scholing, loopbaan en vitaliteitsbeleid dan in 2017. Dit is mogelijk het gevolg van de schaarste aan personeel en de hogere werkdruk die hiermee samenhangt. Onder bedrijven die gemiddeld of hoog scoren op het gebied van sociale innovatie is de score op deze onderdelen overigens ongeveer gelijk gebleven tussen 2017 en 2018. Werknemers zelf, zowel bouwplaats- als UTA-personeel, geven voor de verschillende instrumenten van sociale innovatie in 2018 gemiddeld een iets hogere score dan in 2017.

Figuur 1 **Gemiddelde score op instrumenten van sociale innovatie in 2017 en 2018, volgens werkgevers, schaal 1-5**



Bron: EIB

Koplopers hebben een streepje voor op de bouwarbeidsmarkt

Gemiddeld ervaart de helft van de werkgevers in de bouw schaarste aan personeel. Onder koplopers op het gebied van sociale innovatie is dit percentage met 65% echter hoger, terwijl 40% van de achterlopers dit aangeeft. Tabel 1 geeft de in- en uitstroompercentages weer voor de verschillende groepen van sociale innovatie. Hoewel in- en uitstroom niet één op één kan worden toegerekend aan sociale innovatie, lijken koplopers sneller te groeien in deze periode van hoogconjunctuur. De instroompercentages, de instroom ten opzichte van het totaal aantal werknemers in het bedrijf, liggen hoger onder bedrijven die goed scoren op het gebied van sociale innovatie terwijl de uitstroompercentages lager zijn.

Tabel 1 In- en uitstroompercentage naar sociale innovatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Instroompercentage	11,1%	13,0%	14,7%	12,5%
Uitstroompercentage	7,8%	8,3%	7,1%	8,0%

Bron: EIB

De manier waarop bedrijven werknemers aantrekken of aan zich binden kan de oorzaak zijn van de hogere instroom en lagere uitstroom, aangezien deze verschilt voor de verschillende groepen (tabel 2). Koplopers bieden het vaakst vaste contracten aan, geven werknemers een telefoon of tablet en laten hen meedelen in de winst. Bedrijven die achterlopen of zich in de middenmoot bevinden betalen hun werknemers vaker een hoger loon, maar laten hen veel minder vaak meedelen in de winst. Wel worden ze relatief vaker extra betaald voor overwerk bij achterlopers en in de middenmoot. Bedrijven die voorop lopen op het gebied van sociale innovatie voeren een bewuster beloningsbeleid dan de andere bedrijven.

Tabel 2 Beloningen die werkgevers inzetten om werknemers aan te trekken of te binden naar sociale innovatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Hoger salaris dan cao	38%	57%	23%	48%
Delen in de winst	0%	0%	54%	7%
Vaste contracten	49%	64%	77%	62%
Zij kunnen een bonus krijgen	0%	10%	23%	9%
Zij krijgen extra betaald op overwerk	38%	18%	0%	21%
Zij krijgen een auto van de zaak	38%	38%	51%	40%
Zij krijgen een telefoon/tablet	0%	44%	72%	36%
Anders	13%	0%	23%	6%

Bron: EIB

Werknemers die voor sociaal innovatieve bedrijven werken geven bovendien vaker dan bij achterlopers of in de middenmoot aan dat de reguliere werktijd beter wordt benut, zij breder worden ingezet, meer zelfstandigheid krijgen en er gebruik wordt gemaakt van arbeidsbesparende technieken als gevolg van de spanning op de bouwarbeidsmarkt. Een deel van het UTA-personeel geeft aan meer waardering en aandacht vanuit leidinggevenden te krijgen vanwege de huidige marktomstandigheden: er wordt beter naar hen geluisterd wanneer zij aangeven dat de werkdruk te hoog is en er wordt vaker gecontroleerd hoe het met hen gaat. Ook uit de interviews onder werkgevers blijkt dat koplopers de huidige werkdruk proberen aan te wenden om werknemers meer verantwoordelijkheden te geven, terwijl de manier van werken onder achterlopers niet lijkt te zijn veranderd door de marktomstandigheden. Achterlopers beperken echter wel de mogelijkheden voor werknemers om bijvoorbeeld scholing te volgen. Het niveau van sociale innovatie lijkt dus verder toe te nemen onder koplopers, terwijl deze onder achterlopers niet is veranderd.

UTA-personeel heeft meer invloed op het eigen werk dan bouwplaatspersoneel

De uiteenlopende inhoud van het werk van bouwplaats- en UTA-medewerkers bepaalt grotendeels de verschillen tussen beide groepen op het gebied van deeltijdwerk, werktijden indelen en invloed op de eigen werkzaamheden. Dit resultaat van het onderzoek in 2017 wordt bevestigd door de enquêteresultaten onder werkgevers dit jaar (figuur 2).

Figuur 2 **Gemiddelde score op instrumenten van sociale innovatie naar bouwplaats- en UTA-personeel, volgens werkgevers, 2018**

Bron: EIB

Bouwplaatspersoneel werkt vaak in teams die zoveel mogelijk hetzelfde blijven, ten behoeve van de efficiëntie en samenwerking. Bovendien heerst er een cultuur om vijf dagen per week te werken en zijn zij daarin loyaal naar collega's. Onder UTA-medewerkers zijn er verschillen: voor UTA-werknemers die dicht betrokken zijn bij de uitvoering van bouwprojecten gelden

vrijwel dezelfde normen als voor bouwplaatsmedewerkers, terwijl UTA-personeel dat niet betrokken is bij de uitvoering meer mogelijkheden heeft. De grootte en complexiteit van projecten is daarbij van invloed, aangezien bij grotere en complexere opdrachten vaker in teams wordt gewerkt waarbinnen mensen elkaars werk kunnen overnemen. De manier van organiseren binnen bedrijven bepaalt de mate waarin andere technische functies, zoals werkvoorbereiders en calculators, de invloed van de bouwwerkzaamheden ervaren op hun werktijden. In sommige organisaties zijn zij veel nauwer betrokken bij het bouwproces dan in andere. De beperkte mogelijkheden van UTA-personeel op het gebied van scholing en loopbaan zijn vooral verklaarbaar doordat hen in bedrijven met minder dan 50 werknemers minder kansen worden geboden zich te blijven ontwikkelen. Ook uit gesprekken met UTA werknemers blijkt dat ambitieus personeel in kleine organisaties al snel wordt beperkt door de directeur, waardoor een deel van hen na verloop van tijd overstapt naar grotere bedrijven.

Bedrijfsgrootte vooral voor UTA-personeel van betekenis

Vrijwel alle instrumenten van sociale innovatie worden volgens werkgevers voor UTA-personeel relatief vaker ingezet bij grote dan bij kleinere bedrijven (figuur 3). Hoewel UTA-werknemers deze verschillen zelf minder groot inschatten dan werkgevers, geven zij ook aan dat de werkomstandigheden in grotere bedrijven vaak beter georganiseerd zijn. De grootste verschillen bestaan op het gebied van scholing, loopbaan en vitaliteitsbeleid. Grotere bedrijven bieden vaker scholingsmogelijkheden aan, in het bijzonder cursussen en opleidingen binnen het vakgebied, en maken het vaker mogelijk deze tijdens werktijd te volgen en vergoed te krijgen. Het verschil in doorgroeimogelijkheden is goed te verklaren: grotere organisaties bestaan vaak uit meerdere managementlagen die in kleine bedrijven ontbreken. Hierdoor zijn er van nature ook meer kansen voor UTA-personeel om teamleider te worden, meerdere teams te leiden of onderdeel te worden van het management. Tot slot bieden grotere organisaties vaker vitaliteitsbeleid aan al het personeel, terwijl in kleinere bedrijven alleen is toegespitst op bouwplaatspersoneel voor wie het relatief vaker lastig is om gezond het pensioen te halen.

Figuur 3 **Gemiddelde score op de instrumenten van sociale innovatie voor UTA-personeel naar bedrijfsgrootte, volgens werkgevers**

Bron: EIB

Menselijke maat in kleine bedrijven belangrijke bron van tevredenheid werknemers

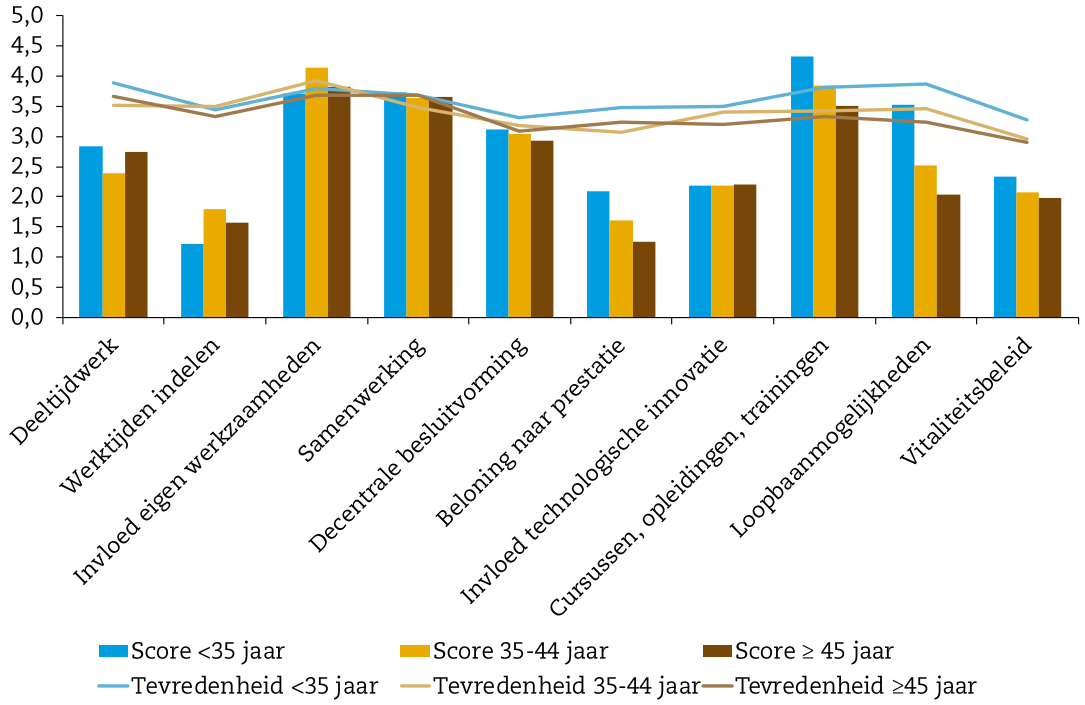
Zowel bouwplaats- als UTA-personeel is in kleine bedrijven relatief meer tevreden over de inzet van de instrumenten van sociale innovatie, ondanks dat deze minder vaak worden ingezet dan in grote bedrijven. Zo zijn werknemers in alle gevallen meer tevreden in kleine organisaties op het gebied van scholing- en loopbaanmogelijkheden, zelfs wanneer deze beperkt aangeboden worden. Bovendien is de tevredenheid van werknemers niet altijd afhankelijk van de precieze vormgeving van de instrumenten. Werknemers in kleine organisaties zijn bijvoorbeeld meer tevreden over de verschillende manieren waarop zij in deeltijd kunnen werken, of de vrije werkdagen nu door hun werkgever, in overleg of zelfstandig worden vastgesteld.

Ook de algemene tevredenheid van werknemers met hun baan is onder zowel bouwplaats- als UTA-personeel bij kleine bedrijven hoger. Gesprekken met werknemers wijzen uit dat dit verschil verklaard kan worden doordat ze in kleinere organisaties meer het gevoel hebben dat er naar hen geluisterd wordt en in grotere bedrijven sneller ‘een nummertje’ worden. Zo is een voorbeeld bekend van een medewerkerstevredenheidsonderzoek in een grote organisatie waarin werknemers konden aangeven verder in gesprek te willen gaan over de gegeven antwoorden, maar waar nooit meer iets van is terug gehoord. De intenties zijn vaak goed, maar de uitvoering laat in grote organisaties volgens werknemers te wensen over. Desalniettemin werd ook opgemerkt dat grote bedrijven door middel van regionale vestigingen en kleinere teams wel eenzelfde soort werkomgeving kunnen creëren. Dit blijkt echter sterk afhankelijk te zijn van de betrokken manager of leidinggevende.

Ouder bouwplaatspersoneel minst tevreden over toekomstperspectieven

De oplopende pensioenleeftijd en het zware werk in de bouw maken dat het toekomstperspectief van bouwplaatsmedewerkers vaak beperkt is: zij verwachten veelal niet de pensioengerechtigde leeftijd te kunnen halen in hun huidige beroep, maar zouden er op het gebied van inkomsten op achteruitgaan wanneer zij buiten de bouw werk moeten vinden. Zij zijn dan ook de minst tevreden groep werknemers op het gebied van scholing, loopbaanmogelijkheden en vitaliteitsbeleid (figuur 4). Zij zijn vaak volleerd in hun vakgebied en slechts een kwart van hen zou zich verder willen ontwikkelen bij de huidige werkgever (waarvan het grootste deel zich vooral breder wil kunnen inzetten). De inzet van hulpmiddelen om het werk lichter te maken en het bespreken van de gezondheid tijdens het functioneringsgesprek zijn maatregelen die het meest worden gewaardeerd. Echter werd ook opgemerkt dat, indien mensen zich om willen laten scholen, dit vaak rond het veertigste levensjaar voor het laatst gebeurt aangezien daarna de arbeidsproductiviteit begint af te nemen. Op die leeftijd voelen veel bouwplaatsmedewerkers echter nog niet de urgentie hiervan, waardoor veel van hen hier op latere leeftijd tegenaan lopen. Ander werk binnen de bouw wordt door de meesten bovendien niet gezien als een reële optie: zij halen trots uit hun vak en kijken sneller naar mogelijkheden buiten de sector dan naar een ander type functie binnen de sector.

Figuur 4 Score en tevredenheid van bouwplaatspersoneel naar instrumenten van sociale innovatie, naar leeftijdsklasse



Bron: EIB

Sociale innovatie leeft niet onder zelfstandigen

Zzp'ers in de bouw hechten vooral aan interessant werk, een goede samenwerking met de opdrachtgever en een tijdige betaling. Over het algemeen zijn ze hier tevreden over en kiezen zij hun opdrachtgevers daar naar uit. Zo zijn er zzp'ers die liever voor kleinere bedrijven werken, omdat men dan gemakkelijker de juiste persoon te spreken krijgt, zaken sneller geregeld worden en zij sneller worden uitbetaald. Tegelijkertijd is de mindset in kleine bedrijven soms minder flexibel, wat als nadeel wordt gezien. Grote bedrijven zijn iets professioneler, het werk is minder zwaar en zzp'ers beoordelen het kennisniveau soms hoger. Zzp'ers die liever voor kleine bedrijven werken, stellen dat het werk inhoudelijk interessanter is, terwijl zzp'ers die vooral door grote bedrijven worden ingehuurd dit niet zo ervaren. Zeker wanneer er sprake is van een langdurige relatie, wordt in grote bedrijven ruimte gegeven voor eigen projecten van zzp'ers aangezien men weet over welke kwaliteiten zij beschikken en zij op het moment een goede onderhandelingspositie hebben. Een deel van de zzp'ers hecht dan ook in meer of mindere mate aan langdurige relaties met aannemers, ondanks dat hun tarieven dan wel minder vaak kunnen stijgen als wanneer vaker wordt gewisseld van opdrachtgever. Een ander deel van de zzp'ers geeft aan dat inkomsten en variatie van het werk belangrijker zijn en zij bovendien merken dat een deel van de aannemers geen langdurige relatie met zelfstandigen wil, omdat werknemers soms negatief kunnen zijn over de inhuur van zelfstandigen. Bij kortere relaties met zzp'ers kunnen aannemers mogelijk zakelijker zijn. Het niveau van sociale innovatie bij bedrijven lijkt dan ook niet erg te leven onder zzp'ers: zij nemen hun eigen verantwoordelijkheid voor veel zaken en verwachten niet veel van de aannemers waardoor zij worden ingehuurd. Zij worden vooral meegenomen op het gebied van veiligheid, niet rond scholing of innovaties (vanwege concurrentie). Wanneer zelfstandigen met dingen zitten, kaarten zij die aan en daarin voelen zij zich meer vrij dan toen ze werknemer waren. De meeste zzp'ers hebben het gevoel dat er goed naar hen wordt geluisterd en wanneer het hen niet bevalt, hebben zij in de huidige markt voldoende andere mogelijkheden.

Beleidsaanbevelingen

Uit het onderzoek komt naar voren dat er belangrijke verschillen bestaan tussen bouwplaats- en UTA-personeel in verschillende leeftijdsklassen en tussen grote en kleine bouwbedrijven. Ook is gebleken dat sociale innovatie een positief verband heeft met de werktevredenheid en de ervaring van werkbelasting, werkstress en werkzekerheid van werknemers. Ook werkgevers die veel doen op het gebied van sociale innovatie kunnen daar voordeel van ervaren bij het aantrekken en vasthouden van nieuwe werknemers. De verhouding van sociale innovatie met ziekteverzuim en bedrijfsresultaten is op basis van het onderzoek echter niet eenduidig vast te stellen: mogelijk vergt het ook een investering van werkgevers die pas op een langere termijn zichtbaar wordt. Beleid ter bevordering van sociale innovatie in de bouw kan aangrijpen bij de volgende punten.

Maatwerk voor grote en kleine bedrijven
Uit het onderzoek blijkt dat de mogelijkheden van grote en kleine bedrijven op het gebied van sociale innovatie sterk verschillen. Het is dan ook van belang dat voor het stimuleren van sociale innovatie een aparte aanpak komt voor bedrijven van verschillende grootten. Zo zijn de incentives voor grote bedrijven anders: zij hebben er belang bij sociaal-innovatief beleid te voeren en kunnen hier ook de vruchten van plukken. Vanuit de collectiviteit kan voor grote bedrijven worden ingezet op kennisdeling en demonstratie-effecten van enkele koplopers. Voor kleine bouwbedrijven is het beeld anders: hun schaal beperkt de mogelijkheden op het gebied van sociale innovatie. Zo kan er minder in verschillende teams worden gewerkt en zijn er minder loopbaanmogelijkheden binnen het bedrijf. Bovendien hechten werknemers in kleine organisaties veel aan andere zaken dan sociale innovatie, zoals de sfeer, het contact met leidinggevenden en collega's en de reistijd. Om sociale innovatie in kleine bedrijven te stimuleren kunnen tools worden ontwikkeld die aansluiten bij praktische vraagstukken in de organisatie en eenvoudig zijn te implementeren. Werkgevers- en werknemersorganisaties zouden hierin ondersteunend kunnen zijn door uiteenlopend stimuleringsbeleid aan te bieden waarbij maatwerk wordt geboden voor kleinere bedrijven.

Beloning naar prestatie en loopbaanmogelijkheden
Een belangrijk terugkerend resultaat uit het onderzoek naar sociale innovatie in de afgelopen twee jaar is dat de bouw relatief slecht scoort op het gebied van beloning naar prestatie en loopbaanperspectieven. Voor een sterke positie op de arbeidsmarkt van bedrijven is het van belang dat er fundamenteler wordt nagedacht over beloningsbeleid en loopbaanmogelijkheden. Deze instrumenten hebben betrekking op het aantrekken én vasthouden van personeel en hebben direct invloed op de aantrekkelijkheid en concurrentiepositie van de bouwsector. Het is zaak dat werkgevers- en werknemersorganisaties zoeken naar meer ruimte voor moderne beloningsinstrumenten en meer wenkende loopbaanperspectieven bieden.

Vitaliteitsbeleid voor ouder bouwplaatspersoneel
Uit het onderzoek komt naar voren dat bouwplaatswerknemers vanaf 55 jaar het minst tevreden zijn over hun toekomstperspectieven en het vitaliteitsbeleid van hun werkgever. Echter, de preventieve maatregelen waar al sterk op wordt ingezet en waarvan ook uit onderzoek is gebleken dat die een licht positief effect op de gezondheid van werknemers hebben, bieden weinig soelaas voor de huidige groep ouderen. Aanvullend beleid is nodig, zeker voor de mensen in zware beroepen die over het algemeen niet overwegen om iets anders in de bouw of in andere sectoren te gaan doen. Een groot deel van hen zal anders naar verwachting voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in de arbeidsongeschiktheid geraken. Om goed om te gaan met deze mensen is, naast de inzet van werkgevers- en werknemers-organisaties, ook de betrokkenheid van de rijksoverheid van belang, vanwege het relatief hoge aandeel van de AOW in het totale inkomen na het pensioen.

1 Inleiding en onderzoeksmethode

1.1 Inleiding

In navolging van het onderzoek naar sociale innovatie in de bouw in 2017 is ook in 2018 onderzocht wat de status is van sociale innovatie in de sector. Doel hiervan is om een dynamisch beeld van sociale innovatie in de sector te geven. In overleg met FNV zal het onderzoek ook in een toekomstig jaar worden herhaald.

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*'[1]. Op basis van deze definitie zijn 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 van vorig jaar zijn de volgende onderzoeksvragen opgesteld:

1. Hoe heeft sociale innovatie zich het afgelopen jaar ontwikkeld?
2. Wat zijn de effecten van schaarste op sociale innovatie in arbeidsorganisaties?
3. Welke effecten van sociale innovatie op bedrijven en werknemers kunnen verder worden geconcretiseerd?
4. Hoe ziet een effectieve vormgeving van de instrumenten er uit in de praktijk?
5. Welke voorkeuren hebben verschillende groepen werknemers met betrekking tot sociale innovatie en hoe ziet dat er uit in de praktijk?
6. Wat zijn de effecten van sociale innovatie op zelfstandigen in de bouw?

Om antwoord te geven op deze vragen gaat hoofdstuk twee in op de ontwikkeling van sociale innovatie tussen 2017 en 2018. In hoofdstuk drie wordt het perspectief van werknemers uitgewerkt, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen bouwplaats- en UTA-personeel. Hoofdstuk vier zet het perspectief van zelfstandigen die zich laten inhuren door bouwbedrijven uiteen. In hoofdstuk vijf wordt wederom ingegaan op mogelijke effecten van sociale innovatie voor bedrijven en werknemers.

1.2 Onderzoeksmethode

Het onderzoek bestaat ook dit jaar uit enquêtes onder werkgevers en werknemers in de bouw. Op verzoek van FNV is daar dit jaar een enquête onder zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) aan toegevoegd. Om duiding te geven aan de resultaten van de enquêtes zijn daarnaast rondetafelbijeenkomsten georganiseerd met HR-managers van grote bedrijven, bouwplaats- en UTA-werknemers. Onder leidinggevenden van kleinere bedrijven en zzp'ers zijn telefonische interviews afgenomen.

Enquêtes

In de enquêtes is werkgevers en werknemers opnieuw gevraagd naar de status van de verschillende instrumenten van sociale innovatie en respectievelijk bedrijfs- en persoonlijke aspecten waartegen de resultaten kunnen worden afgezet. De enquêtes sluiten zoveel mogelijk aan bij het onderzoek van vorig jaar om de resultaten goed te kunnen vergelijken. Echter, er zijn ook enkele toevoegingen en verbeteringen doorgevoerd.

[1] Pot, 2012b, p. 13-14.

Verschillen enquêtes ten opzichte van 2017
Een belangrijke verschil ten opzichte van het onderzoek in 2017 is dat werkgevers dit jaar is gevraagd naar de verschillende mogelijkheden van bouwplaats- en UTA-personeel. In 2017 werd dat onderscheid niet gemaakt en waren de vragen algemeen voor het al het personeel. Uit de interviews onder werkgevers en de resultaten van de werknemersenquête in 2017 volgde echter dat er belangrijke verschillen zijn tussen beide groepen. Door dit onderscheid mee te nemen in de enquête kan meer duiding worden gegeven aan de verschillende mogelijkheden die bouwplaats- en UTA-personeel worden geboden.

In de werknemersenquête zijn dit jaar vragen toegevoegd over de tevredenheid met betrekking tot elk van de instrumenten van sociale innovatie. Hierdoor kan beter inzicht worden gegeven in de mogelijke kansen die er voor bedrijven liggen om sociale innovatie te bevorderen. Daarnaast is ook de vraag omtrent de maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid aangepast, aangezien de respons vorig jaar laag was.

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. Voor een uitvoerige beschrijving van deze methode wordt dan ook verwezen naar het rapport van vorig jaar[2].

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 vorig jaar 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 vorig jaar zijn gebruikt om onderscheid te maken tussen de groepen, is vergelijking tussen 2017 en 2018 goed mogelijk. Ook voor werknemers is deze zelfde score gehanteerd zodat binnen elk jaar ook de resultaten van werkgevers en werknemers kunnen worden vergeleken.

Enquête onder zzp'ers
Voor het onderzoek onder zzp'ers is aangesloten bij de halfjaarlijkse conjunctuurmeting van het EIB onder zelfstandigen in de bouw. Specifiek gaat het over de meting die is verricht in de maanden februari tot april 2018. Op basis van de verdeling naar burgerlijke- en utiliteitsbouw, grond-, water- en wegenbouw en gespecialiseerde aannemers in de populatie, zoals wordt verkregen van de Kamer van Koophandel, worden de resultaten naar sector gespecificeerd.

Respons enquêtes 2018
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, omzet, 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 de instrumenten. Zzp'ers die voor aannemers in de bouw werken is gevraagd wat zij merken van sociale innovatie bij deze bedrijven en in welke mate zij daar waarde aanhechten.

Tabel 1.1 geeft weer dat 4.596 bedrijven in de bouw zijn aangeschreven voor het invullen van de enquête. Dit zijn, net als in 2017, voornamelijk hoofdaannemers in de burgerlijke & utiliteitsbouw (B&U) en de grond-, water- en wegenbouw (GWW). Effectief voor dit onderzoek hebben 229 bedrijven gereageerd, wat neerkomt op 5% van de populatie (zie bijlage B voor de verdeling van de populatie en responsgroep naar sector en grootteklasse). Van deze bedrijven hebben 99 ook aan het onderzoek in 2017 deelgenomen. Hiervan waren 82 B&U en 17 GWW bedrijven. Voor de werknemersenquête is een steekproef van 21.875 werknemers in de CAO

[2] Sociale innovatie in de bouw (2018) EIB.

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 1.023 werknemers ongeveer 0,8% van de populatie (zie bijlage A voor de verdeling van de populatie en responsgroep naar beroep en leeftijdsklasse). Van deze werknemers hebben 183 mensen ook aan het onderzoek in 2017 deelgenomen, hiervan waren 84 bouwplaatsmedewerkers en 99 UTA-personeel. Van de 10.298 zzp'ers die zijn aangeschreven hebben 118 de vragen ingevuld die relevant zijn voor het onderzoek naar sociale innovatie (0,1% van de populatie) (zie bijlage C voor de verdeling naar de sectoren). In bijlage D en E worden de gewogen resultaten van de enquête onder werkgevers en werknemers gepresenteerd voor de verschillende instrumenten van sociale innovatie. De resultaten van de vragen omtrent sociale innovatie in de zzp-enquête worden gepresenteerd in hoofdstuk 4.

Tabel 1.1 Overzicht respons enquêtes 2018

Enquête	Populatie	Steekproef	Effectieve respons	Effectieve respons als % van de populatie
Werkgevers	4.596	4.596	229	5,0%
Werknemers	125.355	21.875	1.023	0,8%
Zzp'ers	146.874	10.298	118	0,1%

Bron: EIB

Rondetafelbijeenkomsten

Ter aanvulling op de enquêtes zijn rondetafelbijeenkomsten gehouden onder grotere bouwbedrijven, bouwplaats- en UTA-werknemers. Aan de hand van een presentatie van de enquêteresultaten zijn deze getoetst en is meer inzicht verkregen in de redenen waarom werkgevers bepaald beleid wel of niet inzetten. In bijlage F is een lijst opgenomen met de namen van de leidinggevenden of HR-managers van de bedrijven die hier aan hebben meegewerkt. Zij zijn voor het grootste deel vanuit het netwerk van het EIB benaderd aangezien het aantal bedrijven dat in de enquête had aangegeven bereid te zijn hier aan mee te werken te gering was.

De rondetafelbijeenkomsten onder bouwplaats- en UTA-werknemers zijn wel gevuld met mensen die eerder de werknemersenquête hebben ingevuld. Bij de bijeenkomst onder UTA-werknemers waren negen mensen betrokken, de bijeenkomst onder bouwplaatspersoneel werd bijgewoond door vier werknemers. Om deze reden zijn onder bouwplaatswerknemers nog enkele aanvullende telefonische interviews gehouden.

Telefonische interviews

Voor de leidinggevenden van kleine bedrijven en zzp'ers bleek het bijwonen van een rondetafelbijeenkomst vanwege de drukte in de bouw niet goed mogelijk. Om deze reden is ervoor gekozen telefonische interviews onder deze groepen te houden. Voordeel hiervan is dat hen hierbij goed kan worden doorgevraagd naar hun beweegredenen en motivaties. In de interviews worden bovendien antwoorden van andere werkgevers en zzp'ers getoetst, zodat een goed algemeen beeld wordt gevormd. In totaal zijn zes uitgebreide interviews en enkele kortere gesprekken gehouden met leidinggevenden van kleine bedrijven en acht interviews met zzp'ers. De betrokkenen zijn hiervoor ook aan het dankwoord toegevoegd (bijlage F).

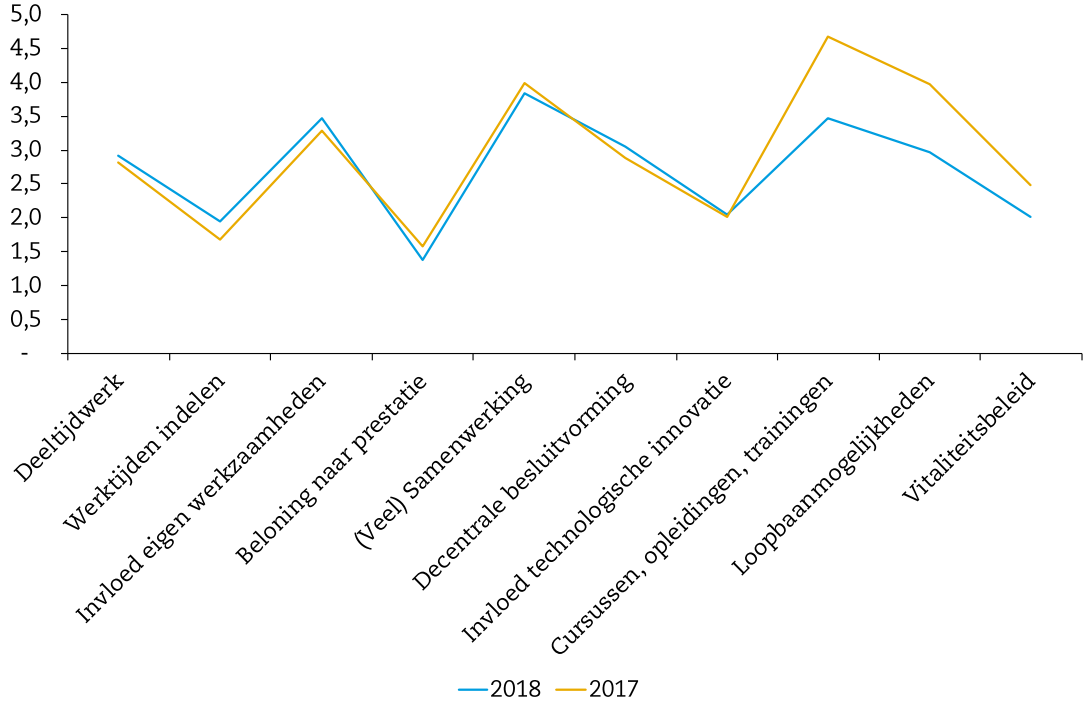
2 Ontwikkeling sociale innovatie 2017-2018

In deze paragraaf worden de resultaten van de enquête onder werkgevers en werknemers in 2018 vergeleken met de resultaten uit 2017. Hiermee wordt inzicht geboden in eventuele veranderingen en ontwikkelingen die het afgelopen jaar in de bouw hebben plaatsgevonden. Eerst worden de resultaten op basis van de werkgeversenquête gepresenteerd, daarna volgen de resultaten van de werknemersenquête. Vervolgens worden de resultaten van beiden enquêtes met elkaar vergeleken.

2.1 Werkgeversenquête

Het onderzoek onder werkgevers in 2018 is een verdieping ten opzichte van dat van 2017, aangezien bij de vragen rond de instrumenten van sociale innovatie onderscheid is gemaakt naar bouwplaats- en UTA-personeel. De resultaten van de twee jaren kunnen om deze reden echter niet één-op-één vergeleken worden. Figuur 2.1 laat de verschillen zien tussen beide jaren wanneer het gemiddelde van bouwplaats- en UTA-personeel wordt gehanteerd voor 2018. De manier waarop een score is toegewezen is voor elk van de instrumenten vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2017, behalve voor maatregelen rond duurzame inzetbaarheid. In 2017 werden daar namelijk ook veiligheidsmaatregelen toe gerekend die door relatief veel bedrijven worden toegepast. Echter is besloten dat andere maatregelen, zoals het aanmoedigen van werknemers een duurzame inzetbaarheidsanalyse te laten doen of in gesprek te gaan over duurzame inzetbaarheid, meer van betekenis kunnen zijn bij het bevorderen van de vitaliteit van werknemers.

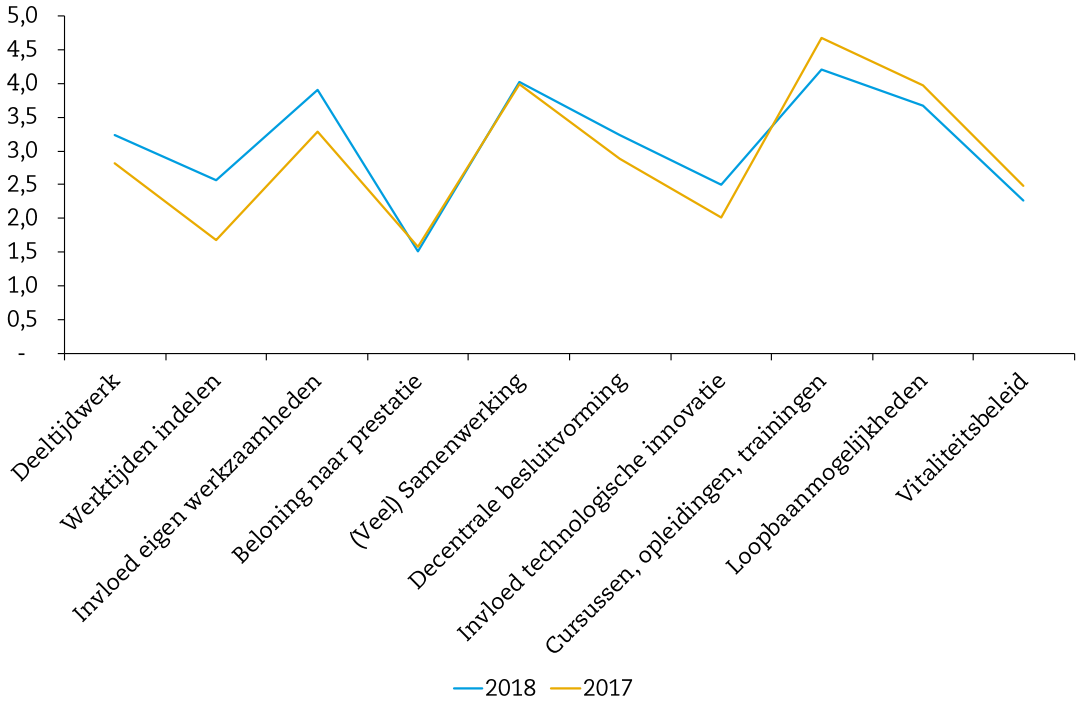
Figuur 2.1 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie in 2017 en 2018



Bron: EIB

Dit leidt in de werkgeversenquête echter tot een lichte daling van de gemiddelde score. Uit de figuur lijken de mogelijkheden van werknemers om in deeltijd te werken en de eigen werktijden in te delen iets te zijn verbeterd, terwijl invloed op technologische innovatie, scholing- en loopbaanmogelijkheden zijn verminderd. Dit lijkt een onwaarschijnlijk resultaat in tijden van schaarste waarin bedrijven deze instrumenten juist zouden kunnen gebruiken om mensen aan te trekken en aan zich te binden. De resultaten van 2017 kunnen daarnaast anders geïnterpreteerd worden. Wanneer bijvoorbeeld naar de mogelijkheden om in deeltijd te werken wordt gevraagd, kan dit met 'ja' zijn beantwoord, terwijl dit alleen voor UTA-medewerkers geldt. Op deze manier kan een gunstiger beeld zijn geschetst dan in de praktijk van toepassing is. Figuur 2.2 laat de resultaten van beide jaren zien wanneer in 2018 de meest gunstige waarde van bouwplaats- en UTA-personeel is meegenomen. De verschillen tussen beide jaren zijn nu kleiner, met name op het gebied van invloed op technologische innovatie, scholing- en loopbaanmogelijkheden en maatregelen rond vitaliteitsbeleid. Figuur 2.3 laat om die reden een combinatie van deze twee interpretaties zien voor de resultaten in 2018. De algemene conclusie die volgt uit deze figuur is dat het beeld grotendeels stabiel is gebleven tussen 2017 en 2018. Dit ligt ook in lijn van de verwachting, aangezien er binnen een jaar in de meeste organisaties weinig is veranderd. De volgende paragrafen gaan in op de verschillende resultaten voor bouwplaats- en UTA-personeel die verschillen tussen 2017 en 2018 mogelijk kunnen verklaren.

Figuur 2.2 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie in 2017 en hoogste score van bouwplaats- of UTA-personeel in 2018

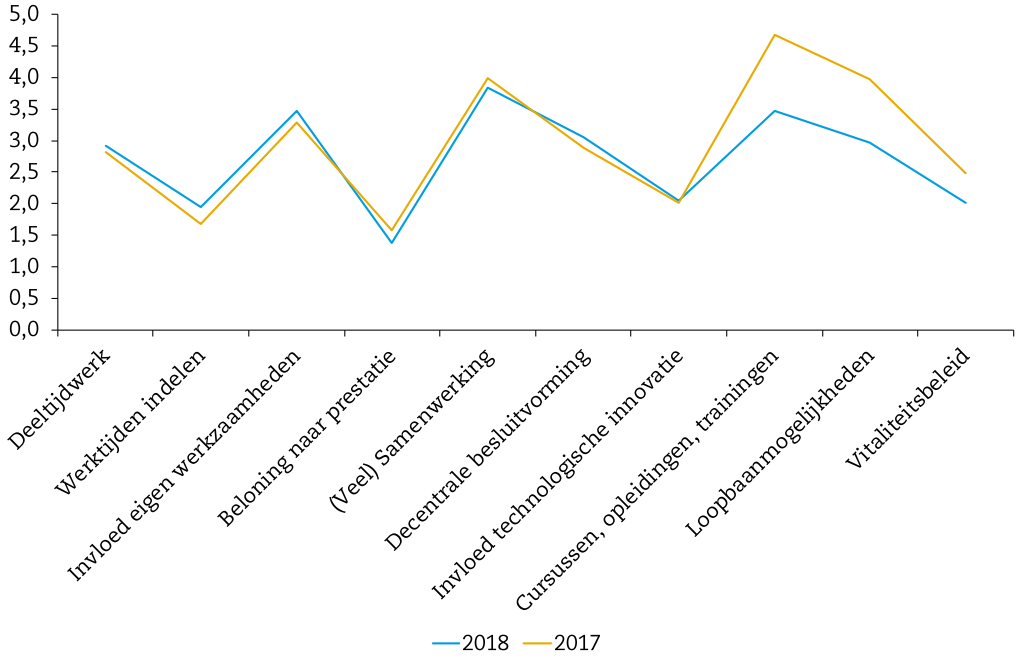


Bron: EIB

Onderscheid bouwplaats- en UTA-personeel

Figuur 2.4 laat zien dat de toepassing van instrumenten van sociale innovatie ook volgens werkgevers uiteenlopen voor bouwplaats- en UTA-personeel. De aard van de werkzaamheden van bouwplaats- en UTA-personeel vormt een goede verklaring voor het feit dat UTA-personeel vaker in deeltijd werkt, de eigen werktijden in kan delen en meer invloed heeft op de eigen werkzaamheden.

Figuur 2.3 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie in 2017 en gemiddelde score van bouwplaats- en UTA-personeel in 2018 en de hoogste score van beide in 2018 (combinatie figuur 2.1 en figuur 2.2)



Bron: EIB

Figuur 2.4 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie naar bouwplaats- en UTA-personeel volgens werkgevers in 2018

Bron: EIB

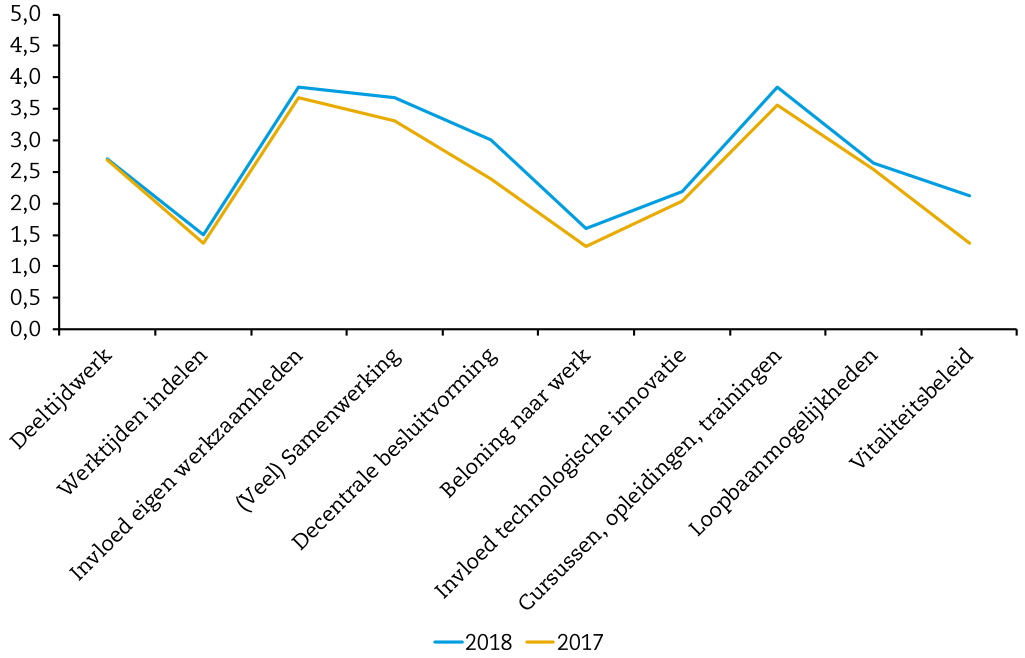
De grootste verschillen tussen de groepen met betrekking tot invloed op de werkzaamheden kunnen gevonden worden in de mate waarin zij de volgorde van hun eigen werk kunnen bepalen, hun werktempo zelf kunnen vaststellen en besluiten hoe ze hun eigen werk uitvoeren. Vanuit de zwaardere fysieke werkbelasting van bouwplaatspersoneel zouden echter grotere verschillen verwacht kunnen worden op het gebied van vitaliteitsbeleid. Tot slot is niet duidelijk waarom bouwplaatspersoneel meer mogelijkheden krijgt op het gebied van scholing- en loopbaanmogelijkheden dan UTA-personeel.

Werknemersenquête

Het onderzoek onder werknemers is in 2018 grotendeels hetzelfde gebleven als de werknemersenquête in 2017. Alleen de vraag over duurzame inzetbaarheidsbeleid is aangepast, waardoor de score voor dit instrument in de werknemersenquête relatief hoger is en de resultaten lastiger zijn te vergelijken met vorig jaar. In de rapportage over sociale innovatie in de bouw van 2017 zijn duidelijke verschillen tussen bouwplaats- en UTA-personeel naar voren gekomen. Om deze reden worden de resultaten uit het onderzoek dit jaar alleen voor de verschillende groepen apart gepresenteerd.

Bouwplaatspersoneel
De score voor de verschillende instrumenten van sociale innovatie is onder bouwplaatspersoneel in 2018 gemiddeld iets hoger dan in 2017 (figuur 2.5). De hogere score op het gebied van duurzame inzetbaarheidsbeleid is hier gedeeltelijk de oorzaak van. Voor de ander instrumenten wijken de scores niet veel af ten opzichte van vorig jaar, al zijn die ook licht gestegen. Het aandeel werknemers dat op basis van hun antwoorden voor een achterloper werkt is als gevolg afgenomen van 58% in 2017 naar 41% in 2018. De groep middenmoot is met 13% toegenomen tot 52%, het aandeel koplopers is verdubbeld van 3% naar 7%. Het gemiddelde cijfer voor sociale innovatie voor bouwplaatspersoneel op een schaal van 1 tot 10 is toegenomen van 4,9 naar 5,4.

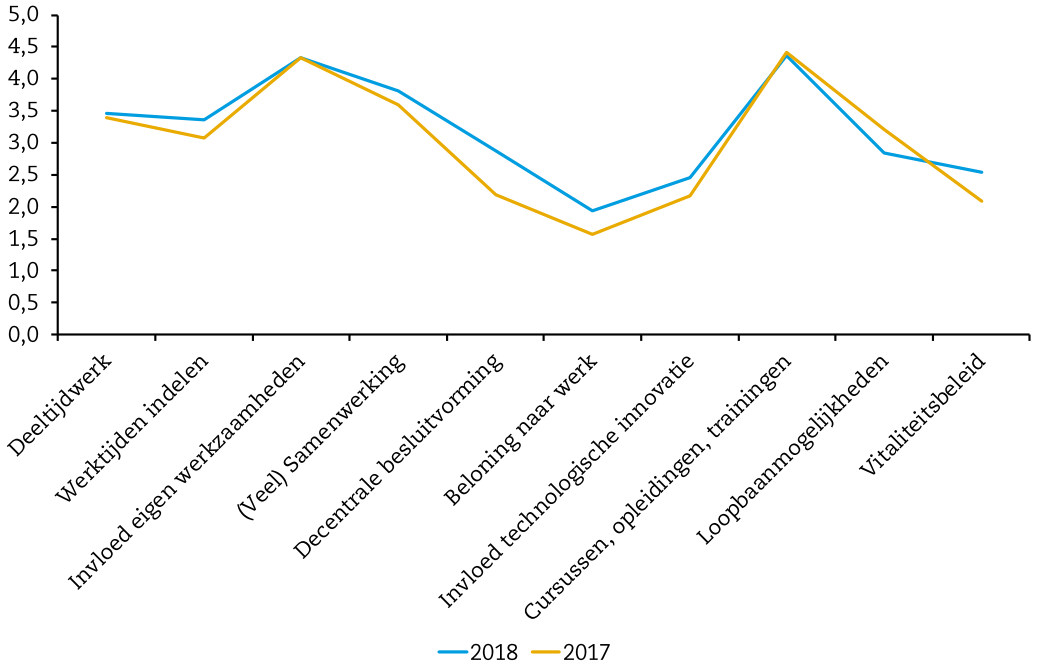
Figuur 2.5 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie volgens bouwplaatspersoneel in 2017 en 2018



Bron: EIB

UTA-personeel
Het algemene beeld onder UTA-personeel is dat de score op de verschillende instrumenten van sociale innovatie in 2018 in grote lijnen hetzelfde is als in 2017 (figuur 2.6). De scores op het gebied van decentrale besluitvorming, beloning naar werk en duurzame inzetbaarheid zijn iets gestegen. Ten opzichte van 2017 is het aandeel UTA-werknemers dat wordt beloond naar werk met 15% toegenomen naar 38%. Bovendien worden zij vaker betrokken bij het opstellen van de doelen waarnaar zij beloond worden dan in 2017. De mogelijkheden rond duurzame inzetbaarheid lijken te zijn toegenomen, maar aangezien de verschillen soms best groot zijn lijkt de aangepaste vraagstelling in de enquête hiervan de belangrijkste oorzaak. Het gemiddelde cijfer voor sociale innovatie is voor UTA-personeel op een schaal van 1 tot 10 toegenomen van 6,0 naar 6,4.

Figuur 2.6 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie voor UTA-personeel in 2017 en 2018



Bron: EIB

De resultaten uit de werkgevers- en werknemersenquête geven dus geen eenduidig beeld over de ontwikkeling van sociale innovatie in de bouw tussen 2017 en 2018. Op basis van de werkgeversenquête lijkt sprake van een lichte daling, terwijl werknemers juist iets positiever zijn over het niveau van sociale innovatie in 2018 dan in 2017. Aangezien de verschillen relatief klein zijn, is de algemene conclusie dat het beeld relatief stabiel is gebleven.

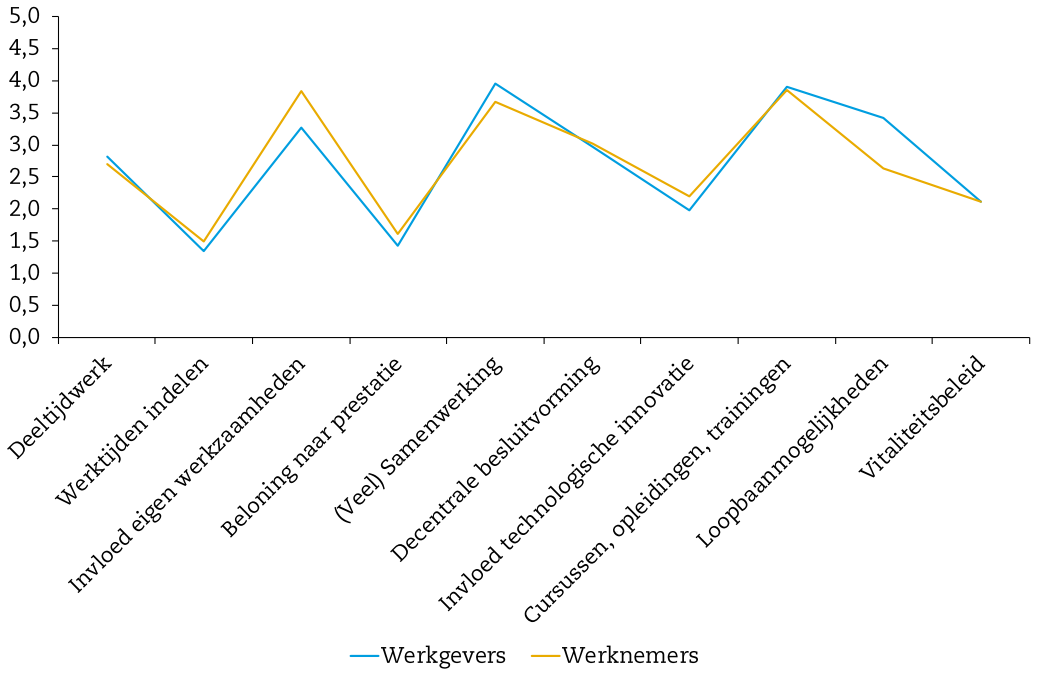
2.2 Vergelijking werkgevers en werknemers

Een conclusie van het onderzoek in 2017 was dat werkgevers het niveau van sociale innovatie in het algemeen iets gunstiger inschatten dan werknemers. Het onderzoek van 2018 maakt het mogelijk deze vergelijking te maken op het niveau van bouwplaats- en UTA-personeel. Onderstaande paragrafen geven de verschillende percepties van deze groepen voor de verschillende instrumenten.

Bouwplaatspersoneel

De perceptie van werkgevers en werknemers rond de mogelijkheden van bouwplaatspersoneel verschillen relatief weinig van elkaar (figuur 2.7). Werknemers schatten hun mogelijkheden rond de invloed die zij hebben op de eigen werkzaamheden en de invloed op technologische innovaties relatief iets hoger in dan werkgevers, terwijl werkgevers de samenwerking tussen leidinggevend en uitvoerend personeel en loopbaanmogelijkheden een hogere score toekennen dan werknemers. Het verschil op het gebied van de loopbaan kan echter verklaard worden door het feit dat werknemers aan konden geven slechts beperkt mogelijkheden te hebben, terwijl werkgevers alleen werd gevraagd of zij loopbaanmogelijkheden aan bouwplaatspersoneel aanbieden. Het totale aandeel werknemers dat aangeeft volop of beperkte mogelijkheden te krijgen (70%) op het gebied van hun loopbaan is dan ook ongeveer gelijk aan het aandeel werkgevers (73%).

Figuur 2.7 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie voor bouwplaatspersoneel in 2018, volgens werkgevers en werknemers



Bron: EIB

UTA-personeel

UTA-werknemers schatten voor de meeste instrumenten hun mogelijkheden gemiddeld hoger in dan werkgevers op het gebied van sociale innovatie (figuur 2.8). Alleen rond decentrale besluitvorming beoordelen werkgevers de mogelijkheden van UTA-personeel hoger dan zij zelf. De lijnen in de figuur vertonen wel ongeveer hetzelfde patroon. Dit resultaat is wel sterk afhankelijk van de bedrijfsgrootte. In kleine bedrijven geven UTA-werknemers voor meer instrumenten een hogere score dan hun werkgevers (figuur 2.9), terwijl in grote bedrijven werkgevers de mogelijkheden van UTA-personeel voor een aantal instrumenten een hogere score toekent (figuur 2.10). Dit heeft te maken met de perceptie van werknemers. Werknemers in kleinere bedrijven overleggen vaker en hebben een nauwere band met de leidinggevende, waardoor UTA-werknemers de indruk hebben dat er veel mogelijk is. Daarentegen is er bij grotere bedrijven meer mogelijkheden, maar moeten werknemers zelf meer moeite voor doen, aangezien er vaak meerdere managementlagen zijn die goedkeuring moeten geven.

Figuur 2.8 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie voor UTA-personeel in 2018, volgens werkgevers en werknemers

Bron: EIB

Figuur 2.9 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie voor UTA-personeel in bedrijven tot en met 50 werknemers in 2018, volgens werkgevers en werknemers

Bron: EIB

Figuur 2.10 Gemiddelde score op de tien instrumenten van sociale innovatie voor UTA-personeel in bedrijven vanaf 50 werknemers in 2018, volgens werkgevers en werknemers

Bron: EIB

3 Perspectieven van werknemers

Ter aanvulling op het onderzoek in 2017 zijn in 2018 meer vragen gesteld over de tevredenheid van werknemers over de inzet van de verschillende instrumenten van sociale innovatie. Doel hiervan is om meer inzicht te krijgen in de behoeften en wensen van verschillende groepen bouwpersoneel. Vorig jaar bleek dat met name het onderscheid tussen bouwplaats- en UTA-werknemers, verschillende leeftijdsklassen en binnen bedrijven van verschillende grootsten van belang is. De resultaten worden dan ook eerst voor bouwplaatspersoneel en dan voor UTA-personeel getoond, voor beiden naar leeftijdsklasse en bedrijfsgrootte.

3.1 Bouwplaatspersoneel

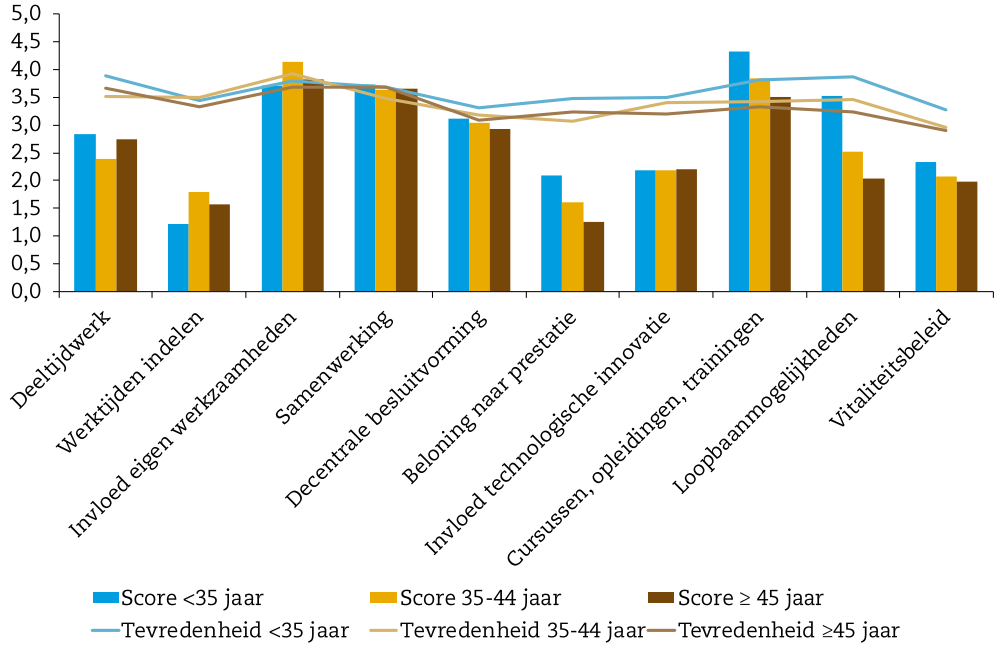
Tevredenheid naar leeftijdsklasse

In figuur 3.1 is de score voor de inzet van elk instrument volgens werknemers afgezet tegen de tevredenheid over het betreffende instrument van bouwplaatswerknemers in drie verschillende leeftijdsklassen. Wat opvalt is dat de tevredenheid niet sterk verschilt tussen instrumenten. Tussen de leeftijdsgroepen zijn er echter wel verschillen: de groep werknemers jonger dan 35 jaar is relatief vaker tevreden dan de oudere leeftijdsgroepen. Vooral op het gebied van scholing- en loopbaanmogelijkheden scoort deze groep hoger. Daarnaast zijn ze ook meer tevreden op het gebied van vitaliteitsbeleid, beloning naar prestatie en deeltijdwerk. De groep tussen de 35-44 jaar is het meest tevreden over de invloed op de eigen werkzaamheden en geeft voor dit instrument ook een hogere score dan andere leeftijdsgroepen. Bouwplaatsmedewerkers ouder dan 45 jaar geven voor de inzet van de meeste instrumenten de laagste score en zijn ook relatief het minst tevreden. Hieronder wordt nader ingegaan op de instrumenten met de grootste verschillen in score en tevredenheid tussen de leeftijdsgroepen.

Deeltijdwerk
Van het bouwplaatspersoneel kan gemiddeld 20% in deeltijd werken, 45% kan dit bij uitzondering. Onder oudere werknemers is dit aandeel met 24% iets hoger. Jongeren tot 35 jaar stellen het vaakst dat zij bij uitzondering in deeltijd kunnen werken (55%) en het minst vaak dat dit helemaal niet mogelijk is (27%). Deze groep is relatief het meest tevreden over de inzet van dit instrument. Reden hiervoor kan zijn dat zij vaker dan andere leeftijdsklassen aangeven dat ze een minimaal aantal uur kunnen werken en de werkgever de vrije dagen bepaalt (figuur 3.2). In de meeste gevallen wanneer deeltijdwerk mogelijk is voor bouwplaatswerknemers worden de werkdagen in overleg bepaald. Het grote verschil tussen het aandeel werknemers in de leeftijdsklassen dat zelf de vrije dagen kan bepalen is niet goed te verklaren.

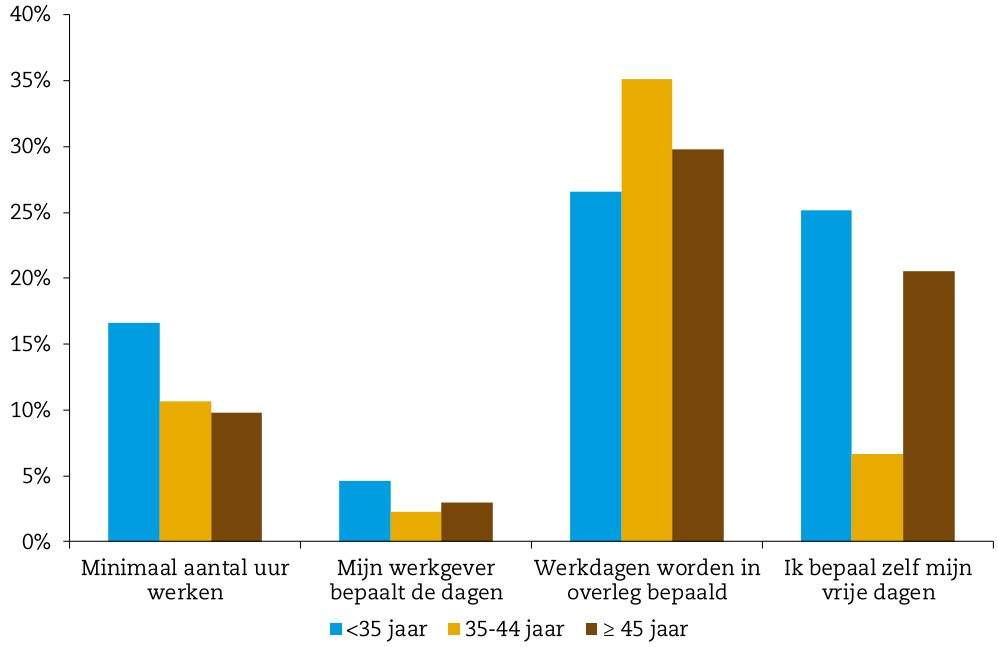
Van het bouwplaatspersoneel wil bijna 20% de contracturen het komende jaar aanpassen indien dat mogelijk zou zijn. Werknemers van boven de 45 jaar willen dat relatief vaker (25%), dan andere leeftijdsgroepen (10%). Deze aanpassingen betreffen voornamelijk het verminderen van het aantal contracturen, terwijl werknemers in de leeftijdsgroep jonger dan 35 jaar juist vaker meer contracturen willen.

Figuur 3.1 Score en tevredenheid van bouwplaatspersoneel naar instrumenten van sociale innovatie, naar leeftijdsklasse



Bron: EIB

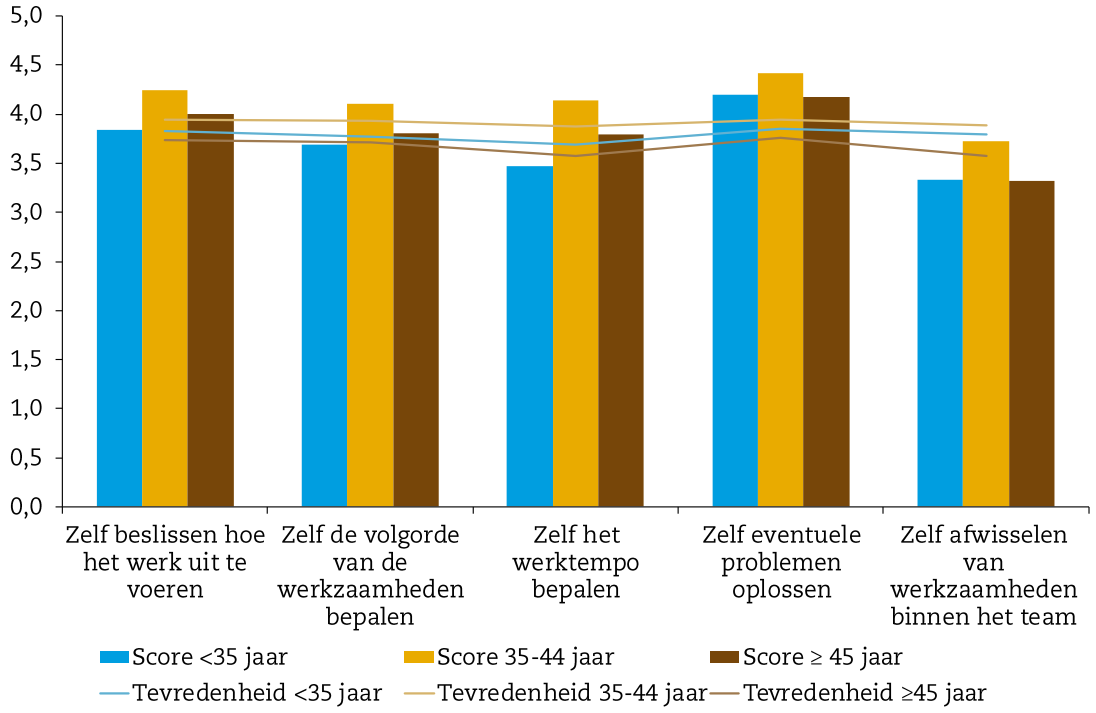
Figuur 3.2 Aandeel bouwplaatspersoneel naar vorm waarin in deeltijd kan worden gewerkt, naar leeftijdsklasse



Bron: EIB

Invloed eigen werkzaamheden
Op het gebied van invloed op de eigen werkzaamheden geeft bouwplaatspersoneel tussen de 35 en 44 jaar op alle onderdelen de hoogste score en zijn zij het meest tevreden (figuur 3.3). De tevredenheid van de oudste groep bouwplaatswerknemers is het minst hoog en zij geven ook een lagere score op alle aspecten dan de middelste leeftijdsgroep. De jongste groep bouwplaatsmedewerkers heeft relatief het minste invloed op de eigen werkzaamheden.

Figuur 3.3 Inzet van de verschillende onderdelen van invloed op de eigen werkzaamheden en de tevredenheid daarover van bouwplaatspersoneel, naar leeftijdsklasse



Bron: EIB

Decentrale besluitvorming
Op het gebied van decentrale besluitvorming is werknemers gevraagd naar de thema's waarover zij mee willen denken, praten en beslissen. Uit figuur 3.4 blijkt dat de belangrijkste thema's voor de verschillende leeftijdsklassen niet verschillen. Dit zijn veiligheidsmaatregelen, vitaliteitsbeleid, beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden en werktijden. Wat opvalt is dat een relatief groter aandeel jongere bouwplaatsmedewerkers tot een leeftijd van 35 jaar deze thema's belangrijk vindt dan de andere leeftijdsgroepen. Om jongeren aan te trekken en te behouden voor de organisatie is het van belang dat werkgevers hier voldoende mogelijkheden voor bieden. Daarnaast vinden bouwplaatsmedewerkers tot een leeftijd van 45 jaar het relatief belangrijker dan ouderen om ook in gesprek te gaan over de visie en waarden van het bedrijf.

Minder dan een derde van het bouwplaatspersoneel wil betrokken worden bij technologische innovatie, de strategie van het bedrijf en het aannemen van nieuwe medewerkers. Desalniettemin is het belangrijk voor deze beperkte groep daar wel mogelijkheden voor te faciliteren.

Figuur 3.4 Thema's waarbij bouwplaatspersoneel betrokken wil worden, naar leeftijdsklasse

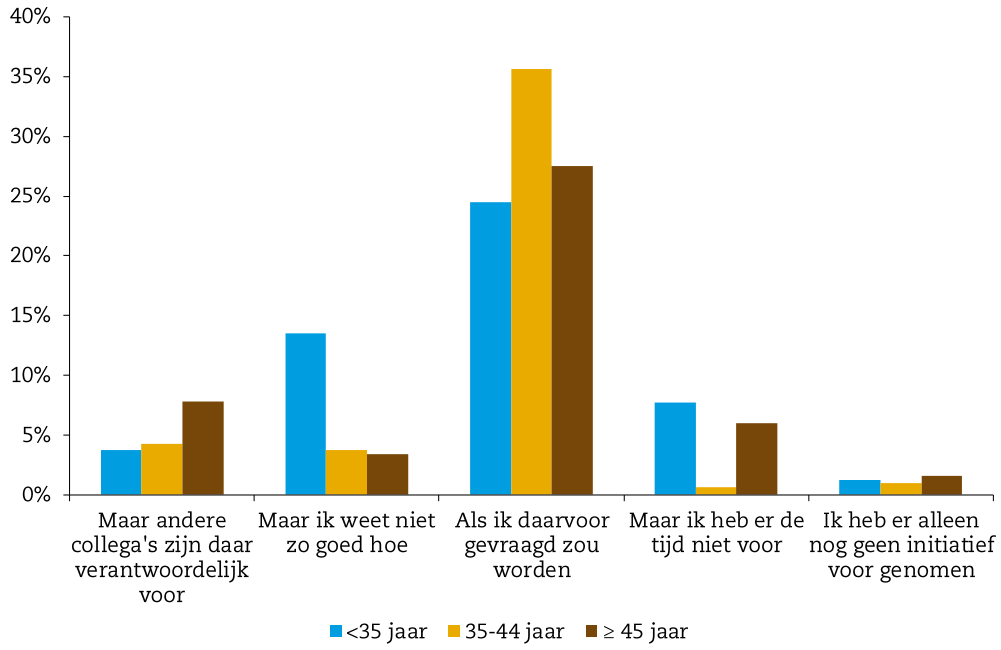
Bron: EIB

Beloning naar werk
Bijna de helft van het bouwplaatspersoneel jonger dan 35 jaar geeft aan dat hun beloning afhangt van de hoeveelheid of kwaliteit van het werk. Dat is vaker dan bouwplaatsmedewerkers van 35 tot 45 jaar (29%) en ouder dan 45 jaar (16%). Dit is een opmerkelijk resultaat omdat het onwaarschijnlijk lijkt dat werkgevers een verschillend beloningsbeleid toepassen voor werknemers in verschillende leeftijdsklassen. In vervolgonderzoek zou dit verder onderzocht kunnen worden. In alle leeftijdsgroepen worden bouwplaatswerknemers vooral op persoonlijke resultaten beoordeeld en worden individuele doelen in de meeste gevallen in overleg met de leidinggevende opgesteld.

Technologische innovatie
Bijna de helft van al het bouwplaatspersoneel geeft aan dat beslissingen over technologische innovatie in overleg tussen leidinggevend en uitvoerend personeel worden genomen. Echter, nog eens 46% van het bouwplaatspersoneel stelt dat alleen het leidinggevende personeel daar over gaat. Het komt maar weinig voor dat alleen uitvoerend personeel hiervoor verantwoordelijk is (5%). De verschillen tussen leeftijdsklassen zijn op dit gebied minimaal. Ook wanneer bouwplaatsmedewerkers wordt gevraagd of ze meer betrokken willen worden op het gebied van technologische innovatie wijken de antwoorden weinig af (gemiddeld 44%).

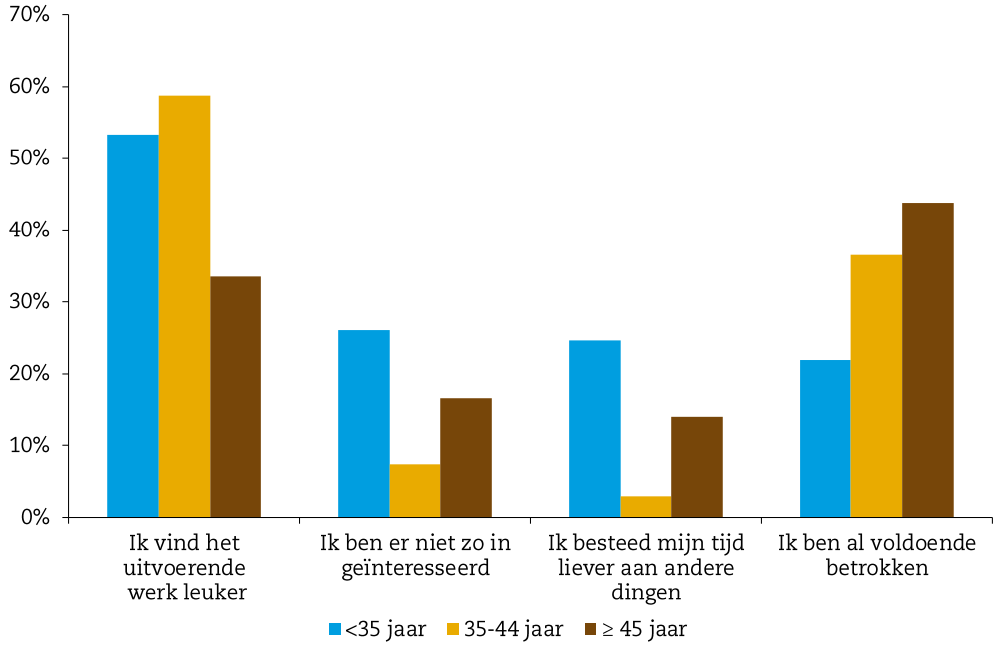
Uit figuur 3.5 wordt echter duidelijk dat een behoorlijk deel van het bouwplaatspersoneel wel meer betrokken wil worden, maar lijkt te wachten totdat ze daarvoor gevraagd worden. Daarnaast geven vooral jongere leeftijdsklassen aan dat ze wel betrokken zouden willen worden, maar er geen tijd voor hebben. Figuur 3.6 laat zien dat wanneer bouwplaatspersoneel niet meer betrokken wil worden, dit bij oudere leeftijdsgroepen vaker is omdat zij al betrokken zijn. Jonger bouwplaatspersoneel is daarentegen meer gericht op het uitvoerende werk, is niet geïnteresseerd of besteedt hun tijd liever aan andere zaken.

Figuur 3.5 **Omstandigheden van bouwplaatspersoneel die meer betrokken wil worden bij technologische innovatie, naar leeftijdsklasse**



Bron: EIB

Figuur 3.6 **Redenen dat bouwplaatspersoneel niet meer betrokken wil worden bij technologische innovatie, naar leeftijdsklasse**



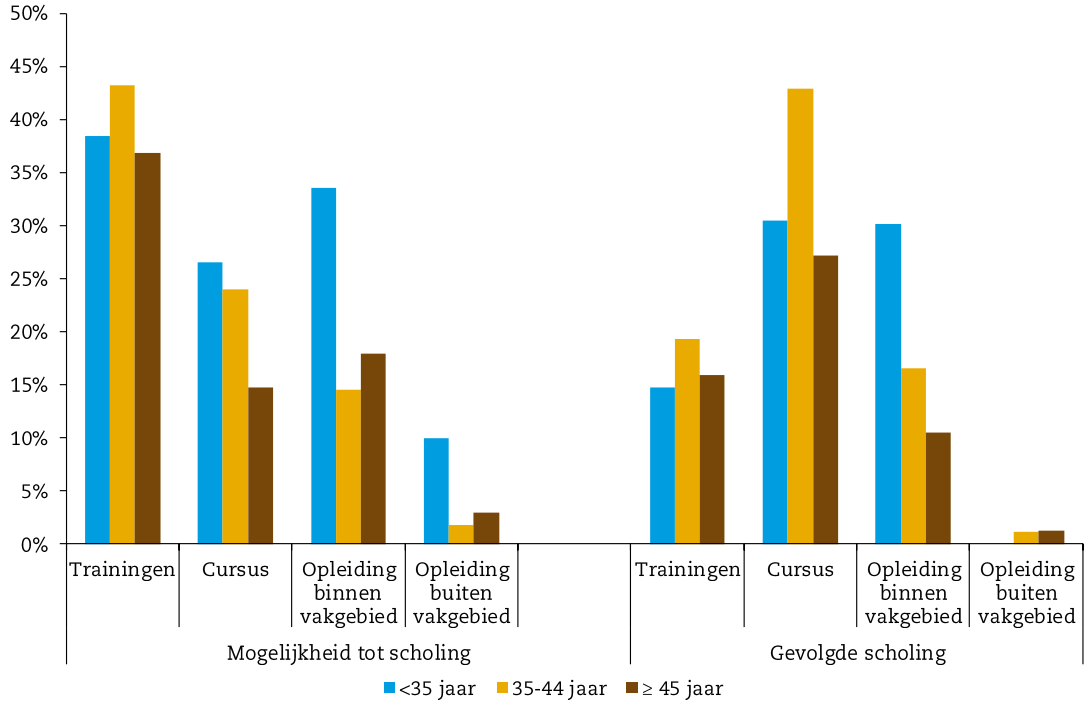
Bron: EIB

Uit het onderzoek van 2017 bleek dat sociale innovatie meer ontwikkeld is in bedrijven die ook meer doen op het gebied van technologische innovatie. Op die manier lijkt sociale innovatie een voorwaarde voor een succesvolle implementatie van technische vernieuwingen. Daarvoor is betrokkenheid vanuit bouwplaatspersoneel ook van belang. Om die betrokkenheid te vergroten kunnen werkgevers dit enerzijds faciliteren door werknemers te vragen om mee te denken en hen hier tijd voor te geven. De interesse van bouwplaatspersoneel dat minder betrokken is kan mogelijk worden aangewakkerd door ontwikkelingen rond technologische innovatie en de mogelijkheden en implicaties daarvan regelmatig breder in de organisatie te delen.

Scholingsmogelijkheden

De hogere tevredenheid van jonger bouwplaatspersoneel op het gebied van scholing kan worden verklaard doordat zij ervaren dat verschillende vormen van scholing hen relatief vaker worden aangeboden dan oudere leeftijdsklassen (figuur 3.7). Dat is begrijpelijk aangezien oudere werknemers vaker bekwaam zijn in hun vak en om die reden minder cursussen relevant voor hen zijn. In de praktijk volgen zij echter wel vaker opleidingen buiten het vakgebied dan jonger bouwplaatspersoneel. Korte trainingen en cursussen behoren echter vaker tot de mogelijkheden dan opleidingen binnen of buiten het vakgebied. Wanneer bouwplaatspersoneel wordt gevraagd of zij zich belemmerd voelen om scholing te volgen, geven jongeren dit relatief vaker aan (14%) dan ouderen (7%). Dit kan mogelijk liggen in het type scholing dat wordt aangeboden. Uit de figuur blijkt dat werknemers vanaf 35 jaar relatief het meest cursussen hebben gevolgd in het afgelopen jaar, gemiddeld vaker dan hen door de werkgever wordt aangeboden. Daarnaast blijkt dat hoe ouder werknemers zijn, zij minder vaak gebruik maken van de mogelijkheden van hun werkgever wanneer zij scholing volgen (niet weergegeven). Wat hiervan de reden is, wordt uit de gegeven antwoorden echter niet duidelijk, aangezien zij minder vaak aangeven zich belemmerd te voelen.

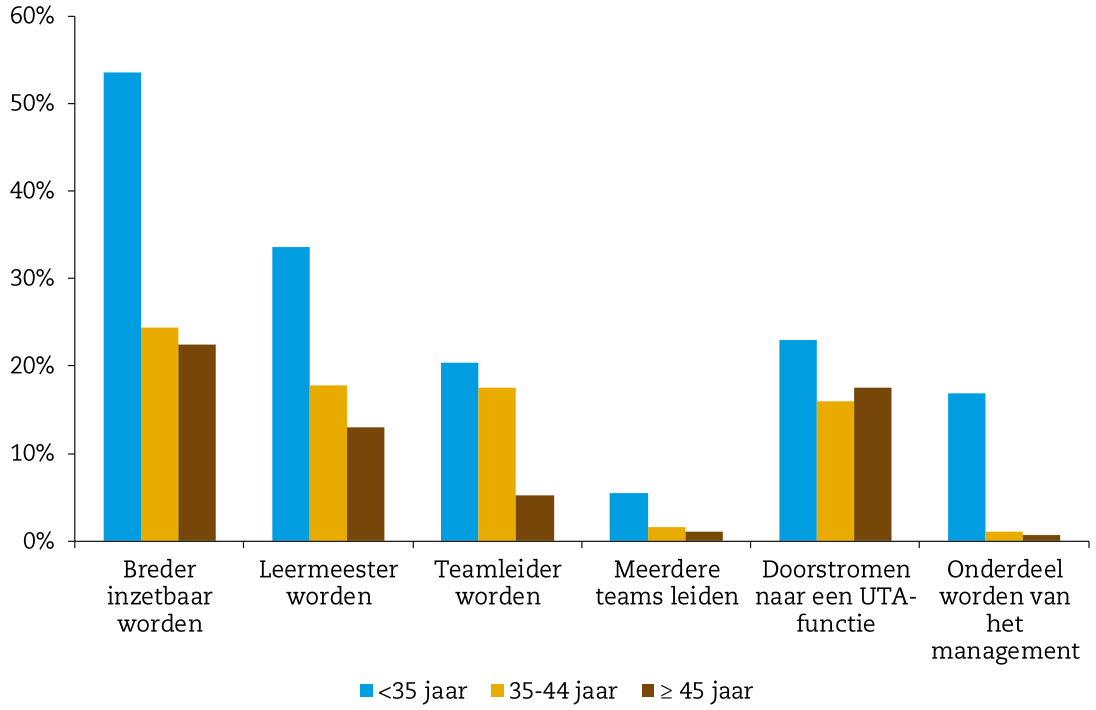
Figuur 3.7 Scholingsmogelijkheden en gevolgde scholing van bouwplaatspersoneel voor verschillende typen scholing, naar leeftijdsklasse



Bron: EIB

Loopbaanmogelijkheden
Op het gebied van loopbaanmogelijkheden ervaart de groep werknemers jonger dan 35 jaar meer mogelijkheden dan oudere groepen (figuur 3.8). Dat is ook aannemelijk, omdat ze nog aan het begin van hun carrière staan en dus nog meer kunnen leren en doorgroeien. Van deze groep geeft 80% aan loopbaanmogelijkheden te zien bij hun werkgever, waarvan bijna 50% aangeeft volop loopbaanmogelijkheden te zien. Van de leeftijdsgroepen van 35-44 jaar en 45 jaar en ouder ziet respectievelijk 20% en 10% volop loopbaanmogelijkheden en 40% en 30% beperkte loopbaanmogelijkheden. De meeste kansen die bouwplaatspersoneel krijgen zijn de mogelijkheid om breder inzetbaar, leermeester of teamleider te worden of door te stromen naar een UTA-functie. Opvallend is dat oudere leeftijdsgroepen de mogelijkheid om onderdeel te worden van het management of meerdere teams te leiden veel minder vaak aangeven dan jongeren tot 35 jaar.

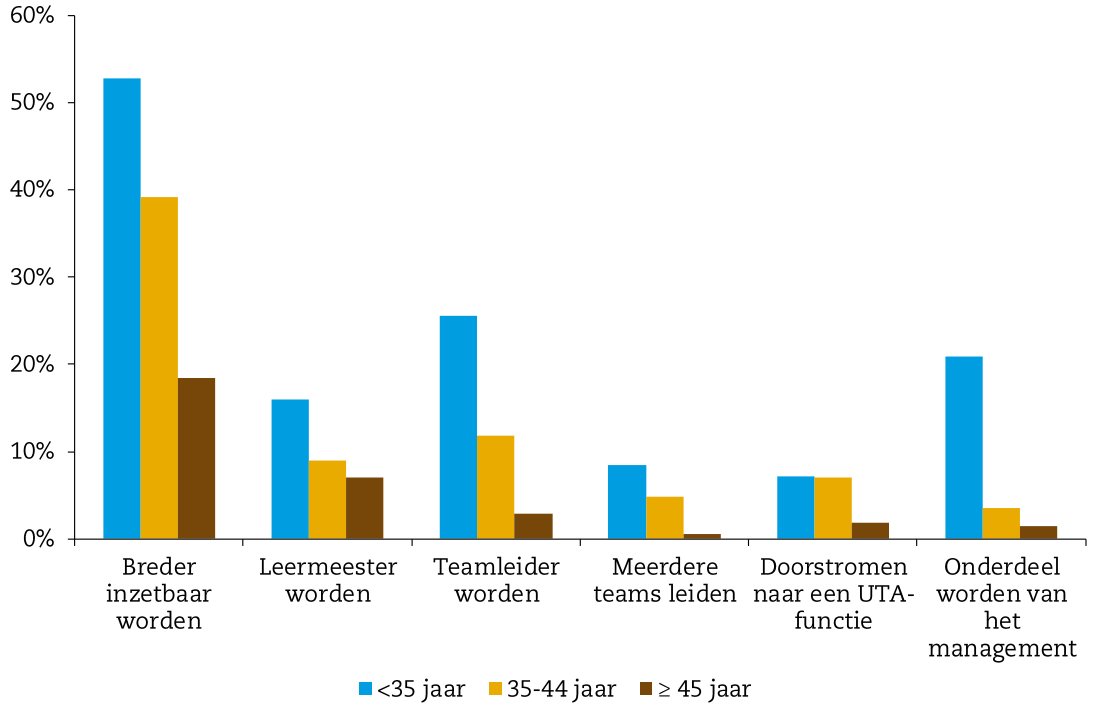
Figuur 3.8 Loopbaanmogelijkheden bij de werkgever volgens bouwplaatspersoneel, naar leeftijdsklasse



Bron: EIB

De mogelijkheden die werkgevers volgens werknemers bieden komen bovendien niet altijd overeen met de wensen van werknemers op het gebied van loopbaanmogelijkheden bij hun huidige werkgever (figuur 3.9). Jongeren willen zich het meest vaak ontwikkelen bij de huidige werkgever (78%), terwijl dat onder 35-45-jarigen en 45 jaar en ouder veel minder is (respectievelijk 54% en 26%). Vanaf 35 jaar geven bouwplaatswerknemers vaker aan dat ze hun huidige werk willen blijven doen (niet weergegeven). Wat opvalt is dat in de leeftijdsgroep 35-44 jaar bijna 40% breder inzetbaar wil worden, maar dat alleen een kwart van de populatie aangeeft dit als mogelijkheid te hebben. Daarnaast wil bouwplaatspersoneel in alle leeftijds-groepen minder vaak doorgroeien naar een UTA-functie of leermeester worden dan er mogelijkheden voor zijn.

Figuur 3.9 Percentage van de populatie die onderstaande loopbaanmogelijkheden bij hun huidige werkgever zou willen gebruiken als percentage van totaal

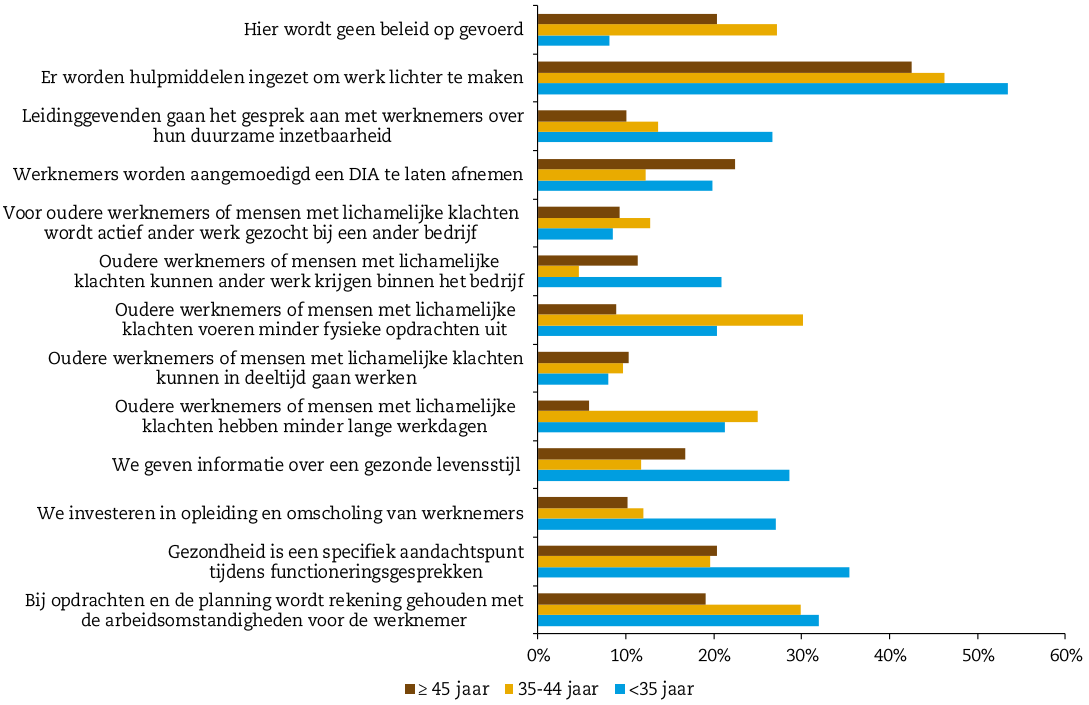


Bron: EIB

Vitaliteitsbeleid

Volgens 20% van het bouwplaatspersoneel wordt door hun werkgever geen maatregelen genomen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Onder jongeren tot 35 jaar is dit aandeel lager dan onder ouderen, wat kan duiden op een verschil in perceptie tussen oudere en jongere werknemers (figuur 3.10). Ook in het algemeen geeft bouwplaatspersoneel jonger dan 35 jaar gemiddeld een hogere score voor duurzame inzetbaarheid dan oudere leeftijdsgroepen en zijn zij daar ook meer tevreden over. Het gebruik van hulpmiddelen en het investeren in opleiding en omscholing komt volgens jongeren het meest voor. De groep tussen de 35 en 44 jaar geeft relatief vaak aan dat oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten minder fysieke opdrachten hoeven uit te voeren, minder lange werkdagen maakt en dat er rekening wordt gehouden met arbeidsomstandigheden bij het werven en plannen van opdrachten. Personeel ouder dan 45 jaar ziet het aanmoedigen om een DIA te laten afnemen als beleid dat bij bedrijven waar zij werken relatief vaak voorkomt ten opzichte van de andere leeftijdsgroepen.

Figuur 3.10 Vitaliteitsbeleid volgens bouwplaatspersoneel naar leeftijdsklasse



Bron: EIB

Slecht 21% van al het bouwplaatspersoneel heeft in de praktijk gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de werkgever bood. Dit waren het vaakst informatie ontvangen over een gezonde levensstijl, het bespreken van de gezondheid tijdens een functioneringsgesprek, gesprek over de DIA en het gebruik van hulpmiddelen om het werk lichter te maken. De overige maatregelen zijn vooral gericht op ouderen of werknemers met lichamelijke klachten. Deze worden in de praktijk dan ook het meest gebruikt door ouder bouwplaatspersoneel, hoewel dit vaak ook maar een klein deel betreft (niet meer dan 10%). Opvallend is dat bouwplaatspersoneel tot 35 jaar relatief meer gebruik heeft gemaakt van de maatregelen van duurzame inzetbaarheid dan de oudste leeftijdsgroep (26% van populatie ten opzichte van 20%). Dit kan mogelijk ook de hogere tevredenheid van personeel jonger dan 35 jaar verklaren.

Tevredenheid naar bedrijfsgrootte

Figuur 3.11 laat de inzet van de instrumenten van sociale innovatie en de tevredenheid hierover zien volgens bouwplaatspersoneel in grote en kleine bedrijven. Over het algemeen is bouwplaatspersoneel dat werkt voor bedrijven met minder dan 50 werknemers over alle instrumenten meer tevreden. Voor ongeveer de helft van de instrumenten is dit te verklaren doordat het instrument in kleinere organisaties daadwerkelijk meer wordt toegepast. Echter, een aantal instrumenten, waaronder de mogelijkheid tot deeltijdwerk, scholingsmogelijkheden en maatregelen ter bevordering van de vitaliteit van werknemers worden vaker ingezet in grotere bedrijven, terwijl bouwplaatspersoneel in kleinere bedrijven relatief meer tevreden is over de inzet van het specifieke instrument. In de rest van deze paragraaf wordt nader ingegaan op de instrumenten die op dit gebied opvallen.

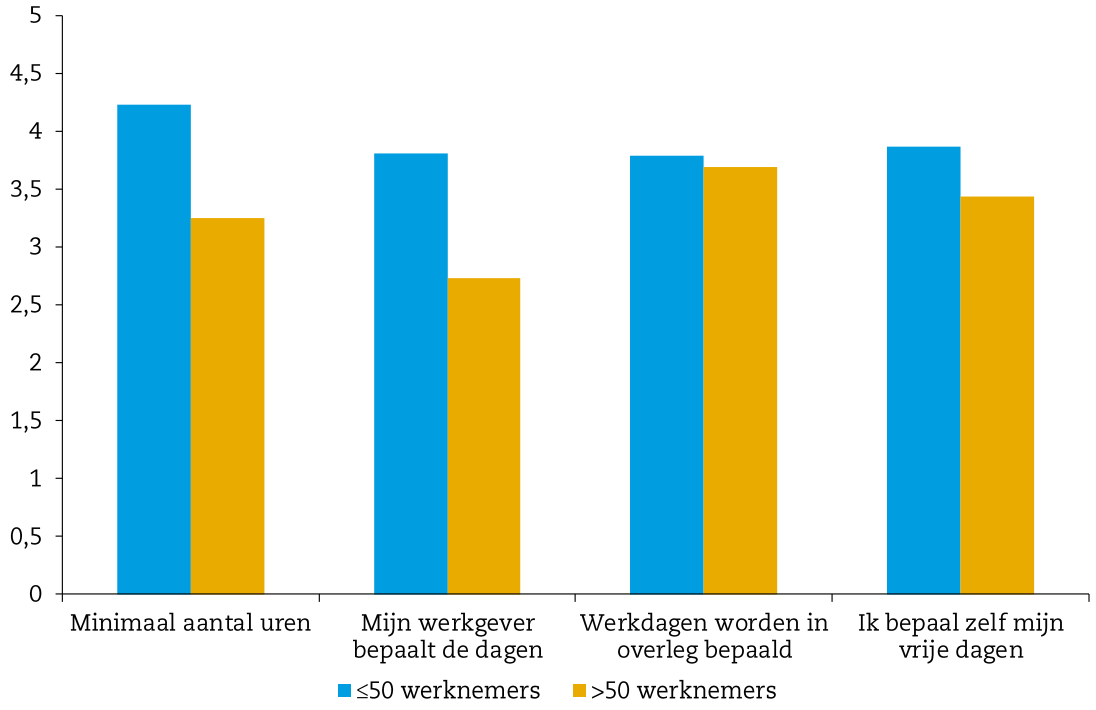
Figuur 3.11 Score en tevredenheid van bouwplaatspersoneel naar instrumenten van sociale innovatie, naar bedrijfsgrootte

Bron: EIB

Deeltijdwerk

Deeltijdwerk wordt in kleine en grote bouwbedrijven ongeveer even vaak toegepast. Het verschil in tevredenheid tussen de grootteklassen kan dan ook vooral worden verklaard door de vorm waarin zij invulling geven aan het instrument (figuur 3.12). Bij bedrijven kleiner dan 50 werknemers kunnen werknemers vaker zelf hun vrije dagen bepalen (respectievelijk 41% en 25% van de werknemers die in deeltijd kan werken), terwijl bij bedrijven groter dan 50 werknemers dit vaker door de leidinggevende wordt bepaald of een minimaal aantal uur wordt gehanteerd. De figuur laat echter ook zien dat de tevredenheid in kleinere organisaties ook hoger is wanneer de vorm niet verschilt. Een verklaring hiervoor ligt niet direct voor de hand, maar uit gesprekken met werknemers wordt wel duidelijk dat werknemers in kleinere organisaties dichter bij de leidinggevende staan en daardoor wellicht beter doorhebben welke effecten dit heeft voor de leidinggevende en de rest van de organisatie waardoor de waardering hiervoor ook hoger is.

Figuur 3.12 Tevredenheid van bouwplaatspersoneel naar vorm van deeltijdwerk, naar bedrijfsgrootte



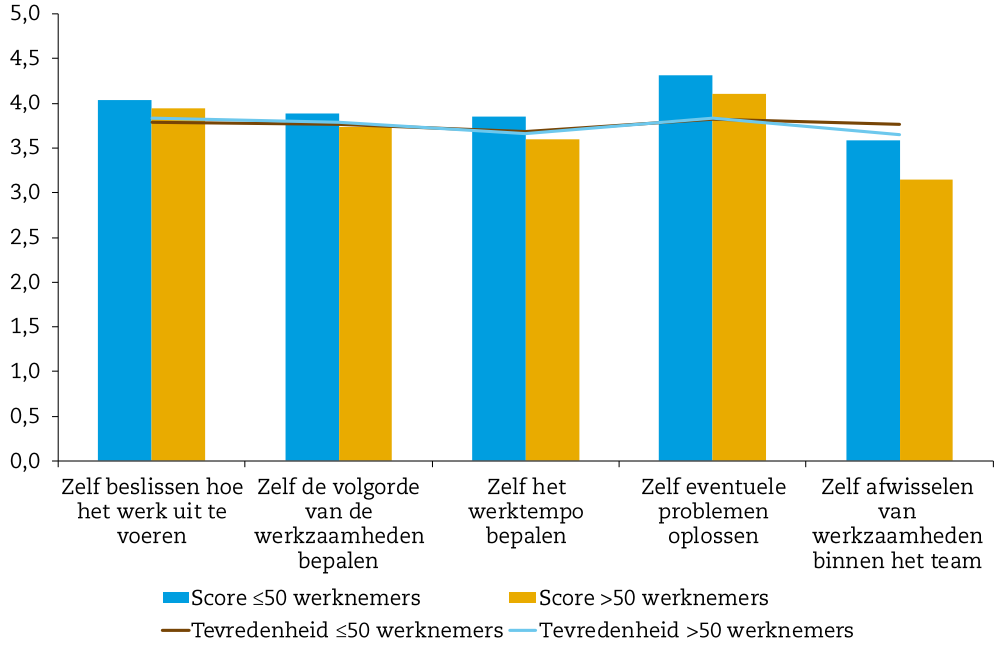
Bron: EIB

Invloed eigen werkzaamheden
Bij bedrijven tot en met 50 werknemers heeft bouwplaatspersoneel op alle onderdelen meer invloed op eigen werkzaamheden dan bij de bedrijven groter dan 50 werknemers (figuur 3.13). Daarentegen is de tevredenheid bijna niet afwijkend tussen grote en kleine bouwbedrijven. Alleen de mogelijkheid om zelf vaker werkzaamheden binnen een team af te wisselen wordt in kleine organisaties meer gewaardeerd.

Scholingsmogelijkheden
Bouwplaatspersoneel in grote en kleine bedrijven krijgen ongeveer even vaak de mogelijkheid om scholing te volgen (respectievelijk 74% tegen 70%). Toch is de tevredenheid van bouwplaatspersoneel in kleine bedrijven hoger. Het type scholing dat wordt aangeboden kan hiervoor een verklaring vormen (figuur 3.14). Zo bieden grotere bouwbedrijven vaker trainingen en opleidingen binnen het vakgebied aan, terwijl kleine bouwbedrijven vaker de mogelijkheid geven cursussen en opleidingen buiten het vakgebied te volgen. De figuur laat ook zien dat de meeste bouwplaatswerknemers het afgelopen jaar in de praktijk het vaakst cursussen hebben gevolgd. Het lijkt dus of werkgevers het scholingsaanbod beter op de vraag van werknemers aan kunnen laten sluiten door relatief vaker mogelijk te maken om cursussen aan te bieden.

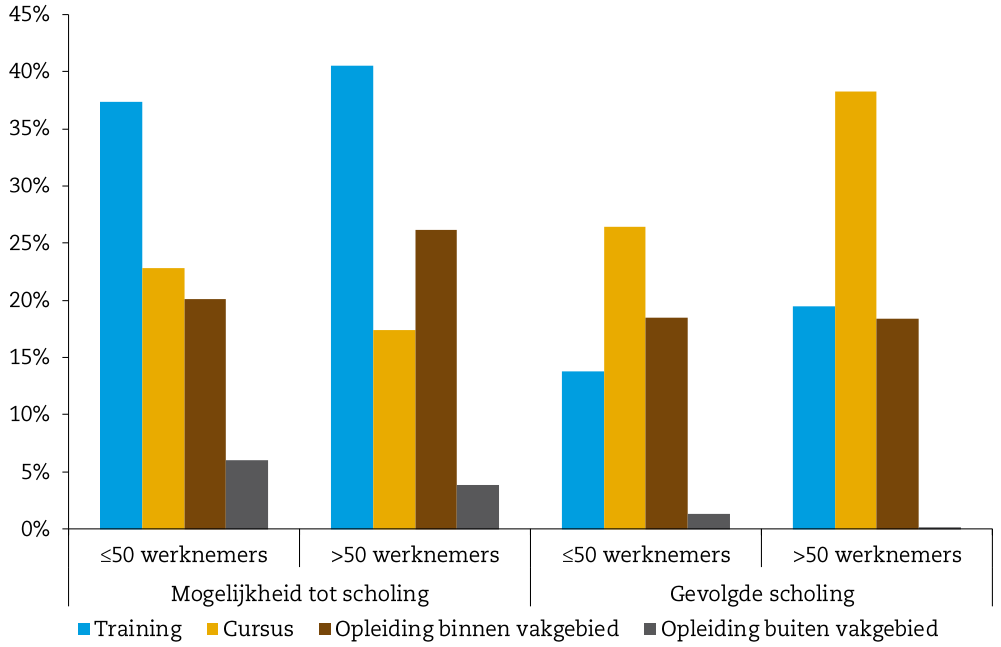
Vitaliteitsbeleid
Vitaliteitsbeleid is voor bouwplaatspersoneel over het algemeen omvangrijker in grote bedrijven dan in kleine bedrijven, terwijl de tevredenheid van werknemers daarentegen niet veel verschilt. Figuur 3.15 laat het aandeel bouwplaatspersoneel zien dat in het afgelopen jaar daadwerkelijk gebruikt heeft gemaakt van de mogelijkheden die op dit gebied worden geboden. Gemiddeld hebben werknemers in grote bedrijven dus meer mogelijkheden, maar wordt er in kleine bedrijven iets vaker gebruik van gemaakt. Dit kan reden zijn dat de tevredenheid over het vitaliteitsbeleid onder bouwplaatspersoneel weinig verschilt tussen bedrijven van verschillende grootte.

Figuur 3.13 Score en tevredenheid van bouwplaatspersoneel naar onderdeel van invloed op de eigen werkzaamheden, naar bedrijfsgrootte



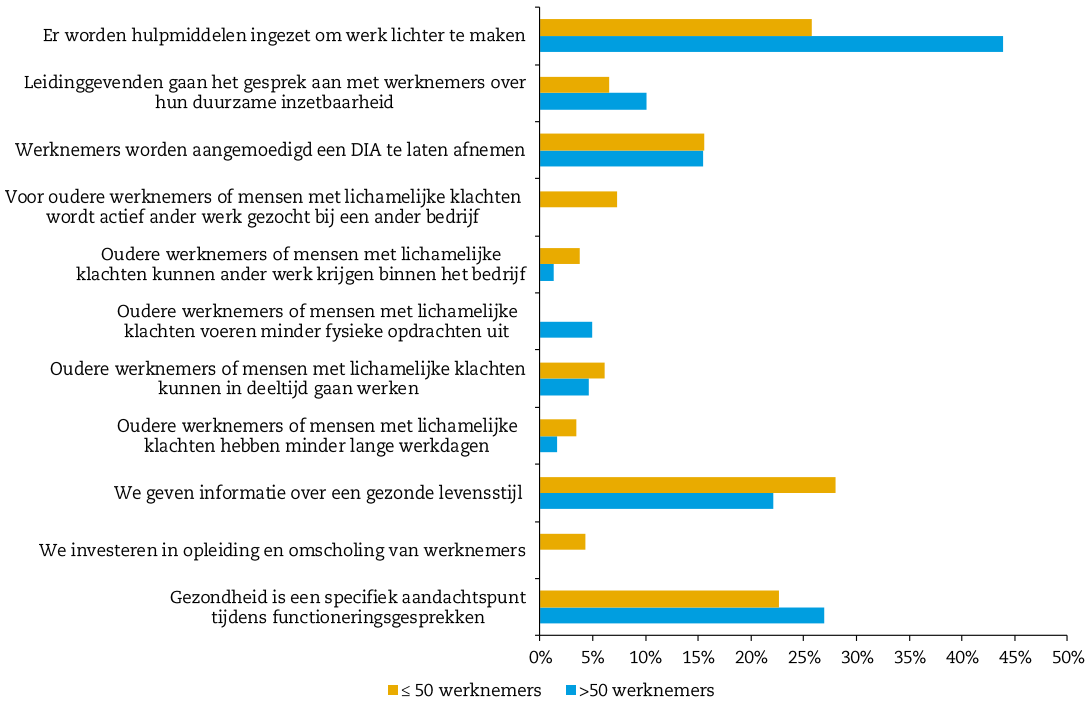
Bron: EIB

Figuur 3.14 Aandeel bouwplaatspersoneel naar mogelijkheid tot scholing en gevolgde scholing, naar bedrijfsgrootte



Bron: EIB

Figuur 3.15 Aandeel bouwplaatspersoneel dat gebruik heeft gemaakt van de maatregelen die onderdeel zijn van het vitaliteitsbeleid, naar bedrijfsgrootte

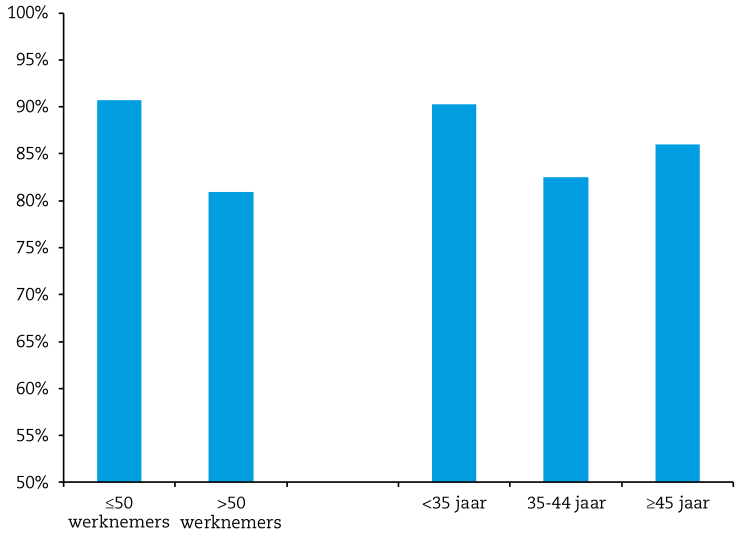


Bron: EIB

Algemene tevredenheid en redenen

De oorzaak voor de verschillende resultaten met betrekking tot de tevredenheid van bouwplaatspersoneel in verschillende leeftijdsklassen en bedrijfsgrootten kan veelal worden gezocht in de verschillende prioriteiten van de werknemers en aspecten die geen onderdeel zijn van sociale innovatie. Figuur 3.16 laat zien dat veruit het grootste deel van het bouwplaatspersoneel over het algemeen tevreden is met hun baan (87%). Dit is het deel van de werknemers dat hun baan minimaal een 6 geeft op een schaal van 1 tot 10 (waar 1 zeer ontevreden is en 10 zeer tevreden). Wel is het aandeel bouwplaatsmedewerkers dat tevreden is in grote bedrijven lager en zijn jongeren tot 35 jaar in het algemeen meer tevreden dan oudere werknemers. Uit gesprekken met werknemers blijkt echter dat deze verschillen vaak kunnen worden verklaard door aspecten die niet direct met instrumenten van sociale innovatie te maken hebben, zoals bijvoorbeeld de reisafstand van het werk naar huis. Dit komt ook naar voren uit de redenen voor tevredenheid: in kleinere bedrijven geeft bouwplaatspersoneel vaker aan dat de sfeer in het bedrijf goed is, het werk afwisselend is, het werken op steeds een andere plaats prettig is en het contact met de leidinggevende goed is (tabel 3.1).

Figuur 3.16 **Aandeel bouwplaatspersoneel dat tevreden is met hun baan, naar bedrijfsgrootte en leeftijdsklasse**



Bron: EIB

Tabel 3.1 **Redenen voor tevredenheid over baan onder bouwplaatspersoneel naar bedrijfsgrootte en leeftijdsklasse**

	Bedrijfsgrootte		Leeftijdsklasse		
	≤50 werk-nemers	>50 werk-nemers	<35 jaar	35-44 jaar	≥45 jaar
Ik vind het werk leuk	74%	75%	82%	75%	68%
Ik vind de verdiensten goed	24%	18%	24%	28%	17%
Ik vind de sfeer in dit bedrijf goed	51%	37%	63%	40%	35%
Ik vind de scholingsmogelijkheden goed	12%	12%	21%	11%	5%
Ik vind de werktijden aantrekkelijk	27%	22%	25%	32%	22%
Ik vind de contacten met collega's goed	42%	55%	46%	48%	47%
Ik vind het werk afwisselend	65%	59%	60%	70%	62%
Ik vind het werken in de buitenlucht prettig	53%	48%	64%	53%	41%
Ik vind dat ik hier goede vooruitzichten heb	15%	14%	22%	18%	8%
Ik vind de overige secundaire arbeidsvoorwaarden goed	9%	9%	10%	11%	7%
Ik vind het werken op steeds een andere plaats prettig	47%	37%	52%	46%	36%
Ik vind het contact met de leidinggevende(n) goed	29%	23%	36%	28%	19%
Ik vind het contact met de klanten leuk	33%	30%	32%	44%	27%

Bron: EIB

In bedrijven met meer dan 50 werknemers wordt alleen vaker aangegeven dat het contact met collega's goed is, verder zijn de resultaten tussen grote en kleine bedrijven ongeveer vergelijkbaar. De belangrijkste redenen dat bouwplaatspersoneel in kleine bedrijven ontevreden is, is dat het werk niet leuk wordt gevonden en zij vaker vindt dat hen geen vooruitzichten wordt geboden dan in grote bedrijven (tabel 3.2). In grote bedrijven wordt de werkdruk vaker als hoog ervaren en is er volgens bouwplaatsmedewerkers vaker sprake van moeizame communicatie op de bouwplaats vanwege buitenlandse arbeidskrachten.

Tabel 3.2 Redenen waarom bouwplaatspersoneel niet tevreden is over de baan, naar bedrijfsgrootte en leeftijdsklasse

	Bedrijfsgrootte		Leeftijdsklasse[1]
	≤50 werk-nemers	>50 werk-nemers	≥45 jaar
Ik vind het werk niet leuk	39%	5%	23%
Ik vind de verdiensten te laag	31%	31%	39%
Ik vind de sfeer in dit bedrijf slecht	28%	31%	25%
Ik vind de scholingsmogelijkheden onvoldoende	9%	5%	10%
Ik vind de werktijden ongunstig	15%	13%	10%
Ik vind het werk te ongezond	21%	5%	7%
Ik heb conflicten met collega's	14%	8%	2%
Ik vind mijn werk saai	21%	6%	24%
Ik vind werken in de buitenlucht niet prettig	0%	0%	0%
Ik vind dat ik hier geen vooruitzichten heb	37%	4%	21%
Ik vind de overige secundaire arbeidsvoorwaarden slecht	13%	6%	9%
Ik vind dat ik teveel moet reizen	14%	10%	12%
Ik heb een conflict met de leidinggevende	9%	11%	7%
Ik vind de werkdruk te hoog	24%	43%	32%
Ik vind het contact met de klanten niet prettig	0%	0%	0%
Ik heb te weinig inspraak	9%	17%	8%
Ik heb geen goede balans tussen werk en privé	9%	4%	12%
Ik vind het werk fysiek zwaar	49%	47%	57%
Ik vind de werkdagen te lang	9%	7%	14%
Ik vind dat de communicatie op de bouwplaats moeizaam verloopt omdat er veel buitenlandse collega's werken	5%	43%	29%

1 In de leeftijdsklassen tot 45 jaar was het aantal waarnemingen te laag om een representatief beeld te geven.

Bron: EIB

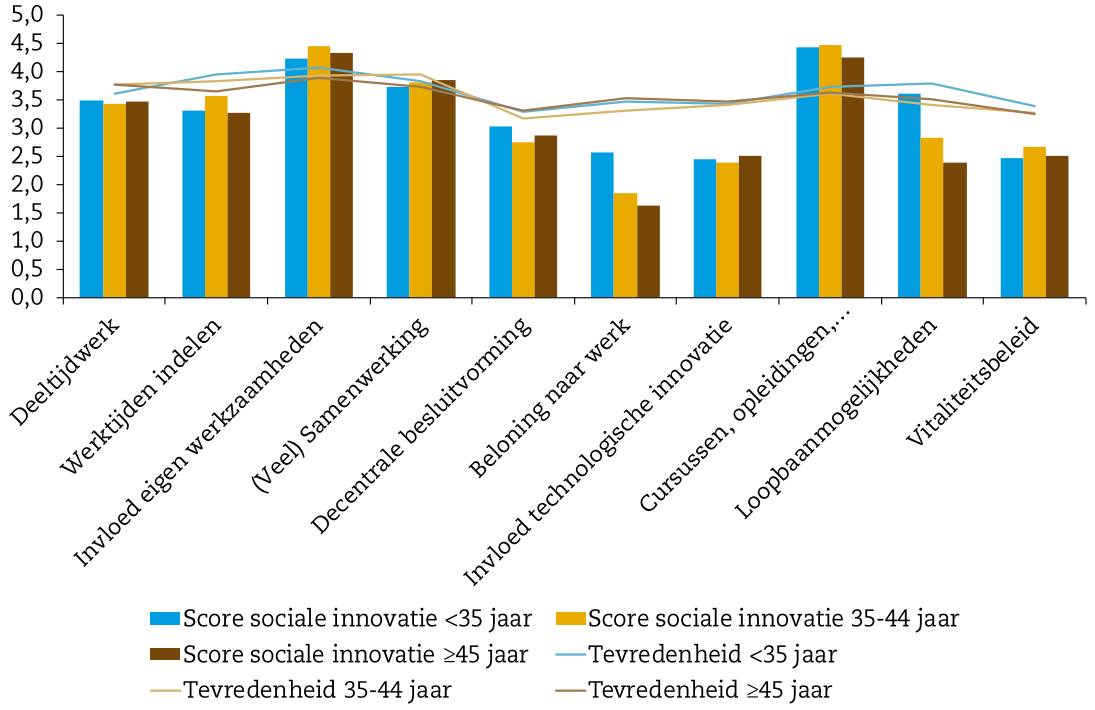
Tussen leeftijdsklassen zijn de belangrijkste redenen voor tevredenheid met hun baan hetzelfde: het werk wordt leuk en afwisselend gevonden en het werk in de buitenlucht wordt gewaardeerd. Wat wel opvalt is dat bouwplaatspersoneel tot 35 jaar vaker dan de andere leeftijdsklassen tevreden is over de inhoud van het werk, de sfeer in het bedrijf, de vooruitzichten bij het bedrijf, het werken op verschillende plaatsen en het contact met de leidinggevende. Deze verschillende beoordelingen van het werk in het algemeen kunnen invloed hebben op de manier waarop de verschillende leeftijdsklassen de inzet van de instrumenten van sociale innovatie beoordelen. Bovendien hebben zij andere behoeften in verschillende levensfasen.

3.2 UTA-personeel

Tevredenheid naar leeftijdsklasse

Figuur 3.16 laat de score van de verschillende instrumenten van sociale innovatie zien en de tevredenheid daarover voor drie leeftijdsklassen van UTA-personeel. In het algemeen is UTA-personeel redelijk tevreden over de inzet van de verschillende instrumenten van sociale innovatie in het bedrijf waarvoor zij werken. Bovendien zijn de verschillen tussen de instrumenten niet groot, terwijl de mate waarin deze worden ingezet wel verschilt. Decentrale besluitvorming en duurzame inzetbaarheidsbeleid is waar werknemers in het algemeen het minst tevreden over zijn. Voor werknemers ouder dan 45 jaar is beleid rond duurzame inzetbaarheid het meest belangrijk, voor jongere groepen is dat decentrale besluitvorming. Van deze instrumenten worden de verschillen tussen de leeftijdsklassen in deze paragraaf verder uitgewerkt. Werknemers van 35 tot 44 jaar zijn daarnaast ook minder tevreden over beloning naar werk en loopbaanmogelijkheden.

Figuur 3.16 Score en tevredenheid van UTA-personeel over instrumenten van sociale innovatie naar leeftijdsklasse



Bron: EIB

Decentrale besluitvorming
Figuur 3.17 geeft aan bij welke thema's UTA-personeel het belangrijk vindt betrokken te worden door de leidinggevende of de directie. De groep van 35 tot 44 jaar wil bij de meeste onderwerpen het vaakst betrokken worden. Belangrijke onderwerpen voor alle leeftijdsklassen zijn de visie, waarden en strategie van het bedrijf, werknemers tot 45 jaar praten ook graag mee over de beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden, terwijl vanaf een leeftijd van 35 jaar prioriteit wordt gegeven aan veiligheidsmaatregelen en maatregelen die mensen helpen langer gezond door te werken. Opvallend is dat werknemers tot 35 jaar nog vaker dan andere leeftijdsklassen mee willen praten over de strategie van het bedrijf.

Een apart thema waarbij UTA-personeel tot 45 jaar betrokken wil worden is technologische innovatie. Wanneer het hen direct wordt gevraagd wil 50% meer betrokken worden bij technologische innovatie. Ongeveer 30% geeft aan nu al voldoende betrokken te zijn en nog eens 20% wil er niet meer bij betrokken worden, omdat ze uitvoerend werk leuker vinden, niet geïnteresseerd zijn of hun tijd liever ergens anders aan besteden. Vooral de leeftijdsgroep tussen de 35 en 44 jaar wil meer betrokken worden bij technologische innovatie.

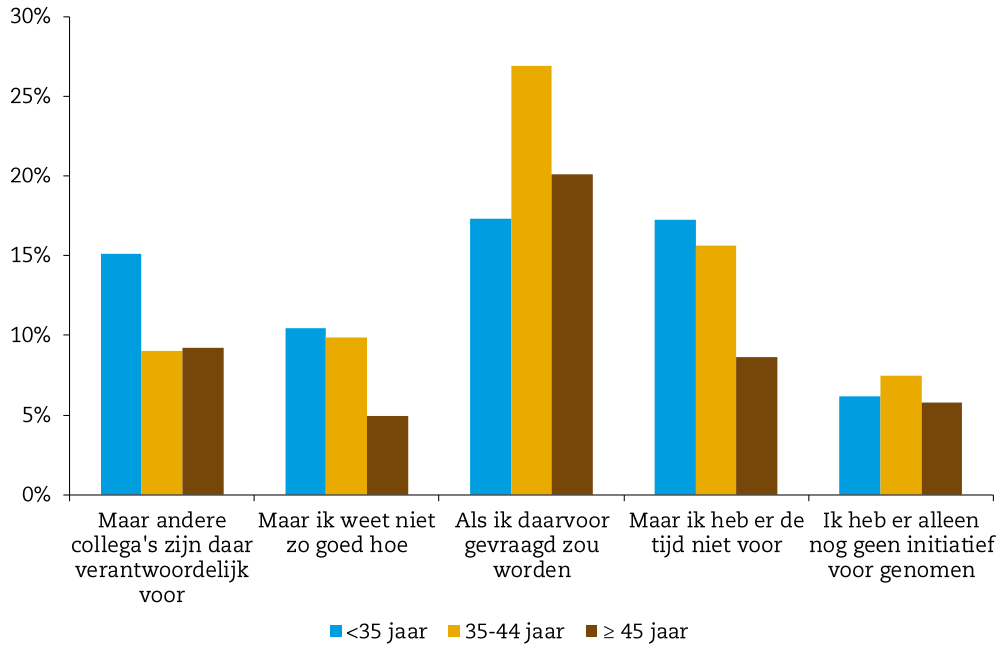
Om UTA-personeel meer te betrekken bij technologische innovatie zouden werkgevers hun personeel vaker moeten vragen hierover mee te denken of beslissen aangezien ruim een vijfde van de medewerkers aangeeft hiervoor gevraagd te willen worden (figuur 3.18). Daarnaast is een gebrek aan tijd voor UTA-personeel vaak een belemmering, het is dus van belang dat werkgevers hen hiervoor ook tijd geven.

Figuur 3.17 Thema's waarbij UTA-personeel betrokken wil worden, naar leeftijdsklasse

Bron: EIB

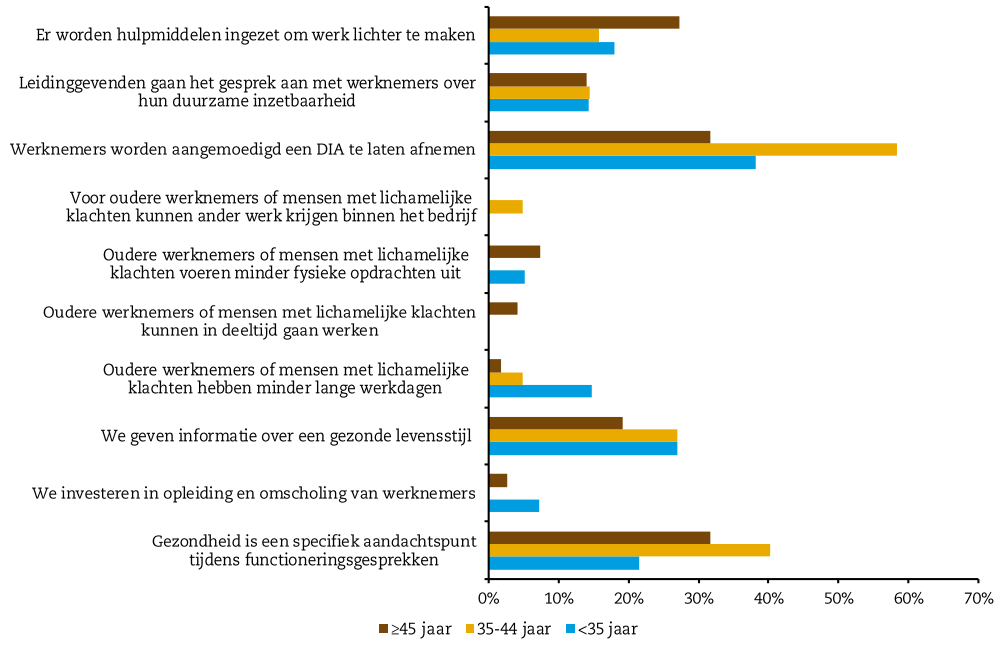
Vitaliteitsbeleid
Net als onder bouwplaatspersoneel stelt UTA-personeel tot een leeftijd van 45 jaar iets vaker gebruik te maken van de maatregelen die in het kader van het vitaliteitsbeleid worden genomen dan werknemers ouder dan 45 jaar (respectievelijk 20% en 16%). Toch kan dit de hogere tevredenheid van jongeren tot 35 jaar niet geheel verklaren. Figuur 3.19 laat bovendien zien dat, van de werknemers die gebruik hebben gemaakt van de bestaande maatregelen, UTA-personeel van 35-44 jaar dit het vaakst aangeven. Uit gesprekken met werknemers kan worden geconcludeerd dat de verschillende groepen werknemers een andere perceptie hebben en andere aspecten van het werk belangrijk worden gevonden.

Figuur 3.18 Omstandigheden van UTA-personeel die meer betrokken wil worden bij technologische innovatie, naar leeftijdsklasse



Bron: EIB

Figuur 3.19 Aandeel UTA-personeel dat gebruik heeft gemaakt van de maatregelen die onderdeel zijn van het vitaliteitsbeleid, naar leeftijdsklasse

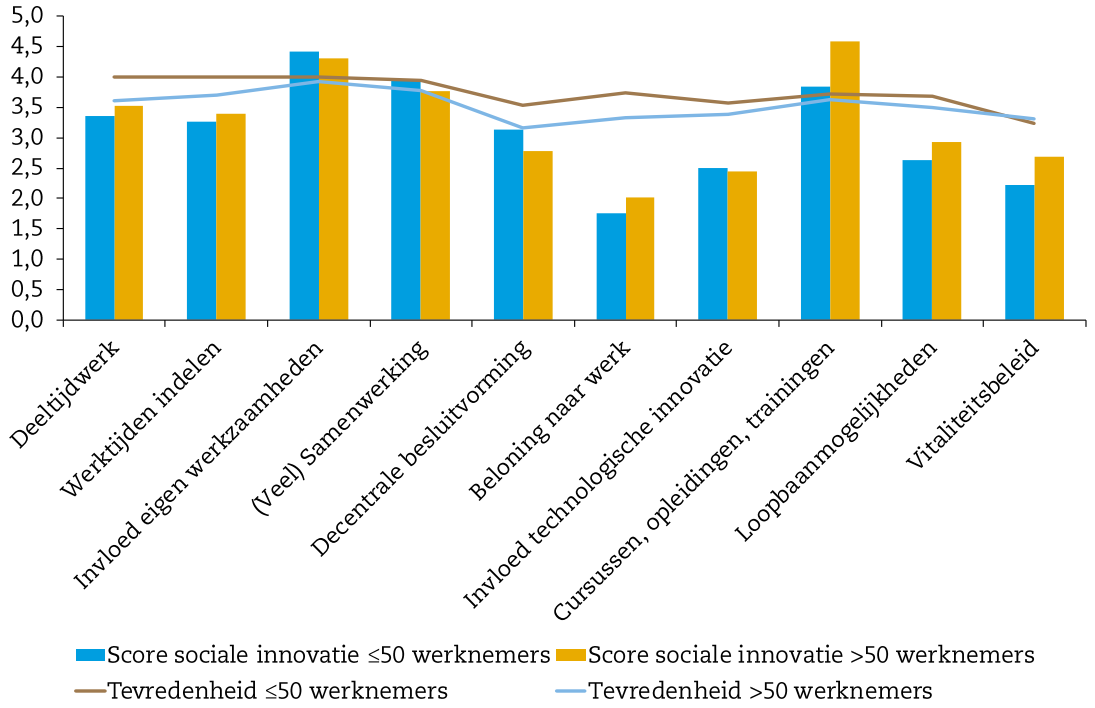


Bron: EIB

Tevredenheid naar bedrijfsgrootte

De tevredenheid tussen UTA-werknemers in grote en kleine organisaties en de score die zij geven op het gebied van sociale innovatie verschillen relatief meer van elkaar (figuur 3.20). In bedrijven met minder dan 50 werknemers is UTA-personeel, behalve op duurzame inzetbaarheidsbeleid, over alle instrumenten relatief meer tevreden dan in grotere organisaties. Dit is opvallend omdat de score voor zes van de tien instrumenten hoger is in grotere organisaties dan in kleinere. Vooral op het gebied van scholings- en loopbaanmogelijkheden en beloning naar werk is hiervan sprake, maar ook rond mogelijkheden om in deeltijd te werken of de eigen werktijden in te delen zijn er verschillen. Onderstaand wordt de inzet van elk van deze verschillende instrumenten in grote en kleine organisaties vergeleken.

Figuur 3.20 Score en tevredenheid van UTA-personeel over instrumenten van sociale innovatie naar bedrijfsgrootte



Bron: EIB

Deeltijdwerk en indelen eigen werktijden
In het algemeen is deeltijdwerk voor UTA-personeel ongeveer even vaak mogelijk in grotere bedrijven als in kleinere. Bovendien worden in zowel kleine als grote bouwbedrijven de vrije dagen van mensen die in deeltijd werken in de meeste gevallen in overleg bepaald (43% en 46% respectievelijk). Wanneer deeltijdwerk mogelijk is, kunnen werknemers in kleinere organisaties echter in 36% van de gevallen hun eigen vrije dagen bepalen, terwijl dit in grotere organisaties minder wordt aangegeven (23%). Net als onder bouwplaatspersoneel is UTA-personeel in kleinere organisaties over alle vormen van deeltijdwerk echter relatief meer tevreden dan in grotere organisaties. De tevredenheid is relatief het hoogst onder werknemers die zelf hun vrije dagen kunnen bepalen, zowel in grote als in kleine organisaties. Zowel in grote als in kleine organisaties zou ongeveer 20% van het UTA-personeel de contracturen komend jaar aanpassen indien dat mogelijk zou zijn. Van hen wil 88% van de werknemers in grote organisaties minder uren werken, tegenover 80% in kleine organisaties. UTA-personeel in kleine bedrijven wil relatief vaker meer contracturen werken (20% ten opzichte van 12%).

Het aandeel UTA-werknemers dat de eigen werktijden kan indelen is in grote en kleine bedrijven ongeveer gelijk (respectievelijk 57% en 60%). Zowel de mogelijkheid om de werkuren anders over de dag als over de week te spreiden komt echter vaker voor in grote organisaties dan in kleine. Met name de tevredenheid over het indelen van werkuren over de dag is onder UTA-medewerkers in kleine organisaties relatief hoger dan in grote bedrijven. Echter ook wanneer het UTA-personeel geen mogelijkheden heeft om de eigen werktijden in te delen is de tevredenheid hoger in bedrijven met minder dan 50 werknemers.

Beloning naar werk
Van het UTA-personeel in bedrijven met meer dan 50 werknemers stelt 41% van de medewerkers dat hun beloning afhangt van de kwaliteit of kwantiteit van hun werk tegenover 32% in kleinere bedrijven. Bovendien is deze beloning in kleine bedrijven het vaakst afhankelijk van individuele prestaties (18%), terwijl grotere bedrijven het meest naar zowel persoonlijke als gemeenschappelijke prestaties kijken (21%). Ook worden in kleinere bedrijven minder vaak concrete doelen opgesteld dan in grotere bedrijven, zowel voor persoonlijk als gemeenschappelijke prestaties. De tevredenheid van UTA-personeel in kleine organisatie is echter hoger, ongeacht hoe de beloning tot stand komt. Uit gesprekken met werknemers blijkt goede samenwerking met de leidinggevende en het feit dat het personeel meer wordt betrokken bij omstandigheden waarin het bedrijf verkeert in kleinere organisaties tot meer begrip te leiden van personeel over de wijze waarop hun beloning tot stand komt. Dit resultaat kan nader worden onderzocht in vervolgonderzoek.

Scholing- en loopbaanmogelijkheden
UTA-personeel in kleine bedrijven krijgt in 70% van de gevallen de mogelijkheid om scholing te volgen, terwijl 90% van het UTA-personeel in grote bedrijven dit aangeeft. In grote bedrijven worden, vaker dan in kleine bedrijven, trainingen, cursussen en opleidingen buiten het vakgebied aangeboden aan UTA-personeel. Van de bedrijven die scholingsmogelijkheden hebben, bieden kleine bedrijven echter vaker een opleiding binnen het vakgebied aan dan grote bedrijven (respectievelijk 53% en 48%). Dit kan een oorzaak zijn voor het feit dat de tevredenheid van UTA-personeel in kleine bedrijven iets hoger is, aangezien 34% van het UTA-personeel in kleine bedrijven afgelopen jaar gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid een opleiding binnen het vakgebied te volgen, tegenover 23% van het UTA-personeel in grote organisaties. Een andere mogelijkheid zou kunnen zijn dat UTA-personeel in grotere bedrijven vaker aangeeft scholing nodig te hebben om de loopbaankansen te verbeteren (52% ten opzichte van 40%). Bredere ontwikkeling binnen het vakgebied is in de meeste gevallen het doel van deze scholing. Doorgroeimogelijkheden komen voor UTA-personeel ook vaker voor in grote bedrijven. Opvallend is dat het aandeel UTA-personeel in grote en kleine organisaties dat aangeeft volop doorgroeimogelijkheden te hebben gelijk is (29%). In grote bedrijven stelt echter 49% dat de mogelijkheden er beperkt zijn, tegenover 26% in kleine bedrijven. Het is goed voor te stellen dat UTA medewerkers met ambitie die beperkte doorgroeimogelijkheden ervaren, relatief vaker scholing willen volgen om door te kunnen blijven groeien. Hierbij kunnen selectie-effecten dus een rol spelen: mensen die graag door willen groeien, gaan relatief vaker bij grote bedrijven werken, omdat deze mogelijkheden daar van nature vaker zijn.

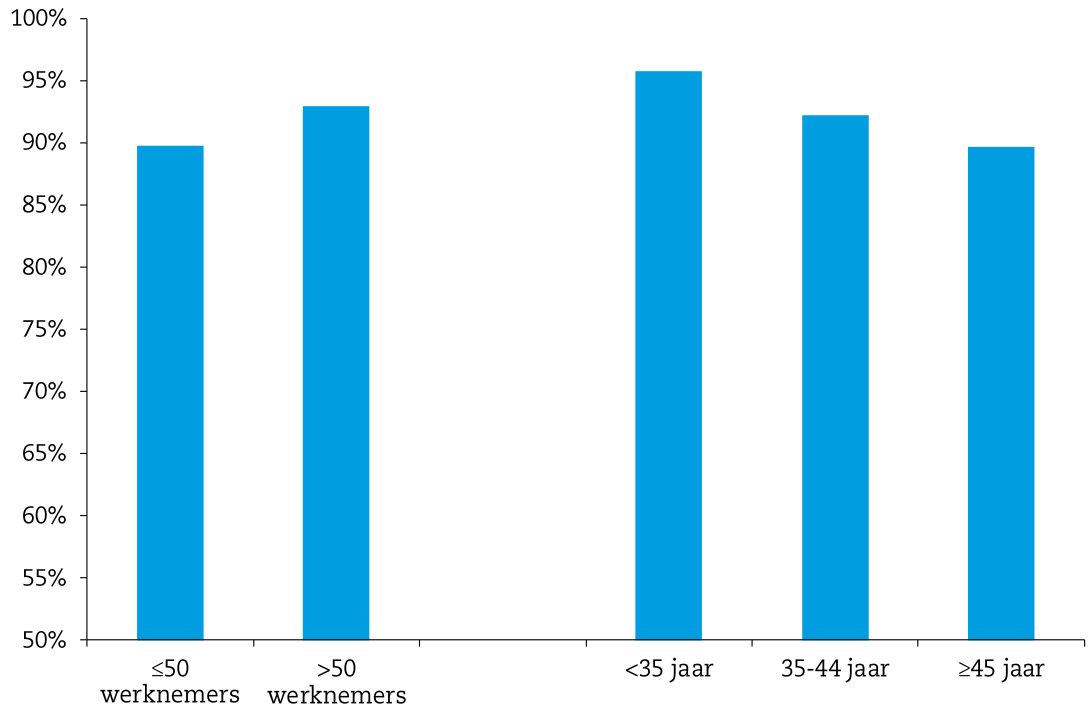
De tevredenheid over scholing en loopbaanmogelijkheden is hoger onder UTA-personeel in kleinere organisaties, zelfs wanneer die er niet zijn. Alleen wanneer de mogelijkheid wordt geboden een opleiding buiten het vakgebied te volgen, is de tevredenheid hoger in grote bedrijven. Dit komt echter maar weinig voor. Ook hier is de betrokkenheid van de werkgever in kleine bedrijven een belangrijke factor, maar kunnen de redenen voor de tevredenheid van werknemers verder worden onderzocht.

Duurzame inzetbaarheidsbeleid
Vrijwel alle duurzame inzetbaarheidsmaatregelen worden volgens UTA-personeel vaker ingezet in grote dan in kleine bedrijven, behalve dat bij de werving, planning en organisatie van opdrachten rekening wordt gehouden met werknemers. Voor deze laatste maatregel is de tevredenheid onder UTA-personeel in kleinere bedrijven hoger dan in grote bedrijven, voor andere maatregelen is deze ongeveer gelijk of iets lager. Uit gesprekken met werknemers blijkt dat er in kleinere organisaties meer overleg plaatsvindt en de lijntjes korter zijn waardoor UTA-personeel vaker betrokken wordt en mee kan denken.

Algemene tevredenheid en redenen

De vorige paragraaf heeft laten zien dat, net als bouwplaatspersoneel, UTA-personeel in kleinere bedrijven over het algemeen meer tevreden is over de instrumenten van sociale innovatie dan in grotere bedrijven, ondanks dat die instrumenten soms minder ingezet worden dan in grote organisaties. Wanneer hen echter naar hun algemene tevredenheid over hun baan wordt gevraagd, geeft een iets hoger aandeel van het UTA-personeel in grote bedrijven hun baan een 6 of hoger op een schaal van 1 tot 10 (waar 1 zeer ontevreden is en 10 zeer tevreden). Tussen de verschillende leeftijdsklassen is ook een duidelijk patroon zichtbaar: hoe ouder werknemers worden, hoe kleiner het aandeel dat tevreden is.

Figuur 3.21 Aandeel UTA-personeel dat tevreden is met hun baan, naar bedrijfsgrootte en leeftijdsklasse



Bron: EIB

De redenen voor de tevredenheid van UTA-werknemers liggen in grote en kleine bedrijven niet veel uit elkaar: in beide categorieën wordt het werk leuk en afwisselend gevonden en is de sfeer in het bedrijf en het contact met collega's goed (tabel 3.3). In kleine bedrijven wordt de sfeer in het bedrijf en leuk contact met klanten iets vaker aangegeven, terwijl in grote bedrijven het werk en de secundaire arbeidsvoorwaarden iets vaker een reden geven voor de tevredenheid van UTA-personeel.

Tabel 3.3 **Reden voor tevredenheid over baan onder UTA-personeel, naar bedrijfsgrootte en leeftijdsklasse**

	Bedrijfsgrootte		Leeftijdsklasse		
	≤50 werk-nemers	>50 werk-nemers	<35 jaar	35-44 jaar	≥45 jaar
Ik vind het werk leuk	79%	84%	93%	77%	80%
Ik vind de verdiensten goed	36%	33%	42%	29%	32%
Ik vind de sfeer in dit bedrijf goed	61%	52%	70%	53%	46%
Ik vind de scholingsmogelijkheden goed	18%	14%	28%	11%	9%
Ik vind de werktijden aantrekkelijk	25%	22%	28%	25%	18%
Ik vind de contacten met collega's goed	50%	53%	68%	45%	46%
Ik vind het werk afwisselend	52%	56%	62%	55%	50%
Ik vind het werken in de buitenlucht prettig	9%	9%	13%	7%	8%
Ik vind dat ik hier goede vooruitzichten heb	17%	16%	35%	13%	7%
Ik vind de overige secundaire arbeidsvoorwaarden goed	14%	23%	24%	19%	19%
Ik vind het werken op steeds een andere plaats prettig	10%	12%	14%	13%	8%
Ik vind het contact met de leidinggevende(n) goed	26%	25%	32%	31%	18%
Ik vind het contact met de klanten leuk	28%	23%	25%	24%	25%

Bron: EIB

De meest voorkomende reden dat UTA-werknemers niet tevreden zijn is een slechte sfeer in het bedrijf, ongeacht de bedrijfsgrootte (tabel 3.4). In kleine bedrijven komt daarnaast een conflict met de leidinggevende en weinig inspraak vaker voor, in grote bedrijven wordt een lange reistijd en onprettig contact met klanten vaker aangegeven. Het aantal respondenten op deze vraag is echter laag, dus er kunnen geen harde conclusies worden getrokken op basis van deze gegevens, maar het geeft wel een indicatie van de richting waarin de redenen dat werknemers niet tevreden zijn gezocht kan worden.

Tussen de verschillende leeftijdsklassen zijn daarnaast ook weinig verschillen in de redenen voor tevredenheid: vooral de inhoud en afwisseling van het werk, de sfeer in het bedrijf en het contact met collega's zijn van belang. Tot een leeftijd van 35 jaar worden deze redenen echter vaker gegeven dan in de andere leeftijdsklassen. Ten slotte zijn oudere UTA-werknemers het vaakst niet tevreden over hun baan vanwege een slechte sfeer in het bedrijf en een te hoge werkdruk.

Tabel 3.4 **Redenen UTA-personeel is niet tevreden over de baan, naar bedrijfsgrootte en leeftijdsklasse**

	Bedrijfsgrootte		Leeftijdsklasse[1]
	≤50 werk-nemers	>50 werk-nemers	≥45 jaar
Ik vind het werk niet leuk	15%	21%	15%
Ik vind de verdiensten te laag	17%	31%	27%
Ik vind de sfeer in dit bedrijf slecht	41%	48%	46%
Ik vind de scholingsmogelijkheden onvoldoende	11%	28%	18%
Ik vind de werktijden ongunstig	22%	4%	10%
Ik vind het werk te ongezond	27%	3%	16%
Ik heb conflicten met collega's	7%	8%	8%
Ik vind mijn werk saai	16%	14%	12%
Ik vind werken in de buitenlucht niet prettig	0%	0%	0%
Ik vind dat ik hier geen vooruitzichten heb	20%	21%	14%
Ik vind de overige secundaire arbeidsvoorwaarden slecht	25%	26%	16%
Ik vind dat ik teveel moet reizen	4%	33%	18%
Ik heb een conflict met de leidinggevende	32%	0%	17%
Ik vind de werkdruk te hoog	28%	31%	37%
Ik vind het contact met de klanten niet prettig	0%	0%	0%
Ik heb te weinig inspraak	38%	27%	25%
Ik heb geen goede balans tussen werk en privé	22%	17%	18%
Ik vind het werk fysiek zwaar	15%	6%	16%
Ik vind de werkdagen te lang	22%	20%	22%
Ik vind dat de communicatie op de bouwplaats moeizaam verloopt omdat er veel buitenlandse collega's werken	2%	11%	7%
N	19	35	36

1 In de leeftijdsklassen tot 45 jaar was het aantal waarnemingen te laag om een representatief beeld te geven.

Bron: EIB

4 Perspectieven van zelfstandigen zonder personeel

In 2018 is voor het eerst ook onder zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) onderzoek gedaan naar de ervaringen met de instrumenten van sociale innovatie. Hen is in de eerste plaats gevraagd hoe zij het niveau van sociale innovatie in de sector beoordelen, welke effecten zij daarvan ondervinden en hoe belangrijk zij dat vinden in hun samenwerking met bedrijven. Hierbij is een selectie gemaakt van zzp'ers die voor andere bouwbedrijven werken. Daarnaast is hen gevraagd naar de mogelijkheden die zij als zzp'er ervaren en de redenen om zzp'er te worden. Onderstaande paragrafen geven inzicht in de resultaten van de enquête en telefonische interviews met zzp'ers in de bouw.

4.1 Sociale innovatie bij bouwbedrijven

Beoordeling zelfstandigen

Tabel 4.1 geeft de verdeling van het cijfer dat zzp'ers de bouwsector gemiddeld geven op het gebied van sociale innovatie op een schaal van 1 tot 10. Het gemiddelde is een 5,9. Tachtig procent van de zelfstandigen geeft niet hoger dan een 7. Het gemiddelde aandeel bedrijven dat het volgens zzp'ers goed doet op het gebied van sociale innovatie is 51%.

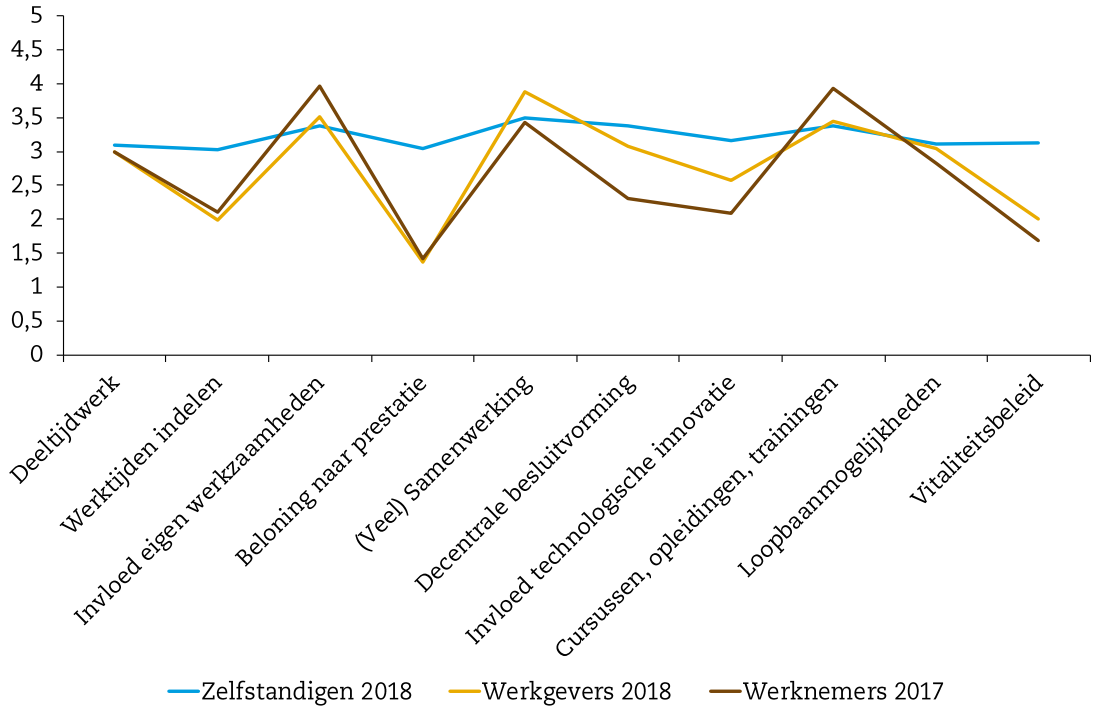
Tabel 4.1 Verdeling cijfers voor sociale innovatie

Cijfer	Aandeel zelfstandigen
1	4%
2	2%
3	5%
4	4%
5	23%
6	17%
7	25%
8	17%
9	1%
10	2%
Gemiddelde	**5,9**

Bron: EIB

Figuur 4.1 toont de beoordeling van zelfstandigen van de instrumenten van sociale innovatie in de bouwsector die voor andere opdrachtgevers in de bouw werken. Hoewel de verschillen tussen de instrumenten ongeveer hetzelfde patroon laten zien als de score van werkgevers en werknemers, geven zelfstandigen vaker een gemiddelde beoordeling. Het lijkt dan ook of zij deze vraag niet goed kunnen beantwoorden. Uit gesprekken met zelfstandigen blijkt dat zij, ook wanneer zij samenwerken met andere bouwbedrijven, vaak gespecialiseerd werk doen of voor een specifiek onderdeel van het werk verantwoordelijk zijn, waardoor zij veelal niet direct samenwerken met de werknemers en niet altijd zicht hebben op de mogelijkheden die hen worden geboden.

Figuur 4.1 Gemiddelde beoordeling van de bouwsector in het algemeen op instrumenten van sociale innovatie voor zelfstandigen, gemiddelde score op de instrumenten voor werkgevers en bouwplaats- en UTA-werknemers



Bron: EIB

Effecten van sociale innovatie

Uit tabel 4.2 komt naar voren dat zelfstandigen over het algemeen merken dat er in sociaal innovatieve bedrijven sprake is van een betere organisatie van het werk, er minder fouten worden gemaakt en efficiënter gewerkt wordt. Ook betere communicatie en een positievere sfeer scoren relatief hoog. Zelfstandigen zien dus wel degelijk positieve gevolgen van sociale innovatie op het bouwproces. De effecten op de bouwketen zijn beperkter. Ook zelfstandigen zelf ervaren dat ze door sociaal innovatieve organisaties vaker worden teruggevraagd en zij gaan met meer plezier naar hun werk (tabel 4.3). De volgende paragraaf gaat in op de mate waarin het niveau van sociale innovatie in bouwbedrijven bepaalt hoe zelfstandigen hun opdrachtgevers bepalen.

Belang van sociale innovatie voor zelfstandigen

Ondanks dat zelfstandigen positieve effecten ervaren van sociale innovatie bij de bouwbedrijven waarvoor zij werken, is het vaak niet de belangrijkste reden voor hen om voor bepaalde opdrachtgevers te werken. Goede communicatie en tijdige uitbetaling vinden de meeste zelfstandigen de belangrijkste aspecten van hun relatie met opdrachtgevers (tabel 4.4). Hoewel betere communicatie een van de effecten is die zelfstandigen ervaren, betalen sociaal innovatieve organisaties niet vaak sneller uit. Bovendien volgt uit gesprekken met zelfstandigen dat zij ook niet heel veeleisend zijn op het gebied van goede communicatie: zij vinden het belangrijk direct met de uitvoerder te kunnen overleggen, maar zijn vaak vaklieden die goed zijn in hun werk en weinig instructie nodig hebben. Ook voelen zij zich verantwoordelijk voor het werk en nemen zij zelf initiatief om zaken te bespreken. Zelfstandigen die eerder als werknemer hebben gewerkt geven aan dat zij op dit gebied als zelfstandige meer vrijheid ervaren dan als werknemer. Wanneer zij zaken bespreken, bijvoorbeeld rond de veiligheid of samenwerking met andere zelfstandigen, voelen ze zich minder geremd dan als werknemer.

Tabel 4.2 Effecten van sociale innovatie op het bouwproces en de bouwketen, volgens zelfstandigen

	Aandeel zelfstandigen
Er worden minder fouten gemaakt	60%
Het werk wordt beter georganiseerd	61%
Er wordt in het algemeen beter gecommuniceerd	51%
Er wordt efficiënter gewerkt	56%
Er wordt harder gewerkt door de werknemers	16%
Er wordt harder gewerkt door andere arbeidskrachten	7%
Er wordt met minder verschillende partijen gewerkt in de bouwketen	11%
Er wordt vaker met dezelfde partijen gewerkt in de bouwketen	29%
Deadlines worden vaker gehaald	19%
Klanten zijn vaker tevreden	35%
Er hangt een positievere sfeer	48%

Bron: EIB

Tabel 4.3 Effecten van sociale innovatie voor zelfstandigen

	Aandeel zelfstandigen
Ik word door deze organisaties gevraagd in dienst te komen	13%
Betere communicatie	26%
Ik word sneller uitbetaald	18%
Ik word vaker teruggevraagd	52%
Ik ga met meer plezier naar mijn werk	42%
Ik werk harder	9%
Ik werk efficiënter	20%
Ik haal deadlines vaker	12%
Ik merk er weinig van	18%

Bron: EIB

Als er niet naar hen geluisterd wordt, leggen ze dat gemakkelijk naast zich neer en als ze het belangrijk genoeg vinden, besluiten ze niet vaker voor die opdrachtgever te werken. Hun positie op de bouwarbeidsmarkt is op het moment sterk: er is veel vraag naar hun diensten dus kunnen ze gemakkelijk selecteren. Ook veilige arbeidsomstandigheden en een langdurige relatie worden door zelfstandigen relatief belangrijk gevonden. Uit de interviews met zelfstandigen blijkt echter dat de ervaringen met langdurige relaties wisselend zijn: voordeel is dat opdrachtgevers vaak beter weten wat de zzp'er kan en hen daardoor soms meer verantwoordelijkheid of specifiek werk waar hun voorkeur naar uit gaat wordt gegeven. Ook draagt dit bij aan een goede samenwerking aangezien mensen vaak beter op elkaar zijn ingespeeld. Nadelig kan zijn dat werknemers van bouwbedrijven een langdurige relatie met zzp'ers niet altijd waarderen en zelfstandigen hun tarieven minder snel kunnen laten stijgen dan wanneer zij vaker van opdrachtgever wisselen. Zelfstandigen staan hier dan ook

verschillend in: een deel gaat voor leuk, afwisselend werk waarbij zij goed kunnen verdienen, anderen hechten meer waarde aan goede samenwerking en relaties met opdrachtgevers zodat zij, ook wanneer de marktomstandigheden veranderen, verwachten nog werk te krijgen. Dit geldt ook voor de voorkeuren van zelfstandigen voor grote en kleine bouwbedrijven. Zo zijn er zzp'ers die liever voor kleinere bedrijven werken, omdat men dan gemakkelijker de juiste persoon te spreken krijgt, zaken sneller geregeld worden en zij sneller worden uitbetaald. Tegelijkertijd is de mindset in kleine bedrijven soms minder flexibel, wat soms als nadeel wordt gezien. Grote bedrijven zijn over het algemeen iets professioneler georganiseerd, het werk is minder zwaar en zzp'ers beoordelen het kennisniveau soms hoger. Zzp'ers die liever voor kleine bedrijven werken, stellen dat het werk inhoudelijk interessanter is, terwijl zzp'ers die vooral door grote bedrijven worden ingehuurd dit niet zo ervaren. Opvallend is ten slotte dat de betrokkenheid van de leidinggevende het minst belangrijk wordt gevonden door zelfstandigen: veel zelfstandigen geven aan zelf verantwoordelijkheid te nemen voor goede contacten in hun branche en missen niet het sociale contact dat een werkgever en collega's bieden.

Tabel 4.4 Belang van karakteristieken in de relatie met de opdrachtgever, schaal 1-5

	Cijfer
Goede communicatie	4,4
Hoogte van de tarieven	4,0
Tijdige uitbetaling	4,3
Goede samenwerking met het personeel	4,0
Veilige arbeidsomstandigheden	4,2
Betrokkenheid van de leidinggevende	3,9
Langdurige relatie	4,2

Bron: EIB

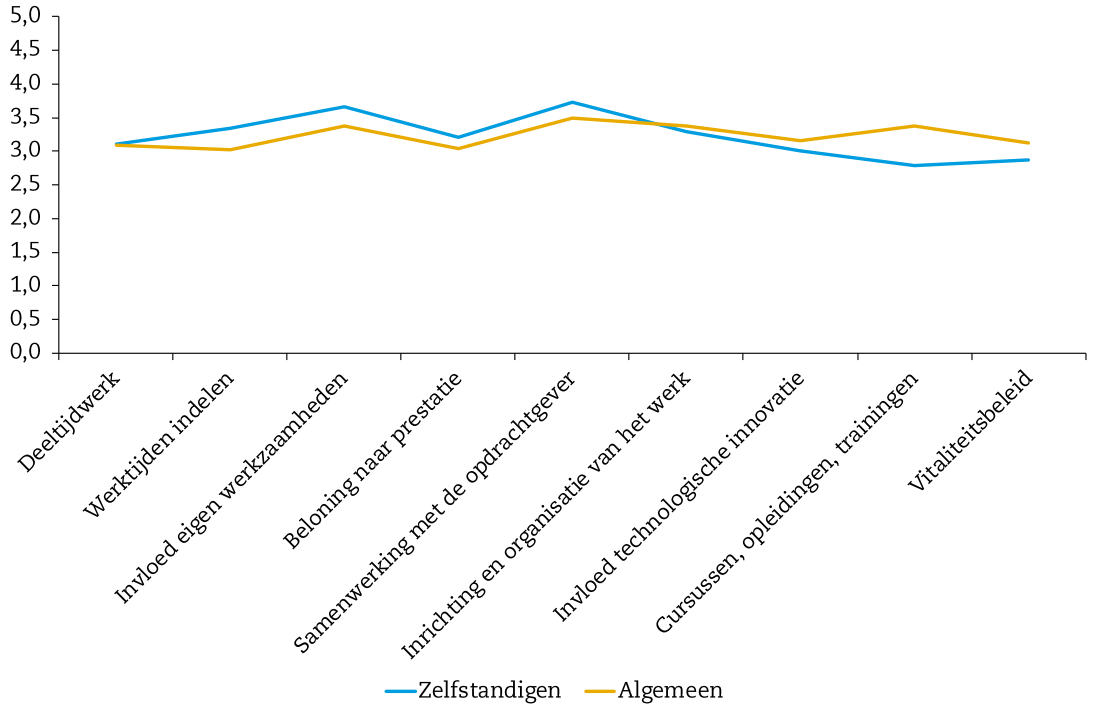
4.2 Sociale innovatie onder zelfstandigen

Mogelijkheden als zelfstandige

Figuur 4.2 geeft aan in welke mate zelfstandigen zelf ervaren mogelijkheden en invloed te hebben voor de verschillende instrumenten van sociale innovatie (blauwe lijn). Daarnaast is nogmaals weergegeven hoe zij de bouwsector in het algemeen op deze instrumenten beoordelen. In grote lijnen volgt de figuur ongeveer dezelfde trend. Zelfstandigen ervaren meer invloed dan in de sector in het algemeen op het gebied van deeltijdwerk, eigen werktijden indelen, invloed op de eigen werkzaamheden, beloning naar prestatie en samenwerking met de opdrachtgever/leidinggevende. Dit resultaat is aannemelijk: vanuit hun hoedanigheid hebben zelfstandigen meer vrijheid bij het aannemen van werk en hoe zij hun tijd indelen. De meeste zzp'ers werken echter full-time of meer en gaan vaak volledig mee in de werktijden van de opdrachtgever. De mogelijkheden op het gebied van decentrale besluitvorming/invloed op de inrichting en organisatie van het werk, technologische innovatie, scholing en vitaliteitsbeleid schatten zij echter minder hoog in. Gedeeltelijk is dit logisch: de inrichting van het werk en de toepassing van technologische innovaties wordt vaak bepaald door de opdrachtgever en hoewel zij daar mogelijk wel bij betrokken worden, is de opdrachtgever hiervoor verantwoordelijk. Op het gebied van scholing en vitaliteitsbeleid zijn zelfstandigen vrijwel volledig zelf verantwoordelijk: ook door sociaal innovatieve bouwbedrijven worden zij over het algemeen niet gevraagd deel te nemen aan activiteiten. De meeste zelfstandigen beginnen vaak hun eigen bedrijf wanneer zij volleerd vakman zijn en organiseren zelf voorzieningen om eerder met pensioen te gaan. Een deel geeft aan dit in de praktijk onvoldoende te doen, terwijl ook met

zelfstandigen is gesproken die een pand of tweede woning hebben gekocht als investering om in hun levensonderhoud te voorzien wanneer zij stoppen met werken.

Figuur 4.2 **Mate waarin zelfstandigen zelf mogelijkheden en invloed hebben naar de instrumenten van sociale innovatie en hoe zij de bouwsector in het algemeen beoordelen**



Bron: EIB

Tabel 4.5 **Aandeel zelfstandigen dat instrumenten van sociale innovatie als belangrijk of zeer belangrijk beoordeelt**

	Aandeel zelfstandigen
Deeltijdwerk	46%
Werktijden indelen	63%
Invloed eigen werkzaamheden	70%
Beloning naar prestatie	69%
Samenwerking met uw opdrachtgever	83%
Invloed op de inrichting en organisatie van het werk	62%
Invloed technologische innovatie	51%
Cursussen, opleidingen, trainingen	42%
Vitaliteitsbeleid	50%

Bron: EIB

Tabel 4.5 geeft weer welk aandeel van de zelfstandigen de verschillende instrumenten van sociale innovatie voor zichzelf belangrijk of zeer belangrijk vindt. Samenwerking met de opdrachtgever, invloed op de eigen werkzaamheden en beloning naar prestatie worden door het grootste deel van de zelfstandigen belangrijk gevonden.

Redenen om zelfstandige te worden

Voor bijna een derde van de zelfstandigen vormt de mogelijkheid om naar eigen inzicht te werken de belangrijkste reden om een eigen bedrijf te beginnen (tabel 4.6). Ook het uiten van het vakmanschap, de uitdaging en verbetering van de financiële positie spelen voor een deel van hen een belangrijke rol bij de keuze voor het zzp-schap. Uit gesprekken met zzp'ers blijkt dat voor de meeste van hen verschillende redenen gezamenlijk de doorslag hebben gegeven. De vrijheid om naar eigen inzicht te werken betreft zowel de mogelijkheid om zelf te beslissen wat voor werk te doen als hoe dat werk in de praktijk wordt gebracht, aangezien veel zelfstandigen ook wel aangeven dat ze niet zozeer meer vrijheid hebben dan werknemers. In veel gevallen moeten bepaalde werkzaamheden worden gedaan en zijn de manieren waarop dat kan worden gedaan beperkt en hebben zelfstandigen en werknemers daarin dezelfde mogelijkheden.

Tabel 4.6 Redenen om als zelfstandige aan het werk te gaan, in procenten

Reden	Aandeel zelfstandigen voor wie dit een reden was	Aandeel zelfstandigen voor wie dit de belangrijkste reden was
Meer vrijheid om naar eigen inzichten te werken	61%	29%
De tarieven van zelfstandigen in mijn branche waren goed	14%	3%
Ik zag veel vraag in de markt naar zelfstandigen	16%	4%
Voor de uitdaging	35%	9%
Kan eigen tijd indelen	37%	6%
Kan vakmanschap tot uiting brengen	36%	13%
Voor verbetering van mijn financiële positie	22%	8%
Wegens een lang gekoesterde wens	14%	5%
Overname familiebedrijf	1%	0%
Mijn voormalige werkgever werd failliet verklaard	7%	5%
Ik was ontslagen/ik kon geen baan vinden	9%	6%
Mijn oude werkgever stelde dit voor	5%	3%

Bron: EIB

5 Effecten van sociale innovatie

In vervolg op het onderzoek naar de effecten van sociale innovatie op werkgevers en werknemers in 2017 is ook dit jaar gekeken welke verbanden er bestaan tussen sociale innovatie en aspecten die werkgevers en werknemers aangaan, zoals bijvoorbeeld bedrijfsresultaten en werktevredenheid. Net als vorig jaar gaat het hier echter om positieve verbanden en kan geen causaliteit (oorzaak-gevolg) worden aangetoond. Daarnaast is dit jaar onderzocht of de effecten van schaarste op de bouwarbeidsmarkt verschillend zijn voor bedrijven met verschillende niveaus van sociale innovatie en of zij hier verschillend mee omgaan.

5.1 Effecten voor werknemers

Uit het onderzoek in 2017 bleek dat bouwplaats- en UTA-personeel sterk verschillen in hun voorkeuren rond sociale innovatie. Om deze reden worden de resultaten voor deze groepen alleen apart gepresenteerd.

Bouwplaatspersoneel

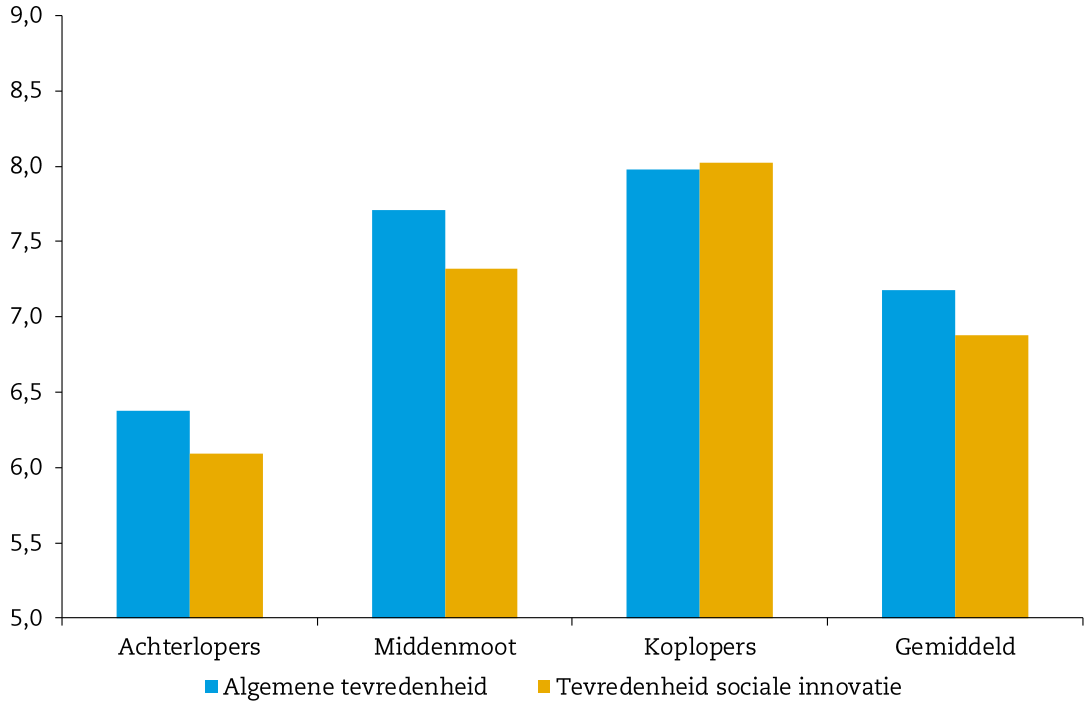
Werktevredenheid
De algemene werktevredenheid onder bouwplaatspersoneel komt in 2018 gemiddeld uit op een 7,2 op een schaal van 1 tot 10. Dit is hetzelfde als in 2017, terwijl de gemiddelde tevredenheid voor zowel achterlopers, middenmoot en koplopers is toegenomen. Dat de gemiddelde tevredenheid niet is verandert ten opzichte van vorig jaar komt dan ook doordat de verhoudingen van de verschillende groepen anders zijn dan vorig jaar. Figuur 5.1 laat zien dat er nog altijd een belangrijk verband lijkt te bestaan tussen het niveau van sociale innovatie en de werktevredenheid van bouwplaatspersoneel. Bouwplaatspersoneel in bedrijven die achter lopen op het gebied van sociale innovatie zijn in het bijzonder relatief minder tevreden in het algemeen en over de instrumenten van sociale innovatie dan in de middenmoot en onder koplopers.

Voor de meeste redenen van tevredenheid over het werk geldt dat bouwplaatspersoneel in voorlopende bedrijven deze relatief vaker aangeeft dan onder achterlopers en in de middenmoot (tabel 5.1). De reden dat de werktijden minder vaak aantrekkelijk worden gevonden en de vooruitzichten en overige secundaire voorwaarden minder vaak goed worden beoordeeld, wordt niet duidelijk uit deze analyse.

Ziekteverzuim
Onder bouwplaatspersoneel lijkt het ziekteverzuim dit jaar lager te liggen voor werknemers die voor koplopers werken dan voor werknemers die voor bedrijven in de middenmoot en achterlopers werken. Vorig jaar waren de resultaten echter minder eenduidig voor bouwplaatspersoneel. Dit geeft reden om op basis van deze gegevens voorlopig nog geen conclusies te trekken over een mogelijk verband tussen sociale innovatie en ziekteverzuim.

Werkbelasting en werkstress
In 2017 was de fysieke werkbelasting onder bouwplaatspersoneel het laagst onder koplopers en was de mentale werkbelasting vergelijkbaar tussen bedrijven in de middenmoot en koplopers. In 2018 is zowel de fysieke als de mentale werkbelasting het meest gestegen onder koplopers waardoor beiden nu hoger zijn dan onder achterlopers en de middenmoot. De werkstress is tussen 2017 en 2018 toegenomen onder bouwplaatswerknemers in de middenmoot en onder koplopers en iets afgenomen onder achterlopers. Nog altijd is de werkstress onder bouwplaatsmedewerkers het hoogst bij een laag niveau van sociale innovatie en het laagst bij een hoog niveau van sociale innovatie. Dit is een bijzonder resultaat: hoewel de fysieke en mentale werkbelasting van bouwplaatspersoneel onder koplopers is toegenomen en hoger ligt dan bij andere bedrijven, ligt de werkstress nog altijd lager.

Figuur 5.1 **Algemene tevredenheid en tevredenheid over de inzet van de instrumenten van sociale innovatie voor bouwplaatspersoneel, naar niveau van sociale innovatie en gemiddeld**



Bron: EIB

Tabel 5.1 **Reden voor tevredenheid over baan onder bouwplaatspersoneel, naar niveau van sociale innovatie**

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers
Ik vind het werk leuk	66%	79%	79%
Ik vind de verdiensten goed	12%	24%	50%
Ik vind de sfeer in dit bedrijf goed	33%	53%	53%
Ik vind de scholingsmogelijkheden goed	7%	11%	43%
Ik vind de werktijden aantrekkelijk	27%	24%	17%
Ik vind de contacten met collega's goed	44%	51%	27%
Ik vind het werk afwisselend	55%	68%	55%
Ik vind het werken in de buitenlucht prettig	50%	50%	65%
Ik vind dat ik hier goede vooruitzichten heb	7%	19%	13%
Ik vind de overige secundaire arbeidsvoorwaarden goed	2%	13%	8%
Ik vind het werken op steeds een andere plaats prettig	41%	43%	62%
Ik vind het contact met de leidinggevende(n) goed	15%	30%	53%
Ik vind het contact met de klanten leuk	27%	33%	48%

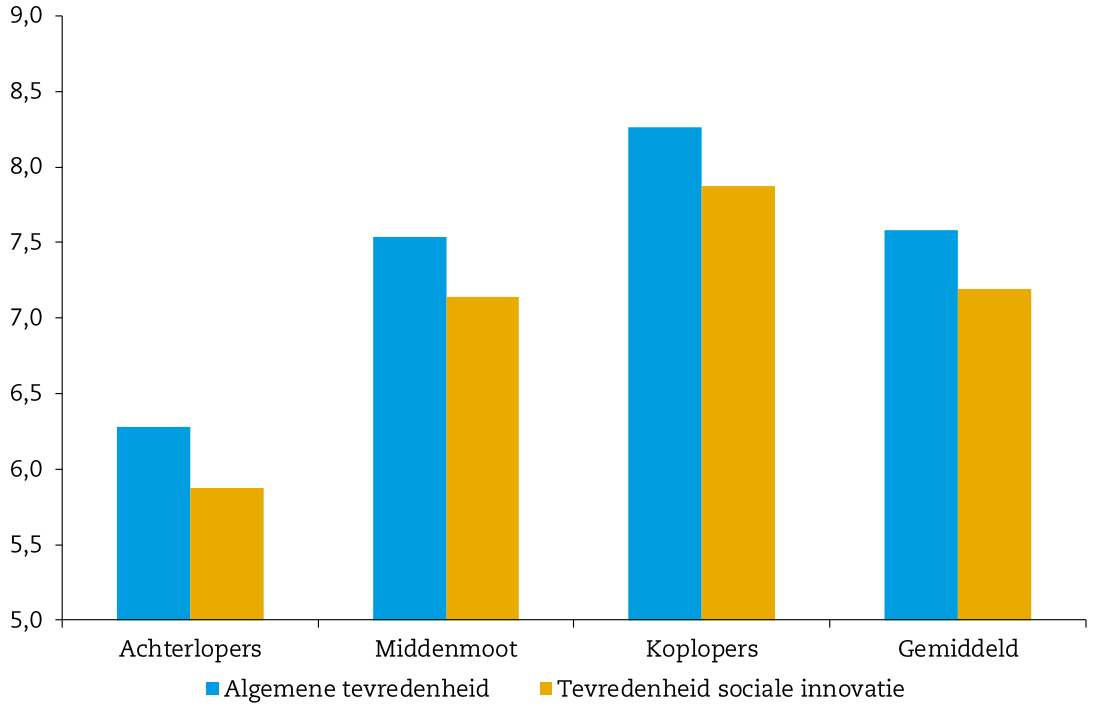
Bron: EIB

Werkzekerheid
Het onderzoek in 2017 wees uit dat de werkzekerheid van bouwplaatspersoneel relatief hoger lag onder koplopers dan onder achterlopers en in de middenmoot. Hoewel de toename onder achterlopers en koplopers in 2018 ongeveer even groot was, bevestigt het onderzoek in 2018 dat de werkzekerheid nog altijd het hoogst is onder koplopers en het laagst onder achterlopers.

UTA-personeel

Werktevredenheid
Voor algemene werktevredenheid geeft UTA-personeel in de bouw gemiddeld een 7,6 op een schaal van 1 tot 10. Het positieve verband tussen de werktevredenheid en het niveau van sociale innovatie is net als in 2017 goed zichtbaar (figuur 5.2). Voor alle groepen geldt dat de tevredenheid over het werk in het algemeen hoger ligt dan de gemiddelde tevredenheid over de instrumenten van sociale innovatie. Tabel 5.2 geeft de redenen voor tevredenheid weer. Ook UTA-personeel werkzaam bij koplopers geeft vaker meerdere redenen dan die werkzaam zijn bij achterlopers of middenmoters. Opvallend is dat ook UTA-personeel in voorlopende bedrijven iets minder vaak dan in andere groepen aangeeft dat de werktijden aantrekkelijk worden gevonden.

Figuur 5.2 **Algemene tevredenheid en totale tevredenheid instrumenten sociale innovatie voor UTA-personeel, naar niveau van sociale innovatie en gemiddeld**



Bron: EIB

Ziekteverzuim
Op basis van het aantal ziektedagen in het afgelopen jaar dat UTA-werknemers hebben gerapporteerd, lijkt het ziekteverzuim niet lager in organisaties die relatief veel doen op het gebied van sociale innovatie. Dit wijkt af van de conclusie van vorig jaar dat het ziekteverzuim onder UTA-personeel lager ligt wanneer bedrijven relatief meer instrumenten van sociale innovatie inzetten. Het gemiddelde aantal ziektedagen per UTA-werknemer is in de enquête van 2018 het laagst onder bedrijven die zich in de middenmoot bevinden (4,8 dagen). Onder

koplopers en achterlopers op het gebied van sociale innovatie is het gemiddelde aantal ziektedagen hoger, respectievelijk 6,9 en 6,2 dagen per persoon.

Werkbelasting en werkstress
Op het gebied van werkbelasting en werkstress lijkt sociale innovatie een positief effect te hebben voor UTA-personeel. Het aandeel UTA-medewerkers dat een hoge fysieke of mentale werkbelasting of werkstress ervaart, is lager onder koplopers dan onder bedrijven in de middenmoot of achterlopers. Deze wordt daarentegen vaker als gemiddeld ervaren. Bovendien is het aandeel werknemers dat een hoge fysieke en mentale werkbelasting en werkstress ervaart onder achterlopers en bedrijven in de middenmoot toegenomen ten opzichte van vorig jaar, terwijl dit onder koplopers juist verder is afgenomen.

Tabel 5.2 Reden voor tevredenheid over baan onder UTA-personeel, naar niveau van sociale innovatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers
Ik vind het werk leuk	81%	80%	87%
Ik vind de verdiensten goed	29%	30%	41%
Ik vind de sfeer in dit bedrijf goed	26%	52%	69%
Ik vind de scholingsmogelijkheden goed	2%	11%	25%
Ik vind de werktijden aantrekkelijk	22%	24%	21%
Ik vind de contacten met collega's goed	41%	52%	56%
Ik vind het werk afwisselend	46%	55%	56%
Ik vind het werken in de buitenlucht prettig	11%	11%	6%
Ik vind dat ik hier goede vooruitzichten heb	5%	13%	26%
Ik vind de overige secundaire arbeidsvoorwaarden goed	7%	20%	25%
Ik vind het werken op steeds een andere plaats prettig	7%	11%	12%
Ik vind het contact met de leidinggevende(n) goed	9%	24%	34%
Ik vind het contact met de klanten leuk	20%	24%	28%

Bron: EIB

Werkzekerheid
De werkzekerheid van UTA-personeel in de bouw is tussen 2017 en 2018 gemiddeld toegenomen. Dit geldt zowel voor werkzekerheid over de huidige functie in het huidige bedrijf als voor werkzekerheid in het huidige bedrijf en in de bouwsector in het algemeen. Onder achterlopers is de toename op het gebied van werkzekerheid in de huidige functie en binnen het huidige bedrijf minder sterk toegenomen dan onder UTA-werknemers in de middenmoot en onder koplopers. Het resultaat van 2017 dat de werkzekerheid op elk van deze aspecten hoger is onder werknemers die voor bedrijven werken die voorop lopen op het gebied van sociale innovatie wordt daarnaast ook door de enquêteresultaten van 2018 bevestigd.

5.2 Effecten voor werkgevers

Eerst wordt naar enkele indicatoren gekeken van bedrijven die ook in 2017 werden belicht, vervolgens wordt gekeken naar de effecten van schaarste op de bouwarbeidsmarkt op bedrijven met een verschillend niveau van sociale innovatie.

Bedrijfsresultaten
Uit tabel 5.3 komt naar voren dat, net als in 2017, de kwaliteit van oplevering, tevredenheid van klanten en omzet hoger liggen in bedrijven die relatief beter scoren op sociale innovatie. Op het gebied van de arbeidsproductiviteit en de winst verschillen de resultaten echter. In 2017 was een conclusie dat de arbeidsproductiviteit onder koplopers hoger werd beoordeeld dan onder achterlopers, maar in 2018 zijn vrijwel geen verschillen zichtbaar tussen de groepen. Daarnaast leek de winst in 2017 onder koplopers zelfs iets lager ten opzichte van vergelijkbare bedrijven dan onder achterlopers, waar in 2018 de winst onder koplopers juist hoger wordt beoordeeld.

Tabel 5.3 Beoordeling bedrijfsresultaten naar groepen van sociale innovatie, schaal 1-5

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Arbeidsproductiviteit				
- 2017	3,3	3,3	3,5	3,3
- 2018	3,3	3,3	3,3	3,3
Kwaliteit van oplevering				
- 2017	3,7	3,7	3,8	3,7
- 2018	3,7	3,6	3,9	3,7
Tevredenheid klanten				
- 2017	3,8	3,8	3,9	3,8
- 2018	3,7	3,7	4,0	3,7
Omzet				
- 2017	3,0	3,1	3,2	3,1
- 2018	3,1	3,2	3,3	3,2
Winst				
- 2017	2,9	2,8	2,8	2,8
- 2018	2,9	2,9	3,3	2,9

Bron: EIB

In 2018 is werkgevers, als aanvulling op deze score ten opzichte van vergelijkbare bedrijven, gevraagd naar de omzet, bruto winst en netto winst. Deze is omgerekend per werkende, inclusief zelfstandigen, om een vergelijking te maken tussen bedrijven van verschillende grootte (tabel 5.4). Vergelijkingen van de omzet en de winstgevendheid moeten met terughoudendheid worden bekeken. Samenstellingseffecten – zoals grootteklasse en sector – spelen een belangrijke rol. Met deze terughoudendheid in gedachte kan voorzichtig worden geconcludeerd dat koplopers een streepje voor hebben op het gebied van omzet en winst.

Tabel 5.4 Beoordeling bedrijfsresultaten per werkende naar groepen van sociale innovatie, in euro

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Omzet	182.630	230.511	282.110	220.913
Bruto winst	35.353	28.503	35.513	31.807
Netto winst	10.389	10.015	15.103	10.759

Bron: EIB

Ziekteverzuim
In tabel 5.5 worden de resultaten van ziekteverzuim in 2017 en 2018 naar grootteklasse en sociale innovatie vergeleken. Waar in 2017 leek dat het ziekteverzuim afnam bij een hogere score van sociale innovatie, is dit verband in 2018 niet zichtbaar en lijkt het ziekteverzuim juist relatief hoger. Uitgesplitst naar bedrijven kleiner en groter dan 50 werknemers, is het ziekteverzuim vooral hoger onder koplopers in kleine bedrijven. Aangezien het aandeel bouwplaatspersoneel in kleinere organisaties relatief hoger is en uit de jaarlijkse monitor ziekteverzuim van het EIB blijkt dat het ziekteverzuim onder bouwplaatsmedewerkers gemiddeld hoger is dan onder UTA-personeel, kunnen geen harde conclusies worden getrokken over een verband tussen sociale innovatie en het ziekteverzuim.

Tabel 5.5 Ziekteverzuim naar groepen van sociale innovatie, in euro

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
2018	3,30	4,87	4,87	4,30
- ≤ 50 werknemers	3,30	4,68	5,04	4,17
- > 50 werknemers		6,57	4,28	5,91
2017	3,87	1,96	1,69	2,36
- ≤ 50 werknemers	3,90	1,99	1,81	2,43
- > 50 werknemers		1,52	1,13	1,31

Bron: EIB

Ontwikkelingen binnen bedrijven en manier van leiding geven
De resultaten op het gebied van de ontwikkelingen binnen bedrijven en manieren van leiding geven zijn hetzelfde als in 2017: koplopers geven vaker aan verbeteringen door te voeren en werknemers te betrekken bij de ontwikkeling van producten en diensten (tabel 5.6).

Sociale innovatie en schaarste

In- en uitstroom
Uit de interviews in 2017 kwam naar voren dat het voor koplopers mogelijk makkelijker zou zijn om personeel aan te trekken en zij minder doorstroom van personeel hebben. Ter verificatie is dit thema in 2018 meegenomen in de enquêtes onder werkgevers. De enquête laat echter zien dat 65% van de koplopers een tekort aan personeel ervaart, terwijl dit gemiddeld 51% is. Aangezien grotere bedrijven over het algemeen gemiddeld iets vaker aangeven een tekort te hebben, kan dit resultaat daar ook door worden veroorzaakt. Anderzijds groeien koplopers mogelijk sneller dan andere bedrijven waardoor de vraag naar personeel ook hoger is. De omvang van het tekort onder koplopers is met 23% van het aantal werknemers wel lager dan gemiddeld in de sector (33%). Het instroompercentage is hoger en het uitstroompercentage is lager in bedrijven die relatief hoog scoren op sociale innovatie (tabel 5.7). Deze cijfers zijn ook berekend voor de verschillende grootteklassen om te controleren in hoeverre dit resultaat wordt beïnvloed door het feit dat koplopers relatief groter zijn. De in- en uitstroompercentages verschillen naar grootteklasse, echter minder dan naar sociale innovatie, dus lijkt het resultaat niet beïnvloed te worden door het feit dat koplopers gemiddeld grotere bedrijven zijn.

Tabel 5.6 Beoordeling leidinggevende van ontwikkelingen in het bedrijf en in de manier van leiding geven, schaal 1-5

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers
Verbeteringen van producten of diensten die u produceert of levert	1,9	2,0	2,3
Verbetering van werkprocessen	2,0	2,2	2,6
Verbetering van de manier waarop leiding wordt gegeven	1,8	2,0	2,2
Intensivering van de mate waarin uw werknemers contact hebben met de eindgebruiker van uw producten of diensten	1,9	2,0	2,4
Voor hun banen moeten mijn werknemers nieuwe vaardigheden opdoen	1,7	1,9	2,1
Ik motiveer mijn werknemers om na te denken over hoe ze hun werk doen	2,2	2,5	2,6
Ik geef mijn werknemers de tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen	1,9	2,2	2,3
In mijn organisatie leveren werknemers een duidelijke bijdrage aan het bedenken van producten/diensten van mijn bedrijf	1,8	2,0	2,4
In mijn organisatie leveren werknemers een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf	1,8	2,2	2,6
Ik sta open voor nieuwe ideeën vanuit mijn werknemers	2,3	2,6	3,0

Bron: EIB

Tabel 5.7 In- en uitstroompercentage naar sociale innovatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Instroompercentage	11,1%	13,0%	14,7%	12,5%
Uitstroompercentage	7,8%	8,3%	7,1%	8,0%

Bron: EIB

Werving van personeel

De belangrijkste manieren voor werkgevers om nieuwe werknemers aan te trekken verschillen niet tussen de verschillende groepen van sociale innovatie: vooral het eigen netwerk van werknemers, leerplekken via opleidingen en vacatures op de website worden hiervoor gebruikt (niet weergegeven). Wel worden de meeste van deze methoden door twee keer zoveel van de koplopers ingezet dan gemiddeld. Dit kan mogelijk worden verklaard door de grootte van de organisatie aangezien bedrijven met meer werknemers ook meer doen om nieuwe werknemers aan te trekken. Dit ligt in de lijn der verwachting: grotere bedrijven hebben vaak een HR-afdeling of functionarissen die hier relatief meer tijd aan kunnen besteden dan in kleine bedrijven waar de leidinggevende dit naast andere werkzaamheden doet. Grotere organisaties

en koplopers gebruiken gemiddeld meer verschillende manieren om personeel aan te trekken. Dit kan een reden zijn dat het tekort gemiddeld lager ligt.

Beloningsbeleid
Beloningsbeleid dat werkgevers gebruiken om nieuw personeel aan te trekken of bestaande werknemers aan zich te binden verschilt niet zozeer naar grootteklasse, maar wel naar het niveau van sociale innovatie. Uit tabel 5.8 volgt hoe de verschillende groepen hier mee omgaan. Waar koplopers het meest vaak vaste contracten aanbieden, een telefoon of tablet aan werknemers geven en personeel laten delen in de winst, geven achterlopers en de middenmoot hun werknemers vaker een hoger loon en laten ze hen veel minder vaak meedelen in de winst. Wel worden ze relatief vaker extra betaald voor overwerk bij achterlopers en in de middenmoot. Bedrijven die voorop lopen op het gebied van sociale innovatie lijken dus een veel bewuster beloningsbeleid te voeren dan andere bedrijven.

Tabel 5.8 Beloningen die werkgevers inzetten om werknemers aan te trekken of te binden naar sociale innovatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
Hoger salaris dan cao	38%	57%	23%	48%
Delen in de winst	0%	0%	54%	7%
Vaste contracten	49%	64%	77%	62%
Ze kunnen een bonus krijgen	0%	10%	23%	9%
Zij krijgen extra betaald op overwerk	38%	18%	0%	21%
Zij krijgen een auto van de zaak	38%	38%	51%	40%
Zij krijgen een telefoon/tablet	0%	44%	72%	36%
Anders	13%	0%	23%	6%

Bron: EIB

Bijlage A Verdeling naar beroepen en leeftijdsklassen – werknemersenquête

Responsgroep

Leeftijdsklasse	Bouwplaats						
	Timmerlieden	Metselaars	Minder geschoolden	IJzervlechters	Straatmakers	Machinisten/ monteurs	Overig bouwplaats-personeel
<30 jaar	8	1	13	0	4	3	7
30-34 jaar	7	2	4	4	4	1	0
35-44 jaar	12	12	8	2	6	5	6
45-54 jaar	12	25	20	12	16	21	9
55> jaar	35	34	20	13	8	20	11
Totaal	**74**	**74**	**65**	**31**	**38**	**50**	**33**

Leeftijdsklasse	UTA							Totaal
	Leidinggevend personeel	Uitvoerders	Werk-voorbereiders	Calculators	Kader	Overig kader	Administratief	
<30 jaar	5	8	16	7	11	6	32	**121**
30-34 jaar	13	8	17	2	10	3	9	**84**
35-44 jaar	32	18	24	9	18	17	26	**195**
45-54 jaar	43	25	19	18	36	15	53	**324**
55> jaar	36	33	19	10	33	6	21	**299**
Totaal	**129**	**92**	**95**	**46**	**108**	**47**	**141**	**1.023**

Populatie

Leeftijdsklasse	Bouwplaats						
	Timmerlieden	Metselaars	Minder geschoolden	IJzervlechters	Straatmakers	Machinisten/ monteurs	Overig bouwplaats-personeel
<30 jaar	9.155	1.386	3.839	215	1.485	1.478	1.206
30-34 jaar	3.597	670	1.461	170	520	800	605
35-44 jaar	6.507	1.332	2.795	329	945	1.663	1.151
45-54 jaar	6.598	1.697	3.641	405	1.291	2.391	1.399
55> jaar	6.749	1.888	3.317	250	1.114	2.032	976
Totaal	**32.606**	**6.973**	**15.053**	**1.368**	**5.355**	**8.365**	**5.337**

Leeftijdsklasse	UTA							Totaal
	Leidinggevend personeel	Uitvoerders	Werk-voorbereiders	Calculators	Kader	Overig kader	Administratief	
<30 jaar	361	1.130	2.101	408	473	441	2.847	**26.526**
30-34 jaar	680	963	1.383	355	349	422	1.223	**13.198**
35-44 jaar	2.777	2.459	2.480	852	598	1.006	3.436	**28.331**
45-54 jaar	3.170	2.687	1.374	848	553	993	4.510	**31.558**
55> jaar	2.268	2.128	638	630	372	635	2.748	**25.743**
Totaal	**9.257**	**9.367**	**7.974**	**3.093**	**2.345**	**3.496**	**14.765**	**125.355**

Bijlage B Verdeling naar sectoren en grootteklasse – werkgeversenquête

Responsgroep

Grootteklasse	Sector		
	Burgerlijke & Utiliteitsbouw	Grond-, water- en wegenbouw	Totaal
Minder dan 5 werknemers	47	19	66
5-10 werknemers	31	15	46
11-20 werknemers	38	8	46
21-50 werknemers	33	10	43
51-100 werknemers	14	2	16
Meer dan 100 werknemers	10	2	12
Totaal	**173**	**56**	**229**

Populatie

Grootteklasse	Sector		
	Burgerlijke & Utiliteitsbouw	Grond-, water- en wegenbouw	Totaal
Minder dan 5 werknemers	1.799	680	2.479
5-10 werknemers	554	187	741
11-20 werknemers	461	145	606
21-50 werknemers	340	128	468
51-100 werknemers	152	41	193
Meer dan 100 werknemers	74	35	109
Totaal	**3.380**	**1.216**	**4.596**

Bijlage C Verdeling naar SBI-activiteit – ZZP-enquête

SBI-activiteit	Respons	Populatie
Algemene burgerlijke- en utiliteitsbouw en projectontwikkeling	37	64.175
Grond-, water- en wegenbouw	16	10.039
Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	65	72.660
Totaal	**118**	**146.874**

Bijlage D Sociale innovatie – bouwplaatspersoneel

Tabel D.1 Mogelijkheid om in deeltijd te werken

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Ja, goed mogelijk	6%	24%	77%	20%
Ja, bij uitzondering mogelijk	35%	55%	23%	45%
Nee	59%	21%	0%	35%
Gemiddeld	**1,9**	**3,1**	**4,5**	**2,7**
		Werkgevers		
Ja, goed mogelijk	10%	28%	73%	27%
Ja, bij uitzondering mogelijk	31%	41%	28%	37%
Nee	59%	32%	0%	36%
Gemiddeld	**2,0**	**2,9**	**4,4**	**2,8**

Bron: EIB

Tabel D.2 Mogelijkheid om werktijden zelf in te delen

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Ja	4%	14%	57%	12%
Nee	96%	86%	43%	88%
Gemiddeld	**1,1**	**1,6**	**3,3**	**1,5**
		Werkgevers		
Ja	0%	8%	68%	11%
Nee	100%	92%	32%	89%
Gemiddeld	**1,0**	**1,3**	**3,7**	**1,4**

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

Bron: EIB

Tabel D.4 Beloning naar prestatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Ja	16%	35%	54%	29%
Nee	84%	65%	46%	71%
Gemiddeld	**1,2**	**1,8**	**2,6**	**1,6**
		Werkgevers		
Ja	16%	41%	57%	35%
Nee	84%	59%	43%	65%
Gemiddeld	**1,2**	**1,5**	**2,1**	**1,5**

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	42%	10%	0%	16%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	19%	2%	0%	6%
Leidinggevende personeel primair, overleg met werknemer	28%	33%	2%	27%
Leidinggevende en werknemer samen	9%	19%	31%	19%
Werknemers primair, overleg met leidinggevende	2%	36%	67%	32%
		Werkgevers		
Geen concrete doelen	50%	47%	34%	45%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	0%	14%	0%	10%
Leidinggevende personeel primair, overleg met werknemer	43%	23%	27%	26%
Leidinggevende en werknemer samen	8%	10%	39%	14%
Werknemers primair, overleg met leidinggevende	0%	6%	0%	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	39%	14%	0%	17%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	37%	28%	2%	25%
Leidinggevende personeel primair, overleg met team	10%	51%	80%	48%
Leidinggevende en team samen	15%	1%	18%	7%
Team primair, overleg met leidinggevende	0%	6%	0%	4%
	Werkgevers			
Geen concrete doelen	29%	47%	31%	42%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	11%	14%	0%	11%
Leidinggevende personeel primair, overleg met team	39%	14%	37%	21%
Leidinggevende en team samen	20%	23%	24%	23%
Team primair, overleg met leidinggevende	0%	2%	8%	3%

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 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	3,2	3,9	4,4	3,7
Decentrale besluitvorming	2,5	3,3	4,2	3,0
		Werkgevers		
Samenwerking	3,7	4,1	4,1	4,0
Decentrale besluitvorming	2,6	3,0	3,7	3,0

Bron: EIB

Tabel D.8 Invloed op besluitvorming rond technologische innovatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Alleen leidinggevend personeel	64%	36%	8%	46%
Leidinggevend personeel in overleg met uitvoerend personeel	31%	58%	87%	49%
Alleen uitvoerend personeel	5%	6%	6%	5%
Gemiddeld	**1,8**	**2,4**	**3,0**	**2,2**
		Werkgevers		
Alleen leidinggevend personeel	54%	41%	17%	42%
Leidinggevend personeel in overleg met uitvoerend personeel	22%	53%	83%	49%
Alleen uitvoerend personeel	24%	6%	0%	9%
Gemiddeld	**1,5**	**2,0**	**2,3**	**1,9**

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	42%	91%	96%	71%
Nee	58%	9%	4%	29%
Gemiddeld	**2,7**	**4,6**	**4,8**	**3,9**
		Werkgevers		
Ja	47%	96%	100%	83%
Nee	53%	4%	0%	17%
Gemiddeld	**2,4**	**4,8**	**5,0**	**4,2**

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	7%	31%	81%	25%
Ja, beperkt	28%	38%	11%	32%
Nee	40%	14%	4%	24%
Weet ik niet	25%	17%	3%	19%
Gemiddeld	**1,9**	**3,0**	**4,5**	**2,6**
		Werkgevers		
Ja	21%	91%	100%	73%
Nee	79%	9%	0%	27%
Gemiddeld	**1,2**	**4,6**	**5,0**	**3,7**

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	14%	33%	35%	26%
Gezondheid is een specifiek aandachtspunt tijdens functioneringsgesprekken	11%	35%	44%	25%
Er wordt geïnvesteerd in opleiding en omscholing van werknemers	3%	22%	57%	16%
Er wordt informatie gegeven over een gezonde levensstijl	14%	26%	12%	20%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten hebben minder lange werkdagen	7%	17%	47%	15%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen in deeltijd gaan werken	4%	12%	21%	9%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten voeren minder fysieke opdrachten uit	11%	21%	29%	17%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen ander werk krijgen binnen het bedrijf	8%	17%	22%	13%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief werk gezocht bij een andere bedrijf in de bouw	0%	8%	10%	5%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief werk gezocht buiten de bouwsector	2%	6%	10%	5%
Werknemers worden aangemoedigd een DIA te laten afnemen	15%	20%	44%	20%
Leidinggevenden gaan het gesprek aan met werknemers over hun duurzame inzetbaarheid	10%	19%	40%	16%
Er worden hulpmiddelen ingezet om werk lichter te maken	34%	57%	47%	47%
Hier wordt geen beleid op gevoerd	37%	4%	4%	17%
Gemiddeld	**1,7**	**2,4**	**2,5**	**2,1**

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werkgevers		
Bij het werven van opdrachten en de planning en organisatie houden we rekening met de arbeidsomstandigheden voor de werknemer	19%	44%	79%	40%
Gezondheid is tijdens functioneringsgesprekken een specifiek aandachtspunt	11%	46%	73%	39%
We investeren in opleiding en omscholing van werknemers	9%	39%	70%	34%
We geven informatie over een gezonde levensstijl	2%	20%	45%	17%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten hebben minder lange werkdagen	9%	17%	52%	18%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen in deeltijd gaan werken	9%	25%	65%	24%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten voeren minder fysieke opdrachten uit	7%	32%	54%	28%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen ander werk krijgen binnen het bedrijf	3%	10%	34%	11%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief ander werk gezocht bij een ander bedrijf in de bouw	1%	15%	31%	12%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief ander werk gezocht buiten de bouwsector	1%	13%	41%	12%
Werknemers worden aangemoedigd een DIA te laten afnemen	14%	31%	68%	29%
Leidinggevenden gaan het gesprek aan met werknemers over hun duurzame inzetbaarheid	10%	26%	64%	25%
Hier wordt geen beleid op gevoerd	51%	12%	0%	21%
Gemiddeld	**1,5**	**2,4**	**3,6**	**2,3**

Bron: EIB

Bijlage E Sociale innovatie – UTA-personeel

Tabel E.1 Mogelijkheid om in deeltijd te werken

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Ja, goed mogelijk	15%	39%	57%	41%
Ja, bij uitzondering mogelijk	38%	43%	40%	41%
Nee	48%	18%	3%	18%
Gemiddeld	**2,3**	**3,4**	**4,1**	**3,5**
		Werkgevers		
Ja, goed mogelijk	14%	41%	77%	39%
Ja, bij uitzondering mogelijk	14%	27%	23%	21%
Nee	72%	32%	0%	40%
Gemiddeld	**1,8**	**3,2**	**4,5**	**3,0**

Bron: EIB

Tabel E.2 Mogelijkheid om werktijden zelf in te delen

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Ja	15%	56%	85%	59%
Nee	85%	44%	15%	41%
Gemiddeld	**1,6**	**3,2**	**4,4**	**3,4**
		Werkgevers		
Ja	7%	47%	79%	40%
Nee	93%	53%	21%	60%
Gemiddeld	**1,3**	**2,9**	**4,2**	**2,6**

Bron: EIB

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

Bron: EIB

Tabel E.4 Beloning naar prestatie

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Ja	16%	30%	59%	38%
Nee	84%	70%	41%	62%
Gemiddeld	**1,1**	**1,7**	**2,7**	**1,9**
		Werkgevers		
Ja	13%	31%	44%	27%
Nee	87%	69%	56%	73%
Gemiddeld	**1,2**	**1,3**	**1,8**	**1,4**

Bron: EIB

Tabel E.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	75%	14%	5%	13%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	6%	3%	1%	2%
Leidinggevende personeel primair, overleg met werknemer	12%	4%	1%	3%
Leidinggevende en werknemer samen	7%	55%	52%	50%
Werknemers primair, overleg met leidinggevende	0%	23%	42%	32%
		Werkgevers		
Geen concrete doelen	39%	58%	38%	48%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	29%	5%	0%	8%
Leidinggevende personeel primair, overleg met werknemer	32%	20%	33%	27%
Leidinggevende en werknemer samen	0%	12%	21%	13%
Werknemers primair, overleg met leidinggevende	0%	4%	8%	5%

Bron: EIB

Tabel E.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	43%	21%	12%	17%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	0%	18%	8%	12%
Leidinggevende personeel primair, overleg met team	57%	49%	65%	58%
Leidinggevende en team samen	0%	4%	7%	5%
Team primair, overleg met leidinggevende	0%	8%	9%	8%
	Werkgevers			
Geen concrete doelen	29%	58%	21%	39%
Doelen worden vastgesteld door leidinggevende personeel	47%	3%	0%	11%
Leidinggevende personeel primair, overleg met team	23%	7%	41%	22%
Leidinggevende en team samen	0%	32%	24%	22%
Team primair, overleg met leidinggevende	0%	0%	14%	5%

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 E.4 wordt getoond, wordt de score weergegeven die is opgesteld aan de hand van de antwoorden in tabel E.5 en E.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 E.7	Mate van samenwerking en decentrale besluitvorming, schaal 1-5			
	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Samenwerking	3,1	3,8	4,2	3,8
Decentrale besluitvorming	2,0	2,7	3,5	2,9
		Werkgevers		
Samenwerking	3,3	4,0	4,3	3,8
Decentrale besluitvorming	2,6	3,3	3,7	3,2

Bron: EIB

Tabel E.8	Invloed op besluitvorming rond technologische innovatie			
	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Alleen leidinggevend personeel	69%	29%	9%	29%
Leidinggevend personeel in overleg met uitvoerend personeel	29%	69%	89%	70%
Alleen uitvoerend personeel	1%	1%	2%	2%
Gemiddeld	**1,6**	**2,4**	**2,9**	**2,5**
		Werkgevers		
Alleen leidinggevend personeel	51%	42%	28%	41%
Leidinggevend personeel in overleg met uitvoerend personeel	43%	48%	70%	52%
Alleen uitvoerend personeel	6%	10%	2%	7%
Gemiddeld	**1,6**	**2,3**	**2,3**	**2,0**

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 E.9	Mogelijkheid om cursussen, opleidingen of trainingen te volgen			
	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Ja	40%	89%	97%	84%
Nee	60%	11%	3%	16%
Gemiddeld	**2,6**	**4,6**	**4,9**	**4,4**
		Werkgevers		
Ja	67%	92%	100%	85%
Nee	33%	8%	0%	15%
Gemiddeld	**1,2**	**4,1**	**4,8**	**3,2**

Bron: EIB

Tabel E.10	Mogelijkheid om de gewenste loopbaan te volgen (werknemers) en door te groeien in de organisatie (werkgevers)			
	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werknemers		
Ja, volop	2%	14%	57%	27%
Ja, beperkt	22%	46%	36%	39%
Nee	60%	30%	5%	26%
Weet ik niet	17%	10%	2%	8%
Gemiddeld	**1,5**	**2,5**	**4,0**	**2,8**
		Werkgevers		
Ja	53%	84%	99%	76%
Nee	47%	16%	1%	24%
Gemiddeld	**0,6**	**3,3**	**4,9**	**2,7**

Bron: EIB

Tabel E.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	11%	31%	50%	34%
Gezondheid is een specifiek aandachtspunt tijdens functioneringsgesprekken	12%	30%	47%	33%
Er wordt geïnvesteerd in opleiding en omscholing van werknemers	6%	23%	51%	30%
Er wordt informatie gegeven over een gezonde levensstijl	9%	27%	43%	29%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten hebben minder lange werkdagen	9%	16%	28%	19%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen in deeltijd gaan werken	9%	22%	28%	22%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten voeren minder fysieke opdrachten uit	13%	27%	28%	25%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen ander werk krijgen binnen het bedrijf	10%	20%	33%	23%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief werk gezocht bij een andere bedrijf in de bouw	5%	12%	16%	12%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief werk gezocht buiten de bouwsector	6%	8%	13%	9%
Werknemers worden aangemoedigd een DIA te laten afnemen	20%	40%	48%	40%
Leidinggevenden gaan het gesprek aan met werknemers over hun duurzame inzetbaarheid	8%	30%	45%	31%
Er worden hulpmiddelen ingezet om werk lichter te maken	32%	52%	67%	54%
Hier wordt geen beleid op gevoerd	35%	6%	1%	9%
Gemiddeld	**1,8**	**2,5**	**3,0**	**2,5**

	Achterlopers	Middenmoot	Koplopers	Gemiddeld
		Werkgevers		
Bij het werven van opdrachten en de planning en organisatie houden we rekening met de arbeidsomstandigheden voor de werknemer	21%	21%	45%	27%
Gezondheid is tijdens functioneringsgesprekken een specifiek aandachtspunt	9%	31%	68%	32%
We investeren in opleiding en omscholing van werknemers	10%	34%	65%	32%
We geven informatie over een gezonde levensstijl	5%	11%	45%	16%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten hebben minder lange werkdagen	2%	18%	41%	17%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen in deeltijd gaan werken	5%	15%	49%	19%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten voeren minder fysieke opdrachten uit	5%	15%	38%	16%
Oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten kunnen ander werk krijgen binnen het bedrijf	0%	5%	29%	9%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief ander werk gezocht bij een ander bedrijf in de bouw	0%	6%	30%	9%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief ander werk gezocht buiten de bouwsector	0%	7%	32%	10%
Werknemers worden aangemoedigd een DIA te laten afnemen	9%	27%	54%	27%
Leidinggevenden gaan het gesprek aan met werknemers over hun duurzame inzetbaarheid	9%	13%	56%	21%
Hier wordt geen beleid op gevoerd	3%	5%	4%	4%
Gemiddeld	**1,5**	**2,0**	**3,1**	**2,0**

Bron: EIB

Bijlage F Dankwoord

Met dank aan de deelnemers van de rondetafelbijeenkomsten en interviews.

Rondetafelbijeenkomst grote bedrijven

René Verhoeven	-	ERA Contour
Edward Reimert	-	Slokker Bouwgroep
Karel Budde	-	De Nijs
Ron Prudon	-	HSB
Tamara de Graaff	-	Logchies
Hans Janssen	-	BAM Bouw en Vastgoed
Maikel Donselaar	-	BAM Bouw en Vastgoed

Interviews kleine bedrijven

Edwin Rijstenberg	-	Bouwbedrijf Ter Voorde
Angelique den Braber	-	Marcelis Tegels
Chris de Regt	-	VOF Gebroeders de Regt
Peter Hillebrand	-	Hillebrand Bouw
Heiko Mulder	-	VOF J. Winder
Dhr. Langevoort	-	Freesbedrijf van der Steen

Interviews ZZP'ers

Dhr. Tazim
Dhr. Van Zaanen
Dhr. Kuin
Dhr. Van Enk
Dhr. Uijthoven

Rondetafelbijeenkomst en interviews bouwplaatswerknemers

Dhr. Van Veluw
Dhr. Bronsvoort
Dhr. Wijker
Dhr. Hassmer
Dhr. Houtenbos

Rondetafelbijeenkomst UTA-werknemers

Dhr. Boerboom
Dhr. Veenstra
Dhr. Korndörffer
Dhr. Zwaan
Dhr. Hakkeling
Dhr. Van Domselaar
Dhr. Bodegom
Dhr. Van den Boogert

Economisch Instituut
voor de Bouw

Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam

t (020) 205 16 00

eib@eib.nl
www.eib.nl