

Welkom

**AWWIN**

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

## Terugkoppeling arbeidsvoorwaardenscan

- Welke arbeidsvoorwaarden zijn onderzocht?
- Welke arbeidsvoorwaarden vinden (groepen) medewerkers het belangrijkste? En welke het minst belangrijk?
- Welke arbeidsvoorwaarden verdienen aandacht? En welke niet?
- Wat is het optimale arbeidsvoorwaardenpakket?

**AWIN**



# Welke arbeidsvoorwaarden zijn onderzocht?



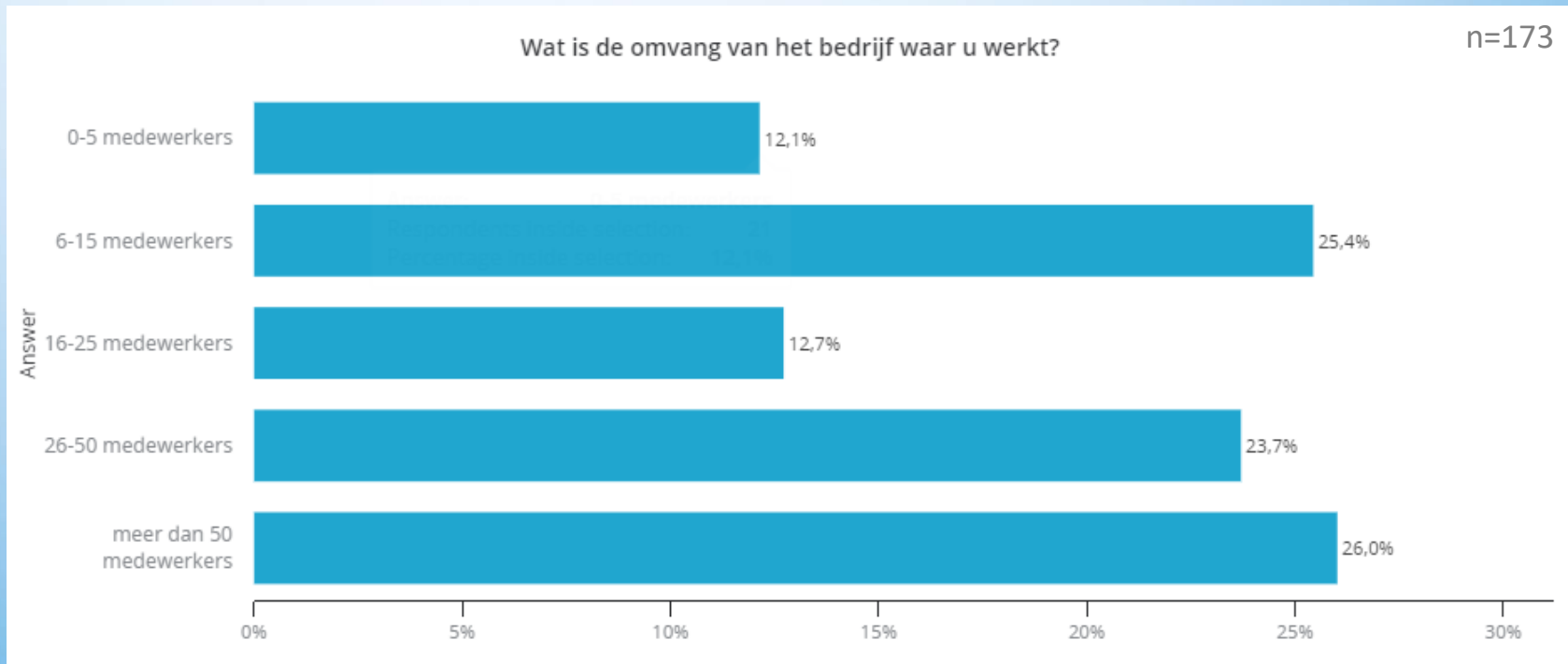
Theme	Definitie	Toelichting
Arbeidsvoorwaarden/bonden	Eigen arbeidsvoorwaarden afspreken	Het zelf kunnen samenstellen van arbeidsvoorwaarden die bij jou passen. Meer maatwerk voor werkgever en medewerker in plaats van bepaalde algemene vaste afspraken in de cao.
Arbeidsvoorwaarden/bonden	Flexibele werktijden	Regie over werktijden, zodat een medewerker de balans werk-privé beter kan indelen.
Arbeidsvoorwaarden/bonden	Sturen op prestaties	Resultaten halen is belangrijk en daar moet ook voor beloond worden. Als de persoonlijke resultaten slecht zijn ontvangt u ook minder.
Arbeidsvoorwaarden/bonden	Waardering	Aandacht en waardering voor wie u bent en wat u doet, is net zo belangrijk als /belangrijker dan een financiële beloning.
Ontwikkeling	Brede inzetbaarheid	Breed inzetbaar zijn als medewerker op verschillende werkzaamheden. Een echte 'allrounder' kunnen zijn.
Ontwikkeling	Sociale vaardigheden	Naast technisch opleiden ook aandacht voor sociale vaardigheden (plezierig samenwerken met opdrachtgevers).
Ontwikkeling	Vakmanschap ontwikkelen	Het constant blijven ontwikkelen van vakmanschap en nieuwe ontwikkelingen. Persoonlijke ontwikkeling van vaklieden is belangrijk.
Ontwikkeling	Vitaliteit/ inzetbaarheid	Aandacht voor vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid (bijvoorbeeld Gezondheids- en Bodycheck, vitaliteit en zwaarwerkregeling).
Verbinding buiten/imago/inrichting	Betekenisvol werk	Het doen van maatschappelijk relevant werk: mooi maken van de leefwereld om ons heen. Een stuk geschiedenis doorgeven door het onderhouden van vastgoed.
Verbinding buiten/imago/inrichting	Duurzaamheid	Werken in een bedrijf dat werkt aan het verduurzamen van vastgoed/gebruik maakt van duurzame materialen.
Verbinding buiten/imago/inrichting	Innovatie	Werken in een bedrijf dat innovatief is en waar u onderdeel van bent.
Verbinding buiten/imago/inrichting	Vakmanschap uitdragen	Ons bedrijf/sector laat anderen zien hoe mooi ons vakmanschap is.
Werkgever-/werknemerschap/arbeidsverhoudingen	Eigen verantwoordelijkheid	Het hebben van eigen verantwoordelijkheid, meer zelfsturende teams, zelfstandiger werken / vrijheid van werk.
Werkgever-/werknemerschap/arbeidsverhoudingen	Gezamenlijke verantwoordelijkheid	Werkgevers en medewerkers zijn gezamenlijk bezig met de groei en ontwikkeling van het bedrijf.
Werkgever-/werknemerschap/arbeidsverhoudingen	Open (bedrijfs-) cultuur	Medewerkers kunnen zich uitspreken en voelen zich gehoord.
Werkgever-/werknemerschap/arbeidsverhoudingen	Veilige werkplek	Op het werk is er een fysiek veilige omgeving.

**Response = 1280 individuele reacties van medewerkers en werkgevers in de sector**

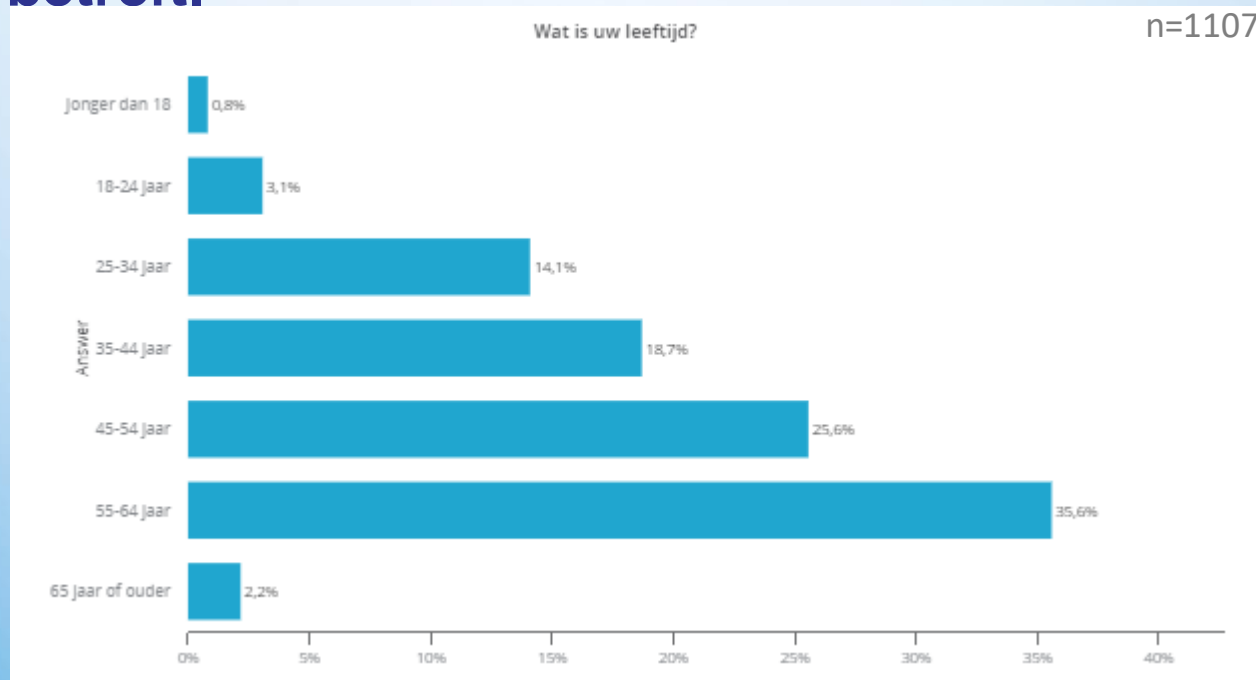
**Deelnemende werkgevers en medewerkers naar sector:**

Sector	Werkgevers (#173)	Medewerkers (#1107)
Industrieel	2,9%	3%
Glas	1,2%	2,7%
Restauratie	0,6%	1,6%
Schilders	44,5%	43,2%
Totaal	12,1%	15,3%
Vastgoed	32,4%	27,6%
Overig	6,4%	6,6%

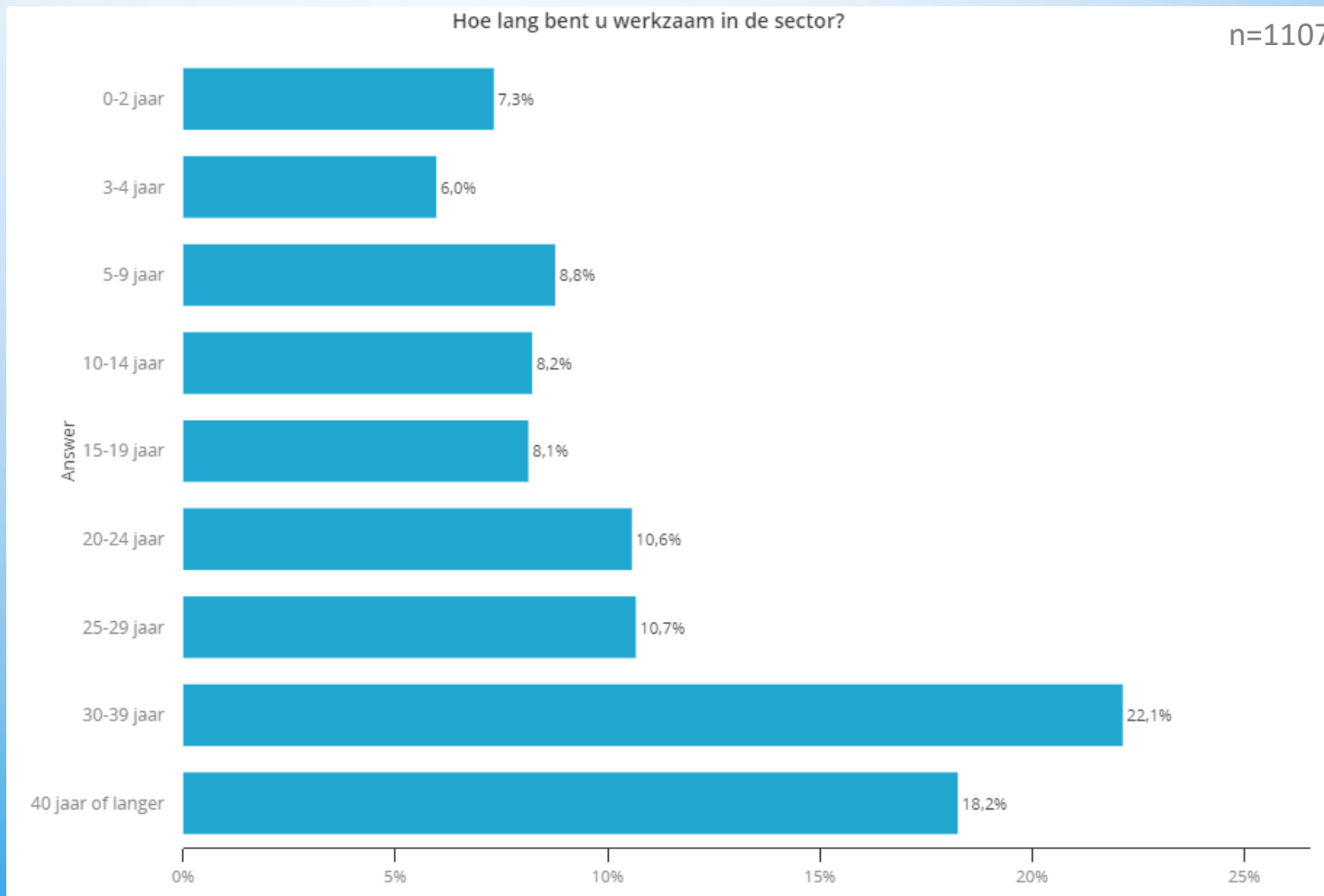
## Omvang van deelnemende werkgevers:



**Leeftijdsopbouw - medewerkers: het valt op dat de leeftijdsopbouw binnen de sector een omgekeerde piramide betreft.**



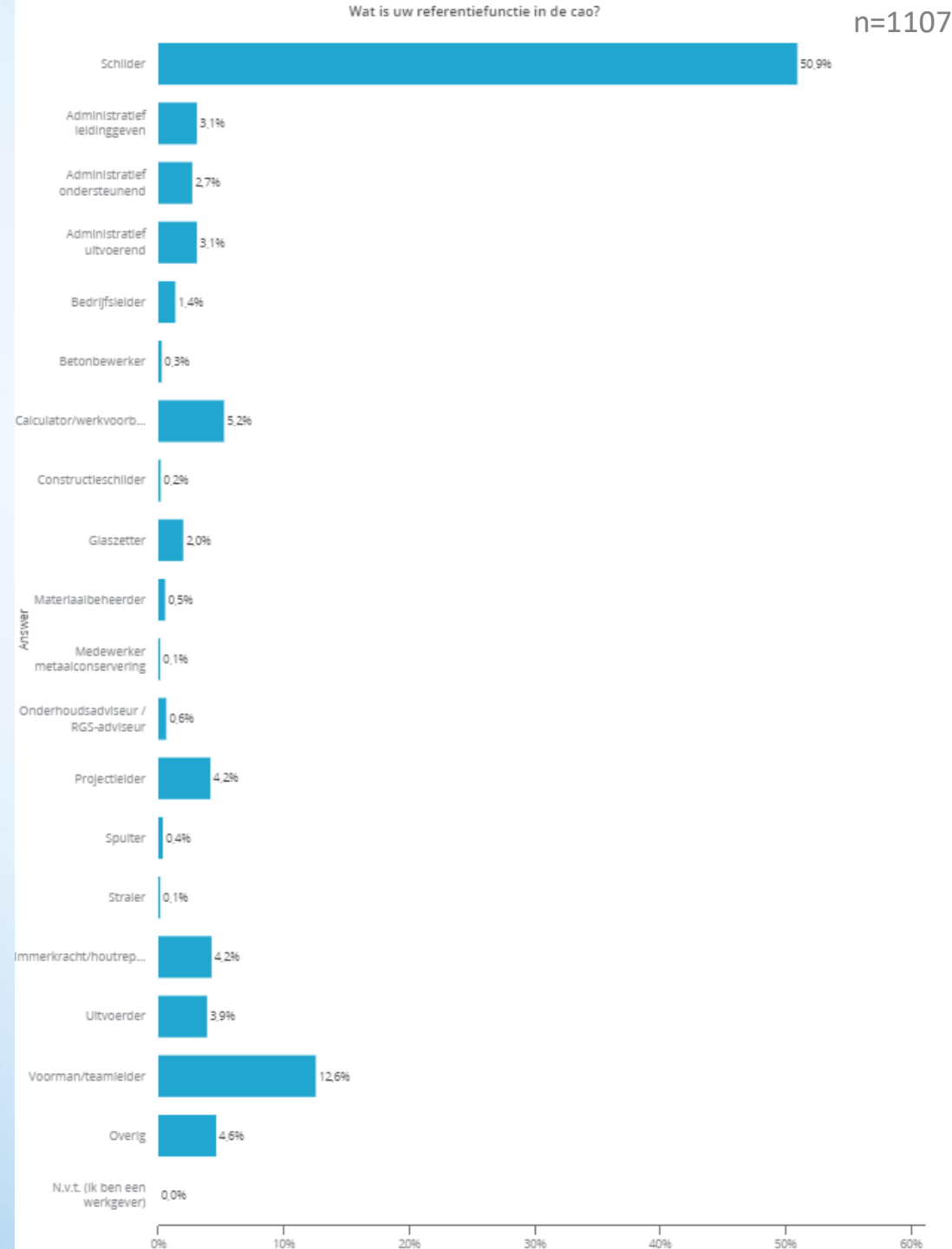
## Duur werkzaam in sector - medewerkers:



**Medewerkers zijn relatief lang werkzaam binnen de sector in vergelijking met andere sectoren.**

# Representativiteit

## Referentiefunctie – medewerkers:

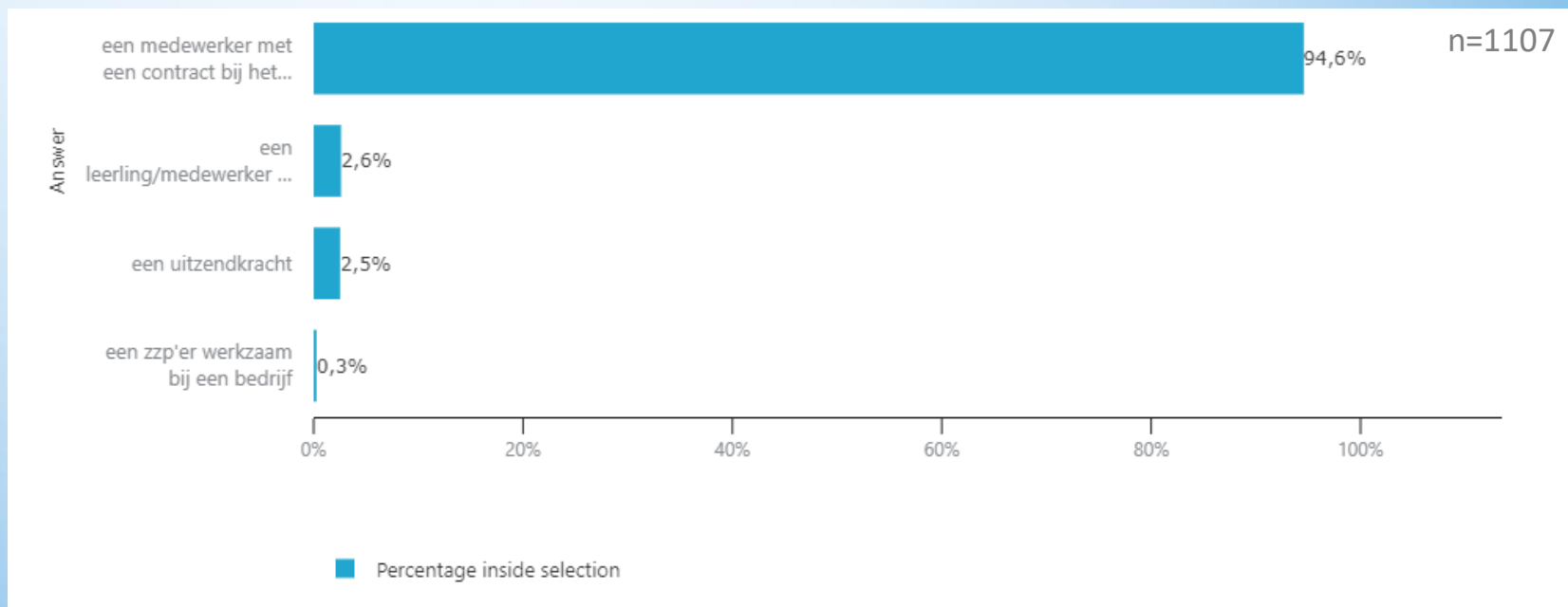


**AWIN**

Het merendeel van de medewerkers die het onderzoek ingevuld heeft, is schilder (50,9%), gevolgd door voorman/teamleider (12,6%) en calculator/werkvoorbereider (5,2%).



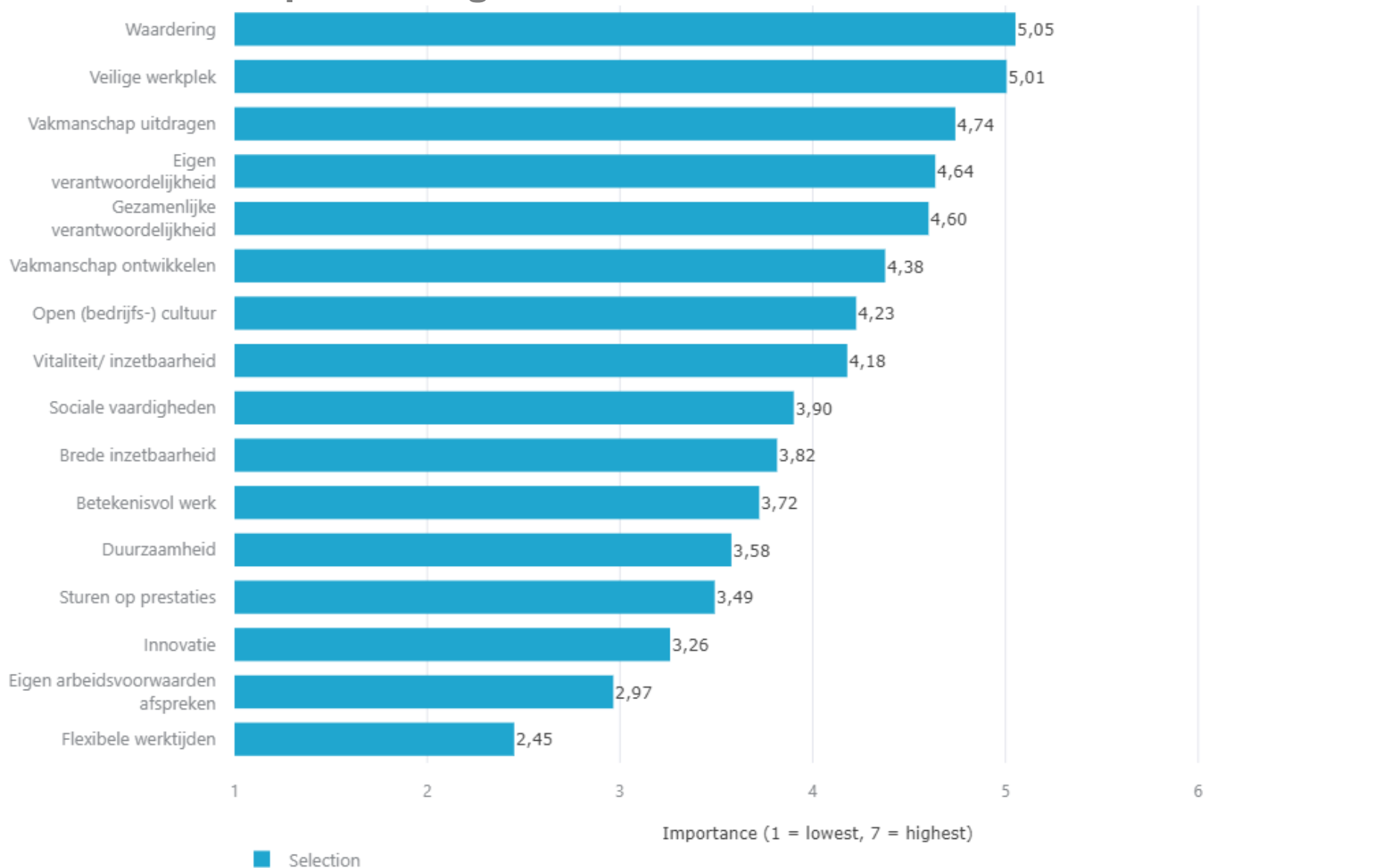
## Percentage medewerkers naar contractsoort:



# Welke arbeidsvoorwaarden vinden de werkgevers het belangrijkste? En welke niet?

## Top 16 werkgevers:

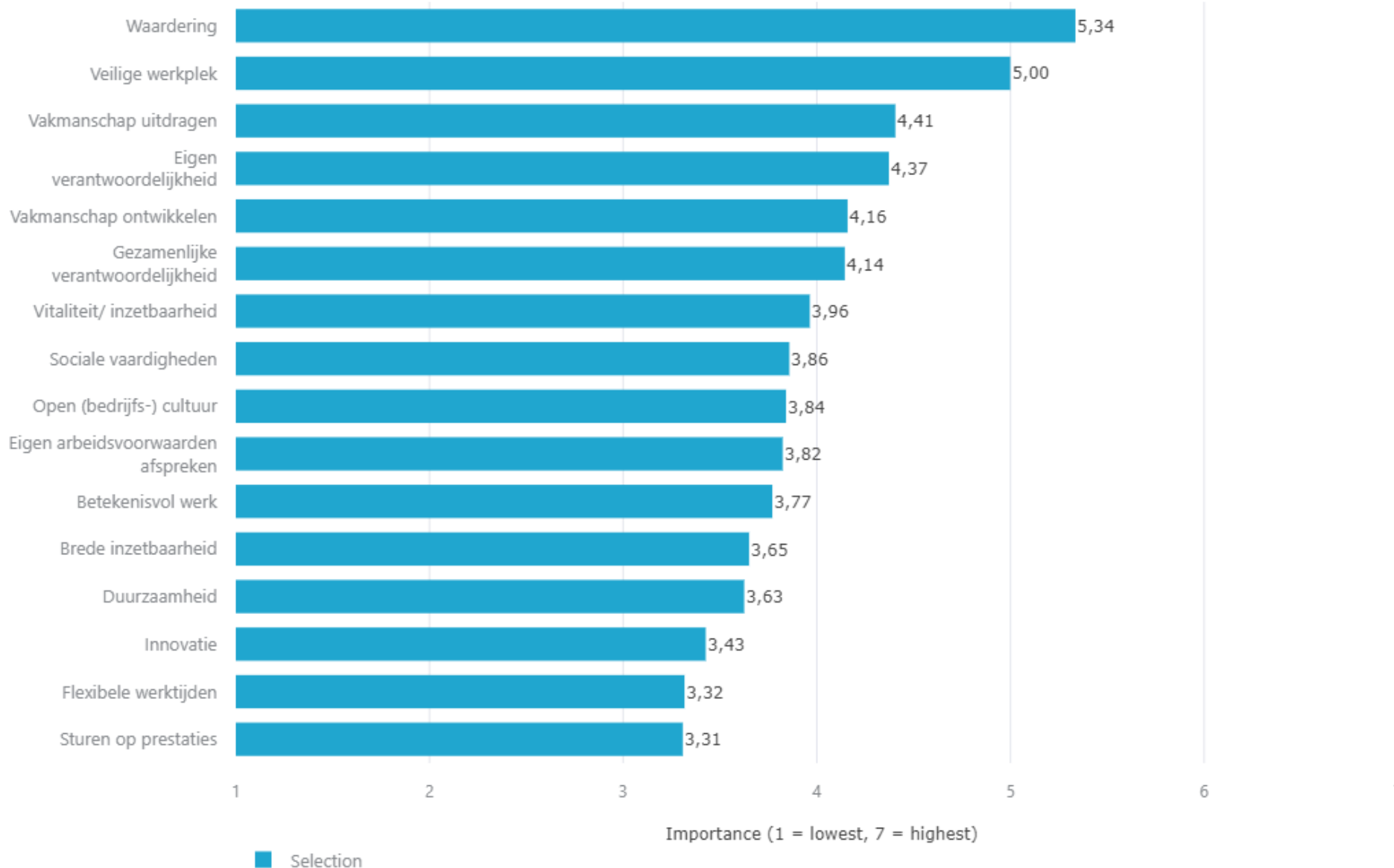
n=173



# Welke arbeidsvoorwaarden vinden de medewerkers het belangrijkste? En welke niet?

## Top 16 medewerkers:

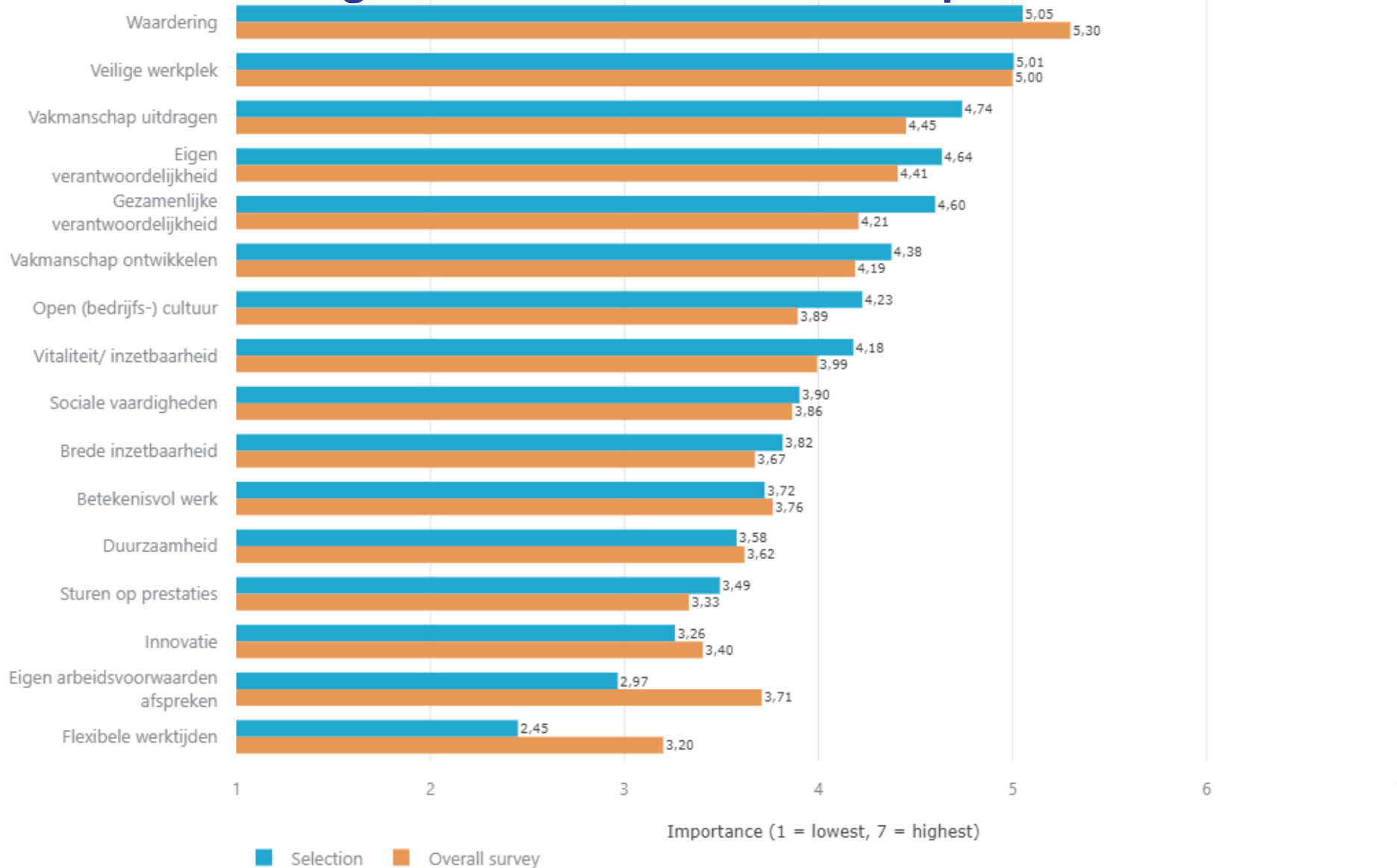
n=1107



**Top 4 werkgevers en medewerkers gelijk.**  
**Bij werkgevers wordt de top 4 gevolgd door 'Gezamenlijke verantwoordelijkheid' en bij medewerkers gevolgd door 'Vakmanschap ontwikkelen'.**

# Welke arbeidsvoorwaarden vinden de medewerkers het belangrijkste? En welke niet?

## Werkgevers t.o.v. totaal aantal respondenten:



Selectie =  
werkgevers

Overall survey =  
totale populatie in  
onderzoek

## Voorkeuren werkgevers t.o.v. van medewerkers:

AWIN



Belangrijker

Gezamenlijke verantwoordelijkheid (0,5)

Open bedrijfscultuur (0,4)

Vakmanschap uitdragen (0,3)

Eigen verantwoordelijkheid (0,3)



Minder  
belangrijk

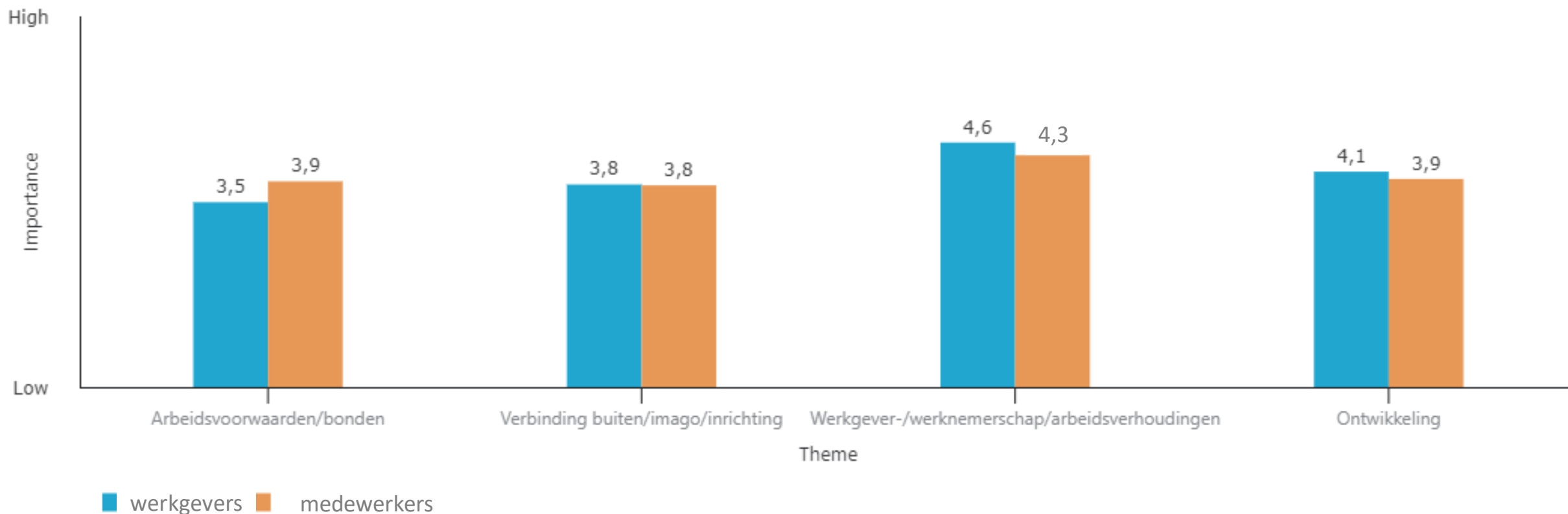
Eigen arbeidsvoorwaarden afspreken (-0,9)

Flexibele werktijden (-0,9)

Waardering (0,3)

# Met welke thema's waarderen de werkgevers het meest?

## Werkgevers (selection) t.o.v. alle medewerkers

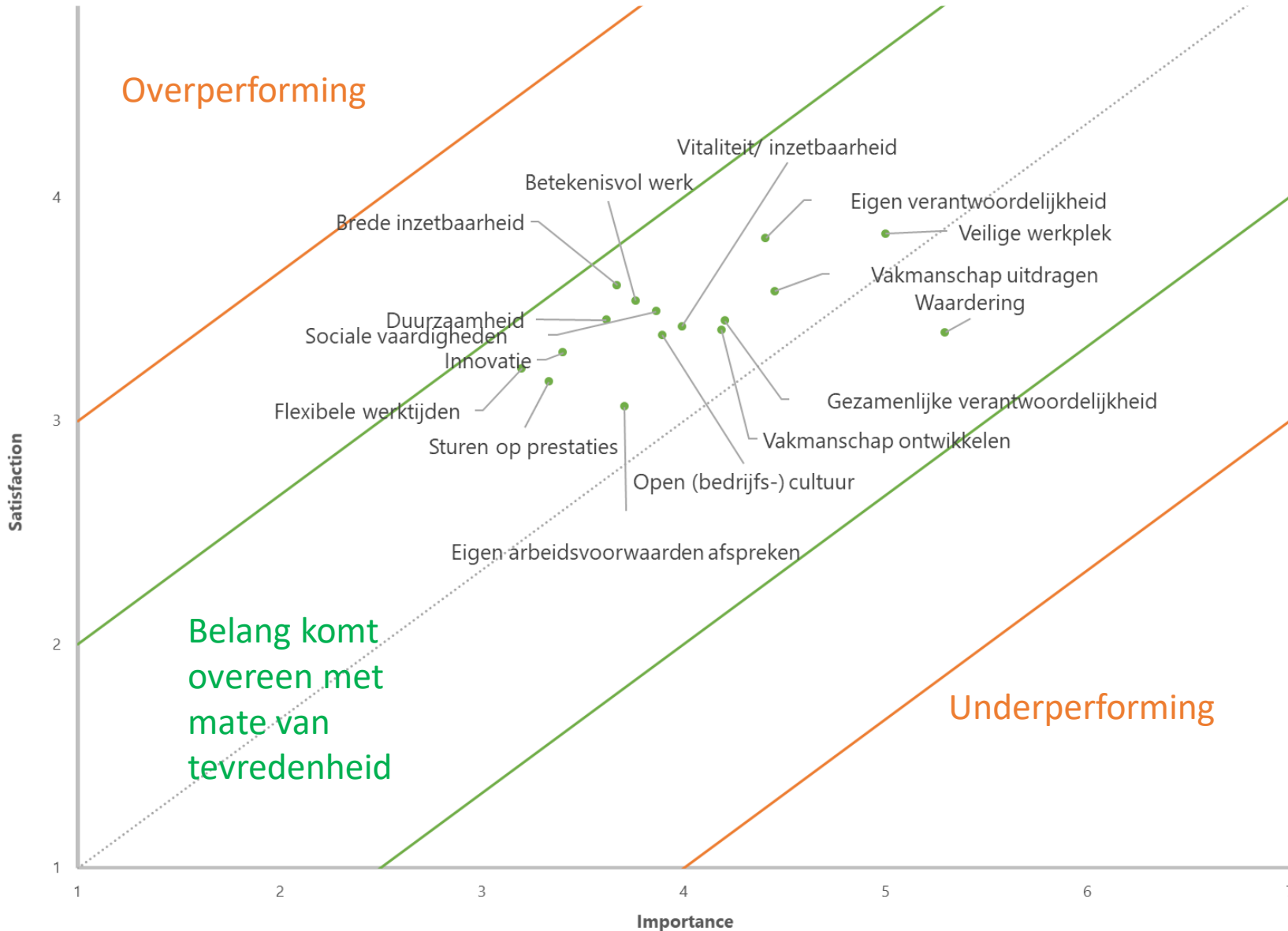


Werkgevers vinden de elementen vallend onder de thema's 'werkgever/werknemerschap/arbeidsverhoudingen' en 'ontwikkeling' relatief belangrijker dan de medewerkers en de elementen onder 'arbeidsvoorwaarden/bonden' relatief minder belangrijk.

# Welke arbeidsvoorwaarden verdienen binnen OnderhoudNL aandacht? En welke niet?



totale populatie (n=1280/100%)



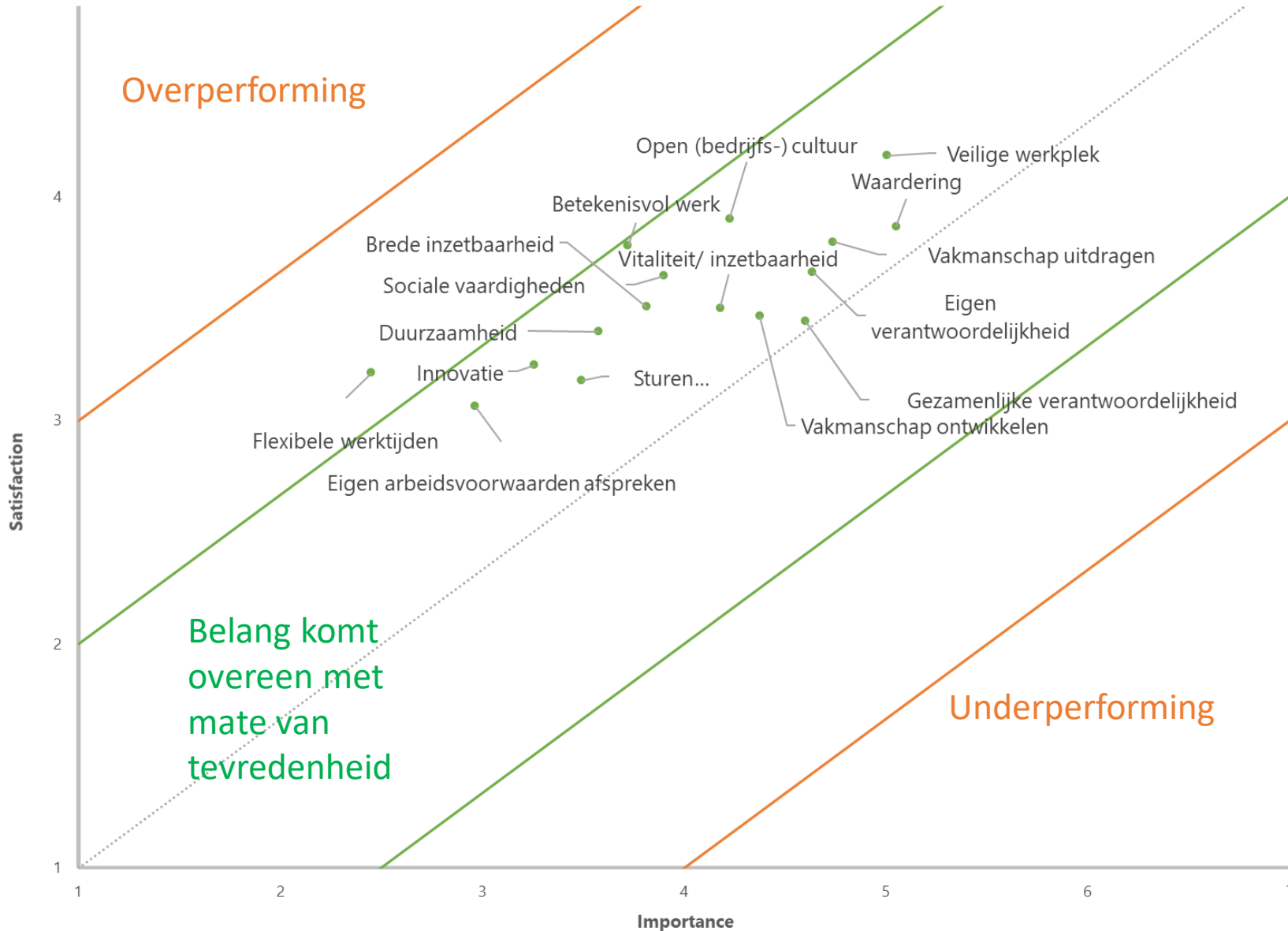
**Return on investment:**  
in welke  
arbeidsvoorwaarden  
dient OnderhoudNL te  
investeren om het  
meeste effect te  
hebben?

**Bevinding: de  
investering in  
arbeidsvoorwaarden is  
mooi in balans.**

# Welke arbeidsvoorwaarden verdienen binnen OnderhoudNL aandacht? En welke niet?



Werkgevers (n=173)



**Return on investment:**  
in welke  
arbeidsvoorwaarden  
dient OnderhoudNL te  
investeren om het  
meeste effect te  
hebben?

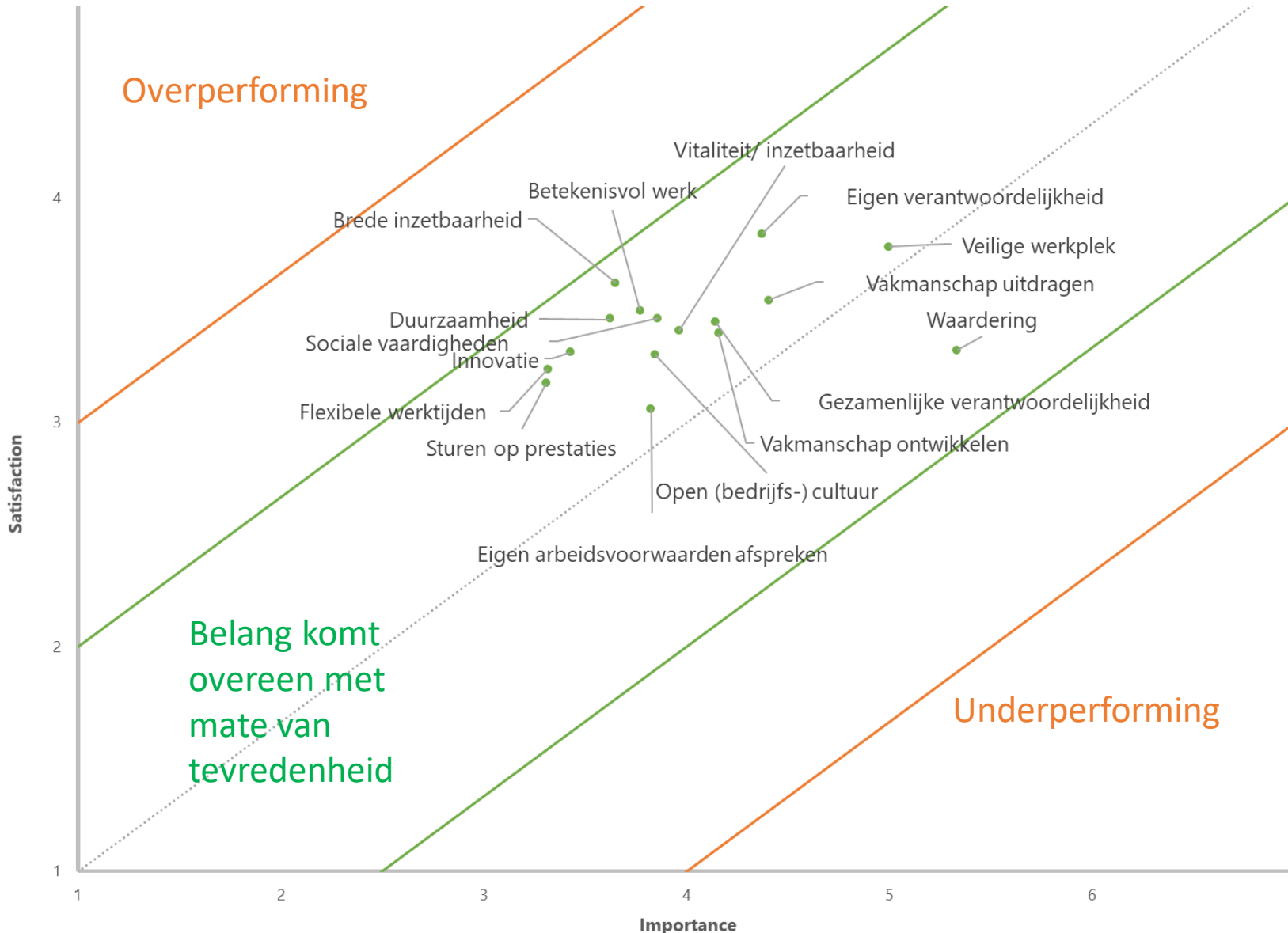
**Een kleine uitschieter  
voor werkgevers:  
flexibele werktijden.**



# Welke arbeidsvoorwaarden verdienen binnen OnderhoudNL aandacht? En welke niet?



Medewerkers (n=1107/100%)



**Return on investment:**  
in welke  
arbeidsvoorwaarden  
dient OnderhoudNL te  
investeren om het  
meeste effect te  
hebben?

**Bevinding: de  
investering in  
arbeidsvoorwaarden is  
mooi in balans.**

**Door alle deelselecties heen is er geen sprake van significante over- of underperformance van arbeidsvoorwaarden thema's.**

**Uitsplitsing naar groepen levert kleine verschillen op:**

- Medewerkers jonger dan 18 jaar zijn relatief meer tevreden met arbeidsvoorwaarden**
- Medewerkers bij kleine bedrijven zijn relatief iets meer tevreden**
- In de sector 'Glas' is flexibele werktijden een kleine uitschieter richting overperformance**
- In de sector 'Restauratie' is vitaliteit/inzetbaarheid een kleine uitschieter richting overperformance**

**Verder valt op dat de arbeidsvoorwaarden, die in balans zijn qua investering, vooral hellen richting overperformance.**