

Eindrapportage sectoranalyse Metalektro

10 februari 2022

Tom Gibcus

Caroline van Wessem

Margreet Xavier

Inhoudsopgave

aiO-METALEKTRO



Start : Samenwerkingsverband	(sheet 3)
Deel 1: De sector Metalektro	(sheets 4-19)
Deel 2: Duurzame inzetbaarheid	(sheets 20-35)
Deel 3: Zwaar werk/eerder uittreden	(sheets 36-53)
Deel 4: Bouwstenen	(sheets 54-57)
Deel 5: Verantwoording	(sheets 58-61)

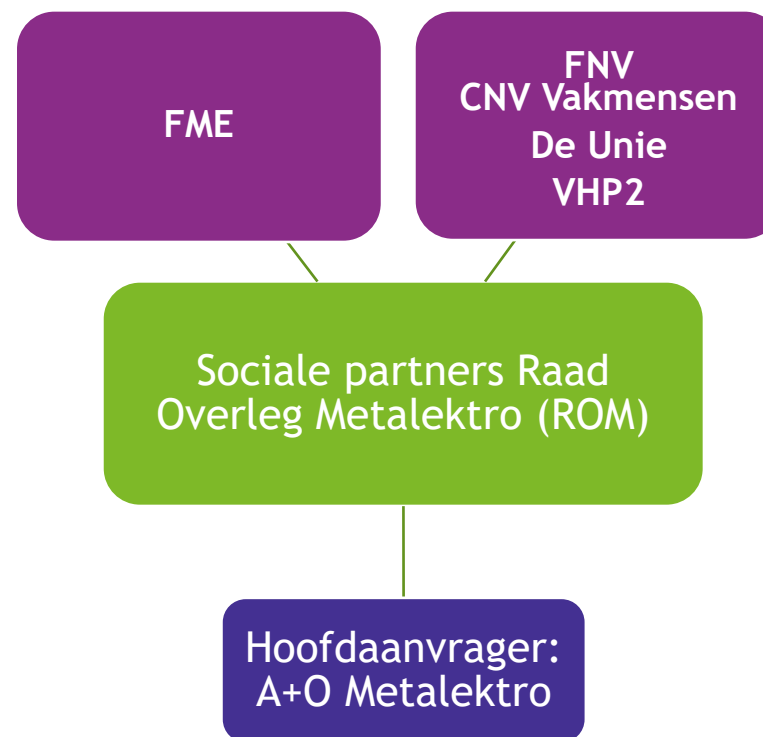
Inleiding

In het pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt rondom duurzame inzetbaarheid (DI) en over eerder stoppen met werken (EU), als het werk te zwaar is om tot aan de pensioengerechtigde leeftijd uit te voeren. Deze afspraken zijn uitgewerkt in de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU).

Het doel van deze subsidieregeling is om duurzame inzetbaarheid van werkenden te bevorderen en tijdelijk een financiële bijdrage te leveren voor oudere werkenden in zware beroepen, die redelijkerwijs niet in staat worden geacht tot aan de pensioengerechtigde leeftijd te blijven werken.

De bij de cao's in de Metalektro betrokken vakverenigingen CNV Vakmensen, FNV, De Unie, VHP2 en werkgeversvereniging FME zijn overeengekomen een sectoranalyse te laten uitvoeren.

Partijen wensen in het kader van de duurzame inzetbaarheid in de sector de volgende vraag te verkennen:



Hoe kan de sector werkenden tot hun AOW-leeftijd inzetbaar houden én oudere medewerkers de mogelijkheid bieden om eerder te stoppen met werken?

A+O Metalektro heeft - namens sociale partners/het samenwerkingsverband - aan SPDI gevraagd een sectoranalyse uit te voeren in het kader van MDIEU en bouwstenen te leveren voor een mogelijk activiteitenplan.

Deel 1: de Metalektro

1. Sectorafbakening
2. Bedrijfsomvang in fte
3. Kenmerken personeel
4. Problematiek kleine bedrijven
5. Trends & ontwikkelingen

1.1; 1.2; 1.4 Afbakening sector, bedrijfsomvang en problematiek kleine bedrijven

De sectoranalyse wordt uitgevoerd voor de in Nederland gevestigde lid-ondernemingen van A+O Metalektro. Het gaat in totaal om 1.350 ondernemingen met 2.340 vestigingen en hun medewerkers met een dienstverband (159.710). Een groot aandeel van deze bedrijven bestaat uit middelgrote tot grote bedrijven met meer bijzondere productie-methoden. De in de sector geregistreerde kleine bedrijven zijn veelal postbusbedrijven zonder personeel. Er is in dit segment dus geen sprake van specifieke kleine bedrijven problematiek.

(Bron: <https://metalektro.incijfers.nl>)

FME is namens de werkgevers onderhandelingspartner voor de cao Metalektro. FME heeft 2.200 leden, waarvan zo'n 800 onder de cao Metalektro vallen met 135.000 werknemers. Leden zijn techno starters, handelsbedrijven, middelgrote en kleine industrie (mki), grote industrie/ multinationals actief in de sectoren metaal, elektronica, elektrotechniek en kunststof. Er werken 220.000 medewerkers bij de leden van FME. De gezamenlijke omzet van de FME-leden bedraagt 108 miljard, de export 51 miljard (1/6 van de exportomzet BV NL). FME werkt intensief samen met 30 partnerbranches. (Bron: Website FME 2021)

De bedrijfsgrootte is gebaseerd op data uit het werkings-sfeer onderzoek van A+O Metalektro (1.463 bedrijven, waarvan bij 20 het aantal werknemers onbekend is).

Bedrijfsgrootte (op basis van vaste medewerkers):

1 - 49 werknemers	632
50 - 99 werknemers	368
100 - 249 werknemers	313
250 - 499 werknemers	90
500 - 999 werknemers	29
≥ 1.000 werknemers	11

SBI code

De Metalektro sector bestaat uit de SBI codes 24 t/m 30 en 33

- 24 = Vervaardiging van metalen in primaire vorm
- 25 = Vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)
- 26 = Vervaardiging van computers en van elektronische en optische apparatuur
- 27 = Vervaardiging van elektrische apparatuur
- 28 = Vervaardiging van overige machines en apparaten
- 29 = Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers
- 30 = Vervaardiging van overige transportmiddelen
- 33 = Reparatie en installatie van machines en apparaten

Bron: Uit welke branche kom jij? 2016, Innovam i.s.m. ABF Research; data-unit FME.

Uit navraag bij ABF Research blijkt de basis voor hun onderzoeks-selectie de KvK nummers. Bovenstaande lijst dekt ruim drie kwart van de ABF-selectie (76,7%). Van de 23,3% overige bedrijven zit het grootste deel (42%) in de groothandel (code 46), 16,6% in financiële instellingen (code 64) en 14,3% in architecten/ingenieurs en technisch ontwerp/advies/keuring & controle (code 71). De data-unit van FME hanteert de SBI-codes uit bovenstaande lijst.

1.1 Afbakening sector (2)

Aantal bedrijven per sector

Het grootste aantal bedrijven is actief in de Constructie (375), gevolgd door Machinebouw (295) en Maintenance (195). In die laatste twee sectoren is het aantal bedrijven sinds 2017 met resp. 20% en 35% gestegen.

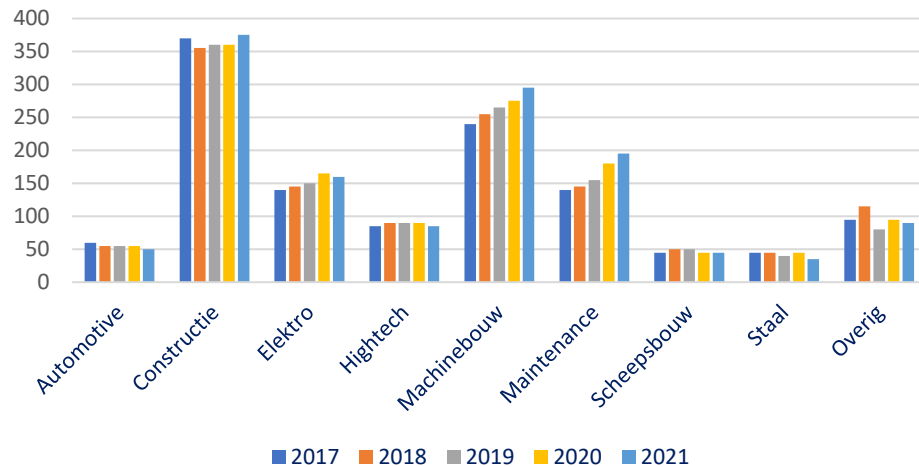
Bijna de helft van de bedrijven is MKB (1 tot 250 werknemers). Vooral Machinebouw kent veel MKB-bedrijven. Grote bedrijven (> 1.000 werknemers) komen meer voor in de Automotive en Elektro.

Werkgelegenheid

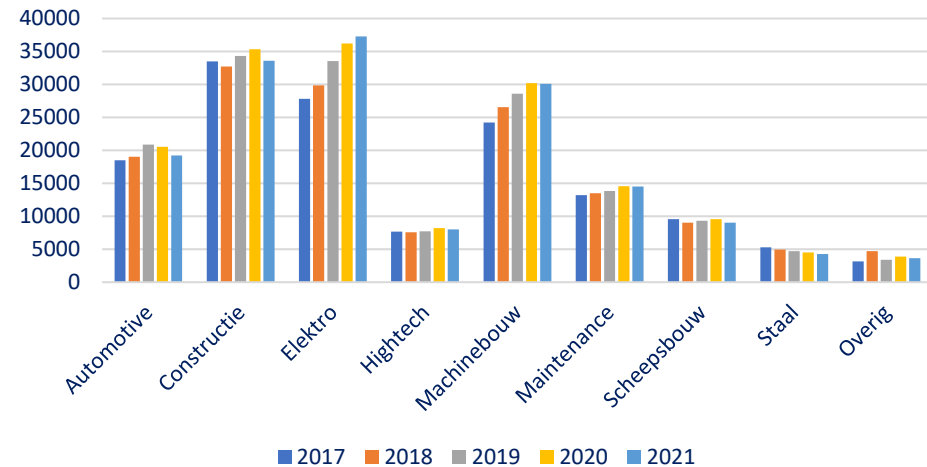
Vanaf 2017 t/m 2020 is het aantal fte met 13,9% toegenomen tot 156.330. In 2021 heeft een afname plaatsvonden van -1,9% tot 153.030 fte. De meeste werkgelegenheid zit in Elektro (23%), Constructie (21%) en Machinebouw (19%).

Het aantal dienstverbanden is in de meeste sectoren de afgelopen vijf jaar constant gebleven. In de sectoren Elektro (+34%) en Machinebouw (+24%) daarentegen was in diezelfde periode sprake van een flinke groei.

Aantal bedrijven per sector



Aantal dienstverbanden per sector



Bron: <https://metalektro.incijfers.nl>

1.1 CAO Metalektro

Metalektro kent een aantal cao's:

1. Basis Cao
2. Cao HP
3. Cao A+O
4. Cao RVU
5. Aanvullende cao SAO (functiewaardering, geen verplichte toepassing)

De looptijd van cao's 1 t/m 3 is 01-12-2020 t/m 30-11-2022.

De looptijd van de Cao A+O is 01-07-2021 t/m 31-12-2023.

Op 14 juli 2021 is een overkoepelend Principeakkoord afgesloten dat uitwerking heeft op alle vier de cao's.

De werkingssfeer voor ondernemingen omvat werkzaamheden die in hoge mate overeenkomen met de activiteiten van ondernemingen die vallen onder de SBI codes van de sector (zie sheet 7). De exacte werkingssfeer is uitvoerig omschreven in de cao's naar o.a. activiteiten, materialen, apparaten/machines en installaties, zoals in de Basis Cao: art.7.2 Werkingssfeer, Bijlage A. werktijden en werk-privé balans.

Het **Principe akkoord** straalt urgentie en ambitie uit. **Urgentie** vanuit trends en ontwikkelingen, zoals economische en geopolitieke onzekerheden, energietransitie, klimaatpolitiek, tekorten op de arbeidsmarkt, sterk veranderende opleidingseisen en veranderende behoeften van werknemers (regie op

Ambitie komt tot uiting in:

- De strategische agenda (eind 2021) met de thema's:
 - Industriepolitiek
 - Arbeidsmarkt
 - Arbeidsverhoudingen
- Maatregelen om de sector aantrekkelijker te maken
 - Het schrappen van jeugdlonen en deze te vervangen door volwassenen schalen.
 - Meer vrouwen aan te trekken.
- RVU-afspraken voor de periode 01-01-2022- t/m 31-12-2025 (<https://www.rvumetalektro.nl>).
- Uitbreiden verlofsparen tot wettelijk maximum (100 weken).
- Voortzetten Generatiepact t/m in ieder geval 1-12-2023 op basis van positieve ervaringen op DI tijdens de pilot.
- Onderzoek naar behoefte aan spelregels voor carrière-wendingen/demotie en pilot Mantelzorg bij 20 bedrijven.
- Evaluatie doeltreffend- en doelmatigheid activiteiten en middelen A+O.

1.1 CAO Metalektro DI-bepalingen

De Basis Cao kent diverse **ontzietmaatregelen** voor oudere werknemers, zoals:

- geen verplichting onder nadere bepalingen tot ploegendienst (art.2.3.2) en overwerk (art. 2.6.1.b)
- een plan per onderneming om belasting van nachtploegen te verlichten bij toename van leeftijd (art.2.3.3.).
- Een afbouwende overgangsregeling voor extra vakantiedagen voor senioren (art. 4.1.5.).

Dagen kopen, sparen en verkopen:

- Met de **tijdsparregeling** (art.4.3.1) kunnen werknemers 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar sparen of inruilen tegen geld.
- **Individueel tijdsparen** is mogelijk na overleg met de werkgever tot max. 12 dagdelen vrije roostertijd, die omgezet kunnen worden voor (vroeg)pensioen.
- Het is mogelijk max.10 verlofdagen/jaar te kopen (art.4.3.3.a) en bovenwettelijke dagen te sparen tot max.13x de normale arbeidsduur/week (art.4.3.3.b) . Max. 6 dagen zijn te verkopen voor andere doelen.

Opleiden en ontwikkelen (art.5):

1 inzetbaarheid dag/jaar te besteden aan scholing/ontwikkeling of gezondheid.

- Jaarlijks recht op loopbaangesprek.
- 2 opleidingsdagen/jaar op te sparen tot max. 5 dagen.
- 1x/5 jaar vergoeding EVC-test.

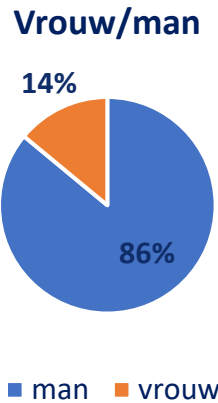
Generatiepact (art. 5.6)

Het generatiepact kent drie varianten:

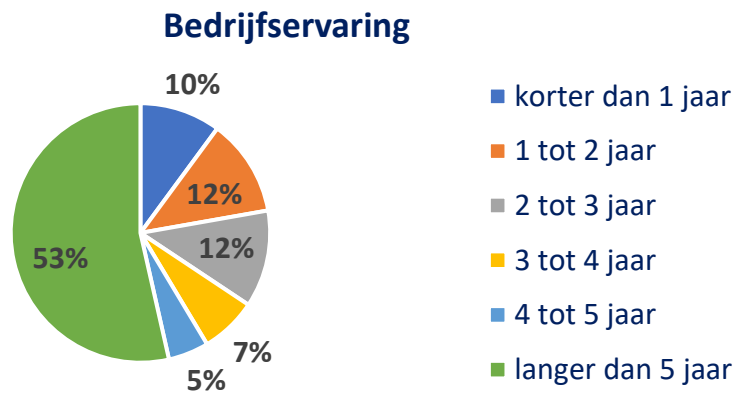
- ≥ 60 jaar, regelmatige ploegendienst, bruto jaarsalaris max. €70.000,-: 80-90-100-regeling
- ≥ 62 jaar, niet regelmatige ploegendienst, bruto jaarsalaris max. €70.000,-: 80-90-100-regeling
- ≥ 62 jaar, bruto jaarsalaris max. €70.000: op verzoek werknemer, op basis van dubbele vrijwilligheid: 70-85-100-regeling.

≥ 63 jaar, bruto jaarsalaris > €70.000: op verzoek werknemer variant a,b of c, op basis van dubbele vrijwilligheid.

1.3 Kenmerken Personeel (1)

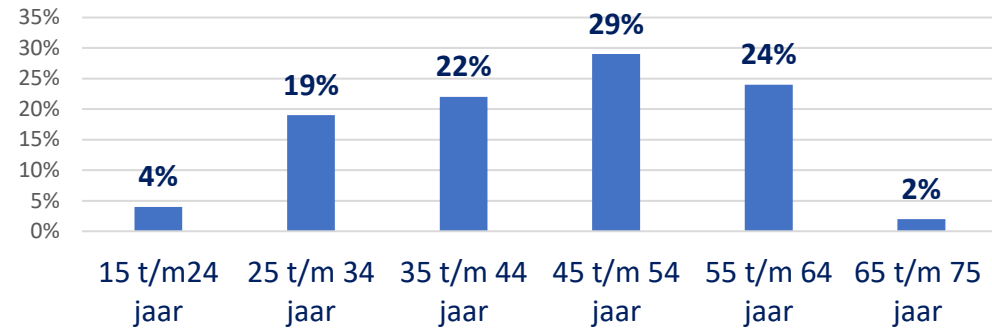


Het overgrote deel van het personeelsbestand is man (86%).



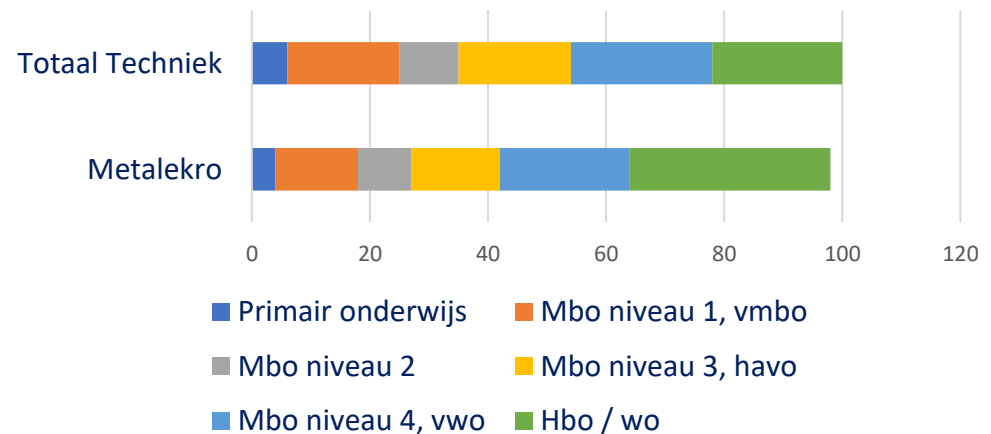
Bedrijfservaringsjaren zijn gemaximeerd tot 5 jaar en wijken af van dienstverbanden. De data zijn verzameld vanuit de optiek employability. De bedrijfservaringsjaren in Metalekro (< 1 jr 10%; ≥ 5 jr 53%) zijn hoger vergeleken met Techniek (< 1 jr 15%; ≥ 5 jr 47%) en duiden op lagere employability.

Leeftijdsopbouw (gemiddeld 45,2 jaar)



De gemiddelde leeftijd bij Metalekro ligt met > 45 jaar sinds 2016 boven die van de beroepsbevolking (> 40). Vanaf 2020 daalt Metalekro iets (-0,3 in 2021) en stijgt NL licht (+0,3).

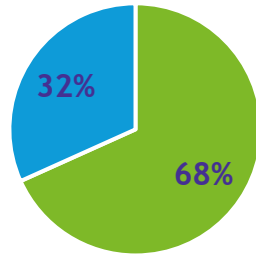
Hoogst genoten opleiding



(Bron: <https://metalekro.incijfers.nl>)

1.3 Kenmerken personeel en diensten

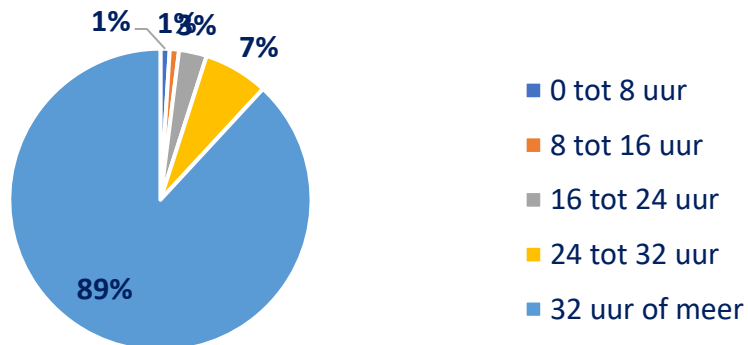
Verdeling vast-flex op basis van netto instroom
30-6 -2018 t/m 31-12-2019



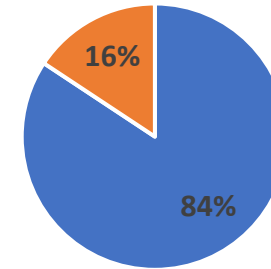
■ vanuit reguliere baan ■ vanuit uitzendsector

De instroom bestond voor bijna 1/3 uit uitzendkrachten, waarvan 31% met een contract voor bepaalde tijd. In 2020 neemt de netto instroom van uitzendkrachten af met 14%. Dit betreft vooral de contracten voor bepaalde tijd (-37%).
Bron: ABF research

Duur werkweek (gemiddeld 36,4 uur)

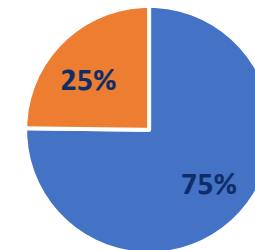


Dienst (uit NEA2020)



■ dagdienst ■ ploegen/wisseldienst

Diensten bereikbaar, beschikbaar, oproepbaar
(uit NEA 2020)



■ nee ■ ja

De cijfers uit de NEA worden representatief geacht voor de sector Metalektro.

1.3 Kenmerken personeel: ziekteverzuim

Ziekteverzuim

In het derde kwartaal van 2021 is het ziekteverzuimpercentage in de Metalektro industrie 4,5%. Daarmee ligt het net onder het landelijk gemiddeld (4,6%). Het verzuimpercentage van de sector is de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven, in 2019 was het 4,4% en in 2020 5,0%.

(Bron: opendata.cbs.nl)

Uit werkgeversgesprekken blijkt het verzuimpercentage sterk te fluctueren van $\leq 2\%$ tot $> 10\%$. Een combinatie van slijtage uit het verleden, chronische ziekten (deels gerelateerd aan leefstijl: diabetes, hart- en vaatziekten) en ploegendienst met nachtarbeid lijkt een rol te spelen in de hogere verzuimpercentages. Intern klein onderzoek van FME (N=60) lijkt dit beeld te ondersteunen:

- Het verzuimpercentage onder jongeren (< 25 jaar) ligt met 7,5% lager dan de 11% bij oudere werknemers (>55 jaar). Beide percentages liggen boven het CBS gemiddelde.
- Jongeren kennen een hogere verzuimfrequentie (1,6) dan ouderen (0,9).
- De verzuimduur van ouderen ligt met 33,2 dagen hoger dan die van jongeren: 12 dagen.



1.5 Sectorale Trends en ontwikkelingen

1.5 Economische en geo-politieke trends (1)

Nijverheid; productie en omzet, ontwikkeling en index, 2015=100



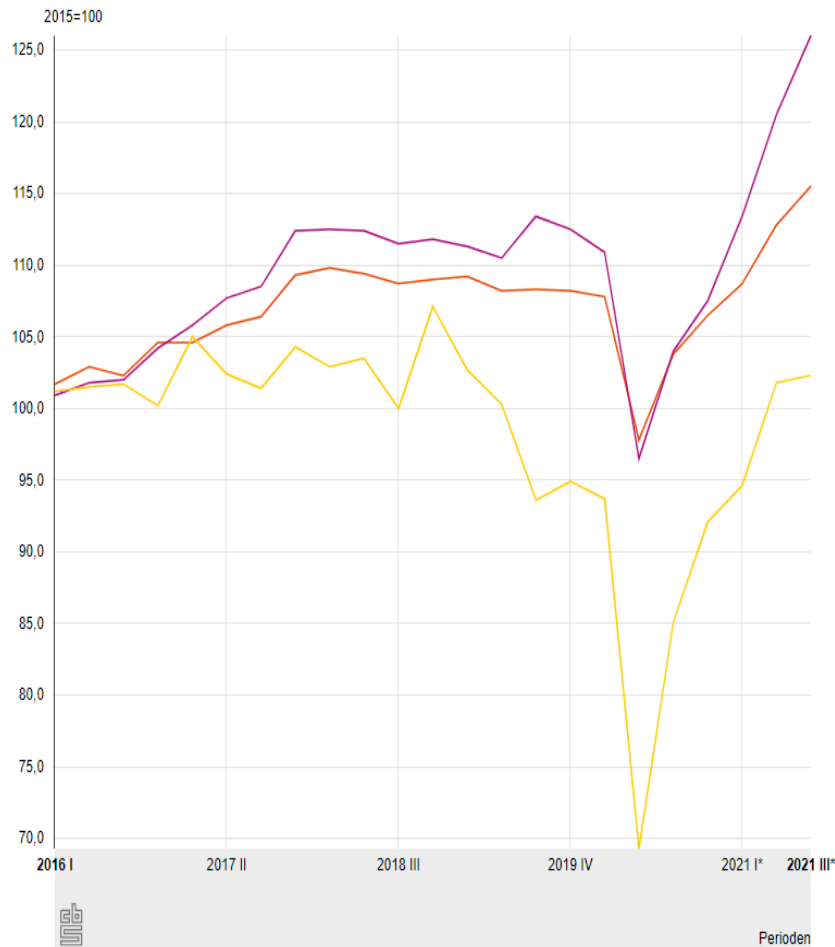
Gewijzigd op: 10 december 2021

Onderwerp
Indexcijfers
Productie
Seizoengecorrigeerde dagproductie

Bedrijfstakken/branches (SBI 2008)

- C Industrie
- 24 Basismetaalindustrie
- 24-30, 33 Metalektro

Horizontale as
Kwartalen



Impact Corona en materiaaltekorten

In 2020 is sprake van productieterugval in de industrie en Metalektro. Vooral Basismetaal valt fors terug en in mindere mate de elektrotechnische- en auto-industrie. Deze terugval wordt deels gecompenseerd door groei in de elektrische apparaten- en machine-industrie. ING ziet de productiedaling terug in de kentering van het toenemend aantal bedrijfsoprichtingen van 750 naar 1.200 per jaar (2016-2019) naar een afname tot 1.000 in 2020. Ook het aantal bedrijfsopheffingen-vrij stabiel rond 500/jaar lag tussen 2016-2019- is toegenomen naar meer dan 600 in 2020. De bijdrage aan de Nederlandse economie bedroeg in 2020 1,1%.

Productieherstel 2021

De Nederlandse industrie heeft een sterk herstel laten zien. April 2021 lag het productieniveau weer op pré corona niveau. De machinebouw industrie liet een spectaculaire groei van 35% zien in Q3 2021 t.o.v. Q1. Elektrotechniek en elektrische apparaten nam in deze periode toe met 4% en Metaal met 3%.

1.5 Economische en geo-politieke trends (2)

Ondanks de toegenomen vraag en investeringen leiden vanaf augustus materiaaltekorten, logistieke problemen door aanhoudende coronamaatregelen, een tekort aan vervoers- en overslagcapaciteit en sterk gestegen energieprijzen tot een forse afvlakking van de groei. In Q4 2021 geeft 74% van de producenten aan productiebelemmeringen te ondervinden.

Prognose 2022

De vraag naar industriële producten blijft groot door de voorzettende digitalisering en elektrificatie. De onzekerheden blijven. Wel wordt verwacht dat de logistieke problemen, de impact van coronamaatregelen en de energieprijzen geleidelijk afzwakken. De grondstof- en materiaaltekorten houden waarschijnlijk aan en personeelstekorten vormen een nieuw risico. Deze schaarsten leiden tot oplopende kosten en krimpende winstmarges. Daarnaast zijn de loonkosten in de Metaalindustrie met 24% van de omzet fors hoger dan het gemiddelde in Nederland (15%) en de Industrie (13%).

Bron: <https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/sectoren-algemeen/metaalindustrie.html>

1.5 Energietransitie/duurzaamheid

Klimaatakkoord Industrie 2019:

De opgave van de industrie is absoluut groot, ook in vergelijking met de andere sectoren. Achterliggende reden is dat de industrie tegen relatief tegen beperkte kosten CO2 kan reduceren. Reductie is dus kostenefficiënt, maar vergt wel veel van individuele bedrijven.

2050:

- Circulaire industrie, vrijwel zonder uitstoot broeikasgas.
- Fabrieken draaien dan op duurzame elektriciteit uit zon en wind of energie uit aardwarmte, waterstof en biogas.
- Grondstoffen komen uit biomassa, reststromen en -gassen.
- Restwarmte gebruikt de industrie zelf of levert die aan de tuinbouw of gebouwen en woningen.
- De industrie is dan naast gebruiker van energie ook producent en buffer van energie.

2030:

- 49% reductie CO2 uitstoot t.o.v. 1990, met doorkijk/ambitie naar 55%.
- In combinatie met bestaand beleid uit het basisplan PBL betekent dit een reductie van 59% t.o.v. 1990.

Plan van aanpak Metalektro

FME vertrouwt op de rol van technologie en wil slimme, bewezen innovaties grootschalig uitrollen met haar lid bedrijven, partners uit wetenschappelijke hoek, de overheid en de financiële sector om een doorbraak helpen te bereiken.

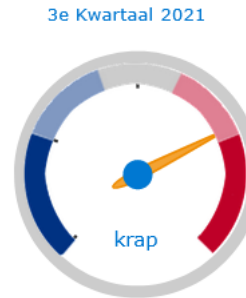
Technologische innovaties bieden perspectief op een CO2-neutrale energievoorziening én structurele economische groei. Op het gebied van energie, duurzaamheid en circulariteit is FME koploper in het faciliteren van de energietransitie in de industrie, energie-infra en de duurzame leefomgeving om de klimaatdoelen in 2030 en 2050 te halen.

Het **FME-programma Energie, Duurzaamheid en Circulariteit** is erop gericht momentum op gang te houden en in resultaten om te zetten. FME zet in op versnelde inzet van innovatieve technologie en het stimuleren van een integrale aanpak. De belangrijkste thema's zijn digitalisering, energiebesparing, waterstof, elektrificatie, flexibiliteit van het energiesysteem en circulariteit. FME geeft tevens samen met partners invulling aan de uitdaging om een duurzame en slimme leefomgeving te realiseren in 2030.

1.5 Trends arbeidsmarkt instroom

Aantal vacatures

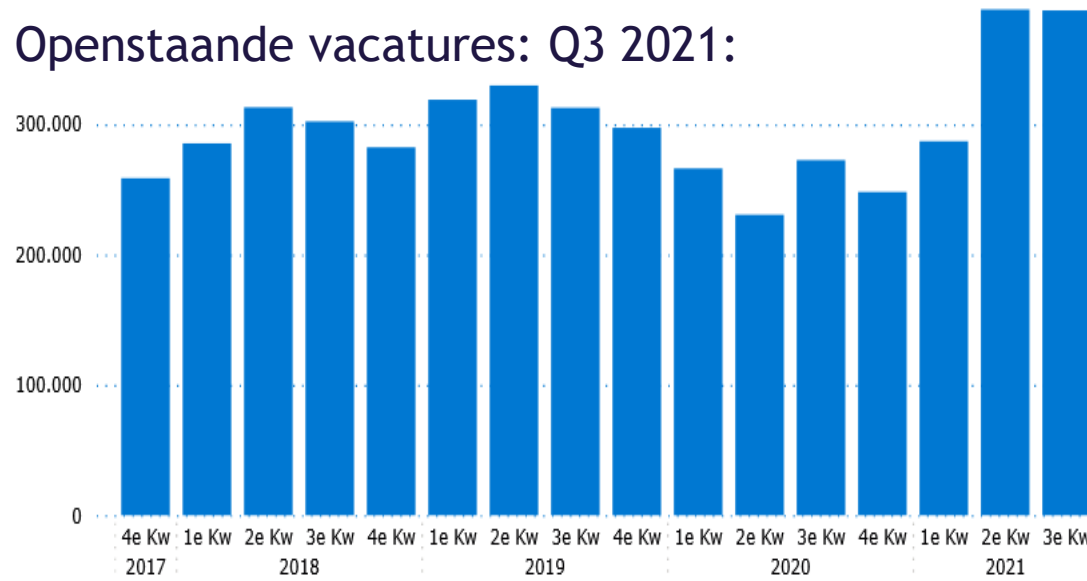
Het aantal vacatures in Nederland is in Q2 en Q3 van 2021 enorm toegenomen tot 387.350. De spanningsindicator staat in Q3 op zeer krap. Van de twaalf in het UWV Dashboard Vacaturemarkt opgenomen beroepen zijn de technische beroepen oververtegenwoordigd: 25% van de vacatures betreft een technische functie.



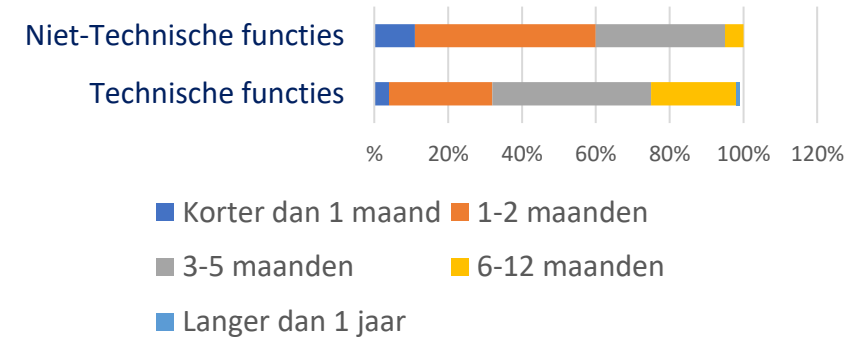
Instroom

Bijna een kwart van de technische vacatures staat in Q4 2019 al langer dan zes maanden open, terwijl het aantal vacatures toen 23% lager lag.

Openstaande vacatures: Q3 2021:



Duur openstaan vacatures



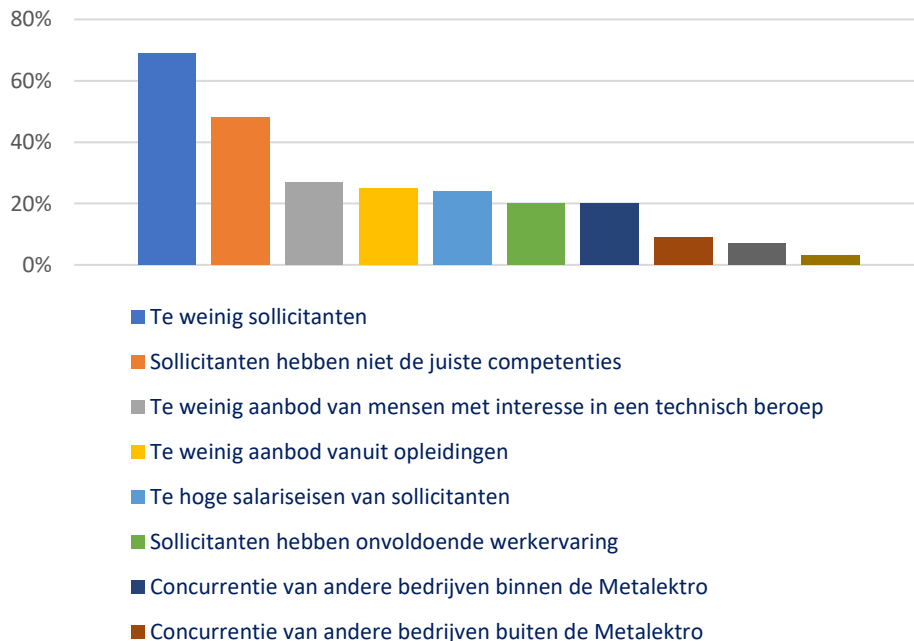
Bron: <https://metalektro.incijfers.nl/dashboard/dashboard/werving-en-selectie-2> (Q4 2019)

1.5 Trends arbeidsmarkt instroom en uitstroom

Problemen bij technische vacatures

69% van de bedrijven in Nederland met technische vacatures geeft aan te weinig sollicitanten te krijgen. Bijna de helft (48%) ervaart dat de competenties van sollicitanten niet aansluiten op de vraag.

Problemen opvullen technische vacatures



Bron: <https://metalektr.inciifers.nl/dashboard/dashboard/werving-en-selectie-2> (Q4 2019)

Uitstroom 2022-2025

pensioen	10860
RVU	1000
uitstroom	62340
Totaal	74200

De uitstroom is als volgt benaderd:

- Pensioen:
 - huidige 2% \geq 65 jaar (3.194 mw-ers)
 - huidige 25% 55-64 jaar die over vier jaar 67 jaar zijn, uitgaand van gelijke verdeling van aantallen over de 10 leeftijden (7.666 mw-ers)
- RVU: leeftijdsgegevens ROM met aanname 7% deelname (1.000 mw-ers).
- Jaarlijkse uitstroom uit sector x 4 jaar (73.200)- pensioen-uitstroom. RVU is als extra uitstroom gezien.

1.5 Trends arbeidsmarkt digitalisering en innovatie

Digitalisering en innovatie

Digitalisering verbindt en globaliseert de wereld, verbindt productieprocessen en zorgt voor innovatiekansen. Met de verregaande digitalisering neemt de hoeveelheid beschikbare data toe, en daarmee de behoefte aan overzicht. Dit vraagt focus op data en algoritmen in een context van groeiende privacy regelgeving.

Bedrijven staan voor de opgave de wendbaarheid en het aanpassingsvermogen aan de verregaande digitalisering en robotisering van werk te vergroten.

Van medewerkers vraagt dit dat ze continu beschikken over de juiste skills ('wat') en reflectief te zijn op hun eigen ontwikkeling (zelfregie en wendbaarheid).

Opvallend is dat uit NEA-data blijkt dat 57% van de werknemers aangeeft dat hun werk niet vereist om nieuwe dingen te leren.

Bronnen: Sociaal-Economische Raad. (September 2020). *Eigen regie op loopbaan en ontwikkeling*. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2020/eigen-regie-loopbaan.pdf>
TNO (2020), *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*.
<https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/04/NEA-2020-Resultaten-in-Vogelvlucht.pdf>



Skills

Technologische en sociale innovatie staan centraal in de met Fieldlabs georganiseerde aanpak Smart Industry (FME). Het Platform Talent voor Technologie heeft een workshop “skills pyramide” georganiseerd voor Smart Industry (dec. 2020). Doel was het prioriteren van benodigde skills. De top vijf van benoemde skills was:

1. **Digitalisering** (68 skills) met accent op: digitale vaardigheden & geletterdheid; ICT-basisvaardigheden; Digital process operation; programmeren; lerende systemen; Robot programmeren; Big data; Digital process engineering en 3d CAD tekenen. Er moet met name geïnvesteerd worden in niveau 3 en 4.
2. **Houdingsaspecten:** kunnen omgaan met verandering en oplossingsgericht werken. Primair voor niveau 4, gevolgd door niveau 3 en 5.
3. **Communicatieve vaardigheden:** luisteren, uitleggen, overtuigen en presenteren (vooral niveau 3).
4. **Bedrijfskundige skills:** Agile, Lean, systeemkennis, kwaliteit en procesvoering (niveau 4, 5 en 6).
5. **Inhoudelijke vakvaardigheden:** expertise, materiaalkennis en -kunde.

1.5 Aanpak arbeidsmarkt tekorten A+O Metalektro

A+O Metalektro onderscheid vier trends voor haar aanbod:

1. Digitalisering en innovatie:

- Ontwikkelen digitale vaardigheden

2. Inclusie en diversiteit

- benutten van de talenten en kwaliteiten van alle mensen.
- werven van vrouwen.

3. Skillsgerichte arbeidsmarkt

- verbeteren leercultuur bedrijven.
- juiste skills mw-ers en reflectie op hun eigen ontwikkeling (zelfregie en wendbaarheid).
- extra aandacht voor ontwikkeling van werknemers uit het MKI, VMBO'ers en ouderen.

4. Benutten arbeidsmarktpotentieel

- promotie van techniek richting jongeren (groene instroom: jongeren met niet-westerse migratieachtergrond, meisjes)
- aandacht voor het vinden, enthousiasmeren en binden (opleiden) van (verborgen) potentieel van verschillende groepen die nu nog ondervertegenwoordigd zijn in de techniek (zij-instroom, uitzendkrachten)

Bron: Strategische agenda A+O 2022

Reactie op trends en ontwikkelingen werkgevers- en werknemerspanels:

- De trends worden door beide groepen herkend.
- Medewerkers geven voorbeelden van personeelstekorten, waar de huidige quarantaine extra belasting oplevert. Voor het structurele tekort ziet men bijv. meer Oost-Europese werknemers binnenkomen, met zorgen om de veiligheid i.v.m. taalproblemen. Bij anderen worden direct taaltrainingen gegeven. Ook worden premies toegekend aan het personeel bij aanleveren van instroom. Personeelstekorten leiden tot toename van overwerk, omdat leverantiedatums blijven staan. Theoretische scholing boet er dan al snel bij in.
- Beide groepen herkennen materiaaltekorten en toenemende digitalisering. De vraag is of iedereen dit bij kan benen in andere houding en communicatieve vaardigheden.
- Werkgevers benadrukken de personeelstekorten en andere werkwensen van jonge mw-ers, die ook vaak snel weer bij bedrijven verdwijnen. Jongeren willen meer zeggenschap over werktijden, voelen zich niet begrepen door ouderen en laten zich snel overhalen door iets meer salaris bij een ander. Er wordt gewerkt aan verwachtingsmanagement en stresssignalering.

Deel 2: duurzame inzetbaarheid

0. Model duurzame inzetbaarheid
1. Problematiek
2. Genomen maatregelen
3. Extra investeringen in DI

Model duurzame inzetbaarheid

Een succesvolle aanpak om werkenden gezond, bekwaam en gemotiveerd te houden vereist een duidelijk kader, een brede visie en werkende oplossingen. Alles tegelijk op de schop nemen is onmogelijk. Maar je volledig op één aspect richten werkt ook niet.

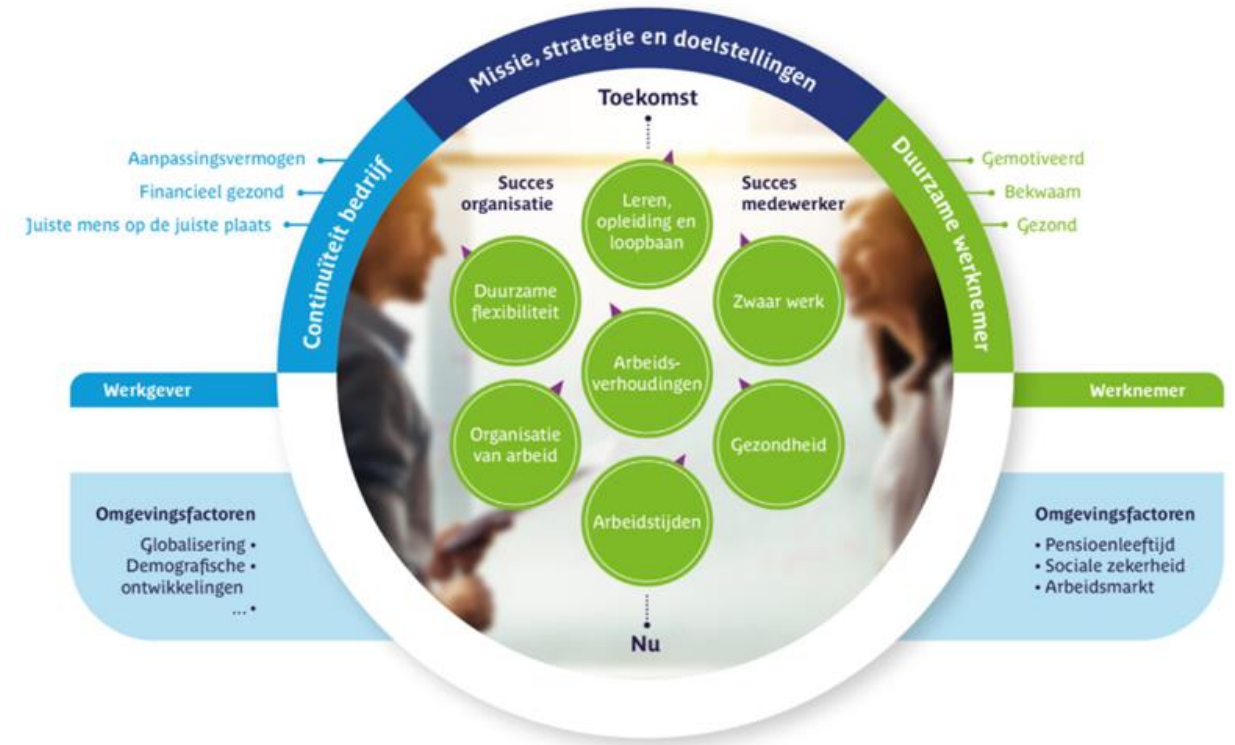
Initiatieven leiden vaak nog onvoldoende tot verbetering. Opgestarte projecten lopen soms vast, ontwikkelde maatregelen missen het beoogde effect of worden niet of te weinig gebruikt.

Een afgestemde en integrale benadering is behulpzaam bij het verder brengen van duurzame inzetbaarheid rekening houdend met de diversiteit in de branche. Voor deze sectoranalyse gebruiken we daarom het SPDI model duurzame inzetbaarheid. De knelpunten analyseren we aan de hand van de thema's:

1. Gezond
2. Vakbekwaam
3. Motivatie

Met als extra thema:

4. Mobiliteit



Op basis van die vier thema's is data onderzocht en zijn er zijn twee verdiepende DI-bijeenkomsten gehouden (één met een werknemersdelegatie en één met een werkgeversdelegatie). Gevraagd is naar knelpunten, uitdagingen en kansen voor Duurzame Inzetbaarheid in het kader van de sectorale ontwikkelingen. De uitkomsten zijn weergegeven op de volgende slides.

1.1 DI-aandachtspunten NEA 2020 (1)

De sector heeft de beschikking over een uitgebreid NEA-databestand uit 2020 en een samenvatting daarvan gemaakt door FME. De data is niet alleen relevant omdat bijna 2500 mensen aan de NEA hebben meegedaan, maar ook omdat onder andere de categorieën leeftijd, opleidingsniveau, duur werkweek sterk overeenkomen met de kenmerken van de doelgroep van deze sectoranalyse gaat.

De belangrijkste inzichten worden hieronder opgesomd:

- **Gezond** (ziekteverzuim 4,5%: zie sheet 13)
20% van de respondenten geeft aan vaak of altijd gevaarlijk werk te doen, waarbij de belangrijkste gevaren zijn:
 - vallen, uitglijden, bekneld raken, snijden
 - gevaarlijke stoffen; 20% geeft aan vaak of altijd in direct contact te zijn met stoffen (inademen en/of op de huid))
 - verbranden
 - 42% geeft aan fysiek belastend/zwaar werk te doen. Hieronder wordt verstaan: kracht, trilling, houding en/of herhaling. 19% werkt bovendien in een lawaaierige omgeving.

Toch geeft 9 op de 10 aan de fysieke eisen van het werk aan te kunnen.

De meest voorkomende reden voor verzuim zijn, naast gebruikelijke redenen zoals griep en verkoudheid, rugklachten, klachten nek, schouders, ledematen, burn-out.

Bijna een kwart van de deelnemers geeft aan dat het laatste verzuim hoofdzakelijk een gevolg is van het werk dat de medewerker deed. Belangrijkste redenen voor het ontstaan van de klachten zijn: werkdruk (29%), lichamelijk te zwaar (26%), langdurig zelfde handelingen (15%) en problemen met leidinggevende (6%).

- **Bekwaam**
Hoewel 44% van de deelnemers in de periode 2019/2020 een cursus/opleiding heeft gevolgd, geeft 84% aan tevreden zijn met de mogelijkheden om te leren. Bijna 95% vindt over genoeg of zelfs meer kennis en vaardigheden te beschikken om hun werk uit te kunnen oefenen. Zes op de 10 medewerkers heeft dan ook geen behoefte aan een opleiding of cursus. Dit staat in schril contrast met de uitdagingen waar de sector voor staat en de snel veranderende omstandigheden (zie sheets 13 tot en met 19).

1.1 DI-aandachtspunten NEA 2020 (2)

- **Motivatie**

Belangrijke redenen om gemotiveerd te blijven is het hebben van voldoende autonomie (zeggenschap over hoe het werk uit te voeren, de volgorde van werkzaamheden en het werktempo) en een zekere mate van taakvariatie. In de sector Metalektro ervaart 71% regelmatig autonomie (in Nederland is dat 58%) en 61% gevarieerde taken. Ondanks de relatief hoge autonomie is een rem op de motivatie het niet/soms kunnen bepalen van de eigen werktijden (72%). Een kwart van de medewerkers is daar niet tevreden over.

- **Mobiliteit**

De mobiliteit van werkenden ligt lager in Metalektro dan buiten de sector. De gemiddelde functieduur in Metalektro is 1,34 jaar langer en het aantal jaren in dienst bij de huidige werkgever 2,87 jaar meer.

Ook de intersectorale mobiliteit ligt lager in Metalektro, vergeleken met Techniek. Instroom vanuit een andere sector is 8% minder, uitstroom naar een andere sector 10% lager.

Mobiliteit naar functieduur en werkzaam bij huidige werkgever

	NL	Metalektro	Geen metaal
functieduur in jaren	7,35	8,63	7,29
huidige werkgever in jaren	9,55	12,3	9,43

Intersectorale mobiliteit naar instroom

Herkomst instroom	Techniek	Metalektro
Procestechiek	22%	16%
Uitzendbranche	31%	33%
Andere sector	59%	51%

Intersectorale mobiliteit naar uitstroom

Bestemming uitstroom	Techniek	Metalektro
Procestechiek	17%	26%
Uitzendbranche	17%	18%
Andere sector	66%	56%

Bron: NEA 2020, Metaal, FME.

1.1 Verdieping werknemers: kwetsbare medewerkers (1)

Een deel van de werkenden kan gekenschetst worden door een lage(re) sociaal economische status. Kenmerken van deze groep zijn veelal:

- Laag opleidingsniveau (praktijkgericht opgeleid)
- Vaker een migratie achtergrond;
- Onvoldoende taalvaardig
- Onvoldoende digitale vaardigheden
- Laag gemiddeld inkomen;
- Lage self efficacy;
- Beperkt aanvullend pensioen opgebouwd;
- Komen eerder van school en starten eerder met werken;
- Gemiddeld langer onder zware omstandigheden gewerkt;
- Leven minder lang en bovendien ook minder jaren in goede gezondheid.

Hoewel er medewerkers zullen zijn die zich met bovenstaande indicatoren tekort gedaan voelen en die zich niet in bovenstaande omschrijving zullen herkennen, geven zowel werkgevers als vertegenwoordigers van werknemersorganisaties aan deze groep te herkennen in de sector en indiceren zij dat deze groep specifieke problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid kent. Adequate maatregelen t.b.v. deze doelgroep kunnen hen helpen langer inzetbaar te blijven.

Specifieke problemen in deze doelgroep

Gezond:

- doen vaker gevaarlijk of belastend werk;
- Zijn minder vaak tevreden over de arbeidsomstandigheden;
- Zijn minder in staat te voldoen aan de fysieke eisen van het werk.
- Burn-outklachten

Competent:

- Hebben minder vaak functie-uitbreiding, promotie of functieverandering;
- Ervaren minder stimulans van leidinggevenden om zich te ontwikkelen
- Meer behoefte aan cursus/opleiding (55% heeft behoefte)

Mobiliteit:

- geen functie-uitbreiding, promotie of functieverandering gehad.

1.1 Verdieping werknemers: kwetsbare medewerkers (2)

Gemotiveerd:

- Zijn minder tevreden
- Hebben meer zorgen over baanbehoud
- Zijn minder tevreden over het salaris
- Hebben minder zeggenschap over werktijden
- Zijn minder tevreden over de mogelijkheden om in deeltijd te werken
- Kunnen minder makkelijk verlof opnemen wanneer gewenst
- Ervaren minder autonomie in het werk (ook onderliggende indicatoren, namelijk zelf beslissen over uitvoering werk, volgorde zelf bepalen en tempo).
- Ervaren minder taakvariatie.
- Worden vaker slachtoffer van intern ongewenst gedrag (pesten of intimidatie door collega's/leiding)
- Hebben minder toegang tot vertrouwenspersoon
- Ervaren minder sociale steun collega's

Algemene interventies voor deze doelgroep:

- Taalvaardigheidsopleiding;
- Opleidingen digitale vaardigheden;
- Hulp bij schuldenproblematiek.

1.2 Aanbod en gebruik Duurzame inzetbaarheid (1)

A+O Metalektro (<https://www.ao-metalektro.nl/>)

Alle bij de CAO Metalektro aangesloten bedrijven dragen een vastgesteld percentage van hun loonsom af aan de Stichting A+O. Vervolgens beslissen sociale partners per cao-periode voor welke knelpunten op arbeidsmarkt-, opleidings- en ontwikkelgebied extra inspanning moet worden geleverd of aandacht moet zijn.

Het fonds biedt ondersteuning aan HR & bedrijven en heeft geen direct aanbod voor medewerkers in de sector.

Het aanbod van het fonds betreft onder andere:

- hulp vinden en binden (nieuwe) medewerkers
- vergoeding/subsidie opleiden nieuwe medewerkers
- stimuleren eigen regie medewerkers
- ondersteuning samenwerken in de regio
- Workshops en Webinars, onder andere: digitale vaardigheden, slimmer en efficiënter werken, zelfzorg vitaliteit, project anders roosteren (20 adviesgesprekken en 14 maatwerktrajecten), ontwikkelen praktijkopleider, inzetbaarheidsscan
- Bieden arbeidsmarktinformatie

Aanbod 2021:

- hulp vinden en binden (nieuwe) medewerkers
- vergoeding/subsidie opleiden nieuwe medewerkers
- stimuleren eigen regie medewerkers
- ondersteuning samenwerken in de regio
- Workshops en Webinars, onder andere: digitale vaardigheden, slimmer en efficiënter werken, zelfzorg vitaliteit, ontwikkelen praktijkopleider,
- Bieden arbeidsmarktinformatie

Projecten:

1. Duurzaam Meedoen (2012 t/m 2015)
2. Werkplekieren in de techniek (2018, lopend 2022)
3. Functionele scholing: oZone
4. Anders roosteren (2020-2021)
5. Persoonlijke inzetbaarheidsscan (2018-2021)
6. Arbo 5xbeter (2006-lopend)

Aanbod 2022:

Het aanbod van A+O is gebaseerd op de strategische agenda van ROM.

1.2 Aanbod en gebruik Duurzame inzetbaarheid (2)

- **Q1: Versterken bestaand aanbod talentontwikkeling:**
 - Verbreden persoonlijke inzetbaarheidsscan
 - Verdieping anders roosteren
 - Werkplekleren
 - Regeling ontwikkel jezelf
 - Ontwikkelvouchers
- **Q1: Nieuw aanbod talentontwikkeling:**
 - De kracht van X (hoe houd/krijg je als oudere werknemer plezier in je werk)
 - Campagne digitalisering (bedrijf + mdw)
 - Campagne werkplekleren (bedrijf + mdw) i.c.m. workshops werkplekleren medewerker)
 - Campagne leercultuur
 - MDIEU: project DI + campagne DI + hoe inzetbaar ben jij (tool box medewerker)
- **Q2:**
 - Coachend leidinggeven
 - Radi-opleiding.

Cao:

- Basis Cao: diverse ontzietmaatregelen
- Dagen kopen, sparen en verkopen
- Opleiden en ontwikkelen
- Generatiepact (gebruik 11,8% doelgroep 60+)
- RVU (verwacht gebruik:7% doelgroep (1.000 mw-ers)
- Cao-afpraak: Arbo: 5xbeter (sinds 2006, nog lopend 2022)

Projecten A+O

1. Duurzame inzetbaarheid: Duurzaam Meedoen (2012 t/m 2015)

In 2012 startte het project Duurzaam Meedoen (<https://www.duurzaam-meedoen.nl>) waarin bedrijven met gerichte maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid werden ondersteund (zowel individueel als collectief spoor).

Grote succesfactor was 'het samenwerken in de regio': buddybedrijven konden direct van elkaar leren.

Struikelblokken waren er ook:

- de dagelijkse werkzaamheden, zodra de nieuwigheid van duurzame inzetbaarheid eraf is verdwijnt het naar de achtergrond.
- het noodzakelijke draagvlak in de organisatie, waarbij leidinggevendenden een spilfunctie hebben.

De meest toegepaste maatregelen waren:

- Communicatie om bewustwording te vergroten.
- vaardigheden in kaart brengen om rolatie mogelijk te maken (inzetbaarheidsmatrix).
- opleiding en andere acties gericht op het breder inzetbaar maken van medewerkers.

1.2 Aanbod en gebruik Duurzame inzetbaarheid (3)

2. Kennis delen: Werkpleklerin de techniek (2018, nog lopend)

Samen met vijf andere technische O&O-fondsen (www.werkpleklerin detechniek.nl) ondersteunt A+O Metalektro huidige en nieuwe werknemers in de techniek bij het verwerven, ontwikkelen en op peil houden van de vaardigheden die de veranderende arbeidsmarkt vraagt. Doel is medewerkers in een leerstand te krijgen en te houden. Dit kan door mentale slijtage door routine te voorkomen, zodat medewerkers mee kunnen groeien met veranderingen.

‘Vanuit de organisatie kun je nog zoveel mogelijkheden en handvatten bieden, het hangt van de individuele medewerker - ‘de lerende’ - af of en op welke wijze hij gebruikmaakt van de aangeboden faciliteiten en activiteiten.’

(bron: rapportage Werkpleklerin de techniek)

Voor werkpleklerin is nodig:

- Bedrijf → Hoe is de samenwerking in het bedrijf en wordt gekeken naar leren en ontwikkelen?
- Werkplek → Is er veel of weinig uitdaging, afwisseling en zelfstandigheid? Welke middelen zijn beschikbaar (tijd, informatie)?
- Werknemer → Hoe sociaal, gedreven, betrokken of zelfsturend is degene die leert? Wat is zijn of haar opleidingsniveau?
- Inwerkprogramma & Kennisdeling.

3. Functionele scholing: oZone (<https://www.ozone.nl>)

oZone is een digitale infrastructuur met gebruiksvriendelijke leeromgeving, ontwikkeld voor en door technische bedrijven. Het platform is met name gericht op functionele scholing.

Op het platform staat basisleerstof die direct in te zetten is voor het opleiden van (nieuwe) medewerkers. In oZone kunnen bedrijven eigen leermodules opstellen, leerpaden maken en leerstof afstemmen op functies binnen het bedrijf.

Doel is leren binnen bedrijven laagdrempelig en voor iedereen toegankelijk te maken. oZone is kosteloos voor aangesloten bedrijven van A+O Metalektro (en OOM).

Ook techneuten kunnen via oZone leren. Er staan e-learnings over ruim 170 onderwerpen in de techniek, over bijvoorbeeld lassen, warmtepompsystemen, tekeninglezen en materialenkennis. Ook is theorie voor een heftruckcertificaat of een VCA-tool box online te volgen. De uitleg gaat met weinig tekst, veel heldere plaatjes en handige filmpjes. Informatie wordt in kleine informatie blokken gedeeld met veel testjes.

1.2 Aanbod en gebruik Duurzame inzetbaarheid (4)

4. Gezondheid: Anders roosteren (2020-2021; verdieping in 2022)

- 20 adviesgesprekken en 14 maatwerktrajecten
- Maatwerktrajecten:
 - Vraagstukken kantoortijden, dagdienst, ploegen- en consignatiedienst.
 - Dwarsdoorsnede van de sector.
 - Analyse wet- en regelgeving, vragenlijstonderzoek, ontwerp alternatieve roosters.
- Resultaat:
 - 7 bedrijven nieuwe regeling of beleidsdocument
 - 7 bedrijven nieuw rooster of roosteralternatieven
 - 5 bedrijven overzicht van oplossingsrichtingen voor hun roostervraagstuk
 - 4 bedrijven inzicht in wensen en ervaren knelpunten van hun medewerkers m.b.t. roosteren en werktijden.
 - Toolkit voor thuiswerken online met 7 instrumenten.

5. Persoonlijke Inzetbaarheidsscan (2018-2021)

2.500 respondenten in 37 Metalektro bedrijven. De scan geeft een objectief beeld van wat er goed gaat inzake duurzame inzetbaarheid en van de knelpunten in vergelijking met de branche.

medewerkers Productie Metalektro

- relatief ongunstig gesteld met het werkvermogen en herstel. Het percentage matig of slecht werkvermogen is bijna 2 x zo hoog als in de Nederlandse beroepsbevolking.
- scores op werkplezier en energie tijdens het werk zijn relatief ongunstig.
- Belangrijkste thema voor oudere leeftijdsgroepen is hanteerbaar houden van de lichamelijke belasting.
- Zwaarte beroep: waar in de NEA 20% aangeeft te maken te hebben met lichamelijk inspannend werk vindt in dit rapport 32% dat het geval. Dit verschil is te verklaren door specificatie van de doelgroep.

Kantoormedewerkers Metalektro

- Mate van herstel (voorspeller van verzuim) is vergelijkbaar met Nederlandse bevolking.
- Jonger dan 55 jaar heeft een ongunstige score op werkplezier in vergelijking met Nederlandse bevolking.

1.2 Aanbod en gebruik Duurzame inzetbaarheid (5)

6. Arbo: 5xbeter (www.5xbeter.nl) (2006-lopend)

5xbeter bestaat sinds 2006 en is een samenwerkingsverband van de vijf cao-partijen in de metaalbewerking en Metalektro. Doel is het verbeteren van de veiligheid en gezondheid van medewerkers in de bedrijven.

De aanpak bestaat uit Verbeterchecks gebaseerd op de Arbo catalogus met de belangrijkste Arbo risico's (zie slide 23). Het is een digitaal rekeninstrument die risico's beoordeelt. Individuele bedrijven die gebruikmaken van de Verbetercheck hoeven geen metingen meer uit te voeren. Afhankelijk van het resultaat krijgt de gebruiker een plan van aanpak aangeboden, waarmee toegewerkt kan worden naar een verbetering van de situatie. Daarnaast coachen Verbetercoaches bedrijven en werknemers bij het toepassen van de Verbeterchecks en het uitvoeren van het plan van aanpak. Verbetercoaches zijn arbeidshygiënist, veiligheidskundige en/of ergonoom en adviseren kosteloos.

Op de website is bovendien per thema van zwaar werk allerhande informatie te downloaden/ in te zien: factsheets, voorlichtingspakketten, flyers, pictogrammen, tool boxes, instructiefilms in verschillende talen, films met best practices, nieuwsbrieven.

Gebruik Generatiepact:

590 werkgevers (41%) hebben werknemers in dienst die deelnemen.

Van de doelgroep (60+) neemt 11,8% deel (2.202 deelnemers).

- 94% daarvan kiest voor variant 1 (regeling: 80-90-100) en
- 6% voor de vrijwillige variant 2 (70-85-100%)

Bron: PME/MN peildatum dec.2021

Het werknemerspanel geeft aan dat:

- Het generatiepact op zich aantrekkelijk is.
- Deeltijdwerken is lastig in te plannen bij ploegendiensten. Bijkomend loopt de teruggang in salaris met 10% op met -11 tot -33% door afname van de ploegentoeslag (-11% bij teruggang van 3-2 ploegen en -22%/-33% bij het werken in dagdienst).
- Het verzilveren van gespaarde verlofdagen goedkoper is dan het generatiepact.

Ten aanzien van de nieuwe RVU:

- Mogelijkheid wordt als aantrekkelijk gezien.
- Gebruik is afhankelijk van persoonlijk financiële plaatje.
- Info over RVU wordt als lastig vindbaar aangemerkt.

1.2 DI belemmeringen en instrumenten

In de Arbeidsmarkt Monitor Metalektro (AMM) - naar verwezen in het dashboard metalektro.inciifers.nl - werden in 2019 een aantal belemmeringen en instrumenten voor Duurzame inzetbaarheid (waaronder scholing) opgesomd (AMM).

Belangrijke belemmeringen op het gebied van scholing leken te zijn dat cursussen veel tijd & geld kosten en dat technisch personeel scholingswensen niet kenbaar maakt bij leidinggevenden.

Top 5 meest gebruikte HR-instrumenten Duurzame Inzetbaarheid

1. Toepassen van hulpmiddelen om fysieke problemen te voorkomen/verhelpen.
2. Aandacht voor (fysieke) belasting (bijvoorbeeld til-training, fysieke belasting, RSI en preventie).
3. Rekening houden met leeftijdsopbouw binnen bedrijf bij werving nieuw personeel.
4. Multi/breed inzetbaar maken van medewerkers.
5. Bewaken balans werk/privé.

Reactie regiegroep op situatie begin 2022

Twijfel over belemmering onvoldoende geschikte functies voor functieverandering. Kan ook liggen aan perspectief waarmee men naar functies kijkt. Vanuit leidinggevende: kijkt die vanuit zwaar werk, mogelijkheden tot aanpassen van taakhoud of arbeidstijden? Kent de leidinggevende de potentie van zijn medewerkers? Vanuit de medewerker: durft die aan te kaarten dat taken te zwaar zijn of dat de ambitie elders ligt?

Top 5 meest voorkomende belemmeringen Duurzame Inzetbaarheid

1. Onvoldoende geschikte functies beschikbaar voor functieverandering.
2. Taakhoud is onvoldoende aan te passen.
3. Vrijstelling van belastende arbeid onvoldoende mogelijk.
4. Vereiste vakkennis en vaardigheden onvoldoende aanwezig.
5. Onvoldoende vermogen om nieuwe kennis en ontwikkelingen bij te houden.

Bron: <https://metalektro.inciifers.nl/dashboard/dashboard/hr--scholing-en-ontwikkeling-2> (tweede kwartaal 2019)

1.3 Extra investeringen in DI input sector (1)

Thema's	Uitdagingen	Kansen
Bekwaamheid	Theoretische scholing bij personeelskrapte	Verspreiden good practice: opleidingslunches. Gedurende 1 uur spijkeren mw-ers elkaar bij. Benutten inzetbaarheidsdag. Verspreiden good practices gratis MBO-regionaal
	Training on the job: praktijkopleiders onder druk door personeelskrapte.	Veel materiaal beschikbaar. Randvoorwaarde is meer lean of slimmer werken.
	Werkplekleren	Ontwikkelen als onderdeel werken: verbeterteams (Kaizen, Lean+ e.d.). Lean staat op Ozone.
	Generalistisch opgeleide (technisch, mechatronics) jongeren het vak leren.	Bedrijfsscholen/interne certificering. Info skills paspoort toegankelijk maken. Inzet sr. mw-ers met didactische vaardigheden.
	Teamleiders hebben LLO niet als KPI, zijn gefocust op halen productiedoelen.	Training middenkader: LLO als middel om productiedoelen te halen (onderdeel coachend leidinggeven A+O).
	Geringe animo voor ontwikkelen bij mw-ers	Stimuleren door inzet leerambassadeurs Training middenkader: stimuleren/motiveren (zie nieuw aanbod A+O: coachend leidinggeven) Directe toegang tot opleidingen mw-ers. Aansluiten op/verbreden van pilot Tiptrack Smart Industry (3D Makerzone Haarlem; inzet leervouchers). Campagne leercultuur (SLIM-regeling MKB) rond weten/willen/kunnen/durven en mogen.

1.3 Extra investeringen in DI input sector (2)

Thema's	Uitdagingen	Kansen
Bekwaamheid (vervolg)	Groep lage SES, gering zelfvertrouwen, associeert ontwikkelen met klassikaal leren.	Aanbod Ozone: positieve leerervaring. Anders framen/pakketje van maken, uitbreiden met good practice stripboek i.p.v. werkinstructies. Opschakelen aantal deelnemers en intentie-experimenten. Begeleiding door leerambassadeurs/HR
	Digitale sociale vaardigheden: houding, communicatie en bedrijfskennis (sheet 20).	Nieuw aanbod A+O (campagne digitalisering)?

1.3 Extra investeringen in DI input sector (3)

Thema's	Uitdagingen	Kansen
Gezondheid	<ul style="list-style-type: none"> • Zwaar werk • Toenemende werkdruk 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in effectiviteit interventies DI m.b.t. zwaar werk en werkdruk. • Verspreiden good practice: inzetten arbeidspsycholoog i.p.v./naast traditionele bedrijfsarts. • Inzetten ergo coaches (opgeleide mw-ers) • Preventie: <ul style="list-style-type: none"> • inwerkmodule vitaal blijven in je werk (ergonomische hulp, PSA); • Training omgaan met werkdruk • Trainingen mindfulness/yoga • Oefeningen aanbieden om tegenbewegingen te maken tijdens pauzes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Werken in ploegendiensten met nachtarbeid; • Leefstijl, zeker in combinatie met werken in onregelmatigheid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Parttime-werken op oudere leeftijd, GP meer aanbieden/promoten. • Training anders roosteren • Workshops slapen en ploegendienst, gezond eten
	Slijtage, lange dienstverbanden: start 16 jaar, rond 60 nu slijtage klachten; herplaatsing lastig.	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse belastbaarheidspatroon functies t.b.v. herplaatsing/balans belastbaarheid.

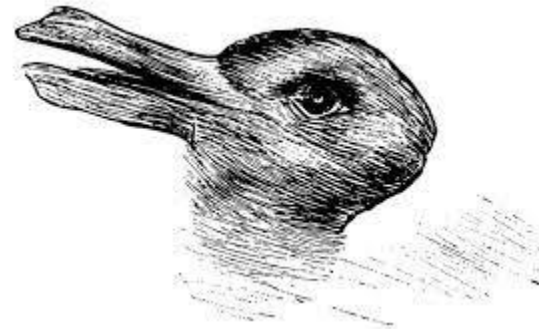
1.3 Extra investeringen in DI input sector (4)

Thema's	Uitdagingen	Kansen
Motivatie	<ul style="list-style-type: none">• Jongeren, nieuwe instroom• Behoud nieuwe instroom (veel uit dienst of in 1^e maanden of < 2 jaar)	<ul style="list-style-type: none">• Verwachtingsmanagement• Buddy-aanpak• Communicatie oudere/jongere mw-ers (workshop aan de hand van praktijk-situaties om van dubbelperspectief naar gedeeld perspectief te komen, zie toelichting). Breder te trekken naar dialoogtraining /quizachtige test eigen vooroordelen over diversiteit.• Inspraak werktijden (A+O programma anders roosteren)• Stimuleren aanbod stageplaatsen
Mobiliteit	<ul style="list-style-type: none">• Specialisme versus interne doorstroom• Ad-hoc bij problemen, hoe preventief?	<ul style="list-style-type: none">• Loopbaanpaden bedrijfsscholen

Toelichting communicatie oudere-jongere mw-ers:

Beeldvorming over en weer is een risico dat jongeren zich niet serieus genomen voelen en vertrekken.

Voorbeeld: tijdens een vergadering geleid door een oudere mw-er is een jongere met zijn Smartphone bezig. Oudere mw-er heeft het beeld dat de jongere afgehaakt is en bezig is met privé zaken. Jongere was echter relevante informatie aan het zoeken en voelt zich niet serieus genomen.



Illustratie dubbelperspectief: een konijn of een eend?

Deel 3: Zwaar werk en eerder uittreden

0. Introductie zwaar werk (cao)
1. Zwaar werk (model)
2. Zwaar werk in de sector (afbakening)
3. Gevolgen van het zware werk
4. Kan eerder uittreden bijdragen aan DI?
5. Sectorale definitie en doelgroep RVU (opties)

Uit de cao:

5.7 **REGELING VERVROEGD UITTREDEN**

5.7.1 De regeling

De Regeling Vervoegd Uittreden (RVU) maakt het voor werknemers mogelijk om onder voorwaarden maximaal 3 jaar vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken. De werknemer die voor de RVU in aanmerking komt, ontvangt tot de AOW-leeftijd een financiële vergoeding.

5.7.2 Recht werknemer

Recht op vervroegd uittreden heeft de werknemer die:

- In de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op eigen verzoek uit dienst treedt; en die
- op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en die
- een bruto maandsalaris verdient van maximaal € 4.000* exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband,

of

die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf aaneengesloten jaren een periode van minimaal twee jaar regelmatig:

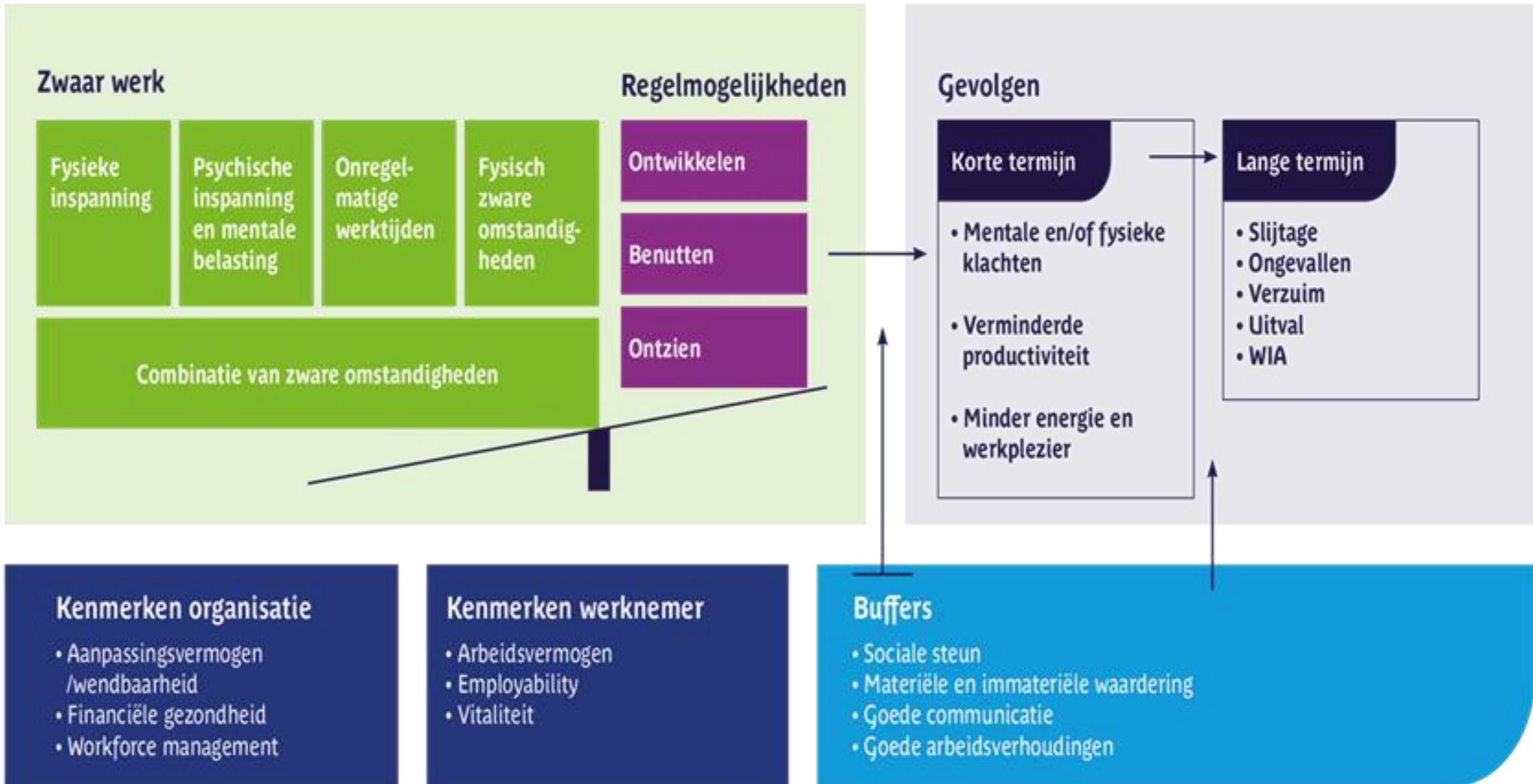
- in ploegendienst heeft gewerkt, of
- in consignatiedienst heeft gewerkt, of
- SAO-toeslag of vergelijkbare toeslagen voor bezwarende arbeidsomstandigheden (zoals vuilwerktoeslag) betaald heeft gekregen.

* Dit bedrag geldt voor de werknemer die in voltijd werkt, voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren.

5.7.3 **CAO RVU**

De RVU is vastgelegd in de Cao Metalektro Regeling Vervoegd Uittreden 2021/2025.

3.1 Model zwaar werk: aspecten en ontziebepalingen



3.1 Zwaar werk: aspecten en ontziebepalingen

Bezwarende aspecten van het werk in de sector

(toelichting model sheet 9)

Er zijn verschillende categorieën van belastende aspecten als we het over zwaar werk hebben:

1. Fysieke inspanning
2. Fysisch zware omstandigheden;
3. Psychische inspanning en mentale belasting;
4. Onregelmatige werktijden.
5. Een combinatie van bovenstaande aspecten

Daarnaast is de blootstellingsduur (hoe vaak/hoe lang en in welke omvang komt het zware werk voor) een aspect dat meeweegt in de zwaarte van het werk. Tenslotte spelen ook kenmerken van organisaties en van de medewerker een rol.

De bezwarende aspecten van het werk kunnen verminderd worden door de aanwezigheid van regelmogelijkheden (op het gebied van ontwikkelen, benutten en ontzien) of buffers (sociale steun, materiële en immateriële waardering, goede communicatie en goede arbeidsverhoudingen). De wijze waarop deze verschillende aspecten en factoren op elkaar inwerken zijn weergegeven in het SPDI Zwaar werk model.

Ontziebepalingen

Sociale partners realiseren zich dat bepaalde aspecten van het werk in de sector dermate bezwarend zijn dat deze er toe kunnen leiden dat het werk op den duur minder goed vol te houden is. Daarom zijn er in de **cao** diverse **afspraken** gemaakt die (oudere) medewerkers helpen om het werk langer vol te houden, zoals extra verlofdagen voor oudere medewerkers, vormen van verlof sparen en het beperken van (nacht) ploegendiensten en overwerk voor oudere medewerkers. Ook is het mogelijk om gebruik te maken van het generatiepact en in de meest recente cao een RVU-regeling (zie sheet 6).

Ondanks de aandacht in de sector voor het verminderen van (de gevolgen van) zwaar werk, zijn er toch groepen medewerkers die dermate zware werkzaamheden uitvoeren, waardoor zij moeite hebben dit werk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd vol te houden. Voor deze groepen medewerkers kan eerder uittreden een oplossing zijn.

In dit hoofdstuk beschrijven we eerst het zware werk in de sector en zoomen we vervolgens in op de gevolgen van dat zware werk. Tot slot brengen we in kaart welke mogelijkheden de RVU biedt.

3.2. Zwaar werk in de sector (1)

3.2.1 Inleiding bezwarende arbeidsomstandigheden

In de Metalektro bestaat een speciaal voor de bedrijfstak ontwikkeld functiewaarderingssysteem: het Integraal Systeem Functiewaardering (ISF). Voor het wegen van de bezwarende arbeidsomstandigheden in het werk en op de werkplek is separaat het Systeem ArbeidsOmstandigheden (SAO) ontwikkeld. De systeemhouder (= eigenaar) van beide systemen is de werkgeversvereniging FME. Met name het SAO biedt handvatten om zwaar werk in de sector te analyseren en af te bakenen, omdat het de in functies/op werkplekken heersende bezwarende arbeidsomstandigheden (met name fysieke en fysieke omstandigheden) weegt en deze in trappen van “mate van bezwaar” indeelt. Het SAO wordt op ondernemingsniveau ingezet. Dat betekent dat er op basis van het SAO geen sectorale afbakening op functieniveau kan worden gemaakt. De typering en score-methodiek op basis van het SAO kunnen wel hiertoe gebruikt worden.

Het SAO analyseert en waardeert op 7 kenmerken, ondergebracht in 3 waarderingsgebieden:

1. Omgeving :

- Geluid en mechanische trillingen
- Weersomstandigheden en belemmeringen
- Chemische en fysische factoren

Bij deze drie kenmerken wordt ook gewaardeerd het verplicht ‘op het lichaam’ moeten dragen van belemmerende persoonlijke beschermingsmiddelen.

2. Inspanning

- Lichaamshouding
- Krachtsuitoefening

3. Risico

- Lichamelijk letsel en gezondheid
- Monotonie

De arbeidsomstandigheden worden geanalyseerd en gewaardeerd op twee dimensies:

- de mate van bezwaar/hinder (de dimensies ‘intensiteit’);
- de tijdsduur waarin het bezwaar/de hinder wordt ondervonden (de dimensie ‘tijdsduur’).

De totaalanalyse leidt tot een puntentoekening en daarmee tot een indeling in een van de onderstaande categorieën:

TRAP	TYPERING	VAN ... PUNTEN	TOT EN MET ... PUNTEN
0	niet bezwarend	0	19
1	enigszins bezwarend	20	39
2	bezwarend	40	59
3	zeer bezwarend	60	>

3.2.2 Fysiek belastende aspecten.

De fysiek belastende aspecten worden vooral geanalyseerd in het waarderingsgebied 'Inspanning' en daarnaast in het waarderingsgebied 'Risico' (Lichamelijk letsel en gezondheid).

Inspanning - Lichaamshouding:

Bij dit kenmerk wordt gewaardeerd de lichaamshouding (onafhankelijk van de krachtoefening) waarin gewerkt moet worden.

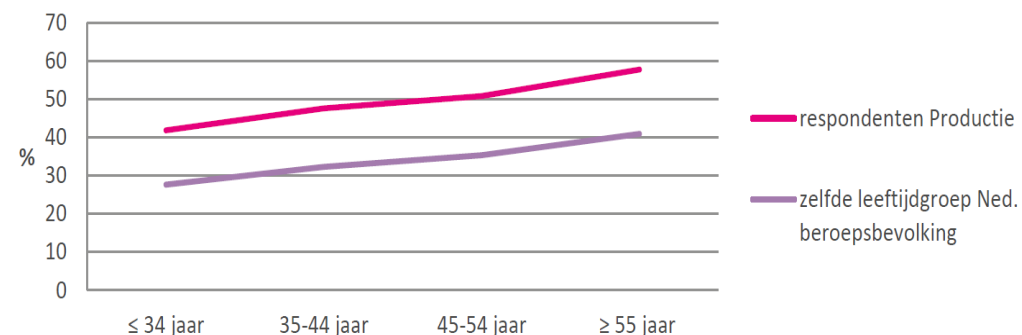
Inspanning - krachtoefening:

Bij dit kenmerk wordt gewaardeerd de krachtoefening (onafhankelijk van de lichaamshouding) die bij de uit te voeren werkzaamheden noodzakelijk is.

De krachtoefening wordt zowel statisch als dynamisch bepaald. Dit kan inhouden het hanteren van zware gereedschappen, trekken, duwen, tillen en dergelijke.

13,3% van de werkenden werkt regelmatig in een ongemakkelijke lichaamshouding en 23,4% doet werk waarvoor regelmatig veel kracht moet worden gezet (NEA 2020).

Beperkingen in het werk door klachten bewegingsapparaat



De gevolgen van de fysiek belastende aspecten komen tot uiting in 55% van de medewerkers Productie dat beperkingen in het werk ervaart door klachten aan het bewegingsapparaat. Het betreft vooral lage rugklachten en KANS (Klachten Arm, Nek, Schouder).

Bron: Persoonlijke Inzetbaarheidsscan, NEA2020.

Risico - Lichamelijk letsel en gezondheid:

Bij dit kenmerk worden gewaardeerd de risico's voor de gezondheid en/of de kans op lichamelijk letsel die zich tijdens de werkzaamheden voordoen.

Hierbij worden die risico's voor de gezondheid meegenomen die kunnen optreden ondanks alle noodzakelijke getroffen (wettelijke) voorzorgsmaatregelen en strikte naleving van de voorschriften. Calamiteiten blijven buiten beschouwing.

20% van de werkenden in de sector vindt dat hij/zij altijd gevaarlijk werk doet. Bij de doelgroep 'VMBO' is dit zelfs 30%. Dit is hoger dan de referentiegroep (Nederlandse beroepsbevolking). Ook geeft 20% aan vaak of altijd in direct contact te zijn met stoffen (inademen en/of op de huid). Dit is ook hoger dan de referentiegroep aangeeft.

Bron: NEA 2020.

3.2.3 Fysisch zware omstandigheden

De fysisch zware omstandigheden worden geanalyseerd in het waarderingsgebied 'Omgeving.

Omgeving - Geluid en mechanische trillingen:

Bij dit kenmerk wordt gewaardeerd in welke mate zich tijdens de werkzaamheden geluid (lawaaï) en/of mechanische trillingen voordoen. Beschermingsmiddelen: oorschelpen (oorkappen), niergordels.

Omgeving - Weersomstandigheden en belemmeringen:

Bij dit kenmerk wordt gewaardeerd in welke mate zich op de werkplek weersomstandigheden en/of andere belemmeringen voordoen. Bij weersomstandigheden wordt bedoeld op het werken buiten waarbij de (on)mogelijkheid tot het vinden van beschutting een rol speelt. Denk bij belemmeringen aan factoren die het werken bemoeilijken, zoals een beperkte werkruimte, het hinder ondervinden van het gelijktijdig met anderen moeten werken in een beperkte ruimte, het moeten werken met speciale lichte/of ventilatievoorzieningen (kabels, slangen) en dergelijke. Beschermingsmiddelen: beschermende kleding (zoals zware regenkleding), helm.

Omgeving - Chemische en fysieke factoren:

Bij dit kenmerk wordt gewaardeerd in welke mate zich tijdens de werkzaamheden chemische en fysieke factoren voordoen. Het gaat om factoren als stof, vuil, rook, damp, vocht, droogte, tocht, stank, warmte, koude. Waarbij men rechtstreeks contact met deze factoren heeft.

Beschermingsmiddelen: kappen (lucht-, gas- of gietkappen), afgesloten veiligheidsbrillen, beschermende kleding (zware voorschoot, zuurbestendige handschoenen).

17,3% van de werkenden geeft aan gebruik te moeten maken van apparaten, gereedschappen of voertuigen die trillingen veroorzaken en 19,4% werkt in een dermate lawaaiige omgeving dat zij met stemverheffing moeten praten om zich verstaanbaar te maken.

19,6% zegt te maken te hebben met stoffen: 15,4% ademt stoffen in op zijn werkplek en 9,8% geeft aan stoffen op de huid te krijgen.

Bron: NEA 2020.

3.2.4 Psychische inspanning en mentale belasting

In de sector kunnen ook de psychische en mentale aspecten van het werk een (toenemende) belasting vormen. Het gaat dan bijvoorbeeld om eenzijdige taken, korte herhalingen, eentonige taken, tijdsdruk en ongewenst gedrag.

Het SAO analyseert één aspect van de psychische inspanning en mentale belasting: de monotonie van het werk. Dat betekent echter niet dat andere belastende aspecten niet voorkomen.

Risico - Monotonie:

Bij dit (psychische) kenmerk wordt beoordeeld en gewaardeerd hoelang en in welke mate de werkzaamheden een monotoon karakter hebben. De monotonie is een aspect dat tot uitdrukking komt bij werkzaamheden die wat betreft aard, cyclusduur en/of cyclusopbouw weinig vrijheid van handelen toestaat (denk aan uitvoerende montage-/inpakwerkzaamheden aan een lopende band).

31% van de werkenden geeft aan (veel) herhalende bewegingen te maken op het werk en 29,9% van de werkenden geeft aan dat het werk slechts soms of nooit gevarieerd is.

Andere genoemde psychische of mentale belastende aspecten zijn werkdruk (31,1%), gebrek aan autonomie (28,8%) en gebrek aan zeggenschap over werktijden (72,3%) en te veel informatie (23,8%). Intern ongewenst gedrag wordt door 16% van de respondenten genoemd (vooral onder vrouwen en westerse migranten).

Bron: NEA 2020.

2.5. Onregelmatige werktijden

Onregelmatige werktijden worden niet in het SAO meegewogen bij het bepalen van de zwaarte van het werk.

Sociale partners in de sector zijn het er over eens dat het gedurende langere tijd werken op onregelmatige tijden, zoals het werken in ploegen- of consignatiediensten, onder zwaar werk kan vallen. In de cao zijn diverse bepalingen opgenomen om de bezwarende aspecten van het werken in onregelmatigheid, met name voor oudere medewerkers, te verlichten.

- 16% van de werkenden in de sector werkt in ploegendienst.
- 25% van de werkenden werkt in bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten (consignatie).
- 44% werkt regelmatig in de avond.
- 13% werkt regelmatig in de nacht.
- 43% zegt regelmatig op zaterdag te werken en 24% op zondag.
- 72% van de werkenden werkt regelmatig over (gemiddeld 3 uur/week).

Voorbeeld analyse in SAO

	<i>Intensiteit</i>	tijdsduur	Totaal Intensiteit + tijdsduur	verplicht 'op het lichaam' moeten dragen van belemmerende persoonlijke beschermingsmiddelen	Totaal
OMGEVING					
Geluid en mechanische trillingen	0 - 4	A - D	(max. 16 punten)	E -H (1 - 4 punten)	
Weersomstandigheden en belemmeringen	0 - 4	A - D	(max. 16 punten)	E -H (1 - 4 punten)	
Chemische en fysische factoren	0 - 4	A - D	(max. 16 punten)	E -H (1 - 4 punten)	
INSPANNING					
Lichaamshouding	0 - 4	A - D	(max. 16 punten)		
Krachtsuitoefening	0 - 4	A - D	(max. 16 punten)		
RISICO					
Lichamelijk letsel en gezondheid	0 - 4	A - D	(max. 16 punten)		
Monotonie	0 - 4	A - D	(max. 16 punten)		

Intensiteit: 0 ('niet bezwarend') tot en met 4 ('zeer bezwarend').

Tijdsduur: A ('zo nu en dan of tot 25% van de tijd of maximaal 2 uur per dag') tot en met D ('voortdurend of meer dan 75% van de tijd of meer dan 6 uur per dag').

PBM's: tijdsduur E ('zo nu en dan of tot 25% van de tijd of tot maximaal 2 uur per dag') tot en met tijdsduur H ('voortdurend of meer dan 75% van de tijd of meer dan 6 uur per dag').

3.2.5. Aanwezigheid van regelmogelijkheden en buffers

Regelmogelijkheden.

Regelmogelijkheden stellen medewerkers in staat de (gevolgen van) zwaar werk te verlichten.

Onder **regelmogelijkheden** verstaan we de speelruimte en bevoegdheden die een werknemer heeft om het werk zelf in te delen en problemen op te lossen, zoals: het inschakelen van hulp; de keuze voor een eigen werkmethode; de keuze om vanuit huis te werken.

Autonomie

71% van de werkenden in de sector ervaart regelmatig autonomie, zoals het zelf kunnen beslissen over de uitvoering van het werk, het zelf bepalen van de volgorde en het tempo (niet: werktijden bepalen). Dat is hoger dan de nationale benchmark 58%). Opvallend is dat bepaalde groepen significant achterblijven, met name de groepen 'Niet-westers', 'VMBO' en 'Jongeren'.

Bron: NEA 2020

Werktijden

72% van de werkenden ervaart weinig regelmogelijkheden om zelf de werktijden te bepalen (in lijn met de nationale benchmark). Ook hier scoren de groepen 'VMBO', 'Niet-westers', 'MKI' en 'Jongeren' ongunstiger (25% ontevreden over de mogelijkheden zelf de werktijden te kunnen bepalen). Dit is ongunstig t.o.v. de nationale benchmark (21%).

Taakvariatie

61% van de werkenden ervaart gevarieerde taken, dit is conform benchmark. 'Jongeren' en 'VMBO' ervaren significant minder variatie.

Buffers

Buffers zijn factoren die kunnen voorkomen dat belastende werkomstandigheden leiden tot klachten, uitval of het effect ervan zodanig verminderen dat er geen ernstige klachten ontstaan. Voorbeelden van “buffers” zijn:

- sociale steun van leidinggevende en collega's,
- aanwezigheid van leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
- herstelmogelijkheden en
- waardering (materieel en immaterieel).

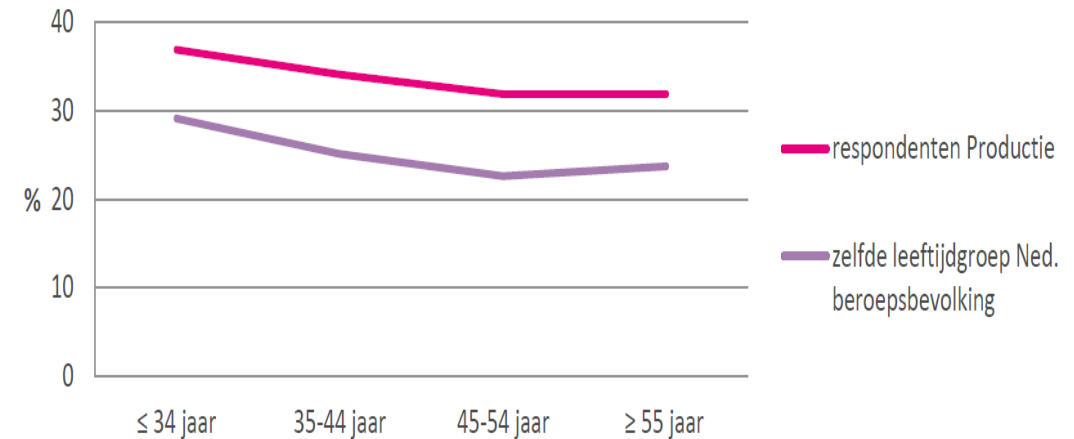
De belangrijkste knelpunten die werkenden in de sector ervaren als het gaat om buffers:

- 15% ervaart (te) weinig steun van de leidinggevende, ongeveer 20% geeft aan dat de leidinggevende onvoldoende oog heeft voor het welzijn van medewerkers. Ongeveer een zelfde percentage meent dat de leidinggevende geen aandacht besteedt aan wat de medewerker zegt.
- 78% van de werkenden geeft aan dat zijn leidinggevende ontwikkeling van kennis of vaardigheden niet of in beperkte mate stimuleert.
- 7% ervaart geen goede werk-privé balans.

Herstel mogelijkheden:

In vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking geldt voor medewerkers in de Productie dat het uitvalrisico door onvoldoende herstel groter is.

Ongunstige score op 'herstel na het werk'



27% van de medewerkers in de sector is vooral praktisch opgeleid (maximaal MBO-2). In deze groep werkenden komen in het algemeen vaker mensen met een lage(re) sociaal economische status voor.

3.3 Gevolgen van het zware werk

Arbeidsongeschiktheid

De afbakening van zware beroepen laat zich in de praktijk goed operationaliseren door te kijken naar een hoge uitval door arbeidsongeschiktheid. De historische uitval door arbeidsongeschiktheid - gemeten door het UWV - is een objectieve maatstaf voor de mate waarin medewerkers voortijdig de sector moeten verlaten. Sectoren met overwegend veel zware beroepen laten dan ook een bovenmatige vroegtijdige uitval door arbeidsongeschiktheid zien. De instroom in de WIA vanuit de sector is gelijk aan het gemiddelde: 0,28 (Sector 10, Metaalindustrie) en het aantal WIA uitkeringen per 100 werkenden bedraagt 4,6 (gemiddeld in Nederland (3,9)).

	2020	2019	2018	2017	2016
Aantal WIA-uitkeringen	6004	5672	5186	4706	4342

Bron: UWV

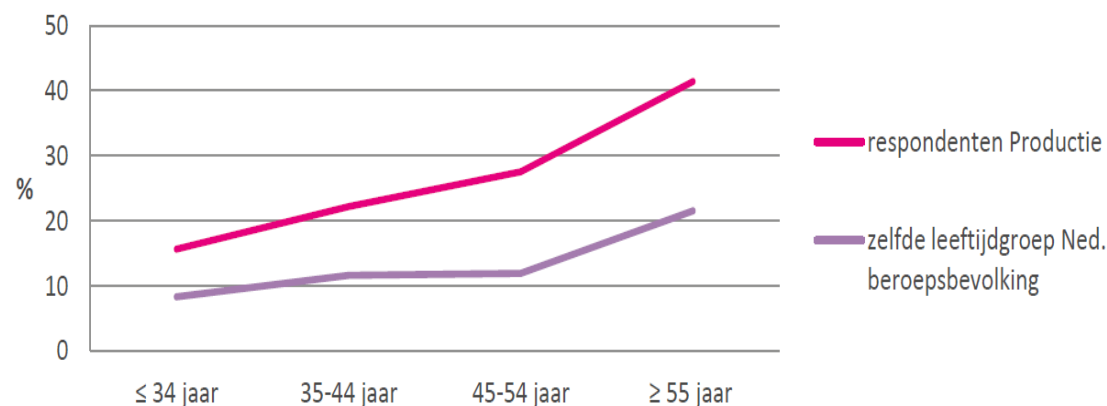
Ziekteverzuim

Verwijzen naar pagina

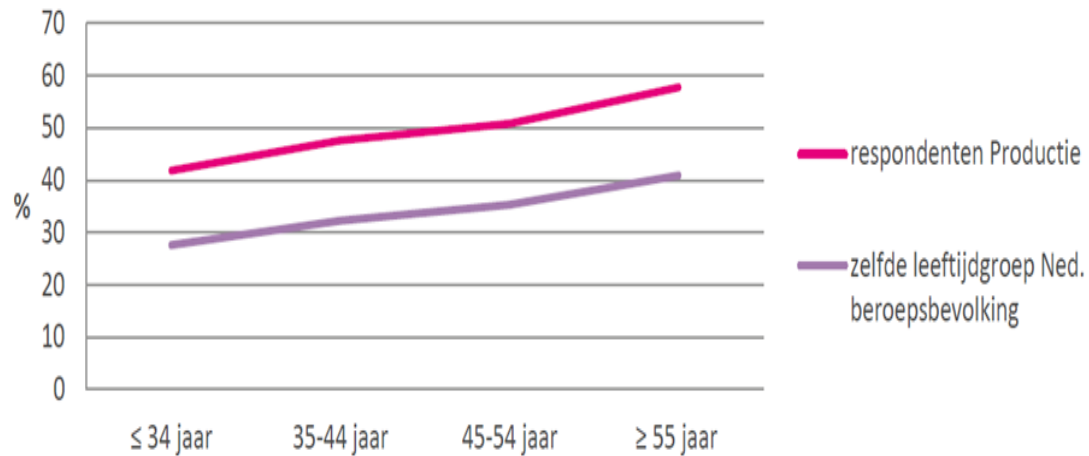
Werkvermogen

Het werkvermogen is de mate waarin een medewerker lichamelijk en geestelijk in staat is om zijn huidige werk te kunnen doen, nu en in de nabije toekomst. Medewerkers met een matig tot slecht werkvermogen hebben een groter risico om binnen twee jaar uit te vallen wegens arbeidsongeschiktheid. In de sector is in de periode 2018 - 2021 de Persoonlijke Inzetbaarheidsscan ingezet (N=2463). Onder de medewerkers Productie is in iedere leeftijdsgroep het percentage respondenten met een slecht of matig werkvermogen bijna 2x zo hoog als in de referentiegroep (zelfde leeftijdsgroep Nederlandse beroepsbevolking).

Slecht of matig werkvermogen (WAI)



Beperkingen in het werk door klachten bewegingsapparaat

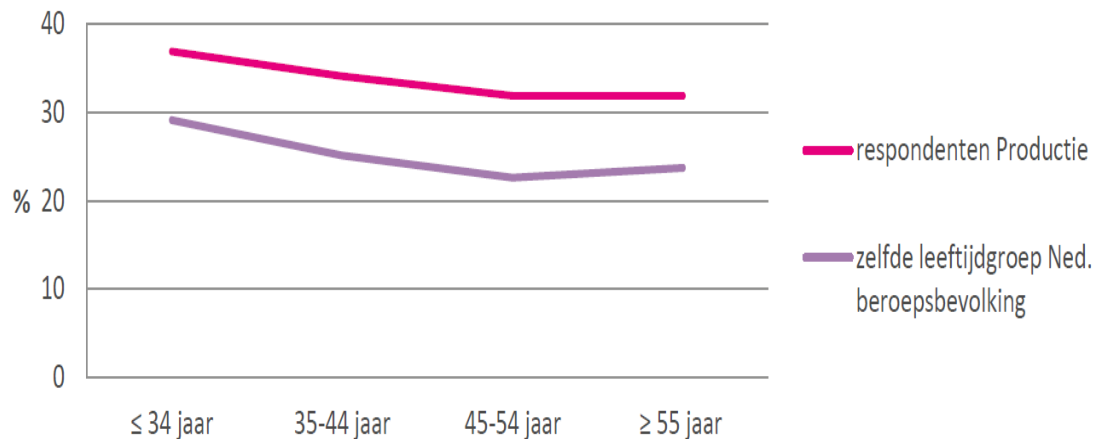


Conclusies rapportage persoonlijke inzetbaarheidsscan:

In vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking geldt voor medewerkers in de Productie dat:

- Ongeveer 2x zoveel medewerkers (t.o.v. de Nederlandse beroepsbevolking) een matig tot slecht werkvermogen heeft;
- Het werk lichamelijk erg inspannend is;
- De helft beperkingen in het werk ervaart door klachten aan het bewegingsapparaat;
- Het uitvalrisico door onvoldoende herstel groter is;
- Ongewenst gedrag van collega's en/of leidinggevende hoger is;
- Er in het werk minder leermogelijkheden zijn.

Ongunstige score op 'herstel na het werk'



Dit lijkt in lijn te zijn met de cijfers in de NEA (2020) waar de gemiddelde leeftijd tot waarop werkenden denken door te *kunnen* werken, 63,3 jaar is. Werkenden geven aan de gemiddelde leeftijd tot waarop zij *willen* werken 62,7 jaar is.

3.4 Bijdrage eerder uittreden aan DI

Voor een groep mensen kan de tijdelijke vrijstelling van de RVU-boete, en daarmee de mogelijkheid tot eerder uittreden, een oplossing zijn. Het betreft medewerkers in die functies waarvan bekend is dat het langdurig verrichten van de betreffende werkzaamheden leidt tot een verhoogd risico op gezondheidsklachten of uitval.

In de sector lijken weinig mogelijkheden te zijn om het werk aan te passen of om aangepaste werkplekken in de organisatie te creëren. De resultaten van de Persoonlijke inzetbaarheidsscan laten een zeer hoge ongunstige score zien op Actief leren voor medewerkers ≥ 55 jaar (62%) t.o.v. de beroepsbevolking in Nederland (38%), wat in- of externe mobiliteit bemoeilijkt. Daarnaast is externe mobiliteit (een baan buiten de organisatie) op hogere leeftijd lastig en vaak niet wenselijk (bij zowel werkgever als medewerker).

Het is overigens niet ondenkbaar dat dit ook geldt voor medewerkers van 50 tot 60 jaar. Zij hebben zich wellicht al wat langer kunnen voorbereiden op de opgeschoven pensioenleeftijd, maar hebben vaak onvoldoende mogelijkheid gehad hun werk of loopbaan hier op aan te passen. Daarbij is het de vraag of het effect van de eerder voorgestelde maatregelen voor deze doelgroep op korte termijn voldoende effect heeft om hen inzetbaar te houden.

	Ontzien <i>Hersteltijd vergroten</i>	Behouden Jobcarving, aanpassing werkplek/-tijd	Benutten <i>Werk anders organiseren</i>	Ontwikkelen <i>Tijdig omscholen naar ander werk</i>
60 jaar en ouder	●	●		
50 tot 60 jaar	●	●	●	●
40 tot 50 jaar		●	●	●
Jonger dan 40 jaar			●	●

3.5 Sectorale definitie zwaar werk

- **Doel:** definitie van zwaar werk in de sector ten behoeve van mogelijke RVU onder MDIEU.
- **Bepalen doelgroep** die gebruik kan maken van mogelijke RVU onder MDIEU
- **Doorrekenen** wat de kosten en baten zijn.

Definitie op basis van:

1. Functiegroepen/arbeidsomstandigheden
2. Dienstjaren/verblijfsduur in sector of functie
3. Omgevingsfactoren
4. Werktijden
5. Combinatie

3.5.1 Afbakening zwaar werk

Afbakening zwaar werk

In de Cao Metalektro Regeling Vervroegd Uittreden 2021/2025 (sheet 37) is afgesproken dat de medewerker die:

- een bruto maandsalaris verdient van maximaal € 4.000* exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband, of
 - die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf aaneengesloten jaren een periode van minimaal twee jaar regelmatig in ploegendienst of consignatiedienst heeft gewerkt, of een SAO-toeslag of vergelijkbare toeslagen voor bezwarende arbeidsomstandigheden (zoals vuilwerktoeslag) betaald heeft gekregen,
- gebruik kan maken van de RVU.

Advies:

Op basis van bovenstaande definitie is een aparte notitie opgesteld voor de sociale partners om hun keuze voor RVU onder de MDIEU-regeling te maken “Handreiking sectorale definitie zwaar werk Metalektro”.

Deel 4: Bouwstenen

1. Bouwstenen activiteitenplan DI
2. DI-Maturiteitsoverzicht bouwstenen activiteitenplan DI

4.1 Menukaart duurzame inzetbaarheid SZW

Het ministerie van SZW heeft een menukaart duurzame inzetbaarheid ontwikkeld om de aanvragende sectoren te ondersteunen bij het indelen en benoemen van bouwstenen ten behoeve van de subsidie aanvraag in het kader van de MDIEU. Hiernaast de introductie van deze menukaart.

Voor deze sectoranalyse beschrijft SPDI de analyse en duurzame inzetbaarheidsvraagstukken en oplossingsrichtingen aan de hand van de hoofdindeling van de MDIEU en de menukaart.

A, B, C en D staan voor de thema's rond Duurzame Inzetbaarheid. Zie helemaal rechts de introductie zoals SZW de menukaart over die thema's beschrijft op haar website.

E staat voor het thema Eerder Uittreden of ook wel de mogelijkheden die er zijn op basis van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en de definiëring van zwaar werk.

De gesprekken met de Baksteenindustrie leverden onderstaande bouwstenen op, gerangschikt naar de indeling van de Menukaart MDIEU.



Hoe gebruikt u deze menukaart?

Deze menukaart richt zich alleen op het DI-deel van de regeling MDIEU en geeft u een idee van de activiteiten die voor de MDIEU-subsidie in aanmerking komen. Het doel hiervan is u te helpen bij het maken van een activiteitenplan – de basis voor een subsidieaanvraag. U krijgt eerst een **totaaloverzicht** van de DI-thema's die we binnen deze subsidieregeling onderscheiden:

- a) het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen;
- b) het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen;
- c) een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren;
- d) de bewustwording bij werkenden bevorderen – zowel van duurzame inzetbaarheid als van de eigen regie op de loopbaan.

Om dit concreter te maken, ziet u per DI-thema een aantal voorbeelden van subsidiabele activiteiten uit de praktijk van sectoren, O&O fondsen en bedrijven. Na dit totaaloverzicht zoomen we in op elk van de vier thema's en de voorbeelden van subsidiabele activiteiten daarbij.

De voorbeelden van activiteiten zijn opgehaald uit een veelheid van sectoren, (belangen) organisaties, kennisinstellingen en leveranciers op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Ze dienen enkel als inspiratie bij het samenstellen van activiteitenplannen. Een vertaalslag naar de situatie in uw sector of organisatie zal dus nodig zijn.

Bron: https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid-eerder-uittreden-mdieu/documenten/publicaties/subsidies/mdieu/sectoranalyse_format-def_20-01-2021/menukaart-mdieu

4.1 Bouwstenen Metalektro, gebaseerd op rode draden (sheet 32-35)

A Gezond, veilig en vitaal werken

- Verdiepen project anders roosteren
- Workshops vitaliteit leefstijl en ploegendiensten (slapen en gezonde voeding)
- Pilot: ontwikkelen checklist voor analyse belastbaarheidspatroon functies voor bedrijven t.b.v. herplaatsing/balans belastbaarheid.
- Onderzoek: Inzicht in effectiviteit interventies DI m.b.t. zwaar werk en werkdruk.
- Verspreiden good practices (inzet arbeidspsycholoog)
- Opleiden en inzetten ergo coaches
- oZone uitbreiden met preventief aanbod vitaliteit/leefstijl

B Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap

- Bevorderen communicatie oudere/jongere mw-ers (workshop aan de hand van praktijksituaties: van dubbelperspectief naar gedeeld perspectief)
- Training coachend leiderschap
- Promoten generatiepact en verruimen mogelijkheden tot toepassing (anders roosteren/herplaatsing).

C Stimuleren van Leven Lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

- Uitbreiden inzet persoonlijke inzetbaarheidsscan
- Verspreiden good practices (opleidingslunches/regionale Mbo-opleidingen e.d.)
- Project werkplekleren (evt. verbeterteams)
- Specifiek aanbod A+O voor mw-ers lage SES
- Campagne digitalisering (bedrijf + mdw)
- Campagne leercultuur

D Het bevorderen van bewustwording van DI en van eigen regie

- Individueel financieel advies bij overweging RVU
- Inzet leerambassadeurs
- Stimuleren benutten ontwikkelvouchers (afstemmen/aansluiten pilot Tiptrack)

4.2 Maturiteitsoverzicht aanvullende DI-maatregelen

Niveau 1:

voorkomen van risico's -
de basis op orde

- **Gezond werken:**
Workshops vitaliteit leefstijl en ploegendiensten (slapen en gezonde voeding)
- **Pilot:** ontwikkelen checklist analyse belastbaarheidspatroon functies voor bedrijven
oZone uitbreiden met preventief aanbod vitaliteit/leefstijl
- **Competent:**
- **Arbeidsverhoudingen:**

Niveau 2:

preventief beleid -
stimuleren van een
cultuur van gezond
werken en leven

- **Gezond werken :**
 - Opleiden en inzetten ergo coaches
 - Verdiepen project anders roosteren
 - Onderzoek: Inzicht in effectiviteit interventies DI m.b.t. zwaar werk en werkdruk
 - Verspreiden good practices (inzet arbeidspsycholoog)
- **Competenties:**
 - Verspreiden good practices (opleidingslunches/regionale Mbo-opleidingen e.d.)
 - Specifiek aanbod A+O voor mw-ers lage SES
- **Arbeidsverhoudingen:**
 - Bevorderen communicatie oudere/jongere mw-ers (workshop van dubbel- naar gedeeld perspectief)
 - Promoten generatiepact en verruimen mogelijkheden tot toepassing (anders roosteren/herplaatsing).
 - Individueel financieel advies bij overweging RVU

Niveau 3:

DI-beleid - intensivering
met oog op lange
termijn

- **Gezond en uitdagend werk:** werkend leren,
- **Competent:**
 - Uitbreiden inzet persoonlijke inzetbaarheidsscan
 - Project werkplekleren (evt. verbeterteams)
 - Campagne digitalisering (bedrijf + mdw)
 - Campagne leercultuur
 - Inzet leerambassadeurs
 - Stimuleren benutten ontwikkelvouchers (afstemmen/ aansluiten pilot Tiptrack)
- **Arbeidsverhoudingen:**
Training coachend leiderschap

Niveau 4 en verder..

“Circulair” HR -
duurzaam werk in een
duurzame organisatie

Deel 5: Verantwoording

1. Projectaanpak
2. Bronnen
3. Ondertekening

5.1 Projectaanpak



Regiegroep

De opdrachtgever in het traject is het samenwerkingsverband, met als contactpersoon Mw. Saskia Görtz (directeur) /Melanie Lancel (manager projecten, ontwikkeling en communicatie).

De adviseurs die namens het SPDI bij dit traject betrokken zijn: Margreet Xavier (AWVN), Tom Gibcus (CNV) en Caroline van Wesseem (FNV).

De groep die in samenspraak met de SPDI adviseurs de sectoranalyse heeft ondersteund bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgeversvereniging, bedrijven, vakbondsbestuurders van FNV, CNV Vakmensen, de Unie, VHP, HR-managers, DI-adviseurs, werknemers.

SPDI

Het SPDI (Sociale Partners Samen voor Duurzame Inzetbaarheid) is een samenwerkingsverband van AWVN, FNV en CNV Vakmensen en heeft tot doel om de aanpak van duurzame inzetbaarheid in organisaties in beweging te brengen. Door paritaire kennis en expertise te bundelen helpen adviseurs van het SPDI werkgevers en werknemers stappen voorwaarts te zetten. Door samen te werken worden passend maatwerk, een breed draagvlak en duurzame vooruitgang gerealiseerd.

Bronnen (1)

- Bijeenkomsten en interviews, HR-managers, directeuren en werknemers.
- Abfresearch (data instroom vast-flex, SBI-codes)
- A+O Metalektro: strategische agenda 2022
- CAO
- Eindrapportage evaluatie project Anders werken, december 2021, A+O Metalektro, Hazerswoude
- Eindrapportage Persoonlijke Inzetbaarheidsscan 2018-2021. L. Scholten & A.Brand, Zorg van de Zaak, Utrecht, december 2021 i.o.v. A+O Metalektro
- FME (intern verzuimonderzoek)
- MENUKAART Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) 2021 t/m 2025, Onderdeel Duurzame Inzetbaarheid, Versie 1 april 2021.
- PME/MN, data deelname generatiepact, peildatum dec.2021
- Principeakkoord 14 juli 2021
- Uit welke branche kom jij? (2016). Onderzoek t.b.v. bevordering intersectorale mobiliteit, Innovam i.s.m. ABF Research i.o.v. A+O Metalektro en OOM m.b.v. co-financiering sectorplannen

Bronnen (2)

- <https://www.ao-metalektro.nl/wp-content/uploads/2019/05/Onderzoek-werkplekieren-in-de-techniek.pdf>
- <https://www.duurzaam-meedoen.nl>
- <https://www.FME.nl>
- <https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/sectoren-algemeen/metaalindustrie.html>
- <https://metalektro.incijfers.nl/>
- <https://www.monitorarbeid.tno.nl>
- <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/visualisaties/nea-benchmarktool/>
- <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/04/NEA-2020-Resultaten-in-Vogelvlucht.pdf>
- <https://opendata.cbs.nl>
- <https://www.ozone.nl>
- <https://www.rvumetalektro.nl>
- <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2020/eigen-regie-loopbaan.pdf>
- <https://smartindustry.nl/nieuws/welke-vaardigheden-hebben-smart-industry-medewerkers-nodig>
- UWV dashboard Vacaturemarkt
<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/vacaturemarkt>
- www.werkplekierenindetechniek.nl
- www.5xbeter.nl

Ondertekening voor akkoord namens samenwerkingsverband

A+O Metalektro, gevestigd te Hazerswoude, zijnde het A&O-fonds van Metalektro, hierna te noemen Hoofdaanvrager, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 41153297.

Plaats en datum:

Hazerswoude,

Naam vertegenwoordiger:

Drs. S.C. Görtz

Directeur