



Sectoranalyse in het kader van MDIEU

Naam sector

datum



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

Inhoud

Inleiding

A. Algemene informatie over de sector

1. Beschrijving van de sector
2. Omvang en samenstelling van de sector
3. Kleine bedrijven
4. Trends en ontwikkelingen
5. Doorkijk over 5 jaar

B. Problematiek van zwaar werk

1. Zwaar werk
2. Gevolgen van het zware werk
3. Kan eerder uittreden bijdragen?
4. Afbakening zwaar werk en doelgroep RVU

C. Duurzame inzetbaarheid

1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid
2. Kijk op duurzame inzetbaarheid vanuit bestaande bronnen

3. Problematiek van DI: knelpunten en uitdagingen
4. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder?
5. Wat doet de sector al?
6. Op welke manier kunnen extra investeringen bijdragen aan het oplossen van de problematiek?

D. Aanbevelingen

1. Conclusie en aanbevelingen
2. Bouwstenen duurzaam inzetbaarheidsprogramma
3. Eventueel factsheet als management samenvatting

E. Verantwoording en ondertekening

1. Projectaanpak
2. Ontwerpteam
3. Bronnen
4. Ondertekening

Inleiding

Volgend uit het Pensioenakkoord in 2019 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid per 1 januari 2021 de tijdelijk Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) in het leven geroepen. De regeling voorziet in een subsidie voor activiteiten gericht op het stimuleren van duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken van werkenden. Daarnaast biedt de regeling werkgevers de mogelijkheid werknemers die drie jaar of korter voor hun pensioen zitten en voor wie het niet mogelijk is door te werken tot aan hun pensioen, eerder te laten uittreden.

Sectorale samenwerkingsverbanden van sociale partners kunnen de subsidie aanvragen. De subsidie is beschikbaar voor activiteitenplannen die beogen de duurzame inzetbaarheid in de sector te verbeteren en knelpunten weg te nemen rondom RVU (eerder uittreden).

Om een aanvraag voor de MDIEU in te kunnen dienen moeten sectoren eerst een sectoranalyse maken met daarin een beschrijving van de sector en de knelpunten rondom duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Ook moet de analyse inzicht geven in welke groepen werkenden dit treft, de maatregelen die de sector al treft op het gebied van duurzame inzetbaarheid en welke extra investeringen kunnen bijdragen aan het langer gezond, bekwaam en gemotiveerd houden van werkenden.

*Het thema Duurzame Inzetbaarheid heeft bij al jaren de aandacht. De afgelopen jaren is onder meer veel geïnvesteerd in
Ook de bedrijven zelf hebben niet stilgezeten en verschillende initiatieven genomen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te versterken.*

Desalniettemin blijkt het lastig om medewerkers gezond en inzetbaar te houden tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Mede daardoor is bij de betrokken partijen interesse in een nadere verkenning van duurzame inzetbaarheid in de sector: hoe kunnen we werkenden tot hun AOW-leeftijd inzetbaar houden én oudere medewerkers met een zwaar beroep de mogelijkheid bieden om eerder te stoppen met werken?

Deze sectoranalyse is gemaakt in het kader van de MDIEU. De inhoud van de sectoranalyse is met zorg samengesteld op basis van een analyse van bestaande bronnen, waaronder data vanen verschillende co-creatie sessies met sociale partners (het ontwerpteam).

Niets uit deze rapportage mag gekopieerd of geciteerd worden zonder uitdrukkelijke toestemming van de sector , omdat zaken in context geplaatst moeten worden en moeten worden gelezen.

A. Algemene informatie over de sector

1. Beschrijving van de sector
2. Omvang en samenstelling van de sector
3. Kleine bedrijven
4. Trends en ontwikkelingen
5. Doorkijk over vijf jaar



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

1. Beschrijving van de sector

- Algemene beschrijving van de (sub)sector, of branche
- Belangrijkste werkzaamheden : wat wordt er gemaakt/welke diensten worden geleverd
- Van toepassing zijnde SBI code(s)

2. Omvang en samenstelling sector

Kengetallen arbeidsmarkt:

- Aantal werkgevers
- Aantal werkgevers naar bedrijfsgrootte
- Aantal werkenden
- Aandeel werkenden in loondienst
- Leeftijdsopbouw werknemers
- Arbeidsduur werknemers
- ..
- ..

3. Kleine bedrijven

Beschrijving van de omvang en problematiek van kleine bedrijven

Een kleine onderneming is in de regeling MDIEU gedefinieerd als een onderneming waarin minder dan 25 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet of het jaarlijkse balanstotaal € 5 miljoen niet overschrijdt, berekend over het laatst afgesloten boekjaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag.

- Aantal ondernemingen/ arbeidsorganisaties in de sector
- Aantal kleine ondernemingen volgens bovenstaande definitie
- Aantal werknemers werkzaam bij deze kleine ondernemingen

4. Trends en ontwikkelingen

Wat is de impact van grote (maatschappelijke) thema's op de arbeidsmarkt en het werken in de sector?

- a. Digitalisering/automatisering
- b. Klimaat/energietransitie
- c. Arbeidsmarkt en competenties
- d. Corona
- e. Maatschappelijke ontwikkelingen
- f. ..

5. Doorkijk over vijf jaar

Welke specifieke uitdagingen hebben werkgevers en werkkenden in de sector, nu en over vijf jaar?

A blurred photograph of a modern office hallway with large windows and people walking. The image is overlaid with a purple semi-transparent shape on the left side.

B. Problematiek van Zwaar werk

1. Zwaar werk
2. Gevolgen van het zware werk
3. Kan eerder uittreden bijdragen?
4. Afbakening zwaar werk en doelgroep RVU



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

1. Zwaar werk

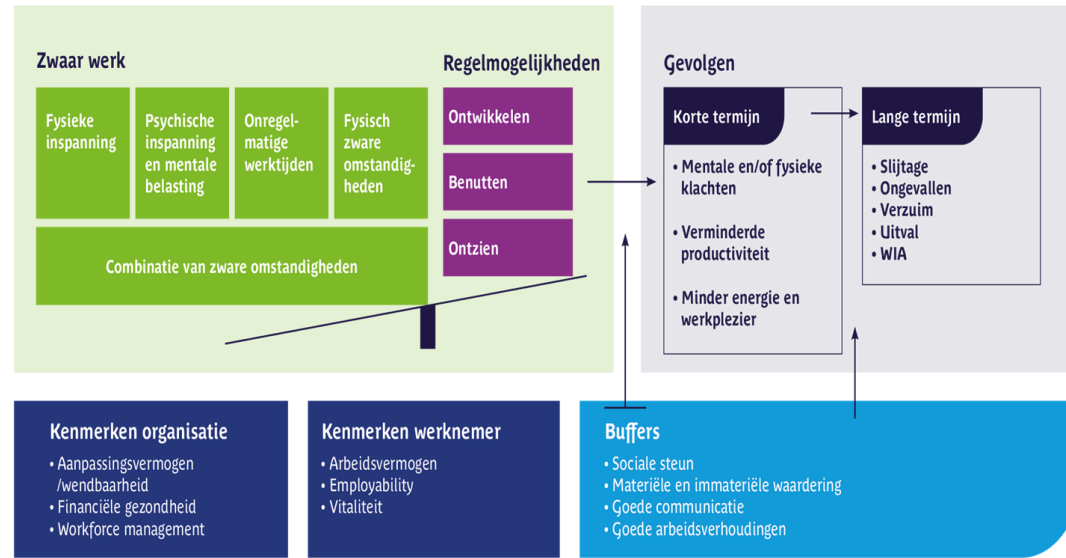
Er zijn verschillende categorieën van belastende aspecten als we het over zwaar werk hebben:

1. Fysiek en fysisch belastende aspecten;
2. Psychische belasting en mentale inspanning;
3. Onregelmatige werktijden.

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. Ook kenmerken van organisaties en van de medewerker zelf spelen 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.



FNV Checklist Bezwarende werkomstandigheden

Fysiek	<i>tillen/ neerzetten, dragen/ sjuuwen, duwen en/of trekken, (trap)lopen en/of klimmen/ klauteren/kruipen, ongemakkelijke werkhouding, langdurig staan en/of zitten, herhalende bewegingen, trillingen</i>
Fysisch	<i>lawaai, geur, stank, gevaarlijke stoffen, hitte en/ of koude, straling, stoffige of natte omgeving, fysieke veiligheid, gevaarlijke situaties/werkplekken</i>
Mentaal	<i>langdurige concentratie, hoge mate van alertheid, oordeelsvorming</i>
Psychisch	<i>tijdsdruk, geen autonomie/regelmogelijkheden, geen contactmogelijkheden, eenzijdige taken, kort-cyclisch werk, korte herhalingen, eentonige taken, spanning, werken in een (sociaal) onveilige omgeving, agressie, menselijk leed</i>
Onregelmatige rust- en werktijden	<i>lange werkdagen en/of werkweken, werken op onregelmatige tijdstippen, ploegendienst, avond/ nacht en/of weekendwerk, kwalitatief slechte roosters, veel nachtdiensten, wisselende en/of onvoorspelbare werktijden, consignatie-/ bereikbaarheids- en/of aanwezigheids- diensten, gebrek aan zeggenschap over arbeidstijden en rooster</i>

Heatmap

Het werk kan op bepaalde aspecten en voor bepaalde functies zwaar zijn. In de heatmap is aangegeven welke functiefamilies dermate zware werkomstandigheden kennen dat het, ondanks alle bestaande maatregelen, kan leiden tot een verhoogd risico op gezondheidsklachten of vroegtijdig uitval.

Vul hier de heatmap in

De heatmap is ingevuld op basis van:

- De Quickscan Bezwarende werkomstandigheden van SPDI
- Naast de QuickScan kan ook in het functiewaarderingssysteem of in de RI&E informatie gevonden worden over bezwarende werkomstandigheden in bepaalde functies.

Functiefamilie	Fysiek			Fysisch			Mentaal/ Psychisch			Onregelmatige werk-tijden		
	I	F	D	I	F	D	I	F	D	I	F	D

I = Intensiteit, F= Frequentie, D= Duur

Komt vaak voor komt soms voor komt weinig voor

Vul hier in wat de meest bezwarende werkomstandigheden zijn bij de functiefamilies die zwaar werk bevatten

Checklist Bezwarende werkomstandigheden	
Fysiek	<i>tillen/ neerzetten, dragen/ sjouwen, duwen en/of trekken, (trap)lopen en/of klimmen/ klauteren/kruipen, ongemakkelijke werkhouding, langdurig staan en/of zitten, herhalende bewegingen, trillingen</i>
Fysisch	<i>lawaai, geur, stank, gevaarlijke stoffen, hitte en/of koude, straling, stoffige of natte omgeving, fysieke veiligheid, gevaarlijke situaties/werkplekken</i>
Mentaal	<i>langdurige concentratie, hoge mate van alertheid, oordeelsvorming</i>
Psychisch	<i>tijdsdruk, geen autonomie/regelmogelijkheden, geen contactmogelijkheden, eenzijdige taken, kort-cyclisch werk, korte herhalingen, eentonige taken, spanning, werken in een (sociaal) onveilige omgeving, agressie, menselijk leed</i>
Onregelmatige rust- en werktijden	<i>lange werkdagen en/of werkweken, werken op onregelmatige tijdstippen, ploegendienst, avond/ nacht en/of weekendwerk, kwalitatief slechte roosters, veel nachtdiensten, wisselende en/of onvoorspelbare werktijden, consignatie-/ bereikbaarheids- en/of aanwezigheids- diensten, gebrek aan zeggenschap over arbeidstijden en rooster</i>

Funciefamilie	Fysiek	Fysisch	Mentaal/ Psychisch	Onregelmatige werktijden

3. Kan eerder uittreden bijdragen?

Voor een deel van de medewerkers van 60 jaar en ouder 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 zware werkzaamheden en de blootstelling aan bezwarende werkomstandigheden leidt tot een verhoogd risico op gezondheidsklachten of uitval.

In de sector lijken er voor deze groep beperkt mogelijkheden te zijn om het werk aan te passen of om aangepaste werkplekken in de organisatie te creëren. Medewerkers van 60 jaar of ouder hebben ook maar beperkte mogelijkheden om zich om te scholen, waardoor in- of externe mobiliteit mogelijk wordt. 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.

	Ontzien <i>Hersteltijd vergroten</i>	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		●	●

4. Afbakening zwaar werk en doelgroep RVU

Geef hier een mogelijke definitie van zwaar werk aan. Denk daarbij aan een afbakening op een of meerdere punten:

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

C. Duurzame inzetbaarheid

1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid
2. Kijk op duurzame inzetbaarheid vanuit bestaande bronnen
3. Problematiek van DI op kortere en langere termijn
4. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder?
5. Wat doet de sector al?
6. Op welke manier kunnen extra investeringen bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek?

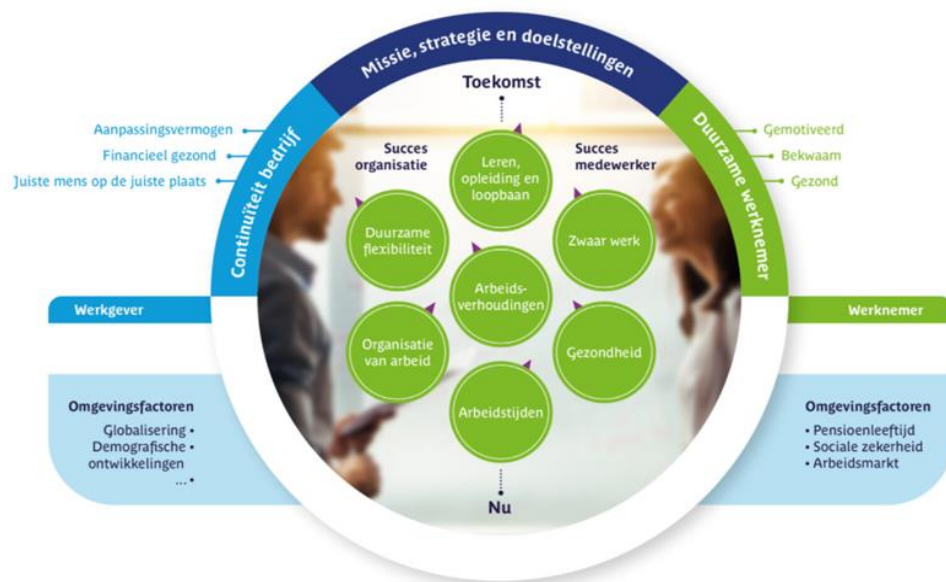


Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Een succesvolle aanpak om werkenden gezond, bekwaam en gemotiveerd te houden vereist een duidelijk kader, een brede visie en werkende oplossingen.

De belangrijkste factoren met invloed op duurzame inzetbaarheid in de sector zijn: ...



2. Kijk op duurzame inzetbaarheid vanuit bestaande bronnen

Wat weten we al over duurzame inzetbaarheid in de sector?

3. Problematiek rond DI op de kortere en langere termijn

Op basis van bovengenoemde inzichten uit bestaande bronnen en de gesprekken met sociale partners zijn er een aantal knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid geïdentificeerd.

	Knelpunten korte termijn	Knelpunten lange termijn
Gezond		
Bekwaam		
Gemotiveerd		

4. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder

Als we kijken naar de knelpunten en uitdagingen van duurzame inzetbaarheid in de sector, dan kunnen we er een aantal doelgroepen uitlichten die mogelijk extra aandacht behoeven.

Mogelijke doelgroep voor een Regeling Vervroegd Uittreden:

- Oudere medewerkers in een functie met zware werkomstandigheden die de komende vijf jaar uitstromen. Dit zijn de medewerkers geboren tussen 1955 en 1961. Indien de sector een tijdelijke RVU gaat treffen, dan zal deze doelgroep daar gebruik van kunnen maken.

Mogelijke doelgroepen voor specifiek duurzaam inzetbaarheidsbeleid zijn:

Bijvoorbeeld:

- *Starters: jongere medewerkers (of medewerkers in opleiding) in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die nog aan het begin van hun loopbaan staan. Zorg om jongeren die te vroeg uitgeblust zijn en/of de opleiding niet afmaken.*
- *Medewerkers die het werk met zorgtaken combineren, zoals de zorg voor kinderen en/of mantelzorg. In de sector werken veel vrouwen wat maakt dat het aandeel van medewerkers met zorgtaken relatief hoog is. De hoge werkdruk in combinatie met weinig regelmogelijkheden kan maken dat medewerkers voortijdig uitvallen.*

- *Medewerkers in het midden van de loopbaan die nog graag langere tijd het werk willen blijven doen maar waar wel extra inspanningen voor nodig zijn om bij te blijven in het vak en fit te blijven voor het werk. Voor deze groep is motivatie en betrokkenheid een belangrijk thema.*
- *Medewerkers aan het einde van de loopbaan (5 tot 15 jaar voor pensioen) die mogelijk geen gebruik meer kunnen maken van de tijdelijke RVU, maar wel al te maken hebben met fysieke klachten als gevolg van het zware werk waardoor er een verhoogd risico ontstaat op bovenmatige slijtage, gezondheidsproblemen of uitval. Ook voor deze groep zijn extra inspanningen nodig om bij te blijven in het vak en fit te blijven voor het werk. Voor deze groep kan aandacht voor hersteltijd nodig zijn.*



Doelgroep

Omschrijving

Knelpunten

Behoeft

..

5. Wat doet de sector al aan duurzame inzetbaarheid?

Thema	Maatregelen	Voor wie	Door wie (sectorfonds/cao/werkgever)	Werkt wel/werk niet (en waarom)
Gezond				
Bekwaam				
Gemotiveerd				
Ontzien				

6. Op welke manier kunnen extra investeringen in duurzame inzetbaarheid bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek?

	Goed werkgeverschap, goed opdrachtgeverschap	Bewustwording en eigen regie werkenden
Gezond		
Bekwaam		
Gemotiveerd		

D. Aanbevelingen

1. Conclusie en aanbevelingen
2. Bouwstenen voor een activiteitenplan



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

1. Conclusies en aanbevelingen

Op basis van alle geanalyseerde data en de sessies met sociale partners komen wij tot een aantal conclusies en aanbevelingen over duurzame inzetbaarheid binnen de ...:

Conclusie	Aanbeveling voor sociale partners in het samenwerkingsverband	Aanbeveling voor Sectorfonds	Aanbeveling voor werkgevers en werknemers in de bedrijven en organisaties

2. Bouwstenen MDIEU activiteitenplan

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 DI als van de eigen
regie op de loopbaan

Gezond, veilig en vitaal werken

Knelpunten	Mogelijke bouwstenen voor een sectoraal DI-programma
Mogelijke doelgroepen	
Huidig sectoraanbod	
Ambities	

Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

Knelpunten	Mogelijke bouwstenen voor een sectoraal DI-programma
Mogelijke doelgroepen	
Huidig sectoraanbod	
Ambities	

Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap

Knelpunten	Mogelijke bouwstenen voor een sectoraal DI-programma
Mogelijke doelgroepen	
Huidig sectoraanbod	
Ambities	

Bewustwording en eigen regie van werkenden

Knelpunten	Mogelijke bouwstenen voor een sectoraal DI-programma
Mogelijke doelgroepen	
Huidig sectoraanbod	
Ambities	

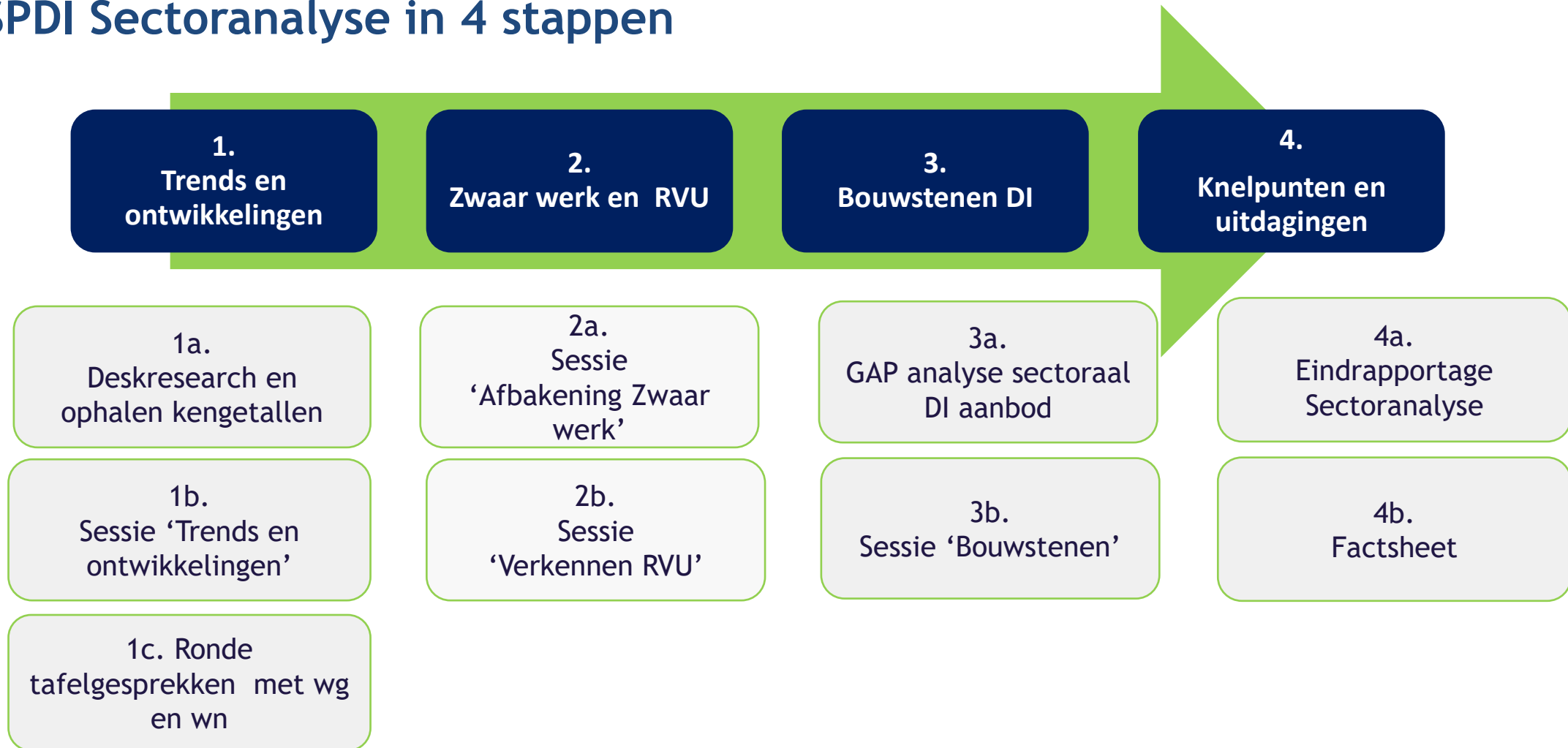
E. Verantwoording

1. Projectaanpak
2. Ontwerpteam
3. Bronnen
4. Ondertekening



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

SPDI Sectoranalyse in 4 stappen



2. Ontwerpteam

Het ontwerpteam bestond uit:

Extra ondersteuning vanuit:

3. Bronnen

Gebruikte literatuur en onderzoeken

Geraadpleegde websites

4. Ondertekening

Ondertekening voor akkoord namens samenwerkingsverband

*....., gevestigd te ..., zijnde een, hierna te noemen
Hoofdaanvrager, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-
nummer ...*

Plaats en datum:

Naam vertegenwoordiger:

Sectoranalyse in het kader van MDI&EU
In opdracht van ...
Uitgevoerd door ...
datum

© Uit deze rapportage mag niet worden gekopieerd of geciteerd zonder toestemming van de opdrachtgever