

A blurred photograph of a modern office hallway with large windows and people walking. The image is overlaid with a semi-transparent purple gradient.

Sectoranalyse Metaalbewerking

6 maart 2023



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

Context

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.

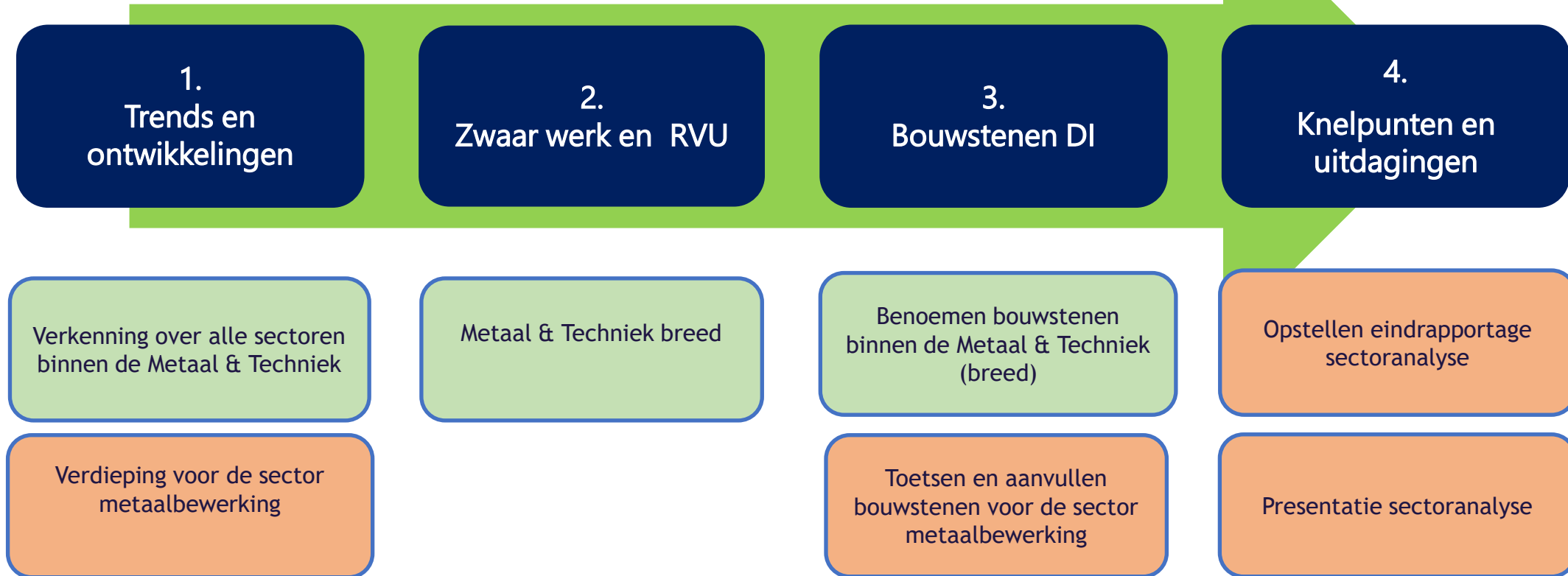
Sociale partners betrokken bij de cao Metaal & techniek hebben besloten tot het laten uitvoeren van een sectoranalyse in 5 sectoren die onder de cao vallen. Per deelnemende sector wordt inzicht gegeven in kengetallen, toekomstige ontwikkelingen in relatie tot duurzame inzetbaarheid en worden een aantal bouwstenen geformuleerd voor toekomstig sectorbeleid. Tevens is in de sectoranalyse een definitie opgenomen van het begrip zwaar beroep (in relatie tot de RVU).

Het thema Duurzame Inzetbaarheid heeft binnen de sector Metaalbewerking prominente aandacht. Via de band van de cao Metaal & Techniek wordt ingezet op het faciliteren van voldoende rust- en hersteltijd (mogelijkheid tot 4-daagse werkweek, generatiepact), arbeidstijden (zeggenschap o.a. in relatie tot balans werk-privé) en ontwikkeling en opleiden. Ten aanzien van dit laatste thema heeft de sector een eigen opleiding- en ontwikkelingsfonds, OOM. Door dit fonds wordt een spectrum van voorzieningen aangeboden gericht op opleiding en ontwikkeling (in brede zin). De sector kent een aparte stichting gericht op het gezond en veilig werken in de metaalbewerking (5 x beter). In deze sectoranalyse zijn de activiteiten van 5 x beter apart (blauw kader) weergegeven.

OOM heeft aan SPDI de opdracht verleend voor het uitvoeren van onderhavige sectoranalyse.

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

Processtappen sectoranalyse:



Inhoudsopgave

Start : Samenvatting op hoofdlijnen

Deel 1: De sector

Deel 2: Duurzame inzetbaarheid

Deel 3: Zwaar werk en eerder uittreden

Deel 4: Bouwstenen

Deel 5: Verantwoording

Samenvatting

Context

De sector metaalbewerking telt circa 14.000 bedrijven met bijna 160.000 werknemers. De verscheidenheid binnen de sector is groot. In totaal worden 16 branches onderscheiden. De sector bestaat voor een zeer groot deel uit kleine- en middelgrote bedrijven (< 35 werknemers).

Een aantal ontwikkelingen zullen de komende jaren grote impact hebben op het werken in de sector in relatie tot duurzame ontwikkeling

- Blijvende krapte op de arbeidsmarkt -> werkdruk
- Aansluiting vinden bij nieuwe doelroepen op de arbeidsmarkt (scholing & ontwikkeling, bedrijfscultuur)
- Toenemende digitalisering en robotisering (nieuwe maar zeker ook huidige werknemers)
- Toenemende behoefte aan breed inzetbare vakmensen (allround)
- Sector blijft zich ontwikkelen, bedrijfscultuur nodig die daarbij past.

Binnen de sector zijn de inspanningen op duurzame ontwikkeling met name gericht op scholing & ontwikkeling en gezondheid & veiligheid.

Vanuit OOM wordt een breed pallet aan activiteiten aangeboden (competentie-ontwikkeling, strategisch personeelsbeleid, voorlichting & werving en scans & onderzoek). Via 5 x beter worden activiteiten ontplooid op het vlak van gezondheid en veiligheid (arbo, advies).

Zwaar werk

De partijen betrokken bij de cao Metaal & Techniek wensen te komen tot een uniforme definiëring van het begrip zwaar werk. Deze definitie zal (deels) afgeleid worden uit een analyse van het functiehandboek dat binnen de gehele sector van de Metaal & Techniek wordt toegepast.

Bouwstenen activiteitenplan duurzame inzetbaarheid

Op basis van de gesignaleerde ontwikkelingen zijn een aantal bouwstenen geformuleerd die moeten bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Voorbeelden hiervan zijn:

- Inzetten op taalvaardigheid (nieuwe, maar ook huidige werknemers)
- Beter inzicht verwerven van behoeften en wensen 45-plussers (behoud personeel en voorkomen uitval)
- Versterken inzet adviesinstrumenten (meer gebruik, dichterbij werknemers en werkgevers)
- Beter bereiken van werkgevers en werknemers (aandeel kleinbedrijven)
- Brancheonderzoek om goed zicht te hebben op ontwikkelingen zodat daarop kan worden ingespeeld
- Vitaliteit- en gezondheidsscan (bewustwording)

Deel 1:

De sector Metaalbewerking

- Sectorafbakening & Omvang bedrijven en fte
- Kenmerken personeel
- Problematiek kleine bedrijven
- Trends & ontwikkelingen
- Impact op beleid (komende 5 jaar)

Afbakening en omvang sector

Wat valt onder de sector metaalbewerking ?

Binnen het opleidings- en ontwikkelingsfonds van de sector - OOM - worden de volgende branches onderscheiden:

- Agro technisch
- Bouwconstructie en montage
- Constructie- en montage
- Elektrotechnisch
- Instrument - en gereedschapmakerij
- Jacht- en Scheepsbouw
- Machine en apparatenbouw
- Metaalwarenindustrie
- Oppervlaktebewerking
- Plaatwerk
- Productie- en onderhoud mobiele werktuigen
- Recycling
- Service en onderhoud
- Smederijen, giet en extrusie
- Verspaning
- Vliegtuigbouw

Deze onderverdeling maakt duidelijk dat de sector metaalbewerking zeer breed is. Dit brede werkveld maakt het lastig om voor de sector als een geheel te komen tot algemene uitspraken. Indien bijvoorbeeld gesproken wordt over de impact van digitalisering op het werk, kan dit voor de branche elektrotechnisch anders uitwerken dan voor de branche jacht- en scheepbouw.

SBI-code

De breedte van de sector metaalbewerking komt ook naar boven indien de bijbehorende SBI-codes worden geïnventariseerd:

- Domein 25 (vervaardigen van producten van metaal (geen machines en apparaten)
- Domein 28 (vervaardigen van overige machines en apparaten)
- Domein 29 (vervaardigen van auto's, aanhangwagens en opleggers)
- Domein30 (vervaardigen van overige transportmiddelen)
- Domein33 (reparatie van machines en apparaten)

Afbakening en omvang sector

Omvang van de sector

De sector telt per september 2022 in totaal **14.339** bedrijven. De 5 grootste branches zijn:

• Constructie- en montage	2.117
• Machine en apparatenbouw	1.853
• Bouwconstructie en montage	1.185
• Service en onderhoud	953
• Verspaning	809

In de periode 2018 tot en met 2022 is het aantal bedrijven met circa 7% toegenomen. Hierbij was in 2020 onder invloed van de coronapandemie sprake van een kleine dip.

Getalsmatig wordt de sector gedomineerd door kleine en middelgrote bedrijven. 46% van de bedrijven heeft 0 tot 4 werknemers. In totaal 94% van de bedrijven heeft 0 tot 34 werknemers. Alhoewel het aandeel grote bedrijven - meer dan 34 werknemers - procentueel gering is (6%), hebben deze bedrijven wel een aandeel van 34% van de totale werkgelegenheid in de sector. De verhouding klein- middelgroot enerzijds en groot anderzijds is de afgelopen 5 jaar vrij stabiel.

De sector telt per september 2022 circa **156.800** werknemers (registratie op basis van aansluiting pensioenfonds) . De top 5 van de grootste branches is hier:

• Machine en apparatenbouw	35.323
• Constructie- en montage	25,817
• Bouwconstructie en montage	13.057
• Verspaning	10.681
• Service en onderhoud	8.787

De werkgelegenheid in de sector is in de periode 2018-2022 met circa 10% toegenomen.

Aard dienstverband

Vast	82,31%
Flex (uitzend, detachering. Oproep)	17,69%
ZZP	Niet bekend

De verhouding vast-flex is de afgelopen jaren redelijk stabiel

Kenmerken werknemers sector (1) Meetmoment september 2022

Leeftijdsopbouw (uitgedrukt in percentage totaal werknemers)

De gemiddelde leeftijd bedraagt 42,2 jaar.

Tot en met 19 jaar	5,2%
20-29 jaar	19,10%
30-39 jaar	19,60%
40-49 jaar	20,60%
50-59 jaar	25,70%
60-69 jaar	9,90%

In 2018 bedroeg het aandeel 50-69 jaar circa 25%. Dit aandeel bedraagt in 2022 circa 34%. Circa 10% van de werknemers gaat de komende 5 jaar met pensioen.

Duur dienstverband (uitgedrukt in percentage totaal werknemers)

0 tot en met 1 jaar	19,30%
2 tot en met 4 jaar	22,70%
5 tot en met 7 jaar	13,50%
8 en meer jaar	44,50%

Omvang dienstverband

Omvang dienstverband minder dan 0,8 fte	11,20%
Omvang dienstverband meer dan 0,8 fte	88,80%

Sexe

Vrouw	13,90%
Man	86,10%

Aard van het werk (meetmoment 2021)

Technische uitvoering	62,50%
Ondersteuning	17,90%
Meewerkend leidinggevende	3,30%
Directie - management	4,80%
Overig	11,50%

Opleidingsniveau (meetmoment 2021)

Laag (basisonderwijs, vmbo, mbo 1)	28,60%
Midden (havo, vwo, mbo-2-4)	55,60%
Hoog (HBO - VWO)	15,80%

Kenmerken werknemers (2). Meetmoment september 2022

Inzicht in instroom

2021	23.948
2020	19.825
2019	23.074
2018	25.448

De gemiddelde instroom bedroeg de afgelopen jaren circa 23.000 werknemers. De 'dip' in 2020 is toe te schrijven aan de coronapandemie.

Instroom uitgesplitst naar leeftijd (peiljaar 2021)

Jonger of gelijk aan 24 jaar	34,60%
25 - 44 jaar	40,50%
Ouder dan 45 jaar	24,50%

Inzicht in uitstroom

2021.	20.698
2020	20.714
2019	21.454
2018	20.531

Uitstroom uitgesplitst naar leeftijd (peiljaar 2021)

Jonger of gelijk aan 24 jaar	21,70%
25 - 44 jaar	41,60%
Ouder dan 45 jaar	36,70%

Beeld overall

In de periode 2018 -2021 bedraagt de netto groei circa 10.000 werknemers

Inzicht in ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in de sector vertoonde tot 2021 en relatief stabiel patroon.

2017	4%
2018	4,1%
2019	4,2%
2020	4,3%
2021	5,7%

In 2021 was Nederland in de ban van het coronavirus wat de relatief sterke stijging van het verzuimpercentage in 2021 verklaart.

Kenmerken werknemers (3). Grote lijnen

Op basis van een analyse van de cijfers over een langere periode - 2018 tot en met 2022 - kunnen de volgende grote lijnen worden getrokken:

1. Sector groeit stabiel, zowel in aantal bedrijven als werknemers. Het aantal openstaande vacatures is substantieel (> 10.000 december 2022).
2. De gemiddelde leeftijd neemt toe; het aandeel 50+ is in 5 jaar toegenomen van 30% naar 35.5%
3. Opleidingsniveau in de sector blijft min of meer gelijk; opvallend is dat er een lichte groei van werknemers met alleen primair onderwijs zichtbaar is.
4. Er is per saldo sprake van een instroom van jongeren (<25). Deze toename is onvoldoende om de vergrijzing binnen de sector een halt toe te roepen.
5. Het onderscheid naar functiedisciplines laat over de gemeten periode (vijf jaar) geen grote wijzigingen zien.
6. De sector kent veel langdurige dienstverbanden; bijna 60% werkt langer dan vijf jaar in de sector. Circa 90% van de werknemers in de sector werkt meer dan 4 dagen per week.

Problematiek kleine bedrijven conform MDIEU regeling

- 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.
 - De sector registreert de bedrijfsomvang op basis van de klassen: 0 werknemers, 1 t/m 4 werknemers, 5 t/m 34 werknemers en meer dan 35 werknemers. 45% van het totaal aantal bedrijven heeft 0 tot en met 4 werknemers. 48% van het totaal aantal bedrijven heeft 5 tot en met 34 werknemers. Uitgaande van de veronderstelling dat minimaal de helft van dit aantal bedrijven minder dan 25 werknemers in dienst heeft, is de conclusie gerechtvaardigd dat de meerderheid van de bedrijven in de sector op basis van het aantal werknemers tot het domein behoort van het kleine bedrijf.
 - Bij het tweede criterium, een jaaromzet van 5 miljoen euro of minder, is het lastig om een harde uitspraak te doen. Dit zal ook samenhangen met de branche waarin het bedrijf actief is. Ter illustratie: voor de service- en onderhoudsbedrijven geldt dat een relatief groot aandeel van de omzet gegeneerd wordt door de inzet van personeel (realiseren van declarabele uren). Voor de jacht- en scheepsbouw ligt dit anders. De (verkoop)kosten van gebruikt materiaal en machines vormen hier een substantieel deel van de omzet.
- Circa 94% van de bedrijven heeft minder dan 34 werknemers. Bij een dergelijke bedrijfsomvang is het geen vanzelfsprekendheid dat het thema duurzame inzetbaarheid een zeer prominente plek inneemt. Dit vloeit niet voort uit een onderkenning van het belang van duurzame inzetbaarheid, maar veel onderwerpen vragen aandacht en een dag telt maar 24 uur. De vraag is dan ook op welke wijze werkgevers en werknemers bij deze bedrijven bereikt kunnen worden zodat zij ook met duurzame inzetbaarheid aan de slag kunnen gaan. Hiervoor is het noodzakelijk om een 'aanbod' te ontwikkelen dat laagdrempelig is (geen diepe hr-kennis is vereist) en uitnodigend is (sneeuwt niet onder in de 'waan van de dag').

Trends en ontwikkelingen (1)

Eerder in deze rapportage is opgemerkt dat de sector metaalbewerking gevormd wordt door diverse branches en dat voor elk van deze branches specifieke omstandigheden gelden. In onderstaand schema zijn de algemene trends en ontwikkelingen opgenomen die gelden voor de gehele sector.

Metaalverwerking breed	Trends en ontwikkelingen
Economische situatie	<ul style="list-style-type: none">• De economische vooruitzichten zijn (gematigd) positief. Kansen: meer maatwerk en export
Werkgelegenheid	<ul style="list-style-type: none">• Het aantal bedrijven en de werkgelegenheid blijft naar verwachting nagenoeg gelijk. Er zal vooral slimmer en efficiënter gewerkt gaan worden.• Groot deel bedrijven (94%!) met minder dan 35 werknemers• De inzet van flexibele schil/zzp'er neemt af, vanwege hoge kwaliteitseisen en behoefte aan een team van vakbekwame op elkaar ingespeelde krachten. Voor branches met een sterk piek-dal patroon geldt deze ontwikkeling minder.• De verwachting is dat de schaarste op de arbeidsmarkt zal voortduren. In december 2022 was er sprake van veel openstaande vacatures.
Instroom	Door uitstroom en pensioneren is er behoefte aan nieuwe instroom. De markt is krap en we vissen veelal in de zelfde vijver: <ul style="list-style-type: none">• Jongere werknemers met hedendaagse en toekomstige skills
Zij-instroom	Belangstelling voor zij-instroom neemt steeds meer toe: <ul style="list-style-type: none">• Ongeschoolden van 20-26 jaar• Vakbekwame 50-plussers
Uitstroom	Uitstroom vanwege pensioneren (ca 10% van de werknemers gaat de komende 5 jaar met pensioen). Belangrijkste redenen voor uitstroom, naast pensioneren <ul style="list-style-type: none">• Stroeve samenwerking met leidinggevende• Positieve verbetering elders• Beperkte ontwikkelingsmogelijkheden binnen eigen bedrijf• Werktijden

Trends en ontwikkelingen (2)

Metaalverwerking breed	Trends en ontwikkelingen
Aard van het werk	<ul style="list-style-type: none">• Digitalisering (en automatisering) zal doorzetten<ul style="list-style-type: none">• Technische innovatie in producten en processen• Noodzaak mede met het oog op personeelskrapte• '21^{ste} eeuwse vaardigheden.• Inzetten op werkplekleren (aansluiten bij doelgroepen) en het stimuleren van een leercultuur• Productieketen zal dichterbij de klant op schuiven -> vraagt meer afstemming en samenwerking met de klant (werknemer betrekken bij het probleem) -> groter beroep op vaardigheden van werknemers zoals diagnose, analyse, probleemoplossend, ondernemend handelen, samenwerken etc.• Het is nodig dat werknemers in de komende jaren breed inzetbaar worden en blijven. Hiervoor zal een inhoudelijke aanscherping en verbreding van het (allround) vakmanschap moeten plaatsvinden.
Gezondheid en vitaliteit	<ul style="list-style-type: none">• Tekort aan personeel zal leiden tot verhoging van de werkdruk• Digitalisering en automatisering zet door; wat is hiervan het effect op (branche specifieke) arbeidsveiligheid?

Impact trends & ontwikkelingen (komende 5 jaar) in relatie tot DI

Ontwikkeling	Impact	Mogelijk actiepunt
Groot aandeel kleine bedrijven	Hoe kunnen deze bedrijven (werkgevers en werknemers) goed worden bereikt om het thema duurzame inzetbaarheid goed op de kaart te krijgen.	<ul style="list-style-type: none"> • Passend instrumentaria (toegankelijk, aantrekkelijk) • Intensiveren persoonlijk contact
Rol leidinggevenden	Leidinggevenden spelen cruciale rol om thema duurzame inzetbaarheid inhoud en richting te geven. Voor leidinggevenden bij kleine bedrijven komt daarbij dat zij veelal meerdere aandachtsgebieden hebben.	<ul style="list-style-type: none"> • Inzetten op ontwikkelen competenties leidinggevenden
Arbeidsmarktkrapte	Goed zicht hebben op nieuwe instroom. Waar komen zij vandaan en wat hebben zij nodig om zich snel thuis te voelen bij het bedrijf (en in de sector) om uitstroom zoveel mogelijk te beperken. <ul style="list-style-type: none"> • Opleidingsbehoefte • Stijl van leidinggeven 	Inzicht verkrijgen in samenstelling en achtergrond instroom
	Vergrijzing van de werknemerspopulatie. Wat kan gedaan worden om uitval onder oudere werknemers te voorkomen	Onderzoek naar behoeften van oudere werknemers als het gaat om onderwerpen als scholing, ontwikkeling, vitaliteit en gezondheid
Aard van het werk	Digitalisering en automatisering	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in ontwikkelingen per branche (optimaal kunnen inspelen op de branche specifieke omstandigheden) • Inzetten op vergroten digitale vaardigheden (ook met het oog op voorkomen uitval)
	Communicatieve vaardigheden werknemers	<ul style="list-style-type: none"> • Inzetten op vergroten communicatieve vaardigheden (sociaal, maar ook oog voor de basis: taalvaardigheid)

Impact trends & ontwikkelingen (komende 5 jaar) in relatie tot DI

Ontwikkeling	Impact	Mogelijk actiepunt
Gezondheid en vitaliteit (5 x beter)	Tekort aan personeel zal leiden tot verhoging van de werkdruk	<ul style="list-style-type: none">• Introductie van de verbetercheck werkdruk
	Digitalisering en automatisering zet door; wat is hiervan het effect op arbeidsveiligheid?	<ul style="list-style-type: none">• Onderzoek naar mogelijke effecten

Deel 2: duurzame inzetbaarheid

- Problematiek
- Genomen maatregelen
- Extra investeringen in DI

Problematiek duurzame inzetbaarheid

Uitdagingen werkgevers

Uit de beschikbare data en onderzoeken wordt duidelijk dat het tekort aan voldoende en goed gekwalificeerd personeel de komende jaren de voornaamste zorg zal zijn. Het werven en behoud van personeel is hierbij de uitdaging. Hoe zorg ik er voor dat mijn bedrijf als een aantrekkelijke werkplek wordt gezien? Het thema duurzame inzetbaarheid geeft veel handvatten om aan deze aantrekkelijkheid invulling te geven (ontwikkelingsmogelijkheden, gezondheid & vitaliteit). Door gericht in te zetten op deze thema's wordt er tevens aan bijgedragen dat uitval en verloop wordt verminderd.

Voor werkgevers geldt hierbij de uitdaging om duurzame inzetbaarheid (in zijn breedste vorm) echt onderdeel te laten zijn van de bedrijfscultuur. Dit zal met name ingrijpen op de stijl van leidinggeven. Van de ondernemer wordt verwacht dat deze een duidelijke visie op de toekomst heeft en dit kan vertalen richting zijn bedrijfsvoering en werknemers. Van leidinggevende vraagt dit een coachende en begeleidende rol op vlakken die wellicht tot op heden onderbelicht zijn gebleven: (pro-actieve) ontwikkeling, aandacht voor gezondheid en vitaliteit, een stijl van leidinggeven die aansluit bij de diversiteit van het personeelsbestand.

Uitdagingen werknemers

Duurzame inzetbaarheid vraagt inzet en betrokkenheid van werkgever en werknemer. Beiden moeten acteren op omstandigheden die zich in het heden voordoen, maar ook anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Dat vraagt van de werknemer dat deze - wellicht meer dan nu - zelf de regie neemt over zijn of haar eigen loopbaan. Binnen de context van de metaalbewerkende bedrijven is dit een forse opgave. Met name onder invloed van digitalisering en automatisering verandert de inhoud en context van het werk. Van de werknemer vraagt dit kennis van deze ontwikkelingen. Daarnaast kan geconstateerd worden dat het werken in de sector fysiek belastend kan zijn. Het is van groot belang dat werknemers zich hiervan bewust zijn en nadenken over een mogelijke loopbaanstap om eventuele fysieke klachten te voorkomen.

Voor werknemers geldt dat de uitdaging ligt in het oppakken van de eigen regie ten aanzien van de loopbaan.

Inventarisatie DI huidige activiteiten OOM

Categorie	Activiteit	Toelichting
Competentieontwikkeling	Digitale vaardigheden	Goede beheersing van essentiële competenties voorkomt uitval cq eerder uittreden
	oZone voor de werknemer	Vrij toegankelijk kennisaanbod verhoogd eigen initiatief en bevordert DI
	Hybride opleider	Geeft toegang tot nieuw loopbaanperspectief voor technische medewerker. Minder fysieke belasting waardoor minder risico op uitval vanwege fysieke belasting.
Strategisch personeelsbeleid	Leercultuur en planmatig opleiden	O&O verankeren in ondernemingscultuur en ondernemingsplan. Hiervoor verschillende expertises samenbrengen in vervaardiging adviesproduct
	Inzet adviesinstrumenten	Laagdrempelige inzet van bestaande instrumenten via netwerk en digitaal aanbod. Denk aan BOP, POP, PPA, Kennis Houvast, Tijd voor goed gesprek
	Leiding geven aan ontwikkeling	Leidinggevend in bedrijven trainen om te sturen op ontwikkeling van werknemers, reflecteren en implementeren van het geleerde
Voorlichting en werving	Kennisavonden en kantinebijeenkomsten	Groepen werknemers worden uitgenodigd om kennis te nemen van ontwikkelingen op vakgebied en mogelijkheden om hierin eigen initiatief te ontwikkelen. Hierin worden zij vervolgens, en zo nodig persoonlijk, ondersteund.

NB. In bovenstaand schema zijn niet alle activiteiten opgenomen die binnen OOM en 5 x beter worden gerealiseerd. Voor de leesbaarheid is er voor gekozen om diensten en producten 'te vatten' onder de genoemde activiteiten. Onder oZone worden bijvoorbeeld ook een aantal tegemoetkomingen begrepen die OOM verstrekt aan werknemers en bedrijven. En onder de inzet van adviesinstrumenten vallen een brede waaier aan activiteiten

Inventarisatie DI activiteiten OOM

Categorie	Activiteit	Toelichting
Scans en onderzoek	Gezondheid-/vitaliteit	Als basis voor een persoonlijk ontwikkeltraject
	Eigen regie	Het model Eigen Regie (werknemersinitiatief) biedt een basis voor de (door)ontwikkeling van een scan naar de actuele status per werknemer. Op basis daarvan kan effectieve (maatwerk)aanpak worden bepaald.
	Brancheonderzoek	Op brancheniveau worden belangrijke ontwikkelingen in kaart gebracht (economie, techniek, competenties). De uitkomsten bieden houvast voor een branchegerichte DI-aanpak
	Pilot Flex naar vast	Regeling om BBL'ers die op uitzendbasis werken, in vaste dienst te nemen Scope van OOM is vooral om via opleiding de interne flexibiliteit te vergroten.
NB. Onderstaande punten moeten nog nader worden afgestemd met 5 X beter en/of andere partijen		
Gezondheid en veiligheid 5 x beter	Sectorale arbocatalogus	De sectorale arbocatalogus is vertaald naar een set van verbeterchecks en aanvullende praktische hulpmiddelen waarmee op bedrijfsniveau verbeteringen kunnen worden doorgevoerd
	Advies	Verbetercoaches en helpdesk

NB. In bovenstaand schema zijn niet alle activiteiten opgenomen die binnen OOM en 5 x beter worden gerealiseerd. Voor de leesbaarheid is er voor gekozen om diensten en producten 'te vatten' onder de genoemde activiteiten. Onder oZone worden bijvoorbeeld ook een aantal tegemoetkomingen begrepen die OOM verstrekt aan werknemers en bedrijven. En onder de inzet van adviesinstrumenten vallen een brede waaier aan activiteiten.

Bouwstenen: Extra investeringen duurzame inzetbaarheid (1)

Categorie	Activiteit	Toelichting
Competentieontwikkeling	Taalvaardigheid	<p>Goede beheersing van de taal voorkomt uitval c.q. eerder uittreden</p> <p>Argumentatie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Productieketen zal dichterbij de klant op te schuiven -> vraagt meer afstemming en samenwerking met de klant (werknemer betrekken bij het probleem) -> groter beroep op sociale vaardigheden van werknemers• Door digitalisering wordt een toenemend beroep gedaan op de taalvaardigheid van werknemers (bediening, manuals)
	Hybride opleider	<p>Geeft toegang tot nieuw loopbaanperspectief voor technische werknemer. Minder fysieke belasting waardoor minder risico op uitval vanwege fysieke belasting.</p> <p>Argumentatie:</p> <ul style="list-style-type: none">• uitbreiding naar technisch expert in onderwijsteam (fysiek minder belastende functie)
	Aanbod 45+	<p>Herhalen onderzoek en acties (25 jaar geleden) gericht op scholen van ouderen. Wat is hun behoefte en wat vraagt dit van het trainingsaanbod</p> <p>Argumentatie;</p> <ul style="list-style-type: none">• Vergrijzing zet in de sector door. Groot belang om goed aan te kunnen sluiten bij de behoeften van de doelgroep. In het verleden is hier een onderzoek naar verricht. Dit onderzoek actualiseren (wat eventueel kan leiden tot aanpassing aanpak)

Bouwstenen: Extra investeringen duurzame inzetbaarheid (2)

Categorie	Activiteit	Toelichting
Uitbreiding op Strategisch personeelsbeleid (NB. Aanvulling op huidige activiteiten)	Inzet adviesinstrumenten	<p>Laagdrempelige inzet van bestaande instrumenten. Denk aan BOP, POP, PPA, Kennis Houvast, Tijd voor goed gesprek.</p> <p>Argumentatie</p> <ul style="list-style-type: none"> Op welke wijze kan OOM haar <i>bereik en impact vergroten</i> door de inzet van adviesinstrumenten op een laagdrempelige manier te faciliteren via netwerk en digitaal aanbod (bijvoorbeeld via apps)
	PO als intern opleidingsadviseur	<p>In een aantal bedrijven is de praktijkopleider het eerste (collegiale) aanspreekpunt op opleidingsvraagstukken. Deze taak professionaliseren en breed inzetten</p> <p>Argumentatie</p> <ul style="list-style-type: none"> De huidige praktijkopleider is vooral gericht op instructie op het vakgebied. Ambitie is om rol te verbreden: niet enkel instructeur, maar ook adviseur ten aanzien van opleidingen (in brede zin). Dit vraagt ontwikkeling en opleiding van de (huidige en nieuwe) praktijkopleider
Voorlichting en werving	Vernieuwen voorlichting	<p>Oriëntatie op- en pilot met nieuwe voorlichtingsaanpak</p> <p>Argumentatie</p> <ul style="list-style-type: none"> Op welke wijze kan OOM haar <i>bereik en impact vergroten</i> door de inzet van een nieuwe voorlichtingsaanpak waarmee werknemers in kleine bedrijven beter worden bereikt (regionaal, branchegewijs, industrieterrein)

Bouwstenen: Extra investeringen duurzame inzetbaarheid (3)

Categorie	Activiteit	Toelichting
Scans en onderzoek	Gezondheid- en vitaliteitscheck	<p>Werknemers laagdrempelig inzicht geven in eigen gezondheid- en vitaliteitssituatie</p> <p>Argumentatie</p> <ul style="list-style-type: none"> Inzicht in fysieke en mentale situatie (heden/toekomst) vormt een belangrijke bouwsteen voor een eventuele volgende loopbaanstap of actie binnen huidige functie.
	Eigen regie	<p>Het model Eigen Regie (werknemersinitiatief) biedt een basis voor de (door)ontwikkeling van een scan naar de actuele status per werknemer.</p> <p>Argumentatie</p> <ul style="list-style-type: none"> Hoe kunnen we, in direct contact met werknemers en met inzet van scholingsvouchers komen tot een individuele (maatwerk) aanpak en zo de effectiviteit van de geboden ontwikkeling & scholing vergroten?
	Brancheonderzoek	<p>Op brancheniveau worden belangrijke ontwikkelingen in kaart gebracht (economie, techniek, competenties). De uitkomsten bieden houvast voor een branchegerichte DI-aanpak.</p> <p>Argumentatie</p> <ul style="list-style-type: none"> Het werkveld van OOM bestaat uit een fors aantal branches. Voor een aantal hiervan zijn specifieke onderzoeken uitgevoerd. Streven is gericht om voor elke branche te beschikking te hebben over (actuele) brancheonderzoeken zodat aangesloten kan worden bij behoeften en ontwikkelingen.
	Exit onderzoek	<p>Onderzoek naar redenen van uitstroom. Uitkomsten bieden input voor gericht beleid. Denk aan arbeidsomstandigheden, werktijden, werkdruk, werkperspectief</p> <p>Argumentatie</p> <ul style="list-style-type: none"> Zeker in tijden van personeelskrapte is (ongewenste) uitstroom schadelijk. Zicht krijgen op reden van uitstroom geeft houvast om hier beleid op te ontwikkelen.

Bouwstenen: Extra investeringen duurzame inzetbaarheid (3)

Categorie	Activiteit	Toelichting
Overig	Pilot: Flex naar vast	<p>Scholingsinfrastructuur van de sector openstellen voor flexkrachten met het oog op instroom in vaste dienstverbanden</p> <p>Argumentatie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vergroten aantrekkelijkheid van de sector voor flexkrachten (ontwikkelmogelijkheden)• Investeren in flexkrachten kan leiden tot behoud van deze groep voor de sector• Overweging: starten in de vorm van een pilot
NB. Onderstaande punten moeten nog nader worden afgestemd met 5 X beter en/of andere partijen		
Gezondheid en veiligheid (5 x beter)	Impact digitalisering en robotisering op veiligheid	<p>Wat betekent de digitalisering en de robotisering voor de veiligheid</p> <p>Argumentatie:</p> <p>In dit verband kan bijvoorbeeld verwezen worden naar de toename van CNC-aangestuurde machines en het steeds meer gebruik maken van (las)robots. Deze ontwikkelingen brengen nieuwe arbeidsrisico's met zich mee. Werknemers moeten immers toegerust zijn op het bedienen van dergelijke machines en moeten kunnen 'samenwerken met robots'.</p>

Deel 3: Eerder uittreden

- Bijdrage eerder uittreden aan problematiek DI
- (definitie) zwaar werk

Belastende factoren

Fysieke
inspanning

Fysisch
zware
omstandig-
heden

Psychische
inspanning
en
mentale
belasting

Onregel-
matige
werktijden

Combinatie van belastende factoren

Intensiteit

Frequentie

Duur

Interventies

Zwaarte verminderen
(voorkomen)

Tijdig omscholen naar
ander werk (ontwikkelen)

Belastende en minder
belastende taken
afwisselen (benutten)

Herstel mogelijkheden
vergroten (ontzien)

Gevolgen

Korte termijn

- Mentale en/of fysieke klachten
- Kortdurend verzuim
- Verminderde productiviteit
- Minder energie en werkplezier

Lange termijn

- Slijtage
- Ongevallen
- Langdurig verzuim en uitval
- Uitval
- WIA instroom

Kenmerken organisatie

- Aanpassingsvermogen
- Financieel gezond
- Juiste mens op de juiste plaats

Kenmerken werknemer

- Gezond
- Bekwaam
- Gemotiveerd

Buffers

- Sociale steun
- Materiële en immateriële waardering
- Goede communicatie
- Goede arbeidsverhoudingen

1. Zwaar werk

In de cao zijn al eerder afspraken gemaakt die (oudere) werknemers helpen om het werk langer vol te houden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- Extra vakantie-uren ouderen werknemers
- Een generatiepactregeling

Toch zijn er in de sector groepen werknemers die moeite hebben om hun werk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd vol te houden, door de fysieke en/of fysisch belastende aspecten van hun baan of het werken in de nacht niet volhouden.

Voor deze groepen werknemers die een groot risico lopen om voor de pensioengerechtigde leeftijd uit te vallen, kan eerder uittreden een oplossing zijn.

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

1. Fysieke inspanning;
2. Fysisch zware omstandigheden;
3. Onregelmatige werktijden;
4. Psychische belasting en mentale inspanning

Daarnaast is de blootstellingsduur (hoe vaak/hoe lang en in welke omvang komt het zware werk voor) een aspect dat meeweegt in de bepaling van de zwaarte van het werk. Tenslotte spelen ook kenmerken van organisaties en van de werknemer 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 (zie pagina 26).

2. Zwaar werk in de sector

De partijen betrokken bij de cao Metaal & Techniek wensen te komen tot een uniforme definiëring van het begrip zwaar werk. Deze definitie zal (deels) afgeleid worden uit een analyse van het functiehandboek dat binnen de gehele sector van de Metaal & Techniek wordt toegepast.

Tegen deze achtergrond is er voor gekozen om in de sectoranalyses op (deel)sectorniveau (Metaalbewerking, Installatie etc.) geen definitie op te nemen van het begrip zwaar werk. Hiervoor wordt verwezen naar de sectoranalyse Metaal & Techniek

Deel 4: Bouwstenen Metaalbewerking

Bouwstenen activiteitenplan DI



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 OOM 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

Bouwstenen Metaalbewerking

A Gezond, veilig en vitaal werken



- Informatie over DI in het personeelsbeleid in digitaal deelplatform (oZone)
- Budgetcoaches voor schuldenproblematiek
- Gezondheid- en vitaliteitscheck
- Impact digitalisering en robotisering op veiligheid
- Sectorsmonitor gezondheid, veiligheid, verzuim

B Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap



- Exit onderzoek (reden van uitstroom)
- Van Flex naar Vast
- Strategisch personeelsbeleid en leercultuur
- Kwartiermaken (zij)instroom nieuwe medewerkers

C Stimuleren van Leven Lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

Bouwstenen Metaalbewerking

- Vergroten en versterken van de taalvaardigheid
- Vergroten digitale vaardigheden
- Inzicht in generatieleren i.h.b. 50-plus groep (methodiek aansluiten bij behoeften)
- Brancheonderzoek op alle thema's
- Inzet van loopbaan- en arbeidsmarktcoaches
- Bedrijfsintern praktijkopleider als opleidingsadviseur
- Onderzoek naar eigen portal voor werknemers

D Het bevorderen van bewustwording van DI en van eigen regie

- Laagdrempelige inzet van bestaande instrumenten. Denk aan BOP, POP, PPA, Kennis Houvast, Tijd voor goed gesprek.
- Vernieuwen voorlichting, workshops voor werknemers, special van het Metaaljournaal over DI
- Scan Eigen regie en maatwerk
- Werkplekleren

Deel 5: Verantwoording

Projectaanpak



Ontwerpteam

De opdrachtgever in het traject is het samenwerkingsverband, met als contactpersoon

De adviseurs die namens het SPDI bij dit traject betrokken zijn: Reinier Hoogendorp, Linda Lokhoff en Bram de Klerck

De groep die in samenspraak met de SPDI adviseurs de sectoranalyse heeft ondersteund bestaat uit vertegenwoordigers van

SPDI

Het SPDI (Sociale Partners Samen voor Duurzame Inzetbaarheid) is een samenwerkingsverband van AWWN, 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

- Bijeenkomsten leden Vakraad Metaal & Techniek
- Leden en adviseur bestuur OOM
- Directeur en beleidsadviseurs OOM
- Onderzoek en data OOM
- CAO Metaal en Techniek
- MENUKAART Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) 2021 t/m 2025, Onderdeel Duurzame Inzetbaarheid, Versie 1 oktober 2022.

Ondertekening voor akkoord namens samenwerkingsverband

OOM, gevestigd te Hazerswoude-dorp, het scholingsadviesbureau van de sociale partners in de metaalbewerking, hierna te noemen Hoofdaanvrager, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 41181198

Plaats en datum:

Hazerswoude-dorp

7 maart 2023

Naam vertegenwoordiger:

de heer Erik Yperlaan,

Directeur OOM