



Sectoranalyse Orsima 06-02-2023



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

AWIN



cnv

Vakmensen

Inhoudsopgave



Start : Samenvatting op hoofdlijnen

Deel 1: De Industriële Dienstverlening

Deel 2: Duurzame inzetbaarheid

Deel 3: Zwaar werk en eerder uittreden

Deel 4: Bouwstenen

Deel 5: Verantwoording

Inleiding: Sector en samenwerkingsverband

In het pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid (DI) en 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).

Doel van deze subsidieregeling is het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van werkenden met gelijktijdig een tijdelijk een financiële bijdrage voor oudere werkenden in zware beroepen, die redelijkerwijs niet in staat worden geacht tot aan de pensioengerechtigde leeftijd te blijven werken.

CNV Vakmensen, FNV en werkgeversvereniging SITO zijn overeengekomen een sectoranalyse te laten uitvoeren. Dit doen zij vanuit het O&O fonds Orsima, de hoofdaanvrager.

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

Werkgevers-
vereniging
SITO

Werknemers
CNV-vakmensen
FNV

Samenwerkingsverband en
hoofdaanvrager
O&O-fonds Orsima

Hoe kan de sector werkenden tot hun AOW-leeftijd inzetbaar houden?

Orsima heeft SPDI gevraagd een sectoranalyse uit te voeren in het kader van MDIEU en bouwstenen te leveren voor een mogelijk activiteitenplan.

Deel 1: De Industriële Dienstverlening

- Sectorafbakening
- Bedrijfsomvang in fte
- Kenmerken personeel
- Problematiek kleine bedrijven
- Trends & ontwikkelingen

Afbakening sector

Orsima is het samenwerkingsverband van werkgevers en werknemers in de Industriële dienstverlening. Activiteiten van aangesloten bedrijven zijn:

- Asbestverwijdering
- Industriële reiniging
- Milieuonderhoud
- Scheeps- en containeronderhoud
- Havenservices
- Overige ondersteunende diensten

Deze sectoranalyse omvat niet de Asbestverwijdering. Niet alleen verschillen de werkzaamheden en het type bedrijven, ook wordt ‘Asbest’ niet meegenomen in de algemeen verbindend verklaring van de cao.

Onder de werkingssfeer van de cao Orsima vallen 50 bedrijven. In totaal werken daar ongeveer 2.400 medewerkers in vaste dienst. In de sector zijn 1.178 medewerkers pensioenverzekerd. De personeelsdata van de pensioenuitvoerder zijn gebruikt om de gegevens te extrapoleren voor deze sectoranalyse.

De banen van SITO-leden vallen voor 49,1% onder de Orsima cao. Andere veelvoorkomende cao's zijn:

- Beroepsgoederen vervoer over de weg: 26,7%
- Metaal en techniek, Metaalbewerking : 9,4%

In de sector Industriële dienstverlening heeft 78% van de bedrijven minder dan 25 werknemers, slechts twee bedrijven hebben tussen de 150-200 werknemers.

Bedrijfs grootte (op basis van vaste pensioenverzekerde medewerkers Orsima):

< 10 werknemers	24
10 - 24 werknemers	15
25 - 49 werknemers	5
50 - 99 werknemers	4
100 - 149 werknemers	0
150 - 200 werknemers	2

SBI codes Industriële dienstverlening:

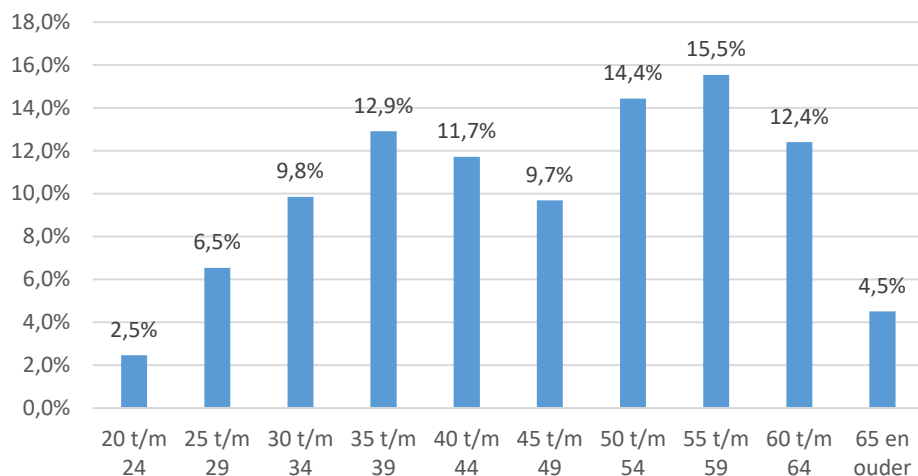
3315	Reparatie en onderhoud van schepen
3900	Sanering en overig afvalbeheer
7490	Overige specialistische zakelijke dienstverlening
81229	Overige gespecialiseerde Reiniging

Samenstelling personeelsbestand

Leeftijdsofbouw pensioenverzekerde werknemers

De gemiddelde leeftijd in de sector is 46,7 jaar.

Procentuele verdeling naar leeftijd



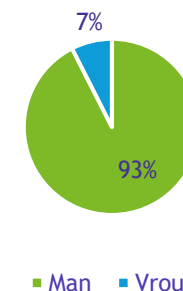
De leeftijdsgroepen 50 t/m 54 en 55 t/m 59 jaar zijn het meest vertegenwoordigd. Samen vertegenwoordigen zij 30% van het personeelsbestand. Een op de zes medewerkers is 60 jaar of ouder.

Uit gesprekken met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers komt naar voren dat veel (oudere) werknemers al lang werkzaam zijn in de sector. De exacte lengte van de dienstverbanden is niet op basis van beschikbare data vast te stellen.

Mannensector

Van de 1.178 pensioenverzekerde medewerkers in de sector zijn er 1.090 man en 88 vrouw. Dit is inclusief kantoorfuncties. De operatie bestaat vrijwel geheel uit mannen. Aangenomen kan worden dat na extrapolatie voor de gehele sector het procentuele aandeel vrouwen nog lager ligt.

Percentages obv Pensioenverzekerde werknemers



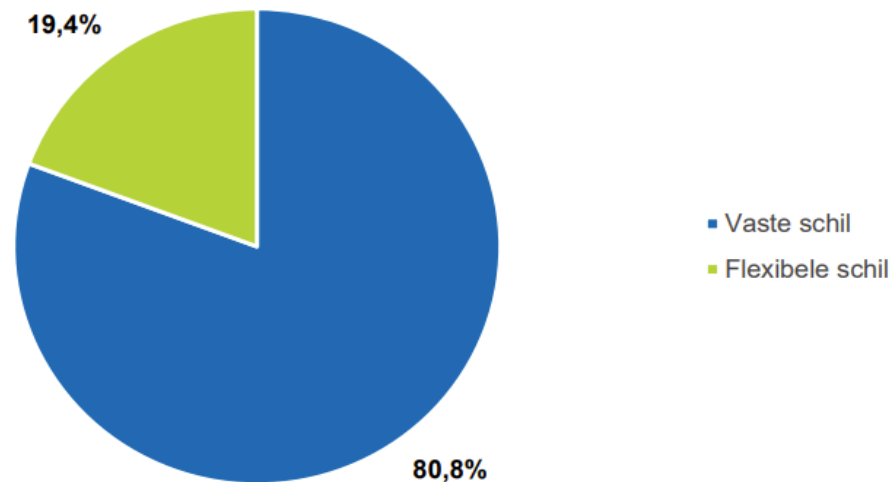
85% van de werknemers werkt fulltime.

Samenstelling personeelsbestand

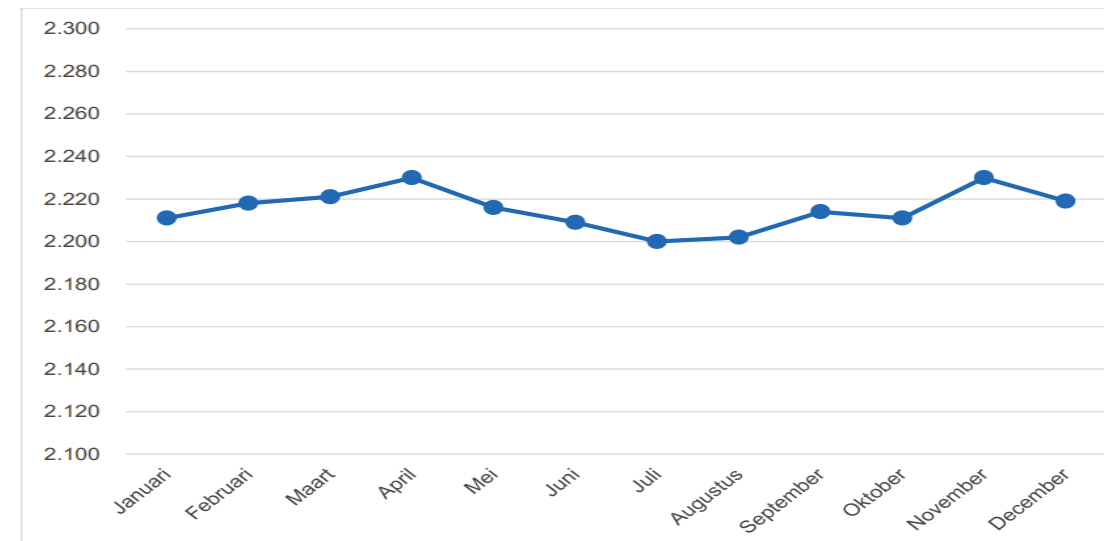
Flexibele schil

Op basis van data van de SITO-leden omvat de flexibele schil 19,4 % van het aantal banen (uitzend- en oproepkrachten, stagiaires, wsw'ers en werknemers met een contract voor bepaalde tijd). De vaste schil omvat dan uitsluitend dga's en werknemers met een contract voor onbepaalde tijd: 80,8%.

Bron: Brancherapport SITO, scheeps industrieel technisch onderhoud, ABF Research, 2020.



Het patroon voor corona was ca.10% flexibele arbeid in rustige periodes. In drukke periodes - tijdens stops in het voor- en najaar bij opdrachtgevende bedrijven - liep dat aandeel tijdelijk op tot 40-50%. Onderstaande grafiek van banen per maand bij SITO leden weerspiegelt dit patroon.



Bron: CBS, bewerkt door ABF Research, 2019

Werkgevers geven aan dat door inhaalwerk na corona rustige periodes steeds minder voorkomen. Ook door personeelskrapte is er minder rust, hetzelfde werk moet gedaan worden met minder mensen. Dit leidt tot verschuiving van werkzaamheden naar de vroegere rustigere periodes.



Sectorale Trends en ontwikkelingen

Economische trends

Globalisering/internationalisering

De potentiële impact van globalisering vindt vooral plaats via de opdrachtgevers/klanten van de bedrijven in de industriële reiniging. De laatste tijd lijken de versnelde energietransitie en verduurzaming de voorkeur van voortzetten van activiteiten in Nederland door buitenlandse moeders toe te nemen. Tijdens de snel stijgende gasprijzen werd eerder gekeken naar verplaatsing naar landen met gunstiger tarieven. Als voorbeelden worden genoemd Sabic en Shell.

Groei

Bedrijven in de zware industrie, waaronder de petrochemie, zijn wettelijk verplicht om plants stil te leggen voor onderhoud. Het werk 'industriële reiniging' blijft daardoor bestaan. Sterker nog, werkgevers in de sector verwachten een gematigde groei, mits;

- recessie uitblijft
- marges verbeteren onder stijgende kosten en personele krapte.



Energietransitie en automatisering/digitalisering

Klimaatdoelen en Energietransitie:

- Opdrachtgevers schakelen over naar andere energiebronnen, zoals waterstof en kernenergie.
- CO2-reductie: opslag in de kuststrook.
- Elektrificatie gaat plaats vinden, maar nu nog geen directe impact op werk.

Automatisering/robotisering

- Straalwerkzaamheden wordt in toenemende mate bediening van de robotarm en vermindert fysieke belasting. Waar mogelijk zijn werkzaamheden zijn gemechaniseerd.
- Beperkt tot R&D werk voor de uitvoering. Er verandert weinig aan het werk: fabriek uit elkaar halen, schoonmaken en weer in elkaar zetten blijft bestaan.
- Camera in de helm, waardoor er 1 persoon in de plant kan werken i.p.v. twee.

Digitalisering:

- Toename aansturing productieproces op data-basis.
- Data om te controleren wat schoon is gemaakt, hoe lang dat onderhoud houdbaar is:
 - Dit heeft meer invloed op Predictive Maintenance voor Engineers.
 - Voor industriële reiniging kan dit de voorspelbaarheid van werk vergroten en daarmee het overwerk reduceren.

Arbeidsmarkt: twee beelden

Er is sprake van Arbeidsmarktkrapte:

- Wordt breed gevoeld, zowel voor staffuncties, planning, werkvoorbereiders als uitvoerende functies. Dit leidt tot toename van overwerk, werkdruk en verminderde klanttevredenheid.
- Werkdruk van de voorman neemt toe door toenemend inwerken van nieuwe mensen.
- Er is geen op de sector aansluitende MBO-opleiding. Het aantal MBO-leerlingen daalt met 20% (2019). Bedrijven leiden vooral zelf op, waarbij Orsima deelcertificaten aanbiedt.
Lastig is dat veel geleerd wordt op de werkplek, waarbij 16-jarigen niet voor hun 18^e jaar in plants mogen werken. Dat belemmert de instroom van 16-18 jaar.
- Instroom verloopt vooral via-via of via uitzendbureaus.

De arbeidsmarktkrapte leidt (nog) tot weinig problemen:

- Al decennia lang wordt in de sector gesproken over te weinig arbeidskrachten. Echter, een beeld is dat in al die jaren het werk altijd wel gedaan kon worden. Enerzijds door tijdens de piekperiodes - de stops - extra personeel in te huren via (buitenlandse) uitzendkrachten, anderzijds door werk via onder-aanneming door andere bedrijven in de branche te laten uitvoeren.

Momenteel is de krapte anders. De instroomproblematiek is groter dan die van de uitstroom. Het kan dus zijn dat de vroegere oplossingen in de nabije toekomst niet of minder goed zullen werken.

- Onder druk van minder arbeidskrachten is er 20 jaar geleden een technologische vooruitgang in gang gezet. Meer bedrijven hebben de noodzaak gezien te investeren in robotisering en automatisering, waardoor een deel van de werkzaamheden niet alleen veiliger maar ook met minder mensen gedaan kan worden.

Deel 2: duurzame inzetbaarheid

- Problematiek
- Genomen maatregelen
- Extra investeringen in DI

Problematiek Duurzame Inzetbaarheid (1)

Fysiek zwaar werk

Er is sprake van fysiek zwaar werk bij conservering (scheepvaart), reinigen en opnieuw lakken (offshore), industriële reiniging (vooral zware industrie als petrochemie en afvalverwerkingsinstallaties).

Arbocatalogus

Recent zijn de thema's geluid en fysieke belasting opgenomen. De volgende thema's zijn beschikbaar op de website:

Fysiek zwaar werk:

- **Tillen en dragen** (aanleg vaste leidingen, vacuümwagen slanghaspel en kraanarm- en elektrisch spuitpistool).
- **Duwen en trekken** (aanleg vaste leidingen, kraanarm vacuümwagen en toepassen glijpunt voor slangen).
- **Kracht zetten** bij reiniging (kraanarm vacuümwagen, toepassen glijpunt voor slangen, aanbrengen vaste hijsvoorzieningen en op- en aflijnen).
- **Werkhouding** (aanleg vaste leidingen, automatisch stralen, inzet straalrobots, handmatig reinigen).

- **Repeterende werkzaamheden** (automatisch stralen, inzet straalrobots, mechanisch en handmatig reinigen, inzet volautomatische gemechaniseerde reinigingsmachines).
- **Energetische belasting** (automatisch stralen, inzet straalrobots, kraanarm vacuümwagen, gemechaniseerd reinigen, inzet volautomatische gemechaniseerde reinigingsmachines en aanbrengen van vaste hijsvoorzieningen).
- **Trillen en schokken** (automatisch stralen, inzet straalrobots, gemechaniseerd reinigen en inzet volautomatische gemechaniseerde reinigingsmachines)

Geluid

In de industriële reiniging en scheepsreiniging komen hoge geluidsniveaus voor bij diverse methoden van hogedruk reinigen, vacuüm reinigen, mechanisch reinigen en stralen.

Problematiek Duurzame Inzetbaarheid (2)

Gevaarlijke stoffen

Bij de opbouw van de nieuwe gelijknamige Arbocatalogus in 2022 is geïnventariseerd of er stoffen voorkomen die de volgende kenmerken hebben:

- irriterend, schadelijk, kankerverwekkend, schadelijk voor de voortplanting, allergeen, of bijtend zijn;
- Vluchtig zijn ;
- Door de huid heen dringend zijn
- En of er voor die stoffen speciale wet- of regelgeving geldt.

De Arbocatalogus ligt ter goedkeuring voor bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Explosiegevaar

Bij de werkzaamheden in de sector Orsima bestaat het risico van explosiegevaar. Een explosie kan ontstaan door de combinatie van drie elementen: zuurstof, een ontstekingsbron en brandstof. In de sector Orsima is een belangrijke ontstekingsbron statische elektriciteit.

Onregelmatige werktijden (inventarisatie bij werkgevers)

- Fluctuaties in werktijden: in voor- en najaar tijdens stops is er veel overwerk en werkdruk. De overuren waren opneembaar in de rustiger periodes, die door inhaalwerk na corona steeds minder voorkomen en ook door personeelskrapte (zelfde werk door minder mensen).
- De werktijden tijdens stops kennen vrij grote mate van onvoorspelbaarheid. Die voor schoonmaak van terreinen en omgeving zijn vast.
- Ook is sprake van standby staan tijdens calamiteitendiensten.

Problematiek Duurzame Inzetbaarheid (3)

Hoog ziekteverzuim

(Bron: JWiT, inventarisatie werkgevers)

Verzuimcijfers zijn niet beschikbaar op sectorniveau. Werkgevers melden een gemiddeld verzuim van ca. 8% en in de Operatie rond 10%. Deze cijfers zijn herkenbaar voor de sectorale adviseur Arbo/duurzame inzetbaarheid. De cijfers liggen hoger dan voor corona. Redenen die worden genoemd:

- Fysiek verzuim: grootste gedeelte van het totaalverzuim. Vooral bewegingsapparaat en oudere werknemers die vooral vroeger veel zwaar werk hebben verricht. Re-integratie is lastig door uitvoering van het werk op locatie van de opdrachtgever. Zwaar werk komt nu minder voor door beschikbaarheid hulpmiddelen en automatisering. Wel is de verleiding groot toch te tillen als de planner hulpmiddelen vergeten is in te plannen.
- Mentaal verzuim komt meer voor bij staf/werkvoorbereiders door toenemende complexiteit van het werk, personeelskrapte en daardoor ervaren werkdruk.

Verandering van werk toen en nu

De werkzaamheden van medewerkers zijn in de afgelopen 25 jaar behoorlijk veranderd. Waar vroeger nog veel sprake was van handwerk, is dat nu door de vele technologische ontwikkelingen veel minder. Vroeger ging met bijvoorbeeld met alleen adembescherming een silo in, tegenwoordig is dit door gebruik te maken van gerobotiseerde oplossingen nagenoeg nooit meer nodig. Ook het handmatig hoge druk spuiten (>1000bar) komt door (vol-)automatisering minder vaak voor.

Toch kan of wordt niet overal een moderne oplossing toegepast. Dit komt enerzijds door de belemmerende inrichting van de te reinigen plants en/of specialistische machines (m.n. in de lichte Industrie). Daarnaast speelt ook aangeleerd gedrag en de bestaande cultuur een rol ('nog even snel de klus afmaken' of 'zo deden we dat vroeger ook').

De sector heeft veel aandacht voor gezond en duurzaam werken (zie o.a. 'Jouw Werk is Topsport'), maar zit op het gebied van de cultuur van duurzaam werken in een overgangssituatie in het doorbreken van bestaande werkpatronen.

Genomen maatregelen Duurzame inzetbaarheid - sectoraal (1)

Maatregelen in de Cao (looptijd 01-04-2020 - 30-09- 2021)

- Twee opleidingsdagen (art. 17.3)
Verplichte bijscholing conform opleidingsprogramma of functiegerichte scholing.
- Periodieke keuring DI (KDI) werknemers ≥ 45 jaar (art.19.1/2). Oplopende frequentie van 1x/2,5 jaar tot jaarlijks bij werknemers ≥ 55 jaar.
- Aanpassing werk op indicatie keuring DI (art. 19.3)
In onderling overleg, met mogelijkheid 4-daagse werkweek.
- Vergoeding KDI (art.19.4)
Max. € 150 pp en max. € 75.000 per bedrijf.
- 4-daagse werkweek (art.19.5)
Werknemer ≥ 55 jaar of indicatie keuring DI op eigen verzoek door aankoop vrije dagen.
Bij 4-daagse werkweek, arbeidsduur max. 40 uur/week.
- Extra vakantiedagen naar duur dienstverband (art.21.1)
Oplopend van 1 dag bij > 5 jaar, tot 4 dagen bij > 20 jaar.
- Extra seniorendagen op basis aantal jaren voor AOW (geboren na 1-1-1965) of leeftijd (geboren voor 1-1-1965, art. 21.2/3).
Oplopend van 1 tot 6 extra dagen.

- 22 ATV-dagen/jaar (art.8.1)
Waarvan max. 14 door de werkgever aan te wijzen. Dit gebeurt vooral uit oogpunt van duurzame inzetbaarheid om hersteltijd te verlengen. Voor werknemers ≥ 55 jaar wordt dan ook verkoop van ATV-dagen als contraproductief gezien (art. 19.6).

Algemene en slotbeschouwingen

- Pensioenen en DI (art. 40.4)
 - Extra aandacht oudere werknemers.
 - Sociale partners bekijken functie-inhoud, -uitoefening en arbeidsorganisatie voor leeftijdsbewust P-beleid.
 - Uitgangspunten DI: In samenhang met:
 - effecten van het (landelijk) verzuim-/WAO-/ en arbeidsplaatsenbeleid;
 - effecten van het pensioneringsbeleid;
 - beleidsdoelstellingen arboconvenant;
 - systeemwijzigingen in verzuim/WAO en de regelgeving rond kosten- /risico-effecten van werkgevers;
 - geïndividualiseerd karakter binnen organisatorisch acceptabele grenzen.
 - individuele dossiervorming omtrent duurzame inzetbaarheid, alleen in dit kader (doel);
 - gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

Genomen maatregelen Duurzame inzetbaarheid - sectoraal (2)

Cao-akkoord 18-10-2022 (looptijd 1 okt 2022- 31 mrt 2024)

Afgesproken is de volgende DI-dossiers te verkennen: slaapurenregeling, maatregelen voor ouderen om gezond(er) hun pensioen te halen, duurzame inzetbaarheid en verplicht gestelde pensioenregeling.

Arbocatalogus

De Arbocatalogus is volledig herzien in 2020-2021. Van zeer specifieke oplossingen die onvoldoende bleken aan te sluiten op de diversiteit van werkplekken is omgeschakeld naar inventarisatielijsten voor werkgevers. Op basis van de inventarisatie kunnen m.b.v. de toolboxes de juiste preventieve maatregelen op maat worden genomen. Gestuurd wordt op bronaanpak.

De Arbocatalogus bevat vooral oplossingen voor de beschreven risico's (sheet 12) en korte informatiefilmpjes op Orsima-site (fysieke belasting en geluid). De catalogus is doorzoekbaar op thema's en werkzaamheden.

Toolboxen

In 2021 zijn diverse toolboxes ontwikkeld:

- Bewegen voeding/slaap
- Hogedruk reinigen slangen en koppelstukken
- Werken in beperkte ruimte
- Fysieke belasting (tillen)

Bedrijfscoaches arbo/DI

Er is een poging gedaan om bedrijfscoaches Arbo/DI op te leiden. De belangstelling was te gering i.v.m. tijdgebrek. Omgeschakeld is naar het schriftelijk enthousiasmeren van werkgevers m.b.v. **Toolbox “Begeleid de begeleider”**. Onderdeel hiervan is het opnemen van het DI-gesprek in de jaargesprekken. Hier was wel belangstelling voor.

Genomen maatregelen Duurzame inzetbaarheid - sectoraal (3)

Beleidsplan JWiT (Jouw Werk is Topsport, looptijd: 1 maart 2018 t/m 28 februari 2020)

Activiteit	Doelstelling	Realisatie	Toelichting
Vitaliteitsroute			
Bedrijfsbijeenkomsten draagvlak vitaliteit, 24-uurs sessies (directie/leiding, P&O, KAM, OR-en kaderleden)	6 sessies 72 deelnemers	4 sessies 82 deelnemers	Wel deelgenomen bedrijven hoge waardering en waardevol voor werknemers.
Workshops wn-ers vitaliteit	25 stuks 300 wn-ers	3 stuks 188 wn-ers	Planningsproblemen, werkdruk
Coachinggesprekken wn-ers	200 wn-ers	8 wn-ers	
Fysieke belasting			
Werkplekonderzoek	18	6	
Inventariserend onderzoek DI			
Knelpunten DI, met input uit andere twee routes en best practices			
Borging resultaten en nieuw beleid: strategisch advies			
Meedenk bijeenkomsten	3	1	
Terugkoppeling bevindingen aan doelgroep 1 vitaliteitsroute	72 deelnemers	-	

Genomen maatregelen Duurzame inzetbaarheid - sectoraal (4)

Online event Arbo/DI

De vernieuwde aanpakken en tools zijn interactief onder de aandacht gebracht van zowel werkgevers als werknemers in juni 2021.

Bedrijfsbezoeken

In 2021-2022 is per kwartaal een lid bedrijf bezocht om te adviseren over werkplekverbeteringen.

Op de website van Orsima zijn naast de Arbocatalogus diverse tools/info beschikbaar:

Animatiefilm Gezond en met plezier werken

- Veilig werken
- Voeding/slaap
- Blijf ontwikkelen

Quickscan vitaliteit en fysieke belasting

Medewerkers kunnen sinds 2021 gratis online testen hoe zij ervoor staan op het gebied van vitaliteit (slaap, voeding, ontspanning en bewegen) en fysieke belasting.

Online adviesgesprek werkgevers met adviseur

Informatie over: 'wat kan werkgever doen aan DI', 'Roken of stoppen', 'Alcohol'

Hoe vitaal ben jij? (video gesubsidieerde training fit aan het werk)

Werken in onze branche vraagt veel van je lijf (gesubsidieerde trainingen fysieke belasting)

Statistieken over afname van tools en info worden niet bijgehouden. In de jaarrekeningen wordt financieel verslag gedaan van realisatie versus begroting. In 2021 lagen de meeste activiteiten iets onder begroting, mede door corona.

Reglement subsidieregeling tegemoetkoming opleidingskosten Orsima

100% werkgeverskosten vergoed tot max. € 400 per wn-er/jaar en max. per bedrijf, afhankelijk van bedrijfsomvang, uit aanbod:

- Vaktechnische cursussen
- Algemene cursussen: communicatie en computervaardigheden, taal en personeelsmanagement.
- DI-vitaliteit, leefstijl, stoppen met roken, masterclass vitaliteit.
- Veilig werken en loopbaancoaching (1-3-2018 t/m 28-2-2020).

In 2021 hebben 206 werknemers hiervan gebruik gemaakt, 66% van het budget is besteed. In 2022 was de deelname 251.

Maatregelen in ontwikkeling Duurzame inzetbaarheid - sectoraal

Beroepscompetentieprofielen (BCP's)

Alle 15-20 uitvoerende beroepscompetentieprofielen (t/m niveau voorman) zijn in 2020/2021 geactualiseerd en aangevuld met aspecten van duurzame inzetbaarheid en fysieke belasting.

Praktijkwerkhandboeken

Voor 18 beroepen in Industriële reiniging, scheepbouwconservering en asbest is in 2021 een praktijk werkhandboek opgesteld. Dit omvat een beschrijving van de werkzaamheden, wat houdt het beroep in de praktijk in, inclusief DI-aspecten, hulpmiddelen, materialen en begeleidende opleidingen. De handboeken worden via de werkgevers verspreid voor inplannen van werk. Voor laaggeletterden zijn ze niet goed toegankelijk.

Zorgen voor loopbaan- en ontwikkelingskansen

Om de sector aantrekkelijker te maken voor de huidige medewerkers en voor potentiële nieuwe medewerkers doet de sector het volgende:

- Beroepscompetentieprofielen benutten voor doorstroomprofielen (bijvoorbeeld van corvee naar cleaner)

- Benutten van de Praktijkwerkboeken voor het concretiseren van groeimogelijkheden.
- Theoretische kennis aanbieden via DIR; certificeringsuitgifte (VCA, gevaarlijke stoffen, etc).

De sector wenst de branche (verder) te professionaliseren. De NLQF vereiste die er mogelijk EU-breed gaat komen kan die wens op weg helpen, omdat met die vereiste een opleiding van MBO 1 t/m 3 niveau is te organiseren.

Informatie achterstand

Het ontbreekt de sector aan voldoende data over met name werknemers in de sector. Het is onduidelijk hoeveel mensen welke functie vervullen, gaan vervullen of willen vervullen. Ook is onbekend welke functies blijven en welke in de nabije toekomst verdwijnen. Het is daarmee voor de sector onbekend of de juiste mensen gebruik maken van de opleidingen en mogelijk van de loopbaan- en ontwikkelingskansen.

Genomen maatregelen Duurzame inzetbaarheid - bedrijfsniveau

Werkgevers geven aan de volgende aanvullende maatregelen te nemen:

- Vitaliteitsworkshops in de zomer (sporten/bootcamp, smoothies maken).
- Aanbod vitaliteitsfilmpjes via verzekeraar.
- Lifestyle programma
- Informatie via intranet over gezondheid en fysieke belasting
- Leerlijn voor re-integratie 2^e spoor: online platform met cursussen (computervaardigheden)
- Klanten adviseren over te gaan op automatisch reinigen.
- Nieuwe mensen alleen inzetten op automatisch reinigen.
- Ergonomisch advies voor werkplekken.
- Aanbod financieel advies eerder uittreden/RVU met eigen bijdrage van 1/3 van de kosten
- Leerling-gezel constructies voor inwerking.
- Bij fysieke problemen zoeken naar alternatieve magazijntaken.

Deel 3: Eerder uittreden

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

Zwaar werk in de Industriële Reiniging

1.1. Bezwarende aspecten van het werk in het algemeen

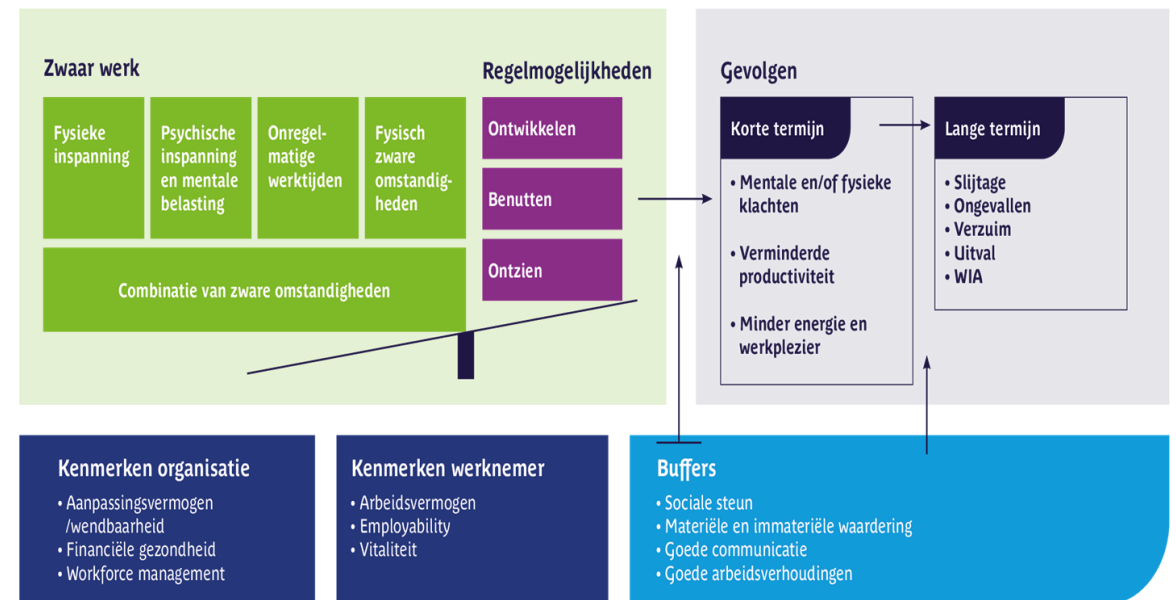
Er zijn verschillende categorieën van belastende aspecten als we het over zwaar werk hebben:

1. Fysieke belasting
2. Mentale belasting
3. Psychische belasting
4. Fysische belasting
5. Onregelmatige werktijden
6. Combinatie van bovenstaande
7. Regelmogelijkheden

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.



Zwaar werk in de Industriële Reiniging

Ontwikkeling van bezwarende aspecten in de sector

Zoals eerder geschetst is in de laatste 20 jaar fysiek over het algemeen zwaar werk in de Industriële Reiniging afgenomen door technologische ontwikkelingen, zoals robotisering en automatisering. Ook zijn er in de cao (ontzie)maatregelen opgenomen om medewerkers inzetbaar te houden (zie sheet 16) en heeft de sector veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid (zie sheets 17 t/m 19).

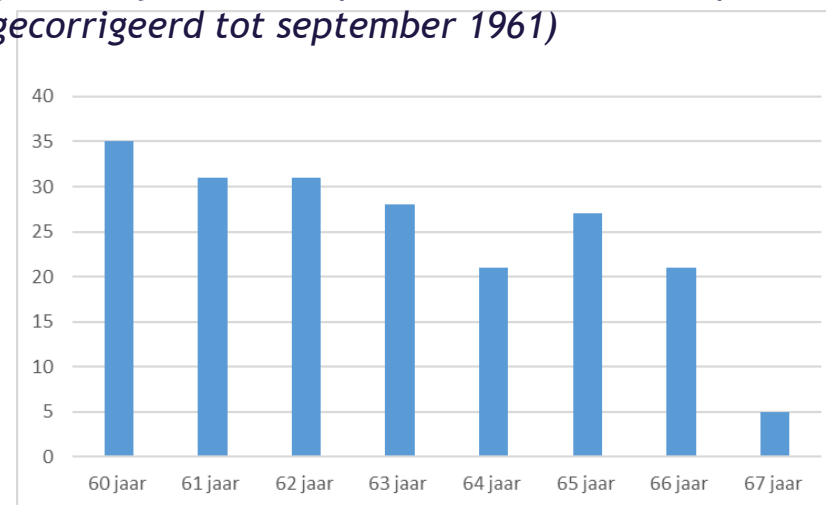
Toch zal voor een aantal uitvoerende werknemers met een lange verblijfsduur in de sector gelden dat zij moeite kunnen hebben dit werk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd vol te houden.

Deels komt dit het normale verouderingsproces waar ieder mens op verschillende wijze mee kan worden geconfronteerd, deels komt dit echter ook door de structurele fysieke belasting in het verleden toen het productieproces nog overwegend bestond uit onder andere handmatige werkzaamheden (bv hoge druk spuiten), werken in eenzelfde eentonige en/of ongunstige houding en de fysisch ongezonde aspecten van de werkzaamheden (bv werken in silo's).

Voor deze groepen medewerkers kan eerder uittreden een oplossing zijn.

Doelgroep Eerder Uittreden/RVU

Van de 1.178 pensioenverzekerde medewerkers in de sector zouden 199 medewerkers - alleen op basis van de geboortejaren - aanspraak kunnen maken op de RVU. *(Niet gecorrigeerd tot september 1961)*



Na extrapolatie voor de gehele sector is de schatting dat zo'n 400 tot 425 medewerkers onder de doelgroep voor een eventuele RVU vallen.

Geen sectorale definitie zwaar werk

De sector Industriële Reiniging heeft besloten geen sectorale definitie zwaar werk te definiëren en het eerder uittreden individueel op bedrijfsniveau te regelen.

Deel 4: Bouwstenen

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 hoofddeling 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 Industriële Reinigingssector leverden onderstaande bouwstenen op, gerangschikt naar de indeling van de Menukaart MDIEU.

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

E

Regeling Vervroegd Uittreden

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/mdieu-menukaart

Rode draad Industriële Dienstverlening

A Gezond, veilig en vitaal werken

- Er is sprake van fysiek zwaar werk bij conservering (scheepvaart), reinigen en opnieuw lakken (offshore), industriële reiniging (vooral zware industrie als petrochemie en afvalverwerkingsinstallaties, sheet 13) en handwerk bij het reinigen van specialistische machines, m.n. in de lichte industrie (sheet 15).
- Fysiek verzuim vormt het grootste deel van het totaalverzuim. Vooral bewegingsapparaat bij oudere werknemers die vooral vroeger veel zwaar werk hebben verricht (sheet 15).
- Zwaar werk komt nu minder voor door beschikbaarheid hulpmiddelen en automatisering. Wel is de verleiding groot ingesleten werkpatronen voort te zetten (cultuuraspect, sheet 15), zoals toch te tillen als de planner hulpmiddelen vergeten is in te plannen.
- Er zijn signalen dat arbeidsmarktkrapte en beperkte instroom jongeren de werkdruk voor het zittend personeel verhoogt (sheet 7)

B Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap

- Veel preventiemateriaal fysiek werk beschikbaar, benutting kan beter.
- Meer aandacht van leidinggevendenden voor DI (zowel veilig/vitaal werken, als blijven in het werk en behoeftes van werknemers in balans werk-privé).

Bouwstenen Industriële Dienstverlening

A Gezond, veilig en vitaal werken

- Preventieve elementen meenemen in inwerktraject voor nieuwe medewerkers om het aanleren van verkeerde werkpatronen te voorkomen (cultuuraspect duurzaam werken, sheet 15).
- Bedrijfsbezoeken voor werkplekverbetering en om DI-aanbod Orsima onder de aandacht te brengen en zo het gebruik te vergroten (bewezen effectief bij JWiT).
- Databank best practices t.b.v. stimulans veilig en gezond werken.
- Arbeidsmarktcampagne: sector profileren als industriële reiniging met duidelijk onderscheid t.o.v. aanpalende sectoren met gebruik van technologische hulpmiddelen en hoge mate zelfstandigheid op de werkplek.

B Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap

- Train de trainer workshops voor houden toolbox meetings.
- Training voeren DI-gesprekken voor leidinggevendenden.

Rode draad Industriële Dienstverlening

C Stimuleren van Leven Lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

- De sector heeft gebrek aan inzicht in functiewijzigingen de komende vijf jaar, de opleidingsniveaus en de ontwikkelbehoefte van de medewerkers (sheet 20).



D Het bevorderen van bewustwording van DI en van eigen regie



Bouwstenen Industriële Dienstverlening

C Stimuleren van Leven Lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

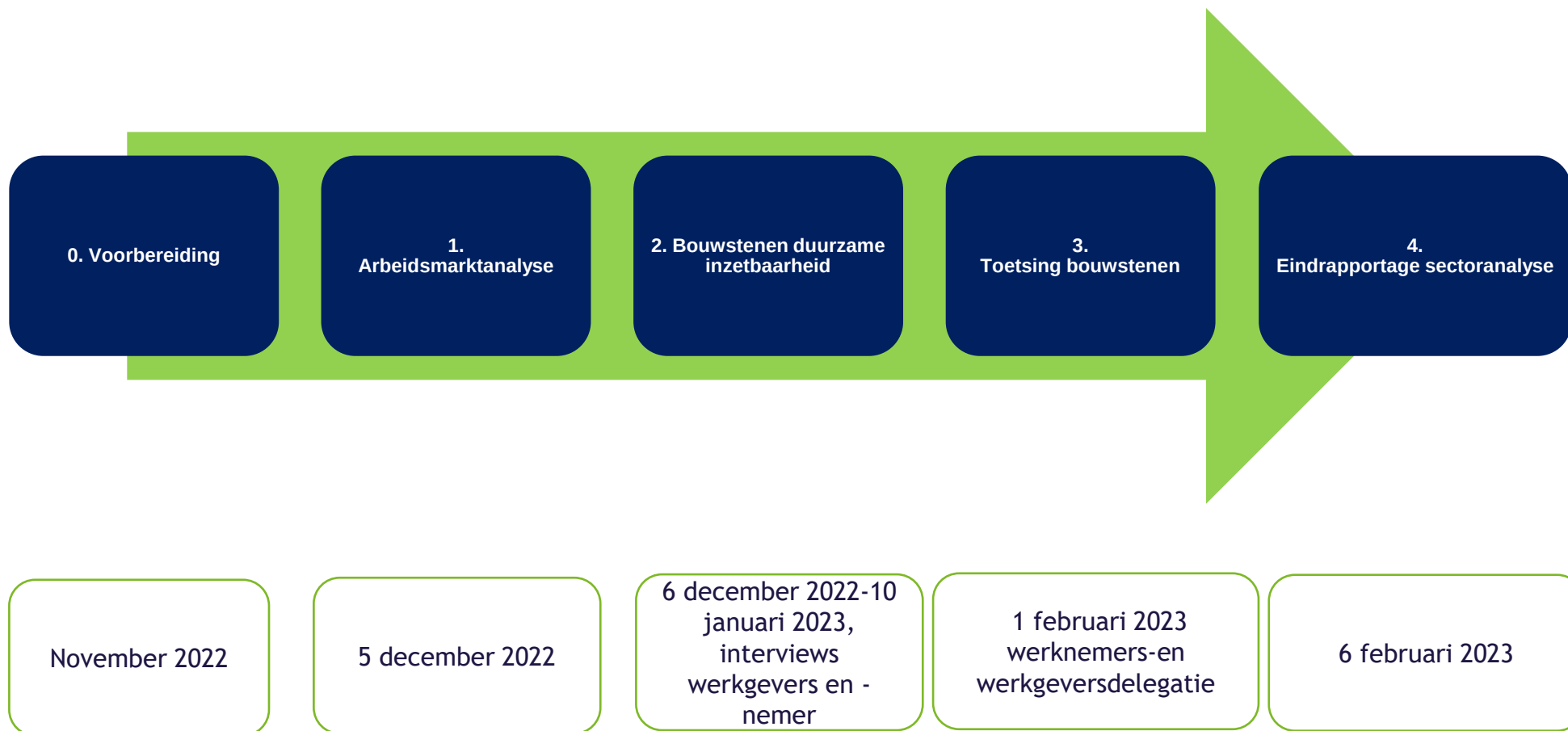
- Door ontwikkelen van de professionalisering van de sector m.b.v.
 - Toekomstige kwalificatieniveaus (NLQF)
 - Behalen (deel)certificaten
 - Mogelijke opzet eigen MBO-opleiding
- Onderzoek personele bezetting naar en/of opzetten sectorale arbeidsmarktanalyse (dashboard) over onder andere:
 - Functies
 - Opleidingsniveaus
 - Ontwikkelbehoefte

D Het bevorderen van bewustwording van DI en van eigen regie

- Financieel advies bij wens Eerder uittreden/deeltijdpensioen

Deel 5: Verantwoording

Projectaanpak



Ontwerpteam

De opdrachtgever in het traject is het samenwerkingsverband, met als contactpersoon Mw. de Peuter, secretaris. De adviseurs die namens het SPDI bij dit traject betrokken zijn: Margreet Xavier (AWVN) en Tom Gibcus (A-advies).

De groep die in samenspraak met de SPDI adviseurs de sectoranalyse heeft ondersteund bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers, FNV, sectorspecialisten Arbo, DI en opleiden/ontwikkelen, OR-kaderlid.

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

- Brancherapport SITO, scheeps industrieel technisch onderhoud, ABF Research, 2020.
- Beleidsplan Jouw Werk is Topsport (JWiT) maart 2018- februari 2020, Orsima i.s.m. Bureau fysieke arbeid en Duurzaam Inzetbaar Centrum, 2018.
- CAO Orsima (looptijd 1-4-2020 t/m 30-9-2021)
- Eindrapport Jouw Werk is Topsport (JWiT), Orsima i.s.m. Bureau fysieke arbeid en Duurzaam Inzetbaar Centrum, maart 2020.
- Eindrapportage 2021 Subsidieregeling Opleiden.
- Jaarrekening Stichting O&O-fonds Orsima 2021.
- Meerjarenbeleid 2019-2021. Werken aan (toekomstig) werk! Vaste Commissie van Orsima, Gorinchem, september 2019.
- Personele data Pensioenfonds Vervoer
- Onderhandelingsakkoord 18 oktober 2022
- Overzicht SITO-leden en FBA Orsima bedrijven, 2022.
- Representativiteitsonderzoek SITO, Panteia, juli 2022.
- Interviews: Arie van Dijk (FNV, vicevoorzitter Orsima), Charlotte Tanis (Project coördinator opleidingen Orsima), Hans Mars (Adviseur Arbo/DI Orsima), Gepke Haringsma (Projectmanager DI Orsima), Karin van Esch (HR, Group Peeters), Daphne Holtappel (Conservator, penningmeester SITO, bestuurslid Orsima), Jolinda Wissink (HR, Mourik industrie, bestuurslid SITO) Robin de Vries (voorzitter Orsima, cao delegatie SITO), Vincian den Braber (OR, kaderlid (FNV) Group Peeters), John Barends (voorzitter SITO), Henk Veldman (ATI-service, bestuurslid SITO).

Ondertekening voor akkoord namens samenwerkingsverband

Stichting O&O fonds Orsima, gevestigd te Tilburg, hierna te noemen Hoofdaanvrager, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 41122137.



Plaats en datum:

Tilburg, .. februari 2023

Naam vertegenwoordiger:

mevrouw de Peuter,
secretaris



Vakmensen