



Rapport

Inventarisatie en analyse van beleid, maatregelen en activiteiten op sectorniveau ter bevordering van vitaliteit, arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de meubelindustrie en interieurbouw

Mei 2012

Drs. J.H.F. Meijer



Inhoudsopgave

Hoofdstuk		pagina
1	Inleiding	3
2	Beschrijving contouren “Beleidsagenda 2020” van de Stichting van de Arbeid	4
	- Ontwikkelingen	4
	- Beeldvorming over oudere werknemers	5
	- Feiten en omstandigheden m.b.t. kernthema’s	5
	- Oplossingsrichtingen: vertrekpunten voor de kernthema’s van de beleidsagenda 2010	5
	- Aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid voor de kernthema’s	6
3	Samenvattend overzicht van het door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangekondigde “Vitaliteitspakket”	10
	- Uitwerking vitaliteitspakket	10
	- Samenvatting loopbaanfaciliteiten	13
4	Inventarisatie en analyse van het huidige beleid en reeds bestaande maatregelen en activiteiten ter bevordering van vitaliteit, arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de meubelindustrie en interieurbouw.	14
	A: Employability en scholing	
	B: Vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden	14
	C: Arbeidskosten en productiviteit	18
	D: Mobiliteit, preventiebeleid	25
	E: Re-integratie van en werkhervattingskansen voor oudere werklozen	27
		29
5	Stand van zaken m.b.t. beleid en activiteiten in de Metaalsector in het kader van het vitaliteitsbeleid.	30
6	Voorbeelden van enkele relevante cao-afspraken in enkele verwante bedrijfstakken in de Houtsector m.b.t. verhogen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid	35
	1. Cao voor de Timmerindustrie in Nederland	35
	2. Cao voor de Houtverwerkende industrie	35
	3. Cao voor de Houthandel	36
7	Conclusies en aanbevelingen	37
	- Matrix met indicatie stand van zaken bij nulmeting activiteiten en maatregelen t.a.v. aanbevelingen Stichting van de Arbeid.	39
Bijlagen		
	1. Overzicht interviews	42
	2. Uitgebreide samenvatting Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid juni 2011	Aparte bijlage
	3. Uitgebreide samenvatting brieven van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer als antwoord op “Beleidsagenda 2020” van de Stichting van de Arbeid d.d. 9 juni 2011	Aparte bijlage

1. Inleiding

In opdracht van het bestuur van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) hebben wij een inventarisatie en analyse uitgevoerd van het huidige beleid en reeds bestaande maatregelen en activiteiten op sectorniveau ter bevordering van vitaliteit, arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de meubelindustrie en interieurbouw.

Aanleiding voor deze inventarisatie en analyse is de, in het verlengde van de afspraken over verhoging van de AOW leeftijd, op centraal niveau door de sociale partners binnen de Stichting van de Arbeid, in 2011 gemaakte afspraken over verhoging van de arbeidsparticipatie en verbetering van de duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en arbeidsmobiliteit van de oudere werknemers.

Naar aanleiding van de gemaakte afspraken binnen de Stichting van de Arbeid over de in de “Beleidsagenda 2020” voorgestelde maatregelen heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SWZ) in september 2011, als flankerend overheidsbeleid, het zogenaamde “Vitaliteitspakket” aangekondigd. In dit pakket is door de Minister een nadere uitwerking gegeven aan het met de sociale partners gesloten akkoord over de verhoging van de AOW leeftijd en een integrale aanpak van de arbeidsparticipatie en de duurzame inzetbaarheid.

Het “Vitaliteitspakket” treedt per 1 januari 2013 in werking en is vormgegeven langs drie lijnen te weten: doorwerken, mobiliteit en loopbaan faciliteiten.

Ter voorbereiding van een nadere uitwerking van het vitaliteitsbeleid voor de meubelindustrie en interieurbouw zullen de contouren van “de Beleidsagenda 2020” van de Stichting van de Arbeid en het aangekondigde “Vitaliteitspakket” van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SWZ) worden beschreven en zal dit beleid vergeleken worden met de acties en de doelstellingen die thans al spelen binnen de meubelindustrie en interieurbouw.

Deze inventarisatie kan ook gebruikt worden als een soort nulmeting van de huidige stand van zaken van het vitaliteitsbeleid in de sector op brancheniveau.

In het kader van de inventarisatie van activiteiten en visies hebben interviews plaatsvonden met vertegenwoordigers van de sociale partners in de sector te weten FNV Meubel & Hout, CNV Vakmensen en de Centrale Bond van Meubelfabrikanten (CBM) alsmede met de directie van de SSWM.

Om over een referentiekader te kunnen beschikken heeft er ook een globale inventarisatie plaatsgevonden naar de stand van zaken m.b.t. activiteiten in de Metaalsector in het kader van het vitaliteitsbeleid. In dit kader heeft er ook een interview plaatsgevonden met dhr. André van der Leest van de Koninklijke Metaalunie. Dhr. Van der Leest is tevens voorzitter van de Stichting Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking (OOM).

Naast inventarisatie en beschrijving van de stand van zaken m.b.t. het vitaliteitsbeleid en activiteiten in de sector zijn er op basis van de analyses aanbevelingen opgesteld voor de ambities die de branche zou kunnen hebben voor het toekomstige vitaliteitsbeleid. Tevens worden er aanbevelingen gedaan voor mogelijk vervolgvragen en/of nader onderzoek.

2. Beschrijving contouren “Beleidsagenda 2020” van de Stichting van de Arbeid

Het Pensioenakkoord bevat naast afspraken over verhoging van de pensioenleeftijd ook een afspraak over verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers via stimulerende maatregelen die het voor werkgevers en werknemers aantrekkelijk maken langer met elkaar door te gaan.

Sociale partners hebben daarom aanvullend een beleidsagenda ontwikkeld om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en de arbeidsmobiliteit van ouderen substantieel te verbeteren.

Het roer moet om zodat ouderen in de toekomst ook willen en kunnen participeren tot de pensioenleeftijd.

Doel: arbeidsparticipatie van oudere werknemers moet over 10 jaar als een normaal gegeven worden beschouwd. Dat wil zeggen dat deze niet fundamenteel verschilt van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners.

Beleidsagenda 2020 is niet alleen bedoeld voor oudere werkende en werkzoekende met een uitkering maar ook voor werkzoekende zonder uitkering (nuggers). Ook voor oudere zzp-ers is het belangrijk- met het oog op participatie- dat zij blijven werken aan inzetbaarheid waarbij scholing, vitaliteit en arbo belangrijke onderwerpen zijn.

Via de Beleidsagenda 2020 wil de Stichting van de Arbeid een impuls geven aan het creëren van een andere “mindset” bij werkgevers en werknemers ten aanzien van de arbeidsdeelname van oudere werknemers.

De uitvoering van het voorgestane leeftijdsonafhankelijke personeels- en arbeidsmarktbeleid kan van sector tot sector en van bedrijf tot bedrijf verschillen.

Beleidsagenda is te beschouwen als een “routeplanner” waarmee de sociale partners de komende 10 jaar aan de slag gaan om de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemers te verbeteren.

De kernthema's bij de invulling van deze routeplanner zijn:

- Employability en scholing
- Vitaliteit, gezondheid en arbo
- Arbeidskosten en arbeidsproductiviteit
- Mobiliteit en re-integratie

In de uitwerking wordt rekening gehouden met het niveau: centraal, sectoraal en op bedrijfsniveau.

Om te weten of de aanbevelingen door decentrale cao-partijen geïmplementeerd worden dient er gemonitord te worden. Hiervoor zal een projectgroep opgericht worden.

Ontwikkelingen

In 2009 is de bruto participatie (werkzaam en werkloos) van de beroepsbevolking 71%.

De bruto participatie van de 55- tot 65 jarigen is tussen 1996 en 2009 opgelopen van 28% naar circa 50%. De gemiddelde uittredleeftijd is gestegen naar 62 jaar (wel grote verschillen per sector).

De stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen mannen is tussen 1995 en 2006 volgens het CPB grotendeels te verklaren uit het gestegen opleidingsniveau van oudere mannen, diverse hervormingen van vut- en prepensioenregelingen en de WAO.

Werkzoekenden onder de ouderen werknemers hebben nauwelijks bijgedragen aan de groeiende arbeidsparticipatie. De kansen op werkherleving zijn tot nu toe laag gebleven.

CPB verwacht voor 2020 (zonder effect pensioen akkoord) een bruto participatie van de groep 55-59 jaar van 77% en van 60-64 jaar van 46%.

Werkhervattingskansen van 55- is 54% en van 55+ 34%

Conclusie: Sinds halverwege jaren negentig vertoont arbeidsparticipatie van oudere werknemers een stijgende lijn doordat werknemers langer doorwerken bij hun werkgever. Men heeft ook een mentale omslag gemaakt om langer door te werken. Maar participatie is nog niet op het gewenste niveau.

Beeldvorming over oudere werknemers

Een aantal positieve eigenschappen dat aan oudere werknemers wordt toegedicht (o.a. meer kennis en ervaring, loyaal, betrokken, betrouwbaar, nauwkeurig) voorkomt niet dat de balans in de beeldvorming toch doorslaat naar, deels niet op feiten gebaseerde, negatieve beelden over oudere werknemers. (o.a. duur, minder productief, minder flexibel, minder bereid tot volgen opleiding). Werkgevers en ook jongere collega's hebben een negatiever beeld over de inzetbaarheid van oudere werknemers dan de oudere werknemers zelf. Deze beelden zijn nog steeds een belangrijke reden dat werkgevers te weinig werk maken van of investeringen doen ten behoeve van langer doorwerken en waarom de bereidheid ouderen in dienst te nemen zo gering is. Ook oudere werknemers zijn zelf ook nog steeds georiënteerd op eerder uittreden dan de AOW gerechtigde leeftijd.

Feiten en omstandigheden m.b.t. kernthema's

Conclusies: participatie van oudere werknemers is afgelopen decennium gestaag toegenomen en dat inzetbaarheid en productiviteit in het algemeen als positief kunnen worden aangemerkt. Tevens wordt de toegenomen arbeidsdeelname tot aan hun uittreedleeftijd zowel door werknemer als werkgever als positief ervaren. Maar van de andere kant zijn er nog te veel ouderen die niet kunnen of willen. De feiten blijken veelal genuanceerder en positiever dan de algemene beeldvorming. Beeldvorming geeft aan dat er twijfels zijn over de waarde van de capaciteiten van oudere werknemers en over hun productiviteit. Zij zijn wel loyaler, betrouwbaarder en meer betrokken. De Stichting van de Arbeid wil met deze positieve agenda de niet op feiten gebaseerde beelden slechten en de feiten zodanig veranderen dat ouderen willen en kunnen doorwerken tot de pensioenleeftijd.

Oplossingsrichtingen: Vetrekpunten voor de kernthema's van de beleidsagenda 2020

Tegen de achtergrond van de vergrijzing, vooruitzicht van een krappere wordende arbeidsmarkt en de verschuiving van de AOW-leeftijd staan de sociale partners het komende decennium voor de uitdaging hun bijdrage te leveren aan het langer doorwerken van werknemers.

Dit vergt een investeringsagenda ten aanzien van de participatie en duurzame inzetbaarheid, waarbij duurzame productieve participatie in plaats van het ontzien van oudere werknemers de focus heeft.

De blik dient gericht te zijn op het tot stand brengen van participatie en inzetbaarheid, waardoor werknemers met de juiste competenties weerbaar, gezond, vitaal, gemotiveerd en met plezier aan het werk zijn. Dit is ook van belang om vitale arbeidsorganisaties, die concurrerend en innovatief zijn, tot stand te brengen.

De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de werknemer en de werkgever. Centrale sociale partners vinden dat er een niet-vrijblijvende opgave ligt om de arbeidsmarktpositie en mobiliteit van ouderen de noodzakelijke impuls te geven.

Ambitie en realiteit

- Centrale sociale partners vinden dat er niet-vrijblijvende opgave ligt om de arbeidsmarktpositie en mobiliteit van ouderen de noodzakelijke impuls te geven. Zij committeren zich volledig aan de beleidsagenda en zijn van mening dat deze op alle niveaus actief ter hand moet worden genomen door in cao's en arbeidsorganisaties tot afspraken te komen die de doestellingen ondersteunen en tot participatie- en inzetbaarheidsafspraken leiden tussen werknemers op het niveau van de individuele organisaties.
- Voor het personeelsbeleid is de werkgever verantwoordelijk en de werknemer is primair verantwoordelijk voor zijn loopbaan hierbij gefaciliteerd door de werkgever.
- De uitvoering van de agenda betekent dat personeelsbeleid en loopbaanbeleid de eerste jaren leeftijdsbewust dienen te zijn. Dit betekent dat waar nodig rekening wordt gehouden met de leeftijd van werknemers. Op termijn dient een omslag te worden gemaakt naar leeftijdsonafhankelijk.
- De Stichting beoogt met het voorgestelde loopbaan- en personeelsbeleid de arbeidsmarktpositie van 55-plussers te versterken.
- Zij wil bewerkstelligen dat voor deze groep wordt uitgegaan van maatwerk, specifiek gericht op datgene wat nodig is om de werknemer inzetbaar te laten zijn of te laten blijven participeren op de arbeidsmarkt.
- Er zijn al een aantal sectoren en ondernemingen waar al beleid en activiteiten ten aanzien van de kernthema's plaatsvinden of op de rails worden gezet. Dit betekent dat uiteindelijk altijd maatwerk in afspraken en uitvoering noodzakelijk is. De omvang en het tempo waarin de uitwerking plaatsvindt en resultaten geboekt worden, zullen variëren.

Kernthema's nader uitgewerkt

- Er zal onder meer een communicatiestrategie nodig zijn om de niet op feiten gebaseerde beelden over oudere werknemers te bestrijden
- Tegelijkertijd moeten de feitelijke knelpunten worden aangepakt die van invloed zijn op inzetbaarheid en participatie.
- Naast inzetbaarheid op de werkplek en participatie op de arbeidsmarkt voorziet de beleidsagenda in een aanpak die zich richt op de werkhervatting van huidige en toekomstige werkloze ouderen.
- De SVA streeft er naar dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te beginnen vanaf heden, over 10 jaar (2020) als een normaal gegeven wordt beschouwd. Dat wil zeggen dat de gem. bruto arbeidsparticipatie niet fundamenteel verschilt van de 55-minners

Cultuuromslag

- Er dient een drastische cultuuromslag in denken en doen te komen waar het gaat om arbeidsparticipatie en inzetbaarheid van oudere werknemers. Dit geldt voor werkgevers en werknemers (zowel oud als jong)
- Concrete aandachts- en actiepunten: gezamenlijk opzetten van communicatiecampagne van sociale partners en overheid die de activiteiten rondom de bevordering van de arbeidsparticipatie en inzetbaarheid van oudere werknemers ondersteunt en die gericht is op alle werkgevers en werknemers in alle sectoren en ondernemingen. Tevens bekendheid geven aan flankerende fiscale en sociale zekerheidsmogelijkheden.
- Het concreet vormgeven van personeelsbeleid met aandacht voor scholing, vitaliteitsbeleid en arbo op het niveau van organisaties.
- Het gezamenlijk uitdragen dat bij de ouderen ook nadrukkelijk naar specifieke competenties moet worden gekeken zoals kennis, ervaring, betrouwbaarheid, nauwkeurigheid en loyaliteit.

- De SVA acht het raadzaam dat (cao) partijen via een stappenplan uitvoering geven aan de in het navolgende aangegeven aanbevelingen op bedrijfs- en/of sector- en brancheniveau.
Dit **stappenplan** ziet er als volgt uit:
1. Een analyse maken van de huidige stand van zaken van de inzetbaarheid en positie van ouderen werknemers in sectoren, branches en organisaties
 2. Op basis van de uitkomsten van deze verkenning doelstellingen formuleren. Deze zullen in veel gevallen tot intensivering van de aanpak leiden.
 3. De instrumenten benoemen waarmee (de intensivering van) de aanpak gerealiseerd kan worden en wat de budgettaire consequenties zijn.
 4. Afspraken maken over monitoring van de voortgang en de effectiviteit van de ingezette instrumenten en het budget, evenals over noodzakelijke aanpassingen en/of bijsturing.

Aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid voor de kernthema's

1. Employability en scholing

- Op sector/brancheniveau loopbaanbeleid ontwikkelen en faciliteren en de toepassing op het niveau van de arbeidsorganisatie stimuleren en ondersteunen. Onderdelen van loopbaanbeleid zijn onder meer een loopbaangesprek en een periodieke loopbaanscan (voorbeeld in de bouw)
- Inzetbaarheids- en scholingsarrangementen intensiveren die nadrukkelijk bijdragen aan inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van (toekomstige) oudere werknemers. Bijvoorbeeld introduceren van een persoonlijk opleidings- en/of inzetbaarheidsbudget op sector- of ondernemingsniveau met de mogelijkheid deze mee te nemen naar andere werkgever. Een dergelijk persoonlijk budget kan worden aangewend worden voor bedrijfs- en/of sectoroverstijgende scholing, opleiding, vitaliteit en dergelijke.
- Scholingsarrangementen op sector- en ondernemingsniveau meer richten op de loopbaan, dus ook bedrijfs- en/of sector overstijgende scholing in het arrangement op te nemen.
- EVC beter benutten als instrument voor de oudere werknemer om recht te doen aan hun (meer informeel op de werkvloer opgedane) kennis en ervaring.
- Arrangementen via een sociaal plan, met inbegrip van de eventuele financiële compensaties voor oudere werknemers nadrukkelijk(er) ook in zetten ten behoeve van competentieverbetering en daardoor de inzetbaarheid van oudere werknemers elders te bevorderen.
- Bij op vrijwillige basis overeengekomen individuele ontslagvergoeding deels in te zetten voor activiteiten met als doel terugkeer van de oudere werknemer naar een baan.

2. Vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden

- Persoonlijke inzetbaarheidsscan te introduceren voor advisering over de participatie van werknemers vooral in sectoren met beroepen met een verhoogd risico op verzuim en uitval (een voorbeeld van zo'n scan is de Work Ability Index/WAI). Hierbij afspraken maken over gebruik van de scan, de uitkomsten en de follow up.
- In de inzetbaarheidsscan tevens, als daartoe aanleiding is, een gericht periodiek medisch onderzoek op te nemen of te integreren.
- In samenspraak onderzoeken of aanpassingen van de functie en/of werkplek mogelijk is als de huidige functie een verhoogd risico op uitval heeft of onvoldoende perspectief geeft op participatie en inzetbaarheid
- De arbo-aanpak intensiveren onder meer via arbocatalogie : aandachtspunten hierbij:
 - Indien arbocatalogus in sector er niet is bevorderen invoering
 - Zorgen dat arbocatalogus voldoende bekend is
 - Regelmatig via evaluatie na gaan of catalogus nog actueel is

- Proactief en preventief beleid; extra aandacht voor gezondheidsmanagement, vitaliteitsbeleid, en het bevorderen van een gezonde leefstijl (op de werkplek)
- In cao/arbeidsvoorwaarden de mogelijkheid van deeltijdpensioen te bevorderen (te verankeren in pensioenreglementen). Blijft individuele keuze. Kan in individuele gevallen bijdrage aan arbeidsparticipatie. In deeltijd doorwerken na AOW eveneens een optie. SVA vindt dat doorwerken na AOW leeftijd mogelijk moet zijn. Wel tweezijdige vrijwilligheid.
- Inzetbaarheid en participatie van oudere werknemers bevorderen door leeftijdsbewust hr-/personeelsbeleid. Dit beleid dient zich uiteindelijk te ontwikkelen naar leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid:
- aandachtspunten bij leeftijdsafhankelijk HR-/personeelsbeleid zijn:
 - Info beschikbaar over (toekomstige) leeftijdsopbouw per sector/bedrijf
 - Functioneringsgesprekken voeren in perspectief loopbaanbeleid en inzetbaarheid
 - Bij werving en selectie uitgangspunt: geen leeftijdsdiscriminatie; Klachtenprocedure aanwezig?: NVP-sollicitatiecode leidraad.
 - Ook gebruikmaken van intermediairs en wervingskanalen die worden gebruikt door oudere werkenden en werkzoekende.
 - Mogelijkheden bezien van vergroten interne baanmobiliteit; taakrotatie en stages etc voor bevorderen interne mobiliteit.

3. Arbeidskosten en productiviteit

- Bestaande generieke ontzietmaatregelen om te vormen als uit toetsing blijkt dat zij geen bijdrage leveren aan de participatie en inzetbaarheid van oudere werknemers (individuele keuze mogelijkheid uitgangspunt en ombouw budgetneutraal)
- Het loongebouw tegen het licht houden om te bezien of er sprake is van niet objectief te rechtvaardigen verschillen tussen ouderen en jongeren. Als dat zo is verschillen aanpassen.

4. Mobiliteit, preventiebeleid

- Op sectorniveau en grote ondernemingen doorstroom- en loopbaanmogelijkheden van werknemers in kaart brengen; op basis hiervan ontwikkelen van mogelijke loopbaanpaden.
- Mobiliteit bevorderen door te investeren in behoud en/of verbreding van de functie, verbetering van de productieve inzetbaarheid en stimuleren interne baanmobiliteit. Taakrotatie, stages zijn bijv. maatregelen die interne mobiliteit kan bevorderen
- Bij dreigend ontslag (van oudere werknemer) in eerste instantie binnen organisatie zoeken naar andere geschikte functie. Indien niet aanwezig overgang naar ander werk faciliteren.
- Sectoroverstijgende baanmobiliteit bevorderen door om/bijscholing vooral voor ouderen die hun baan op termijn dreigen te verliezen en aangewezen zijn op werk in een andere sector.
- Daarom wordt overleg tussen decentrale sociale partners aanbevolen over:
 - Maken van afspraken tussen sectoren over VWNW-beleid en (nieuwe) VWNW-constructies
 - Mogelijke samenwerking met en tussen UWV (mobiliteitscentra), O&O fondsen en/of ondernemingsfondsen etc.
 - Bevorderen vrijwillige samenwerking tussen sectoren en O&O fondsen in aanpalende sectoren.
 - Ondersteuning van VWNW-activiteiten door inschakeling van mobiliteitscentra, UWV of private intermediairs voor met werkloosheid bedreigde werknemers.

5. Re-integratie van en werkhervattingskansen voor oudere werklozen

- In sectoren en ondernemingen initiatieven te nemen om werkhervattingskansen van oudere werkzoekende te vergroten door actief te participeren in het 55+ project van centrale sociale partners en kabinet.

- Plannen voor 55+ project voor periode 2012-2015 samen met decentrale sociale cao partners en UWV Werkbedrijf en private intermediairs
- Gericht en actief werven van oudere werklozen
- Vormgeven van adequate selectie en verwijzing
- Actief cv's van oudere werklozen aan potentiële werkgevers presenteren
- "Perspectiefplan" opstellen door het UWV samen met werkloze ouder om voor meer gericht en intensiever zoek- en keuzegedrag te komen.
- Op regelmatige basis faciliteren van regionale netwerkbijeenkomsten van 55-plussers.
- Doorlopende voorlichtingscampagne aan werkgevers en werknemers.
- Voorwaarde voor succes 55+ project is inzet van decentrale sociale partners, samenwerking tussen UWV en gemeenten bij aanwending van re-integratiegelden en participatiebudgetten om doelgroep aan het werk te helpen.
- Actieplannen maken ten behoeve van de instroom van oudere werkzoekenden o.a. Door creëren van leerbanen, stages en door beschikbaar stellen van sectorale middelen en formuleren streefdoelen.
- Bij voldoende geschiktheid voor de functie oudere werkzoekende uitnodigen voor sollicitatiegesprek en hen volwaardige kans bieden om aangenomen te worden.

3. Overzicht van het door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangekondigde “Vitaliteitspakket”

(Brief Minister SZW van 30 september 2011 betreffende: Vitaliteitspakket)

- In deze brief informeert de Minister de Tweede Kamer over de uitwerking van het Vitaliteitspakket.
- Nogmaals wordt aangegeven dat het kabinet, in overleg met sociale partners, maatregelen heeft uitgewerkt die gericht zijn op het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werkenden. De kern visie van zowel het kabinet als de sociale partners is dat de loopbaan van een werknemer en de werkzaamheden die daarin worden verricht, zodanig dienen te zijn dat gezond en werkend de AOW-gerechtigde leeftijd kan worden bereikt.
- De Stichting van de Arbeid heeft in de “beleidsagenda 2020” aangegeven er naar te streven dat de arbeidsparticipatie van mensen boven de 55 jaar in 2020 niet meer fundamenteel verschilt van de arbeidsparticipatie van onder 55 jaar.
- In lijn met de inzet van de sociale partners zullen in 2019 de ouderenregelingen integraal worden gezien.
- Het vitaliteitspakket treedt per 1 januari 2013 in werking en is vormgegeven langs de drie lijnen: doorwerken, mobiliteit en loopbaanfaciliteiten.

Uitwerking Vitaliteitspakket:

Regelingen huidige stelsel versus Vitaliteitspakket

Regelingen huidige stelsel	Regelingen Vitaliteitspakket
Arbeidskorting voor ouderen	Doorwerken
Doorwerkbonus	Werkbonus werknemers 61+
Premiekorting voor in dienst houden van 62+	Werkbonus werkgevers 62+
	Mobiliteit
Premiekorting voor in dienst nemen van arbeidsgehandicapten	Mobiliteitsbonus 55+
Premiekorting voor in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden 50+	Dubbele Mobiliteitsbonus uitkeringsgerechtigden 50+
	Loopbaanfaciliteiten
Spaarloonregeling	Vitaliteitssparen
Levensloopregeling	Verlagen drempel scholingsaftrek
	Intersectorale scholing
	Van-Werk-Naar-Werk (VWNW)-budget
	Overgangsregeling levensloop

Doorwerken

- Werkbonus voor werknemers: Werkbonus wordt beschikbaar gesteld vanaf 61 jaar en loopt op met het inkomen. Op minimumloonniveau bedraagt de werkbonus € 2.100,- per jaar. De bonus loopt op tot € 2.350,- vanaf 108% van het minimumloon. Mensen die doorwerken tot hun 65^e jaar ontvangen in totaal maximaal 4x dit bedrag (cumulatief € 8.400,- tot maximaal € 9.400,-). Tevens komt er inkomensafhankelijke extra werkbonus in 2013 voor mensen met een laag inkomen van in totaal € 1.200,- die in 2020 beschikbaar komt.
- Werkbonus voor werkgevers: De werkbonus voor werkgevers voor het in dienst houden van werknemers van 62 jaar en ouder wordt gehandhaafd en bedraagt € 1.750,- per jaar gedurende een periode van 3 jaar. Wel vervalt de voorziene verhoging per 1-1-2013.

Tabel. Instrumenten die langer doorwerken bevorderen

Regeling	Hoogte	Leeftijdsgrens
Werkbonus werknemers	€ 2.350,-	61 jaar
Werkbonus werkgevers	€ 1.750,-	62 jaar

Mobiliteit

- Mobiliteitsbonussen: Om de mobiliteit te stimuleren zal het huidige premiekortingsinstrumentarium meer gericht worden op het in dienst nemen van mensen, in plaats van het in dienst houden van mensen. Vooral de arbeidsmobiliteit van ouderen in Nederland is groot. Het kabinet introduceert mobiliteitsbonussen voor enkele groepen werknemers; voor in dienst nemen van werknemers ouder dan 55 jaar geldt een mobiliteitsbonus van € 3.500,- per jaar gedurende 3 jaar. Voor uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder komen werkgevers in aanmerking voor een dubbele mobiliteitsbonus van € 7.000,- per jaar gedurende 3 jaar.

Regeling	Hoogte	Doelgroep
Enkele mobiliteitsbonus	€ 3.500	In dienst nemen van mensen ouder dan 55 jaar
Dubbele mobiliteitsbonus	€ 7.000	In dienst nemen van uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar

Loopbaanfaciliteiten

- Van-Werk-Naar-Werk (VWNW) budget: Om van-werk-naar-werk transities te stimuleren worden sociale partners gevraagd een (VWNW) budget in de cao's te introduceren. Dit budget is een individueel opeisbaar recht op middelen voor bijvoorbeeld scholing bij ontslag. Essentieel is dat deze kosten bij ontslag collectief op sectorniveau worden gefinancierd, zodat voor de individuele werkgever de kosten bij ontslag niet worden verhoogd. Het kabinet komt de sociale partners tegemoet door generieke compensatie van deze kosten.
- Intersectorale scholing: Het kabinet vraagt de sociale partners intersectorale scholing te stimuleren door het verbreden van het bereik van O&O fondsen. Hiermee wordt intersectorale scholing gestimuleerd van werknemers die (nog) niet direct met ontslag worden bedreigd.

Vitaliteitssparen

- Deze spaarregeling dient als vrij opneembare aanvulling op het inkomen, bruikbaar voor bijvoorbeeld het verlenen van zorg, deeltijdpensioen of scholing. Vitaliteitssparen is een regeling in de inkomstenbelasting en is derhalve toegankelijk voor werknemers en ondernemers (o.a. zzp-ers). Met vitaliteitssparen kunnen de deelnemers fiscaal voordelig sparen: de stortingen zijn fiscaal aftrekbaar in box 1 en er wordt pas belasting geheven bij opname tegoed. Tegoed wordt ook niet belast in box 3. Er kan maximaal € 20.000,- gespaard worden en er is een per jaar een maximale inleg van € 5.000,-. Na opname van het gehele of gedeeltelijke tegoed kan men weer opnieuw sparen totdat het maximum weer is bereikt. Vanaf het jaar dat de deelnemer op 1 januari 62 jaar oud is mag per jaar maximaal € 10.000,- worden opgenomen.

Verlaging drempel aftrek scholingsuitgaven

- Om investeringen in duurzame inzetbaarheid ook aan werknemerszijde te stimuleren wordt per 1-1-2013 de drempel voor de aftrek van scholingsuitgave gehalveerd naar € 250,-. Hiermee worden de netto kosten van scholing voor de werknemer verminderd.

Overgangsregeling levensloop

- Op 1-1-2012 wordt de levensloopregeling afgeschaft en maakt plaats voor Vitaliteitssparen. Deelnemers met minder dan € 3.000,- tegoed kunnen hun tegoed in 2012 opnemen of in 2013 onbelast doorstorten naar vitaliteitssparen. Deelnemers met meer dan € 3.000,- tegoed zijn niet verplicht deel te nemen aan de overgangsregeling. Zij kunnen het spaartegoed in 2013 of later doorstorten naar vitaliteitssparen met een maximum van € 20.000,- over het meerdere moet worden afgerekend.

ESF-regeling Duurzame inzetbaarheid

- Met de vernieuwde ESF regeling zijn middelen beschikbaar om bedrijfsprocessen te verbeteren en een aanpak te ontwikkelen waardoor mensen vitaal en gezond productief kunnen blijven tot de pensioenleeftijd. De regeling zal per medio oktober 2011 worden open gesteld voor bedrijven.
- Het kabinet zal ook onderzoeken of de ESF-regeling ook opengesteld kan worden voor sector- en brancheorganisaties en O&O fondsen. Het streven is deze regeling begin 2012 in werking te laten treden.

Gezondheid

- Het kabinet zet samen met de sociale partners in op het voorkomen van uitval door fysieke en psychische overbelasting. Sectoren worden gestimuleerd hiervoor een gerichte aanpak te ontwikkelen. Daarnaast stelt de Minister van SZW samen met de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport een actieplan "Gezond bedrijf" op om de uitval van werkenden met een chronische ziekte te voorkomen en de zelfredzaamheid van werkenden te bevorderen.

Overbruggingsuitkering

- De arbeidsmarkt voor ouderen functioneert op dit moment nog onvoldoende. Het kabinet wil daarom de Wet Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) tijdelijk verlengen voor oudere werklozen die geboren zijn voor 1965.

Samenvatting loopbaanfaciliteiten

Regeling	Toelichting
Vitaliteitssparen	Deelnemers kunnen maximaal €20.000 fiscaal gefaciliteerd sparen; er geldt een jaarlijkse maximum inleg van €5.000.
Verlagen drempel scholingsaftrek	De drempel voor aftrek van scholingsuitgaven wordt gehalveerd naar €250 euro.
Intersectorale scholing	Nog nader in te vullen door sociale partners en afspraken in cao's.
Van-Werk-Naar-Werk (VWNW)budget	Nog nader in te vullen door sociale partners en afspraken in cao's.
Overgangsregeling levensloop	De levensloopregeling blijft vanaf 2012 bestaan voor deelnemers die op 31 december 2011 ten minste €3.000 op hun levenslooprekening hebben staan.

4. Inventarisatie en analyse van de het huidige beleid en reeds bestaande maatregelen en activiteiten ter bevordering van vitaliteit, arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de meubelindustrie en interieurbouw.

De inventarisatie vindt onderstaand plaats aan de hand van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid (SVB) voor de kernthema's

A: Employability en scholing

Aanbevelingen SVB:

- Op sector/brancheniveau loopbaanbeleid (met o.a aandacht voor loopbaangesprek en periodieke loopbaanscan) ontwikkelen en faciliteren en de toepassing op het niveau van de arbeidsorganisatie te stimuleren en te ondersteunen.
- Inzetbaarheids- en scholingsarrangementen intensiveren die nadrukkelijk bijdragen aan inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van (toekomstige) oudere werknemers. Bijvoorbeeld introduceren van een persoonlijk opleidings- en/of inzetbaarheidsbudget op sector- of ondernemingsniveau met de mogelijkheid deze mee te nemen naar andere werkgever. Een dergelijk persoonlijk budget kan worden aangewend worden voor bedrijfs- en/of sector overstijgende scholing, opleiding, vitaliteit en dergelijke.
- Scholingsarrangementen op sector- en ondernemingsniveau meer richten op de loopbaan, dus ook bedrijfs- en/of sector overstijgende scholing in het arrangement op te nemen.
- EVC beter benutten als instrument voor de oudere werknemer om recht te doen aan hun (meer informeel op de werkvloer opgedane) kennis en ervaring.
- Arrangementen via een sociaal plan, met inbegrip van de eventuele financiële compensaties voor oudere werknemers nadrukkelijk(er) ook in zetten ten behoeve van competentieverbetering en daardoor de inzetbaarheid van oudere werknemers elders te bevorderen.
- Bij op vrijwillige basis overeengekomen individuele ontslagvergoeding deels in te zetten voor activiteiten met als doel terugkeer van de oudere werknemer naar een baan.

Huidige situatie in meubelindustrie:

1. In hoofdstuk 8, artikel 32- Opleiding, scholing en werkgelegenheid, van de CAO Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, die loopt van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012 wordt onder de punten 7 t/m 14 aandacht geschonken aan scholing in het algemeen, de taak en rol van de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM), beroepsopleiding oudere werknemers, stimuleringsregeling cursus praktijkopleiders, loopbaangesprek en ervaringscertificaat (EVC). In dit hoofdstuk wordt de rol van de SSWM uitvoerig omschreven. De belangrijkste genoemde taken zijn:
 - Inventarisatie onderwijsbehoefte in de branche
 - Goedkeuren scholingsplannen om in aanmerking te komen voor scholingssubsidies (maximaal € 720,- per jaar per werknemer)
 - Individuele werknemer kan beroep doen op subsidie om opleiding te volgen. Voorwaarde is dat de opleiding een relatie heeft met de bedrijfstak of met andere bedrijfstakken op het gebied van houtbewerking en houtverwerking.

- **Coördinerende rol bij het creëren van werkervaringsplaatsen voor langdurig werklozen in de bedrijfstak.** Vrouwen en personen uit etnische minderheden hebben hierbij voorrang. Alsmede zal in het bestuur van de SSWM besproken worden op welke wijze de participatie van vrouwen, gedeeltelijk arbeidsongeschikte en allochtonen op de arbeidsmarkt verbeterd of vergroot kan worden.
- **SSWM stelt in overleg met de Stichting Hout & Meubel (SH&M) onderzoek in naar mogelijkheden uitvoering activiteiten gericht op werving en promotie van de branche, het meubelvak en de vakopleiding.** Alsmede onderzoek naar verbetering aansluiting van het voorbereidende beroepsonderwijs op het beroepsonderwijs en de vakopleiding. (financiering uit SSWM middelen)
- De SSWM wordt belast met het benaderen van **ongeschoolde oudere werknemers** met het doel deze op te (doen) leiden. De SH&M zal gevraagd worden passend opleidingsmateriaal te leveren. Uitgangspunt is dat zowel werkgever als werknemer instemmen met de scholing. Zowel de werkgever als de werknemer krijgen een vergoeding voor de schooldag en de eventuele dagen waarop praktijkopleiding plaatsvindt. (financiering uit SSWM middelen)
- **Stimuleringsregeling cursus voor praktijkopleiders.** De rol en het belang van de praktijkopleiders in de bedrijven wordt uitvoerig omschreven. Voor de opleiding heeft de SH&M een cursus ontwikkeld. De werkgever kan voor de opleidingskosten een beroep doen op een vergoeding die jaarlijks in onderling overleg tussen de SSWM en SH&M wordt vastgesteld.
- **Indien een werknemer de werkgever verzoekt een loopbaangesprek te voeren, dient de werkgever daaraan gehoor te geven.** In dit loopbaangesprek kan functieverbreiding, functieverdieping of functieroulatie aan de orde komen. Tevens kunnen de mogelijkheden van scholing aan de orde worden gesteld. Indien in het loopbaangesprek blijkt dat het voor de werknemer noodzakelijk is zich om te scholen naar werk buiten de hout- en meubelsector kan een scholingsplan worden opgesteld. Indien het scholingsplan door het bestuur van de SSWM wordt goedgekeurd, dan heeft de werkgever aanspraak op vergoeding door de SSWM. Wordt geen scholingsplan ingediend, dan komen de scholingskosten voor rekening van de werkgever. Dit geldt ook wanneer de scholingskosten, verbonden aan een scholingsplan, niet vergoed worden door de SSWM.
- **Werknemers hebben het recht om de procedure te doorlopen teneinde een Ervaringscertificaat (EVC) te behalen.** Voor de uitvoering en vergoeding van de procedure kan men een beroep doen op de SSWM.
- Voor wat de **financiering van de SSWM** betreft is in de cao vastgelegd dat de middelen worden verkregen door een reservering in de middelen van de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie. De hoogte van de reservering wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van de Vakraad en bedraagt ten hoogste 0,27% van de loonsom.
- De bijdrage aan **de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie** is in de cao (bijlage IX, artikel 4) voor 2011 vastgesteld op 0,7% van de loonsom en voor 2012 is de bijdrage vastgesteld op 0,9%. In Protocol XIII is tevens afgesproken dat de vanuit de Stichting Sociaal Fonds Meubelindustrie gesubsidieerde partijen een korting worden opgelegd van 15% ten opzichte van het budget 2010. Een studiegroep zal in 2011 inhoudelijke maatregelen voorstellen aan het bestuur van het fonds om een vergelijkbaar totaal niveau van besparingen te realiseren in 2012. In het zelfde protocol is tevens opgenomen dat de zelfde studiegroep zich zal buigen over de vraag of er aan werknemers individuele trekkingsrechten uit het Sociaal Fonds kunnen worden toegekend en of het in dat kader wenselijk is aan werknemers ook een premiebijdrage te vragen. *(deze studiegroep is echter nog niet ingesteld; de voorgenomen besparingen zijn voor 2012 wel doorgevoerd)*

2. In **Protocol IV – loopbaan/scholing** van de CAO Meubelindustrie en Meubelbedrijven, die loopt van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012, is door sociale partners afgesproken een belangrijke

impuls te geven aan scholing en de infrastructuur omtrent scholing in de branche. Partijen zullen binnen de Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM) uitwerking geven aan de plannen:

- De vaardigheden van leidinggevende binnen de bedrijven te verbeteren, eventueel door begeleiding en bijscholing met behulp van de SSWM.
- De waardering van de praktijkervaring (EVC), in verband waarmee momenteel een experiment loopt, een vaste plaats te geven in de bedrijfstak.
- Een loopbaanservice in te richten bij de SSWM, waar werknemers in de bedrijfstak informatie kunnen inwinnen over loopbaanperspectieven en opleidingseisen/scholing in dat verband.
(De bij de CAO afgesproken protocollen maken overigens geen deel uit van de algemene verbindend verklaring van de CAO)

3. In **Protocol XI- Leeftijdsbewust personeelsbeleid** is afgesproken dat partijen een gezamenlijke werkgroep instellen om eventuele belemmeringen ten aanzien van de inzetbaarheid van werknemers in de verschillende levensfasen te inventariseren en aanbevelingen te doen om deze belemmeringen te bestrijden. Het gaat hier om belemmeringen die zich aan werkgevers- of werknemerszijde zouden kunnen voordoen. *(Deze werkgroep is tot op heden nog niet ingesteld)*
4. De onder punt 1 genoemde artikel 32- Opleiding, scholing en werkgelegenheid, van de CAO Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven alsmede de onder punten 2 en 3 genoemde aan de cao toegevoegde Protocollen m.b.t. de afgesproken uitwerking van de plannen t.a.v. loopbaan/scholing is door de **SSWM** voortvarend ter hand genomen en heeft geresulteerd in de **navolgende regelingen en activiteiten**:
- De SSWM heeft voor 2012 de verhoging van de **duurzame inzetbaarheid** als rode draad voor haar jaarprogramma gekozen.
 - Al enkele jaren beschikt de SSWM over een **competentiemeter** voor bijna elke functie in de meubelindustrie en interieurbouw. De SSWM-competentiemeter is al sinds 2010 te downloaden en digitaal in te vullen door zowel de werknemer als diens leidinggevende. Sinds begin 2012 zijn de competentimeters online te gebruiken. Ieder bedrijf in de branche kan van deze competentimeters gebruik maken. De resultaten van de competentiemeter kunnen worden ingezet als basis voor een **loopbaangesprek** en de opstelling van een **POP** (persoonlijk ontwikkelingsplan). Aan het gebruik van de competentiemeter en de eventuele verdere begeleiding door de SSWM zijn geen kosten verbonden.
 - De SSWM heeft de zogenaamde **E-portfolio** ontwikkeld. Het is een moderne vorm van een uitgebreide CV dat men zelf online, via internet, in een beveiligde omgeving kan maken. De SSWM-competentiemeter zal in de loop van 2012 gekoppeld worden aan de E-portfolio. Aan het gebruik van de E-portfolio en de begeleiding van de SSWM bij het maken van de E-portfolio zijn geen kosten verbonden.
 - Al enkele jaren is de SSWM gecertificeerd voor het begeleiden van **EVC-procedures**. Momenteel kunnen voor de 6 belangrijkste beroepen in de sector EVC-trajecten worden gevolgd. Sinds 2010 heeft de SSWM, in samenwerking Fontys Hogescholen (Eindhoven) en Hogeschool Windesheim (Zwolle) de EVC-mogelijkheden uitgebreid naar HBO-niveau. De SSWM voert de intakegesprekken en neemt de vragenlijsten af ter voorbereiding van de EVC-toetsing. De SSWM werkt voor de EVC – toetsing samen met gekwalificeerde assessoren. Op basis van de EVC-rapportage maakt een gekwalificeerd scholingsinstituut een scholingsplan. De eindregie en verantwoordelijkheid over de gehele EVC-procedure ligt in handen van de SSWM. Scholing, certificering maken geen deel uit van de EVC-procedure van de SSWM. Voor de begeleiding door de SSWM en de toetsing door de assessoren worden geen kosten in rekening gebracht. In 2010 hebben zich 34 kandidaten aangemeld voor een EVC-procedure. 23 personen hebben het EVC-traject afgerond met een EVC-certificaat. Tevens doorliepen in 2010 twee personen het HBO EVC Technische Bedrijfskunde. In 2011 namen 29 personen deel aan de opleiding HBO AD Technische Bedrijfskunde.

- Door de SSWM wordt ook **Beleidsondersteuning** aan de bedrijven aangeboden. Deze ondersteuning bestaat uit begeleiding door een SSWM adviseur bij een tweetal sessies aan de hand van de door de SSWM ontwikkelde methode "Beleid, dat bepaal je zelf" en de SSWM-Quickscan. Bij de sessies worden nadrukkelijk ook de medewerkers betrokken om de visie concreet in actiegericht werken te kunnen vertalen. Aan het gebruik van de SSWM instrumenten en de begeleiding door de SSWM zijn voor de bedrijven geen kosten verbonden.
- Met het trainingsaanbod onder de naam **PlusPakket** ondersteunt de SSWM de branche door een allround cursusaanbod voor medewerkers op de werkvloer tot en met het management. Met het PlusPakket wil de SSWM een bijdrage leveren aan de professionalisering van de branche met **loopbaangerichte subsidie-arrangementen**. Via ESF middelen worden door de SSWM op het cursusaanbod 80% subsidie verleend.
- Bij faillissement/ontslag of dreigend faillissement/ontslag wordt door SSWM ondersteuning verleend bij de opstelling van een **socialplan**. Door middel van het PlusPakket kan aan medewerkers scholing worden aangeboden in het kader van een werk-naar-werk traject. Ontslagen medewerkers dienen binnen 3 maanden na ontslag met de scholing te starten en dat kan voortduren tot zij weer werk hebben gevonden. Ook scholing voor een baan buiten de branche (**intersectorale scholing**) is mogelijk (zie ook punt 1 een na laatste aandachtspunt).

Nadere analyse en conclusies:

- In de meubelindustrie zijn in de CAO en aanvullend in een 2-tal Protocollen al redelijk veel afspraken over employability en scholing vastgelegd. Zeker in vergelijking met vele andere CAO's. De echte CAO afspraken en de daarbij behorende bijlagen zijn algemeen verbindend verklaard. De Protocollen vallen daar buiten. De werkgroep "leeftijdsbewust personeelsbeleid" zoals genoemd in protocol XI is nog niet ingesteld. Ook de in het protocol XIII - Sociaal Fonds genoemde werkgroep om maatregelen voor te stellen voor besparingen in 2012 en zich te buigen over eventuele trekkingsrechten voor individuele werknemers is niet ingesteld. In de SSWM, waarin de sociale partners het bestuur vormen, zijn echter wel de meeste in de cao vastgelegde afspraken voortvarend ter hand genomen en heeft het onderscheid in juridische status tussen cao afspraken en protocollen in de praktijk van de uitvoering niet belemmerend gewerkt. Wel wordt bij de meeste maatregelen m.b.t. employability en scholing niet specifiek aandacht besteed aan de (toekomstige) oudere werknemers en de verhoging van de duurzame inzetbaarheid van deze groep.
Op het gebied van loopbaangesprekken is wel het een en ander in de cao vastgelegd maar ligt het accent op het recht van de werknemer op een loopbaangesprek met de werkgever. Hierbij wordt het initiatief uitsluitend bij de werknemer gelegd.
De SSWM is nog niet actief met het ontwikkelen van een periodieke loopbaanscan.
Bij de afweging welke afspraken men vastlegt in de cao met bijlagen of in de protocollen of dat men het meer overlaat aan de praktische invulling binnen het bestuur van de SSWM spelen meerdere overwegingen een rol. Van de zijde van de vakbonden zou men toch meer in de cao willen vastleggen ter wille van de rechtszekerheid van de afspraken na algemeen verbindend verklaring. Van werkgeverszijde geeft men er de voorkeur aan niet alles in de cao te willen dichtspijkeren en ziet men meer tot stand komen door een praktische aanpak en overleg van sociale partners via de SSWM. Van werkgeverszijde zou men, bij in de praktijk gewenste bijstellingen van de cao afspraken, iedere keer opnieuw toestemming van de complete werkgeversdelegatie moeten vragen. Van de andere kant ziet men van werkgeverszijde ook wel in dat de werknemersvertegenwoordigers naar hun achterban in de cao wel concrete resultaten moeten kunnen laten zien.

B: Vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden

Aanbevelingen SVB:

- Persoonlijke inzetbaarheidsscan te introduceren voor advisering over de participatie van werknemers vooral in sectoren met beroepen met een verhoogd risico op verzuim en uitval (een voorbeeld van zo'n scan is de Workability Index). Hierbij afspraken maken over gebruik van de scan, de uitkomsten en de follow up.
- In de inzetbaarheidsscan tevens, als daartoe aanleiding is, een gericht periodiek medisch onderzoek op te nemen of te integreren.
- In samenspraak onderzoeken of aanpassingen van de functie en/of werkplek mogelijk is als de huidige functie een verhoogd risico op uitval heeft of onvoldoende perspectief geeft op participatie en inzetbaarheid
- De arbo-aanpak intensiveren onder meer via arbocatalogie : aandachtspunten hierbij:
 - Indien arbocatalogus in sector er niet is bevorderen invoering
 - Zorgen dat arbocatalogus voldoende bekend is
 - Regelmatig via evaluatie na gaan of catalogus nog actueel is
- Proactief en preventief beleid; extra aandacht voor gezondheidsmanagement, vitaliteitsbeleid, en het bevorderen van een gezonde leefstijl (op de werkplek)
- In cao/arbeidsvoorwaarden de mogelijkheid van deeltijdpensioen te bevorderen (te verankeren in pensioenreglementen). Blijft individuele keuze. Kan in individuele gevallen bijdrage aan arbeidsparticipatie. In deeltijd doorwerken na AOW eveneens een optie. SVA vindt dat doorwerken na AOW leeftijd mogelijk moet zijn. Wel tweezijdige vrijwilligheid.
- Inzetbaarheid en participatie van oudere werknemers bevorderen door leeftijdsbewust hr-/personeelsbeleid. Dit beleid dient zich uiteindelijk te ontwikkelen naar leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid:
- Aandachtspunten bij leeftijdsonafhankelijk HR-/personeelsbeleid zijn:
 - Info beschikbaar over (toekomstige) leeftijdsofbouw per sector/bedrijf
 - Functioneringsgesprekken voeren in perspectief loopbaanbeleid en inzetbaarheid
 - Bij werving en selectie uitgangspunt: geen leeftijdsdiscriminatie;
Klachtenprocedure aanwezig?: NVP-sollicitatiecode leidraad.
 - Ook gebruikmaken van intermediairs en wervingskanalen die worden gebruikt door oudere werkenden en werkzoekende.
 - Mogelijkheden bezien van vergroten interne baanmobiliteit; taakrotatie; stages etc voor bevorderen interne mobiliteit.

Huidige situatie in meubelindustrie:

1. In hoofdstuk 6, artikel 30- Ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden, van de CAO Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, die loopt van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012 wordt onder de punten 1 t/m 13 aan de navolgende punten aandacht geschonken:
 - Verzuimsteunpunt Meubelindustrie (maatwerkregeling): Er is een verzuimsteunpunt opgezet dat werkgevers en werknemers kan bijstaan in de verplichtingen zoals omschreven in de Arbeidsomstandighedenwet. Voor werkgevers die zijn aangesloten bij het verzuimsteunpunt Meubelindustrie is hiermee de werknemersinstemming geregeld en is niet langer sprake van een verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst. Op 1 oktober 2005 is het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie in samenwerking met Achmea opgezet. Belangrijkste taak is het bieden van praktische ondersteuning aan werkgevers en werknemers bij verzuim en re-integratie. Het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie kent inmiddels circa 130 deelnemers. Aan het Verzuimsteunpunt zijn ook een 3-tal arbodiensten verbonden.
 - Arbodienst (vangnetregeling): Bedrijven die niet aangesloten zijn bij het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie zijn verplicht zich met betrekking tot de in de Arbeidsomstandighedenwet

genoemde taken te laten bijstaan door een Arbodienst die werkt onder de verantwoordelijkheid van een geregistreerde bedrijfsarts en dient in staat te zijn tenminste het navolgende pakket van diensten te leveren:

- Keuring werknemers, tenminste eenmaal per 3 jaar
- Geven voorlichting in het bedrijf over arbeidsomstandigheden
- Verrichten periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek
- Verrichten van werkplaatsonderzoek
- Inventariseren en adviseren omtrent werkdruk in de onderneming
- Opstellen van een activiteitenplan samen met de werkgever, ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de onderneming
- Verlenen van medewerking aan eventueel onderzoek dat op bedrijfstakniveau plaatsvindt naar ziekteverzuim (-bestrijding) en arbeidsomstandigheden.

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dient 1x per jaar door de arbodienst te worden geïnformeerd. Indien er geen OR of PVT aanwezig is dan dienen de preventiemedewerker en de betrokken medewerkers ter zake te worden geïnformeerd.

- **Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E).** Werkgevers in de meubelindustrie kunnen voor de risico inventarisatie en evaluatie gebruik maken van de Risico Inventarisatie en Evaluatie Meubelindustrie 2006. Voor toetsing van de uitkomsten geldt het navolgende regime:
Voor werkgevers t/m 10 werknemers: geen toets nodig
Voor werkgevers met 11 t/m 25 werknemers: Voor bedrijven aangesloten bij het verzuimsteunpunt Meubelindustrie volstaat een lichte toets door gecertificeerde kerndeskundige. Voor alle andere bedrijven volstaat een lichte toets door de arbodienst.
Voor werkgevers met meer dan 25 werknemers: Voor bedrijven aangesloten bij het verzuimsteunpunt Meubelindustrie volstaat een lichte toets door gecertificeerde kerndeskundige mits de preventiemedewerker de opleiding preventiemedewerker meubelindustrie heeft gevolgd. Zo niet dan is een zware toets door een gecertificeerde kerndeskundige noodzakelijk. Voor alle andere werkgevers is een zware toets door de arbodienst noodzakelijk.
- De werkgever zal een **registratie van het ziekteverzuim** bijhouden en beschikbaar stellen aan de arbodienst. Voor deelnemers aan het Verzuimsteunpunt Meubelindustrie geldt deze verplichting niet.
- **Arbidsomstandigheden en preventiemedewerker:** De werkgever dient regelmatig, doch minstens eenmaal per jaar, met zijn medewerkers te overleggen over de arbeidsomstandigheden en het verzuimbeleid in de onderneming. Er is een cursus ontwikkeld voor preventiemedewerkers in de meubelindustrie. Preventiemedewerkers hebben recht op 1 scholingsdag per jaar i.v.m. zijn functie.
- **Cursus veilig en gezond werken:** productiemedewerkers die nieuw intreden in de bedrijfstak en geen beroepsopleiding in het kader van de WEB hebben gevolgd zijn verplicht binnen 3 maanden een cursus veilig en gezond werken te volgen.
- **Mac-waarde houtstof:** sinds 1 januari 1996 geldt een MAC-waarde houtstof van 2 mg/m³. De werkgever zal bij de aanschaf van machines streven naar een zo laag mogelijke uitstoot van houtstof, waarbij gestreefd wordt naar een MAC-waarde van 1 mg/m³, mits technisch en bedrijfseconomisch haalbaar.
- **Deeltijdarbeid:** Werknemers die arbeidsongeschikt worden of arbeidsongeschikt dreigen te worden bij voltijd vervulling van hun functie hebben het recht werkzaamheden in deeltijd te vervullen indien naar het oordeel van de betrokken werknemer en werkgever passende werkzaamheden voorhanden zijn.
- **Tilhulpmiddelen:** Werkgevers en werknemers wordt aanbevolen om te voorkomen dat er meer dan 25 kilo per persoon aan materiaal wordt getild zonder gebruik te maken van tilhulpmiddelen.

- **Gehoorsplasiëken**: De werkgever is verplicht aan de werknemer die bloot staat aan lawaai gehoorsplasiëken te verschaffen.
 - **Schoonmaken werkplek**: De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen zijn werkplek en de machines onder werktijd schoon te houden.
 - **Bedrijfshulpverlener**: In ondernemingen met zeer verspreid liggende afdelingen, waar meer dan 10 werknemers werkzaam plegen te zijn, dient tenminste één bedrijfshulpverlener per afdeling aanwezig te zijn.
 - **Toelichting op Fysimeubel**: Fysimeubel is specifiek op de meubelindustrie, in het kader van het Arboconvenant, ontwikkelde software om op snelle wijze te kunnen inventariseren in welke mate de werknemers fysiek worden belast en welke alternatieven en/of hulpmiddelen hiervoor bestaan.
 - **Arbocatalogus**: In de meubelindustrie hebben sociale partners overeenstemming bereikt over de inhoud van de Arbocatalogus waarin is vastgelegd op welke wijze een werkgever kan voldoen aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften over veilig en gezond werken. De werkgever dient binnen zijn bedrijf aantoonbaar zodanige maatregelen te treffen dat minimaal wordt voldaan aan het in de arbowetgeving en de in deze CAO bepaalde beschermingsniveau. (De samenstelling van de Arbocatalogus is door de Centrale Bond van Meubelfabrikanten op verzoek van de Vakraad ter hand genomen.
De concept-Arbocatalogus is volgens de CBM zo goed als gereed maar nog niet besproken en goedgekeurd door de Vakraad. Tussen sociale partners speelt overigens nog wel de discussie in welke mate er in de Arbocatalogus meer of minder sprake is van verplichte oplossingsrichtingen. Pas na goedkeuring door de Vakraad kan de Arbocatalogus ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW))
2. **In hoofdstuk 2, artikel 10- Werving en selectie van werknemers, van de CAO Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven**, die loopt van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012 wordt onder de punten 1 en 2: De werkgever zal noch bij de werving en selectie noch bij enig ander onderdeel van het personeelsbeleid onderscheid maken op grond van leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levensovertuiging, huidskleur, nationaliteit of politieke kleur. De werkgever biedt bij de selectieprocedure de sollicitant een eerlijke kans op aanstelling, verschaft hem voldoende relevante informatie en behandelt de persoonlijke gegevens van de sollicitant vertrouwelijk en tast zijn recht op privacy niet aan.
3. In **Protocol III – Arbeidomstandigheden en milieu** van de CAO Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, die loopt van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012, wordt aangegeven dat het bestuur van de Vakraad voor de meubelindustrie van oordeel is dat het aanbeveling verdient te streven naar een verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak. Het zal trachten het doel te bereiken door middel van de navolgende activiteiten:
- Bezien wordt in hoeverre het milieu extra aandacht van partijen verdient en/of zij op dat vlak aanbevelingen kunnen doen.
 - De Commissie Arbeidomstandigheden van de Vakraad zal het thema vermindering van de werkdruk in behandeling nemen (stand van zaken niet bekend).
 - Vanuit de Commissie Arbeidomstandigheden van de Vakraad zal een stimulerend beleid worden voortgezet voor het terugdringen van perslucht in het kader van stofverwijdering.
 - Indien de Commissie Arbeidomstandigheden van de Vakraad unaniem tot aanbevelingen aan de Vakraad komt zal deze CAO gewijzigd kunnen worden.
4. **Protocol VII – Personeelsbeleid**: De Vakraad is van oordeel dat het aanbeveling verdient dat in ondernemingen met 100 of meer medewerkers een personeelsfunctionaris wordt aangesteld. Ondernemingen met minder dan 100 medewerkers wordt aanbevolen om ter ondersteuning van het personeelsbeleid gebruik te maken van de diensten van een externe personeelsdienst.

5. **Protocol II – Introductie van medewerkers in het bedrijf:** Het bestuur van de Vakraad beveelt aan zorg te dragen voor een goede introductie bij in dienst nemen van nieuwe medewerkers en vraagt aandacht voor de navolgende punten:
- Informatie verschaffen over aard en organisatie van het bedrijf en over de aard van de werkzaamheden van de betrokken werknemer.
 - Het doen kennismaken met collega's.
 - Verschaffen van mondelinge en schriftelijke informatie over arbeidsvoorwaarden.
 - Verschaffen van informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne.
 - Verschaffen van informatie aan jeugdige werknemers over op diens functie gerichte opleidingsmogelijkheden binnen en buiten het bedrijf.
 - Verschaffen van informatie over de werkwijze en samenstelling van in het bedrijf aanwezige personeelsvertegenwoordigende overlegorganen en het verschaffen van de reglementen van deze organen.
6. **Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds** voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven: Artikel 11.2 : **Deeltijdpensioenering:** In dit artikel worden de op deeltijdpensioen omschreven:
- Deeltijdpensioen gaat niet eerder in dan bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
 - Ingangsdatum kan niet later zijn dan de datum waarop het totale pensioen het fiscale maximum bereikt.
 - De deelnemer heeft op het moment van keuze de mogelijkheid te kiezen voor 1, 2, 3, of 4 dag(en) deeltijdpensioen. Naderhand kan deeltijdpensioen niet naar beneden worden bijgesteld.
 - Na aanvang van het deeltijdpensioen kan nog eenmaal gekozen worden voor uitbreiding van het deeltijdpensioen of naar voltijdpensioen.
 - Op de pensioenrichtdatum kan de deelnemer kiezen voor uitstel van het ouderdompensioen.
7. **Reglement Stichting Aanvullingsfonds (SAM)** voor de Meubelindustrie, geldend vanaf 1 januari 2006: artikel 2.2 : **Regelingen m.b.t. deeltijd pensioen:** Voor deelnemers die op 1 januari 2005 55 jaar en ouder waren (geboren in 1946 t/m 1949) geldt een overgangsregeling waarbij zij gebruik kunnen maken van vervroegd pensioen waarbij hun pensioen aangevuld wordt tot 70% van het laatste pensioengevend salaris. Ook deze werknemers hebben de mogelijkheid het vervroegd pensioen gedeeltelijk te laten ingaan. De werknemer dient vooraf instemming te hebben van de werkgever en met de werkgever schriftelijk te zijn overeengekomen welke dagen van de week hij blijft werken. Het deeltijd-percentage kan per kwartaal worden verhoogd.
8. **SSWM Arbeidsmarktmonitor** Meubelindustrie en Interieurbouw 2011: **Informatie over leeftijdsopbouw van de werknemers in de Meubelindustrie:**
In de Arbeidsmarktmonitor 2011 van de SSWM is informatie beschikbaar over de leeftijdsopbouw van de werknemers in de sector (bron: UWV): *zie tabel volgende pagina:*

leeftijd	2007	%	2008	%	2.009	%	2.010	%	2011	%
									op 30 juni	
< 20jr	1388	6,9	1075	6,0	858	5,0	924	5,7	795	4,9
20-25jr	2178	10,8	1946	11,0	1.770	10,3	1.653	10,2	1642	10,2
25-30jr	2237	11,1	2026	11,4	1.921	11,2	1.838	11,4	1824	11,3
30-35jr	2231	11,1	1989	11,2	1.882	11,0	1.779	11,0	1798	11,2
35-40jr	2776	13,8	2412	13,6	2.173	12,7	1.994	12,4	1857	11,6
40-45jr	2664	13,3	2406	13,5	2.377	13,9	2.255	14,0	2233	13,9
45-50jr	2282	11,4	2069	11,6	2.006	11,7	1.994	12,4	2025	12,6
50-55jr	1827	9,1	1681	9,5	1.677	9,8	1.603	9,9	1655	10,3
55-60jr	1665	8,3	1461	8,2	1.422	8,3	1.306	8,1	1326	8,2
60-65jr	614	3,1	621	3,5	690	4,0	735	4,6	813	5,1
65en ouder	218	1,1	84	0,5	103	0,6	64	0,4	106	0,7
onbekend	2	0,0	0	0,0	237	1,4	0	0,0	0	0,0
	20.082	100,0	17.770	100,0	17.116	100,0	16.145	100,0	16.074	100,0

55-65jr 2279 **11,4%** 2083 **11,7%** 2112 **12,3%** 2041 **12,7%** 2139 **13,3%**

(Totale Nederlandse

werkende beroepsbevolking) **11,1%** **11,7%** **12,5%** **13,2%** **13,1%**

Nadere analyse en conclusies:

- De persoonlijke inzetbaarheidsscan voor advisering over participatie van werknemers in sectoren met beroepen met een verhoogd risico op verzuim en uitval (bijvoorbeeld de Workability Index) ontbreekt nog in de meubelindustrie. Wel is er de "Risico Inventarisatie en Evaluatie Meubelindustrie 2006" beschikbaar maar deze richt zich op het totale bedrijf en niet op de individuele werknemer. Voor werknemers t/m 10 werknemers (circa 80% van de bedrijven) is deze toets echter volgens de cao niet nodig. Ook bij de in de cao omschreven verplichte taken voor de Arbodienst (vangnet regeling) wordt aangegeven dat er werkplaatsonderzoek dient plaats te vinden. Over de frequentie en de wijze waarop worden geen aanwijzingen gegeven.
- De SVB beveelt aan een periodiek medisch onderzoek op te nemen of te integreren als onderdeel van de inzetbaarheidsscan. In de cao voor de meubelindustrie wordt bij de Arbodienst (vangnetregeling) als verplicht op te nemen taak voor de Arbodienst wel een keuring opgenomen van de werknemers, tenminste eenmaal per 3 jaar. Tevens wordt gesproken over het verrichten van periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek. De vraag is of en op welke wijze aan deze cao verplichtingen wordt voldaan. Wellicht kunnen de Arbodiensten hier meer informatie over verstrekken.
- Voor wat de Arbocatalogus betreft zijn er volgens sociale partners, qua beschikbaarheid van de technisch inhoudelijk aspecten, nauwelijks belemmeringen om deze, zoals in de cao afgesproken, op korte termijn in de Vakraad te bespreken, goed te keuren en ter goedkeuring voor te leggen aan het Ministerie van SZW. De verdere discussie over het al dan niet opnemen van verplichte oplossingsrichtingen zou verschoven kunnen worden naar de periodieke evaluaties. Hierbij zouden de opgedane praktijkervaringen een leidende rol moeten spelen.
- De behandelde Protocolen II (introductie van medewerkers in het bedrijf), en VII (Personeelsbeleid) zijn beide goed bedoelde vrijblijvende adviezen aan de bedrijven. De vraag is

echter in hoeverre het zinvol is dergelijke adviezen op te nemen in de cao. Al is het dan ook alleen als Protocol. In het verlengde hiervan kan men zich afvragen in welke mate het cao boekje en in het bijzonder de Protocollen gelezen worden. Men zou bijvoorbeeld in de cao de verplichting kunnen opnemen tot het voeren van een goed personeelsbeleid met een lijst van aspecten, zoals bijvoorbeeld functioneringsgespreken, een goede introductie nieuwe medewerkers etc. De uitwerking van wat door sociale partners onder goed personeelsbeleid wordt verstaan zou in een speciale goed leesbare brochure kunnen worden uitgewerkt.

- Protocol III (Arbeidsomstandigheden en milieu): Is meer gericht op aanbevelingen van en naar de Vakraad en de commissie Arbeidsomstandigheden zelf en naar de totale bedrijfstak.
- Naar aanleiding van en in het verlengde van de twee laatste genoemde opmerkingen lijkt het zinvol tot een nader gedachtewisseling tussen sociale partners te komen over de onderwerpen die men in de cao, bijlagen en protocollen wil opnemen en de mate waarin deze hierin worden uitgewerkt. Wij zouden er voorstander van zijn de cao en bijlagen meer te beperken tot de harde afspraken die bindend zijn voor de bedrijven die onder de cao vallen. Indien deze afspraken een nadere uitwerking nodig hebben kan dat in de bijlagen. Om de bedrijven hierover te informeren en zo nodig met voorbeelden op de goede weg te helpen liggen specifieke door of in opdracht van de Vakraad uit te geven brochures meer voor de hand. Ook voor de aanbevelingen die nu in de Protocollen van de cao zijn opgenomen zouden wij in overweging willen geven dat ook deze in de vorm van brochures door of in opdracht van de Vakraad worden uitgegeven.
- De mogelijkheid van deeltijdpensioen is in het regelement van het Bedrijfspensioen voor de Meubelindustrie geregeld voor werknemers vanaf 60 jaar. Voor werknemers die geboren zijn van 1946 t/m 1949 is via de SAM een overgangsregeling van kracht.
- Bij de door de SVA aangegeven aandachtspunten voor een leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid wordt ook genoemd de noodzaak te beschikken over informatie over de leeftijdsopbouw per sector/bedrijf. Voor wat de sector betreft is deze informatie in de “SSWM Arbeidsmarktmonitor voor de meubelindustrie en Interieurbouw” beschikbaar. Deze informatie laat zien dat het aandeel van de categorie 55-65 jarige van 2007 tot 30/6 2011 gestegen is van 11,4% tot 13,3%. Deze stijging heeft vooral te maken met de inperkingen van de mogelijkheden voor vroegpensioen die de laatste 5 jaar zijn ingevoerd. Maatregelen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid in het kader van het vitaliteitsbeleid zouden er, door beperking van de uitval, toe moeten leiden dat het aandeel van de groep 55-65 jarige nog verder zal toenemen. Hierin zou ook de mogelijkheid kunnen liggen om een concrete doelstelling voor het vitaliteitsbeleid voor de komende jaren af te spreken.
- Bij de andere door de SVA aangegeven aandachtspunten voor een leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid nog de volgende opmerkingen:
 - De verplichting tot en/of het recht op een periodiek/jaarlijks functioneringsgesprek is niet opgenomen in de cao, bijlagen of protocollen. Eerder onder punt A. “Employability en scholing” is al aandacht besteed aan het in hfd. 8, artikel 32. Punt 13 van de cao opgenomen recht van de werknemer op een loopbaangesprek. In een dergelijk loopbaangesprek zal ongetwijfeld ook het functioneren van de werknemer te spraken komen maar kan niet gezien worden als een echt functioneringsgesprek. Bij een eventuele opname van een verplichte periodiek/jaarlijks functioneringsgesprek in de cao is het de vraag of vooral in de kleinere bedrijven zowel de werkgevers als de werknemers zitten te wachten op een dergelijke verplichting. Men zou een uitzondering op een dergelijke verplichting kunnen maken door hiervan met wederzijdse instemming vanaf te kunnen wijken maar met de kanttekening dat in dat geval aangenomen wordt dat de werknemer naar volle tevredenheid het afgelopen jaar of jaren heeft gefunctioneerd. (zie ook hfd. G punt 1 Van dit rapport over de cao voor de Timmerindustrie)
 - Het in hfd.2, artikel 10 – werving en selectie van werknemers- omschreven verbod op discriminatie bij werving en selectie o.a. op basis van leeftijd komt tegemoet aan het advies van de SVA. Volgens onze informatie is echter discriminatie op basis van leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levensovertuiging, huidskleur, nationaliteit of politieke kleur al bij wet verboden. De vraag is dan ook of opname in de cao een meerwaarde heeft. De

in hfd. 1, artikel 6 van de cao opgenomen verplichting dat deeltijdwerknemers gelijk behandeld dienen te worden als voltijdwerknemers lijkt ons van meer waarde.

- Naar onze mening zou, zoals geadviseerd door de SVA, de instelling en opname in de cao van een klachtenprocedure t.a.v. discriminatie ook toegevoegde waarde hebben.
- Aanwijzingen, aanbevelingen en/of afspraken m.b.t. de adviezen van de SVA over het gebruikmaken van intermediairs en wervingskanalen die gebruikt worden door oudere werknemers en werkzoekende alsmede m.b.t. het advies om de mogelijkheden te bezien voor het vergroten van de interne baanmobiliteit door taakrotatie etc. hebben wij niet kunnen vinden.

C: Arbeidskosten en productiviteit

Aanbevelingen SVB:

- Bestaande generieke ontzietmaatregelen om te vormen als uit toetsing blijkt dat zij geen bijdrage leveren aan de participatie en inzetbaarheid van oudere werknemers (individuele keuze mogelijkheid uitgangspunt en ombouw budgetneutraal)
- Het loongebouw tegen het licht houden om te bezien of er sprake is van niet objectief te rechtvaardigen verschillen tussen ouderen en jongeren. Als dat zo is verschillen aanpassen.

Huidige situatie in meubelindustrie:

- In de meubelindustrie zijn de navolgende generieke ontzietmaatregelen voor oudere werknemers in de cao opgenomen:
 - Hfd. 4, artikel 26 f –ploegendienst- en 27 –nachtarbeid-: Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden te werken in ploegendiensten, dan wel in nachtdiensten. Dit geldt volgens artikel 27 ook voor het verrichten van nachtarbeid.
 - Hfd.5, artikel 2- aanspraken op betaalde vakantie- : werknemer van 55 jaar en ouder hebben recht op 6 extra vakantiedagen. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid tussen Kerstmis en Nieuwjaar (zie ook volgende punt). Naar keuze van de werknemer verleent de werkgever doorbetaald of onbetaald verlof. De werknemer die de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt en daarna blijft doorwerken heeft naast de eerder genoemde 6 extra vakantiedagen vanaf 55 jaar ook recht op 1 extra vakantiedag per vakantiejaar met een maximum van in totaal 4 extra vakantiedagen. Naast het normale aantal vakantiedagen van 24 kunnen oudere werknemers, tot de pensioen- gerechtigde leeftijd van 65 jaar, in totaal recht hebben op 10 extra vakantiedagen. Tevens hebben werknemers recht op 2 extra vakantiedagen bij hun 25-jarig dienstverband bij de zelfde werkgever en 3 dagen bij hun 40 jarig dienstverband.
 - In hfd. 4, artikel 7, worden voor werknemers van 55 jaar en ouder speciale mogelijkheden geschapen om te kiezen voor een vierdaagse werkweek. De bedoeling hiervan is het langer doorwerken voor de oudere werknemer mogelijk te maken door de wekelijkse arbeidsduur te verkorten en de rusttijden te verlengen. Hiervoor kunnen alle niet vastgestelde vakantie- en roostervrije dagen worden aangewend. Indien dit niet voldoende is is het ook mogelijk hiervoor onbetaald verlof te nemen (dagen kopen). Deze werknemers worden voor wat betreft hun gemiste (vroeg) pensioenopbouw gecompenseerd door het Bedrijfspensioenfonds tot maximaal 8% van de jaarpremie.
 - Hfd. 5, artikel 8d, – aaneengesloten vakantie- Ook hier wordt evenals in artikel 2 aangegeven dat werknemers van 55 jaar en ouder niet kunnen worden verplicht tot het verrichten van arbeid tussen Kerstmis en Nieuwjaar. Hiervoor kunnen vakantiedagen of roostervrije dagen worden opgenomen. In artikel wordt al eerder vermeld dat hiervoor naar keuze van de werknemer betaald (vakantiedagen of roostervrije dagen) of onbetaald verlof kan worden opgenomen.
- Niet genoemd in het advies van SVA maar wel van belang om te vermelden zijn de navolgende in cao opgenomen afspraken t..a.v. de oudere werknemers:
 - In hfd. 5 artikel 20-a11: wordt vermeld dat werknemers van 62 jaar en ouder recht hebben om aan een cursus, maximaal 5 dagen, deel te nemen ter voorbereiding op de pensionering.
- In hfd. 9, punt 4: Op het moment dat de werknemer de leeftijd bereikt van 65 jaar eindigt de arbeidsovereenkomst zonder dat hiervoor enige opzeggingshandeling noodzakelijk is.
- De SVA heeft ook geadviseerd om het loongebouw tegen het licht te houden om te bezien of er sprake is van niet te rechtvaardige verschillen tussen ouderen en jongeren. Uit bestudering van hfd. 3- loon en vergoedingen van de cao en van de cao bijlagen I –functie-indeling in de meubelindustrie- alsmede van bijlage II –loonschalen- is ons niet gebleken dat er niet te

rechtvaardige verschillen zijn tussen ouderen en jongeren. Hierbij dient wel aangetekend te worden dat de in de cao opgenomen beloningsschalen duidelijk minimum beloningen zijn. In de praktijk is er veelal sprake van een overbeloning van 20 tot 30%. In de cao (hfd.3, artikel 17) is wel opgenomen dat indien een onderneming een hogere beloning wil toekennen dan in de loonschalen is aangegeven, deze meerdere beloning gebaseerd dient te zijn op een beloningssysteem, waarvan de inhoud en het maximum van de extra beloning vastliggen binnen de onderneming. In hoeverre in de beloningssystemen voor de overbeloning sprake is van verschillen tussen ouderen en jongeren is niet bekend.

Nadere analyse en conclusies:

- Het antwoord op de vraag of de bovenomschreven generieke ontziemaatregelen voor ouderen al dan niet een bijdrage leveren aan de participatie en de duurzame inzetbaarheid van ouderen is, zonder verder onderzoek, moeilijk objectief te geven. Wij kunnen ons wel voorstellen dat deze extra vakantiedagen, die geleidelijk van 55 jaar t/m 64 worden opgebouwd kunnen helpen om het werken tot de pensioenleeftijd te bevorderen. Indien deze extra vakantiedagen samen met de vrije roostervrije dagen worden aangewend om tot een 4 daagse werkweek te komen zal er o.i. waarschijnlijk sprake zijn van het meeste effect door een gelijkmatige verdeelde fysieke en mentale ontlasting van de werkdruk van de oudere werknemer.
- Het maximaal aantal door leeftijd te verwerven extra vakantiedagen (10) + het maximaal aantal door de duur van het dienstverband te werven vakantiedagen (2) is overigens in vergelijking met bijvoorbeeld de CAO voor Timmerindustrie met maximaal 18 extra vakantiedagen bescheiden te noemen. Het verschil met de CAO voor de Metaalbewerking (zie hfd. F.1 van dit rapport) is nog groter. Het aantal vanaf 50 jaar te verwerven extra vakantiedagen kon tot voor 1 april 2011 in de sector Metaalbewerking zelfs oplopen tot 47. Bij de laatste verandering van de cao is deze regeling bevroren vanaf de leeftijd van 61 jaar en zijn er nu nog 24 extra vakantiedagen te werven (De reeds verworven rechten blijven wel behouden).

D: Mobiliteit, preventiebeleid

Aanbevelingen SVB:

- Op sectorniveau en grote ondernemingen doorstroom- en loopbaanmogelijkheden van werknemers in kaart brengen; op basis hiervan ontwikkelen van mogelijke loopbaanpaden.
- Mobiliteit bevorderen door te investeren in behoud en/of verbreding van de functie, verbetering van de productieve inzetbaarheid en stimuleren interne baanmobiliteit. Taakrotatie en stages zijn bijvoorbeeld maatregelen die interne mobiliteit kan bevorderen.
- Bij dreigend ontslag (van oudere werknemer) in eerste instantie binnen organisatie zoeken naar andere geschikte functie. Indien niet aanwezig overgang naar ander werk faciliteren.
- Sectoroverstijgende baanmobiliteit bevorderen door om/bijscholing vooral voor ouderen die hun baan op termijn dreigen te verliezen en aangewezen zijn op werk in een andere sector.
- Daarom wordt overleg tussen decentrale sociale partners aanbevolen over:
 - Maken van afspraken tussen sectoren over VWNW-beleid en (nieuwe) VWNW-constructies
 - Mogelijke samenwerking met en tussen UWV (mobiliteitscentra), O&O fondsen en/of ondernemingsfondsen etc.
 - Bevorderen vrijwillige samenwerking tussen sectoren en O&O fondsen in aanpalende sectoren.
 - Ondersteuning van VWNW-activiteiten door inschakeling van mobiliteitscentra, UWV of private intermediairs voor met werkloosheid bedreigde werknemers.

Huidige situatie in meubelindustrie:

- De sociale partners hebben afgesproken en vastgelegd in protocol IV- loopbaanplanning- dat er bij de SSWM een loopbaanservice wordt ingericht, waar werknemers in de bedrijfstak informatie kunnen inwinnen over loopbaanperspectieven, opleidingseisen en scholing in dat verband. De SSWM heeft ten behoeve van deze loopbaanservice de doorstroom- en loopbaanmogelijkheden van de sector in kaart gebracht. In de SSWM jaargids is op pagina 20 een overzicht opgenomen met de beroepen in de meubelindustrie en interieurbouw in relatie tot de functiegroepen zoals deze zijn opgenomen in de cao.
- Mobiliteit bevorderen door te investeren in behoud en/of verbreding van taken alsmede van verbetering van de productieve inzetbaarheid en het stimuleren van interne baanmobiliteit (bijv. door taakrotatie) vindt in de meubelindustrie, uitzonderingen daar gelaten, nog niet of nauwelijks plaats. Voor wat de verbetering van de productieve inzetbaarheid betreft zou men de sociale innovatie projecten (ESF 1) die bij 14 bedrijven in de meubelindustrie zijn uitgevoerd als een eerste aanzet hiertoe kunnen zien. Bij alle bedrijven waren het zogenaamde Lean-projecten die betrekking hadden op het verbeteren van bedrijfsprocessen en daarmee ook het verbeteren van de productieve inzetbaarheid van medewerkers.
- Voor wat het bevorderen van de intersectorale baanmobiliteit betreft zijn er van oudsher wel collegiale contacten met de O&O fondsen in de overige houtsectoren (timmerfabrikanten en houthandel) maar van een meer structurele samenwerking en overleg is nog geen sprake. Overigens neemt de SSWM ook al deel aan het collegiaal overleg met collega scholingsfondsen binnen het Landelijk Overleg Scholingsfondsen (LOS). Binnen het LOS wordt nadrukkelijk gekeken naar de mogelijkheden voor meer intersectorale samenwerking. Door het LOS vindt, met subsidie in het kader van ESF2, onderzoek plaats om te bepalen in hoeverre er intersectorale competenties kunnen worden vastgesteld en hoe deze gebruikt kunnen worden bij een intersectorale samenwerking.
- Bij faillissement/ontslag of dreigend faillissement/ontslag wordt door SSWM ondersteuning verleend bij de opstelling van een socialplan. Door middel van het **PlusPakket** kan aan medewerkers scholing worden aangeboden in het kader van een werk-naar-werk traject (VWNW). Ontslagen medewerkers dienen binnen 3 maanden na ontslag met de scholing te starten en de scholing kan voortduren tot zij weer werk hebben gevonden. Ook scholing voor een baan buiten de

branches (**intersectorale scholing**) is mogelijk. (Eerder al vermeld bij A. Employability, huidige situatie meubelindustrie, onder punt 4.)

- Voor wat betreft het advies van de SVA tot **overleg tussen decentrale sociale partners** over VWNW- beleid en constructies, tussen UWV (mobiliteitscentra), O&O fondsen in aanpalende sectoren, zijn er van oudsher wel collegiale contacten met de overige houtsectoren (timmerfabrikanten, houtverwerkende industrie en houthandel) maar van een meer structurele samenwerking en overleg is nog geen sprake.

Nadere analyse en conclusies:

- Voor wat betreft de aanbevelingen van de SVA t.a.v. mobiliteit en preventiebeleid kan de conclusie zijn dat er ten aanzien van een aantal aanbevelingen wel voorzichtige aanzetten zijn, maar dat over het geheel genomen op alle punten nog genoeg stappen te zetten zijn. Uiteraard voor zover de sociale partners de aanbevelingen van de SVA onderschrijven.

E: Re-integratie van en werkhervattingskansen voor oudere werklozen

Aanbevelingen SVB:

- In sectoren en ondernemingen initiatieven te nemen werkhervattingskansen van oudere werkzoekende te vergroten door actief te participeren in het 55+ project van centrale sociale partners en kabinet.
 - Plannen voor 55+ project voor periode 2012-2015 samen met decentrale sociale cao partners en UWV Werkbedrijf en private intermediairs
 - Gericht en actief werven van oudere werklozen
 - Vormgeven van adequate selectie en verwijzing
 - Actief cv's van oudere werklozen aan potentiële werkgevers presenteren
 - "Perspectiefplan" opstellen door het UWV samen met werkloze ouder om voor meer gericht en intensiever zoek- en keuzegedrag te komen.
 - Op regelmatige basis faciliteren van regionale netwerkbijeenkomsten van 55-plussers.
 - Doorlopende voorlichtingscampagne aan werkgevers en werknemers.
- Voorwaarde voor succes 55+ project is inzet van decentrale sociale partners, samenwerking tussen UWV en gemeenten bij aanwending van re-integratiegelden en participatiebudgetten om doelgroep aan het werk te helpen.
- Actieplannen maken ten behoeve van de instroom van oudere werkzoekenden oa. Door creëren van leerbanen, stages en door beschikbaar stellen van sectorale middelen en formuleren streefdoelen.

Bij voldoende geschiktheid voor de functie oudere werkzoekende uitnodigen voor sollicitatiegesprek en hen volwaardige kans bieden om aangenomen te worden

Huidige situatie in meubelindustrie:

- T.a.v. van re-integratie van en werkhervattingskansen voor oudere werklozen is er in de meubelindustrie nog geen sprake van een gericht beleid en activiteiten.
- Van een actieve participatie van de meubelindustrie in het zogenaamde 55+ project van centrale sociale partners en UWV Werkbedrijf is voor zover ons bekend nog geen sprake.
- In de huidige cao is in hfd. 8, punt 10 is wel sprake van de intentie om de participatie van vrouwen en gedeeltelijk arbeidsgeschikte en allochtonen op de arbeidsmarkt te verbeteren en te vergroten. De wijze waarop zal in de SSWM worden besproken. De SSWM zal in overleg met deskundigen van het UWV een projectvoorstel ontwikkelen waarin wordt aangegeven op welke wijze de bemiddeling en omscholing van gedeeltelijk arbeidsgeschikte kan worden verbeterd. Deze afspraak komt nog voort uit de tijd dat er in de meubelindustrie sprake was van een grotere vraag naar personeel. Nu ligt het accent van de aandacht van de SSWM meer op Werk naar Werk trajecten binnen de eigen bedrijfstak.

5. Stand van zaken m.b.t. beleid en activiteiten in de Metaalsector in het kader van het vitaliteitsbeleid

Om over een referentiekader te kunnen beschikken heeft er ook een globale inventarisatie plaatsgevonden naar de stand van zaken m.b.t. activiteiten in de Metaalsector in het kader van het vitaliteitsbeleid. In dit kader heeft is er gekeken naar de wijze waarop in de metaalnijverheid in de cao en door het O&O fonds van de metaalnijverheid de Stichting Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking (OOM) reeds invulling is gegeven aan aspecten van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Voor een nadere verdieping en achtergrondinformatie heeft er ook een interview plaatsgevonden met dhr. André van der Leest, secretaris onderwijs van de Koninklijke Metaalunie. Dhr. Van der Leest is tevens voorzitter van de Stichting Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking (OOM).

1: Collectieve Arbeidsovereenkomst Metaalbewerkingsbedrijf

De CAO Metaalbewerkingsbedrijf maakt deel uit van een vijftal CAO's voor de bedrijfstak Metaal en Techniek. De andere cao's zijn: Technische installatie, Isolatie, Carrosserie en Goud en Zilver. Het A-deel is voor alle cao's gelijk en in het B-deel staan per sector eigen afspraken. De cao's voor Metaal en Techniek lopen van 1 april 2011 tot en met 30 april en is van toepassing voor 27.500 werkgevers en 305.000 werknemers. In het navolgende beperken wij ons tot de CAO Metaalbewerkingsbedrijf die van toepassing is voor circa 15.000 bedrijven in de metaalnijverheid en circa 145.000 werknemers. Circa 13.000 bedrijven hiervan zijn lid van de Koninklijke Metaalunie.

In de CAO Metaalbewerkingsbedrijf hebben de navolgende artikelen betrekking op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid en andere aspecten die in het Beleidsplan 2020 van de Stichting van de Arbeid (SVA) worden aanbevolen.

- Voor wat de scholing betreft is bepaald dat de werknemer **recht heeft op één scholingsdag per jaar en eenmaal in de vijf jaar recht heeft om een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC-toets te ondergaan**. De werknemer krijgt het salaris voor die betreffende dag doorbetaald en de kosten van de EVC-toets worden gedragen door het O&O fonds.
- Voor wat **ontzietmaatregelen voor de oudere werknemer** betreft is in de cao opgenomen het recht van oudere werknemers op extra vakantiedagen. Het normaal aantal vakantiedagen is evenals in de cao voor de meubelindustrie 24 per jaar. Op 50 jarige leeftijd krijgt de werknemer er 1,5 vakantiedag extra bij, bij 55 jaar 1,5 dagen, bij 57 jaar 2 dagen, bij 57,5 jaar 3,5 dagen, bij 58 jaar 5 dagen, bij 60 jaar 6 dagen, bij 61 jaar 6,5 dagen, bij 62 jaar 7 dagen, bij 63 jaar 7,5 dag en bij 64 jaar 8 dagen. Boven de normale vakantie van 24 dagen kan het aantal **extra vakantie dagen voor ouderen** oplopen tot **47 dagen** per jaar. In de huidige cao is als aanvulling op deze eerder gemaakte afspraken afgesproken dat de **senioredagen op 1 juli 2012 worden bevroren op de aldan 61-jarige leeftijd**. Daarna worden er geen dagen meer opgebouwd. Wat is opgebouwd behoudt men ook wanneer de werknemer binnen de Metaal en Techniek van werkgever veranderd. Door deze maatregel wordt het maximaal aantal **extra vakantie/senioredagen terug gebracht van 47 naar 24**. (In de meubelindustrie is het aantal extra vakantiedagen voor ouderen maximaal 10 dagen). In de CAO Metaalbewerkingsbedrijf zijn, in tegenstelling tot de cao voor de meubelindustrie, geen extra vakantie dagen opgenomen bij een 25 en 40 jarig dienstverband.
- **Arbeidsmarkt en opleiding** (artikel 2):
 - Vanuit alle O&O fondsen in de verschillende sectoren in de Metaal & Techniek zal de gezamenlijke inspanning voor **TechniekTalent.nu** worden voortgezet (hierover later meer)

- De afspraak uit 2009 over extra middelen voor instroom en behoud vaklieden zal gedurende de looptijd van de cao worden voortgezet. De O&O fondsen in de bedrijfstak en Techniek.Talent.nu worden uitgenodigd daartoe nieuwe initiatieven in te dienen.
- Partijen zullen projecten opzetten rond Wajong (ten einde hen geschikt te maken om aan de slag te gaan in de Metaal en Techniek) en 500 45+ WW-ers met de bedoeling hen voor de Metaal en techniek te kunnen behouden.
- **Ouderen en Leefstijdsfasebewust personeelsbeleid (artikel 3):**
 - Cao-partijen vinden het belangrijk dat de zogeheten 58+ regeling (vervroegd pensioen) vanwege de crisis voor de looptijd van de CAO wordt gecontinueerd. Tevens kunnen werknemers die tussen 1 april 2011 en 30 april 2013 vanwege de crisis zijn ontslagen en binnen drie jaar na ontslag weer terugkeren in de sector Metaal en Techniek de overgangsrechten t.a.v. pensionering weer laten herleven. Dit als stimulans om ervaren werknemers weer binnen de Metaal en Techniek aan de slag te laten komen.
 - de senioredagen worden op 1 juli 2012 bevroren op de alsdan 61-jarige leeftijd. Daarna worden er geen dagen meer opgebouwd. Wat is opgebouwd behoudt men ook wanneer de werknemer binnen de Metaal en Techniek van werkgever veranderd. (ook al eerder vermeld bij het onderwerp extra vakantiedagen voor ouderen).
 - Met behulp van de Stichting Vervroegd Uittreden Metaalnijverheid zullen partijen instrumenten ontwikkelen ten behoeve van leeftijdsbewust personeelsbeleid, onder andere in aansluiting op adviezen van het IVA rapport. (“Levensfasebewust Personeelsbeleid in de sector Metaal en Techniek”, IVA, mei 2010)
 - Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen in een periode van 4 weken maximaal tot 5 uur overwerk worden verplicht.
- **Inzetbaarheid, arbeidsongeschiktheid en preventie (artikel 6):**
 - Er wordt een Commissie Inzetbaarheid ingesteld die zich o.a. bezighoudt met coördinatie, planning, ambities, doelen en delen van kennis. De vele initiatieven aan zowel vakbonds- als werkgeverskant kunnen dienen als bouwstenen voor een eigentijds model voor een optimale inzetbaarheid mede in het kader van een verantwoord levensfasebewust personeelsbeleid.
 - Ook zullen in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid activiteiten worden ontwikkeld om het gebruik van functionerings- en loopbaan gesprekken te bevorderen en verbeteren. Alleen indien werkgever en werknemer beiden overtuigd zijn van het belang en professioneel met de gesprekken omgaan kunnen deze een bijdrage leveren aan de inzetbaarheid en een leeftijdsbewust personeelsbeleid.
 - WAI (Work Ability Index): Optimale inzetbaarheid in de sector vraagt om maximale inspanning van zowel werkgevers als van werknemers. Werken aan inzetbaarheid kan alleen succesvol zijn als beiden investeren in gezondheid, motivatie, competenties en kennis van werknemers om ze zo lang mogelijk in het arbeidsproces te houden. Voor het traceren van de juiste instrumenten kan om te beginnen het werkvermogen van een werknemer in kaart worden gebracht. Dit met hulp van een t.b.v. de bedrijfstak te ontwikkelen WAI-achtig instrument. Partijen investeren en evalueren de uitkomst van bestaande initiatieven op het gebied van WAI in de bedrijfstak.

2. Stichting Opleiding en Ontwikkeling Metaalbewerking (OOM)

De stichting OOM is het opleidings- ontwikkelings- en scholingsfonds voor de sector metaalbewerking. OOM subsidieert en adviseert bedrijven bij opleiding en ontwikkeling van personeel en stimuleert de kwalitatieve en kwantitatieve instroom in de bedrijfstak. Regiomanagers houden zich bezig met het adviseren van bedrijven over deelname aan cursussen en opleidingen. Ook bieden zij ondersteuning bij het formuleren van bedrijfsopleidingsplannen. Bedrijfstakvoorlichters (gepensioneerde vrijwilligers) geven voorlichting aan bedrijven over de diensten en mogelijkheden van OOM en ondersteunen de regiomanagers waar nodig. Het OOM heeft 32 medewerkers en 40 bedrijfstakvoorlichters en is een van de grootste opleidingsfondsen in

Nederland. In het navolgende worden de activiteiten en regelingen van OOM in het kader vitaliteit en duurzame inzetbaarheid kort beschreven:

- **Persoonlijk trainingstoelage voor werknemers (PTT 2012):** De persoonlijke trainingstoelage is bestemd voor (bij)scholing van werknemers. Alle cursussen, trainingen of opleidingen die door de werkgever en werknemer zijn vastgelegd in een Persoonlijk Opleidingsplan (POP) komen in aanmerking voor een vergoeding. De bijdrage in de scholingskosten is 50% per persoon per jaar met een maximum van € 750,-. (Vanaf 2008 is er circa 68.000 keer gebruik van gemaakt. Totale kosten circa € 28 mln. (gem. €412,-). Bij 60% van de bij OOM aangesloten bedrijven is er van de PTT gebruik van gemaakt. In juni 2009 is voor de rest van het jaar de regeling opgeschort i.v.m. onverwacht grote belangstelling. Voor de regeling geldt thans OP=OP. Tevens zijn er maatregelen getroffen om te voorkomen dat de middelen onevenredig veel bij de grotere bedrijven terecht komen. De PTT 2012 kan per bedrijf worden aangevraagd voor maximaal 15 medewerkers of, indien dat meer is, 30% van het personeelsbestand.
- **Ontwikkelingsbudget 2012:** Hiermee stelt OOM werkgevers in de gelegenheid om het personeelsbeleid van hun organisatie op een hoger plan te tillen en het begeleiden van werknemers te professionaliseren. Werkgevers kunnen een bijdrage uit het Ontwikkelingsbudget aanvragen tot een maximum van € 1.800,-. Het budget is 2 jaar geldig. In 2012 kunnen maximaal 600 bedrijven van de regeling gebruik maken. Voor de regeling geldt het principe OP=OP. Op de website van OOM kan men zien hoeveel budget er nog beschikbaar is. Het ontwikkelingsbudget kan worden aangevraagd worden voor:
 - Cursussen en/of trainingen op gebied HRM en P&O
 - Het laten Ontwikkelen Bedrijfsopleidingsplan (BOP)
 - Het laten opzetten en invoeren van functioneringsgesprekken en het werken met persoonlijke opleidingsplannen (POP)
 - Het laten uitwerken van een leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - Het laten beschrijven van een werkwijze en/of van een programma voor de opvang en introductie van nieuwe medewerkers
 - Het laten ontwikkelen van een interne cursus, waarbij het ontwikkelingsbudget kan worden ingezet als vergoeding voor de ontwikkeling- advieskosten. Hiervoor geldt een standaardtarief van € 35,- per uur met een maximum van € 500,-
 - Voor de promotie van de regeling is er een brochure beschikbaar met als titel :” Als de vonk overslaat... praktisch gidsje voor leidinggevendenden” en is geschreven op basis van het onderzoek” Personeelsmanagement bij kleine en middelgrote ondernemingen in de metaalbewerking”.
- **Ervaringscertificaat (EVC):** OOM helpt bij het inzetten van een EVC-traject en verwijst door naar instellingen die een EVC-procedure uitvoeren. OOM draagt bij in de kosten van de portfolio, het rapport en de beoordeling en/of diplomering tot maximaal € 750,-. Sinds 2008 heeft het OOM voor 1829 werknemers een EVC-traject vergoed. Van deze werknemers hebben er 1462 vervolgens een cursus of opleiding gevolgd met een tegemoetkoming van OOM.
- **Skillsmanager:** De Skillsmanager biedt werknemers in de metaal de mogelijkheid om zelf op internet hun vaardigheden in kaart te brengen. Aan de hand van takenlijsten en competenties kan men het eigen functieprofiel samenstellen en dit vergelijken met andere functies en functieprofielen. Alle informatie kan opgeslagen worden in een eigen portfolio. (Bij SSWM: online competentiemeter en E-portfolio)
- **Eerste Hulp bij Ontwikkelen (EHBO):** Zowel voor werkgevers als voor werknemers is een online tool beschikbaar waar werknemers antwoord kunnen krijgen op vragen over waarop te letten bij functioneringsgesprekken en hoe men werkproblemen bespreekbaar maakt. Voor werkgevers zijn er o.a. tips voor het inwerken van nieuwe werknemers en het vinden van informatie over regelingen van OOM.

- **Bedrijfsopleidingsplan (BOP):** Een bedrijfsopleidingsplan is een overzicht van alle richtlijnen en afspraken over scholing en beroepspraktijkvorming bij of namens een leerbedrijf. OOM kan met de werkgever, om te bepalen welke kennis en vaardigheden (ook later) het bedrijf nodig heeft, is een grondige analyse van de bedrijfsstrategie noodzakelijk. OOM helpt bij de uitvoering. Op grond van de resultaten kan met ondersteuning van OOM een opleidingsplan worden opgezet.
- **Persoonlijk opleidingsplan (POP):** Een POP is een 'ontwikkelingscontract' tussen werkgever en werknemer. Het biedt een overzicht van de loopbaan van de werknemer, waarin de noodzakelijke en/of gewenste scholingsactiviteiten zijn opgenomen. De werkgever en de werknemers gaan samen om de tafel zitten. Als zij het eens zijn over de gewenste ontwikkeling en de beste manier om die te behalen, kan de werknemer op www.mijnoom.nl zelf het POP invullen. De regiomanager van OOM kan helpen bij het opstellen van POP's.
- **Jobstart:** Jobstart is een vergoeding voor het scholen en begeleiden van mensen, die hierdoor geschikt worden gemaakt voor een functie binnen een OOM-bedrijf. Voor Jobstart komen in aanmerking werkzoekenden van buiten de sector metaalbewerking die minimaal 3 maanden werkloos zijn en arbeidsgehandicapt met een verklaring van UWV of Arbodienst. De geselecteerde kandidaat krijgt een arbeidscontract van tenminste een half jaar, voor minimaal 19 uur per week. De werkgever ontvangt maximaal € 3.600,- per jaar. Voor arbeidsongeschikten geldt een maximale bijdrage van € 5.400,-.

3. Interview met dhr. André van der Leest, secretaris onderwijs van de Koninklijke Metaalunie en tevens voorzitter van de Stichting Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking (OOM).

Met de heer van der Leest heeft een uitvoerig interview plaatsgevonden met als insteek inzicht te krijgen op wat er op het gebied van het verhogen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, zoals aangegeven in de "Beleidsagenda 2020" van de Stichting van de Arbeid, in de sector metaalbewerking al gedaan wordt en welke plannen men heeft zowel binnen de Koninklijke Metaalunie als OOM. Een groot deel van de verkregen feitelijke informatie is al verwerkt onder de punten 1 en 2. Hier beperken wij ons tot de aanvullende informatie, over plannen en ervaringen op het gebied van projecten en onderzoeken op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid alsmede een aantal adviezen van dhr. Van der Leest.

- Samen met het FME heeft de Koninklijke Metaalunie een brochure laten samenstellen met als titel "**Oudere Werknemers: hoe ga je er mee om**". Deze brochure is een praktische gids met tips hoe de oudere werknemer optimaal inzetbaar te houden. In de brochure staan ook een drietal "Best Practice" voorbeelden beschreven van kleine en middelgrote bedrijven in de metaalindustrie en metaalbewerking. De opzet van de brochure lijkt ook prima geschikt voor de meubelindustrie. Naast de brochure is er ook een Youtube-achtige, korte videoclip beschikbaar.
- De boven genoemde brochure past in een **noodzakelijk bewustwording offensief** dat nodig is om de veelal kleine bedrijven in de metaalbewerking te betrekken bij het verhogen van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de (toekomstige) oudere werknemers. Het is noodzakelijk de kleinere bedrijven op een informele manier te benaderen en ook te laten zien dat er al veel kleinere bedrijven zijn die op een informele manier al goed bezig zijn met vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemers. Hij noemt deze bedrijven "onbewust bekwaam".
- Men moet zich er van bewust zijn dat vooral veel **kleinere bedrijven niets zien in vitaliteitsbeleid en verhogen van duurzame inzetbaarheid maar er vaak ook niet toe instaat zijn**. Het laatste is het geval als de ondernemer onvoldoende beschikt over de noodzakelijke basis ondernemersvaardigheden. Hier zal men eerst wat aan moeten doen voor dat vitaliteitsbeleid en duurzame inzetbaarheid aanbod kunnen komen. In het geval dat men er wel qua ondernemersniveau toe in staat moet zijn is 1 op 1 voorlichting en eventueel hulp noodzakelijk en is dit uiteindelijk de enige manier die werkt. Men is hierin gesterkt door de ervaringen met het project Excelleren.nu.

- **Project Excelleren.nu:** Het project was een initiatief van MKB-Nederland, 14 brancheorganisaties en het Ministerie van SZW en bod 500 mkb-bedrijven de kans om met hulp van een gratis hr-adviseur de leercultuur binnen het bedrijf te verbeteren. De achter liggende reden voor het project was dat bedrijven met een sterke leercultuur hun werknemers breed en duurzaam inzetten. Van de Koninklijke Metaalunie hebben ruim 100 lid-bedrijven aan het project meegedaan. Een onderdeel van de aanpak van het project was de zogenaamde excelleerscan. In deze scan komen de volgende 5 punten aanbod: Visie op leren, persoonlijk leiderschap, personeelsmanagement, medewerkers, leerprocessen. Voor de promotie van het project zijn voor de buitendienstmedewerkers van de Metaalunie Master Classes georganiseerd.
- **Eigen vervolgproject van Metaalunie op project Excelleren.nu:** De eerder genoemde ervaring met bedrijven/ondernemers, die onvoldoende beschikken over de noodzakelijke basis ondernemersvaardigheden, heeft er o.a. toe geleid dat de Metaalunie wel een eigen vervolgproject gaat opstarten maar dat men de scan gaat uitbreiden met een uitgebreider deel dat betrekking heeft op de “ondernemingsvitaliteit”. De ondernemersvaardigheden concentreren zich vooral op thema's als leiderschap, communicatie en voorbeeldgedrag.
In dit project wordt samengewerkt met het PKM, het vroeger Productiviteitscentrum van de Metaalunie en thans een zelfstandig adviesbureau in de metaalnijverheid. Het PKM voegt hun algemene bedrijfsscan toe aan de scan van het project Excelleren.nu. Het vervolgproject loopt de komende 1,5 jaar. Voor eventuele noodzakelijke bijscholing van de ondernemersvaardigheden zal de Metaalunie Academie bij het project worden betrokken. Na 1,5 jaar moet de dienstverlening een reguliere plek krijgen binnen de dienstverlening van de Metaalunie.
- **Administratieve rompslomp uithanden nemen:** In alle projecten waar men binnen de Metaalunie de afgelopen jaren ervaring heeft opgedaan is iedere keer weer gebleken dat de deelname valt of staat met de mate waarin men als organisatie de administratieve rompslomp, die met de deelname aan het project samenhangt, uit handen kan nemen.
- De Metaalunie heeft er bewust voor gekozen om de onderwerpen in de CAO zoveel mogelijk te beperken tot de concrete arbeidsrechtelijke rechten en plichten van werkgevers en werknemers, loonschalen, vakantie etc. **Men geeft er de voorkeur aan de meer “softere” onderwerpen, waartoe o.a. vitaliteit en duurzame inzetbaarheid behoren, uit te werken binnen het bestuur van OOM.** Hierbij speelt ook een rol dat deel A van de cao een gezamenlijke cao is voor alle 5 sectoren binnen de bedrijfstak Metaal en Techniek.
- Voor het **ESF 2 project Sociale Innovatie** (maximale subsidie € 18.000,-) hebben 1400 lidbedrijven van de Metaalunie zich ingeschreven. De deelnemende bedrijven zijn redelijk gespreid over alle 8 project onderwerpen (leercultuur, lean, gezonder en vitaler werken, verbeteren bezetting bedrijfsmiddelen, invoeren van levensfasebewust personeelsbeleid, verbeteren van prestaties, productiviteit en kwaliteit van het personeel en verbeteren servicegraad).
- André van der Leest is een groot voorstander van het gebruik van de zogenaamde Work Ability Index (W.A.I.). Bij de Metaalunie is men bezig deze index ook voor de bedrijven in de metaalbewerking toepasbaar te maken.
- De Koninklijke Metaalunie, is volgens André van der Leest, zeker bereid tot een samenwerking met de meubelindustrie bij het verhogen van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid door het verder uitwisselen van ervaringen en het eventueel beschikbaar stellen van instrumenten en brochures die met een vertaalslag ook bruikbaar zijn voor de meubelindustrie.

6. Voorbeelden van enkele relevante cao afspraken in enkele verwante bedrijfstakken in de Houtsector m.b.t. verhogen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

1. CAO voor de Timmerindustrie in Nederland (1-1-2011 t/m 31-12-2012)

- Functioneringsgesprek (artikel 10A): De werkgever dient eenmaal per jaar met de werknemer een functioneringsgesprek te houden volgens het handboek Gesprekkensysteem Timmerindustrie (zie www.sswt.nl). De werknemer zal daarbij mogelijke knelpunten ten aanzien van zijn actuele functie en werkplek, voor zover deze (op termijn) kunnen leiden tot arbeidsongeschiktheid of uitstroom, vroegtijdig melden in verband met mogelijke aanpassingen of extra scholing. Een en ander kan geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen hebben. Indien de werkgever nalaat een functioneringsgesprek te houden kan de werknemer ook hiertoe verzoeken. De werknemer waarmee geen functioneringsgesprekken worden gevoerd wordt geacht naar volle tevredenheid te functioneren.
- Scholingsbeleid (hfd. 13.3): De werkgever dient een scholingsbeleid te voeren dat minstens twee maal zoveel scholingsdagen omvat als het aantal full-time equivalenten (FTE's).
- Loopbaanbeleid (hfd. 13.4): De werknemer waarvan de werkgever geen scholingsbeleid voert of indien de werknemer en werkgever het niet eens worden over de persoonlijk ontwikkelingswensen binnen het bedrijf c.q. binnen de mogelijkheden van de bedrijfstak, heeft recht op een loopbaanadvies via de SSWT. Indien werknemer om dreigende gezondheidsredenen zich buiten de bedrijfstak Timmer moet oriënteren heeft hij ook recht op een loopbaangesprek met de SSWT. Het loopbaan- gesprek zal worden gehouden met een loopbaanadviseur en kan leiden tot concrete scholings- en/of opleidingsbehoeften. Hieraan kan door middel van de geïndividualiseerde rechten invulling gegeven worden.
- Dienstverlening bedrijfsgezondheidszorg (bijlage III-IIc): Werknemers tussen de 50 en 55 jaar zullen 1x in de 3 jaar een preventief medisch onderzoek (PMO) ondergaan en werknemers van 55 jaar en ouder elke 2 jaar.
- Scholing en werkgelegenheid (aanvulling cao per oktober 2011):
 - Uitzendkrachten komen onder geldende voorwaarden in aanmerking voor scholingssubsidies.
 - Alle werknemers met een tijdelijk dienstverband kunnen aanspraak maken op de Bedrijfstak Eigen Regelingen voor de Timmerindustrie (BTER)
 - De werknemer krijgt het recht om zijn eerder verworven competenties (EVC) door middel van een door de overheid of branche-erkend diploma erkend te krijgen.
 - Het O&O-fonds financiert ook de scholing van werknemers voor functies buiten de bedrijfstak op voorwaarde dat de ontvangende bedrijfstak meefinanciert.

2. CAO voor de Houtverwerkende industrie (1-1-2011 t/m 30-04-2012)

- Deeltijdwerk 55-plussers (artikel 17a.1): De werknemer van 55 jaar en ouder heeft het recht om op basis van 80% dienstverband (standaard betekent dit een 4-daagse werkweek) te gaan werken met behoud van de vroeg- en ouderdomspensioenopbouw op basis van een 100% dienstverband.
- Scholing/(vak)opleiding/loopbaanbeleid (artikel 18.8): Aan alle werknemer, m.u.v. WEB-leerlingen, zal maximaal 24 uur per contractjaar vrijaf worden gegeven met behoud van loon voor het met toestemming van de werkgever volgen van een cursus ten behoeve van functies binnen of buiten de bedrijfstak.

- (artikel 18.9): De werkgever wordt verplicht een bedrijfsbreed scholingsbeleid te voeren dat in overleg met de betrokken personeelsleden of OR of PV tot stand komt.
- (artikel 18.11-12): Werknemers die uit dienst treden nadat zij een opleiding hebben voltooid, moeten de opleidingskosten aan de werkgever vergoeden volgens de navolgende staffel: in 1e jaar 100%, in 2^e 2/3, in 3^e jaar 1/3. Werknemers die zonder geldige reden een opleiding afbreken, dienen de kosten daarvan aan de werkgever te vergoeden.
- Loopbaanbeleid (artikel 18.15): Werkgever en werknemer plannen in onderling overleg 1 x per 3 jaar een gesprek over loopbaanontwikkeling. Indien de werknemer tussentijds een gesprek wenst over zijn loopbaanontwikkeling kan hij dit jaarlijks bij de werkgever aanvragen. De werkgever geeft hieraan zijn medewerking.
- Medisch onderzoek (artikel 37): Werknemers van 40 jaar en ouder hebben het recht zich 1x per 3 jaar te laten onderwerpen aan een medisch onderzoek door een bedrijfsgezondheidsdienst of een specialist. De kosten zullen gedragen worden door de onderneming.

3. CAO voor de Houthandel (1-8-2009 t/m 31-12-2011)

- Loopbaangesprekken (artikel 10.8): Werknemers die in het kader van hun loopbaan daar behoefte aan hebben, kunnen eens in de 3 jaar op kosten van het HOC een loopbaangesprek voeren met een extern loopbaanadviseur.
- Opleidingen (artikel 34.3-4): In het kader van betere kansen op de arbeidsmarkt van werknemers, is de werkgever verplicht zijn werknemers in staat te stellen een beroepsopleiding te volgen ten behoeve van functies in de gehele meubel- en houtsector, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet mogelijk is. De werkgever dient dit schriftelijk te motiveren. Een individueel scholingsverzoek uit het scholingsaanbod van het scholingsplan of de studiegids van HOC wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet mogelijk is. De werkgever dient dit schriftelijk te motiveren. Na 2 jaar achtereenvolgend een afwijzing is in een derde jaar een beroep hierop niet meer mogelijk.

7. Algemene conclusies en aanbevelingen

- 1. In de meubelindustrie wordt al veel gedaan aan verhoging van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid door middel van scholing, loopbaanbegeleiding en beleidsbegeleiding van bedrijven. Vooral door de SSWM wordt voortvarend uitwerking gegeven aan in de cao en protocollen globaal afgesproken intenties, maatregelen en activiteiten. Bij een aantal activiteiten gaat men, met instemming van de sociale partners die ook het bestuur vormen van de SSWM, al verder dan formeel afgesproken in de cao. Wel zijn veel van deze activiteiten en regelingen niet specifiek gericht op oudere werknemers. Er zou bekeken kunnen worden in hoeverre binnen de huidige activiteiten en regelingen meer aandacht besteed zou kunnen worden aan juist de verhoging van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van deze oudere werknemers. Ook in de cao en de bedrijfstakpensioenregeling wordt redelijk veel aandacht besteed aan deze groep werknemers en zijn bijvoorbeeld de mogelijkheden voor een vierdaagse werkweek met gebruikmaking van vakantiedagen en roostervrije dagen met behoud van 100% pensioen al mogelijk. Aanbevolen wordt te onderzoeken of deze mogelijkheid van een 4-daagse werkweek nog verder gestimuleerd kan worden door het aantrekkelijker te maken. Ook de mogelijkheden van deeltijdpensioen zijn goed geregeld. In de praktijk wordt hiervan nog weinig gebruik gemaakt omdat het te veel geld/pensioen kost. Van de kant van de vakbonden wordt ook gepleit om het automatisch ontslag bij 65 jaar of straks in 2020 bij 66 jaar, zoals opgenomen in de cao, te laten vervallen. Dit zou wel stimuleren dat de werknemer er bewust over zal nadenken of hij eventueel nog wat langer doorwerkt, bijvoorbeeld als hij een pensioen te kort heeft of het gewoon leuk vindt om nog even door te werken.*
- 2. Ook in vergelijking met de Metaalnijverheid slaat de Meubelindustrie geen slecht figuur. Dat in de Metaalnijverheid OOM en ook de Metaalunie meer activiteiten kunnen ontplooiën met meer deelnemers is vooral een gevolg van de veel groter omvang van de sector Metaalnijverheid en de grotere omvang van de financiële middelen die hierdoor beschikbaar zijn. Aangezien de meubelindustrie en de metaalnijverheid veel op elkaar lijken qua soort bedrijven (veel kleine familiebedrijven en ook de aard van het productieproces en het gebruikte van CNC techniek/machines) zou een samenwerking op het gebied van ontwikkeling van projecten en gebruik van voorlichtingsmethode en voorlichtingsmateriaal er toe kunnen bijdragen dat de meubelindustrie ook projecten zou kunnen opzetten die alleen op eigen kracht niet mogelijk zijn.*
- 3. Door de kleinschaligheid en teruglopende omvang van de meubelindustrie lijkt de noodzaak tot het zoeken van samenwerking met andere bedrijfstakken wenselijk (Intersectorale samenwerking). In eerste instantie kan men hierbij denken aan de totale houtsector en vooral met de timmerindustrie alsmede aan een mogelijke samenwerking met de sector metaalbewerking (OOM). Naast samenwerking bij opzet en uitvoering van activiteiten en scholing zou een dergelijke samenwerking er ook in moeten resulteren dat werknemers ook recht hebben op scholing voor een functie in de andere bedrijfstaken. Tevens vindt er binnen het Landelijk Overleg Scholingsfondsen (LOS) al overleg plaats over het gezamenlijk ontwikkelen van intersectorale competenties en hoe deze toe te passen, alsmede naar de mogelijkheden van intersectorale scholing en samenwerking bij VWNW-trajecten.*
- 4. Mede op basis van de ervaringen bij de Metaalunie is wel duidelijk dat de “Beleidsagenda 2020” van de Stichting van de Arbeid te weinig rekening houdt met de kleinere bedrijven waaruit zowel de meubelindustrie als de metaalnijverheid bestaat. Deze bedrijven vragen een andere aanpak dan de grotere bedrijven die veelal ook over een HR/personneelsafdeling beschikken. De kleinere bedrijven dient men 1 op 1 te benaderen en op maat van advies te dienen. De adviezen dienen gericht te zijn op het bevorderen van de bewustwording van de noodzaak te zorgen voor een vitale onderneming met oog voor vitale medewerkers. Het*

gaat hierbij om te zorgen dat de medewerkers gezond zijn, het naar hun zin hebben en die gestimuleerd en in staat worden gesteld worden zich duurzaam te ontwikkelen en daarmee ook duurzame inzetbaarheid van de (toekomstige) oudere werknemers te bevorderen. Voor ieder bedrijf zal een op maat gesneden aanpak noodzakelijk zijn. De mogelijkheden voor individuele benadering, hulp en begeleiding van bedrijven bij het verhogen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid door de SSWM zou wellicht beter en op grotere schaal mogelijk zijn indien naast de SSWM adviseurs er ook de mogelijkheid is om op contractbasis externe deskundigen hiervoor in te zetten onder leiding en regie van de SSWM. Hierbij kan ook gedacht worden aan het inzetten van SH&M adviseurs.

De ontwikkeling van een Master Class zou deze adviseurs de tools moeten geven om naast hun normale taken deze taak uit te kunnen voeren. Het spreekt voor zich dat hier wel financiële middelen voor beschikbaar moeten komen. Wellicht biedt ESF 2 hiervoor mogelijkheden. Voor de aanpak kan gekeken worden naar de aanpak door OOM en de Metaalunie.

5. Mede op basis van dit onderzoek en rapport zou de SSWM een integraal beleids- en activiteitenplan kunnen opstellen voor het verhogen van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Dit betekent dat er ook keuzes moeten worden gemaakt t.a.v. zaken uit de Beleidsagenda 2020 die nog niet in de meubelindustrie gebeuren. Wij pleiten er voor om de uitwerking van afspraken zoveel mogelijk binnen de SSWM te laten plaatsvinden en alleen de meest noodzakelijke afspraken en intenties in de cao vast te leggen. De opdracht tot een integrale uitwerking door de SSWM zou vastgelegd kunnen worden in de CAO. Integraal betekend dat men alle aspecten van het beleid t.a.v. vitaliteit en duurzame inzetbaarheid in het beleid betreft. Over onderdelen die buiten het werkgebied van de SSWM liggen zoals arbo, pensioen, ontsie maatregelen etc. kan het Bestuur van de SSWM advies uitbrengen aan de Vakraad zodat de Vakraad deze zaken mee kan nemen bij de onderhandelingen en het vaststelling van de nieuwe cao. In het beleidsplan van de SSWM zouden ook, indien mogelijk, concrete doelstellingen moeten worden geformuleerd. Zo zouden bijvoorbeeld doelstellingen geformuleerd kunnen worden t.a.v. de duurzame inzetbaarheid van ouderen. Hierbij kan gedacht worden aan het bepalen van de gewenste groei van het aandeel van de oudere werknemers in het totale personeelsbestand in de meubelindustrie en interieurbouw voor de komende jaren.
6. Als integraal onderdeel van het beleidsplan zou ook een Bewustwording campagne moeten worden uitgewerkt. Ook hierbij kan aansluiting gezocht worden bij de aanpak en het ontwikkelde voorlichtingsmateriaal van de Metaalunie. Bijv. De brochure en video "oudere medewerkers.. hoe ga je daar mee om" in een aan de meubelindustrie aangepaste vorm en ook met Best Practice voorbeelden uit de meubelindustrie. Maar ook door de verschillende scholingsfondsen in andere branches is reeds voorlichtings-materiaal ontwikkeld.
7. Aanbevolen wordt een onderzoek te houden om naast deze nulmeting met betrekking tot de regelingen en activiteiten op branche niveau ook in kaart te brengen in hoeverre de bedrijven in de meubelindustrie doordrongen zijn van de noodzaak tot verhoging van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid en hoe men er nu mee omgaat. Dit onderzoek zou kunnen plaatsvinden door middel van een aantal interviews en een representatief onderzoek via email en internet. Dit onderzoek zou ook voorbeelden van Best Practice kunnen opleveren. Deze zouden weer gebruikt kunnen worden in het kader van een bewustwording campagne.
8. Aanbevolen wordt voor de regelingen via de SSWM het OP=OP principe in te bouwen met tevens een regeling die voorkomt dat de grotere bedrijven het grootste deel van het budget opmaken door limitering van aantal deelnemers per bedrijf. Dit principe wordt reeds door het scholingsfonds in de metaalsector (OOM) toegepast.
9. Het houden van periodieke/jaarlijkse functioneringsgesprekken kunnen volgens ons gezien worden als een noodzakelijke basis voor het verhogen van de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid alsmede voor de aandacht bij werkgever en werknemers voor

loopbaanperspectieven van werknemers. Om deze reden willen wij pleiten voor het in de cao vermelden van het recht/plicht op een functioneringsgesprek. Hiervoor zou door de SSWM aan zowel werkgevers als werknemers wel instrumenten beschikbaar moeten worden gesteld om van beide zijde een goed functioneringsgesprek te kunnen voeren. Bij OOM heeft men hiervoor een online instrument ontwikkeld en ook de timmerindustrie beschikt blijkbaar over “handboek gesprekken systeem”. Voor bedrijven waar uiteindelijk toch geen functioneringsgesprekken plaatsvinden zou de clausule in de cao moeten worden opgenomen dat bij het niet houden van functioneringsgesprekken de werknemer geacht wordt naar tevredenheid te functioneren.

- 10. Sociale partners wordt geadviseerd niet alles in de cao, bijlages en protocollen te willen vastleggen. Het cao-boekje voor de meubelindustrie is een van de omvangrijkste die wij tijdens het onderzoek zijn tegen gekomen. Bij een aantal onderwerpen vragen wij ons af of het zinvol is dit zo uitgebreid, maar voor het onderwerp ook weer te beknopt, in de cao of protocol op te nemen. Een voorbeeld is de opsomming van zaken die bij de introductie van een nieuwe medewerker moeten worden gedaan en waarover hij moet worden geïnformeerd. Het lijkt ons verstandiger in de cao op te nemen dat de werkgever verplicht is zorg te dragen voor een goede introductie waarbij verwezen wordt naar een handleiding/brochure waar in beschreven wordt hoe de introductie van een nieuwe medewerker zou moeten plaatsvinden. Dit kan uitgebreider dan nu in de cao en zal als brochure zeker beter gelezen worden dan de cao. In het algemeen protocollen, naar onze mening, niet gebruiken voor een poging zaken uit te werken, het zou beter zijn te verwijzen naar door SSWM of door de CBM op te stellen van brochures, handleidingen of websites met handreikingen. Cao, bijlagen en protocollen zijn voor de communicatie naar de achterban niet geschikt; worden naar ons idee niet voor dat doel gelezen.*
- 11. Tot slot hebben wij in een matrix-vorm getracht een totaal overzicht te geven van de mate waarin in de meubelindustrie en interieurbouw de adviezen van de Stichting van de Arbeid m.b.t. de 4 kernthema's op enigerlei wijze al uitgevoerd worden, in ontwikkeling zijn of dat er over de aanpak al intenties aanwezig zijn. Deze matrix zou van dienst kunnen zijn bij de bespreking van de resultaten van deze inventarisatie en in het vervolgtraject bij de gedachtewisseling en het maken keuzes over de te nemen acties naar aanleiding van de adviezen van de Stichting van de Arbeid in de “Beleidsagenda 2020”. Dit zou uiteindelijk moeten uitmonden in het door de SSWM op te stellen “Beleids- en activiteitenplan verhoging vitaliteit en duurzame inzetbaarheid voor de meubelindustrie en interieurbouw”*

Matrix met indicatie stand van zaken bij nulmeting activiteiten en maatregelen t.a.v. aanbevelingen Stichting van de Arbeid.

(zie volgende pagina)

In de matrix is door ons een indicatie aangegeven in hoeverre wij inschatten dat op sectorniveau in de meubelindustrie en interieurbouw de door de Stichting van de Arbeid gedane aanbevelingen t.a.v. bevorderen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid al aanwezig zijn cq worden uitgevoerd. Deze door ons gegeven indicatie zal onderwerp van discussie kunnen zijn bij de bespreking. Tevens zal de Matrix ten behoeve van de bespreking na ieder onderwerp aangevuld kunnen worden met de onderstaande kolommen:

Voorstel besluitvorming t.a.v. aanbevelingen SVA doelstelling te ondernemen acties budget planning

AANBEVELINGEN IN BELEIDSAGENDA 2020 VAN DE STICHTING VAN DE ARBEID														
								nulmeting activiteiten en maatregelen t.a.v. aanbevelingen		vraag of				
								75-100%	50-75%	25-50%	10-25%	< 10%	(nog) niet	nodig !!
<u>A: Stappenplan op sectorniveau</u>														
1. invent. Vitaliteit/duurz. Inzetbh. ouderen							X							
2. doelstellingen formuleren													X	
3. instrumenten benoemen en budget													X	
4. monitoren voortgang													X	
<u>B: Employability en scholing</u>														
1. stimuleren loopbaangesprek									X					
2. ontwikkelen loopbaanscan													X	
3. stimuleren periodiek loopbaanscan													X	
4. introduceren pers. scholingsbudget													X	
5. scholing meer richten op loopbaan									X					
6. bedr.- en sectoroverstijgende scholing										X				
7. EVC beter benutten voor oudere werkn.								X						
8. via soc.plan compet.verbetere ouderen													X	
9. pers. ontslagverg. inzetten baan terugkeer													X	
<u>C: Vitaliteit, gezondheid en arbo</u>														
1. pers. Inzetbaarheidscan introduceren													X	
2. periodiek medische keuring									X					
3. onderz. en aanpassing werkplek										X				
4. Arbo catalogus invoeren, bekend maken							X							
5. aandacht gezondheidsmanagement									X					
6. deeltijdpensioen bevorderen								X						
7. leeftijdsbewust hr-beleid bevorderen													X	
8. info. over leeftijdsopbouw sector/bedr.							X							
9. functioneringsgesprekken bevorderen									X					
10. bij werving geen leeftijdsdiscriminatie										X				
11. wervingskanalen gespec. In ouderen													X	
12. vergroten interne baanmobiliteit										X				
<u>D: Arbeidkosten en productiviteit</u>														
1. generiek ontsiemaatregelen toetsen							X							
2. generiek ontsiemaatregelen aanpassen													X	?
3. loongebouw toetsen							X							
4. loongebouw aanpassen													X	?
<u>E: Mobiliteit en preventie</u>														
1. invent. doorstr.en loopbaanmogelijkh.							X							
2. ontw. loopbaanpaden													X	
3. invest. in behoud en verbreding functie													X	
4. bij dreigend ontslag faciliteren nw baan								X						
5. sectoroverstijgende baanmobiliteit bev.										X				
6. sector overleg soc.partners over VWNV													X	
7. samenw. UWV en O&O fondsen													X	
8. samenw. O&O fondsen sectoren										X				
9. inschakelen mob.centra UWV en part.													X	
<u>F: Re-integr. en werkherv.kansen ouderen</u>														
1. participeren in 55+ project													X	
2. actieplan instroom oudere werkn.													X	
<u>G. bevorderen bewustw. vitaliteit en duurz.inzetbaarh.</u>														
1. communicatiecampagne algemeen													X	
2. communicatiecampagne sector													X	

Bijlage 1:

Overzicht interviews

Bijlage 2: (apart bestand/bijlage)

Uitgebreide samenvatting Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid (juni 2011)

Bijlage 3: (apart bestand/bijlage)

Uitgebreide samenvatting brieven van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer als antwoord op “Beleidsagenda 2020” van de Stichting van de Arbeid d.d. 9 juni 2011

Bijlage 1:

Overzicht geïnterviewden:

1. Centrale Bond van Meubelfabrikanten (CBM):

Dhr. Harry Nieuwenhuis, oud-directeur

Dhr. Rob Kars, directeur

Dhr. Kees Zwetsloot, adjunct-directeur

2. FNV Bouw :

Dhr. Coen van der Veer, Bondsbestuurder

3. CNV Vakmensen:

Dhr. Lex Raadgever, Sectorbestuurder

4. Koninklijke Metaalunie:

De heer André van der Leest, Beleidssecretaris onderwijszaken Koninklijke Metaalunie en voorzitter van de Stichting Opleiding en Ontwikkelingsfonds Metaalbewerking (OOM)

5. Stichting Scholing en Werkgelegenheid Meubel (SSWM):

De heer W. Kalis, directeur