



Sectoranalyse in het kader van MDIEU Tentoonstellingsbouw

31 januari 2022



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

Inleiding

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

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

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

Het thema Duurzame Inzetbaarheid heeft bij de Tentoonstellingsbouw (TTB) al jaren de aandacht. De afgelopen jaren is onder meer veel geïnvesteerd in een generatiepact-regeling, bepalingen ten aanzien van loopbaan en ontwikkeling en aandacht voor gezondheid (bijv. seniorendagen, geen verplichting overwerk en nachtwerk vanaf bepaalde leeftijd, periodiek medische onderzoek). Ook de bedrijven zelf hebben niet stilgezeten en verschillende initiatieven genomen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te versterken (bijvoorbeeld het faciliteren van de overstap vanuit de operatie naar kantoor).

Sociale partners onderschrijven het belang van blijvende aandacht voor duurzame inzetbaarheid o.a. vanwege de hogere pensioengerechtigde leeftijd, maar ook vanwege ontwikkelingen in de TTB. Mede daardoor is bij de betrokken partijen interesse in een nadere verkenning van duurzame inzetbaarheid in de sector: hoe kunnen we werkenden tot hun AOW-leeftijd inzetbaar houden én oudere medewerkers met een zwaar beroep de mogelijkheid bieden om eerder te stoppen met werken?

Deze sectoranalyse is gemaakt in het kader van de MDIEU. De inhoud van de sectoranalyse is met zorg samengesteld op basis van een analyse van bestaande bronnen, waaronder data van TKP (Pensioenuitvoerder), eigen onderzoek door CLC-VECTA, interviews met werkgevers én werknemers en een co-creatie sessie met sociale partners (het ontwerpteam).

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



A. Algemene informatie over de sector

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

1. Beschrijving van de sector (1)

Bedrijfsactiviteiten

De sector tentoonstellingsbouw richt zich op ontwerpen en uitvoeren (op- en afbouw) van tentoonstellingen, decors, displays, stands etc. De sector is nauw verbonden met de zakelijke evenementenbranche (beurzen e.d.), maar ook bijvoorbeeld met de museale wereld. De tentoonstellingsbouw zorgt voor de ‘fysieke’ omgeving waarin de organisator en de klant elkaar ontmoeten.

Het werken in de sector vraagt van werkgevers en werknemers veel flexibiliteit en aanpassingsvermogen. Elk project is uniek in zijn soort. De eisen aan tijdige oplevering (inclusief op- en afbouw) zijn zeer strikt. Dit vraagt veel van de planning, stressbestendigheid en niet zelden om improvisatievermogen.

De sector is niet enkel actief in Nederland. Veel bedrijven zijn ook over de grens werkzaam. Voor standbouwers is de internationale markt niet buiten beschouwing te laten; gemiddeld 25% van de omzet wordt op beurzen in Nederland behaald, de rest komt van het bouwen van stands in het buitenland (vooral Duitsland). (Bron CLC-VECTA)

Gelet op het karakter van de sector, is het essentieel dat de arbeidsverhoudingen goed zijn. In het proces is er een zeer grote mate van onderlinge afhankelijkheid. Indien een schakel niet goed functioneert, verzwakt dit de ketting. Uit de gehouden interviews met werkgevers en werknemers komt het beeld naar voren dat de arbeidsverhoudingen over het algemeen goed zijn. De omvang van de bedrijven draagt daar zeker aan bij. Het leeuwendeel van de bedrijven heeft maximaal 25 mensen in dienst, waardoor de lijntjes kort zijn en het teamgevoel sterk is.

Coronacrisis 2020 en 2021

De coronacrisis heeft een zeer grote impact gehad op de sector. De sector is in hoge mate afhankelijk van de zakelijke evenementenbranche. Voor deze branche geldt dat de (geprognoseerde) omzet in 2020 met maar liefst circa 80% is gedaald. Voor 2021 zijn de cijfers evenmin verre van bemoedigend (verwachte omzetsdaling van eveneens circa 80%).

Deze grote daling laat zich direct voelen in de sector. Het aantal werknemers is in 2021 substantieel gedaald (circa -20%). Daarbij past de kanttekening dat dankzij het steunpakket vanuit de overheid deze cijfers wellicht nog een vertekening laten zien. Tegelijkertijd is zichtbaar dat veel bedrijven gedurende de afgelopen periode hun horizon hebben verbreed en actief zijn geworden in andere sectoren (bv reclame, interieurbouw, skeletbouw, camperbouw).

SBI-codes, afbakening sector

De sector Tentoonstellingsbranche is geen scherp afgebakende sector met een afzonderlijke SBI-code. De tentoonstellingsbouw is ‘ondergebracht’ bij een aantal categorieën die veelal een veel breder terrein beslaan dan enkel de tentoonstellingsbouw (reclamebureaus, inrichters, verhuur van kleding en huishoudelijke artikelen en interieur- en ruimtelijke ontwerp).

Zo vallen tentoonstellingsbedrijven onder de ruime definiëring van reclamebureaus (SBI-code 7311). Inrichters vallen onder overige consumentenartikelen (SBI-code 7729) en onder verhuur van kleding en huishoudelijke artikelen (SBI-code 77292) voor zover het inrichting van beursstands betreft en niet reguliere evenementenverhuur. Standbouwers maken ook onderdeel uit van interieur- en ruimtelijk ontwerp met SBI-code 74103, waarin o.a. het ontwerpen van exposities en stands valt.

Daarnaast zijn er tentoonstellingsbedrijven die met deelactiviteiten onder SBI-code 7312 (handel in advertentieruimte en -tijd) en SBI-code 8230 (organiseren van congressen en beurzen) vallen. Bedrijven die sec beursorganisator zijn, vallen overigens niet onder de werkingssfeer van de cao en dus buiten deze sectoranalyse.

Vanwege deze indeling is deze sectoranalyse met name gebaseerd op cijfers vanuit de pensioenuitvoerder (TKP) en onderzoek dat CLC-VECTA laat uitvoeren/uitvoert. De SBI – cijfers geven dus slechts een zeer beperkte houvast als het gaat om het precieze aantallen werkgevers en werknemers die actief zijn in de sector.

1. Beschrijving van de sector (2)

Cao Tentoonstellingsbranche

De sector heeft een cao die wordt afgesloten door de werkgeversvereniging CLC-VECTA en de vakorganisaties FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen. De huidige cao Tentoonstellingsbedrijven kent een looptijd van 1 januari 2020 t/m 31 december 2021 en is algemeen verbindend verklaard door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Conform de laatste opgave van het AVV verzoek (2020) vielen er ruim 1700 werknemers onder de cao, die bij ongeveer 160 bedrijven werken die onder de werkingssfeer van de cao Tentoonstellingsbedrijven vallen. Momenteel worden de onderhandelingen voorbereid voor de volgende cao.

Onder de Tentoonstellingsbranche wordt verstaan die ondernemingen, of afdelingen van ondernemingen, waarbij meer dan 50 procent van de loonsom wordt betaald aan werknemers die betrokken zijn bij het realiseren van stands en/of tentoonstellingsprojecten. Dit raakt alle ondersteunende activiteiten die nodig zijn om stands en/of tentoonstellingsprojecten mogelijk te kunnen maken:

- het bedenken van stand/tentoonstellingsconcepten;
- het vervaardigen van stand/tentoonstellingsontwerpen;
- stand/tentoonstellingsbouw als geheel, of delen daarvoor;
- stand/tentoonstellingsinrichting, onder meer met behulp van vloerbedekking, stoffen, meubilair, audiovisuele middelen;
- het leveren en/of monteren van presentatiesystemen t.b.v. stands/tentoonstellingsprojecten;
- het begeleiden van stand/tentoonstellingsprojecten (projectmanagement).

Sociaal fonds

Naast de arbeidsvoorwaarden-cao kent de sector ook een Sociaal Fonds dat zich toelegt op het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de tentoonstellingsbedrijven. De statuten spreken van het bevorderen van de goede arbeidsverhoudingen en het financieren en subsidiëren van activiteiten die bijdragen aan het sociaal en economisch optimaal functioneren van de sector. Ook ontwikkelt en implementeert het fonds beleid op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt. Daarbij worden de volgende werkzaamheden benoemd:

- om-, her en bijscholing van medewerkers
- het bevorderen van medezeggenschap en participatie op ondernemingsniveau
- voorlichting over de arbeidsvoorwaarden
- en het verrichten en publiceren van onderzoek naar verbeteringen van arbeidsomstandigheden van medewerkers

Het fonds kent een premiepercentage van 0,49% (inclusief het werknemersdeel voor de collectieve WGA-hiaatverzekering van 0,09%) dat geheven wordt over het SV-loon in het voorgaande jaar gemaximeerd op het premiedagloon WW. Uit het jaarverslag van het Sociaal Fonds tentoonstellingsbedrijven blijkt dat de totale loonsom ruim €67 miljoen in 2020 bedraagt tegenover ruim €83 miljoen in 2019.

Pensioenfondsen

Werknemers vanaf 21 jaar vallen onder de verplicht gestelde pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubelbedrijven. Volgens de pensioenregeling kunnen werknemers vanaf 68 jaar met pensioen (pensioenrichtlijn). Het is mogelijk om vervroegd met pensioen te gaan en de regeling kent ook deeltijdpensioen. De pensioenuitvoering is sinds 2021 van Centric overgebracht naar TKP. Deze overdracht is nagenoeg volledig afgerond.

2. Omvang en samenstelling van de sector-kengetallen (1)

Omvang werknemerspopulatie

Covid-19 heeft een zeer grote impact gehad op de sector. In 2020 waren er volgens opgave van het pensioenfonds nog circa 1770 werknemers aangesloten bij het fonds (zonder vrijwillige aansluitingen en vrijgestelde werkgevers). In oktober 2021 is aantal gedaald tot ruim 1300 (zie tabel hieronder). Hierbij moeten nog circa 170 medewerkers worden opgeteld (werkgevers met een eigen pensioenregeling). Opvallend is het grote aandeel bijna fulltime-contracten in de sector ($> 0,9$). De jongste en oudste groep medewerkers kent de kleinste parttime-factor die iets lager ligt dan 0,8. Wellicht wordt dit verklaard door de vele BBL'ers en de 80-80-100 regeling.

Leeftijd	Aantal	Pt-factor	Gem. salaris
20-24	83	0,79	25421
25-29	137	0,92	32773
30-34	157	0,92	35532
35-39	143	0,93	40119
40-44	152	0,92	43103
45- 49	162	0,89	43357
50- 54	198	0,9	45780
55 - 59	143	0,88	48630
60 -64	106	0,87	44500
65-67	31	0,75	41630
	1312		40794

Bron TKP oktober 2021

Leeftijdsopbouw in perspectief

In de afgelopen vijf jaar is de leeftijdsopbouw in de sector fors veranderd. Het aandeel jongeren onder de 30 jaar is gedaald van 24% naar 16% én tegelijkertijd is het aandeel van medewerkers die 55+ zijn, opgelopen van 13% naar 21%. Of te wel, de sector ontgroent en vergrijst. In hoeverre dit effecten zijn van de pandemie en de daarmee samenhangende terugloop in standbouw-werkzaamheden én het gedwongen afscheid nemen van (jongere?) medewerkers, is niet bekend.

De tabel maakt duidelijk dat:

- Het aandeel jonge instromers substantieel is afgenomen (effect covid-19 crisis?)
- Het effect hiervan is dat de sector in totaliteit vergrijst (of ontgroent)

Leeftijd	2017	2019	2021
<23	11%	7%	6%
23-30	13%	19%	10%
31-45	36%	35%	34%
46-55	27%	25%	27%
>55	13%	14%	21%

Noot: Bij deze tabel past de aantekening dat de clustering naar leeftijd voor 2019 op een (licht) afwijkende manier heeft plaatsgevonden. Dit leidt tot enige vertekening tot de leeftijd van 45 jaar.

Bron: Vragenlijst CLC-VECTA; TKP 2017-2021

2. Omvang en samenstelling van de sector-kengetallen (2)

Verdeling werkgelegenheid

Op basis van cijfers uit 2019 telt de sector circa 210 bedrijven. De sector kenmerkt zich door veel bedrijven zonder personeel of met een relatief beperkt aantal werknemers (198 van de 210 bedrijven)

Aantal medewerkers	Aantal bedrijven
0	57
1-25	141
26-50	9
51-100	2
>100	1

Bron: representativiteitstopgave 2019 CLC-VECTA

Omvang dienstverband

De opgave van het pensioenfonds in 2019 laat de verdeling van de werknemers naar omvang dienstverband zien. 80% van de werknemers in de tentoonstellingsbedrijven werkt 32 uur of meer. Het aandeel parttime dienstverbanden is beperkt. 8% van de werknemers werkt maximaal 24 uur in de week en 12% werkt tussen de 3 en 4 dagen. Vermoedelijk heeft dit veel te maken met het grote aandeel mannen in de sector: een beeld dat interviews met werkgevers en werknemers in de sector naar voren komt.

Uren per week	Aandeel werknemers
Tot 24 uur	8%
24 tot 32 uur	12%
32 en meer	80%

Bron: Input meerjarenbeleidsplan meubel

Aard van de functies

In de sector zien we een globale verhouding van 74% van de werknemers die werkzaam zijn in uitvoerende functies en 26% die werkzaam zijn in niet-uitvoerende functies. Er zijn signalen dat deze verhouding (enigszins) verschuift naar de kant van de niet-uitvoerende functies. Dat heeft te maken met het voldoen aan wet- en regelgeving en kwaliteits- en veiligheidseisen van venues en beursorganisatoren. Dit vraagt meer capaciteit in de werkvoorbereiding.

Aard	Werknemers werkzaam
Uitvoerende technische functie	74%
Ondersteuning, administratief, commercieel. Planning e.d.	26%

Bron: Vragenlijst CLC-VECTA 2019

2. Omvang en samenstelling van de sector-kengetallen (3)

Verhouding vast – flex

Het overgrote deel van de werknemers in de sector heeft een vast dienstverband. Het aandeel zzp'ers en uitzendkrachten bedraagt ongeveer 30%. De pandemie heeft er toe geleid dat de flexibele schil gekrompen is. Medewerkers met tijdelijke dienstverbanden werd na maart 2020 geen nieuw contract aangeboden en zzp'ers beperkt ingeschakeld.

Categorie	% werkzaam
Vast	73%
ZZP-er	27%
Uitzendkracht/Payroll	2%

Bron Vragenlijst CLC-VECTA 2019

Ziekteverzuim

Brancherapporten van ArboNed laten zien dat het ziekteverzuim bij leden van CLC-VECTA laag is. Aantekening die hierbij hoort is dat niet alleen tentoonstellingsbedrijven lid zijn van deze werkgeversvereniging. Er zijn geen aparte cijfers bekend voor de tentoonstellingsbedrijven. Uit de gesprekken met de sector is het beeld ontstaan dat het ziekteverzuim van tentoonstellingsbedrijven niet afwijkt van dat van andere leden van CLC-VECTA.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CLC-VECTA leden (inclusief TTB)	4,6	3,5	2,9	3,3	3,2	3,3
CBS	3,8	3,8	4	4,3	4,4	4,9

Bron: Brancherapportages 2016-2020 ArboNed

De hoogste meldingsfrequentie bedraagt zogenaamd 'kort verzuim' van 1 tot 7 dagen. De gemiddelde verzuimduur in de sector bedraagt ongeveer 35 dagen, waarbij de leeftijdscategorie 55+ een iets hogere verzuimduur kent van gemiddeld 45 dagen. Ongeveer 10% van de ziektegevallen duurt langer dan 42 dagen en is verantwoordelijk voor circa 75% van het totale verzuim. Hoofdzakelijk is dit verzuim gerelateerd aan psychische aandoeningen en fysieke aandoeningen aan het bewegingsapparaat. (Bron: Brancherapportages ArboNed)

Instroom in het 3^e ziektejaar is verwaarloosbaar (Brancherapporten ArboNed) en ook de WGA hiaatverzekering kent geen of zeer weinig aanvragen (Bron: AON/Sociaal Fonds 2018-2020).

2. Omvang en samenstelling van de sector-kengetallen (3)

Uitstroom, amper doorstroom, weinig instroom medewerkers

Er is weinig harde informatie beschikbaar over het verloop in de sector. De toegankelijkheid van (dergelijke) data op sectorniveau is beperkt. De kosten om data te administreren en monitoren zijn (te) zwaar voor een relatief kleine sector als de tentoonstellingsbranche. De daarvoor noodzakelijke financiële draagkracht ontbreekt.

Geconsulteerde werkgevers en werknemers in de sector schetsen een bijzondere dynamiek. Medewerkers in uitvoerende/productie functies verblijven ofwel heel kort (1 á 2 jaar) ofwel heel lang in de sector. “You hate it, or you love it”. Als medewerkers de dynamiek van het werk aanspreekt, blijven ze over het algemeen heel lang werkzaam. De binding/loyaliteit van medewerker met het type werk en de wisselende werklocaties is groot. Aan de bovenkant van de leeftijdsopbouw is dan ook sprake van een forse uitstroom als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij kantoormedewerkers is de uitstroom naar andere sectoren groter.

De doorstroommogelijkheden bij de hoofdzakelijk kleine bedrijven in de sector zijn beperkt. De gemiddelde grootte van een tentoonstellingsbedrijf bedraagt ongeveer 10 medewerkers (Bron: TKP 2019) en er zijn weinig verschillende functies beschikbaar om intern door te stromen. Desondanks gebeurt het natuurlijk in de praktijk wel, bijvoorbeeld medewerkers die eerst op kleine busjes rijden, groeien na het behalen van hun vrachtwagen rijbewijs door naar chauffeur op een vrachtwagen.

De sector signaleert dat de instroom van jongeren stagneert. Vacatures laten zich moeilijk vervullen. Dit hangt samen met de algehele krapte op de arbeidsmarkt, de ontgroening van de beroepsbevolking en ook met de zwaarte van het werk in combinatie met de aantrekkelijkheid van de sector. Waar instromende jongeren het avontuurlijk vinden om voor het werk naar het buitenland te reizen, hechten dertigers aan een betere werk-privé balans.

3. Kleine bedrijven conform MDIEU regeling

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

Indien het criterium werknemersaantallen leidend is, geldt dat het aandeel kleine bedrijven in de tentoonstellingsbouw groot is. Van de circa 210 bedrijven die verplicht onder de cao vallen, zijn er 159 ondernemingen die medewerkers in dienst hebben. Daarvan kunnen er 141 onder deze categorie van 'kleine bedrijven' geschaard worden. Of te wel, een ruime meerderheid van 67% van de ondernemingen heeft minder dan 25 medewerkers in dienst. Gemiddeld had een kleinbedrijf circa 10 mensen in dienst.

Gelet op de aard van de producten –stand kunnen omvangrijk en duur zijn – zullen heel wat bedrijven ondanks een relatief laag werknemersbestand, toch een omzet behalen van minimaal 5 miljoen. Voor duurzame inzetbaarheid geeft het aantal werknemers de doorslag. De relatief geringe omvang van de bedrijven zorgt er bijvoorbeeld voor dat het aantal bedrijven met HR-capaciteit zeer gering is.

Kortom, de sector kenmerkt zich door kleinschaligheid en het leeuwendeel van alle ondernemingen in de sector is een MKB-bedrijf (<25mw-ers). Bij deze opsomming past de kanttekening dat het personeelsbestand in 2020 en 2021 drastisch is gewijzigd als gevolg van de coronacrisis. Recentere data zijn echter helaas niet beschikbaar.

4. Werkkenmerken

De meeste werknemers in de sector werken in een uitvoerende functie binnen de productie.

Uitvoerende functies

Circa 75% van de werkenden in de sector werkt in een uitvoerende functie. Het werken in een uitvoerende functie (productie/logistiek medewerker en vakman (standbouwer) is veelal fysiek zwaar werk. Daarnaast geldt dat het werk regelmatig moet worden uitgevoerd op locaties die onderhevig zijn aan weersinvloeden (tocht, koude of, warmte). Het werken op locatie betekent ook dat er sprake is van veel verplaatsingen (van beurs naar beurs).

Fysieke belasting

Het werk in uitvoerende functies is fysiek belastend door zowel het tillen, bukken en in moeilijke houdingen staan. Voor een deel hebben hulpmiddelen het werk de afgelopen 20 jaar kunnen verlichten. Voor de jongere generaties is het werk daardoor fysiek minder zwaar geworden. Zij lopen minder risico op gezondheidsklachten en slijtage. De aangepaste wet- en regelgeving, zoals de Arbowet, moeten ervoor zorgen dat alle bedrijven een deugdelijk arbobeleid voeren.

Voor de (technisch) uitvoerende functies geldt naast de fysieke belasting, in toenemende mate een grotere tijdsdruk. De op- en afbouwtijden worden steeds korter (eisen van de beursorganisaties).

Kantoorfuncties

Naast uitvoerende functies heeft een deel van de werkenden ook een (gedeeltelijke) kantoorfunctie. Onder deze brede groep vallen functies als: projectleider, werkvoorbereider, planner, administratief medewerker en medewerker personeelszaken.

Het kantoorwerk kan mentaal belastend zijn, maar niet zodanig dat bij een langdurige blootstelling in grote getale een verhoogd risico ontstaat op bovenmatige belasting, gezondheidsproblemen of uitval. Er zijn wel zorgen over de mentale gevolgen van de coronabeperkingen, vooral voor thuiswerkers.

Sectorbreed

Het werk in de sector kenmerkt zich over het algemeen door een afwisseling van (relatieve) kalmte en grote tijdsdruk. Globaal zijn de maanden januari tot april en september tot december de drukste maanden waarin de meeste beurzen plaats (seizoenspieken). Regelmatig worden bedrijven geconfronteerd met last minute aanvragen. Dit zet een grote tijdsdruk op alle medewerkers (ongeacht functie).

5. Trends en ontwikkelingen (1)

Binnen de standbouw zien we een aantal ontwikkelingen.

Techniek

De voorbereiding van de standbouw is onder invloed van efficiency-druk vanuit de opdrachtgevers én techniek veranderd. 10 jaar geleden verliep dat proces als volgt: werkstuk in elkaar zetten vanaf tekening waarbij de vakman het hele uitvoeringsproces voor zijn rekening nam (grondstoffen verzamelen, zagen, frezen, timmeren e.d.). Nu wordt door werkvoorbereiding het constructieproces geheel in kaart gebracht. Het werkstuk maakt een reisje door de plant waarbij op verschillende plekken handelingen verricht worden (slotstuk in elkaar zetten van een bouwpakket).

Binnen de tentoonstellingsbouw is er sprake van zwaar werk (tillen, houding). Een deel van dit werk kan met hulpmiddelen (bijvoorbeeld robots) worden uitgevoerd. Ook kan verlichting worden bereikt door de inzet van computergestuurde machines (zagen en frezen). Deze ontwikkeling heeft impact op de vaardigheden en de kennis die benodigd is om binnen de tentoonstellingsbouw te werken.

Regelgeving

Vanuit wet- en regelgeving én de opdrachtgevers worden in toenemende mate hogere normen gesteld aan zaken als administratie, calculatie en uitvoeringseisen (denk bijvoorbeeld aan veiligheidsaspecten). Voor de tentoonstellingsbouw betekent dit dat deze aspecten meer en meer aandacht vragen waardoor de verhouding operatie en overhead wijzigt. Het werk op 'kantoor' neemt in belang toe.

Opvangen pieken-dalen

Het aanbod van werk kent binnen de tentoonstellingsbouw pieken en dalen (het beurzen seizoen). Steeds meer bedrijven spelen op deze ontwikkeling in door bijvoorbeeld de benodigde werk capaciteit aan te passen aan het seizoen of door een tweede activiteit op te starten – bijvoorbeeld interieurbouw – zodat de dalen in het beuzenwerk kan worden opgevangen. Consequentie hiervan is wel dat als er een (plotse) piek ontstaat binnen het eigenlijke tentoonstellingswerk, er een tekort aan medewerkers kan ontstaan.

Verduurzaming

Vanuit de klant – maar zeker ook vanuit de eigen sector – is de behoefte groot om de sector verder te verduurzamen. Inzet van recyclebare grondstoffen en producten is hiervan een directe vertaling. Voor veel van deze producten geldt dat ze over het algemeen lichter zijn dan de huidige materialen. Dit heeft een positief gevolg voor de fysieke belasting van de medewerkers.

Arbeidsmarkt verandert

Het wordt moeilijker om jonge mensen voor de sector te interesseren. Er zijn sowieso minder jongeren op de arbeidsmarkt beschikbaar en daarbij neemt ook het aandeel jongeren met een technische achtergrond af. De sector verwacht in de komende jaren een verdergaande vergrijzing en ontgroening in het medewerkersbestand en merkt nu al dat vacatures niet vervuld kunnen worden.

5. Trends en ontwikkelingen (2)

Binnen de 'beurzenwereld' zien we de volgende tendensen en ontwikkelingen.

Beurzenmarkt in Nederland is krimpend

De sector signaleert dat er sprake is van een verplaatsing naar het buitenland en dat beurzen een andere positie krijgen. Het exclusieve moment waarop klant en aanbieder elkaar treffen vermindert en de contacten verlopen steeds meer digitaal. De kosten voor beurzen (en dus stands) lopen op door o.a. materiaalkosten, kortere op- en afbouwtijden, investeringen in duurzaamheid (voorwaarden van beursgebouwen) en meer recent de stijgende energieprijzen.

Trends

Er zijn relevante ontwikkelingen voor de standbouw in relatie tot beurzen.

- Wat gaat er gebeuren als metaverse vaste grond onder de voeten krijgt? Dat kan leiden tot een revolutie in beurzenland. Verwachting is wel dat dit de eerstkomende 10 jaar nog geen snelle vlucht gaat nemen. Mensen blijven behoefte hebben aan vis a vis contacten; de basis voor de beurs.
- Ook lijkt er een trend naar kleiner, relevanter en meer inhoud. Deze trend is versterkt door Covid-19. Beurzen gaan zich in toenemende mate op specifieke doelgroepen of thema's richten en daardoor in omvang krimpen, kleiner maar relevanter.
- Sfeer en beleving. Aankleding, entertainment, uitstraling, catering, activiteiten en (technologische) gadgets op de beursvloer zijn sfeer verhogende elementen.
- Verduurzamen. Locaties worden 'groener', catering duurzamer, afval wordt gescheiden, stands en vloerbedekking verdwijnen na afloop van een beurs steeds minder in de container, maar worden opgeslagen of gerecycled. Meubilair wordt hergebruikt.
- Organisatoren gaan zich meer en meer als marketing- en adviespartner en als on- en offline matchmaker opstellen. Toeleveranciers nemen eveneens marketing- en adviestaken op zich, voegen service-elementen aan hun dienstenpakket toe en gaan samen met de klant op zoek naar efficiëntere en kostenbesparende oplossingen. Daarnaast zijn toeleveranciers in toenemende mate in andere sectoren actief, onder andere in de Retail.

6. Doorkijk over vijf jaar

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

1. Toenemende integratie van digitale toepassingen (denk aan virtual reality) in beurzen. Standbouwers zijn – van oorsprong - mensen van hout en metaal, op dit moment nog minder van digitalisering.
1. Traditioneel vakmanschap staat onder druk:
 - Steeds meer behoefte aan modulaire, recyclebare bouwstenen (met legoblokjes een stand opbouwen)
 - Eisen aan duurzaamheid (gebruik van andere materialen die haaks kunnen staan op de eisen gesteld vanuit het huidige vakmanschap)
 - Steeds minder jonge instroom (trekken naar andere sectoren, arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden)
2. Personeelskrapte. Dit tekort deed zich reeds voelen voor de coronacrisis en zet zich nog steeds door. De krapte laat zich met name voelen in sectoren waarbij vakmanschap en techniek hand in hand gaan. Vanuit aanpalende sectoren – de bouw, metaal & techniek – is er dan ook sprake van een grote aanzuigingskracht op de medewerkers in de tentoonstellingsbouw. Deze sectoren bieden over het algemeen betere arbeidsvoorwaarden en werk dat zich binnen meer gereguleerde uren afspeelt. Daarnaast is zichtbaar dat het aantal medewerkers dat er voor kiest om zzp-er te worden toeneemt (Met name in de op- en afbouw).
3. Automatisering zet constant door. Dit vraagt van de vakman onder andere steeds meer digitale vaardigheden (en dat sluit niet altijd aan bij het gemiddelde profiel van de gemiddelde vakman).
4. Veel ondernemingen hebben een relatief beperkt werknemersbestand. De mogelijkheden om binnen deze groep te schuiven met werkzaamheden (bijvoorbeeld om medewerkers minder fysiek belastende werkzaamheden te laten uitvoeren) zijn daar beperkt. Gelet op de leeftijdsopbouw van de sector kan dit een serieus knelpunt gaan worden. Een knelpunt dat mogelijk versterkt wordt door de ‘afstand’ (menstype) tussen technisch uitvoerende functies en overige functies (een standbouwer is niet altijd om te scholen naar bijvoorbeeld een werkvoorbereider).
5. Druk op efficiency door beursorganisatoren werkt door in toenemende druk op kortere op – en afbouwtijden voor werknemers, met gevolgen voor (nog) langere werkdagen en toename van werkstress.
6. Verduurzaming. Bedrijven worden door klanten in toenemende mate bevraagd op duurzaamheid van materialen en op hergebruik van materialen. De CO2-footprint van de sector met veel reisbewegingen van (brandstof) vrachtwagens brengt een beweging op gang om na te denken over investeringen in bijvoorbeeld elektrische vrachtwagens.



B. Problematiek van Zwaar werk

1. Zwaar werk in relatie tot DI
2. Wat verstaan we onder zwaar werk?
3. Definiëring en afbakening zwaar werk en doelgroep RVU

1. Zwaar werk in relatie tot DI

Voor een deel van de medewerkers van 60 jaar en ouder kan de tijdelijke vrijstelling van de RVU-boete, en daarmee de mogelijkheid tot eerder uittreden, een oplossing zijn. Het betreft medewerkers in die functies waarvan bekend is dat het langdurig verrichten van zware werkzaamheden en de blootstelling aan bezwarende werkomstandigheden leidt tot een verhoogd risico op gezondheidsklachten of uitval.

In de sector lijken er voor deze groep beperkt mogelijkheden te zijn om het werk aan te passen of om aangepaste werkplekken in de organisatie te creëren. De sector kent overwegend kleine ondernemingen met weinig (diversiteit in) functies. Medewerkers van 60 jaar of ouder hebben ook maar beperkte mogelijkheden om zich om te scholen, waardoor in- of externe mobiliteit mogelijk wordt. Daarnaast is externe mobiliteit (een baan buiten de organisatie) op hogere leeftijd lastig en vaak niet wenselijk (bij zowel werkgever als medewerker).

Het is overigens niet ondenkbaar dat dit ook geldt voor medewerkers van 50 tot 60 jaar. Zij hebben zich wellicht al wat langer kunnen voorbereiden op de opgeschoven pensioenleeftijd, maar hebben vaak onvoldoende mogelijkheid gehad hun werk of loopbaan hier op aan te passen.

In de huidige cao Tentoonstellingsbedrijven zijn een aantal bepalingen opgenomen specifiek gericht op het ontzien van ouderen. Zo kunnen werknemers vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd gebruik maken van een generatiepact-regeling, is een medewerker^s vanaf 50 jaar niet meer verplicht om nachtdiensten te werken en gelden er extra verlofdagen vanaf de leeftijd van 58 jaar.

Ten aanzien van de huidige generatiepactregeling past nog de opmerking dat van de huidige regeling (80-80-100) weinig gebruik wordt gemaakt. De inkomensachteruitgang wordt hiervoor als voornaamste reden genoemd.

	Ontzien <i>Hersteltijd vergroten</i>	Benutten <i>Werk anders organiseren</i>	Ontwikkelen <i>Tijdig omscholen naar ander werk</i>
60 jaar en ouder			
50 tot 60 jaar			
40 tot 50 jaar		 	
Jonger dan 40 jaar			

2. Wat verstaan we onder zwaar werk?

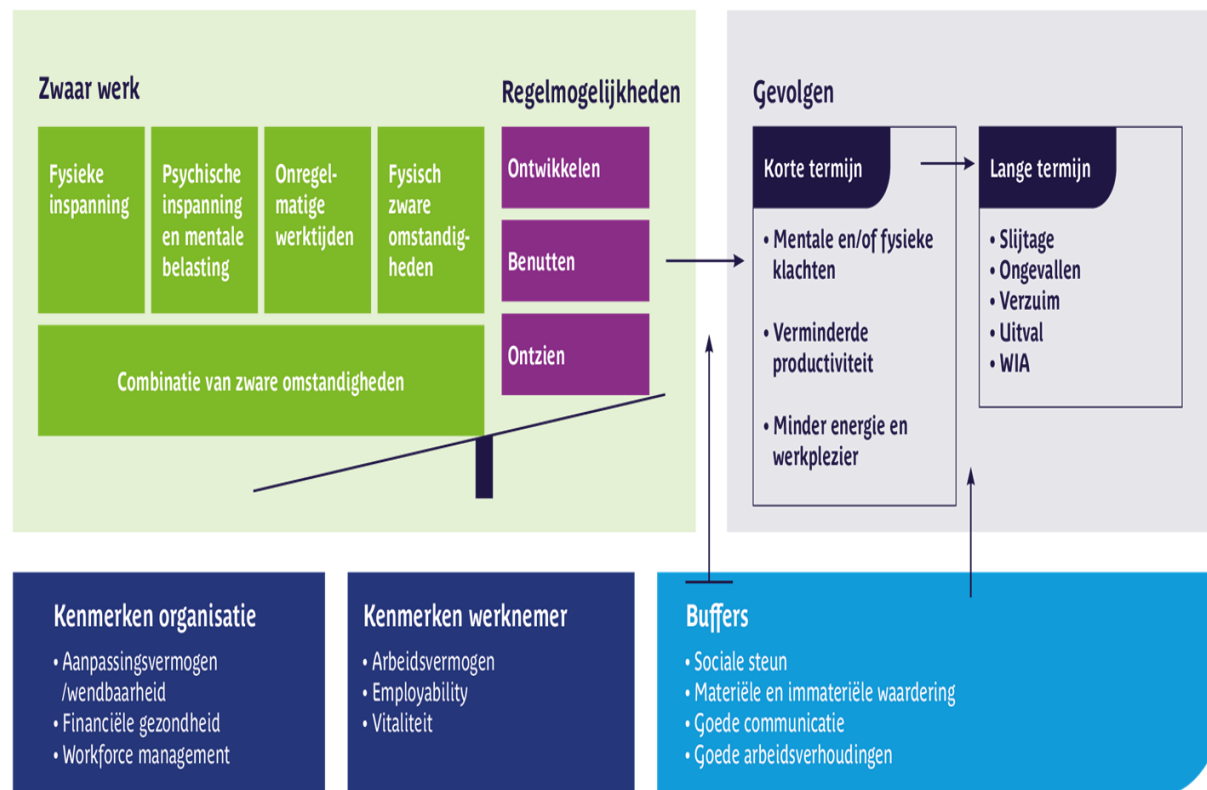
Er zijn verschillende categorieën van belastende aspecten als we het over zwaar werk hebben:

1. Fysiek en fysisch belastende aspecten;
2. Psychische belasting en mentale inspanning;
3. Onregelmatige werktijden (bijvoorbeeld veroorzaakt door reizen/reistijden).

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

De bezwarende aspecten van het werk kunnen verminderd worden door de aanwezigheid van regelmogelijkheden (op het gebied van ontwikkelen, benutten en ontzien) of buffers (sociale steun, materiële en immateriële waardering, goede communicatie en goede arbeidsverhoudingen).

De wijze waarop deze verschillende aspecten en factoren op elkaar inwerken zijn weergegeven in het SPDI Zwaar werk model.



3. Definiëring en afbakening zwaar werk en doelgroep RVU (1)

N.B. Cao-partijen hebben besloten om geen gebruik te maken van de mogelijkheid om een sectorale RVU-regeling in te voeren (met daarbij een eventuele subsidie vanuit de MDIEU-regeling). Partijen hechten er wel groot belang aan om het begrip zwaar werk in de sector te duiden. Dit geeft immers houvast en richting aan de activiteiten die partijen wensen te ontwikkelen op het vlak van duurzame inzetbaarheid.

Wat verstaat de sector onder zwaar werk?

De sector heeft hierbij gekozen om aansluiting te zoeken bij het recent ontwikkelde functiehandboek. Dit handboek is gebaseerd op het functiewaarderingssysteem IFA. De IFA-methode kent drie aspecten waarlangs de bezwarende omstandigheden in kaart worden gebracht:

Omschrijving gezichtspunt bezwarende werkomstandigheden	
Lichamelijke inspanning en lichaamshouding	De mate van buitengewone lichamelijke inspanning. Gewaardeerd worden factoren als uitzonderlijke inspanning door krachtsuitoefening, lichaamsbeweging, houding e.d.
Werksituatie/-klimaat	De mate van aanwezigheid van omgevingsfactoren zoals vuil, stof of lawaai, stank, hitte, koude, vocht e.d. Hierbij valt ook het werken in verschillende tijdszones en klimatologische omstandigheden.
Persoonlijk risico	De mate van gevaar voor beroepsziekten en ongelukken in de functie.

3. Definiëring en afbakening zwaar werk en doelgroep RVU (2)

Op basis van toepassing IFA – bezwarende werkomstandigheden is de volgende selectie gemaakt:

Referentiefunctie – zwaar werk	Direct gekoppeld
Schoonmaker	
Productie/logistiek medewerker 2	Productie/logistiek medewerker 1
Vakman (standbouwer) 2	Vakman (standbouwer) 2
Voorman 1	Voorman 1

Cao-partijen onderkennen de omstandigheid dat er op bedrijfsniveau functies zullen voorkomen waar ten aanzien van fysieke, fysieke en/of mentale belasting zeer hoge eisen aan worden gesteld. Dit terwijl deze functies niet vallen onder bovenstaande inkadering van het begrip zwaar werk. Partijen willen daarom de ruimte bieden om te komen tot maatwerk waarbij geldt dat indien bedrijven van mening zijn dat andere functies ook onder de definitie van zwaar werk vallen, dit moet worden voorgelegd aan cao-partijen. Deze zullen hier dan een besluit over nemen.

Bij deze inkadering van het begrip zwaar werk passen de volgende opmerkingen:

- Functies binnen een bedrijf die worden ingedeeld door een vergelijking te maken met de referentiefuncties schoonmaker, productiemedewerker en standbouwer (en die dus op het vlak van bezwarende omstandigheden vergelijkbaar zijn) worden ook gerekend tot de categorie zwaar werk.
- Speciale aandacht voor de functie voorman. Indien deze functioneert als meewerkend voorman en op locatie wordt ingezet, dan kan deze functie ook gerekend tot de categorie zwaar werk (vergelijking maken met de functie standbouwer 1 op het gezichtspunt bezwarende werkomstandigheden)
- Cao-partijen hebben geconstateerd dat er in de sector geen sprake is van structureel onregelmatig werk met nachtarbeid.

3. Definiëring en afbakening zwaar werk en doelgroep RVU (3)

Inzicht in doelgroepen

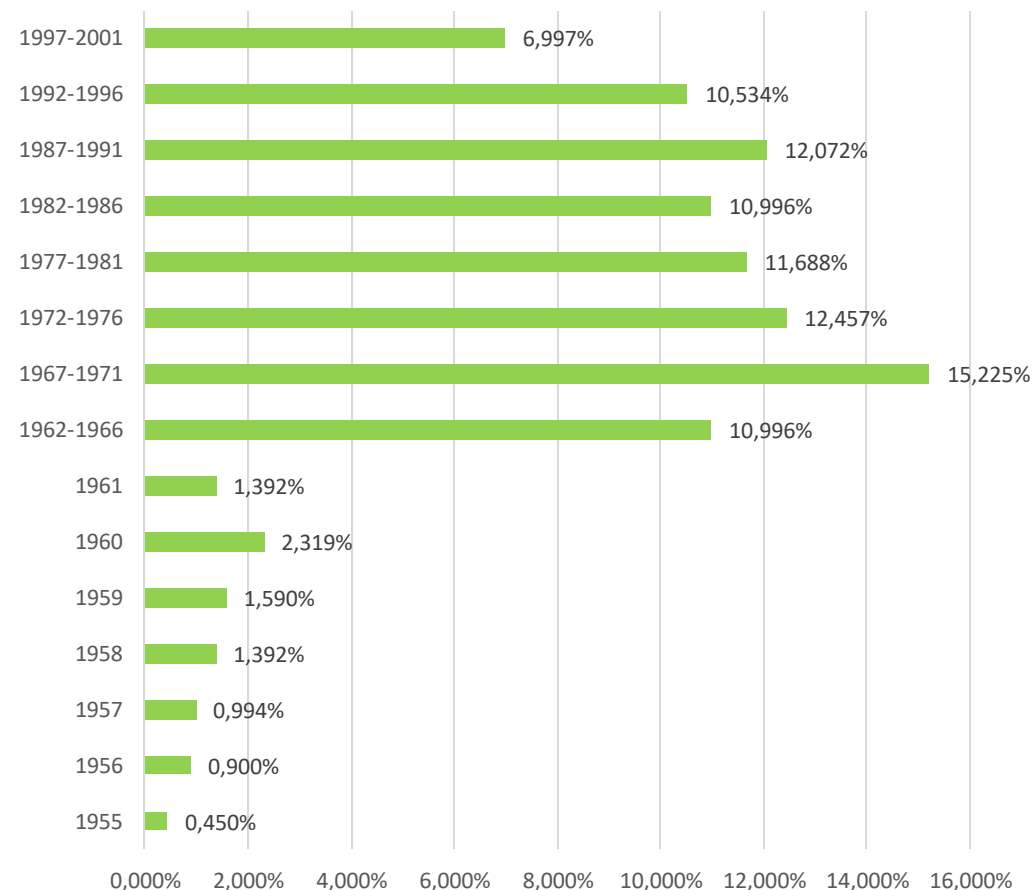
Om zicht te hebben op de leeftijdsopbouw in de sector en daarmee ook richting te kunnen geven aan het te ontwikkelen duurzaam inzetbaarheidsbeleid, is op basis van cijfers vanuit de pensioenuitvoerder TKP de hiernaast weergegeven tabel opgesteld.

Bij deze tabel behoren een aantal kanttekeningen:

1. Vanwege de overgang van pensioenuitvoerder is het lastig om actuele cijfers te krijgen over de exacte leeftijdsopbouw. Het bestand dat is gebruikt voor de tabel is opgebouwd uit drie stappen:
 - Basis bestand 2017 (op medewerkersniveau)
 - Actueel bestand oktober 2021 (op leeftijdscohorten 'gelinkt' met bestand 2017)
 - Indicatieve stand per 1 januari 2022
2. Het basisbestand heeft betrekking op medewerkers die middels de cao gebonden zijn (dus exclusief vrijgestelde werkgevers en vrijwillig aangesloten werkgevers)

De groep werknemers die in theorie gebruik zou kunnen maken van de RVU-regeling (waar de sector dus van afziet) bedraagt circa 9% van het totaal.

Benadering leeftijdsopbouw per 1-1-2022





C. Duurzame inzetbaarheid

1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid
2. Knelpunt en risico's voor werkenden, werkgevers en de sector
3. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder?
4. Wat doet de sector al?

Huidige instrumenten en regelingen vanuit Sociaal Fonds en CAO Tentoonstellingsbedrijven

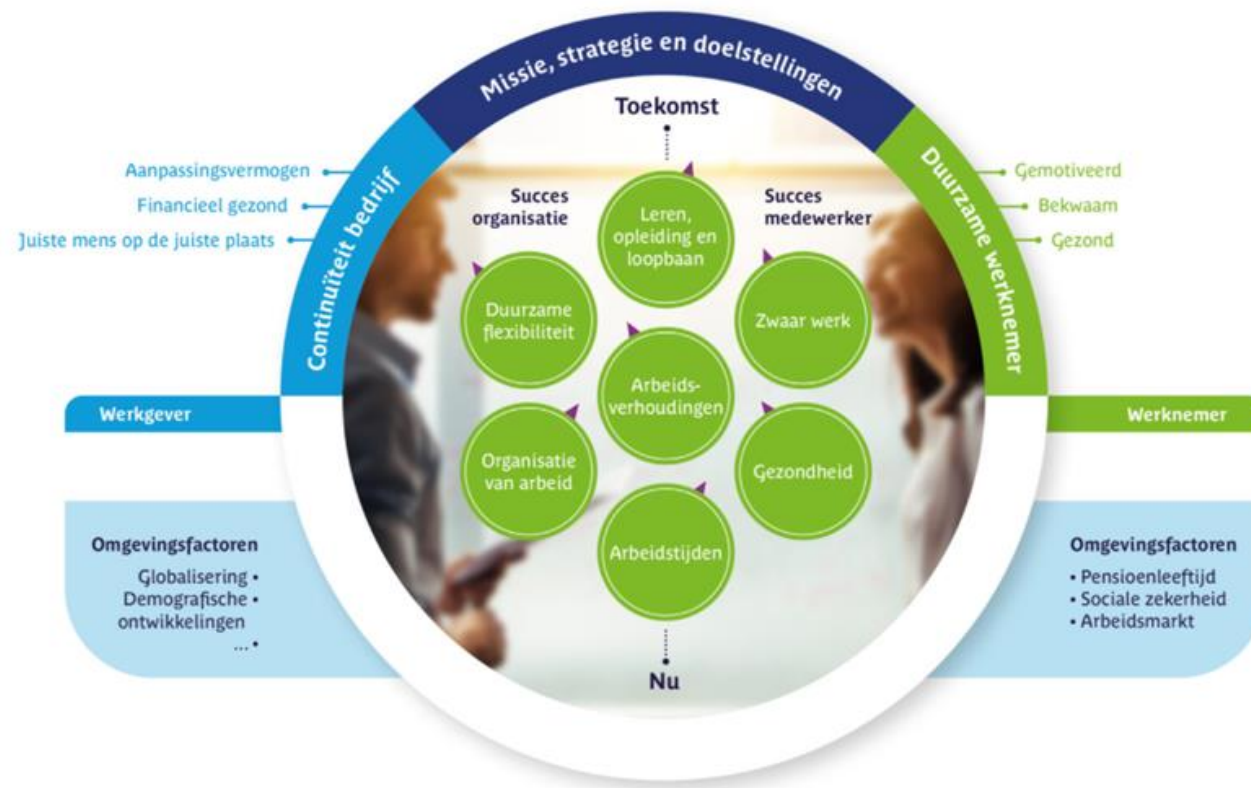
1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Een succesvolle aanpak om werkenden gezond, bekwaam en gemotiveerd te houden vereist een duidelijk kader, een brede visie en werkende oplossingen. Alles tegelijk op de schop nemen is onmogelijk. Maar je volledig op één aspect richten werkt ook niet. Daarom is een scherpe focus nodig met een open oog voor samenhang en raakvlakken.

Veel bedrijven en instellingen zijn al aan de slag gegaan met de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Ook talloze sectorale cao's bevatten afspraken over duurzame inzetbaarheid, en leiden tot een gevarieerd aanbod in een sector.

Ook in de tentoonstellingsbranche heeft duurzame inzetbaarheid de aandacht. Zowel in de cao als door het sociaal fonds is beleid ontwikkeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt. Zo heeft elke werknemer in de tentoonstellingsbranche recht op een door de werkgever betaald EVC-traject en kunnen werkgevers terecht voor praktische tools op HR-gebied.

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



2. Knelpunten en risico's voor werkenden

A. Gezond, veilig en vitaal werken	B. Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen	C. Een leven lang leren en arbeidsmobiliteit stimuleren	D. Bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als ook van eigen regie op de loopbaan
Psychosociale arbeidsbelasting: Druk op efficiency door beursorganisatoren werkt door in toenemende druk op kortere op – en afbouwtijden voor werknemers, met gevolgen voor (nog) langere werkdagen en toename van werkstress		Werk verandert door introductie van nieuwe technieken en materialen: • De werkvoorbereiding wordt complexer: er wordt een groter beroep gedaan op inventiviteit, creativiteit en vakmanschap • De uitvoering wordt minder complex (mogelijke verschraving) => in plaats van een fraaie zwaluwverbinding het draaien van een simpele schroef	Medewerkers zijn zich niet altijd even bewust van hun eigen gezondheid. - Hoe kijken zij aan tegen hun eigen gezondheid? - En hoe schatten zij deze in over 10-20 jaar? - Wat hebben zij nodig om eventueel hierop bij te sturen?
Fysieke zwaar werk (tillen, bukken, houding). Wel verbeterd door: • Duurzame materialen over het algemeen lichter • Nieuwe technieken en arbohulpmiddelen, bijv. computergestuurde machines (zagen en frezen) en robots. Deze ontwikkeling heeft impact op de benodigde vaardigheden en kennis.		Veel nieuwe medewerkers hebben niet de vereiste opleidingen en worden binnen het werk opgeleid	Medewerkers hebben niet altijd inzicht in (toekomstige) ontwikkelingen van het bedrijf en wat er nodig is aan (ontwikkeling van) skills om hiermee om te gaan.
Belastende aspecten van arbeidstijden: • Lange werkdagen in het hoogseizoen • Weinig regelmogelijkheden/ zeggenschap over arbeidstijden		Uitsluitend training-on-the-job vormt een risico voor de arbeidsmarktwaarde van medewerkers: • Medewerkers kunnen de door hen opgedane kennis en ervaring niet staven met diploma's of certificaten • De overgang naar een functie buiten de sector wordt hierdoor belemmerd	
Werk- en privé balans: • Doordat veel activiteiten achter elkaar gepland worden, kunnen medewerkers tussendoor niet naar huis • Zaterdagarbeid (gemiddeld 13 maal per jaar voor operationele medewerkers)			
Leefstijl: De vele hotelovernachtingen maken gezonde keuzes moeilijker (snelle vette hap, drank)			
Werkplezier: De verandering in werk kan een negatief effect hebben op de werkbeleving ('ervaren vaktrots')			

2. Knelpunten en risico's voor werkgevers

A. Gezond, veilig en vitaal werken

B. Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

C. Een leven lang leren en arbeidsmobiliteit stimuleren

D. Bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als ook van eigen regie op de loopbaan

Op de vorige slide zijn de risico's benoemd die gelden voor de werknemers. Deze risico's vertalen zich bij ongewijzigd beleid ook in knelpunten voor de werkgever (risico uitval, verzuim, niet aansluiten op gevraagde kennis, beschikbaarheid competenties e.d.)

Arbeidsomstandigheden:

Fysieke belasting van het werk is een knelpunt, dat groter kan worden gezien de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand in de sector.

- Door nieuwe technieken en Arbo hulpmiddelen wel verbeterd
- Taakrotatie maar beperkt mogelijk vanwege omvang van het personeelsbestand (veel kleinbedrijven)

Arbeidsmarktkrapte:

- Weinig instroom en veel uitstroom naar aanpalende sectoren (de bouw, metaal & techniek)
- Toenemend aantal mensen kiezen voor ZZP (met name in de op- en afbouw)
- Verwachte uitstroom: 21% van de medewerkers is 55 jaar of ouder en zal de komende tien jaar uitstromen.
- Moeilijk vervulbare vacatures
- Door pieken in het werkaanbod (bijv. tentoonstellingsbouw die plots aantrekt)
- Verstoringen in de planning en roosters (balans werk en privé)

Nog niet of nauwelijks sprake van een leercultuur waarbij werkgever en werknemer samen aan continue ontwikkeling werken zodat optimaal kan worden ingespeeld op veranderende omstandigheden

Aantrekkelijk werkgeverschap:

Werkgevers ervaren concurrentie op de kwaliteit van werk (aanzuigingskracht van andere sectoren of ZZP). Aspecten:

- Regelmaat en voorspelbaarheid werktijden
- Beloning

(Technologische) ontwikkelingen :

- Toenemende integratie van digitale toepassingen (denk aan virtual reality) in beurzen
- Steeds meer behoefte aan modulaire, recyclebare bouwstenen (met legoblokjes een stand opbouwen)
- Duurzaamheidseisen
- Arbohulpmiddelen om werk te verlichten

(Technologische) ontwikkelingen veranderen de aard en complexiteit van het werk. Dit heeft tot gevolg:

- Traditioneel vakmanschap staat onder druk
- Vraag naar digitale vaardigheden (profiel traditionele vakman sluit niet altijd goed aan)

Bewustzijn werkgever belang en impact van DI (niet breed aanwezig)

Een groot deel van de sector bestaat uit kleine bedrijven. Bij veel bedrijven ontbreekt de HR-functie waardoor DI niet ingebed is in de organisatiecultuur van die bedrijven

2. Knelpunten en risico's voor de sector

Bewustwording bij werkgevers en werkenden bevorderen, zowel van DI als ook van eigen regie op de loopbaan

Bewustwording van belang duurzame inzetbaarheid voor:

- Inzetbaarheid werknemers (vakbekwaam, gezond en gemotiveerd)
- Continuïteit in de bedrijfsvoering versus voortschrijdende ontwikkelingen op het vlak van techniek, materialen en benodigde skills

Bewustwording van de gezamenlijke verantwoordelijkheid:

- Werknemer- regie op eigen loopbaan (binnen en buiten de sector)
- Werkgever – stimuleren en faciliteren

De ambitie van de sector om werkgevers en werknemers te bereiken met hun aanbod wordt nog niet gehaald

- Van het EVC-traject of het onafhankelijk loopbaanadvies wordt nauwelijks gebruik gemaakt
- Bekendheid van de regelingen (bij zowel werkgevers als werknemers)
- Door piekarbeit weinig ruimte voor opleidingsbeleid/uitvoering (in piek geen tijd, buiten piek compensatie overwerkuren)

3. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder?

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

Mogelijke doelgroep voor een regeling generatiepact

- Oudere medewerkers in een functie met zware werkomstandigheden die de komende vijf jaar uitstromen. Dit zijn de medewerkers geboren tussen 1955 en 1961. Invoering van een (effectief) generatiepact kan ervoor zorgen dat er meer structureel geplande hersteltijd in het rooster kan worden ingebouwd (wat de kans op vroegtijdige uitval verkleint). In dit kader wordt ook gewezen de mogelijkheid om de huidige tijd voor tijd regeling voor deze groep anders in te regelen (rol werknemer bij keuze)

Mogelijke doelgroepen voor specifiek duurzaam inzetbaarheidsbeleid zijn:

- Starters: jongere medewerkers (of medewerkers in opleiding) in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die nog aan het begin van hun loopbaan staan. Zorg om jongeren die te vroeg uitgeblust zijn en/of de opleiding niet afmaken.
- Medewerkers die het werk met zorgtaken combineren, zoals de zorg voor kinderen en/of mantelzorg. De hoge werkdruk in combinatie met weinig regelmogelijkheden kan maken dat medewerkers voortijdig uitvallen.
- Medewerkers in het midden van de loopbaan die nog graag langere tijd het werk willen blijven doen maar waar wel extra inspanningen voor nodig zijn om bij te blijven in het vak en fit te blijven voor het werk. Voor deze groep is motivatie en betrokkenheid een belangrijk thema.
- Medewerkers aan het einde van de loopbaan die nog 5 tot 15 jaar moeten blijven werken. Deze groep heeft mogelijk al te maken met fysieke klachten als gevolg van het zware werk waardoor er een verhoogd risico ontstaat op bovenmatige slijtage, gezondheidsproblemen of uitval. Ook voor deze groep zijn extra inspanningen nodig om bij te blijven in het vak en fit te blijven voor het werk. Voor deze groep kan aandacht voor hersteltijd nodig zijn.

4. Wat doet de sector al? Huidige instrumenten en regelingen vanuit Sociaal Fonds en CAO Tentoonstellingsbedrijven

A. Gezond, veilig en vitaal werken

	Gericht op de werkgever	Gericht op de werknemer	Opmerkingen
Reactief	- Arbo-catalogus tentoonstellingsbedrijven - Branche RI&E - PMO's en PMO Persoonlijk - Checklist gezond en vitaal bedrijf (wettelijke vereisten)	- Generatiepact-regeling (vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd) - Geen nachtdiensten (vanaf 50 jaar) - Extra verlofdagen (vanaf 58 jaar)	Van de generatiepact-regeling wordt niet veel gebruik gemaakt. Voor veel mogelijke deelnemers is de achteruitgang in inkomen te fors
Planmatig	- Branchebenchmark verzuim - Hulp bij duurzaam inzetbaarheidsbeleid (verzuimbeleid) - Checklist gezond en vitaal thuiswerken - Praktische tools voor een gezond en vitaal bedrijf		
Proactief	- Werkdrukkompas - Mijn organisatie-expert (ArboNed)	- Ziektekostenverzekering incl. fysiotherapie (ook voor ZZP'ers) - Medisch onderzoek (1x 3 jr.) - Sectoraal vertrouwenspersoonloket	Ziekteverzuim in de sector is relatief laag (binding met bedrijf)
Integraal			

4. Wat doet de sector al? Huidige instrumenten en regelingen vanuit Sociaal Fonds en CAO Tentoonstellingsbedrijven

B. Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap

	Gericht op de werkgever	Gericht op de (toekomstige) werknemer
Reactief	Checklist Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	
Planmatig	Functiehandboek	
Proactief		
Integraal		

Zoals eerder opgemerkt: Gelet op het karakter van de sector, is het essentieel dat de arbeidsverhoudingen goed zijn. In het proces is er een zeer grote mate van onderlinge afhankelijkheid. Indien een schakel niet goed functioneert, verzwakt dit de ketting. Uit de gehouden interviews met werkgevers en werknemers komt het beeld naar voren dat de arbeidsverhoudingen over het algemeen goed zijn. De omvang van de bedrijven draagt daar zeker aan bij. Het leeuwendeel van de bedrijven heeft maximaal 25 mensen in dienst waardoor de lijntjes kort zijn het teamgevoel sterk is.

4. Wat doet de sector al? Huidige instrumenten en regelingen vanuit Sociaal Fonds en CAO Tentoonstellingsbedrijven

C. Stimuleren van Leven Lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

	Gericht op de werkgever	Gericht op de (toekomstige) werknemer	Opmerkingen
Reactief			
Planmatig	Modelformulieren gesprekscyclus	- Kwaliteitseisen beroepspraktijkgericht onderwijs (erkende mbo- en hbo opleidingen) - Jaarlijks functioneringsgesprek	
Proactief	- Vacaturebank - Modelformulieren POP	- Loopbaanadvies - Persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) - EVC-traject* - Verplichte scholingsdag per jaar - Mogelijkheid 3 dagen scholingsverlof per jaar	Instrumenten gericht op ontwikkeling worden niet veel gebruikt. De sector kenmerkt zich door veel relatief kleine werkgevers (kost veel tijd en moeite, deskundigheid niet altijd aanwezig). Wel wordt grote waarde gehecht aan signaalwerking (klein beginnen en laten groeien).
Integraal			

* EVC-traject waarbij de werkgever 50% vergoed krijgt met een maximum van € 1000,- per traject. Het sociaal fonds heeft hiervoor jaarlijks € 5.000 gebudgetteerd.

4. Wat doet de sector al? Huidige instrumenten en regelingen vanuit Sociaal Fonds en CAO Tentoonstellingsbedrijven

D. Bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als ook van eigen regie op de loopbaan

	Gericht op de werkgever	Gericht op de (toekomstige) werknemer
Reactief		
Planmatig	• Modelformulieren gesprekscyclus • Modelformulier POP	• Loopbaanadvies • Persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) • (functionering) gesprek
Proactief		
Integraal		

D. Aanbevelingen

1. Conclusie en aanbevelingen
2. Bouwstenen voor een activiteitenplan

1. Conclusies en aanbevelingen

Conclusies

Op basis van alle geanalyseerde data en gesprekken komen wij tot een aantal conclusies over duurzame inzetbaarheid binnen de tentoonstellingsbouw:

Alle partijen vinden duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema, zowel voor de sector als voor de werkgevers en werkenden in de bedrijven. De sector wil aan de slag met activiteiten, om werkenden langer gezond, bekwaam en met plezier aan het werk te houden.

De belangrijkste knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen de sector zijn:

- **Fysiek zwaar werk:**

Een groot deel van de werkenden werkt in uitvoerende functies. De uitvoerende functies zijn veelal functies met fysieke belasting. Daarnaast is sprake van werkdruk door toenemende efficiency. Het bevorderen van gezonde en veilige werkomstandigheden blijft daarom een belangrijk thema, zowel voor werkgevers als voor werkenden zelf.

- **Arbeidsmarktkrapte:**

- Weinig instroom en veel uitstroom naar aanpalende sectoren (de bouw, metaal & techniek)
- Toenemend aantal mensen kiezen voor ZZP (met name in de op- en afbouw)
- Verwachte uitstroom: 21% van de medewerkers is 55 jaar of ouder en zal de komende tien jaar uitstromen.
- Moeilijk vervulbare vacatures
- Door pieken in het werkaanbod (bijv. tentoonstellingsbouw die plots aantrekt)
- Verstoringen in de planning en roosters?

- **Werkverandert**

(Technologische) ontwikkelingen veranderen de aard en complexiteit van het werk:

- De werkvoorbereiding wordt complexer: er wordt een groter beroep gedaan op inventiviteit, creativiteit en vakmanschap
- De uitvoering wordt minder complex (mogelijke verschraling) => in plaats van een fraaie zwaluwverbinding het draaien van een simpele schroef

Dit heeft tot gevolg dat:

- Traditioneel vakmanschap onder druk staat. Dit heeft mogelijk een negatief effect op de werkbeleving ('ervaren vaktrots'),
- Er vraag ontstaat naar de ontwikkeling van digitale vaardigheden (profiel traditionele vakman sluit niet altijd goed aan)

Aanbevelingen:

Het werken in de sector vraagt veel flexibiliteit op het gebied van werktijden, vaardigheden en beschikbaarheid. Elk project is uniek in zijn soort. De eisen aan tijdige oplevering (inclusief op- en afbouw) zijn zeer strikt. Dit vraagt veel van de planning, stressbestendigheid en niet zelden om improvisatievermogen. Tegelijkertijd hebben werknemers zelf juist behoefte aan meer autonomie en zeggenschap over de inhoud van hun werk en werktijden, om werk en privé zo goed mogelijk te kunnen combineren. Beleid en activiteiten op het gebied van DI zouden organisaties en medewerkers optimaal moeten voorbereiden, zodat zij wendbaar en weerbaar zijn om op (toekomstige) veranderingen te kunnen anticiperen.

(Sectorale) activiteiten kunnen daarom gericht zijn op:

- **Het ontwikkelen en stimuleren van een leercultuur**

In een leercultuur werken werkgever en werknemer samen aan continue ontwikkeling zodat optimaal kan worden ingespeeld op veranderende omstandigheden. Besteed meer aandacht aan ontwikkelingsgericht opleiden om via succesvolle leerervaringen verdere ontwikkeling te stimuleren, zodat werkenden hun arbeidsmarktw waarde vergroten. Een belangrijke randvoorwaarde hierbij is dat er gekomen wordt tot een gecertificeerde opleidingsstructuur

- **Uitdagend werk**

Het werk (inhoud) in de sector wordt over het algemeen als aantrekkelijk ervaren. Maar Intrede van nieuwe technieken en materialen heeft impact op de ambachtelijke vaardigheden. En daarmee op de ervaren vaktrots. De inventiviteit, creativiteit en vakmanschap vindt met name zijn weg in de voorbereiding (de tekentafel), voor de eigenlijke uitvoering kan dit een verschraling betekenen (in plaats van een fraaie zwaluwverbinding het draaien van een simpele schroef). Dit kan een negatief effect hebben op de ervaring/beleving van het werk en daarmee ook op de motivatie en betrokkenheid.

Om werkgevers en werknemers 'houvast' te geven om zich voor te bereiden op (toekomstige) ontwikkelingen in het werk, is het zaak om als sector een continue verkenning uit te voeren naar de impact op de functie-inhoud. Daarbij gaat het om:

- Uitdagend werk met ontwikkelingsmogelijkheden (inzetbaarheid, van elkaar leren etc)
- Voorbereiden op vereiste competenties en vakkennis

- **Het vergroten van de eigen regie van medewerkers**

Het is belangrijk om de eigen regie (pro-actief loopbaangedrag) bij medewerkers te stimuleren en te faciliteren. Goede voorlichting en persoonlijke begeleiding van werkenden kan helpen om werkenden meer eigen regie te geven. Ontwikkel een sectorale aanpak die de eigen regie van medewerkers stimuleert en werkgevers handvatten biedt in het faciliteren van de ontwikkeling van medewerkers. Bied het sectorale activerende aanbod zo laagdrempelig mogelijk aan door activiteiten in de regio te organiseren of aan te bieden.

- **Het praktisch ondersteunen van kleine werkgevers**

Ondersteun ook werkgevers om in de eigen organisatie aan de slag te kunnen gaan met duurzame inzetbaarheid en de aantrekkelijkheid van de sector te vergroten. Kijk daarbij wat werkgevers nodig hebben en biedt maatwerk.

- **Preventie van gezondheidsklachten door fysieke belasting in het werk te verminderen**

De fysieke belasting in uitvoerende functies is verbeterd, maar het investeren in een gezonde en veilige werkomgeving blijft een belangrijk thema zowel voor werkgevers als voor werkenden.

2. Bouwstenen MDI&EU activiteitenplan

A

Het gezond, veilig
en vitaal werken
bevorderen

B

Het goed
werkgeverschap en
opdrachtgeverschap
bevorderen

C

Een leven lang
ontwikkelen én de
arbeidsmobiliteit
van werkenden
stimuleren

D

De bewustwording
bij werkenden
bevorderen, zowel
van DI als van de eigen
regie op de loopbaan

A. Gezond en veilig werken

Ambities van de sector:

- Bewustzijn over gezondheid (risico en situatie) en veilig werken vergroten/verbeteren
- Verminderen fysiek zware arbeid door inzet hulpmiddelen e.d.
- Werkdruk verminderen en werkplezier vergroten

Knelpunten	Wat is er al?	Bouwstenen
Bekendheid met huidige sectorale aanbod	• Slide 27 – inventarisatie bestaande interventies	Verbetering toeleiding naar het sectorale aanbod duurzame inzetbaarheidsactiviteiten voor medewerkers, werkgevers en leidinggevenden.
Fysieke zwaar werk (tillen, bukken, houding). Wel verbeterd door: • Duurzame materialen over het algemeen lichter • Nieuwe technieken en arbohulpmiddelen, bijv. computergestuurde machines (zagen en frezen) en robots. Deze ontwikkeling heeft impact op de benodigde vaardigheden en kennis.	• Arbo-catalogus tentoonstellingsbedrijven • Branche RI&E • PMO's en PMO Persoonlijk • Checklist gezond en vitaal bedrijf (wettelijke vereisten)	• Oplossingenboek bij de arbocatalogus (goede voorbeelden uit de eigen sector). • Inzetten en bekendheid bevorderen van instrumenten gericht op het voorkomen van fysieke klachten
Psychosociale arbeidsbelasting: Werkdruk/ werkstress als gevolg van efficiencydruk	• Werkdrukkompas	Leidinggevenden en medewerkers trainen in het signaleren van knelpunten op het terrein van gezond, veilig en vitaal werken en hoe knelpunten en oplossingen bespreekbaar te maken.
Belastende aspecten van arbeidstijden: • Lange werkdagen in het hoogseizoen • Weinig regel mogelijkheden/ zeggenschap over arbeidstijden	• Generatiepact-regeling (vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd) • Geen nachtdiensten (vanaf 50 jaar) • Extra verlofdagen (vanaf 58 jaar)	
Werk- en privé balans: • Doordat veel activiteiten achter elkaar gepland worden, kunnen medewerkers tussendoor niet naar huis • Zaterdagarbeid (gemiddeld 13 maal per jaar voor operationele medewerkers)		
Leefstijl: De vele hotelovernachtingen maken gezonde keuzes moeilijker (snelle vette hap, drank)		• Online check gezondheid/inzetbaarheidscheck voor werknemers (bijvoorbeeld de werkvermogensmonitor) in combinatie met adviesgesprek (waar sta ik, wat verwacht is, wat betekent dit?)
Werkplezier: De verandering in werk kan een negatief effect hebben op de werkbeleving ('ervaren vaktrots')		

B. Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap

Ambities van de sector:

- Beter bereiken (en dus ondersteunen) van kleine bedrijven. Nu beperkte mogelijkheden om tijd en aandacht vrij te maken voor duurzame inzetbaarheid.
- Aantrekkelijk zijn als sector voor nieuw en zittend personeel
 - Aard en inhoud werk
 - (individuele) regelruimte
 - Arbeidsverhoudingen

Knelpunten	Wat is er al?	Bouwstenen
Arbeidsmarktkrapte: • Weinig instroom en veel uitstroom naar aanpalende sectoren en (toenemend) zzp-schap • Komende 10 jaar grote uitstroom richting pensioen • Moeilijk vervulbare vacatures		Ontwikkelen van beleid ten aanzien van arbeidsmarktcommunicatie – instroom • Wat maakt ons aantrekkelijk (en wat missen we nog) • Doelgroepen? • Beroepsoriëntatie
Aantrekkelijk werkgeverschap: • Werkgevers ervaren concurrentie op de kwaliteit van werk. Oorzaken zijn onder andere onvoorspelbaarheid werktijden en beloning	• Checklist Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) • Functiehandboek	Ontwikkelen sectorondersteuning op het vlak van behoud werknemers • Gezondheid • Leren en ontwikkelen (uitdagend werk, ontwikkelingsmogelijkheden) • Organisatie van het werk in combinatie met werkdruk (o.a. arbeidstijden, inhoud werk, planning) • Eigen regie werknemers
Bewustzijn werkgever belang en impact van DI (niet breed aanwezig)		Verbetering toeleiding naar het sectorale aanbod duurzame inzetbaarheidsactiviteiten voor medewerkers, werkgevers en leidinggevend.
Een groot deel van de sector bestaat uit kleine bedrijven. Bij veel bedrijven ontbreekt de HR-functie waardoor DI niet ingebed is in de organisatiecultuur van die bedrijven		• Inzet van een DI-coach gericht op kleine bedrijven

C. Stimuleren van Leven Lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

Ambities van de sector:

- Gedrag beïnvloeden zodat pro-actief leergedrag gestimuleerd wordt (leercultuur)
- Het vergroten van de arbeidsmarktwwaarden van de werkenden
- Goede ondersteuning aan kleine ondernemingen

Knelpunten	Wat is er al?	Bouwstenen
Complexiteit en aard van het werk verandert door introductie van nieuwe technieken en materialen: • De werkvoorbereiding wordt complexer: er wordt een groter beroep gedaan op inventiviteit, creativiteit en vakmanschap • De uitvoering wordt minder complex (mogelijke verschraling) => Vraag naar digitale vaardigheden (profiel traditionele vakman sluit niet altijd goed aan).	• Jaarlijks functioneringsgesprek • Verschillende modelformulieren	• Ontwerpen van ontwikkel- en loopbaanpaden (intern en extern) • Inzicht in vereiste competenties en vaardigheden • Inzicht in te volgen opleidingen e.d. • Ontwikkelen van een aanbod gericht op digitale vaardigheden (NB. Aansluiting zoeken bij bestaande initiatieven) • <i>Richting kleine bedrijven:</i> uitbreiden toolbox met instrumenten en hulpmiddelen op het vlak van ontwikkeling • <i>Richting kleine bedrijven:</i> ontwikkelen van themabijeenkomsten (intervisie voor bedrijven)
Veel nieuwe medewerkers hebben niet de vereiste opleidingen en worden binnen het werk opgeleid. Uitsluitend training-on-the-job vormt een risico voor de arbeidsmarktw waarde van medewerkers: • Medewerkers kunnen de door hen opgedane kennis en ervaring niet staven met diploma's of certificaten • De overgang naar een functie buiten de sector wordt hierdoor belemmerd	• Kwaliteitseisen beroepspraktijkgericht onderwijs (erkende mbo- en hbo opleidingen) • EVC-traject • Verplichte scholingsdag per jaar • Mogelijkheid 3 dagen scholingsverlof per jaar • Loopbaanadvies • Persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	• Ontwikkelen van een gecertificeerde opleidingsstructuur • Aantoonbare vergroting arbeidsmarktw waarde met diploma's/certificaten • Loopbaancheck aanvullen met arbeidsmarktverkenner en competentiescan.
Nog niet of nauwelijks sprake van een leercultuur		• Stimuleren van een leercultuur • Aanbieden workshops (dialoog tot stand brengen) • Verkennen van beloningselementen in relatie tot ontwikkeling • Vergroten kennis van en toeleiding naar bestaande instrumenten en regelingen

D. Bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als ook van eigen regie op de loopbaan

Ambities van de sector:

- Bevorderen/ versterken van de bewustwording van belang van DI bij werknemers en werkgevers
- Motivatie van werkenden vergroten
- Stimuleren van zelfstandigheid en autonomie -> eigen regie
- Verbeteren toeleiding naar sectoraal aanbod

Knelpunten	Wat is er al?	Bouwstenen
Bewustzijn werkenden belangen impact van DI		Trainingen Eigen regie met koppeling aan het werk (weten, willen, kunnen, durven, mogen) • Workshops gericht op de noodzaak van Duurzame Inzetbaarheid, waardoor werkenden zich bewuster worden van de regie die zij hebben op hun loopbaan Inrichten sector website (NB. Campagne om mensen naar site te leiden) • Alle DI-activiteiten (cao, sociaal fonds, Arbodnet etc.) in een aparte DI-etage zetten • Mogelijkheid downloaden checks, formulieren etc.
Medewerkers zijn zich niet altijd even bewust van hun eigen gezondheid. • Hoe kijken zij aan tegen hun eigen gezondheid? • En hoe schatten zij deze in over 10-20 jaar? • Wat hebben zij nodig om eventueel hierop bij te sturen?		
Werkenden hebben niet altijd inzicht in (toekomstige) ontwikkelingen van het bedrijf en wat er nodig is aan (ontwikkeling van) skills om hiermee om te gaan.	• Loopbaanadvies • Persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) • (functionering) gesprek • Model formulieren gesprekscyclus	• Loket voor loopbaanvragen (voor werkgevers en werknemers) • Advies • Doorverwijzing naar opleidingen • Inzicht in faciliteiten (kosten, tijd e.d.)

E. Verantwoording

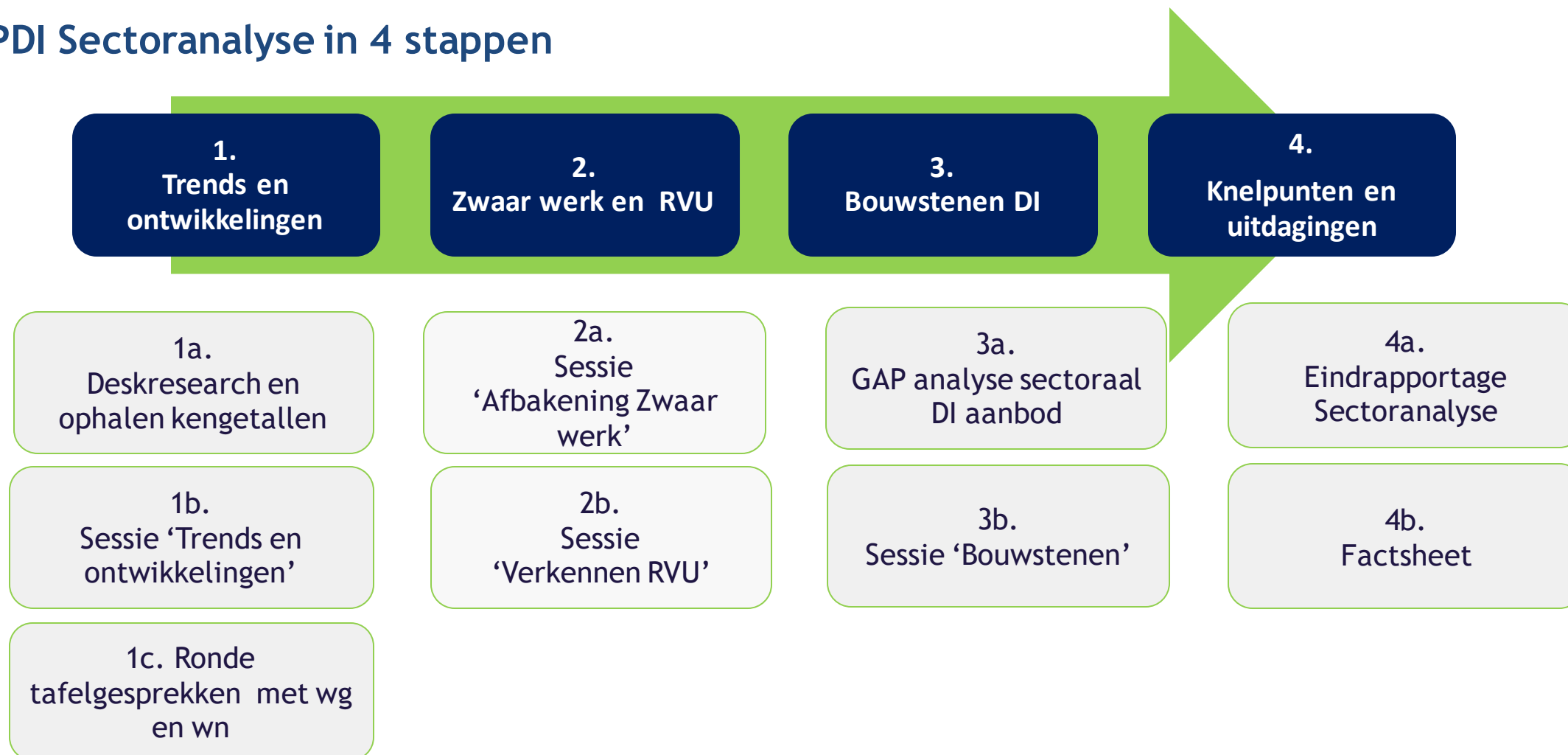
1. Projectaanpak
2. Ontwerpteam
3. Bronnen
4. Ondertekening



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

1. Projectaanpak

SPDI Sectoranalyse in 4 stappen



2. Ontwerpteam

De opdrachtgever is CLC-VECTA

Het ontwerpteam bestond uit:

- CLC-VECTA: Dineke Philipse, Riemer Rijpkema
- FNV : Sabine de Vriend
- CNV Vakmensen: Roel van Dijk
- Gielissen : Tjerk Coehoorn
- The inside: Pascal Riphagen
- SPDI: Jenny van Poortvliet, Jana Hazen, Bram de Klerck

De groep die in samenspraak met de het ontwerpteam en de SPDI adviseurs heeft gediend bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgeversverenigingen, vakbondsbestuurders van FNV en CNV Vakmensen, HR-managers, DI-adviseurs

SPDI

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

3. Bronnen

Bronnen:

- Interviews werkgevers en werknemers in de sector
- Brancherapportages 2016-2020 ArboNed
- Rapportages Sociaal Fonds
- Leisure advies : impact COVID -19 Zakelijke evenementen en publiekevenementen 2020-201
- CLC-VECTA: Beurzenmonitor 2020
- Functiehandboek Tentoonstellingsbouw 2021
- CAO Tentoonstellingsbouw 2020 -2021
- EVZ: onderzoek beloningspraktijk tentoonstellingsbedrijven
- CLC-VECTA: input meerjarenbeleidsplan BPF Meubel
- CLC-VECTA: opgave representativiteitstoets AWW
- TKP: deelnemersoverzichten

4. Ondertekening

CLC-VECTA , gevestigd te Maarssen, hierna te noemen Hoofdaanvrager, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 30219160

Plaats en datum:

Breukelen, 31-1-2022

Naam vertegenwoordiger:

R.R.M. Rijpkema



Sectoranalyse in het kader van MDI&EU
In opdracht van CLC-VECTA
Uitgevoerd door SPDI
31 januari 2022

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