

AWWIN

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

Marcel de Rooij en Margreet Xavier, juni 2021

1 Algemene sectorinformatie

2 Duurzame inzetbaarheid

3 Eerder uittreden

4 Aanbevelingen: bouwstenen
activiteitenplan MDIEU

5 Onderbouwing sectoranalyse (apart
document)

1. Algemene sectorinformatie

1 Algemene sectorinformatie

a Sectorbeschrijving

b Kengetallen en omvang

c Omvang/problematiek kleine
bedrijven

d Sectorontwikkelingen komende vijf jaar

1.a Algemene sectorinformatie: afbakening

De Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland (VBe NL is de branche organisatie voor ondernemers in het Veiligheidsdomein met activiteiten op het gebied van:

- **Crowdmanagement:** *Evenementen- en horecabeveiliging, inclusief de overige werkzaamheden, zoals: basishulpverlening, brandbeveiliging, verkeersregelaars, voetbalstewards e.d.*
- **Reguliere beveiliging:** *Beveiligingsorganisaties zoals vermeld in de WPBR:*
 - Objectbeveiliging
 - Persoonsbeveiliging
 - Detentietoezicht
 - Winkelsurveillance
 - Mobiele surveillance
 - Luchthavenbeveiliging
 - Alarmcentrale

Met de vakbond De Unie sluit VBe NL de [cao Veiligheidsdomein](#) af voor haar 167 leden (peildatum VBe NL juni 2021).

Via het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein (<https://veiligheidsdomein.nl>) wordt gewerkt aan verdere professionalisering van de werknemers in de branche. Dit fonds treedt op als hoofdaanvrager voor de sectoranalyse.

- **Bijzonderheden:**
 - 2 deelmarkten: Crowdmanagement en Reguliere beveiliging.
 - Veel eenmanszaken in de branche (86%).



De sectoranalyse van VBe NL is vooral gebaseerd op eigen data van de jaarlijkse leden benchmark en de polls. Dit omdat CBS, UWV en Ilisia alle verschillende definities gebruiken voor de personele samenstelling met onduidelijkheid over het aantal beveiligers, opname evenementen-beveiligers en horecaportiers.

Voor de afbakening zijn wel enkele externe bronnen gebruikt.

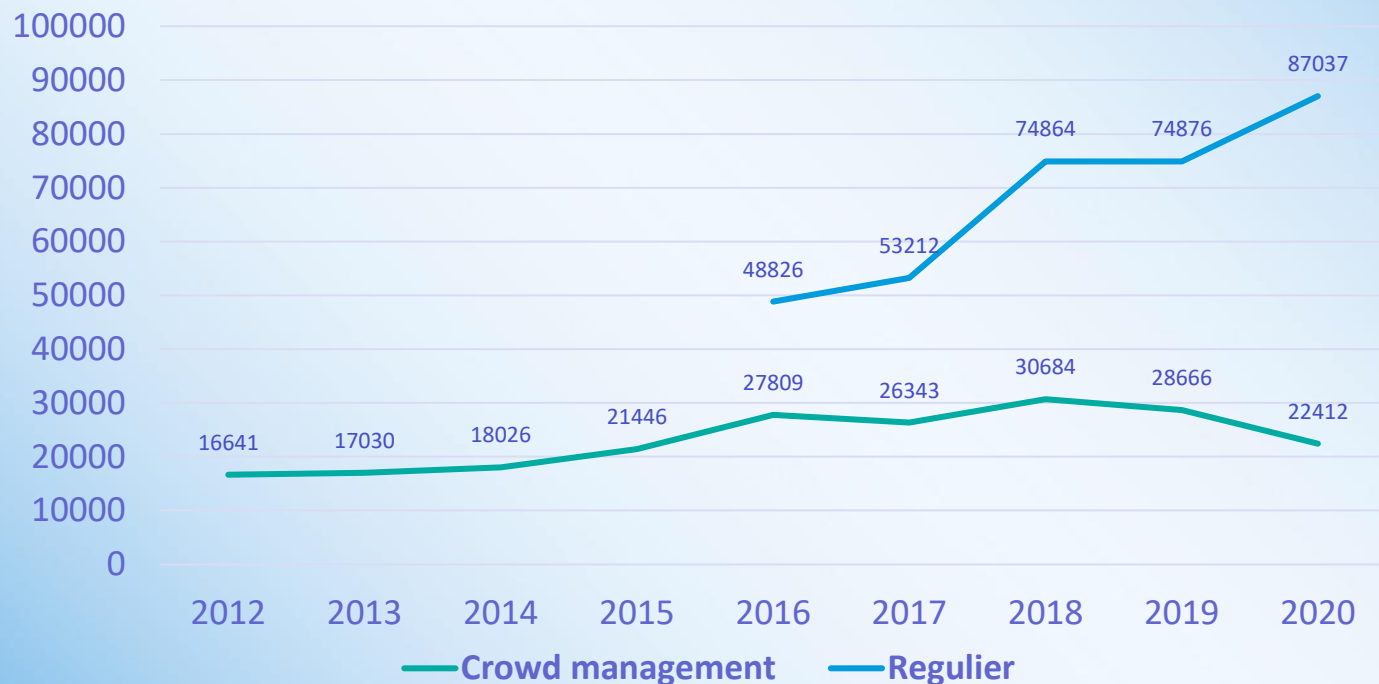
VBe NL vertegenwoordigt naar aantal werknemers bij benadering 12,74 % (3.295)

(1^e rapport benchmark 2020-2018, VBe NL, mei 2021, geëxtrapoleerd van 82% deelname naar 100%.) van de in totaal 28.855 werknemers in de beveiligingsbranche in 2020. (Ontwikkelingen in de beveiligingsbranche, Kwantitatieve branchescan beveiligingssector 2020, Ilisia). Exclusief Crowd personeel, onduidelijk opname evenementen en – beveiligers, horecaportiers).

1.a Algemene sectorinformatie: omzetontwikkeling



Netto omzetontwikkeling VBe NL-leden 2012-2020 (x € 1.000)



De omzet van de reguliere beveiliging vertoont vanaf de eerste meting in 2016 een groei van €48.826 miljoen tot €87.037 in 2020. De omzetgroei in 2020 bedraagt 16,9% t.o.v. 2019.

Van crowdmanagement zijn de cijfers beschikbaar vanaf 2012. Na een groei van €16.641 miljoen in 2012 tot € 30.684 miljoen in 2018 is daarna een dalende trend te zien tot € 22.412 miljoen in 2020. De omzetsdaling met 21,82% in 2020 t.o.v. 2019 is vooral veroorzaakt door corona.

Corona heeft een verhogend effect op de belastingschuld t.o.v. het resultaat voor belastingen tot 27 keer de maandwinst. Dit geldt voor 23% van de beveiligings- en opsporingsdiensten. Bij beveiliging kan dit (deels) zijn ingelopen door toch gerealiseerde omzetgroei. (Analyse rapportage Belastingenschuld per branche, ABN-AMRO-mei 2021).

1.a Algemene sectorinformatie: ontwikkeling verkoop uurtarieven 2012-2020



Gemiddeld verkoop uurtarief VBe NL-leden
2012-2020



Na een dip in 2016, stegen de tarieven voor zowel Crowdmanagement als Regulier tot 2018, waarna een lichte daling inzette bij Regulier, terwijl de stijging bij Crowdmanagement voortzette.

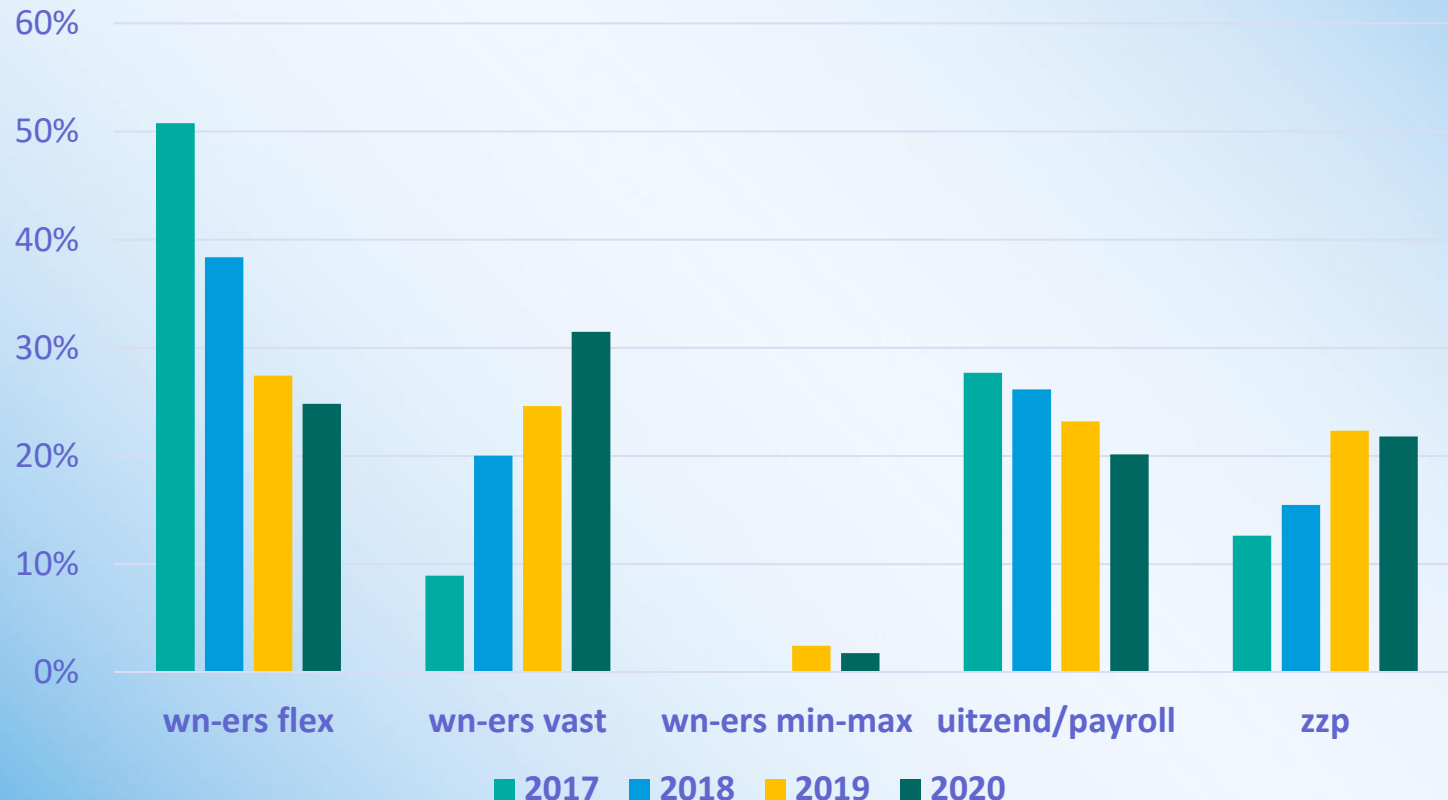
De tarieven bestaan voor 70-80% uit personeelskosten.

In 2020 ligt het gemiddeld inkomen van de VBe NL werknemers gemiddeld op € 23.749,-

1.b Ontwikkeling omvang en samenstelling naar contractvorm



Ontwikkeling arbeidskrachten naar contractvorm



Het totaal aantal arbeidskrachten bij de VBe NL-leden (op basis van de respons) is redelijk stabiel gebleven met 4.635 in 2017 en 4.655 in 2020.

Wel is een daling zichtbaar in de flexibele schil (werknemers met flexibel dienstverband/uitzend/ payroll en zfp) van 91% in 2017 naar 68,5% in 2020. De afname zit vooral in de verschuiving van werknemers met een flexibel contract (-26%) naar een vast contract (+22,5%).

De externe inhuur blijft rond de 40-42%, met afname van uitzend/payroll ten gunste van zfp. De externe inhuur in de beveiligingssector bedraagt 11%.

1. b. Omvang en samenstelling naar contractvorm 2019-2020



Voor de VBe NL-leden geldt dat regulier meer vaste contracten (rond de 90%) heeft voor eigen mw-ers dan crowdmanagement ($\geq 10\%$).

Bij VBe NL-leden is in 2020 t.o.v. 2019:

- het aantal eigen mw-ers toegenomen met 7,52%. De kleine daling in crowdmanagement (-26 mw-ers) is gecompenseerd door groei in regulier (+215 mw-ers).
- de bezetting van eigen mw-ers is iets verschoven van flexibel naar meer vast (+9%).

CROWD									
eigen mw	totaal	vast	min max	oproep	loonsom	contracturen	fte	zzp	inhuur
2019	1048	164	15	869	€ 5.676.262	240.744	246	538	891
2020	1022	172	45	805	€ 4.636.495	220.862	195	451	598
BEVEILIGING									
eigen mw	totaal	vast	min max	oproep	loonsom	contracturen	fte	zzp	inhuur
2019	1465	971	98	396	€ 29.767.041	1.291.008	1.289	492	178
2020	1680	1293	37	350	€ 30.276.802	1.623.981	1.275	564	340
TOTAAL									
eigen mw	totaal	vast	min max	oproep	loonsom	contracturen	fte	zzp	inhuur
2019	2513	1135	113	1265	€ 35.443.303	1.531.752	1.534	1030	1069
	100%	45%	4%	50%					
2020	2702	1465	82	1155	€ 34.913.297	1.844.843	1.470	1015	938
	100%	54%	3%	43%					

1. b Omvang en samenstelling werkenden naar leeftijd

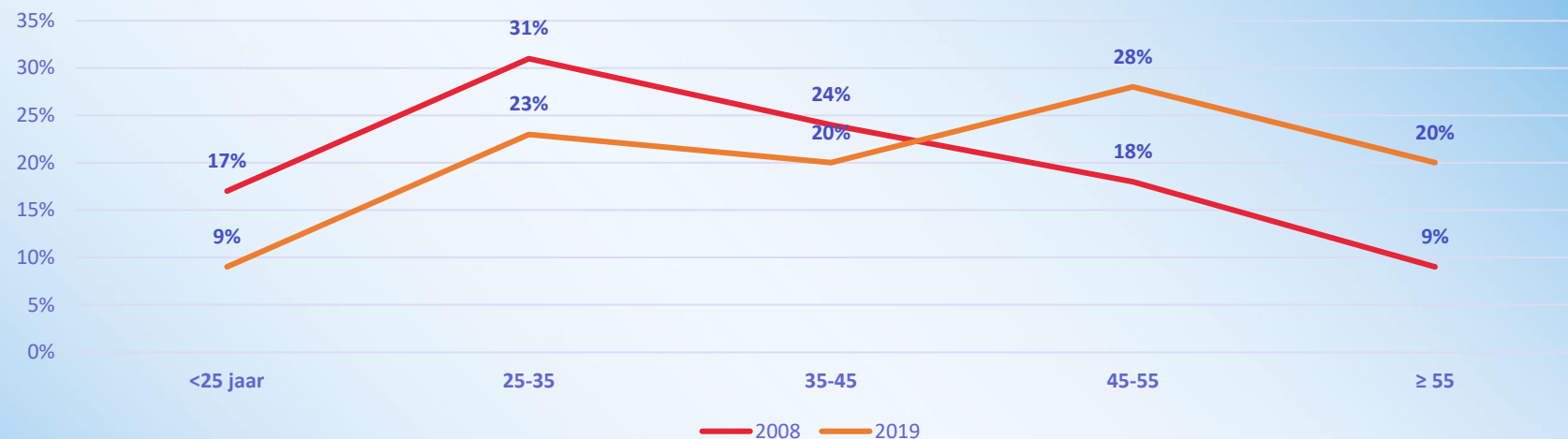


De particuliere beveiliging vergrijst harder dan de beroepsbevolking (CBS).

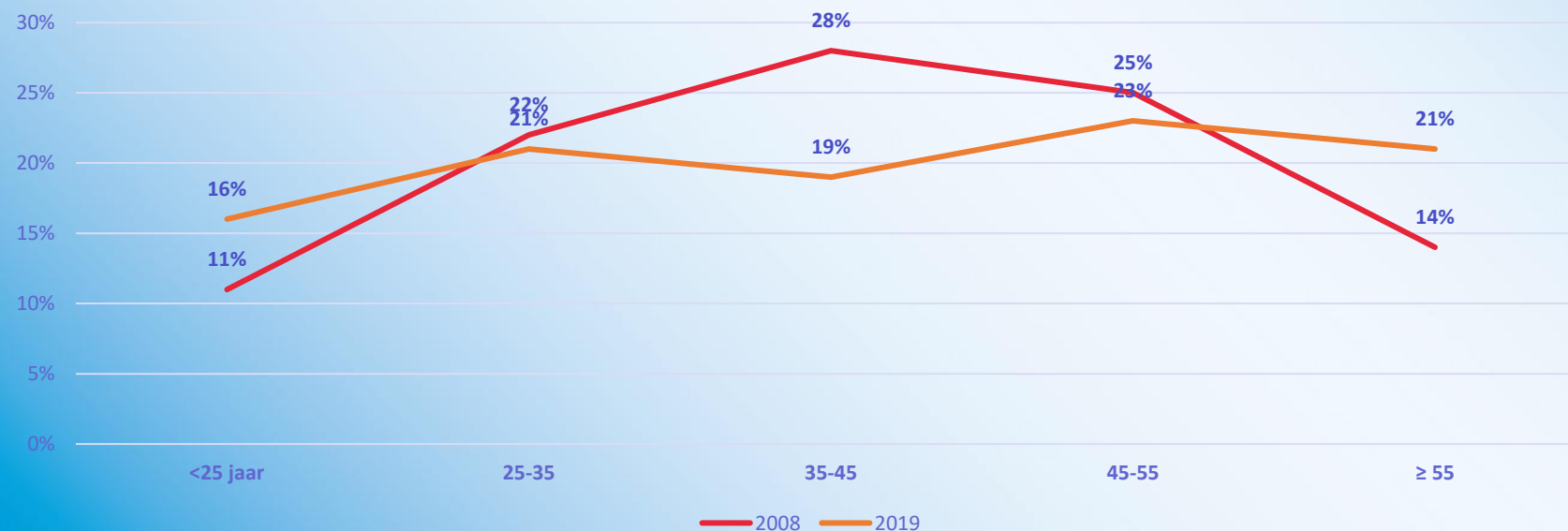
Tussen 2008-2019:

- < 25 jaar: toegenomen in de beroepsbevolking (+5%), afname bij beveiliging (-8%).
- 25-35: stabiel beroepsbevolking (21/22%), afname beveiliging (-8%).
- 45-55: stabiel beroepsbevolking (23/25%), toename beveiliging (+10%).
- 55+: toename beveiliging (+11%) iets hoger (+4%) dan beroepsbevolking (+7%).

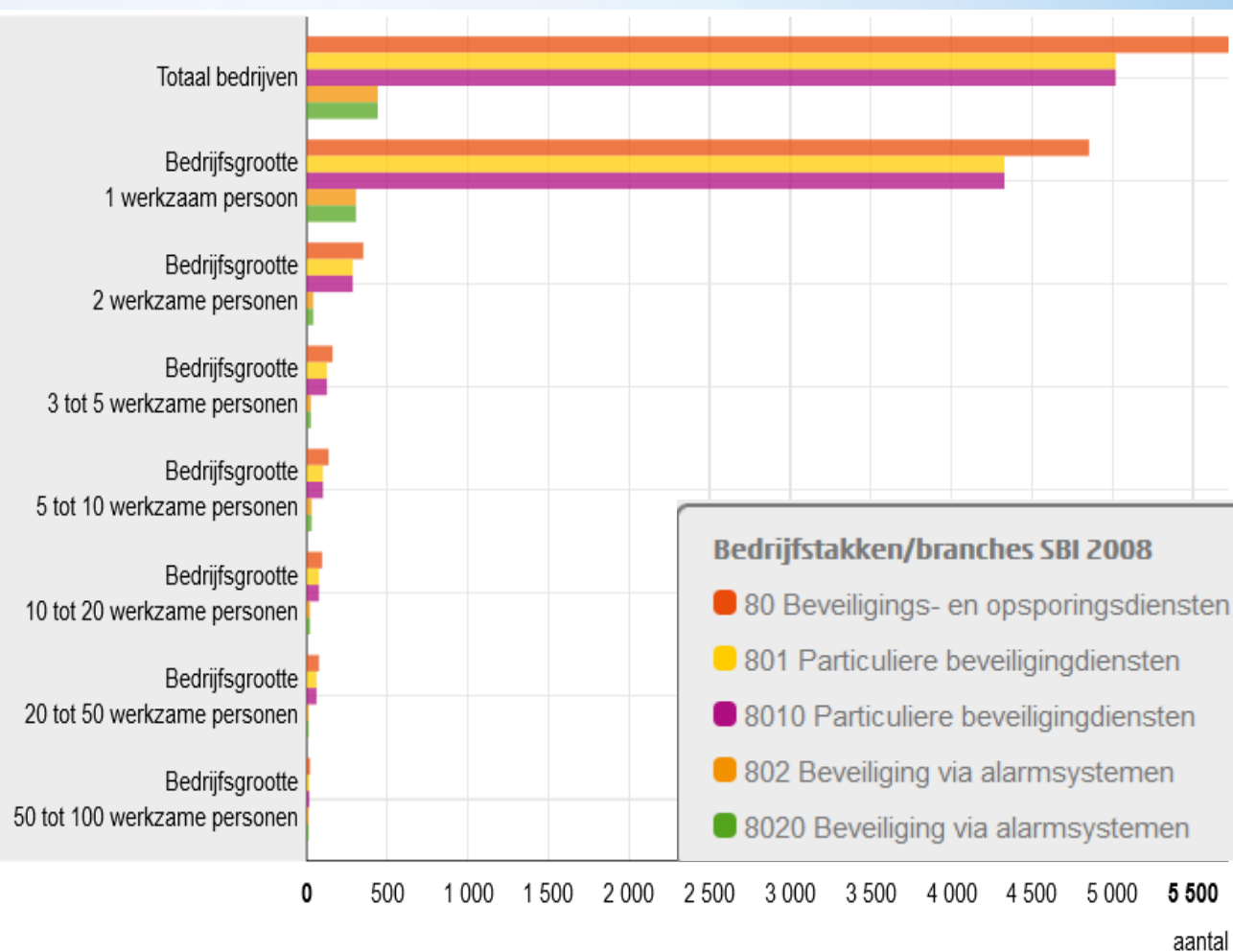
Particuliere beveiliging



Beroepsbevolking



1. C Aandeel kleine ondernemingen



Er zijn 5.020 particuliere beveiligingsdiensten. Het merendeel bestaat uit eenmanszaken (4.330; 86%).

(Bron: CBS, Q1-2021)

Beveiliging via alarmsystemen kent 440 bedrijven, ook merendeels eenmanszaken (305; 69%).

1. C. Aandeel kleine ondernemingen naar aantal werkenden

Omvang bedrijf	Aantal werkenden
< 10	3.500
10- 50	4.800
51-100	2.400
101-500	5.300
> 500	16.700
Totaal	32.700

Bron: CBS 2019 particuliere beveiliging en opsporingsdiensten



Voor de particuliere beveiliging en opsporingsdiensten werkten in 2019 32.700 mensen.

Voor alleen de particuliere beveiliging bedroeg het aantal medewerkers 28.075, waarvan het merendeel vast (24.988, 89%).

1. D Sectorale ontwikkelingen van invloed op werkenden

Digitalisering:

In de beveiliging is sprake van toenemend gebruik van digitale hulpmiddelen, zoals:

- Digitale bediening veiligheidssystemen (tablets)
- Digitale planningssystemen via apps
- Activeren toegangspassen (Key-cards programmeren i.p.v. sleuteluitgifte)
- Data-analyse

Omslag beveiliging naar hospitality. Verschuiving werkplek van buiten aan het hek/slagboom naar binnen in de organisatie:

- Cultuurverandering, toename belang sociale vaardigheden.

Arbeidsmarkt:

- Dreigend tekort aan brandwachten, beveiligers, zzp'ers en oproepkrachten door uitstroom uit sector door corona (parallel met bouwcrisis). Werven herintreders en parttimers.
- Jongeren behoefte aan meer vrije tijd.

Marktontwikkeling:

- Toename tijdelijke opdrachten, meer onzekerheid.
- Tijdens corona zijn er zzp-ers die zich aanbieden onder de kostprijs.



2. Duurzame inzetbaarheid

2 Duurzame inzetbaarheid

a Problematiek duurzame inzetbaarheid en zwaar werk

b Doelgroepen

c Huidige DI-activiteiten

d Extra investeringen voor oplossingen

Arbocatalogus voor de Particuliere Beveiliging

- *Belangrijkste arbeidsrisico's* (agressie en geweld, fysieke belasting, ongewenste omgangsvormen, werkdruk en werkstress).
- *Risico, oplossing werkgever en werknemer* (beschrijving, video's).

Beveiliging

- Nachtdienst (42% ploegendienst, 25% nachtdienst (VBe NL 25-5-2021)).
- Fysieke arbeid, lopen/staan/surveilleren.

Inspectierapport

- De inspectie SZW vindt dat bij kleine beveiligingsorganisaties het arbozorgbeleid en de aanpak van PSA nog in de kinderschoenen staat.

2.a problematiek duurzame inzetbaarheid onderzoek

CBS 063 beveiligingswerkers

Ziekteverzuim

- Relatief hoog: 5,5%, gemiddeld beroepsbevolking 4,5%
- Meer dan gemiddeld veroorzaakt door het werk
 - “Vooral” 12,8% (gemiddeld 9,2%)
 - “Deels” 15% = gemiddeld (13,9%)

[StatLine - Ziekteverzuim volgens werknemers; beroep \(cbs.nl\)](#)

PSA: relatief hoog

- Geringe invloed op het werk
- Emotionele belasting, intimidatie (met name door klanten is de score hoog)

[StatLine - Psycho-sociale arbeidsbelasting werknemers; beroep \(cbs.nl\)](#)

Duurzame inzetbaarheid: gemiddelde score m.u.v.

- Lagere tevredenheid arbeidsomstandigheden
- Lagere inschatting nieuwe baan bij nieuwe werkgever

[StatLine - Duurzame inzetbaarheid werknemers; beroep \(cbs.nl\)](#)



Ook uit de VBe NL-leden-benchmark komt het percentage voor beveiliging uit op 5,45% in 2020, wat hoger dan bij crowdmanagement (4,89%).

PSA:

Werknemers antwoorden in overgrote meerderheid (90% (volledig) mee eens) de psychische belasting van het werk gemakkelijk aan te kunnen.

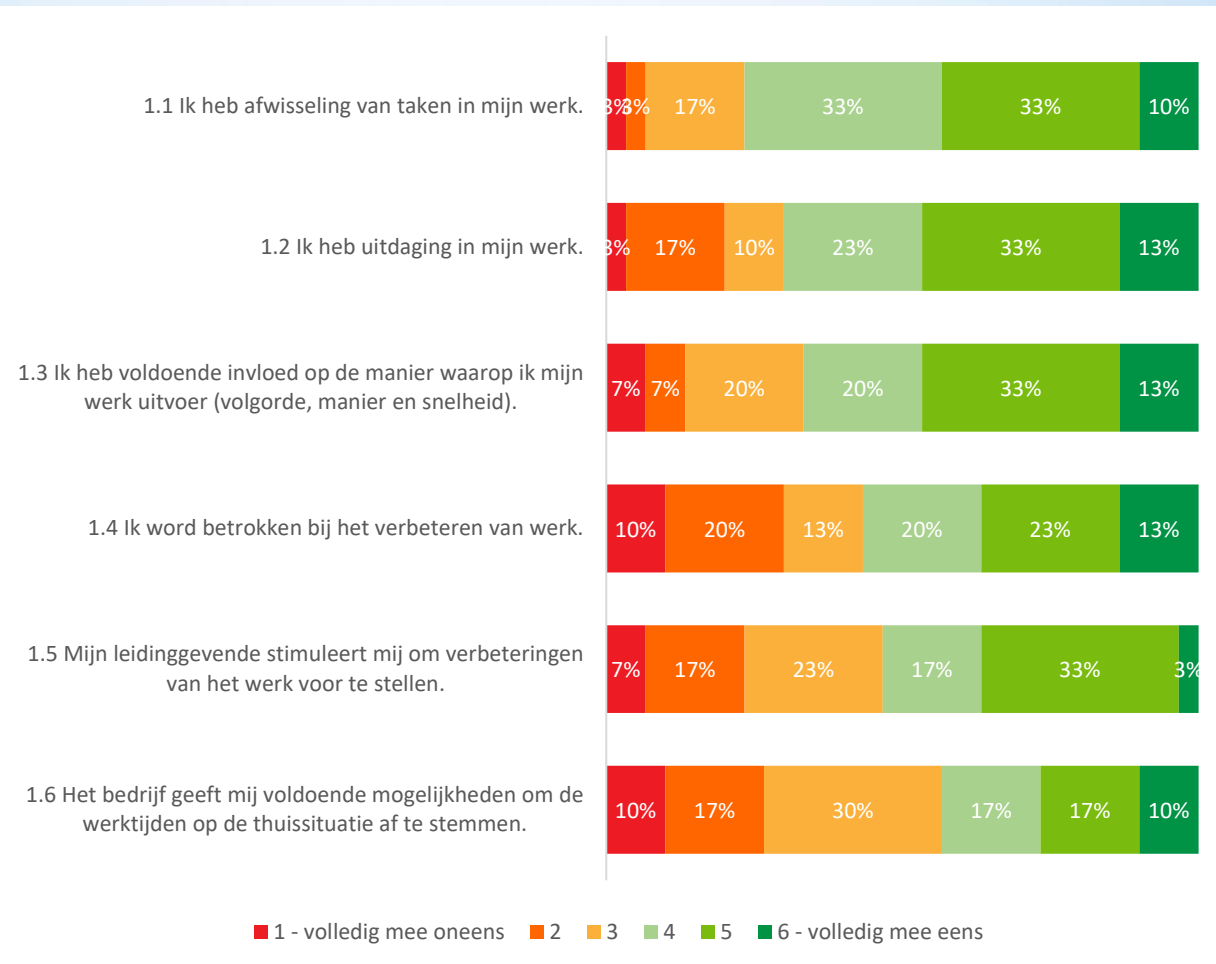
83% geeft aan geen last te ondervinden van ongewenst gedrag.

Invloed op het werk is wel een thema.

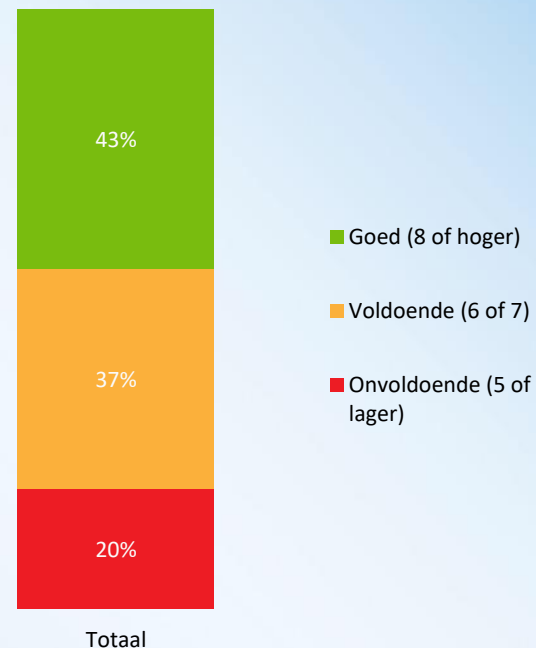
(Panelonderzoek VBe NL duurzame inzetbaarheid, AWWN, MWM2, mei 2021).

2. a Problematiek duurzame inzetbaarheid (1)

Medewerkers beleving organisatie van het werk (N=30)



Rapportcijfer organisatie van het werk



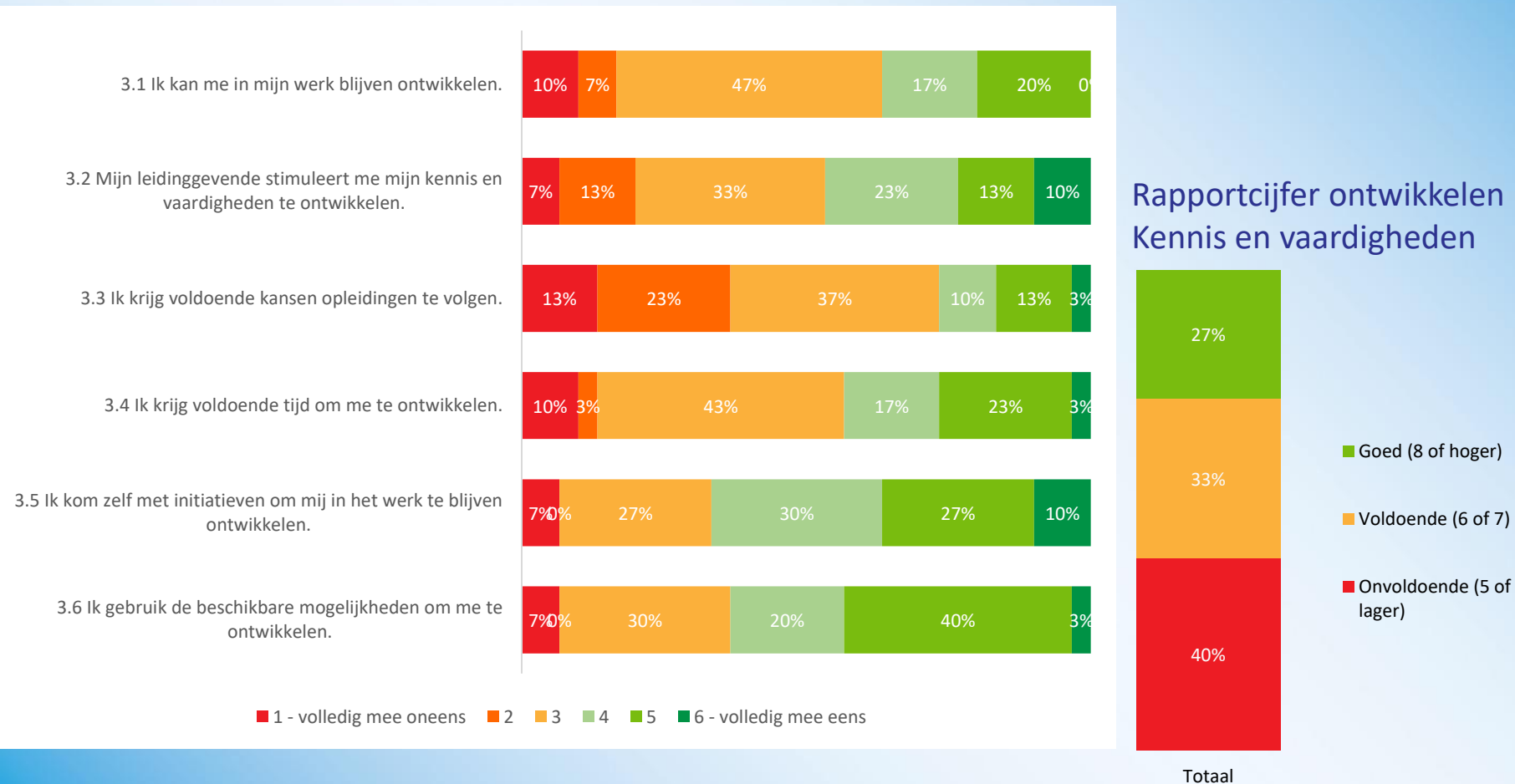
De resultaten van het VBe NL panelonderzoek DI zijn waar mogelijk aangevuld met bevindingen uit drie Digi-C enquêtes 2018 en 2019 (N= 305-372).

Medewerkers zijn het meest tevreden over de afwisseling van taken en uitdaging in het werk. Dit sluit aan op de motivatie om te werken in de beveiliging (42%), na werken met mensen (47%) en bijdragen aan de veiligheid (43%). (Digi-C VBe NL-rapport: beveiligers kiezen zelf, 2019).

Het minst tevreden zijn medewerkers over de mogelijkheden werktijden af te stemmen op de thuissituatie (57%). Werkdruk komt ook naar voren in de rapporten 2018 en 2019. Tweede verbeterpunt (2021) is betrokkenheid bij verbeteringen in het werk (43%).

2.a Problematiek duurzame inzetbaarheid (2)

Medewerkers beleving ontwikkeling kennis en vaardigheden.



Het thema ontwikkeling scoort het laagst (40% onvoldoende).

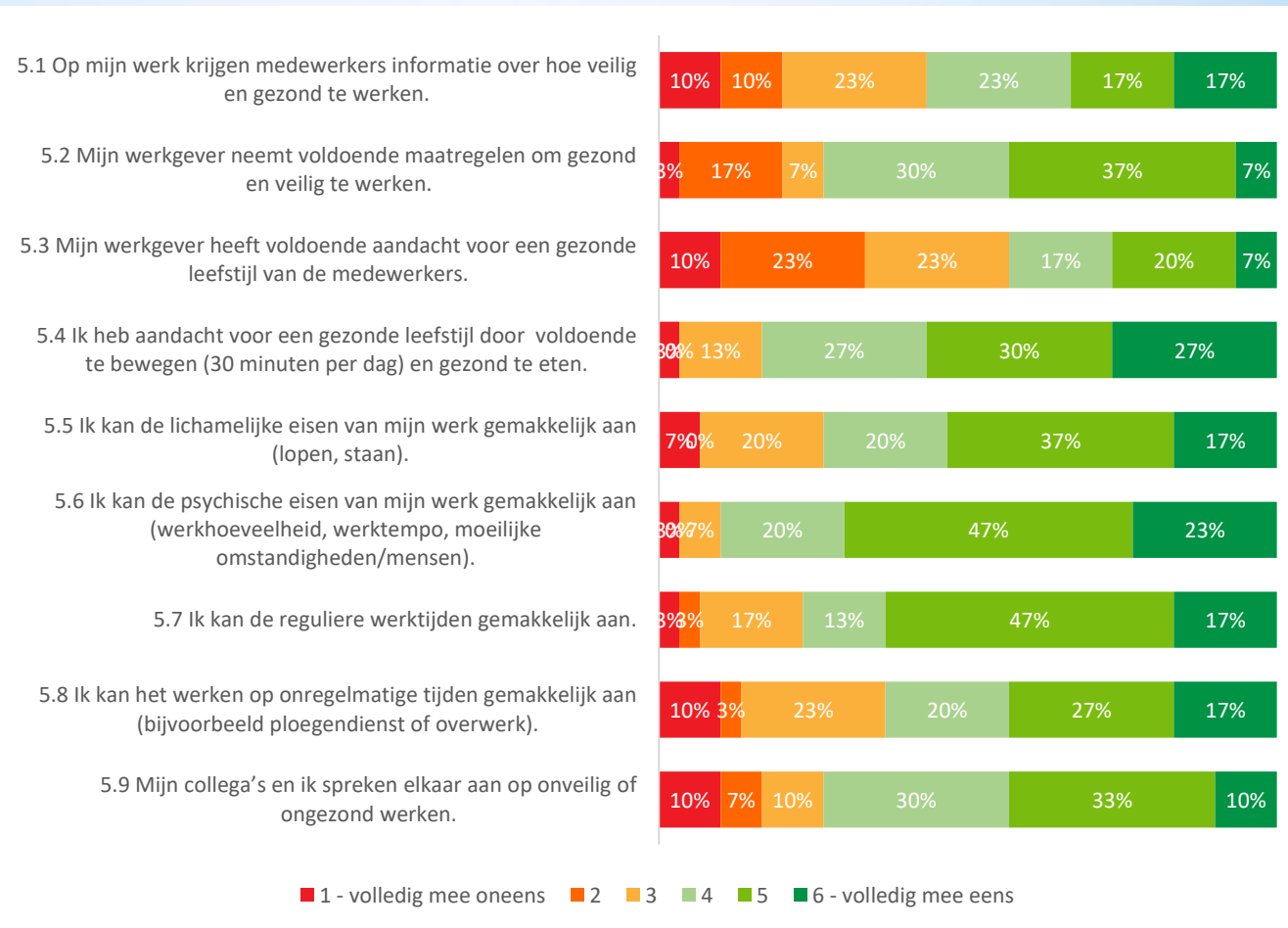
Dit komt vooral door:

- de als gering ervaren kansen opleidingen te volgen (73%).
- geringe mogelijkheden te blijven ontwikkelen in het werk (63%).
- onvoldoende tijd om te ontwikkelen (56%).
- gebrek aan stimulans om te ontwikkelen (53%).

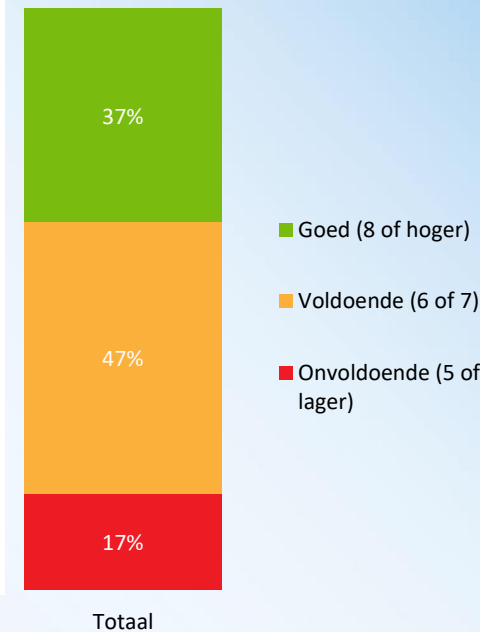
Dit sluit aan op de bevindingen in 2019, waar 37% onvoldoende doorgroei kansen ziet en 33% het leerbudget te weinig vindt.

2.a Problematiek duurzame inzetbaarheid (3)

Medewerkers beleving gezondheid.



Rapportcijfer eigen fitheid voor het werk



Op gezondheidsgebied kunnen de medewerkers de psychische eisen van het werk het best aan (90%), gevolgd door de reguliere werktijden (77%).

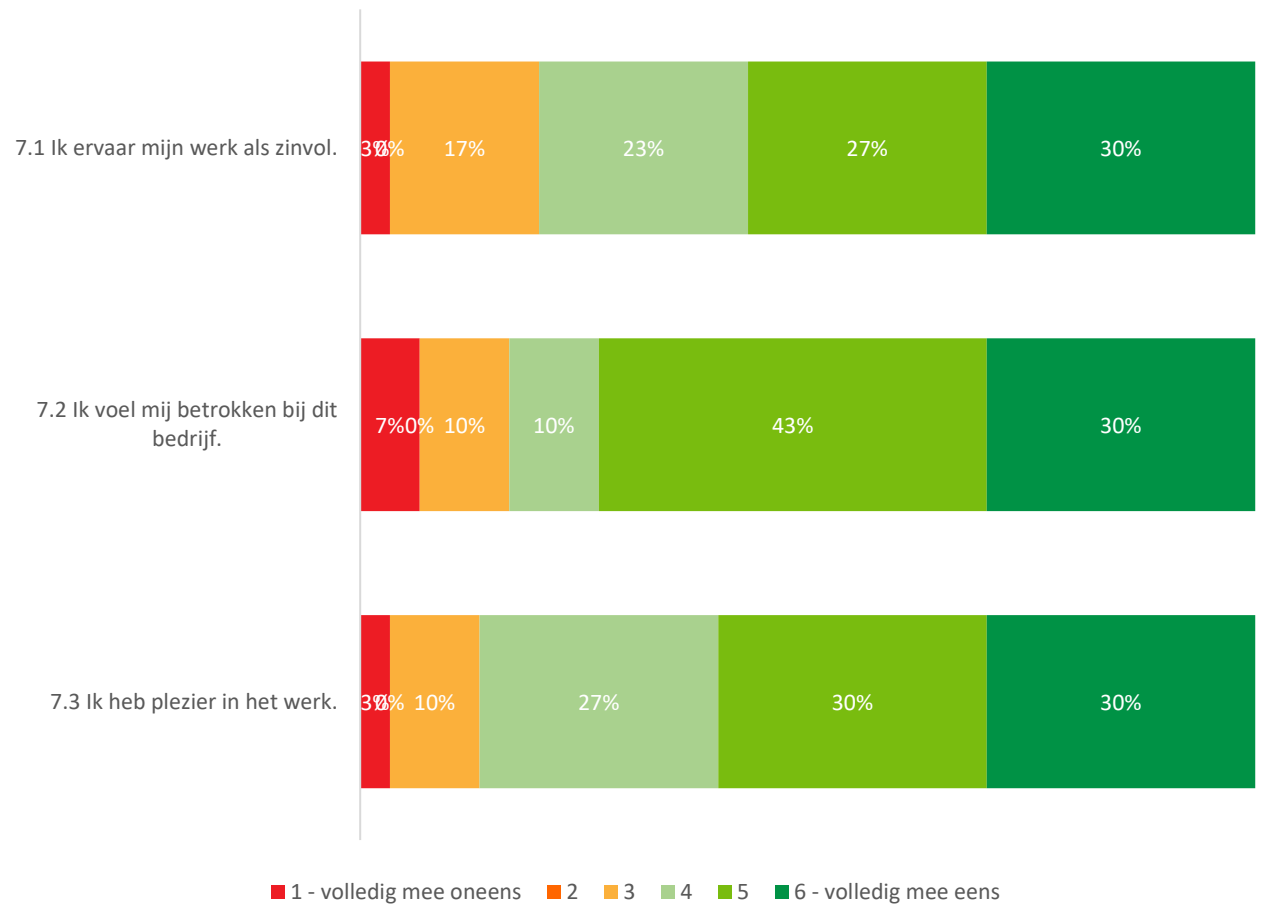
Het minst scoren:

- aandacht van de werkgever voor een gezonde leefstijl (56% oneens).
- informatie over hoe veilig en gezond te werken (43% oneens).
- Het aankunnen van onregelmatig werktijden (36% oneens)

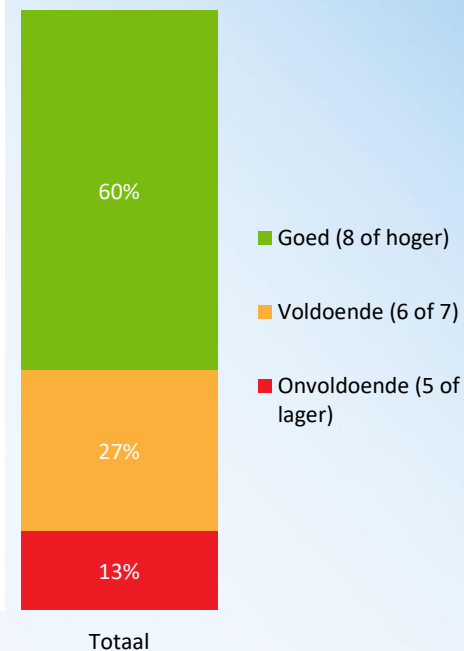
Moeite met lichamelijke eisen van het werk geldt voor 27%.

2.a Problematiek duurzame inzetbaarheid (4)

Medewerkers beleving betekenis van werk.



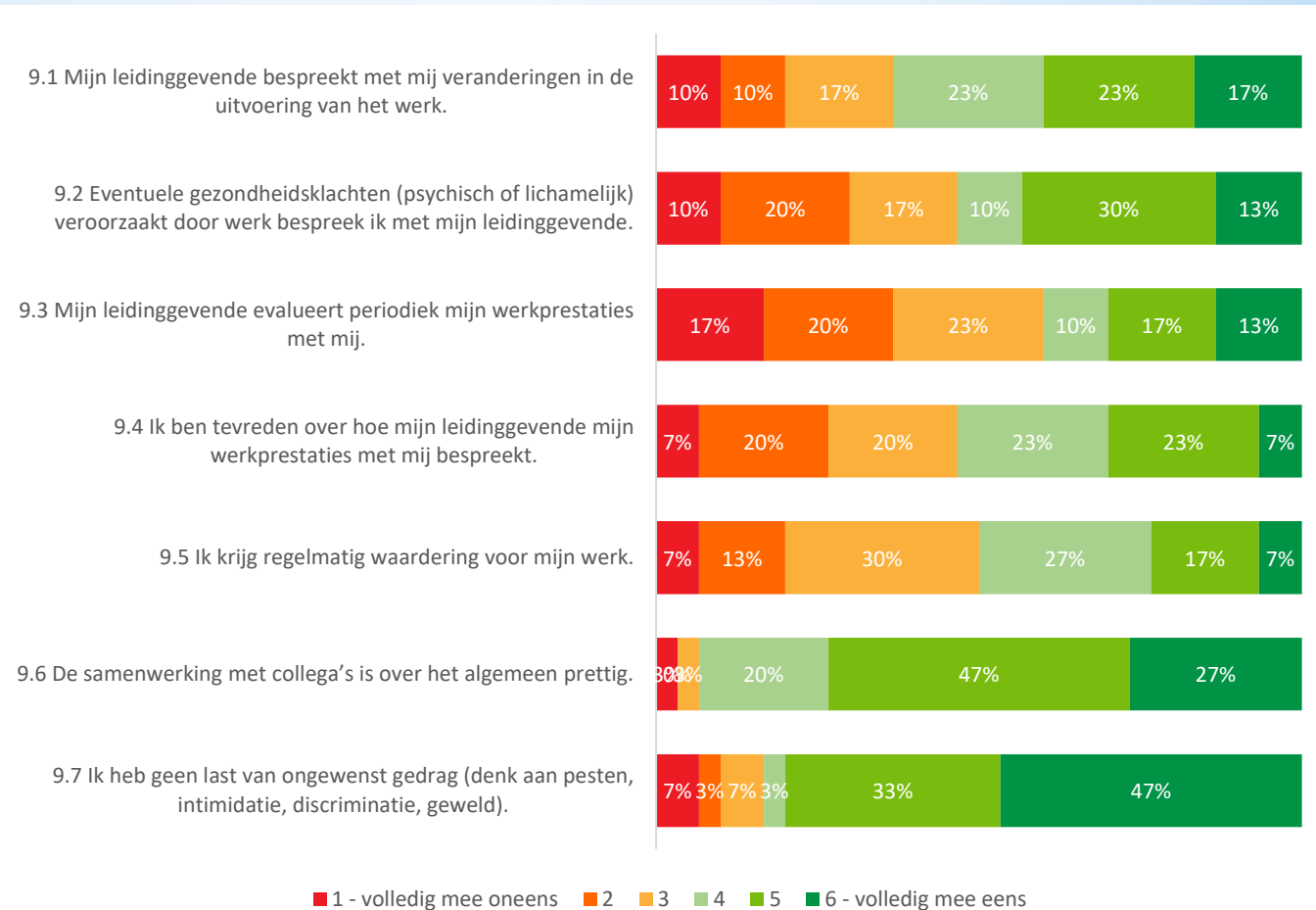
Rapportcijfer motivatie



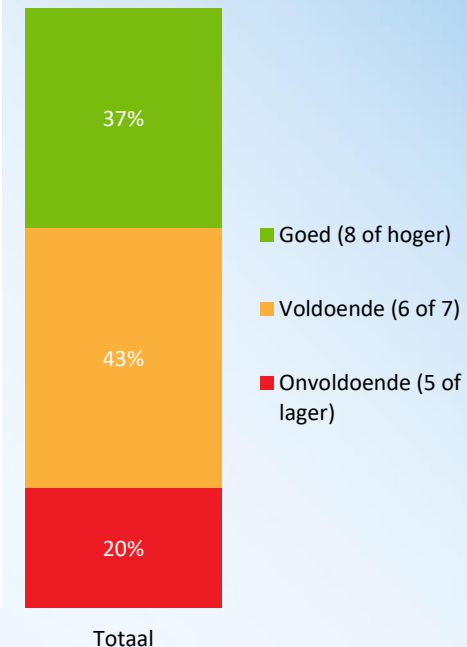
Betekenis van werk scoort als thema het meest positief (60% ≥ rapportcijfer 8).

2. a Problematiek duurzame inzetbaarheid (5)

Medewerkers beleving werkrelaties.



Rapportcijfer motivatie



Het thema werkrelaties scoort het meest positief op de collegiale verhoudingen (94% eens). In 2019 scoorde dit 74% goed. Tweede positieve punt is het geen last ondervinden van ongewenst gedrag (83%).

Als minst positief komt de relatie met de leidinggevende naar voren:

- geen periodieke evaluatie van de werkprestaties (60%).
- ontevredenheid over bespreken werkprestaties (47%).
- geringe waardering voor het werk (50%).
- het niet bespreken van werk gerelateerde gezondheidsklachten met de werkgever (47%).

2. b Problematiek duurzame inzetbaarheid doelgroepen



Digitalisering

Het toenemende gebruik van digitale hulpmiddelen is voor vooral oudere werknemers lastig bij te benen. Dit zou ook kunnen gelden voor laag geschoolden.

Omslag van beveiliging naar hospitality, van buiten naar binnen werken

Dit is een cultuuromslag, waarbij persoonlijke vaardigheden cruciaal zijn. Dit zou vooral kunnen spelen bij medewerkers met langere dienstverbanden.

Arbeidsmarkt

- Toename belang flexibel roosteren, werk-privé balans om jongeren te werven en te behouden.

2. C Huidige instrumenten duurzame inzetbaarheid Cao



Voorzien (benutten)

- Leerbudget (€150 per jaar, maximaal op te sparen tot €750 in vijf jaar)
- Opleidingen
- Zelfroosteren
- Fietsprogramma (vergoeding voor aanschaf fiets of ter beschikking stellen)
- Sportprogramma (benutten fiscale mogelijkheden sportabonnementen)
- Medische keuring oudere medewerkers particuliere beveiliging (WPBR) eens per twee jaar op kosten werkgever vanaf 55 jaar.

Verzien (ontwikkelingen)

- Opleidingen
- Loopbaan

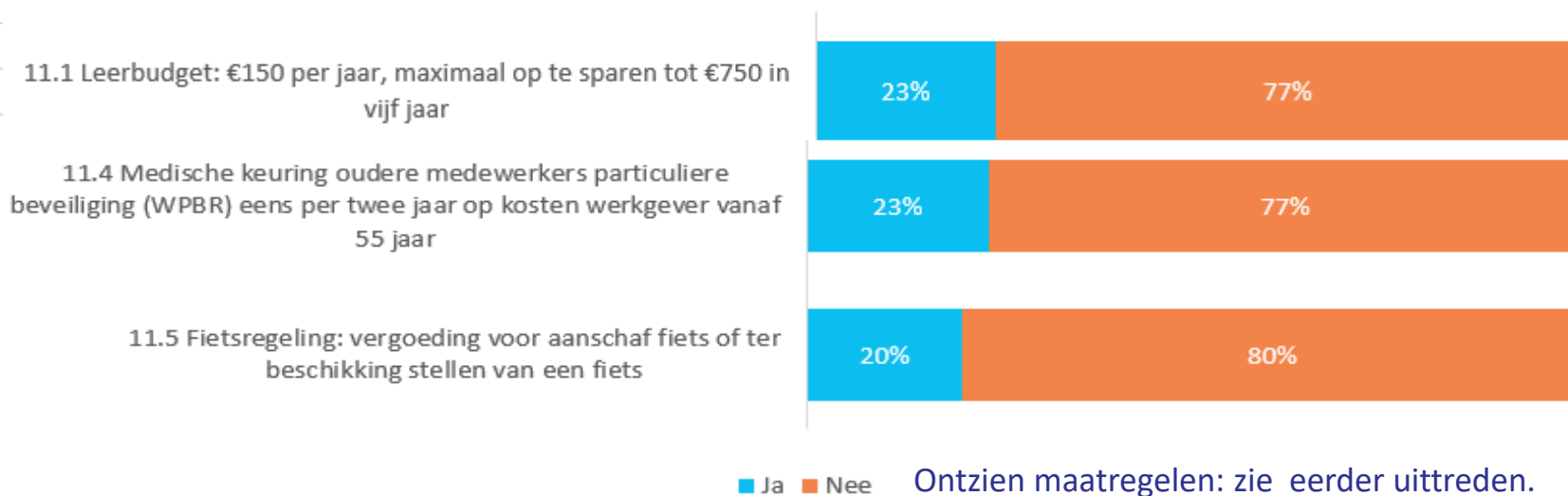
Andere DI instrumenten

- Extra vakantie uren
- (mantel)zorgverlof

Ontzien maatregelen zijn opgenomen bij zwaar werk.

2.c bekendheid en gebruik huidige cao-DI-instrumenten bij mw-ers

11. De volgende vragen gaan over cao-faciliteiten voor inzetbaarheid. Kent u onderstaande faciliteiten?



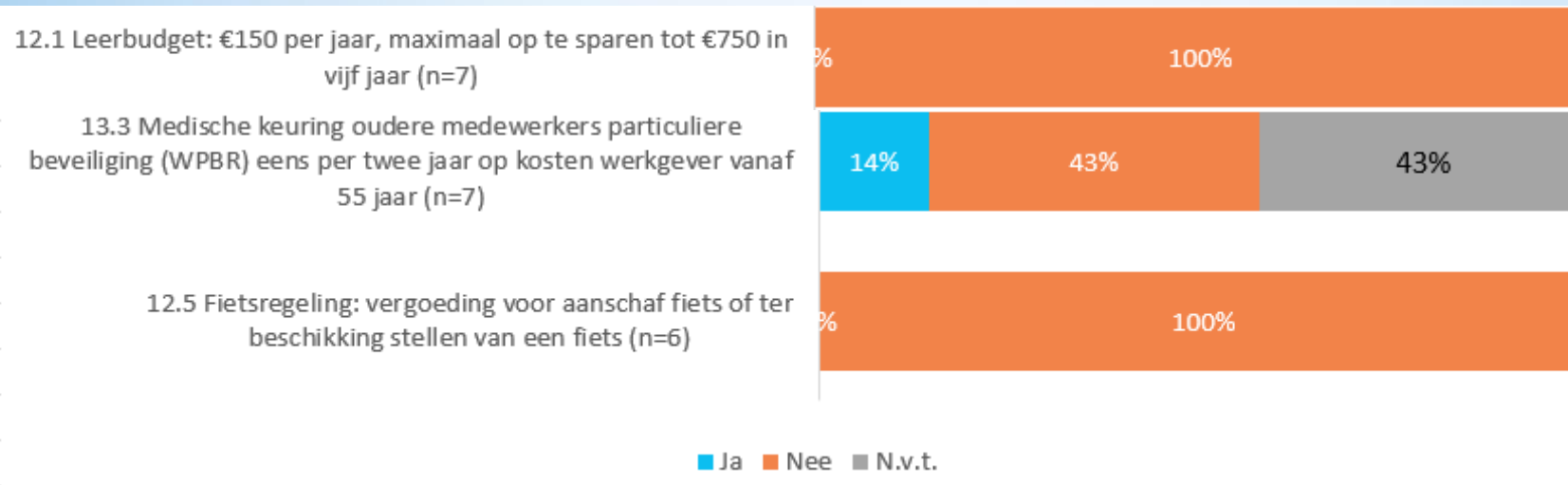
Leerbudget, PMO, fietsregeling zijn bij < 25% bekend. Dit sluit aan bij de resultaten uit 2019, waar slechts 34% aangeeft goed op de hoogte te zijn van de cao. Ook geeft 50% aan niet met de fiets naar het werk te kunnen.

Niemand maakt gebruik van het leerbudget of de fietsregeling, terwijl 50% behoefte heeft aan het leerbudget en 40% aan de fietsregeling.

Slechts een kwart van zij die het weten en er recht op hebben doet mee aan het PMO. De behoefte van alle mw-ers ligt op 30%.

Slechts 10% geeft aan dat de werkgever de fiscale vergoedingen voor een sportabonnement aanbiedt, terwijl 40% dan ook meer zou gaan sporten. 15% heeft zelf al een abonnement.

Vraag naar gebruik van de regelingen bij bekendheid



2. C Voorbeelden maatregelen individuele werkgevers

problematiek	maatregel
Fysieke belasting en nachtdiensten wegen laatste 2 jaar zwaar	Klantkeuze: klanten werven met minder nachtdiensten en meer afwisseling tussen staan en lopen, bijv. musea.
	Toepassen cao-vrijstelling nachtdiensten na 60 jaar.
Bij individuele klachten	Diensten verkorten.
PSA-klachten	Individuele begeleiding na medisch oordeel.
Problemen met agressie	Trainen sociale vaardigheden en bewustzijn verschil persoon en uniform.
	Soms locatiewisseling.
Omslag beveiliging naar hospitality	Trainen
Toenemende digitalisering hulpmiddelen	Na diverse pogingen oudere werknemers mee te nemen soms ontzien door ander werk.

2. 4 Extra investeringen voor oplossingen DI gezondheid



Gezondheid:

- Aandacht voor gezonde leefstijl en gezond en veilig werken vanuit de werkgever (aanbieden fiscaal aantrekkelijk sportabonnement, uitbreiden aanbod Academy Veiligheidsdomein).
- Inspraak op werktijden /balans werk-privé, minder nachtdiensten. Stimuleren bestaande zelfroosteren.
- Meer afwisseling in het werk/lopen-staan, hulpmiddelen (Segway (step)).
- Aandacht voor cursussen Academy veiligheidsdomein agressieve klanten en oog voor veiligheid medewerkers.
- Aandacht voor schuldenproblematiek.

AWVN adviseert prioriteit te geven aan:

- De eerste twee suggesties, die het meest aansluiten op de behoefte van de medewerkers. Wel scoort zelfroosteren niet hoog als item in 2019.
- De derde suggestie die zich vooral richt op het verminderen van de fysieke belasting bij staand/ lopend werk, wat aansluit op preventie van zwaar werk uit de definitie.

Bekwaamheid:

- Aandacht voor cursussen Academy veiligheidsdomein
 - computervaardigheden, wellicht uitbreiden met praktische werktoepassingen, zoals Keypassen programmeren, gebruik tablet voor beveiligingsdoeleinden;
 - Sociale vaardigheden: wellicht uitbreiden met hospitality-module.
- Bekendheid leerbudget vergroten, bij zowel werkgevers als werknemers.
- Doorgroei mogelijkheden in kaart brengen met benodigde competenties en kennis (loopbaanpaden)

AWVN adviseert prioriteit te geven aan het thema ontwikkeling:

- Dit thema scoort het laagst bij medewerkers.
- Sluit aan op de behoefte aan loopbaanontwikkeling.
- Is nodig voor toekomstige inzetbaarheid.

Werkrelaties:

- Opzetten campagne voor werkgevers over belang van communicatie met en betrokkenheid van medewerkers met:
 - voorbeeldfilmpjes
 - praktische tips
 - lijst gespreksthema's
 - effecten

AWVN denkt dat er veel te winnen valt in goede onderlinge communicatie tussen werkgever en werknemer.

- Communicatie, betrokkenheid en waardering voor het verrichtte werk scoren relatief laag. Dit heeft normaal een negatieve invloed op de motivatie en de zorgvuldigheid en belastbaarheid in het werk.

3. Eerder uittreden

3 Eerder uittreden

a Huidige ontzie/zwaar werk
maatregelen

b Definitie zwaar werk

c Opties mogelijke RVU-regeling

Ontzien

- **Extra afspraken voor oudere werknemers**
 - Vanaf 55 jaar (max 8 uur, 38 uur, consignatie)
 - Vanaf 57 arbeidstijdverkorting
 - Vanaf 60 jaar geen verplichting nachtdienst

3.a bekendheid en gebruik huidige ontziet maatregelen

11. De volgende vragen gaan over cao-faciliteiten voor inzetbaarheid. Kent u onderstaande faciliteiten?

11.2 Extra verlof oudere medewerkers met behoud van salaris voor medewerkers particuliere beveiliging (WPBR). Uren op jaarbasis voor fulltimer: 57 jaar 7,6 uur, oplopend per jaar tot maximaal 60,8 uur bij 64 jaar



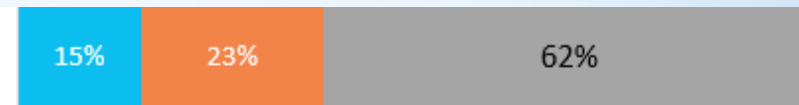
11.3 Geen verplichting oudere medewerkers particuliere beveiliging (WPBR) tot: • Diensten > 8 uur of > 38-urige werkweek vanaf 57 jaar • Nachtdiensten op verzoek vanaf 60 jaar



■ Ja ■ Nee

Vraag naar gebruik van de regelingen bij bekendheid

13.1 Extra verlof oudere medewerkers met behoud van salaris voor medewerkers particuliere beveiliging (WPBR) (n=13)



13.2 Geen verplichting oudere medewerkers particuliere beveiliging (WPBR) tot: • Diensten > 8 uur of > 38-urige werkweek vanaf 57 jaar • Nachtdiensten op verzoek vanaf 60 jaar (n=20)



■ Ja ■ Nee ■ N.v.t.

De vrijstellingen van extra uren en nachtdiensten voor oudere medewerkers zijn het meest bekend (67%).

Minder dan de helft (43%) kent de extra verlofregelingen voor oudere medewerkers.

Van hen die de regelingen kennen en er recht op hebben, maakt omgerekend:

- 39,5% gebruik van de extra verlofmogelijkheden. De behoefte ligt bij alle medewerkers op 43%.
- 30% gebruik van de vrijstellingen in uren, dat komt overeen met de geuite behoefte.

3.b Zwaar werk: omvang en samenstelling naar doelgroep RVU



Aantal werknemers 59-66 jaar (1955-1961)

Doelgroep RVU

▪ 1955	13
▪ 1956	11
▪ 1957	11
▪ 1958	8
▪ 1959	14
▪ 1960	22
▪ 1961	12
▪ Totaal	91

3.b Definitie zwaar werk

Fysieke belasting (staan/lopen)

Werkzaamheden die voornamelijk bestaan uit het dagelijks staan en korte afstanden lopen zonder of zeer weinig afwisseling met andere werkzaamheden of mogelijkheid tot uitwisseling van werkzaamheden met een collega. Daarbij gaat het om functies als winkelsurveillant en verkeersregelaar.

Nachtarbeid

Werkzaamheden in een rooster waarbij er vooral 's nachts gewerkt wordt tussen 01.00 uur en 6.00 uur.

Blootstelling

Medewerker verricht de bezwarende werkzaamheden minimaal 10 jaar aaneengesloten bij de huidige werkgever voor > 25 uur per week.

Aandeel ploegen en nacht arbeid	soort dienst	
	mw-ers in ploegen	aandeel nachturen
SECTOR		
alle werkgevers (ook zonder ploegen- of nachtdienst)	27%	21%
Werkgevers met ploeg of nacht)*	64%	32%
CROWD		
Totale sector (ook wergevers zonder ploege of nacht)	19%	17%
werkgevers met ploeg of nacht	59%	27%
BEVEILIGING		
Totale sector (ook wergevers zonder ploege of nacht)	36%	35%
werkgevers met ploeg of nacht	68%	38%

)* bij 58% van de werkgevers werken medewerkers in ploegdienst en bij 36% in nachtdiensten

SPDI REKENMODEL MDIEU BASIS

sector

aantal medewerkers	1.470	1.470
Gemiddeld bruto jaarinkomen incl. vakantiegeld, toeslagen d.d.	€ 23.751	€ 23.751
Bruto Loonkostensom		€ 45.387.286
potentiele deelnemers		
1955	13	13
1956	11	11
1957	11	11
1958	8	8
1959	14	14
1960	22	22
1961 (t/m september)	12	12
totaal		91
aandeel zware beroepen	21%	
deelname percentage	50%	

RVU regeling

ingangsdatum (selecteer uit lijst)	1-1-2022	1-1-2022
laatste instroomdatum		31-12-2025
Maximale looptijd in maanden		36
bedrag per maand (2021)		€ 1.847
bedrag per jaar (2021)		€ 22.164

Uitgangspunten inverteerbaarheid

gemiddeld bruto jaarinkomen deelnemer	€ 23.749	€ 23.749
loonverschil vervanger	5%	5%
besparing op loonverschil		€ 1.187
verschil verlofdagen vervanger per jaar	5,0	5,0
waarde van een dag in % bruto jaarinkomen	0,40%	0,40%
besparing verlofdagen		€ 451
Gemiddeld ziekteverzuim ouderen	6%	6%
gemiddeld ziekteverzuim of ziekteverzuim vervanger	4%	4%
besparing op ziekteverzuim		€ 451
totaal inverteerbaarheid per deelnemer incl. werkgeverslasten en pensioen	30%	€ 2.717
RVU uitkering minus inverteerbaarheid (inclusief wglasten en pensioen) per deelnemer		€ 19.447

Kostenoverzicht uitkeringen

kalenderjaar

2021

2022

2023

2024

2025

2026

2027

2028

totaal

Deelnemers		
potentieel	zwaar werk	deelname
91	19	10
€ 0	€ 0	€ 0
€ 321.821	€ 67.582	€ 33.791
€ 311.626	€ 65.441	€ 32.721
€ 724.098	€ 152.061	€ 76.030
€ 965.464	€ 202.747	€ 101.374
€ 1.053.233	€ 221.179	€ 110.589
€ 497.360	€ 104.446	€ 52.223
€ 87.769	€ 18.432	€ 9.216
€ 3.961.372	€ 831.888	€ 415.944

Projectkosten

Uitgaven RVU	€ 415.944
Uitgaven DI	€ 69.324
Projectkosten totaal	€ 485.268

Subsidie

RVU	25%	€ 103.986
DI	50%	€ 34.662
Subsidie totaal		€ 138.648
Subsidie als % van de projectkosten		29%

Inverteerbaarheid RVU

Inverteerbaarheid deelnemers na toepassing zwaar werk en deelname	€ 50.987
Inverteerbaarheid als % van de projectkosten RVU	12%

Netto projectkosten

Projectkosten totaal	€ 485.268
Na subsidie	€ 346.620
Na subsidie & inverteerbaarheid	€ 295.633
Netto projectkosten als percentage van de bruto projectkosten	61%

Netto kosten in percentage loonkostensom

jaren

5 0,13%

3.b: toelichting kosten en opbrengsten rekenmodel RVU

Werkgever:

- Ingangsdatum 1 januari 2022
- Per RVU kandidaat bedragen de werkgeverslasten onder de MDIEU op jaarbasis: € 13.906,- (RVU: € 22.164 – € 2.717 (inverdieneffecten)- €5.541 (25% subsidie).
- Bij 21% van de werknemers uit de doelgroep RVU, vallend onder de definitie zwaar beroep, met 50% deelname, gaat het afgerond om 10 eerder uittreeders.

Totale projectkosten MDIEU

De bruto kosten voor RVU en DI-activiteiten bedragen gezamenlijk € 485.268. Dit komt netto uit op € 295.633, oftewel 0.65% van de totale loonsom op jaarbasis, uitgesmeerd over 5 jaar op 0,13%.

Uitvoeringskosten

Naast de MDIEU projectkosten voor de toekenning (reglement circa 10.000 euro en beoordeling dossiers rond 250 euro) en uitbetaling van de RVU uitkering (bij eenmalig circa 250 euro en voor de maandelijkse betaling circa 60 euro). Bij 10 deelnemers is dit circa 37.500 euro. Deze kosten kunnen deels ten last gebracht worden van de opslag subsidiabele kosten van circa 20.000 euro kosten voor projectadministratie, projectmanagement en uitvoering van maandelijkse uitkeringen voor eerder uitreden worden begrepen.



AWVN merkt op dat:

- Individueel financieel advies voor potentiële RVU-kandidaten noodzakelijk is voor hen om een overwogen beslissing te kunnen maken.
- RVU-bedragen maandelijks overgemaakt dienen te worden.
- Er een garantie moet zijn voor betaling gedurende de volledig afgesproken RVU-periode. Dit zou het best afgedicht zijn door de betalingen via het Sociaal Fonds te laten lopen.

RVU-vrijstelling checklist voor de cao-onderhandelingen!

Vakbonden willen naar aanleiding van het pensioenakkoord een regeling voor vervroegde uittreding afspreken in cao-onderhandelingen op basis van de tijdelijke RVU-vrijstelling. Aan de hand van deze checklist maakt u de afweging of u daar als werkgever afspraken over wilt maken en zorgt u ervoor dat de afspraken ook voor u werken.



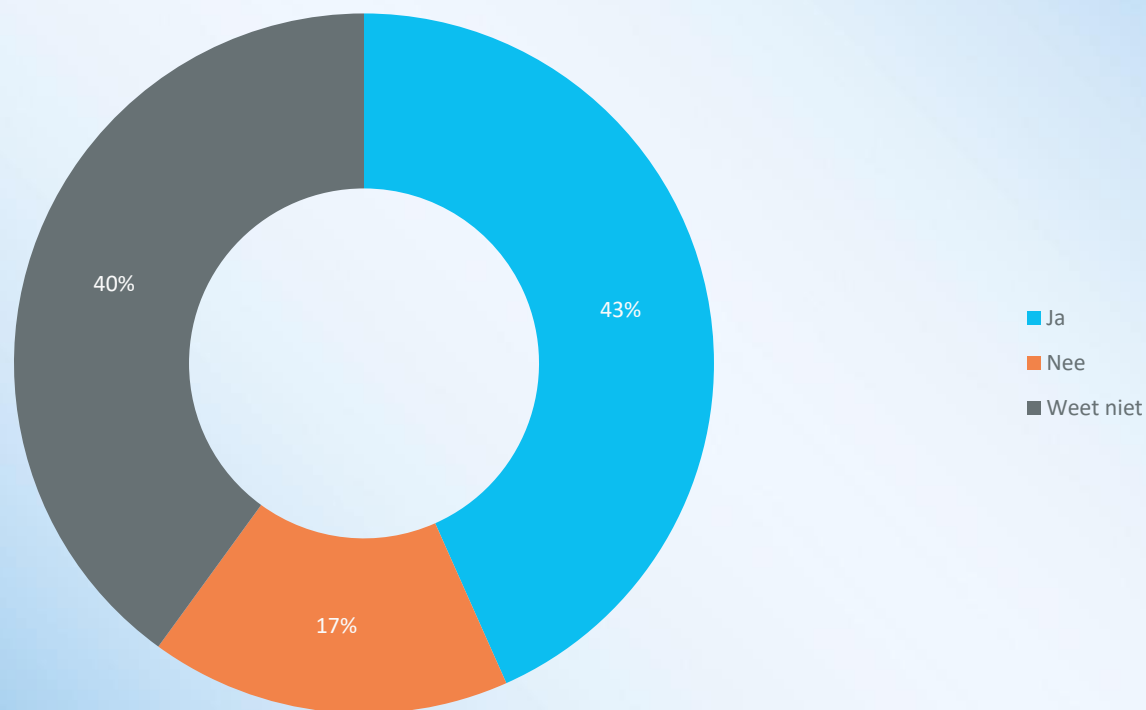
3.c Opties, scenario's RVU-regeling

1. Geen collectieve RVU afspraak maar RVU als onderdeel van de "gereedschapskist" op ondernemingsniveau voor maatwerk bij medewerkers die het echt niet meer volhouden.
2. Een collectieve RVU regeling op sectorniveau in combinatie met DI waarvoor subsidie aangevraagd wordt.
3. Een collectieve RVU regeling op sectorniveau in combinatie met DI waarbij alleen voor DI subsidie aangevraagd wordt.
4. Geen (collectieve) RVU afspraken maar wel collectieve afspraken over DI waarvoor subsidie aangevraagd wordt.



3.c Opties mogelijke regelingen: flexibel uittreden

Zou het u helpen tot aan uw pensioen te blijven werken als u de mogelijkheid zou hebben 80% te werken met 10% inlevering van uw loon met behoud van uw pensioenopbouw?

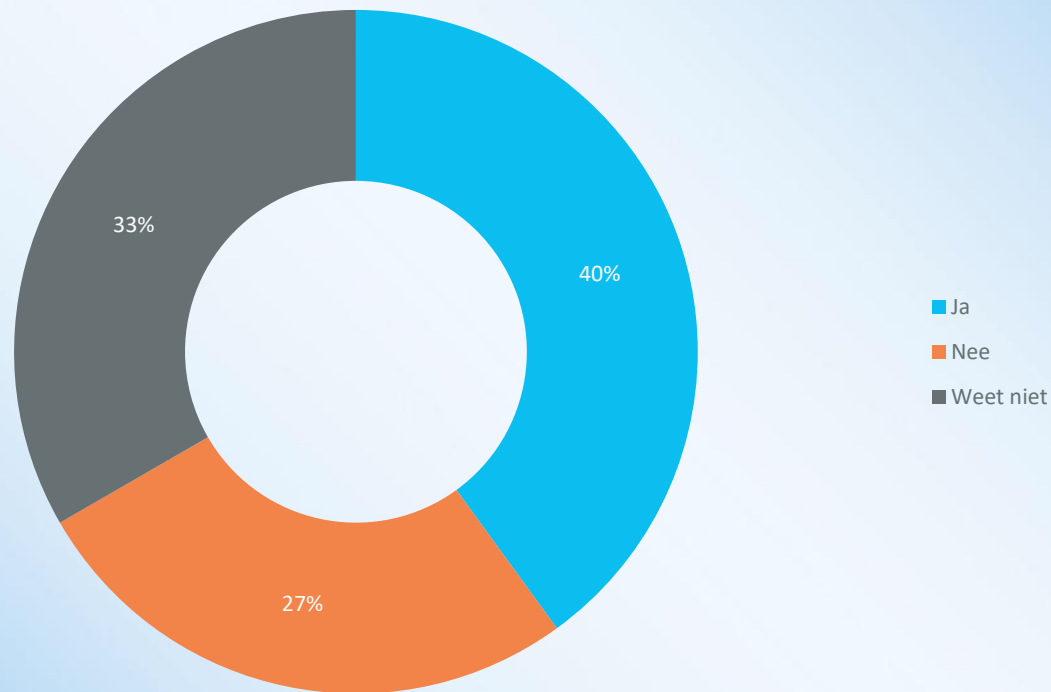


Voor 43% is minder werken voorafgaand aan pensioen een aantrekkelijke optie.

Slechts 17% heeft er geen behoefte aan.

3.c Opties mogelijke regelingen: RVU

Als u de mogelijkheid zou krijgen 3 jaar voor AOW te stoppen met werken tegen 3 jaar ontvangst van bruto AOW € 22.164 per jaar zonder verdere pensioenopbouw, zou u daar gebruik van maken?



40% geeft aan gebruik te gaan maken van een RVU-regeling als deze wordt aangeboden.

Ruim een kwart (27%) zou dat niet doen.

3. C Keuzes mogelijke regelingen (1)

- Medewerkers hebben duidelijk behoefte aan of flexibel uittreden (43%) of RVU (40%).
- De vermindering van pensioenopbouw of geen pensioenopbouw tijdens RVU-periode lijkt voor de meesten geen grote drempel te zijn, aangezien de opbouw gering is.
- Op de volgende sheet zijn de kosten voor voor een flexibel uittreden (80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw) en RVU (op basis van het maximum bedrag voor 2021 van 22.164 euro) met elkaar vergeleken. Bij de berekening zijn de herbezetting, inverdieneffecten (lager loon ververvanger, minder verlofdagen en lager ziekteverzuim) en de MDIEU subsidie niet meegenomen.

VERGELIJKING FLEXIBEL UITTREDEN EN RVU BIJ 10 deelnemers (exclusief herbezetting, Inverdieneffecten, MDIEU subsidie)

ke getallen salaris

loonsom per jaar inclusief wergeverslasten	€ 45.387.286
gemiddeld salaris deelnemers	€ 23.748
franchise pensioenregeling	€ 20.938
pensioenpremie	34,10%
aandeel werkgever	60,00%

FLEXIBEL MET PENSIOEN

Kosten per deelnemer

% dienstverband voorafgaand aan deelname	100%	
% werken tijdens deelname	80%	
% loon tijdens deelname	90%	€ 2.375
% pensioenopbouw tijdens deelname	100%	€ 115
werkgeverslasten inclusief pensioen	30%	
totaal		€ 3.237

kosten

gemiddelde kosten per deelnemer

1jaareerder stoppen	1	€ 3.237
2jaareerder stoppen	2	€ 6.473
3jaareerder stoppen	3	€ 9.710

Totale kosten verwachte deelname

1jaareerder stoppen	10	€ 32.367
2jaareerder stoppen		€ 64.734
3jaareerder stoppen		€ 97.102

Bruto totale kosten % loonsom

afschrijven aantal jaar	5	
1jaareerder stoppen		0,01%
2jaareerder stoppen		0,03%
3jaareerder stoppen		0,04%

RVU

Kosten per deelnemer

Maximaal RVU bedrag 2021	€ 22.164
percentage maximumbedrag	100%
RVU uitkering (Inclusief werkgeverslasten)	€ 22.164

kosten

gemiddelde kosten per deelnemer

1jaareerder stoppen	1	€ 22.164
2jaareerder stoppen	2	€ 44.328
3jaareerder stoppen	3	€ 66.492

Totale kosten verwachte deelname

1jaareerder stoppen	10	€ 221.640
2jaareerder stoppen		€ 443.280
3jaareerder stoppen		€ 664.920

Bruto totale kosten % loonsom

afschrijven aantal jaar	5	
1jaareerder stoppen		0,10%
2jaareerder stoppen		0,20%
3jaareerder stoppen		0,29%

3. C Keuzes mogelijke regelingen (2)

- De kosten van flexibel uittreden (€ 3.237) zijn per deelnemer per jaar aanzienlijk lager dan RVU (€ 22.164). Wel lopen de kosten meestal meer jaren door.
- De keuze is naast kosten vooral afhankelijk van:
 - het werkvermogen van de functiebezetter. Naarmate er minder klachten zijn bij de doelgroep, minder verzuim en uitstroom vanwege uitval kan flexibel uittreden een goed alternatief zijn.
 - bezettings- en vervangingsvraag. Als bij RVU niet wordt vervangen vervallen de loonkosten. Als vervanging nodig is, maar mensen moeilijk te werven, is een kortere RVU-periode te overwegen of het flexibel uittreden, waarbij betrokkene wellicht ook nachtdiensten wil draaien.
 - kennisoverdracht.

4. Aanbevelingen MDIEU

4

Aanbevelingen MDIEU

a

Bouwstenen activiteitenplan

b

**Aanbevelingen SFV, cao-partijen en
lokaal niveau**

4.a Aanbevelingen bouwstenen activiteitenplan MDIEU

A

Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen

1. Aandacht voor gezonde leefstijl en gezond en veilig werken vanuit de werkgever (aanbieden fiscaal aantrekkelijk sportabonnement, uitbreiden aanbod Academy Veiligheidsdomein, gezonde voeding)
2. Cursussen zelfroosteren.
3. In kaart brengen goede interventies voor verminderen fysieke belasting (afwisselende werkzaamheden, hulpmiddelen)

B

Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

4. Campagne voor werkgevers over belang van communicatie met en betrokkenheid van medewerkers met:
 - voorbeeldfilmpjes
 - praktische tips
 - lijst gespreksthema's
 - effecten

C

Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren

5. Uitbreiden cursussen Academy veiligheidsdomein
 - computervaardigheden, met praktische werktoepassingen, zoals Keypassen programmeren, gebruik tablet voor beveiligingsdoeleinden;
 - Sociale vaardigheden: uitbreiden met hospitality-module.
6. In kaart brengen loopbaanpaden, doorgroeimogelijkheden.

D

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

7. Individueel financieel advies loopbaan/RVU
8. Proef budgetcoaches, incl. cursus signaleren en bespreken signalen schuldenproblematiek voor aanspreekpunten in bedrijf (FA, directeur)
9. Campagne bekendheid leerbudget en aanbod Academy Veiligheidsdomein, inclusief goede voorbeelden.

De verdiepende DI-analyse met zowel een delegatie van werknemers als werkgevers uit de sector leverde bovenstaande bouwstenen op, gerangschikt naar de indeling van de Menukaart MDIEU.

A: Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen

Aanbieden van een fiscaal aantrekkelijk sportabonnement sluit aan op de behoefte van medewerkers aan meer aandacht voor een gezonde leefstijl vanuit de werkgever. 40% geeft aan dat dit ook daadwerkelijk tot meer sporten leidt. Dit kan fysieke klachten voorkomen of verminderen.

Een extra module over gezonde voeding geeft aandacht aan gezonde leefstijl en verhoogt de bewustwording.

Een cursus zelfroosteren geeft meer grip op de werktijden voor een betere balans werk-privé.

Goede voorbeelden van verminderen fysieke belasting geven inspiratie hoe de fysieke belasting te verminderen aan zowel medewerkers als werkgevers.

B: Het Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

Een campagne gericht op werkgevers over het belang van communicatie en het betrekken van medewerkers stimuleert werkgevers hier meer aandacht aan te geven, in aansluiting op de behoefte van de medewerkers.

C. Een leven lang ontwikkelen en de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren

Uitbreiding van het aanbod van de Academy Veiligheidsdomein is vooral bedoeld om te werken aan de toekomstige inzetbaarheid van medewerkers.

Het in kaart brengen van loopbaanpaden en doorgroeimogelijkheden sluit aan op de behoefte van medewerkers (63% vindt de mogelijkheden nu te gering) en vergroot de kans een aantrekkelijk werkgever te zijn voor jongere medewerkers.

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

Het individueel financieel advies is voor RVU-kandidaten om goed inzicht te hebben wat eerder uitreden hen kost en of het draagbaar is. De proef met budgetcoaches is bedoeld als vroegtijdige signalering van schuldenproblematiek om medewerkers snel bij te staan en ze weerbaar te maken.

De campagne over het leerbudget en de Academy Veiligheidsdomein is vooral meer bekendheid geven aan de beschikbare ontwikkelmogelijkheden met goede voorbeelden ter stimulatie van het gebruik.

Deze interventies kunnen ook gezien worden als onderdeel van goed werkgeverschap.

4. b Aanbevelingen SFV

We onderscheiden de aanbevelingen op drie niveaus:

1. Aanbevelingen aan SFV:

- Benut de DI-activiteiten voor aandacht voor gezonde leefstijl, leren en ontwikkelen, vermindering fysiek zwaar werk en werkgeverscampagne voor belang van communicatie en betrokkenheid medewerkers.
- Werk de bouwstenen voor het activiteitenplan DI uit tot concrete activiteiten/project-plannen, incl. verwachte effecten en begroting, conform de formats van uitvoering van beleid SZW:

<https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uittreden-mdieu/documenten/publicaties/subsidies/mdieu/documenten-activiteitenplan/bijlage-verdiepende-informatie-activiteitenplan>

- Maak een keuze voor RVU of flexibel uittreden, dit laatste uit te werken door de cao-partijen.
- Bij keuze voor RVU:
 - leg de uitvoering bij SFV om zorgvuldigheid te waarborgen. Informeer zowel werkgevers als werknemers goed over de financiële consequenties en de rechten en plichten: https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uittreden-mdieu/documenten/publicaties/subsidies/mdieu/sectoranalyse_format-def_20-01-2021/handreiking-uitvoering-rvu
 - Denk na over het alternatief niet 3 jaar, maar 2 of 1 jaar RVU te bekostigen.
 - Stel de sectoranalyse vast en dien deze ondertekend door de hoofdaanvrager voor 21 juli in bij het portal van uitvoering van beleid SZW.

4. b Aanbevelingen SFV, cao-partijen en lokaal niveau



- **Richt een goede projectadministratie in:**
https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uittreden-mdieu/documenten/publicaties/subsidies/mdieu/sectoranalyse_format-def_20-01-2021/hpa-mdieu
- 2. Aanbevelingen aan cao-partijen:**
 - Informeer werkgevers- en werknemers over de sectoranalyse en de vervolgstappen met invloed op de cao.
 - Betrek de kosten in de loonruimte van de cao-onderhandelingen.
 - Bij keuze voor flexibel uittreden: bepaal de percentages voor werkvermindering, loonteruggang en pensioenopbouw die passen bij werkgevers- en werknemersbelangen.
 - 3. Aanbevelingen aan werkgevers en werknemers op lokaal niveau**
 - Ga het gesprek aan over de mogelijkheden die de cao en de subsidie bieden voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.
 - Betrek medewerkers bij verbeteringen van het werk.
 - Geef ruimte aan medewerkers bij inroosteren.
 - Vraag hoe het met medewerkers gaat, toon interesse, en geef waardering voor wat zij doen.

Ondertekening door de hoofdaanvrager



Sociaal Fonds Veiligheidsdomein, SFV, gevestigd te Maastricht, zijnde een O&O-fonds, tevens zijnde- en hierna te noemen Hoofdaanvrager, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 32072525.

Plaats: Maastricht
Datum: 17 juni 2021

Naam vertegenwoordiger: L.H.C. (Leon) Vincken
Voorzitter SFV

Handtekening:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'L. Vincken', written over a faint circular watermark.