



a&ofondsgrafimediabranche



advies, training & onderzoek
voor de creatieve sector

Grafimediabranche

sectoranalyse
duurzame inzetbaarheid
en
eerder uittreden

juni 2021

GRAFIMEDIABRANCHE

SECTORANALYSE DUURZAME INZETBAARHEID en EERDER UITTREDEN

Colofon

Opdrachtgever: A&O fonds grafimediabranche

Uitvoering en uitgave: GOC

Auteur: Drs. Jos Teunen

© GOC, juni 2021

Contactgegevens:

GOC

Postbus 347, 3900 AH Veenendaal

Telefoon: 0318 - 539.111

E-mail: info@goc.nl

Internet: www.goc.nl

Bronvermelding:

Grafimediabranche Sectoranalyse Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden.

GOC, Veenendaal, juni 2021.

De informatie in deze publicatie is volledig gebaseerd op officiële bronnen uit CBS Statline, UWV Databank, inspectie SZW, TNO, en GOC onderzoek onder grafische bedrijven. Bij alle cijfers zijn de bronnen vermeld. Alle informatie is met de grootste zorgvuldigheid verzameld, bewerkt en gepresenteerd. Overname van gegevens uit deze publicatie is toegestaan met bronvermelding.

Inhoud

Inleiding	7
Samenvatting	9
1. Branche in cijfers	17
2. Technologische innovaties en duurzame inzetbaarheid	29
3. Arbeidsorganisatie en gevolgen voor duurzame inzetbaarheid	34
4. Arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid	38
5. Gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid	48
6. Beleid en maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid	51
7. Eerdere regelingen branche voor vervroegd uittreden	58
8. Zware beroepen en eerder uittreden	61
Bijlagen	
1. Tabellen	73
2. Grafieken	83
3. TNO/CBS NEA grafimediabranche 2017-2020	87
4. Reglement Regeling Vervroegd Uittreden Grafimediabranche	99

Inleiding

De grafimedia vergrijst en daarom krijgt duurzame inzetbaarheid al vanaf het begin van deze eeuw aandacht binnen de branche. Het onderwerp is niet nieuw, en zal in de komende jaren ook de nodige aandacht blijven houden. In deze sectoranalyse wordt vergrijzing en duurzame inzetbaarheid in kaart gebracht in de context van de ontwikkelingen die in de grafimediabranche spelen. Die ontwikkelingen hebben betrekking op een langdurige en fundamentele verandering die gaande is in de grafische productietechnologie, en de gevolgen die dit heeft voor zowel het volume van de werkgelegenheid als de inhoud van het grafische vakmanschap. De technologische ontwikkelingen hebben daarbij ook vergaande invloed op de inrichting van de arbeidsorganisatie binnen bedrijven. Grafische ondernemers én werknemers worden daarbij voortdurend uitgedaagd met deze ontwikkelingen mee te bewegen, en ook dat zal in de toekomst niet anders zijn.

Daarom wordt in deze analyse ingegaan op de technologische en sociale innovaties die binnen bedrijven plaatsvinden, en waaruit knelpunten ontstaan met betrekking tot de inzetbaarheid van werknemers. Deze knelpunten ontstaan voor oudere werknemers die hun vakmanschap ontwikkeld hebben in een andere tijd, een meer traditionele grafische tijd. Ook ondernemers en managers nemen tradities mee bij het inrichten van het grafische productieproces, ook als er steeds meer geautomatiseerd wordt binnen dit proces. Gelijktijdig wordt door veel bedrijven geëxperimenteerd in meer flexibele vormen van arbeidsorganisatie, en laten nieuwe en innovatieve bedrijven zien dat dit succesvol kan zijn.

In de discussie over duurzame inzetbaarheid spelen de arbeidsomstandigheden een belangrijke rol. Worden de arbeidsomstandigheden zwaar gevonden dan bestaat niet alleen het risico van een toenemend ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, maar ook dat oudere werknemers hun werk niet kunnen volhouden tot hun pensioenleeftijd. Zeker niet omdat in de afgelopen jaren deze uittredeleeftijd steeds naar een later tijdstip is doorgeschoven. Voor de analyse van de arbeidsomstandigheden in de grafimediabranche, zoals ervaren door de werknemers, wordt in deze rapportage gebruik gemaakt van een speciaal door TNO voor de grafimediabranche gemaakte uitgedraai van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Daarvoor heeft TNO in april dit jaar de respons van de NEA-enquêtes over de afgelopen jaren (2017 t/m 2020) samengevoegd. Hierdoor werd het mogelijk een betrouwbare analyse te maken van de grafimediabranche en de vergelijking met het algemene beeld in Nederland.

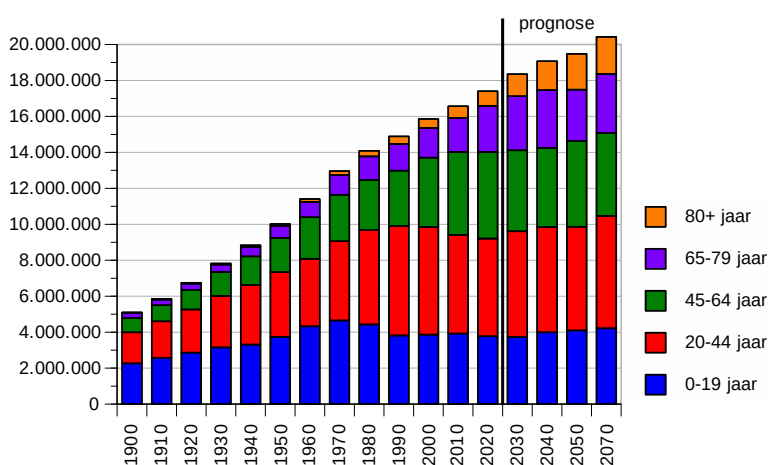
Aansluitend wordt ingegaan op de problematiek van eerder uittreden voor werknemers in zware beroepen. Dit wordt gedaan ten behoeve van een door sociale partners te ontwikkelen RVU-regeling in de CAO Grafimedia. Het benoemen van zware beroepen is een lastig vraagstuk, waar de Nederlandse overheid haar vingers liever niet aan brandt en dit dus overlaat aan de branches zelf. Precies het omgekeerde is gebeurd in België waar Sociale partners er niet uitkwamen en de overheid een eigen regeling voor alleen ambtenaren heeft gemaakt. In deze analyse over de Nederlandse grafimediabranche zullen argumenten aangereikt worden en zal een voorstel worden gedaan met betrekking tot mogelijk te benoemen zware beroepen. Het is uitdrukkelijk aan de Sociale partners om de argumenten te wegen en tot beslissingen te komen.

Aan het eind van deze rapportage zal verslag worden gedaan van een enquête onder grafische bedrijven met betrekking tot knelpunten en maatregelen in duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden c.q. zware beroepen. Deze enquête is uitgevoerd door onderzoeksinstituut Panteia in de periode april t/m mei 2021.

De maatregelen in geheel Nederland op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden worden ingegeven door de vergrijzing in de bevolking. Deze verandering in bevolkingssamenstelling wordt in deze rapportage als achtergrondinformatie aangereikt. De uitdraaien zijn gebaseerd op data en prognoses van het CBS. Grafiek 1 laat de absolute bevolkingstoename vanaf 1900 zien van 5,1 miljoen inwoners naar 17,4 miljoen in 2020, en de prognose van het CBS is dat dit in 2070 zal toenemen naar 20,4 miljoen. Tevens is in de grafiek te zien dat de toename niet voor iedere leeftijdsgroep in dezelfde mate plaatsvindt. In 1900 was 6,0% van de bevolking 65 jaar of ouder, in 2020 was dit 19,5% en volgens prognose zal dit in 2070 ruim een kwart zijn (26,1%). Deze verschuiving in leeftijdsopbouw is nog beter te zien in grafiek 2 (zie bijlage 2) waarin per jaar elke leeftijdsklasse als percentage van de totale bevolking in een jaar wordt weergegeven.

Grafiek 1. Bevolkingsgroei en vergrijzing in Nederland

De Nederlandse bevolking groeide in de afgelopen 200 jaar sterk. Gelijktijdig neemt het aantal ouderen (65+) sterk toe, terwijl het aantal jongeren stabiel blijft.



Bron: CBS, bewerking GOC/JT

De RVU-reglement grafimediabranche

De inhoud van het RVU-reglement grafimediabranche is in de bijlagen opgenomen, maar is geen onderdeel van of een rechtstreekse uitkomst van deze sectoranalyse. De sectoranalyse heeft slechts bouwstenen aangereikt aan sociale partners om een regeling voor vervroegd uittreden te maken voor de grafimediabranche. Hetzelfde geldt voor het activiteitenplan duurzame inzetbaarheid. De sectoranalyse geeft een onafhankelijke analyse van de ontwikkelingen en knelpunten in de branche. Sociale partners besluiten uiteindelijk welke activiteiten in de branche worden uitgevoerd om de gesignaleerde knelpunten te verminderen en in de toekomst te voorkomen. En sociale partners beslissen over de middelen om deze activiteiten te kunnen uitvoeren.

Aanwijzing over plaats van grafieken en tabellen

Alle grafieken en tabellen zijn gebaseerd op zorgvuldig verzamelde data uit officiële bronnen, CBS, UWV, TNO, wetenschappelijke publicaties en eigen onderzoek onder grafische bedrijven d.m.v. enquêtes. Voor de leesbaarheid wordt een deel van de grafieken en tabellen in een aparte bijlage opgenomen. In de tekst wordt dit steeds aangegeven.

Samenvatting

In hoofdstuk 1 wordt een overzicht gegeven van de samenstelling en ontwikkeling van de grafimediabranche. Daarbij is aangegeven dat het gaat om een industriële branche die binnen de mediaproductie kolom valt, waartoe ook de uitgeverijen en de reclame- en communicatiebureaus horen. Primair gaat het om de gedrukte media, waaronder dagbladen, tijdschriften, reclame- en informatiedrukwerk, en verpakkingsdrukwerk. Deze bedrijven vallen allemaal onder de sbi-code 181. Daarnaast is er een groep bedrijven met een andere sbi-code die ook toegerekend wordt aan de grafimediabranche. Daaronder vallen de textieldrukkerijen (sbi-code 1330) en de signbedrijven (sbi-code 7311). Door de historisch ontstane scheiding tussen creatie en reproductie oriënteren grafische ondernemers en werknemers zich sterk op de uitvoerende productietechniek, en deze techniek wordt voornamelijk op mbo-niveau in een ambachtelijke productieorganisatie uitgevoerd. Door technologische ontwikkelingen en de opkomst van internet en sociale media krimpt zowel het aantal bedrijven als de werkgelegenheid sterk. De branche is conjunctuurgevoelig, maar de krimp is daarnaast structureel. Door de werkgelegenheidskrimp krijgt de branche steeds sterker een MKB-karakter. Inmiddels is 95% van de bedrijven kleiner dan 50 personen (inclusief zzp'ers en eenmanszaken), en werkt 62% van de werknemers bij een bedrijf met minder dan 50 personen.

Een verdeling naar kleinere en grotere bedrijven is gemaakt op basis van de CBS indeling naar grootteklasse. Een indeling naar bedrijven kleiner en groter dan 25 werkzame personen c.q. bedrijven met minder en met meer dan 5 miljoen Euro balanstotaal is niet beschikbaar. Echter in het algemeen is wel bekend dat bij onderstaande indelingsklassen de kleinere bedrijven allemaal onder een balanstotaal van 5 miljoen Euro zullen blijven. Uit onderstaande tabel blijkt dat 88,8% van de bedrijven, exclusief zzp'ers, tot de kleinere bedrijven gerekend kan worden. In de afgelopen tien jaar is dit aandeel van kleinere bedrijven toegenomen.

Aantal kleinere en grotere bedrijven in de grafimediabranche in 2010 en 2021, excl. zzp'ers

		2-19 wp	20+ wp	totaal
2010	N	1.875	305	2.180
2021	N	1.105	140	1.245
2010	%	86,0%	14,0%	100%
2021	%	88,8%	11,2%	100%

Bron: CBS

De verwachting voor de komende vijf jaar is dat de geschetste trends zich zullen voortzetten. De afbakening van de branche als een technisch segment dat zich richt op de reproductie van gedrukte media zal door de voortgaande verschuiving naar internet en sociale media enerzijds, en de automatisering in het productieproces anderzijds, steeds meer gaan overlappen met activiteiten van reclamebureaus en multimediabedrijven. Grafische bedrijven zijn deels al actief op activiteiten zoals het bouwen en onderhouden van websites voor klanten waarvoor zij ook drukwerk maken. Anderzijds komen IT- en multimediabedrijven het grafische productieproces binnen door web-to-print automatisering, gepersonifieerd drukwerk (database printing), en het toepassen van één-oplage printopdrachten zoals fotoboeken. De meest innovatieve bedrijven binnen de branche zijn op deze terreinen actief. Traditionele hoog-volume drukkerijen zullen sterk onder druk blijven staan, met uitzondering van de verpakkingsdrukkerijen.

Het gevolg zal zijn dat door de vergrijzing onder ondernemers van mkb-drukkerijen deze in de komende jaren hun activiteiten zullen beëindigen. Daardoor zullen veel van deze kleinere lokale drukkerijen weinig innovaties meer gaan doorvoeren. Door de sterke overcapaciteit in de branche

zijn deze bedrijfjes niet aantrekkelijk voor voortzetting of overname door andere drukkerijen. Ook voor de werkgelegenheid geldt dat de al lang bestaande structurele krimp ook na de COVID-crisis zich zal blijven voortzetten. Hierdoor zal de instroom van jongeren vertraagd worden, hetgeen de vergrijzing verder zal doen toenemen. Voor de verpakkingsdrukkerijen en de meer innovatieve drukkerijen binnen de branche zal de vraag naar instromende vakmensen wel gaan toenemen.

Een prognose van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de branche is gemaakt op basis van een lange tijdreeks van deelnemers, naar geboortjaar, van het grafische ASF (Algemeen Sociaal Fonds). De daarin geregistreeerde volume-ontwikkeling is geëxtrapoleerd naar de komende vijf jaar. In onderstaande tabel is het resultaat naar totaal aantal werknemers en twee oudste leeftijds-klassen opgenomen. De verwachting is dat de totale werkgelegenheid jaarlijks blijft teruglopen, maar dat het aantal oudere werknemers zal blijven toenemen. In deze berekening is (nog) geen rekening gehouden met de uitstroom van oudere werknemers die gebruik kunnen en willen maken van de per 1 september ingaande regeling vervroegd uittreden (RVU Grafimediabranche).

Prognose ontwikkeling aantal werknemers grafimediabranche 2021-2026, incl. eventuele deelnemers RVU

Extrapolatie vanuit tellingen aantal deelnemers ASF over de jaren 2000 t/m 2020 (zie verder tabel 7)

		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
totaal	N	19.070	18.200	17.629	17.058	16.487	15.916	15.345
index	%	100%	95%	92%	89%	86%	83%	80%
65 jaar	N	274	325	387	419	468	504	556
66 jaar	N	242	292	325	387	419	468	514
65+66 jaar	N	516	617	712	806	887	972	1.070

Door het krimp-imago van de branche zal er gericht instroombeleid nodig zijn om aan voldoende vakmensen te komen. De branche heeft al het initiatief genomen om de BBL-opleiding via het branche-instituut GOC aan te bieden en te stimuleren, omdat de verwachting is dat het reguliere MBO-onderwijs deze opleiding in de komende jaren niet zal gaan bieden. De consequentie van het reactiveren van de BBL-opleiding voor grafisch-technische beroepen in de druk- en nabewerkingstechnieken is dat oudere vakmensen binnen de bedrijven gericht ingeschakeld moeten worden om kennis en vaardigheden over te dragen aan jongeren. Het stimuleren van een opleidingscultuur binnen de grafische bedrijven is daarvoor een belangrijke voorwaarde. De grafische bedrijfstak stond altijd bekend om zijn hoge opleidingscultuur en infrastructuur. Door de sterke structurele krimp in werkgelegenheid en het steeds langer doorwerken van oudere vakmensen is deze opleidingscultuur deels verloren gegaan. In de komende jaren zal deze opnieuw opgebouwd moeten worden. De verwachting is niet dat het reguliere MBO-beroepsonderwijs het praktisch verdwenen onderwijsaanbod opnieuw leven zal gaan inblazen.

Uit de gepresenteerde in- en uitstroomcijfers in de branche volgt tevens het belang om een actieve opleidingscultuur binnen de bedrijven te bevorderen. Gemiddeld stroomt jaarlijks zo'n 10% van de werkgelegenheid opnieuw in de productie bij bedrijven. Deze werknemers zullen steeds via een introductieprogramma begeleid moeten worden in de werkzaamheden die zij (eventueel tijdelijk) gaan uitvoeren. Steeds meer grote drukkerijen werven hun toekomstige vakmensen onder deze ongekwalificeerde instromers, en proberen hen via een opleidingstraject te behouden voor het bedrijf. Duurzame inzetbaarheid houdt in dit verband ook in dat oudere generaties vakmensen hun kennis en vaardigheden overdragen op de nieuwe generaties werknemers, die grotendeels buiten het reguliere beroepsonderwijs hun beroepsloopbaan zullen beginnen.

De technologische innovaties binnen de grafische bedrijven zullen de komende jaren enerzijds continueren, en anderzijds nieuwe vormen aannemen. Continueren zal plaatsvinden op het gebied

van automatisering in het productieproces en het aanbieden van steeds meer digitale communicatievormen, zoals het bouwen van websites en gepersonifieerde communicatievormen via sociale mediatechnieken. De automatisering in het productieproces zal bijdragen aan het verminderen van de fysieke belasting in de werkzaamheden van drukkers en nabewerkers. Steeds meer repeterende handelingen zullen door robotisering overgenomen gaan worden. De consequentie is dat ambachtelijke vakmensen, die machinegericht opgeleid zijn, moeten doorgroeien naar procesoperators binnen een meer geïntegreerd productieproces. Vakmensen in de voorbereiding en ordermanagement zullen steeds meer met volledig geautomatiseerde processen te maken gaan krijgen.

In al deze gevallen zullen werknemers de komende jaren nieuwe kennis en vaardigheden moeten opdoen om inzetbaar te blijven. Voor een deel zullen functies overbodig worden en werknemers moeten doorgroeien naar andere functies. Dit zal zowel binnen het bedrijf gebeuren als via de arbeidsmarkt naar andere (grafische) bedrijven. Werknemers die vroeger via het leerlingstelsel op jonge leeftijd een praktisch vak geleerd hebben, en daarna lange tijd deze afgebakende werkzaamheden gedaan hebben, zullen via maatwerk gefaciliteerd moeten worden naar een nieuwe functie binnen dan wel buiten het bedrijf. Bij een transitie via de arbeidsmarkt zullen deze oudere vakmensen tevens in hun zoektocht op de banenmarkt begeleid moeten worden. Analyse van de WW-bestanden van UVW laat zien dat oudere grafici veel langduriger werkloos blijven dan gemiddeld, en zeker ten opzichte van jongeren en breder opgeleide baanzoekers.

Bij verpakkingsdrukkerijen speelt naast automatisering en de overgang naar meer digitale druksystemen de komende jaren ook de vermindering van het gebruik van plastics en meer karton- en papierachtige materialen. Voor de vakmensen die gespecialiseerd zijn in het bedrukken van speciale substraten betekent dit tevens een forse omscholing naar andere druktechnieken, droogsystemen, inkt en materialen. Ook hiervoor geldt dat deze mensen gefaciliteerd moeten worden in deze overgang, en dat daarbij maatwerk op zijn plaats is.

Meer in het algemeen zal gelden voor grafische werknemers dat IT-kennis en operatorvaardigheden een veel centralere plaats gaan innemen in de competenties die nodig zijn voor de toekomst. Het gaat dus niet alleen om het werken met andere machines en materialen, maar ook vanuit een geïntegreerde en geautomatiseerde workflow. Daardoor zullen het beheersen van de productiecondities zich verplaatsen van de individuele vakman naar het geautomatiseerde systeem. Dat zal voor veel vakmensen een zeer ingrijpende overgang betekenen.

Op dit moment wordt binnen de branche gewerkt aan het ontwerpen van een nieuw functiehandboek dat door bedrijven gebruikt kan worden bij de inrichting van hun arbeidsorganisatie. De kern van dit nieuwe functiehandboek houdt in dat er een overgang plaatsvindt van de inrichting van de arbeidsorganisatie op basis van sterk gefragmenteerde en machinegerichte taken, naar een inrichting op teamcompetenties in een geïntegreerd productieproces. Daarbij worden functies minder op vaste taken beschreven maar meer op competenties en rollen in het proces. De branche faciliteert daarmee een proces dat al langer binnen bedrijven in gang was gezet, en dat in de komende jaren in versterkte mate zal worden doorgezet. Het gaat daarbij om het faciliteren van de overgang van stand-alone-work naar het werken in zelfsturende teams. Naast dat dit noodzakelijk is vanwege genoemde technische innovaties, heeft dit ook voor werkgevers én werknemers voordelen.

Werkgevers krijgen zodoende meer flexibiliteit binnen hun organisatie, hetgeen de noodzaak voor het aanhouden van een externe flexibele schil vermindert. Voor werknemers levert het eveneens grote voordelen op, in de vorm van meer autonomie in de onderlinge afstemming van werkzaamheden, maar ook in het verminderen van hun kwetsbaarheid bij technische en

organisatorische veranderingen. Zij kunnen dan makkelijker meegaan in nieuwe werkzaamheden en naar nieuwe functies, omdat ze minder opgesloten zitten in sterk afgebakende werkzaamheden.

De overgang van functiegericht werken naar zelfsturende teams vindt niet spontaan en vanzelfsprekend plaats. Het vergt een intensieve begeleiding in een leerproces voor zowel uitvoerende werknemers als voor het middenmanagement. De teamleden moeten leren zelf verantwoording te nemen voor het coördineren en optimaliseren van het werkproces, teamleiders moeten leren dit proces te faciliteren in plaats van te dirigeren. De branche faciliteert al deze leerprocessen binnen bedrijven en zal dat de komende jaren ook blijven continueren.

In deze rapportage wordt veel aandacht gegeven aan de arbeidsomstandigheden binnen de branche. Gedeeltelijk gebeurt dit ten behoeve van de onderbouwing van een regeling voor vervroegd uittreden (RVU), maar voor een deel ook om de arbeidsomstandigheden voor alle werknemers te verbeteren met het oog op een meer duurzame loopbaan binnen de branche. Uit de cijfers blijkt dat ten opzichte van de gehele industrie, maar ook ten opzichte van geheel Nederland, de grafimediabranche weinig ernstige bedrijfsongevallen kent. Dat verbaast niet omdat veel gevaarlijke machines zeer goed beveiligd zijn, en machinebedieners praktisch allemaal een vakopleiding hebben gevolgd. Er bestaat binnen de grafische industrie daarnaast veel historische kennis met betrekking tot de risico's in het werk, zowel wat betreft het werken met grafische machines als wat betreft de fysieke omstandigheden van de werkzaamheden, zoals repeterende kortcyclische handelingen en het staand werken.

Zowel werkgevers als werknemers zijn zich bewust van de belastende werkomstandigheden en benoemen ook dat de werkdruk regelmatig hoog kan zijn en een belangrijk arbeidsrisico voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers kan zijn. Uit de ontwikkeling van het ziekteverzuim en de instroom in de WIA blijkt dat deze beiden weer toenemen, en ook in sterkere mate toenemen dan landelijk het geval is. De belangrijkste verklaring daarvoor is de vergrijzing in combinatie met het afsluiten van de mogelijkheden om eerder te stoppen met werken aan het eind van een lange loopbaan. Er zijn geen andere duidelijke oorzaken aan te wijzen waarom het ziekteverzuim en de instroom in de WIA toenemen. Uit onderzoek is bekend dat zowel het ziekteverzuim als de instroom in de WIA leeftijd gerelateerd zijn. Bij ziekteverzuim gaat het dan om de verzuimduur en bij WIA om optredende algemene gezondheidsproblemen.

Daar komt bij dat veel grotere drukkerijen, en bijna alle verpakkingsdrukkerijen, in ploegendiensten werken, waarbij ook nachtdiensten vaak voorkomen. De Gezondheidsraad heeft in 2017 een studie uitgebracht over de gezondheidsrisico's op langere termijn van het veelvuldig werken in nachtdiensten. Daaruit blijkt dat er voldoende wetenschappelijke onderbouwing bestaat dat langdurig en veelvuldig in nachtdiensten werken het risico vergroot voor het krijgen van diabetes type 2, slaapstoornissen en hart- en vaatziekten. Uit de NEA-rapportage van TNO/CBS blijkt dat in de grafimediabranche een relatief groter deel van de werknemers minder tevreden is over hun arbeidsomstandigheden dan landelijk het geval is.

Het verdient daarom aanbeveling om zowel aan de algemene arbeidsomstandigheden, zoals werkdruk, repeterende kortcyclische handelingen, veel staand werken, als specifiek aan het werken in nachtdiensten in de komende jaren extra aandacht te besteden. Binnen productieteams is het makkelijker om bijvoorbeeld taakrotatie meer consequent in te voeren zodat fysiek belastende werkzaamheden niet op individuele medewerkers geconcentreerd worden. Ervaringen van bedrijven die deeltaken gerobotiseerd hebben of via slimme technische oplossingen werkzaamheden lichter hebben gemaakt kunnen als best practices gecommuniceerd worden. Voor nachtdiensten geldt dat veel bedrijven wel rekening houden met voorkeuren die werknemers daarbij hebben in de afstemming van werk en privé, maar dat dit niet ook automatisch leidt tot de beste oplossingen

voor de gezondheid op langere termijn. Ook hierover zou de branche meer informatie kunnen aanreiken, en bedrijven faciliteren bij het maken van roosters die ook aan lange termijn gezondheidseisen voldoen.

Gezondheid en vitaliteit zijn niet specifiek belangrijk voor één branche, maar in het algemeen voor alle inwoners van een land. Uit onderzoek blijkt echter dat gezondheid en vitaliteit deels beïnvloed wordt door het behaalde opleidingsniveau en de inkomensklasse waarin men verkeert. Met andere woorden er treedt een lineaire samenhang op tussen genoten opleiding, beroepsgroep, fysieke werk- en leefomstandigheden, gezondheid en leeftijdsverwachting. De vraag is dan ook gerechtvaardigd waar het grootste deel van de grafische werknemers op deze denkbeeldige ladder is in te delen: aan de bovenste of aan de onderste sporten. De meeste grafische werknemers verrichten werkzaamheden op MBO-2 of 3 niveau, en doen fysiek vermoeiend werk in repeterende werkzaamheden, regelmatig verricht in ploegendiensten. Zij doen dat bovendien in langdurige loopbanen die vaak al voor het 20^{ste} levensjaar zijn begonnen. Vitaliteit, gezonde levensstijl en werkomstandigheden zouden dus zeker aandacht in het personeelsbeleid bij grafische bedrijven moeten krijgen. De bedrijfstak biedt inmiddels al adviestrajecten aan voor bedrijven en voor werknemers, en wil dit de komende jaren ook blijven doen.

Huidig beleid en continuering van activiteiten in de komende jaren

Create Your Future

De grafimediabranche voert via haar A&O Fonds de volgende activiteiten uit en wil deze ook voor de komende jaren continueren:

- A. Duurzame inzetbaarheid van werknemers, zowel gericht op interne duurzame inzetbaarheid als op het begeleiden van te maken transitie via de arbeidsmarkt;
- B. Communicatie en voorlichting over duurzame inzetbaarheid, zowel gericht op beleid bij bedrijven als op de eigen regie bij werknemers;
- C. CAO-afspraken over duurzame inzetbaarheid.

A en B. Activiteiten

- Het bevorderen van een effectieve leercultuur binnen bedrijven. Om de leercultuur binnen het bedrijf in kaart te brengen wordt een zogenaamde 'Quickscan' ingezet. Op basis daarvan wordt door gekwalificeerde onderwijskundigen advies gegeven in hoeverre en hoe de leerpraktijk en begeleiding binnen het bedrijf geoptimaliseerd kunnen worden;
- Gerichte ondersteuning aan leidinggevenden en HRM binnen het bedrijf bij het uitvoeren betere onderlinge samenwerking van medewerkers bij de uitvoering van taken;
- Medewerkers van een bedrijf via begeleiding en een korte training te leren om op een effectieve manier kennis te vergaren en de transfer daarvan naar de uitvoering van werkzaamheden te optimaliseren (leren leren en transfer van geleerde);
- Leidinggevenden via een training leren hun teamleden te coachen in plaats van te dirigeren. Een coachende stijl van leidinggeven om een productieteam meer eigen verantwoordelijkheid te geven voor de organisatie van het werk en de oplossing van eventuele knelpunten;
- Individuele adviesgesprekken met werknemers over hun loopbaanwensen ter bevordering van de eigen verantwoordelijkheid over de loopbaan, het stellen van haalbare doelen, en ontplooiën van concrete activiteiten die nodig zijn om deze doelen te realiseren;
- Het leren werken in zelfsturende productieteams voor werknemers in uitvoerende functies. Verantwoordelijkheid nemen, onderlinge communicatie, samenwerking met de teamleider, periodieke evaluaties en eventuele bijsturing naar het gewenste doel.

- Aandacht voor gezondheidsmanagement bij individuele bedrijven. Wat kunnen bedrijven doen aan maatregelen waarmee een gezonde levensstijl bij hun werknemers bevorderd wordt. Bedrijven kunnen bijvoorbeeld hun werknemers een periodieke gezondheidstest aanbieden, faciliteren met bewegen en sport, en informatie aanreiken over gezonde voeding en leefstijl;
- Vitaliteit van individuele werknemers verbeteren door het aanbieden van een externe adviseur. Hierdoor hoeven bedrijven niet alles zelf te doen, maar wordt het adviesgesprek gevoerd met een externe deskundige gezondheidsadviseur;
- Gezond roosteren. Bedrijven die vanuit lange termijn gezondheidsaspecten willen kijken naar een meer optimaal in te richten roostersysteem kunnen daarvoor een advies op maat krijgen. Daarbij speelt naast het optimaliseren van het rotatiesysteem binnen een ploegenrooster, ook de begin- en eindtijden, de overdrachtsorganisatie, rusttijden tijdens de ploegendiensten, minimale - en maximale aaneengesloten werkdagen binnen een rooster, en de ingebouwde rustdagen tussen roosterwisselingen;
- Communicatie en voorlichting over het belang om actief beleid te voeren en maatregelen te nemen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers van alle leeftijden. Deze activiteit is zowel gericht op bedrijven als op werknemers. Werknemers worden gestimuleerd meer eigen regie te nemen over hun duurzame inzetbaarheid, en daarbij niet te wachten totdat knelpunten ontstaan zijn.

C. CAO-maatregelen duurzame inzetbaarheid

Voor de financiering van brancheactiviteiten is in de Grafimedia CAO een A&O Fonds met een loonsomheffing afgesproken. Daaruit worden activiteiten op het gebied van onderzoek, scholing, loopbaanbegeleiding (C3Werkt!) en duurzame inzetbaarheid gefinancierd. Daarnaast hebben sociale partners in de CAO een regeling opgenomen voor minder werken met behoud van pensioenopbouw voor oudere werknemers (80-90-100 regeling). Om de consequenties voor het inkomen van de werknemers die gebruik willen maken van deze regeling te kunnen overzien is een regeling opgenomen waarbij een oudere werknemers eenmalig een financieel advies kan inwinnen dat betaald wordt door de werkgever.

Zware beroepen en vervroegd uittreden

Op basis van de cijfers en analyses die in deze sectoranalyse gepresenteerd worden zijn criteria opgesteld waarmee grafische beroepen aangeduid kunnen worden als zware beroepen die in aanmerking zouden moeten komen voor eerder uittreden. **Daarbij wordt nadrukkelijk gesteld dat de uiteindelijke keuzen die gemaakt worden voor een CAO-regeling maatwerk blijft dat gedaan wordt door sociale partners. Deze sectoranalyse levert daarvoor de bouwstenen.**

Op basis van de beroepen in de grafimediabranche, en de in deze rapportage geschetste context van technologische en organisatorische ontwikkelingen, zijn de volgende criteria opgesteld:

1. Het werken in nachtdiensten (tussen 00:00-06:00 uur). Het gaat daarbij niet om het incidenteel werken in nachtdiensten, maar om het structureel en in een groot deel van de loopbaan werken in nachtdiensten;
2. Het werken in beroepen waarbij de aard van het werk gekenmerkt wordt door een voortdurende hoge mate van werkdruk;
3. Loopbanen in de grafische sector die vóór de leeftijd van 20 jaar zijn aangevangen, en waarbij de werknemer op 65 jarige leeftijd dus 45 jaar of meer werkzaam is geweest;
4. Het werken in fysiek zware beroepen waarbij de arbeidsomstandigheden extra belastend zijn. Bedoeld worden hier arbeidsomstandigheden als stof, lawaai en werkhouding. Onder

werkhouding wordt verstaan het voortdurend staand moeten werken aan machines bij het uitvoeren van kortcyclische repeterende handelingen.

Op basis van deze criteria zijn in de meest recente (nog conceptuele) functielijst van grafische beroepen enkele beroepsgroepen, met onderliggende functies, aangeduid die aan deze criteria voldoen. Het gaat om grafisch-technische productiefuncties in de druk- en nabewerkingstechniek. Voor een volledig overzicht raadpleeg de betreffende functielijst in hoofdstuk 8 in dit rapport. Toepassing van de criteria binnen deze aangemerkte beroepen leidt er toe dat het voorstel is om vooral werknemers met langdurige (>45 jaar) loopbanen in deze functies, en werknemers die langdurig en systematisch in nachtdiensten hebben gewerkt als eersten in aanmerking te laten komen voor een regeling van eerder uittreden (RVU).

Prognose RVU-aantallen en kosten

Op basis van de criteria om in aanmerking te komen voor vervroegde uittreding, en de gekozen zware beroepen in de functielijst, is een prognose gemaakt van de theoretische maandelijkse instroom en de totale maandelijkse uitkeringskosten van de RVU Grafimedia. Nogmaals wordt nadrukkelijk gesteld dat de hier gepresenteerde cijfers niet gebaseerd zijn op de opnamecapaciteit van de door sociale partners afgesproken regeling (RVU Grafimedia). Het gaat in deze sectoranalyse uitsluitend om een prognose van het potentiële aantal kandidaten dat zich zou kunnen aanmelden. Vanuit de door sociale partners afgesproken RVU-heffing van 0,2% van de loonsom hebben sociale partners een prognose berekend van het jaarlijkse volume, en daarmee de uitkeringscapaciteit, van het RVU-fonds. Deze berekening gaat dus uit van de capaciteit van dit RVU-fonds, en in de regeling RVU Grafimediabranche is bepaald dat bij overschrijding van de capaciteit werknemers die toegelaten worden op een wachtlijst geplaatst zullen worden. De totale opnamecapaciteit over de gehele looptijd is door sociale partners berekend op 116 deelnemers. De regeling is opgenomen in de bijlagen.

Prognose sociale partners van de capaciteit van het RVU fonds grafimediabranche

Gebaseerd op de in de RVU Grafimediabranche afgesproken loonsomheffing van 0,2%

	2021	2022	2023	2024	2025	totaal	deelnemers
RVU fonds	€ 700.000	€ 1.100.000	€ 1.100.000	€ 1.100.000	€ 1.100.000	€ 5.100.000	116

Reglement RVU Grafimediabranche in werking getreden op 15 juni 2021

Voor het in deze sectoranalyse berekende potentiële aantal kandidaten en de doorgerekende financiële consequenties die daarbij zouden optreden, wordt gebruik gemaakt van een methode die in hoofdstuk 8 wordt uitgelegd. Daar worden tevens de gedetailleerde tabellen en grafieken van de resultaten getoond. Berekend is dat de zware beroepen 40% van de werknemers in de totale werkgelegenheid betreft, en dat wordt uitgegaan dat ongeveer 25% van deze werknemers die vanaf hun 65^{ste} jaar zouden kunnen voldoen aan de gestelde toegangscriteria. Op basis daarvan is berekend dat over de gehele periode van de RVU-regeling (sept. 2021 t/m dec. 2023) 129 werknemers zouden kunnen overwegen een aanvraag voor een RVU-uitkering te doen. Vervolgens is op basis van geboortjaar en maand en vastgestelde pensioenleeftijd voor elk maandelijks leeftijdscohort doorgerekend welke uitkeringsduur daarvoor geldt. Deze uitkeringsduur varieert omdat in het begin vooral werknemers zullen instromen die al (geruime tijd) 65 of 66 jaar zijn, en dus direct massaal zich zouden kunnen aanmelden, maar wel voor een korte(re) duur. Daarnaast geldt dat gedurende de gehele RVU-periode potentiële kandidaten in cohorten verschillende pensioenleeftijden hebben. Deze pensioenleeftijd varieert over de berekende populatie van 129 personen van 66 jaar en 4 maanden naar 66+7 mnd., 66+10 mnd. en 67 jaar. Ook hierdoor varieert

de loopduur van potentiële kandidaten van 1 maand tot 24 maanden. Uitgedrukt in kosten worden de daarbij behorende bruto uitkeringen, zoals vastgesteld in 2021, in maandtotalen, jaartotalen en gehele periode gesommeerd. Over de gehele RVU-periode is het totaal aan potentiële uitkeringen berekend op 4,8 miljoen Euro, exclusief beheerskosten, jaarlijkse indexering, en eventuele deeltijdkortingen. De potentiële uitkeringskosten zijn in 2021 bijna 305.000 Euro en lopen daarna op naar 1,2 miljoen in 2022 en naar 1,57 miljoen in 2023. Daarna nemen de kosten af vanwege het einde van de instroom terwijl de uitstroom tot eind 2025 maandelijks plaatsvindt. Het gaat hier dus om een doorrekening vanuit het aantal potentiële kandidaten die zich zouden kunnen melden, en niet over de opnamecapaciteit van het afgesproken RVU-fonds.

Draagvlak onder werkgevers en werknemers voor deze sectoranalyse

De sectoranalyse is in mei 2021 in online bijeenkomsten besproken met HRM-personeel van grotere bedrijven (10 mei), met directeurs van MKB-bedrijven (11 mei), met werknemers (12 mei), en met CAO-partijen (ROGB) op 20 mei. Als voorbereiding was de complete sectoranalyse aan iedereen ter beschikking gesteld. Uit deze besprekingen volgde dat alle genoemde geledingen zich goed konden vinden in de analyses en de daaruit getrokken conclusies. Dit betekent dat er binnen de grafimediabranche in voldoende mate consensus bestaat over de inhoud van de hier gepresenteerde sectoranalyse.

1. Branche in cijfers

Afbakening branche, samenstelling branche, omzet, vergrijzing werkgelegenheid en veranderingen in de beroepsopleiding.

Afbakening branche

De grafimediabranche bestaat uit drukkerijen, prepress- en premediabedrijven, zeefdruk- en signbedrijven, en grafische nabewerkingsbedrijven (binderijen) die vallen onder de sbi-codes 181 (grafisch), 7311 (sign) en 1330 (textiel-zeefdruk). Grotendeels gaat het om industriële bedrijven die gespecialiseerd zijn in de reproductie van media, voornamelijk op papier, maar ook op verpakkingsmaterialen, en afbeeldingen op textielproducten en allerlei voorwerpen. Auteurs, grafisch ontwerpers, fotografen, en uitgevers staan aan de bron van de communicatie, en behoren dus tot dezelfde productiekolom, maar vallen niet binnen de grafimediabranche. Uiteraard zijn er uitzonderingen, maar dan gaat het om grafische productiebedrijven met een nevenactiviteit die valt onder de productiekolom. Zo heeft 15% van de grafimediabedrijven een nevenactiviteit in grafische design of fotografie, 5% als uitgeverij, 4% als webshop en 2% in textielveredeling.¹ Ook verpakkingsdrukkerijen vallen onder de grafimediabranche, ook als het substraat waarop gedrukt wordt niet uit papier maar uit textiel, plastics of blik bestaat. Het in de praktijk voorkomen van hybride combinaties van activiteiten op het gebied van creatie en reproductie betekent echter niet dat de grafimediabranche een overeenkomstige organisatiestructuur en -cultuur kent als in de meer creatieve segmenten van de productiekolom. De grafimediabedrijven kenmerken zich door een meer industriële beroepsoriëntatie die primair gericht is op techniek en efficiency, en veel minder op creatieve werkprocessen. Dit is ook een belangrijke reden waarom het CBS de grafimediabranche (grafische industrie) niet indeelt onder de zogenoemde ‘*creatieve industrie*’ maar onder de categorie ‘*C industrie*’. Een tweede verschil is dat de grafimediabranche grotendeels wordt gevormd door vakmensen met een praktisch-technische mbo-beroepsopleiding, terwijl de reclame-ontwerpbedrijven en de uitgeverijen meer uit hoger opgeleide mensen bestaan met een kunstzinnige of een commercieel economische beroepsopleiding. Veel grafisch-technische vakmensen hebben hun beroep via het leerlingwezen (heden bbl) grotendeels in de praktijk geleerd, terwijl de creatieve - en commercieel economische beroepen voornamelijk via het hoger dagonderwijs geleerd zijn. Deze verschillen hebben invloed op de loopbanen en daarmee tevens op de duurzame inzetbaarheid van mensen. In een later hoofdstuk wordt hier verder op ingegaan.

Samenstelling branche

Bij de samenstelling van de bedrijven in de grafimediabranche wordt op drie onderwerpen ingegaan: de samenstelling in grootteklassen, in verschillende hoofdactiviteiten en in de leeftijd van de bedrijven. Deze drie structuurkenmerken hebben direct invloed op de mogelijkheden om beleid te stimuleren op het gebied van duurzame inzetbaarheid van werkenden. Per onderwerp zal daar op worden ingegaan.

Als eerste de samenstelling in grootteklassen. Omtrent de grootteklasse wordt gebruik gemaakt van de cijfers van CBS waarbij geen indeling te maken is naar grootteklasse 25 werkzame personen c.q. 5 miljoen Euro Balanstotaal. Deze gegevens zijn ook niet beschikbaar binnen de branche. Daarom wordt de grens aangegeven bij bedrijven onder en boven de grootteklasse 20 werkzame personen. In het algemeen is bekend dat grafische bedrijven tot 20 wp grosso modo een balanstotaal hebben beneden de aangegeven grens van 5 miljoen Euro.

¹ Cijfers berekend uit het open databestand van het KvK-handelsregister 2020. Voor een volledig overzicht zie het rapport *Grafimediabranche: Economische ontwikkeling 2019 en 2020*, te downloaden via de website <https://www.aenofondsgrafimedia.nl/publicaties>.

De hier gepresenteerde CBS-cijfers worden over de tijdreeks 2007 t/m 2020 gegeven omdat daarmee een ontwikkeling in de tijd zichtbaar kan worden gemaakt. De gegeven zijn af te lezen in tabel 1. Het begin in 2007 is gekozen omdat dit jaar nog valt in een tijdvak vóór het uitbreken van de economische crisis. Voor de grafimediabranche duurde de economische crisis van najaar 2008 tot begin 2016. Waar de totale Nederlandse industrie zich al eerder begon te herstellen werd dit pas zichtbaar voor de grafische branche in 2016. Dit herstel van de branche is wel relatief omdat er tevens een lange termijn structurele krimp onder ligt, die dus ook na het herstel van de crisis nog steeds doorloopt. Deze structurele krimp begon vanaf de economische recessie in 1993 en loopt tot heden door. Als belangrijkste oorzaken van deze structurele krimp gelden de automatisering binnen het productieproces en de opkomst van de digitale media. Het herstel in 2016 werd vooral zichtbaar in een forse toename in de export van grafisch producten, en voor de binnenlandse markt in de terugkeer naar het structurele krimpniveau.

In de periode 2007 t/m 2020 krimpt het aantal bedrijven in totaal met een derde (-32%). Daarbij is de krimp het hoogst onder de grotere bedrijven en het laagst onder de zzp'ers. Hierdoor neemt het aandeel van zzp'ers onder het totaal aantal bedrijven toe van 43% in 2007 naar 55% begin 2021. Deze verschuiving in grootteklasse van bedrijven heeft ook gevolgen voor het personeelsbeleid. Verschillende studies van onder meer Panteia (EIM) tonen aan dat kleinere bedrijven (MKB) minder geld en middelen hebben om personeelsbeleid of milieubeleid te voeren dan grotere bedrijven. Een verklaring daarvoor is dat grotere bedrijven over een professionele HRM-afdeling beschikken, terwijl bij kleine bedrijven vaak de directeur/eigenaar of een administratief/financiële medewerker deze taken er bij doet.

Uit tabel 1 blijkt dat in 2021 het aantal kleinere (2-19 wp) bedrijven 1.105 (88,8%) bedraagt, exclusief zzp'ers, en het aantal grotere (20+ wp) bedrijven 140 (11,2%). De verwachting is dat het aandeel van de kleinere bedrijven de komende jaren zal blijven toenemen.

Tabel 1. Ontwikkeling van het aantal bedrijven in de grafimediabranche: naar grootteklasse

Tellingen per 1 januari

jaar	totaal	kleinbedrijf				middenbedrijf			grootbedrijf	
		1wp	2wp	3-4wp	5-9wp	10-19wp	20-49wp	50-99wp	100+wp	
2007	4.040	1.735	665	460	480	340	235	80	45	
2008	4.080	1.845	640	460	470	330	225	70	45	
2009	4.060	1.860	625	450	470	315	220	75	45	
2010	3.835	1.660	685	455	445	290	200	65	40	
2011	3.715	1.580	635	450	485	285	200	50	30	
2012	3.730	1.660	640	440	470	240	190	50	30	
2013	3.595	1.665	610	415	430	215	175	55	30	
2014	3.485	1.690	585	385	385	215	155	40	30	
2015	3.320	1.635	570	365	345	205	140	35	20	
2016	3.235	1.650	560	320	330	190	125	40	20	
2017	3.150	1.620	545	325	310	175	120	40	20	
2018	3.070	1.625	550	290	270	170	110	40	15	
2019	2.965	1.590	530	290	240	160	105	35	15	
2020	2.890	1.575	500	270	225	165	100	35	15	
2021	2.750	1.505	480	250	220	155	90	35	15	
2007 aandeel	100%	42,9%	16,5%	11,4%	11,9%	8,4%	5,8%	2,0%	1,1%	
2021 aandeel	100%	54,7%	17,5%	9,1%	8,0%	5,6%	3,3%	1,3%	0,5%	
krimp '07-'21	-32%	-13%	-28%	-46%	-54%	-54%	-62%	-56%	-67%	

Bron: CBS, bewerking GOC/JT

Wat betreft de hoofdactiviteit is het aantal drukkerijen dominant (bijlage 1: tabel 2). Deze vormen 69% van alle bedrijven. Prepress- en premediabedrijven vormen 13%, en grafische afwerkingsbedrijven vormen 18% van het totaal aantal bedrijven. Bij prepress- en premedia-bedrijven en bij de afwerkingsbedrijven is het aandeel zzp'ers het hoogst (71%). Bij drukkerijen is dit minder dan de helft (47%). Praktisch alle grotere bedrijven (>50 wp) zijn drukkerijen. Belangrijk is dat uit eerder onderzoek van GOC gebleken is dat 90% van de drukkerijen niet alleen drukken, maar ook prepress- en nabewerkingswerkzaamheden uitvoeren. De consequentie daarvan is dat de meeste werkgelegenheid in prepress- en nabewerkingsberoepen niet bij de gespecialiseerde bedrijven zit, maar bij de drukkerijen.

De meeste grafische bedrijven zijn in het westen van het land te vinden. In de provincies Noord- en Zuid-Holland en Utrecht is samen 45% van de bedrijven (vestigingen) gevestigd (bijlage 1: tabel 3). In Noord-Brabant is 16% van de bedrijven te vinden. Daarmee is Noord-Brabant na Noord- en Zuid-Holland de derde provincie met de meeste grafische bedrijven. Wat betreft de verdeling van de grafische werkgelegenheid wordt gebruik gemaakt van tellingen van het aantal banen van werknemers bij KVGGO-ledenbedrijven.² Daaruit blijkt dat Noord-Brabant met 23% de meeste grafische werkgelegenheid telt, en daarna Noord-Holland (18%) en Gelderland (14%).

De structurele krimp in het aantal bedrijven is ook terug te vinden in de verhouding tussen het aantal oprichtingen van nieuwe bedrijven minus het aantal opheffingen. In de afgelopen tien jaar is deze verhouding steeds negatief geweest (bijlage 1: tabel 4). In 2020 waren er 200 opheffingen versus 100 starters, waarvan 90% een zzp'er was. In de crisisperiode 2008 t/m 2015 was het aantal faillissementen sterk toegenomen van gemiddeld 2% naar boven 6%, en ook het aantal bedrijfsovernames verdubbelde in deze periode. Door de vele reorganisaties, bedrijfsovernames, bedrijfsopheffingen en faillissementen kreeg een groot deel van de werknemers binnen de branche te maken met veel onrust, veranderingen en ontslag. De totale werkgelegenheid liep zowel onder werknemers als onder zelfstandigen sterk terug (tabel 5). De werkgelegenheid onder werknemers liep in tien jaar tijd terug van bijna 30.000 banen naar ongeveer 17.000 banen (-42%), en de werkgelegenheid onder zelfstandigen liep iets minder sterk met 23% terug. Hierdoor groeide het aandeel van zelfstandigen in de totale werkgelegenheid van 11,4% naar 14,7%.

Alhoewel er veel kleine bedrijven (<10 wp) in de branche zijn is een substantieel deel van de werknemers toch werkzaam bij de grotere bedrijven (grafiek 3). Bij de 100+ bedrijven is 22% van de werknemers werkzaam, en nog eens 17% werkt bij een middelgroot bedrijf (50-99 wp). Bij elkaar werkt dus 38% bij een middelgroot of groot bedrijf. Enerzijds heeft dit als voordeel dat deze grotere bedrijven vaak over een professionele HRM-afdeling beschikken, waardoor duurzame inzetbaarheidsbeleid makkelijker ontwikkeld kan worden, anderzijds hebben grotere bedrijven ook vaak meer mogelijkheden om te schuiven in taken tussen werknemers. Daardoor kunnen knelpunten die ontstaan bij de inzetbaarheid van werknemers in de praktijk makkelijker opgelost worden dan bij kleinere bedrijven vaak het geval is.

² Grafimedia in cijfers 2020, pagina 27. <https://www.aenofondsgrafimedia.nl/publicaties>.

Tabel 5. Ontwikkeling werkgelegenheid werknemers en zelfstandigen in de grafimediabranche

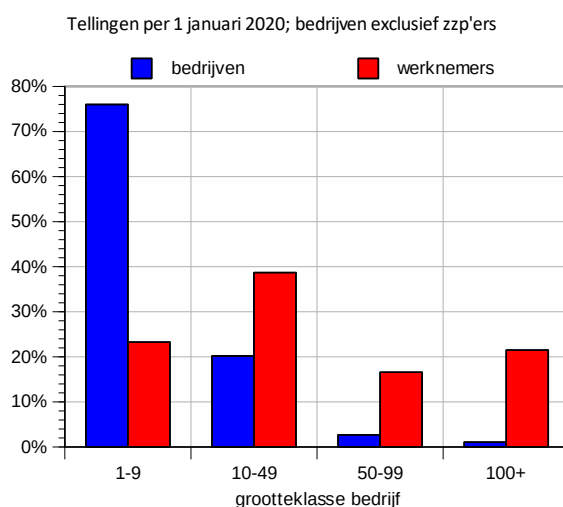
Stand per 1 januari

jaar	totaal	werknemers	zelfstandigen	aandeel zelfstandigen
2010	33.635	29.800	3.835	11,4%
2011	31.815	28.100	3.715	11,7%
2012	29.830	26.100	3.730	12,5%
2013	28.395	24.800	3.595	12,7%
2014	26.385	22.900	3.485	13,2%
2015	24.020	20.700	3.320	13,8%
2016	22.735	19.500	3.235	14,2%
2017	22.595	19.400	3.195	14,1%
2018	21.180	18.100	3.080	14,5%
2019	20.270	17.300	2.970	14,7%
2010-2019	-39,7%	-41,9%	-22,6%	+3,3% punt

Bron: CBS, bewerking GOC/JT

Grafiek 3. Bedrijven en banen werknemers naar grootteklasse bedrijf

De grafimediabranche heeft veel kleine bedrijven, maar veel werkgelegenheid zit bij midden- en grootbedrijven.



Bron: CBS, bewerking GOC/JT

De meerderheid van de banen van werknemers zit echter bij het kleinbedrijf (<10 wp) en bij het kleinere middenbedrijf (10-49 wp). Bij deze bedrijven kan sneller een knelpunt ontstaan indien medewerkers niet goed meer op alle taken inzetbaar zijn, of indien medewerkers in mindere mate willen overwerken of specifieke ploegendiensten willen verminderen. Er zijn dan eenvoudigweg minder collega's met een overeenkomstige functie die dit zouden kunnen of willen opvangen.

Omzet

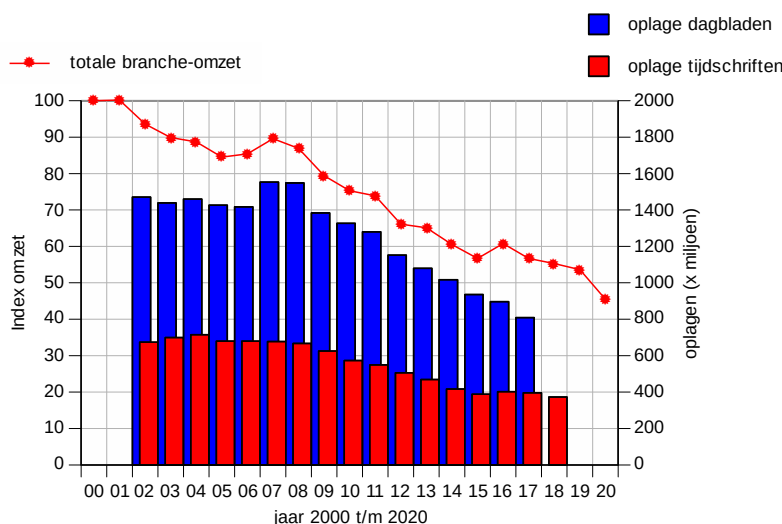
De krimp in het aantal bedrijven en in de werkgelegenheid worden voor een deel verklaard vanuit de opkomst van digitale mediatechnieken in de loop van de jaren negentig van de vorige eeuw. Vanaf deze periode verplaatst het lezen van dagbladen, tijdschriften en documentatie zich steeds

meer naar internet en sociale media, zoals e-readers en mobiele telefoons. De oplagen van dagbladen en tijdschriften dalen aanvankelijk langzaam, maar vanaf de economische bankencrisis in 2008 steeds sneller. Alleen de verkoop van boeken trekt na de bankencrisis weer aan. De verspreiding van gratis dagbladen zoals Metro en Spits stopt begin 2020 zelfs geheel. Grafiek 4 laat de jaarlijkse oplage van de dagbladen en tijdschriften zien, en de geïndexeerde terugloop van de totale grafische omzet in de afgelopen twintig jaar. Hieruit blijkt dat er een sterke samenhang bestaat tussen beide trends, en dat de terugloop van de totale omzet al gaande was vóór het begin van de bankencrisis. De teruggang vindt dus los van de algemene economische conjunctuur op een meer structurele basis plaats.

Een tweede reden voor de meer structurele teruggang in de omzet is de sterke toename in de productiviteit. Aanvankelijk vond deze voornamelijk plaats in de voorbereiding binnen het grafische productieproces, maar vanaf het begin van deze eeuw vindt de productiviteitstoename ook sterk in de fasen van de druktechniek en de nabewerking plaats. In hoofdstuk 2 wordt uitgebreider ingegaan op de technologische innovaties die in het grafische productieproces plaatsvinden.

Van de verschillende product-marktcombinaties hebben de dagbladen, de tijdschriften en het algemene reclamedrukwerk het meest met een krimpende vraag te maken. De verpakking-drukkerijen en de textieldrukkerijen en signbedrijven hebben daarentegen veelal te maken met een stabiele tot groeiende vraag naar drukwerk.

Grafiek 4. Ontwikkeling van de totale omzet in de grafimediabranche, en de dalende oplagen van de dagbladen en tijdschriften



Bron: CBS en Commissariaat voor de Media, bewerking GOC/JT

Vergrijzing werkgelegenheid

Door de structurele krimp in de bedrijfstak heeft een aanzienlijk deel van de werknemers te maken gehad met reorganisatieontslag. De branche heeft voor het begeleiden van deze mensen naar een andere baan in 2009 een eigen loopbaancentrum C3Werk! opgericht. Dit is gedaan om enerzijds werknemers in een vroegtijdig stadium begeleiding te bieden in het oriënteren op de eigen (externe) loopbaanmogelijkheden (loopbaanbegeleiding), anderzijds is dit gedaan om vakmensen sneller te kunnen bijscholen en coachen van krimpende beroepen naar beroepen waarvoor vraag bestaat binnen de branche. Een deel van de werknemers heeft zodoende hun grafische loopbaan kunnen voortzetten in een beroep waarvoor men eerst (deels) omgeschoold moest worden.

Voorbeelden hiervan zijn de omscholing van drukkers van grote rollen-rotatiepersen naar kleinere vellen-persen, en drukkers die omgeschoold worden naar de prepress of juist de nabewerkingstechniek. Ook verschuivingen tussen druktechnieken zoals van offset naar flexo, of van diepdruk naar offset werden hierdoor mogelijk.

Omdat de omvang van de krimp zo groot was kon echter niet voorkomen worden dat de ontslagwerkloosheid (ww) sterk ging toenemen. Tijdens de afgelopen economische crisis nam de grafische werkloosheid tot boven de 10% toe. Door de gunstige ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de jaren daarna, én de inspanningen van het loopbaancentrum C3Werkt!, nam deze werkloosheid geleidelijk af naar 6,5% begin 2020 (bijlage 1: tabel 6). Dit is nog wel ruim tweemaal zo hoog als het landelijk gemiddelde. De grafische werkloosheid kenmerkt zich door een sterke vergrijzing, sterker dan binnen de gehele Nederlandse werkloosheid geldt. Daar komt bij dat veel werklozen in langdurige vaste dienstverbanden hebben gewerkt en daarmee niet ervaren zijn met het zoeken naar ander werk. Ook hebben veel grafici een specialistische beroepsachtergrond hetgeen het overstappen naar ander soort werk bemoeilijkt. Kortom, leeftijd, arbeidsmarktervaring en beroepsachtergrond verklaren voor een belangrijk deel waarom de werkloosheid in de branche nog steeds (veel) hoger is dan het landelijk gemiddelde ondanks het sterk aantrekken van de arbeidsmarkt.

Tijdens de coronacrisis lopen de werkloosheid en het aantal faillissementen in de branche weer iets op, maar het blijft (nog) beperkt tot een geringe trendbreuk. Dit is het gevolg van de ruime overheidssteun aan bedrijven, want de omzet in de branche daalde in deze periode zeer fors. In april 2020 tijdens de eerste lock-down valt de omzet in de branche met 43% terug ten opzichte van april 2019. In de totale industrie was dit aanzienlijk minder met een terugval van 19%.³ Inmiddels (1^e kwartaal 2021) heeft de omzet in de branche zich aanzienlijk hersteld, maar is nog niet op het oude niveau terug. Over het gehele jaar 2020 is de omzet bijna 16% lager uitgevallen dan in 2019, terwijl dit in de totale industrie een terugval van 8% was.

De krimp in werkgelegenheid heeft een sterke vergrijzing in de leeftijdsopbouw onder grafische werknemers veroorzaakt (grafiek 5). In de grafiek is de leeftijdsopbouw in 2000, in 2010 en in 2020 met elkaar vergeleken. Hieruit blijkt allereerst de sterke volumeafname van het aantal werknemers over bijna alle leeftijden heen. Alleen in de hoogste leeftijden blijkt de afname weinig veranderd te hebben in het volume. Dat komt doordat in eerdere jaren veel werknemers met de VUT gingen, terwijl deze regeling daarna is vervallen. In een later hoofdstuk wordt nog iets verder op deze VUT-periode ingegaan. De vergrijzing is eveneens goed te zien in de curves omdat de pieken steeds verder naar rechts (oudere leeftijd) opschuiven. De mediaan (Md) in de leeftijdsopbouw neemt daarmee toe van 39 jaar in 2000, naar 43 jaar in 2010 naar 46 jaar in 2020. Dit betekent dat in 2020 de helft van de werknemers ouder is dan 46 jaar.⁴

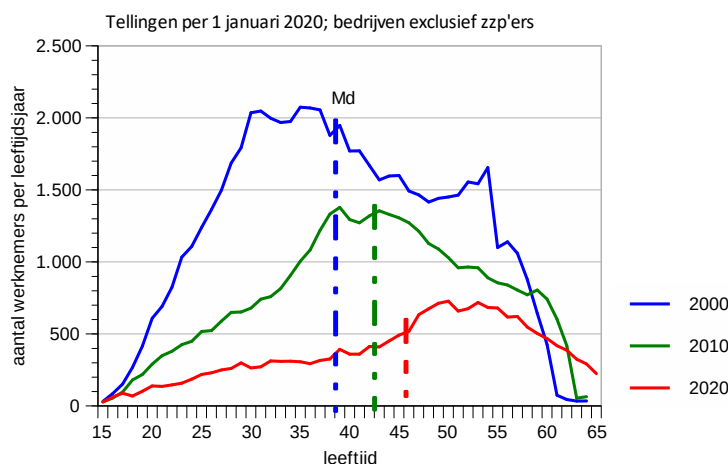
De verklaring voor deze verschuiving in de leeftijdsopbouw is dat een structurele krimp in werkgelegenheid betekent dat er allereerst weinig jongeren instromen. Daar komt bij dat door het opheffen van de VUT-regeling en het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd, de uitstroom van oudere werknemers juist uitgesteld wordt. De combinatie van beide effecten verklaart waarom de leeftijdsopbouw in de branche zo sterk vergrijsd is. In tabel 7 wordt de werkgelegenheid naar verschillende leeftijdsklassen uitgesplitst voor de jaren 2000, 2010 en 2020, en een prognose gegeven voor de komende vijf jaar. De prognose is berekend over de lange termijn structurele daling in het aantal werknemers dat bij het Algemeen Sociaal Fonds op geboortjaar staat ingeschreven. Deze longitudinale extrapolatie laat zien dat bij een voortgaande daling in het aantal werknemers, het aantal en het aandeel van de oudere werknemers sterk zal toenemen. Tussen 2021 en 2026 zal het aandeel 65 en 66 jarige werknemers meer dan verdubbelen (van 3,4% naar 7,0%).

³ Een gedetailleerde beschrijving van de gevolgen van de coronacrisis voor de grafimediabranche is te vinden in het eerder genoemde rapport Grafimediabranche, Economische ontwikkeling 2019-2020, hoofdstuk 1.

⁴ De mediaan geeft de gemiddelde leeftijd aan waarbij 50% erboven en 50% eronder valt.

Grafiek 5. Krimp werkgelegenheid en vergrijzing in de grafimediabranche

De krimp in werkgelegenheid is zichtbaar in het platter worden van de lijn, en de vergrijzing in het naar rechts opschuiven van de piek.



Bron: tellingen ASF, bewerking GOC/JT

Tabel 7. Aantal werknemers 2000, 2010 en 2020, en prognose 2021 t/m 2026 inclusief eventuele RVU-deelname

Prognose 2021 t/m 2026: extrapolatie vanuit tellingen aantal deelnemers ASF over de jaren 2000 t/m 2020

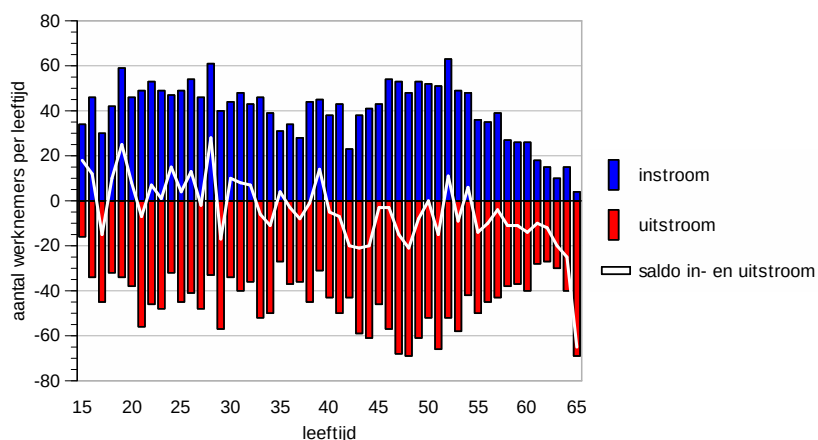
leeftijdsklasse	2000		2010		2020		Prognose (inclusief evt. RVU-deelname)					
	N	%	N	N	%		2021 N	2022 N	2023 N	2024 N	2025 N	2026 N
15 t/m 24 jr	5.218	8,4%	2.035	939	4,9%							
25 t/m 34 jr	17.607	28,5%	6.376	2.603	13,6%							
35 t/m 44 jr	18.403	29,8%	12.167	3.492	18,3%							
45 t/m 54 jr	15.084	24,4%	11.254	6.266	32,9%							
55 t/m 64 jr	5.437	8,8%	6.783	5.254	27,6%							
65 t/m 66 jr	30	0,0%	59	516	2,7%		617	712	806	887	972	1.070
totaal 15 t/m 66 jr	61.779	100%	38.674	19.070	100%		18.200	17.629	17.058	16.487	15.916	15.345
index (2020=100%)				100%			95%	92%	89%	86%	83%	80%
63 t/m 66 jr	99		530	1.228								
65 t/m 74 jr	105		187	648								

Bron: ASF Grafimediabranche, bewerking en extrapolatie GOC/JT

Toch vindt er gedurende een jaar in elke leeftijdsgroep nog steeds in- en uitstroom van werknemers plaats. Deze in- en uitstroom is in grafiek 6 weergegeven met een saldo (witte lijn). De registraties zijn afkomstig van het ASF waarbij alleen werknemers zijn geteld die over een kalenderjaar in- óf uitstroomden. Dus werknemers die gedurende het kalenderjaar zowel in- als weer uitstroomden zijn niet meegerekend. Uit de registratie blijkt dat er een behoorlijke mutatie plaatsvindt van werknemers in alle leeftijdsgroepen. In 2019 registreerde het ASF 10,6% van de totale werkgelegenheid onder werknemers als instroom en 11,7% als uitstroom. Deze relatief hoge in- en uitstroom vindt niet alleen onder jongeren plaats, maar ook onder oudere werknemers. Het saldo in- versus uitstroom is onder jongeren echter voornamelijk positief en onder ouderen voornamelijk negatief. Daarmee groeit de werkgelegenheid onder jongeren langzaam en neemt deze onder ouderen af. In totaal over alle leeftijden is het saldo echter negatief, hetgeen correspondeert met de algehele krimp in werkgelegenheid.

Grafiek 6. In- en uitstroom werknemers in de grafimediabranche 2019

Het saldo is onder jongere werknemers tot 32 jaar voornamelijk positief, maar wordt op hogere leeftijden voornamelijk negatief.



Bron: tellingen ASF, bewerking GOC/JT

De vergrijzing vindt echter niet alleen plaats onder werknemers maar ook onder zelfstandigen, waaronder directeur/eigenaren van kleinere grafische bedrijven. Veel van deze bedrijven zijn in de jaren tachtig en negentig ontstaan omdat werknemers een eigen grafisch bedrijfje begonnen. Dit is een gangbare en reeds lang bestaande traditie binnen de grafische industrie. Het zijn grafische vakmensen die op een zeker moment besluiten voor zichzelf te gaan werken. Een deel daarvan bouwt het bedrijf langzaam uit door te groeien, en zelf ook weer mensen in dienst te nemen. Daardoor vergrijst een deel van de leiding bij kleinere grafische bedrijven zelf ook. Omdat het steeds lastiger wordt het bedrijf door opvolging te laten voortzetten, en het door de krimp ook steeds moeilijker wordt het bedrijf te verkopen, blijven deze bedrijfjes de tijd uitzitten tot iedereen met pensioen kan. Werknemers ontslaan legt daarbij een groot beslag op het pensioenvermogen van de eigenaar zelf. Op deze manier speelt duurzame inzetbaarheid ook voor directeur/eigenaren van vooral kleine grafische bedrijven. Uit berekeningen die gemaakt zijn met behulp van het open-data-bestand van het KvK-Handelsregister 2020 blijkt dat slechts 31% van de prepress- en premediabedrijven in het verleden overgenomen is van een vorige eigenaar. Voor drukkerijen ligt dit op 48% en voor nabewerkingsbedrijven op 26%. Omdat veel overnames waarover deze berekeningen gedaan zijn nog dateren uit een meer gunstige economische periode binnen de branche, is de verwachting dat deze cijfers in de komende jaren duidelijk lager zullen uitvallen.⁵

Veranderingen in de beroepsopleiding

De grafische industrie heeft een sterke traditie in de organisatie van de eigen vakopleiding. Deze traditie gaat zelfs terug tot het gildesysteem, maar is na een periode van verval in de 19^e eeuw, in de jaren twintig van de vorige eeuw weer sterk georganiseerd. De grondslag voor de eigen beroepsopleiding werd destijds in de CAO van 1925 gedetailleerd geregeld, en de cultuur daaruit is tot op de dag van vandaag terug te vinden.⁶ Niet alleen heeft de bedrijfstak een sterke infrastructuur van loopbaanbegeleiding en vakopleiding opgebouwd, maar de cultuur is ook terug te vinden binnen de bedrijven zelf. Het opleidingscentrum van GOC is in de jaren 70 op drie locaties (Amsterdam, Veenendaal en Deventer) ontstaan toen grafische vakmensen massaal omgeschoold moesten worden van hoogdruk naar offset. De bedrijfstak had in deze periode ook een eigen Bureau

⁵ Zie Grafimediabranche, Economische rapportage 2019-2020, pagina 14.

⁶ Stolwijk, F.F.M. (1948). De collectieve arbeidsovereenkomst voor de typografie. Proefschrift UvA. Uitgave: H.D. Tjeenk Willink & Zoon N.V., Haarlem.

Werkgelegenheid opgezet waarmee grafische werknemers in plaats van door de regionale bureaus van Arbeidsvoorziening volledig zelf werden begeleid naar een andere grafische baan. De bemiddeling was destijds volledig op branche interne loopbanen gericht. Pas in 1994 worden deze activiteiten aan Arbeidsvoorziening (thans UWV) overgedragen. De beroepsopleiding vond tot 1996 plaats in twee redelijk gescheiden opleidingssystemen.⁷ De branche organiseerde zelf het leerlingstelsel voor met name de grafisch-technische beroepen in de grafische voorbereiding, drukken en nabewerking. De meer creatieve vormgevingsberoepen en de plannings- en orderbegeleidingsberoepen konden geleerd worden bij de vijf grafische MTS-scholen in het dagonderwijs. Vier van deze grafische MTS-scholen bestaan nog steeds als zelfstandige vakscholen binnen het reguliere MBO-onderwijs (MA-Amsterdam, GLR-Rotterdam, GLU-Utrecht en St. Lucas-Eindhoven). De vijfde grafische MTS is in de jaren negentig gefuseerd tot een ROC (Deltion-Zwolle). Een groot deel van de oudere grafische werknemers met een technisch beroep heeft het beroep dan ook via het leerlingstelsel in de praktijk bij een grafisch bedrijf geleerd. Bovendien was deze leerling tevens werknemer bij dit bedrijf. Dit houdt in dat veel oudere grafische vakmensen reeds op jeugdige leeftijd werkzaam waren binnen een grafisch bedrijf. Het gaat dan om jongeren tussen 16 en 20 jaar.

Dit leerlingstelsel had zowel grote voordelen als enkele nadelen. De voordelen zijn de aansluiting van de beroepsopleiding bij de praktijk binnen bedrijven. Leerlingen leerden direct met de modernste technieken te werken onder begeleiding van ervaren vakmensen in het bedrijf. Een tweede voordeel was dat er geen overgang was tussen het afronden van de beroepsopleiding en het vinden van een baan. De gangbare praktijk was dat de meeste leerlingen bleven werken bij hun leerbedrijf. Er waren ook enkele nadelen aan het leerlingwezen, en die hebben uiteindelijk ook geleid tot de neergang van het stelsel in de branche. Een belangrijk nadeel was dat het stelsel sterk conjunctuurgevoelig was, en met name slecht reageerde bij een oplevende conjunctuur. Bij een economische neergang stopten veel bedrijven met het aannemen van leerlingen in afwachting van betere tijden. Bij het aantrekken van de economie hadden bedrijven echter grote moeite om voldoende leerlingen aan te trekken en stagneerde de productie door het ontbreken van voldoende vakmensen. De overheid introduceerde als antwoord daarop het KMBO als tijdelijk dagschoolvariant van het leerlingstelsel in tijden van economische malaise. KMBO en leerlingstelsel zouden dan als communicerende vaten werken in tijden van de op- en neergaande economische conjunctuur. Het werkte echter in de praktijk anders uit. Veel bedrijven kregen steeds meer voorkeur voor stagiaires uit het KMBO-dagonderwijs omdat stagiaires goedkoper zijn dan eigen leerlingen met een arbeidscontract. Bovendien hadden stagiaires het voordeel dat daaruit alsnog geselecteerd kon worden na afronding van de opleiding, terwijl men er bij leerlingen meer aan vast zat, ook als ze maar matig bevielen. Gaandeweg werd het opleiden van eigen leerlingen vanaf het midden van de jaren negentig steeds meer omgeruild voor het aantrekken van stagiaires.⁸ In grafiek 7 is deze neergang van het leerlingstelsel vanaf begin jaren negentig goed te zien. In eerste instantie gebeurde dit als gevolg van de economische recessie in 1993-1994, vervolgens herstelde het zich niet meer in de jaren daarna. Inmiddels is de grafische-technische beroepsopleiding bijna geheel verdwenen. Nog slechts twee grafische vakscholen (Utrecht en Rotterdam) en het GOC als niet-bekostigde instelling leiden drukkers en nabewerkers op voor een officieel erkend diploma. Het verhogen van de pensioenleeftijd en de economische crisis in de afgelopen jaren heeft de behoefte aan nieuwe instroom van vakmensen getemperd, maar zal naar verwachting in de komende jaren weer grote knelpunten gaan opleveren voor veel grafische bedrijven. Nu reeds is de gemiddelde leeftijd van vakmensen hoog, en dit zal nog verder gaan toenemen. Zodra deze uitgestelde

⁷ Vanaf 1996 wordt het leerlingstelsel en het dagonderwijs als twee leerwegen (BBL en BOL) volledig onder het reguliere MBO-onderwijs gebracht. Vanaf dan heeft de branche geen directe bemoeienis meer met de opleiding van grafisch-technische vakmensen.

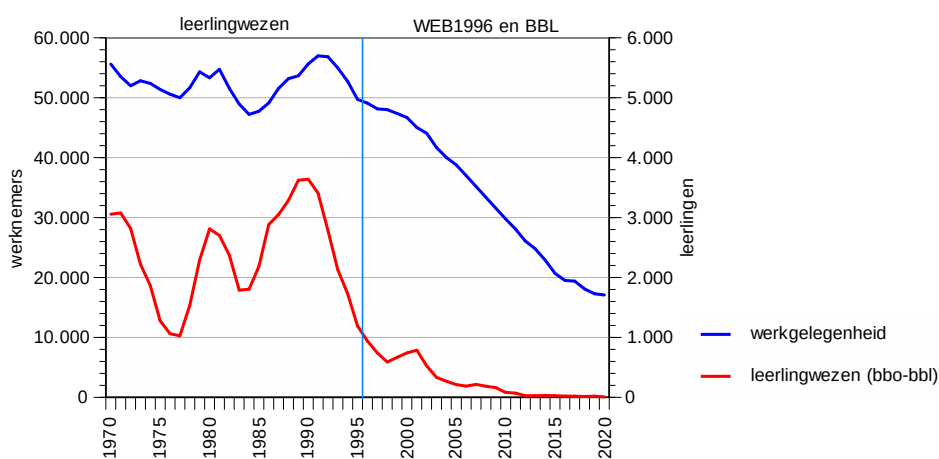
⁸ Onderzoek GOC naar de ontwikkeling van het leerlingwezen in de grafische industrie 1996. Smits, W. (2005). *The Quality of apprenticeship training : conflicting interests of firms and apprentices*. Proefschrift ROA. In dit onderzoek is ook de grafische industrie meegegenomen.

uitstroom gaat plaatsvinden zal er tevens behoefte gaan ontstaan aan nieuwe instroom, en daarmee een nieuwe impuls geven aan de initiële beroepsopleiding. De vraag is echter of deze weer vanuit het dagonderwijs op gang zal kunnen komen, of dat bedrijven zelf weer meer hun medewerkers zullen moeten gaan opleiden. Een mogelijke herleving van het zelf opleiden in de bedrijven zal dan de uitdaging worden.

Voorlopig blijft zichtbaar dat met het grotendeels verdwijnen van het leerlingstelsel en haar opvolger de BBL, tevens een belangrijk deel van de vanzelfsprekende opleidingscultuur binnen de bedrijven is verdwenen. Vroeger had praktisch elk grafisch bedrijf ervaring met het opleiden van eigen vakmensen. Daarvoor waren ook opgeleide praktijkopleiders aanwezig. Deze vanzelfsprekendheid is er nu niet meer. Bij het aantrekken van de economie en het uitstromen van veel oudere werknemers zal de branche een belangrijke rol moeten spelen om bedrijven te faciliteren bij het weer zelf opleiden van vakmensen.

Grafiek 7. Krimp werkgelegenheid en leerlingwezen grafisch-technische beroepen

De sterke krimp in werkgelegenheid heeft de leerlingwezen opleidingen in de grafisch-technische beroepen (dtp, drukken en nabewerken) praktisch geheel doen verdwijnen.



Bron: leerlingwezen: GOC; BBL: DUO/ bewerking GOC/JT

Een ander nadeel van het oude leerlingstelsel werd in de afgelopen twintig jaar zichtbaar toen veel grafici op zoek moesten naar ander werk. Het leren in de praktijk was in de grafische industrie vooral gericht op het leren bedienen van specifieke machines, en niet of nauwelijks op de beheersing van het gehele productieproces. Dit betekent dat bij innovaties waarbij door automatisering de procesfasen steeds verder geïntegreerd worden, vakmensen met uitsluitend kennis van deelsystemen kwetsbaar worden. Het oude opleidingsstelsel was gericht op een sterk gefragmenteerde arbeidsorganisatie binnen bedrijven. Vakmanschap werd niet meer gezien als een brede kennis van de grafische technieken, maar als bewijs van beheersing van een specifiek onderdeel daarvan. Bijvoorbeeld leerling drukkers werden opgeleid voor een specifieke druktechniek, hoogdruk, diepdruk, offset, flexo, zeefdruk, enz. Zelfs binnen deze technieken werd verder gespecialiseerd naar het drukken op vellen papier of vanaf papierrollen. Binnen vellen offset werd bijvoorbeeld weer verder gespecialiseerd naar het aantal kleuren dat een drukpers in een drukgang kon aanbrengen. Zo waren er opleidingen voor één-kleuren vellen-offsetpersen en meer-kleuren vellen-offsetpersen. Om een beeld te krijgen van de verschillende beroepen en hun specifieke vakopleidingen zie tabel 8 in bijlage 1. Deze beroepen waren eind jaren tachtig van de vorige eeuw nog steeds gangbaar in de branche, en het laat daarmee tevens zien welke vakopleiding oudere grafische vakmensen hebben gehad. Omdat drukkerijen hun leerlingen zelf op de aanwezige drukpersen opleidden was dat destijds een logisch en efficiënt opleidingssysteem. Problemen ontstaan pas als bepaalde technieken door innovaties verdwijnen. Deze specialistisch opgeleide

vakmensen moeten dan met de verkeerde diploma's op zak bij andere drukkerijen gaan solliciteren die op hun beurt weer op zoek zijn naar vakmensen met de specifieke diploma's voor hun techniek. Op deze manier veroorzaakte innovaties binnen de branche voor steeds meer arbeidsmarkt-discrepanties en loopbaan barrières. Deze barrières moeten steeds door hernieuwde bijscholing worden overbrugd. Daarbij hebben veel oudere werknemers een opgebouwde weerstand ontwikkeld tegen het overstappen naar andere afdelingen of techniek, bijvoorbeeld van drukkerij naar nabewerking of van vellen offset naar rotatieoffset. Hetzelfde geldt voor de overgang van bijvoorbeeld offsetdrukker naar het werken met een digitale inkjet-printsysteem. Daarbij ervaren zij niet alleen een andere techniek die geleerd moet worden, maar vooral ook een andere arbeidscultuur.⁹

Prognose voor komende jaren en effect op duurzame inzetbaarheid werkenden

De verwachting voor de komende vijf jaar is dat de in dit hoofdstuk geschetste trends zich zullen voortzetten. Voor de verschillende aangestipte aspecten zal dit op het volgende neerkomen. De afbakening van de branche als een technisch segment dat zich richt op de reproductie van gedrukte media zal door de voortgaande verschuiving naar internet en sociale media enerzijds, en de automatisering in het productieproces anderzijds, steeds meer gaan overlappen met activiteiten van reclamebureaus en multimediabedrijven. Grafische bedrijven zijn deels al actief op activiteiten zoals het bouwen en onderhouden van websites voor klanten waarvoor zij ook drukwerk maken. Anderzijds komen IT- en multimediabedrijven het grafische productieproces binnen door web-to-print automatisering, gepersonifieerd drukwerk (database printing), en het toepassen van één-oplage printopdrachten zoals fotoboeken. De meest innovatieve bedrijven binnen de branche zijn op al deze terreinen actief. Traditionele hoog-volume drukkerijen zullen sterk onder druk blijven staan, met uitzondering van de verpakkingsdrukkerijen.

Het gevolg zal zijn dat door de vergrijzing onder ondernemers van mkb-drukkerijen deze in de komende jaren hun activiteiten zullen beëindigen. Daardoor zullen veel van deze kleinere lokale drukkerijen weinig innovaties meer gaan doorvoeren. Door de sterke overcapaciteit in de branche zijn deze bedrijfjes niet aantrekkelijk voor voortzetting of overname door andere drukkerijen. Ook voor de werkgelegenheid geldt dat de al lang bestaande structurele krimp ook na de COVID-crisis zich zal blijven voortzetten (zie prognose in tabel 7). Hierdoor zal de instroom van jongeren vertraagd worden, hetgeen de vergrijzing verder zal doen toenemen. Bij de berekende groei van het aantal 65 en 66 jarige werknemers is geen rekening gehouden met de mogelijke uitstroom via de RVU-regeling van de branche die per 1 september 2021 van kracht wordt.

Voor de verpakkingsdrukkerijen en de meer innovatieve drukkerijen binnen de branche zal de vraag naar instromende vakmensen wel gaan toenemen. Door het krimp-imago van de branche zal er gericht instroombeleid nodig zijn om aan voldoende vakmensen te komen. De branche heeft al het initiatief genomen om een eigen BBL-opleiding via het branche-instituut GOC te starten omdat de verwachting is dat het reguliere MBO-onderwijs deze opleiding in de komende jaren niet zal gaan aanbieden. De consequentie van het reactiveren van de BBL-opleiding voor grafisch-technische beroepen in de druk- en nabewerkingstechnieken is dat oudere vakmensen binnen de bedrijven gericht ingeschakeld moeten worden om kennis en vaardigheden over te dragen aan jongeren. Het stimuleren van een opleidingscultuur binnen de grafische bedrijven is daarvoor een belangrijke voorwaarde. De grafische bedrijfstak stond altijd bekend om zijn hoge opleidingscultuur en -infrastructuur. Door de sterke structurele krimp in werkgelegenheid en het steeds langer

⁹ Voor een uitvoerige analyse van de arbeidsorganisatie binnen de grafische industrie en de gevolgen daarvan voor de loopbaanmogelijkheden binnen en buiten het bedrijf, zie het proefschrift: Bianca Nieuwkamp (2008). De arbeidsrelatie: Het spel en de regels. Een onderzoek naar de wijze waarop de arbeidsrelatie wordt gereguleerd. Proefschrift Radboud Universiteit Nijmegen.

doorwerken van oudere vakmensen is deze opleidingscultuur deels verloren gegaan. In de komende jaren zal deze opnieuw opgebouwd moeten worden.

Uit de gepresenteerde in- en uitstroomcijfers in de branche volgt eveneens het belang om een actieve opleidingscultuur binnen de bedrijven te bevorderen. Gemiddeld stroomt jaarlijks zo'n 10% van de werkgelegenheid opnieuw in bij de bedrijven. Deze werknemers zullen steeds via een introductieprogramma begeleid moeten worden in de werkzaamheden die zij (eventueel tijdelijk) gaan uitvoeren. Steeds meer grote drukkerijen werven hun toekomstige vakmensen onder deze ongekwalificeerde instromers, en proberen hen via een opleidingstraject te behouden voor het bedrijf.

Duurzame inzetbaarheid houdt in dit verband ook in dat oudere generaties vakmensen hun kennis en vaardigheden overdragen op de nieuwe generaties werknemers, die grotendeels buiten het reguliere beroepsonderwijs hun beroepsloopbaan zullen beginnen.

2. Technologische innovaties en duurzame inzetbaarheid

Met name de digitalisering heeft grote veranderingen in de grafische techniek gebracht, en veroorzaakt daarmee grote gevolgen voor de beroepen in de branche. De digitalisering is binnen de branche al redelijk vroeg doorgedrongen, maar bleef aanvankelijk beperkt tot de grote procesmatig werkende drukkerijen. Dit waren grote drukkerijen voor het drukken van kranten en tijdschriften in hoge oplagen. Door de snel expanderende communicatiemaatschappij in de jaren zestig en zeventig werden deze drukkerijen gedwongen hun productieproces steeds meer te stroomlijnen en te mechaniseren en ook te automatiseren. Daarmee konden zij voldoen aan de snel groeiende vraag naar hoge oplagen drukwerk, zonder dat de inzet van personeel evenredig zou moeten groeien. Reeds begin jaren zeventig schreef TNO in een studie over de ontwikkelingen in de grafische industrie dat de meest logische stap zou zijn indien de digitalisering die toen al bestond in de prepress direct gekoppeld zou worden aan de eveneens reeds ontwikkelde digitale inkjet-printtechniek.¹⁰ Het was in hun ogen onlogisch om tekst en beeld eerst te digitaliseren tijdens de prepressfase, vervolgens weer om te zetten in analoge techniek bij het maken van de drukvorm en daarmee op analoge wijze te gaan drukken. Anno 2021 zou men dit een volkomen logische redenering vinden, maar in de jaren zeventig kon men nog niet weten dat het verder ontwikkelen van de bestaande inkjet-techniek nog zolang zou duren. Eerdere grafische technieken waren namelijk veel sneller ingevoerd, maar bij inkjet zou het nog lang gaan duren. Daarom werd in de loop van de jaren zeventig massaal overgestapt van hoogdruk (loodzetsel) naar offsettechniek en niet naar inkjet-techniek. De technologische ontwikkeling is uitvoeriger beschreven in het Trends-rapport van 2017.¹¹ Het verspreiden van het computerzetten, fotozetten met fonds, van tekst ging aanvankelijk snel. In 1980 staan er al 1.900 digitale fotozetsystemen bij drukkerijen, maar kleine drukkerijen konden deze investeringen niet betalen. De echte doorbraak naar een volledig digitaal opmaakstelsel voor alle bedrijven vond plaats in de loop van de jaren tachtig met de komst van de goedkope bureaucomputers van Apple. Daarmee ging de overgang bij alle grafische bedrijven naar een digitale verwerking in de prepressfase ineens snel. Door het gangbaar worden van DTP verliezen uiteindelijk duizenden grafische vakmensen in de voorbereiding hun baan. Een deel wordt omgeschoold van de ambachtelijke montagetechnieken naar het werken vanuit een DTP-softwarepakket. Een groot deel verdwijnt ook uit het grafische vak. Een eveneens groot deel maakt gebruik van de VUT-regeling of de instroom in de WAO. Midden jaren negentig zat uiteindelijk 16% van de werknemers in de branche in een WAO-uitkering.

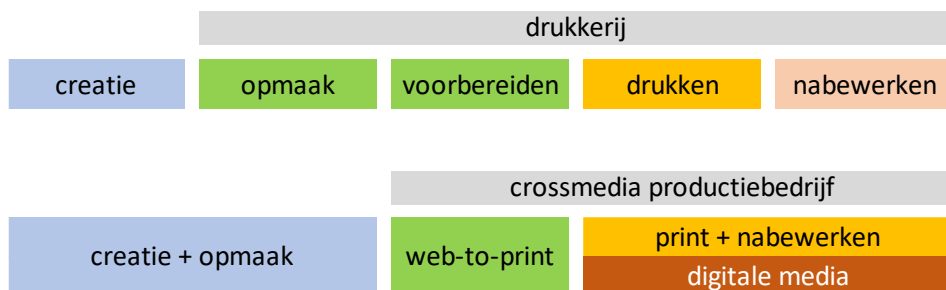
Vanaf deze tijd wordt voortdurend benadrukt dat de innovaties steeds sneller en ingrijpender zullen doorzetten. Na de digitalisering in de prepress werd er ook steeds meer geautomatiseerd in de druktechniek en in de nabewerking. De automatisering leek in eerste instantie uit te komen op een snelle overgang naar volledig digitale non-impact printsystemen zoals inkjet en laser. Anno 2021 blijkt dat deze ontwikkeling toch meer geleidelijk zal verlopen omdat de printkwaliteit wel sterk is toegenomen, maar de productiesnelheid nog achterblijft bij de traditionele technieken. De traditionele druktechnieken als offset, flexo en zeefdruk hebben zich namelijk ook verder ontwikkeld en zijn inmiddels sterk geautomatiseerd en nog veel sneller geworden. Daarmee schuift de verwachte overgang van analoge naar digitale techniek verder in de tijd naar achteren. Gevolg van de automatisering in de druktechniek en printtechniek is wel dat de werkgelegenheid verder terugloopt. Bijvoorbeeld doordat persteams bij grote rollen-rotatiepersen steeds kleiner zijn geworden. Daardoor neemt echter ook de kwetsbaarheid van deze teams toe, wat aanleiding geeft om werknemers meer flexibeler in de productie te kunnen inzetten. Deze toegenomen behoefte aan

¹⁰ Instituut voor Grafische Techniek TNO (1973). *Het structuuronderzoek in de grafische industrie: technische en technologische ontwikkelingen in de grafische industrie*.

¹¹ Teunen, J. (2017) Trends 2017 Volg mij maar. Automatisering en robotisering. Uitgave GOC/A&O fonds grafimedia.

flexibele inzetbaarheid wordt gestimuleerd door de automatisering in het gehele productieproces. Daarmee worden voorheen gescheiden deelsystemen steeds meer digitaal met elkaar verbonden. In de voorbereiding is dit goed te zien als gevolg van de invoering van web-to-print technologie waarmee opdrachtgevers zelf opdrachten kunnen samenstellen die voorheen via orderbehandelaars en calculatiemedewerkers (verkoop binnendienst) verliepen. Opdrachtgevers lopen een opdrachtmenu door waarbij ze zelf alle keuzen maken en direct de prijs doorberekend krijgen. Vervolgens uploaden opdrachtgevers zelf al hun digitale bestanden. Binnen de drukkerij worden de binnenkomende orders automatisch in een orderplanningsysteem geplaatst. De bestanden worden door een dtp'er in een macromontage geplaatst en naar het computer-to-plate systeem gestuurd om de offsetplaten geautomatiseerd te laten maken. Of die bestanden worden direct naar de inkjet-printers gestuurd. Ook bij de analoge druktechnieken zoals offset en flexo wordt vanaf de voorbereiding direct alle instellingen naar de pers gestuurd. De drukker leest deze registerinstellingen in de pers, en ook het plaatsen van de offsetplaten kan volledig automatisch gedaan worden. De pers controleert en corrigeert via een regelkring de kwaliteit van de afdruk tijdens de persgang. De drukker hoeft dit niet meer zelf te doen. Ook slaat de pers automatisch af bij het behalen van de oplage. Tussen twee opdrachten wordt het beïnktingssysteem bij de analoge pers ook volledig automatisch schoongemaakt. Door deze persautomatisering wordt de drukker van een ambachtelijke vakman ineens een procesoperator aan een bewerkingsautomaat. De fysiek zware werkzaamheden aan de pers, zoals met name bij het schoonmaken van de rubberrollen het geval is, vallen door de automatisering weg. Daarvoor in de plaats komt meer werkdruk. Omdat persen veel sneller zijn om te stellen voor een nieuwe drukorder, en omdat drukorders steeds kleinere oplagen hebben, heeft dit als gevolg dat het werk geïntensiveerd wordt. Het werk van veel drukkers is dus fysiek minder zwaar geworden maar de werkdruk is wel toegenomen.

Van drukkerij naar crossmedia productiebedrijf



GOC/JT 2021

In grote lijnen geldt hetzelfde voor de nabewerkingstechniek. Er bestaat een veel grotere diversiteit aan nabewerkingstechnieken en apparatuur dan in de druktechniek, en de snelheden van de verschillende bewerkingsystemen verschillen onderling. Dit betekent dat er in de nabewerking nog meer in separate processtappen wordt gewerkt en apparatuur nog vaak niet aan elkaar gekoppeld kan worden. Alleen bij een volcontinu proces, zoals in een krantendrukkerij, zijn drukpersen en nabewerking (vouwen, snijden en insteken) in één procesgang geautomatiseerd en aan elkaar gekoppeld. De verwachting is echter dat het aan elkaar koppelen van deelsystemen tot een gecombineerde geautomatiseerde procesgang steeds verder zal gaan, en op iets langere termijn zelfs kan leiden tot de gerobotiseerde drukkerij. In de grotere drukkerijen, vooral in de verpakkingsdrukkerijen, worden steeds meer robots geplaatst. Het gaat nog om het basistype stationaire robotarmen waarmee gestandaardiseerde handelingen zoals in- en uitstapelen van papier bij machines kan worden geautomatiseerd. Deze robots nemen het handmatig in- en uitstapelen bij persen en nabewerkingsapparatuur over. Daarnaast is in de nabewerking veel gedaan om repeterende eenzijdige fysieke belasting door mechanisering te voorkomen of te verlichten. Een

duidelijk voorbeeld daarvan is het werken met automatische papierlifters en air-film-tafels waardoor bijvoorbeeld het snijden van stapels papier minder belastend is voor de rug van een machineoperator (snijder).

Naar de toekomst is de verwachting dat de automatisering in de verschillende productiefasen zowel de fysieke belasting van productiepersoneel kan verlichten, als de flexibele mobiliteit over taken sterk zal gaan bevorderen. Een analyse over welke taken eenvoudiger of juist moeilijker door robotisering overgenomen zouden kunnen worden is gedaan door Frey en Osborne.¹² Zij hebben op basis van de huidige mogelijkheden c.q. moeilijkheden die robotsystemen (nog) hebben om taken goed uit te voeren een analyse gemaakt van 702 beroepen. Voor de toepassing van hun analyse op de grafamediabranche zijn daarvoor de 30 relevante grafische beroepen door ons geselecteerd en in onderstaande grafiek 8 in beeld gebracht.

Allereerst hun methode kort toegelicht. In onderstaande tabel 9 zijn drie taakcomponenten met in totaal negen handelingsindicatoren genoemd die voorlopig nog in de weg staan van een succesvolle overname door een gerobotiseerd systeem. Met andere woorden, de stand van de techniek is hier nog niet goed genoeg voor.

Tabel 9. O*NET indicatoren waarmee Frey en Osborne bottlenecks meetbaar maakten bij automatisering van taken

Taakcompetenties	Indicatoren (O*NET variable)	O*NET definiëring
1. Perceptie en manipulatie	1 Vingervaardigheid bezitten	The ability to make precisely coordinated movements of the fingers of one or both hands to grasp, manipulate, or assemble very small objects.
	2 Handvaardigheid bezitten	The ability to quickly move your hand, your hand together with your arm, or your two hands to grasp, manipulate, or assemble objects.
	3 Krappe werkruimte, lastige posities	How often does this job require working in cramped work spaces that requires getting into awkward positions?
2. Creatieve intelligentie	4 Originaliteit	The ability to come up with unusual or clever ideas about a given topic or situation, or to develop creative ways to solve a problem.
	5 Kunstzinnigheid	Knowledge of theory and techniques required to compose, produce, and perform works of music, dance, visual arts, drama, and sculpture.
3. Sociale intelligentie	6 Vermogen tot sociale invoelendheid	Being aware of others' reactions and understanding why they react as they do.
	7 Onderhandelingsvermogen	Bringing others together and trying to reconcile differences.
	8 Overtuigingskracht/leiderschap	Persuading others to change their minds or behavior.
	9 Bieden van ondersteuning en verzorging	Providing personal assistance, medical attention, emotional support, or other personal care to others such as coworkers, customers, or patients.

Bron: Frey & Osborne, vertaling GOC/JT.

Vervolgens hebben Frey en Osborne een waarschijnlijkheidsmaat berekend met een P-score tussen 0 en 1. Een score van 0 betekent dat het zeer onwaarschijnlijk is dat de robot de taken binnen de functie op dit moment goed zou kunnen uitvoeren. Een score van 1 betekent dat de robot deze taken prima zou kunnen uitvoeren. Zij doen geen uitspraken over de wenselijkheid of de waarschijnlijkheid dat robots deze taken binnenkort gaan overnemen. Het gaat uitsluitend om de technische realiseerbaarheid op dit moment. De beschrijving van de taakinhoud van de onderzochte functies hebben zij gehaald uit de US O*NET database van beroepenclassificatie.

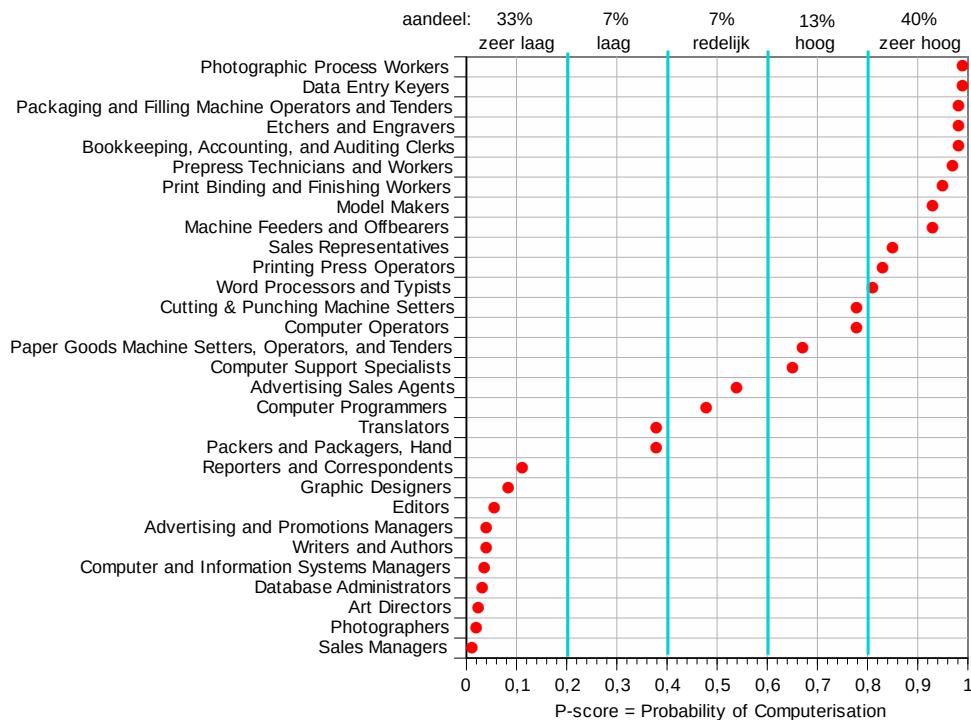
In grafiek 8 wordt voor de 30 door ons geselecteerde grafische beroepen de door Frey en Osborne berekende P-score getoond. Dit gebeurt in rangorde van robotiseerbaarheid. De P-score is geclassificeerd in vijf niveaus: zeer laag, laag, in redelijke mate, hoog en zeer hoog. Per classificatie is aangegeven welk deel van de 30 functies binnen de categorie valt. Direct is te zien

¹² Frey, B. & M.A. Osborne (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? University of Oxford, United Kingdom

dat creatieve functies en communicatieve functies (sales manager) zeer moeilijk te robotiseren zijn. Alle operatorfuncties zijn dat echter in zeer hoge mate. Naarmate functies smaller zijn én gekoppeld aan routines in de bediening van geautomatiseerde apparatuur of software, zijn ze ook makkelijker door algoritmes over te nemen. Uit onderzoek naar de geschiedenis van de grafische mechanisatie is bekend dat mechanisering en automatisering ook het gemakkelijkst verloopt bij functies die eerst vanuit een breed ambacht in deeltaken worden opgesplitst, vervolgens tot routinematige handelingen worden teruggebracht, waarna het eenvoudiger wordt om bepaalde routines door een mechaniek te laten overnemen. In grote lijnen is deze volgorde nog steeds toepasbaar. Voordeel voor de verdere robotisering is dat inmiddels veel grafische functies al lange tijd opgedeeld zijn uit gespecialiseerde op machinebediening gerichte routines. Stapsgewijs deze verder automatiseren is dus goed voorstelbaar en is ook een waarschijnlijke ontwikkeling. Deze trend is al grotendeels zichtbaar bij de grote procesmatig werkende drukkerijen voor kranten, tijdschriften en verpakkingen, maar zal steeds verder toegepast gaan worden bij de middelgrote en kleinere bedrijven. De eerste vormen van volledige automatisering is daarbij te zien in de voorbereidende fase. Daarbij worden orderhandeling, dtp-opmaak, kostprijscalculatie en productieplanning volledig geautomatiseerd en gekoppeld aan een web-to-print bestelsysteem. Alle procesinstellingen en ordergegevens worden daarbij online verbonden aan de drukpersen en printapparatuur. Eveneens worden deze gegevens online doorgegeven naar de nabewerking en de expeditieafdeling. Zoals in de jaren negentig van de vorige eeuw veel grafische vakmensen in de voorbereiding en veel hulpkrachten in de drukkerij overbodig werden, zo zullen stapsgewijs ook de vakmensen in de drukkerij en de nabewerking gedwongen zijn deze technologische ontwikkeling door te maken.

Grafiek 8. Mate van robotiseerbaarheid van grafische beroepen

Frey en Osborne berekenden de mate van robotiseerbaarheid van beroepen op basis van de competenties die nodig zijn voor de uitvoering van de taken (O*NET-SOC Occupation Taxonomy USA).



Bron: Frey & Osborn, bewerking GOC/JT

Prognose voor komende jaren en effect op duurzame inzetbaarheid werkenden

De technologische innovaties binnen de grafische bedrijven zullen de komende jaren enerzijds continueren, en anderzijds nieuwe vormen aannemen. Continueren zal plaatsvinden op het gebied van automatisering in het productieproces en het aanbieden van steeds meer digitale communicatievormen, zoals het bouwen van websites en gepersonifieerde communicatievormen via sociale mediatechnieken. De automatisering in het productieproces zal tevens bijdragen aan het verminderen van de fysieke belasting in de werkzaamheden van drukkers en nabewerkers. Steeds meer repeterende handelingen zullen door robotisering overgenomen gaan worden. De consequentie is dat ambachtelijke vakmensen die machinegericht opgeleid zijn moeten doorgroeien naar procesoperators binnen een geïntegreerd productieproces. Vakmensen in de voorbereiding en het ordermanagement zullen steeds meer met volledig geautomatiseerde processen te maken gaan krijgen.

In al deze gevallen zullen werknemers de komende jaren nieuwe kennis en vaardigheden moeten opdoen om inzetbaar te blijven. Voor een deel zullen functies overbodig worden en werknemers moeten doorgroeien naar andere functies. Dit zal zowel binnen het bedrijf gebeuren als via de arbeidsmarkt naar andere (grafische) bedrijven. Werknemers die vroeger via het leerlingstelsel op jonge leeftijd een praktisch vak geleerd hebben, en daarna lange tijd deze afgebakende werkzaamheden gedaan hebben, zullen via maatwerk gefaciliteerd moeten worden naar een nieuwe functie binnen dan wel buiten het bedrijf. Bij een transitie via de arbeidsmarkt zullen deze oudere vakmensen tevens in hun zoektocht op de banenmarkt begeleid moeten worden. Analyse van de WW-bestanden van UWV laat zien dat oudere grafici veel langduriger werkloos blijven dan gemiddeld bij UWV, en zeker ten opzichte van jongeren en breder opgeleide baanzoekers.

Bij verpakkingsdrukkerijen speelt naast automatisering en de overgang naar meer digitale druksystemen de komende jaren ook de vermindering van het gebruik van plastics en meer karton- en papierachtige materialen. Voor de vakmensen die gespecialiseerd zijn in het bedrukken van speciale substraten betekent dit tevens een forse omscholing naar het gebruik van andere druktechnieken, droogsystemen, inkt en materialen. Ook hiervoor geldt dat deze mensen gefaciliteerd moeten worden in deze overgang, en dat daarbij maatwerk op zijn plaats is.

Meer in het algemeen zal gelden voor grafische werknemers dat IT-kennis en operatorvaardigheden een veel centralere plaats gaan innemen in de competenties die nodig zijn voor de toekomst. Het gaat dus niet alleen om het werken met andere machines en materialen, maar ook binnen een geïntegreerde en geautomatiseerde workflow. Daardoor zullen het beheersen van de productiecondities zich verplaatsen van de individuele vakman naar het geautomatiseerde systeem. Dat zal voor veel vakmensen een zeer ingrijpende overgang betekenen.

3. Arbeidsorganisatie en gevolgen voor duurzame inzetbaarheid

Naast de technische ontwikkelingen zullen bedrijven keuzes moeten maken bij de inrichting van de arbeidsorganisatie. De nog steeds gangbare indeling naar beroepen en functies is door de technische ontwikkelingen steeds meer een beperking geworden voor de noodzakelijke overgang naar het beheersen van een geautomatiseerd productieproces. Tegenwoordig worden afdelingen, functies en beroepsopleidingen vooral nog vanuit een bestaande traditie ingericht. Deze inrichting werd in de jaren vijftig van de vorige eeuw ontworpen, en is daarbij sterk georiënteerd op de Tayloristische arbeidsorganisatie in de Amerikaanse industrie. Vanuit Nederland hebben vertegenwoordigers van grafische bedrijven in de jaren vijftig verschillende studiereizen naar de Verenigde Staten gemaakt om daar de praktijk in de grafische bedrijfsinrichting te bestuderen.¹³ Daarover zijn ook verschillende boeken geschreven met als doel om meer grafische bedrijven in Nederland voor deze organisatiemodellen te interesseren.¹⁴ In dezelfde periode heeft de bedrijfstak een nieuw ontwerp laten maken van alle grafische beroepen waarin tevens beschreven werd hoe deze onderling moesten worden afgebakend en welke kennis en vaardigheden aangeleerd moesten worden.¹⁵ Dit destijds moderne organisatie- en beroepenontwerp heeft een grote invloed gehad op inrichting van afdelingen, functies, beroepsopleiding, en zelf op de verdeling van werkzaamheden tussen mannen en vrouwen. Deze structuur werd ook gesanctioneerd door bepalingen in de CAO. Daarin was opgenomen welk diploma nodig was om welke taak te verrichten. Zo had de Staatsdrukkerij begin jaren negentig achter elke één-kleur vellen-offsetpers steeds twee mensen staan. Een hulpdrukker die meehielp de pers in te richten en schoon te maken, papier in te stapelen en drukplaten op te halen. Wat deze hulpdrukker uitdrukkelijk niet was toegestaan was de pers aan- en uitzetten, en met de eerste drukproef naar de chef gaan voor een handtekening om te mogen gaan draaien. Nog steeds vinden drukkers het lastig om wisselend achter verschillende persen te moeten werken. Een grafisch vakman is gehecht aan zijn eigen pers, bindstraat of verzamelhechter. Door de steeds verdergaande automatisering, zoals beschreven in voorgaande hoofdstuk, wordt deze vorm van arbeidsorganisatie steeds meer een hinderpaal voor het bedrijf, maar op termijn ook voor betrokken werknemers. Bedrijven willen steeds meer hun personeel flexibel in de productie kunnen inzetten. Dit is ook steeds vaker mogelijk doordat de besturing van de apparatuur geautomatiseerd is en er daardoor meer uniforme operator kennis en -vaardigheden vereist worden dan ingesleten vaardigheden om een machine in te stellen. Op termijn worden vakmensen met flexibele inzetbaarheid ook minder kwetsbaar bij innovaties. Innovaties waardoor hun specifieke functie verandert of zelf verdwijnt.

De oudere grafische vakmensen zijn nog opgeleid in een systeem van sterke functiescheiding en lange loopbanen binnen dezelfde beroepsgroep. Zie hiervoor tabel 8 in bijlage 1, waarin de 85 functies staan met uitgesplitste tellingen naar aantal werkzame mannen en vrouwen. Leerling drukkers leerden het vak vòòr hun 20^{ste} jaar en groeiden dan geleidelijk door naar assistent drukker, om vervolgens volwaardig drukker te worden. Daarna probeerden de ambitieuze jongere drukkers op de modernste persen terecht te komen waarop het moeilijkste drukwerk gemaakt werd. Rond zijn veertigste probeerde zo'n drukker teamleider of assistent afdelingschef te worden, om

¹³ Verslag van een studiereis: *Drukkers zien Amerika 1946*.

¹⁴ Rapport productiviteitsgroep industrie (1951). *Nederlandse boekdrukkers in Amerika*. Uitgave: Contactgroep opvoering productiviteit. Doel van de reis: 'Het bestuderen van de productie, de werkmethoden, de hulpmiddelen en de machines in de Amerikaanse hoogdruk, om de verworven kennis aan te wenden tot verhoging van de productiviteit en doelmatigheid in het Nederlandse boekdrukkersbedrijf.'

¹⁵ Rapport: *De grafische beroepen* (1949). Uitgave: De Psychotechnische Commissie van de Bedrijfsgroep Grafische Industrie. Een psychotechnische analyse en indeling van de grafische beroepen ter inrichting van een efficiënte arbeidsorganisatie. Uitgevoerd door het Psychotechnisch Laboratorium der Vrije Universiteit te Amsterdam.

vervolgens rond zijn vijftigste mee te kunnen dingen naar de functie van afdelingschef. Vakmensen die het fysieke werk of de ploegendiensten moeilijk konden volhouden vroegen doorstroom naar uitwijkfuncties aan, zoals kwaliteitszorg, plaatvervaardiging, eindcontrôle, archiefdienst, inktvoorbereiding, enz. In grote drukkerijen waren er altijd genoeg van deze uitwijkfuncties waar vakmensen aan het eind van hun loopbaan naar konden doorstromen. Door verplaatting van de organisatie, de invoering van lean-production technieken (WCM), automatisering en professionalisering van managementfuncties, zijn dit soort uitwijkfuncties grotendeels verdwenen. In de loop van de jaren negentig is een groot deel van de functies in tabel 8 (bijlage 1) verdwenen. In de tabel staat bij elk van de 85 functies aangegeven welke inmiddels niet meer bestaat. Het gaat om 47 vervallen functies, 55% van het totaal, waarin totaal 40% van de werkgelegenheid zat. Daar komt bij dat door de vergrijzing het ineens om meerdere oudere vakmensen gaat die allemaal willen uitwijken. Bijvoorbeeld bij drukkerijen die met nachtdiensten werken. De oplossing van duurzame inzetbaarheid zal dus steeds meer in het herinrichten van de functies in het primaire proces zelf moeten worden gezocht, in plaats van in uitwijkmogelijkheden.

Een nieuwe functielijst die voor de komende jaren zal moeten gaan gelden is te zien in tabel 10 in bijlage 1. Daaraan is te zien dat er veel minder functies zijn dan in de jaren tachtig, terwijl er ook nieuwe functies zijn toegevoegd. Nieuw zijn functies op het gebied van digitale mediatechnieken, zoals webdesign en crossmedia adviseur. Bij druktechniek is een nieuwe functie als digitaal printen toegevoegd, en er zijn IT-functies toegevoegd, waaronder data analist, medewerker IT, systeembeheerder en Applicatiebeheerder/-ontwikkelaar.

Steeds meer bedrijven in de branche gaan er toe over hun functies minder op taakeisen te beschrijven, maar op bredere competenties die eventueel ook zouden passen binnen andere functies. De nadruk verschuift dan van taakomschrijvingen naar het toepassen van competenties, waarbij kennis en vaardigheden steeds vernieuwd kunnen worden. Taken vervallen of veranderen sterk, maar competenties zijn breder toepasbaar. Via bijscholing kunnen bepaalde kennis en vaardigheden alsnog geleerd worden. Daarvoor wordt op dit moment een modulair opleidingsmodel gemaakt waarbij overgangen tussen zogenaamde competentieprofielen die bij verschillende functies horen in kaart gebracht zijn. Overgangen bestaan dan uit deels overlappende competenties en deels nieuw te verwerven kennis en vaardigheden c.q. competenties (skills). Verschuivingen van functies worden in die gedachte het meenemen van kennis en vaardigheden voor het uitvoeren van nieuwe activiteiten, en het gericht verwerven van nog ontbrekende kennis en vaardigheden. De verwachting is dat daarmee veel overgangen in aanpalende functies eenvoudiger zijn te maken zonder dat een vakman de gehele beroepsopleiding opnieuw moet doorlopen.

Sociotechnische arbeidsorganisatie

Al eerder heeft de werkgeversorganisatie KVGGO aandacht besteed aan een nieuwe manier van organiseren binnen de bedrijven, in de lijn van de door professor De Sitter aangereikte uitgangspunten van de moderne Sociotechniek.¹⁶ Een behoorlijke groep grafische bedrijven heeft in de afgelopen twintig jaar geëxperimenteerd met meer stroomsgewijs organiseren van productieteams.¹⁷ Over afdelingen heen gingen werknemers van verschillende, voorheen gescheiden afdelingen, met elkaar samenwerken. Daarbij stemden zij voornamelijk onderling af hoe het werk het beste uitgevoerd zou kunnen worden. Afdelingschefs stuurden minder direct aan via het geven van opdrachten aan individuele medewerkers, maar faciliteerden de teams in hun functioneren. Sommige bedrijven gaven deze teams zelfs de bevoegdheid onderling afspraken te

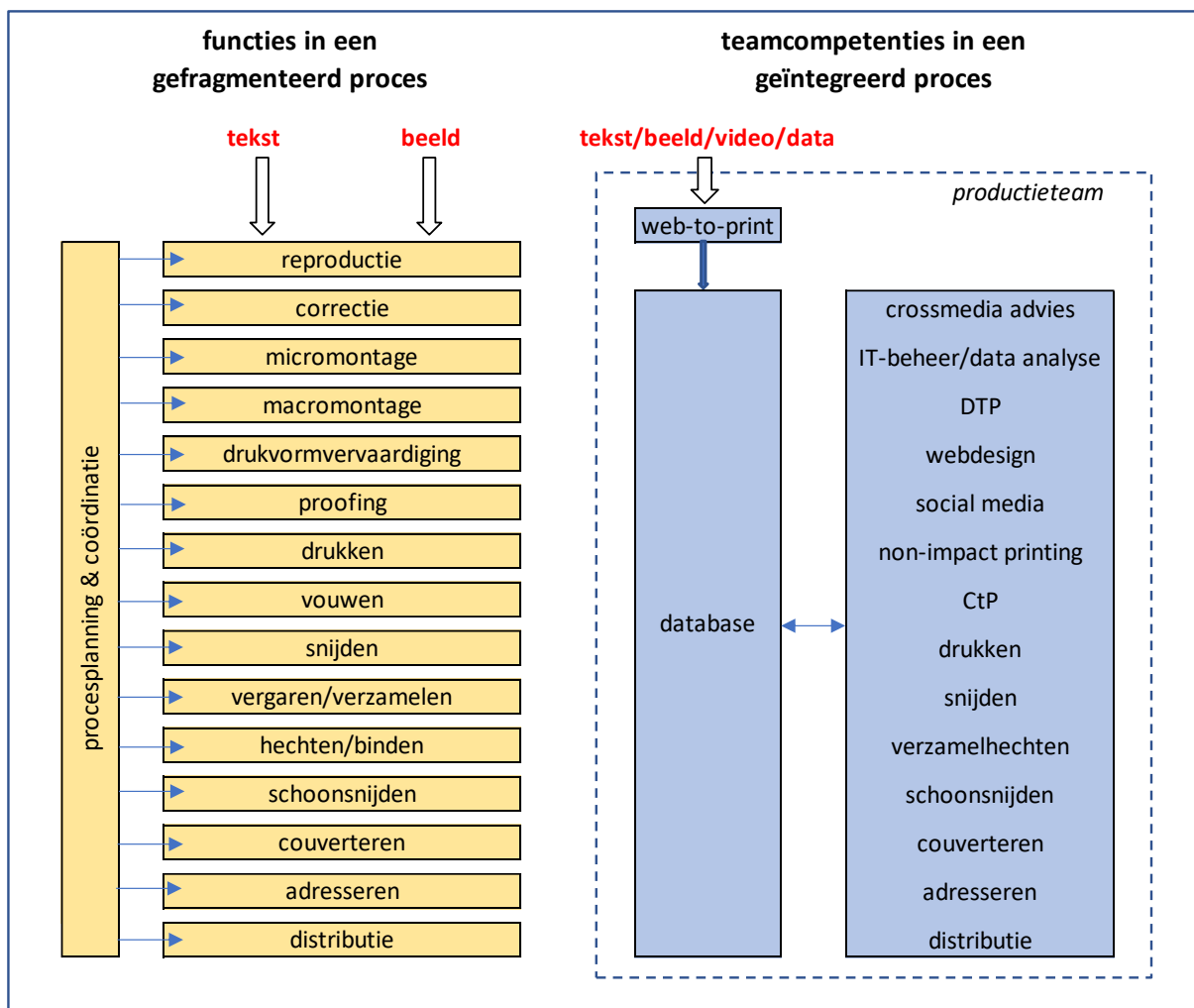
¹⁶ ST-Groep rapport over de grafische industrie: Druk om te vernieuwen. Het onderzoek is op initiatief van het KVGGO in de jaren negentig uitgevoerd en daarna ruim verspreid (1600 expl.) onder grafische bedrijven.

¹⁷ Sitter, L.U. de (1995) *Synergetisch produceren, Human Resources Mobilisation in de produktie: een inleiding in Structuurbouw*. Van Gorcum, Assen.

maken over de inzet van mensen, de planning van de dagelijkse werktijden en het opnemen van vakantiedagen. Hierdoor werd het tevens mogelijk via het team rekening te houden met individuele wensen met betrekking tot arbeidsbelasting, bijscholing en afstemming werk- en privé. Eind jaren negentig legde de Sociotechniek-wetenschapper Jac Christis in zijn proefschrift al de bouwstenen neer van een vitale organisatie waarbij stress op de werkvloer wordt voorkomen door zelfregulatie in productieteams neer te leggen.

Tevens wordt daarmee het management ontlast van een op afstand staande voortdurende behoefte aan coördinatie tussen gescheiden afdelingen. Door de coördinatie terug te geven aan de vakmensen in het productieproces zelf kan de organisatie van het werk veel directer en optimaler worden uitgevoerd.¹⁸

Een traditioneel en een modern productieproces in een drukkerij



GOC/JT 2021

¹⁸ Christis, J. (1998). Arbeid, organisatie en stress : een visie vanuit de sociotechnische arbeids- en organisatiekunde. Proefschrift (Cum Laude), Universiteit van Amsterdam.

Uit een veldonderzoek vanuit de Erasmus Universiteit Rotterdam, uitgevoerd in 2012, naar de relatie tussen het functioneren van zelfsturende teams en de door werknemers ervaren effecten op hun arbeidstevredenheid, worden de volgende conclusies getrokken:¹⁹

- *Door de introductie van zelfsturende teams stijgt de autonomie van de medewerkers;*
- *Hoe meer de autonomie is verhoogd door de invoering van zelfsturende teams, hoe tevredener de medewerkers zijn;*
- *Door de introductie van zelfsturende teams stijgt de taakidentiteit van de medewerkers;*
- *Door de introductie van zelfsturende teams stijgt de competentievariatie van de medewerkers;*
- *Door de introductie van zelfsturende teams is er meer feedback onder de medewerkers;*
- *Hoe meer de feedback is verhoogd door de invoering van zelfsturende teams, hoe tevredener de medewerkers zijn.*

Het organiseren van het productieproces in zelfsturende teams heeft dus een positief effect op de arbeidstevredenheid, en het stimuleert ook meer variatie in de competenties van medewerkers in een team. De competenties op individueel niveau zullen daardoor eveneens toenemen. Dit houdt in dat medewerkers verschillende nieuwe kennis en ervaring zullen opdoen. Waarschijnlijk is dit tevens positief voor de duurzame inzetbaarheid van de individuele teamleden op langere termijn.

Prognose voor komende jaren en effect op duurzame inzetbaarheid werkenden

Op dit moment wordt binnen de branche gewerkt aan het ontwerpen van een nieuw functiehandboek dat door bedrijven gebruikt kan worden bij de inrichting van hun arbeidsorganisatie. De kern van dit nieuwe functiehandboek is dat er een overgang plaatsvindt van een inrichting van de arbeidsorganisatie op basis van sterk gefragmenteerde en machinegerichte taken, naar een inrichting gebaseerd op teamcompetenties binnen een geïntegreerd productieproces. Daarbij worden functies minder op vaste taken beschreven maar meer op competenties en rollen in het proces. De branche faciliteert daarmee een proces dat al eerder binnen bedrijven in gang was gezet, en dat in de komende jaren in versterkte mate zal worden doorgezet. Het gaat daarbij om van stand-alone-work over te gaan naar het werken in zelfsturende teams. Naast dat dit noodzakelijk is vanwege genoemde technische innovaties, heeft dit ook voor werkgevers én werknemers voordelen.

Werkgevers krijgen zodoende meer flexibiliteit binnen hun organisatie, hetgeen de noodzaak van het aanhouden van een externe flexibele schil vermindert. Voor werknemers levert het voordelen op in meer autonomie bij de onderlinge afstemming van werkzaamheden, maar ook in het verminderen van hun kwetsbaarheid bij technische en organisatorische veranderingen. Zij kunnen dan makkelijker meegaan in nieuwe werkzaamheden, met nieuwe functies, omdat ze minder opgesloten zitten in sterk afgebakende werkzaamheden.

De overgang van functiegericht werken naar zelfsturende teams vindt echter niet spontaan en vanzelfsprekend plaats. Het vergt een intensieve begeleiding in een leerproces voor zowel uitvoerende werknemers als voor het middenmanagement. De teamleden moeten leren zelf verantwoording te nemen voor het coördineren en optimaliseren van het werkproces. Teamleiders moeten leren dit proces te faciliteren in plaats van te dirigeren. De branche faciliteert deze leerprocessen binnen bedrijven en zal dat de komende jaren ook blijven doen.

¹⁹ Yildiz, S (2012). *Zelfsturende teams en arbeidstevredenheid: Een onderzoek naar de invloed van zelfsturende teams op de arbeidstevredenheid van medewerkers*. Erasmus Universiteit Rotterdam Faculteit: Sociale Wetenschappen/Arbeid, Organisatie en Management.

4. Arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid

De arbeidsomstandigheden in de grafische productietechniek zijn in de afgelopen jaren sterk verbeterd. Voor een deel heeft dit te maken met de aanwezige vakkennis over de specifieke beroepsrisico's, hetgeen steeds meer vertaald is in Arbo-beleid. Voor een ander deel heeft het te maken met de overgang naar minder belastende technieken, en met automatisering in de productie. Het werken met loden letter, waarbij het gevaar van loodvergiftiging bestaat, is al geruime tijd volledig verdwenen door minder belastende technieken als offset en flexografie.

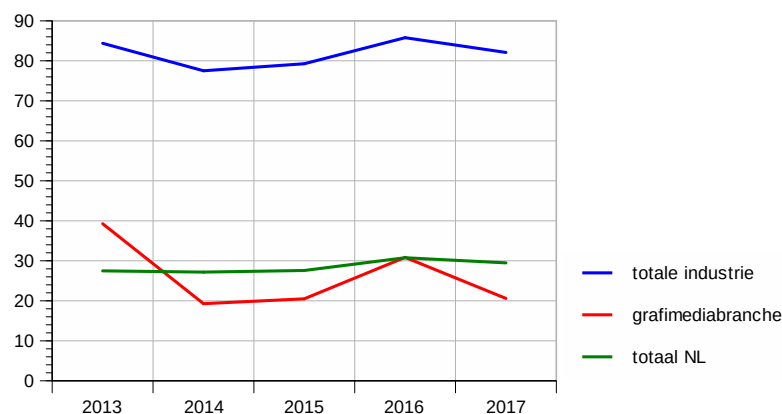
Het is overigens absoluut niet zo dat de kennis over arbeidsomstandigheden en specifieke gezondheidsrisico's onder de grafische beroepen slechts van recente datum is. In zijn boek over de befaamde Amsterdamse drukkerij C.A. Spin & Zoon 1819-1919 schrijft Jan W. Enschedé over een artikel in het *Nederlands magazijn* van 1836 waarin een uitgebreide opsomming wordt gegeven van de gezondheidsregels voor boekdrukkers en letterzetters.²⁰ De genoemde arbeidsrisico's gaan over slechtiendheid bij letterzetters door veel nachtwerk. De gewoonte van letterzetters en drukkers om staande te werken hetgeen bevingen, vermoeidheid en zwelling der benen veroorzaakte. 'Loodkolijk' kwam veelvuldig voor, vooral bij degenen die de gewoonte ontwikkelden om de loden letters voortdurend tussen de lippen vast te houden.

Het schoonmaken van persen gebeurt tegenwoordig steeds vaker door geautomatiseerde wasinstallaties op de pers zelf. Daardoor komen werknemers minder met schoonmaakmiddelen in aanraking en wordt de fysieke belasting bij het schoonpoetsen van de drukrollen vermeden. Op gevaarlijke machines, zoals de guillotineschaar waarmee stapels papier wordt gesneden, zit een zodanige beveiliging dat het niet meer mogelijk is er met de handen tussen te komen. Het werken bij dit soort snijmachines was vroeger ook belastend voor armen en rug. De snijder moet namelijk voortdurend draaiende bewegingen met zijn bovenlichaam maken om papierstapels onder het snijmes te brengen. Tegenwoordig zijn deze machines allemaal voorzien van automatisch werkende papierlifters en zogenaamde 'air-film-tafels, waardoor de papierstapels zonder veel inspanning te verplaatsen zijn.

Uit registraties van de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) blijkt dat het aantal gemelde slachtoffers van arbeidsongevallen in de grafimediabranche onder het gemiddelde niveau in Nederland ligt, en veel lager is dan in de totale industrie (grafiek 9). Het gaat hierbij om gewogen aantallen per 100.000 banen. In werkelijkheid ligt het absolute aantal voor de grafimediabranche dus lager dan het relatieve aantal dat de grafiek toont. Indien de algemene registraties van de Inspectie SZW uitgesplitst worden naar de grootteklasse van het bedrijf dan zien we dat verhoudingsgewijs meer ongevallen plaatsvinden bij kleinere bedrijven dan bij grotere bedrijven (grafiek 10). Deze cijfers gelden voor geheel Nederland en zijn dus niet uitgesplitst naar de grafimediabranche. De reden voor minder ongevallen bij grotere bedrijven kan deels te maken hebben met meer ARBO-maatregelen die door grote bedrijven worden genomen. Hoe meer kleinschaliger een branche is samengesteld qua grootteklasse van bedrijven, des te meer risico's zouden er dus ontstaan voor ongevallen in het werk. Tegen dit licht is het kleine aantal ongevallen in de grafimediabranche dus extra opmerkelijk. De vraag dringt zich ook op of het lage aantal mogelijk te maken zou kunnen hebben met de vergrijzing binnen de branche. Zouden oudere werknemers door hun opgebouwde ervaring minder risico's nemen in het werk? Daarvoor zijn de cijfers van het aantal ongevallen uitgesplitst naar de leeftijdsklasse van slachtoffers. Opnieuw gaat het hier om algemene cijfers en niet om specifieke cijfers van de grafimediabranche. Uit de cijfers blijkt in eerste instantie dat jonge werknemers inderdaad meer risico lopen, maar naarmate de leeftijd toeneemt nemen de risico's ook weer toe (grafiek 11).

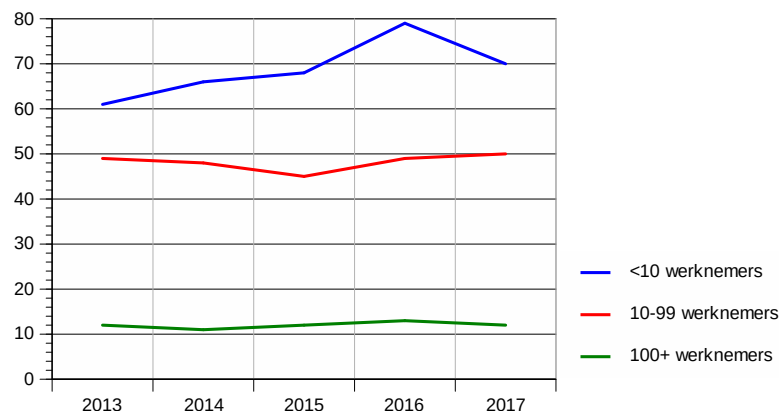
²⁰ Enschedé, J.W. (1919). De boek- en handelsdrukkerij C.A. Spin & Zoon te Amsterdam 1819-1919: Gedenkboek bij haar honderdjarig bestaan. Uitgave: C.A. Spin & Zoon, Amsterdam.

Grafiek 9. Aantal slachtoffers van arbeidsongevallen per 100.000 banen, geregistreerd door Inspectie SZW



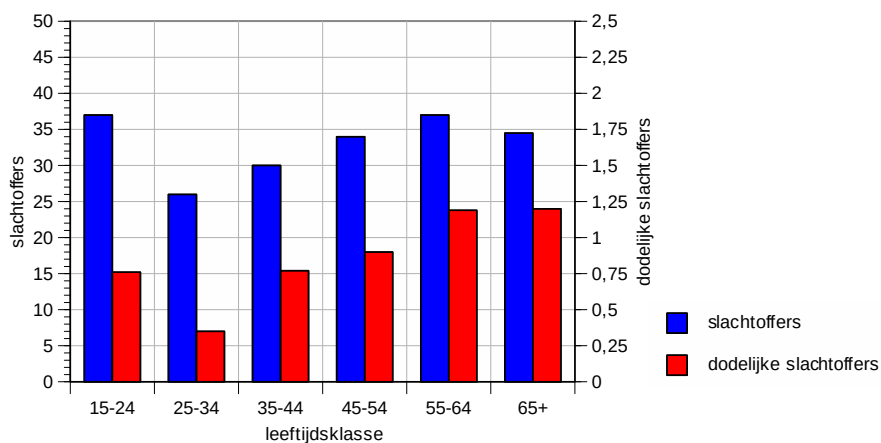
Bron: Inspectie SZW (2018). Monitor arbeidsongevallen en klachten arbeidsomstandigheden 2013-2017./bewerking GOC/JT

Grafiek 10. Aantal slachtoffers van arbeidsongevallen per 100.000 banen, uitgesplitst naar de grootteklasse van het bedrijf



Bron: Inspectie SZW (2018). bewerking GOC/JT

Grafiek 11. Aantal slachtoffers van arbeidsongevallen per 100.000 banen, uitgesplitst naar de leeftijdsklasse van het slachtoffer

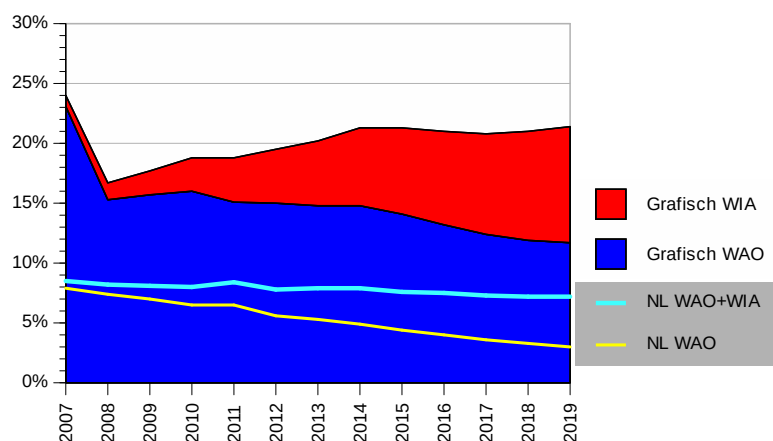


Bron: Inspectie SZW (2018), bewerking GOC/JT

WAO/WIA-uitkeringen grafimediabranche

De grafimediabranche is geen onveilige branche gezien de relatief lage aantallen ongelukken die er in het werk plaatsvinden. Wel blijkt dat de instroom van arbeidsongeschikten hoog is en ook toeneemt. In het verleden zijn veel werknemers in de WAO terecht gekomen ten gevolge van technologische veranderingen die met name in de voorbereiding plaatsvonden. Sinds de invoering van de WIA is deze instroomreden niet meer mogelijk. Het aantal WAO-uitkeringen is nog wel steeds fors hoger dan het landelijk gemiddelde (grafiek 12). De terugloop van het aantal WAO-uitkeringen is vergelijkbaar met het landelijke beeld. De instroom in de WIA is echter eveneens hoger dan landelijk. De WIA-uitkeringen worden door UWV ook uitgesplitst in zogenoemde diagnose-hoofdgroepen. De verdeling over de verschillende diagnoses is voor de branche niet sterk afwijkend van het landelijke patroon (tabel 11, bijlage 1). In beide zijn psychische stoornissen de belangrijkste groep, op afstand gevolgd door aandoeningen aan het bewegingsapparaat. De branche scoort wat lager op psychische stoornissen en hoger op aandoeningen bewegingsapparaat. Dit laatste correspondeert met de meer fysieke werkzaamheden binnen de grafische bedrijven. Het percentage is echter in de afgelopen 6 jaar iets gedaald. De meest waarschijnlijke verklaring voor de sterkere toename van de instroom in de WIA binnen de grafimediabranche is niet dat de arbeidsomstandigheden aan het verslechteren zijn, maar dat de sterkere vergrijzing in de branche daarvoor een verklaring is. Ook kan het steeds verder verhogen van de pensioenleeftijd, door het afschaffen van de VUT-rechten, een oorzaak zijn voor het toenemen van de WIA-instroom omdat relatief veel grafische werknemers het niet volhouden om tot hun hogere pensioenleeftijd door te werken. De instroom in de WIA is dan een signaal van de fysieke slijtage die optreedt naarmate de loopbaan langer duurt.

Grafiek 12. Lopende WAO en WIA uitkeringen als percentage van het aantal verzekerden



Bron: UWV SV naar sectoren 2008 t/m 2018, bewerking GOC/JT

Ploegendiensten

Uit de cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en CBS, die speciaal uitgedraaid zijn voor de grafimediabranche, blijkt dat 24,7% van de werknemers soms of gewoonlijk in ploegdiensten werkt. Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde (18,8%). Van de grafische werknemers werkt 16,4% tevens soms of regelmatig in nachtdiensten (bijlage 3: NEA r. 33 en 42).²¹ Uit eigen arbeidsmarktonderzoek is bekend hoeveel bedrijven en welke type bedrijven uitsluitend in

²¹ De complete uitdraai van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017 t/m 2020 is in de bijlage opgenomen. Omdat het om veel items gaat is er een regelnummer toegevoegd waarmee het betreffende item sneller teruggevonden kan worden.

dagdiensten werken of ook in ploegendiensten.²² Hieruit blijkt dat 19% van alle grafische bedrijven ploegendiensten hebben (tabel 12). Vooral de grote bedrijven (>100 wp) werken in ploegendiensten (93%), maar ook bij een groot deel van de middelgrote bedrijven (10-99 wp) wordt in ploegendiensten gewerkt (38%). Daarom is er al vaker aandacht geweest binnen de branche voor het zogenaamd ‘gezond roosteren’ van ploegendiensten. In 2005 is binnen de branche voor bedrijven een speciale studiedag georganiseerd om de uitgangspunten van het zo gezond mogelijk maken van ploegenroosters met deskundigen te bespreken. In deze periode hebben verschillende bedrijven, met name krantendrukkerijen, geëxperimenteerd met verschillende roosters. Belangrijk uitgangspunt daarbij was (is) dat roosters aan bepaalde rotatieschema's behoren te voldoen die tegemoet komen aan ergonomische uitgangspunten.²³ Veel bedrijven hadden in de praktijk een ontziebeleid voor oudere werknemers die de ploegendiensten te zwaar begonnen te vinden. Daarvoor werden ad hoc alternatieve werkzaamheden of werktijden gecreëerd. Door de vergrijzing en het steeds meer verdwijnen van bepaalde werkzaamheden werden dit soort oplossingen steeds minder uitvoerbaar. Mogelijk dat dit een verklaring is voor de toename van de instroom in de WIA.

Tabel 12. Percentage bedrijven waar in ploegendiensten wordt gewerkt

	uitsluitend werken in dagdienst	werken in ploegendiensten
grafimediabranche totaal	81%	19%
grootteklasse		
- kleinbedrijf	100%	0%
- middenbedrijf	62%	38%
- grootbedrijf	7%	93%
hoofdactiviteit		
- prepress- en premediabedrijf	87%	13%
- drukkerij	82%	18%
- zeefdrukkerij	94%	6%
- verpakkingsdrukkerij	29%	71%
- nabewerkingsbedrijf	72%	28%

Bron: GOC Vacatureonderzoek 2009

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

TNO heeft de resultaten van de jaarlijkse NEA-enquête speciaal voor de grafimediabranche uitgesplitst. Tot nu toe waren deze gegevens alleen op het niveau van economische sectoren beschikbaar. De grafimediabranche was dan onderdeel van de totale sector industrie. De totale uitdraai, inclusief vergelijking met de scores van geheel Nederland, is opgenomen in bijlage 3. In de tekst zullen enkele onderdelen uit deze data worden belicht in grafieken. De grafieken zijn een eigen vertaling van de scores in de tabel. Voor een nauwkeurige interpretatie van vraagstelling, statistische significantie van verschillen, en vele andere items wordt verwezen naar de tabel in bijlage 3. Voor het gemakkelijk terugvinden van items zijn alle regels van de totale tabel genummerd van 1 t/m 612. De nummers in de grafieken verwijzen naar deze regels in de tabel.

De volgende zeven onderwerpen zijn uitgelicht:

1. De balans tussen de taakeisen en de autonomie in de uitvoering van werk (grafiek 13);
2. De door werknemers ervaren werkdruk (grafiek 14);

²² GOC Economisch en arbeidsmarktonderzoek, jaarlijkse enquête onder grafische bedrijven.

²³ Zie 10 vuistregels voor gezondere ploegenroosters (met nachtwerk): <https://dehora.be/ploegen/10-vuistregels-gezondere-ploegenroosters/>

3. De ervaren sociale veiligheid in het werk (grafiek 15);
4. Het ervaren sociale klimaat en de ondersteuning in het werk (grafiek 16)
5. De ervaren werkomstandigheden (grafiek 17);
6. De mate waarin de leidinggevende het ontwikkelen van kennis en vaardigheden stimuleert, en hoeveel werknemers recent een cursus of opleiding hebben gevolgd (grafiek 18);
7. In hoeverre de werknemer in het algemeen tevreden is met zijn arbeidsomstandigheden en werkzaamheden (grafiek 19).

De balans tussen taakeisen en autonomie in het werk wordt door 6 onderwerpen bepaald. In grafiek 13 staan de onderwerpen in rangorde van autonomie in het uitvoeren van de werkzaamheden getoond. Grafische werknemers hebben veel autonomie in de uitvoering van het werk, in iets mindere mate in het naar eigen wensen kunnen opnemen van verlof, en het minst in het zelf kunnen bepalen van de werktijden. De grote autonomie in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd heeft te maken met het grote vakmanschap in de branche, de (diploma)waarde die door de bedrijven aan dit vakmanschap wordt gehecht, en de grote ervaring die veel werknemers inmiddels hebben opgebouwd. Sommige bedrijven gaan ook bij het regelen van verlof en werktijden zover dit aan het team over te laten. De leiding stelt dan alleen productievoorwaarden, maar laat de invulling van verlof en werktijden over aan de teamleden zelf. Uit de lage score in de grafiek blijkt dat dit lang niet overal zo gaat.

De door werknemers ervaren werkdruk wordt door 7 onderwerpen bepaald. In grafiek 14 staan deze onderwerpen weer in rangorde van ervaren werkdruk, waarbij aandacht bij het werk houden als een (ook positieve) werkdruk wordt geïnterpreteerd. De aard van de werkzaamheden in een grafisch bedrijf vraagt veel aandacht en oplettendheid van werknemers. Het is zeker geen proces dat vanzelf goed loopt en waarbij je gedachten naar andere zaken kunt laten afdwalen. De concentratie die het werk vergt, geldt ongeacht de ervaring van werknemers, kan gemakkelijk tot mentale vermoeidheid leiden. Zeker als dit iedere werkdag en over de gehele werktijd het geval is. Ook het aandeel van de werknemers dat aangeeft de werkdruk of werktempo als hoog te ervaren is relatief groot. Met name de combinatie van een hoge arbeidsconcentratie met een hoge werkdruk en tempo in het werk maakt dat de arbeidsinspanning intensief is.

De sociale veiligheid op het werk worden gemeten door 10 items. In grafiek 15 staan deze onderwerpen in rangorde van de mate waarin dit ervaren wordt. Fysiek geweld van leidinggevendenden, collega's of externen komt nauwelijks voor. Ongewenst gedrag, intimidatie en pesten wordt echter wel ervaren door een deel van de werknemers. Bekend is dat hierdoor een zeer onveilig gevoel kan ontstaan. Opmerkelijk is dat in de rangorde van onderwerpen die als positief worden ervaren de sociale steun, de aandacht voor werknemers en het belang van hun welzijn vanuit de leidinggevende het minst worden ervaren.

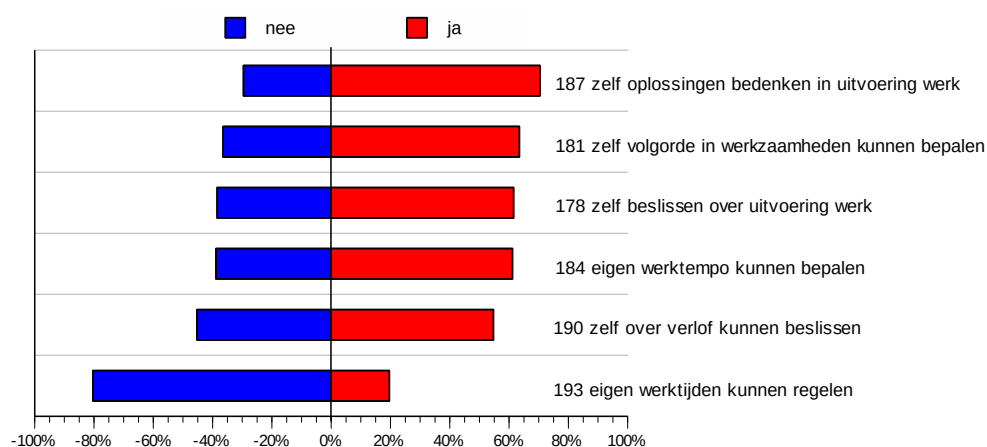
Het sociaal klimaat en de ervaren ondersteuning op het werk worden door 6 items gemeten. In grafiek 16 is te zien dat de relaties met collega's door een groter deel van de werknemers als positief wordt ervaren, terwijl de steun en aandacht vanuit de leiding door een minder groot deel van de werknemers als positief wordt ervaren.

De werkomstandigheden staan in grafiek 17. Fysiek zwaar werk en het verrichten van repeterende werkzaamheden komen het meest voor. Daarna komen het veel kracht moeten zetten en het moeten werken in een omgeving met veel lawaai.

Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden van werknemers wordt minder dan gemiddeld in Nederland gestimuleerd door de leiding in de grafische branche (grafiek 18). Dat is opmerkelijk voor een bedrijfstak waar de technische ontwikkelingen sterk worden gevoeld, en waar het vakmanschap

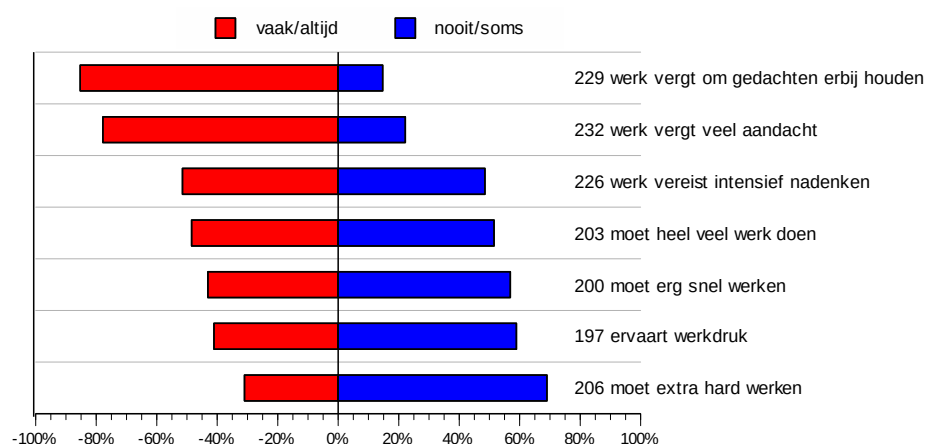
en de beroepsopleiding historisch altijd als belangrijk werden gezien. Blijkbaar is de aandacht voor opleiding van vakmensen sterk gericht op instromende en jongere werknemers. Werknemers die langere tijd in het vak zitten worden minder gestimuleerd om hun kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen. Uit zichzelf heeft een grote groep medewerkers ook geen behoefte aan een opleiding om hun kennis te verbreden. In de grafimediabranche geeft 61,9% aan deze behoefte niet te hebben, terwijl dat in geheel Nederland 56,5% is. Werknemers in de grafimediabranche geven ook veel vaker aan in de afgelopen twee jaar geen enkele opleiding of cursus gevolgd te hebben. Voor geheel Nederland is dit in veel mindere mate het geval. Dit gebrek aan behoefte vanuit zowel leiding als werknemers zelf om zich te blijven ontwikkelen is opmerkelijk voor de grafimediabranche.

Grafiek 13. (#165) Balans tussen taakeisen en autonomie in het werk



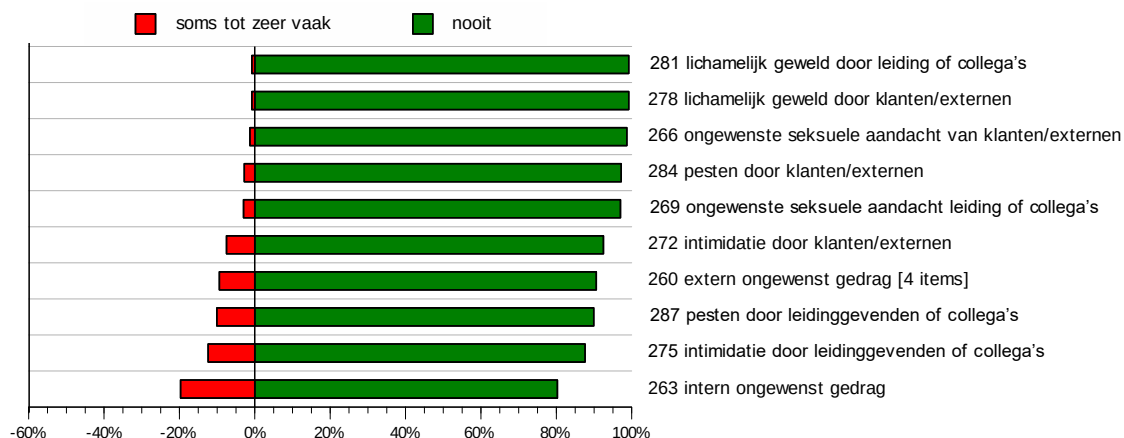
Bron: TNO/CBS NEA 2017 t/m 2020 data, bewerking GOC/JT

Grafiek 14. (#197) Ervaren werkdruk



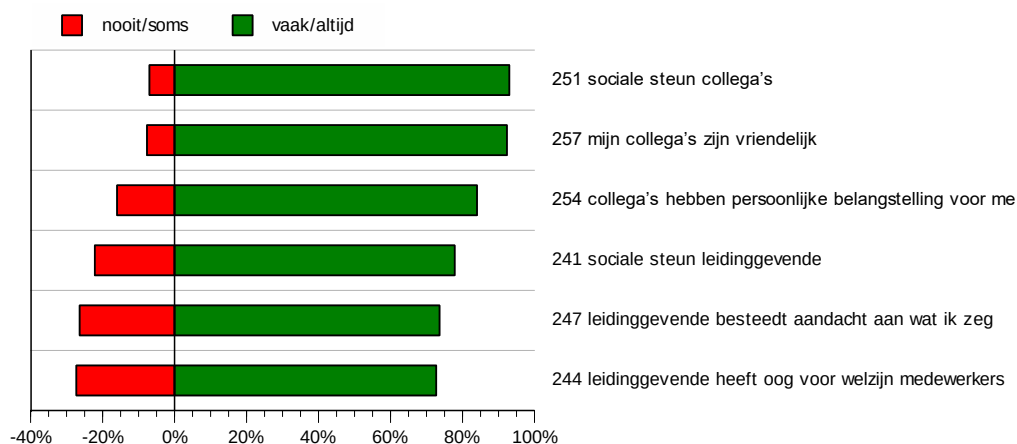
Bron: TNO/CBS NEA 2017 t/m 2020 data, bewerking GOC/JT

Grafiek 15. Sociale veiligheid



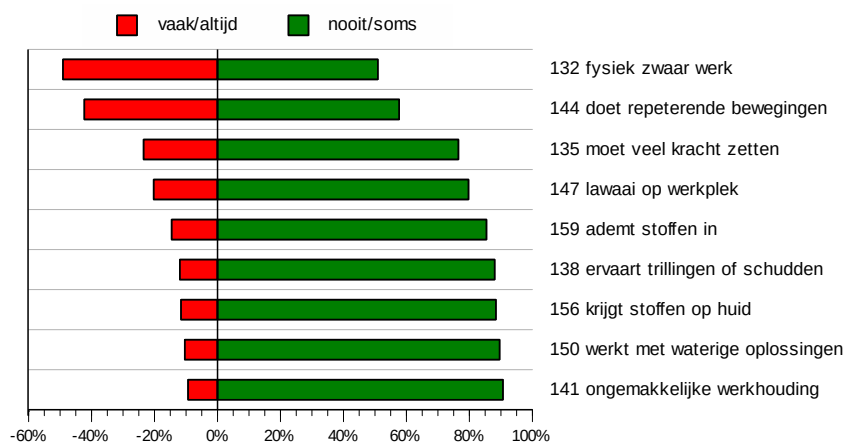
Bron: TNO/CBS NEA 2017 t/m 2020 data, bewerking GOC/JT

Grafiek 16. Sociaal klimaat en steun



Bron: TNO/CBS NEA 2017 t/m 2020 data, bewerking GOC/JT

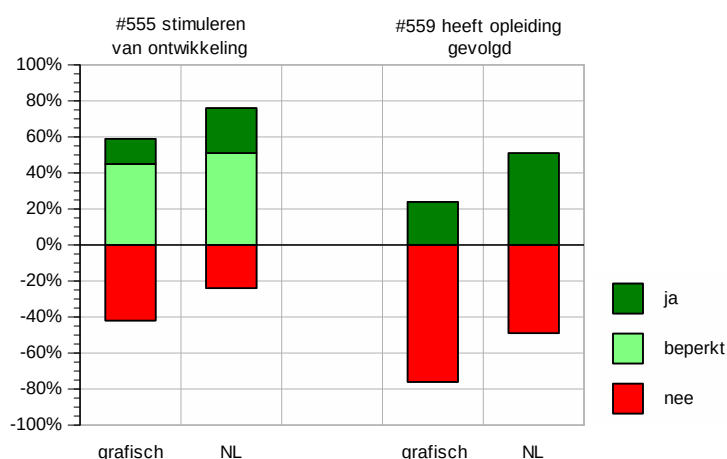
Grafiek 17. (#104) Werkomstandigheden



Bron: TNO/CBS NEA 2017 t/m 2020 data, bewerking GOC/JT

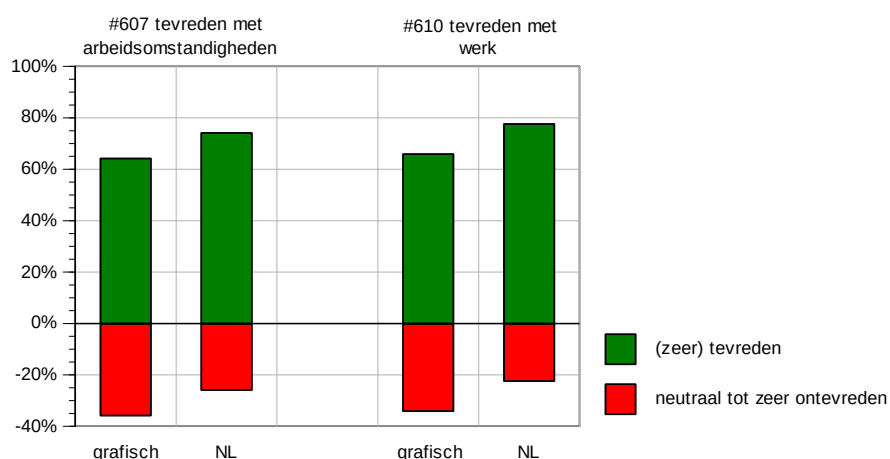
Over het geheel genomen blijkt dat werknemers in de grafimediabranche minder dan gemiddeld tevreden zijn met hun arbeidsomstandigheden (grafiek 19). Dit vertaalt zich ook in een lagere dan gemiddelde tevredenheid van grafische werknemers met hun werk. Hierdoor dringt het algemene beeld zich op dat een deel van de grafische werknemers weinig plezier ervaart in de huidige fase van hun loopbaan. In hun werk zijn ze geroutineerd maar willen zich niet verder ontwikkelen. Het geldt overigens voor een minderheid want de meerderheid is wel tevreden met zowel hun arbeidsomstandigheden als hun werk in het algemeen. Maar in de vergelijking met het gemiddelde beeld in Nederland is het toch negatiever ingevuld.

Grafiek 18. (#555) Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?
(#559) Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?



Bron: TNO/CBS NEA 2017 t/m 2020 data, bewerking GOC/JT

Grafiek 19. (#607) In hoeverre bent u tevreden met uw arbeidsomstandigheden?
(#610) In hoeverre bent u tevreden met uw werk?



Bron: TNO/CBS NEA 2017 t/m 2020 data, bewerking GOC/JT

Werkgevers Enquête Arbeid (WEA)

Ook werkgevers worden jaarlijks door TNO/CBS gevraagd naar hun mening over de arbeidsomstandigheden binnen hun bedrijf, en naar de maatregelen die zij nemen om deze te verbeteren. Het bleek niet mogelijk om deze WEA-data op een betrouwbare manier uit te splitsen naar de grafimediabranche. Daarvoor was de respons niet hoog genoeg. Daarom wordt voor deze

rapportage alleen enkele algemene resultaten getoond van werkgevers die vallen binnen de totale sector Industrie. Tabel 13 en 14 zijn in bijlage 1 opgenomen.

Werkgevers in de industrie vinden werkdruk (46%), lichamelijke belasting (35%) en beeldschermwerk (27%) de drie belangrijkste arbeidsrisico's binnen hun bedrijf (tabel 13). Slechts 17% van de werkgevers vindt dat er geen enkel arbeidsrisico bestaat. Naarmate het bedrijf groter is onderkennen werkgevers ook vaker de genoemde risico's. Minder dan de helft van de werkgevers van kleine bedrijven (<10 wp) zien werkdruk als een arbeidsrisico, terwijl dit voor de grote bedrijven (100+ wp) meer dan 75% is. Mogelijk ligt hier een deel van de verklaring waarom kleinere bedrijven minder ARBO-maatregelen nemen dan grote(re) bedrijven.

De maatregelen die werkgevers in de industrie in de afgelopen twee jaar hebben genomen op het gebied van ARBO en verzuim variëren ook sterk tussen grote(re) en kleine bedrijven. Een groot deel van de kleine bedrijven heeft in de afgelopen twee jaar géén (aanvullende) maatregelen genomen, terwijl grote(re) dit veelal wel deden (tabel 14). Terwijl kleine bedrijven voornamelijk maatregelen nemen op het gebied van persoonlijke beschermingsmiddelen, en op de tweede plaats het doorvoeren van technische verbeteringen en het doorvoeren van aanpassingen in het werk, voeren grote(re) bedrijven op de eerste plaats organisatorische verbeteringen door en verbeteren hun verzuimbegeleiding. Daarnaast bevorderen grote bedrijven veel vaker een gezonde leefstijl onder hun werknemers, doen onderzoek naar arbeidsrisico's, en doen aan voorlichting en training. Het voeren van een integraal ARBO-beleid wordt nog slechts door een klein deel van de bedrijven gedaan. Bij een integraal ARBO-beleid worden maatregelen op het gebied van risicopreventie niet als losse onderdelen naast elkaar ingevoerd, maar wordt ARBO-beleid een integraal onderdeel van het gevoerde personeelsbeleid en gericht op alle aspecten van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Vooral bij de grote(re) bedrijven begint dit type ARBO-beleid langzaam ingevoerd te worden. Bij de kleinere bedrijven is dit nog nauwelijks het geval.

Prognose voor komende jaren en effect op duurzame inzetbaarheid werkenden

In deze rapportage wordt veel aandacht gegeven aan de arbeidsomstandigheden binnen de branche. Gedeeltelijk gebeurt dit ten behoeve van de onderbouwing van een regeling vervroegd uittreden (RVU), maar voor een belangrijk deel ook om de arbeidsomstandigheden voor alle werknemers te verbeteren met het oog op een duurzame loopbaan binnen de branche. Uit de cijfers in dit hoofdstuk blijkt dat ten opzichte van de gehele industrie, maar ook ten opzichte van geheel Nederland, de grafimediabranche weinig ernstige werkongevallen kent. Dat verbaast niet omdat veel gevaarlijke machines zeer goed beveiligd zijn, en machinebedieners praktisch allemaal een vakopleiding hebben gevolgd. Er bestaat binnen de grafische industrie tevens veel historische kennis met betrekking tot de risico's in het werk, zowel wat betreft het werken met grafische machines als de fysieke omstandigheden van de werkzaamheden zoals repeterende kortcyclische handelingen en het staand werken.

Zowel werkgevers als werknemers zijn zich dan ook bewust van de belastende werkomstandigheden en benoemen in de gehouden besprekingen over deze sectorrapportage dat de werkdruk regelmatig hoog kan zijn en een belangrijk arbeidsrisico voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers kan vormen. Uit de ontwikkeling van het ziekteverzuim en de instroom in de WIA blijkt dat deze inmiddels weer toenemen, en in sterkere mate toenemen dan landelijk het geval is. De belangrijkste verklaring daarvoor is de vergrijzing in combinatie met het afsluiten van de mogelijkheden om eerder met werken te stoppen na een lange loopbaan. Er zijn geen andere duidelijke oorzaken aan te wijzen waarom het ziekteverzuim en de instroom in de WIA toenemen. Uit onderzoek is bekend dat zowel het ziekteverzuim als de instroom in de WIA leeftijd gerelateerd

zijn. Bij ziekteverzuim gaat het dan om de verzuimduur en bij WIA om algemene gezondheidsproblemen die beiden toenemen naarmate de leeftijd stijgt.

Daar komt bij dat veel grotere drukkerijen, en bijna alle verpakkingsdrukkerijen, in ploegdiensten werken, waarbij ook nachtdiensten vaak voorkomen. De Gezondheidsraad heeft in 2017 een studie uitgebracht over de gezondheidsrisico's op langere termijn van het veelvuldig werken in nachtdiensten. Daaruit blijkt dat er voldoende wetenschappelijke onderbouwing bestaat dat langdurig en veelvuldig in nachtdiensten werken het risico vergroot voor het krijgen van diabetes type 2, slaapstoornissen en hart- en vaatziekten. Uit de NEA-rapportage van TNO/CBS blijkt dat in de grafimediabranche een relatief groter deel van de werknemers minder tevreden is over hun arbeidsomstandigheden dan landelijk het geval is.

Het verdient daarom aanbeveling om zowel aan de algemene arbeidsomstandigheden, zoals werkdruk, repeterende kortcyclische handelingen, veel staand moeten werken, als in het bijzonder aan het werken in nachtdiensten de komende jaren extra aandacht te besteden. Binnen productieteams is het makkelijker om bijvoorbeeld taakroulatie meer consequent in te voeren zodat fysiek belastende werkzaamheden niet op individuele medewerkers geconcentreerd worden. Ervaringen van bedrijven die deeltaken gerobotiseerd hebben of via slimme technische oplossingen werkzaamheden lichter hebben gemaakt kunnen als best practices gecommuniceerd worden. Voor nachtdiensten geldt dat veel bedrijven wel rekening houden met voorkeuren die werknemers daarbij hebben in de afstemming van werk en privé, maar dat dit niet ook automatisch leidt tot de beste oplossingen voor de gezondheid op langere termijn. Ook hierover zou de branche meer informatie kunnen aanreiken, en faciliteren dat het maken van roosters ook aan de lange termijn gezondheidseisen voldoet.

5. Gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid heeft niet alleen te maken met technische en organisatorische ontwikkelingen die plaatsvinden in het bedrijf en in het beroep, maar ook met de vitaliteit en gezondheid van werkenden. In de discussie over de kenmerken van zware beroepen en de rechtvaardiging voor het eerder kunnen uittreden speelt gezondheid en vitaliteit een belangrijke rol. Demografen van het NIDI (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut) hebben bepleit een rechtstreeks verband te leggen tussen het recht op eerder uittreden en een statistisch aantoonbaar lagere levensverwachting onder delen van de beroepsbevolking.²⁴ Dit is dus niet voor individuele werknemers of zelfs beroepen uit te rekenen, maar wel voor bepaalde groepen qua opleidingsniveau en inkomensklasse. Zij zien een sterke samenloop in eerder gaan werken in fysiek zwaardere banen, met slechtere arbeidsomstandigheden, een groter risico om arbeidsongeschikt te raken door het werk, minder goede gezondheid en daarmee tevens een lagere levensverwachting.

Met het doel hierover meer inzicht te krijgen voor het eerder uittreden van oudere werknemers die werken in industriële bedrijven en beroepen zoals de grafimedia, is een analyse gemaakt van de gemiddelde levensverwachting vanaf zestig jaar. De levensverwachting wordt nog onderverdeeld naar jaren totaal en in goede gezondheid. Deze levensverwachting wordt vervolgens gerelateerd aan inkomensklasse en opleidingsniveau.

De gemiddelde levensverwachting van alle Nederlanders blijkt na de Tweede Wereldoorlog sterk te zijn gestegen voor zowel mannen als vrouwen (bijlage 2: grafiek 20). Op zestigjarige leeftijd heeft 68% van de mannen en 77% van de vrouwen kans om minimaal 80 jaar te worden, en 25% van de mannen en 38% van de vrouwen zelfs kans om minimaal 90 jaar te worden. Wel hebben vrouwen gemiddeld nog steeds een hogere levensverwachting dan mannen, maar de verschillen worden langzaam minder. Tot midden jaren tachtig werden de verschillen tussen de levensverwachting van mannen en vrouwen nog ieder jaar groter, maar sindsdien zijn deze verschillen weer kleiner aan het worden. Bij de invoering van de AOW in 1957 werd vastgelegd dat de pensioenleeftijd gekoppeld was aan de toename van de gemiddelde levensverwachting in Nederland. In de praktijk is dit echter nooit toegepast, tot voor enkele jaren geleden besloten werd dit alsnog te gaan doen. Inmiddels is dit het uitgangspunt voor een eventuele verdere verhoging van de pensioenleeftijd in de toekomst. De vraag is of deze algemeen toegenomen levensverwachting voor alle lagen in de bevolking in gelijke mate opgaat. Dat blijkt niet het geval te zijn.

Naast de toename van de totale levensverwachting in aantal jaren vanaf zestig jaar, is het belangrijk om een onderscheid te maken in het aantal jaren dat in goede gezondheid kan worden genoten en het totaal aantal jaren. Werknemers in fysiek zware beroepen lopen meer risico om na hun zestigste in een snel afnemende gezondheid ouder te worden. In grafiek 21 wordt daarom de levensverwachting in jaren vanaf zestig jaar gesplitst in jaren in goede gezondheid en in totaal. In beide categorieën zien we dat het aantal jaren vanaf zestig vooral bij mannen sterk is toegenomen in de afgelopen veertig jaar. Voor mannen ligt het gemiddeld aantal gezonde jaren inmiddels op dezelfde hoogte als voor vrouwen, namelijk 15 jaar.

Vervolgens worden deze gegevens uitgesplitst naar inkomensklasse. Daaruit blijkt dat bij zowel mannen als vrouwen het aantal gezonde en het totaal aantal jaren substantieel minder is bij mensen uit de lagere inkomensklassen dan uit de midden- en hogere inkomensklassen (bijlage 2: grafiek 22). Vooral de categorie *‘in goed ervaren gezondheid’* is sterk verschillend. De in deze

²⁴ In diverse publicaties van Prof. dr. L. Borghans, Universiteit Maastricht, en prof. dr. B. ter Weel, Centraal Planbureau en Universiteit Maastricht, dr. H.P. van Dalen en, NIDI, en prof. dr. K. Henkens, NIDI.

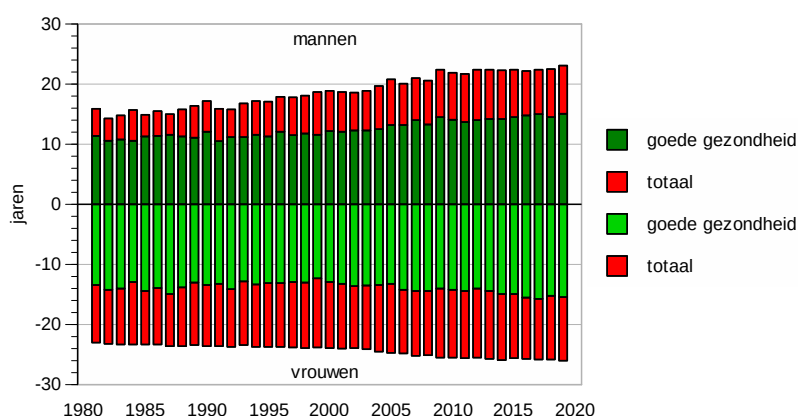
grafiek gehanteerde gezondheidsindeling is gebaseerd op de internationale gestandaardiseerde Global Activity Limitations Indicator (GALI).

Tenslotte is in grafiek 23 een uitsplitsing gemaakt van de gemiddelde levensverwachting naar opleidingsniveau. Hieruit blijkt opnieuw dat naast inkomensklasse, ook opleidingsniveau een substantieel verschil veroorzaakt in de levensverwachting van zestig jarigen.

Uit de analyse kan geconcludeerd worden dat de uniforme koppeling van de pensioenleeftijd aan de gemiddelde levensverwachting over het geheel genomen minder rekening houdt met de levensverwachting van mensen met lagere inkomens en lagere opleidingsniveaus. Indirect pakt deze uniforme toepassing van de pensioenleeftijd daarmee tevens onrechtvaardig uit voor mensen in technisch-uitvoerende beroepen met een lager opleidings- en inkomensniveau. Deze mensen zijn vaak al op jeugdige leeftijd begonnen met werken. Werken vaker in fysiek zware beroepen, in ploegendiensten en nachtdiensten, en behalen daarmee een arbeidsloopbaan van meer dan 45 jaar. Doorgerekend op hun lagere gemiddelde levensverwachting werken zij daardoor een groter deel van hun leven dan gemiddeld.

Grafiek 21. Levensverwachting in jaren vanaf 60 jaar: totaal en in goede ervaren gezondheid

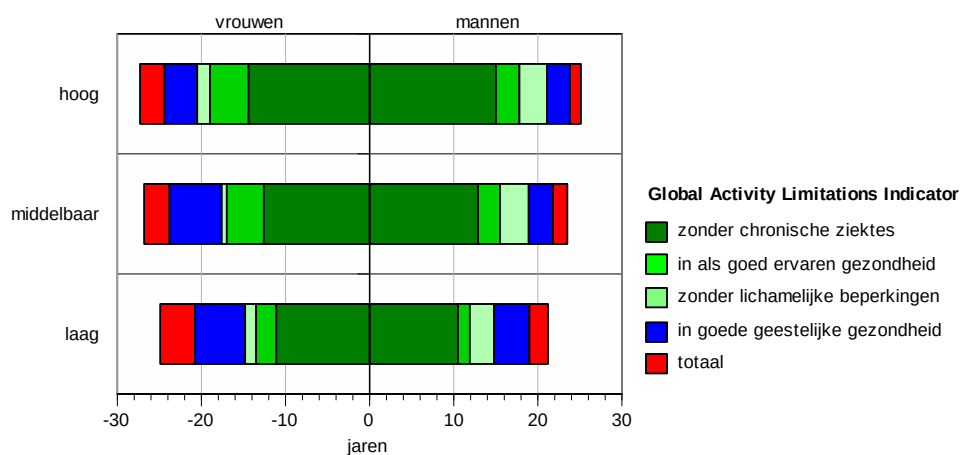
In 2019 hebben mannen en vrouwen vanaf 60 ongeveer evenveel jaren in goede gezondheid te verwachten. De totale levensverwachting van vrouwen is nog wel hoger.



Bron: CBS, bewerking GOC/JT

Grafiek 23. Levensverwachting vanaf 60 jaar: naar opleidingsniveau

Tussen 2014-2017 is de levensverwachting, zowel in goede gezondheid als in totaal, hoger naarmate het opleidingsniveau hoger is.



Bron: CBS, bewerking GOC/JT

Belang bedrijfsbeleid voor bevordering van een gezonde leefstijl

Naast genoemde verschillen in arbeidsomstandigheden in technisch-uitvoerende beroepen blijken er ook grote verbeteringen te behalen uit het bevorderen van een gezonde leefstijl als onderdeel van het geïntegreerde ARBO-beleid binnen bedrijven. De onderbouwing daarvan blijkt uit onderstaande tabel 15. Daarin wordt op basis van CBS-data een uitsplitsing gemaakt van belastende en gezonde levenscondities naar leeftijdsgroepen en opleidingsniveaus onder werkenden. De cijfers in de tabel geven aan welk percentage van de mensen in elke categorie voldoet aan de genoemde belastende condities en aan de gezonde condities. Bij de belastende condities worden de volgende vijf factoren genoemd: roken, (veel) alcohol drinken, drugs gebruik, overgewicht en zwaar belastende mantelzorg. Bij de gezonde condities worden vier onderwerpen genoemd: voldoende bewegen, wekelijks sporten, voldoende fruit eten en voldoende groente eten. Per onderwerp is te zien in welke leeftijds- en inkomensgroep de meeste winst is te behalen door het verminderen van het aantal mensen dat met belastende levenscondities leeft, en welke gezonde condities daar tegenover bevorderd kunnen worden.

Tabel 15. Belastende en gezonde levenscondities naar leeftijd en opleidingsniveau

	Mannen						Vrouwen					
	25 tot 45 jaar			45 tot 65 jaar			25 tot 45 jaar			45 tot 65 jaar		
	laag	midden	hoog	laag	midden	hoog	laag	midden	hoog	laag	midden	hoog
<u>belastende condities</u>												
- rokers	52%	37%	19%	37%	27%	17%	41%	26%	13%	28%	21%	11%
- ex-rokers	21%	23%	21%	34%	35%	38%	17%	26%	23%	37%	36%	36%
- nooit-rokers	27%	41%	60%	30%	38%	46%	42%	48%	64%	34%	43%	53%
- drinkers	74%	88%	93%	72%	87%	94%	55%	74%	84%	59%	78%	88%
- zware drinkers onder drinkers	14%	11%	12%	16%	11%	7%	8%	8%	10%	15%	9%	7%
- drugsgebruik totaal	20%	14%	9%	7%	4%	3%	5%	5%	6%	2%	2%	2%
- overgewicht	58%	53%	38%	70%	67%	54%	51%	50%	30%	62%	52%	41%
- zwaar belaste mantelzorgers	.	.	.	.	9%	12%	.	15%	21%	19%	15%	21%
<u>gezonde condities</u>												
- voldoet aan beweegrichtlijn	40%	48%	58%	40%	48%	59%	39%	46%	55%	39%	49%	58%
- wekelijkse sporters	37%	57%	71%	30%	46%	66%	30%	50%	72%	31%	48%	66%
- voeding: fruit (min. 5 d.p.w.)	28%	33%	36%	37%	37%	38%	33%	35%	42%	35%	43%	48%
- voeding: groente (min. 5 d.p.w.)	29%	37%	49%	33%	39%	48%	27%	36%	47%	33%	40%	57%

Bron: CBS, bewerking GOC/JT

Prognose voor komende jaren en effect op duurzame inzetbaarheid werkenden

Gezondheid en vitaliteit zijn niet specifiek belangrijk voor één branche, maar in het algemeen voor alle inwoners van een land. Uit onderzoek blijkt echter dat gezondheid en vitaliteit deels beïnvloed wordt door het behaalde opleidingsniveau en de inkomensklasse waarin men verkeert. Met andere woorden er treedt een lineaire samenhang op tussen genoten opleiding, beroepsgroep, fysieke werk- en leefomstandigheden en leeftijdsverwachting. De vraag is dan ook gerechtvaardigd waar het grootste deel van de grafische werknemers op deze denkbeeldige ladder is in te delen: bij de bovenste of bij de onderste sporten. De meeste grafische werknemers verrichten werkzaamheden op MBO-2 of 3 niveau, en doen fysiek vermoeiend werk in repeterende werkzaamheden, regelmatig verricht in ploegendiensten. Zij doen dat bovendien in langdurige loopbanen die vaak al voor het 20^{ste} levensjaar zijn begonnen. Vitaliteit en gezonde levensstijl en werkzaamheden zouden dus zeker aandacht in het personeelsbeleid bij bedrijven moeten krijgen. De bedrijfstak biedt dan ook adviestrajecten aan voor werknemers, en wil dit de komende jaren ook blijven doen.

6. Beleid en maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid

Jonge honden en slimme vossen leeftijdsbewust personeelsbeleid in de grafimediabranche²⁵

Aanleiding voor beleid

Al langer maakten sociale partners in de grafimediabranche zich zorgen over de demografische ontwikkeling en de gevolgen van ontgroening en vergrijzing. Begin 2000 was de gemiddelde leeftijd in de branche bijna 40 jaar. Daarom werd in de grafimedia CAO het belang van leeftijdsbewust personeelsbeleid als volgt verwoord: *‘... het formuleren van faciliterend, integraal en samenhangend bedrijfstakingbeleid, gericht op de oudere werknemer, met als doel het ontwikkelen van een toekomstperspectief voor deze werknemer met als uitgangspunt het zo mogelijk tot de VUT-/pensioengerechtigde leeftijd zinvol en gezond functioneren in eigen of ander werk. In dit beleid moet de verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer tot uiting komen.’* Om dit streven concreet te maken hebben sociale partners in 2002 besloten tot het project Age Unlimited.

Het Age Unlimited project was een gezamenlijk initiatief van Stichting A&O Fonds Grafimediabranche, Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen (K.V.G.O.), FNV Kunsten Informatie en Media (FNV KIEM), CNV Dienstenbond en Kenniscentrum GOC. Age Unlimited had niet alleen een nationale context. Er werd samengewerkt met een aantal partners uit andere EU-landen: de Chambre de Commerce et d'Industrie du Valenciennois, Valenciennes (Frankrijk), Medway Council, Rochester (UK) en Turku Polytechnic, Turku (Finland). De resultaten van die samenwerking zijn destijds verzameld op een website www.age-unlimited.com. Het Age Unlimited project kende een groot aantal deelprojecten op het gebied van bewustwording, communicatie, onderzoek, ontwikkeling en advisering rondom de thema's leeftijdsbewust personeelsbeleid en loopbaanontwikkeling.

Problematiek

De geschetste problematiek binnen de branche vertoont grote overeenkomsten met de eerder in deze publicatie beschreven situatie. Ook toen werd vergrijzing, ontgroening en afbouw van de VUT-regeling als aanleiding gezien om dit beleid te ontwikkelen.

In 2003 zijn in de grafimediabranche 450 werkgevers en 625 werknemers geënquêteerd over hun ervaringen met betrekking tot de inzetbaarheid van oudere werknemers. Daarnaast zijn er gesprekken gevoerd met P&O-functionarissen bij tientallen bedrijven. Daarbij kwamen de volgende aspecten aan de orde:

- Ziekteverzuim
- Flexibele inzetbaarheid
- Opleidingsbereidheid
- Productiviteit
- Arbeidsmotivatie
- Arbeidskosten
- Innovatiebereidheid
- Loopbaanperceptie

²⁵ Teunen, J en R. K. Kleyzen (2007). *Jonge honden en slimme vossen: leeftijdsbewust personeelsbeleid in de grafimediabranche*. In: Leef tijd, levensfasen en arbeid. Uitgave: Kluwer 2007, Alphen aan den Rijn.

Een opmerkelijke uitkomst van dit onderzoek was dat zowel werkgevers als werknemers nauwelijks verschillen ervaarden in het functioneren van werknemers van uiteenlopende leeftijden. Het verklaarde tevens waarom veel werkgevers en werknemers op dat moment nog weinig knelpunten zagen als gevolg van de vergrijzing. Wel constateerden beide groepen dat er duidelijke verschillen bestonden in arbeidskosten. Dit betekende dat oudere werknemers door werkgevers economisch gezien als minder rendabel werden ervaren, omdat jongeren een gelijkwaardige prestatie leverden voor minder loon. In dat opzicht reageerden werkgevers in hun ogen dus economisch gezien consequent door in hun aannamebeleid jongeren te prevaleren. Slechts een op de vijf werkgevers gaf destijds aan oudere werknemers in dienst te willen nemen. Daar kwam bij dat werknemers zelf aangaven op oudere leeftijd ontlast te willen worden van fysiek zware taken en ploegendiensten, maar wel het liefst in hun huidige functie bleven werken. Dit stimuleerde volgens werkgevers niet om meer oudere werknemers in dienst te nemen.

Beide partijen waren ook eensgezind in hun opvatting dat een belangrijk verschil tussen de leeftijdsgroepen lag in de aard van de kennis en vaardigheden die men bezat. De meerwaarde van oudere werknemers zat volgens beide partijen in hun grotere kennis en vaardigheden binnen de traditionele techniek. De meerwaarde van jongere werknemers zat in hun grotere bereidheid om een nieuwe uitdaging aan te gaan en door te groeien naar een andere functie. Oudere werknemers waren wel geïnteresseerd in innovaties, en wilden daar ook bij betrokken en in opgeleid worden, maar koppelden dit sterk aan hun bestaande takenpakket en aan praktische trainingen op de werkplek. In dit opzicht waren oudere werknemers dus wel bereid om bij te blijven, maar stelden er duidelijke voorwaarden en grenzen aan. De consequentie daarvan werd door beide partijen overeenkomstig verwoord, namelijk dat oudere werknemers minder aanpassingsgericht waren en gereserveerder stonden tegenover innovaties die hun eigen beroepsgebied overstegen. Daarbij werd het beroepsgebied niet breed maar juist smal gedefinieerd. Opmerkelijk was ook dat zowel werkgevers als werknemers goed op de hoogte bleken te zijn van de relatie tussen leeftijd en ziekteverzuim binnen de branche, en dat daarbij van vooroordelen dus geen sprake bleek te zijn. Jongeren meldden zich gemiddeld frequenter ziek maar voor een korte periode. Ouderen waren gemiddeld minder frequent ziek maar hun ziekte duur was een stuk langer.²⁶ Wel speelde mee dat oudere werknemers die niet meer mee konden komen met de veranderingen in de afgelopen jaren negentig frequent waren ingestroomd in de WAO. Door beide partijen werd eveneens onderkend dat oudere werknemers die in een fysieke productieomgeving werkten liever niet in ploegendiensten draaiden. Omdat dit zich al sinds het ontstaan van de semi- of vol-continu productie voordeed was (en is) dit voor bedrijven een bekend gegeven waar men bijna altijd een oplossing voor creëerde. Dit gebeurde destijds wel altijd pas nadat een werknemer zelf had aangegeven naar de dagdienst te willen.

Uit het onderzoek bleek dat oudere werknemers op bepaalde gebieden een kennisachterstand hadden met betrekking tot nieuwe technologie. Dit werd voor een belangrijk deel toegeschreven aan het gegeven dat oudere werknemers vaak al lange tijd in een functie werkten waarin ze niet of nauwelijks met nieuwe technologie te maken hadden gekregen. Indien ze er wel mee te maken kregen pikten ze dat meestal goed op. Daar stond tegenover dat bedrijven vonden dat oudere werknemers over veel specifieke kennis beschikten die jonge medewerkers zich nog eigen moesten maken. In dit opzicht hadden oudere werknemers vaak weer een kennisvoorsprong. Het probleem voor bedrijven was meer de moeilijkheid om deze kennis op tijd over te laten dragen op jongere medewerkers. Sommige bedrijven zochten destijds al naar mogelijkheden om deze kennisoverdracht via leerkoppels te laten verlopen. Vroeger hadden veel bedrijven regelmatig leerlingen die door oudere vakmensen (leermeesters) werden opgeleid. Door de stagnatie van de instroom van nieuwe

²⁶ Het beeld dat werkgevers en werknemers in de branche bleken te hebben over het verschil in ziekteverzuim tussen jongere en oudere werknemers bleek volledig bevestigd te worden door ziekteverzuimcijfers van ArboNed in deze tijd.

medewerkers en de verplaatsing van de beroepsopleiding naar de school, waren dit soort leerkoppels uit de opleidingstraditie van veel bedrijven verdwenen en moesten dus op een andere manier opnieuw geïntroduceerd worden.

Bedrijven ervoeren wel dat herhaaldelijke veranderingen binnen bepaalde afdelingen leidden tot reorganisatiemoeite. Deze ‘vermoeidheid’ kon gemakkelijk omslaan in verzet tegen verdere reorganisaties en veranderingen. Lang niet altijd ging het daarbij om oudere werknemers. Ook jonge werknemers bleken reorganisatiemoe te kunnen worden was de ervaring van bedrijven. Hetzelfde gold voor opleidingen. Bedrijven ervoeren dat het vaak minder met leeftijd te maken had. Zij wezen op een complex van andersoortige omstandigheden die daar een rol in hadden. Soms speelde de stijl van leidinggeven er een rol in, vaak de privé-omstandigheden en de ervaring die mensen met eerdere opleidingen hadden opgedaan. Schoolverlaters bijvoorbeeld die voortijdig gestopt waren met hun beroepsopleiding om te gaan werken, wilden niet altijd opnieuw met een opleiding geconfronteerd worden. Deze jongere werknemers kozen er juist voor om zo praktisch mogelijk bezig te kunnen zijn. Ze wilden nog wel nieuwe taken leren, maar dan direct door ‘learning-by-doing’ en niet door het opnieuw moeten volgen van een opleiding of cursus.

Wel gaven bedrijven destijds aan dat de heersende cultuur van vroegtijdig stoppen via de toen nog bestaande VUT-regeling, betekende dat veel oudere werknemers vanaf 55 jaar langzaam begonnen af te tellen en wilden afbouwen in hun werkzaamheden. Dit betekende dat ze minder bereid waren zich nog eens te verdiepen in een nieuw taakgebied of nieuwe productietechnologie. Veel bedrijven hadden voor deze houding ook begrip en lieten zodoende deze cultuur in stand. De cultuuromslag die hoorde bij de ontwikkeling dat oudere werknemers tot hun 65e jaar optimaal productief moesten blijven begon toen pas langzaam terrein te winnen. Destijds werden loopbanen in de productieomgeving vaak gezien als het verticaal doorgroeien naar functies met meer coördinerende en toezichthoudende taken en minder uitvoerende taken.

De hierboven geschilderde loopbaancultuur is nog steeds het sterkste aanwezig in de fysieke productieomgeving: de drukkerij, de nabewerking, de expeditie. Wat bij deze afdelingen ook meespeelt is dat verticale loopbanen steeds meer worden afgesneden. Een belangrijke reden daartoe is dat coördinerende en leidinggevende taken complexer zijn geworden. Dit ligt niet aan het complexer worden van de fysieke productie, maar aan het toenemen van specifieke midden-managementtaken. Bijvoorbeeld het werken volgens ISO-procedures, het ontwikkelen van een kwaliteitszorgsysteem, het houden van functioneringsgesprekken en het vervullen van een intermediaire rol tussen de bedrijfsleiding en de werkvloer. Dit veroorzaakt dat bedrijven meer communicatieve en managementcompetenties gaan opstellen voor coördinerende en leidinggevende functies. Gezien de praktische grafisch-technische opleidingsachtergrond van productiepersoneel wordt het steeds moeilijker deze toenemende kloof te overbruggen. Daar komt nog bij dat er steeds meer grafische schoolverlaters op de arbeidsmarkt komen met een bedrijfskundige opleiding, en steeds minder met grafische-technische productiekwalificaties. Bedrijven proberen daarom hun gekwalificeerde productiemensen in de productiefuncties vast te houden. Degenen die wel meer verticale loopbaanperspectieven krijgen zijn ongekwalificeerde werknemers. Doordat bedrijven steeds moeilijker aan gekwalificeerde drukkers en nabewerkers kunnen komen worden ongekwalificeerde werknemers gestimuleerd door te groeien naar gekwalificeerde functies. Vaak gebeurt dit via korte en praktische instructietrainingen waarmee mensen inzetbaar worden achter een pers, vouw-, bind- of snijmachine.

Door de hierboven geschetste ontwikkeling worden loopbanen vanuit productiefuncties naar boven toe moeilijker. Bedrijven zoeken dus naar het vergroten van loopbaanmogelijkheden tussen verschillende functies die op hetzelfde niveau liggen. Dat sluit tevens aan bij de wens van veel

bedrijven om personeel meer flexibele inzetbaarheid te krijgen over meerdere taken. In eerste instantie ervaren sommige werknemers dit als een intensivering van hun werkzaamheden, maar er zitten ook duidelijke voordelen aan flexibele inzetbaarheid. Werknemers worden minder kwetsbaar voor innovaties omdat ze gemakkelijker kunnen schuiven tussen werkzaamheden. Eentonige belasting wordt doorbroken en werknemers kunnen gemakkelijker verlof nemen. Bijkomend voordeel is dat werknemers regelmatig bijgeschoold moeten worden om flexibel inzetbaar te worden en te blijven. Hierdoor neemt ook hun “transferwaarde” op de arbeidsmarkt toe, waardoor ze minder kwetsbaar worden bij reorganisatieontslag.

Duurbelasting, in termen van het aantal jaren dat mensen in eenzelfde functie werken, speelt volgens de bedrijven een belangrijke rol met betrekking tot de breedte van de kennis- en vaardigheid van mensen. Lange tijd in een functie werken erodeert kennis en vaardigheden waarop geen beroep wordt gedaan, ook als mensen oorspronkelijk over deze vaardigheden en kennis beschikten. Daar staat tegenover dat mensen daardoor meer specialistische kennis en vaardigheden ontwikkelen hetgeen voor het bedrijf zeer waardevol kan zijn. Het probleem ontstaat pas indien door ontwikkelingen vanuit het bedrijf of vanuit de werknemer zelf sprake is van een noodzakelijke functieverandering. Een groot probleem kan ontstaan indien een bedrijf besluit te gaan automatiseren waarbij de inhoud van functies sterk verandert. Dit is ingrijpend het geval geweest bij veel functies in de grafische voorbereiding.

Bedrijfstakbeleid in de afgelopen 20 jaar

Het belang van leeftijdsbewust personeelsbeleid werd in de grafimediabranche dus al vroegtijdig onderkend. In de CAO van 15 jaar geleden werden al verschillende maatregelen opgenomen zoals een regeling werktijdvermindering oudere werknemers, een ARBO-convenant met een Plan van Aanpak, en het recht op loopbaanbegeleiding. Daarbij hadden partijen in deze CAO afspraken gemaakt over het opleidings-, arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid. Deze afspraken moesten op het niveau van de individuele onderneming ingevuld worden. Zo konden en kunnen er decentraal afspraken worden gemaakt om de positie van werknemers op de arbeidsmarkt (binnen of buiten het bedrijf) niet te verzwakken en zo nodig te versterken. Ook gaf deze eerdere CAO al aan dat er extra scholingsinspanning besteed zou moeten worden aan werknemers die al langere tijd in dienst zijn en weinig hebben deelgenomen aan scholing of waarvan de functie door organisatieverandering in de nabije toekomst zal verdwijnen.

In de optiek van bedrijven, waarmee in de afgelopen jaren over deze regelingen gesproken is, werken algemene CAO-maatregelen rond loopbanen en opleidingsplannen slechts matig. Dit komt overeen met hun veelal reactieve en individualistische benadering van de personeelsproblematiek. Geen van de beleidsprioriteiten krijgt veel aandacht binnen het bedrijf. Bedrijven zien meer in een scala van handzame en praktische hulpmiddelen die naar eigen inzicht wel of niet kunnen worden gebruikt, al naar gelang de situatie die zich aandient. Sommige werkgevers vrezen dat CAO-maatregelen leiden tot precedentwerking en dat daaraan financiële consequenties zijn verbonden; wat de voorkeur voor individuele boven structurele oplossingen verklaart. Binnen veel bedrijven bestaat bovendien een sterk naar binnen gerichte cultuur wat personeelsbeleid betreft. Hierdoor is men maar beperkt op de hoogte van wat op bedrijfstakniveau speelt of wat andere bedrijven doen. Algemene boodschappen op personeelsgebied komen daardoor niet zo makkelijk binnen, vooral niet bij kleinere bedrijven, of blijven al snel hangen bij de personeelsfunctionaris. Personeelsbeleid is echter een samenspel tussen verschillende partijen binnen het bedrijf, waarbij de personeelsfunctionaris vaak facilitair is naar de productieleiding en het algemene management. Een boodschap die slecht valt bij de productieleiding of niet begrepen wordt, of onbekend blijft bij de productieleiding, maakt weinig kans om ingang te vinden.

Ontziebeleid binnen bedrijven

Met ontziebeleid wordt bedoeld dat oudere werknemers binnen bedrijven fysiek of psychisch minder belast worden zodra zij aangeven de werkzaamheden, ploegendiensten of werktijden niet meer aan te kunnen. Daarbij gaat men vaak impliciet uit van een vroegtijdig vertrek. Activeren is uiteraard het tegendeel daarvan. De vraag of een ‘ontziemaatregel’ of een ‘activeringsmaatregel’ beter of slechter is kan niet eenvoudig worden beantwoord. In het algemeen lijkt het niet verstandig om veel generieke ontziemaatregelen af te spreken, omdat hiermee bij voorbaat al de mogelijkheid wordt uitgesloten dat de potenties en capaciteiten van oudere werknemers optimaal worden benut. Ook wordt de mogelijkheid om individuele oplossingen en regelingen te treffen bemoeilijkt. Dat kan zowel voor de werkgever als voor de werknemer nadelig uitpakken.

Ontziebeleid is binnen grafische bedrijven vaak toegepast in perioden van hoogconjunctuur en tijdens de invoerfase van innovaties. Door het ontzien van werknemers die geen zin hadden in nieuwe technologieën of een grote scholingsachterstand hadden, werden op korte termijn weerstanden vermeden. Bovendien waren er in het verleden vaak genoeg jonge werknemers die graag bij innovaties betrokken wilden worden. Voor hen was dit een kans om snel door te groeien naar een zelfstandige functie. Als na verloop van tijd de nieuwe technologie dominant wordt ontbreekt steeds meer de ruimte om te kunnen experimenteren en te oefenen. Directe productieve inzetbaarheid wordt dan de norm. Voor een zorgvuldige omscholing is dan vaak weinig ruimte meer, waardoor medewerkers snel boventallig raken en zeer kwetsbaar worden indien ze op zoek moeten naar een andere baan. Daarom liever geen ontziebeleid bij innovaties, maar direct iedere werknemer intensief om- en bijscholen waardoor uitsluiting voorkomen kan worden.

Al hoewel minder bedreigend werkt ontziebeleid ter vermindering van fysieke belasting op dezelfde manier door. Beter is het om ergonomische maatregelen te nemen in technologisch en in arbeidsorganisatorisch opzicht. In technologisch opzicht kan gedacht worden aan robotisering en automatisering van repeterende fysiek zware handelingen. In arbeidsorganisatorisch opzicht betekent dit ergonomische ploegdienstroosters, verbreden van functies en meer variatie in werkzaamheden. Steeds meer grafische bedrijven kiezen bewust voor deze strategie omdat ze in de afgelopen jaren ervaren hebben wat de gevolgen waren van ontziebeleid.

Een best practice: *geen confectie maar maatwerk!*

Bij een drukkerij met 30 werknemers in Laren werden een aantal jaren geleden nieuwe persen aangeschaft en de drukplaatvervaardiging geautomatiseerd. Omdat nieuwe persen een stuk sneller werken dan de oude persen werd een van de zeven drukkers boventallig. De oudste drukker (53 jaar) had al eens eerder aangegeven dat hij het werk te zwaar vond worden, maar er was destijds geen ruimte voor doorstroming naar een andere functie. Het bedrijf wilde hem met al zijn ervaring graag in dienst houden en er werd in onderling overleg gezocht naar een oplossing. Daarvoor werden de competenties van de betreffende drukker geïnventariseerd, en werd een functie gecreëerd die daarbij paste. Hij beschikte over veel vakkennis, en over logistieke en bedrijfsmatige expertise. Het bedrijf wilde deze kennis benutten om het primaire drukkersproces beter te stroomlijnen, door voorbereidende werkzaamheden beter te coördineren. Drukkers krijgen nu op het juiste moment alle middelen aangereikt die nodig zijn voor de productie van een order. Daarvoor was een aanvullende training nodig bij de leverancier van de drukpersen. Een deel van de functie werd daarnaast ingevuld om een flexibeler bezetting te bereiken zodat ziekte of vakantie van een van de vaste drukkers beter opgevangen kon worden. Daarvoor moest hij over alle persen inzetbaar worden. Een iets lagere productiesnelheid werd daarbij als minder belangrijk geaccepteerd, omdat het alternatief stilstand van de pers betekende. Omdat de functie niet een volledige dagtaak beslaat zocht het bedrijf naar aanvullende taken die goed bij de competenties van de persoon pasten. Deze werden gevonden door het terughalen van specialistisch werk dat werd uitbesteed,

zoals stansen, rillen en perforeren. Dat zijn klassieke boekdrukwerkzaamheden waarvoor vakkennis nodig is die oudere drukkers tijdens hun beroepsopleiding nog hebben geleerd. Deze kennis kan dus opnieuw aangeboord worden. Door in de functie veel meer variatie van werkzaamheden in te bouwen is de fysieke belasting aanzienlijk verminderd. De oplossing ontlast de betreffende werknemer van een te zware fysieke belasting, maar de gezochte oplossing draagt zichtbaar bij aan de productiviteit binnen het bedrijf en de verlaging van externe kosten. Niemand ervaart deze oplossing als een 'ontziemaatregel'.

Dit bestaand voorbeeld van deze drukkerij, hoe een functie op maat gecreëerd kan worden op basis van de behoeften van het bedrijf en de aanwezige competenties van de betrokken werknemer, sluit prachtig aan bij de door Luc Dorenbosch bij TNO ontwikkelde theorie van job crafting als instrument voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.²⁷

Huidig beleid en continuering in de komende jaren

Create Your Future

De grafimediabranche voert via haar A&O Fonds de volgende activiteiten uit en wil deze ook voor de komende jaren continueren:

- A. Duurzame inzetbaarheid van werknemers, zowel gericht op interne duurzame inzetbaarheid als op het begeleiden van transitie via de arbeidsmarkt;
- B. Communicatie en voorlichting over duurzame inzetbaarheid, zowel gericht op beleid bij bedrijven als op de eigen regie bij werknemers;
- C. CAO-afspraken duurzame inzetbaarheid

A. en B. Activiteiten

- Het bevorderen van een effectieve leercultuur binnen bedrijven. Om de leercultuur binnen het bedrijf in kaart te brengen wordt een zogenaamde 'Quicksan' ingezet. Op basis daarvan wordt door gekwalificeerde onderwijskundigen advies gegeven in hoeverre en hoe de leerpraktijk en begeleiding binnen het bedrijf geoptimaliseerd kunnen worden;
- Gerichte ondersteuning aan leidinggevend en HRM binnen het bedrijf bij het uitvoeren van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en het stimuleren van een betere onderlinge samenwerking van medewerkers bij de uitvoering van taken;
- Medewerkers van een bedrijf via begeleiding en een korte training te leren om op een effectieve manier kennis te vergaren en de transfer daarvan naar de uitvoering van werkzaamheden (leren leren en transfer van geleerde);
- Leidinggevend via een training leren hun teamleden te coachen in plaats van te dirigeren. Een coachende stijl van leidinggeven om een productieteam meer eigen verantwoordelijkheid te geven voor de organisatie van het werk en de oplossing van eventuele knelpunten;
- Individuele adviesgesprekken met werknemers over hun loopbaanwensen ter bevordering van de eigen verantwoordelijkheid over de loopbaan, het stellen van haalbare doelen, en ontplooiën van concrete activiteiten die nodig zijn om deze doelen te realiseren;
- Het leren werken in zelfsturende productieteams voor werknemers in uitvoerende functies. Verantwoordelijkheid nemen, onderlinge communicatie, samenwerking met de teamleider, periodieke evaluaties en eventuele bijsturing naar het gewenste doel.
- Aandacht voor gezondheidsmanagement bij individuele bedrijven. Wat kunnen bedrijven doen aan maatregelen waarmee een gezonde levensstijl bij hun werknemers bevordert wordt. Bedrijven kunnen bijvoorbeeld hun werknemers een periodieke gezondheidstest

²⁷ Luc Dorenbosch e.a. (2011). *Sleutelen aan eigen inzetbaarheid: kansen en keerzijdes van job crafting als methodiek ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid in de context van lager geschoold werk*. Uitgave: TNO.

aanbieden, faciliteren met bewegen en sport, en informatie aanreiken over gezonde voeding en leefstijl;

- Vitaliteit van individuele werknemers verbeteren door het aanbieden van een externe adviseur. Hierdoor hoeven bedrijven niet alles zelf te doen, maar wordt het adviesgesprek gevoerd met een externe deskundige gezondheidsadviseur;
- Gezond roosteren. Bedrijven die vanuit lange termijn gezondheidsaspecten willen kijken naar een meer optimaal in te richten roostersysteem kunnen daarvoor een advies op maat krijgen. Daarbij speelt naast het optimaliseren van het rotatiesysteem binnen een ploegenrooster, ook de begin- en eindtijden, de overdrachtsorganisatie, rusttijden tijdens de ploegendiensten, minimale - en maximale aaneengesloten werkdagen binnen een rooster, en de ingebouwde rustdagen tussen roosterwisselingen;
- Communicatie en voorlichting over het belang om actief beleid te voeren en maatregelen te nemen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers van alle leeftijden. Deze activiteit is zowel gericht op bedrijven als op werknemers. Werknemers worden gestimuleerd meer eigen regie te nemen over hun duurzame inzetbaarheid, en daarbij niet te wachten totdat knelpunten ontstaan zijn.

C. CAO-beleid duurzame inzetbaarheid

Voor de financiering van brancheactiviteiten is in de Grafimedia CAO een A&O Fonds met een loonsomheffing afgesproken. Daaruit worden activiteiten op het gebied van onderzoek, scholing, loopbaanbegeleiding (C3Werkt!) en duurzame inzetbaarheid gefinancierd. Daarnaast hebben sociale partners in de CAO een regeling opgenomen voor minder werken met behoud van pensioenopbouw voor oudere werknemers (80-90-100 regeling). Om de consequenties voor het inkomen van werknemers bij het gebruikmaken van deze regeling te kunnen overzien is een regeling opgenomen waarbij een oudere werknemers eenmalig een financieel advies kan inwinnen dat betaald wordt door de werkgever.

7. Eerdere regelingen branche voor vervroegd uittreden

In de geschiedenis van de grafische industrie zijn eerder twee perioden geweest met een regeling van eerder uittreden voor oudere werknemers. In het kort zal de kern van deze CAO-regelingen worden aangegeven. De reden daarvoor is om te leren van de keuzen die daarbij zijn gemaakt. Alle regelingen voor eerder uittreden hebben zowel een relatie met het pensioenfonds van de bedrijfstak als met een flankerend overheidsbeleid. Het maken van een financieringsbasis onder een regeling voor eerder uittreden is anders niet te realiseren. Belangrijk verschil met eerdere regelingen is dat deze altijd een relatie hadden met het verminderen van de werkloosheid, door het creëren van instroomkansen voor jongeren en werklozen, terwijl de huidige regeling bedoeld is voor het ontzien van werknemers in zware beroepen. De vroegere regelingen waren dus algemeen van karakter voor alle werknemers, en waren uitsluitend gekoppeld aan leeftijd en dienstjaren. De huidige regeling is bedoeld voor werknemers in specifiek geormerkte beroepen of arbeidscondities.

Vroegpensioenregeling 1939-1940

De eerste regeling die binnen de grafische industrie gemaakt werd was de *Vroegpensioenregeling* van 1939. Deze regeling was bedoeld om instroomkansen te bieden voor werklozen ten gevolge van de grote werkloosheid in de jaren dertig van de vorige eeuw. Sociale partners benoemden in 1936 een Werkloosheidscommissie die voorstellen moest bedenken om ruimte te creëren voor de instroom van werknemers in de grafische bedrijven. Voor het invoeren van een algemene werktijdverkorting tot 40 uur per week was inmiddels al té veel verzet onder de werkgevers ontstaan. Zodoende werd dit niet meer in een voorstel uitgewerkt. De commissie kwam in 1938 met vier uitgewerkte plannen:²⁸

- a. Het *Twee-op-één stelsel*. Dit hield in een halvering van de werkuren zodat er twee in plaats van één werknemer een arbeidsplaats zou kunnen innemen;
- b. De *Wandelweek*. Dit betekende dat iedere werknemer om de vijf weken één week gedwongen vakantie kreeg waardoor een andere werknemers tijdelijk zijn plaats konden innemen;
- c. Een voorstel tot *vervroegde pensionering* vanaf 60 jaar;
- d. Een *omscholingsplan* voor werkloze grafici, te realiseren met subsidie van de overheid.

Van al deze creatieve voorstellen werd uiteindelijk het voorstel voor vervroegde pensionering door het bestuur van de werkgeversorganisatie aangenomen. Belangrijk daarbij was dat dit voorstel in zeer goede aarde viel bij de regering. Het Ministerie van Sociale Zaken gaf in december 1938 akkoord voor financiële steun aan de uitvoering van dit plan. De bedrijfstak zou dit alleen nooit hebben kunnen dragen. Uit eigen onderzoek onder de werknemers in de grafische industrie was inmiddels bekend dat 400 werknemers in aanmerking zouden komen voor zo'n vroegpensioen, en dat 250 bereid waren er ook gebruik van te maken. Zij moesten daarvoor wel een terugval in inkomen accepteren. Het gebruik maken van de regeling moest nadrukkelijk op vrijwillige basis gebaseerd zijn. Op 3 april 1939 ging de regeling in werking en startte direct met de vervroegde pensionering van 134 werknemers. Een jaar later was dit aantal toegenomen tot in totaal 273 werknemers in de vroegpensioenregeling. In 1940 werd besloten de regeling te verlengen, maar in mei stopte de regeling direct ten gevolge van de Tweede Wereldoorlog. Zodoende heeft de regeling maar kort bestaan, en is niet aan te geven wat het effect is geweest op het verminderen van de werkloosheid in de grafische industrie.

²⁸ Wieringa, Dr. W.J. (1959). Ten dienste van bedrijf en gemeenschap. Jubileumboek. Uitgave: Federatie der Werkgeversorganisatiën in het Boekdrukkersbedrijf, pag. 216-218.

De VUT-regeling 1979-2014

In de jaren zeventig van de vorige eeuw ontstond in Nederland opnieuw een groot knelpunt op de arbeidsmarkt door de samenloop van twee ontwikkelingen. Enerzijds verminderde de werkgelegenheid door de de-industrialisatie in Nederland die het gevolg was van de verplaatsing van o.a. de textielindustrie en de scheepsbouw naar lage lonenlanden. Anderzijds groeide het toetreden van jongeren op de arbeidsmarkt als gevolg van de naoorlogse geboortegolf. Ditmaal werd door de overheid in samenwerking met sociale partners een algehele regeling ontworpen om arbeidsplaatsen te creëren door oudere werknemers vervroegd met pensioen te laten gaan. Daarnaast werden er CAO-regelingen gemaakt door sociale partners voor werktijdvermindering. Beide maatregelen zouden moeten leiden tot het verminderen van de werkloosheid en het toenemen van baankansen voor jongeren.

In de grafische industrie werd voor de VUT-regeling het Fonds Werktijdvermindering Oudere Werknemers (FWG) in het leven geroepen. De regeling in de grafische CAO was overeenkomstig met die in vele andere branches, en hield in dat werknemers vanaf 57,5 jaar aanspraak konden maken op vervroegde pensionering. Uit de cijfers van het FWG blijkt dat de regeling zeer populair was onder grafische werknemers (grafiek 24). Tussen 1995 en 2009 stroomden er jaarlijks tussen de 500 en 700 werknemers vervroegd uit. Door daling van de werkgelegenheid nam het totaal aantal deelnemers in de VUT wel af toen de grote instroom van de jaren tachtig weer uitstroomde naar hun pensioen.

In 2006 werd in de CAO een afbouwregeling voor de vroeg-pensionering in de grafische industrie afgesproken. In stappen werd de uittredeleeftijd verhoogd van 62 naar uiteindelijk 63 jaar. Vanaf het geboortjaar 1950 werd de pensioenleeftijd weer op 65 jaar gesteld. In 2013 stroomden de laatste 10 werknemers de regeling in. Daarna hield de regeling op en werd het FWG opgeheven. Ook deze regeling was vrijwillig, maar in de afbouwregeling werd voor het eerst ook onderscheid gemaakt naar aantal dienstjaren. Een algemene voorwaarde was dat werknemers 10 jaar voorafgaande in de grafische branche werkzaam moesten zijn geweest, en voor werknemers die al 40 jaar in een grafisch bedrijf werkten was de uittredeleeftijd een aantal maanden eerder.

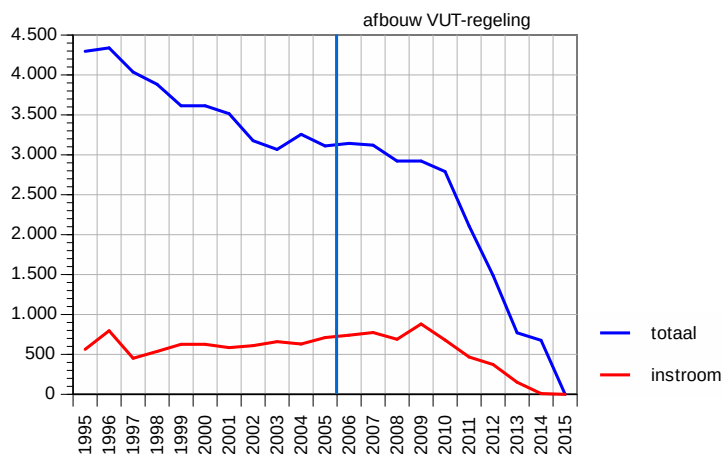
Het effect van de afbouwregeling was dat een steeds groter deel van de voor de VUT in aanmerking komende werknemers er op het laatste moment ook gebruik van ging maken (grafiek 25). Door de sterke versoering van de VUT-regeling vanaf 2006 daalde enerzijds het totaal aantal deelnemers sterk, maar nam anderzijds de instroom relatief juist sterk toe doordat een groot deel van de nog werkende rechthebbenden er op het laatst toch besloten gebruik van te maken.

Resumé

Regelingen voor vervroegde uitstroom zijn eerder gemaakt binnen de grafische industrie, en hebben ook vele jaren bestaan (37 jaar in totaal). Eerdere regelingen stonden open voor alle werknemers binnen de branche ongeacht beroep of arbeidsomstandigheden. De huidige beoogde regeling wijkt daar dus van af. Vroegere regelingen hadden een eis met betrekking tot het aantal jaar dat men minimaal in de bedrijfstak gewerkt moest hebben (10 jaar aaneengesloten voorafgaand), en in de laatste VUT-regeling van 2006 werd een onderscheid gemaakt voor werknemers met 40 of meer dienstjaren. Tenslotte blijkt de populariteit van de regeling niet alleen uit het aantal instromers bij het begin, maar vooral ook bij de instroom als de regeling wordt afgebouwd.

Grafiek 24. Instroom en totaal aantal deelnemers VUT-regeling grafimediabranche

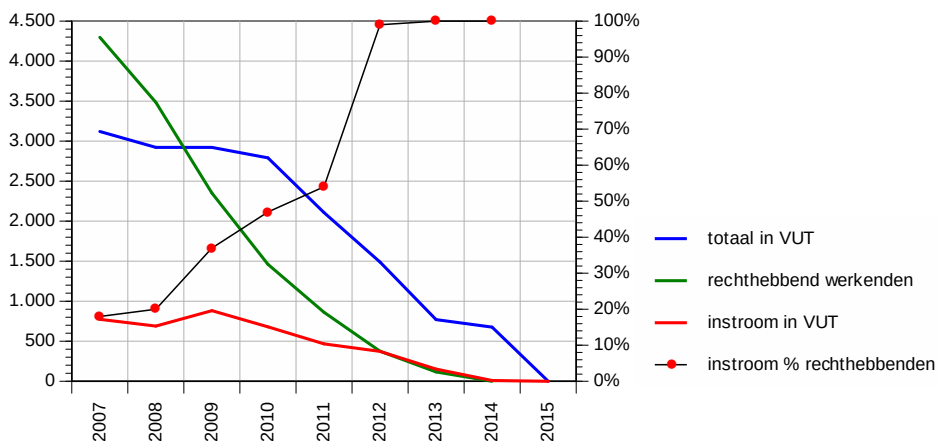
De VUT-regeling in de grafimediabranche bestond van 1979 t/m 2014. In 2006 werd de regeling geleidelijk afgebouwd.



Bron: FWG, bewerking GOC/JT

Grafiek 25. Effect van de VUT-afbouwregeling in de grafimediabranche

Door de sterke versoepeling van de VUT-regeling in de CAO grafimedia 2005-2007 daalde het aantal rechthebbende werknemers sterk. De instroom nam veel geleidelijker af doordat een groot deel er alsnog gebruik van ging maken.



Bron: FWG, bewerking GOC/JT

8. Zware beroepen en eerder uittreden

Binnen Europa zijn veel andere landen ons voorgegaan in het maken van regelingen voor eerder uittreden van werkenden in zware beroepen. Daarbij zijn landen in drie groepen onder te verdelen. Landen die werken met centraal vastgestelde lijsten van zware beroepen, landen die met criteria werken wat er verstaan moet worden onder een zwaar beroep, en landen die met geen van beide proberen een regeling te maken.

Vervroegde uittrede-regelingen in andere EU-landen

Landen	Beroepenlijst	Criteria	Geen van beide
Bulgarije	●		
Estland	●		
Griekenland	●		
Italië	●		
Kroatië	●		
Portugal	●		
Roemenië	●		
Slovenië	●		
Spanje	●		
Finland		●	
Frankrijk		●	
Oostenrijk		●	
Polen		●	
Denemarken			●
Duitsland			●
Ierland			●
Malta			●
Nederland			●
VK			●
Zweden			●

Bijvoorbeeld in België gebruikt alleen de overheid criteria voor overheidsberoepen, en lukte het niet om er met sociale partners uit te komen voor de private sector. De criteria die de overheid gebruikt gaan over:

- De fysieke zwaarte van het werk;
- De mate van onregelmatige uren (ploegendiensten/overwerk);
- De veiligheidsrisico's;
- De mate waarin het werk stressvol is.

In Oostenrijk bestaat een lijst van 180 beroepen die als zwaar zijn aangemerkt. Voor de vaststelling daarvan zijn de volgende criteria gebruikt:

- Werkzaamheden waarbij mannen meer dan 2.000 en vrouwen 1.400 calorieën verbruiken;
- Nachtarbeid
- Arbeidsomstandigheden als hitte of kou;
- Ploegendiensten;
- Maar stress wordt niet meegerekend.

Deze voorbeelden laten zien dat er nogal wat verschillende benaderingen mogelijk zijn om tot een regeling te komen. In Nederland wordt door velen benadrukt dat het niet gaat lukken om een landelijke lijst van beroepen vastgesteld te krijgen. Verzekeraars wijzen op de mogelijkheid om beroepen in te delen naar de hoogte van hun ‘schadefrequentie’. Uitgedrukt in materiële schade (uitkeringen) en in gezondheidsschade, bijvoorbeeld WIA-instroom.

Resultaten uit de enquête onder grafische bedrijven

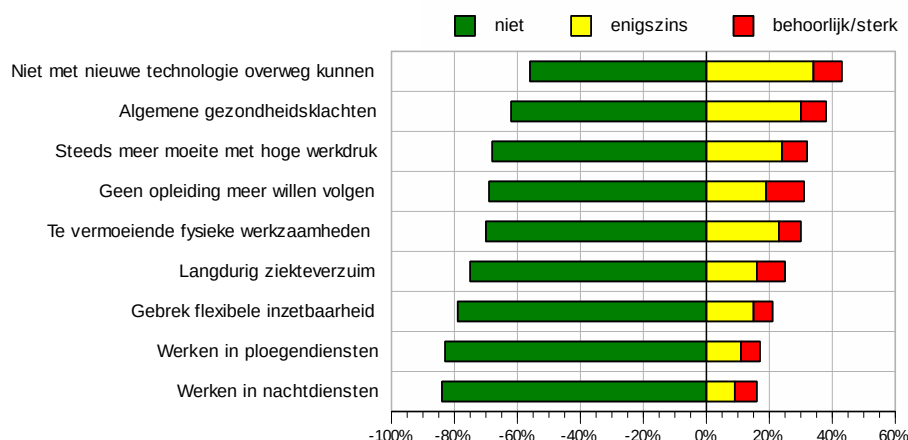
In april en mei 2021 werden grafische bedrijven geënquêteerd, uitgevoerd door Panteia te Zoetermeer, waarbij vragen over duurzame inzetbaarheid en een regeling voor eerder uittreden werden gesteld. De onderstaande resultaten zijn gebaseerd op de respons van 614 bedrijven die allemaal deel uitmaken van de grafimediabranche, en dus onder de CAO Grafimedia vallen. Vragen die gaan over ervaringen met duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers zijn enkel gesteld aan bedrijven die werknemers van 55 jaar of ouder in dienst hebben. Van de geënquêteerde bedrijven heeft 68% ook werknemers van 55+ in dienst en 52% ook werknemers van 60+. Uitsplitsing naar de grootteklasse van het bedrijf laat zien dat grotere bedrijven (>50 wp) allemaal ook 55+ en 60+ werknemers in dienst hebben, naarmate de bedrijven kleiner zijn wordt dit minder frequent het geval (bijlage 2: grafiek 26). Daarom wordt een aantal resultaten naar de grootteklasse van het bedrijf uitgesplitst. Een andere reden voor deze uitsplitsing is dat ploegendiensten en vooral nachtdiensten vooral bij grote bedrijven voorkomen en niet of nauwelijks bij de kleine bedrijven.

➤ *Knelpunten onder oudere werknemers volgens werkgevers*

Bedrijven die werknemers van 55 jaar of ouder in dienst hebben geven in meerderheid aan niet veel knelpunten te ervaren bij de inzetbaarheid. In grafiek 27 zijn negen potentiële knelpunten voorgelegd. Daarvan geven de meeste bedrijven aan hierin geen knelpunten te ervaren. Indien bedrijven wel knelpunten ervaren dan is dit meestal niet in heel sterke mate maar enigszins het geval. Het vaakst genoemd is dat oudere werknemers niet altijd goed overweg kunnen met nieuwe technologie. Vooral omdat er veel technische innovaties plaatsvinden in de branche kan dat belemmerend werken op het innovatievermogen van het bedrijf en op de inzetbaarheid van sommige werknemers. In combinatie met het knelpunt dat oudere werknemers soms ook geen opleiding meer willen volgen wordt een oplossing bij voorbaat geblokkeerd. Naast het omgaan met innovaties meldt een deel van de bedrijven dat oudere werknemers met algemene gezondheidsklachten te maken hebben en meer moeite krijgen met werkdruk en vermoeiende fysieke werkomstandigheden.

Uitsplitsing naar de grootteklasse van het bedrijf laat grote verschillen zien in ervaren knelpunten bij bedrijven (bijlage 1: tabel 16). Naarmate bedrijven groter zijn wordt door een groter deel daarvan knelpunten ervaren. Deels kan dit verklaard worden doordat grotere bedrijven ook veel meer oudere werknemers in dienst hebben, en daardoor de genoemde knelpunten altijd wel in een afdeling ervaren, voor een ander deel kan dit verklaard worden doordat grote bedrijven meer in ploegen- en nachtdiensten werken, met grotere machines werken, en meer met massaproductie te maken hebben. De werkzaamheden vinden dan onder fysiek zwaardere productieomstandigheden plaats dan bij kleinere bedrijven meestal het geval is.

Grafiek 27. Knelpunten volgens werkgevers bij inzetbaarheid van oudere werknemers



Bron: GOC Enquête onder grafische bedrijven april/mei 2021 (N=614)

➤ Motivatie om door te werken en oplossingen voor ervaren knelpunten

In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO/CBS meldt tweederde (66%) van de grafische werknemers gemiddeld tot hun 64^{ste} jaar door te willen en fysiek te kunnen doorwerken (bijlage 3, NEA-Enquête #598-605). Een iets kleiner deel (62%) geeft ook aan te denken in staat te zijn om hun huidige werk tot 64-jarige leeftijd te kunnen voortzetten. In de enquête onder grafische bedrijven is eveneens aan werkgevers gevraagd in hoeverre zij denken dat hun oudere werknemers gemotiveerd zijn om door te werken tot hun pensioenleeftijd. Ruim de helft (56%) van de bedrijven met oudere werknemers in dienst geeft aan dat hun oudere medewerkers gemotiveerd zijn om tot hun pensioenleeftijd te blijven werken, en nog eens een kwart van de bedrijven (23%) geeft aan dat slechts een enkeling dat niet is (bijlage 2, grafiek 28). Van de bedrijven met oudere werknemers in dienst geeft 10% aan dat dit nogal verschillend is, en 6% geeft aan dat de meerderheid of zelfs geen enkele oudere werknemer daartoe gemotiveerd is.

In de CAO Grafimedia is een regeling opgenomen waarbij oudere werknemers de mogelijkheid hebben om vijf jaar voor hun pensioenleeftijd 80% te gaan werken, met 90% loon en 100% pensioenopbouw. Aan werkgevers is gevraagd of hun oudere werknemers daar gebruik van maken. Van de bedrijven met oudere werknemers in dienst geeft 15% aan dat hun werknemers daar gebruik van maken, bij 10% incidenteel en bij 5% regelmatig (bijlage 2, grafiek 29).

Gevraagd naar een regeling die de beste oplossing zou kunnen bieden voor de gesignaleerde knelpunten bij de inzetbaarheid van oudere werknemers, geeft 73% van de bedrijven aan hierover geen mening te hebben of het niet te weten. Door de kleinere groep bedrijven die daar wel een mening over wil geven worden de volgende drie regelingen het meest genoemd:

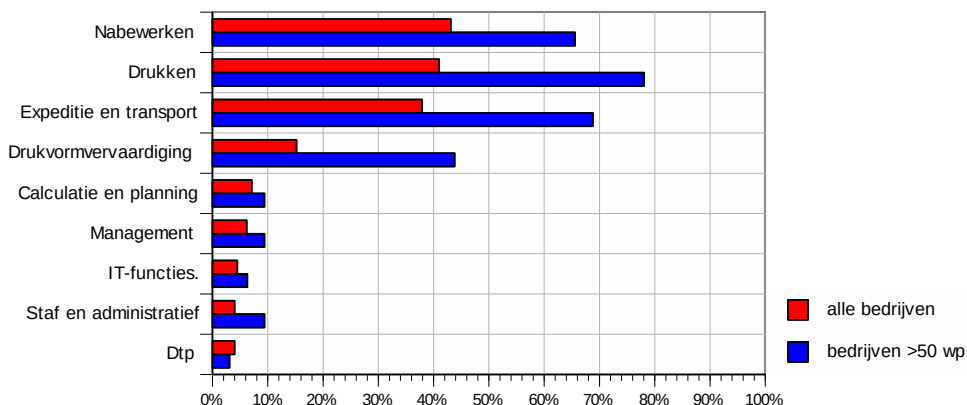
1. Het verruimen van de 80-90-100 deeltijdregeling (7%);
2. De mogelijkheid om na bijvoorbeeld 45 loopbaan jaren met pensioen te kunnen gaan (6%);
3. Het aanpassen van het huidige takenpakket (6%).

Alle andere genoemde opties in de enquête werden slechts door een klein aantal bedrijven genoemd (bijlage 2, grafiek 30). Deze antwoorden vanuit de bedrijven laat het belang zien dat bedrijven gefaciliteerd worden bij de oplossing van de genoemde knelpunten. De eerder beschreven branche-activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en toekomstgerichte scholing moeten in de komende jaren deze ondersteuning geven.

➤ *Welke zware functies zien werkgevers voor een RVU*

Aan de bedrijven is gevraagd welke functies in aanmerking zouden moeten komen voor eerder uittreden. Daarbij gaat het niet om een keuze uit individuele functies die voorgelegd zijn, maar uit functiefamilies zoals drukkers, nabewerkers, enz. De keuze die bedrijven hebben gemaakt is te zien in onderstaande grafiek 31. Daarbij wordt primair gekozen voor functies in de fysieke productieafdelingen, nabewerking, druktechniek, expeditie en transport. Vooral een groot deel van de grotere bedrijven noemt deze beroepen. Drukformvervaardiging wordt door een veel kleiner aantal bedrijven genoemd, en alle andere functiegroepen worden slechts door een klein deel van de bedrijven genoemd. Ook zijn bedrijven bij deze beroepen stilliger in hun uitspraken dan bij de veel minder vaak genoemde beroepen (zeker versus waarschijnlijk). Dit betekent dat bedrijven consistent antwoorden op de knelpunten die zij ervaren bij de inzetbaarheid van oudere werknemers, namelijk fysieke werkomstandigheden en werkdruk, en op de beroepen die daar het meest mee te maken hebben, nabewerkers, drukkers, expeditie en transport.

Grafiek 31. Welke beroepen zouden volgens werkgevers aangemerkt moeten worden als zware beroepen voor een RVU?



Bron: GOC Enquête onder grafische bedrijven april/mei 2021 (N=614)

➤ *Kennis en ondersteuning m.b.t. duurzame inzetbaarheid*

Tenslotte is in de enquête aan bedrijven gevraagd in hoeverre zij zelf over voldoende kennis beschikken over duurzame inzetbaarheid, en in hoeverre zij daarbij ondersteuning willen vanuit de branche. Een deel van de bedrijven geeft aan dat dit onderwerp nu niet speelt (39%), zij doen daarbij verder geen uitspraken over kennis hebben van duurzame inzetbaarheid en het eventueel nemen van preventieve maatregelen (bijlage 2, grafiek 32). Van alle bedrijven geeft 30% aan zelf over voldoende kennis te beschikken over duurzame inzetbaarheid. Kleinere bedrijven hebben naar eigen inzicht minder vaak deze kennis dan grote bedrijven (26% versus 48%). Een kwart van de bedrijven (24%) geeft aan bij dit onderwerp ondersteuning te willen vanuit de branche. Bij de kleine bedrijven is dit duidelijk minder (18%) dan bij de grotere bedrijven (51%). Grote bedrijven geven vaak aan zelf ook over kennis te beschikken over duurzame inzetbaarheid, maar toch ondersteund te willen worden vanuit de branche bij het verminderen van knelpunten.

Criteria voor het vaststellen van zware grafische beroepen t.b.v. RVU

In het onderzoek zijn vele aspecten van arbeidsbelasting in het algemeen en in de grafische beroepen aan de orde geweest. Om tot een vaststelling te komen van de beroepen die in dit onderzoek voor de vervroegde uittreding in aanmerking zouden moeten komen zijn vier criteria

opgesteld. Dat wil niet zeggen dat bijvoorbeeld psychosociale belasting en het werken in ploegendiensten niet belastend kunnen zijn, en ook bij bepaalde beroepen in sterkere mate kunnen voorkomen, maar dat deze omstandigheden ook door bedrijfsbeleid sterk te beïnvloeden zijn. Bij de gevolgen van langdurige en structurele nachtdiensten is door de Gezondheidsraad echter voldoende wetenschappelijk bewijs aangetoond dat dit in veel sterkere mate van invloed is op de gezondheid van mensen die daarmee te maken hebben in hun werk (zie hoofdstuk 4).

Op basis van de beroepen in de grafimediabranche, en de in deze rapportage geschetste context van technologische en organisatorische ontwikkelingen, komen de volgende criteria op de lijst van afwegingen te staan:

1. Het werken in nachtdiensten (tussen 00:00-06:00 uur). Het gaat daarbij niet om het incidenteel werken in nachtdiensten, maar om het structureel en in een groot deel van de loopbaan werken in nachtdiensten;
2. Het werken in beroepen waarbij de aard van het werk gekenmerkt wordt door een voortdurende hoge mate van werkdruk;
3. Loopbanen in de grafische sector die vóór de leeftijd van 20 jaar zijn aangevangen, en waarbij de werknemer op 65 jarige leeftijd dus 45 jaar of meer werkzaam is geweest;
4. Het werken in fysiek zware beroepen waarbij de arbeidsomstandigheden extra belastend zijn. Bedoeld worden hier arbeidsomstandigheden als stof, lawaai en werkhouding. Onder werkhouding wordt verstaan het voortdurend staand moeten werken aan machines bij het uitvoeren van kortcyclische repeterende handelingen.

Van alle vier de criteria zal een voorbeeld gegeven worden:

1. Het werken in nachtdiensten gebeurt vooral bij grote(re) grafische bedrijven op structurele basis. Daarbij zijn het vooral de werknemers in de productieafdelingen, zoals drukkers, nabewerkers en expeditiemedewerkers, die in deze nachtdiensten werken;
2. Uit de NEA-enquête blijkt dat de werkdruk in veel grafische bedrijven hoog is. Deze werkdruk blijft ondanks de toegenomen automatisering hoog omdat er steeds meer in korte efficiënt ingerichte productieruns wordt gewerkt. Het drukken van hoge oplagen komt daarbij steeds minder voor. Korte productieruns worden ook veroorzaakt doordat apparatuur steeds sneller wordt. Algemeen is bekend dat niet alleen in de drukkerijafdeling, maar ook en vooral in de nabewerking de werkdruk voortdurend hoog is. Alle werknemers in de druk- en in de nabewerkingsberoepen hebben hiermee dus te maken;
3. Ook dit criterium speelt met name sterk voor oudere drukkers en vakmensen in de nabewerking. Veel oudere grafisch-technische vakmensen hebben vroeger het beroep via het leerlingstelsel, werkend in de praktijk, geleerd. Daardoor zijn zij al voor hun 20^{ste} jaar aan hun loopbaan begonnen. Deze werknemers hebben dus op hun 65^{ste} jaar al 45 jaar of meer in een uitvoerend grafisch beroep gewerkt;
4. Dit criterium speelt in de drukkerij maar met name in de nabewerking. Vooral voor werknemers aan snijmachines, stansmachines, verzamelhechters en bindstraten, die aan inleg- en uitlegstations voortdurend stapels papier in- en uitstapelen spelen deze fysiek zware werkomstandigheden. Ook bij sommige drukkersberoepen, bijvoorbeeld in de zeefdruk en in de textieldruk, geldt dit criterium.

In onderstaande functielijst wordt per functie aangegeven in hoeverre elk van deze vier criteria kunnen spelen. Een < o > betekent dat de aangegeven problematiek kan spelen. Bijvoorbeeld nachtdiensten spelen vooral in de druk- en nabewerkingsberoepen bij de grotere bedrijven, maar lang niet voor alle werknemers in deze functies. Een < • > bij een functie betekent dat deze problematiek in zekere mate speelt voor veel werknemers in deze functie, maar dat dit ook sterk

afhangt van bepaalde periodes in een jaar en hoe een bedrijf hier mee omgaat. Bijvoorbeeld werkdruk kan in bepaalde drukke periodes spelen in de grafische productie, maar varieert soms ook sterk over de maanden van een jaar. Daarnaast is het ook afhankelijk van hoe er in een bedrijf mee wordt omgegaan in hoeverre dit een echt knelpunt voor werknemers in deze functies wordt. Drukkers hebben bijvoorbeeld veel meer autonomie in hun werk om hun werk te plannen en in te delen. In de nabewerking bepaalt het tempo van de lopende productielijn veel meer het werktempo van werknemers, en kunnen zij daar maar beperkt invloed op uitoefenen. Een < ① > achter een functie betekent dat de problematiek van het betreffende criterium voor deze functie in versterkte mate speelt. De weging van de verschillende criteria om de zwaarte van een beroep of functie te duiden wordt niet in deze sectoranalyse gedaan, evenals de cumulatieve werking van de criteria voor de uiteindelijke vaststelling van welke werknemers toegang krijgen tot een eventuele branche-RVU. Deze vaststelling gebeurt in overleg tussen sociale partners.

Prognose van het aantal RVU-aanvragen en de RVU-uitkeringen

Op basis van de criteria voor het vaststellen van zware beroepen in de grafimediabranche, en de vertaling daarvan naar de functies in de nieuwe functielijst, is tevens een prognose gemaakt van de aantallen werknemers die maandelijks een aanvraag zouden kunnen doen voor de RVU Grafimedia. Uitgangspunt daarbij is de in tabel 17 aangegeven berekeningsmethode om van het deelnemersbestand van het Algemeen Sociaal Fonds van de grafimediabranche (ASF) stapsgewijs te extrapoleren naar het potentieel aantal 65- en 66-jarige werknemers in de vastgestelde zware functies in een reeks jaren waarvoor de regeling geldig is. De regeling is vastgesteld voor de periode 1 september 2021 t/m 31 december 2023. In deze periode kunnen werknemers daar gebruik van maken. Werknemers die in deze periode 65 jaar zijn of worden kunnen deelnemen tot het bereiken van hun pensioenleeftijd. De geoormerkte zware beroepen maken ongeveer 40% van het aantal werknemers uit, en ingeschat wordt dat 25% van de 65- en 66 jarigen in deze beroepen aan de instroomvereisten zouden kunnen voldoen. Over de gehele RVU-periode leidt dit tot een potentieel aantal kandidaten van 129 werknemers (tabel 17).

Tabel 17. Prognose van totaal aantal werknemers dat aanvraag voor vervroegd uittreden kan doen

Prognose berekeningsmethode:

Item 1. Aantal deelnemers ASF 2018, 2019, 2020 doorgezet naar prognose deelnemers 2021 t/m 2023;

Item 2. Aandeel van werknemers in zware beroepen (zie functielijst 2021);

Item 3. Aandeel van werknemers dat mogelijk voldoet aan gestelde vereisten in de RVU Grafimedia;

Item 4. Aantal 65 jarige potentiële kandidaten in eerst mogelijke jaar van instroom;

Item 5. Aantal 66 jarige potentiële kandidaten in eerst mogelijke jaar van instroom.

		2021	2022	2023	totaal
Item 1	Totaal werknemers branche (aantal)	18.200	17.629	17.058	
	Totaal 65 jarige werknemers (aantal)	325	387	419	1.131
	Totaal 66 jarige werknemers (aantal)	292			292
Totaal 65 en 66 werknemers (aantal)		617	387	419	1.423
Item 2	Item 2. Aandeel zware beroepen (%)	40%	40%	40%	40%
Item 3	Item 3. Valt onder criteria (%)	25%	25%	25%	25%
item 4	65 jarige potentiële kandidaten (aantal)	33	39	42	114
Item 5	66 jarige potentiële kandidaten (aantal)	15			15
Totaal potentiële kandidaten RVU (aantal)		48	39	42	129

Nieuwe (CONCEPT) functielijst grafimediabranche 2021- met aangemerkte zware beroepen

		Criteria						Criteria			
Functiebenaming		1	2	3	4	Functiebenaming		1	2	3	4
commercie	1 Accountmanager					management	20 Operationeel manager			o	
	2 Binnendienstmedewerker						21 Leidinggevende productie en techniek			o	
	3 Inkoper						22 Leidinggevende stafafdeling				
	4 Marketingadviseur										
	5 Data analist										
	6 Cross media adviseur										
	7 Communicatie/PR adviseur										
voorbereiding	8 Orderbegeleider					staf	23 Controller				
	8.1 orderbegeleiding						24 Medewerker (financiële) administratie				
	8.2 calculatie						25 Medewerker IT				
	8.3 planning						26 Systeembeheerder				
	8.4 werkvoorbereiding						27 Applicatiebeheerder/-ontwikkelaar				
	9 Redactiemedewerker						28 Netwerkbeheerder				
	10 Fotograaf						29 IT projectmanager				
	11 Multimedia medewerker						30 Secretaresse				
	11.1 DTP						31 Medewerker ARBO/milieu				
	11.2 webdesign						32 Medewerker gebouwenbeheer				
	11.3 grafische vormgeving						33 Medewerker HR				
operatie	12 Medewerker kwaliteitscontrole			o			34 Medewerker opleidingen				
	13 Medewerker drukvormvervaardiging						35 Medewerker interne dienst				
	13.1 CTP (Computer-To-Plate)	o		o			36 Telefoniste/receptioniste				
	13.2 diepdrukcilinder	o		o			37 Engineer				
	13.3 zeefdruk	o	•	o	•						
	13.4 stans en preegvorm	o		o							
	14 Drukker										
	14.1 vellen offset	o	•	o	•						
	14.2 rollen rotatie offset	o	•	o	•						
	14.3 diepdruk	o	•	o	•						
	14.4 flexo	o	•	o	•						
	14.5 zeefdruk	o	•	o	1						
	14.6 digitaal printen	o	•	o	•						
	14.7 blik, tampon, textiel, transfer	o	•	o	1						
	15 Medewerker nabewerking										
	15.1 snijden	o	1	o	1						
	15.2 vouwen	o	1	o	1						
	15.3 vergaren/naaien/bandmaken	o	1	o	1						
	15.4 boekbinden	o	1	o	1						
	15.5 geniet en gelijkmd brochuren	o	1	o	1						
	15.6 stansen	o	1	o	1						
	15.7 vouwplakken	o	1	o	1						
	15.8 verzamelhechten	o	1	o	1						
	15.9 veredeling (cacheren, pregen, foliedruk)	o	1	o	1						
	15.10 couverteren	o	1	o	1						
	15.11 handmatige productie	o	1	o	1						
	16 Medewerker logistiek:										
	16.1 magazijn	o		o							
	16.2 expeditie/logistiek	o	•	o	1						
	17 Chauffeur										
	17.1 heftruckchauffeur	o		o	•						
	17.2 chauffeur	o		o	•						
	18 Onderhoudsmedewerker	o	•	o							
	19 Medewerker print & sign	o	•	o	•						
	19 Productiemedewerker	o	•	o	1						

Criteria zware beroepen

- 1 nachtdiensten
- 2 werkdruk
- 3 ≥45 jaar werken in de sector
- 4 arbo-belasting

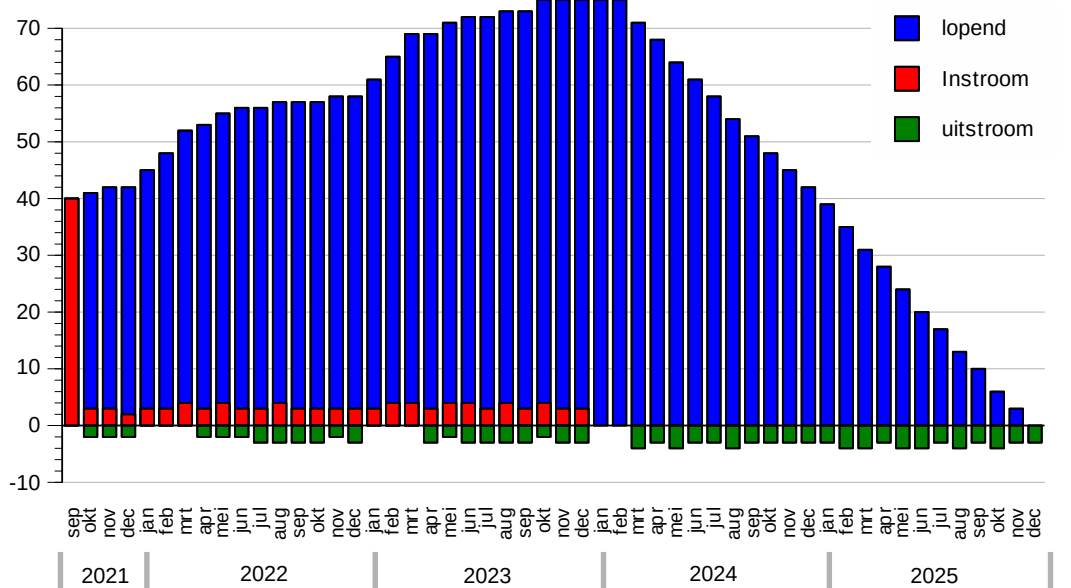
Mate waarin criterium speelt

- o indien het geval
- speelt in mate
- 1 speelt in sterke mate

Instroom, uitstroom en duur RVU

Daarnaast is een overzicht gemaakt van de door de overheid vastgestelde pensioenleeftijden voor de betreffende werknemers in de jaren waarover de RVU Grafimedia gaat lopen. De werknemers die gebruik zouden kunnen maken van deze regeling hebben namelijk te maken met verschillende vastgestelde pensioenleeftijden, en daarmee met een verschillende uitkeringsduur van de RVU. Voor sommigen is de pensioenleeftijd 66 jaar en 4 maanden, voor een jonger deel 66 jaar en 7 of 10 maanden, en voor het jongste deel inmiddels 67 jaar. Deze verschillen veroorzaken dat de uitkeringsduur kan variëren van 16 tot 24 maanden (bijlage 1, tabel 18). Voor de oudste groep werknemers geldt dat hun uitkeringsduur juist heel kort zal zijn, één tot enkele maanden. Daarom is het potentieel aantal RVU-kandidaten in tabel 17 op geboortedatum (jaar en maand) apart doorerekend naar RVU-uitkeringsduur in maanden vanaf hun eerste mogelijkheid van toetreden. Voor jongere cohorten ligt dit op 24 maanden RVU vanaf hun 65^{ste}, voor de huidige 65- en 66-jarigen ligt dit op aantal maanden. In onderstaande grafiek 33 is deze doorrekening in potentieel aantal instromers, uitstromers en totaal aantal kandidaten per maand over de totale RVU-periode 2021-2025 in kaart gebracht. In september gaat de eerste instroom in de regeling van start. Daarbij heeft een relatief groot deel van de huidige 65- en 66-kandidaten vanwege hun leeftijd direct de mogelijkheid om een aanvraag in te dienen. Ook al kan het eventuele gebruik van korte duur zijn. De eerste uitstroom vanwege het bereik van de pensioenleeftijd zou dan al weer in oktober kunnen plaatsvinden. In de berekening wordt uitgegaan van instroomkandidaten in een bepaalde maand van de RVU-regeling. Dit wil niet zeggen dat al deze mensen ook met de eerste de beste gelegenheid zullen instromen. Men kan ook later pas een aanvraag doen of helemaal geen gebruik van de regeling maken. Dat zal de tijd leren. Er is geen onderzoek gedaan onder werknemers naar hun belangstelling om in te stromen in de regeling, en ook niet op welke leeftijd zij dat precies willen doen.

Grafiek 33. Prognose aantal maandelijkse instroom, lopende deelnemers en uitstroom RVU Grafimedia van september 2021 t/m 31 december 2025, op basis van aantal berekende potentiële kandidaten



Bron: GOC/JT

Prognose kosten RVU-uitkeringen

Op basis van de doorrekening van de potentiële instroom en de berekende uitkeringsduur, zoals grafiek 33 toont, is tenslotte een berekening gemaakt van de mogelijke totale RVU-uitgaven maandelijks, jaarlijks en over de gehele periode. In tabel 19 zijn deze gegevens in Euro's weergegeven. Over de gehele periode zijn de uitgaven van in totaal 129 deelnemers gecalculeerd op 4,8 miljoen Euro. In het eerste jaar waarin het RVU-fonds wordt opgebouwd gaat het om ongeveer 305.000 Euro. In 2023 is de potentiële deelname het hoogst waardoor de uitgaven ruim 1,5 miljoen Euro zullen zijn. De opbouw van de daarmee samenhangende maandelijks uitgaven en de cumulatieve opbouw van de totale uitgaven over de gehele periode zijn in grafiek 34 in beeld gebracht (bijlage 2). Alle getoonde bedragen zijn gebaseerd op de maximale uitkering die in 2021 wordt gegeven. Er is geen rekening gehouden met korting voor deeltijdwerkers, eventuele jaarlijkse verhoging (in lijn met de AOW-uitkering), en beheerskosten van de RVU-toekenningen en RVU-uitkeringen.

Tabel 19. Prognose van totale maandelijks en jaarlijkse RVU-uitkeringen grafimediabranche (Euro's), excl. beheerskosten

	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec	totaal
2021									73.880	75.727	77.574	77.574	304.755
2022	83.115	88.656	96.044	97.891	101.585	103.432	103.432	105.279	105.279	105.279	107.126	107.126	1.204.244
2023	112.667	120.055	127.443	127.443	131.137	132.984	132.984	134.831	134.831	138.525	138.525	138.525	1.569.950
2024	138.525	138.525	131.137	125.596	118.208	112.667	107.126	99.738	94.197	88.656	83.115	77.574	1.315.064
2025	72.033	64.645	57.257	51.716	44.328	36.940	31.399	24.011	18.470	11.082	5.541		417.422
totaal													4.811.435

Bron: doorrekening op basis van prognose instroom en duur RVU-rechten

Reacties uit de bijeenkomsten met de werkgevers en HRM-functionarissen

De sectoranalyse is in mei 2021 voorgelegd aan werkgevers van MKB-bedrijven, HRM-functionarissen van grote bedrijven, en aan werknemers. Dit gebeurde in drie online bijeenkomsten op respectievelijk 10, 11 en 12 mei. Ter voorbereiding hebben alle deelnemers vooraf de sectoranalyse toegestuurd gekregen. Op de bijeenkomsten werden door alle partijen de gemaakte analyses van de ontwikkelingen en knelpunten in de bedrijfstak onderschreven. De discussie ging vervolgens voornamelijk over de criteria die gebruikt werden bij de benoeming van zware beroepen, en hoe een eventuele regeling voor vervroegd uittreden in de praktijk uitgevoerd zou kunnen worden.

In het kort kwamen de volgende punten in de discussie aan de orde:

- Met betrekking tot de vier genoemde criteria voor het bepalen van zware beroepen werd naar voren gebracht dat werkdruk (criterium 2) en extra belastende arbeidsomstandigheden (criterium 4) in de praktijk lastig te meten zijn, en ook moeilijk tussen functies te differentiëren zijn;
- Zowel de HRM-functionarissen van grotere bedrijven als de directeuren/eigenaren van MKB-bedrijven vinden het heel belangrijk om transparante afwegingen te maken welke beroepen wel en welke niet in aanmerking komen voor de RVU. Het moet uit te leggen zijn waarom een medewerker er wel of juist niet voor in aanmerking komt;
- Alle betrokkenen vinden dat het goed is de beslissing over de beoordeling weg te halen bij de bedrijven zelf en centraal te laten plaatsvinden. Dit om een goede verstandhouding binnen het bedrijf niet te belasten;

- Vragen waren er ook over de waardering van mentale belasting naast fysieke belasting. Bijvoorbeeld ordermanagers kunnen ook onder een behoorlijke werkdruk staan. Sommigen vinden dat in de criteria deze psychische belasting niet in gelijke mate is meegenomen;
- Lastig wordt ook gevonden hoe om te gaan met combinaties van functies, of welke gevolgen eerdere functiewisselingen zouden moeten krijgen. Hoe lang moet iemand in een bepaalde functie of arbeidsomstandigheid gewerkt hebben om aan een criterium te kunnen voldoen;
- Over specifieke arbeidsomstandigheden, zoals veel staand moeten werken of veel kort-cyclische handelingen moeten doen, werd verschillend gedacht. Sommigen benadrukten dat dit ook heel individueel wel of niet als belastend wordt ervaren. Anderen herkenden dit wel als typerend in bepaalde beroepen, bijvoorbeeld bij werknemers die werken in de textiel- en in de grafische zeedruk;
- Ook was er zorg dat de toepassing van de criteria zou kunnen leiden tot het uitsluiten van werknemers bij bepaalde type bedrijven. Bijvoorbeeld het werken in ploegen- en nachtdiensten vindt voornamelijk plaats bij grotere bedrijven. Té veel nadruk op dit criterium zou negatief kunnen uitpakken voor de mogelijkheid van werknemers bij kleine bedrijven om aanspraak op de RVU te maken;
- Het voordeel van de criteria m.b.t. het werken in nachtdiensten (1) en het hebben van een lange loopbaan van >45 jaar (3) is dat deze redelijk objectief en hard zijn vast te stellen. Daarbij speelt ook dat men het er grotendeels over eens is dat dit niet alleen bruikbare criteria zijn, maar ook goed verdedigbare criteria voor eerder stoppen met werken. Dan zou wel duidelijk moeten zijn of iemand deze 45 jaar ook deels in een andere bedrijfstak mag hebben gehad, en bij nachtdienst in hoeverre dit gedurende een bepaalde (langere) periode het geval moet zijn geweest.

Reacties uit de bijeenkomst met de werknemers

- Alle vier criteria werden belangrijk gevonden. Daarbij werd benadrukt dat met name het werken in nachtdiensten en dagelijks fysieke werkzaamheden moeten verrichten steeds meer belastend zijn bij het ouder worden;
- Maar ook het werken in wisselende diensten (ploegendiensten) wordt gezien als extra belastend zowel voor de werknemer als voor het gezin van de werknemer;
- Een RVU zou niet tegenover een 80-90-100 regeling moeten komen te staan. Bedoeld wordt dat werknemers van beide regelingen gebruik zouden moeten kunnen maken zonder beperkende consequenties. Bijvoorbeeld doordat de tijdelijke part time periode ook doorwerkt in de hoogte van de RVU-uitkering, of dat het tijdelijk uit de nachtdiensten gaan betekent dat er ook geen aanspraak meer gemaakt kan worden op de RVU;
- De zwaarte van de werkzaamheden kunnen daarnaast variëren afhankelijk van de apparatuur waarmee gewerkt wordt bij het bedrijf. Bijvoorbeeld het inbouwen van zware papierrollen (800 kg) gebeurt soms nog volledig op basis van handkracht, hetzelfde geldt voor het plaatsen van sleeves in rotatie-flexopersen. Daarbij moet veel fysieke kracht worden gezet en in een ongemakkelijke houding worden gewerkt;
- In de nabewerking en in de expeditie wordt veel fysiek zwaar werk verricht in de vorm van staand werken en repeterende kort-cyclische bewegingen;
- Benadrukt wordt dat er verschillen zijn tussen bedrijven die veel en die weinig geïnvesteerd hebben in ergonomische technieken. Hierdoor kunnen de werkzaamheden qua fysieke inspanning ook behoorlijk verschillen;
- Werknemers achter niet- of minder geautomatiseerde apparatuur, in zowel de druktechniek als de nabewerking, ervaren meer fysiek zware werkomstandigheden. Werknemers achter geautomatiseerde apparatuur ervaren soms meer de werkdruk van snelle opeenvolgende producties. Het is dan meer snel-snel-snel;

- Werknemers willen en kunnen geen uitspraak doen of het werk van het ene beroep zwaarder is dan van het andere. Wel denken zij dat het kunnen volhouden tot de pensioenleeftijd moeilijker is in de fysieke productieafdelingen zoals de drukkerij, de nabewerking en de expeditie.

Bijlagen

1. Tabellen

Tabel 2. Grafimediabedrijven, naar hoofdactiviteit en grootteklasse

Drukkerijen zijn bijna allemaal (90%) allround grafische bedrijven die zelf alle productiefasen kunnen uitvoeren. Alleen gespecialiseerd werk besteden zij uit aan prepress- en nabewerkingsbedrijven, die een veel groter scala aan grafische technieken in huis hebben. Onder de Grafimedia CAO vallen deels ook textieldrukkerijen en signbedrijven. Deze tellingen komen uit het KvK Handelsregister.

Tellingen per 1 januari 2021

sbi	hoofdactiviteit	totaal	kleinbedrijf				middenbedrijf			grootbedrijf
			1wp	2wp	3-4wp	5-9wp	10-19wp	20-49wp	50-99wp	100+wp
1813	prepress- en premedia	365	260	50	25	10	10	10	.	.
18121	drukkerij van boeken e.d.	110	50	15	15	10	10	.	5	5
18122	drukkerij van tijdschriften	25	10	5	.	5	5	.	.	.
18123	drukkerijen van reclame	475	220	95	45	45	35	25	10	.
18124	drukkerij van verpakkingen	30	10	5	.	5	5	5	.	5
18125	drukkerij van formulieren	35	10	5	.	10	5	5	.	.
18129	overige drukkerijen	1210	590	245	145	110	70	30	15	5
1814	grafische afwerking	485	345	55	30	25	20	10	.	.
<u>KvK Handelsregister</u>										
1330	textieldrukkerijen	76								
7311	signbedrijven totaal	1593								
7311	sign met grafische nevenact.	167								

Bron: CBS en KvK Handelsregister, bewerking GOC/JT

Tabel 3. Grafimediabedrijven (sbi-181) naar provincie: vestigingen

Voor uitsplitsing naar provincies wordt uitgegaan van vestigingen in plaats van bedrijven. Een bedrijf kan meerdere vestigingen hebben in meerdere provincies.

provincie	2020	2020
	N	aandeel
Groningen	95	3,1%
Friesland	110	3,5%
Drenthe	75	2,4%
Overijssel	240	7,7%
Flevoland	60	1,9%
Gelderland	380	12,2%
Utrecht	255	8,2%
Noord-Holland	575	18,5%
Zuid-Holland	570	18,3%
Zeeland	70	2,3%
Noord-Brabant	495	15,9%
Limburg	185	5,9%
totaal	3.110	100%

Bron: CBS, bewerking GOC/JT

Tabel 4. Oprichtingen, fusies en overnames, opheffingen en uitgesproken faillissementen

jaar	oprichtingen		fusies en overnames				opheffingen				faillissementen			
	totaal	zzp	totaal	zzp	2-9 wp	≥10 wp	totaal	zzp	2-9 wp	≥10 wp	totaal	zzp	bedrijven	procent
2007	295	210	15	5	5	5	275	165	90	20	51	2	49	2,1%
2008	280	205	20	0	10	5	255	170	70	15	53	2	51	2,3%
2009	255	200	15	0	5	5	330	190	105	35	107	4	103	4,7%
2010	190	155	50	5	15	25	255	175	65	15	139	5	134	6,2%
2011	210	150	40	5	5	25	245	160	65	15	133	4	129	6,0%
2012	180	145	40	5	10	25	235	145	70	15	102	5	97	4,7%
2013	140	110	30	0	10	20	260	170	75	20	94	6	88	4,6%
2014	120	100	35	5	15	10	220	160	40	20	76	5	71	4,0%
2015	140	120	30	5	5	15	200	135	50	15	61	3	58	3,4%
2016	105	85	45	10	20	20	200	145	40	10	27	1	26	1,6%
2017	120	105	15	0	0	10	170	120	40	5	37	3	34	2,2%
2018	125	105	25	5	10	10	190	135	50	5	21	1	20	1,4%
2019	100	90	25	5	10	10	175	125	45	5	18	0	18	1,3%
2020*	100	90	20	0	10	10	200	165	30	5	19	0	19	1,4%

Bron: CBS, bewerking GOC/JT - 2020* voorlopige cijfers

Tabel 6. Ontwikkeling aantal ww-uitkeringen grafimediabranche in 2020 en begin 2021

		A	B	C	D	A/D	B/D	C/A
		lopend	instroom	uitstroom	verzekerden	werkloosheid	instroomrisico	uitstroomkans
		N	N	N	N	%	%	%
2020	januari	1.291	138	161	19.801	6,5%	0,70%	12,5%
	februari	1.247	68	112		6,3%	0,34%	9,0%
	maart	1.258	127	116		6,4%	0,64%	9,2%
	april	1.299	165	124		6,6%	0,83%	9,5%
	mei	1.320	138	117		6,7%	0,70%	8,9%
	juni	1.365	138	93		6,9%	0,70%	6,8%
	juli	1.417	164	112		7,2%	0,83%	7,9%
	augustus	1.411	92	98		7,1%	0,46%	6,9%
	september	1.370	71	112		6,9%	0,36%	8,2%
	oktober	1.390	158	138		7,0%	0,80%	9,9%
	november	1.353	76	113		6,8%	0,38%	8,4%
	december	1.358	123	118		6,9%	0,62%	8,7%
2021	januari	1.372	144	130		6,9%	0,73%	9,5%
	februari	1.333	83	122		6,7%	0,42%	9,2%

Bron: UWV, bewerking GOC/JT

Tabel 8. Functies Grafische industrie 1984

Beroepsgroep	Functiebenaming	personen		vrouwen		in 2021
		N	%	N	%	vervallen huidige naam
voorbereiding	1 werkvoorbereiders, orderbehandelaars drukwerk	683	1,5%	38	5,6%	idem
	2 werkvoorbereiders, orderbehandelaars afwerking	179	0,4%	12	6,7%	idem
	3 kopijvoorbereiders, lay-outs vervaardigers	775	1,7%	59	7,6%	X
	4 opmaak en correctie beeldschermbedieners	439	1,0%	88	20,0%	DTP'er
loodzetten	5 handzetters	548	1,2%	33	6,0%	X
	6 monotypezetters, machinezetters	142	0,3%	4	2,8%	X
	7 monotype en TTS-toetsenbordbewerkers	103	0,2%	56	54,4%	X
fotozetten	8 toetsenbordbewerkers A, B of C	1.319	3,0%	676	51,3%	X
	9 bedieners fotozetinstallatie	725	1,6%	112	15,4%	X
	10 bedieners A, B of C toetsenbord, gekoppeld fotomachine	512	1,1%	166	32,4%	X
	11 bedieners koppenzet- of n.e.g. fotozetmachines	46	0,1%	2	4,3%	X
	12 bedieners composers, varitypers e.d.	105	0,2%	78	74,3%	X
beeldmontage	13 zwart/wit-fotografen	503	1,1%	12	2,4%	X
	14 kleur-fotografen	302	0,7%	7	2,3%	X
	15 scannerbedieners	221	0,5%	2	0,9%	X
	16 zwart/wit-retoucheurs	177	0,4%	13	7,3%	X
	17 kleur-retoucheurs	269	0,6%	15	5,6%	X
	18 coloristen, retouch/origineel-bewerkers	26	0,1%	11	42,3%	X
	19 repro-laboranten	66	0,1%	8	12,1%	X
	20 micro/macro zwart/wit-filmmonteurs	908	2,0%	54	5,9%	X
	21 micro/macro zwart/wit-papiermonteurs	1.160	2,6%	82	7,1%	X
	22 micro/macro kleur-monteurs	1.377	3,1%	78	5,7%	X
	23 operators geïntegreerd elektronisch opmaaksysteem	58	0,1%	6	10,3%	X
	24 bedieners niet-drukkende proefdruksystemen	13	0,0%	0	0,0%	X
	25 bedieners rep. Kopieer- en montagemachines	50	0,1%	7	14,0%	X
	26 vormvervaardigers hoogdrukrollen	165	0,4%	0	0,0%	X
	27 vormvervaardigers anilinedruk/flexodruk	54	0,1%	2	3,7%	CtP'er
drukform- vervaardiging	28 vormvervaardigers hoogdrukrollen, rubberstempelmonteur:	77	0,2%	8	10,4%	X
	29 reprografen klein-offset sector	254	0,6%	11	4,3%	X
	30 kopiïsten vlakdruk, vervaardigen offsetplaten	724	1,6%	28	3,9%	CtP'er
	31 diepdrukcilinders galvano bewerkers	88	0,2%	0	0,0%	X
	32 werkers kopieer, overdraag, etsen diepdrukcilinders	184	0,4%	8	4,3%	Vormvervaardiger
drukken	33 vormvervaardigers zeefdruk	40	0,1%	0	0,0%	Vormvervaardiger
	34 proefdrukkers hoogdruk	13	0,0%	0	0,0%	X
	35 proefdrukkers vlakdruk	158	0,4%	1	0,6%	X
	36 proefdrukkers diepdruk	40	0,1%	0	0,0%	X
	37 drukkers ketting- en snapoutformulierenmachine	354	0,8%	0	0,0%	X
	38 vellenhoogdrukkers	773	1,7%	2	0,3%	X
	39 rollenhoogdrukkers	529	1,2%	13	2,5%	X
	40 aniline-/flexodrukkers	132	0,3%	0	0,0%	Flexodrukker
	41 klein-offsetdrukkers	641	1,4%	18	2,8%	X
	42 vellenvlakdrukkers éénkleur	1.983	4,4%	16	0,8%	X
	43 vellenvlakdrukkers tweekleur/schoon- en weerdruk	1.156	2,6%	0	0,0%	X
	44 vellenvlakdrukkers vier- en meerkleurendruk	780	1,7%	2	0,3%	Vellen offsetdrukker
	45 rollenvlakdrukkers bladen	419	0,9%	0	0,0%	X
	46 rollenvlakdrukkers overig drukwerk	341	0,8%	0	0,0%	Rollen rotatiedrukker
	47 diepdrukkers tijdschriften	308	0,7%	0	0,0%	X
	48 diepdrukkers verpakkingen	40	0,1%	0	0,0%	Diepdrukker
	49 zeefdrukkers	344	0,8%	26	7,6%	Zeefdrukker
	50 staaldrukkers	9	0,0%	0	0,0%	X
	51 rollensterbedieners	313	0,7%	6	1,9%	idem
	52 inktvoorbereiders	61	0,1%	1	1,6%	idem

Tabel 8. Functies Grafische industrie 1984 - vervolg

Beroepsgroep	Functiebenaming	personen		vrouwen		in 2021	
		N	%	N	%	vervallen	huidige naam
afwerking	53 bedieners plano-snijmachines	676	1,5%	9	1,3%		idem
	54 bedieners vouwmachines	538	1,2%	26	4,8%		idem
	55 bedieners katernvergaarmachines	48	0,1%	7	14,6%		idem
	56 bedieners plak-, insteek- en omsteekmachines	51	0,1%	3	5,9%		idem
	57 bedieners naaimachines	122	0,3%	57	46,7%		idem
	58 materiaalsnijders	67	0,1%	1	1,5%	X	
	59 bandenmakers	41	0,1%	0	0,0%		idem
	60 persverguldters	37	0,1%	3	8,1%	X	
	61 bedieners bindstraat	113	0,3%	10	8,8%		idem
	62 bedieners driesnijder	66	0,1%	0	0,0%	X	
	63 bedieners garenloosbindmachine	147	0,3%	11	7,5%		idem
	64 bedieners verzamelhechter	259	0,6%	17	6,6%		idem
	65 bedieners bandeermachine	211	0,5%	19	9,0%		idem
	66 handboekbinders, restaurateurs	139	0,3%	18	12,9%		idem
	67 drukkerijbinders, handbinders	754	1,7%	178	23,6%	X	
	68 stansvormvoorbereiders	42	0,1%	1	2,4%		idem
	69 stellers/bedieners stansmachine	197	0,4%	17	8,6%		idem
	70 bedieners plano-vergaarmachine	62	0,1%	12	19,4%		idem
	71 bedieners rollenvergaarmachine, bedieners collator	106	0,2%	7	6,6%		idem
	72 tafelwerkers/bedieners verpakkingsmachine	214	0,5%	158	73,8%		idem
	73 bedieners afzuigbalenpersinstallatie	17	0,0%	2	11,8%	X	
beroepen in papierwaren- en plasticclasssector	74 stellers enveloppenmachine	100	0,2%	36	36,0%	X	
	75 bedieners enveloppen-drukmachine	244	0,5%	105	43,0%	X	
	76 elektrodebouwers/bedieners plasticlasmachine	115	0,3%	73	63,5%	X	
hulpwerk-zaamheden	77 stellers/bedieners grote apparaten papierwarenfabricage	82	0,2%	10	12,2%	X	
	78 hulpvakarbeiders	4.553	10,2%	980	21,5%		medewerker
	79 kwaliteitscontroleurs	276	0,6%	121	43,8%		idem
	80 magazijn- en expeditiepersoneel	2.256	5,1%	107	4,7%		idem
	81 personeel technische dienst	1.028	2,3%	10	1,0%		idem
	82 schoonmaak-, huishoudelijk personeel, bewakers	757	1,7%	234	30,9%		idem
algemeen	83 all-round grafisch vakpersoneel	1.600	3,6%	241	15,1%		idem
	84 administratief personeel	5.648	12,6%	2.015	35,7%		idem
	85 chefs	1.414	3,2%	12	0,8%		idem
	part-timers <20 uur	2.005	4,5%	1.433	71,5%		
totaal	totaal	44.671	100%	7.694	17,2%	47	55,3%
	totaal personen bij vervallen functies	17.854	40,0%				

Bron: Bedrijfstak Informatie Centrum (1985). Beroepenenquête Grafische Industrie 1984.

Tabel 10. Functielijst 2021- (CONCEPT in ontwikkeling)

Beroepsgroep	Functiebenaming	Werk/denkniveau
commercie	1 Accountmanager	mbo 4/hbo
	2 Binnendienstmedewerker	mbo
	3 Inkoper	mbo 4/hbo
	4 Marketingadviseur	hbo
	5 Data analyst	hbo
	6 Cross media adviseur	hbo
	7 Communicatie/PR adviseur	hbo
voorbereiding	8 Orderbegeleider	
	8.1 orderbegeleiding	mbo 4
	8.2 calculatie	mbo 4
	8.3 planning	mbo 4
	8.4 werkvoorbereiding	mbo 4
	9 Redactiemedewerker	mbo 4
	10 Fotograaf	mbo 4/hbo
	11 Multimedia medewerker	
	11.1 DTP	mbo 3
	11.2 webdesign	mbo 4/hbo
	11.3 grafische vormgeving	mbo 4/hbo
	12 Medewerker kwaliteitscontrole	mbo 4
	13 Medewerker drukvormvervaardiging	
operatie	13.1 CTP (Computer-To-Plate)	mbo 2
	13.2 diepdrukcilinder	mbo 2
	13.3 zeefdruk	mbo 2
	13.4 stans en preegvorm	mbo 2
	14 Drukker	
	14.1 vellen offset	mbo 3
	14.2 rollen rotatie offset	mbo 3
	14.3 diepdruk	mbo 3
	14.4 flexo	mbo 3
	14.5 zeefdruk	mbo 3
	14.6 digitaal printen	mbo 3
	14.7 blik, tampon, textiel, transfer	mbo 3
	15 Medewerker nabewerking	
	15.1 snijden	mbo 3
	15.2 vouwen	mbo 3
	15.3 vergaren/naaien/bandmaken	mbo 3
	15.4 boekbinden	mbo 3
	15.5 geniet en gelijmd brochuren	mbo 3
	15.6 stansen	mbo 3
	15.7 vouwplakken	mbo 3
	15.8 verzamelhechten	mbo 3
	15.9 veredeling (cacheren, pregen, foliedruk)	mbo 2
	15.10 couverteren	mbo 3
	15.11 handmatige productie	mbo 2
	16 Medewerker logistiek:	
	16.1 magazijn	mbo 2
	16.2 expeditie/logistiek	mbo 2
	17 Chauffeur	
	17.1 heftruckchauffeur	mbo 2
	17.2 chauffeur	mbo 2
	18 Onderhoudsmedewerker	mbo 3/4
	19 Medewerker print & sign	mbo 3
	19 Productiemedewerker	mbo 2

Tabel 10. Functielijst 2021- (*CONCEPT* in ontwikkeling) - vervolg

Beroepsgroep	Functiebenaming	Werk/denkniveau
management	20 Operationeel manager	mbo 4
	21 Leidinggevende productie en techniek	mbo 4/hbo
	22 Leidinggevende stafafdeling	mbo 4/hbo
staf	23 Controller	hbo
	24 Medewerker (financiële) administratie	mbo 4
	25 Medewerker IT	mbo 4
	26 Systeembeheerder	mbo 4
	27 Applicatiebeheerder/-ontwikkelaar	mbo 4/hbo
	28 Netwerkbeheerder	mbo 4/
	29 IT projectmanager	mbo 4/hbo
	30 Secretaresse	mbo 3
	31 Medewerker ARBO/milieu	mbo 4/hbo
	32 Medewerker gebouwenbeheer	mbo 3
	33 Medewerker HR	mbo 4/hbo
	34 Medewerker opleidingen	hbo
	35 Medewerker interne dienst	mbo 3
	36 Telefoniste/receptioniste	mbo 3
	37 Engineer	hbo

 Bron: ROGB 2020, concept nieuwe functielijst voor de grafimediabranche

Tabel 11. Aandeel van lopende uitkeringen WIA naar diagnosehoofdgroep; ultimo 2014 en 2018

Diagnosehoofdgroep	Grafimediabranche			Nederland totaal	
	2014	2018	>> verschil met NL	2014	2018
1 Psychische stoornissen	34,0%	35,8%	-2,8%	37,0%	38,6%
2 Aandoeningen bewegingsapparaat	24,1%	23,2%	2,4%	21,4%	20,8%
3 Aandoeningen hart en vaatstelsel	9,8%	8,9%	1,6%	8,0%	7,2%
4 Aandoeningen zenuwstelsel	6,9%	6,7%	-0,9%	7,3%	7,6%
5 Nieuwvormingen	6,1%	6,0%	-0,6%	6,7%	6,6%
6 Letsels	4,5%	4,9%	-0,1%	5,3%	5,1%
7 Aandoeningen ademhalingsstelsel	3,2%	3,3%	0,6%	2,6%	2,7%
8 Aandoeningen spijsverteringsstelsel	2,1%	2,0%	-0,3%	2,1%	2,3%
9 Endocriene ziekten	1,4%	1,8%	0,5%	1,5%	1,3%
10 Oogziekten	1,5%	1,7%	0,6%	0,9%	1,0%
11 Aandoeningen urogenitaalstelsel	0,9%	1,1%	-0,3%	1,2%	1,3%
12 Oorzaken	0,7%	0,8%	0,3%	0,5%	0,5%
13 Ziekten van het bloed	0,7%	0,7%	-0,2%	0,9%	0,9%
14 Aangeboren afwijkingen	1,0%	0,7%	0,2%	0,6%	0,5%
15 Huidziekten	0,3%	0,6%	0,3%	0,3%	0,3%
16 Symptomen(*)	0,3%	0,3%	-0,1%	0,4%	0,4%
17 Infectieziekten	0,3%	0,3%	-0,3%	0,6%	0,5%
18 Zwangerschap en bevalling	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%
- Onbekend	2,0%	1,0%	-1,0%	2,4%	2,0%
Totaal	100%	100%		100%	100%

Bron: tellingen uit UWV Aanvulling op SV naar sectoren 2014 en 2018, bewerking GOC/JT

Tabel 13. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging?

WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID 2019 TNO/CBS

	Grootteklasse bedrijf					Totaal
	2-4wp	5-9wp	9-49wp	50-99wp	100+wp	
a. Werkdruk	40,3%	47,0%	55,7%	68,0%	77,4%	46,2%
b. Emotioneel zwaar werk	9,9%	6,1%	5,6%	10,4%	18,3%	8,6%
c. Agressie en geweld	3,0%	4,9%	5,8%	7,5%	19,3%	4,5%
d. Lichamelijke belasting	29,7%	40,0%	44,3%	45,7%	48,8%	35,3%
e. Beeldschermwerk	23,5%	22,4%	35,8%	52,8%	49,4%	26,9%
f. Langdurig ongemakkelijke houding	10,9%	12,1%	17,6%	20,0%	20,2%	12,8%
g. Lawaai	7,8%	11,3%	11,9%	14,6%	11,6%	9,5%
h. Knel-/snijgevaar	3,5%	5,5%	8,8%	6,9%	7,3%	5,1%
i. Valgevaar	5,9%	3,5%	7,6%	7,5%	6,5%	5,8%
j. Aanrijdgevaar	2,7%	4,8%	8,8%	7,8%	7,8%	4,5%
k. Gevaarlijke stoffen	3,3%	4,0%	5,4%	6,9%	8,8%	4,1%
l. Straling	0,9%	1,0%	0,7%	0,5%	1,6%	0,9%
m. Onregelmatige werktijden	8,1%	10,0%	10,0%	17,5%	26,1%	9,6%
n. Repeterend werk	2,7%	4,1%	11,2%	15,2%	14,2%	5,1%
o. Andere arbeidsrisico's	2,9%	1,6%	2,2%	2,6%	3,6%	2,5%
p. Geen arbeidsrisico's	21,6%	15,6%	8,9%	3,7%	2,0%	17,2%
q. Weet niet	6,5%	4,1%	4,5%	1,8%	1,0%	5,4%

Bron: TNO/CBS WEA-enquête 2019, bewerking GOC/JT

Tabel 14. Welke maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim?

WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID 2019

	Grootteklasse bedrijf					Totaal
	2-4wp	5-9wp	9-49wp	50-99wp	100+wp	
a. Organisatorische verbeteringen	7,0%	16,8%	31,4%	53,7%	60,1%	16,0%
b. Technische verbeteringen	13,7%	18,1%	26,8%	30,9%	27,9%	17,8%
c. Persoonlijke beschermingsmiddelen	20,7%	26,4%	31,9%	36,6%	33,1%	24,6%
d. Onderzoek arbeidsrisico's	5,8%	7,5%	21,8%	38,3%	47,8%	11,0%
e. Bevorderen gezonde leefstijl	10,2%	8,4%	18,2%	35,4%	51,7%	13,1%
f. Integraal arbo-beleid	10,7%	13,3%	23,3%	37,1%	39,9%	14,9%
g. Prikkels terugdringen verzuim	9,3%	9,9%	16,6%	31,8%	33,2%	11,9%
h. Begeleiding bij verzuim	6,6%	18,9%	30,4%	56,1%	61,6%	16,1%
i. Voorlichting en training	10,7%	11,6%	21,2%	32,3%	43,1%	14,2%
j. Aanpassingen in werk	14,8%	22,4%	29,5%	34,6%	33,6%	19,9%
k. Andere maatregelen arbo	4,7%	10,6%	9,9%	8,7%	9,4%	7,0%
l. Geen maatregelen arbo	40,4%	22,7%	11,2%	5,1%	3,5%	29,8%
m. Weet niet	5,6%	6,9%	3,0%	0,8%	1,5%	5,1%

Bron: TNO/CBS WEA-enquête 2019, bewerking GOC/JT

Tabel 16. Knelpunten bij inzetbaarheid van oudere werknemers naar grootteklasse bedrijf

	1-9wp		10-49wp		50+wp	
	enigszins	behoorlijk & sterk	enigszins	behoorlijk & sterk	enigszins	behoorlijk & sterk
Gebrek flexibele inzetbaarheid	9%	6%	18%	6%	41%	3%
Algemene gezondheidsklachten	13%	5%	36%	6%	63%	22%
Langdurig ziekteverzuim	5%	7%	15%	9%	63%	13%
Werken in ploegdiensten	4%	0%	10%	6%	31%	21%
Werken in nachtdiensten	3%	1%	7%	7%	40%	24%
Te vermoeiende fysieke werkzaamheden	16%	5%	28%	6%	31%	25%
Steeds meer moeite met hoge werkdruk	19%	4%	28%	10%	41%	9%
Niet met nieuwe technologie overweg kunnen	28%	11%	35%	8%	57%	13%
Geen opleiding meer willen volgen	15%	10%	20%	12%	21%	21%

Bron: GOC Enquête onder grafische bedrijven april/mei 2021 (N=614)

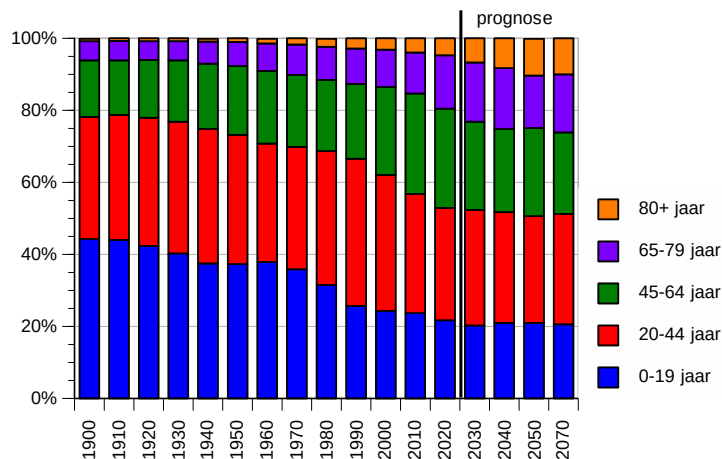
Tabel 18. Overzicht RVU-rechten en pensioenleeftijd grafische werknemers

geboortedatum	65 jaar datum	pensioenleeftijd	pensioendatum	maanden na 65	RVU-maanden
01-01-1955	01-01-2020	66+4 m	01-05-2021	16	nvt
01-05-1955	01-05-2020	66+4 m	01-09-2021	16	nvt
01-06-1955	01-06-2020	66+4 m	01-10-2021	16	1
01-07-1955	01-07-2020	66+4 m	01-11-2021	16	2
01-08-1955	01-08-2020	66+4 m	01-12-2021	16	3
01-09-1955	01-09-2020	66+7 m	01-04-2022	19	7
01-10-1955	01-10-2020	66+7 m	01-05-2022	19	8
01-11-1955	01-11-2020	66+7 m	01-06-2022	19	9
01-12-1955	01-12-2020	66+7 m	01-07-2022	19	10
01-01-1956	01-01-2021	66+7 m	01-08-2022	19	11
01-02-1956	01-02-2021	66+7 m	01-09-2022	19	12
01-03-1956	01-03-2021	66+7 m	01-10-2022	19	13
01-04-1956	01-04-2021	66+7 m	01-11-2022	19	14
01-05-1956	01-05-2021	66+7 m	01-12-2022	19	15
01-06-1956	01-06-2021	66+10 m	01-04-2023	22	19
01-07-1956	01-07-2021	66+10 m	01-05-2023	22	20
01-08-1956	01-08-2021	66+10 m	01-06-2023	22	21
01-09-1956	01-09-2021	66+10 m	01-07-2023	22	22
01-10-1956	01-10-2021	66+10 m	01-08-2023	22	22
01-11-1956	01-11-2021	66+10 m	01-09-2023	22	22
01-12-1956	01-12-2021	66+10 m	01-10-2023	22	22
01-01-1957	01-01-2022	66+10 m	01-11-2023	22	22
01-02-1957	01-02-2022	66+10 m	01-12-2023	22	22
01-03-1957	01-03-2022	67	01-03-2024	24	24
01-04-1957	01-04-2022	67	01-04-2024	24	24
01-05-1957	01-05-2022	67	01-05-2024	24	24
01-06-1957	01-06-2022	67	01-06-2024	24	24
01-07-1957	01-07-2022	67	01-07-2024	24	24
01-08-1957	01-08-2022	67	01-08-2024	24	24
01-09-1957	01-09-2022	67	01-09-2024	24	24
01-10-1957	01-10-2022	67	01-10-2024	24	24
01-11-1957	01-11-2022	67	01-11-2024	24	24
01-12-1957	01-12-2022	67	01-12-2024	24	24
01-01-1958	01-01-2023	67	01-01-2025	24	24
01-02-1958	01-02-2023	67	01-02-2025	24	24
01-03-1958	01-03-2023	67	01-03-2025	24	24
01-04-1958	01-04-2023	67	01-04-2025	24	24
01-05-1958	01-05-2023	67	01-05-2025	24	24
01-06-1958	01-06-2023	67	01-06-2025	24	24
01-07-1958	01-07-2023	67	01-07-2025	24	24
01-08-1958	01-08-2023	67	01-08-2025	24	24
01-09-1958	01-09-2023	67	01-09-2025	24	24
01-10-1958	01-10-2023	67	01-10-2025	24	24
01-11-1958	01-11-2023	67	01-11-2025	24	24
01-12-1958	01-12-2023	67	01-12-2025	24	24
31-12-1958	31-12-2023	67	01-01-2026	24	24

2. Grafieken

Grafiek 2. Vergrijzing in Nederland in relatieve leeftijdsklassen

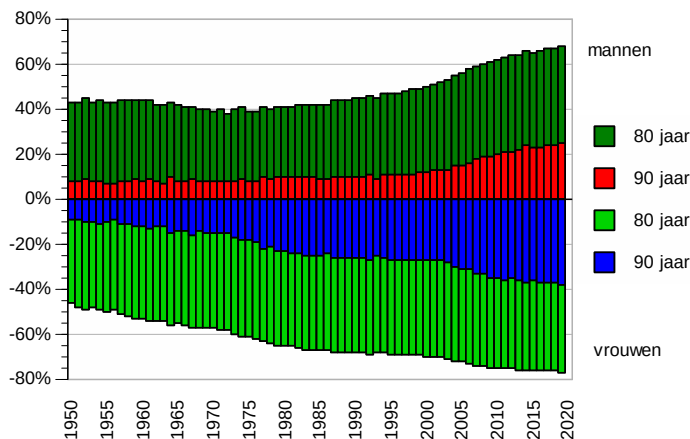
Door de leeftijdsklassen in percentages van de gehele bevolking uit te drukken wordt de vergrijzing over de afgelopen 200 jaar nog duidelijker zichtbaar.



Bron: CBS, bewerking GOC/JT

Grafiek 20. Levensverwachting 60 jarigen: aandeel dat 80 en 90 wordt

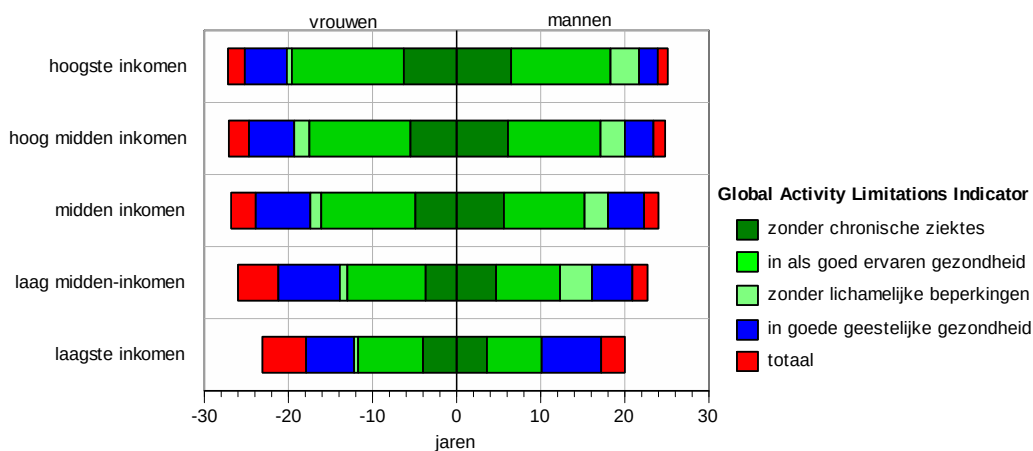
Uitgedrukt in het percentage mannen en vrouwen van 60 jaar dat 80 c.q. 90 jaar wordt. Een steeds groter deel van de zestig jarigen bereikt de leeftijd van 80 of zelfs 90. Onder vrouwen is dit aandeel nog hoger dan onder mannen.



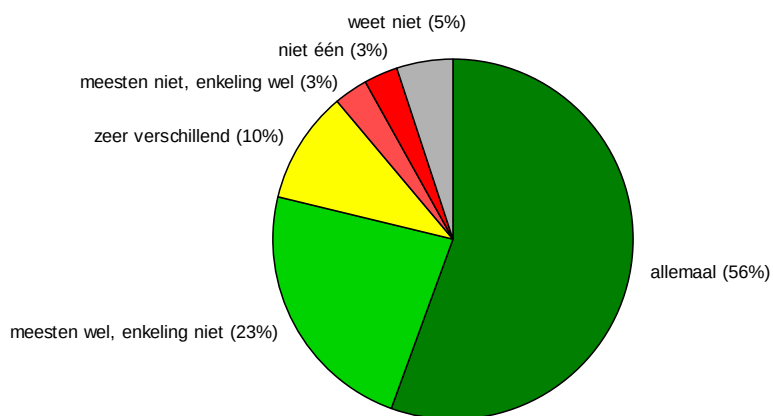
Bron: CBS, bewerking GOC/JT

Grafiek 22. Levensverwachting vanaf 60 jaar:naar inkomensklasse

Tussen 2014-2017 is de levensverwachting, zowel in goede gezondheid als in totaal, hoger naarmate de inkomensklasse hoger is.

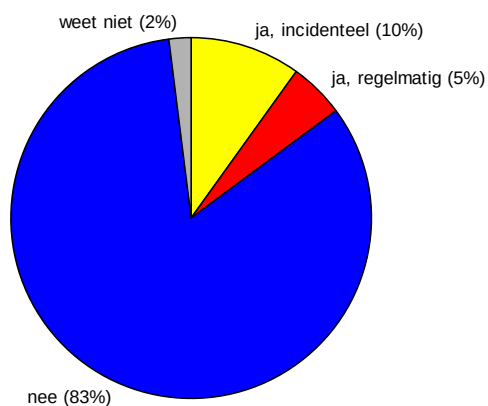


Grafiek 28. Motivatie van oudere werknemers om door te werken tot hun pensioenleeftijd, volgens werkgevers



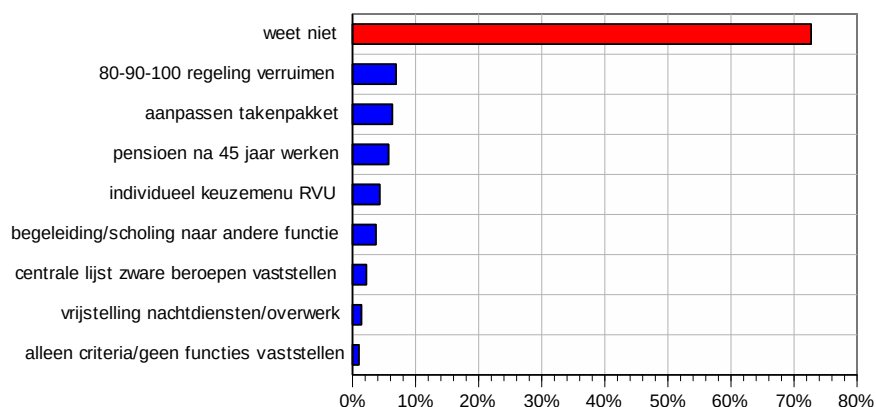
Bron: GOC Enquête onder grafische bedrijven april/mei 2021 (N=614)

Grafiek 29. Is er in uw bedrijf de afgelopen jaren gebruik gemaakt van de CAO-regeling 'werktijdvermindering oudere werknemers'? (80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw)



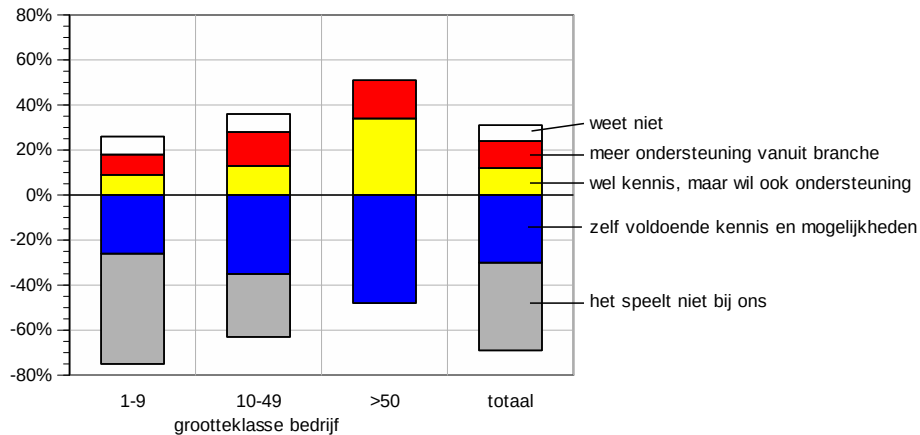
Bron: GOC Enquête onder grafische bedrijven april/mei 2021 (N=614)

Grafiek 30. Welke maatregelen zouden volgens werkgevers in de praktijk het meest bruikbaar zijn voor duurzame inzetbaarheid en/of eerdere uitstroom?



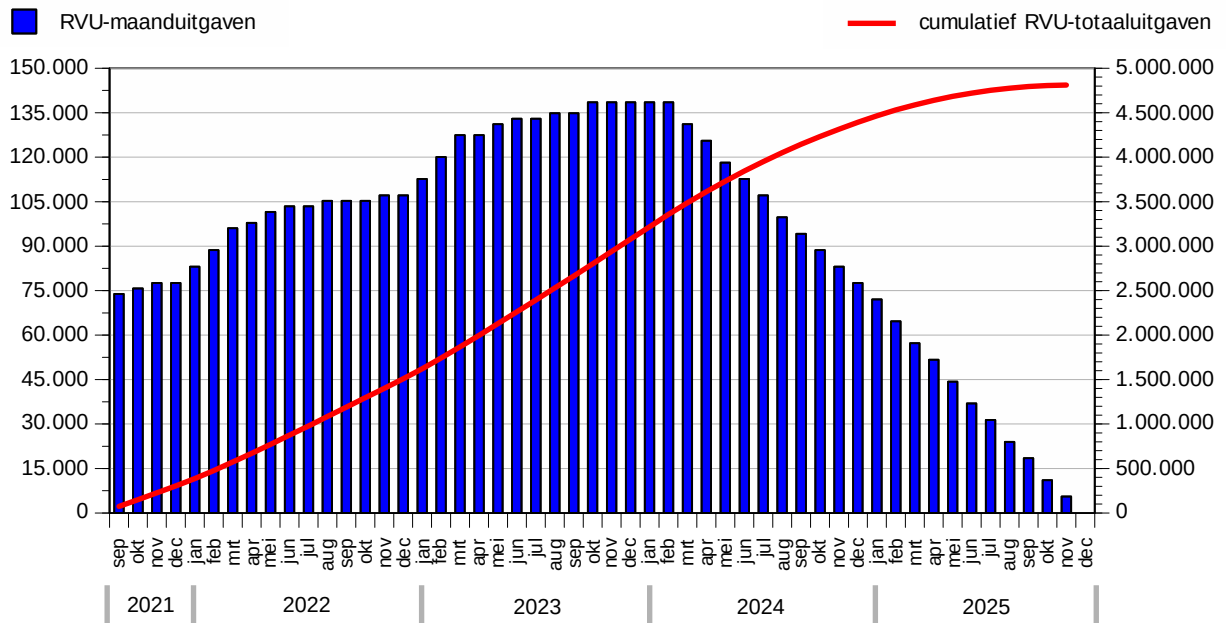
Bron: GOC Enquête onder grafische bedrijven april/mei 2021 (N=614)

Grafiek 32. Heeft u binnen uw bedrijf voldoende kennis over duurzame inzetbaarheid om effectieve maatregelen te kunnen invoeren; vindt u dat de branche daarvoor meer ondersteuning zou moeten bieden



Bron: GOC Enquête onder grafische bedrijven april/mei 2021 (N=614)

Grafiek 34. Prognose kostenopbouw RVU Grafimedia, maanduitgaven en cumulatief totaaluitgaven, exclusief uitvoeringskosten, op basis van aantal potentiële kandidaten



Bron: GOC/JT

3. TNO/CBS NEA grafimediabranche 2017-2020

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

Toelichting TNO

In de tabel op het volgende tabblad van dit Excel bestand worden de data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uitgesplitst voor de Grafimediabranche.

Gezien de geringe grootte van respondenten in de Grafimediabranche in de NEA data, is het noodzakelijk om meerdere jaren samen te voegen. In de afzonderlijke jaren is het aandeel respondenten uit de Grafimediabranche kleiner dan 200 werknemers en wij kunnen – om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen – geen uitspraken doen over groepen die onder deze grens zitten. Voor de huidige uitsplitsing hebben wij daarom de data uit 2017, 2018, 2019 en 2020 samengevoegd.

Voor een aantal variabelen in de tabel zijn de cellen voor de Grafimediabranche leeg. Dit komt doordat er voor alle tabellen geldt dat de resultaten niet zijn weergegeven indien het aantal respondenten dat de vraag beantwoord heeft minder dan 200 is. In deze gevallen staat er een #-teken in de desbetreffende cel.

Een selecte groep onderwerpen uit de NEA wordt niet ieder jaar uitgevraagd (waaronder onder andere vragen over beroepsziekten, chronische ziekten en veiligheidscultuur). Voor deze variabelen kunnen om die reden slechts data uit twee jaar samengevoegd worden (in plaats van vier jaar). Hierdoor is het aandeel respondenten voor deze onderwerpen te klein en is het voor deze onderwerpen niet mogelijk om uitspraken te doen. Deze onderwerpen zijn daarom niet opgenomen in de tabel.

Toelichting NEA

De NEA - Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden - is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 65 jaar (tot en met 2013) of tussen de 15 en 75 jaar (vanaf 2014) zijn. Tot en met 2013 deden jaarlijks gemiddeld ruim 23.000 werknemers mee. Vanaf 2014 is de steekproef vergroot en in 2020 vulden ruim 58.000 werknemers de NEA daadwerkelijk in. De verzamelde gegevens worden door weging representatief gemaakt voor de populatie. Daardoor is het mogelijk om op basis van de NEA valide uitspraken te doen over alle werknemers van Nederland maar ook over subgroepen.

Belangrijk om te vermelden is dat:

Er geen berekeningen gemaakt mogen worden op basis van de waardes in deze tabel. Bij het zelf doorrekenen (optellen/vermenigvuldigen/etc.) van deze cijfers kunnen er discrepanties ontstaan met de daadwerkelijke cijfers zoals die door TNO en CBS worden gepubliceerd.

Wanneer er cijfers uit deze tabellen gebruikt worden, is het belangrijk om de onderstaande bronvermelding te gebruiken.

NEA 2017-2020 (TNO | CBS)

Technische toelichting bij de tabellen:

In de analyse is de Grafimediabranche met de overige branches in Nederland en het Nederlands gemiddelde vergeleken. Voor alle verschillen is gekeken of ze statistisch significant zijn of dat er mogelijk sprake is van een toevalsbevinding. Dit wordt in de tabellen weergegeven met driehoekjes, waarbij open driehoekjes (Δ en ∇) staan voor significante, maar relatief kleine verschillen. Dichte driehoekjes ($\blacktriangle$ en $\blacktriangledown$) staan voor grotere significante verschillen. Belangrijk is om te realiseren dat de significantie niet alleen van het aantal procentpunten verschil tussen twee waarden afhangt, maar ook van de groepsgrootte en de spreiding in de waarden. Dit is belangrijk omdat het hierdoor twee, op het oog onlogische zaken kunnen voorkomen. Zo kan een verschil van bijvoorbeeld 2 procentpunten in het ene geval wel en in het andere geval niet significant zijn. Daarnaast kan het voorkomen dat twee waarden op het oog duidelijk van elkaar verschillen, maar dat dit verschil niet statistisch significant is. Bij deze “verschillen” zult u geen driehoekje aantreffen.

De percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). $\blacktriangle$ en $\blacktriangledown$: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ∇ : eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum. #: Ongewogen-N < 200.

Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)		Grafimedia branche	Overige branches in Nederland	Totaal Nederland
#1	Proportioneel gewogen-N:	482	220.445	220.927
	%:	0,22%	99,8%	100%
	Ongewogen-N:	432	220.495	220.927
Regel	Dienstverband			
1	Hebben uw betaalde werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan?			
2	· Eén baan als werknemer	97,1%Δ	93,9%▽	93,9%
3	· Meerdere banen als werknemer	2,9%▽	6,1%Δ	6,1%
4	Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandige?			
5	· Ja	5,6%	5,1%	5,1%
6	· Nee	94,4%	94,9%	94,9%
7	Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft? [Subgroep met meerdere banen óf ook werkzaam als zelfstandige]			
8	· De afwisseling in werkzaamheden of contacten	#	22,1%	22,1%
9	· Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen	#	15,2%	15,2%
10	· Geld verdienen voor iets extra's	#	17,8%	17,8%
11	· Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden	#	22,9%	22,9%
12	· Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven	#	3,7%▼	3,7%
13	· Om de zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden	#	8,2%	8,2%
14	· Anders	#	10,1%	10,1%
15	Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft? [Subgroep: Geen vast dienstverband óf werkzaam als oproep-, inval- of uitzendkracht]			
16	· Ik heb behoefte aan flexibiliteit	#	32,7%	32,7%
17	· Ik heb geen behoefte aan zekerheid	#	5,4%	5,4%
18	· Ik ben nieuw bij mijn huidige werkgever	#	43,1%	43,1%
19	· Het lukt niet om een vaste baan te krijgen	#	18,7%▼	18,8%
20	Arbeidsduur in uren per week in huidige baan [Gemiddelde] [Range: 0–95]	33,0▲	29,2▼	29,2
21	Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?			
22	· 0 dagen [0]	0%	0,1%	0,1%
23	· 1 dag [1]	1,7%▽	3,8%Δ	3,8%
24	· 2 dagen [2]	2,5%▽	7,1%Δ	7,1%
25	· 3 dagen [3]	8,6%▽	14,0%Δ	14,0%
26	· 4 dagen [4]	16,8%▽	23,8%Δ	23,8%
27	· 5 dagen [5]	68,8%▲	47,9%▼	47,9%
28	· 6 dagen [6]	1,2%	2,1%	2,1%
29	· 7 dagen [7]	0,4%	1,2%	1,2%
30	· Gemiddelde	4,54▲	4,16▼	4,16
31	Werkt u in ploegdienst of wisseldienst?			
32	· Nee	75,3%▽	81,2%Δ	81,2%
33	· Ja (soms of gewoonlijk)	24,7%Δ	18,8%▽	18,8%
34	Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn?			
35	· Nee	74,6%Δ	69,4%▽	69,4%
36	· Ja (soms of regelmatig)	25,4%▽	30,6%Δ	30,6%
37	Werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts?			
38	· Nee	53,6%Δ	46,6%▽	46,6%
39	· Ja (soms of regelmatig)	46,4%▽	53,4%Δ	53,4%
40	Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens?			
41	· Nee	83,6%	84,1%	84,1%
42	· Ja (soms of regelmatig)	16,4%	15,9%	15,9%
43	Werkt u wel eens op zaterdag?			
44	· Nee	58,8%▲	45,6%▼	45,7%
45	· Ja (soms of regelmatig)	41,2%▼	54,4%▲	54,3%
46	Werkt u wel eens op zondag?			
47	· Nee	77,1%▲	59,4%▼	59,4%
48	· Ja (soms of regelmatig)	22,9%▼	40,6%▲	40,6%
49	Werkt u regelmatig of soms over?			
50	· Nee	25,8%	29,1%	29,1%
51	· Ja (soms of regelmatig)	74,2%	70,9%	70,9%
52	Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? [Betaald en onbetaald; geen overwerk = 0 uur] [Gemiddelde] [Range: 0–90]	3,37	3,14	3,14
53	Waar werkt u doorgaans voor uw werkgever?			
54	· Op mijn eigen woonadres	2,5%▽	5,6%Δ	5,6%
55	· Op een vast adres van uw werkgever	90,8%▲	70,8%▼	70,9%
56	· Op verschillende plaatsen	6,7%▼	23,5%▲	23,5%

#2 Regel	Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)	Graflmedia branche	Overige branches in Nederland	Totaal Nederland
66	Thuiswerk			
67	- Werkt doorgaans op eigen woonadres	2,5% ▽	5,7% ▲	5,7%
68	- Werkt doorgaans op vast adres van werkgever en ook thuis	18,2% ▽	22,0% ▲	22,0%
69	- Werkt doorgaans op verschillende plaatsen en ook thuis	4,8% ▽	11,4% ▲	11,4%
70	- Werkt doorgaans op vast adres van werkgever en niet thuis	72,5% ▲	48,8% ▽	48,8%
71	- Werkt doorgaans op verschillende plaatsen en niet thuis	1,9% ▽	12,2% ▲	12,1%
72	Thuiswerk			
73	- Ja, werkt ook of doorgaans thuis	25,5% ▽	39,1% ▲	39,0%
74	- Nee	74,5% ▲	60,9% ▽	61,0%
75	Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever? [Subgroep die (ook) thuis werkt] [Gemiddelde] [Range: 0–80]	#	10,4	10,4
76	Telewerker (werkt ten minste een halve dag per week buiten de bedrijfsvestiging met toegang tot het ICT-systeem van het bedrijf)			
77	- Ja	10,7% ▽	21,1% ▲	21,1%
78	- Nee	89,3% ▲	78,9% ▽	78,9%
79	Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever [Gemiddelde] [Range: 0–58]	12,0 ▲	9,68 ▽	9,68
80	Aantal jaren werkzaam in huidige functie [Gemiddelde] [Range: 0–58]	9,75 ▲	7,42 ▽	7,43
81	Bedrijf			
82	Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)?			
83	- a. Een grote reorganisatie	9,4%	11,6%	11,6%
84	- b. Overname door een andere organisatie	7,9% ▲	3,9% ▽	3,9%
85	- c. Overname van een andere organisatie	8,1% ▲	4,2% ▽	4,2%
86	- d. Inkrimping zonder gedwongen ontslagen	8,6%	7,1%	7,1%
87	- e. Inkrimping met gedwongen ontslagen	10,3% ▲	5,7% ▽	5,7%
88	- f. Fusie met een ander bedrijf	5,8% ▲	3,7% ▽	3,7%
89	- g. Uitbesteding van ondersteunende diensten	5,1%	6,5%	6,5%
90	- h. Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland	2,5%	2,2%	2,2%
91	- i. Automatisering van bedrijfsactiviteiten	12,2%	9,6%	9,6%
92	- j. Geen van deze	53,9% ▽	66,0% ▲	66,0%
93	Beroep			
94	Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel?			
95	- Ja	24,1%	25,9%	25,9%
96	- Nee	75,9%	74,1%	74,1%
97	Aan hoeveel personen geeft u leiding? [Subgroep leidinggevend]			
98	- 1 t/m 4	#	41,1%	41,1%
99	- 5 t/m 9	#	24,2%	24,3%
100	- 10 t/m 19	#	17,4%	17,4%
101	- 20 t/m 49	#	11,3%	11,3%
102	- 50 t/m 99	#	3,4%	3,4%
103	- 100 of meer	#	2,6%	2,6%
104	Werkomstandigheden			
105	• Gevaarlijk werk index [10 items; ten minste één 'vaak' of 'altijd']			
106	- Doet vaak of altijd gevaarlijk werk	12,9%	14,7%	14,7%
107	- Doet geen/bijna nooit/soms/frequentie onbekend gevaarlijk werk	87,1%	85,3%	85,3%
108	Moet u gevaarlijk werk doen? En zo ja, wat is of zijn dan de belangrijkste gevaren van uw werk?			
109	- a. N.v.t.: Geen gevaarlijk werk	73,1%	70,1%	70,1%
110	- b. Vallen van hoogte	4,2%	6,6%	6,6%
111	- c. Struikelen, uitglijden	9,9%	13,1%	13,1%
112	- d. Bekneld raken	11,0% ▲	5,7% ▽	5,7%
113	- e. Snijden, steken	14,2% ▲	9,8% ▽	9,8%
114	- f. Botsen, aanrijdingen	4,9%	7,3%	7,3%
115	- g. Ongeluk met gevaarlijke stoffen	7,7%	6,0%	6,0%
116	- h. Confrontatie met geweld	0,7% ▽	8,2% ▲	8,2%
117	- i. Verbranden	3,4%	5,0%	5,0%
118	- j. Verstikking	0,6%	1,8%	1,8%
119	- k. Een ander gevaar	4,6%	6,9%	6,9%

#3 Regel	Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)	Grafimedia branche	Overige branches In Nederland	Totaal Nederland
120	Hoe vaak moet u de volgende soorten van gevaarlijk werk doen?			
121	· a. Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u kunt vallen van hoogte? [% 'vaak' of 'altijd']	0,3%▼	1,9%Δ	1,9%
122	· b. Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u kunt struikelen of uitglijden? [% 'vaak' of 'altijd']	4,1%	5,4%	5,3%
123	· c. Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u bekneld kunt raken? [% 'vaak' of 'altijd']	3,9%Δ	1,8%▼	1,8%
124	· d. Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u zich kunt snijden of steken? [% 'vaak' of 'altijd']	7,1%Δ	4,8%▼	4,8%
125	· e. Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij botsingen of aanrijdingen kunnen voorkomen? [% 'vaak' of 'altijd']	2,7%	4,3%	4,3%
126	· f. Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u een ongeluk kunt krijgen met gevaarlijke stoffen? [% 'vaak' of 'altijd']	2,9%	2,1%	2,1%
127	· g. Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij er een confrontatie kan ontstaan met geweld? [% 'vaak' of 'altijd']	0,4%▼	2,4%Δ	2,4%
128	· h. Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u zich kunt verbranden? [% 'vaak' of 'altijd']	2,0%	2,4%	2,4%
129	· i. Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij verstikking kan voorkomen? [% 'vaak' of 'altijd']	0,4%	0,4%	0,4%
130	· j. Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij er een ander gevaar speelt? [% 'vaak' of 'altijd']	1,9%	2,5%	2,5%
131	· k. Gevaarlijk werk: Geen van bovenstaande	87,1%	85,3%	85,3%
132	· Fysiek belastend/zwaar werk ['kracht', 'trilling', 'houding' en/of 'herhaling']			
133	· Alleen 'nee' of 'ja, soms'	50,9%▼	59,4%Δ	59,4%
134	· Ten minste één 'ja, regelmatig'	49,1%Δ	40,6%▼	40,6%
135	a. Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten?			
136	· Nee of soms	76,5%▼	80,4%Δ	80,4%
137	· Ja regelmatig	23,5%Δ	19,6%▼	19,6%
138	b. Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?			
139	· Nee of soms	88,0%▼	91,4%Δ	91,4%
140	· Ja regelmatig	12,0%Δ	8,6%▼	8,6%
141	c. Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?			
142	· Nee of soms	90,6%	89,7%	89,7%
143	· Ja regelmatig	9,4%	10,3%	10,3%
144	d. Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?			
145	· Nee of soms	57,7%▼	67,7%▲	67,7%
146	· Ja regelmatig	42,3%▲	32,3%▼	32,3%
147	e. Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?			
148	· Nee of soms	79,7%▼	92,6%▲	92,6%
149	· Ja regelmatig	20,3%▲	7,4%▼	7,4%
150	Werkt u met water of waterige oplossingen?			
151	· Nooit of soms	89,6%Δ	85,0%▼	85,0%
152	· Vaak of altijd	10,4%▼	15,0%Δ	15,0%
153	· Stoffen ['stoffen op huid', 'ademt stoffen in' en/of 'contact besmettelijke stoffen']			
154	· Alleen 'nooit' of 'soms'	82,1%	83,5%	83,5%
155	· Ten minste één 'vaak' of 'altijd'	17,9%	16,5%	16,5%
156	a. Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid?			
157	· Nooit of soms	88,4%▼	91,2%Δ	91,2%
158	· Vaak of altijd	11,6%Δ	8,8%▼	8,8%
159	b. Ademt u tijdens het werk stoffen in?			
160	· Nooit of soms	85,4%▼	92,1%▲	92,1%
161	· Vaak of altijd	14,6%▲	7,9%▼	7,9%
162	c. Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?			
163	· Nooit of soms	98,4%▲	92,8%▼	92,8%
164	· Vaak of altijd	1,6%▼	7,2%▲	7,2%
165	· Balans tussen taakeisen en autonomie			
166	· Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'active jobs'	23,3%Δ	19,4%▼	19,4%
167	· Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'high strain jobs'	17,8%	17,7%	17,7%
168	· Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'low strain jobs'	37,7%	37,3%	37,3%
169	· Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; 'passive jobs'	21,2%▼	25,6%Δ	25,6%
170	· 'High strain jobs': werk met hoge taakeisen en lage autonomie; werk met veel spanning			
171	· Nee	82,2%	82,3%	82,3%
172	· Ja	17,8%	17,7%	17,7%
173	· Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatic; 6 items; incl. 'Werktijden bepalen'] [Gemiddelde] [Range: 1-3]	2,37	2,36	2,36
174	· Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatic; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'] [Gemiddelde] [Range: 1-3]	2,51	2,47	2,47
175	· Autonomie [≥2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatic; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']			
176	· Nee of soms	39,2%	43,3%	43,3%
177	· Regelmatic	60,8%	56,7%	56,7%

#4 Regel	Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)	Graflmedia branche	Overige branches In Nederland	Totaal Nederland
178	a. Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?			
179	· Nee of soms	38,5%	39,4%	39,4%
180	· Ja regelmatig	61,5%	60,6%	60,6%
181	b. Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?			
182	· Nee of soms	36,5%	38,4%	38,3%
183	· Ja regelmatig	63,5%	61,6%	61,7%
184	c. Kunt u zelf uw werktempo regelen?			
185	· Nee of soms	38,9%	43,1%	43,1%
186	· Ja regelmatig	61,1%	56,9%	56,9%
187	d. Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?			
188	· Nee of soms	29,6%	32,4%	32,4%
189	· Ja regelmatig	70,4%	67,6%	67,6%
190	e. Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?			
191	· Nee of soms	45,3%	48,8%	48,8%
192	· Ja regelmatig	54,7%	51,2%	51,2%
193	f. Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?			
194	· Nee of soms	80,4%Δ	73,4%∇	73,4%
195	· Ja regelmatig	19,6%∇	26,6%Δ	26,6%
196	• Kwantitatieve taakeisen [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [Gemiddelde] [Range: 1-4]	2,45Δ	2,35∇	2,35
197	• Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [>=2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]			
198	· Nooit of soms	58,9%	62,9%	62,9%
199	· Vaak of altijd	41,1%	37,1%	37,1%
200	a. Moet u erg snel werken?			
201	· Nooit of soms	56,9%∇	64,9%Δ	64,9%
202	· Vaak of altijd	43,1%Δ	35,1%∇	35,1%
203	b. Moet u heel veel werk doen?			
204	· Nooit of soms	51,5%	54,9%	54,9%
205	· Vaak of altijd	48,5%	45,1%	45,1%
206	c. Moet u extra hard werken?			
207	· Nooit of soms	69,0%	70,1%	70,1%
208	· Vaak of altijd	31,0%	29,9%	29,9%
209	• Emotioneel zwaar werk [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [Gemiddelde] [Range: 1-4]	1,60∇	1,71Δ	1,71
210	• Emotioneel zwaar werk [>=2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]			
211	· Nooit of soms	93,7%Δ	89,5%∇	89,5%
212	· Vaak of altijd	6,3%∇	10,5%Δ	10,5%
213	a. Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?			
214	· Nooit of soms	94,2%Δ	91,5%∇	91,5%
215	· Vaak of altijd	5,8%∇	8,5%Δ	8,5%
216	b. Is uw werk emotioneel veeleisend?			
217	· Nooit of soms	93,0%Δ	87,2%∇	87,2%
218	· Vaak of altijd	7,0%∇	12,8%Δ	12,8%
219	c. Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?			
220	· Nooit of soms	85,2%	85,2%	85,2%
221	· Vaak of altijd	14,8%	14,8%	14,8%
222	• Moelijkheidsgraad [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [Gemiddelde] [Range: 1-4]	2,96	2,96	2,96
223	• Moelijkheidsgraad [>=2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items]			
224	· Nooit of soms	20,3%	23,4%	23,4%
225	· Vaak of altijd	79,7%	76,6%	76,6%
226	a. Vereist uw werk intensief nadenken?			
227	· Nooit of soms	48,5%Δ	43,6%∇	43,6%
228	· Vaak of altijd	51,5%∇	56,4%Δ	56,4%
229	b. Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?			
230	· Nooit of soms	14,7%	16,6%	16,6%
231	· Vaak of altijd	85,3%	83,4%	83,4%
232	c. Vergt uw werk veel aandacht van u?			
233	· Nooit of soms	22,2%	26,1%	26,1%
234	· Vaak of altijd	77,8%	73,9%	73,9%
235	Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? [Desktop, laptop, notebook, tablet en/of smartphone] [Gemiddelde] [Range: 0-13]	4,28	4,13	4,13
236	• Beeldschermwerk			
237	· 0 t/m 5 uur per dag	56,7%	59,6%	59,6%
238	· 6 uur per dag of meer	43,3%	40,4%	40,4%

#5 Regel	Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)	Grafimedia branche	Overige branches In Nederland	Totaal Nederland
239	Klanten en Collega's			
240	• Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items] [Gemiddelde] [Range: 1–4]	2,83 ▼	3,04 ▲	3,04
241	• Sociale steun leidinggevende [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]			
242	· Nooit of soms	22,2% ▲	13,8% ▼	13,8%
243	· Vaak of altijd	77,8% ▼	86,2% ▲	86,2%
244	a. Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers			
245	· (Helemaal) mee oneens	27,3% ▲	18,5% ▼	18,5%
246	· (Helemaal) mee eens	72,7% ▼	81,5% ▲	81,5%
247	b. Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg			
248	· (Helemaal) mee oneens	26,4% ▲	17,5% ▼	17,5%
249	· (Helemaal) mee eens	73,6% ▼	82,5% ▲	82,5%
250	• Sociale steun collega's [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items] [Gemiddelde] [Range: 1–4]	3,12 ▼	3,31 ▲	3,31
251	• Sociale steun collega's [≥2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items]			
252	· Nooit of soms	7,0% Δ	3,7% ▽	3,7%
253	· Vaak of altijd	93,0% ▽	96,3% Δ	96,3%
254	a. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me			
255	· (Helemaal) mee oneens	16,0% ▲	9,5% ▼	9,5%
256	· (Helemaal) mee eens	84,0% ▼	90,5% ▲	90,5%
257	b. Mijn collega's zijn vriendelijk			
258	· (Helemaal) mee oneens	7,7% Δ	3,9% ▽	3,9%
259	· (Helemaal) mee eens	92,3% ▽	96,1% Δ	96,1%
260	• Extern ongewenst gedrag [4 items]			
261	· Nee, nooit	90,6% ▲	75,7% ▼	75,7%
262	· Enkele keer t/m zeer vaak	9,4% ▼	24,3% ▲	24,3%
263	• Intern ongewenst gedrag [4 items]			
264	· Nee, nooit	80,3% ▽	84,0% Δ	84,0%
265	· Enkele keer t/m zeer vaak	19,7% Δ	16,0% ▽	16,0%
266	a. Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)			
267	· Nooit	98,7% ▲	93,9% ▼	93,9%
268	· Enkele keer tot zeer vaak	1,3% ▼	6,1% ▲	6,1%
269	b. Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevend en of collega's			
270	· Nooit	97,0%	97,7%	97,7%
271	· Enkele keer tot zeer vaak	3,0%	2,3%	2,3%
272	c. Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)			
273	· Nooit	92,5% ▲	80,2% ▼	80,2%
274	· Enkele keer tot zeer vaak	7,5% ▼	19,8% ▲	19,8%
275	d. Intimidatie door leidinggevend en of collega's			
276	· Nooit	87,6%	89,1%	89,1%
277	· Enkele keer tot zeer vaak	12,4%	10,9%	10,9%
278	e. Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)			
279	· Nooit	99,2% ▲	94,0% ▼	94,0%
280	· Enkele keer tot zeer vaak	0,8% ▼	6,0% ▲	6,0%
281	f. Lichamelijk geweld door leidinggevend en of collega's			
282	· Nooit	99,2%	99,4%	99,4%
283	· Enkele keer tot zeer vaak	0,8%	0,6%	0,6%
284	g. Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)			
285	· Nooit	97,2% Δ	93,8% ▽	93,9%
286	· Enkele keer tot zeer vaak	2,8% ▽	6,2% Δ	6,1%
287	h. Pesten door leidinggevend en of collega's			
288	· Nooit	89,9%	91,8%	91,7%
289	· Enkele keer tot zeer vaak	10,1%	8,2%	8,3%

#6 Regel	Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)	Graflmedia branche	Overige branches In Nederland	Totaal Nederland
290	Arbeidsongevallen			
291	Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval?			
292	- Slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	3,0%	3,0%	3,0%
293	- Geen slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	97,0%	97,0%	97,0%
294	Om hoeveel ongevallen ging het? [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval'] [Gemiddelde] [Range: 1–50]	#	1,74	1,74
295	Verzuimduur in drie categorieën van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval']			
296	- 0 dagen verzuim	#	52,0%▲	52,0%
297	- 1, 2 of 3 dagen verzuim	#	13,3%	13,3%
298	- 4 of meer dagen verzuim	#	34,7%▼	34,8%
299	In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim?			
300	- Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim	2,2%	1,5%	1,5%
301	- Geen arbeidsongeval gehad met één of meer dagen verzuim	97,8%	98,5%	98,5%
302	In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim?			
303	- Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim	2,0%Δ	1,0%▽	1,0%
304	- Geen arbeidsongeval gehad met vier of meer dagen verzuim	98,0%▽	99,0%Δ	99,0%
305	Het soort letsel dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval']			
306	- Een open of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schaafwond	#	30,5%	30,5%
307	- Brandwonden of letsel door chemische verbranding	#	5,1%	5,1%
308	- Botbreuk(en)	#	5,1%	5,1%
309	- Het uit de kom schieten van gewrichten of lichaamsdelen	#	1,5%	1,5%
310	- Verstuiking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen	#	24,0%	24,0%
311	- Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren	#	0,5%	0,5%
312	- Vergiftiging of infectie	#	1,0%	1,0%
313	- Een inwendige verwonding of hersenschudding	#	2,2%	2,2%
314	- Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking	#	0,4%	0,4%
315	- Letsel door onderdompeling of ergens onder worden bedolven	#	0,1%	0,1%
316	- Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk	#	0,3%	0,3%
317	- Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnesteek, bevroering of onderkoeling	#	0,2%	0,2%
318	- Letsel door een elektrische schok	#	0,1%	0,1%
319	- Letsel door straling	#	0,0%	0,0%
320	- In shock raken door een verwonding of letsel	#	0,1%	0,1%
321	- In shock raken door een traumatische ervaring	#	0,8%	0,8%
322	- Psychische schade	#	16,0%	16,0%
323	- Meerdere even ernstige letsels	#	0,9%	0,9%
324	- Anders	#	11,1%	11,1%
325	Het soort letsel (lichamelijk of geestelijk) dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval']			
326	- Lichamelijk	#	71,1%	71,1%
327	- Geestelijk	#	16,9%	16,9%
328	- Ongeval gehad, maar onderscheid lichamelijk of geestelijk is niet te maken	#	12,0%	12,0%
329	Hoe ontstond het letsel; belangrijkste oorzaak van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval']			
330	- Ergens aan gesneden, gestoten	#	15,1%▼	15,1%
331	- Door een voorwerp geraakt	#	9,9%	9,9%
332	- Een beknelling	#	5,7%	5,7%
333	- Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	#	4,0%	4,0%
334	- Uitglijden, struikelen of andere val	#	12,1%▼	12,2%
335	- Bedreigd, gebeten, geschopt door mens of dier	#	8,5%	8,5%
336	- Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai	#	4,8%	4,8%
337	- Fysieke overbelasting, bijv. zwaar tillen, verkeerde beweging	#	10,1%	10,0%
338	- Psychische overbelasting, bijv. door intimidatie of stress	#	14,0%	14,0%
339	- Verkeersongeval op de openbare weg	#	3,7%	3,7%
340	- Anders	#	12,0%	12,0%
341	Medische hulp als gevolg van het meest recente arbeidsongeval? [Subgroep 'slachtoffer geweest bij een arbeidsongeval']			
342	- a. Medische hulp op het werk	#	21,7%	21,7%
343	- b. Medische hulp op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis	#	14,1%▼	14,1%
344	- c. Medische hulp in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven	#	11,9%	11,9%
345	- d. Medische hulp in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef	#	1,9%	1,9%
346	- e. Ergens anders medische hulp gehad	#	21,6%	21,6%
347	- f. Geen medische hulp gehad	#	38,0%	37,9%

#7 Regel	Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)	Grafimedia branche	Overige branches In Nederland	Totaal Nederland
348	Arbo-maatregelen			
349	a. Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van werkdruk, werkstress?			
350	· Niet nodig, want het speelt hier niet	20,7%	20,2%	20,2%
351	· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	33,2%	37,0%	37,0%
352	· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	30,5%	32,0%	32,0%
353	· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	15,6%Δ	10,8%∇	10,8%
354	b. Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van emotioneel zwaar werk?			
355	· Niet nodig, want het speelt hier niet	61,6%▲	47,7%▼	47,8%
356	· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	23,0%▼	34,8%▲	34,8%
357	· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	11,5%	13,7%	13,7%
358	· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	4,0%	3,8%	3,8%
359	c. Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van langdurig beeldschermwerk (desktop, laptop, tablet en/of smartphone)?			
360	· Niet nodig, want het speelt hier niet	38,9%	41,0%	41,0%
361	· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	35,0%	34,1%	34,1%
362	· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	17,8%	16,5%	16,5%
363	· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	8,3%	8,4%	8,4%
364	d. Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van lichamelijk zwaar werk?			
365	· Niet nodig, want het speelt hier niet	44,4%∇	54,0%Δ	53,9%
366	· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	37,0%Δ	30,8%∇	30,8%
367	· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	14,9%	12,0%	12,0%
368	· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,7%	3,2%	3,2%
369	e. Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van geluid?			
370	· Niet nodig, want het speelt hier niet	38,9%▼	61,4%▲	61,4%
371	· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	42,5%▲	27,7%▼	27,7%
372	· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	13,0%Δ	8,5%∇	8,5%
373	· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	5,6%▲	2,4%▼	2,4%
374	g. Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?			
375	· Niet nodig, want het speelt hier niet	84,0%▲	64,5%▼	64,6%
376	· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	13,3%▼	28,0%▲	28,0%
377	· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	2,5%∇	6,2%Δ	6,2%
378	· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	0,2%∇	1,3%Δ	1,3%
379	h. Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's?			
380	· Niet nodig, want het speelt hier niet	78,6%	74,9%	74,9%
381	· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	14,1%∇	19,7%Δ	19,6%
382	· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	5,3%	4,0%	4,0%
383	· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	2,0%	1,5%	1,5%
384	i. Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van gevaarlijke stoffen?			
385	· Niet nodig, want het speelt hier niet	53,6%▼	73,1%▲	73,0%
386	· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	38,7%▲	22,7%▼	22,7%
387	· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,7%Δ	3,5%∇	3,5%
388	· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,0%	0,8%	0,8%
389	j. Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van veiligheid, bedrijfsongevallen?			
390	· Niet nodig, want het speelt hier niet	43,3%▼	54,6%▲	54,5%
391	· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	46,6%Δ	38,0%∇	38,0%
392	· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	7,7%	6,2%	6,2%
393	· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	2,4%Δ	1,2%∇	1,2%
394	k. Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van virussen, bacteriën, schimmels?			
395	· Niet nodig, want het speelt hier niet	72,7%▲	61,0%▼	61,0%
396	· Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	22,1%∇	30,5%Δ	30,5%
397	· Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,9%∇	6,9%Δ	6,9%
398	· Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,3%	1,6%	1,6%
399	Gezondheid			
400	9a. Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [1 = Zeer slecht - 5 = Zeer goed]			
401	· 1 Zeer slecht	0,5%	0,3%	0,3%
402	· 2 Slecht	2,9%	1,8%	1,9%
403	· 3 Gaat wel	24,1%Δ	16,8%∇	16,8%
404	· 4 Goed	51,3%∇	57,5%Δ	57,5%
405	· 5 Zeer goed	21,2%	23,6%	23,6%
406	· Gemiddelde	3,90∇	4,02Δ	4,02

#8 Regel	Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)	Graflmedia branche	Overige branches in Nederland	Totaal Nederland
407	Algemene gezondheidstoestand			
408	- Gaat wel, slecht of zeer slecht	27,5%▲	18,9%▼	18,9%
409	- Goed of zeer goed	72,5%▼	81,1%▲	81,1%
410	• Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [Gemiddelde] [Range: 1–7]	2,29Δ	2,17▼	2,17
411	• Burn-outklachten [>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]			
412	- Nee (score 3.20 of lager op schaal 1 t/m 7)	79,6%▼	83,5%Δ	83,5%
413	- Ja (score boven 3.20 op schaal 1 t/m 7)	20,4%Δ	16,5%▼	16,5%
414	a. Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk			
415	- Nooit tot maandelijks	80,4%▼	83,8%Δ	83,8%
416	- Enkele keren per maand tot elke dag	19,6%Δ	16,2%▼	16,2%
417	b. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg			
418	- Nooit tot maandelijks	64,6%▼	69,1%Δ	69,1%
419	- Enkele keren per maand tot elke dag	35,4%Δ	30,9%▼	30,9%
420	c. Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk			
421	- Nooit tot maandelijks	76,1%▼	80,0%Δ	80,0%
422	- Enkele keren per maand tot elke dag	23,9%Δ	20,0%▼	20,0%
423	d. Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken			
424	- Nooit tot maandelijks	89,0%	86,8%	86,8%
425	- Enkele keren per maand tot elke dag	11,0%	13,2%	13,2%
426	e. Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk			
427	- Nooit tot maandelijks	81,1%▼	85,3%Δ	85,3%
428	- Enkele keren per maand tot elke dag	18,9%Δ	14,7%▼	14,7%
429	Ziekteverzuim			
430	Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?			
431	- Ja	47,5%	45,7%	45,8%
432	- Nee	52,5%	54,3%	54,2%
433	Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd? [Waarbij niet verzuimd = 0 keer] [Gemiddelde] [Range: 0–40]	1,12	1,18	1,17
434	Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? [Waarbij niet verzuimd = 0 dagen] [Gemiddelde] [Range: 0–215]	8,68	7,51	7,51
435	• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [Range: 0–100]	4,86	4,31	4,31
436	Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd, eventueel langer dan een jaar geleden?			
437	- Rugklachten	5,2%	5,3%	5,3%
438	- Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	5,8%	4,1%	4,1%
439	- Klachten heup, benen, knieën, voeten	3,6%	3,8%	3,8%
440	- Klachten hart- en vaatstelsel	2,3%Δ	1,1%▼	1,1%
441	- Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	4,2%	5,2%	5,2%
442	- Vermoeidheid of concentratieproblemen	1,6%	1,6%	1,6%
443	- Conflict op het werk	0,2%	0,5%	0,5%
444	- Klachten luchtwegen	2,6%	1,8%	1,8%
445	- Klachten buik, maag of darmen	7,1%	5,7%	5,7%
446	- Huidklachten	0,9%	0,4%	0,4%
447	- Klachten oren of ogen	0,6%	0,9%	0,9%
448	- Griep of verkoudheid	34,4%	33,8%	33,8%
449	- Hoofdpijn	3,0%	3,7%	3,7%
450	- Klachten in verband met zwangerschap	1,2%	1,2%	1,2%
451	- Overige klachten	10,5%	8,7%	8,7%
452	- N.v.t., nog nooit verzuimd	16,8%▼	22,1%Δ	22,1%
453	Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd? Alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken [Exclusief subgroep 'Nog nooit verzuimd'] [Gemiddelde] [Range: 1–999]	16,5	14,6	14,6
454	Heeft u de indruk dat de klachten waarmee u de laatste keer heeft verzuimd het gevolg waren van het werk dat u deed? [Exclusief subgroep 'Nog nooit verzuimd']			
455	- Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	8,0%	9,2%	9,2%
456	- Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	11,9%	14,6%	14,6%
457	- Nee, geen gevolg van mijn werk	72,8%	70,1%	70,1%
458	- Weet niet	7,4%	6,0%	6,0%
459	Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? [Subgroep: 'Ooit verzuimd én deels of hoofdzakelijk gevolg van werk']			
460	- Werkdruk, werkstress	#	35,8%	35,8%
461	- Emotioneel te zwaar	#	3,2%	3,1%
462	- Lichamelijk te zwaar	#	18,0%	18,0%
463	- Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken	#	11,1%	11,1%
464	- Te moeilijk werk	#	0,4%	0,4%
465	- Problemen met leiding, werkgever	#	6,2%	6,2%
466	- Problemen met collega's of ondergeschikten	#	2,0%	2,0%
467	- Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	#	0,8%	0,8%
468	- Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval	#	2,0%	2,0%
469	- Gevaarlijke stoffen	#	0,6%	0,6%
470	- Iets anders	#	19,9%	19,9%

#9 Regel	Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)	Grafimedia branche	Overige branches in Nederland	Totaal Nederland
471	Functioneren en inzetbaarheid			
472	• Employability [schaal: 1=laag - 4=hoog; 4 items] [Gemiddelde] [Range: 1–4]	2,83 ▼	2,99 ▲	2,99
473	• Employability [>=2.5 op schaal 1=laag - 4=hoog; 4 items]			
474	• Nooit of soms	20,8% ▲	12,0% ▼	12,0%
475	• Vaak of altijd	79,2% ▼	88,0% ▲	88,0%
476	a. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt			
477	• (Helemaal) niet mee eens	11,3%	9,8%	9,8%
478	• (Helemaal) mee eens	88,7%	90,2%	90,2%
479	b. Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt			
480	• (Helemaal) niet mee eens	10,6%	9,6%	9,6%
481	• (Helemaal) mee eens	89,4%	90,4%	90,4%
482	c. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever			
483	• (Helemaal) niet mee eens	60,9% ▲	46,3% ▼	46,3%
484	• (Helemaal) mee eens	39,1% ▼	53,7% ▲	53,7%
485	d. Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever			
486	• (Helemaal) niet mee eens	45,1% ▲	30,6% ▼	30,6%
487	• (Helemaal) mee eens	54,9% ▼	69,4% ▲	69,4%
488	e. Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen			
489	• (Helemaal) niet mee eens	28,9% Δ	21,2% ∇	21,3%
490	• (Helemaal) mee eens	71,1% ∇	78,8% Δ	78,7%
491	Arbeidsvoorwaarden			
492	a. Hoe tevreden bent u over: Interessant werk			
493	• Niet tevreden	11,5% Δ	8,4% ∇	8,4%
494	• (Heel) tevreden	88,5% ∇	91,6% Δ	91,6%
495	b. Hoe tevreden bent u over: Mogelijkheid om te leren			
496	• Niet tevreden	28,3% ▲	16,7% ▼	16,8%
497	• (Heel) tevreden	71,7% ▼	83,3% ▲	83,2%
498	d. Hoe tevreden bent u over: Goede leidinggevers			
499	• Niet tevreden	28,9% ▲	18,9% ▼	19,0%
500	• (Heel) tevreden	71,1% ▼	81,1% ▲	81,0%
501	e. Hoe tevreden bent u over: Goed salaris			
502	• Niet tevreden	33,0% Δ	25,1% ∇	25,1%
503	• (Heel) tevreden	67,0% ∇	74,9% Δ	74,9%
504	f. Hoe tevreden bent u over: Goede werkzekerheid			
505	• Niet tevreden	18,0% ▲	10,4% ▼	10,4%
506	• (Heel) tevreden	82,0% ▼	89,6% ▲	89,6%
507	g. Hoe tevreden bent u over: Mogelijkheid om in deeltijd te werken			
508	• Niet tevreden	31,4% ▲	15,2% ▼	15,3%
509	• (Heel) tevreden	68,6% ▼	84,8% ▲	84,7%
510	h. Hoe tevreden bent u over: Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen			
511	• Niet tevreden	32,8% ▲	23,4% ▼	23,4%
512	• (Heel) tevreden	67,2% ▼	76,6% ▲	76,6%
513	i. Hoe tevreden bent u over: Mogelijkheid om thuis te werken			
514	• Niet tevreden	41,9% ▲	32,3% ▼	32,3%
515	• (Heel) tevreden	58,1% ▼	67,7% ▲	67,7%
516	j. Hoe tevreden bent u over: Reistijd/afstand naar het werk			
517	• Niet tevreden	13,0%	10,8%	10,8%
518	• (Heel) tevreden	87,0%	89,2%	89,2%
519	l. Hoe tevreden bent u over: Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.)			
520	• Niet tevreden	8,8%	7,5%	7,5%
521	• (Heel) tevreden	91,2%	92,5%	92,5%
522	m. Hoe tevreden bent u over: Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden			
523	• Niet tevreden	31,5% ▲	22,1% ▼	22,1%
524	• (Heel) tevreden	68,5% ▼	77,9% ▲	77,9%
525	n. Hoe tevreden bent u over: De CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) voor uw bedrijf			
526	• Niet tevreden	26,7% Δ	21,3% ∇	21,4%
527	• (Heel) tevreden	73,3% ∇	78,7% Δ	78,6%
528	o. Hoe tevreden bent u over: Vertegenwoordiging van uw belangen door personeelsvertegenwoordiging (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR))			
529	• Niet tevreden	39,0% ▲	22,5% ▼	22,6%
530	• (Heel) tevreden	61,0% ▼	77,5% ▲	77,4%
531	p. Hoe tevreden bent u over: Uw pensioenregeling			
532	• Niet tevreden	18,3%	18,5%	18,5%
533	• (Heel) tevreden	81,7%	81,5%	81,5%
534	Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad) of andere personeelsvertegenwoordiging?			
535	• Ja	43,9% ▼	57,2% ▲	57,1%
536	• Nee	44,6% ▲	23,8% ▼	23,9%
537	• Weet ik niet	11,5% ∇	19,0% Δ	19,0%

#10 Regel	Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)	Grafimedia branche	Overige branches in Nederland	Totaal Nederland
538	Opleiding en Ontwikkeling			
539	a. Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?			
540	· Ja	17,3%	20,2%	20,2%
541	· Nee	82,7%	79,8%	79,8%
542	b. Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?			
543	· Ja	43,7%	40,9%	40,9%
544	· Nee	56,3%	59,1%	59,1%
545	c. Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?			
546	· Ja	11,8%▽	17,1%Δ	17,1%
547	· Nee	88,2%Δ	82,9%▽	82,9%
548	d. Bent u in de laatste 2 jaar teruggeslagen van een hogere functie naar een lagere?			
549	· Ja	4,0%	3,8%	3,8%
550	· Nee	96,0%	96,2%	96,2%
551	Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?			
552	· Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	7,0%	5,5%	5,5%
553	· Het sluit goed aan	58,2%	61,9%	61,9%
554	· Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	34,8%	32,6%	32,6%
555	Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden?			
556	· Nee	41,7%▲	24,0%▼	24,0%
557	· Ja, in beperkte mate	44,8%▽	50,9%Δ	50,9%
558	· Ja, in grote mate	13,5%▼	25,1%▲	25,1%
559	Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?			
560	· Nee	75,9%▲	49,4%▼	49,5%
561	· Ja	24,1%▼	50,6%▲	50,5%
562	Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus? [Subgroep 'Heeft opleiding of cursus voor werk gevolgd']			
563	· Mijn huidige werk beter kunnen doen	#	64,4%	64,4%
564	· Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan	#	21,7%	21,7%
565	· Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten	#	13,9%	13,9%
566	Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus?			
567	· a. Nee, geen behoefte aan een opleiding of cursus	61,9%Δ	56,5%▽	56,6%
568	· b. Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen	10,5%▽	16,7%Δ	16,7%
569	· c. Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen	14,9%	16,1%	16,1%
570	· d. Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten	21,4%	22,2%	22,2%
571	Werk en Thuis			
572	· Werk-privé en/of privé-werk disbalans [schaal: 1=nooit - 4=zeer vaak; 2 items] [Gemiddelde] [Range: 1–4]	1,43	1,44	1,44
573	· Werk-privé en/of privé-werk disbalans [2 items; ten minste één 'ja (zeer) vaak']			
574	· Nooit of enkele keer	90,2%	90,8%	90,8%
575	· (Zeer) vaak	9,8%	9,2%	9,2%
576	a. Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?			
577	· Nooit tot een enkele keer	90,2%	91,4%	91,4%
578	· (Zeer) vaak	9,8%	8,6%	8,6%
579	b. Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?			
580	· Nooit tot een enkele keer	98,8%	97,6%	97,6%
581	· (Zeer) vaak	1,2%	2,4%	2,4%
582	Verdere Loopbaan			
583	a. Loopt u het risico om uw baan te verliezen?			
584	· Ja	27,9%▲	16,9%▼	16,9%
585	· Nee	72,1%▼	83,1%▲	83,1%
586	b. Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?			
587	· Ja	29,8%▲	17,4%▼	17,4%
588	· Nee	70,2%▼	82,6%▲	82,6%
589	c. Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?			
590	· Ja	49,1%	45,6%	45,7%
591	· Nee	50,9%	54,4%	54,3%
592	d. Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?			
593	· Ja	24,2%	24,1%	24,1%
594	· Nee	75,8%	75,9%	75,9%
595	e. Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken?			
596	· Ja	59,2%	60,9%	60,9%
597	· Nee	40,8%	39,1%	39,1%
598	a. Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? [Subgroep: Alle leeftijden; excl. degenen die het (nog) niet weten] [Gemiddelde] [Range: 15–99]	63,9Δ	62,6▽	62,6
599	a. Weet niet tot op welke leeftijd ik door wil gaan met werken			
600	· Niet aangekruist	66,0%	62,1%	62,1%
601	· Wel aangekruist	34,0%	37,9%	37,9%
602	b. Tot welke leeftijd denkt u lichamelijk en geestelijk in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten? [Subgroep: Alle leeftijden; excl. degenen die het (nog) niet weten] [Gemiddelde] [Range: 15–99]	64,0Δ	62,7▽	62,7
603	b. Weet niet tot op welke leeftijd ik in staat ben het huidige werk voort te zetten			
604	· Niet aangekruist	62,2%	60,0%	60,0%
605	· Wel aangekruist	37,8%	40,0%	40,0%

#11 Regel	Op basis van NEA 2017 t/m 2020 data (TNO CBS)	Grafimedia branche	Overige branches In Nederland	Totaal Nederland
606	Tevredenheid			
607	a. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?			
608	- Zeer ontevreden tot neutraal	35,8%▲	25,9%▼	25,9%
609	- (Zeer) tevreden	64,2%▼	74,1%▲	74,1%
610	b. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?			
611	- Zeer ontevreden tot neutraal	34,1%▲	22,4%▼	22,5%
612	- (Zeer) tevreden	65,9%▼	77,6%▲	77,5%
Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2-test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes ▲ en ▼: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum. #: Ongewogen-N < 200.				

4. Reglement Regeling Vervroegd Uittreden Grafimediabranche

REGLEMENT REGELING VERVROEGD UITTREDEN GRAFIMEDIABRANCHE

Dit reglement is in werking getreden op 15 juni 2021 en voor een ieder ter inzage neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton.

Artikel 1	Begripsbepalingen	2
Artikel 2	Doel	2
Artikel 3	Middelen	2
Artikel 4	Heffingsgrondslag: loon	2
Artikel 5	Vaststelling loon berekening premies	3
Artikel 6	Afdracht premie en bijdragen	3
Artikel 7	Te late betaling	3
Artikel 8	Opgaven en inlichtingen	4
Artikel 9	Terugvordering en verjaring	4
Artikel 10	Anti-cumulatie	4
Artikel 11	Recht op uitkering	4
Artikel 12	Zwaar beroep	5
Artikel 13	Wachlijst	5
Artikel 14	Duur, hoogte en uitbetaling	5
Artikel 15	Einde uitkering	6
Artikel 16	Aanvragen van de uitkering	6
Artikel 17	Intrekking van een uitkering	6
Artikel 18	Commissie cao-zaken	6
Artikel 19	Beroep	7
Artikel 20	Hardheidsclausule	7
Artikel 21	Reglementswijziging en intrekking	7
Artikel 22	Inwerkingtreden en duur van de regeling	7
Artikel 23	Slotbepaling	7

Artikel 1 Begripsbepalingen

Dit reglement verstaat onder:

- (1) de stichting : de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafimediabranche;
- (2) het bestuur : het bestuur van de stichting als bedoeld in de statuten van de stichting;
- (3) de cao : de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche
- (4) sector : de Grafimediabranche
- (5) de statuten : de statuten van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafimediabranche;
- (6) werknemer : de werknemer in de zin van de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
- (7) de werkgever : de werkgever als bedoeld in de Cao ASF Regelingen voor de Grafimediabranche;
- (8) de ROGB : de Raad voor Overleg in de Grafimediabranche;
- (9) de Commissie cao-zaken : de Commissie cao-zaken in de Grafimedia Branche;
- (10) uitvoeringsorganisatie : de uitvoeringsorganisatie als bedoeld in de statuten van de stichting;
- (11) de AOW : de Algemene Ouderdomswet;
- (12) AOW-gerechtigde leeftijd : de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a eerste lid van de Algemene Ouderdomswet;
- (13) uitkeringsgerechtigde : de werknemer die op grond van dit reglement recht heeft op een uitkering;
- (14) zwaar beroep : het zwaar beroep als bedoeld in artikel 12 van de regeling;
- (15) het fonds : het RVU-fonds;
- (16) de regeling : de Regeling Vervroegd Uittreden Grafimediabranche.

Artikel 2 Doel

Dit reglement dient ter uitvoering van de doelstelling van de onderhavige regeling zoals geformuleerd in artikel 2.7 van de cao. Deze doelstelling is het verstrekken van een uitkering bij vervoegde uittreding en stoppen met werken, maximaal twee jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd, aan werknemers die 65 jaar en ouder zijn en werken in de zware beroepen.

Artikel 3 Middelen

- (1) De middelen van de onderhavige regeling worden gevormd door:
 - a. de jaarlijks (conform artikel 2.7 van de cao) door de stichting bij werkgevers geheven premies ter hoogte van 0,20% van het loon;
 - b. de opbrengst van de belegde middelen van de onderhavige regeling;
 - c. alle andere baten welke aan de regeling mochten toevallen.
- (2) De kosten die worden gemaakt ten behoeve van de uitvoering, administratie en het beheer komen ten laste van de onderhavige regeling.

Artikel 4 Heffingsgrondslag: loon

Grondslag voor de berekening van de door de werkgever af te dragen premie is de som van 12 maal het vaste maandsalaris (inclusief persoonlijke toeslag en vakantietoeslag), zoals dat geldt per 1 januari van het lopende jaar. Feitelijk in een jaar uitbetaalde ploegentoeslag wordt hierin meegenomen. Voor bedrijven die per periode (4 weken) betalen geldt 13 maal het vaste salaris (inclusief persoonlijke toeslagen en vakantietoeslag), zoals dat geldt per eerste periode van het lopende jaar. Feitelijk in een jaar uitbetaalde ploegentoeslag wordt hierin meegenomen.

Bij indiensttreding in de loop van een jaar wordt het salaris (conform bovenstaande methodiek) in aanmerking genomen zoals dat geldt bij indiensttreding.

Voor de berekening van de premies komt het loon dat bij dezelfde werkgever voor dezelfde werknemer meer heeft bedragen dan het maximumpremieloon als bedoeld in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, zoals dat per 1 januari van het desbetreffende jaar is vastgesteld, voor dat meerdere niet in aanmerking.

Artikel 5 Vaststelling loon berekening premies

- (1) De verschuldigde jaarpremie als bedoeld in artikel 3 sub a van dit reglement wordt berekend met inachtneming van de door de werkgever daartoe te verstrekken loongegevens.
- (2) Laat de werkgever na die loongegevens, of andere gegevens als bedoeld in artikel 7 van dit reglement, voor het door het bestuur daartoe vastgestelde tijdstip te verstrekken of zijn die gegevens kennelijk onjuist, dan stelt het bestuur het loon naar beste weten vast. Het bestuur is bevoegd de dan vast te stellen premie te verhogen met een opslag van 5% van dat bedrag met een minimum van € 25,- per werknemer. Deze verhoging wordt als boete beschouwd.
- (3) Het bestuur kan een besluit tot vaststelling van het loon altijd herzien, zolang niet meer dan vijf kalenderjaren zijn verstreken sinds het einde van het boekjaar waarin de premie verschuldigd is geworden.

Artikel 6 Afdracht premie en bijdragen

- (1) De werkgever draagt de premies aan de stichting af. De premies worden door de stichting bij de werkgever in rekening gebracht, in zodanige termijnen, op zodanige tijdstippen en tot zodanige bedragen als het bestuur nodig oordeelt.
- (2) De werkgever is verplicht de verschuldigde premies en bijdragen binnen 30 dagen na dagtekening van de nota te voldoen. Bij niet betaling binnen deze termijn is de werkgever door het enkele verloop van die termijn in gebreke.
- (3) Betaling van de nota kan, ter keuze van de werkgever, geschieden via automatische incasso of via een andere wijze. Indien de werkgever kiest voor betaling via een andere wijze, is hij per nota een extra bedrag aan kosten verschuldigd van € 2,50.
- (4) De procedure voor het innen van het over een boekjaar verschuldigde totaal van de premies is als volgt:
 - in oktober van het lopende boekjaar wordt een aankondiging aan de werkgevers gedaan over de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering van de opgaven en inlichtingen;
 - in december van het lopende boekjaar wordt de werkgever verzocht die opgaven en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de totaal verschuldigde premie conform artikel 8 van dit reglement. Tevens worden de gevolgen en consequenties van een te late aanlevering opnieuw kenbaar gemaakt;
 - na het verstrijken van de in dit verzoek gestelde termijn wordt binnen 1 week gerappelleerd;
 - na het verstrijken van het eerste rappel wordt binnen 2 weken opnieuw gerappelleerd met de aankondiging van een boeteoplegging conform artikel 5 lid 2 van dit reglement;
 - na het verstrijken van deze termijn wordt de boete opgelegd. Tevens wordt een aankondiging gedaan dat de medezeggenschap van de betreffende werkgever zal worden ingelicht;
 - 2 weken na dato wordt de medezeggenschap alsnog ingelicht als de werkgever nalatig blijft met het verstrekken van de opgaven en inlichtingen. Tevens vindt aankondiging van ambtshalve afrekening conform artikel 5 lid 2 van dit reglement plaats;
 - wordt niet op deze rappels gereageerd dan stelt de stichting ambtshalve de totaal verschuldigde premie vast rekening houdend met het bepaalde onder artikel 7 lid 2 van dit reglement.

Artikel 7 Te late betaling

- (1) De werkgever, die nalaat enig ingevolge het voorgaande artikel door hem te betalen bedrag op het daarvoor door het bestuur vastgestelde tijdstip te voldoen, zal een schadevergoeding als bedoeld in de artikelen 119, 119a en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijke ontheffing verleent.
- (2) Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde schadevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op eerste vordering van de stichting alle kosten te betalen, die naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, evenals de verschuldigde BTW. Indien de werkgever 2 maanden na de dagtekening van de nota die nota nog niet heeft voldaan, wordt onder de kosten in ieder geval begrepen een extra opslag van 1% van het (totale) bedrag van de nota, met een minimum van € 40,- en een maximum van € 1.500,-.

Artikel 8 Opgaven en inlichtingen

- (1) Werkgevers en werknemers zijn verplicht om aan de stichting of diens gemachtigde(n) alle inlichtingen of opgaven te verstrekken, welke de stichting voor de uitvoering van de statuten en het reglement nodig acht.
- (2) Voor alle activiteiten die verband houden met het hiervoor genoemde lid dient de werkgever of degene aan wie de werkgever zijn administratie geheel of gedeeltelijk heeft uitbesteed dan wel degene die anderszins door de werkgever is ingeschakeld, resp. de werknemer kosteloos zijn volledige medewerking te verlenen.

Artikel 9 Terugvordering en verjaring

- (1) De als gevolg van het verstrekken van onjuiste gegevens geheel of ten dele ten onrechte gedane uitkeringen kunnen door de uitvoeringsorganisatie worden teruggevorderd. De uitvoeringsorganisatie doet de betreffende uitkeringsgerechtigde onverwijld schriftelijk mededeling van die constatering. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te keren uitkeringen. De uitvoeringsorganisatie stelt de persoon aan wie onverschuldigd is betaald hiervan onverwijld schriftelijk in kennis. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de uitvoeringsorganisatie geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.
- (2) Behalve de geheel of ten dele ten onrechte gedane uitkeringen, kunnen in geval van nalatigheid worden teruggevorderd: een schadevergoeding als bedoeld in de artikelen 119, 119a en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, en/of alle kosten, welke naar het oordeel van het bestuur tot invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, evenals de verschuldigde BTW.
- (3) Het terugvorderingsrecht van de stichting als bedoeld in het voorgaande lid, verjaart door verloop van vijf jaren na afloop van het kalenderjaar waarin geheel of ten dele ten onrechte uitkeringen zijn verstrekt.

Artikel 10 Anti-cumulatie

Met betrekking tot de bepalingen 5, 6, 7, 8 en 9 van dit reglement geldt dat de schadevergoeding dan wel boeteoplegging ten aanzien van eenzelfde geconstateerde niet-naleving van de in voornoemde artikelen genoemde verplichtingen niet door zowel een paritair orgaan als cao-partijen kunnen worden gevorderd.

Artikel 11 Recht op uitkering

- (1) Recht op een uitkering als bedoeld in dit reglement heeft de werknemer die:
 - a. Op 1 september 2021 65 jaar of ouder is of 65 jaar wordt in de periode 1 september 2021 tot en met 31 december 2023; en
 - b. werkzaam is bij een werkgever die premie voor deze regeling afdraagt conform hetgeen hierover is bepaald in artikel 2.7 van de cao; en
 - c. minstens 10 jaar, voorafgaand aan het recht op uitkering, in dienstverband werkzaam is geweest in de sector in een zwaar beroep zoals bedoeld in artikel 12 van dit reglement. Voor de berekening van de termijn van 10 jaar worden onderbrekingen van zes weken en korter meegerekend in de termijn.
- (2) De werknemer zegt de arbeidsovereenkomst op tegen de datum waarop hij, na bevestiging van de uitvoeringsorganisatie gaat deelnemen in en een uitkering gaat ontvangen uit de Regeling Vervroegd Uittreden Grafimedia. Gedeeltelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst geeft geen recht op een uitkering op grond van deze regeling. De uitkeringsgerechtigde heeft geen recht op een transitievergoeding en/of enige andere beëindigingsvergoeding.
- (3) Het recht op uitkering bestaat voor zover de in het fonds aanwezige middelen, na aftrek van alle door de stichting verschuldigde uitvoeringskosten, voor de uitbetaling daarvan toereikend zijn. Indien het fonds beschikt over onvoldoende middelen, wordt de werknemer op een wachtlijst geplaatst zoals bedoeld in artikel 13 van dit reglement.
- (4) Geen recht op uitkering heeft de persoon die:
 - a. recht heeft op een IVA-uitkering;
 - b. recht heeft op een ww- of zw-uitkering;
 - c. een uitkering heeft ontvangen op grond van deze regeling en de regeling voortijdig heeft ingetrokken;
 - d. inkomen ontvangt uit dienstbetrekking of werkzaamheden als zelfstandige;
 - e. de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 12 Zwaar beroep

- (1) Als zwaar beroep in het kader van deze regeling worden beschouwd:
 - a. Functies in de categorie 'medewerker nabewerking'
 - b. Functie 'zeefdruk' in de categorie drukker
 - c. Functie 'blik, tampon, textiel, transfer' in de categorie drukker
 - d. Functie 'expeditie/logistiek' in de categorie medewerker logistiek
 - e. Functie 'productiemedewerker'
- (2) In het geval de desbetreffende medewerker in nachtdiensten werkt en/of 45 jaar of langer doorlopend in de grafische sector werkt, wordt als zwaar beroep in het kader van deze regeling beschouwd:
 - a. Functie 'zeefdruk' in de categorie medewerker drukvormvervaardiging
 - b. Functies 'vellenoffset', 'rollen rotatie offset', 'diepdruk', 'flexo', 'digitaal printen' in de categorie drukker
 - c. Functie 'medewerker print en sign'
- (3) In het geval de desbetreffende medewerker in nachtdiensten werkt en 45 jaar of langer doorlopend in de grafische sector werkt, wordt als zwaar beroep in het kader van deze regeling beschouwd:
 - a. Functies 'CTP', 'diepdrukcilinder', 'stans en preegvorm' in de categorie medewerker drukvormvervaardiging
 - b. Functie 'magazijn' in de categorie medewerker logistiek
- (4) In het geval de desbetreffende medewerker in nachtdiensten werkt, wordt als zwaar beroep in het kader van deze regeling beschouwd:
 - a. Functies in de categorie 'chauffeur'
 - b. Functie 'onderhoudsmedewerker'
- (5) Onder nachtdienst wordt verstaan:
 - a. tussen 0.00 en 6.00 uur meer dan 1 uur arbeid (definitie conform Arbeidstijdenwet artikel 1:7 lid 1 sub d), en
 - b. per maand gemiddeld vier of meer nachtdiensten.
- (6) Onder functie(s) wordt verstaan: de functie die medewerker conform indeling aan de hand van het Handboek functie-indeling Grafimedia bekleedt.
- (7) Uitgezonderd zijn (operationeel) managers en leidinggevenden.

Artikel 13 WachtlIJst

- (1) Wanneer het fonds over onvoldoende financiële middelen beschikt om een werknemer toe te laten tot de regeling, plaatst de uitvoeringsorganisatie de werknemer op een wachtlIJst.
- (2) De plaats op de wachtlIJst wordt bepaald door de datum van de aanvraag van werknemer bij de uitvoeringsorganisatie. Hierbij geldt dat de laatste aanvraag onderaan de wachtlIJst wordt geplaatst.
- (3) Indien aanvragen op eenzelfde datum zijn ingediend wordt de plaats op de wachtlIJst bepaald door de leeftijd van de werknemer. De oudste werknemer gaat hierbij voor op een jongere werknemer die op dezelfde datum een aanvraag heeft ingediend.
- (4) Het is niet mogelijk om langer dan 3 maanden voorafgaand aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd op de wachtlIJst te worden geplaatst.
- (5) De uitvoeringsorganisatie informeert de ROGB ieder kwartaal, en zo nodig tussendoor, over de wachtlIJst.
- (6) De uitvoeringsorganisatie informeert de werknemer op de wachtlIJst ieder kwartaal over diens positie op de wachtlIJst.

Artikel 14 Duur, hoogte en uitbetaling

- (1) Met ingang van de datum van uitdiensttreding wordt aan de uitkeringsgerechtigde een maandelijkse uitkering verstrekt tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- (2) De maandelijkse bruto uitkering bedraagt maximaal € 1.847,- (2021), maar nooit meer dan het maandsalaris inclusief eventuele toeslag conform de klokurenmatrix (zoals vermeld in artikel 3.4 van de Grafimedia cao 1 augustus 2020 tot en met 31 december 2021) dat werknemer voorafgaand aan de uitkering verdiende. De uitkering wordt jaarlijks, op 1 januari, geïndexeerd conform de AOW. Indien de uitkeringsgerechtigde voorafgaand aan de regeling een parttime dienstverband had, wordt de maandelijkse uitkering naar rato berekend.

- (3) De uitkeringsgerechtigde van wie de arbeidsduur in de 12 maanden voorafgaand aan de uitdiensttreding is verhoogd, ontvangt een uitkering op basis van de lagere arbeidsduur zoals deze voorafgaand aan de verhoging gold.
- (4) De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uitdiensttreding een WGA-uitkering ontvangt en gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, ontvangt een uitkering naar rato van zijn arbeidsgeschiktheid.
- (5) De uitkering wordt maandelijks door de uitvoeringsorganisatie uitgekeerd, onder inhouding van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt jaarlijks een specificatie van de betaalde uitkeringen.

Artikel 15 Einde uitkering

Het recht op uitkering op grond van dit reglement eindigt:

- a. met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- b. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag van overlijden;
- c. met ingang van de eerste dag waarop de uitkeringsgerechtigde in een dienstbetrekking werkzaam is;
- d. met ingang van de vestigingsdatum als de uitkeringsgerechtigde zich als ondernemer vestigt.

Artikel 16 Aanvragen van de uitkering

- (1) Het aanvragen van de uitkering op grond van de regeling is een aangelegenheid van werknemer, waaraan de werkgever zijn medewerking verleent.
- (2) De aanvraag dient, in verband met de tijdige verwerking, minimaal drie maanden vóór de beoogde ingangsdatum te worden ingediend bij de uitvoeringsorganisatie via het daartoe bestemde formulier. Echter niet eerder dan 4 maanden voor de beoogde ingangsdatum.
- (3) Bij de aanvraag worden alle gevraagde informatie en bewijsstukken verstrekt. De uitkeringsgerechtigde verklaart zich bij de aanvraag akkoord met de van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit reglement.
- (4) Bij de aanvraag tekent de uitkeringsgerechtigde een verklaring dat hij gedurende de uitkering geen betaalde werkzaamheden zal verrichten.
- (5) Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde verplicht om uit eigen beweging dan wel op verzoek van de uitvoeringsorganisatie alle informatie aan de uitvoeringsorganisatie te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan en moet zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 17 Intrekking van een uitkering

- (1) Indien de uitkeringsgerechtigde de inlichtingen, bedoeld in artikel 16 lid 5 van dit reglement, niet, niet tijdig of onjuist heeft verstrekt kan een besluit tot het verstrekken van de uitkering worden ingetrokken. Tevens kan de uitkeringsgerechtigde worden uitgesloten van toekomstige uitkeringen op grond van de regeling. Van een besluit tot intrekking ontvangt de uitkeringsgerechtigde schriftelijk bericht. Hiertegen kan de betrokkene in beroep bij de commissie cao-zaken.
- (2) De uitkeringsgerechtigde kan bij de uitvoeringsorganisatie een verzoek indienen tot intrekken van de (lopende) uitkering. De uitvoeringsorganisatie beslist positief op dit verzoek, tenzij zeer zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten. De uitkeringsgerechtigde heeft na intrekking van de uitkering geen recht op een uitkering op grond van het reglement aangezien, voorafgaand aan een nieuwe aanvraag, niet wordt voldaan aan de voorwaarde van artikel 11, lid 1, onder c van het reglement.

Artikel 18 Commissie cao-zaken

De Commissie cao-zaken heeft ter zake deze regeling, naast de bevoegdheden uit artikel 19 en 20 van deze regeling, de volgende taken en bevoegdheden:

- (1) Op verzoek van een belanghebbende die mogelijk recht zou hebben op een uitkering als bedoeld in deze regeling de juiste uitleg van het begrip 'zwaar beroep' te geven, indien hierover onduidelijkheid mocht blijken bestaan.
- (2) Te beslissen over het recht op uitkering in gevallen waarin onduidelijkheid bestaat over de termijn van 10 jaar uit artikel 11, lid 1 onder c van dit reglement.

Artikel 19 Beroep

Een belanghebbende kan tegen de beslissing van de uitvoeringsorganisatie in beroep komen bij de Commissie cao-zaken

Artikel 20 Hardheidsclausule

De werknemer en de uitkeringsgerechtigde die van oordeel is dat de bepalingen in dit reglement in zijn individuele geval leiden tot een onredelijke uitkomst, kan een verzoek op basis van deze hardheidsclausule indienen bij de Commissie cao-zaken. De Commissie cao-zaken is bevoegd in deze gevallen te beslissen.

Artikel 21 Reglementswijziging en intrekking

Wijziging of intrekking van dit reglement geschiedt door het bestuur in overleg met en/of op verzoek van de ROGB. Indien het bestuur besluit tot opheffing van de regeling, dan zal een eventueel batig saldo ter beschikking worden gesteld aan de werkgevers die premie hebben afgedragen aan het RVU-fonds. Bij de verdeling van het batig saldo komen als eerste in aanmerking die werkgevers die premie hebben betaald, maar waarvan de werknemers geen aanspraak hebben gemaakt op een uitkering op grond van deze regeling. Cao-partijen geven nadere invulling aan de verdeling van een eventueel restant saldo.

Artikel 22 Inwerkingtreden en duur van de regeling

Dit reglement treedt in werking op 1 mei 2021. De uitkeringsgerechtigde kan tot 1 juli 2025 een aanvraag indienen voor een uitkering. Aanvragen die na deze datum worden ingediend worden niet meer in behandeling genomen. Regeling en reglement eindigen op 31 december 2025.

Artikel 23 Slotbepaling

Dit reglement kan worden aangehaald als 'Reglement Regeling Vervroegd Uittreden Grafimediabranche'.



a&ofondsgrafmediabranche

A&O Fonds Grafmediabranche

Boeingavenue 209, 1119 PD • Schiphol-Rijk

t (0318) 53 91 99 • f (0318) 52 99 69

www.aenofondsgrafimedia.nl