

Aan decentrale cao-partijen

Den Haag : 1 oktober 2025

Ons kenmerk : S.A.25.29877/EH

Betreft : Duurzame inzetbaarheid in verband met zwaar werk

Geachte heer, mevrouw,

In het tussen het kabinet en centrale werkgevers- en werknemersorganisaties bereikte akkoord ‘Gezond naar het pensioen’ van 18 oktober 2024 is een structurele en gerichte vroegpensioenregeling voor mensen met zwaar werk afgesproken. Ook hebben het kabinet en sociale partners afgesproken dat de RVU-regeling alleen ingezet wordt voor werknemers die langere tijd zwaar werk verrichten (er zal geen generieke toepassing meer mogelijk zijn). De doelgroep moet duidelijk afgebakend worden en cao-afspraken hierover moeten worden gevalideerd (zie in dit verband [de eerder toegezonden informatie](#) over de voortgang van de uitwerking van het akkoord *Gezond naar het pensioen* en in het bijzonder de handreiking voor de uitvoering van een RVU-regeling vanaf 2026¹).

Hieraan is onlosmakelijk verbonden dat er tegelijkertijd gewerkt wordt aan een gerichte en doeltreffende duurzame inzetbaarheidsagenda, in het bijzonder voor mensen met zwaar werk. Langer doorwerken vraagt iets van iedereen, maar vooral van en voor mensen die langdurig zwaar werk verrichten. Om ook hen in staat te stellen zo lang mogelijk gezond aan het werk te blijven is op de werkvloer blijvende aandacht nodig voor duurzame inzetbaarheid, van het begin tot het eind van de loopbaan. Om in aanmerking te komen voor de fiscale faciliteit voor een RVU-regeling is daarom afgesproken deze te koppelen aan afspraken over duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de mensen die gebruik kunnen maken van een RVU-regeling (zwaar werk zoveel mogelijk voorkomen en – mits dit tot de mogelijkheden behoort – tijdige begeleiding naar ander, lichter werk).

In deze brief informeert de Stichting van de Arbeid decentrale cao-partijen hoe hier invulling aan gegeven zou kunnen worden door een kader en goede voorbeelden uit verschillende sectoren te bieden.

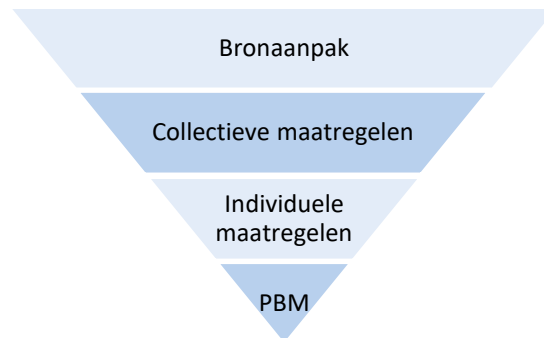
Zwaar werk voorkomen of minder zwaar maken

- **Algemeen**

Veel sectoren en bedrijven zijn al langere tijd actief om de arbeidsomstandigheden voor werknemers met zwaar werk te verbeteren. Niet in de laatste plaats voor de gezondheid van deze werknemers, is voortdurende aandacht hiervoor niet alleen gewenst maar ook een noodzaak. In

¹ Zie in dit verband ook de website van het ‘Expertisecentrum Zwaar Werk’ over regelingen voor vervroegd uittreden die is ondergebracht bij TNO.

de aanpak voor duurzame inzetbaarheid kan worden aangesloten bij de volgorde van de zogenaamde 'arbeidshygiënische strategie'. In eerste instantie gaat het er dan om de aard van het zware werk zelf aan te pakken, dat wil zeggen 'bij de bron'. Uitdrukkelijk gaat het hierbij niet alleen om fysiek zware arbeid maar ook om beroepen met een zware werkdruk en/of een hoge psychosociale werkbelasting.



Stap 1: bronaanpak

Met bronmaatregelen worden risico's en gevaren voorkomen door de oorzaak van het probleem weg te nemen. Deze maatregelen zijn het meest effectief omdat ze het risico bij de bron aanpakken. Hierbij kan gedacht worden aan het vervangen van een schadelijke stof door een veiliger, minder schadelijk alternatief, zware materialen vervangen door lichtere materialen (bijvoorbeeld aluminium hulpmiddelen in plaats van stalen hulpmiddelen) of het toepassen van nieuwe technologische ontwikkelingen (zoals machines die het werk lichter maken). In de meeste gevallen gaat het om substituten vinden die helpen om het werk minder zwaar te maken.

Stap 2: collectieve maatregelen

Als bronmaatregelen redelijkerwijs niet mogelijk of onvoldoende toereikend zijn om technische, organisatorische of economische redenen², dan wel überhaupt niet mogelijk of onvoldoende zijn, kan gezocht worden naar beschermende maatregelen op bedrijfsniveau (bijvoorbeeld een machine met geluidsoverlast verplaatsen, zorgen voor betere ventilatie, tilnormen etc.).

Stap 3: individuele maatregelen

Voldoen de collectieve maatregelen niet, dan wordt verder gezocht naar mogelijkheden om individuele maatregelen te nemen. Daarbij kan gedacht worden aan het werk anders organiseren of het introduceren van taakrotatie bij repeterende handelingen.

Stap 4: persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

Als het risico met genoemde maatregelen onvoldoende kan worden beperkt, dan moet gedacht worden aan het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals gehoorbescherming, veiligheidshelmen en -schoenen, (las)brillen en beschermende kleding en handschoenen. Daarbij zijn duidelijke gebruiks- en onderhoudsinstructies en het toezicht hierop van cruciaal belang, evenals persoonsgerichte voorlichting over de beschermingsmiddelen. Bovendien doet goed

² Bij kankerverwekkende (carcinogene), mutagene (DNA-veranderende) en reprotoxische (voortplantingsgevaarlijke) stoffen (CMR-stoffen) is vervanging van de stof de vereiste maatregel, indien technisch mogelijk. Economische argumenten zijn hierbij niet van toepassing.

voorbeeld goed volgen: als (meewerkend) leidinggevend gebruikmaken van PBM's heeft dit een positief effect op werknemers.

De Stichting van de Arbeid wijst er bovendien op dat het belangrijk is dat maatregelen niet eenzijdig worden ingevoerd maar dat werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers dit in goed onderling overleg doen. Dit zal leiden tot meer draagvlak en acceptatie van de maatregelen die worden getroffen.

- **Mogelijke acties en maatregelen**

Hieronder worden mogelijke acties voorgesteld aan de hand van een inventarisatie van goede voorbeelden in een aantal bedrijven en sectoren. Het kan zijn dat al vergelijkbare maatregelen zijn ingevoerd of in ontwikkeling zijn of dat niet alle actiepunten zijn te vertalen naar de eigen sector of het bedrijf. De onderstaande lijst met maatregelen dient vooral ter inspiratie. In het akkoord *Gezond naar het pensioen* is afgesproken dat in sectoren waar sprake is van zwaar werk, er extra inspanningen gewenst zijn om het werk minder zwaar te maken. Hoewel onderstaande lijst vooral ter inspiratie dient, benadrukt de Stichting van de Arbeid dat de aanpak van duurzame inzetbaarheid zeker niet geheel vrijblijvend is als het gaat om maatregelen ten aanzien van zwaar werk.

Acties en maatregelen binnen sectoren en bedrijven	
1.	<i>Arbeidshygiënische strategie en RI&E:</i> • Zorg dat het werk veilig uitgevoerd kan worden. Dit betekent dat de werkgever in een RI&E de arborisico's beschrijft en in het plan van aanpak de maatregelen ter bescherming van de werknemers opneemt. De arbeidshygiënische strategie is hierbij leidend. • Om voor kleinere bedrijven de opstelling en naleving van een RI&E te bevorderen, verkennen sociale partners in een sector of gewerkt kan worden met een branche-RI&E. • Blijf onderzoeken en investeren in bronaanpak en instrumenten die bedrijven ondersteunen bij duurzaam inzetbaarheidsbeleid. • Blijf investeren in het onderzoeken en bevorderen van arbovriendelijke hulpmiddelen. • Sociale partners in sectoren kunnen fabrikanten stimuleren om ergonomische hulpmiddelen te ontwerpen of lichtere materialen te leveren, door in gesprek te gaan over de behoeftes in een sector.
2.	<i>Arbocatalogus:</i> • Stel als sector een arbocatalogus op met daarin de risico's in de branche of sector. Maak vooraf heldere afspraken wat erin komt in overleg met (kaderleden van) vakbonden. Actualiseer de arbocatalogus eens in de zes jaar en leg deze ter toetsing voor aan de Nederlandse Arbeidsinspectie.
3.	<i>Organisatie van het werk</i> • Houd het werk van werknemers afwisselend. Maak werknemers multi-inzetbaar zodat er meer variatie in het werkt komt. Variatie in werk met meerdere taken, allround vakmanschap³ en taakroulatie leiden ertoe dat werknemers uitgedaagd blijven in hun werk en er plezier in houden. • Taakroulatie draagt bij aan minder repeterende werkzaamheden en daarmee aan het voorkomen van fysieke en/of mentale slijtage. • Taakroulatie kan onder meer worden bewerkstelligd door van individuele verantwoordelijkheid naar gezamenlijke verantwoordelijkheid in teamverband over te gaan. • Vergroot de regel mogelijkheden voor de werknemer: dat draagt bij aan vergroting van de autonomie en aan het werkplezier.
4.	<i>Specifiek beleid leeftijdsgroepen</i> • Cao-partijen moeten bezien of er voor sommige leeftijdsgroepen specifiek beleid nodig is gelet op de

³ Overigens kunnen specialistische functies ook uitdagend blijven door aan te blijven sluiten op nieuwe ontwikkelingen.

	zwaarte van het werk, waarbij bijvoorbeeld rekening wordt gehouden met de hersteltijd van verschillende generaties. Andere voorbeelden zijn een generatie- of vitaliteitspact, deeltijdpensioen en verlofsparen.
5.	<i>Herstel ploegendiensten en onregelmatige diensten</i> • Maak een analyse van en afspraken over goed herstel van werknemers in ploegendiensten (zie in dit verband ook het RIVM-rapport hierover). Daarin kan onder meer de risicofactor leeftijd worden meegenomen. • Faciliteer extra recuperatiemogelijkheden voor oudere werknemers op alle niveaus (groepsgewijs en individueel) tussen de werkzaamheden door en na het werk, vrijstelling van nachtdiensten. • Gebruik ergonomische roosterprincipes bij nachtwerk: goed ontworpen roosters die een bijdrage leveren aan beter, veiliger en gezonder werken. Bijvoorbeeld vijf ploegendiensten boven drie ploegendiensten en voorwaarts roteren boven achterwaarts roteren. • Pas indien mogelijk het principe van zelfroosteren zoveel mogelijk toe, met inachtneming van de ergonomische roosterprincipes.
6.	<i>Voorlichting aan werknemers en instructie beschermingsmiddelen</i> • Zorg voor goede voorlichting over en controle op de toepassing van collectieve en individuele maatregelen en persoonlijke beschermingsmiddelen, en herhaal deze met regelmaat. Check ook of de voorlichting en instructies worden begrepen.
7.	<i>Voorlichting en informatiedeling</i> • Goede voorlichting aan werknemers en werkgevers is van groot belang: - Over wettelijke verplichtingen ten aanzien van het hebben van een RI&E en het plan van aanpak. - Over het opstellen, updaten en gebruiken van een arbocatalogus. - Over technologische ontwikkelingen en innovaties. Maak hiervoor gebruik van de informatie op het SER Arboplatform en het Arboportaal. • Binnen de eigen sector en de onderneming: - Behaalde resultaten breder delen. - Promotie van bestaande activiteiten, projecten en individuele mogelijkheden. - Creëren van een veilige omgeving waarin niet alleen leidinggevendenden maar ook collega's elkaar aanspreken op gedrag. • Buiten de eigen sector: - Meer samenwerken met andere sectoren. - Leren van goede én minder succesvolle voorbeelden in andere sectoren. • Geef als erkend leerbedrijf/stagebegeleider voorlichting aan stagiairs over gezond en veilig werken en (persoonlijke) beschermingsmiddelen in het bedrijf.
8.	<i>Inzicht inzetbaarheid werknemer</i> • Geef de werknemer inzicht in het eigen werkvermogen. Het werk en de werkplek kunnen dan gemakkelijker worden afgestemd op de mogelijkheden, behoeften en wensen van de werknemer. Het afnemen van een werkscan is hierbij een hulpmiddel. • Werk naast het toepassen van een goed arbobeleid aan de vitaliteit van de werknemer, zodat de werknemer het werk in gezondheid kan blijven uitvoeren. • Bied de werknemer de mogelijkheid een periodiek medisch en een periodiek arbeidsgezondheidsdeskundig onderzoek te doen (gefaciliteerd en gestimuleerd door de werkgever en leidinggevende), waarbij de privacy van de werknemer in acht wordt genomen. • Ga vroegtijdig en regelmatig in gesprek met werknemers over hun vitaliteit en inzetbaarheid.
9.	<i>Akkoord Duurzame Inzetbaarheid</i> Onderzoek de mogelijkheden om in een sector met zware beroepen een akkoord af te sluiten of afspraken in cao's te maken. Daarbij kunnen alle bovenstaande elementen worden betrokken.
10.	<i>Onderwijs</i> In het praktijkgericht onderwijs (mbo, hbo) wordt in samenspraak met sociale partners aandacht besteed aan veilig en gezond werken en aan beschermende middelen (hoe hiermee te werken). Dit zou niet als apart lesonderdeel moeten worden behandeld maar geïntegreerd in het gehele lesprogramma. Sociale partners kunnen samen met opleidingsinstellingen hiervoor een voorstel ontwikkelen in de Stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

In bijlage 1 zijn voorbeelden opgenomen van activiteiten in bepaalde sectoren en bedrijven. Deze kunnen ter inspiratie dienen om toe te passen in de eigen sector of bedrijf.

Tijdig naar ander werk⁴

- **Algemeen**

Vooraf in geval van zware beroepen is het van groot belang dat werknemers – indien dit praktisch tot de mogelijkheden behoort - in staat worden gesteld op tijd ander werk te gaan doen dat minder zwaar belastend is. Dit is in de regel een grote opgave omdat deze werknemers vaak zeer specifiek zijn opgeleid (opleiding en/of op de werkplek) en specifiek werk doen. Zij hebben vaak niet direct de competenties om ander werk te gaan doen. Er zal bijvoorbeeld voor praktisch opgeleiden vooral naar mogelijkheden moeten worden gezocht voor ander praktisch werk.

Daarnaast vraagt het ook een cultuurverandering. In veel zware beroepen is nu nog te vaak de perceptie dat het een baan voor het leven betreft. Het moet veel meer gemeengoed worden dat in banen die als ‘zwaar werk’ worden gecategoriseerd zoveel mogelijk en tijdig de stap naar ander werk kan worden gezet. Dit vergt een ander perspectief en vraagt om extra impuls in deze bewustwording in HR-beleid en opleidingen, waarbij goed gekeken wordt naar de individuele mogelijkheden van de betreffende werknemers. De cultuurverandering zal qua tijdsduur en complexiteit afhangen van de sector en het type beroep waar het om gaat, maar zoals hierboven gesteld is het niet in de laatste plaats voor de werknemer met zwaar werk zelf van belang hier voldoende bewust van te zijn.

- **Mogelijke acties en maatregelen**

Mogelijke acties en maatregelen	
1.	Ontwikkelpaden (leer- en carrièrepaden opzetten die werknemers in staat stellen om nieuwe vaardigheden te leren, zich te specialiseren en door te groeien, zowel in formele opleidingen als in de praktijk).
2.	Mogelijkheden voor periodiek medisch onderzoek (PMO) en periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) in combinatie met adviesgesprekken afspreken in de cao.
3.	Ontwikkelen van een digitaal Skills-paspoort (tool waarmee de werknemer (met én zonder diploma) tijdens de loopbaan vaardigheden (skills) vastlegt en onderbouwt door middel van bewijslast).
4.	Loopbaanadvisering.
5.	Ontwikkelbudget voor werknemers in de cao afspreken.
6.	Begeleidingstrajecten aanbieden om naar ander werk te komen.

In bijlage 2 zijn voorbeelden opgenomen van activiteiten in bepaalde sectoren en bedrijven. Deze kunnen ter inspiratie dienen om toe te passen in de eigen sector of het eigen bedrijf.

Tot slot

In het akkoord *Gezond naar het pensioen* is afgesproken om de RVU-drempelvrijstelling na 2025 voort te zetten, onder de voorwaarde dat RVU's beheerst en meer gericht worden ingezet voor werknemers die door de zwaarte van hun werk niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd waarbij gelijktijdig hieraan activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid

⁴ In dit verband verwijst de Stichting van de Arbeid ook naar de brief die zij op 30 juni jl. aan de minister van SZW heeft gestuurd en waarin de visie en ambities met betrekking tot van-werk-naar-werk zijn opgenomen.

worden gekoppeld. Om aan het laatste invulling te geven, wordt hierboven een aanpak volgens de arbeidshygiënische strategie aanbevolen waarbij diverse voorbeelden mogelijke handvatten kunnen bieden bij de uitwerking hiervan in de eigen sector of het eigen bedrijf. De Stichting van de Arbeid houdt zich te allen tijde aanbevolen om – rechtstreeks dan wel via de bij de Stichting van de Arbeid aangesloten organisaties - ook andere goede voorbeelden vanuit de praktijk te ontvangen en om eventuele knelpunten te vernemen waar u als cao-partijen tegenaan loopt.

Met vriendelijke groet,
STICHTING VAN DE ARBEID



Eddy Haket
secretaris

Hieronder zijn voorbeelden opgenomen die ontwikkeld zijn en toegepast worden in bedrijven en sectoren. Deze kunnen als inspiratie dienen om vergelijkbare maatregelen te treffen om zwaar werk te voorkomen of minder zwaar te maken.

Voorbeelden ‘Werk minder zwaar maken’		Type maatregelen
1.	Algemeen	- Zie MDIEU-menukaart met voorbeelden. - Zie Arboportaal met voorbeelden: - Instrumenten veiligheid op werk - Tools m.b.t. werkdruk en burnout - Tips en instrumenten beeldschermwerk - Goede praktijken gezond- en veiligheidscultuur - SPDI: - Tool om oorzaken hoge werkdruk te onderzoeken. - Vuistregels voor roosteren. - Toolkit voor bepalen zwaar werk. - FNV: - Tool om te kijken of er sprake is van hoge werkdruk.
2.	Bouw & infra	- Naast een Arbocatalogus kent de bouw het systeem van A-bladen. Afspraken met branches over werkwijzen, materieel en materiaal. - Een site met Arbovriendelijke hulpmiddelen, waarna een check bedrijven hun arbovriendelijke hulpmiddelen kunnen presenteren. Laagdrempelige manier van laten zien wat beschikbaar is én wat de kosten zijn. (wordt op dit moment geüpdatet). Volandis: paritair centraal instituut duurzame inzetbaarheid. Volandis werkt onder meer een cao-afspraken uit over DI-analyse (DIA), verzamelt en verspreidt informatie over instrumenten voor tegengaan arbeidsrisico's, geeft veiligheidsadvies en verstrekt statistische info op basis van alle DIA's. Ook wordt op basis van PAGO's statistische informatie verstrekt over gezondheid en duurzame inzetbaarheid in de BedrijfstakAtlas. - Cao-partijen in de Bitumineuze en Kunststofdakbedekkingen doen met ondersteuning van MDIEU-gelden onderzoek met TNO naar het gebruik van exoskeletten. - Mensgerichte technologie, zoals onderzoek van Bouwend Nederland naar toepassing exoskelet. - Andere bouwmethoden, bijvoorbeeld pre-fab.

		• Introductie metselrobot, elektronische kruiwagen. • Vierdaagse werkweek voor 55-plussers (is tevens positieve prikkel doorwerken): artikel 6.5 CAO Bouw & Infra. • De Gids 'Aan de slag met werkdruk in het bouwproces' is vorig jaar gelanceerd en heeft al positieve effecten.	Collectieve en individuele maatregelen
3.	Metaalsector	• 5 x Beter veilig en gezond werken in de metaal willen verbeteren. Dit doen ze door een arbocatalogus te ontwikkelen, met daarbij hele praktische hulpmiddelen en m.b.v. verbetercoaches. • Workshop Duurzame Inzetbaarheid FNV Metaal 'Zwaar werk en ergonomie' - Metalektro – FNV. • Isolatiesector: Advies en cursussen OOM o.a. leercultuurscan mobiliteit en werkplekieren. • Zie voorbeeld bedrijf Mennens: Werkplekonderzoeken zorgen voor versterking van duurzame inzetbaarheid. • Inzet van mensgerichte technologie. Zie TINT in Apeldoorn voor concrete voorbeelden. • Technologie/ SMART Industry programma's. • Baansleutelen/jobcrafting. FME biedt leden hierbij hulp.	Collectieve en individuele maatregelen
4.	Transport en logistiek	<i>Vermindering fysieke belasting:</i> • Rolcontainers; na onderzoek zijn er kaders, richtlijnen en een hulpmiddelenwerkwijzer opgesteld. • Code verantwoord tillen; diverse animatiefilms voor werkgever en werknemer. • Tipkaarten voor werknemers. • Beschikbaar stellen en gebruik maken van hulpmiddelen. <i>Bevorderen veilige werkomgeving en veilig werken:</i> • Arbocatalogus Transport en Logistiek. • Verkeersplan voor in het magazijn. • 'Veilig op weg' campagne langs basisscholen. • Veiligheidsdag voor werkgevers. • Veiligheidsdag voor werknemers. • Diverse workshops en events op het gebied van gezondheid en veiligheid. <i>Bevorderen vitaliteit:</i> • Interventies op het gebied van leefstijl. • Coaching/hulp bij bijvoorbeeld afvallen, stoppen met roken, leefstijl, bewegen, overgang (vrouwen). • Bevorderen van het goede gesprek door middel van gesprekst rainingen en bewustwording. • Leiderschapstrainingen.	Collectieve en individuele maatregelen Bronaanpak Collectieve en individuele maatregelen
5.	Schoonmaaksector	• Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (Ras) - preventie: - Taakroulatie: pilot taakroulatie Schiphol - Preventie: Voorkomen lichamelijke belasting en veilig werken • Vebego Cleaning Services: - Pilot voor mensen die veel (het maximum aantal uren volgens ATW) in de nacht werken in twee varianten: a) pilot door minder uren (van 38->32 uur) werken, meer hersteltijd met behoud van toeslag en loon	Collectieve en individuele maatregelen Collectieve en individuele maatregelen

		(tijdcompensatie). b) pilot door minder nachtdiensten en meer dagdiensten. Na de pilot is gekozen voor variant b. Het werk is anders georganiseerd zodat dit mogelijk werd en meer werk uit de nacht gehaald kon worden.	
6.	Zorgsector (Actiz)	• Vanuit het AOVVT fonds is er een website beschikbaar met effectieve interventies op het gebied van duurzame Inzetbaarheid. • Anders werken en anders organiseren. ‘Mee-spraak’ van medewerkers over ontwikkelingen op het werk, zoals digitalisering, gebruik van (digitale) hulpmiddelen, formele/informele zorg (samenwerking met mantelzorgers).	Collectieve en individuele maatregelen
7.	Jeugdzorg	• Artikel 13 Werkdruk, werkplezier, agressie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid: cao-afspraken met praktische afspraken en instrumenten om o.a. de organisatie van het werk te verbeteren zodat werkdruk vermindert inclusief rode knop. • Instrumenten voor werkgevers richting financiers (gemeenten) rondom niet directe klantcontact tijd.	Collectieve en individuele maatregelen
8.	Havenbedrijf	• Door automatisering en digitalisering is het werk fysiek minder zwaar geworden, echter de ploegenroosters (volcontinu en semi) blijven bestaan.	Collectieve en individuele maatregelen
9.	Huhtamaki in verpakingsindustrie (pilot SPDI)	• Deeltijd werken in ploegen is minder zwaar maar mogelijk houden was lastig want onderbezetting daardoor nauwelijks verlof opnemen. Oplossing aantonen PT werkenden beter over de ploegen te verdelen, de bezetting te optimaliseren en daarmee deeltijd werken ook in de toekomst mogelijk te maken.	Individuele maatregelen
10.	Bedrijf in interieur en meubelindustrie	• Analyse uitgevoerd wat betreft fysieke belasting. Resultaat was een plan van aanpak om bij productieomgeving uit te voeren: - Analyse van ergonomische werkprocessen. - Identificatie van te vervangen machines. - Optimalisatie van werkprocessen. - Het traject is momenteel (eind 2024) nog in volle gang. • Sterke veiligheidscultuur ontstaan ook t.a.v. gezond bewegen, tillen etc. aan de hand van workshops.	Bronaankpak en collectieve maatregelen
11.	HTM (stadvervoer)	• Taakrotatie: Combi-functie om belastbaarheid te verminderen. Wisselen tussen buschauffeur, trambestuurder en controle-taken. Vrijwillig en extra beloning als alle kwalificaties behaald worden. Loopt circa half jaar, tot nu toe positief. Tevens door brede inzetbaarheid gaten in bezetting vullen.	Individuele maatregelen
12.	Algemeen	• Vierdaagse werkweek voor oudere werknemers. Voorbeelden hiervan zijn te vinden in: - CAO BIKUDAK, ARTIKEL 8D - Bouw & Infra artikel 6.5, - Timmerindustrie artikel 5.4 - Meubelindustrie artikel 37	Individuele maatregelen

BIJLAGE 2: Voorbeelden 'Tijdig naar ander werk'

Hieronder zijn voorbeelden opgenomen die ontwikkeld zijn en toegepast worden in bedrijven en sectoren. Deze kunnen als inspiratie dienen om vergelijkbare maatregelen te treffen om ervoor te zorgen dat werknemers met zwaar werk tijdig naar ander werk worden begeleid.

Voorbeelden tijdig naar ander werk		
1.	Bouw & infra	- Bouw kent een systeem van periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO) uitgebreid met een adviesgesprek met een adviseur van Vlandis. Na het gesprek met een arts ga je praten over je toekomst. Moet je nadenken over iets anders? Heb je carrière-plannen? Of zit je volledig op je plek? Als je hulp nodig hebt kun je doorverwezen worden naar onder meer een lifestyle coach of een loopbaan-adviseur. - Digitaal Skills Paspoort (DSP). Online tool om je hele loopbaan je vaardigheden vast te leggen en te onderbouwen. Geeft voor de werknemer inzicht in zijn 'stand van zaken' en voor de werkgever overzicht op bedrijfsniveau van aanwezige (of afwezige) skills. Als persoon kun je Skills omzetten in een certificaat of diploma. - Blijven ontwikkelen: art 6.4 Cao Bouw & Infra. Duurzame Inzetbaarheidsanalyse (DIA incl. PAGO) = PAGO (Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek, eens in de vier jaar) + adviesgesprek met een DIA-adviseur van Vlandis. In dit gesprek gaat de adviseur vooral in op hoe je met plezier kunt blijven werken en hoe je zo duurzaam mogelijk binnen de bedrijfstak aan de slag kunt blijven. Deze aanpak is onderdeel van het cao-pakket Individueel Preventiezorg. De DIA is de basis voor het zoeken naar mogelijkheden voor ander werk, scholing etc. Vanuit de DIA wordt doorverwezen naar o.a. James Loopbaan (CNV), Mijn Loopbaancoach (FNV), Stichting EDI. - Individueel budget, duurzame inzetbaarheidsbudget (art 4.14 Cao Bouw & Infra). - Ontwikkeling Digitaal Skills Paspoort door Vlandis (het Digitaal Skills Paspoort).
2.	Metaalsector	- Grote diversiteit aan workshops voor werknemers en werkgevers over o.a.: Informatiebijeenkomst ontwikkelvoucher Metalektro door Duurzame Inzetbaarheid FNV Metaal - FNV Scan duurzame inzetbaarheid Wij Techniek Workshops Duurzame Inzetbaarheid FNV Metaal en Techniek - FNV - A+O Metalektro Aanbodposter.pdf - Isolatiesector: Fit en vrolijk je loopbaan door! Met e-learnings, loopbaan/mobiliteit-routekaart en inzetten op eigen regie loopbaan. - Financieel advies. - Uitgebreide regelingen voor (om)scholing.
3.	Transport en logistiek	- Werknemersportaal: tools voor mobility en employability (en veilig en gezond werken). - Loopbaancoaching. - Ontwikkelbudget voor werknemers.

		• Functieverkenner (ontwikkelpaden).
4.	Schoonmaaksector	• Ontdek de schoonmaak (ODS): eigen vacaturesite waarin met behulp van een subsidie van SZW ontwikkelpaden en leerpaden worden uitgewerkt in de schoonmaak. Zie ook ontwikkelpaden (RAS).
5.	Zorgsector (Actiz)	• Vanuit het AOVVT fonds is er een website beschikbaar met effectieve interventies op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid.
6.	Brandweer	• Tweede loopbaanbeleid Brandweer: zie FNV en Brandweer.
7.	Rijksector	• Loopbaanadvies via loopbaanscan maximaal €1.500. Medewerkers kunnen tijdig, met hulp, op zoek naar een mogelijk andere functie die beter past. • Trainingsaanbod werken aan jouw toekomst.
8.	NS	• Compensatieregeling bij vrijwillige verplaatsing.
9.	Techniek	• Eerste monteurs (niveau 3) stappen over of worden begeleid naar lichtere functies als werkvoorbereider, tekenaar en ontwerper.