

→ SAMEN WERKEN om aan de slag te blijven

Een gezonde bouw- en infrasector vraagt om medewerkers die zich ontwikkelen en gezond en gemotiveerd blijven werken. Dat betekent dat de bedrijven en werknemers actie moeten nemen om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Op dit gebied is in onze sector nog terrein te winnen. Van de 2.900 medewerkers in de bouw en infra die in 2014 met pensioen gingen, waren er 1.800 medewerkers (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Werk aan de winkel dus, zeker nu mensen steeds langer moeten doorwerken.



Duurzame inzetbaarheid is noodzaak voor werkgevers en voor werknemers. Voor werkgevers, omdat bedrijven ook in de toekomst over voldoende goed gekwalificeerd personeel moeten kunnen beschikken; voor werknemers omdat zij langer moeten doorwerken tot hun pensioen. Sociale partners in de bouw vinden duurzame inzetbaarheid zo belangrijk dat zij hierover afspraken in de cao hebben gemaakt.

Wat doet de bouw- en infrasector om de mensen duurzaam inzetbaar te houden?

- Invoering individueel budget in de cao Bouw- en Infra 2015-2017
- Oprichting van het kennisinstituut voor duurzame inzetbaarheid in de bouw- en infrasector: Vollandis
- Samenwerking van brancheopleidingsinstituten

Individueel budget

Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om te zorgen dat hij goed inzetbaar en "fit for the job" blijft. Om het werknemers ook mogelijk te maken deze verantwoordelijkheid in te vullen is in de cao Bouw en Infra het individuele budget ingesteld. Dit bestaat uit de waarde van verlofdagen, de vakantietoeslag en het duurzaam inzetbaarheidsbudget. Het individueel budget moet voor deze drie doelen worden gebruikt.

Dagen:

- De waarde van 10 roostervrije dagen (bouwplaats) of 5 roostervrije dagen (UTA)
- De waarde van 5 bovenwettelijke vakantiedagen
- De waarde van 3 kortverzuim-dagen

De waarde van bovenwettelijke vakantiedagen, vrij opneembare roostervrije dagen en kortverzuimdagen maakt deel uit van het individueel budget. Op het moment dat deze dagen genoten worden, moeten werknemers - als zij het inkomen op peil wil houden - dit uit hun individueel budget financieren.

Vakantietoeslag:

8% vakantietoeslag wordt per loonbetalingsperiode gestort in het individueel budget.

Het duurzaam inzetbaarheidsbudget:

- Levensloopbijdrage
- Budget afbouw collectieve voorzieningen (door o.a. de afbouw van de senioren dagen)

(Let op: het duurzaam inzetbaarheidsbudget en het individueel budget zijn niet hetzelfde; het duurzaam inzetbaarheidsbudget is onderdeel van het individueel budget).

Bouwplaatswerknemers krijgen het individueel budget in het Tijdsparfonds gestort.

Uta-werknemers krijgen dit budget met het loon rechtstreeks uitbetaald. Als zij hebben gekozen voor het Tijdsparfonds, wordt het individueel budget in het Tijdsparfonds gestort.





Wat moet een werknemer doen met het duurzaam inzetbaarheidsbudget?

Het antwoord is eenvoudig: investeren in zijn eigen duurzame inzetbaarheid. Ofwel zorgen dat hij geestelijk en lichamelijk fit blijft, door te investeren in opleiding, kennis en levensstijl. De werknemer is hiervoor zelf verantwoordelijk. Met het duurzaam inzetbaarheidsbudget betaalt de werknemer zelf voor zaken die bijdragen aan zijn duurzame inzetbaarheid. Dat kan zijn door het opnemen van vrije dagen, een abonnement op de sportschool of een opleiding. Zo kan de werknemer gemotiveerd en gezond blijven deelnemen aan het arbeidsproces, en gezond de pensioenleeftijd halen.

Hoe moet de werknemer dit aanpakken?

De werknemer krijgt ondersteuning van Vlandis, het nieuwe kenniscentrum voor duurzame inzetbaarheid in de bouw en infra. De cao Bouw & Infra (artikel 61) geeft de werknemer 1x in de vier jaar recht op een onafhankelijk advies: DIA = Duurzame Inzetbaarheidsanalyse. De DIA wordt uitgevoerd door Vlandis. De investeringen die voortvloeien uit dit advies moet de werknemer zelf uit het individueel budget betalen. Het individueel budget is dus bestemd voor zaken als een opleiding, een bijdrage aan de kosten op het abonnement van een sportvereniging, hulp bij stoppen met roken of de aankoop van vrije dagen.

N.B. De opleiding die de werknemer nodig heeft om de huidige functie te kunnen blijven uitoefenen is voor uw rekening als werkgever.



Studiekosten boven de 250 euro kunnen worden afgetrokken bij de aangifte inkomsten belasting. Voor meer informatie en de voorwaarden: www.belastingdienst.nl.

Op www.bouwendnederland.nl/praktijk informatie vindt u antwoorden op veel gestelde vragen zoals:

- Kan een medewerker worden verplicht om het individueel budget te gebruiken voor de doelen die daarvoor zijn aangewezen?
- Wat gebeurt er als de werknemer onvoldoende van het duurzame inzetbaarheidsbudget (in geld, bestaande uit levensloopbijdrage, afbouw seniorendagen etc) over heeft om te kunnen investeren in bijvoorbeeld een opleiding voor een volgende functie?
- Mag een werknemer het individueel budget besteden aan andere dingen, b.v. een nieuwe televisie?
- Wat kan een werkgever doen als het individueel budget van een werknemer op is en de werknemer moet een opleiding gaan volgen?

Wat kunt u als bedrijf doen om te zorgen dat uw werknemers langer kunnen doorwerken?

- Stimuleer deelname aan de PAGO (Periodie Arbeidsgeneeskundig Onderzoek) en de DIA (Duurzame Inzetbaarheidsanalyse) en het opvolgen van de adviezen die daaruit voortkomen;
- Stimuleer medewerkers meer te bewegen, gezond eten, niet roken en matig drinken;
- Help medewerkers gezond en fit te blijven; tref goede preventieve maatregelen. Denk bijvoorbeeld aan opgehoogd metselen, stofafzuiging en tilhulpmiddelen. En zorg dat werknemers aan een gezonde leefstijl werken. Richt u niet alleen op 55-plussers, die dreigen uit te vallen, maar ook op jongere medewerkers; bij jongeren heeft preventie nog veel effect.
- Praat over duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en gezondheid in uw bedrijf, b.v. tijdens een tool-box-meeting. Op www.bouwendnederland.nl/praktijk informatie vindt u een kant-en-klare toolbox-meeting met informatie en een filmpje. Veilig werken is de basis van duurzaam inzetbaar werken.
- Stel het onderwerp aan de orde tijdens het functioneringsgesprek. Op www.bouwendnederland.nl/praktijk informatie leest u precies hoe u functionerings- en beoordelingsgesprekken in uw bedrijf kunt organiseren. Daar vindt u ook een checklist hoe u het gesprek kunt voeren en een model voor het verslag van het gesprek.
- Maak samen met uw medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), waarin u ook in kaart brengt welke mensen uw bedrijf in de toekomst nodig heeft en hoe uw medewerkers daarin kunnen meegroeien, rekening houdend met leeftijd, gezondheid en vitaliteit. Een voorbeeld vindt u op www.bouwendnederland.nl/praktijk informatie. U kunt ook advies vragen bij Vlandis.

Wat doet Volandis?

Om u en uw medewerkers te helpen gezond en veilig te werken en medewerkers te helpen zich verder te ontwikkelen hebben sociale partners in de bouw Volandis opgericht. Volandis is het nieuwe kenniscentrum voor duurzame inzetbaarheid. Volandis levert voorlichting, advies en (digitale) voorzieningen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid. Inspanningen zijn er op gericht om zoveel mogelijk werknemers en bedrijven in de sector te bereiken, te adviseren en door te verwijzen. Volandis biedt maatwerk op duurzame inzetbaarheid.



Volandis biedt:

1. Medewerkers krijgen een keer in de vier jaar het aanbod voor een DIA (Duurzame Inzetbaarheidsanalyse). De DIA bestaat uit een periodiek arbeid gezondheidskundig onderzoek (PAGO) en een duurzaam inzetbaarheidsgesprek. In dit gesprek wordt de medewerker geholpen bij het opstellen van een eigen actieplan om zijn duurzame inzetbaarheid te vergroten dan wel op peil te houden. Daarbij horen werknemers ook waar ze informatie kunnen krijgen over opleidingen. Werkgevers hebben hiervoor Bouwopleiders opgericht.
2. Bedrijven krijgen één keer in de vier jaar een bedrijfs-DIA. Dit is een korte rapportage over de duurzame inzetbaarheid (inclusief veilig en gezond werken) in uw bedrijf en een top 3 van adviezen voor uw bedrijf. Wanneer u wilt kunt u tegen kostprijs vaker een bedrijfs-DIA ontvangen. Voor maatwerkadviezen wordt u doorverwezen naar betrouwbare partners met kennis van de sector zoals Aboma.
3. Volandis heeft een vraagbaak die vragen van bedrijven en medewerkers beantwoord en adviezen geeft op het gebied van duurzame inzetbaarheid.



Bouwopleiders biedt één loket

- waar bedrijven en medewerkers met al hun ontwikkelings- en opleidingsvragen terecht kunnen;
- voor de opvolging van de eerste lijn dienstverlening van Vollandis.

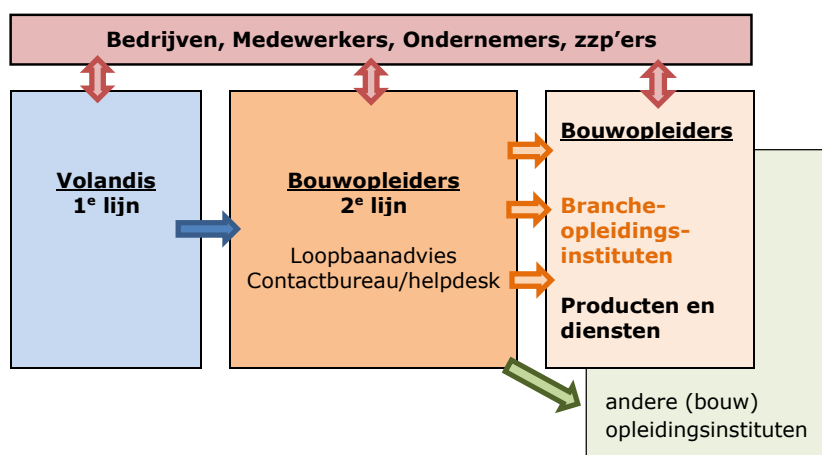
Bouwopleiders



Onze samenleving, en dus ook de bouwmarkt, is ingrijpend aan het veranderen. Er is behoefte aan dienstverleners in plaats van stenenstapelaars. Deze nieuwe realiteit is een onomkeerbaar proces en wordt ondersteund door technologische ontwikkelingen, burgerparticipatie en snelle en toegankelijke communicatie via internet.

Wat betekenen deze ontwikkelingen voor u? Als professional, voor uw organisatie of uw team en medewerkers? De opleidingsinstituten in de bouw helpen u bij deze vragen in Bouwopleiders. **Bouwmensen, BouwCirkel, BOB, Civilion, Betonvereniging, KOB, SOMA Bedrijfsopleidingen en Bouwend Nederland Academy** bundelen de krachten om één loket te vormen voor alle training en opleidingsbehoeften in de bouw en infra. Middels een persoonlijk contact of eenvoudige beslisboom krijgt u snel en gericht advies over beschikbare trainingen en opleidingstrajecten, welk instituut dit verzorgt en hoe hun aanpak eruit ziet. Zo kiest u een ontwikkelingsvorm die bij u past. Bouwopleiders maakt een doorlopende ontwikkeling van u als professional, organisatie, of team mogelijk.

Bouwopleiders wijst bouwbedrijven en werknemers de weg in duurzame ontwikkeling en professionalisering. Samenwerking in onderwijs werkt. Het maakt de bouwbranche sterker en Nederland mooier. Het aanbod van de brancheopleidingsinstituten van Bouwopleiders ziet u in het schema.



BOUWOPLEIDERS

Brancheopleidingsinstituten Ontwikkelings- en opleidingsaanbod

Een totaalaanbod voor de loopbaanontwikkeling van:

Bouwplaats- en UTA medewerker, projectleider, directeur, ondernemer, zelfstandige

- advies, assessment(s), ontwikkelings- en scholingsplannen voor individu of bedrijf;
- beroepsopleidingen, functiegerichte opleidingen;
- her-, bij-, omscholing en certificering(en);
- loopbaan en ontwikkelingspaden;
- begeleiding, coaching individu of bedrijf.

Bouwopleiders Loopbaanadvies en Contact & Servicebureau Bouwopleiders

Contact Service Bureau Bouwopleiders

Voor bedrijf, medewerker en actieplan Vollandis om te komen tot een direct advies en doorstroom naar producten en diensten van de brancheopleidingsinstituten, of indien nodig andere aanbieders;

Bouwopleiders Loopbaanadvies

Voor een verkenning met de medewerker en/of bedrijf van de loopbaankansen en -wensen. Ontwikkeling, scholing en/of coaching is het doel met een advies en doorstroom naar producten en diensten van de brancheopleidingsinstituten, of indien nodig andere aanbieders.