



Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie

## **Sociaal Fonds BIKUDAK**

### **Project Dak BTER**

#### **ESF 2014-2020 Duurzame inzetbaarheid regio's en sectoren**

##### **Aanleiding voor het project**

Van oktober 2018 tot eind december 2021 heeft het project Dak BTER gedraaid. Aanleiding voor het project was het vastgestelde hoge verzuim en de voortijdige uitval van (met name) de oudere dakdekkers. Daarbij was geconstateerd dat in veel gevallen geen, te weinig of te laat een beroep was gedaan op een aantal Bedrijfstoneigen Regelingen (BTER) die ingesteld waren om het verzuim en de uitval te beperken.

Het doel van dit project was het gebruik van de Bedrijfstoneigen Regelingen te bevorderen. Een belangrijk instrument bij het bevorderen van het gebruik van de BTER is de DakSkillCard (DSK), die voor dat doel verder doorontwikkeld en geïmplementeerd zou worden in de sector. Achterliggend doel was het verminderen van verzuim en voortijdige uitval en het voorkomen van arbeidsongeschiktheid onder werknemers en zzp'ers.

##### **Uitgevoerde activiteiten in het project**

In het kader van dit project zijn een groot aantal activiteiten uitgevoerd:

###### **A1) Onderzoek en Analyse**

Onderzoeksbureau USP heeft in het najaar van 2019 veldonderzoek uitgevoerd door ruim 300 werknemers en ruim 70 zzp'ers te enquêteren. Inzake een aantal specifieke DI knelpunten hebben we uit het onderzoek en uit gesprekken met direct belanghebbenden de volgende zaken gehaald, die ook een relatie hebben met het gebruik van de bedrijfstoneigen regelingen:

- de redenen voor voortijdig vertrek uit de sector (binnen 5 tot 10 jaar na instroom) en de mogelijkheden om die op te heffen; "
- Het zware fysieke werk in de sector en de werkdruk zijn de voornaamste reden van voortijdig vertrek. Dit heeft de volle aandacht van cao-partijen;
- de redenen voor het achterblijven van het scholingsvolume ten opzichte van de cao afspraken (artikel 8b)
- Binnen de sector is vastgesteld dat maar de helft van de bedrijven gebruik maakt van de scholingsmogelijkheden van het sectorale opleidingsinstituut TECTUM. Er is meer promotie nodig richting de andere helft.

In het ESF project Dak BTER is vorig jaar meer de diepte ingegaan om inzicht te krijgen in het gebruik van de bedrijfstoneigen regelingen. Dat heeft geleid tot de rapportage, die zich toespitst op de twee voornaamste Bedrijfstoneigen Regelingen en dat zijn Scholing en de mogelijkheid om minder te werken dan wel vervroegd te stoppen met werken. Vastgesteld is dat het gebruik daarvan nog lang niet optimaal is.

Tevens is een onderzoek uitgevoerd door Focus Orange en gepubliceerd in september 2020. Deels als invulling van deze onderzoeksvraag en deels als invulling van de onderzoeksvraag uit het

project Dakswitch, waarbij gezocht naar een relatie tussen leeftijd enerzijds en verzuim anderzijds. Uit dit onderzoek bleek belangstelling voor een sectorale ouderenregeling, alhoewel velen de uitkering die in het kader van de RVU vrijstelling mogelijk was aan de lage kant vinden.

## **A2) Beleidsplan**

Er is een beleidsplan opgesteld waarin is beschreven op welke wijze een beter gebruik zou kunnen worden gemaakt van de Bedrijfstoneigen Regelingen. Daarbij is specifiek ingegaan op:

- 1) Individualisering van het recht op gebruik van BTER
- 2) Leggen van een koppeling tussen premiebetaling onderaannemers en individuele zzp'ers
- 3) Invoering van een individueel opleidingsplan, als voorziening in de DakSkillCard, waarin de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer met betrekking tot duurzame inzetbaarheid tot uitdrukking komt.

## **A3) Voorlichtingsplan**

Speerpunt in de voorlichting naar de bedrijven zijn de twee sectorale voorlichters, de heren Verhoeven en Aalders. Zij bezoeken bedrijven, spreken met de bedrijfsleiding, met zzp'ers en met werknemers. Daarnaast houdt de werkgeversorganisatie jaarlijks regionale bijeenkomsten waarop ook de bedrijfstoneigen regelingen aan de orde komen.

Werkgevers, werknemers en zzp'ers worden daarbij apart benaderd en er wordt gebruik gemaakt van verschillende communicatiemiddelen.

## **A4) Plan voor effectieve monitoring/doorontwikkeling DakSkillCard**

In de sector is eerst overleg geweest hoe de DakSkillCard 3.0 eruit moet zien. In feite moest een webbased App worden omgezet in een native App met functionaliteiten waarmee een link kon worden gelegd met de bedrijfstoneigen regelingen.

Een van de voornaamste functionaliteiten is het recht op bijscholing van werkenden (artikel 8B van de cao). In het kader van dit project is besloten aan deze functionaliteit prioriteit te geven. De vorm die gekozen is, is een QR code in de App te bouwen waarmee deelnemers aan cursussen bij het begin en het einde hun aanwezigheid kunnen vastleggen. De op deze wijze verzamelde data kunnen gebruikt worden om het recht op de werkgeversvergoeding vast te stellen. In de cao is vastgelegd dat een werkgever recht heeft op een vergoeding vanuit de sector van € 235 voor iedere scholingsdag van een werknemer.

## **B1) Uitvoering pilot**

Alle voorbereidingen voor de implementatie zijn getroffen, maar de feitelijke implementatie heeft gedurende de looptijd van dit project niet plaatsgevonden. Daar waren twee redenen voor:

- De onduidelijkheid over AVG en privacy duurde te lang;
- Zowel in 2020 als in 2021 zijn de beperkende maatregelen die in het kader van de COVID pandemie zijn opgelegd zeer belemmerend geweest voor een uitrol naar de bedrijven en de werkenden. Partijen hebben besloten de implementatie op te schorten tot het jaar 2022.

Wel is een pilot uitgevoerd inzake het gebruik van de DakSkillCard in het kader van de Bedrijfstoneigen Regelingen, meer in het bijzonder met de ingebouwde QR code die gescand kon worden. De pilot heeft bij 4 groepen plaatsgevonden. In 2 van de 4 groepen werkte de scan technisch goed. In de 2 andere groepen waren technische problemen met de app. Die zijn inmiddels opgelost.

## **B2) Uitvoering voorlichtingscampagne**

De sector heeft voor de voorlichtingsactiviteiten twee sectorale voorlichters aangesteld, de heren Verhoeven en Aalders, die als taak hebben individuele bedrijven en werknemers, zowel op kantoor als op de werkplek te bezoeken en voor te lichten over alle activiteiten die te maken hebben met duurzame inzetbaarheid in de breedste zin van het woord. Ook hebben zij gesproken met zzp'ers. Ze worden ondersteunt door een officemanager.

Zij hebben contact gehad met 187 bedrijven, gesproken met de bedrijfsleiding en met werknemers. Daarnaast is ook gesproken met zzp'ers. Ook hebben zij enkele tientallen toolboxmeetings gehouden. Het totale bereik bedroeg in deze periode ca 1100 personen. De kernonderwerpen van beide projecten zijn bij al deze contacten aan de orde geweest.

Voor Dak BTER is dat heel concreet informatie over:

- De Bedrijfsteigen Regelingen, met name gericht op duurzame inzetbaarheid zoals artikel 8B (bijscholing werkenden), artikel 8D (vierdaagse werkweek) en artikel 8E (omscholing);
- De werkwijze van B2 Transitie;
- De geplande implementatie van de nieuwe DakSkillCard 3.0 en de nieuwe functionaliteiten daarin.

## **Resultaten van het project**

Er is intensief ingezet op de promotie van het gebruik van de Bedrijfsteigen Regelingen, waaronder de vernieuwde toekomstige DakSkillCard onder de bedrijven in de sector. Cijfermatig waren tijdens de looptijd van het project nog geen resultaten meetbaar, dat heeft ook te maken met het feit dat de looptijd samenviel met een groot deel van de COVID pandemie. Mede hierdoor is een van de belangrijkste doelen – de implementatie van de DakSkillCard in de bedrijfstak – nog niet gerealiseerd.

Joep Jansen, Trisolis  
Projectleider ESF projecten BIKUDAK

Verschijnt komende periode in VEBIDAK Bericht, Tectum Journaal en andere media van de sector.