



Update sectoranalyse Tentoonstellingsbouw 2023

13 Maart 2023



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

Inleiding

In 2021 heeft de sector Tentoonstellingsbouw een sectoranalyse laten uitvoeren in het kader van de regeling MDIEU. Reden voor deze analyse waren tweeledig:

- De ambitie van cao-partijen om het beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid in de sector verder vorm te geven
- Dit beleid te doen laten aansluiten om te verwachte ontwikkelingen (markt, technologisch, arbeidsmarkt).

De sectoranalyse is uitgevoerd in de periode september – december 2021. Op dat moment was Nederland in de greep van de coronapandemie. Deze pandemie heeft zeer grote invloed gehad op de sector Tentoonstellingsbouw. Beurzen en exposities werden afgelast, veel bedrijven hadden te maken met een zeer forse vraaguitval (tot het niveau van nul). Tegelijkertijd was het ook een periode waarin bedrijven een grote mate van flexibiliteit toonde. Er werd (tijdelijk) overgestapt naar een andere bedrijfsactiviteit, medewerkers zochten en vonden vaak elders emplooi.

In het najaar van 2022 hebben sociale partners betrokken bij de cao het besluit genomen om een update te laten uitvoeren van de sectoranalyse 2021. Gelukkig lijkt het dat Nederland de coronapandemie achter zich heeft gelaten. De wereld van de beurzen en exposities is weer vol gaan draaien. De vraag die sociale partners zich daarbij gesteld hebben is hoe de sector door de pandemie is gekomen. Een vraag die niet enkel betrekking heeft op de cijfers (aantal bedrijven, aantal werknemers), maar zeker ook op hoe bedrijven en werknemers naar de toekomst kijken. Heeft de achterliggende periode invloed gehad op bijvoorbeeld de verhouding vast – en flexibel personeel. En wat betekent dit dan voor het vakmanschap dat het werken in de sector vereist.

Een ander punt dat nadrukkelijk aandacht vraagt is hoe de organisatoren van beurzen en exposities (de markt) reageert op de achterliggende periode. Is de verwachting dat we naar het ‘oude normaal’ terugkeren of worden er nieuwe wegen bewandeld?

Sociale partners hebben ook nadrukkelijk de vraag voorgelegd om de bouwstenen die zijn geformuleerd in de sectoranalyse 2021 in deze update te betrekken. Hebben deze bouwstenen nog steeds hun oorspronkelijke kracht? Of is er aanleiding tot aanpassing

De sector heeft in 2021 besloten om in de cao geen RVU-route op te nemen. Dit onderdeel zal dan ook niet worden opgenomen in deze update.

Deze update van de sectoranalyse is gemaakt in het kader van de MDIEU. De inhoud van de sectoranalyse is met zorg samengesteld op basis van een analyse van bestaande bronnen, waaronder data van TKP (Pensioenuitvoerder), eigen onderzoek door CLC-VECTA, interviews met werkgevers én werknemers en een co-creatie sessie met sociale partners (het ontwerpteam).

Niets uit deze rapportage mag gekopieerd of geciteerd worden zonder uitdrukkelijke toestemming van de sector Tentoonstellingsbouw, omdat zaken in context geplaatst en gelezen moeten worden.

Deel 1

1. Algemene informatie over de sector
2. Onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden
3. Aandeel kleine bedrijven



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

1. Beschrijving van de sector

Cao Tentoonstellingsbranche

Onder de Tentoonstellingsbranche wordt verstaan die ondernemingen, of afdelingen van ondernemingen, waarbij meer dan 50 procent van de loonsom wordt betaald aan werknemers die betrokken zijn bij het realiseren van stands en/of tentoonstellingsprojecten. Dit raakt alle ondersteunende activiteiten die nodig zijn om stands en/of tentoonstellingsprojecten mogelijk te kunnen maken:

- het bedenken van stand/tentoonstellingsconcepten;
- het vervaardigen van stand/tentoonstellingsontwerpen;
- stand/tentoonstellingsbouw als geheel, of delen daarvoor;
- stand/tentoonstellingsinrichting, onder meer met behulp van vloerbedekking, stoffen, meubilair, audiovisuele middelen;
- het leveren en/of monteren van presentatiesystemen t.b.v. stands/tentoonstellingsprojecten;
- het begeleiden van stand/tentoonstellingsprojecten (projectmanagement).

Sociaal fonds

Naast de arbeidsvoorwaarden-cao kent de sector ook een Sociaal Fonds dat zich toelegt op het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de tentoonstellingsbedrijven. De statuten spreken van het bevorderen van de goede arbeidsverhoudingen en het financieren en subsidiëren van activiteiten die bijdragen aan het sociaal en economisch optimaal functioneren van de sector. Ook ontwikkelt en implementeert het fonds beleid op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt. Daarbij worden de volgende werkzaamheden benoemd:

- om-, her- en bijscholing van medewerkers
- het bevorderen van medezeggenschap en participatie op ondernemingsniveau
- voorlichting over de arbeidsvoorwaarden
- en het verrichten en publiceren van onderzoek naar verbeteringen van arbeidsomstandigheden van medewerkers

Pensioenfondsen

Werknemers vanaf 21 jaar vallen onder de verplicht gestelde pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Volgens de pensioenregeling kunnen werknemers vanaf 68 jaar met pensioen (pensioenrichtlijn). Het is mogelijk om vervroegd met pensioen te gaan en de regeling kent ook deeltijdpensioen. De pensioenuitvoering is sinds 2021 van Centric overgebracht naar TKP. Deze overdracht is nagenoeg volledig afgerond.

SBI-codes, afbakening sector

De sector Tentoonstellingsbranche is geen scherp afgebakende sector met een afzonderlijke SBI-code. De tentoonstellingsbouw is 'ondergebracht' bij een aantal categorieën die veelal een veel breder terrein beslaan dan enkel de tentoonstellingsbouw (reclamebureaus, inrichters, verhuur van kleding en huishoudelijke artikelen en interieur- en ruimtelijke ontwerp).

Zo vallen tentoonstellingsbedrijven onder de ruime definitie van reclamebureaus (SBI-code 7311). Inrichters vallen onder overige consumentenartikelen (SBI-code 7729) en onder verhuur van kleding en huishoudelijke artikelen (SBI-code 77292) voor zover het inrichting van beursstands betreft en niet reguliere evenementenverhuur. Standbouwers maken ook onderdeel uit van interieur- en ruimtelijk ontwerp met SBI-code 74103, waarin o.a. het ontwerpen van exposities en stands valt.

Daarnaast zijn er tentoonstellingsbedrijven die met deelactiviteiten onder SBI-code 7312 (handel in advertentieruimte en- tijd) en SBI-code 8230 (organiseren van congressen en beurzen) vallen. Bedrijven die sec beursorganisator zijn, vallen overigens niet onder de werkingssfeer van de cao en dus buiten deze sectoranalyse.

Vanwege deze indeling is deze sectoranalyse met name gebaseerd op cijfers vanuit de pensioenuitvoerder (TKP) en onderzoek dat CLC-VECTA laat uitvoeren/uitvoert. De SBI –cijfers geven dus slechts een zeer beperkte houvast als het gaat om het precieze aantallen werkgevers en werknemers die actief zijn in de sector.

2. Omvang en samenstelling van de sector-kengetallen (1)

De sector kent een verplicht gestelde pensioenregeling, het bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. De uitvoerder van deze regeling kan in het deelnemersbestand geen onderscheid maken naar deelsector (tentoonstellingsbouw, meubelindustrie etc). Onderstaande cijfers zijn daarom gebaseerd op het representativiteitsonderzoek dat dient te worden uitgevoerd ten behoeve van het aanvragen van een AVV van de bedrijfstak-cao. De genoemde aantallen werknemers hebben betrekking op werknemers met vast contract (bepaald/onbepaald). Flexkrachten (uitzend, payroll, zzp) zijn buiten beschouwing gelaten

	2020	Midden 2022	
Totaal aantal bedrijven	210	211	
Totaal werkgevers lid CLC-vecta	159	153	
Totaal werknemers	1772	1924	+8,5%
Verplicht aangesloten werkgevers BPF	154	153	
Werknemers bij verplicht aangesloten werknemers	1604	1769	
Vrijgestelde werkgevers BPF	5	5	
Werknemers bij vrijgestelde werkgevers	168	155	
*Bron: onderzoek representativiteit ten behoeve van AVV 2020 - 2022			

Medio 2022 waren er 1924 werknemers actief in de sector. Dit aantal komt ongeveer overeen met het jaar 2019 (precorona). De 'dip' in 2020 is toe te schrijven aan de coronapandemie. Bij het getal van 1924 werknemers horen nog een aantal opmerkingen

- Het personeelsbestand in de sector bedraagt – gemeten over langere periode - circa 2000-2100 werknemers. Op het meetmoment – midden 2022- bedroeg het aantal werknemers 1924. Op basis van gesprekken met de sector, kan geconcludeerd worden dat veel bedrijven na midden 2022 nieuwe medewerkers hebben aangenomen. Dit wijst erop dat de sector qua werknemersaantallen waar op het 'oude normaal' is beland.
- In 2022 is de sector geconfronteerd met een explosief aantrekkende vraag. Bedrijven hebben – en dat is voor deze sector echt uniek – zelfs nee moeten verkopen. Dit vanwege een tekort aan personeel.
- Na de enorme vraagexplosie in 2022 lijkt de storm nu wat geluwd. Voor veel bedrijven betekent dit dat zij er voor kiezen om voorzichtig te zijn met het aantrekken van nieuw personeel. Tegelijkertijd kan geconstateerd worden dat veel bedrijven openstaande vacatures hebben.

2. Omvang en samenstelling van de sector-kengetallen (2)

Leeftijdsopbouw in perspectief

In onderstaande tabel wordt de leeftijdsopbouw van de sector in de afgelopen 6 jaar weergegeven. Daarbij kunnen een aantal observaties worden gemaakt:

- Het aandeel oudere werknemers (boven de 55 jaar) vertoonde in 2021 een piek. Deze piek werd waarschijnlijk meer veroorzaakt door een relatief sterke afname van het aantal jongere werknemers in de sector (geen tot weinig nieuwe instroom als gevolg van de coronapandemie). Voor de overige jaren is er sprake van een relatief stabiel beeld (circa 40%)
- Het aandeel jongeren (30 jaar en ouder) ligt met uitzondering van 2021 op circa 30%. Daarbij de aantekening dat voor 2023 is uitgegaan van een nieuwe instroom die gelijk is aan de doorstroom (naar een volgende leeftijdscohort)

Leeftijd	2017	2019	2021	2023
<23	11%	7%	6%	5%
23-30	13%	19%	10%	22%
31-45	36%	35%	34%	38%
46-55	27%	25%	27%	27%
>55	13%	14%	21%	17%

Bron: Vragenlijst CLC-VECTA; TKP 2017-2021
2023: indicatie op basis van extrapolatie.

Gegeven het feit dat de cijfers voor 2023 zijn verkregen op basis van extrapolatie, dient bovenstaande tabel met de nodige voorzichtigheid te worden gelezen (het is eerder een indicatie dan een hard gegeven). Met uitzondering van 2021 vertonen de cijfers een relatief stabiel beeld. Binnen dit beeld schiet er niet één groep uit die gelet op de omvang extra aandacht vraagt. Voor alle leeftijdscategorieën is het onderwerp duurzame inzetbaarheid derhalve van groot belang.

2. Omvang en samenstelling van de sector-kengetallen (3)

Verdeling werkgelegenheid

Aantal medewerkers	Aantal bedrijven	
	2019	2023
0	57	65
1-25	141	127
26-50	9	13
51-100	2	4
>100	1	1

Bron: AVV-onderzoek cf opgave Centric dec. 2019 – opgave TKP jan. 2023

De cijfers laten zien dat het aantal bedrijven met minder dan 25 werknemers afneemt en dat er sprake is van een lichte groei in de segmenten 26-50 en 51-100. Deze verschuiving wordt niet toegeschreven aan beweging naar schaalvergroting. De mutaties in de bedrijfsomvang horen bij de normale dynamiek binnen de bedrijven.

Ziekteverzuim

NB. Vanwege het gegeven dat ARBONed is overgestapt op een nieuwe wijze van rapportage wordt ten opzicht van de sectoranalyse 2022 in deze rapportage het netto-verzuim percentage gehanteerd. Het netto verzuimpercentage is het verzuimpercentage waarbij het verzuim is gecorrigeerd voor deelherstel (gedeeltelijke re-integratie) en niet gecorrigeerd voor fte. Verzuimdagen met indicator vangnet worden niet meegerekend. De verzuimdagen zijn afgekapt op de 730e ziektedag. Bij de correctie voor deelherstel tellen de werknemers die het werk gedeeltelijk hebben hervat enkel mee voor het percentage dat men nog ziek is.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CLC-VECTA leden	3,2	3,0	2,5	2,7	2,5	2,7	2,4	2,6
CBS	3,8	3,8	3,8	4,3	4,4	4,7	4,8	Q3=5%

Bron: Brancherapportages 2016-2022 ArboNed

Bij deze tabel dient de opmerking gemaakt te worden dat niet alle leden van CLC-VECTA aangesloten zijn bij ARBONed. Uit gesprekken met werkgevers is opgetekend dat het ziekteverzuim in 2022 relatief hoog was, dit vanwege een grote werkdruk (inhaalstag). Daarnaast is het vermoeden dat men name bij kleine bedrijven de ziektemeldingen niet altijd even consequent worden geregistreerd.

2. Omvang en samenstelling van de sector-kengetallen (4)

In 2022 zijn er ten aanzien van de sector Tentoonstellingsbouw geen sectoronderzoeken uitgevoerd. In onderstaand worden kort een drietal kenmerken weergegeven afkomstig uit de sectoranalyse 2022

Omvang dienstverband (Input meerjarenbeleidsplan meubel 2019)

Uren per week	Aandeel werknemers
Tot 24 uur	8%
24 tot 32 uur	12%
32 en meer	80%

Binnen de sector is een fulltime dienstverband de norm.

Aard van de functie (CLC-Vecta 2019)

Aard	Werknemers werkzaam
Uitvoerende technische functie	74%
Ondersteuning, administratief, commercieel. Planning e.d.	26%

De verwachting is dat de behoefte naar niet uitvoerend personeel zal toenemen. Hierbij kan met name gedacht worden aan logistiek (planning) en ontwerp.

Verhouding flex–vast (CLC-Vecta 2019)

Categorie	% werkzaam
Vast	73%
ZZP-er	27%
Uitzendkracht/Payroll	2%

Ten aanzien van de inzet van zzp-ers is door de gesprekspartners aangegeven dat er een 'voorzichtig' beeld is dat meer werknemers de overstap hebben gemaakt naar deze contractsvorm. Tijdens de covidpandemie hebben werknemers afscheid genomen van het dienstverband. Nu de markt weer is hersteld, keren zij (deels) terug als zzp-er.

3. Kleine bedrijven conform MDIEU regeling

Een kleine onderneming is in de regeling MDIEU gedefinieerd als een onderneming waarin minder dan 25 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet of het jaarlijkse balanstotaal € 5 miljoen niet overschrijdt, berekend over het laatst afgesloten boekjaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag.

Indien het criterium werknemersaantallen leidend is, geldt dat het aandeel kleine bedrijven in de tentoonstellingsbouw groot is. Van de circa 210 bedrijven die verplicht onder de cao vallen, zijn er 153 ondernemingen die werknemers in dienst hebben. Daarvan kunnen er 127 onder deze categorie van 'kleine bedrijven' geschaard worden. Of te wel, een ruime meerderheid van 80% van de ondernemingen heeft minder dan 25 medewerkers in dienst. Gemiddeld had een kleinbedrijf circa 7 werknemers in dienst.

Gelet op de aard van de producten – stands kunnen omvangrijk en duur zijn – zullen heel wat bedrijven ondanks een relatief laag werknemersbestand, toch een omzet behalen van minimaal 5 miljoen. Voor duurzame inzetbaarheid geeft het aantal werknemers de doorslag. De relatief geringe omvang van de bedrijven zorgt er bijvoorbeeld voor dat het aantal bedrijven met HR-capaciteit zeer gering is.

Kortom, de sector kenmerkt zich door kleinschaligheid en het leeuwendeel van alle ondernemingen in de sector is een MKB-bedrijf (<25mw-ers).

Deel 2

4. Inzicht in ontwikkelingen (periode 5 jaar) sectoranalyse 2022 en update 2023
5. Impact ontwikkelingen in relatie tot duurzame inzetbaarheid
6. Actualisatie: Knelpunten en bouwstenen uit sectoranalyse 2022



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

4. Doorkijk over vijf jaar – inventarisatie SA 2022 en update 2023

Welke specifieke uitdagingen hebben werkgevers en werkenden in de sector, nu en over vijf jaar?

Ontwikkelingen 2022

- Toenemende integratie van digitale toepassingen
- Traditioneel vakmanschap staat onder druk
- Personeelskrapte
- Automatisering zet constant door
- Relatief beperkt werknemersbestand, weinig mogelijkheden voor interne mobiliteit
- Kortere op – en afbouwtijden voor werknemers
- Verduurzaming

Aanvulling 2023

- Vanuit de beursexploitanten wordt aangegeven dat het doel van beurzen (en daarmee stands) verandert. Van plek om producten te presenteren naar plek voor ontmoeting. Dit heeft gevolgen voor inrichting stands (minder etalage, meer zitjes e.d.).
- Ten aanzien van (toekomstige) ontwikkelingen zijn er grofweg twee stromingen:
 - Vanuit beursexploitanten: groot deel beursoppervlak wordt ingevuld middels gestandaardiseerde (modulaire) stands. Deze stands worden vanuit de exploitant aangeboden
 - Vereist minder transportbewegingen
 - Hergebruik materialen
 - Kosten
 - Vanuit de standbouwers: trend naar modulaire, seriematige producten. Het aandeel ‘puur’ custom made stands neemt af (wordt meer een niche). Waarbij de opmerking past dat binnen een custom made stand, zoveel als mogelijk gebruikt wordt van modulaire componenten.

Wat beide verwachtingen gemeen hebben is dat het gebruik van modulaire componenten de ‘standaard’ wordt. Er blijft in beide scenario’s nog steeds ruimte voor de custom made stand (bijvoorbeeld voor de top end van de markt).

4. Doorkijk over vijf jaar – inventarisatie SA 2022 en update 2023

Aanvulling 2023

- In het planningsproces heeft zich het afgelopen jaar een interessante ontwikkeling voorgedaan
 - Beeld voor 2022 (of beter pre-corona): standbouw vormde het 'sluitstuk' op de planning (desnoods maar even een nachtje doortrekken).
 - Beeld 2022 (post-corona): Standbouwbedrijven bedrijven gaan hier niet meer in mee. Te grote aanslag op werknemers, leidt tot uitval of vertrek.

Beeld is dat het werken met forse pieken inherent is aan de sector (de beurs moet open, de stands moeten er op tijd staan). Wel is het besef groeiende dat dit niet ten koste mag gaan van de werknemers. Het nee verkopen (bij opdrachten die onder zeer grote tijdsdruk moeten worden uitgevoerd) is niet langer een taboe. Overigens is ook opgemerkt dat het planningsproces in de gehele productieketen (toeleveranciers, transport) onder druk staat. Dat veroorzaakt juist weer extra spanning en kost veel tijd.
- Duurzaamheid
 - Beurzen en afnemers eisen een duurzame stand (onder andere vanwege eisen vanuit Europa om in 2050 Co2-neutraal te zijn).
 - Bij het gebruik van materialen wordt sterk ingezet op recyclebaarheid. De tijd dat de stands van enkel hout werden gefabriceerd is (grotendeels) voorbij. Ook andere materialen, denk bijvoorbeeld aan aluminium, worden meer en meer toegepast waarbij als criterium de recycling (vanuit het oogpunt van milieubelasting en kosten) geldt.
- In het kader van vitaliteit
 - Gebruik modulaire stands. In het werk zal het accent verschuiven van eigenlijke bouw (ontwikkeling, productie), naar op- en afbouw.
 - Door integratie van verschillende technieken (meubelbouw, audiovisueel, elektra etc.) zal het vakmanschap verbreed moeten worden. Hierbij past de opmerking dat voor bepaalde specialismen geldt dat deze veelal ingekocht worden. Een zekere mate van kennis van de verschillende materialen en technieken is echter wel vereist. (In het nieuw opgestelde opleidingsprofiel komt dit duidelijk naar voren).
 - Voor de nieuwe en huidige werknemers betekent dit:
 - Bij nieuwe instroom vereist/gewenst dat bredere kennis in huis is (andere materialen dan hout, elektra, digitalisering)
 - Huidige werknemers moeten – voor zover noodzakelijk - in de ontwikkelstand gebracht worden.
- Perspectief
 - De Nederlandse beursmarkt neemt af. Deze trend was al zichtbaar van voor corona wat o.a. blijkt uit de beurscijfers van CLC-VECTA. Veel bedrijven zijn dan ook al internationaal georiënteerd, waarbij een klein deel van de omzet in NL gerealiseerd wordt.
 - Nederlandse bedrijven staan bekend om hun kwaliteit. Dat is ook een belangrijke reden waarom veel Nederlandse standbouwers werken in opdracht van buitenlandse opdrachtgevers. Export is en zal naar verwachting in de toekomst een belangrijke dobber zijn en blijven waar de sector op drijft.
 - Investeren in duurzaamheid en innovatie. Met name voor kleinere bedrijven is dit een grote opgave (middelen).

5. Impact trends & ontwikkelingen (komende 5 jaar) in relatie tot DI

Ontwikkeling	Impact	Mogelijk actiepunt
Verandering van het aard van het werk	<ul style="list-style-type: none"> • (Verdergaande) standaardisatie en toepassing modulaire bouwwijze leidt tot accentverschuiving: van productie naar montage 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in wat deze beweging betekent voor functies binnen de sector <ul style="list-style-type: none"> • Behoeftte aan ander soortige functies? • Impact naar vereist kennisniveau
Standbouw onderdeel van de keten	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vanuit TTB-bedrijven strakkere regie op inzet werknemers (te grote aanslag op werknemers, leidt tot uitval of vertrek) <ul style="list-style-type: none"> ○ Samenwerking in de keten? ○ Piekbelasting inherent aan de sector <ul style="list-style-type: none"> ○ Ruimte om hersteltijd in te bouwen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Mogelijkheden om te komen tot een meer voorspelbaar werkrooster? • Mogelijkheden voor hersteltijd • Impact van levensstijl -> bewustwording
Toenemende integratie van digitale toepassingen	<ul style="list-style-type: none"> • Stands steeds meer ingericht met behulp van digitale toepassing -> hebben de huidige werknemers deze kennis voldoende in huis? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van een aanbod gericht op digitale vaardigheden
Beperkte omvang bedrijven	<ul style="list-style-type: none"> • Beperkte doorgroei- en 'schuif' mogelijkheden (ontwikkeling en 'ontzien' zwaar werk) 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in methoden om werk fysiek lichter te maken • Inzicht in interne, maar ook externe loopbaanpaden
Personeelskrapte	<ul style="list-style-type: none"> • Krapte personeel leidt tot hogere werkdruk 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktcommunicatie: wat maakt ons aantrekkelijk?
Verduurzaming	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik meer duurzame, recyclebare materialen (bijvoorbeeld aluminium in plaats van hout) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling: investeren in vaardigheden en skills ten aanzien van nieuwe materialen en technieken

6. Actualisatie: Knelpunten en bouwstenen uit sectoranalyse 2022

In de cao voor de Tentoonstellingsbouw 2022- 2023 hebben de cao-partijen de volgende afspraak gemaakt:

Sociale partners stellen een werkgroep samen die een activiteitenplan ontwikkelt ter bevordering van duurzame inzetbaarheid van werknemers in de tentoonstellingsbranche. De thema's voor dit activiteitenplan zijn o.a. veilig en gezond werken, werkdruk, werk-privé balans en ontwikkeling.

In de navolgende slides wordt:

- Een koppeling aangebracht tussen de genoemde thema's en de bouwstenen die zijn voortgekomen uit de sectoranalyse (SA) 2022.
- De uitkomsten van de sa 2022 geactualiseerd naar aanleiding van de update SA 2023. Deze actualisatie wordt in het rood weergegeven.
- (mogelijk) extra bouwstenen geformuleerd naar aanleiding van de update SA 2023.

6. Actualisatie: Knelpunten en bouwstenen uit sectoranalyse 2022

Veilig en gezond werken	
Knelpunt	<ul style="list-style-type: none"> Fysieke zwaar werk Belastende aspecten van arbeidstijden <ul style="list-style-type: none"> Lange werkdagen in het hoogseizoen Weinig regelmogelijkheden/ zeggenschap over arbeidstijden Leefstijl (bij klus- hotel, lange dagen)
Ontwikkelingen	<ul style="list-style-type: none"> SA 2022: Relatief beperkt werknemersbestand (doorschuiven naar andere functies) SA 2023: Wat betekent een verschuiving van de aard van werk voor fysieke arbeidsomstandigheden? SA 2023: Wat betekent de inzet van recyclebare, en vaak ook lichtere materialen voor de fysieke arbeidsomstandigheden? SA 2023: Wordt het werk in de sector beter planbaar (samenwerking in de keten)?
Wat hebben we al?	<ul style="list-style-type: none"> Arbo-catalogus tentoonstellingsbedrijven Branche RI&E PMO's en PMO Persoonlijk Checklist gezond en vitaal bedrijf (wettelijke vereisten) Generatiepact-regeling, geen nachtdiensten en extra verlofdagen vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd
Bouwstenen SA 2022	<ul style="list-style-type: none"> O oplossingenboek bij de arbocatalogus (goede voorbeelden uit de eigen sector). Inzetten en bekendheid bevorderen van instrumenten gericht op het voorkomen van fysieke klachten Online check gezondheid/inzetbaarheidscheck voor werknemers (bijvoorbeeld de werkvermogensmonitor) in combinatie met adviesgesprek (waar sta ik, wat verwacht is, wat betekent dit?) Inzet van een DI-coach gericht op kleine bedrijven
Actualisatie SA 2023	<ul style="list-style-type: none"> De benoemde bouwstenen in 2022 zijn ten aanzien van veilig en gezond werken actueel Observatie is dat het werk door het gebruik van modulaire componenten en gebruik van lichtere materialen, fysiek gesproken lichter zal worden. Maar tillen en sjouwen is en blijft onvermijdelijk. Blijvende aandacht voor ergonomie, hulpmiddelen en arbo is en blijft noodzakelijk Piekbelasting is inherent aan de sector; wel meer oog voor belasting werknemers. Kunnen we middels individueel maatwerk hier nog een extra impuls aangeven? Leefstijl wordt gezien als één van de key-factoren. Instrumenten zijn er, maar nog niet voldoende effectief. Mag wat meer aandacht voor: <ul style="list-style-type: none"> BRAVO (Bewegen, Roken, Alcohol en drugs, Voeding, Ontspanning) Naleven van RI&E <u>Bewustwording</u> bij zowel werkgevers als werknemers

6. Actualisatie: Knelpunten en bouwstenen uit sectoranalyse 2022

	Werkdruk	
Knelpunt	<ul style="list-style-type: none"> • Werkdruk/ werkstress <ul style="list-style-type: none"> • als gevolg van efficiencydruk • Personeelstekort 	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrentie op de arbeidsmarkt: uitstroom naar aanpalende sectoren en (toenemend) zzp-schap • Komende 10 jaar uitstroom van circa 10% richting pensioen; verlies vakmanschap • Moeilijk vervulbare vacatures
Ontwikkelingen	<ul style="list-style-type: none"> • Efficiency door beursorganisatoren • Bedrijven schikken zich minder in rol van sluitstuk –mogelijkheid voor voorspelbare roosters? • Druk in de keten (late besluitvorming deelname, standinrichting en definitieve specs) leidt tot meer last-minute werk. • Meer handelingen nodig door verstoorde toeleveringsketen (materialen, suppliers, kritieke functies) 	
Wat hebben we al?	<ul style="list-style-type: none"> • Werkdrukcompas 	
Bouwstenen SA 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Leidinggevend en medewerkers trainen in het signaleren van knelpunten op het terrein van gezond, veilig en vitaal werken en hoe knelpunten en oplossingen bespreekbaar te maken • Ontwikkelen van beleid ten aanzien van arbeidsmarktcommunicatie – instroom <ul style="list-style-type: none"> • Positieve elementen van werken in de branche (verlof, vrijheid tijdens projecten, internationaal, zichtbaar resultaat, spirit) etaleren • Doelgroepen? • Beroepsoriëntatie • Ontwikkelen sectorondersteuning op het vlak van behoud werknemers <ul style="list-style-type: none"> • Gezondheid • Leren en ontwikkelen (uitdagend werk, ontwikkelingsmogelijkheden) • Organisatie van het werk in combinatie met werkdruk (o.a. arbeidstijden, inhoud werk, planning) • Eigen regie werknemers • Inzet van een DI-coach gericht op kleine bedrijven 	
Actualisatie SA 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Sector is een projectsector. Pieken en dalen zijn inherent en zullen blijven zorgen voor werkdruk. Project(druk) wordt ook ervaren als belangrijke energiegever. Wel oog en aandacht blijven houden voor werkdruk-maatregelen (verlichting, ruimte voor herstel) • Suggestie: op brancheniveau preventieve en curatieve ondersteuning aanbieden t.b.v. werkgerelateerde stress en spanning (maatschappelijk werk) 	

6. Actualisatie: Knelpunten en bouwstenen uit sectoranalyse 2022

	Werk-privé balans	
Knelpunt	<ul style="list-style-type: none"> • Doordat veel activiteiten achter elkaar gepland worden, kunnen medewerkers tussendoor niet naar huis • Weinig regelmogelijkheden/ zeggenschap over arbeidstijden 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaterdagarbeid (gemiddeld 13 maal per jaar voor operationele medewerkers)
Ontwikkelingen	<ul style="list-style-type: none"> • Personeelskrapte • Bedrijven schikken zich minder in rol van sluitstuk –mogelijkheid voor voorspelbare roosters? 	
Wat hebben we al?	<ul style="list-style-type: none"> • Generatiepact-regeling, geen nachtdiensten en extra verlofdagen vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd 	
Bouwstenen SA 2022		
Actualisatie SA 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Ook/meer aandacht voor specifieke doelgroepen, zoals ouders met jonge kinderen • Nu vooral maatwerkoplossingen (positief), maar moeilijk generieke oplossing aandragen? • Suggestie: Mogelijkheden om te komen tot een kader waarbinnen individuele maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden (rechten en plichten werkgever en werknemer]-> op zoek gaan naar invulling van het begrip wederkerige flexibiliteit? 	

6. Actualisatie: Knelpunten en bouwstenen uit sectoranalyse 2022

	Ontwikkeling	
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> • Veel nieuwe medewerkers hebben niet de vereiste opleidingen en worden binnen het werk opgeleid. Uitsluitend training-on-the-job vormt een risico voor de arbeidsmarktwaarde van medewerkers • Werkenden hebben niet altijd inzicht in (toekomstige) ontwikkelingen van het bedrijf en wat er nodig is aan (ontwikkeling van) skills om hiermee om te gaan. 	
Ontwikkelingen	<ul style="list-style-type: none"> • Integratie van digitale toepassingen • Traditioneel vakmanschap staat onder druk • Automatisering • Inzet andere materialen (naast traditioneel hout) 	
Wat hebben we al?	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks functioneringsgesprek • Verschillende modelformulieren • Kwaliteitseisen beroepspraktijkgericht onderwijs (erkende mbo- en hbo opleidingen) • EVC-traject 	<ul style="list-style-type: none"> • Verplichte scholingsdag per jaar • Mogelijkheid 3 dagen scholingsverlof per jaar • Loopbaanadvies • Persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)
Bouwstenen SA 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwerpen van ontwikkel- en loopbaanpaden (intern en extern) <ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in vereiste competenties en vaardigheden • Inzicht in te volgen opleidingen e.d. 2. Ontwikkelen van een aanbod gericht op digitale vaardigheden (NB. Aansluiting zoeken bij bestaande initiatieven) 3. <i>Richting kleine bedrijven</i>: uitbreiden toolbox met instrumenten en hulpmiddelen op het vlak van ontwikkeling 4. <i>Richting kleine bedrijven</i>: ontwikkelen van themabijeenkomsten (interview voor bedrijven) 5. Loopbaancheck aanvullen met arbeidsmarktverkenner en competentiescan. 6. Stimuleren van een leercultuur <ul style="list-style-type: none"> • Aanbieden workshops (dialogo tot stand brengen) • Verkennen van beloningselementen in relatie tot ontwikkeling 7. Vergroten kennis van en toeleiding naar bestaande instrumenten en regelingen 8. Loket voor loopbaanvragen (voor werkgevers en werknemers) <ul style="list-style-type: none"> • Advies • Doorverwijzing naar opleidingen • Inzicht in faciliteiten (kosten, tijd e.d.) 	

6. Actualisatie: Knelpunten en bouwstenen uit sectoranalyse 2022

	Ontwikkeling
Actualisatie	<ul style="list-style-type: none">• Genoemde bouwstenen SA 2022 zijn actueel; wel behoefte aan prioritering <p>Aanvullingen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Online learning platform (bv Good Habitz) op sectorniveau• Hoe kunnen we als sector de gewenste ontwikkeling faciliteren. Kan bv ook via Ozone?• Goede voorbeelden delen (bv Carroussel: leer het bedrijf en elkaars werk kennen?)

Deel 3

8. Beschrijving resultaten update sectoranalyse (wijzigingen ten opzichte van oorspronkelijke sectoranalyse)
9. Beschrijving totstandkoming update sectoranalyse



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

8. Beschrijving resultaten update sectoranalyse (wijzigingen ten opzichte van oorspronkelijke sectoranalyse)

Onderwerp	Wijzigingen en aanvullingen ten opzichte van sectoranalyse 2022
Samenstelling sector	<p><i>Aanpassing ten opzichte van SA 2022</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Sector weer op het niveau van pre-corona (2019) – huidig werknemersaantal past in beeld langere termijn• Twee ontwikkelingen<ul style="list-style-type: none">• Veel bedrijven even pas op de plaats in verband met onvoorspelbare marktontwikkelingen• Veel bedrijven kampen nog steeds met moeilijk vervulbare vacatures <p>Overige punten</p> <ul style="list-style-type: none">• Leeftijdsopbouw 2023 op basis van indicatie – beeld getoetst bij een aantal bedrijven.• Omvang bedrijven redelijk stabiel• Ziekteverzuim was en is relatief laag
Ontwikkelingen	<p><i>Beeld t.o.v. SA 2022 ten aanzien van ontwikkelingen niet substantieel gewijzigd. Wel een aantal aanvullingen en verdiepingen:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Doel beurs: van presentatieplatform producten naar ontmoetingsplek• Inrichting beurs<ul style="list-style-type: none">• groot deel beursoppervlak wordt ingevuld middels gestandaardiseerde (modulaire) stands• trend naar modulaire, seriematige producten• Custom made (met inzet van modulaire componenten) neemt af• Verschuiving in het operationele werk: van bouw naar montage• Meer aandacht voor plek standbouw in de planningsketten; piekbelasting blijft inherent aan het werk• Beursmarkt in Nederland neemt af, richten op het buitenland voor stabilisatie en verdere groei

8. Beschrijving resultaten update sectoranalyse (wijzigingen ten opzichte van oorspronkelijke sectoranalyse)

Onderwerp	Wijzigingen en aanvullingen ten opzichte van sectoranalyse 2022	
DI Bouwstenen SA 2023	Veilig en gezond werken	<p>De benoemde bouwstenen in 2022 zijn ten aanzien van veilig en gezond werken actueel</p> <p>Aanvullingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werk wordt lichter, sjouwen en tillen inherent aan de sector: aandacht voor ergonomie & arbo • Werken aan bewustzijn belang leefstijl
	Werkdruk	<p>De benoemde bouwstenen in 2022 zijn ten aanzien van werkdruk actueel</p> <p>Aanvullingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pieken en dalen zijn inherent aan sector en zullen blijven zorgen voor werkdruk. • Aandachtgeven voor werkdruk-maatregelen (verlichting, ruimte voor herstel) • Suggestie: op brancheniveau preventieve en curatieve ondersteuning aanbieden
	Werk- en privé balans	<p>Aantal bouwstenen benoemd</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ook/meer aandacht voor specifieke doelgroepen, zoals ouders met jonge kinderen • Mogelijkheden om te komen tot een kader waarbinnen individuele maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden
	Ontwikkeling	<p>De benoemde bouwstenen in 2022 zijn ten aanzien van ontwikkeling actueel</p> <p>Aanvullingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Online learning platform (bv Good Habitz) op sectorniveau • Hoe kunnen we als sector de gewenste ontwikkeling faciliteren. Kan bv ook via Ozone? • Goede voorbeelden delen (bv Carroussel: leer het bedrijf en elkaars werk kennen?) <p>Geschrap:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van een gecertificeerde opleidingsstructuur <ul style="list-style-type: none"> • Aantoonbare vergroting arbeidsmarktwaarde met diploma's/certificaten

9. Projectaanpak

SPDI Sectoranalyse in stappen



Ontwerpteam

De opdrachtgever is CLC-VECTA

Het ontwerpteam bestond uit:

- CLC-VECTA: Dineke Philipse
- FNV: Sabine de Vriend
- Adexpo: Leo Leest
- Standplan: Romy van Dijk
- Standcraft: Sander de Haas
- Gielissen : Tjerk Coehoorn
- SPDI: Reinier Hoogendorp en Bram de Klerck

SPDI

Het SPDI (Sociale Partners Samen voor Duurzame Inzetbaarheid) is een samenwerkingsverband van AWWN, FNV en CNV Vakmensen en heeft tot doel om de aanpak van duurzame inzetbaarheid in organisaties in beweging te brengen. Door paritaire kennis en expertise te bundelen helpen adviseurs van het SPDI werkgevers en werknemers stappen voorwaarts te zetten. Door samen te werken worden passend maatwerk, een breed draagvlak en duurzame vooruitgang gerealiseerd.

Bronnen

Bronnen:

- Interviews werkgevers en werknemers in de sector
- Brancherapportages 2016-2022 ArboNed
- Rapportages Sociaal Fonds
- CLC-VECTA: Beurzenmonitor 2020
- CAO Tentoonstellingsbouw 2022 -2023
- CLC-VECTA: input meerjarenbeleidsplan BPF Meubel
- CLC-VECTA: opgave representativiteitstoets AVV
- TKP: deelnemersoverzichten

Ondertekening

CLC-VECTA , gevestigd te Maarssen, hierna te noemen Hoofdaanvrager, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 30219160

Plaats en datum:

Naam vertegenwoordiger:

Sectoranalyse in het kader van MDI&EU
In opdracht van CLC-VECTA
Uitgevoerd door SPDI
Maart 2023

© Uit deze rapportage mag niet worden gekopieerd of geciteerd zonder toestemming van de opdrachtgever



AWIN



CVV Vakmensen