

Nieuwsbulletin Hout

Over opleidingen, preventie en re-integratie in de houtverwerkende industrie

Jaargang 8

nummer 1

juni 2008

De aanzet

In deze editie:

- **Informatie van CAO-partijen en nieuwtjes in 'Werken aan werk'**
- **'Brugbanen' en lastenvermindering in de rubriek 'Geregeld'**
- **Een bezoek aan JéwÉRET (foto)**
- **'In Focus' over Bedrijfshulpverlening**



Werken aan werk

Overwerk heeft ook voordelen

Matige overwerkers zijn niet vermoeider dan werknemers die keurig tussen negen en vijf werken. Ze hebben zelfs meer plezier in het werk, mits de werkweek beperkt blijft tot maximaal zestig uur. Dit blijkt uit promotieonderzoek van arbeids- en organisatiepsycholoog Debby Beckers van de Radboud Universiteit in Nijmegen. Niet zozeer het aantal uren als wel de omstandigheden bepalen of overwerk als schadelijk wordt ervaren. Het gaat dan vooral om voldoende afwisseling, eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen, flexibiliteit en je eigen planning kunnen maken. Steun van de baas of andere medewerkers is ook belangrijk. Grootste voorwaarde voor het goed omgaan met overwerk is dat het overwerk vrijwillig moet zijn.

Bron: www.ru.nl

CAO-overleg weer van start

De CAO is afgelopen op 1 mei 2008. CAO-partijen zijn op dit moment aan het onderhandelen over een nieuwe CAO. Over nieuwe afspraken op het gebied van opleidingen, preventie en re-integratie wordt u via deze nieuwsbrief op de hoogte gehouden.

Bron: SFH

WGA-hiaatverzekering

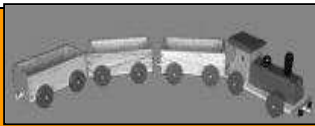
CAO-partijen hadden afgesproken om per 1 januari 2008 een collectieve WGA-hiaatverzekering via SFH af te sluiten. Om een goede keuze uit het verzekeringsaanbod te kunnen maken hebben partijen besloten deze verzekering pas vanaf 2009 in te laten gaan. Voor 2008 wordt de bestaande regeling via het Bedrijfstakpensioenfonds gecontinueerd.

Bron: SFH

Gezondheid geeft de doorslag

De gezondheid van werknemers wordt door de werkgever als steeds belangrijker ervaren. Bij het werven van nieuw personeel zijn zaken als fysieke en mentale gesteldheid van doorslaggevend belang. Ook bij functioneringsgesprekken komt de gezondheid vaak om de hoek kijken. Tweederde van de respondenten laat gezondheid meewegen bij de werving van nieuw personeel en ruim de helft stelt het onderwerp tijdens het beoordelingsgesprek aan de orde. Een kleine meerderheid spreekt medewerkers ook daadwerkelijk aan op ongezond gedrag tijdens werktijd. Aanmerkelijk terughoudender is men ten aanzien van ongezond gedrag buiten werktijd: slechts 24 procent durft daar kritisch over te zijn.

Bron: www.hrpraktijk.nl



Zoeken naar de 'perfect match'

Op bezoek bij JéWéRET in Gorinchem

JéWéRET is één van de grootste houtwarenbedrijven die bij het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie is aangesloten. Groot zijn ook de productiehallen die vanaf de snelweg al snel zichtbaar worden. Hier wordt lijstwerk geproduceerd, maar ook maatkasten worden hier vervaardigd. Het bedrijf heeft een intensief integratietraject achter de rug en telt nu bijna 500 werknemers. Een omvang waarbij het personeelsbeleid voortdurend in ontwikkeling is. De komende tijd is er veel aandacht voor het opleidingsbeleid.

JéWé is in 1949 opgericht door Japhet Willemstein en was oorspronkelijk gevestigd in Rotterdam. Tot 2003 was sprake van een echt familiebedrijf waar de productie van houtwaren centraal stond. Kort vóór het overlijden van de oprichter werd het bedrijf verkocht aan Deli Universal en vervolgens samengevoegd met RET-DHZ, dat was gevestigd in Utrecht. De afgelopen jaren is het bedrijf gereorganiseerd. Een deel van de productie is afgestoten, voorraden zijn verminderd en de betrouwbaarheid van de leveringen is vergroot.

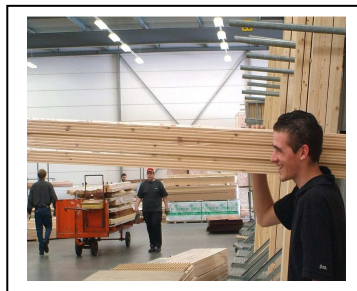
Organisatie in verandering

Op personeelsvlak had het samengaan van JéWé met RET-DHZ ook de nodige gevolgen. In 2005 kwamen 90 personeelsleden vanuit de Utrechtse vestiging van RET-DHZ naar Gorinchem toe.

"Voor deze mensen was dat een grote verandering. Eerst op de fiets naar het werk en nu met busjes iedere dag naar Gorinchem. Het ziekteverzuim is in deze periode fors gestegen en ook ontstond er hierdoor meer verloop onder het personeel." Directeur Bernard Doorenbos, sinds eind 2005 in

dienst, geeft aan dat de samenvoeging uiteindelijk heeft geresulteerd in ongeveer gelijke omzet, maar met 80 man minder personeel.

Van de huidige 500 werknemers werken bijna 200 man in de productie, het overige deel is actief in de verkoop. Zoals veel bedrijven in de houtverwerkende industrie werken in de productie vooral mannen. In logistieke functies zijn wat meer vrouwen werkzaam. In de leeftijdsopbouw is de categorie tussen de 40 en 50 jaar binnen productie en logistiek oververtegenwoordigd.



Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid heeft de afgelopen jaren een grote ontwikkeling door gemaakt. Tot ongeveer zes jaar geleden had JéWé nog te maken met een ziekteverzuim van rond de 10%. Probleem was toen, kort samengevat, teveel mensen die niet op de goede plek zaten. In de daarop volgende

jaren is gewerkt aan een verzuimbeleid waarbij de leidinggevende een spilfunctie heeft. Deze onderhoudt het contact met de zieke werknemer en wordt daarin bijgestaan door een personeelsfunctionaris. Een belangrijke rol is weggelegd voor de bedrijfsarts van Maetis Arbo. Eén keer per week is er een spreekuur op locatie. Samen met de bedrijfsarts wordt gekeken hoe een werknemer zo snel mogelijk weer in zijn eigen functie of in aangepaste werkzaamheden aan de slag kan.

Grootste oorzaak van uitval is ook bij JéWé klachten aan het bewegingsapparaat. Naast oplossingen in de preventieve sfeer, bijvoorbeeld het werken met tilhulpen, worden werknemers ook op ander plekken ingezet, bijvoorbeeld bij ondersteunende werkzaamheden van de technische dienst. "Het blijkt dat mensen, als je er naar vraagt, zelf vaak wel een idee hebben wat ze willen doen als ze niet meer in hun oude functie terug kunnen.", stelt Guus Leenders, personeelsmanager bij JéWéRET. Het feit dat ook vanuit de wetgeving werknemers de laatste jaren een grotere verantwoordelijkheid hebben gekregen bij hun eigen re-integratie heeft



volgens Leenders bijgedragen aan deze positieve ontwikkelingen. Het neemt niet weg dat ook JéWé de afgelopen jaren in enkele gevallen werknemers niet binnen het bedrijf of elders weer herplaatst kon krijgen. Ook dan zoekt het bedrijf naar redelijke oplossingen voor beide partijen.

Geconcludeerd kan worden dat het bedrijf, ondanks de reorganisatie, het verzuimbeleid op orde heeft, met een ziekteverzuim van 3,5 à 4%.

Opleidingen

Het opleidingsbeleid is een speerpunt voor de komende jaren. Dit hangt samen met een heroriëntatie op het functionerings- en beoordelingsstelsel. De Ondernemings-

raad wordt hier intensief bij betrokken. Binnen het bedrijf is gestart met een cyclus waarin één keer per jaar, na de functioneringsgesprekken, wordt geïnventariseerd welke afspraken er zijn gemaakt met werknemers over het volgen van opleidingen. Een deel daarvan betreft opleidingen die het bedrijf vervolgens door groepen werknemers laat volgen, bijvoorbeeld managementtrainingen, logistieke trainingen, inkooptrainingen maar ook technische trainingen. De laatste slag die hierop is gemaakt betreft het project productie-omsteltijden, waarmee een snellere omschakeling van machines naar een ander product kan worden gerealiseerd. Ook taaltrainin-

gen komen regelmatig voor, gezien de 20 verschillende nationaliteiten die het bedrijf in dienst heeft.

Wat het bedrijf de afgelopen tijd hiervan heeft geleerd is het belang van een goede aansluiting van de opleiding bij wat mensen willen en kunnen. Met andere woorden: de juiste cursus of opleiding bij de juiste persoon. Functioneringsgesprekken spelen daarbij een belangrijke rol. Overigens is dit volgens Guus Leenders eigenlijk het centrale uitgangspunt op gebied van personeelsbeleid: zorg, ook bij een krappe arbeidsmarkt, dat de juiste persoon op de juiste positie komt.

Geregeld: wet- en regelgeving, periodieke publicaties van trends met betrekking tot preventie, verzuim en reïntegratie

WERKGEVER ONTVANGT SUBSIDIE VOOR 'BRUGBAAN'

Werkgevers kunnen voor één jaar loonkostensubsidie krijgen van maximaal 50% van het minimumloon als zij iemand in dienst nemen die op zijn arbeidsgeschiktheid is herbeoordeeld en die geen werk heeft. De baan die op deze manier ontstaat, heet een brugbaan.

De subsidie geldt voor het aannemen van herbeoordeelde die op 1 juli 2004 50 jaar of jonger waren. Het is de bedoeling dat de werkgever zijn herbeoordeelde werknemer na afloop van de subsidieperiode van een jaar een reguliere baan aanbiedt voor minimaal zes maanden.

Bron: www.uwv.nl

MINDER ADMINISTRatieve LASTEN BIJ ZIEKMELDING

Werkgevers hoeven hun zieke werknemer pas in de 42e week ziek te melden bij het UWV; nu moet dat al in de 13e week. De wettelijke melding dat de werknemer weer beter is (de herstelmelding) vervalt. Werkgevers die hun zieke werknemer te laat aanmelden kunnen een boete krijgen van maximaal 455 euro per werknemer. Het UWV stuurt de werkgever en werknemer straks in de 44e week een brief als de werknemer niet beter is gemeld. Deze brief wijst de werkgevers en werknemers op hun verplichtingen voor re-integratie. De wet zal, na goedkeuring door het parlement, naar verwachting op 1 juli 2008 in werking treden.

Bron: www.minszw.nl



voor **arbodienstverlening**:

0575 - 538 238

arbodesk@oost-nederland.arbounie.nl
www.arbounie.nl



voor **arbodienstverlening**

030 - 608 20 00

angelique.van.straalen@ardyn.nl
www.ardyn.nl



voor **re-integratie**:

0521 - 341 340

info@demo-advies.nl
www.demo-advies.nl

In focus: Bedrijfs hulpverlening

U let op de veiligheid en gezondheid van uzelf en uw medewerkers. Toch kan er altijd wat gebeuren, hoeveel aandacht u er ook aan geeft en hoe voorzichtig uw medewerkers ook zijn. In de RI&E van uw bedrijf benoemt u al deze risico's. Ook blijkt waaraan uw bedrijfshulpverlening (BHV) moet voldoen.

Hoeveel BHV'ers?

Het aantal BHV-ers dat aanwezig moet zijn op een locatie hangt af van bijvoorbeeld het type bedrijf en de omvang ervan. Het precieze aantal moet blijken uit de RI&E. De Arboret stelt een minimaal aantal BHV-ers dat per locatie aanwezig moet zijn. Bij 1-15 aanwezigen dient minimaal 1 BHV'er aanwezig te zijn, eventueel de werkgever zelf. Bij 16-249 aanwezigen dient 1 BHV'er per 50 aanwezigen te zijn. Bij meer dan 250 aanwezigen dienen minimaal 5 BHV-ers aanwezig te zijn.

De boven genoemde aantallen BHV'ers moeten op elk moment aanwezig zijn zolang er mensen zijn, dus ook tijdens vakanties, ziekte en overwerk. In praktijk betekent dat dus dat een bedrijf met 15 medewerkers toch minstens twee

BHV'ers moet hebben. Deze hoeven niet allebei tegelijkertijd aanwezig te zijn.

Welke taken?

Een BHV'er moet in de eerste plaats de werknemers en andere aanwezigen van hulp voorzien. De verantwoordelijkheden van een BHV'er zijn:

- Eerste hulp verlenen;
- Bestrijden van een beginnende brand;
- Leiden van een ontruiming;
- Communicatie:
 - alarmeren,
 - informeren en
 - afstemmen en samenwerken met externe hulpverleners.

De taken van een BHV'er om deze verantwoordelijkheden te vervullen verschillen per situatie. Men kan denken aan:

- Zorgen dat vluchtwegen en nooduitgangen altijd vrij zijn;
- Zorgen dat blusmiddelen en EHBO-middelen altijd bereikbaar zijn;
- Zorgen dat EHBO-middelen volledig en niet 'over de datum' zijn;
- Regelmatig instrueren van (nieuwe) medewerkers;
- Verzorgen van algemene noodinstructies in het gebouw en bij apparatuur (de 'biljetten');

- Verzorgen van ontruimings- en brandoefeningen;
- Registreren van (bijna) incidenten en het bewaken van acties om nieuwe incidenten te voorkomen;
- Up-to-date houden van de informatie en instructies.

Wat moeten zij kunnen?

U moet kunnen aantonen dat de BHV'ers voldoende deskundigheid, ervaring en middelen hebben. Wat een BHV'er in uw bedrijf precies moet kunnen, blijkt uit de RI&E. Er worden geen specifieke BHV-opleidingen verplichtend voorgeschreven. Bijzondere risico's, zoals werken met bijzondere machines vragen om aanvullende opleidingen.

'Voldoende opleiding' betekent in elk geval dat elke BHV'er minimaal acht uur in de twee jaar besteedt aan oefeningen en het opruimen van relevante kennis. U moet kunnen aantonen dat de BHV'ers voldoende zijn opgeleid met een opleidingsschema.

Subsidie

Een basiscursus voor BHV'ers is subsidiabel via SFH. Deze scholingssubsidie kunt u aanvragen via de website van SFH.

Colofon:

Nieuwsbulletin Hout is een uitgave van het Sectorpunt Hout in opdracht van het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie (SFH). In SFH zijn de onderstaande partijen vertegenwoordigd. Het Sectorpunt Hout is in het leven geroepen met het doel verzuim in de bedrijfstak terug te dringen en re-integratie te stimuleren. Werkgevers en werknemers kunnen over die onderwerpen informatie inwinnen bij het sectorpunt.

