



Nieuwsbulletin Hout

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

Jaargang 11

nummer 2

november 2011

De aanzet

In deze editie:

- Gratis HR-advies
- Campagne Hou't veilig
- RI&E Klompen en Borstels
- Check je werkplek
- Op bezoek bij Borstelfabriek Lurvink
- In focus: Slimmer Produceren



Werken aan werk

Gratis HR-advies

Bedrijven met minimaal 15 en maximaal 250 medewerkers kunnen in aanmerking komen voor ondersteuning door een HR adviseur.

Ondernemers in de regio Zuid Nederland kunnen een gratis advies over het versterken van de leercultuur binnen hun bedrijf krijgen. Er komt dan een HR-professional langs, die op basis van een aantal uitgebreide gesprekken met de ondernemer een advies op maat formuleert. Kijk voor meer informatie op de website www.excelleren.nu.

Bron: excelleren.nu

Hou 't veilig

Het onveilig gebruik van machines is een structureel probleem en leidt jaarlijks tot ongeveer 35 ongevallen in de sector.

Eind september is de campagne Hou 't veilig van start gegaan om het aantal ongevallen door het onveilig omgaan met machines terug te dringen. Alle bedrijven in de houtverwerkende industrie hebben in september een pakket met onder andere stickers en posters ontvangen, met als doel het aantal ongevallen in de sector te verminderen. Voor meer informatie, kijk op de website www.houtveilig.nl.

Bron: houtveilig.nl

RI&E Klompen en Borstels

RI&E Klompen- en Borstelindustrie nu ook beschikbaar.

In de vorige nieuwsbrief werd al aangegeven dat de RI&E voor palletindustrie en de houtwarenindustrie gereed was. Inmiddels is de RI&E ook voor de andere sectoren beschikbaar. U kunt de vernieuwde branche RI&E vinden op www.houtverwerkendeindustrie.nl, onder Sectorpunt Hout.

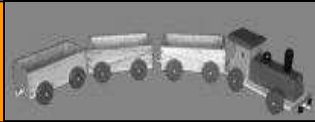
Bron: SFH

Check je werkplek

De site Checkjwerkplek.nl wijst de (kleine) ondernemer op risico's in zijn/haar zaak en welke gevolgen die kunnen hebben voor de continuïteit in zijn/haar bedrijf.

Overvallen, brand en agressie zijn zaken die kunnen voorkomen in een bedrijf, maar wat kun je er tegen doen? De website www.checkjwerkplek.nl geeft tips en trucs.

Bron: checkjwerkplek.nl



Groeien door ontwikkeling en flexibiliteit

Op bezoek bij Borstelfabriek Lurvink te Aalten

In het oosten van het land, in Aalten, huist Borstelfabriek M.J.J. Lurvink, dat onder de handelsnaam Luva borstels fabriceert voor de nationale en internationale markt. Het bedrijf dat in 1897 het licht zag, staat sinds vorig jaar onder leiding van directeur Martin Lurvink.

Martin Lurvink vertelt vol enthousiasme over het bedrijf en de veertien personen waaruit zijn personeelsbestand bestaat. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de productie van een breed scala aan producten. Zo worden er in het bedrijf borstels, bezems en handstoffers geproduceerd. Enthousiast vertelt hij over de keer dat het tv-programma Klokhuis het productieproces kwam filmen. Het is duidelijk dat in Aalten met toewijding voor de productie van de borstels wordt gezorgd.

Flexibiliteit

Twee weken geleden is een nieuwe jongen in de fabriek gestart. Het is volgens Lurvink van belang om ook jonge werknemers aan het bedrijf te binden. Over niet al te lange tijd zal een collega met pensioen gaan: het is erg belangrijk nu te zorgen voor de overdracht van kennis. Soms werkt Lurvink met uitzendkrachten. Het gaat er dan om de piek in de vraag aan te kunnen, maar over het algemeen worden pieken door het vaste personeel opgevangen. Lurvink geeft aan zelf flexibel te zijn bij het geven van vrije dagen, verlof en werkuren. Die flexibiliteit loont zich, ook het personeel is bereid de handen uit de mouwen te blijven steken als het nodig is. Maar, met een gemiddelde werkweek

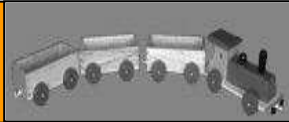
van 37,5 uur redden ze het meestal wel. Ook met werktijden is Lurvink over het algemeen flexibel: "Als iemand 's ochtends eerst zijn kinderen naar school wil brengen, dan kan dat. Maar aan de andere kant moet het geen in- en uitlopen worden op de tijden dat het iemand uitkomt." Lurvink is van mening dat de flexibiliteit van twee kanten komt: wat je geeft, krijg je ook weer terug. Deze instelling geeft de algehele sfeer, die er heerst, goed weer. Gezamenlijk wordt gezorgd voor de afzet van een mooi product.



Verzuim

Hij legt uit dat de leeftijdsopbouw in het bedrijf aan de hoge kant is. Hij heeft twaalf mannen in dienst die al lange tijd voor het bedrijf werken. Daarnaast werken er twee vrouwen parttime. Hij schat het ziekteverzuimpercentage op ongeveer 4%, wat voornamelijk wordt veroorzaakt door langdurig verzuimgevallen vanwege de thuissituatie. Kortdurend verzuim komt weinig voor. De arbodienst- Vitacom - die

erop toeziet dat de begeleiding van werknemers goed verloopt, is hierbij wel een steun. Martin Lurvink prijst de open cultuur binnen zijn bedrijf. Uitval komt nooit als een verrassing, omdat vaak al bekend is wat er aan de hand is. Eén keer is er een werknemer na arbeidsongeschiktheid naar een andere werkgever begeleid. Door een handicap kon hij zijn werkzaamheden niet meer uitvoeren en is er naar een andere oplossing gezocht. Met hulp van de arbodienst is een re-integratietraject ingezet, waarbij ook scholing aan de werknemer is ingezet. Deze werknemer is uiteindelijk bij een andere werkgever aan de slag gegaan. De arbodienst heeft Lurvink ook geholpen met het invullen van de RI&E. Hieruit kwamen geen grote punten naar voren. "Ik vind het zelf erg belangrijk dat werknemers veilig en gezond werken. Zonder oordoppen werken is er niet bij. De werkvloer moet schoon zijn. Ook als er iets defect is aan een machine, laten we dat snel vervangen. Onveilige situaties wil ik zo veel mogelijk voorkomen. We hebben zelfs een AED, die we gelukkig nog nooit hebben gebruikt" Het bezoek van de Arbeidsinspectie, ongeveer twee jaar geleden, verliep dan ook zonder noemenswaardige problemen.



Boeien en binden

Tijdens een rondleiding door de fabriek blijkt dat de mannen achter de machines het lawaai overstemmen door de radio die op de achtergrond aan staat. Het lijkt niet slecht te doen op de werkvloer. Het grootste deel van het personeel werkt er al jaren; één van hen is ruim 33 jaar in dienst. Lurvink is betrokken bij zijn personeel, hij geeft aan het belangrijk te vinden dat mensen zich op de werkvloer op hun gemak voelen. Aandacht voor persoonlijke zaken als ziekte en andere ongemakken horen hier voor Lurvink vanzelfsprekend bij.



Met opleiding en ontwikkeling houdt Lurvink zich ook bezig; sinds vorig jaar voert hij met

iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelingsgesprek, waarin naast het functioneren, ook de ontwikkeling van de werknemer aan de orde komt. Het voeren van functioneringsgesprekken wordt zowel door hem als door de werknemers als positief ervaren. Het aanbieden van scholing wordt door Lurvink nog wel als lastig ervaren. De werkzaamheden in de fabriek zijn zo specifiek, dat een opleiding vaak niet volstaat. Er wordt scholing aangeboden voor bijvoorbeeld diploma heftruckchauffeur of bedrijfshulpverlening (BHV), maar het leren van de werkzaamheden aan de machines is toch vooral learning by doing. Hiervoor bestaan geen specifieke opleidingen. De jongeren, die bij Lurvink starten, hebben een havo of MBO diploma, maar een specifieke vakopleiding is niet nodig. Doorgroeien in functie in het bedrijf is volgens Lurvink erg lastig. Het bedrijf is maar klein en buiten het uitvoerend personeel is geen extra personeel nodig.

Toekomstmuziek

Lurvink vertelt dat hij niet alleen de directeur van de fabriek is. Hij is ook inkoper, verkoper en personeelsmanager. Vermoeidheid, die veroorzaakt wordt door al deze rollen, is echter ver te zoeken. Met enthousiasme vertelt hij over de keren dat hij zelf bijspringt in de fabriek. De mogelijkheden met automatisering zijn erg groot. Het afgelopen jaar heeft het bedrijf, ondanks de gevolgen van de economische crisis, een groei meegemaakt. Waar vroeger alle werkprocessen handmatig werden uitgevoerd, kan hij nu met een gelijkblijvend personeelsbestand toch met zijn omzet groeien. Ondanks dat hij verwacht qua productie de komende tijd te groeien, hoopt hij door te investeren in goede machines geen extra personeel in dienst te hoeven nemen. Als tip geeft Martin zijn collega-ondernemers mee dat het belangrijk is de deur voor het personeel altijd open te houden. Door het geven van veel aandacht krijg je ook veel terug.

Geregeld: wet- en regelgeving, periodieke publicaties en trends inzake preventie, verzuim, reïntegratie en scholing.

Wijziging vakantiewetgeving 2012

De nieuwe vakantiewetgeving brengt twee grote veranderingen met zich mee. De eerste verandering heeft betrekking op de opbouw van vakantie tijdens ziekte. Met ingang van 1 januari 2012 bouwt een arbeidsongeschikte werknemer ook volledig zijn wettelijke vakantiedagen op, in tegenstelling tot de huidige situatie waarin hij slechts over de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen opbouwt. De tweede verandering is de invoering van de vervaltermijn van de wettelijke vakantiedagen van zes maanden na het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd. Wettelijke vakantiedagen die in 2012 worden opgebouwd en niet voor 1 juli 2013 zijn opgenomen, vervallen per die datum. Dit geldt ook voor de arbeidsongeschikte werknemers tenzij deze niet in staat is geweest om de vakantiedagen op te nemen. De nieuwe vakantiewetgeving heeft geen terugwerkende kracht. Dat betekent dat alle huidige afspraken en regelingen blijven gelden voor vakantiedagen opgebouwd tot en met 31 december 2011.

Bron: HRpraktijk.nl

De vernieuwde branche RI&E is ontwikkeld door:



In focus: Slimmer produceren

Wist u dat er een grote kans is dat er sprake is van verspilling binnen uw bedrijf? De module Slimmer Produceren helpt medewerkers en leidinggevenden zich bewust te worden van mogelijke verspillingen en deze vervolgens aan te pakken.

Slimmer Produceren is een training die er vooral op gericht is om bedrijven meer proces gestuurd te laten denken. In de Timmerindustrie wordt al geruime tijd met het cursusprogramma gewerkt en de ervaringen van zowel de deelnemers als de werkgevers in de branche, zijn goed. Binnen één van de bedrijven van de Timmerindustrie is de doorlooptijd in de afgelopen 18 maanden verkort van 19 naar 8 dagen. De directie verwacht binnen enkele maanden een doorlooptijd te kunnen realiseren van slechts 5 dagen. Voor bedrijven in de Houtverwerkende industrie is het vanaf nu ook mogelijk de module Slimmer Produceren te volgen.

Cursus

Het programma is erop gericht medewerkers en leidingge-

vende te leren hoe verspillingen te voorkomen zijn. Hoe worden alle processen zo ingericht zodat alles naadloos op elkaar wordt afgestemd? Het programma bevat een mix van structuurgerichte vaardigheden, de zogenaamde lean-technieken en cultuurgerichte en mensgerichte vaardigheden. Het doel is de processen in het bedrijf blijvend te verbeteren. De training behandelt organisatorische onderdelen. Logistiek, kwaliteit, productiemethodieken, rendements-technieken; de zogenaamde 'hard skills' van een bedrijf. Maar in de training komen ook intermenselijke vaardigheden naar voren, de zogenaamde soft skills. Zaken als communiceren, samenwerken en motiveren. Het programma Slimmer Produceren bevat 18 bijeenkomsten van 3 uur voor medewerkers op de werkvloer. Binnen deze trainingen krijgen ze de hard en soft skills aangereikt en gaan snel op de werkvloer aan de slag. Het doel van het programma is dat er verbeteringen in de processen worden ingevoerd,

zowel in structuren, in aanpak en gedrag.

Financiering

Op het programma Slimmer Produceren is de Wet Vermindering Afdracht Onderwijs (fiscale maatregel) van toepassing. Dit betekent dat de werkgever in aanmerking kan komen voor een vergoeding van de scholingskosten van maximaal € 2.738,- per deelnemer per jaar. Dit is wel afhankelijk van het opleidingsniveau van de deelnemende medewerkers, welke functie zij uitvoeren en het programma moet uiterlijk starten voor 1 augustus 2012. Tevens is ESF-subsidie beschikbaar. Dit betekent dat de opleidingskosten bijna helemaal worden gedekt, als aan alle voorwaarden is voldaan.

Meer weten?

Voor vragen over de module Slimmer Produceren, kunt u contact met Censor Trainingen opnemen. Meer informatie kunt u vinden op onze website: www.houtverwerkendeindustrie.nl

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.

