



Nieuwsbulletin Hout

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

Jaargang 9

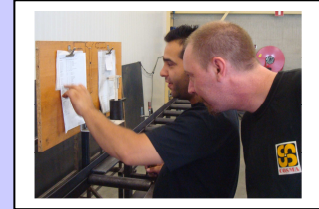
nummer 3

december 2009

De aanzet

In deze editie:

- **Individueel roosteren in 'Werken aan werk'**
- **Scholingsbonus voor met werkloosheid bedreigde werknemers in de rubriek 'Geregeld'**
- **Een bezoek aan Borstelfabriek Holland in Weert (foto)**



Werken aan werk

Leeftijd en werk

Voor alle werkgevers en werknemers in het MKB die aan de slag willen met leeftijd en werk is de website www.mkbmotiveert.nl ontwikkeld. Aan de hand van vragen en praktische oplossingen is het mogelijk maatwerk te leveren aan werkgever en werknemer. De werkgever kiest maatregelen die passen bij het bedrijf en de werknemer kiest maatregelen die passen bij de levensfase. Rode draad is het stimuleren van werknemers om ook verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen inzetbaarheid

Bron: MKB Nederland

Individueel roosteren

Vraagt u zich af of individueel roosteren iets voor uw bedrijf is? Het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI) heeft een brochure uitgebracht die als hulpmiddel kan dienen bij het beantwoorden van deze vraag. De voor- en nadelen van individueel roosteren en de voorwaarden voor een succesvolle aanpak zijn op een rij gezet. Daarnaast komen een aantal methoden en technieken aan de orde en treft u vier beschrijvingen aan van bedrijven die individueel roosteren hebben ingevoerd.

Bron: NCSI

Grip op geld

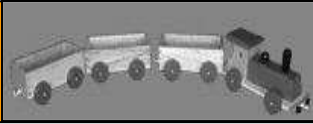
Werknemers komen steeds vaker in de financiële problemen omdat zij niet goed met hun geld kunnen omgaan. Door de economische crisis krijgt een deel van de werknemers te maken met inkomensvermindering. Het Nibud biedt een nieuwe workshop aan van één dagdeel waarin praktische handreikingen worden gedaan aan werknemers om weer grip te krijgen op hun geld. Het is ook mogelijk om het cursusmateriaal zelf te downloaden en werknemers hierover voor te lichten.

Bron: Nibud

Scholingssubsidie

Wellicht heeft u dit jaar, vanwege een vermindering aan werkzaamheden, extra geïnvesteerd in de opleiding van uw werknemers. Vergeet dan niet om scholingssubsidie aan te vragen over het kalenderjaar 2009 bij het Sociaal Fonds Houtverwerkende industrie. Scholing die bedrijfs- of functiegericht is en die wordt verzorgd door een erkend opleidingsinstituut komt in principe voor een vergoeding in aanmerking. Voor meer informatie en het downloaden van een aanvraagformulier kunt u terecht op www.houtverwerkendeindustrie.nl

Bron: SFH



Crisis gebruiken voor scholing

Op bezoek bij Borstelfabriek Holland in Weert

De eerste keer dat ik telefonisch contact had met het bedrijf was mijn vraag aan Edwie Christiaens of er behoefte bestond aan EVC-trajecten voor de werknemers. EVC-trajecten zijn er niet gekomen, maar de positieve houding ten aanzien van de scholing van hun werknemers in deze moeilijke tijd, maakte een bedrijfsbezoek de moeite waard. Deeltijd WW blijkt ook voor een klein bedrijf een reële mogelijkheid te zijn om deze periode door te komen.

Historie

Borstelfabriek Holland is in 1948 in Weert opgericht door de ouders van Edwie Christiaens. Vader heeft eerder in België een borstelfabriek gehad, vandaar de toevoeging "Holland" aan de Nederlandse fabriek. In de loop van de jaren heeft het bedrijf zich gespecialiseerd in de niche-markt van schuurborstels en borstelmachines. De productie van bezems voor particulier gebruik is meer dan 25 jaar geleden al gestopt. Christiaens runt het bedrijf sinds twee jaar samen met dochter Laura. De samenwerking bevalt beiden goed. Haar commerciële achtergrond komt goed van pas bij het benaderen van nieuwe markten. Op verzoek van de gemeente is het bedrijf twee jaar geleden verkast naar de huidige locatie. Het pand heeft een grote productiehul, waar de productie van borstelmachines en de productie van schuurborstels door een muur wordt gescheiden.

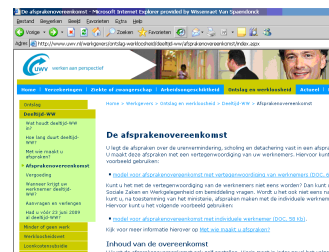
De crisis

Laura Christiaens vertelt: "Omdat we met name ons afzetgebied hebben in Amerika en Engeland voelden we de gevolgen van de crisis al

vrij snel. In september en oktober 2008 liepen de opdrachten in hoog tempo terug. Vanaf dat moment hebben we alle zeilen bijgezet en hebben we ook onze aandacht gericht op de regelingen die door de overheid in het leven werden geroepen. Ook hebben we toen vrij snel van twee mensen definitief afscheid genomen."

Deeltijd WW

De overheid riep als eerste de regeling voor werktijdverkorting in het leven. "De voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen waren voor ons te streng. Daarna kwam de mogelijkheid voor deeltijd WW. Hiervoor stonden we als één van de eersten op de stoep bij het UWV," aldus Laura Christiaens.



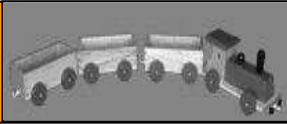
De administratieve rompslomp blijkt beperkt. Er is een afsprakenovereenkomst waarin staat dat alle twaalf werknemers 20% minder gaan werken voor een periode van 13 weken. Deze periode is nog

één keer verlengd met 13 weken. Eind 2009 stopt de regeling.

"Dat het om 20% minder werken gaat is voortgekomen uit de besprekingen die we met de werknemers hebben gehad. In eerste instantie hadden we 40% voor ogen, maar na overleg met de werknemers zijn we op 20% uitgekomen."

Scholing

Met de werknemers zijn ook afspraken gemaakt over scholing. Een verplicht onderdeel om voor deeltijd WW in aanmerking te komen. Alle werknemers hebben één dag scholing op de werkvloer gekregen of gegeven. Voorwaarde van het UWV is dat de scholing buiten werktijd plaatsvindt. Dit betekende dat alle werknemers op de uitgeroosterde vrijdag een dag zijn teruggekomen. Medewerkers die de schuurborstels produceerden hebben geleerd hoe de schuurmachines worden gemaakt en andersom. Edwie Christiaens: "Dat heeft behalve een bredere inzetbaarheid ook opgeleverd dat er meer begrip en respect is voor het werk van de ander. De muur die de twee afdelingen scheidt staat er nog wel, maar is ver-



dwenen tussen de werknemers onderling."

De afspraken zijn met de werknemers gemaakt zonder tussenkomst van een vakbond. Het UWV was snel akkoord met de gemaakte afspraken. Controle op de scholingsafpraak heeft nog niet plaatsgevonden, maar met foto's en een opleidingsplan is het bewijs snel te leveren.

Is het bedrijf na afloop van de deeltijd WW uit de gevarenzone?

Laura en Edwie Christiaens zijn voorzichtig optimistisch. "We merken dat de markt, vooral in Amerika, aantrekt.

We hebben weer behoorlijk wat offertes lopen en dat is een positief signaal."



Zitten er nog nadelen aan de deeltijd WW?

Voor ons bedrijf was het een goede optie. Ik kan me voorstellen dat sommige bedrijven huiverig zijn om van de regulering gebruik te maken. Met name als je afhankelijk bent van Nederlandse of regionale

opdrachtgevers. Misschien dat ze toch naar de concurrent gaan. Daar hebben wij geen last van gehad omdat onze afzetmarkt grotendeels in het buitenland zit.

"Wat we als tip mee willen geven: Schep zo snel mogelijk duidelijkheid. Werknemers weten wel dat het niet goed gaat en zijn ook bereid mee te werken aan oplossingen. Ze zitten niet te wachten op alle mogelijke opties die je bedenkt. Als er een definitief plan is, ga er dan zo snel mogelijk mee naar buiten."

Geregeld: wet- en regelgeving, periodieke publicaties van trends inzake preventie, verzuim, re-integratie en scholing

SCHOLINGSBONUS

Mocht u als werkgever iemand in dienst willen nemen of onlangs hebben genomen, die bij zijn huidige/vorige werkgever met ontslag wordt bedreigd, dan kunt u wellicht aanspraak maken op een scholingsbonus. De regeling is van toepassing op werknemers die vanuit zo een situatie na 1 januari 2009 bij u is komen werken. De scholing dient te worden verzorgd door een extern opleidingsinstituut dat opleidt voor een erkend diploma of een branche-certificaat. De scholingsbonus wordt verstrekt door het UWV. De subsidie die u via het Sociaal Fonds Houtverwerkende industrie kunt ontvangen is van invloed op de hoogte van de scholingsbonus.

Bron: www.uwv.nl

WAJONG ADVIES VOUCHER

Bij het Ministerie van Sociale Zaken is een regeling in de maak om de inzet van jonggehandicapten bij werkgevers te vergroten. Tegen inlevering van een Wajong advies voucher, die werkgevers gratis kunnen aanvragen, krijgen werkgevers dan een advies over de mogelijkheden om Wajongers binnen hun bedrijf te plaatsen. Het kost werkgevers geen geld en brengt weinig administratieve lasten met zich mee. Wanneer de regeling precies ingaat is nog niet bekend.

Bron: www.szw.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: Taakroulatie

Veel bedrijven in de houtverwerkende industrie hebben in deze tijd te maken met een verminderde vraag naar producten. Dat betekent ook een daling in de productie. Taakroulatie draagt bij aan de flexibiliteit die u als werkgever nodig heeft en waar u ook op langere termijn voordeel van heeft. Hoe kunt u taakroulatie het best aanpakken? Wat zijn precies de voor- en nadelen?

Roulatie van taken kan op drie niveaus plaatsvinden. Het kan gaan om

- roulatie van *werkplekken* (medewerkers voeren dezelfde taken uit, maar wisselen geregeld van werkplek),
- roulatie van *uitvoerende taken* (medewerkers krijgen geregeld andere uitvoerende taken);
- roulatie van *taakniveaus* (medewerkers verrichten afwisselend uitvoerende taken en taken van een andere orde.

Voordelen

Met name als het gaat om een

terugloop in de productie werkzaamheden, is het handig als werknemers uitvoerende taken van elkaar kunnen overnemen waar op dat moment behoefte aan is. Op langere termijn kan een grotere afwisseling in taken ook fysieke klachten voorkomen en voor werknemers het werk interessanter worden, of anders gezegd "minder geestdodend".

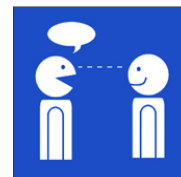
Nadelen

Bedrijven in de houtverwerkende industrie die in het verleden al eens taakroulatie hebben ingevoerd, geven aan dat sommige medewerkers zeer verknocht zijn aan hun oude manier van doen. Ook kan het zo zijn dat bepaalde taken meer status met zich mee brengen en men daar niet graag afstand van doet. Een ander nadeel kan zijn dat werknemers in eerste instantie minder snel bepaalde werkzaamheden kunnen doen, omdat de handigheid nog ontbreekt. Op langere termijn zal dit verschil minder groot zijn.

Wat staat u te doen?

Als u taakroulatie in wilt voeren houdt u dan het volgende in gedachte:

- Betrek medewerkers in het proces. Het is belangrijk dat er draagvlak is onder de werknemers. Bespreek bijvoorbeeld in het werkoverleg wat de mogelijkheden zijn om zo veel mogelijk afwisseling in taken toe te passen. Kijk of het bijvoorbeeld mogelijk is om medewerkers meer verantwoordelijkheid te geven voor een deelgebied. Wellicht dat werknemers daarin gecoacht moeten worden.



- Geef medewerkers inzicht in het belang van taakroulatie. Dit kan door middel van goede voorlichting.
- Als werkgever moet u achter de oplossing staan en controleren of de taakroulatie op de juiste wijze wordt uitgevoerd.

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.



|Sectorpunt Hout |sph@wispa.nl |T: 013-5944245 |F: 013-4686872 |Postbus 90154 5000 LG TILBURG|
www.houtverwerkendeindustrie.nl