



Nieuwsbulletin Hout

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

Jaargang 9

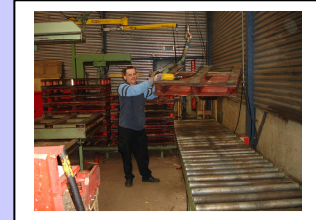
nummer 2

juli 2009

De aanzet

In deze editie:

- **RI&E en EVC nieuws in 'Werken aan werk'**
- **Regeling deeltijd WW in de rubriek 'Geregeld'**
- **Een bezoek aan Phoenix Pallets in Hasselt (foto)**
- **'In Focus' informeert u over Scholingsbeleid**



Werken aan werk

Dagelijks fruit op het werk

Ruim duizend organisaties en bedrijven delen dagelijks fruit uit aan hun werknemers. De bedrijven nemen deel aan de campagne werkfruit, die een jaar geleden begon. De campagne is gericht tegen overgewicht. Het idee is simpel: zet een fruitschaal bij de koffieautomaten in de kantine zodat werknemers gemakkelijk een gezond tussendoortje kunnen pakken. Fruit moet net zo gewoon worden als het verstrekken van koffie en thee. Het is aan de werkgever om te bepalen of het appeltje geld kost of niet. Het streven is dat binnen drie jaar drieduizend bedrijven meedoen. De campagne richt zich vooral op kleine en middelgrote bedrijven.

Bron: P&O actueel

RI&E HVI onder de loep

De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) voor de Houtverwerkende industrie wordt geactualiseerd. Het digitale instrument is sinds 2006 beschikbaar via www.rie.nl. Op dit moment wordt onderzocht of er aanpassingen moeten plaatsvinden vanwege gewijzigde regelgeving of andere oorzaken. U wordt geïnformeerd wanneer de geactualiseerde RI&E beschikbaar komt.

Bron: SFH

EVC-trajecten van start

Twee werknemers zijn inmiddels gestart met een EVC-traject in de houtverwerkende industrie. Dit moet leiden tot een EVC-rapport waaruit blijkt hoe het staat met hun kennis en vaardigheden en welke scholing eventueel nog gevolgd moet worden om een erkend diploma te behalen.

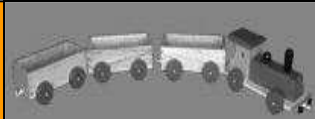
De EVC-trajecten zijn gesubsidieerd door SFH op basis van een regeling die deze CAO-periode geldt. Wilt u uw werknemers ook in aanmerking laten komen voor een gesubsidieerd EVC-traject, kijk dan op www.houtverwerkendeindustrie.nl

Bron: SFH

Teveel heftruckongelukken

Per jaar komen gemiddeld 200 meldingen van ernstige ongevallen bij de Arbeidsinspectie binnen. Het aantal gemiddeld dodelijke slachtoffers ligt al enige jaren op vijf per jaar en elk jaar melden zich 1700 slachtoffers op de spoedeisende hulp na een ongeval met een heftruck. De Arbeidsinspectie start een groot-schalig project om het aantal ongevallen te verminderen.

Bron: www.szw.nl



Duurzaamheid in pallets en personeel

Op bezoek bij Phoenix Pallets in Hasselt

Phoenix Pallets is onderdeel van de grootste palletproducent van Europa, de Faber Halbertsma Groep. In het centrum van Hasselt was in de jaren 60 pallet-industrie Hellental & Vos gevestigd. Het bedrijf werd overgenomen door Phoenix Pallets en verhuisde naar de rand van het dorp. Tot voor kort werden er op jaarbasis 3 miljoen pallets geproduceerd. Ook Phoenix Pallets heeft last van het slechte economische tij. De voorraden zijn laag. Uitzendkrachten zijn naar huis gestuurd. Van het vaste personeel wordt meer flexibiliteit gevraagd. Het personeelsbeleid blijkt stevig verankerd in het bedrijf.

In het gesprek dat ik heb met Gonny Flim-Kuiperij, HR adviseur, en Rob Oude Weernink, bedrijfsleider, komt de economische situatie al snel ter sprake. De omzet van het bedrijf liep begin 2009 binnen enkele weken met 30 tot 40% terug. Alle zeilen zijn toen bijgezet. De uitzendkrachten die dikwijls in het bedrijf werkten waren niet meer nodig. Voor de 100 werknemers die vast in dienst zijn is er op dit moment voldoende werk. De toekomst is onzeker. De hoop is dat de stabilisatie van de afgelopen weken kan worden vast gehouden en dat op termijn weer uitbreiding van de productie plaats vindt.



Los van deze zorg, die voor veel ondernemers speelt in deze tijd, komen we te spreken over verzuim, arbeidsomstandigheden en de positieve ervaring van het bedrijf met Demo Advies, het voorkeurs-

re-integratiebedrijf voor de houtverwerkende industrie.

Oorzaken van verzuim aanpakken

Het verzuimcijfer ligt rond de 7%. Het streven is om op 6% uit te komen. Kort verzuim komt weinig voor. Een belangrijke oorzaak voor verzuim was tot voor kort schouderklachten bij werknemers in de productie. Gonny Flim-Kuiperij vertelt: "Het bleek dat werknemers relatief vaak boven schouderhoogte moesten werken.

Daarom hebben we instelbare heftafels aangeschaft en vindt er op vrijwillige basis taakrotatie plaats. Sommige werkplekken aan de machines zijn minder zwaar om aan te staan dan andere. Hierdoor wordt de belasting afgewisseld. In eerste instantie ging het alleen om rotatie op verschillende plekken bij één machine, steeds vaker vindt taakrotatie tussen verschillende machines en afdelingen plaats."

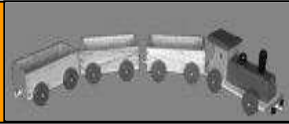
"De crisis heeft wat dat betreft een positief effect. Werknemers zijn nu sneller bereid om tijdelijk naar een andere werkplek te gaan, als daar wel

voldoende werk is. De noodzaak is dan erg duidelijk." aldus Rob Oude Weernink.



Succesvolle reïntegratie

Langdurig ziekteverzuim aanpakken is niet eenvoudig. In 2007 had het bedrijf een werknemer die door rugklachten steeds vaker uitviel. Intern overplaatsen leidde niet tot een goede oplossing voor de lange termijn. Gonny Flim-Kuiperij: "In de CAO stond Demo Advies aanbevolen als re-integratiebedrijf voor de houtverwerkende industrie. We hebben een eerste gesprek met hen gehad, dat heel positief was. De werknemer heeft vervolgens een intakegesprek gehad. Ook voor hem was inmiddels duidelijk dat hij vanwege zijn fysieke beperkingen naar ander werk uit moest kijken. Na een aantal gesprekken bleek het beroep van verkeersregelaar aan te



sluiten bij zijn belangstelling en bij zijn mogelijkheden. Inmiddels is hij alweer anderhalf jaar werkzaam in die functie. Af en toe komt hij nog langs om bij te praten. We zijn allemaal tevreden met dit resultaat. Het is een duurzame oplossing."

Opleidingen

De basis voor het opleidingsbeleid bij Phoenix Pallets vormt de inzetbaarheidsmatrix. Deze matrix is door Gony Flim-Kuiperij opgesteld, in overleg met de productiechefs. Per werknemer is per machine in een percentage vastgesteld hoe zelfstandig iemand kan functioneren. Aan

de hand van deze matrix wordt gekeken welke werknemers op welke machine nog extra training nodig hebben. Een ervaren collega kan deze training on the job dan verzorgen. Werknemers kunnen ook zelf aangeven dat zij zich hierin verder willen ontwikkelen.

Om werknemers enige doorgroeimogelijkheden te geven is de functie van eerste medewerker in het leven geroepen. Deze medewerker is de plaatsvervanger van de leidinggevende. Hierdoor doen deze medewerkers ervaring op met planning logistiek en communicatie. Rob Oude Weernink: "Het is vaak een

hele ervaring voor een medewerker als hij bij het werkoverleg met de andere leidinggevenden hier op kantoor aanwezig is. Dat is een omgeving en een situatie die nieuw is en waar men veel van kan leren."

De praktische insteek die hier is gekozen sluit aan bij de laatste opmerking die Rob Oude Weernink maakt: "Van alles wat we doen aan ziekteverzuimbegeleiding, wil ik graag de effecten kunnen zien. Of het nu gaat om een daling van het ziekteverzuim of iemand die zijn werk beter kan doen. Het moet wel zichtbaar zijn."

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

REGELING DEELTIJD WW VERLENGD

Als u minder werk hebt door de economische crisis, dan kunt u mogelijk gebruikmaken van de regeling deeltijd-WW. U kunt uw werknemers dan tijdelijk minder laten werken zonder dat u ze hoeft te ontslaan en hen weer inzetten als de economische situatie verbetert. De middelen die voor deze regeling beschikbaar waren vanuit de overheid waren eind juni volledig besteed. Inmiddels heeft de minister van SZW bekend gemaakt dat de regeling wordt verlengd. Bij de verlenging van de regeling wordt de duur van de deeltijd-WW afhankelijk van het percentage werknemers in het bedrijf dat gebruik maakt van de regeling.

Bron: www.szw.nl

COMPENSATIEREGELING LOONKOSTEN BIJ ZIEKTE OUDERE WERKNEMER

Met ingang van 1 juli 2009 krijgen werkgevers de loonkosten vergoed van oudere en langdurig zieke werknemers die voor ze in dienst kwamen minstens 52 weken werkloos waren. Het UWV gaat de werkgever compenseren voor de doorbetaling van het loon als de werknemer van 55 jaar of ouder langer dan dertien weken ziek is. De werkgever krijgt de compensatie als de werknemer binnen de eerste vijf jaar na het in dienst treden ziek wordt.

Bron: www.uwv.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: Scholingsbeleid

In de CAO voor de Houtverwerkende industrie is de verplichting opgenomen om een bedrijfsbreed scholingsbeleid te voeren. De komende jaren zal de krapte op de arbeidsmarkt groeien. Opleiding en ontwikkeling worden steeds belangrijker om uw personeel optimaal inzetbaar te houden en te binden aan uw bedrijf.

Ook kan de huidige crisis, aanleiding zijn uw werknemers te laten scholen.

Hoe kunt u beginnen met scholing een structureel onderdeel van uw bedrijfsvoering te maken?

Scholing en opleiding van uw werknemers is afhankelijk van die visie die u als werkgever heeft op de ontwikkelingen in de markt en hoe u daar als bedrijf op in wilt spelen.

Het gericht opleiden van uw (nieuwe) werknemers zorgt dat uw bedrijf de kennis en vaardigheden in huis krijgt waarmee u kunt inspringen op toekomstige ontwikkelingen in de branche.

Als u uw werknemers wilt gaan opleiden, stel uzelf dan de volgende vragen:

- Wat zijn de ontwikkelingen in de markt?

- Waar wil ik met mijn bedrijf naartoe?
- Wat zijn mijn doelstellingen en wat is mijn strategie?
- Welke kennis en vaardigheden heb ik in mijn bedrijf nodig om mijn doelstellingen te bereiken?
- Bezitten mijn werknemers die kennis en vaardigheden?
- Zitten de kennis en vaardigheden bij de juiste personen?
- Hoe zorg ik dat de juiste personen de juiste kennis en vaardigheden opdoen?
- Hoe organiseer ik dat?
- Organiseer ik het intern of laat ik werknemers extern opleiden?

Door de beantwoording van deze vragen kunt u een begin maken met het vormgeven van scholing en opleiding in uw bedrijf.

Voordelen van opleiden

- Voor uw werknemers kan het motiverend zijn als zij een opleiding mogen volgen. De ervaring leert dat indien een cursus voldoende aansluit bij de werkvloer werknemers heel enthousiast zijn. Op de langere termijn kunt u

uw werknemer beter behouden voor uw bedrijf, als hij/zij tevreden is over de mogelijkheden om iets te leren en zich te ontwikkelen.

- Meer kennis leidt tot efficiënter en zelfstandiger werken. Uw werknemer kan problemen zelf oplossen en heeft daar minder vaak een collega bij nodig.
- Een werknemer doet nieuwe kennis op, leert alternatieve werkmethoden. Hier kunt u als bedrijf voordeel van hebben.
- U kunt het feit dat u beschikt over gediplomeerde werknemers gebruiken als extra kwaliteit richting uw klanten.

Welke mogelijkheden biedt SFH?

De kennis en vaardigheden van uw werknemers kunt u laten vaststellen door hen een EVC-traject te laten volgen.

SFH vergoedt tijdens de lopende CAO-periode 20 EVC-trajecten.

Voor scholing van uw werknemers kent SFH een scholings-subsidie regeling.

Zie de website van SFH voor meer informatie.

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.

