



# Nieuwsbulletin Hout

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

Jaargang 7

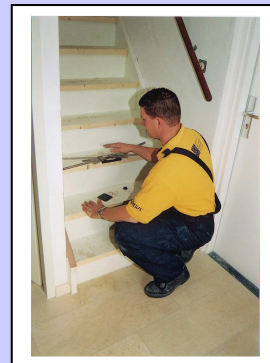
nummer 3

juli 2007

## De aanzet

**In deze editie:**

- **Subsidies en tips om uitval te voorkomen in 'Werken aan werk'**
- **Onderzoek naar uw geluk in de rubriek 'Geregeld'**
- **Een bezoek aan Upstairs Traprenovatie (foto)**
- **'In Focus' informeert u over de zogenaamde EVC's**



## Werken aan werk

### Scholingssubsidie voor HVI

Het Sociaal Fonds voor de houtverwerkende industrie kent al geruime tijd een scholingssubsidieregeling. Hiermee kunt u als werkgever een deel van de kosten van bedrijfs- of functiegerichte scholing van uw werknemers door het Sociaal Fonds vergoed krijgen.

Een nieuwe brochure met alle informatie over de regeling ontvangt u komend najaar.

Het aanvragen van de scholingssubsidie is gewijzigd. In plaats van jaarlijks achteraf, kunt u nu direct uw subsidieaanvraag indienen bij het Sociaal Fonds. Voor meer info of aanmeldformulier: [sfh@wispa.nl](mailto:sfh@wispa.nl).

Bron: SFH

### Fitte werknemers via website

De gratis website [www.health-alert.nl](http://www.health-alert.nl) geeft bezoekers tips en adviezen voor een gezonde leefstijl. De site is een initiatief van de Universiteit Maastricht. Bezoekers kunnen nagaan of ze wel voldoende bewegen en of ze wel genoeg groente en fruit eten. Na het invullen van een aantal gratis tests op de website kunnen werknemers eenvoudig een advies op maat voor een gezonde(re) leefstijl downloaden.

Bron: [www.health-alert.nl](http://www.health-alert.nl)

### Nieuwsbulletin twee maal per jaar

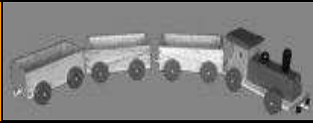
Inmiddels is de nieuwe CAO voor de houtverwerkende industrie afgesloten met een looptijd van één jaar (van 1 mei 2007 tot en met 30 april 2008). Er zijn geen specifieke projecten op het gebied van preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie afgesproken. Het Nieuwsbulletin Hout zal in deze periode twee keer per jaar verschijnen en voortaan ook over ontwikkeling en opleiding informeren.

Bron: SFH

### Subsidie preventie arbeidsuitval

In de periode van 13 augustus tot en met 24 september 2007 zijn bij SenterNovem financiële bijdragen aan te vragen in het kader van de Subsidie preventie arbeidsuitval (SPA) 2007. Doel is bepaalde werkplekken 'gezonder' te maken en arbeidsrisico's te voorkomen. Ook individuele bedrijven komen in aanmerking. SPA stelt geen specifieke eisen aan het type aanvrager. Voorwaarde is wel dat het projectresultaat breed (dus niet alleen voor een individueel bedrijf) toepasbaar is, RSI en beeldschermwerk zijn uitgesloten en de oplossing moet gericht zijn op aanpak van de bron van de klacht.

Bron: [www.senternovem.nl](http://www.senternovem.nl)



# Opleiding en arbo volop in beweging

Op bezoek bij Upstairs Traprenovatie

**Op het industrieterrein komen de bekende gele Upstairs-bedrijfswagens me al tegemoet. Daarvan zijn er dagelijks 35 om trappen te renoveren in het hele land. Dat is toch echt iets anders dan het maken van trappen, vandaar dat het bedrijf sinds 2006 de CAO voor de Houtverwerkende industrie toepast. Het bedrijf groeit hard. De vraag is waar haalt men voldoende gekwalificeerd personeel vandaan en hoe houdt men het goed inzetbaar?**

Upstairs Traprenovatie is in 1997 opgericht. Het bedrijf komt voort uit een renovatiebedrijf van ondermeer keukens en andere houten onderdelen en startte met enkele werknemers. In 2003 kreeg Upstairs landelijke bekendheid via een weloverwogen media-campagne in het RTL 4 programma Eigen Huis en Tuin. Ook in het bedrijfspand kom je de voorbeelden tegen: een oude trap met lijm en verfresten ziet er weer glad en strak uit met een bekleding van hoogwaardige materialen.



Eugene Konings, PR en communicatie, vertelt enthousiast: "de dag na de uitzending van Eigen Huis en Tuin kregen we 3.000 aanvragen binnen, daar waren we toen door overrompeld. Inmiddels zijn we een bedrijf dat helemaal marketing gestuurd is.

We kunnen heel gericht aangeven hoeveel aanvragen we op een media-uiting binnenkrijgen." Het betekende ook dat het bedrijf al snel uit zijn jasje groeide op de locatie in Budel. Inmiddels zijn er vestigingen in Weert en Nederweert, Hoogeveen, Nieuwegein en Breda.

Tijs Meewis, P&O-adviseur, vertelt: "We zijn voortdurend op zoek naar nieuw personeel. We zijn in 10 jaar tijd gegroeid van 8 naar 180 medewerkers en willen eind van dit jaar 200 mensen in dienst hebben. Er zijn 70 monteurs in dienst en anders dan in de meeste houtverwerkende bedrijven, zijn deze mensen voortdurend op pad om bij mensen thuis de trap te renoveren."

## Opleiden via re-integratie

De huidige monteurs zijn afkomstig uit de meubel- en interieurbouw en werden tot nu toe in de praktijk verder opgeleid. Daar komt binnenkort verandering in. Upstairs Traprenovatie heeft het initiatief genomen om samen met het UWV, het CWI Eindhoven en het ROC Eindhoven een eigen korte opleiding te ontwikkelen. Kandidaten worden uit de bestanden van het UWV

en het CWI geselecteerd. Zij krijgen vervolgens een opleiding van 6 weken, met 4 dagen school en 1 dag werken bij Upstairs Traprenovatie, om het specialistisch traprenovatie werk te leren. In oktober gaat naar verwachting het eerste klasje van start. Kortom alles is gericht om het werven en behouden van vakkundig personeel.

## Opstap naar integraal beleid

Tijs Meewis geeft toe dat, net als het hele bedrijf, ook dit onderdeel nog volop in ontwikkeling is. Begin 2008 staat de ontwikkeling van een integraal arbo- en re-integratiebeleid op de agenda. Het bedrijf heeft een externe partij ingehuurd, zodat aan de verplichtingen uit de Wet Poortwachter wordt voldaan. Op dit moment ligt het ziekteverzuimpercentage op 4,3%. De leidinggevende is verantwoordelijk voor de contacten met de zieke werknemer en verder te nemen stappen. Door positieve ervaringen met het tijdig inzetten van specifieke re-integratietrajecten doen leidinggevendens dit nu steeds vaker. Ook wachtlijstbemiddeling komt voor. "Het is een gemakkelijke rekensom: de kosten voor de bemiddeling



zijn snel terugverdiend als de werknemer enkele dagen eerder weer aan de slag kan. Dit geldt eigenlijk hetzelfde voor re-integratietrajecten." Ook de werknemers zijn volgens Meewis positief over deze aanpak.

### Risico's in beeld

Uitval die zich nu voordoet heeft voornamelijk betrekking op het bewegingsapparaat. De monteurs werken op locatie. In Het materiaal wordt vooraf al tot handzame afmetingen gezaagd. In de bedrijfswagens zijn hulpmiddelen aanwezig zodat medewerker de traptreden ter plaatse exact

op maat kan zagen. Aangezien men vaak van binnen naar buiten moet, is er ook verwarming in de laadruimte van de bedrijfswagens aanwezig. Toch brengt het werk met zich mee dat bukken en knielen vaak voorkomt. Welke oplossingen hier nog mogelijk zijn, zal wellicht mede naar aanleiding van de RI&E blijken. Onlangs heeft Upstairs Traprenovatie de verplichte RI&E weer uitgevoerd, daarbij heeft het bedrijf gebruik gemaakt van de branchespecifieke RI&E die via [www.rie.nl](http://www.rie.nl) beschikbaar is. Meewis is positief over het instrument. Het is uitgebreid maar dat voor-

komt dat zaken over het hoofd worden gezien.



Heeft Meewis nog een advies voor andere werkgevers?

"Durf te investeren in je personeel. Als bedrijf pluk je daar de vruchten van, zowel financieel als in de betrokkenheid van de mensen."

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

### NEDERLANDSE WERKNEMERS ZIJN GELUKKIG

Nederlandse werknemers zijn gemiddeld genomen heel gelukkig, concludeert onderzoeksbureau Motivaction in het onderzoek 'Het geluk van werkend Nederland 2007', uitgevoerd in opdracht van uitzendconcern Randstad. De ondervraagde werknemers waarderen hun dagelijkse bestaan met een cijfer 7,4. Werken blijkt volgens de onderzoekers gelukkig te maken. Zo zegt 65 procent van de geënquêteerden dat de tijd tijdens het werk voorbij vliegt. Ruim 60 procent haalt veel plezier en voldoening uit zijn baan. Aan de andere kant menen werknemers dat de werkdruk de afgelopen jaren is toegenomen. Daarnaast vinden meer dan vier op de tien werknemers dat er meer eisen aan het personeel worden gesteld en werken steeds meer mensen over. *Bron: [www.randstad.nl](http://www.randstad.nl)*

### WERKGEVERS BETALEN BIJ UWV VANAF 2008 GELIJKE WAO-PREMIE

Vanaf 1 januari 2008 betalen alle werkgevers die verzekerd zijn bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) een gelijke premie voor de lopende WAO-uitkeringen. Momenteel hangt de hoogte van deze premie voor een werkgever nog af van het aantal van zijn werknemers dat in de WAO is gekomen, de zogeheten Pemba-regeling. Minister Donner heeft dat wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd. Verder regelt het wetsvoorstel dat er geen premiedifferentiatie komt voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten in de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), de opvolger van de WAO. *Bron: [www.szw.nl](http://www.szw.nl)*



voor **arbodienstverlening**:

0575 - 538 238

[arbodesk@oost-nederland.arbounie.nl](mailto:arbodesk@oost-nederland.arbounie.nl)

[www.arbounie.nl](http://www.arbounie.nl)



voor **arbodienstverlening**

030 - 608 20 00

[angelique.van.straalen@ardyn.nl](mailto:angelique.van.straalen@ardyn.nl)

[www.ardyn.nl](http://www.ardyn.nl)



voor **re-integratie**:

0521 - 341 340

[info@demo-advies.nl](mailto:info@demo-advies.nl)

[www.demo-advies.nl](http://www.demo-advies.nl)

## In focus: EVC voor loopbaantrajecten

Voor de komende CAO periode hebben werkgevers en vakbonden afgesproken dat 10 werknemers een EVC-traject vergoed kunnen krijgen. Wat is een EVC – of voluit: Erkennen van eerder Verworven Competenties - dan wel?

Kortweg wordt alles wat een persoon aan kennis en vaardigheden in huis heeft in kaart gebracht. Met bewijsstukken, die verwijzen naar de loopbaan van de werknemer wordt een verzamelmap aangelegd. Dit wordt aangevuld met een beoordeling van de leidinggevende en een werkplekonderzoek. Dit gebeurt allemaal zo veel mogelijk binnen het bedrijf. Een commissie bekijkt vervolgens of op basis van deze zogenaamde portfolio vrijstellingen of (deel)certificaten kunnen worden gegeven. Daarna is er meestal nog maar een korte opleiding op maat nodig om een (branche)diploma te behalen. Dit lukt vaak al binnen één tot tien maanden.

### Wanneer past een EVC?

Een EVC-loopbaantraject kan geschikt zijn:

- Er is > 5 jaar ervaring binnen onze bedrijfstak.
- Er is wel veel ervaring, maar zonder de juiste of verouderde diploma's.

- De werkzaamheden liggen op een hoger niveau dan de laatste opleiding.
- Er is behoefte aan vervolgcursussen "op maat"; en niet langer studeren dan strikt noodzakelijk is.
- Bij de wens tot doorstromen binnen het bedrijf.

Voorwaarde is dat de werknemer goed gemotiveerd is. Het samenstellen van een portfolio kost immers tijd en moeite.

### De voordelen

Goed gekwalificeerd personeel is schaars en het is dan ook van belang om competenties en vakmanschap in beeld te hebben. Zo kan het aanwezige talent optimaal benut worden of wordt duidelijk waar een investering gevraagd is.

Door uit te gaan van de al aanwezige kennis en ervaring bij het personeel kunnen opleidingen sneller. Wat al bekend is, hoeft niet meer geleerd te worden. Dat bespaart tijd en geld.

Werknemers krijgen de mogelijkheid om (verborgen) kwaliteiten om te zetten in een formeel erkend diploma. Dat werkt motiverend en mensen worden uiteindelijk breder inzetbaar. Het spreekt voor zich dat goed gekwalificeerd perso-

neel zorgt voor een opwaardering van het hele bedrijf.

### Kosten en vergoeding

Voor het uitvoeren van het hele traject EVC Houtverwerkende industrie berekent SH&M € 1.300. Let daarbij op het recht op een fiscale bijdrage. Overigens kan voor de opleiding die mogelijk volgt uit de EVC ook weer subsidie gelden (zie de rubriek 'werken aan werk').

Tijdens de looptijd van de huidige CAO worden maximaal 10 EVC-trajecten door het Sociaal Fonds (SFH) vergoed. Het bestuur let bij de toekenning op een goede afspiegeling van de bedrijfstak. Aanmelden kan tot 1 november 2007.

Voor de tijd van het volgen van het EVC-traject kan de werknemer - op basis van artikel 18 lid 8 CAO - de 24 uur vrijaf met behoud van loon gebruiken. Is er meer tijd nodig, dan worden maximaal 24 vakantieuren opgenomen. Als dat nog niet voldoende is dan wordt de overige tijd in geld vergoed door SFH.

Meer weten of aanmelden, neem contact op met SFH: 013-5944451 of [sfh@wispa.nl](mailto:sfh@wispa.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.

