

Nieuwsbulletin Hout

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

Jaargang januari 2019

PREMIE 2019 SOCIAAL FONDS VOOR DE HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

De premie voor het Sociaal Fonds bedraagt voor 2019 0,55% (waarvan 0,16% voor de wga-gatverzekering) van de in het voorgaande jaar in de onderneming uitbetaalde brutoloon Sociale Verzekeringen (€ 55.927 in 2019).

+++++

BELEID VERGOEDINGEN OPLEIDINGEN VANAF 2018 GEWIJZIGD!

Beleid vergoedingen opleidingen: van werkgerelateerd naar Duurzame Inzetbaarheid

Vragen en antwoorden

Waarom een wijziging?

Jaarlijks hebben werkgevers de mogelijkheid scholingssubsidie aan te vragen bij het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie.

Het bestuur van het Sociaal Fonds heeft besloten met ingang van 2018 de subsidievoorwaarden te wijzigen.

Aanleiding daarvoor is het groeiende besef binnen de branche dat het noodzakelijk is in te zetten op Duurzame Inzetbaarheid van werknemers.

Doordat de pensioengerechtigde leeftijd is verhoogd, moeten werknemers langer blijven werken.

Tegelijkertijd is hun huidige werk aan verandering onderhevig, o.a. door technologische ontwikkelingen (automatisering, digitalisering),

maar ook door internationalisering, veranderende concurrentieverhoudingen en verplaatsing van werk naar het buitenland.

Werknemers moeten er rekening mee houden dat al deze veranderingen andere eisen stellen aan hun **inzetbaarheid**. Zij moeten zich voorbereiden op **duurzame inzetbaarheid**.

Waarop heeft duurzame inzetbaarheid betrekking?

Duurzame inzetbaarheid kan betrekking hebben op verschillende aspecten:

- Inzetbaarheid binnen de huidige, maar naar verwachting veranderende functie;
- Inzetbaarheid binnen het huidige bedrijf, maar in een andere functie;
- Inzetbaarheid bij een ander bedrijf binnen de houtverwerkende industrie, maar in een andere functie;
- Inzetbaarheid buiten de houtverwerkende industrie.

Wat wordt er gewijzigd?

Het bestuur van het Sociaal Fonds heeft besloten voortaan geen **werkgerelateerde** scholing meer te subsidiëren,

maar uitsluitend nog subsidie te verstrekken voor **inzetbaarheid verhogende scholings- en ontwikkeltrajecten**.

Tot werkgerelateerde scholing, die niet langer door het fonds wordt vergoed, behoren bijvoorbeeld:

- initiële scholing;
- scholing die voorwaardelijk is voor het uitoefenen van de functie;
- wettelijk verplichte opleidingen om een functie uit te mogen voeren.

Wat zijn inzetbaarheid verhogende scholings- en ontwikkeltrajecten?

Inzetbaarheid verhogende scholings- en ontwikkeltrajecten leveren een bijdrage aan de bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Om welk scholings- of ontwikkeltraject het daarbij gaat is niet in het algemeen vast te stellen. Duurzame inzetbaarheid kan immers betrekking hebben op verschillende aspecten, afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer of het bedrijf waarin hij werkzaam is.

Uitgangspunt is dat scholing ontwikkelingsgericht is. Dat is afhankelijk van de huidige competenties van de werknemer en de gewenste competenties voor de toekomst. Competenties zijn een verzameling van geleerde vaardigheden en kennis, aangevuld met persoonlijkheid, intelligentie en motivatie.

Vaardigheden zijn activiteiten waar een werknemer goed in is. Deze activiteiten zijn aan te leren door ze in de praktijk te oefenen.

Een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) kan helpen om het voorstaande inzichtelijk te maken.

Wat is een POP en waarvoor dient het?

In het algemeen is niet vast te stellen of een scholings- of ontwikkeltraject een bijdrage levert aan de bevordering van de duurzame inzetbaarheid van een werknemer. Dat is immers afhankelijk van zijn individuele situatie.

Als hulpmiddel kan gebruik worden gemaakt van een POP, een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is een afspraak tussen werknemer en werkgever over de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer. De werknemer zorgt voor zijn eigen leerproces, wat gefaciliteerd wordt door de werkgever (tijd en geld). Het is daarbij van belang dat werkgever en werknemer met elkaar in overleg gaan met het doel tot een "ontwikkelingscontract" te komen. Daarbij kunnen ze denken aan de volgende uitgangspunten:

- De lange-termijndoelen van de organisatie;
- De huidige en toekomstige functie-eisen;
- Het functioneren van de werknemer in de huidige functie;
- De loopbaanwensen van de werknemer.

Daarnaast zal de werknemer zich de volgende vragen moeten stellen om te komen tot een POP:

- Waar ben ik goed in?
- Wat doe ik graag?
- Wat voor type mens ben ik?
- Wat kan ik doen om mijn functie beter te vervullen?
- In welke richting wil ik mijzelf verder ontwikkelen?
- Wat zijn mijn ambities (over 5 of 10 jaar)?

De werkgever moet in een POP de samenhang tussen de verschillende aspecten van de competenties toelichten en daarmee aantonen dat voor de betreffende werknemer, gelet op de persoonlijke omstandigheden, de opleiding ontwikkelingsgericht is en daarmee voor subsidie in aanmerking komt. Dit brengt met zich mee dat werkgever en werknemer samen een goed beeld moeten hebben van de huidige capaciteiten van de werknemer, de toekomstige werkzaamheden van de werknemer om duurzaam inzetbaar te blijven en van de wijze waarop de werknemer ervoor zorgt dat zijn vaardigheden voldoende zijn om die werkzaamheden te kunnen uitvoeren.

Het uitgangspunt is dat het Sociaal Fonds Houtverwerkende Industrie slechts een deel van de kosten vergoedt. Dat betekent dat de werkgever (en daarmee ook de werknemer), die een deel van de opleidingskosten draagt, zich voldoende rekenschap moet geven van het nut en de noodzaak van de te volgen opleiding.

In de POP zijn dus vragen opgenomen die de werknemer, maar ook de werkgever, inzicht geven in de ontwikkeling die de werknemer moet doormaken om zijn kans op duurzame inzetbaarheid (“aan het werk blijven”) te vergroten. Is het resultaat van het invullen van de vragen van het POP-formulier dat het volgen van een cursus of opleiding daarvan een onderdeel is, dan geldt die cursus of opleiding als “inzetbaarheid verhogende scholings- of ontwikkeltraject” en komt daarmee voor subsidie in aanmerking. Afhankelijk van de vorm die de POP heeft en de frequentie en de wijze waarin deze onderwerp van gesprek is tussen werkgever en werknemer, wordt ook wel gesproken van “Loopbaan APK”.

Welke subsidie kan een werkgever krijgen?

De scholingsbijdragen zijn vanaf 2018 als volgt door het bestuur van het Sociaal Fonds vastgesteld. Uitgangspunt is dat de scholingssubsidie het maximum van 0,39% van 50% voor 2018 van uw loonsom over 2017 niet overschrijdt.

Voor cao-personeel geldt per werknemer een bijdrage voor de daadwerkelijk gemaakte opleidings-, reis- en loonkosten en vergoedingen met een maximum van € 200,- .

Voor niet cao-personeel geldt per werknemer een bijdrage voor de daadwerkelijk gemaakte opleidingskosten met een maximum € 100,-. Eventueel verstrekte reiskosten, vergoedingen of loonkosten komen voor niet-cao-personeel niet voor vergoeding in aanmerking.

Wat is de aanvraag- en vergoedingscyclus?

De subsidie-aanvraag kan gedurende het hele jaar worden ingediend. De beoordeling en de definitieve vaststelling van het vergoedingspercentage vindt ieder jaar in september plaats. De aanvraag dient te bestaan uit de volgende documenten en dient jaarlijks uiterlijk 15 augustus te zijn ingediend:

- POP ([bijgaand een POP-formulier](#))
- Beschrijving van het uitgevoerde traject wat met werknemer is doorlopen
- Factuur van de opleiding
- Kopie betalingsbewijs van voornoemde factuur.

Geldt er een overgangperiode voor het jaar 2018?

Werkgevers hebben niet eerder rekening kunnen houden met het gewijzigde beleid van het Sociaal Fonds. Daarom zal het bestuur subsidie-aanvragen voor 2018 met coulance behandelen.

Dat houdt het volgende in:

- werkgerelateerde scholing komt voor 2018 nog voor subsidie in aanmerking;
- de aanvraagtermijn wordt verlengd tot 15 maart 2019;

- een aanvraagformulier hoeft niet voorzien te zijn van een POP-formulier;
- de maximale scholingsbijdrage per werknemer bedraagt voor cao-personeel € 200,- en voor niet-cao-personeel € 100,-.

Een aanvraagformulier voor de subsidie 2018 treft u [hier](#) aan.

=====

SCHOLINGSSUBSIDIE VANAF 2019

De procedure geldt als hierboven genoemd, met uitzondering van de overgangperiode voor het jaar 2018. De scholingssubsidie mag het maximum van 0,39% van 50% van uw loonsom over 2018 niet overschrijden.

Wat is de aanvraag- en vergoedingscyclus?

De subsidie-aanvraag kan gedurende het hele jaar worden ingediend. De beoordeling en de definitieve vaststelling van het vergoedingspercentage vindt ieder jaar in september plaats. De aanvraag dient te bestaan uit de volgende documenten en dient jaarlijks uiterlijk 15 augustus te zijn ingediend:

- POP ([bijgaand een POP-formulier](#))
- Beschrijving van het uitgevoerde traject wat met werknemer is doorlopen
- Factuur van de opleiding
- Kopie betalingsbewijs van voornoemde factuur.

Een aanvraagformulier voor de subsidie 2019 treft u [hier](#) aan.

+++++

RISICO INVENTARISATIE EN EVALUATIE (RI&E)

Iedere werkgever in Nederland is wettelijk verplicht een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) te houden. Zo worden regelmatig de knelpunten op de arbeidsomstandigheden in het bedrijf in kaart gebracht. Op basis daarvan dient een plan van aanpak te worden gemaakt en moeten verbeteringen worden gedaan.

Voor de houtverwerkende industrie is een nieuwe erkende RI&E beschikbaar. Voor elk bedrijf scheelt dat werk. En voor bedrijven met minder dan 25 werknemers is dan zelfs geen directe toets door een arbo-deskundige meer nodig.

Op de website <http://www.rie.nl/voor-bedrijven/stap-1-inventarisatie/> wordt u stap-voor stap ondersteund bij het uitvoeren van de RI&E

De erkenning van de RI&E is sinds april 2011 van kracht. Vanaf dit jaar is de RI&E vernieuwd. De RI&E is geplaatst op www.rie.nl en is voorzien van het groene RI&E erkenningsicoontje, zodat de bedrijven in de houtverwerkende industrie met maximaal 25 werknemers kunnen zien, dat zij in aanmerking komen voor toetsingsvrijstelling.

Deze RI&E Houtverwerkende Industrie is gratis digitaal beschikbaar via

<http://www.rie.nl/instrumenten/houtverwerkende-industrie/>

+++++

PAWW, reparatie van het 3^e WW-jaar

Cao-partijen betrokken bij de cao voor de Houtverwerkende Industrie hebben ten behoeve van de reparatie van het 3^e WW-jaar gekozen voor deelname aan de PAWW (private aanvulling WW). Het gaat hierbij om de private uitkering na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering.

Hiervoor is een CAO afgesloten, die intussen Algemeen Verbindend is verklaard.

Aanleiding hiervoor was dat de overheid in 2016 aanpassingen heeft doorgevoerd in de hoogte en duur van deze uitkeringen.

Wat wordt gerepareerd?

De WW- en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WGA) zijn nu anders opgebouwd dan vroeger. Het recht op deze uitkeringen wordt anders berekend. De periode dat de werknemer recht heeft op deze uitkeringen is korter geworden. Werkt een werknemer langer dan 10 jaar, dan bouwt hij/zij in plaats van een maand nog maar een halve maand op per gewerkt jaar. De maximale duur van de uitkeringen is 24 maanden geworden. Voorheen was dit 38 maanden. De PAWW repareert en verlengt die periode door een aanvullende verzekering voor werknemers.

Wie betaalt de reparatie?

Cao-partijen zijn overeengekomen dat werknemers de PAWW-bijdrage betalen. Deze bijdrage is verschuldigd vanaf 1 november 2018. De werkgever, u dus, is verantwoordelijk voor het afdragen van de bijdrage aan Stichting PAWW. De Stichting beheert de kas en verzorgt de uitkeringen.

Op de website van de Stichting PAWW: www.spaww.nl vindt u alle informatie. Van de Stichting PAWW zult u intussen de benodigde informatie ontvangen hebben.

+++++

CAO-ONDERHANDELINGEN 2018-2019

De Onderhandelingsdelegatie Houtverwerkende Industrie onderhandelt momenteel over een nieuwe cao vanaf 1 januari 2019. Intussen hebben drie rondes plaatsgevonden.. In maart 2019 worden de onderhandelingen hervat. Zodra een akkoord is bereikt, wordt u hierover geïnformeerd.

Een Redactiecommissie cao is druk bezig met herschrijving van de cao, om de tekst te vereenvoudigen en te moderniseren.

+++++

ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING CAO

Een algemeen verbindendverklaring houdt in dat de betreffende cao dwingend van toepassing is op alle werknemers en werkgevers in de betreffende bedrijfstak, dus ook de werkgevers en werknemers die geen lid zijn van een van de cao-partijen. Het doel hiervan is om binnen de betreffende bedrijfstak de concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan.

Het is dus ter bescherming van de medewerkers in de bedrijfstak.

De Minister zal een cao pas algemeen verbindend verklaren wanneer de cao naar zijn mening al voor een belangrijke meerderheid (60 procent) van de werknemers in de bedrijfstak geldt.

Het is daarom belangrijk dat het Sociaal Fonds Houtverwerkende Industrie elk jaar precies weet hoeveel werknemers er werkzaam zijn in de bedrijfstak. En daarom vragen wij elk jaar aan u uw aantal werknemers, samen met de loonsom voor de bepaling van de hoogte van de te betalen premie.

Wij verzoeken u daarom **dringend** om elk jaar, als wij het aantal werknemers in uw bedrijf bij u opvragen, ons dit mee te delen.

+++++

Gezamenlijke campagne van houtsectoren: 'HOUTSTOF TOT NADENKEN'

Website: <http://www.houtstoftotnadenken.nl/>

De campagne is een initiatief van zeven sociale partners uit de houtbranche (FNV, CNV, VVNH, NBvT, CBM, EPV en Dutch Man) en heeft als doel de blootstelling aan houtstof op de werkvloer terug te dringen.

De campagne is een initiatief van zeven sociale partners uit de houtbranche (FNV, CNV, VVNH, NBvT, CBM, EPV en Dutch Man) en heeft als doel de blootstelling aan houtstof op de werkvloer terug te dringen. De campagne wordt onder de aandacht gebracht bij bedrijven binnen de branche en zal daarnaast breed worden uitgemeten in de media. Alles voor een risicovrije werkplek.

Houtstof tot nadenken

Te hoge blootstelling aan houtstof brengt gezondheidsrisico's met zich mee. Daarom is men verplicht om onder de wettelijke grenswaarde van 2 milligram per kubieke meter te blijven (daggemiddelde van 8 uur). Met de campagne 'Houtstof tot nadenken' geven de betrokken organisaties aan dat een schone en risicovrije werkplek vanzelfsprekend moet zijn.

Voorlichting & oplossingen

Voorkomen is beter dan genezen. De campagne is dan ook gericht op het geven van voorlichting en het aandragen van oplossingen om veilig te kunnen omgaan met houtstof. Op de website www.houtstoftotnadenken.nl worden de risico's, oplossingen én verplichtingen voor werkgevers uitgebreid uiteengezet. Met voorlichtingsmateriaal - waaronder posters, flyers en stickers – brengen de initiatiefnemers de boodschap onder de aandacht bij werknemers, werkgevers en alle andere betrokkenen in de houtbranche.

www.houtstoftotnadenken.nl

+++++

NIEUW EMAILADRES SFH

Het nieuwe emailadres van SFH is: info@sfhvi.nl

(het oude adres sfh@wispa.nl blijft voorlopig nog wel van kracht)

Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie
Postbus 4076, 5004 JB Tilburg
T. 013-5944451 | KvK 41199289
www.houtverwerkendeindustrie.nl | E: info@sfhvi.nl

