



Nieuwsbulletin HVI

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

Jaargang 20

November 2020

In deze editie:

- Op bezoek bij Borstelfabriek LUVA
- InFocus: Controle op naleving
- Nieuwe website Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie



ESF-project 'Zo werkt Duurzame Inzetbaarheid'

Cao-partijen nemen deel aan het ESF-project 'Zo werkt Duurzame Inzetbaarheid'. Met ondernemingen die ook aan het eerdere ESF-project hebben deelgenomen worden nadere afspraken gemaakt om de bewustwording van de noodzaak van duurzame inzetbaarheid om te zetten in concrete acties. Daarnaast wordt het project verbreed met de deelname van ondernemingen die nog niet eerder deelnamen. Bij deze laatste ondernemingen ligt de nadruk op bewustwording.

Duurzame inzetbaarheid in de Houtverwerkende Industrie

Een werkgever heeft oog voor groei en continuïteit van het bedrijf en dient tegelijkertijd aandacht voor zijn werknemers te hebben, zodat deze gezond en vitaal de pensioenleeftijd halen en gemotiveerd kunnen blijven werken. Want langer doorwerken is voor iedereen inmiddels een feit geworden. Duurzaamheid is dan ook een belangrijk thema in onze samenleving en binnen bedrijven.

Thema's zoals opleiding, ontwikkeling, vitaliteit, balans werk/privé en financiële toekomst vormen een uitdaging voor zowel werknemers als werkgevers. Want oplossingen zijn lang niet altijd vanzelfsprekend. Dat ervaren we ook in de houtverwerkende industrie.

Voor cao-partijen in de sector is dit gegeven aanleiding geweest om in een eerste project duurzame inzetbaarheid ervaringen te verzamelen. We hebben veelbelovende resultaten voor werknemers en werkgevers kunnen realiseren die we graag met u willen delen.

Lees verderop in deze nieuwsbrief over één van de ervaringen binnen het project duurzame inzetbaarheid, namelijk bij Borstelfabriek LUVA.

De WGA-gat verzekering uitgelicht

Alle ondernemingen die onder de cao Houtverwerkende Industrie vallen zijn verplicht aangesloten bij de collectieve WGA-gat verzekering voor zijn werknemers via SFH of via een eigen, minimaal gelijkwaardige, verzekering. De premie komt ten laste van de werknemer.

Meldingen

Om voor aanvulling op de WGA-uitkering in aanmerking te komen moeten werknemers **uiterlijk 13 weken na ziekmelding** bij de verzekeraar zijn aangemeld. Meldingen kunnen via een formulier op de website naar SFH gestuurd worden. SFH geeft de melding door aan de verzekeraar. Indien er werknemers zijn die al enige tijd ziek zijn, dan dient dit tijdig te worden aangegeven bij SFH, zodat tegenvallers worden voorkomen. De voorwaarden van de WGA-gat verzekering kunnen via de website geraadpleegd worden.

Wat is WGA?

Indien een werknemer twee jaar ziek is, wordt beoordeeld of de werknemers arbeidsongeschikt is. Als blijkt dat de werknemer tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt is, krijgt hij een uitkering uit de WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).

Een WGA-uitkering bestaat uit twee delen. Als eerste uitkering ontvangt de werknemer een loongerelateerde uitkering tot maximaal 70% van zijn huidige inkomen. Hoe lang de werknemer deze uitkering ontvangt hangt af van het arbeidsverleden. Als deze uitkering afloopt kunnen er twee situaties ontstaan met twee verschillende uitkeringen. De werknemer ontvangt een WGA-loonaanvulling of een WGA-vervolguitkering. Werknemers die een WGA vervolguitkering ontvangen vallen ver terug in inkomen en zij maken aanspraak op de WGA-gatverzekering.

Kijk voor meer informatie over de WGA-gat verzekering op de website van SFH.

Luva maakt werk van duurzame inzetbaarheid

In opdracht van en met financiële ondersteuning door SFH wordt door Savantis een project Duurzaam Inzetbaarheid uitgevoerd. Eén van de deelnemende bedrijven is Borstelfabriek LUVA. Inmiddels zijn de eerste stappen gezet binnen LUVA. De medewerkers en directie van LUVA hebben niet stil gezeten.

Naar aanleiding van de rapportages vond er een uitgebreid gesprek plaats tussen Savantis en directeur Martin Lurvink en bedrijfsleider Franklin Kuijntjes. Vanuit de rapportage kwamen zaken naar voren op het gebied van opleiden van medewerkers, interpretatie van werksfeer, leidinggevende posities in het onderzoek, oorzaken van psychisch of fysiek uitgeput voelen. De bedrijfsleiding wilde hier ook graag verdiepend verder over spreken. Daarnaast spraken zij zeer open over de andere thema's op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Een belangrijk positief punt dat uit de rapportage naar voren kwam is dat veel werknemers trots zijn op hun werk en hart hebben voor het bedrijf. Vanwege productie en werken met machines is het niet verwonderlijk dat fysieke belastbaarheid een belangrijk aandachtspunt is. Echter heeft iedere medewerker een andere beleving bij belastbaarheid. Dit komt onder andere door leeftijdsverschillen en verschillen in de fysieke gesteldheid bij de werknemers.

Daarnaast kwamen de onderwerpen: bedrijfscultuur, werksfeer, opleiding en kennis en vaardigheden aan bod. Hoe ga je hier als bedrijfsleiding mee om en wat zijn mogelijke oplossingen? In ieder geval staat de bedrijfsleiding open voor een [training Gezond werken](#) voor de werknemers in de

productie. Waarbij onder andere til- en beweegtechnieken centraal staan.

Werknemers

Vanuit de terugkoppelgesprekken met werknemers kwamen n.a.v. de rapportages mooie positieve geluiden op het gebied van gezonde voeding en bewegen. Sommigen hadden al een heel stappenplan gemaakt met ideeën om meer te gaan bewegen samen met een vriend, vriendin of een groepje! Ook waren er werknemers die zich bewust waren dat het werk lichamelijk zwaar was. Het bespreekbaar maken is aan ieder persoonlijk en afhankelijk voor de mate waarin het zwaar is. In algemene zin komt ook bij dit bedrijf terug: werknemers hebben behoefte aan waardering en gezien worden in het werk wat ze doen.

Deze tweede gesprekken met werknemers verlopen altijd soepeler dan het eerste gesprek. Mensen voelen zich dan meer vertrouwd en zijn opener. Op basis van de cijfers die de werknemer heeft gegeven aan zijn DI gebied, komt een stoplicht naar voren met groen, oranje, rood.

- Een **groene** kleur op bijv. werkplezier geeft aan dat iemand gemotiveerd aan het werk is en de werksfeer prettig vindt.



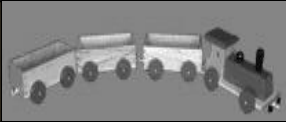
- Een **oranje** kleur op bijv. kennis en vaardigheden geeft aan dat men matige kennis heeft en meer scholing nodig heeft.
- Een **rode** kleur op het gebied van bijv. gezondheid betekent dat dit gebied veel aandacht vraagt en dat er een concreet stappenplan gemaakt mag worden om dit de komende periode te verbeteren. Te denken valt aan meer bewegen, anders eten en afvallen.

Vervolg vanuit Sociaal fonds Houtverwerkende Industrie

Verder worden er voor LUVA vervolg mogelijkheden geboden vanuit SFH. Het is mogelijk om een beperkt aantal werknemers, die behoefte hebben om hun mogelijkheden binnen hun loopbaan te onderzoeken, ontwikkel- of coachingstrajecten aan te bieden.

Deze trajecten zijn vertrouwelijk en hebben als belangrijkste doel om mensen een eerste beweging te laten maken. Dit kan verschillende oorzaken hebben, denk bijvoorbeeld aan:

- Nieuwsgierigheid: Welke andere functies zou ik nog meer kunnen beoefenen en sluiten die nog meer aan bij mijn interesses en vaardigheden?



- Fysieke belasting: Het werk wordt te zwaar op langere termijn. Welke lichtere werkzaamheden kan ik ook doen met mijn kennis en vaardigheden?
 - Scholing: Heb ik extra scholing nodig voor mijn huidige takenpakket? Of wil ik me verder ontwikkelen en doorgroeien?
- Daarnaast wordt binnenkort voor LUVA een workshop georganiseerd om de werknemers te helpen bij til- en beweegtechnieken.
- Bekend is dat werknemers vaak moeite hebben een eerste stap te zetten. Wat bekend is, is veilig. Open staan voor verandering is voor velen van ons spannend, blijkt uit onderzoek. De andere kant is dat Savantis regelmatig meemaakt dat mensen zeggen: "deze gesprekken had ik veel eerder moeten doen!" Het geeft meestal een boost om te zien welke kwaliteiten je allemaal in huis hebt. Je kunt meer dan je denkt!
- Meer weten over het project Duurzame inzetbaarheid? Neem contact op met SFH.**

Digitale RIE

Wist u dat iedere werkgever in Nederland wettelijk verplicht is 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 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 arbodeskundige meer nodig. Dat scheelt natuurlijk behoorlijk in de kosten.

De erkenning van de RI&E is sinds april 2011 van kracht. 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.

Geregeld: Nieuwe website Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie

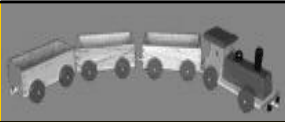
Op de nieuwe website vindt u alle informatie over de Cao voor de Houtverwerkende Industrie en over belangrijkste instrumenten en activiteiten voor de sector.

De cao voor de Houtverwerkende Industrie wordt afgesloten door de Dutch Manufacturing Association (Dutch-Man), de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging (EPV), de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten, FNV en CNV Vakmensen.

Het Sociaal Fonds ontwikkelt activiteiten die van belang zijn voor de werkgevers en werknemers in de sector. De basis van deze activiteiten vormen de CAO-afspraken.

Bekijk de nieuwe website [hier!](#)





In focus: Controle op naleving

De cao voor de Houtverwerkende Industrie is een minimum cao. Dit houdt in dat wat is vastgelegd in de cao minimaal van toepassing is op alle werkgevers en werknemers in de branche. Er bestaan signalen dat niet alle werkgevers in de branche de cao op juiste wijze toepassen. Op deze wijze wordt valse concurrentie aangedaan aan werkgevers die zich wel aan de minimale voorwaarden houden. Om dit tegen te gaan wordt gecontroleerd op naleving van de cao.

Commissie naleving en werkingsfeer

Het bestuur heeft de Commissie Naleving en werkingsfeer ingesteld en het Reglement Nalevings- en Werkingsfeeronderzoek opgesteld om zaken zorgvuldig te laten verlopen. Dit reglement is algemeen verbindend verklaard door het

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Bij een gegrond vermoeden van niet-naleving van de cao kan SFH besluiten tot het houden van een controle. De controles worden door Providius uitgevoerd.

Controles

Een controle vindt in beginsel plaats ten kantore van de werkgever. De werkgever ontvangt tijdig bericht over datum en tijdstip van de controle. De controle wordt de naleving van de CAO nagegaan. Er wordt gecontroleerd op toepassing van de cao-artikelen betreffende loon, overwerk, eindejaarsuitkering en de uitkering bij arbeidsongeschiktheid. Ook wordt bekeken of pensioenpremie aan het Bedrijfstakpensioenfonds wordt afgedragen.

Indien er bij de controle fouten worden geconstateerd

worden deze met de werkgever besproken. De werkgever wordt in de gelegenheid gesteld deze te corrigeren en daartoe bewijsstukken op te sturen. De Commissie Naleving- en werkingsfeer beoordeelt de ernst en verwijtbaarheid van geconstateerde fouten. Besloten kan worden een hercontrole te laten uitvoeren. Indien wordt geconcludeerd dat de cao-fouten niet zijn gecorrigeerd, heeft de Commissie Naleving- en werkingsfeer de bevoegdheid een schadevergoedingsactie in te stellen. Ook kan zij besluiten tot publicatie van het aanhangig maken van deze procedure.

Een andere reden waarom controle ter plaatse plaats kan vinden is omdat er meer informatie nodig is om te kunnen beoordelen in hoeverre een onderneming onder de werkingsfeer van de cao valt. Ook deze controles worden door Providius 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.

