



# Nieuwsbulletin HVI

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

Jaargang 23

Oktober 2023

## In deze editie:

- Nieuw Scholingsreglement HVI
- Commissie naleving en werkingsfeer
- Eenmalige uitkering
- 
- InFocus: MDIEU



## Scholingsreglement Houtverwerkende Industrie

Eén van de doelstellingen van het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie (SFH) is het stimuleren van scholing. Om deze doelstelling na te streven heeft het bestuur van SFH een scholingssubsidie in het leven geroepen.

Het bestuur van SFH heeft geconstateerd dat, sinds de wijziging in 2018, het aantal aanvragen voor de scholingssubsidie is afgenomen. Aangezien scholing dermate belangrijk wordt geacht, heeft het bestuur van SFH besloten om de voorwaarden voor de scholingssubsidie aan te passen. Vanaf 2023 wordt de scholingssubsidie opgesplitst in twee vormen:

### Func tiegericht scholen

Scholing wordt gesubsidieerd voor cursussen/opleidingen die een medewerker verder helpen in de uitoefening van zijn functie. Zie voor de voorwaarden en in aanmerking komende cursussen/opleidingen het scholingsreglement.

Aanvraag

De aanvraag voor de scholingssubsidie 'func tiegericht scholen' kan gedurende het hele jaar worden ingediend.

### Duurzame inzetbaarheid (o.b.v. adviesgesprek)

Duurzame inzetbaarheid is erop gericht mensen tot hun pensioen gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De focus ligt hierbij voornamelijk op arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een leven lang ontwikkelen.

De scholingssubsidie gericht op duurzame inzetbaarheid bestaat uit twee onderdelen:

#### Adviesgesprek

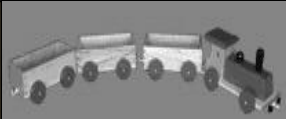
Per werknemer kan één keer per drie jaar een loopbaanadviesgesprek met een maximum bedrag van € 250,-\*. In dit gesprek kan tevens een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) worden opgesteld. Het loopbaanadviesgesprek dient als uitgangspunt én is een voorwaarde om in aanmerking te komen voor het vervolgtraject.

#### Vervolgtraject

Op basis van het loopbaanadviesgesprek kan een vervolgtraject voor worden gesubsidieerd. **Hiervoor zijn vouchers beschikbaar ter waarde van maximaal € 1000,-\* in 2023 (€ 750,- in 2024).** De vouchers worden verstrekt conform een op = op regeling. De vouchers kunnen worden ingezet voor:

- Financieel advies (onder andere in het kader van minder werken, financiële weerbaarheid etc.)
- Opleidingen/cursussen die door het adviesgesprek aantoonbaar bijdragen aan duurzame inzetbaarheid

**In beginsel wordt een aanvraag door de werkgever gedaan. Werkt de werkgever niet mee? Ook dan kunt u als werknemer de subsidie aanvragen! Kijk voor de volledige voorwaarden op [www.houtverwerkendeindustrie.nl](http://www.houtverwerkendeindustrie.nl)**



### *Tijdige ziekmelding verzekeraar Aevitae*

Voor alle medewerkers van bedrijven die vallen onder de cao HVI is sinds geruime tijd een WGA-gatverzekering afgesloten. Volgens de polisvoorwaarden van deze verzekering hoort een melding naar de verzekeraar (Aevitae B.V.) te gaan bij 13 weken arbeidsongeschiktheid. In geval van te late meldingen kan een schadeclaim geweigerd worden. Daarom is het belangrijk om alert te zijn op deze zogenoemde 13e weekmelding.

In geval sprake is van een medewerker die 13 weken (of langer) arbeidsongeschikt is, dan dienen de volgende gegevens gemeld te worden aan [inkomensverzekeringen@aevitae.com](mailto:inkomensverzekeringen@aevitae.com):

naam (voorletters);  
geboortedatum,  
eerste ziektedag,  
arbeidongeschiktheidspercentage; en  
of er eventueel sprake is van vangnet, ziektewet of no risk.

Als een medewerker hersteld is, dan dient de hersteldatum door te worden gegeven op hetzelfde e-mailadres.

Mocht je inhoudelijke ondersteuning of advies willen van Aevitae, neem dan contact op met hun Adviseur Verzuim en Preventie via telefoonnummer: 088-3535770.

### ***Commissie naleving en werkingssfeer***

De Commissie naleving en werkingssfeer houdt zich bezig met werkingssfeeronderzoeken en controle op de naleving van de cao. Alle ondernemingen die onder de cao voor de Houtverwerkende Industrie vallen zijn verplicht minimaal de cao na te leven. Bij signalen dat een werkgever binnen de branche de cao niet (volledig) of niet juist naleeft kan door de Commissie besloten worden dat een nalevingsonderzoek wordt opgestart. Voorts kan, indien er discussie ontstaat of een onderneming onder de cao valt, een werkingssfeeronderzoek worden opgestart.

#### ***Melding doen?***

Heeft u zelf het vermoeden dat een onderneming de cao niet, of niet juist naleeft? Dan kunt u dit doorgeven via [info@sfhvi.nl](mailto:info@sfhvi.nl). Er wordt vertrouwelijk omgegaan met alle meldingen die binnenkomen.

De naleving- en werkingssfeeronderzoeken worden uitgevoerd door een gespecialiseerd en onafhankelijk bureau.

## ***Eenmalige uitkering in november***

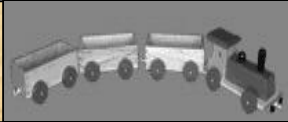
Cao-partijen hebben met elkaar afgesproken om een eenmalige uitkering uit te keren. De eenmalige uitkering wordt als volgt toegekend:

Werknemers en uitzendkrachten die werkzaam zijn in de Houtverwerkende Industrie ontvangen een eenmalige uitkering van **€ 400,- bruto**.

Voor deze eenmalige uitkering geldt het volgende:

- de uitkering wordt uitbetaald in november 2023
- voor parttime werknemers wordt de uitkering naar rato van hun contracturen uitbetaald
- om in aanmerking te komen dient de werknemer op 1 september 2023 in dienst te zijn, en is de werknemer nog steeds in dienst op 1 november 2023
- indien de werkgever, door gebruik te maken van de WKR, de eenmalige uitkering netto kan uitkeren wordt dat aanbevolen.
- eerdere eenmalige uitkeringen die in 2023 door de werkgever op eigen initiatief zijn uitbetaald mogen met deze eenmalige uitkering worden verrekend.





## RI&E

Begin dit jaar is de Houtverwerkende Industrie overgestapt van RI&E Managementsysteem. Heeft u hier al gebruik van gemaakt?

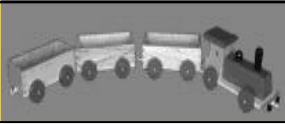
De RI&E is een gestructureerde aanpak waarbij mogelijke risico's en gevaren binnen een organisatie worden geïdentificeerd en beoordeeld. Dit omvat niet alleen fysieke risico's, maar ook psychosociale, ergonomische en chemische risico's die de gezondheid en het welzijn van werknemers kunnen beïnvloeden.

Het uitvoeren van een gedegen RI&E biedt diverse voordelen voor werkgevers en werknemers. Allereerst draagt het bij aan het verminderen van arbeidsongevallen en gezondheidsklachten. Door de identificatie van risico's kunnen preventieve maatregelen worden genomen om ongevallen te voorkomen en de veiligheid te vergroten.

Daarnaast leidt een goede RI&E tot een efficiëntere bedrijfsvoering. Door het in kaart brengen van risico's kunnen bedrijven hun middelen gericht inzetten en investeren in passende veiligheidsmaatregelen. Dit resulteert in een effectievere werkomgeving en verhoogt de productiviteit.

Een andere belangrijke factor is de wettelijke verplichting. In Nederland zijn werkgevers wettelijk verplicht om een RI&E uit te voeren en te actualiseren. Dit is vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Een up-to-date RI&E vormt de basis voor het Arbobeleid en de te nemen maatregelen om de werkomgeving veilig en gezond te houden.

De branche RI&E Houtverwerkende Industrie wordt steeds geactualiseerd. En heeft u minder dan 25 werknemers? Dan is de RI&E vrijgesteld van toetsing door een externe arbeidsdeskundige.



# In focus: MDIEU

U heeft het ongetwijfeld al enkele keren voorbij zien komen, en u heeft hoogstwaarschijnlijk gedacht, wat is dat MDIEU?

MDIEU staat voor de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden. Met deze regeling investeert de overheid in de duurzame inzetbaarheid van werknemers, zodat zoveel mogelijk mensen gezond én werkend hun pensioen kunnen bereiken.

Cao-partijen bij de Houtverwerkende Industrie onderstrepen het belang van duurzame inzetbaarheid. Daardoor is besloten om gebruik te maken van de regeling. Werkgevers en werknemers in de Houtverwerkende Industrie kunnen hier gebruik van maken.

Het MDIEU-project is inmiddels een jaar bezig. Bij verschillende werkgevers zijn trajecten gestart om medewerkers, en werkgevers, inzichten te bieden in huidige én toekomstige inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid adviseurs zijn in gesprek gegaan met werknemers om risico's en kansen te signaleren. De interviews bieden een uitgangspunt voor een persoonlijk actieplan voor de werknemers, én voor adviezen op bedrijfsniveau. Zo kan de werkgever:

- Ontwikkelkansen van werknemers benutten, waardoor werknemers gelukkiger hun werk kunnen doen en uitgedaagd worden
- Strategische keuzes maken
- Concrete acties uitvoeren, en gerichte investeringen doen
- Inzicht krijgen in fysieke en mentale belastingen voor de werknemer, dit voorkomt verzuim!

Omdat er voor acties op het gebied van duurzame inzetbaarheid draagvlak moet zijn bij de directie en leidinggevende, immers er zal enige tijdsinvestering mee gemoeid gaan, wordt er ingezet op bewustwording bij (hoger) leidinggevend personeel. Leidinggevenden hebben een cruciale rol in het welzijn van werknemers. Maar een leidinggevende kan zijn rol hierin niet optimaal invullen zonder steun van de directie. Om het belang van duurzame inzetbaarheid te laten zien is een workshop georganiseerd gericht op directieniveau. Ruim twintig directieleden, HR-managers en ander managementposities hebben zich hiervoor aangemeld. Tijdens de workshop zullen onder andere de volgende onderwerpen aan de orde komen:

- Waarom Duurzame Inzetbaarheid?
- Verschil tussen leiderschap en leidinggeven
- De cruciale rol van leidinggevers
- Wat verwacht de directie van het aansturend kader
- Ondersteunen bedrijfsprocessen duurzame inzetbaarheid?

Door op deze onderwerpen in te gaan wordt er bewustzijn gecreëerd, worden er handvatten geboden voor een plan van aanpak om bedrijfsprocessen zo in te richten dat het bevorderlijk is voor het welzijn van personeel, en daarmee de duurzame inzetbaarheid te verhogen. Daarmee worden de kosten avn verzuim verlaagd en kunnen openstaande vacatures en productiviteitsverlies beter worden gecontroleerd.

**Benieuwd naar wat u kan doen om de duurzame inzetbaarheid te verhogen? Neem contact op met het sociaal fonds via 013-5944451 of [info@sfhvi.nl](mailto:info@sfhvi.nl)**