



Nieuwsbulletin Hout

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

Jaargang 14

nummer 1

juli 2014

De Aanzet:

- Op bezoek bij Meilink Groep in Borculo
- InFocus: jongeren op de werkvloer
- Agressie op de werkvloer



Werken aan werk

Agressie op de werkvloer

Werkgevers zijn verplicht om hun personeel te beschermen tegen agressie op het werk. Zowel tegen agressie door eigen personeel (interne agressie) als door klanten (externe agressie).

Een paar tips om agressie te voorkomen:

- Laat werknemers duidelijk weten dat agressie niet geaccepteerd wordt. Stel een beleid op (in samenwerking met de ondernemingsraad) waarin ook duidelijk sancties staan op overtreding.
- Bespreek het beleid in werkoverleggen en functioneringsgesprekken. Leidinggevenden die het onderwerp regelmatig bespreekbaar maken, geven aan dat ze het belangrijk vinden. Bovendien blijkt dat afdelingen waar het beleid besproken wordt, minder last hebben van ongewenst gedrag.
- Grijp in bij concrete situaties. Hou het niet alleen bij een papieren protocol, maar handel er ook naar.
- Stel een vertrouwenspersoon aan en informeer de medewerkers over deze vertrouwenspersoon.

Bron: arboportaal.nl

CAO Houtverwerkende Industrie

In het CAO akkoord is afgesproken dat een paritaire commissie de mogelijkheden onderzoekt voor modernisering van de CAO. Daarbij zal geadviseerd worden over mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling, zoals opleiden, EVC-trajecten en loopbaanchecks gedurende de hele carrière. Ook wordt de commissie gevraagd te adviseren over hoe werknemers in de houtverwerkende industrie gezond, gemotiveerd en productief kunnen blijven werken. Hierbij wordt aandacht besteed aan het arbeidsomstandighedenbeleid en ziekteverzuimbeleid, aan de verdeling van de verantwoordelijkheden en risico's, waaronder de loondoorbetaling bij ziekte.

De commissie is inmiddels samengesteld en van start gegaan. Na de zomer worden de activiteiten vervolgd. Het advies van de commissie wordt meegenomen in het CAO-overleg voor de af te sluiten CAO vanaf 2015.

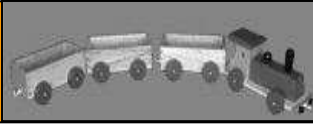
Bron: *Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie*

Vakantie en ziekte

De zomervakanties zijn weer begonnen. Hoe zit het met het afboeken van vakantie bij zieke werknemers?

Met de wijziging van de vakantiewetgeving heeft de wetgever gesteld dat het opnemen van vakantie voor zieke werknemers net als voor andere werknemers van belang is, aangezien het doel van vakantie (herstellen c.q. uitrusten) ook voor zieke werknemers betekenis heeft. Wil een zieke werknemer tijdelijk vrijgesteld worden van zijn re-integratieverplichtingen dan dient hij daarvoor, net als de arbeidsgeschikte werknemer die vrijgesteld wil worden van zijn arbeidsverplichtingen, vakantie op te nemen. De wetgeving sluit dan ook niet uit dat tijdens ziekte vakantiedagen worden opgenomen en dat deze dagen worden afgeboekt van de minimum vakantiedagen. De werknemer moet hiermee wel instemmen.

Als de werknemer zo ziek is dat hij geen vakantie kan genieten en niet kan re-integreren, dan mogen de vakantiedagen niet worden afgeboekt. Ook als de werknemer pas ziek wordt tijdens de vakantie mogen de vakantiedagen niet worden afgeboekt.



Eigen bedrijfsopleiding maakt innovatiedrang zichtbaar

Op bezoek bij Meilink Groep in Borculo

Berichten van 'de eerste onderneming in de branche met een eigen erkende MBO-bedrijfsopleiding,' hebben de nieuwsgierigheid gewekt om eens een bezoek te brengen aan het hoofdkantoor van de Meilink Groep in Borculo. Meilink Groep bestaat dit jaar 140 jaar. Een onderneming met een rijke geschiedenis. We spreken met Peter Rikken, managing director en Jacqueline Woud, P&O manager.

Historie

In 1874 richtte Bernard Meilink een houtzagerij op. Via de familie Braam die net na de oorlog het bedrijf overnam is het inmiddels al ruim 30 jaar in handen van de familie Rikken. Het bedrijf is gespecialiseerd in het vervaardigen van industriële verpakkingen, het verpakken van industriële (kapitaal) goederen en het verzorgen van transport. Peter Rikken, 'Ik woonde met mijn ouders in het midden van het land, tot mijn vader op een dag liet weten dat we naar het oosten zouden verhuizen. Hij nam daar begin jaren 80 het bedrijf over, als gezin verhuisden wij mee. In eerste instantie was ik niet blij, maar inmiddels zit ik bijzonder goed in de Achterhoek.' Peter zelf is sinds 1998 in dienst bij Meilink en heeft zijn vader inmiddels opgevolgd als managing director.

Personeelsbeleid

De Meilink Groep heeft zo'n 285 vaste medewerkers in dienst. Naast het vaste personeel wordt, indien nodig, gebruik gemaakt van een flexibele schil. Jacqueline zegt hierover 'We kijken eerst of uitwisseling tussen de verschillende locaties van de Meilink Groep mogelijk is om pieken op te vangen. Op die manier kan Meilink Groep

met eigen medewerkers optimaal inspelen op de drukte zonder extra inzet van buiten af. Daar waar nodig, wordt met uitzendkrachten gewerkt.'

Peter vult aan dat het als werkgever prettig is om binnen eigen vestigingen personeel uit te kunnen wisselen. De manier van werken is bekend, wat zorgt voor het waarborgen van kwaliteit.



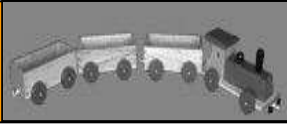
De gemiddelde leeftijd van de medewerkers ligt rond 41½ jaar. 'Er zijn veel werknemers met lange dienstverbanden,' zegt Jacqueline 'het gemiddelde dienstverband bedraagt zo'n 15½ jaar. We merken dat het niet altijd makkelijk is om jonge, goede medewerkers aan te trekken. We vragen best iets van onze mensen, met name wanneer ze als Emballeur op locatie bij de klant hun werkzaamheden verrichten. De omgang met de klant is dan van groot belang; de Emballeur is min of meer de 'ambassadeur' van de Meilink Groep. Niet iedereen is daarvoor geschikt.

Meilink ervaart lange dienstverbanden als waardevol. Medewerkers die al langere tijd in dienst zijn, leveren een belangrijke bijdrage aan de kennisoverdracht op nieuwe collega's. Toch was er een grote behoefte aan kennis- en kwaliteitswaarborging en ontwikkeling van kennis van medewerkers.

'Een aantal mensen is 25 jaar en langer bij ons in dienst, zij dragen veel kennis bij zich. Het is van belang deze kennis te borgen voor de volgende generatie medewerkers. Zo werd het idee van een eigen bedrijfsopleiding Emballeur geboren.'

Scholing

Voor de Meilink Groep is 2014 niet alleen een bijzonder jaar vanwege het 140-jarig bestaan, ook ontvingen de eerste deelnemers aan de interne opleiding 'Emballeur – industrieel verpakken' begin dit jaar hun diploma. Peter licht toe: 'Op iedere vestiging worden met grote regelmaat emballeurs ingewerkt. De bedrijfsopleiding stimuleert ook de uitwisseling van kennis en ervaring tussen de verschillende vestigingen en bevordert uniformiteit in processen.' De bedrijfsopleiding geniet landelijke erkenning als MBO-opleiding en is uniek in Nederland. 'De lesstof wordt aangeboden via een Elektoni-



sche Leeromgeving en omvat praktijkopdrachten. De lesstof is samengesteld door een forum van zeer ervaren medewerkers van de verschillende vestigingen.

Jacqueline vertelt: 'Onder professionele begeleiding heeft een aantal werkgroepen bijgedragen aan de ontwikkeling van de opleiding en het lesmateriaal. Dit was van belang om de bestaande kennis te vangen, maar ook om draagvlak voor de opleiding te creëren.' Draagvlak is een belangrijk onderdeel van het succes van de opleiding gebleken. Peter zegt: 'Gelukkig waren er direct enthousiaste medewerkers. Toch merk je ook dat een aantal wat sceptisch was, want als je al jaren je functie uitoefent, waarom dan nu een opleiding?'

Dat medewerkers de opleiding uiteindelijk waarderen, blijkt uit de reacties die de Meilink Groep van de eerste deelnemers heeft ontvangen. 'Gezien de lange dienstverbanden voeren veel werknemers hun werkzaamheden al vele jaren uit, maar voor sommigen was dit

diploma het eerste diploma dat zij ooit hadden ontvangen. Dat leidt tot meer waardering van de eigen werkzaamheden. Ook was de trots merkbaar op het feestje dat is gegeven ter ere van het afronden van de opleiding, waar iedereen uitgelaten het diploma in ontvangst heeft genomen.' Een tweede lichting is inmiddels met de opleiding gestart en Peter geeft aan dat er op dit moment wordt gesproken over een vervolg of verdieping op de opleiding.

Persoonlijke ontwikkeling

Binnen de Meilink Groep worden ook POP gesprekken met de medewerkers gevoerd.

Jacqueline licht toe: 'In de POP gesprekken is aandacht voor opleiding en ontwikkeling. Samen met de medewerker wordt gekeken naar onder andere de opleidingsbehoeften en ambities.'

Ook is er aandacht voor oudere medewerkers. 'We hebben oog voor duurzame inzetbaarheid. We streven bijvoorbeeld naar allround inzetbaarheid van onze productiemedewerkers, zodat

eenzijdige, repeterende werkzaamheden zoveel mogelijk worden voorkomen. Soms treffen we zelfs heel specifieke oplossingen om medewerkers zo lang mogelijk in het arbeidsproces te houden. Dit betreft bijvoorbeeld (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers en medewerkers van wie de pensioendatum in zicht is. Dit vereist inspanningen en creativiteit van de werkgever, maar evenzeer een actieve en betrokken houding van de medewerker.'

Tot slot

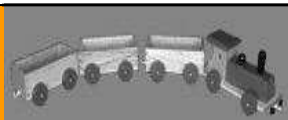
Peter geeft mee dat het belangrijk is om continu bezig te zijn met innovatie en ontwikkeling, zoals de Meilink Groep dat met de eigen bedrijfsopleiding doet. In het huidige tijdperk kun je niet meer bouwen op vanzelfsprekendheid: je zal je moeten onderscheiden om business te kunnen blijven genereren. En onderscheiden van houdt meer in dan gewoon goed een opdracht uitvoeren, onderscheiden is afhankelijk van innovatie en ontwikkeling.

Geregeld: wet- en regelgeving, periodieke publicaties en trends inzake preventie, verzuim, re-integratie en scholing.

Wet werk en zekerheid

Op 10 juni 2014 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel Werk en zekerheid aangenomen. Met de Wet Werk en Zekerheid wil de overheid de positie van flexwerkers versterken. De diverse onderdelen van het wetsvoorstel treden in 2015 in werking. Per 1 januari 2015 mag geen proeftijd meer worden opgenomen in arbeidsovereenkomsten met een duur van zes maanden of korter. Ook mag in beginsel geen concurrentiebeding meer worden opgenomen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en dient een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer voortaan opgezegd te worden met een opzegtermijn van minimaal één maand. Bovendien gaat een aanzegtermijn gelden voor contracten van bepaalde tijd die zes maanden of langer duren. Dat betekent dat de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voordat een contract voor bepaalde tijd afloopt schriftelijk moet mededelen of, en zo ja, onder welke voorwaarden hij het contract wil voortzetten. Ten slotte bevat de wet nieuw ontslagrecht en een nieuwe ketenregeling, die naar verwachting per 1 juli 2015 in werking treden.

Bron: www.rijksoverheid.nl



In focus: Vakantiewerk jongeren

De zomer is bij uitstek de periode voor jongeren om tijdens de vakantie bij te verdienen.

Voor vakantiewerkers gelden andere (arbo)regels dan voor volwassen werknemers.

Waar moet u op letten?

Wat voor werk mogen jongeren doen?

Het type werk dat jongeren mogen verrichten is afhankelijk van de leeftijd van de jongere.

Voor verschillende leeftijds-categorieën zijn er andere werkzaamheden die wel en niet uitgevoerd mogen worden.

Voor werknemers van zestien of zeventien geldt dat zij bijna al het werk mogen doen, toch zijn er een aantal restricties.

Voor zestien- en zeventien-jarigen geldt dat zij een aantal werkzaamheden alleen uit mogen voeren als zij dit onder begeleiding doen van een ouder, deskundig iemand die in kan grijpen.

Het gaat bijvoorbeeld om:

- werk met gevaarlijke machines,
- werk waarbij je veel moet tillen en sjouwen,
- werk waarbij je ergens vanaf kunt vallen,
- werken met stoffen die kunnen ontploffen.

Gevaarlijk werk

Bij gevaarlijk werk moet de werkgever de risico's van tevoren aan de vakantiewerker uitleggen. Ook moet de werkgever (indien nodig) zorgen voor beschermende handschoenen, bril, schoenen of een jas.

De wetgever schrijft voor dat alle instructies met betrekking tot de veiligheid schriftelijk moeten worden aangeboden aan de jongere.

Werktijden

De werktijden voor jongeren wijken af van de werktijden voor volwassenen.

In vakanties mogen jongeren 9 uur per dag werken, maar nooit meer dan 45 uur per week. Wanneer er meer dan 4,5 uur per dag wordt

gewerkt is er recht op een pauze van een half uur (of twee keer 15 minuten). Een jongere moet iedere week minstens anderhalve dag vrij zijn. Tussen twee werkdagen zitten minstens 12 uren rust en tussen 23:00 uur en 06:00 uur mag er niet gewerkt worden door zestien- en zeventien-jarigen.

In de periode dat een jongere naar school gaat (buiten vakanties om) gelden andere regels.

Loon

Voor werknemers zonder opleiding en ervaring, die voor het eerst in de bedrijfstak gaan werken, kunnen maximaal 6 maanden worden ingedeeld in loonschaal 0. Loonschaal 0 wordt berekend door het gemiddelde van het minimumloon en loongroep 1 te berekenen.

Meer informatie?

Voor meer informatie kijkt u op www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jongeren-en-werk

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.

