

Nieuwsbulletin HVI

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

Jaargang 21

Juni 2021

In deze editie:

- Op bezoek bij Dongen Pallets
- InFocus: Scholingssubsidie
- Nieuwe CAO Houtverwerkende Industrie en Sociaal Fonds HVI



Sectoranalyse duurzame inzetbaarheid

De sectoranalyse is onderdeel van de nieuwe Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). Het doel van de MDIEU is zoveel mogelijk werknemers gezond werkend hun pensioen laten bereiken.

Het sociaal fonds voor de houtverwerkende industrie heeft, samen met CAO partijen, subsidie aangevraagd voor het uitvoeren van een sectoranalyse. De subsidie is inmiddels toegekend door het ministerie van Sociale Zaken Werkgelegenheid. De sectoranalyse wordt nu uitgevoerd.

De sectoranalyse geeft een onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden in de houtverwerkende industrie, het aandeel kleine ondernemingen in de sector en een beschrijving van de problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden binnen de sector.

De sectoranalyse is een voorwaarde voor het kunnen indienen van een subsidieaanvraag voor een activiteitenplan. Hiermee kan de houtverwerkende industrie subsidie krijgen voor activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

Dit biedt de mogelijkheid om een vervolg te geven aan het huidige ESF project en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder te vergroten.

Meer weten over duurzame inzetbaarheid binnen de houtverwerkende industrie? Neem dan contact op met SFH.

Digitale Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE)

Iedere werkgever in Nederland is 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 branche 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 en zal dit jaar worden geactualiseerd en verlengd. De RI&E is geplaatst op en gratis beschikbaar via <http://www.rie.nl/instrumenten/houtverwerkende-industrie/> 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.

Heeft u opmerkingen of vragen over de branche RI&E? Neem dan contact met SFH via info@sfhvi.nl

Webinar

Wist u dat SFH heeft meegewerkt aan een webinar? Het ging hierbij om een dialoog tussen het sociaal fonds en de MKB ondernemer. Hierbij werd ingegaan op de toegevoegde waarde van een sociaal fonds, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de rol van het sociaal fonds hierin. U kunt het webinar hier terugkijken: <https://bit.ly/2T9hPC4>



Online traject duurzame inzetbaarheid van start bij Dongen Pallets

In opdracht van en met financiële ondersteuning door SFH wordt door Savantis een project Duurzaam Inzetbaarheid uitgevoerd. Eén van de deelnemende bedrijven is Dongen Pallets. Bij Dongen Pallets is online het traject om de duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen van start gegaan.

IZI-tool

Op 4 maart 2021 zijn Mark Beljaars (productiedirecteur bij Dongen Pallets) en Paulien Uhlenbeck (adviseur duurzame inzetbaarheid bij Savantis) gestart met een pilot om de IZI-tool interviews online te houden.

De IZI-tool is een diagnostisch instrument. Het brengt de duurzame inzetbaarheid van personeel in kaart op vier gebieden:

- **Gezondheid;**
- **Kennis en vaardigheden;**
- **Werkmotivatie;** en
- **Werk-privé balans.**

Investeren in ontwikkeling

De thuiswerkplek van adviseur Paulien Uhlenbeck werd veranderd in een digitale studio met drie schermen. Na een goede voorbereiding konden de gesprekken van start gaan. De individuele gesprekken werden door de eerste deelnemers als zeer prettig ervaren.

“Face to face heeft natuurlijk altijd mijn voorkeur, maar ik merk dat in deze online gesprekken minstens zoveel informatie naar voren komt. Een belangrijke constatering, want hierdoor kunnen de bedrijven toch blijven investeren in de ontwikkeling van een vitale personeelsportefeuille, ondanks de coronamaatregelen. Van belang is hierin wel dat de afstemming door Savantis met het bedrijf soepel en prettig verloopt.”

Ook productiedirecteur Beljaars is tevreden.

“We hebben ervoor gekozen om een groot gedeelte van de vijftigplussers binnen de organisatie, samen met Paulien na te laten denken over hoe zij op een gezonde, veilige en plezierige manier door kunnen blijven werken tot aan het pensioen zonder een ‘opgebrand’ gevoel te hebben. Daarbij ligt de Bal zowel bij Dongen Pallets als bij de medewerker om mogelijke veranderingen door te voeren en ondersteuning te bieden. De eerste reacties van de geïnterviewden zijn zeer positief. Kortom een prima zaak dit onderzoek, een échte win-win-situatie.”

Meer weten over het project Duurzame inzetbaarheid? Neem contact op met SFH.

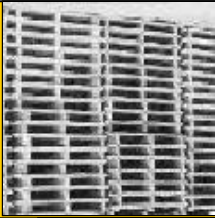
De WGA-gatverzekering uitgelicht

In de CAO voor de Houtverwerkende Industrie is bepaald dat werknemers deelnemen aan een WGA-gat verzekering. Deze verzekering keert onder voorwaarden uit bij een mate van arbeidsongeschiktheid tussen 35-80%. Om de werkgever en medewerkers optimaal te begeleiden bij ziekte is het belangrijk om arbeidsongeschiktheid op tijd te melden.

Heeft een werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft de werkgever dit digitaal aan Aevitae door. Dit moet hij zo snel mogelijk doen, maar uiterlijk in de 13e week na de eerste dag van melding van arbeidsongeschiktheid. Daarbij geeft de werkgever aan: wat de eerste dag was waarop de verzekerde door arbeidsongeschiktheid gestopt is met werken en wat het percentage van de arbeidsongeschiktheid is. Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de werknemer of gaat hij weer (volledig) aan het werk? Dan geeft de werkgever dit binnen twee werkdagen digitaal aan Aevitae door. Dit geldt ook als de verzekerde passende arbeid gaat verrichten of op therapeutische basis gaat werken.

Als Aevitae de informatie niet (op tijd) ontvangt, kan Aevitae de vergoeding die ze aan de werknemer betalen geheel of gedeeltelijk op de werkgever verhalen. Dat doen ze alleen als deze vergoeding lager zou zijn geweest als Aevitae de informatie wel (op tijd) had ontvangen. Aevitae komt omstreeks de 13e week in beeld. Op verzoek kan dat natuurlijk eerder. De werkgever heeft dan al een hele periode met de problematiek van de werknemer te maken. We bekijken de door de werkgever verstrekte gegevens wellicht door een andere bril dan de werkgever doet. Noem het een frisse kijk op het probleem.

Op grond van de Ziektewet is de werkgever verplicht uiterlijk op de eerste werkdag nadat de werknemer 42 weken arbeidsongeschiktheid is, de werknemer ziek te melden bij UWV. De werkgever moet dan de datum van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag op kunnen geven. Let op! De ziekmelding moet de werkgever altijd zelf doen. De arbodienstverlener doet dit niet!



Nieuwsbulletin HVI

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

Geregeld: Nieuwe CAO voor de Houtverwerkende Industrie en Sociaal Fonds HVI

Partijen bij de CAO voor de Houtverwerkende Industrie zijn een nieuwe **CAO voor de Houtverwerkende Industrie** overeengekomen.

Het volgende is overeengekomen:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 mei 2020 tot en met 31 maart 2022.

Loon en Beloning

De loonschalen en werkelijk betaalde lonen worden als volgt verhoogd:

- met ingang van 1 juni 2021 1%
- met ingang van 1 september 2021 1%
- met ingang van 1 december 2021 0,5%
- 1 maart 2022 eenmalig €100,- bruto

De rest van de cao blijft ongewijzigd en wordt onverkort voortgezet, waaronder de 80-90-100-regeling zoals genoemd in artikel 17b van de cao en de activiteiten van de Commissie Naleving en Werkingssfeer zoals genoemd in artikel 40a van de cao. De protocolafspraken worden ook onverkort voortgezet. Ook wordt deelgenomen aan de sectoranalyse in het kader van de Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uitreden (**MDIEU**).

Voorts zijn partijen een nieuwe **CAO Sociaal Fonds Houtverwerkende Industrie** overeengekomen.

Het volgende is overeengekomen:

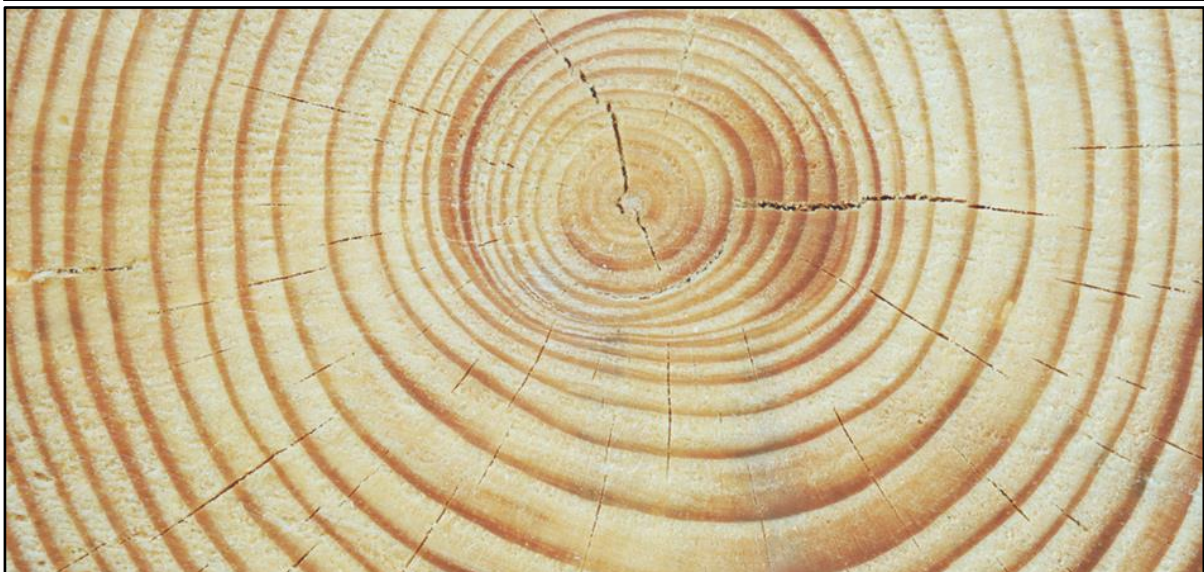
Looptijd

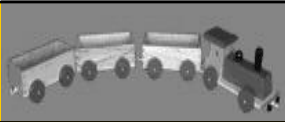
De cao heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.

Premie Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie (SFH)

De premie voor SFH bedraagt met ingang van 1 januari 2021 0,58%.

U kunt het cao-akkoord [hier](#) raadplegen.





In focus: Scholingssubsidie

Cao-partijen in de houtverwerkende industrie onderschrijven het belang van scholing. Het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie (SFH) stimuleert de scholing en ontwikkeling van de werknemers in de branche. Dit doet het Sociaal Fonds door opleidingen van werknemers te subsidiëren.

Duurzame inzetbaarheid

Jaarlijks hebben werkgevers de mogelijkheid scholingssubsidie aan te vragen bij SFH. De subsidie is bedoeld voor opleidingen die bijdragen aan 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.

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.

Welke subsidie kan een werkgever krijgen?

De scholingsbijdragen zijn als volgt vastgesteld. Uitgangspunt is dat de scholingssubsidie het maximum van 0,39% van 50% van de loonsom over het voorafgaande jaar 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 maximum van €100,-. Eventueel verstrekte reiskosten, vergoedingen of loonkosten komen voor niet-cao-personeel niet voor vergoeding in aanmerking.

Meer weten over de scholingssubsidie? Neem dan contact op met SFH of kijk op www.houtverwerkendeindustrie.nl/scholing.

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.

