

Speciale editie:

- **Subsidieaanvraag MDIEU**
- **Ervaringsverhalen**
- **Activiteiten**
- **Vervolg**



In begin 2022 hebben wij jullie als volgt bericht:

“Vergroot de inzetbaarheid van medewerkers

Het is belangrijk dat medewerkers productief, gezond en met plezier werken in de Houtverwerkende Industrie. En dat in de toekomst ook kunnen blijven doen. Voor de medewerker zelf, maar ook in het belang van de bedrijven. Zeker ook gezien de krapte op de arbeidsmarkt.

Het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie heeft, samen met cao-partijen, subsidie aangevraagd bij het ministerie van SZW voor het zogenaamde MDIEU activiteitenplan. Hiermee komt extra financiering beschikbaar waarmee de duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt vergroot. Het betreft onder meer kortdurende trainingen en workshop voor medewerkers om beter om te gaan met fysiek zwaar werk. Maar ook voor leidinggevenden, om te leren wat zij kunnen doen om de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Daarnaast komen er bedrijfstrajecten beschikbaar waarin medewerkers een zogenaamde DI-APK kunnen doen. Voor bedrijven en medewerkers komt professionele begeleiding beschikbaar om de inzetbaarheid van medewerkers op maat te vergroten.

Op dit moment van schrijven is het ministerie van SZW bezig met de beoordeling van de subsidieaanvraag. Alle signalen staan op groen. Op korte termijn verwachten we definitieve goedkeuring en komt financiering beschikbaar voor een periode van 2 jaar. Uiteraard houden we jullie op de hoogte.”

Inmiddels zijn we ruim twee jaar verder, is de subsidie toegekend en zijn wij in de afrondende fase van het project. Veel bedrijven en werknemers hebben meegedaan aan één van de verschillende activiteiten die het sociaal fonds heeft aangeboden. Desondanks merken wij dat er nog enige onduidelijkheid bestaat omtrent de subsidie én de mogelijkheden. Vandaar dat wij het nog een keer graag uitleggen:

De MDIEU-regeling (Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden) is een subsidieprogramma van de Nederlandse overheid dat in het leven is geroepen om bedrijven en sectoren te ondersteunen bij het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van werknemers en het faciliteren van vervroegd uittreden (RVU) voor oudere werknemers. De regeling is onderdeel van het pensioenakkoord en richt zich op het aanpakken van knelpunten die ontstaan door het verhogen van de AOW-leeftijd en de veranderende arbeidsmarkt.

Hier zijn de twee hoofdcomponenten van de MDIEU-regeling:

1. Duurzame Inzetbaarheid (DI):

Dit deel van de regeling richt zich op het langer en gezond aan het werk houden van werknemers. Het doel is om bedrijven te ondersteunen bij initiatieven die gericht zijn op:

- **Opleiding en ontwikkeling:** Werknemers helpen om zich door te ontwikkelen, zodat ze ook op latere leeftijd inzetbaar blijven.
- **Arbeidsomstandigheden:** Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden om fysieke en mentale belasting te verminderen.
- **Leefstijl en vitaliteit:** Stimuleren van een gezonde levensstijl, wat bijdraagt aan de inzetbaarheid van medewerkers.

Sectoren en bedrijven kunnen bijvoorbeeld subsidies aanvragen voor projecten en programma's gericht op scholing, loopbaanbegeleiding en andere vormen van ondersteuning om werknemers duurzaam inzetbaar te houden.

2. Eerder Uittreden (RVU):

SFH onderzoekt door middel van de MDIEU regeling of een RVU regeling haalbaar is voor de sector.

Doelgroep:

De MDIEU-regeling is vooral gericht op sectoren met veel zwaar werk, zoals de bouw, zorg, en industrie. Het idee is dat sectorale plannen worden ontwikkeld, waarbij werkgevers en werknemersorganisaties gezamenlijk duurzame inzetbaarheid verbeteren en vervroegd uittreden mogelijk maken.

De MDIEU-regeling loopt tot en met 2025 en maakt deel uit van bredere maatregelen om de gevolgen van de vergrijzing en de verhoging van de AOW-leeftijd op te vangen.

Duurzame inzetbaarheid biedt een aantal belangrijke voordelen voor werkgevers. Het gaat erom dat werknemers gezond, gemotiveerd en productief blijven gedurende hun gehele loopbaan. Hier zijn enkele belangrijke voordelen van duurzame inzetbaarheid voor werkgevers:

1. Verhoogde Productiviteit

Gezonde, gemotiveerde en goed opgeleide werknemers presteren beter, zijn minder vaak ziek, en werken efficiënter. Door in te zetten op duurzame inzetbaarheid kunnen werknemers beter omgaan met veranderingen in het werk, nieuwe technologieën, en de groeiende behoefte aan flexibiliteit, wat de productiviteit verhoogt.

2. Lager Ziekteverzuim

Door aandacht te besteden aan gezondheid, welzijn en werkplezier, kan het ziekteverzuim onder werknemers worden verminderd. Minder verzuim betekent lagere kosten voor vervanging, minder werkdruk voor andere werknemers, en een stabielere bedrijfsvoering.

3. Lagere Kosten voor Verloop en Werving

Werknemers die duurzaam inzetbaar zijn, blijven langer gemotiveerd en betrokken bij het bedrijf, wat resulteert in een lager personeelsverloop. Dit verlaagt de kosten die gepaard gaan met het werven en inwerken van nieuwe medewerkers, en zorgt voor continuïteit in kennis en ervaring binnen het bedrijf.

4. Betere Arbeidsprestaties en Innovatie

Duurzame inzetbaarheid omvat het stimuleren van levenslang leren en ontwikkeling, wat leidt tot beter opgeleide werknemers. Dit stelt bedrijven in staat om sneller in te spelen op technologische veranderingen en marktontwikkelingen, en bevordert innovatie en concurrentievermogen.

5. Aantrekkelijkheid als Werkgever

Bedrijven die investeren in de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers, worden gezien als aantrekkelijke werkgevers. Dit helpt om talent aan te trekken en te behouden, vooral in een krappe arbeidsmarkt. Werknemers geven de voorkeur aan bedrijven die zorgdragen voor hun gezondheid, ontwikkeling, en werkplezier.

6. Betere Werksfeer en Medewerkerstevredenheid

Een focus op duurzame inzetbaarheid draagt bij aan een positieve bedrijfscultuur en verhoogde medewerkerstevredenheid. Tevreden en betrokken werknemers zijn vaak productiever, loyaler, en fungeren als ambassadeurs voor het bedrijf.

7. Minder Arbeidsconflicten en Burn-outs

Door aandacht te besteden aan werkdruk, balans tussen werk en privé, en mentale gezondheid, kunnen werkgevers burn-outs en arbeidsconflicten voorkomen. Dit vermindert niet alleen de persoonlijke impact op werknemers, maar voorkomt ook de hoge kosten en verstoringen voor het bedrijf.

8. Voorbereiding op Vergrijzing en Pensioenuitdagingen

In een tijd waarin werknemers langer doorwerken door de verhoging van de AOW-leeftijd, helpt duurzame inzetbaarheid bedrijven om oudere werknemers vitaal en productief te houden. Dit voorkomt uitval van oudere werknemers en zorgt ervoor dat zij waarde blijven toevoegen aan het bedrijf.

Savantis

Savantis is de organisatie die namens het Sociaal Fonds Houtverwerkende Industrie de activiteiten uitvoert op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Savantis is een onafhankelijke organisatie met jarenlange ervaring op het gebied van de ontwikkeling van organisaties én mensen.

Savantis is vooral actief in sectoren zoals:

- Bouw en Infra
- Afbouw en Onderhoud
- Schilderen en Decoratie
- Installatietechniek

En natuurlijk al jaren in de Houtverwerkende Industrie.



Ervaringen

Gedurende de looptijd van het project hebben bedrijven goede ervaringen opgedaan

Peter Schuil is mede-eigenaar van Duimstokkenfabriek Schuil en vertelt graag over zijn opgedane ervaringen

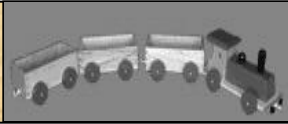


Duimstokkenfabriek Schuil

Peter Schuil is samen met zijn broer en zus nu de derde generatie in de Schuil-familie die aan het hoofd van het bedrijf staan. Hun grootvader begon in 1938 met het produceren van duimstokken. In 1945 is het bedrijf officieel geregistreerd als duimstokkenfabriek. Waar het bedrijf ooit begon met handwerk, zijn de werkzaamheden inmiddels grotendeels geautomatiseerd. Het personeelsbestand bestaat hierdoor nog uit zo'n 10/11 mensen. "Werken met een klein team zorgt ervoor dat je nauw contact hebt met elkaar, je kent elkaar goed", aldus Peter.

De start van het traject

Vanuit zijn rol als voorzitter bij SFH wist Peter al van het duurzame inzetbaarheidstraject af. Toch was het ook voor hem best een stap om hiermee aan de slag te gaan. Peter vertelt hoe de start van het traject voor hen is verlopen: "We werden gebeld door iemand van Savantis. Tijdens dit gesprek werd aangegeven dat we gratis met duurzame inzetbaarheid aan de slag konden gaan. Mijn eerste reactie was eigenlijk 'wat moeten we hiermee. We werken met een klein team en we kennen ons personeel toch goed.' Onder het mom van baat het niet dan schaadt het niet, hebben we toen als directie besloten om het toch te gaan proberen."



Aan de slag met Duurzame Inzetbaarheid

Binnen het duurzame inzetbaarheidstraject van SFH zijn verschillende activiteiten beschikbaar. In samenspraak met de directie en Savantis is er bij Duimstokkenfabriek Schuil besloten dat een loopbaanbegeleider interviews zou afnemen met iedereen binnen het bedrijf. Peter: "Tijdens deze gesprekken werden heel veel verschillende vragen gesteld, over de sfeer op de werkvloer maar ook over de thuissituatie en over hoe onze medewerkers de toekomst van het bedrijf zien. Als directie vonden we dit best spannend. Ondanks dat we onze medewerkers goed kennen zou het ook kunnen dat er vervelende onderwerpen naar boven komen waar je nog geen weet van hebt en waar je dan mee aan de slag moet."

Vrijwillig en anoniem

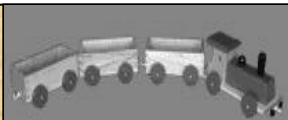
"Toen we aan het personeel vertelden dat we dit wilde doen werd er gelaten gereageerd. Wat we ook goed begrijpen. Toch besloten de meesten om mee te doen, uiteindelijk is één werknemer niet in gesprek gegaan met de loopbaanbegeleider", aldus Peter. Hij vervolgt zijn verhaal: "Deelname aan het traject was vrijwillig en anoniem. Omdat wij een klein bedrijf zijn was het lastig om volledig anonimiteit te geven. Om er voor te zorgen dat onze medewerkers toch zoveel mogelijk anoniem mee konden doen moesten de vragen enigszins aangepast worden. Savantis dacht hierin goed met ons mee. Samen hebben we ervoor gezorgd dat het traject echt aansloot bij de behoefte van ons bedrijf én dat onze werknemers zoveel mogelijk anoniem hun verhaal konden doen."

Oude gewoontes doorbreken

Nadat alle gesprekken hadden plaatsgevonden is er door Savantis een rapport opgemaakt. In dit rapport staan verschillende aandachtspunten vermeld en worden er door Savantis aanbevelingen gedaan voor eventuele vervolgstappen. Voor Duimstokkenfabriek Schuil was het rapport heel verhelderend, Peter vertelt: "Uit het rapport kwamen geen hele schokkende dingen. Wel zorgde het voor meer openheid en dat moeilijke onderwerpen bespreekbaar worden gemaakt. We hebben in deze sector vaak te maken met een veranderende wereld en we zullen mee moeten gaan met deze ontwikkelingen, dat kan lastig zijn. Soms moet je dan een derde partij hebben die je een duwtje in de rug geeft. Voor ons was dit rapport heel verhelderend en creëerde een meer open sfeer binnen de organisatie." Naast dat het traject bijdraagt aan de sfeer zijn er ook een aantal praktische aanbevelingen waar Duimstokkenfabriek Schuil mee aan de slag gaat: "Een aantal medewerkers vonden scholing en teambuilding belangrijk, dus we gaan daar nu meer aandacht aan besteden. Zo hebben we bijvoorbeeld een BHV cursus gepland staan met heel het team."

"Een andere band met je personeel opbouwen"

Gevraagd naar zijn algemene mening over het traject zegt Peter het volgende: "Duurzame inzetbaarheid klinkt heel zwaar. Maar als je echt eens gaat kijken naar wat het betekent zal je zien dat je zelfs als klein bedrijf al heel wat hieraan doet. Als een medewerker bij ons iets zegt over dat de werkomstandigheden die niet goed zijn, dan lossen we dat op en zorgen we dat dat beter wordt. Een traject doorlopen bij Savantis brengt meer van dit soort dingen aan het licht en geeft je goede inzichten in wat er speelt bij je werknemers." Peter vervolgt zijn verhaal: "Ik zou elk bedrijf de eerste fase van dit traject aanraden, het helpt je over een drempel heen en helpt je om de band met je personeel ook op een andere manier op te bouwen."



Ervaringen

Repeterende handelingen, een serieus risico in de houtverwerkende industrie

Register Consultant Duurzame Inzetbaarheid Ronald Millekamp is één van de DI adviseurs van Savantis. Ronald onderzoekt wat de invloed is van repeterende handelingen op het werkvermogen in de houtverwerkende industrie. Ronald sprak met een grote groep werknemers van gemiddeld 50 jaar, die veel dienstjaren hebben en dikwijls dezelfde werkzaamheden moeten herhalen.

Het verzuim in de onderzochte groep was bijna 8%. Het gemiddelde in de sector industrie lag in 2023 rond de 6%.

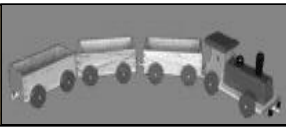
- 71% van het verzuim was langdurig
- 43% had een aandoening aan het 'bewegingsapparaat'
- Het grootste deel uitvallers was ouder dan 55 jaar

Aanbevelingen

Bij het opstellen van een bedrijfsadvies doen de adviseurs diverse aanbevelingen. Ongetwijfeld zal de inzet van voldoende en betere hulpmiddelen de fysieke klachten laten afnemen. Ook vanuit de arbo is hier aandacht voor.

Verhogen van het werkvermogen

De meeste verbetering is te halen uit het verhogen van het werkvermogen van de werknemers. Zorg voor voldoende uitdaging om de bevoegdheid van de medewerkers op peil te houden/verbeteren. Een breder en afwisselend werkaanbod draagt hiertoe bij en zorgt voor betere prestaties. Bovendien leidt dit tot een flexibele én duurzaam inzetbare werknemers. De investering die dit van de werkgever vraagt, betaalt zich terug in verlaging van de verzuimkosten. Op langere termijn zijn de voordelen nog groter: Omdat je en het volledige potentieel van je werknemers kunt benutten, ben je sterker en goed voorbereid op toekomstige uitdagingen.



Ervaringen

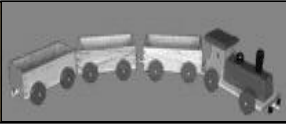


DI adviseurs Paulien Uhlenbeck en Ronald Millekamp en HR Business Consultant Erik Kooi tijdens een bezoek aan één van de vestigingen.

Foresco

Foresco is producent van pallets en verpakkingen. Het recyclen en repareren van pallets hoort daar ook bij. Het bedrijf sterk gegroeid en heeft nu diverse vestigingen in Nederland en België. Wim van Dijk leidt Foresco Nederland. Savantis helpt bij het in beeld brengen van de duurzame inzetbaarheid op diverse locaties. Speciale aandacht krijgt de verhoging van de pensioenleeftijd en de gevolgen hiervan. Hoe kijkt het personeel hier tegenaan en wat is er nodig om de werknemers met plezier te laten werken tot aan hun pensioen.

Wim van Dijk is ook bestuurslid van het Social Fonds Houtverwerkende Industrie en vanuit uit deze functie ook veel betrokken bij de DI-vraagstukken.



Ervaringen

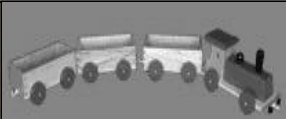
Luva Borstelfabriek

Bedrijfsleider Franklin van Luva Borstelfabriek over de IZI-Bedrijfsrapportage: “Het meedoen met dit DI-traject zou ik andere bedrijven aanraden. Zelf hoor en zie je niet alles als bedrijfsleider. Een DI-adviseur krijgt als neutraal persoon andere punten te horen die spelen bij de werknemers. Er komt in een DI-traject altijd nieuwe informatie naar boven, waar je veel mee kunt als bedrijf.”

Foldy Pac Europe BV

“Wij hebben een jonge en dynamische organisatie, waar het geheel van veiligheid, personeelsbeleid, kwaliteit en flexibiliteit altijd een grote rol speelt.”, aldus Cecilia Lantau van Foldy Pac Europe BV. “De samenwerking tussen Savantis en Foldy Pac tijdens het project Duurzame Inzetbaarheid omschrijf ik in een paar kernwoorden: Proactief, Deskundig, Korte lijnen en Betrokken. Ons doel is om een optimaal personeelsbeleid te voeren met tevreden medewerkers. Onze complimenten voor de medewerkers en werkwijze van Savantis tijdens het project. Voor ons zijn jullie toegevoegde waarde in ons personeelsbeleid.”





Activiteiten

VANUIT DE BRANCHE ZIJN ER GRATIS ACTIVITEITEN BESCHIKBAAR:



Workshop arbeidsomstandigheden voor medewerkers



Loopbaantraject voor medewerkers



APK duurzame inzetbaarheid en begeleiding < individueel – team



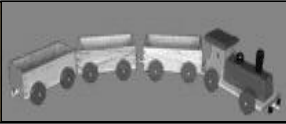
Scholingssubsidie voor medewerkers



Financieel adviesgesprek

Kijk voor meer informatie, of voor het aanvragen van een traject op www.houtverwerkendeindustrie.nl of scan de volgende QR-code:





Vervolg

Door alle goede ervaringen zijn de cao-partijen Houtverwerkende Industrie van mening dat het project gecontinueerd moet worden om alle bedrijven de mogelijkheid te bieden om op laagdrempelige wijze iets te doen op de gebieden:

- productiviteit
- ziekteverzuim
- medewerkerstevredenheid
- uitstroom
- instroom

Cao-partijen hebben daarom een nieuw subsidieverzoek ingediend om opnieuw werkgevers hiertoe in de gelegenheid te stellen. Voor medewerkers biedt dit de mogelijkheid om iets te doen op de gebieden:

- financieel advies
- loopbaanadvies
- cursus/opleiding

Het Sociaal Fonds Houtverwerkende Industrie zal de aangesloten ondernemingen op de hoogte stellen van de beslissing omtrent de subsidieaanvraag middels de website.

SFH stimuleert bedrijven in de Houtverwerkende Industrie om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Door gebruik te maken van de MDIEU-subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, kunnen verschillende gratis activiteiten worden aangeboden aan medewerkers en bedrijven in de sector.
