

**Knap
werk!**

Een initiatief van FOSAG,
FNW Bouw, CNV Schilders

Reken op mijn loopbaan

Wat kost actief loopbaanbeleid u als werkgever en wat levert het u op?

**mijn
loopbaan**

loopbaanfaciliteit voor de sector schilderen en onderhoud

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Voorwoord | 3 |
| De schildersbranche en <i>mijn loopbaan</i> | 3 |
| Ambitie van medewerkers | 4 |
| Preventie: voorkomen van uitval door ziekte | 7 |
| Meer weten? | 11 |



Colofon:

Deze brochure is een uitgave van
mijn loopbaan - loopbaanfaciliteit voor de sector Schilderen en Onderhoud
Postbus 76
2740 AB Waddinxveen
T 0182 - 64 11 20
info@mijnloopbaan.net
www.mijnloopbaan.net

Redactie: Robbie van Kippersluis, Matthieu Mes en Marian de Groot (CINOP)
Bijdrage: Geert-Jan Derks en Aad Buller (Fosag)
Eindredactie: Gerd Simons en Marieta Staal (Savantis)
Vormgeving: Michael Scharloo (Boerma Reclame)
Oplage: 1.000 exemplaren
Druk: repro Savantis
Mei 2009

Mijn loopbaan is een gezamenlijk initiatief van FOSAG, FNV Bouw en CNV Schilders en wordt uitgevoerd door Savantis.

Deze brochure is geschreven voor u als werkgever in de schildersbranche. In deze brochure leest u waarom het belangrijk is om aandacht te besteden aan:

- > de ambitie van uw medewerkers
- > preventie

Met een aantal rekenvoorbeelden laten we u zien wat actief loopbaanbeleid u als werkgever kan opleveren en waarom dit ook voor werknemers belangrijk is. Binnen de schildersbranche is begin 2009 de voorziening *mijn loopbaan* gestart.

De schildersbranche en *mijn loopbaan*

Met loopbaanbeleid kunt u de ontwikkeling van uw medewerkers actief stimuleren. In de schildersbranche is daarvoor door de sociale partners het loopbaantraject *mijn loopbaan* opgezet. *Mijn loopbaan* kan medewerkers helpen hoger op te komen in de schildersbranche. Werknemers met ambitie krijgen ondersteuning bij het realiseren van hun loopbaanwens. Ook kan *mijn loopbaan* werknemers begeleiden die dreigen uit te vallen. *Mijn loopbaan* helpt werknemers binnen de schildersbranche ander passend werk te vinden. Uitval door arbeidsongeschiktheid kan hiermee voorkomen worden. U bespaart als werkgever uiteindelijk veel kosten. Kortom: *mijn loopbaan* draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Bovendien zijn de kosten van begeleiding en advies gratis.



Ambitie van medewerkers

Medewerkers met een sterke ambitie willen goed zijn in hun werk, willen iets bereiken of willen doorgroeien in hun werk. Dit kan binnen of buiten hun bedrijf zijn en kan daarnaast opwaarts of zijwaarts zijn. Met aandacht voor ambitie zorgt u als werkgever dat medewerkers het beste uit zichzelf kunnen halen en gemotiveerd blijven om bij het bedrijf te blijven werken. Een werkgever die de ontwikkeling van zijn medewerkers stimuleert zal zien dat dit tot vele voordelen leidt zoals gemotiveerd personeel, een betere werksfeer en meer professionaliteit in het schildersbedrijf. Daarnaast zorgt u als werkgever ook dat de juiste mensen op de juiste plek zitten en uw werknemers optimaal inzetbaar zijn. Aan de hand van een voorbeeld kunt u zien hoe u met uw schildersbedrijf met ambitie kunt omgaan en welke kosten u daarmee bespaart.



Kevin: *"Ik wil graag doorgroeien naar een leidinggevende functie binnen schildersbedrijf De Groot"*

Een medewerker met sterke ambitie bij De Groot BV

Directeur De Groot van Schildersbedrijf De Groot BV heeft 6 jaar geleden een BBL-er, Kevin aangenomen. Hij vertelt: 'Ik heb als schildersbedrijf 10 schilders in dienst. Kevin is één van de jongere medewerkers en heeft inmiddels zijn MBO-opleiding niveau 3 (gezel-schilder) afgerond. Ik heb hem de laatste jaren op steeds grotere projecten ingezet. Zelf geeft Kevin aan meer uitdaging te zoeken binnen zijn werkzaamheden. Hij is een tevreden en erg loyale werknemer maar geeft nu aan door te willen groeien in zijn werk. Gelukkig wil hij dat wel binnen mijn bedrijf doen!'



In de grote projecten neemt Kevin vaak een sturende rol op zich. Oudere collega's hebben hier geen problemen mee, maar vinden het juist prettig dat Kevin het overzicht heeft. Inmiddels heeft Kevin zijn behoefte om zich verder te ontwikkelen besproken met zijn werkgever De Groot. Deze is erg tevreden over het functioneren van Kevin en wil hem graag binnen het bedrijf houden. Hij geeft echter wel aan dat hij vindt dat Kevin nog niet over voldoende leidinggevende capaciteiten beschikt om op dit moment een leidinggevende functie binnen het bedrijf op zich te nemen.



Meegaan met de ambitie van Kevin of niet?

Directeur De Groot kan de ambitie van Kevin negeren, en loopt dan sterk het risico Kevin als werknemer te verliezen. Omdat Kevin een duidelijk ambitie heeft en overtuigd is dat hij leidinggevende potentie in zich heeft zal hij ongemotiveerd raken als zijn werkgever hem hier niet in steunt. Vanwege gebrek aan doorgroeimogelijkheden zal Kevin op zoek gaan naar uitdaging buiten De Groot BV. Een lage motivatie leidt al gauw tot een lagere productiviteit (lager werktempo en meer onderbrekingen). Ook melden minder gemotiveerde werknemers zich makkelijker en vaker ziek. Onderstaand voorbeeld laat zien met welke kosten u te maken kunt krijgen als een werknemer als Kevin zich niet meer gemotiveerd voelt en zijn ambitie niet kwijt kan. Er wordt hierbij uitgegaan van een commerciële kostprijs van een schilder van € 45,- per uur¹.

| Kosten productieverlies en verzuim van een ongemotiveerde werknemer berekend voor 1 jaar | |
|--|------------------|
| Stel dat Kevin 3 uur per week minder productief is (8% per week 1 jaar lang). Verlies aan omzet op basis van € 45,- per uur: | € 7.020,- |
| Stel dat Kevin zich 5 dagen in 1 jaar extra ziek meldt. Verzuimkosten op basis van loonkosten voor De Groot: | € 1.020,- |
| Totale kosten lage motivatie en kortdurend verzuim | € 8.040,- |

De kans is bovendien groot dat Kevin na een tijdje besluit bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Directeur De Groot krijgt dan te maken met de kosten voor het vervangen van Kevin en met extra kosten voor werving en selectie. Een nieuwe werknemer inwerken kost ook nog eens geld. Samen kunnen deze kosten oplopen tot ruim € 5.000,-.

> Tip

Aandacht besteden aan de opleiding en ontwikkeling van medewerkers kan leiden tot een lager kortdurend ziekteverzuim en minder productieverlies.

¹ Prijs bestaat uit loonkosten voor de werkgever, algemene kosten en een winstopslag.

> Tip

Ga in uw bedrijf na wat de ambitie is van uw medewerkers en of *mijn loopbaan* iets voor hen kan betekenen.

Gaat De Groot wel mee met de ambitie van Kevin, dan zal hij meer gemotiveerd zijn, omdat er aandacht is voor zijn behoefte aan ontwikkeling. Werkgever De Groot kan afspraken maken over de kosten voor een opleiding of cursus en de eigen bijdrage die Kevin aan zijn ontwikkeling kan leveren. Eventueel kan een deel hiervan vergoed worden uit de individuele budgetrekening van Kevin². Als werkgever kan De Groot ook met Kevin afspreken dat hij nog een tijdje bij hem blijft werken voor hij zijn definitieve loopbaan stap zet. Op deze manier laat hij Kevin zien dat hij hem waardeert en mee wil werken aan zijn doorgroei. Intussen kan De Groot dan een vervanger zoeken. In een rekenvoorbeeld laten wij zien wat het kost als directeur De Groot besluit Kevin de loopbaan stap te laten maken.

| Kosten opleiding Kevin + verletdagen voor opleiding | |
|---|------------------|
| Opleidingskosten opleiding Projectleider | € 3.000,- |
| Aantal verletdagen opleiding (5 dagen in 1 jaar) | € 1.020,- |
| Totale kosten voor De Groot BV | € 4.020,- |
| Verschil in kosten | € 4.020,- |

Zoals u kunt zien is De Groot op deze manier goedkoper uit. Investeren in een gemotiveerde werknemer levert al snel een besparing op van ruim vierduizend euro. Tevens houdt het de relatie tussen werkgever en werknemer goed.



Wat kan *mijn loopbaan* voor u en uw werknemers betekenen?

Samen met een loopbaanadviseur van *mijn loopbaan* kunt u met uw werknemer afspraken maken over zijn verdere ontwikkeling binnen uw bedrijf. Uw werknemer krijgt dan persoonlijke begeleiding en scherpt door middel van gesprekken met de loopbaanadviseur zijn loopbaanwens verder aan. Daarnaast is een assessment vast onderdeel van het traject. Hierdoor kan gekeken worden of uw werknemer over de benodigde capaciteiten beschikt. Begeleiding en assessment worden aangeboden vanuit *mijn loopbaan* en zijn kosteloos voor werkgever en werknemer.

² CAO voor het Schilders-, afwerkings en glaszetbedrijf in Nederland 2006-2009.

Preventie: voorkomen van uitval door ziekte

Het duurzaam inzetbaar zijn van medewerkers is van groot belang voor zowel werknemers als werkgevers. Voor een werknemer betekent langdurige ziekte een forse inkomensachteruitgang. Een werkgever krijgt te maken met productiviteitsverlies en zal bij langdurige ziekte vervanging moeten zoeken. Preventie is daarom erg belangrijk. Als werkgever kunt u het risico op langdurige uitval kleiner maken door op tijd gezondheidsproblemen of disfunctioneren te signaleren en mogelijkheden te bespreken. Preventie voorkomt productiviteitsverlies en hoge uitgaven aan verzuim, ziekte en re-integratie. In onderstaand voorbeeld ziet u wat de gevolgen voor werkgever en werknemer zijn als iemand langdurig uitvalt.

Directeur Janssen BV:
*“Peter is een harde werker,
ik wil hem niet kwijt maar
weet dat hij fysiek niet
meer in staat is om zijn functie
optimaal te vervullen”*



Voorkomen van langdurige uitval bij Janssen BV

Schildersbedrijf Janssen BV heeft een medewerker in dienst die klaagt over pijn in zijn rug. Janssen vertelt: “Peter is 51 jaar en werkt al meer dan 30 jaar bij mij als onderhoudsschilder. Hij heeft al langere tijd last van zijn rug. Een jaar geleden is vastgesteld dat hij een hernia heeft. De laatste weken is de pijn verergerd waardoor hij het werk waarschijnlijk niet zal kunnen volhouden. Peter is een harde werker, ik wil hem niet kwijt maar weet dat hij fysiek minder in staat is om zijn functie optimaal te vervullen. Ik weet dat hij naast het schilderen actief is bij de plaatselijke voetbalvereniging waar hij zorgt voor de administratie”.

Na meerdere bezoeken bij de bedrijfsarts krijgt Peter het advies om zijn rug zo min mogelijk fysiek te belasten. De bedrijfsarts wijst Janssen op het risico dat, Peter langdurig zal uitvallen als hij langer fulltime doorwerkt als schilder. Hij geeft aan dat Peter beter kan uitkijken naar ander werk waarbij zijn rug minder fysiek belast wordt. De bedrijfsarts adviseert het loopbaantraject *mijn loopbaan* binnen de schildersbranche dat Peter ondersteuning kan bieden bij een eventuele loopbaantransitie.

Wat betekent langdurige ziekte financieel voor mij als schildersbedrijf?



Schildersbedrijf Janssen heeft 24 medewerkers in dienst. Directeur Janssen weet dat hij samen met Peter een plan van aanpak voor re-integratie op moet stellen. De Wet Verbetering Poortwachter verplicht hem en Peter samen goed na te gaan hoe Peter weer gezond aan het werk kan. Janssen heeft geen idee wat het gaat kosten als Peter langdurig uitvalt. Hij is verzekerd tegen ziekte en maakte zich daar weinig zorgen over. Hij ontdekt nu Peter dreigt uit te vallen dat de eerste 8 weken loon bij ziekte voor zijn eigen rekening komen. Bovendien zorgt een hoger ziekteverzuim ook voor een hogere verzekeringspremie in de toekomst. Hier komen dan nog eens de kosten van bedrijfsarts, arbo-dienst en het re-integratiebedrijf bij. Ten slotte zal Janssen bij langdurige ziekte van Peter een uitzendkracht of zzp-er moeten inhuren om het werk door te laten gaan. In onderstaande tabel staat de rekensom voor Janssen BV.

De kosten voor Janssen bij langdurige ziekte van een werknemer zonder terugkeer

| Rekensom voor Janssen BV | Uitgaven | Inkomsten |
|---|--------------------|------------|
| Re-integratie en verzuimbegeleiding | | |
| Arbo-dienst | € 1.000,- | |
| Bedrijfsarts | € 750,- | |
| Inschakelen re-integratiebedrijf | € 4.000,- | |
| Totale re-integratie en verzuimbegeleiding | € 5.750,- | |
| Loon doorbetalen over 2 jaar (verplicht) | | |
| Bruto loonkosten voor Janssen per week ³ | € 1.020,- | |
| Aantal weken ziek | x 104 | |
| Totale loonkosten Janssen zonder dat Peter werkt | € 106.080,- | |
| Vervangingskosten | | |
| Inhuren vakkraft via uitzendbureau of zzp-er € 40,- per uur, 6 weken x 40 uur | € 9.600,- | |
| Totale vervangingskosten | € 9.600,- | |
| Ontvangen geld | | |
| Verzekerde ziektekosten (104 weken – 8 weken eigen risico) | | € 59.875,- |
| Korting op loondoorbetaling over 2 jaar ziekte 30% | | € 9.730,- |
| Totale kosten voor Janssen BV | € 121.430,- | |
| Ontvangen vergoeding verzekeraar en korting loondoorbetaling | | € 69.605,- |
| Nadelig eindresultaat voor Janssen BV | € 51.825,- | |

³ Loonkompas FOSAG

> Tip

Kijk naar uw verzuimverzekering en onderzoek hoeveel eigen risico u draagt. Zijn de werkgeverslasten ook meeverzekerd?

Onvoldoende inspanningen door de werkgever? Loonsanctie!



Schildersbedrijf Janssen is verplicht Peter te ondersteunen bij zijn re-integratie en hier deskundige ondersteuning bij in te schakelen, bijvoorbeeld van een re-integratiebedrijf. Doet de werkgever dit niet of levert hij onvoldoende inspanning, dan legt het UWV Janssen een loonsanctie op. Dit betekent dat hij het derde ziektejaar het loon van Peter moet doorbetalen, totdat hij voldoende gedaan heeft om Peter een goede kans op re-integratie te bieden. De verzekering keert in dat geval niet uit. Een loonsanctie kan in het geval van Peter meer dan € 50.000,- kosten, nog afgezien van de gemiste productie!

Wat betekent uitval voor werknemer Peter?

Langdurige ziekte heeft ook grote financiële gevolgen voor het inkomen van de werknemer. Omdat Peter ziek thuis zit en geen ander werk heeft kost dit hem behoorlijk wat geld. Directeur Janssen is verplicht om zijn loon voor twee jaar door te betalen, maar dat is geen 100% meer. In de tabel is te zien dat het loon in 2 ziektejaren geleidelijk afneemt tot 70%. Op basis van een inkomen van € 624,- per week⁵ kost het Peter minstens € 10.000,- als hij twee jaar ziek thuis zit.

Als Peter nog in staat is lichter werk te verrichten na 2 jaar loondoorbetaling wegens ziekte, zal hij geen recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Als het ondanks alle inspanningen van de werkgever, Peter en het re-integratiebedrijf niet gelukt is hem weer aan ander passend werk te helpen, is de kans groot dat de werkgever Peter na 2 jaar ziekte mag ontslaan. Hij wordt dan werkloos. Iemand die forse beperkingen heeft en zonder werk zit, komt niet makkelijk aan een nieuwe baan. Zeker niet als hij de 50 gepasseerd is. Als Peter werkloos wordt en dit na 3 jaar en 2 maanden nog is, stopt zijn recht op een WW-uitkering. Hij kan dan eventueel nog recht op bijstand hebben. Zijn inkomen daalt in dat geval met meer dan 40%! Het voorbeeld op de volgende pagina maakt dit duidelijk.

Loon bij ziekte⁴

| |
|-----------------|
| 95% 1e halfjaar |
| 90% 2e halfjaar |
| 85% 3e halfjaar |
| 70% 4e halfjaar |

> Tip

Bekijk of er binnen uw bedrijf medewerkers zijn die vanwege gezondheidsklachten dreigen uit te vallen. Wat kan *mijn loopbaan* eventueel voor deze medewerkers betekenen?

⁴ CAO voor het Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland 2006-2009

⁵ Loonkompas FOSAG

> Tip

Ga op tijd met uw werknemer met gezondheidsklachten in gesprek om mogelijkheden binnen uw bedrijf samen te onderzoeken.

| De inkomensachteruitgang voor Peter bij langdurige ziekte en werkloosheid | |
|--|---------|
| Peter werkt na <i>mijn loopbaan</i> in een administratieve functie met vergelijkbaar salaris | |
| Totaal bruto per week | € 624,- |
| Peter is na 2 jaar ziekte ontslagen en werkloos geworden | |
| Peter krijgt WW (70% laatstverdiende loon) | € 437,- |
| Peter is 55 en krijgt na 3 jaar en 2 maanden geen WW meer | |
| Peter krijgt een IOAW-uitkering | € 369,- |
| Een inkomensverlies van 41%! | |

Het werkelijke financiële nadeel voor Peter is nog veel groter. Als hij werkloos wordt bouwt hij geen pensioenrechten meer op. Behalve zijn werk verliest hij ook nog een goed pensioen!

Wat kunt u als werkgever doen in deze situatie?

Om te voorkomen dat Peter twee jaar ziek thuis zit moet Janssen BV een aanpak kiezen die gericht is op het voorkomen van langdurige uitval van zijn medewerker. De bedrijfsarts heeft Janssen gewezen op het loopbaantraject *mijn loopbaan*. In het kader van preventie zijn er volop mogelijkheden om gezond aan de slag te blijven binnen de schildersbranche of eventueel daarbuiten. Peter wordt dan professioneel begeleid in het zoeken naar mogelijkheden om te werken in een lichamelijk minder zware functie. Via een eerste onderzoek wordt vastgesteld of Peter beschikt over administratieve vaardigheden.

Met directeur Janssen kijkt Peter naar mogelijkheden om een administratieve functie binnen het schildersbedrijf in te vullen. Daarbij kan ook wat calculatie en werkvoorbereiding voorkomen. Janssen behoudt zijn goede medewerker en voorkomt hoge verzuimkosten.

Uit de besparing van de verzuimkosten kan met gemak de opleiding van Peter bekostigd worden. Dan houdt Janssen nog geld over!

Wat kan *mijn loopbaan* voor u en Peter betekenen?

Een loopbaanadviseur van *mijn loopbaan* kan begeleiding aan Peter bieden om ander passend werk te vinden. Door middel van gesprekken en een assessment wordt gekeken hoe Peter een andere functie binnen de schildersbranche of eventueel daarbuiten kan vervullen. Begeleiding en assessment worden aangeboden vanuit *mijn loopbaan* en zijn kosteloos voor werkgever en werknemer.



Meer weten?

www.mijnloopbaan.net

> Voor informatie over het loopbaantraject *mijn loopbaan* binnen de schildersbranche.

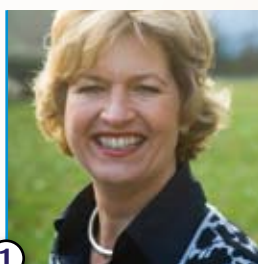
www.uwv.nl

> Alles over wat u als werkgever samen met u zieke medewerker aan re-integratie moet doen.

www.werk.nl

> Voor alle informatie over arbeidsrecht, ziekteverzuim en andere personeelszaken.

mijn loopbaan-adviseurs:



1

Regio noord west

Agnes Wagenvoord

T 06 – 15 07 87 43
a.wagenvoord@mijnloopbaan.net



2

Regio zuid west

Mirjam van den Brink

T 06 – 15 07 87 42
m.vandenbrink@mijnloopbaan.net



3

Regio noord oost

Teije Benedictus

T 06 – 15 07 87 41
t.benedictus@mijnloopbaan.net



4

Regio midden oost

Paulien Uhlenbeck

T 06 – 15 07 87 44
p.uhlenbeck@mijnloopbaan.net



5

Regio zuid oost

Rob Maas

T 06 – 15 07 87 40
r.maas@mijnloopbaan.net



loopbaanfaciliteit voor de sector schilderen en onderhoud

mijn loopbaan

Loopbaanfaciliteit voor de sector Schilderen en Onderhoud

Postbus 76

2740 AB Waddinxveen

T 0182 - 64 11 20

www.mijnloopbaan.net

