

# Schilders Kranendonk uit winter-WW

NOORDWOLDE – De werknemers van Kranendonk Schilders zitten in de winter niet meer met een WW-uitkering thuis. Het Noordwoldiger bedrijf heeft met FNV Bouw en de Hout- en Bouwbond CNV een raamovereenkomst getekend. Door deze constructie kunnen de schilders het hele jaar in dienst blijven van de onderneming. 'De belangrijkste voordelen voor ons zijn dat wij continuïteit in de groep houden en de expertise binnen het bedrijf blijft', aldus directeur Michiel Kranendonk.

Vroeger was het normaal dat schilders van januari tot en met maart de WW ingingen. Reden was het gebrek aan werk. 'Dit werd als onacceptabel gezien. Er worden steeds meer dingen ontwikkeld om dit tegen te gaan, zoals het afschermen van gebouwen. Ook worden bijvoorbeeld verfsoorten gebruikt, die 's winters ook drogen, de zogenaamde doorwerkverf', vertelt Kranendonk.

Om aan deze winterwerkloosheid een einde te maken werd het IPW (Integraal Plan Winterwerkloosheid) in het leven geroepen. Deze projectgroep,

bestaande uit werkgevers en werknemers, heeft ideeën bedacht om de winterwerkloosheid onder schilders terug te dringen. In samenwerking met het IPW en de vakbonden heeft Kranendonk Schilders het zogenaamde Jaarmodel ingevoerd. Dit maakt het binnen een CAO mogelijk een aantal verzuimingen door te voeren, waardoor er afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt, als de werknemer hiermee akkoord gaat.

#### Vakantie

Het Jaarmodel houdt in dat de schilders in de drukke

maanden (week 12 tot en met 43) 40 uur, in plaats van 37,5 uur, per week werken. In de overige periode wordt 37,5 uur gewerkt. Daarnaast wordt anderhalf uur in de week extra gespaard. 'Het is zowel voor werkgevers als werknemers een aantrekkelijke regeling', zegt Alje Stuijvenberg, regiobestuurder van FNV Bouw, die bij met het maken van de afspraken met het bedrijf was betrokken. 'Deze regeling maakt het mogelijk extra dagen erbij te kopen, naast de dagen die je al gespaard hebt door langer te werken. Daardoor heb je 3,5 week extra vakantie in het jaar.'

Belangrijkste voorwaarde voor invoering was dat de werknemers achter de regeling moesten staan, zegt Kranendonk. 'Alle dertig werknemers hebben ermee ingestemd. Als enkele mensen tegen waren ge-

weest, had je praktische problemen gehad, zoals bijvoorbeeld met de werktijden en de administratie.' Grote voordeel van de regeling is volgens Stuijvenberg dat alle werknemers een vast contract hebben gekregen. 'Dat geeft een stukje zekerheid voor de mensen, zeker in een branche waar veel met tijdelijke contracten of op uitzendbasis wordt gewerkt.'

#### Solliciteren

De WW heeft voor werknemers vele nadelen, zegt de FNV-bestuurder. 'Je verliest aan inkomen, het is nadelig voor je pensioenopbouw en je mist vakantiebonnen als je in de WW zit. Bovendien moet je ook verplicht solliciteren. Het voelt tegenwoordig ook niet meer lekker om in de WW te zitten.' Volgens Kranendonk is het grootste voordeel voor zijn bedrijf dat er continuïteit in het

personeelsbestand blijft. Dat de schilders hierbij een vast contract krijgen, ziet de ondernemer niet als een nadeel. 'Sommige ondernemers hebben wel koudwatervrees bij dit idee, maar dat was bij mij niet het geval. Er waren al veel mensen in vaste dienst. Bovendien is dit een mooie manier om je personeel langduriger aan je te binden. We bieden mensen opleidingen aan om zich verder te ontwikkelen. Kortom, we kiezen voor kwaliteit. Dat is ook goed voor het imago bij de klant. In verband met de komende krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk om een goede vaste groep te hebben.'

Kranendonk en Stuijvenberg verwachten dat dit Jaarmodel een blijvend fenomeen wordt in de schildersbranche. Al meerdere schildersbedrijven in Noord-Nederland hebben een dergelijke regeling ingevoerd.