



TECHNICALL WEERT B.V.
TECHNICALL INDUSTRIAL SERVICES B.V.
TECHNICALL INTERIM B.V.
WEMON B.V.

INFOBULLETIN APRIL-MEI 2015

Maaspoort 10 6001 BP Weert
Tel. +31-495543081 Fax. +31-495543918
www.technicall.nl info@technicall.nl

**Uitzenden all-round - International recruitment - Pay-rolling - Pool-management – Detacheren
Werving & Selectie – Consultancy – Montages – Industriële Verhuizingen**

Van een tijdelijke baan naar een vast dienstverband.

Geachte medewerkers,

Hierbij ontvangen jullie het infobulletin van april-mei 2015.

TIJD VOOR VEILIGHEID.



De zonneveiligheidsbril

Eindelijk lijkt het erop dat we toch mooi weer gaan krijgen. Eén van de eerste dingen die we dan opzetten, op het moment dat we naar buiten gaan of in de auto stappen, is de zonnebril. Maar hoe zit dat nu tijdens het werk? Is een zonnebril nu wel of niet toegestaan?

Het al dan niet toestaan of dragen van een zonnebril zorgt regelmatig voor discussie, maar waarom eigenlijk en zijn de argumenten om het dragen niet toe te staan wel goed doordacht?

Laten we maar meteen met de deur in huis vallen. Er staat nergens geschreven dat er *geen* zonnebril gedragen mag worden tijdens het werk. Als het al ergens staat is dat hoogstens in een lokaal document, maar dan rijst weer de vraag wat is de gedachte achter de beslissing om geen zonnebrillen toe te staan. In de Arbo-wet staat immers dat werkgevers een arbeidsomstandighedenbeleid dienen te ontwikkelen en uit te voeren zonder dat dit nadelige gevolgen heeft voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers. Een zonnebril, uiteraard hebben we het dan wel over een goedgekeurde veiligheidsbril conform NEN 166 en de richtlijn 89/686/EEG, is een persoonlijk beschermingsmiddel dat verstrekt dient te worden indien

de risico inventarisatie dit aangeeft. Er zijn echter maar weinig RI&E's waar de gevolgen van zonnestralen zijn opgenomen. Vreemd, want we zijn wel al zover dat we bijvoorbeeld bouwvakkers zonnecrème verstrekken, omdat we weten dat de UV stralen van de zon op de lange termijn schadelijk kunnen zijn. Dit geldt niet alleen voor de huid, maar ook voor de ogen. Blootstelling aan UV-stralen kan de ogen verzwakken en onherstelbaar beschadigen. Het niet dragen van een bril met gekleurde en beschermde glazen kan ervoor zorgen dat de pupillen zich verwijden en dus nog meer schadelijke stralen absorberen. Verder kunnen oogleden verbranden wat de kans op huidkanker vergroot.^[1] Uiteraard is het niet altijd zo dramatisch, maar kan het dragen van een zonnebril ongemakken voorkomen, zoals knijpende ogen, tranende ogen, reflectie vanuit de omgeving (RVS isolatieschalen in de industrie) en helpt het de gevolgen van hooikoorts te beperken.



Kortom wanneer is het dragen van een zonnebril aan te bevelen

- Voor iedereen die buiten werkt bij zonnig (ook deels bewolkt) weer;
- Bij werkzaamheden waarbij veelvuldig omhoog gekeken wordt (steigerbouwers, Kraanmachinisten etc.
- Bij werkzaamheden in de industrie i.v.m. bijvoorbeeld geïsoleerde leidingen waarop de zon reflecteert.

Wanneer niet dragen

Buiten dat de zonnebril beschermt, is de zonnebril ook een modeverschijnsel wat te pas en te onpas gedragen wordt. Als we het hebben over arbeidsveiligheid en risico's dient een zonnebril dus afgestemd te zijn op de risico's. Betreden we bijvoorbeeld een besloten ruimte of een donkere ruimte dan moet de zonnebril gewisseld worden voor een "normale" veiligheidsbril indien de zonnebril het zicht beperkt. Het niet dragen omdat iemand het niet prettig vindt om de gesprekspartner niet in de ogen te kunnen zien dient ondergeschikt te zijn aan het dragen i.v.m. het beheersen van risico's.

Geniet van de zon, maar bescherm je zelf! Smeer je in en draag een zonnebril wanneer nodig.



VAKANTIETIJD GEEF OPTIJD DOOR.



De vakantietijd komt er weer aan en iedereen moet weer eens de accu opladen. Er zijn er ook die door willen werken en wij houden hier dan ook weer rekening mee. Ook zijn de klanten die vaker doorwerken. Om alles goed te laten verlopen zowel voor jou als voor onze opdrachtgever vragen we dan ook, geef je geplande vakantie op tijd door. Dit zowel bij ons, TechniCall Groep, als ook bij de opdrachtgever.



ZIEKMELDINGEN

Het gaat nog steeds fout met ziekmeldingen daarom hieronder nog eens het verhaal zoals het moet:

- 1 Als je ziek bent meldt dit dan direct bij de klant van TechniCall waar je aan het werk bent.
- 2 Meldt het ook op het kantoor bij TechniCall en wel voor 9.30 uur als je het later meldt heb je één werkdag extra.
- 3 Als je beter bent en weer gaat werken meldt je dan beter bij TechniCall maar ook bij het UWV (telefoon 0900-9294) doe je dit niet en je krijgt hierdoor salaris en ziektegeld doorbetaald moet je dit later terug betalen en kan er een boete opkomen.



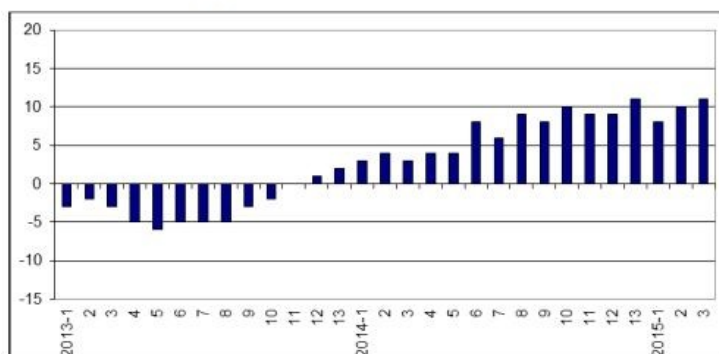
MARKTONTWIKKELINGEN PERIODE 3 2015



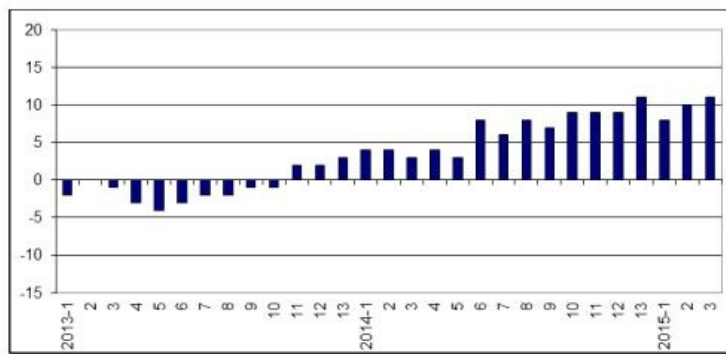
In periode 3 (week 9 – 12) is het aantal uitzenduren met 11% toegenomen en ook de omzet is met 11% gestegen ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Deze periode telde een gelijk aantal werkbare dagen ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar, er is dus geen correctie toegepast.

- De uren in de administratieve sector zijn gestegen met 7% ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar en de omzet nam toe met 9%.
- De uren in de industriële sector vertoonden een stijging van 10% ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar, de omzet nam toe met 9%.
- Het aantal uren in de technische sector is toegenomen met 24% ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar, de omzet nam toe met 21%.

Ontwikkeling uren / development hours



Ontwikkeling omzet / development turnover



Ontwikkeling ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Een periode wordt gevormd door vier weken. De groeicijfers zijn gecorrigeerd voor het aantal werkbare dagen.
Development compared to the same period last year. A period consists of four weeks. The growth figures are corrected for the amount of workable days.

UITZENDKRACHTEN KRIJGEN DEZELFDE BELONING ALS VASTE MEDEWERKERS

31-03-2015



Uitzendkrachten die volgens de ABU-CAO werken, krijgen vanaf vandaag (30 maart) hetzelfde loon als mensen in vaste dienst van het bedrijf waar zij aan het werk gaan. Het is een afspraak uit de CAO voor Uitzendkrachten die de ABU en de vakbonden FNV, CNV Dienstenbond, De Unie en LBV vorig jaar hebben gemaakt. De ABU-CAO is algemeen verbindend verklaard, wat betekent dat gelijk loon breed in de branche als uitgangspunt voor de beloning van uitzendkrachten gaat gelden. “Een goede ontwikkeling in de balans tussen flexibiliteit en zekerheid.”

De zogeheten ‘inlenersbeloning’ vanaf de eerste dag was een van de belangrijke afspraken bij de aanpassing van de CAO voor Uitzendkrachten die de ABU en de bonden overeenkwamen.

Uitzendkrachten die onder de inlenersbeloning vallen, hebben vanaf de eerste dag (in plaats van na de 26e week) dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in vaste dienst zijn bij het inlenende bedrijf.

De volgende aspecten vallen onder de inlenersbeloning: het brutoloon conform de schaal waarin de werknemer is ingedeeld, atv/adv, toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren, initiële loonsverhogingen, zoals bij inlener bepaald, onkostenvergoedingen en periodieken.

Apart loongebouw

Voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijft een apart loongebouw van toepassing. Dit loongebouw geldt onder andere voor diegenen die worden bemiddeld vanuit de Participatiewet en voor mensen die via de uitzendbranche van-werk-naar-werk worden begeleid. Daarmee worden de opstap- en transitiefunctie van de uitzendbranche voor de arbeidsmarkt optimaal ondersteund. Ook geldt een apart loongebouw voor uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde tijd (fase C).

Flexibiliteit en zekerheid

ABU-directeur Jurriën Koops is blij met de invoering van de inlenersbeloning. “Hiermee maken sociale

partners een nieuwe stap in het creëren van een goede balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Uitzendwerk is een goed georganiseerde vorm van flexibiliteit en daarbij past de introductie van de inlenersbeloning.”

Algemeen verbindend

De inlenersbeloning vanaf dag 1 geldt nu voor de gehele uitzendbranche als uitgangspunt voor de beloning van uitzendkrachten, doordat deze cao-wijziging algemeen verbindend is verklaard door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

11 KWALITEITEN VAN DE ALLERBESTE WERKNEMERS

Niemand op het werk is onmisbaar. Toch zijn sommige mensen dat wel bijna. Ze zouden een gat achterlaten als ze zouden vertrekken. Iedereen in je bedrijf doet zijn best. Maar er is een verschil tussen goed je werk doen en een absolute topspeler zijn. Waarom steken sommige mensen er bovenuit? Bestsellerauteur Kevin Daum somde op Inc.com de 11 kwaliteiten op van de allerbeste medewerkers .



1)• Het zijn natuurlijke onderzoekers

- Hun ego heeft de laagste prioriteit
- Ze inspireren andere medewerkers

Niemand heeft alle antwoorden. Ook je allerbeste medewerkers niet. Het verschil is dat zij daar geen genoeg mee nemen. Als informatie ontbreekt, zoeken ze die op, waarbij ze de juiste bronnen weten te vinden.

2) Hun ego heeft de laagste prioriteit

Gevoelens en onzekerheden zijn belangrijk, maar mogen het resultaat niet in de weg staan. Je beste werknemers weten dat zij verantwoordelijk zijn voor hun eigen ervaringen. Hun ego zorgt nooit voor drama's.

3) Ze inspireren andere medewerkers

De directeur kan niet de enige inspirator zijn van het bedrijf. Succes wordt op meerdere plekken tegelijk gemaakt. De beste werknemers inspireren continu hun collega's en helpen ze hun prestaties te verbeteren.

4) Ze kunnen anderen alles leren

Met de groei van je bedrijf komt er nieuw personeel in dienst. Het is belangrijk om een trainingsprogramma te hebben, maar soms heeft een nieuwe medewerker een helpend handje nodig om op snelheid te komen. De beste medewerkers kunnen elk werkproces analyseren en aan nieuwelingen uitleggen hoe zij hun taken snel en handig kunnen doen.

5) Ze letten op efficiency

Sommige mensen pakken een taak op om hem alleen maar uit te voeren. De beste medewerkers weten dat het waardevol is als de taak de volgende keer sneller en makkelijker kan worden gedaan. Ze houden bij hoe het werkproces in elkaar zit en bedenken hoe het simpeler kan.

6) Ze spelen altijd blij elke rol

In het zakendoen gebeuren er onverwachte dingen. De beste werknemers raken niet verstrikt in de drukte, maar vullen ongeacht hun positie de gaten die er vallen, terwijl zij ook hun eigen taken blijven doen.

7) Ze lossen problemen op voordat het rampen worden

Mensen die zich diep begraven in hun eigen problemen worden verrast door onaangename zaken. De beste werknemers kijken altijd vooruit en zien het grotere plaatje. Ze anticiperen op wat er kan gebeuren en lossen problemen op voordat het rampen kunnen worden.

8) Ze bouwen een netwerk en gebruiken het

Mensen kunnen zoveel groeien als de informatie en steun rondom hen toestaat. Een beperkte opleiding en een beperkt netwerk zullen beperkte resultaten opleveren. De beste medewerkers kunnen snel bronnen aanspreken om problemen op te lossen of kansen te creëren.

9) Ze bepleiten hun zaak effectief

Veel werknemers klagen dat ze niet gehoord of gewaardeerd worden en dat hun wensen niet worden vervuld. Soms is dat door slecht management, maar vaker is het omdat het goed bepleiten van je zaak meer inhoudt dan ideeën spuien en klagen. De beste werknemers wegen de belangen en middelen van het bedrijf af. Ze presenteren een zinvol en uitvoerbaar plan dat een win-win situatie voor iedereen creëert.

10) Ze geloven dat eerlijkheid de beste strategie is

De waarheid vertellen kan ongemakkelijk zijn en conflicten veroorzaken. Daarom draaien veel mensen er liever omheen. De beste werknemers weten dat de waarheid vroeg of laat komt bovendrijven. Zonder onvriendelijk te worden, helpen zij anderen die waarheid te zien en voorkomen zo dat er ongelukken gebeuren.

11) Ze komen naar het werk omdat ze willen, niet omdat ze moeten

Veel mensen hebben banen die ze haten, maar die ze doen omdat ze het geld nodig hebben, omdat ze er vast zitten of omdat ze bang zijn voor verandering. Deze mensen bewaren de status quo, maar zullen zichzelf of het bedrijf niet veel verbeteren. De beste werknemers hebben voor hun baan gekozen en delen hun enthousiasme daarover met anderen.

KONINGSdag EN BEVRIJDINGSdag 2015

Dit jaar is er 27 april een feestdag i.v.m. Koningsdag en 5 mei is eens in de vijf jaar een feestdag dit is de Bevrijdingsdag. Mensen die voor een Belgische of Duitse opdrachtgever werken hebben op 5 mei geen feestdag doch in België en Duitsland is 1 mei de dag van de arbeid en is dat daar dus de feestdag. Eenvoudig gewoon wisselen van dag. Feestdagen worden alleen uitbetaald als je hiervoor ook voldoende reserveringen hebt opgebouwd.

INFORMATIEBULLETIN, WERKBRIEFJES EN VEEL MEER ZIJN OOK OP ONZE INTERNETSITE TE DOWNLOADEN KIK HIER GEREGLD OP!!

www.technicall.nl

info@technicall.nl

www.facebook.com/TechniCall.Weert

Met vriendelijke groeten, het team van
TechniCall Weert B.V.
TechniCall Industrial Services B.V.

TechniCall Interim B.V. & Wemon B.V.

*William Luijs, Joop Faessen, Ruud Kollee,
Marlie Peerlings, Dianne van Wel, Marcus Lewendon,
Bert Luijs*

