



Nieuwsbulletin Hout

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

Jaargang 12

nummer 1

juni 2013

De Aanzet:

- Op bezoek bij Dongen Pallets
- In Focus: explosiegevaar
- RI&E inmiddels al meer dan 50 keer gebruikt!



Werken aan werk

Zelfinspectie

De Inspectie SZW controleert verschillende sectoren op arbeidsomstandigheden, zo ook de houtverwerkende industrie. Met de Zelfinspectie krijgen werkgevers en werknemers gereedschappen in handen waarmee zij zelf kunnen toetsen of hun aanpak voldoet aan de wet. De zelfinspectie kan helpen de nodige verbeteringen aan te brengen. Op Zelfinspecties staan digitale instrumenten voor de verschillende sectoren.

De Zelfinspectie kan worden ingevuld namens de werkgever of namens de medezeggenschapsraad van een bedrijf of organisatie.

Wilt u een zelfinspectie doen? Kijk op: www.zelfinspectie.nl

RI&E

Iedere werkgever in Nederland is wettelijk verplicht 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 RI&E beschikbaar. Voor elk bedrijf scheelt dat werk en voor bedrijven met minder dan 25 werknemers is een directe toets door een arbo-deskundige zelfs niet meer nodig. Sinds de lancering van de RI&E is het inmiddels ruim 50 keer gebruikt door ondernemingen.

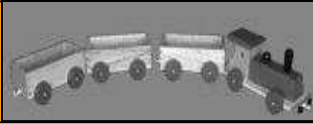
Heeft u de RI&E nog niet uitgevoerd? U kunt de RI&E downloaden op www.rie.nl

Burn-out

In de leeftijdsgroep van 26 tot en met 30 jaar heeft één op de zes laagopgeleide werknemers burn-outklachten. Gemiddeld is dit in deze leeftijdsgroep één op de acht werknemers. Dit blijkt uit onderzoek dat TNO op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) heeft uitgevoerd.

Burn-out is niet voorbehouden aan werkenden met 'psychisch zwaar werk' en niet alleen voor hoogopgeleiden. Wanneer je preciezer naar de leeftijdsgroepen kijkt, blijken vooral jongeren met een lage opleiding een risicogroep. Bij laagopgeleiden met een baan stijgt het percentage werknemers met burn-outklachten over de periode van 15 tot 30 jaar van 8,5 procent naar 17 procent. Van de hoogopgeleiden in de leeftijdsgroep van 26 tot en met 30 heeft 14,3 procent burn-outklachten, van de middelbaar opgeleiden van die leeftijdsgroep 12 procent.

Bron: www.tno.nl



Scholing in tijden van crisis van belang

Op bezoek bij Emballage Industrie en Houthandel Dongen BV

Aan de rand van Dongen in het kantoorpand van Dongen Pallets ontmoet ik Jurgen Kemps, algemeen directeur van Emballage Industrie en Houthandel Dongen BV, in de markt bekend als Dongen Pallets. Het bedrijf is inmiddels 50 jaar oud en als sinds de eerste dag gevestigd in Dongen. Waar de vader van Jurgen 50 jaar geleden is begonnen met het timmeren van frisdrank- en bierkratjes is Dongen Pallets inmiddels één van de grootste palletproducenten van Nederland.

Historie

In september 2012 heeft de onderneming haar 50^{ste} verjaardag gevierd. De vader van Jurgen is de onderneming gestart in het centrum van Dongen. De eerste activiteit was het vervaardigen van houten kratjes voor de limonadeflessen van Van Tuyn, het huidige Coca Cola concern. Met de opkomst van de kunststofkratten is de overstap naar pallets de eerste stap naar de huidige onderneming.

'Er worden door ons 3 tot 4 miljoen pallets per jaar gemaakt' vertelt Jurgen. De oude locatie in het centrum is inmiddels al geruime tijd verruild voor het huidige pand op het industrieterrein.



Bij Dongen Pallets werken 75 werknemers in vast dienstverband. Naast het vaste personeel wordt er gebruik gemaakt van een schil van uitzendkrachten. In 2009 was het een zwaar jaar voor de onderneming. In dat jaar heeft de onderneming van 25 werknemers afscheid

moeten nemen. 'Het hele proces is zeer ingrijpend geweest, zowel voor mijzelf als voor de hele onderneming. Er gebeurt veel in zo'n periode. Ik heb van deze periode geleerd dat het goed is om de werknemers zo volledig mogelijk te informeren en duidelijk te maken wat er speelt en waarom een aantal maatregelen noodzakelijk zijn. Contact met de werknemers is belangrijk. Wat zijn de gevolgen voor de werknemer, maar ook waar liggen de kansen?' Ook nu, nu de onderneming over die crisis heen is, staat informatievoorziening aan de werknemers nog steeds hoog op de agenda. Er wordt met regelmaat overleg gevoerd tussen het management en de OR. Daarnaast worden de werknemers geïnformeerd over het reilen en zeilen in de onderneming met een eigen nieuwsbrief. '

Scholingsbeleid

In de periode van reorganisatie is scholing een belangrijk onderwerp geweest. 'Je probeert in je eigen onderneming te kijken wat werknemers kunnen en je gaat met werknemers in gesprek over andere taken dan de huidige. Juist door werknemers te scholen in deze periode hebben we alles zo goed als mogelijk opgevangen.' Verder benadrukt Jurgen dat niet alleen in tijden van crisis scholing

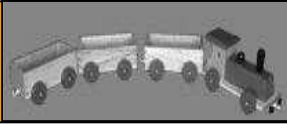
belangrijk is, maar ook daarbuiten. Het is van groot belang dat werknemers bij blijven in hun vakgebied om mee te blijven doen in de markt.



Daarnaast is Dongen Pallets een erkend leerbedrijf. 'We hebben al aan veel stagiaires een opleidingsplek kunnen bieden. Een aantal van hen is bij ons in dienst gekomen. Het zijn van een leerbedrijf is erg leuk, omdat je telkens van stagiaires leert.' Op dit moment zijn er vier stagiaires werkzaam, één in de technische dienst, één in de productie en twee op kantoor. De stagiaires op kantoor werken beide aan een ander onderzoek. Van deze onderzoeken leren we veel, met de resultaten proberen we echt iets te doen, zodat we er uiteindelijk beter van worden als onderneming.'

Arbobeleid

Onlangs is er een RI&E in de onderneming uitgevoerd. Hier komen altijd verbeterpunten



uit. 'Allereerst hebben wij gekeken naar aanleiding van de RI&E wat wij zelf kunnen aanpassen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Daarnaast is de aandacht ook weer scherp op de veiligheid van de werknemers gericht. Dit heeft bijvoorbeeld geleid tot de aanschaf van kooien en lichtgordijnen rond apparaten.' Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden is een continu proces waarbij de techniek ook kan helpen.

Ziekte

Het ziekteverzuim in de onderneming is altijd erg laag geweest. Zo rond de 4%. De laatste jaren is dit sterk gestegen, tot 8% vorig jaar. 'Dit is te verklaren door een aantal langdurig zieken, echter niet werkgerelateerd. Wij hebben voor deze langdurige ziektegevallen geen standaard draaiboek lig-

gen omdat deze gevallen zich daar eigenlijk niet voor lenen. Er wordt per medewerker naar een oplossing gezocht.' 'Ten aanzien van preventie van ziekteverzuim proberen wij werknemers te ontzien, dit kan zijn door het installeren van een tillift, een inlegautomaat of een heftafel. Zo zoeken we steeds naar geschikte oplossingen.'

Personeelsbeleid

Tot slot komt het personeelsbeleid aan de orde. 'Eerder hadden wij niet echt een beleid, maar deden we ad hoc wat goed leek. Sinds een aantal jaren zijn wij gestart met het opstarten van een beleid. Sinds anderhalf jaar heeft dit echt vorm gekregen in de vorm van jaarlijkse gesprekken met de medewerker. 'Ik vind het belangrijk dat de medewerker ook zijn verhaal kwijt kan in een beoordelingsgesprek. Vóór

aanvang van het gesprek ontvangt een medewerker dan ook een formulier dat hij thuis in kan vullen als voorbereiding. Mijn ervaring is dat dit heel goed werkt omdat je dan allebei voorbereid in het gesprek zit. Daarbij blijkt hieruit ook dat werknemers zelf heel goed weten wat verbeterpunten zijn en waar ze goed in zijn. Dit levert leuke gesprekstof op. Verder is in deze gesprekken bij de oudere werknemers aandacht voor een aanstaand pensioen. Hoe kijkt de werknemer naar zijn pensioen en wat wenst de werknemer in die periode? Samen proberen we zo te kijken naar een geschikte afbouw tot pensioen. Oudere werknemers met lange dienstverbanden zijn erg waardevol voor de onderneming. Het is de kunst zoveel mogelijk kennis beschikbaar te houden.'

Geregeld: wet-en regelgeving, periodieke publicaties en trends inzake preventie, verzuim, re-integratie en scholing.

Wet Bezava: premieconsequenties voor werkgevers

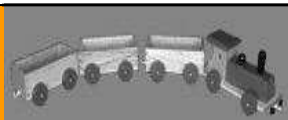
De wet BeZaVa heeft als doel het terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters. Vangnetters zijn ex-werknemers die ziek zijn en daarom een ziekewetuikering ontvangen. Zij vormen inmiddels de grootste groep instromers in de WIA. De kosten voor de uitkeringen waren versleuteld in de sectorpremie, zowel voor de Ziektewet als voor de zogenaamde WGA Flex. Vanaf 1 januari 2014 gaat iedere werkgever een aparte premie betalen voor de Ziektewet en de WGA Flex.

Beide premies zijn gebaseerd op de uitkeringslasten van ex-werknemers in het verleden. Voor 2014 is het refertejaar 2012. De wet is er op gericht om de schade te verhalen bij de werkgever waar de schade is ontstaan, ongeacht of u hier als werkgever invloed op uit heeft kunnen oefenen.

Bron: rijksoverheid.nl

De vernieuwde branche RI&E is ontwikkeld door:





In focus: Explosiegevaar

Als werkgever heeft u te maken met de ATEX 137 richtlijn. Doel van deze wetgeving is het voorkomen van gas- en stofexplosies. Vanuit de houtverwerkende industrie is een digitale leidraad ontwikkeld die u helpt de werkomgeving veiliger te maken.

Ontstaan

Explosiegevaar is aanwezig zodra een mengsel van lucht en een brandbare stof onder atmosferische omstandigheden wordt ontstoken en na ontsteking uitbreidt totdat alle brandbare stof verbrand is. Het explosiegevaar kan zich uiten in drie vormen:

- gasexplosiegevaar
- nevelexplosiegevaar
- stofexplosiegevaar

Gasexplosiegevaar

Wanneer brandbare gassen in de atmosfeer vrijkomen, vermengen ze zich direct met de lucht die voor circa 21% uit zuurstof bestaat. Als de concentratie van de brandbare stof in het ontstane gasmengsel tussen de onderste en de bovenste explosiegrens ligt, dan kan het mengsel ontploffen als het wordt ontstoken.

Nevelexplosiegevaar

Een vloeibare brandbare stof zal afhankelijk van de dampspanning in meerdere of mindere mate verdampen en zal dus met de lucht een ontplofbaar mengsel vormen. De snelheid waarmee damp wordt gevormd en de concentratie boven het vloeistoppervlak worden hoger naarmate de temperatuur van de vloeistof hoger is. Zodra de vloeistof een temperatuur boven zijn vlampunt heeft, ligt die concentratie boven de LEL en is het mengsel ontsteekbaar. Wanneer een vloeistof wordt verstoven, ontstaan zeer kleine druppeltjes, oftewel een nevel. Hoe kleiner de druppeltjes zijn, hoe stabiel de nevel is, en des te meer deze zich als een gas gedraagt en vervolgens op een overeenkomstige manier kan ontploffen: nevelontploffing.

Stofexplosiegevaar

Voor het optreden van een stofontploffing is het nodig dat een brandbare vaste stof in fijn verdeelde vorm (denk hierbij aan poeder) wordt opgewerveld en intensief met lucht (of een ander zuurstofhoudend gas) wordt vermengd alvorens te worden ontstoken.

Wettelijke verplichtingen

De werkgever is op grond van de Arbowet verplicht een beleid te voeren dat erop gericht is de werknemers te beschermen tegen explosiegevaar. In de ATEX 137 staan de verplichtingen rondom explosiegevaar. De daaraan verbonden risico's voor de werknemer moeten schriftelijk worden vastgelegd in een zogenaamd explosie veiligheidsdocument, dat minimaal bestaat uit:

- een nadere risicoanalyse
- een gevarenclassificatie-indeling moet worden opgesteld
- het nemen van passende technische als organisatorische maatregelen
- het voorlichten van de werknemers

De digitale leidraad voor de houtverwerkende industrie kan u helpen bij het voldoen van de wettelijke verplichtingen.

Meer weten?

kijk op www.houtverwerkende-industrie.nl

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.

