



Nieuwsbulletin Hout

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

Jaargang 14

nummer 2

december 2014

De Aanzet:

- Op bezoek bij Van Dam's Kwastenfabriek
- InFocus: trillingen op de werkvloer
- Meldplicht ziekte bij verzekeraar



Werken aan werk

Duurzame inzetbaarheid

CAO-partijen hebben een paritaire commissie ingesteld om hen te adviseren over hoe werknemers langer fit, gezond en gemotiveerd aan de slag kunnen blijven in de branche. Voor een werkgever is het belangrijk dat hij werknemers heeft die vakkundig zijn en flexibel, ook op latere leeftijd. De paritaire commissie wil een nulmeting uitvoeren bij bedrijven en werknemers om vast te stellen of zij zich al bewust zijn van het belang van duurzame inzetbaarheid.

De uitkomsten worden gebruikt om een visie en een plan van aanpak te ontwikkelen waarmee werknemers in de branche gezond en gemotiveerd kunnen blijven werken.

Bron: Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie

Meldplicht zieke werknemer

Graag vragen wij uw aandacht voor de meldplicht van de zieke (ex)werknemer die geldt voor de collectieve WGA-gatverzekering zoals afgesloten door het Sociaal Fonds. U dient een zieke werknemer uiterlijk binnen 42 weken na de eerste ziektedag bij de verzekeraar te melden middels het daarvoor bestemde formulier van aangifte. Het formulier kunt u downloaden op www.houtverwerkendeindustrie.nl.

Als de zieke werknemer niet tijdig wordt gemeld, kan de verzekering de uitkeringsclaim afwijzen. Er bestaat namelijk geen recht op een uitkering als de belangen van de verzekering zijn geschaad.

Bron: Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie

Scholingsvoucher voor 50-plusser

Werkgevers die een werknemer van 50 jaar of ouder uit de WW in dienst nemen, hebben mogelijk recht op een scholingssubsidie. De zogenaamde scholingsvoucher van maximaal € 1000 wordt verleend door het UWV.

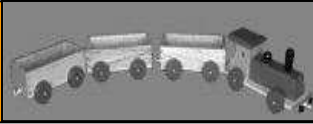
Om in aanmerking te komen voor de subsidie gelden de volgende voorwaarden:

- De opleiding is nodig om de functie te kunnen vervullen;
- Het moet gaan om werknemers die 50 jaar of ouder waren op de eerste dag van de opleiding en die minimaal drie maanden een WW-uitkering hebben gehad;
- De subsidie wordt alleen toegekend voor opleidingen die maximaal één jaar duren en waarmee een erkend diploma/certificaat kan worden behaald;
- Uit de arbeidsovereenkomst moet blijken dat de werknemer uiterlijk in dienst komt de eerste dag van de maand na de maand waarin de opleiding is afgerond;
- De subsidie wordt alleen verstrekt als de werknemer voor minimaal de helft van het aantal uren waarvoor hij een WW-uitkering krijgt in dienst wordt genomen, voor minstens drie maanden en ook minimaal 12 uur per week.

Zowel werkgevers als werknemers kunnen de voucher aanvragen, maar er is per werknemer maar één aanvraag mogelijk. De aanvraag dient uiterlijk 2 weken na de eerste opleidingsdag bij het UWV te zijn ontvangen.

Meer informatie en het aanvraagformulier voor de scholingsvoucher vindt u op www.uwv.nl.

Bron:uwv.nl



De enige overgebleven kwastenfabriek in Nederland

Op bezoek bij Van Dam's Kwastenfabriek in Culemborg

“Vooruitstrevend maar op ambachtelijke leest geschoeid” is de slogan van de enige overgebleven kwastenfabriek in Nederland. De roots van het familiebedrijf gaan terug naar 1928. In Culemborg spreken wij met Piet van Erp, algemeen directeur van Van Dam's Kwastenfabriek en nemen we een kijkje in de fabriek.

Historie

Van Dam's Kwastenfabriek heeft een rijke geschiedenis waarvoor we meer dan 85 jaar terug in de tijd gaan. In 1928 zijn de deuren van het familiebedrijf geopend. Voor die tijd bestond er al een Culemborgse Borstel- en Kwastenfabriek. Toen die richting Eindhoven verhuisde wilde één van de achtergebleven werknemers, de fabriek in Culemborg voortzetten. Hij kon daarvoor terecht bij “Opa van Dam”, die hiervoor de financiële middelen had. Tot aan de dag van vandaag is de fabriek in handen van familie van Opa van Dam.



Piet van Erp is sinds 1989 werkzaam bij Van Dam's kwastenfabriek als commercieel directeur. In 2007 vormt hij samen met zijn achterneef Peter van Dam de directie van de

onderneming, waarbij Piet algemeen directeur wordt.

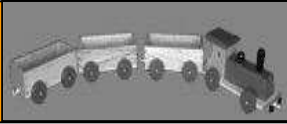
Personeelsbeleid

Van Dam's Kwastenfabriek heeft zo'n 20 medewerkers in vaste dienst. Piet vertelt: 'Peter is inmiddels met pensioen, dus het management is volledig in mijn handen. Maar we zijn een platte organisatie. Er werken 14 mensen in de productie, in totaal 11 Fte, daarnaast zijn er een aantal accountmanagers en medewerkers met ondersteunende functies in dienst.' Het personeelsbestand bestaat voor zo'n 65-70% uit vrouwen. Piet legt uit: 'Dit komt doordat we in het verleden, met name in de jaren '70, voor vrouwen een aantrekkelijke werkgever waren. De werktijden waren bijzonder flexibel waardoor het werk goed te combineren was met de zorg voor een gezin. Onder de huidige omstandigheden geven we echter de voorkeur aan fulltime banen, omdat het bieden van parttime banen nu eenmaal iets meer van de organisatie vergt.' Naast het vaste personeel maakt Van Dam's Kwastenfabriek maar zelden gebruik van uitzendkrachten. 'Het komt weinig voor dat we medewerkers tekort komen en bovendien zijn onze werkzaamheden te specifiek om door uitzendkrachten te laten verrichten.'



Ook wordt er steeds meer werk geautomatiseerd.

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers ligt relatief hoog. De meeste medewerkers zijn tussen de 40 en 65 jaar oud en hebben lange dienstverbanden. 'Zo hebben we laatst twee 40-jarige jubilea gevierd en recentelijk hebben we ook mijn eigen 25-jarig jubileum mogen vieren', zegt Piet met een glimlach. 'Een gericht ouderenbeleid wordt niet gevoerd, maar we hopen wel dat onze medewerkers tot hun pensioen bij ons blijven werken.' Het uitgangspunt is dat het prettig moet zijn op de werkvloer. 'Met de verhuizing van het oude naar het nieuwe pand is het comfort in de fabriek verhoogd. Het klimaat is veel aangenamer. 'Vlak na de verhuizing was er toch nog wel wat weemoed naar het oude pand, dat had ik zelf ook.



Toch is het uiteindelijk veel prettiger om in een comfortabel, nieuw pand te werken.'

Werkomstandigheden

Binnen het bedrijf zijn nauwelijks langdurig zieken. Piet geeft aan: 'Er hangt een goede sfeer op de werkvloer. Wij proberen de werkomstandigheden voor iedereen optimaal te houden. Het komt wel eens voor dat oudere werknemers last krijgen van hun handen of rug. Dan gaan we altijd op zoek naar een oplossing, bijvoorbeeld door het aanschaffen van speciale stoelen.' Sinds de start in 1928 zijn veel werkzaamheden in positieve zin veranderd. 'Zo werd het touwtje dat om een kwast zit daar vroeger handmatig omheen gewikkeld. Dit kan belastend zijn voor een medewerker. Inmiddels is daarvoor een woel machine ontwikkeld, waardoor medewerkers dit niet meer met de hand hoeven te doen', aldus Piet. 'Alleen het knoopje is nog echt handwerk. Toch kunnen de werkneemsters het wel, het ambachtelijke wikkelen. Ook zijn er nog steeds speciale bestellingen die volledig met de hand worden gemaakt. Dit is

een veel duurder proces en gebeurt alleen op kleine schaal.'

Tenslotte geeft hij aan dat iedereen in beginsel allround



wordt ingewerkt, voor het geval dat er onverhoopt toch iemand mocht uitvallen. Piet: 'Op die manier proberen we het werk afwisselend te houden, maar in de praktijk blijkt dat een medewerker toch wel gehecht is aan het uitvoeren van zijn/haar eigen taken'.

Loopbaanbeleid

Iedere twee jaar worden er gesprekken gehouden met de medewerkers in het kader van het functioneren. De gesprekken zijn erg bedoeld om de

medewerkers ook de kans te geven te zeggen wat ze willen. 'Ik zet in op een dialoog, van beide kanten moet uitgesproken kunnen worden hoe het op dit moment gaat. Ik neem altijd de tijd voor gesprekken, omdat het van belang is dat werknemers zich gehoord voelen.'

RI&E

Van Dam's Kwastenfabriek is betrokken geweest bij de totstandkoming van de branche specifieke RI&E. Onlangs is die RI&E ook binnen het bedrijf uitgevoerd. Tevreden geeft Piet aan dat daar slechts enkele kleine verbeterpunten uit kwamen. 'Ik kan andere bedrijven adviseren absoluut gebruik te maken van de branche RI&E. Doordat de RI&E branchespecifiek is, is het een enorm zinvol instrument om de risico's goed in kaart te brengen. Met behulp van de RI&E loopt men stapsgewijs door alle processen en wordt direct duidelijk welke verplichtingen er zijn. Eventuele verbeterpunten komen daarvoor op eenvoudige wijze tevoorschijn.'

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

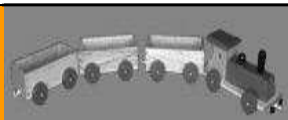
Scholingsplicht Wet werk en zekerheid

Met de nieuwe Wet werk en zekerheid verandert het arbeidsrecht drastisch. Zo komt er een nieuwe ketenregeling en een geheel nieuw ontslagrecht. Maar ook is in de nieuwe wet een scholingsplicht opgenomen, in aanvulling op het 'goed werkgeverschap'. De scholingsplicht gaat per 1 juli 2015 gelden en is als volgt in de wet geformuleerd:

'De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.'

De scholingsplicht wordt ingevoerd omdat mensen steeds langer doorwerken en arbeidsmobiliteit daardoor van toenemend belang zal worden. Mensen moeten breed en langdurig inzetbaar zijn. De overheid geeft aan dat dit alleen lukt bij een stevige inzet op het ontwikkelen van vaardigheden en het opdoen van nieuwe kennis. Met invoering van de scholingsplicht wil de overheid werkgevers stimuleren tot het bieden van scholing aan hun werknemers.

Bron: www.eerstekamer.nl



In focus: Trillingen op de werkvloer

Om het werk zo licht mogelijk te maken werken we steeds meer met machines en gereedschappen. Maar ook deze apparaten kunnen gezondheidsklachten veroorzaken. Zo kunnen zij trillingen veroorzaken die doorwerken op het lichaam. Wat zijn de gevaren en wat kunt u ondernemen?

Soorten trillingen

Er zijn twee verschillende trillingen die gezondheidschade kunnen veroorzaken: lichaamstrillingen en hand-armtrillingen. Voor beide trillingen geldt dat de kans op schade toeneemt als de intensiteit of de duur ervan toeneemt.

Lichaamstrillingen

Lichaamstrillingen worden via de voeten of het zitvlak overgedragen op een persoon. Hierbij kan gedacht worden aan trillingen door een voertuig of door een trillend bordes waarop werknemers moeten staan. Bijvoorbeeld het rijden met heftrucks. Lichaamstrillingen

kunnen vooral schade veroorzaken aan de lage rug en/of wervelkolom.

Hand-armtrillingen

Hand-armtrillingen worden via de vingers, handen of armen overgedragen op een persoon. Hand-armtrillingen zijn bijvoorbeeld trillingen veroorzaakt door trillend of stotend handgereedschap, zoals een slijpmachine of motorkettingzaag. Door hand-armtrillingen kan men niet alleen neurologische schade in de vingers en handen oplopen, ook kunnen deze trillingen verstoringen in de bloedsomloop veroorzaken. Op de lange termijn kan hierbij zelfs gedacht worden aan schade aan botten, gewrichten, bloedvaten of zenuwen.

Grenswaarden

In de wet zijn grenswaarden neergelegd: overschrijding van die waarden is verboden en moet leiden tot acute maatregelen om de blootstelling te verminderen. Daarnaast zijn (hogere)

actiewaarden in de wet opgenomen.

Branche RI&E

Voor de houtverwerkende industrie is een erkende RI&E beschikbaar. Als u gebruik maakt van deze branche specifieke RI&E dan kunt u de risico's van trillingen binnen uw bedrijf inventariseren en evalueren. Zo nodig kunt u op basis van de RI&E ook maatregelen treffen om het risico op gezondheidsschade zoveel mogelijk te beperken.

Belangrijk is om te bekijken op welke manier de trillingen kunnen worden gedempt: bij voorkeur op gereedschappen zelf (bijv. een handvat met dempend effect), anders door middel van persoonlijke beschermingsmiddelen (bijv. handschoenen).

Meer informatie?

De erkende branche specifieke RI&E is gratis digitaal beschikbaar via www.houtverwerkendeindustrie.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.

