



Nieuwsbulletin Hout

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

Jaargang 13

nummer 1

januari 2014

De Aanzet:

- Op bezoek bij ASW Groep in Swalmen
- Laaggeletterdheid op de werkvloer
- Koud op de werkplek?



Werken aan werk

Koud op de werkplek?

Werken bij lage temperaturen kan schade aan de gezondheid van werknemers geven. Dat geldt zowel voor werken in de buitenlucht als voor werken in onverwarmde loodsen. In het Arbobesluit staat dat de temperatuur op het werk niet nadelig mag zijn voor de gezondheid. Een precieze minimumtemperatuur is niet vermeld. Het risico op gezondheidsklachten wordt groter bij tocht, wind of gladheid op de werkplek. Gezondheidsklachten moeten voorkomen worden. Hierbij kunt u denken aan geïsoleerde werkkleding en het inlassen van voldoende rustpauzes in een verwarmde ruimte. Ook is het van belang de werkzaamheden goed te organiseren, bijvoorbeeld door uw 'koude' werkzaamheden af te wisselen met werken in een warme omgeving.

Bron: rijksoverheid.nl

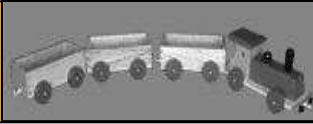
Valgevaar

Er is geen veilige ondergrens voor het vallen van hoogtes te geven; ook een val van geringe hoogte kan lichamelijk letsel bij werknemers veroorzaken. Dit concludeert de Gezondheidsraad in een advies dat vandaag is aangeboden aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In Nederland overlijden jaarlijks 18 werknemers na een val van hoogte tijdens het werk en worden er 1.230 opgenomen in het ziekenhuis. Velen van hen hebben blijvend letsel. Indien valgevaar bestaat, verplicht het Arbobesluit werkgevers maatregelen te nemen, ongeacht op welke hoogte wordt gewerkt. De commissie bepleit in het advies meer aandacht voor bewustwording van werkgevers dat ook werken op hoogtes lager dan 2,5 meter risico's met zich mee kan brengen en dat ook in dat geval maatregelen nodig zijn.

Bron: rijksoverheid.nl

**Sociale Partners wensen u
een veilig en leerzaam 2014!**





Leveren maatwerk vraagt om maatwerk

Op bezoek bij asw houten emballage in Swalmen

In het centrum van Swalmen ontmoet ik Fleur Wolters, directeur asw houten emballage. Ruim 100 jaar produceert asw houten emballage klantspecifieke kisten, kratten en pallets voor het transport en de opslag van uiteenlopende producten. Eind jaren '70 heeft de vader van Fleur de zaak gekocht. Inmiddels staat dochter Fleur al bijna 10 jaar aan het roer van de onderneming.

Historie

Bij binnenkomst word ik warm onthaald door de heer Wolters, de vader van Fleur. Trots vertelt hij dat asw houten emballage ruim 30 jaar geleden het eerste bedrijf was dat hij aankocht. Ondanks de adviezen van anderen om het niet te doen, heeft hij de stap toch gewaagd. Dit met succes. Na een aantal jaren in Swalmen in de houtverwerkende industrie te hebben gewerkt, kocht de heer Wolters nog een aluminium bedrijf en een staalconstructiebedrijf in respectievelijk Weert en Nederweert, met wie asw houten emballage samen de asw groep vormt. Zelf heeft de heer Wolters inmiddels een stapje terug gedaan en genieters hebben zijn taken overgenomen.

Intussen schuiven Fleur en Marlie ook aan bij het gesprek. Marlie van Houtum is ruim 3 jaar werkzaam bij asw en is



verantwoordelijk voor de administratie en de personeelszaken. Er zijn 8 personeelsleden in vaste dienst bij asw houten emballage. Hiervan werken 6

werknemers in de productie. Ook is er een kleine flexibele schil van twee uitzendkrachten.

Personeelsbeleid

Fleur vertelt dat veel werknemers al lang in dienst zijn. De gemiddelde leeftijd ligt boven de 50. 'Ons gehele personeelsbestand bestaat uit oudere werknemers. Het is lastig om jongeren te motiveren voor dit werk. Wij zoeken naar werknemers die net iets meer kunnen dan lopende bandwerk en repeterende werkzaamheden. Dit komt mede door de maatwerkproducten die wij leveren. Er wordt van werknemers verwacht dat er meegedacht wordt met de klant, dat zij zelf initiatief tonen om dingen beter te doen en dat zij naar oplossingen zoeken. Dit vergt net iets meer capaciteit. Veel jongeren die dat hebben, kiezen voor bijvoorbeeld de meubelindustrie, wat uiteindelijk aantrekkelijker lijkt dan het maken van houten verpakkingen. Marlie vermeldt ook dat asw is aangemerkt als een erkend leerbedrijf. In dat kader is er, in samenwerking met het ROC, de mogelijkheid voor jongeren om een stageplek te volgen en ervaringen op te doen met de werkzaamheden binnen asw. Zodoende snijdt het mes aan twee kanten: het is een mooie kans voor de jongere om deze specifieke branche te ervaren en voor asw

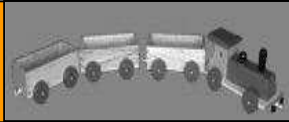
om nieuwe werknemers aan te trekken en hen intern op te leiden. Echter tot op heden is er maar een enkele keer gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

'Als wij een vacature hebben, wordt er met name door oudere kandidaten gereageerd, dit terwijl het fijn zou zijn het personeelsbestand wat te verjongen. Op dit moment zijn er nog geen problemen, maar gelet op de toekomst moet er wel iets veranderen.



Scholing

Regelmatig wordt er gekeken naar scholingsmogelijkheden. De praktijk is dat hier vrijwel geen gebruik van wordt gemaakt. De werknemers zitten allen al lang in het vak en weten goed waar ze mee bezig zijn. Specifieke vaktechnische opleidingen zijn er daarentegen ook nauwelijks. Marlie en Fleur kijken wel naar algemene scholingen, bijvoorbeeld op het gebied van veiligheid. Het is goed hier aandacht voor te hebben en te houden.



Arbo

Voor de arbeidsomstandigheden is speciale aandacht. Er worden met enige regelmaat oordoppen ingemeten door een gespecialiseerd bedrijf. Het is belangrijk goede gehoorbescherming te dragen. Ook wordt er gekeken hoe bijvoorbeeld repeterend werk opgevangen kan worden door machines.

Fleur en Marlie geven beide aan dat er, zoals bij ieder bedrijf, ruimte is voor verbetering. Op het gebied van standaardisatie maakt asw continue de afweging wat er wel en niet mogelijk is ook gelet de steeds grotere vraag van haar klanten voor het leveren van maatwerk producten. Maatwerk leveren aan de klant vraagt ook om maatwerk op de werkvloer. Samen met werknemers bekijkt asw houten emballage ook andere beschermingsmaatregelen. Een voorbeeld hiervan is speciale beschermende hand-

schoenen die voor werknemers zijn aangeschaft die met zaagmachines werken.

Gelukkig zijn er nog nooit grote ongelukken gebeurd. Maar er dient wel zorgvuldig en nauwkeurig met de gebruikte materialen en machines te worden omgesprongen om de verschillende risico's te minimaleren.



Ziekte

'Omdat we een kleine organisatie zijn, drukt iedere zieke enorm op de verzuimcijfers. Een werknemer, die langere tijd uitvalt, betekent een enorme stijging van het ziekteverzuim', geeft Marlie aan.. Bij ziekte wordt er contact onderhouden met de zieke werknemer en gezamenlijk bepaald hoe, wanneer en in welke hoedanigheid

de werknemer kan re-integreren binnen de organisatie. Regelmatig overleg, zowel telefonisch als op kantoor zorgen tevens voor een prettige samenwerking tussen alle partijen en leidt uiteindelijk tot de snelste en gewenste oplossing. Verder is er veelal contact tussen de werknemer en de arbo-dienst om dit proces te structureren en reguleren.

Tot slot

Als vaste afsluiter van deze rubriek, vraag ik Marlie en Fleur naar een tip voor alle ondernemers. Fleur zegt dat vooral samenwerking erg belangrijk is. Op alle niveaus, zowel in de organisatie als buiten de organisatie. Door samenwerking kun je veel bereiken. Maatwerk lever je uiteindelijk door gezamenlijk met klant en personeel de juiste balans te zoeken zodat de producten welke asw levert zorgen voor het succes dat dit bedrijf reeds decennia doormaakt.

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

Uitbreiding zorgverlof en vaderschapsverlof

Begin 2014 komt het kabinet met het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, dat uitbreiding van het vaderschapsverlof en verlof voor mantelzorgers regelt. Het is de bedoeling dat het recht op zorgverlof straks voor alle vormen van zorg gaat gelden. Nu is er alleen recht op langdurend zorgverlof als het om een levensbedreigende ziekte gaat, terwijl kortdurend zorgverlof al wel geldt voor alle ziekenzorg.

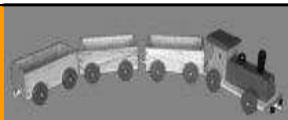
Zorgverlof wordt ook mogelijk voor werknemers die een zieke vriend, een ver familielid of een bekende verzorgen.

Ook het vaderschapsverlof wordt uitgebreid. Op dit moment hebben vaders twee dagen kraamverlof. Daar komen drie dagen onbetaald verlof bij. De werkgever kan dit extra verlof niet weigeren. Voortaan kan een partner dan dus een week verlof opnemen na de geboorte van het kind.

Bron: www.personeelsnet.nl

De vernieuwde branche RI&E is ontwikkeld door:





In focus: Laaggeletterdheid

In Nederland zijn anderhalf miljoen mensen laaggeletterd. Mensen die laaggeletterd zijn, kunnen vaak onvoldoende meedoen in de maatschappij. Uit onderzoek blijkt dat laaggeletterdheid onder andere effect heeft op kwaliteit van het werk, klachten en ziekteverzuim, motivatie, inzetbaarheid en veiligheid.

Wat is laaggeletterdheid?

Geletterdheid is een basisvaardigheid en daarmee een voorwaarde voor de beheersing van andere, meer specifieke vaardigheden. Geletterdheid omvat luisteren, spreken, lezen, schrijven en rekenvaardigheden; om gebruik te kunnen maken van alledaagse technologie, om te communiceren en om informatie te verwerken.

Mensen met beperkte basisvaardigheden zijn niet geletterd of ongeletterd, ze zijn meer of minder geletterd. De vraag wanneer dat niveau (on)voldoende is, is niet gemakkelijk te beantwoorden. Er is wel een breuk zichtbaar tussen ongeletterdheid of analfabetisme en (laag)geletterd-

heid. Ongeletterde mensen kunnen helemaal niet lezen.

Knelpunten voor de onderneming

Laaggeletterdheid is niet altijd zichtbaar voor ondernemers. Is er dan wel een probleem? Onderzoek wijst uit dat onvoldoende investering in basisvaardigheden wel degelijk impact heeft op het werk en op de onderneming, omdat laaggeletterdheid een negatieve invloed heeft op de volgende zaken:

- interne communicatie: één op de vijftien werknemers heeft zoveel moeite met lezen en schrijven dat hij/zij geen personeelsblad of formulier kan lezen;
- veiligheid: grote aantallen werknemers kunnen geen veiligheidsinstructies lezen;
- kosten: door ziekteverzuim en productieverlies.

Hoe herkent u laaggeletterdheid?

U kunt laaggeletterdheid herkennen aan de volgende signalen:

- Vergeet afspraken.

- Neemt formulieren mee naar huis.
- Leest geen of erg traag de werkinstructie of het werkrooster.
- Stelt vragen over informatie die al schriftelijk is verspreid.
- Stuurt geen e-mails.
- Beweegt ogen niet over tekst of formulier.
- Heeft moeite met formuleren van vragen of eigen mening.
- Verzoekt herhaaldelijk om instructies.

Geeft iemand vaak deze antwoorden:

- Dat formulier vul ik thuis wel in.
- Ik schrijf zo onleesbaar, kunt u dat voor mij invullen?
- Ik dacht dat de afspraak morgen was.
- Ik ben mijn bril vergeten.

Probeer dan in een gesprek te beginnen over lees- en schrijfvaardigheden.

Meer weten?

Ga naar www.taalwerkt.nl of www.lezenenschrijven.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.

