

Nieuwsbulletin Hout

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

Jaargang 16

Augustus 2016

In deze editie:

- Op bezoek bij Rotom Nederland B.V.
- InFocus: vallen op de werkvloer
- Nieuwe CAO Houtverwerkende Industrie



Verwerking persoonsgegevens zieke werknemers

Werkgevers hebben informatie van de werknemer nodig als de werknemer ziek wordt. Dit om ervoor te zorgen dat de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk kan en om te beoordelen of de werknemer recht op loon heeft. Welke gegevens mag de werkgever opvragen en verwerken?

De werkgever mag de volgende gegevens vragen aan een werknemer in geval van een ziekmelding: het telefoonnummer, het verblijfsadres, de verwachte duur van het verzuim, lopende werkzaamheden en afspraken, of de werknemer valt onder een vangnetbepaling van de Ziekwet (maar niet onder welke), of er een verband is met een arbeidsongeval en of er sprake is van een verkeersongeval met mogelijkheid tot regres.

Welke gegevens mag een werkgever verwerken? De beoordeling en terugkoppeling van de arbo-dienst/bedrijfsarts over de werkzaamheden die de werknemer nog kan verrichten, de verwachte duur van het verzuim, de beoordeling en terugkoppeling van de arbo-dienst/bedrijfsarts over de mate van arbeidsongeschiktheid en de aanpassingen of voorzieningen die de werkgever moet treffen met betrekking tot de re-integratie.

De werkgever mag dus niet vragen naar de aard en de oorzaak van de ziekte en als de werknemer het zelf vertelt, dan mag de werkgever het niet registreren. Ook mag de werkgever niet vragen om medische informatie. Doet de werkgever dit toch, dan kan dit leiden tot een onderzoek en een boete.

Activeren RI&E mkb-ondernemers

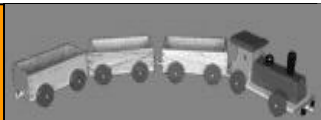
Bij ondernemen hoort risico nemen, maar op een manier die verantwoord is. MKB-Nederland spant zich in voor een zo veilig, gezond, gunstig en duurzaam mogelijk ondernemersklimaat.

MKB-Nederland steunt de activiteiten van het Steunpunt RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie). Hierbij vindt MKB-Nederland het van belang dat ondernemers zich beseffen wat de risico's in hun bedrijf zijn en welke gevolgen dit kan hebben. Hoewel de RI&E wettelijk verplicht is, zijn veel ondernemers zich daar niet van bewust en hebben zij geen RI&E. Dit moet daarom meer onder de aandacht komen.

Om deze reden wil MKB-Nederland de RI&E onder de aandacht brengen bij ondernemers en daarbij willen ze hen stimuleren de RI&E daadwerkelijk toe te passen. MKB-Nederland start daarom een pilot om via het netwerk van KVO-B (Keurmerk Veilig Ondernemen Bedrijventerreinen) de RI&E bij ondernemers te promoten en te stimuleren dit uit te voeren.
Bron: mkb.nl

Minimumeisen basiscontract Arbodienst

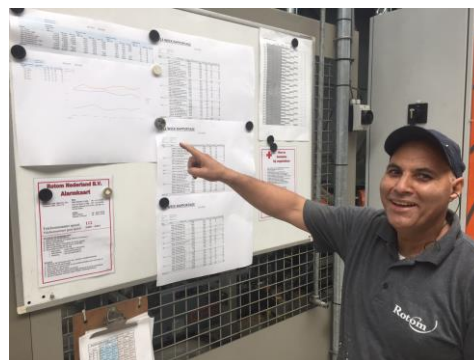
Met de wijziging van de Arbowet moeten er bij iedere werkgever basiscontracten met de arbodienst komen. Momenteel zijn er veel verschillende contracten met soms weinig voorzieningen voor werknemers. Het basiscontract moet de wettelijke minimeisen omvatten waarbij een arbodienstverlener betrokken moet zijn. Het gaat om het toetsen van risico-inventarisatie en evaluatie, begeleiding in geval van ziekte, aanbod van arbeidsgezondheidskundig onderzoek, aanstellingskeuring en de mogelijkheid voor werknemers om naar de bedrijfsarts te gaan. Dit blijkt uit het wetsvoorstel omtrent de wijziging van de Arbowet. *Bron: Rendement.nl*



Aandacht voor elkaar

Rotom Revisited, 12 jaar later

Het eerste bezoek aan de hoofdvestiging van Rotom Nederland BV in Son en Breugel vond plaats in 2004. Nu, 12 jaar later, vonden we het tijd om terug te gaan en te bespreken hoe een aantal relevante onderwerpen die destijds de aandacht hadden er nu voor staan. Daarbij gaat het over zaken als ziekteverzuim, duurzame inzetbaarheid en de betrokkenheid van medewerkers en wat dat oplevert. Maar eerst iets over de ontwikkeling van het bedrijf zelf sinds toen.



Rotom Nederland B.V.

Rotom verkoopt en verhuurt een breed assortiment aan logistieke middelen voor transport en opslag, zoals houten en kunststof pallets, metalen en kunststof boxen en opslagsystemen. Onlangs zijn daar metalen rolcontainers en ladingdragers aan toegevoegd. Rotom produceert, repareert en recyclet deze artikelen voor haar klanten. Pallet pooling is een aantal jaren geleden via een nieuw bedrijfsonderdeel, 2Return, aan het dienstenpallet toegevoegd. Het bedrijf is in de afgelopen jaren in Nederland doorgroeid van één naar vier depots. En in Europa is het bedrijf inmiddels behalve in Nederland actief in België, Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, Polen, Portugal en Spanje. In Nederland is het aantal medewerkers gegroeid naar ruim 90, waaronder een twintigtal uitzendkrachten.

Dat Rotom een prettig bedrijf is om te werken mag blijken uit het feit dat één van de twee gesprekspartners voor het interview dezelfde is als 12 jaar geleden, namelijk Nina Scheibenbauer. Zij is inmiddels 16 jaar werkzaam bij Rotom als directiesecretaresse met PZ-

taken. Johan Cremers, Business Operations Manager, is de andere deelnemer aan het gesprek.

Ziekteverzuim verder omlaag

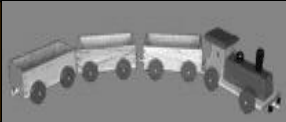
Nina vist moeiteloos de verzuimcijfers van de afgelopen decennia op. Het ziekteverzuim was al teruggebracht van 7,7% naar 4,4% in 2004. Inmiddels is dat cijfer bij Rotom nog verder teruggelopen naar 2,14% over 2015. Het gemiddelde ziekteverzuim in de industrie in Nederland over datzelfde jaar bedroeg 4,8%, fors hoger dus!

Johan en Nina geven beide aan dat dit goede resultaat binnen Rotom met een aantal factoren te maken heeft. Allereerst stelt Rotom zich minder afhankelijk op van de arbodienst. Dat betekent dat er een directere en daardoor ook opener lijn loopt van de direct leidinggevende naar de medewerker. Het is de manager die de verantwoordelijkheid pakt voor verzuimgesprekken en waar nodig probeert om tot alternatieve oplossingen te komen. Lukt dat niet dan vindt dossieropbouw plaats. Johan: "Medewerkers zien best dat je als werkgever niet alles kunt en dat de alternatieven beperkt zijn. Door dit

soort dingen in de lijn op te pakken en op een open en volwassen manier bespreekbaar te maken creëer je begrip en betrokkenheid. Je laat zo zien dat je medewerkers serieus neemt en dat je herkent waarmee ze zitten. Dat leidt weer tot meer medewerkerstevredenheid." Nina vult hierop aan: "En daardoor zijn er weer minder maandagmorgenzieken. Veel minder dan tien jaar geleden." Deze benadering vraagt wel om een andere, minder directieve manier van leidinggeven. De leidinggevende moet zich durven en kunnen openstellen. Ook dat heeft tijd en aandacht nodig.

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Met name bij het productiepersoneel is er sprake van vergrijzing. De eerste twee pensionarissen die hun hele leven bij Rotom hebben gewerkt hebben dit jaar het bedrijf verlaten. Volgend jaar volgen er nog twee. Lang bij hetzelfde bedrijf werken is inherent aan het soort werk bij Rotom. Medewerkers werken met hun handen, zijn relatief laaggeschoold en hebben over het algemeen geen ambitie om iets anders te gaan doen. Ze zijn loyaal en



honnkvast. Het lastige daarbij is dat het werk in de productie fysiek zwaar is. Op een gegeven moment begint het lichaam op te raken en gaat de productiviteit omlaag. Dit wordt naar de toekomst gezien een toenemend probleem. Johan: "Het zou goed zijn als de overheid daar op zou handelen door voorzieningen te treffen. Wat voor een stratenmaker geldt, geldt ook voor de houtverwerker. Allerlei chronische klachten die over de tijd ontstaan, belemmeren het doorgaan met hetzelfde werk. Maar veel an-

dere functies zijn er binnen het bedrijf niet voor deze medewerkers. Er zullen dus meer mogelijkheden gecreëerd moeten worden."

Toenemende betrokkenheid van medewerkers

Medewerkers van Rotom worden in toenemende mate gemotiveerd om hun ervaring in te brengen voor het verbeteren van de bedrijfsprocessen en – resultaten. Zo worden momenteel lean corners ingericht. Tijdens tweewekelijkse besprekingen met medewerkers wor-

den de geplande en gemeten prestaties doorgenomen om te bezien waar verbeteringen gerealiseerd kunnen worden. De reacties en de input van medewerkers leidt in veel gevallen tot bruikbare aanpassingen. Tegelijkertijd is een groeiend gevoel van betrokkenheid bij het bedrijf, en daarmee een toegenomen motivatie, het gevolg van deze besprekingen. En zo blijkt maar weer. Aandacht voor elkaar, zowel als mens als medewerker, loont. Rotom vaart er steeds beter bij.

Digitale 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 dan zelfs geen directe toets door een arbodeskundige meer nodig. Dat scheelt natuurlijk behoorlijk in de kosten.

De erkenning van de RI&E is sinds april 2011 van kracht. De RI&E is geplaatst op www.rie.nl en is voorzien van het groene RI&E erkenningsincoontje, zodat de bedrijven in de houtverwerkende industrie met maximaal 25 werknemers kunnen zien, dat zij in aanmerking komen voor toetsingsvrijstelling.

Deze RI&E is gratis digitaal beschikbaar via <http://www.rie.nl/instrumenten/houtverwerkende-industrie/>

Geregeld: Nieuwe cao Houtverwerkende Industrie

CAO-partijen in de Houtverwerkende industrie zijn tot een akkoord gekomen voor een nieuwe CAO voor de Houtverwerkende Industrie.

Het onderhandelingsresultaat is als volgt:

De looptijd van die nieuwe CAO is van 1 januari 2015 tot en met 30 september 2016;

- Een loonsverhoging van 1,8% per 1 januari 2016 en een loonsverhoging van 0,5% per 1 augustus 2016;
- Een eenmalige uitkering van €50,- bruto in december 2015;
- De VPL premie wordt verhoogd van 1,5% naar 2% voor 2016;
- Per 1 januari 2016 wordt de grens voor seniorenindagen met één jaar opgerekt van 55 jaar naar 56 jaar (ingangsdatum 1 januari 2016)
- De duur en opbouw van de WW en WGA worden gerepareerd conform afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost.

Alle bedrijven die activiteiten verrichten welke vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Houtverwerkende Industrie dienen verplicht premie af te dragen aan het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie.

Bron: <http://www.houtverwerkendeindustrie.nl/cao-informatie>



In focus: Vallen op de werkvloer

Arbeidsongevallen kunnen verschillende oorzaken hebben. Bij oorzaken kan gekeken worden naar de werknemer (geslacht, leeftijd, soort dienstverband), naar het gebruik van materialen of naar omgevingsfactoren. De omgevingsfactoren vallen onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. Denk hierbij bijvoorbeeld aan hoe een werkterrein is ingericht. Wat zijn de belangrijkste oorzaken van arbeidsongevallen?

Enquête arbeidsomstandigheden

Het CBS en TNO hebben een Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) afgenomen. Uit de resultaten blijkt dat vallen op de werkvloer in 2014 de grootste oorzaak was van arbeidsongevallen die leiden tot verzuim van vier of meer dagen. Ook letsel toegebracht door anderen, zoals bedreigen, bijten en schoppen, zijn veelgenoemde oorzaken.

Ongevallen met langer verzuim

Uit de enquête blijkt dat 3,4 procent van de werknemers één of meer arbeidsongevallen heeft gehad in 2014. Het gaat om 240.000 werknemers. Niet alle ongevallen hebben tot verzuim geleid. En bij 88.000 arbeidsongevallen was sprake van minimaal vier dagen verzuim. Verder was in de meeste gevallen sprake van lichamelijk letsel. In 30 procent van de ongevallen met langer verzuim was de oorzaak uitglijden, struikelen of vallen op de werkplek. In 22 procent van de ongevallen ontstond de blessure door bedreiging, bijten of schoppen. En in 16 procent van de ongevallen was bekneling of het geraakt worden door een voorwerp de oorzaak.

Lichamelijk letsel

In meer dan de helft van de ongevallen waarbij sprake was van langer verzuim ging het om lichamelijke blessures. In bijna een derde van de ongevallen werd ontwrichting, verstuiking of

verrekking genoemd. En in 1 op de 10 gevallen kwamen verwondingen en botbreuken voor. Wat zich minder vaak voordeed waren hersenschuddingen en inwendige kwetsuren. En ook verstikking, infecties, vergiftiging en verbranding deden zich minder vaak voor. In een kwart van de arbeidsongevallen met langer verzuim was er sprake van geestelijk letsel. Hierbij kun je denken aan psychische schade vanwege bedreiging of een shock vanwege een traumatische ervaring. In 1 op de 6 gevallen was er sprake van een combinatie van fysiek en psychisch letsel.

Industriële locatie

Een kwart van de ongevallen vond plaats op locaties zoals fabrieken en werkplaatsen. Ook bij zorginstellingen en op kantoren, scholen en musea vonden relatief veel ongevallen plaats. In openbare ruimten, in woningen op bouwterreinen vonden relatief weinig ongevallen plaats.

Bron: Arboportaal.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.

