

Werkvloer

Ad van den Boogaart teamleider technische dienst

In dit nummer:



2 Flexibiliteit
Ploegendienst



4 Het beroep
Ad van den Boogaart



6 Twilmij
Veiligheid



7 Praktijksituatie
arbocatalogus



8 Column
Dries van Wezep

Ploegendienstroosters: een kwestie van

Veel bedrijven in de sector werken met ploegdiensten. Deze wisselende roosters hebben voordelen en ook nadelen. Voor zowel werkgevers als werknemers is het een uitdaging hier een zo goed mogelijke balans in te vinden. Daarbij spelen zowel productietechnische als financiële, fysieke, mentale en sociale belangen mee. En die kunnen nogal strijdig zijn.

ForFarmers is één van de vele bedrijven in de sector die met ploegdiensten werkt. “Wij werken zowel met dagdiensten als met 2-, 3-, 4- en 5-ploegdienstroosters”, zegt **Michael Litjens**. Hij is als manager operations bij ForFarmers verantwoordelijk voor de productie, de productielocaties en de logistiek. “Werken in ploegdiensten zorgt ervoor dat de bezetting van de fabriek optimaal is. Je kunt meer tonnen omzetten waardoor de kostprijs omlaag kan.”

Rommelige hormonen

Coen van Limborgh, partner bij bureau Syntro, deed op verzoek van cao partijen onderzoek naar de effecten van het werken in ploegdiensten op onder meer de fysieke en mentale gesteldheid van mensen. Wat hem betreft hebben 3-ploegdiensten de minste voorkeur. “Werknemers draaien bij deze dienstvorm een week lang vroege dienst, een week late, een week 's nachts en zijn dan twee dagen vrij. Een moeilijkheid bij dit rooster is dat je een hele week lang dezelfde



Coen van Limborgh

dienst draait. Een andere indeling kan niet omdat een vroege dienst niet op een nachtdienst mag volgen. En dat is niet bevorderlijk voor je gesteldheid. Menselijke hormonen zijn gewend aan een dag- en nachtritme”, legt hij verder uit. “Wanneer je dat in de war schopt, verandert het ene hormoon sneller mee dan het andere zodat de hele hormoonhuishouding een rommeltje wordt. Gevolgen kunnen slaapproblemen zijn, maar ook stemmingswisselingen, spijsverteringsklachten en hoofdpijn. Je ziet ook vaak dat mensen een slechtere conditie hebben. Ze eten onregelmatig, bewegen niet genoeg en roken meer om wakker te blijven. Dit leidt weer tot een hogere bloeddruk en dus een grotere kans op hart- en vaatziekten. Uiteindelijk brengt het de levensverwachting naar beneden.”

Flexibel rooster

Beter is het dan ook volgens Van Limborgh om te kiezen voor

een 4- of 5-ploegdienst. “Bij een 4-ploegdienst wordt de zaterdag (en zondag) bij de werkweek getrokken waardoor een meer flexibel rooster ontstaat en werknemers niet meer een week lang dezelfde dienst draaien. Voordat hormonen kunnen wennen aan een nieuw ritme, wordt alweer van dienst gewisseld. Door sneller te roteren, schop je die hormoonhuishouding dus veel minder in de war. Ook een 5-ploegdienst is een goede mogelijkheid. De flexibiliteit in het rooster wordt dan nog iets groter.”

Een paar dagen omschakelen

René Regelink, allround operator planning en OR-lid bij ForFarmers, is het met de onderzoeker eens dat een 3-ploegdienst veel van je vraagt. “Als je een week lang in hetzelfde ritme hebt gewerkt en je moet vervolgens omschakelen naar een andere dienst, dan is het behoorlijk wennen. Het duurt echt wel een paar dagen voordat je weer een beetje bent hersteld.” Slaapproblemen of last van depressie heeft Regelink echter nooit gehad. “Wel heb ik in het verleden een collega gehad die maar niet kon wennen aan nachtdiensten. Die is uiteindelijk uit de ploegdienst gestapt.”

Inspelen op de markt

Op locaties van ForFarmers werken werknemers in verschillende diensten. Ook kunnen teams wisselen van soort ploegdienst bij verandering in de productie. Litjens: “Niet aanpassen als bedrijf is

“Sneller roteren schopt de hormoonhuishouding veel minder in de war”

Ploegdiensten zijn er in diverse vormen. Hieronder sommen we de verschillende roosters op:

2-ploegdienst (bij alleen werken op doordeweekse dagen)
- Week vroege dienst, twee dagen vrij, week late dienst

3-ploegdienst (bij alleen werken op doordeweekse dagen)
- Week vroege dienst, week late dienst, week nachtdienst (twee dagen vrij)

Voorbeeld 4-ploegdienst

- 2 vroege diensten, 2 late diensten, 2 nachtdiensten, 3 dagen vrij
- 2 vroege diensten, 2 late diensten, 1 dag vrij,
- 2 nachtdiensten, 2 dagen vrij, 2 vroege diensten, 1 dag vrij
- 2 late diensten, 2 nachtdiensten, 3 dagen vrij

Voorbeeld 5-ploegdienst

- 2 vroege diensten, 2x late diensten, 2 nachtdiensten, 3 ½ dag vrij

balans

dodelijk. Je moet je bezetting afstemmen op je afzet. Als er een grote vraag is naar producten, schakelen we op naar bijvoorbeeld een 5-ploegdienstrooster. Mocht de vraag kleiner worden, dan doen we een stapje terug in het rooster." Toch gaat dit niet zonder slag of stoot. "Zo'n beslissing moet wel eerst door de Ondernemingsraad worden goedgekeurd. En werknemers horen ruim van tevoren wanneer dit gebeurt zodat ze ook hun privésituatie erop af kunnen stemmen."

Rekening houden met je mensen

Toch is er volgens Litjens geen uitgesproken voorkeur van werknemers voor een bepaald soort dienst. "Dat verschilt echt per persoon. Uiteraard proberen we, waar mogelijk, zo goed mogelijk te luisteren naar de wensen van de werknemers. Zo zijn er mensen die vanuit religieus oogpunt liever niet op zondag werken. Daar hebben we natuurlijk begrip voor. Er wordt inderdaad flexibiliteit gevraagd van werknemers, maar daar staat ook een vergoeding tegenover. In het algemeen geldt; hoe hoger de ploegdienst, hoe groter de vergoeding. Er zijn dan ook voldoende mensen die in het weekend willen werken. De beloning maakt veel goed."

Aantrekkelijke vergoeding

Regelink heeft vanuit zijn jarenlange ervaring een duidelijke voorkeur voor de 5-ploegdienst. "Ik werk al tweeëntwintig jaar bij ForFarmers en heb in alle soorten ploegdiensten gezeten. Bij de 5-ploegdienst heb je een vast ritme; twee dagen vroeg, twee dagen laat, twee keer nacht en dan drieënhalve dag vrij. Natuurlijk betekent dat wel dat je regelmatig in de weekenden werkt. Je mist

soms een feestje omdat je moet werken of de volgende dag vroeg op moet, maar daar staat tegenover dat je ook vaak doordeweeks een dagdeel vrij bent. Dat geeft je de mogelijkheid om je kinderen naar school te brengen of om bijvoorbeeld bankzaken te regelen. En ja, de aantrekkelijk vergoeding helpt ook een handje. Wat mij betreft blijf ik dan ook nog jaren in ploegdiensten werken."

Forse investering

Wat de gevolgen ook mogen zijn, Van Limborgh heeft wel degelijk begrip voor de keuze van werkgevers voor een 3-ploegdienst. "Vooral voor kleine bedrijven is het lastig om te werken met 4- of 5-ploegdienstroosters. Stel dat binnen een bedrijf een team bestaat uit tien personen. Dat betekent dat er bij een 3-ploegdienst in de meest gunstige situatie dertig werknemers actief zijn. Als je dan als werkgever wilt overschakelen naar een 4-ploegdienst, heb je ineens tien werknemers extra nodig. Dat is een forse investering in mensen. Daar moet je wel het geld voor hebben."

Vergrijzing

Maar Van Limborgh kijkt ook vooruit. "De sector heeft last van vergrijzing. Binnen nu en tien jaar ontstaat een tekort aan arbeidskrachten. Dat betekent dat werknemers hun baan voor het uitkiezen hebben. Logischerwijs kiezen ze dan niet voor een baan waarbij ze in een 3-ploegdienst moeten werken. Dat blijft hoe dan ook de zwaarste dienst. Vanuit de arbeidsmarktpositie van werkgevers is het dan ook verstandig om over te schakelen op een 4- of 5-ploegdienst. Voor jongere werknemers wordt een werkgever dan een stuk aantrekkelijker."

Rene Regelink en Michael Litjens



Ad van den Boogaart Teamleider technische die

Hij zorgt ervoor dat machines blijven doordraaien en storingen zo snel mogelijk worden opgelost.

Als technisch teamleider bij ABZ Diervoeding zorgt Ad van den Boogaart voor een zo soepel mogelijk verloop van de diervoederproductie.

“Ik ben opgeleid tot elektricien en in 1982 begonnen als magazijnmedewerker bij ZON coöperatie Zuidoost Nederland, zoals het bedrijf toen heette. Twee jaar later werd een nieuwe fabriek gebouwd. Ik was vanaf het begin af aan bij de bouw betrokken. Ontzettend leuk vond ik dat. Intussen werkte ik ook aan mijn eigen ontwikkeling. Vanuit de functie van magazijnmedewerker ben ik verder opgeklommen. Met behulp van diverse cursussen ben ik uiteindelijk teamleider technische dienst geworden. Nog steeds volg ik regelmatig cursussen om bij te blijven op het gebied van techniek.”

Draaiende machines

“Anders dan wat je met mijn functienaam misschien zou denken, heb ik geen team onder me. Wel overleg ik met bijvoorbeeld

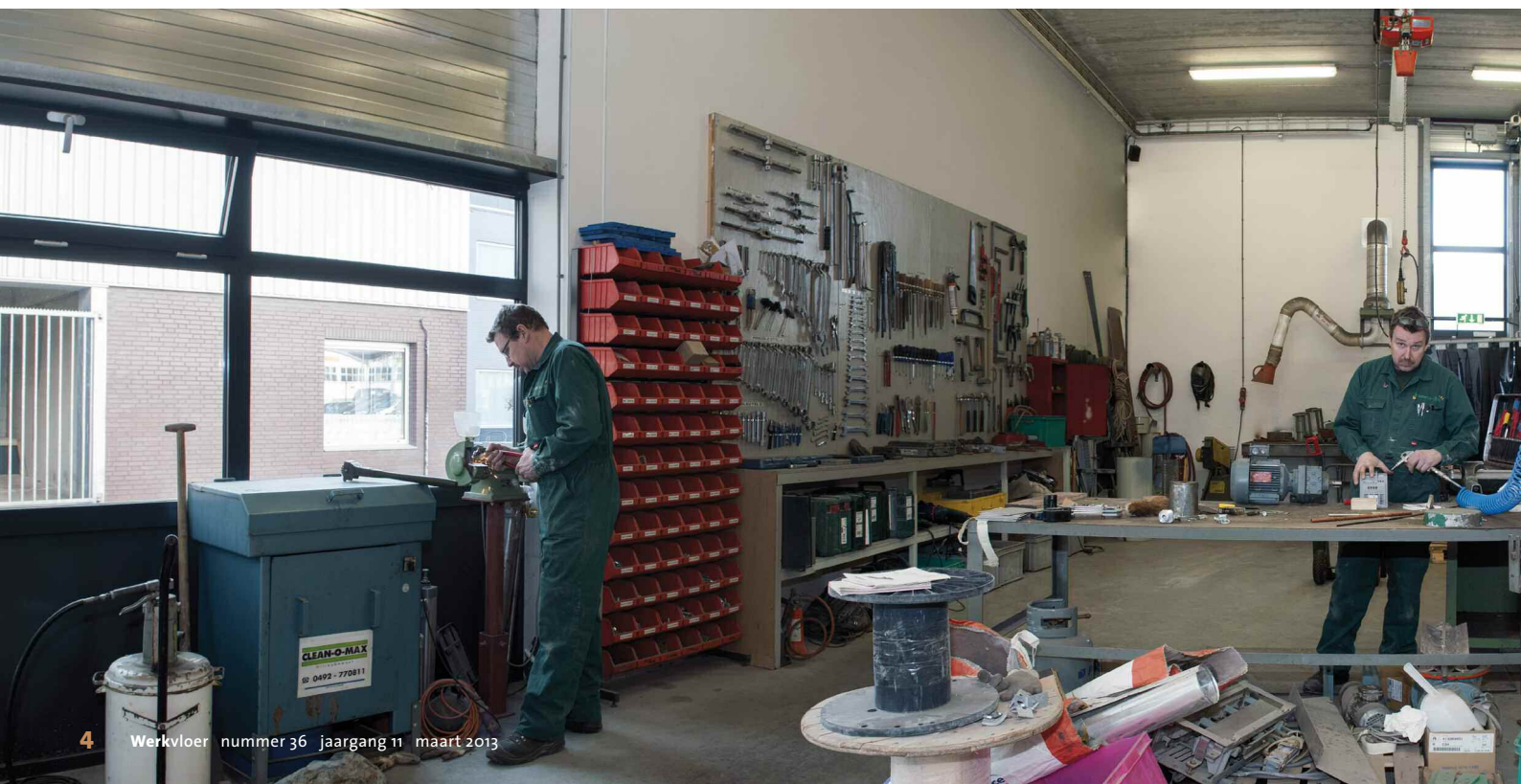
operators. Ik moet zorgen dat de productie op gang blijft. Er wordt 24 uur per dag geproduceerd, vijf dagen per week. Dat betekent dat we met ploegendiensten werken. Zelf werk ik in principe overdag, maar ik ben wel op afroep beschikbaar bij calamiteiten. Storingen moeten zo snel mogelijk worden opgelost, want mensen moeten aan het werk kunnen blijven. Voor vragen ben ik altijd bereikbaar. Ik heb liever dat ze een keer te vaak dan te weinig bellen.”

Tijd voor een lolletje

Na ruim dertig jaar vindt van den Boogaart zijn werk nog steeds leuk. “In 2010 hebben we een nieuwe werkplaats betrokken die we naar eigen inzicht mochten inrichten. Ik ga er altijd met plezier naar toe. Iedere dag is anders en ik heb altijd zin in nieuwe klussen. Een leuk onderdeel van mijn werk



vind ik het aanvragen en beoordelen van offertes voor nieuwe producten of onderdelen. De kunst is een zo goed mogelijke prijs-kwaliteitverhouding te vinden. Mijn grootste uitdaging is alle machines op gang te houden en ervoor te zorgen dat zo min mogelijk storingen optreden. Er wordt hard gewerkt en er is soms ook sprake van een hoge werkdruk, maar ik ga altijd voor kwaliteit. Ik heb liever dat dingen goed gebeu-



BEROEP nst met hart voor de zaak



ren dan dat er half werk wordt afgeleverd. En ja, een lolletje op z'n tijd vind ik ook belangrijk. Dat zorgt voor een positieve sfeer.”

Schaalvergroting

Sinds 1 januari 2013 is Brameco-Zon met Arkervaart gefuseerd tot ABZ Diervoeding. “Reden van de fusie is schaalvergroting.

De vestigingen van Brameco-Zon bevinden zich voornamelijk onder de grote rivieren. De locaties van Arkervaart zijn meer verspreid over het land. Door de fusie bestrijken we nu een goot deel van Nederland. Een ander voordeel van de samenwerking vind ik dat je met meer mensen meer kennis in huis hebt. Samen kom je net

Brameco-Zon fuseerde per 1 januari 2013 met Arkervaart-Twente tot ABZ Diervoeding. Het voormalige Brameco-Zon heeft locaties in Eindhoven en Udenhout.

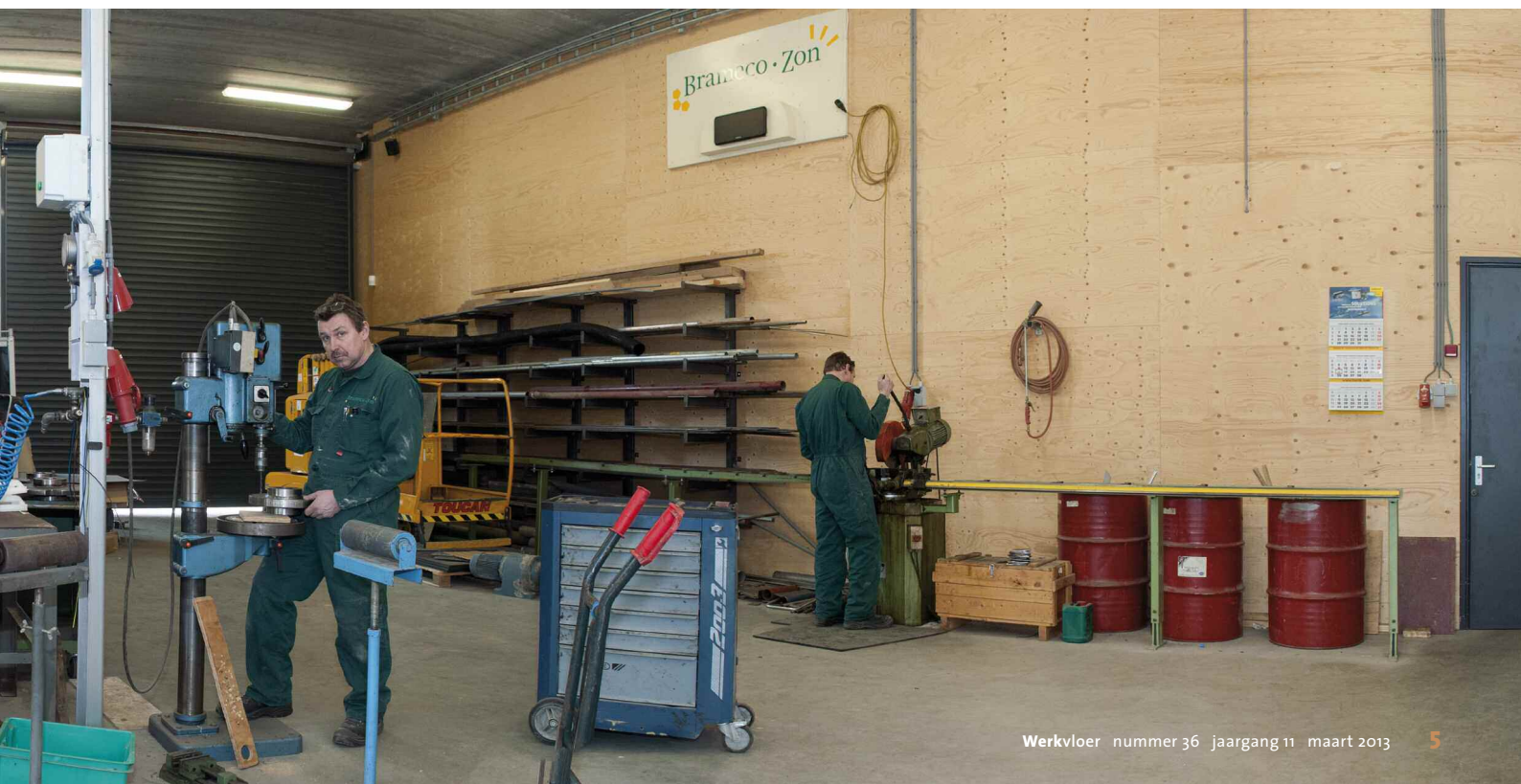
De vestigingen van het voormalige Arkervaart-Twente bevinden zich in Nijkerk, Leusden en Markelo. Door de krachten te bundelen hebben beide bedrijven nu een betere landelijke dekking. Voorsnog verandert er niets aan de wijze van productie en de samenstelling van de teams.

een stapje verder.”

Gedisciplineerd bedrijf

Tijd voor een ander bedrijf vindt de team-leider technische dienst het nog lang niet. “Ik zie geen aanleiding om op korte termijn te vertrekken. Ik heb in deze tak het hoogst haalbare bereikt en ben erg tevreden met mijn functie. En bovendien vind ik ABZ een leuk bedrijf. Ik kan toekomstige werknemers dan ook zeker aanraden om bij ons te komen werken. Het is een gedisciplineerd bedrijf dat kwaliteit hoog in het vaandel heeft staan.”

“Een lolletje op z'n tijd zorgt voor een positieve sfeer”



Veiligheid gaat voor alles bij Twilmij

Als het gaat om veilig werken dan loopt Twilmij voorop in de sector. Twee jaar geleden werd REACH, een Europese verordening voor chemische stoffen, geïntroduceerd. Dit was voor Twilmij een moment om opnieuw het veiligheidsbeleid van grondstoffen en premixen te beoordelen. Van de ontvangst van grondstoffen in de fabriek, tot aan de aflevering van premixen bij de klant: alle processen zijn in kaart gebracht en zo nodig aangepast. “Wij willen voorkomen dat we achteraf moeten zeggen dat het beter had gekund”, aldus Kwaliteitsmanager **Alphons Oosterwegel**.

Twilmij heeft in de tussentijd veel aangepakt én voor elkaar gekregen. “We hebben een speciale bulkwagen aangeschaft voor het transport van gekwalificeerde premixen over de weg en de chauffeurs zijn ADR* opgeleid. Voor de opslag van grondstoffen en het doseren ervan hebben we recent een tweede bunkerset in de fabriek gebouwd. Dit is uniek voor de diervoederbranche”, verduidelijkt Oosterwegel. “Hiermee wordt het handmatig afwegen van kleine, kritische componenten voor een belangrijk deel door de machine overgenomen. De nieuwe doseerinstallatie (Alfra) doseert heel nauwkeurig, zonder stofemissie.”

Informatie

Een ander aandachtspunt is de etikettering van de producten. Oosterwegel vervolgt: “De kwaliteitsafdeling bewaakt de informatie die op de etiketten en veiligheidsinformatiebladen van onze grondstoffen en van de premix-producten staat. Daarbij vinden we het niet alleen belangrijk dat klanten weten hoe ze het product moeten toepassen, maar ook in hoeverre de verwerking ervan invloed kan hebben op de gezondheid en het milieu. Dus ook dat vermelden we.”

Schadelijk

Twilmij verwerkt kleine hoeveelheden van hoge concentraties grondstoffen. Als je daar dagelijks onbeschermd mee werkt, kan

dit schadelijk zijn voor de gezondheid. “Dat willen we voorkomen en daar doen we veel moeite voor”, stelt de Kwaliteitsmanager. “Niet alleen in de vorm van afzuiginstallaties op de werkplek, maar ook als het gaat om het geven van voorlichting over het correct gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.”

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Twilmij streeft ernaar het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen zoveel mogelijk af te stemmen op het werken met kritische stoffen. Gezichtsmaskers, lange mouwen en handschoenen moeten op bepaalde werkplekken worden gebruikt. Oosterwegel: “Ook al is het niet altijd prettig om deze te dragen. Een stofkapje of een gezichtsmasker werkt belemmerend in de communicatie.”

Stofbelasting

Voortdurend punt van aandacht is stof en het vermijden daarvan. Stofvrij werken levert een prettige, efficiëntere werkomgeving en een constanter product op. “Maar stof is op zich niet te voorkomen. Wel kunnen we ervoor zorgen dat dit tot een minimum wordt beperkt”, aldus Oosterwegel. “Op dit moment bekijken we de stofbelasting van onze productiemedewerkers. Gedurende de werkdag doen we metingen in de verwerkingsruimten. Een medewerker wordt uitgerust met een stoffilter met afzuigpompje dat voortdurend lucht aanzuigt. Dit simuleert wat deze persoon inademt.

De Alfra doseerinstallatie van Twilmij



De arbocatalogus in de praktijk

Wat doet Twilmij?

Twilmij is een toonaangevende producent van premixen en melkvervangers voor de nationale en internationale diervoederindustrie. In de moderne fabriek in Stroe wordt conform de hoogste kwaliteitsnormen specifiek voor de branche geproduceerd.



We checken welke stoffen op het filter zijn aangetroffen en in welke hoeveelheid. Daaruit kunnen we concluderen of de afzuiging op de werkplek afdoende is. Als het nodig is, stemmen we ons beleid hierop af.”

Open cultuur

“We doen er veel aan om medewerkers te betrekken bij het veiligheidsbeleid. Het is immers in hun belang én in dat van Twilmij. We leggen uit waarom we dingen doen, waarom het in voorkomende gevallen echt verstandig is persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken en hoe die te hanteren. Want als iemand een stofmasker krijgt en deze vervolgens niet goed over zijn neus en mond zet, dan beschermt hij zichzelf niet. Ook worden medewerkers extra geschoold, hebben we meerdere keren per jaar productie-overleggen die over veiligheid gaan en onderhouden we nauw contact met de arbeidshygiënist om onze kennis op peil te houden. En heel belangrijk: we spreken elkaar aan op elkaars gedrag.”

Meer weten?

“We zijn door onze ervaring op het gebied van veilig werken nu een vraagbaak voor onze afnemers. Daarom willen we graag onze kennis delen met klanten en met andere bedrijven”, besluit Oosterwegel. “Dus als mensen vragen hebben na het lezen van dit artikel, dan kunnen ze contact opnemen met onze accountmanagers.”

*The European Agreement concerning the International Carriage of Dangerous Goods by Road (ADR). Oftewel het Europees verdrag betreffende het internationaal vervoer van gevaarlijke stoffen over de weg.

In de fabriek rijden vrachtwagens continu in en uit. Daarbij zijn verschillende risico's aanwezig, zoals vrachtauto's die dieselrook uitstoten. Vragen die je als medewerker of preventiemedewerker kunt hebben zijn: Is dieselrook eigenlijk een risico voor mijn gezondheid? Als dieselrook schadelijk is voor mijn gezondheid, wat moet ik dan doen om schade te voorkomen? Waar kan ik de informatie vinden die ik nodig heb?

De arbocatalogus voor de Graanbe- en verwerkende industrie biedt oplossingen voor arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid op het werk. Het doel van de arbocatalogus is beschikbare oplossingen voor iedereen makkelijk toegankelijk maken. Hierdoor wordt toepassing van deze oplossingen gestimuleerd en daarmee ook veilig, gezond en plezierig werken. De arbocatalogus is digitaal beschikbaar, zie www.arbocatalogusgraan.nl.

Kom je als werknemer een situatie tegen die in jouw ogen onveilig is? Bespreek dan mogelijke oplossingen met je preventiemedewerker of leidinggevende.

Praktijksituatie

Dieselmotoren stoten stofdeeltjes uit die schadelijk zijn voor de gezondheid. Om te weten hoe groot de risico's zijn bij het inademen van deze stofdeeltjes kijk je in de arbocatalogus. Daar vind je ook afspraken die werkgevers en werknemers gemaakt hebben over de maatregelen die je moet nemen om de gezondheid te beschermen.

Hoe ga je aan de slag?

Stap 1. Wat is het?

Open de arbocatalogus: www.arbocatalogusgraan.nl en kies voor het onderwerp gevaarlijke stoffen.

Stap 2. Aanpak

Bij de aanpak staat dat de werkgever risico's moet inventariseren. Daarna moet hij kijken naar de grenswaarden voor gevaarlijke stoffen waaraan de werknemers worden blootgesteld. Tot slot moet de werkgever een plan van aanpak maken om de risico's voor de medewerkers te beheersen.

Stap 3. Oplossingen

Inventariseren is natuurlijk erg belangrijk om te weten hoe groot het probleem is, maar welke maatregelen genomen moeten worden is nog niet duidelijk. Via het kopje Oplossingen en vervolgens GS-o6 “Beperking blootstelling aan dieselrook” kom je bij de maatregelen die kunnen helpen om de gezondheid te beschermen. Hier staat zelfs dat er een verplichting is om blootstelling aan dieselrook uit te sluiten tenzij dit technisch niet mogelijk is, in dat geval moet de werkgever de blootstelling zo veel mogelijk terugdringen.

Begin bij de bron en voorkom draaiende dieselmotoren op plekken waar mensen werken. Vervang dieselmotoren door elektrische motoren. En als dit niet kan, zorg dan voor bijvoorbeeld opsteekfilters of afzuiging. In de praktijk zal dit niet altijd gemakkelijk zijn en zul je merken dat opzetfilters niet passen of dat afzuigslangen stukgereden worden. Bespreek dit samen. Als iedereen vindt dat het belangrijk is, dan is er meestal ook wel een werkbare oplossing te vinden.

Column

Van cao-onderhandelingen tot de arbocatalogus

“De FNV-Sectorraad is het klankbord van de vakbond”

Dries van Wezep is in het dagelijks leven chauffeur bij Agrifirm Plant.

Naast zijn 40-urige werkweek, en dan tellen we het structurele overwerk niet mee, zet hij zich met hart en ziel in voor onder meer de Sectorraad van FNV Bondgenoten. Wat doet de Sectorraad eigenlijk? Dries legt het uit.

“Mijn werk voor de FNV-Sectorraad begon toen een collega mij eens meevroeg naar een vergadering. De materie die daar werd besproken, sprak me wel aan. Ik vind het leuk om mee te praten en te denken én om me verder te ontwikkelen. De Sectorraad bestaat uit diverse FNV-kaderleden, afkomstig van verschillende graan be- en verwerkende bedrijven uit heel Nederland. Samen vormen wij het klankbord voor de vakbond. Gemiddeld komen we elke twee à drie maanden bijeen. We bereiden met de vakbondsbestuurder sectoroverkoepelende kwesties voor, als bijvoorbeeld de cao-inzet. Daarvoor moet ik goed op de hoogte zijn van lopende kwesties. Stukken lezen doe ik in mijn vrije tijd. Want daar heb ik ondanks het

Je hoort hoe collega's van andere bedrijven de zaken aanpakken

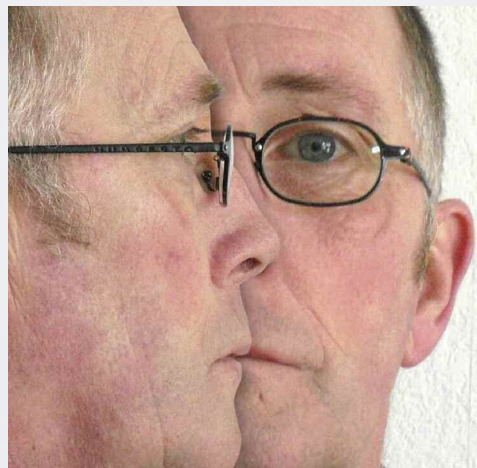
vakbondsverlof overdag geen tijd voor. Nu zijn we als Sectorraad bezig met de voorbereidingen voor de cao-onderhandelingen die in maart beginnen. Afgelopen december hebben we al voorwerk gedaan. Dit vormt de basis voor de enquête die we de komende weken verspreiden onder medewerkers in de sector. Vul deze dus in. Dan zien wij waar draagvlak voor bestaat of wat je geregeld wilt zien.

Aan de hand van de enquêteresultaten maken we, weer samen met de vakbondsbestuurder, de voorstellenbrief voor de werkgeversvertegenwoordiging. Aansluitend ben ik met een ander kaderlid aanwezig bij de

onderhandelingen. Wij steunen de vakbondsbestuurder die de formele onderhandelingen voert.

De Sectorraad kan grote invloed uitoefenen. Ik kijk dan ook tevreden terug op de resultaten van de cao-onderhandelingen van vorig jaar. Met gepaste trots konden we toen het onderhandelingsresultaat voor de loonsverhoging en de introductie van het Persoonlijk Opleidingsbudget (POB) aan de Sectorraad en vakbondsleden presenteren. Daar gaan we dit jaar weer voor.

Naast de cao-onderhandelingen bespreken we als Sectorraad nog veel meer. Denk aan personeelsbeleid, fusies, reorganisaties, arbocatalogus, pensioenen, flexibel roosteren, ploegenroosters etc. Het praktische van de Sectorraad is dat je hoort hoe collega's van andere bedrijven de zaken aanpakken. Kan iedereen zomaar aanschuiven bij de Sectorraad vraag je je misschien af. Natuurlijk kunnen we altijd extra mensen gebruiken. We gaan er juist voor dat mensen van zoveel mogelijk verschillende bedrijven uit de sector in de Sectorraad zitting kunnen nemen. Dus als je dit leest... wat let je? Het is toch geweldig als je iets voor je collega's kunt betekenen? Dus ben je FNV-lid of FNV-kaderlid en wil je meer weten, mail me dan: d.vanwezep@solcon.nl”



Colofon

Werkvloer is een gezamenlijke uitgave van FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, Nevedi en het Productschap Diervoeder. Deze uitgave verschijnt vier keer per jaar.

Redactie

Erica de Bruin (PDV),
Erna Luijendijk (PDV),
Nurettin Altundal (FNV Bondgenoten),
Wietze Kampen (CNV Vakmensen),
Sjef Verheggen (De Unie),
Heleen van Weele (Nevedi)

Teksten

Intervolvement Communicatie BV

Foto's

Fons van Bindsbergen, Melissa van Wezep

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

Deckers Snoeck N.V.



Reageren op Werkvloer?

Wilt u reageren op Werkvloer? Dat kan. U kunt bellen of mailen met commentaar, vragen en suggesties naar:

Redactie Werkvloer:

079-368 70 17, werkvloer@hpa.agro.nl

FNV Bondgenoten:

0495-43 31 73 (Nurettin Altundal)

N.Altundal@bg.fnv.nl

CNV Vakmensen:

055-526 42 50 (Wietze Kampen)

w.kampen@cnvvakmensen.nl

De Unie:

0345-85 18 51 (Sjef Verheggen)

sjef.verheggen@unie.nl

Nevedi:

010-243 03 01 (Heleen van Weele)

vanweele@nevedi.nl

U kunt Werkvloer ook in digitale vorm ontvangen. Stuur een mail naar de redactie van Werkvloer en de volgende editie wordt digitaal verstuurd.

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Productschap Diervoeder. Suggesties en ideeën voor Werkvloer zijn van harte welkom. Neem dan wel tijdig contact op met de redactie.

ISSN 1572-5251