

# WERKvloER



Vrijwilligerswerk  
in Zuid-Afrika

## In dit nummer:

**2** OR  
Meedenken



**4** Trots op  
Peter Krijgsman



**6** Sociaal Fonds  
Subsidies



**7** Oh zit dat zo?!  
Besloten ruimten

**8** Pensioen  
Duurzaam beleggen

# OR denkt en kijkt mee

*De ondernemingsraad (OR) werd in 1950 in het leven geroepen om werknemers meer invloed te geven op het reilen en zeilen van het bedrijf waar ze werken. OR-leden nemen die taak serieus. "We denken mee en kijken mee met de directie", zegt Adrie van Haren van Coppens Diervoeding. "Bij belangrijke beslissingen houden we de belangen van de medewerkers in het oog", aldus OR-voorzitter Steven Hoeve van ABZ Diervoeding.*



Adrie van Haren



Frans Heslenfeld

## 'Gezond spanningsveld tussen OR en directie'

**A**drie van Haren (58) zit sinds 2001 in de ondernemingsraad van Coppens Diervoeding in Helmond. "Ik werd gevraagd", zegt het hoofd Bedrijfsbureau en Automatisering. "We hadden net een reorganisatie achter de rug, dus ik dacht dat het de komende jaren wel rustig zou zijn. Toen kwam de vogelgriep van 2003, waardoor onze afzet sterk terugliep en we opnieuw moesten reorganiseren." Die reorganisatie verliep met goed overleg tussen directie en OR. "We moesten wel vol aan de bak en we hebben er veel tijd in gestoken. De directie heeft goed naar onze inbreng geluisterd en uiteindelijk zijn er minder medewerkers ontslagen dan in de eerste plannen. Later is een dochteronderneming die visvoer maakte verkocht en verhuisd naar Duitsland. Dat heeft ook wel wat aandacht gevraagd." Verder is het OR-werk "niet zo spannend", vindt Van Haren. "We komen om de paar maanden bij elkaar en soms schuift de directeur aan. We hebben een goede relatie en we worden goed op de hoogte gehouden. Roosterwijzigingen, een pauzetoeslag, ploegendienst, dat zijn wel zo'n beetje de onderwerpen. We hebben een sociale directie, die bij plannen rekening houdt met de gevolgen voor medewerkers."

### Druk met arbeidsvoorwaarden

Frans Heslenfeld (59) is specialist bedrijfsontwikkeling bij de afdeling FarmConsult van ForFarmers. Hij zat in de ondernemingsraad van Hendrix UTD toen dat bedrijf in 2012 werd overgenomen door ForFarmers. Sindsdien is hij lid van de OR van ForFarmers, het afgelopen halfjaar als voorzitter. "De jaren na de overname zijn we druk geweest met de integratie van arbeidsvoorwaarden", zegt hij. "Dat was een ingewikkeld traject dat veel aandacht vroeg." Heslenfeld is sinds 2004 actief in de medezeggenschap. "Het is heel interessant om vanuit diverse invalshoeken te kijken naar het bedrijf. Dat geeft me energie. Waarom gaat het in het bedrijf zoals het gaat? Dat wil ik wel weten. Daarbij houdt de OR in de gaten dat er bij besluiten van de directie voldoende aandacht is voor de gevolgen voor medewerkers." Die medewerkers zijn niet altijd even betrokken bij de ondernemingsraad, constateert hij. "We hebben de bezetting van de OR rond. Verkiezingen zijn niet altijd nodig, omdat er

# met de directie



soms maar één kandidaat is. Ik vind het overigens prima als mensen genoeg hebben aan hun eigen werk, maar ik vind het leuk om van verschillende kanten naar het bedrijf te kijken.”

De band met de directie noemt hij goed. “Er is een gezond spanningsveld. De directie heeft soms wat meer haast om besluiten door te voeren, terwijl wij de tijd nodig hebben om een goed oordeel te vellen. Aan de andere kant overleggen we vaak al in een vroeg stadium met de directie en stemmen we zaken af. Dan verloopt de instemmingronde heel soepel.”

## Ondernemingsraad (OR)

De Wet op de ondernemingsraden werd in 1950 van kracht onder het kabinet Drees. Werknemers moesten meer inspraak krijgen in het bedrijf ‘in het belang van het goed functioneren van de onderneming’.

Bedrijven met meer dan vijftig medewerkers zijn verplicht om een OR te hebben. De OR wordt gekozen door de medewerkers. Mensen die langer dan een jaar in dienst zijn, mogen zich kandidaat stellen, en iedereen die langer dan zes maanden in het bedrijf werkt, mag stemmen. De OR stelt zelf vast hoe vaak er verkiezingen zijn.

De OR heeft diverse rechten en bevoegdheden, zoals adviesrecht, instemmingsrecht en informatierecht. Bij belangrijke beslissingen moet de directie advies of instemming vragen aan de OR. In een aanvraag beschrijft de directie haar plannen en legt ze uit waarom die volgens haar nodig zijn.

Adviesrecht is er onder meer als de directie het bedrijf wil inkrimpen of uitbreiden en wanneer de organisatie van het bedrijf ingrijpend wordt gewijzigd. Als de directie afwijkt van het advies, kan de OR beroep instellen bij de Ondernemingskamer.

Instemming moet de directie vragen bij besluiten die een groot deel van de werknemers treffen, zoals veranderingen in het pensioen, arbeidstijden, functiewaardering of arbeidsomstandigheden. De OR heeft het recht om informatie te ontvangen die nodig is om een goed oordeel te vormen.

## Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Bedrijven tot vijftien medewerkers hoeven geen ondernemingsraad in te stellen. Werken er meer dan tien mensen, dan kunnen die vragen om een personeelsvertegenwoordiging (PVT). De werkgever moet daarin toestemmen. Een PVT heeft ook adviesrecht en instemmingsrecht, maar dat gaat minder ver dan dat van de OR.



## Belangen bewaken

Steven Hoeve (49) is teamleider productie bij ABZ Diervoeding. Hij kwam de OR in 2011 versterken, aan de vooravond van de fusie tussen Arkervaart Diervoeding in Nijkerk en Brameco-Zon in Eindhoven. “Ik werd gevraagd. Het leek me goed om bij dat ingrijpende proces de belangen van medewerkers te bewaken. Het was een intensief traject, maar ook heel leerzaam.”

Net als bij ForFarmers kreeg de OR van ABZ Diervoeding te maken met het aanpassen van de arbeidsvoorwaarden, zodat iedereen in het bedrijf hetzelfde salaris krijgt voor hetzelfde werk. “Dat betekent dat sommige medewerkers jaarlijks iets minder loonsverhoging krijgen dan collega’s die minder verdienen, tot ze op hetzelfde niveau zitten. Daar was niet iedereen het mee eens, maar we hebben er als OR wel mee ingestemd.”

De lijnen zijn kort bij ABZ Diervoeding. “Ik kom zelf op de werkvloer en weet wat er leeft bij ‘de jongens’. De relatie met de directie is goed. Er is over en weer waardering. Als ondernemingsraad heb je verschillende juridische middelen als stok achter de deur als je er samen niet uitkomt, maar die weg hebben we nog nooit hoeven gaan.”

# Trots op

## Wie?

Peter Krijgsman (57)

## Functie?

Logistiek planner bij Coöperatieve Zuidelijke Aan- en Verkoopvereniging U.A. (CZAV) in Wemeldinge

## En ook?

Vrijwilliger bij landbouwproject in Zuid-Afrika

# 'Ik moest iets doen

## ***Wat houdt het vrijwilligerswerk in?***

Ik ben in 2016 twee keer in Zuid-Afrika geweest. In februari met mijn vrouw om me te oriënteren, in november nog een keer. In het verleden adviseerde ik klanten van CZAV over hun bedrijfsvoering. Met mijn kennis kan ik veel betekenen voor de kleine boeren in Zuid-Afrika. Die verbouwen onder slechte omstandigheden gewassen op kleine lapjes grond. Als ze dat wat slimmer doen, krijgen ze een veel betere opbrengst.

## ***Hoe ben je in Zuid-Afrika terechtgekomen?***

Ik zag op televisie een reportage over het werk van Simon en Renske Schaaïj. Die gingen in 2003 in Zuid-Afrika wonen om daar hun bedrijf (import/export) te continueren. Geraakt door de armoede in het gebied zijn zij kleine boeren gaan ondersteunen en evangeliseren. Goed werk, maar zij misten kennis van landbouw. Toen ik zag hoe het er daar aan toeging, liepen de tranen over mijn wangen. Ik heb contact met hen gezocht. Eerst adviseerde ik op afstand, daarna ben ik er ook heen gegaan.

## ***Wat trof je er aan?***

Na het einde van de apartheid zijn er landhervormingen doorgevoerd. Dat heeft rampzalige gevolgen gehad. Heel veel kleine boeren die nauwelijks iets weten van landbouw, machines die staan te verroesten omdat niemand ze kan repareren, en heel veel grond waar niets op wordt verbouwd. Wat wel wordt verbouwd, levert maar heel weinig op.

## ***Wat heb je kunnen doen?***

Ik heb gereedschap uit Nederland laten komen en we zijn begonnen met het zaaiklaar maken en inzaaien van percelen met suger beans, een veel gegeten en goed verhandelbare droge boon. Verder hebben we in november bemestingsproeven opgezet met een restproduct van een suikerfabriek. Dat kunnen we tegen transportkosten ophalen. En we zetten een opleidingsinstituut op voor kleine boeren.

## ***Je klinkt alsof je nog vaker naar Zuid-Afrika wilt.***

Dat wil ik heel graag. We moeten kijken wat er mogelijk is. Misschien kan ik onbetaald verlof krijgen.





# voor die 'kleine boeren'

*Peter Krijgsman met een van de zaaimachines voor de boeren in Zuid-Afrika op de dijk bij CZAV in Wemeldinge, Zeeland.*



# Sociaal Fonds draagt bij aan beter bedrijf

Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven ondersteunt bedrijven in de sector om afspraken in de cao uit te voeren. Het Sociaal Fonds stelt geld beschikbaar voor diverse doelen, zoals scholing en ontwikkeling van medewerkers, advies over goed werkgeverschap en financiële steun bij het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. Een overzicht.

## Erkenning Verworven Competenties (EVC)

Als je al lang bij een bedrijf werkt, heb je vaak veel ervaring opgedaan. Ook al heb je er geen diploma bij, die ervaring is misschien wel meer waard dan je denkt. Je kunt die ervaring namelijk laten 'meten' en vastleggen in een certificaat. Met een klein beetje scholing kun je dat wellicht zelfs omzetten in een echt diploma. Het Sociaal Fonds vergoedt tot maximaal 750 euro de kosten van het ervaringscertificaat.

## Loopbaancheck

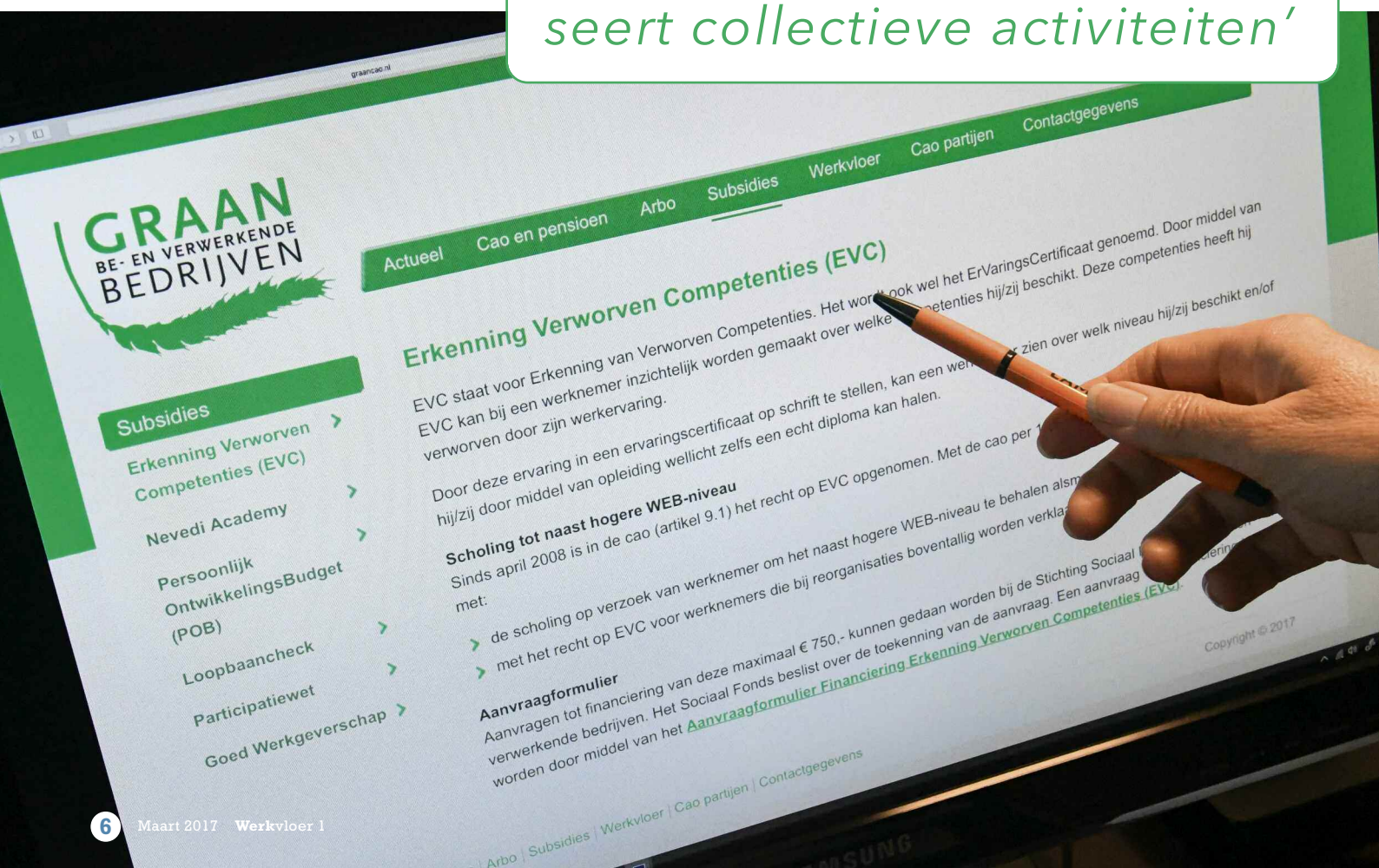
Vraag je je weleens af of je wel op de goede plek zit in het bedrijf? Wat je kwaliteiten zijn en de mogelijkheden om door te groeien? Dan kan een loopbaancheck je helpen. Samen met

een deskundige begeleider ga je een antwoord zoeken op je vragen. Waar ben je goed in? Wat wil je bereiken? Hoe kom je waar je wezen wilt? Het Sociaal Fonds vergoedt één keer in de vijf jaar tot 750 euro voor een loopbaancheck.

## Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB)

Het kan zijn dat je na een loopbaancheck een opleiding wilt volgen. Dan kun je gebruik maken van het persoonlijk ontwikkelingsbudget. Het Sociaal Fonds draagt in twee jaar maximaal 1000 euro bij aan je scholing. Voorwaarde is wel dat de scholing gericht is op de arbeidsmarkt. Vioollessen mogen dus alleen als

*'Het Sociaal Fonds organiseert collectieve activiteiten'*



er een grote kans is dat je als violist de kost kunt gaan verdienen. Verder mag de scholing niet direct in het verlengde liggen van je huidige functie. Dan is het beter om de bekostiging daarvan te bespreken met je werkgever.

### Participatiewet

Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt onder de Participatiewet. Deze wet is er om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking werk te laten vinden. Werkgevers en werknemers hebben afgesproken dat ze zich hier samen voor inzetten. Het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking vraagt wel wat aanpassingen en levert de nodige administratie op. Het Sociaal Fonds draagt 5000 euro per plaatsing bij om extra kosten te compenseren.

### Goed werkgeverschap

Elke werkgever wil een goede werkgever zijn. Maar soms is niet helemaal duidelijk wat daarbij komt kijken. Werkgevers die afdragen aan het Sociaal Fonds kunnen één keer in de drie jaar gratis een scan laten uitvoeren in hun bedrijf. Een adviseur van Agribusiness Service bezoekt dan de fabriek met een vragenlijst. De adviseur kijkt onder meer naar veiligheid, arbozaken en uitvoering van cao-afspraken. Vervolgens stelt hij of zij een advies op voor de werkgever.

## Het Sociaal Fonds

Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven organiseert collectieve activiteiten die helpen de sector sterker te maken. Daarnaast voert het Sociaal Fonds afspraken uit die werkgevers en werknemers hebben gemaakt in de cao. Nevedi-directeur Henk Flipsen is voorzitter van het fonds.

“Het Sociaal Fonds is opgericht nadat op 1 januari 2015 de productschappen ophielden te bestaan”, legt hij uit. “Het fonds zet een aantal werkzaamheden voort dat vroeger door het productschap werd gedaan, zoals het bevorderen van scholing, ondersteuning bij de Participatiewet en de uitgave van Werkvloer.”

Werkgevers betalen met ingang van 2017 een bijdrage van 140 euro per medewerker aan het Sociaal Fonds. “Dat geld zetten we onder meer in voor subsidies op scholing en ontwikkeling (zie het artikel op deze pagina, red.). Het fonds kan ook externe adviseurs inschakelen. Dat is bijvoorbeeld gebeurd voor het onderzoek over modernisering van de cao.” (zie Werkvloer 2016-3.)



## Arbocatalogus: Veilig werken in besloten ruimten

**Arbocatalogus: Veilig werken in besloten ruimten**  
**Silo's, tanks, mengers, bulkwagens en andere zogeheten besloten ruimten zijn niet bedoeld om in te verblijven. Toch kan het gebeuren dat je in zo'n besloten ruimte moet zijn, bijvoorbeeld om schoon te maken, te inspecteren of te repareren. Daar zitten risico's aan. Als werkgever en werknemer de juiste voorzorgsmaatregelen nemen, kun je veilig werken.**

**E**en risico is bijvoorbeeld dat je bedwelmd raakt of dat je te weinig zuurstof krijgt. Dit komt voor als grondstoffen in een afgesloten ruimte gaan broeien of gisten. Bacteriën zetten dan zuurstof om in kooldioxide en koolmonoxide.

Als de toevoer van grondstoffen naar een besloten ruimte niet goed is afgesloten, bestaat het gevaar dat je bedolven raakt. Werk je met elektrisch gereedschap of een lasapparaat dan zijn er weer andere risico's. Het is belangrijk dat je als werknemer weet waar de gevaren zitten en wat je moet doen om veilig te werken. En dat de werkgever maatregelen neemt om de risico's te verkleinen.

### Risico's in kaart

De aanpak van risico's begint met het in kaart brengen van de besloten ruimten. Op het eigen terrein, maar ook bij klanten waar medewerkers soms mee te maken hebben. Voor elke ruimte analyseert de werkgever de risico's en stelt hij een plan van aanpak op. De maatregelen worden zoveel mogelijk genomen bij de bron: grondstoffen zo droog mogelijk opslaan en snel gebruiken is nu eenmaal gemakkelijker dan vochtige grondstoffen beluchten en broei tegengaan.

Werken met werkvergunningen verhoogt de veiligheid. Hierbij werkt een deskundige leidinggevende een checklist af, bijvoorbeeld of het zuurstofgehalte is gemeten, welke maatregelen er zijn genomen om veilig af te dalen in een silo, en of er een collega aanwezig is die bij de toegang tot de besloten ruimte in de gaten houdt of alles goed gaat.

### Meer informatie

Meer informatie is te vinden op de website van de Arbocatalogus Graan: [www.arbocatalogusgraan.nl](http://www.arbocatalogusgraan.nl), onder arbeidsrisico Besloten ruimten.

# Pensioen

Beleggen is pure noodzaak voor een pensioenfonds. Doen we het niet, dan zouden de pensioenen meer dan halveren. De opbrengst van onze beleggingen is dus heel belangrijk. Toch kijken we bij beleggen niet uitsluitend naar geld. Het Molenaarspensioenfonds belegt maatschappelijk verantwoord.

## Verantwoord beleggen: geen geld naar foute bedrijven

**D**at betekent dat we niet in alle bedrijven beleggen. We beleggen bijvoorbeeld niet in fabrieken die clusterbommen en mijnen maken. En ook niet in bedrijven die kinderen inzetten bij de productie. Verder houden we rekening met zaken als mensenrechten, milieu en goed bestuur (niet corrupt en geen witwaspraktijken bijvoorbeeld).

### Tien principes voor verantwoord beleggen

Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB) gebeurt aan de hand van strikte regels, zoals het Global Compact van de Verenigde Naties. Hierin staan tien principes omschreven. Dat gaat van kinderarbeid tot anti-corruptie, van milieu-overtredingen tot mensenrechten. Het Molenaarspensioenfonds belegt uitsluitend in bedrijven die voldoen aan deze principes.

### Invloed uitoefenen

Hebben we aandelen of obligaties van een bedrijf dat in de fout gaat? Dan gaan we (via onze vermogensbeheerder) in gesprek met dit bedrijf. Neemt het bedrijf geen maatregelen, dan beëindigen we de belegging. Behalve naar bedrijven kijken we ook naar landen. Het Molenaarspensioenfonds koopt geen staatsobligaties van landen die op de sanctielijst staan van de VN en de Europese Unie. Denk bijvoorbeeld aan Noord-Korea.

Een ander middel dat we inzetten om bedrijven te beïnvloeden is aandeelhoudersvergaderingen bezoeken en deelnemen aan

stemmingen. Onze vermogensbeheerder reageert namens het Molenaarspensioenfonds op beleid of plannen van een bedrijf. Zo stimuleren we bedrijven om verantwoord te ondernemen.

### Niet minder rendement

Een goed rendement is het uitgangspunt van ons beleggingsbeleid. Maar wel gekoppeld aan maatschappelijk verantwoord beleggen. We lopen hierdoor geen rendement mis. Tegenwoordig is er grote druk op bedrijven om verantwoord en duurzaam te ondernemen. Ze worden kritisch gevolgd. Gedraagt een onderneming zich onmaatschappelijk, dan wordt dat afgestraft (in de media en daardoor ook op de effectenbeurs). De gezonde bedrijven van de toekomst zijn duurzame bedrijven die verantwoord ondernemen hoog in hun vaandel hebben staan.

## Colofon WERKVLOER

Werkvloer is een uitgave van de Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven. De Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven is eind 2011 opgericht door FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie en Nevedi. De Werkvloer wordt sinds 2003 uitgegeven en verschijnt vier keer per jaar. U kunt de Werkvloer digitaal ontvangen, stuur een e-mail naar de redactie van Werkvloer via: [info@graancao.nl](mailto:info@graancao.nl). De volgende editie zal dan digitaal verstuurd worden.

### Redactie

De redactie bestaat uit Nurettin Altundal, Frans van de Veen, Sjerp Holterman, Ed van Benthem, Stefan van der Linden, Henk Flipsen en Jeanette Speksnijder. Suggesties en ideeën voor de Werkvloer kunt u per e-mail sturen naar: [info@graancao.nl](mailto:info@graancao.nl) of via telefoonnummer: 085 773 19 73. Ook voor vragen kunt u contact opnemen met de redactie van de Werkvloer.



Nurettin Altundal, FNV,  
0495 43 31 58, [nurettin.altundal@fnv.nl](mailto:nurettin.altundal@fnv.nl)



Frans van de Veen, CNV Vakmensen,  
030 751 15 70, [fveen@cnvvakmensen.nl](mailto:fveen@cnvvakmensen.nl)



Sjerp Holterman, De Unie,  
06 52 52 20 30, [sjerp.holterman@unie.nl](mailto:sjerp.holterman@unie.nl)



Henk Flipsen, Nevedi,  
085 773 19 77, [info@nevedi.nl](mailto:info@nevedi.nl)



Jeanette Speksnijder, Agribusiness Service BV  
085 773 19 73, [speksnijder@agribusiness-service.nl](mailto:speksnijder@agribusiness-service.nl)

### Teksten

Bureau Schijfwerk, Jos Leijen

### Foto's

Fons van Bindsbergen, Adrie van Haren,  
Peter Krijgsman

### Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

### Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2017 Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven, Rijswijk. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd en/of overgenomen in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën of enig andere manier, zonder schriftelijke toestemming van de Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven.

ISSN 1572-5251

