

# WERKvloER

# VOERGR



VOER GROEP  
ZUID  
Business met boerenverstand

## Cao-subsidie Goed werkgeverschap

### In dit nummer:

#### 2 Toekomst pensioenfonds onzeker



#### 4 Cao-subsidie Goed werkgeverschap



#### 6 Beurzen voor studenten diervoeder



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

#### 8 Achtergrond Wet arbeidsmarkt

# Toekomst Molenaarspens

**Cao-partijen nemen dit jaar een besluit over de toekomst van het Molenaarspensioenfonds (MPF). Blijft het fonds in zijn huidige vorm bestaan of moet het een andere weg inslaan om zijn werk goed te kunnen blijven uitvoeren? Dat zijn vragen waar de cao-partijen nu een antwoord op moeten vinden. "Dit jaar is een kanteljaar, we moeten keuzes maken in een wereld vol onzekerheden", zegt Joris Teuwen, bestuurslid en plaatsvervangend werkgeversvoorzitter van het MPF.**

**H**et MPF zorgt voor een goed pensioen voor werknemers in de graanbe- en verwerkende industrie. Het voert het pensioenreglement uit en beheert het pensioengeld. De administratie en de uitvoering van pensioenen is uitbesteed aan de Administratie Groep Holland (AGH) in Rijswijk. Cao-partijen beslissen over de uitgangspunten bij het MPF. Dat zijn namens de werknemers de FNV, CNV Vakmensen en De Unie en namens de werkgevers de Nevedi. Zij stellen ook periodiek een nieuwe cao op. Het fonds heeft ongeveer 3000 actieve deelnemers.

## Klein fonds

"Ons fonds is een klein en specifiek fonds. Enkele jaren geleden hebben we een plan opgesteld om te groeien en meer volume te krijgen en daardoor betere overlevingskansen te krijgen. Dat is maar ten dele gelukt en niet in voldoende mate, we blijven een klein fonds. Tussen 2013 en 2019 zijn we met bijna vijftig procent gegroeid, van circa 1800 naar 3000 actieve deelnemers, maar ten opzichte van de hele sector was dat te weinig. De kosten per deelnemer stijgen en het is onwenselijk om op deze manier door te blijven gaan. We hebben het er met de cao-partijen over gehad en die zijn het met het bestuur eens dat er iets moet gebeuren", aldus Teuwen.

## Scenario's

MPF onderzoekt momenteel vier scenario's. Het eerste is niets veranderen en doorgaan met de huidige vorm. Het tweede is de overstap naar een andere organisatie die de administratie voor het fonds uitvoert, het derde is samengaan met een ander pensioenfonds en het vierde is alles onderbrengen bij een ander orgaan.

## Beslissing

"Het laatste scenario is bedoeld voor als we er helemaal niet meer uitkomen. Als de cao-partijen zeggen dat ze de regeling ergens anders onderbrengen, krijg je een slapend fonds. Dat



MPF is  
onvoldoende  
gegroeid

# ioenfonds (MPF) onzeker



Joris Teuwen

kan je dan beter ergens anders onderbrengen”, zegt Teuwen. “We werken nu alle scenario’s uit. Wat betreft overstappen naar een ander fonds: we hebben de cao-partijen een aantal fondsen voorgesteld die we interessant vinden en waar we mee in gesprek willen gaan. We kijken ook naar andere uitvoeringsorganisaties waar we de uitvoering van de regeling kunnen onderbrengen. Het is lastig, Nederland is niet bezaaid met uitvoeringsorganisaties of instanties die kleine fondsen kunnen of willen bedienen. Het kan dus moeilijk zijn om anderen te vinden, dat houdt ons momenteel in de tang.”

*Uitkeringen komen  
niet in gevaar*

## Pensioenakkoord

“Er is een nieuw pensioenakkoord en volgend jaar wordt pas duidelijk hoe dat wordt uitgevoerd. Dat maakt andere fondsen mogelijk huiverig om nu al toenadering te zoeken. Je zou zorgen kunnen hebben over de lage rente en de premies. De huidige premies zijn relatief laag ten opzichte van het pensioen dat je daarmee opbouwt. De premiedekkingsgraad ligt doorgaans al iets lager dan honderd procent, maar is nu beduidend lager dan negentig procent. Dat is naar de mening van het bestuur te weinig om de regeling op de lange termijn goed uit te voeren. Het nieuwe pensioenakkoord zou een oplossing kunnen zijn, maar misschien ook niet. We weten het gewoon nog niet en die onzekerheid maakt het nemen van beslissingen over de toekomst moeilijk.”

“Het laatste woord is ligt straks aan de cao-partijen. Zij gaan over de toekomst, zij beslissen. Wij als bestuur van het MPF geven alleen een advies. Alles wat we doen, is erop gericht de deelnemers aan het fonds een goed pensioen aan te blijven bieden, zodat de uitkeringen niet in gevaar komen.”

## Wat is de dekkingsgraad?

De dekkingsgraad is de verhouding tussen de bezittingen en de huidige en toekomstige pensioenuitkeringen. Bij een dekkingsgraad van 100 procent is er precies voldoende geld in kas om de huidige en toekomstige pensioenen te betalen. Bij een lagere dekkingsgraad is sprake van een tekort. Bij een dekkingsgraad van meer dan 100 procent is er een buffer.

## Hoe komt de nieuwe cao tot stand?

De cao-partijen stellen ieder jaar of iedere twee jaar een nieuwe cao-graan op. Hierin regelen ze de arbeidsvoorwaarden in de sector, zoals loonsverhoging, de verdeling van pensioenpremie en vrije tijd. De huidige cao loopt tot 31 mei van dit jaar. Bij het begin van de onderhandelingen voor een nieuwe cao sturen werkgevers en de bonden elkaar brieven met hun wensen voor de komende cao-periode. Deze worden op de eerste onderhandelingsdag besproken. Het loon en pensioenpremie zijn hiervan altijd een belangrijk onderdeel.

De nieuwe cao komt doorgaans na vier onderhandelingsdagen tot stand en wordt daarna aan de diverse achterbannen voorgelegd. Zodra die akkoord zijn, kan het akkoord worden ondertekend en wordt de nieuwe cao aangemeld bij het ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Een factor die dit jaar de cao-onderhandelingen moeilijker dan anders maakt, is de discussie over de pensioenpremie en de toekomst van het MPF. Dit jaar verandert er nog niet veel, maar volgend jaar ligt dat anders. Meer informatie over de cao is te vinden op de website van de Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven: [www.graancao.nl](http://www.graancao.nl).

# CAO-subsidies

## Wie?

John Manders

## Waar?

Voergroep Zuid

## Functie:

Veiligheidsdeskundige

# Subsidie Goed

## **Wat houdt de subsidie Goed Werkgeverschap in?**

"Een medewerker van Agribusiness Service BV (ABS) komt bij je bedrijf op bezoek en kijkt hoe je omgaat met de naleving van de cao, arbo-omstandigheden, veiligheid en beveiliging. Ze hebben een standaard checklist en ze nemen een kijkje op de verschillende afdelingen. Na afloop krijg je een rapport met eventuele aanbevelingen."

## **Hoe zag het bedrijfsbezoek bij jullie eruit?**

"We kregen een uitnodiging van Nevedi en daar gingen we graag op in. Hun veiligheidsdeskundige heeft onze locatie in Helmond bezocht. Ik ben in april in dienst gekomen en het bezoek van Nevedi was in augustus. Dat beschouw ik als een nulmeting. Ik vond het heel prettig om met haar te sparren, je kunt altijd van elkaar leren en buitenstaanders kijken net weer iets anders naar je bedrijf. Het bezoek duurde een uur of drie en na anderhalve week kreeg ik het rapport met een aantal tips en aanbevelingen. We zijn op het aanbod van Nevedi ingegaan, omdat we een slag wilden maken met het verbeteren van een aantal zaken. Een verandering waar we al mee bezig waren, is het maken van centrale afspraken over bijvoorbeeld veiligheid op de werkvloer en de veilige-stoffencheck. Dat regelden we per vestiging en dat gaan we nu centraal trekken.

We kregen ook vragen over ons gebruik van subsidies vanuit de branche, bijvoorbeeld voor opleidingsmogelijkheden. Daar maken we dus al gebruik van. Het rapport was voor ons een betere bewustwording van de mogelijkheden en ook een bevestiging dat we op de goede weg zijn."

## **Kregen jullie tips?**

"Ja, om enkele voorbeelden te noemen: over een inwerkprogramma voor nieuwe werknemers, voorlichting voor anderstaligen, bedrijfs-hulpverlening, ontwikkelbudgetten en de participatiewet. Daar liggen voor ons mogelijkheden."

## **Raad je het andere bedrijven aan?**

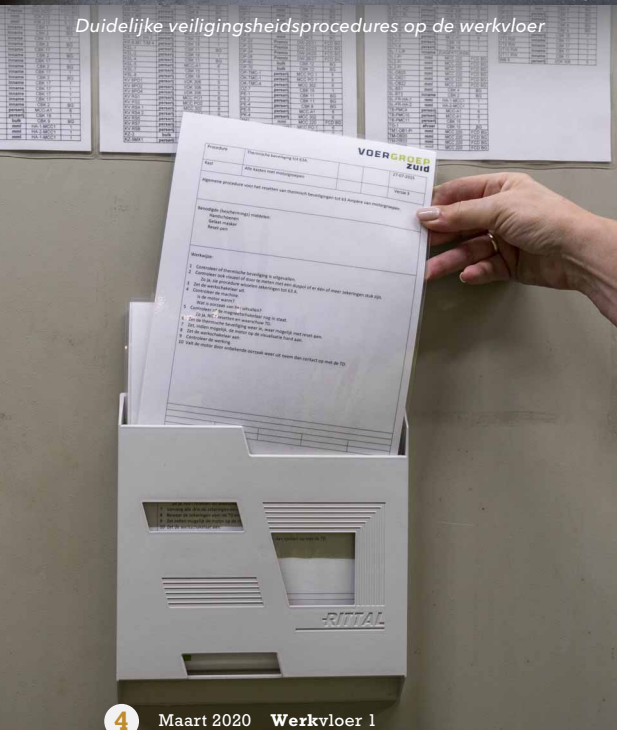
"Jazeker. Vooral als je geen veiligheidsfunctionaris in huis hebt. Maar doe het ook als je wel zo'n functionaris hebt, je leert er altijd van. Het eerste bezoek is gratis. Ik hoop dat er een vervolg op komt."

## **Meer informatie**

[www.graancoo.nl/subsidies/goed-werkgeverschap](http://www.graancoo.nl/subsidies/goed-werkgeverschap)



Duidelijke veiligheidsprocedures op de werkvloer



## HET BETREDEN VAN DEZE BEDRIJFSRUIMTE:

ENTERING THESE PREMISES:

- IS GEHEEL OP EIGEN RISICO  
*IS AT OWN RISK*
- ALLEEN MET TOESTEMMING  
*ALLOWED ONLY WITH PERMISSION*

(Art.461 Wetb. v. Strafrecht)

Wij verzoeken u zich te melden  
bij de receptie.

*Please report to the reception*



# Werkgeverschap



# Beurzen voor studenten diervoeder

Hoe verleid je studenten om te kiezen voor een opleiding in de richting diervoeder? De Stichting Bevordering Studie Diervoeder (BSD) doet dat door beurzen aan te bieden en studenten te stimuleren een netwerk op te bouwen. En onderwijsinstituut Aeres ontwikkelt een MBO keuze-module 'Verdieping mengvoer' om studiemateriaal op het gebied van mengvoer te verbeteren.

**S**choling is niet alleen een belangrijk onderwerp in het thema Arbeid van Nevedi, maar ook binnen de cao Graanbe- en verwerkende bedrijven. De leden van Nevedi willen een aantrekkelijke en betrokken werkgever zijn en een van de manieren om dat te bereiken is door goed aandacht aan scholing te besteden. Een van de doelen van het thema Arbeid is de verankering van diervoederkennis binnen het onderwijs. De leermodules over diervoeder moeten onderdeel blijven uitmaken van de lesprogramma's van de onderwijsinstellingen en het liefst zouden ze moeten worden uitgebreid. Dat kan door ondersteuning door de Stichting BSD en door het gebruik van onafhankelijke voederwaardering voor het onderwijs.

Die ondersteuning is hard nodig constateert BSD-bestuurslid Karin van de Belt: "We zien dat steeds minder mensen kiezen voor een opleiding in de diervoeding, andere richtingen spreken kennelijk meer aan, zoals diergezondheid. Er starten ook minder studenten met een agrarische achtergrond aan de agrarische opleidingen en die groep koos vaker voor diervoeding. Ze zijn van jongs af aan vertrouwd geraakt met de diervoedersector, bijvoorbeeld doordat ze in aanraking kwamen met leveranciers, waardoor ze min of meer weten hoe de sector in elkaar zit. Ongeveer tien jaar geleden is Stichting BSD opgericht, omdat toen al duidelijk werd dat, gezien de instroom van studenten, het een probleem kon worden om goed personeel voor de diervoederindustrie te krijgen."

## Voorsprong

Om het tij te keren, biedt Stichting BSD studenten die een afstudeerrichting diervoeding kiezen, een studiebeurs aan. "Ze krijgen bij aanvang het eerste gedeelte van de beurs. Tijdens de studie kunnen ze een beroep doen op de beurs voor activiteiten buiten het lesprogramma, zoals het bezoeken van congressen, en als ze een diploma en een baan in de Nederlandse diervoedersector hebben, krijgen ze het laatste gedeelte van de beurs", aldus Karin van de Belt. "Ook stimuleren we de studenten een netwerk op te bouwen. Bijvoorbeeld door ze aan te zetten mee te lopen bij een bedrijf. Een netwerk is in de toekomst misschien nog wel belangrijker dan een studiebeurs, het echte vak leer je op de werkvloer. Wie van school komt, beschikt over veel theorie en kennis, maar door mee te lopen bij bedrijven krijg je een voorsprong."

Momenteel kunnen studenten dierwetenschappen (Wageningen University & Research) zich aanmelden voor een studiebeurs. Er wordt nog gezocht naar een manier om ook de HBO-studenten voor de afstudeerrichting diervoeding te laten kiezen.

## Meer informatie

De inschrijving voor studiebeurzen begint in mei. Studenten die

*Goed netwerk  
geeft voorsprong*





Karin van de Belt

in aanmerking willen komen voor een studiebeurs kunnen hun aanmelding sturen naar [info@stichtingbsd.nl](mailto:info@stichtingbsd.nl). De aanmelding bestaat uit de volgende documenten: ingevuld inschrijf-formulier, CV (met pasfoto), kopie van cijferlijst en een persoonlijke motivatie van de gekozen studierichting. Meer informatie is te vinden op [www.stichtingbsd.nl](http://www.stichtingbsd.nl)

Cor Duim



## Certificaat MBO-keuzemodule Verdieping mengvoer

Cor Duim (Aeres): "Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Aeres en Stichting Ontwikkelingsfonds Levensmiddelen-industrie (SOL) zijn bezig om van MBO-keuzemodule 'Verdieping mengvoer' een erkend keuzedeel te maken."

Nevedi levert hier een bijdrage aan.

De MBO-keuzemodule wordt in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven ontwikkeld.

Wie het certificaat heeft behaald, heeft de volgende vaardigheden:

- Neemt grondstoffen voor diervoeders in ontvangst;
- Bedient maal-menglijn in diervoederbedrijf;
- Bedient en beoordeelt perslijn in diervoederbedrijf;
- Voert procescontroles uit en lost kleine storingen op.

Een trainingsperiode op een mengvoerbedrijf is onderdeel van de opleiding.

# oh zit dat zo

## Arbocatalogus: Arbeidsrisico Besloten ruimten

**S**ilo's, tanks, mengers, (weeg)bunkers, koelers, bulkwagens, filterkasten, kelders voor vloeistofopslag en putten: veel werknemers in de diervoedersector komen weleens in een dergelijke besloten ruimte. Dat kan zijn voor schoonmaakwerk, voor reparatie en onderhoud of om de ruimte te inspecteren. Hierbij bestaan veiligheidsrisico's.

In besloten ruimten kan gevaar bestaan voor onder meer verstikking, bedwelming of vergiftiging, brand en explosie, elektrocutie, bedolven worden, verdrinken of vallen. De werkgever is verplicht ervoor te zorgen dat eigen personeel en bezoekers hier veilig kunnen werken. Dat kan door alle besloten ruimten op het bedrijfsterrain in kaart te brengen en per ruimte de risico's te benoemen. Dit overzicht kan als bijlage bij de RI&E worden gevoegd, de maatregelen kunnen worden opgenomen in het plan van aanpak. Andere manieren om de risico's te verminderen zijn het opstellen van een procedure voor veilig werken in besloten ruimten en de betrokken werknemers en hun leidinggevenden goed te informeren. De procedure heeft als basis een werkvergunningssysteem, en bevat op onder meer de volgende punten:

- zuurstofmeting en gasanalyse;
- een veilige afdaalmogelijkheid, met name bij silo's met een mangat aan de bovenzijde;
- explosieveilige elektrische gereedschappen, verlichting, kleding en schoeisel;
- toezicht tijdens werkzaamheden in een besloten ruimte (mangatwacht)
- maatregelen tegen bedolven raken, beknelling en elektrocutie;
- adembeschermingsmiddelen en andere persoonlijke beschermingsmiddelen;
- noodprocedure.

Mocht het toepassen van veiligheidsvoorschriften door het eigen personeel een praktisch probleem opleveren, dan kan een gespecialiseerd schoonmaakbedrijf uitkomst bieden.

Nevedi organiseert regelmatig cursussen over arbeidsrisico's, deze zijn te vinden op [www.nevedi.nl/academy](http://www.nevedi.nl/academy).

### Meer informatie

Meer informatie is te vinden op [www.arbocatalogusgraan.nl](http://www.arbocatalogusgraan.nl) onder arbeidsrisico Besloten ruimten. Er staat onder meer een animatie over het werken in besloten ruimten. Download ook de Nevedi Veiligheidspaspoort app. Je vindt daar regels en tips over veilig werken.

# Achtergrond

Op 1 januari is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking getreden. Werkgevers kunnen hierdoor gemakkelijker werknemers in vaste dienst nemen, payrollwerknemers krijgen een betere rechtspositie en arbeidsvoorwaarden en oproepkrachten meer zekerheid.

## Wet arbeidsmarkt in balans

**D**e regering wil met deze wet de verschillen tussen werknemers met een vast contract en die met een flexibel contract kleiner maken. Werkgevers betalen voor werknemers met een vast contract een lagere WW-premie dan voor flexwerkers. Ook is het voor hen aantrekkelijker geworden om een vast contract aan te bieden. De verwachting is dat werkgevers minder gebruik gaan maken van duurdere flex- en uitzendkrachten.

### Ontslag

Wie ontslagen wordt, heeft eerder dan vroeger recht op een ontslag- of transitievergoeding. De werkgever moet nu vanaf het begin van het dienstverband een dergelijke vergoeding betalen; vroeger moest je daarvoor twee jaar in dienst zijn geweest. De transitievergoeding is lager. Het was 50 procent van een bruto maandsalaris per contractjaar, nu is dat 33 procent. Een werkgever kan gemakkelijker mensen ontslaan dan vroeger. Toen moest hij aantonen dat de werknemer voldeed aan een van de acht formele ontslaggronden, nu mag hij er meerdere bundelen.

### Payroll

Werknemers die via een payrollconstructie werken, hebben nu dezelfde rechten als werknemers die rechtstreeks bij het bedrijf in dienst zijn. De bedoeling van deze wijziging is om valse concurrentie met vaste krachten te gaan.

### Vast contract

Voor mensen met een tijdelijk contract duurt het langer dan vroeger voor dit in een vast contract wordt omgezet. Nu kan je in drie jaar tijd drie keer je tijdelijke contract verlengen. Daarna wordt een nieuwe verlenging auto-

matisch een vast contract. Vroeger duurde dit twee jaar. In cao's kunnen hierover andere afspraken worden gemaakt.

### Oproepkrachten

Oproepkrachten hebben meer zekerheid. De werkgever moet ze nu minstens vier dagen voor ze aan de slag gaan hun uren doorgeven. Zegt de werkgever de oproep binnen vier dagen af, dan heeft de oproepkracht recht op loon voor de uren waarvoor hij was opgeroepen. Na twaalf maanden is de werkgever verplicht om de oproepkracht binnen een maand een aanbod te doen voor een contract met een vast aantal uren. Dit aantal wordt bepaald op basis van het gemiddelde aantal uren dat je in het jaar ervoor hebt gewerkt als oproepkracht. Je mag het aanbod weigeren. De werkgever moet de oproepkracht iedere twaalf maanden een nieuw aanbod doen.

De nieuwe wet verandert niets voor zzp'ers, voor hen is de nieuwe wet Deregulering beoordeling arbeidsrelatie (DBA) in de maak.

## 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, 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 Wilfred Jonkhout, Wietze Kampen, Ton van Eijden, Ed van Benthem, Stefan van der Linden, Ton Paalman 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.



Wilfred Jonkhout, FNV,  
0495 43 31 88, [wilfred.jonkhout@fnv.nl](mailto:wilfred.jonkhout@fnv.nl)



Wietze Kampen, CNV Vakmensen,  
030 751 15 70, [w.kampen@cnvvakmensen.nl](mailto:w.kampen@cnvvakmensen.nl)



Ton van Eijden, De Unie,  
034 585 18 51, [ton.vaneijden@unie.nl](mailto:ton.vaneijden@unie.nl)



Ton Paalman, Nevedi,  
085 773 19 77, [paalman@nevedi.nl](mailto:paalman@nevedi.nl)



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

### Teksten

Sylvia Roes Communicatie

### Foto's

Fons van Bindsbergen en Joris Teuwen

### Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

### Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2020 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

De Werkvloer is gedrukt op papier met het FSC keurmerk.