

# WERKvloER

## In dit nummer:

**2** Cao van de toekomst



**4** Trots op Carolien Staal



**6** Nadenken over toekomst



**7** Oh zit dat zo?!  
Gehoorbescherming

**8** Achtergrond  
Arbeidstijden

*Durf te dromen*

# Werken aan een CAO

**De huidige cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven loopt tot eind maart 2017. Werkgevers en werknemers zijn al begonnen met gesprekken over een nieuwe cao. Ze hebben daarbij de hulp ingeroepen van Cees de Wildt van adviesbureau Linxx. "Er moet een aantal ingewikkelde zaken geregeld worden voor de toekomst", zegt De Wildt. "Dat vraagt de nodige creativiteit."**

**I**n de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) maken werkgevers en werknemers allerlei afspraken, bijvoorbeeld over pensioen, arbeidsomstandigheden, veiligheid, onregelmatigheidstoeslag en overwerkregeling. Een cao wordt voor een bepaalde tijd afgesproken, in het geval van de graan-cao voor twee jaar. Daarna wordt de overeenkomst opnieuw besproken en aangepast.

Namens de werkgevers neemt de Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie (Nevedi) deel aan de gesprekken voor een nieuwe cao. De belangen van de werknemers worden behartigd door de vakbonden FNV, CNV Vakmensen en De Unie. De eerste twee bijeenkomsten tussen deze partijen zijn al achter de rug. De bedoeling is dat er nog vier komen en dat er dan een voorstel voor een nieuwe cao ligt.

"Er ligt een aantal onderwerpen op tafel waarover de partijen al jaren in gesprek zijn en waarvoor nog geen oplossing is gevonden waar iedereen zich in kan vinden", aldus De Wildt. "Daarom heeft het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven mij gevraagd om als onafhankelijke derde het proces te begeleiden."

## Pensioenregeling en arbeidstijden

Een van de hete hangijzers is de pensioenregeling. Medewerkers in de branche vallen in beginsel onder het Molenaars Pensioenfonds, tenzij er dispensatie is verleend. Maar deze dispensatie wordt zo vaak toegepast, dat nog maar één op de drie medewerkers deelneemt aan het fonds. In totaal gaat het om ongeveer 2000 actieve deelnemers. "Daarmee is het een klein pensioenfonds dat relatief kwetsbaar is", zegt De Wildt. "De vraag is of de verplicht gestelde regeling in de huidige vorm houdbaar is. Misschien zijn er ook andere opties."

Een ander vraagstuk is hoe om te gaan met de vier- en vijfploegendienst. Om de capaciteit van de fabriek zo goed mogelijk te benutten, zijn de afge-

lopen jaren steeds meer bedrijven overgegaan naar deze werkwijze. In de cao is hierover echter nog niets afgesproken. "Bijvoorbeeld als het gaat om werktijden en toeslagen, zijn afspraken gewenst", vindt De Wildt.

Een ander aspect is dat in de graanbe- en verwerkende bedrijven relatief veel 40-plussers werken. "Het is belangrijk dat die gezond en gemotiveerd kunnen doorwerken tot hun pensioen. Dat maakt het noodzakelijk om goed na te denken over duurzame inzetbaarheid, ook bij een vier- of vijfploegendienst." (Zie ook het artikel op pagina 8.)

*'Er is behoefte aan meer flexibiliteit in de cao'*

## Flexibiliteit

De Wildt constateert verder dat er behoefte is aan flexibiliteit in de cao. "Er is een grote diversiteit aan ondernemingen in de bedrijfstak. Een aantal zeer grote, een aantal middelgrote, en daarnaast veel kleine bedrijven. De grotere bedrijven geven aan dat ze meer ruimte willen hebben voor maatwerk, zodat ze lokaal afspraken kunnen maken.

"Een van de vraagstukken daarbij is: met wie moeten ze dan die afspraken maken? Moeten de vakbonden daarbij betrokken worden, of kan het met de ondernemingsraad, of zelfs met individuele werknemers? En over welke onderwerpen zouden afwijkende afspraken gemaakt moeten kunnen worden? Aan de andere kant willen veel kleine bedrijven dat zaken goed geregeld zijn in de cao, zodat ze houvast hebben." Tot slot verschillen werkgevers en werknemers van inzicht over de werkingssfeer van de cao.



# voor de toekomst



Tot nu toe vallen functies vanaf loongroep 9 buiten de overeenkomst. Werkgevers willen dat dit zo blijft, de vakbonden zien graag dat ook de hogere functies onder de cao vallen. Daarnaast leeft de wens om meer bedrijven, bijvoorbeeld uit kleine aanpalende sectoren, onder de cao te brengen.

“Er zijn nog wel wat hindernissen te nemen voordat alle handtekeningen onder een nieuwe cao staan”, stelt De Wildt vast. “Het zijn lastige vraagstukken. Maar de relatie tussen de partijen is goed en ik proef de bereidheid om tot oplossingen te komen. Uiteraard zijn de belangen verschillend. Onze gezamenlijke uitdaging is om beide partijen op een creatieve wijze bij elkaar te brengen.”

## Creatief meedenken

Op het moment van het interview werkt De Wildt na twee gespreksrondes aan voorstellen voor oplossingen. Die worden tijdens een volgende bijeenkomst met Nevedi en vakbonden besproken. “Er is altijd een oplossing mogelijk, maar de partijen moeten zich daar ook achter willen scharen. Als werkgevers en werknemers niet terugvallen in traditionele

## Over Cees de Wildt

Cees de Wildt is sinds januari 2016 als adviseur verbonden aan Linxx. Linxx is een adviesbureau in Utrecht dat gespecialiseerd is in vraagstukken van mobiliteit en duurzame inzetbaarheid, medezeggenschap en arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Linxx werkt voor MKB-bedrijven, multinationals, overheidsinstellingen en brancheorganisaties, in opdracht van zowel directies als vakbonden en ondernemingsraden.

Cees de Wildt heeft een brede ervaring in de advieswereld, bij werkgevers én bij werknemers. Hij werkte onder meer bij ondernemersvereniging MKB-Nederland en was hoofdbestuurder bij FNV Bondgenoten. Behalve adviseur bij Linxx is hij samen met zijn vrouw exploitant van Bon Salon, een authentieke spiegeltent uit 1932. De tent wordt gebruikt voor zakelijke ontmoetingen, scholing en training, culturele festiviteiten en galadiners.

onderhandelingen en creatief meedenken aan nieuwe oplossingen kan er begin volgend jaar een mooie nieuwe cao liggen.”



# Trots op

## Wie?

Carolien Staal

## Functie?

Manager marketingcommunicatie bij Pavo Paardenvoer, onderdeel van ForFarmers

## En ook?

In voorbereiding voor een tocht van vier maanden per paard door Zweden

# 'Durf te

## ***Wat ben je van plan?***

Ik wil tussen 1 mei en eind september 2017 van het zuiden van Zweden naar de poolcirkel trekken op mijn paard Timo en met mijn partner Mark in een Landrover. Ongeveer 2600 kilometer.

Ik houd van lange rijtochten. Timo is niet erg snel, maar hij kan heel lang doorgaan.

## ***Waarom Zweden?***

Ik wil deze ervaring graag delen met mijn partner Mark. Hij wil graag mee, maar alleen als we het ruige Noorden opzoeken. In zijn Landrover zorgt hij voor een stukje veiligheid.

## ***Hoe bereid je zo'n expeditie voor?***

Er komt heel veel bij kijken. Materiaal, training van mens en paard, afspraken met ex-partners over de kinderen, leren hoe je een paard zelf kunt beslaan. De voorbereiding is wel de helft van de lol. En sparen. We geven al tijden zo min mogelijk geld uit om het te kunnen betalen. Daarnaast zijn we in gesprek met verschillende sponsors en schrijf ik verslagen voor drie tijdschriften.

## ***Hoe reageerde je werkgever en collega's?***

Heel positief. Anton Baarslag, onze directeur, heeft zich er hard voor gemaakt en samen met HR en mijn afdeling plannen we de werkzaamheden zodanig, dat ik vier maanden weg kan. Dat is fantastisch. De collega's zijn ook heel enthousiast. Iedereen hier heeft iets met paarden, dat scheelt. Het wordt door het team gedragen. Mijn boodschap aan collega's is: wees niet bang om je dromen te delen. Er is vaak meer mogelijk dan je denkt.

## ***Wat verwacht je in Zweden te vinden?***

Ik ben 44, heb een leuke carrière, en ik wil nu even afstand nemen. Tot de kern komen. Wat vind ik echt belangrijk? Daar zijn twee weken vakantie niet genoeg voor. Ik ben wel benieuwd tot welke inzichten ik kom als ik vier maanden in de wildernis ben.



dromen'



# Het denken over de toekomst op gang brengen

Veranderingen in samenleving en economie hebben ook gevolgen voor werken in de diervoederindustrie. Met het jongerencongres 'Hoe futureproof ben jij' wilden Feed Design Lab en brancheorganisaties Nevedi en Bemefa jongeren in de branche prikkelen om na te denken over hun toekomst.

**H**oe ziet de diervoederindustrie er over 20 jaar uit? Vertelt de computer dan op grond van allerlei informatie welk voer de koe, het varken of de kippen moeten krijgen? Wordt het voer geproduceerd in volledig geautomatiseerde fabrieken of juist op locatie bij het boerenbedrijf? En wat betekent dit voor mensen die in de sector werken?

Dit waren enkele vragen op het jongerencongres 'Hoe futureproof ben jij?' dat brancheverenigingen Nevedi en Bemefa samen met de Young Feed Professionals van Feed Design Lab op 9 juni 2016 organiseerden. De bijeenkomst was speciaal voor jongeren tot 40 jaar die in de sector of aanpalende bedrijfstakken werken. Circa 90 mensen waren naar Etten-Leur gekomen om te luisteren naar sprekers en met elkaar te discussiëren.

## Digitale revolutie

Een van die sprekers is Daniël Cromphout, hoofd van het land- en tuinbouwcenter bij KBC Bank, de grootste bank van België. "De veranderingen in de samenleving en de economie gaan snel" zegt hij. "In de bankensector, waar ik zelf werk, is een groot deel van de dienstverlening gedigitaliseerd. Mensen regelen hun bankzaken thuis. Daardoor zijn er veel minder balie-medewerkers nodig."

Ook in andere bedrijfstakken zullen banen door de digitale revolutie verdwijnen of ingrijpend veranderen, voorspelt Cromphout. Zelf werkt hij nog altijd bij de bank waar hij begon, maar jongeren moeten rekening houden met veel wisselingen van baan. "Werk vindt steeds meer op projectbasis plaats in wisselende teams, al dan niet bij dezelfde werkgever."

In die teams is geen hiërarchie, maar werken mensen samen. Dat stelt andere eisen aan medewerkers. Ze moeten niet alleen goed zijn in hun vak, het moeten ook teamspelers zijn. Met andere woorden, ze hebben niet alleen IQ nodig, maar ook EQ, of emotionele vaardigheden. Cromphout vat deze combinatie van eigenschappen samen in het begrip IEQ.



*'Medewerkers hebben emotionele vaardigheden nodig'*



## Data combineren

De digitalisering zorgt er ook voor dat er steeds meer informatie voorhanden is, de zogeheten 'big data'. "De voerleverancier, de afnemer van melk en vlees, het boerenbedrijf zelf, overal wordt informatie verzameld. Als je die datastromen met elkaar kunt combineren en met expertise, kun je totaaloplossingen aanreiken om tot verbetering te komen. Dat is de uitdaging voor de sector."

Jongeren zelf lijken te denken dat het zo'n vaart niet zal lopen met de veranderingen in de sector en de consequenties voor hun banen, constateert directeur Trudy van Megen van Feed Design Lab met enige verbazing. Dat was althans de indruk die ze overhield aan de discussie bij het congres. "Dat maakt het des te belangrijker om het denken op gang te brengen over veranderingen in de sector en de gevolgen daarvan."

Feed Design Lab is in 2011 opgericht om innovatie en verduurzaming in de branche te stimuleren. Jongeren hebben vanaf het begin de aandacht van de organisatie, zegt Van Megen. "De sector vergrijsd en het is belangrijk dat we aantrekkelijk zijn voor jonge professionals. Daarom hebben we hun een eigen platform gegeven: Young Feed Professionals. Om met elkaar kennis te maken en kennis te delen."

## Meebewegen en nadenken

Van Megen is wél overtuigd van de snelheid waarmee de sector verandert. Jongeren in de diervoederbranche zullen de komende jaren moeten meebewegen met de ontwikkelingen en nadenken over hun toekomst, aldus Van Megen. "Ik hoop dat de discussie binnen Young Feed Professionals doorgaat. Wij zullen daarvoor het netwerk levend houden en er mogelijk bij volgende gelegenheden op terugkomen."

Jeanette Speksnijder van Nevedi kijkt tevreden terug op het congres. "Een van de doelen van Nevedi is om jongeren te boeien, te binden en om hen te betrekken bij de toekomst van de sector. De opkomst was uitstekend en er werd volop gediscussieerd. Tijdens de bijeenkomst via een speciale Whatsapp-groep, en daarna aan de bar. Veel mensen bleven na afloop hangen om na te praten. Dat geeft wel aan dat het onderwerp leeft."

*foto onder, vlnr: Els De Vos, Jeanette Speksnijder, Trudy van Megen en Gerrienne Jansen*



## Je hebt maar één paar oren

**Lawaai is een sluipmoordenaar. Wie vaak blootstaat aan hard geluid, loopt het gevaar dat zijn gehoor beschadigd raakt. Bij jongeren die naar popconcerten gaan of muziek luisteren met een koptelefoon, is dat bekend. Maar ook op het werk loop je risico. Werkgevers zijn verplicht om deze risico's aan te pakken, maar als werknemer heb je ook een eigen verantwoordelijkheid. Bescherm je gehoor.**

**D** Geluid wordt gemeten in decibels (dB). Bij een volume boven 80 dB neemt het risico voor het gehoor toe. Ligt het niveau in een onderneming boven de 85 dB, dan moet een werkgever maatregelen nemen. Hij kan de bron aanpakken, bijvoorbeeld een machine vervangen of beter onderhoud plegen. Of hij neemt technische maatregelen, zoals de machine omkassen of geluidschermen plaatsen. De werkgever kan ook zorgen dat medewerkers minder lang blootstaan aan het geluid. Als het geluidsniveau ondanks maatregelen hoger blijft dan 80 dB, moet de werkgever voor beschermingsmiddelen zorgen. Ligt het niveau boven de 85 dB, dan ben je als medewerker verplicht deze te dragen. De werkgever dient zones met teveel lawaai te markeren met pictogrammen.

## Muzikanten

Er zijn verschillende beschermingsmiddelen. Op maat gemaakte oordoppen (otoplastieken) zitten comfortabel en blokkeren schadelijke geluiden, maar laten bijvoorbeeld stemgeluid wel door. Veel muzikanten gebruiken deze oordoppen. Oorkappen hebben ongeveer dezelfde demping (15-30 dB) en zijn goedkoper, maar ze zitten minder comfortabel, vooral als het warm is of als je een bril draagt.

Oorpluggen, al dan niet met een beugel of een touwtje, houden minder geluid buiten en gaan minder lang mee. Ze zijn vooral geschikt bij matige geluidsoverlast. Schuimproppen zijn ongeschikt als je in een omgeving werkt met veel lawaai. Die zijn weer wel handig voor bijvoorbeeld bezoekers van het bedrijf en kunnen na eenmalig gebruik in de prullenbak.

*Meer informatie is te vinden op de website van de Arbocatalogus Graan via [www.arbocatalogusgraan.nl](http://www.arbocatalogusgraan.nl) in het submenu 'Geluid'.*

# Achtergrond

De Arbeidstijdenwet geeft regels voor werk- en rusttijden. Daarnaast hebben werkgevers en werknemers in de graanbe- en verwerkende bedrijven aanvullende afspraken gemaakt in de graan-cao. Die gaan onder meer over ploegendiensten. Sam Groen, adviseur werktijden bij FNV Bondgenoten, raadt aan om daar zorgvuldig mee om te gaan. "Ploegendienst is topsport."

## Ploegendienst is topsport

**V**olgens de wet mag een dienst niet langer dan 12 uur duren en mag een werknemer maximaal 60 uur per week werken. Maar niet week na week. Over een periode van 4 weken is het maximum gemiddeld 55 uur per week, en over 16 weken gemeten maximaal 48 uur. In roosters met nachtdiensten is dat gemiddeld maximaal 40 uur per week. Voor chauffeurs geldt maximaal 48 uur over een termijn van 26 weken. Zij mogen op vrijwillige basis langer dan 12 uur per dag werken.

### Soms op zondag

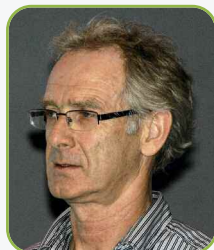
In de graansector werken we volgens de cao 40 uur per week en 8 uur per dag. Tijdens de graanoogst kunnen de werktijden worden verlengd. Gedurende 3 weken mag een werkdag dan 12 uur duren en een werkweek 60 uur. Er kan dan ook op zondag worden gewerkt, maar alleen op vrijwillige basis. Werknemers mogen de extra gewerkte uren binnen een maand na de piekperiode opnemen in vrije tijd. De periode waarover de gemiddeld 40 uur wordt berekend bij roosters met nachtdiensten is in de graansector verlengd van 16 weken naar een jaar. In de graansector wordt veel in ploegendiensten gewerkt. Soms van 's morgens vroeg tot 's avonds laat, soms ook de gehele nacht door. De cao bevat afspraken voor 2- en 3-ploegendiensten. Het gaat dan om een normale arbeidsduur van 5 dagen en 8 uur per dag per dienst en een cyclus van 2 of 3 weken. Bij een 3-ploegendienst moet tussen het einde en het begin van het dienstrooster een

rustperiode liggen van minimaal 36 uur, waarvan 24 uur op zondag.

### Ontheffing

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen ontheffing vragen van de ploegendienst. Als er binnen het bedrijf een passende andere functie is, hoeven ze dan geen ploegendienst te draaien. "Dat kan in de praktijk nog wel eens lastig zijn", merkt Sam Groen op. "Er werken relatief veel 55-plussers in de sector.

Als die niet meer de ploegendienst in willen, kan dat organisatorische problemen geven." Werken in ploegendienst levert extra salaris op, maar er zitten ook gezondheidsrisico's aan, waarschuwt de vakbondsmann. "Je gaat in tegen je bioritme, en als je dat niet zorgvuldig doet, kan dat je gezondheid schaden." Hij adviseert mensen in de nachtdienst om voldoende slaap te pakken, te bewegen en goed te eten. "Ploegendienst is topsport. Het is verstandig je gedrag daarop aan te passen."



## 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 Nurettin Altundal, Frans van de Veen, Sjerp Holterman, Ed van Benthem, Stefan van der Linden 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 77. Ook voor vragen kunt u contact opnemen met de redactie van de Werkvloer.



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



Frans van de Veen, CNV Vakmensen,  
076 572 46 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)



Jeanette Speksnijder, Nevedi Services BV  
085 773 19 73, [speksnijder@nevediservices.nl](mailto:speksnijder@nevediservices.nl)

### Teksten

Bureau Schijfwerk, Jos Leijen

### Foto's

Fons van Bindsbergen, FNV,  
Nevedi, Carolien Staal

### Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

### Drukwerk

MarcelisDékavé

Copyright 2015 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 enige andere manier, zonder schriftelijke toestemming van de Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven.

ISSN 1572-5251