

WERKvloER



Duurzaam beheer
familiegrond

In dit nummer:

2

Nieuwe cao
Hoger loon



4

Trots op
Arjan Mijnheer



6

Jongerencongres
Positief verhaal



7

Oh zit dat zo?!
Warmte en kou

8

Nieuw bij Nevedi
Ton Paalman

Nieuwe cao: lonen stijgen

Twee procent loonsverhoging, geen verhoging van de pensioenpremie voor werknemers en verhoging van het scholingsbudget tot 1 procent van de loonsom. Dat is de uitkomst van de cao-onderhandelingen voor de graanbe- en verwerkende bedrijven. Werkgevers hadden graag afspraken gemaakt over flexibele inzetbaarheid, de vakbonden hadden graag iets geregeld voor oudere werknemers, maar daar werden partijen het niet over eens. Toch zijn Henk Flipsen (Nevedi), Nurettin Altundal (FNV) en Frans van de Veen (CNV) tevreden over het resultaat.

‘Met 2 procent loonsverhoging hebben we voor de medewerkers een mooie uitkomst gerealiseerd’

Een belangrijk startpunt bij cao-overleg is altijd de loonruimte. Met andere woorden: hoeveel geld is er uit te

geven aan extra loon en andere zaken. Deze loonruimte is afhankelijk van de inflatie en van de productiviteitsstijging. Als we met hetzelfde aantal mensen meer produceren, wordt er ook meer verdiend.

Over de exacte hoogte is vaak veel discussie, want je weet niet van te voren hoe hoog de inflatie het komende jaar zal zijn. De werkgevers gingen de onderhandelingen in met 2 procent voor loonsverhoging en andere kostenstijgingen. De vakbonden begonnen met een wens van 2,5 procent.

De gesprekken werden bemoeilijkt doordat het Molenaars Pensioenfonds (MPF) vlak voor de onderhandelingen bekendmaakte dat de premies omhoog zouden moeten om in de toekomst de pensioenen te kunnen betalen. “Dat heeft te maken met de lage rente”, legt Henk Flipsen uit. “Het MPF heeft de pensioenen al bevroren, maar het is de vraag of dat

ruimte die er is om de lonen te verhogen. Maar zo ver is het niet gekomen. Werkgevers en werknemers hebben afgesproken dat de werkgevers de premieverhoging betalen. Mocht de premieverhoging na verloop van tijd niet meer nodig zijn, dan krijgen de werknemers een premieverlaging van 0,35 procent. Ook de werknemers voor wie een dispensatie geldt. Daar staat tegenover dat de nieuwe cao een looptijd heeft van veertien maanden, zodat een eventuele nieuwe loonsverhoging twee maanden later ingaat.

80-90-100

De vakbonden hadden bij het begin van de onderhandelingen gevraagd om iets te doen voor oudere werknemers, ook al wisten ze dat dit verzoek weinig kans maakte, zegt Nurettin Altundal. “Wij streven al een tijdje naar een zogeheten 80-90-100 regeling voor oudere werknemers. Dat zorgt er volgens ons voor dat medewerkers ook op hogere leeftijd gezond blijven en het werk aankunnen. 80-90-100 staat voor 80 procent werken, dus vier dagen in plaats van vijf, 90 procent salaris en 100 procent pensioenopbouw. Daar willen de werkgevers echter niet aan.”

Werkgevers betalen de premieverhoging voor het pensioen

genoeg is. Hogere premies gaan ten koste van de loonruimte, dus deze kwestie legde extra druk op de onderhandelingen.”

De pensioenpremie gaat 0,7 procent omhoog. “Dat komt overeen met 0,35 procent van de loonruimte” legt Frans van de Veen uit. Dat zou dus ten koste kunnen gaan van de

De 80-90-100 regeling was een van de onderwerpen die op tafel kwamen toen werkgevers en vakbonden in 2016 spraken over modernisering van de cao. “De vorige cao had een looptijd van twee jaar”, vertelt Henk Flipsen. “Dat gaf ons de kans om tussentijds zonder druk met elkaar te kijken hoe we de cao ‘toekomstbestendig’ kunnen maken en over een aantal

gen, pensioenpremie niet



vlnr: Nurettin Altundal, Henk Flipsen en Frans van de Veen

grote onderwerpen met elkaar te praten, zoals deelname aan het pensioenstelsel, de flexibilisering van arbeidsverhoudingen, vier- en vijfploegendiensten, vergrijzing en zo meer.”

De partijen kwamen verschillende keren bij elkaar onder begeleiding van Cees de Wildt van adviesbureau Linxx (zie ook Werkvloer 2016-3). In november 2016 kwamen werkgevers en vakbonden tot de conclusie dat de standpunten te ver uit elkaar lagen om tot overeenstemming te komen. “Met de verschillende belangen en invloeden kwamen we er niet uit”, zegt Henk Flipsen. “Het was wel goed om duidelijk te krijgen waar de verschillen van inzicht zitten en wat belangrijk is voor de werkgevers en voor de bonden.”

Respect

“Het goede van het traject was dat we nu van elkaar weten waar de pijn zit”, zegt Frans van de Veen. “Vervolgens was het wel zaak om tot een nieuwe cao te komen, want de oude liep op 1 april 2017 af. We hebben de oude cao genomen en bekeken waar die bijgesteld zou kunnen worden. De grote onderwerpen moeten dan nog maar even wachten.” Nurettin Altundal: “Het was frustrerend dat we de verschillen niet konden overbruggen, maar we moeten wel met elkaar verder. Gelukkig zijn we allemaal professioneel genoeg om met wederzijds respect te kijken waar we het dan wel eens kunnen worden.”

Behalve over een loonsverhoging van 2 procent en een oplossing voor de premieverhoging voor het pensioenfonds hebben de cao-partijen ook afgesproken dat het minimale scholingsbudget per onderneming omhoog gaat van 0,5 procent naar 1 procent van de loonsom. “Scholing van medewerkers en de mogelijkheid om je te ontwikkelen

is belangrijk”, vindt Henk Flipsen. “De branche heeft behoefte aan goede medewerkers die we ook perspectief kunnen bieden.”

“Veel bedrijven geven al 1 procent of meer uit aan scholing”, weet Frans van de Veen. “Met dit akkoord hebben we dat in een afspraak vastgelegd. Bedrijven die wat achterblijven krijgen nu een impuls om meer te investeren in hun medewerkers.”

“Met 2 procent loonsverhoging en op termijn een premieverlaging hebben we voor de medewerkers een mooie uitkomst gerealiseerd”, vindt Nurettin Altundal. “De andere onder-

‘De grote onderwerpen moeten nog even wachten’

werpen, zoals de 80-90-100-regeling, komen wellicht bij de volgende onderhandelingen weer op tafel. Ik denk dat we voor nu tevreden kunnen zijn.”

De onderhandelingen waren niet altijd even gemakkelijk en ze hebben lang geduurd, mede door de perikelen rond het MPF. De onderhandelaars zijn tevreden over het akkoord dat er nu ligt. “Het is het maximaal haalbare voor dit moment”, zegt Henk Flipsen, die tevens voorzitter is van het cao-overleg. “Ik hoop dat we in de toekomst ook dichter bij elkaar komen met de onderwerpen die zijn blijven liggen. Misschien was de tijd er nog niet rijp voor.”



Links vader Jan, in het midden opa Jan en de jongen rechts ben ik



Trots op

Wie?

Arjan Mijnheer (38)

Functie?

Operator/chauffeur bij veevoedercoöperatie De Eendracht U.A. in Rouveen

En ook?

Verantwoordelijk voor het duurzaam beheer van de familiegrond, onderdeel van het slagenlandschap in Staphorst/Rouveen

Landschap

Wat is een slagenlandschap?

Het slagenlandschap in het buitengebied van Rouveen bestaat uit lange smalle stroken landbouwgrond, met evenwijdige sloten voor de afwatering. Tussen deze stroken staan bomen, elzensingels van 300 meter lang en enkele meters breed. Deze singels zorgen voor een karakteristiek landschap.

Wat heb jij met dit landschap?

Het land was vroeger van mijn opa, daarna van mijn vader. Als kind hielp ik mijn vader bij het onderhoud van het land. We kaptten een paar bomen en hadden de hele winter hout voor de kachel. Mijn vader is vorig jaar overleden, sindsdien houd ik het bij met mijn zwagers. We verhuren de grond nu, maar ik vind het belangrijk om het oorspronkelijke landschap en de natuur in stand te houden.

Je krijgt daarbij ook steun van de provincie?

Dat klopt. In het verleden zijn veel sloten gedempt en bomenrijen verdwenen om het land geschikt te maken voor grootschalige landbouw. Sinds 2011 hebben wij een overeenkomst met Groene en Blauwe Diensten. Hierbij bundelen de provincie, gemeenten, bedrijfsleven, agrariërs en particulieren hun krachten om het unieke landschap te behouden voor de toekomst. Wij krijgen een vergoeding voor het beheer. Daar doen we het niet voor, maar het is een leuke bijdrage voor mengsmering voor motorzagen, onderhoud aan tractor en nieuwe aanplant.

Wat komt er kijken bij het beheer?

Meestal ga ik vanaf februari een aantal zaterdagen aan de slag, met hulp van mijn zwagers. Bomen snoeien, enkele grote bomen kappen en nieuwe planten. We hebben drie keer driehonderd meter singels, dus er zijn heel wat bomen. Het is mooi werk. Stevige arbeid, maar daar houd ik wel van. En het kachelhout is mooi meegenomen.



in stand houden



Vertel het positieve verhaal

Ruim honderd jongeren namen op 1 juni deel aan het 2e Jongerencongres van Nevedi, Bemefa en Feed Design Lab. Het thema: Maatschappelijke weerstand? Hoe lever jij een positieve bijdrage?

Hoe ga je om met maatschappelijke weerstand tegen de agrarische sector? Reageren op negatieve publiciteit? Kritiek juist negeren? Of zelf je eigen positieve verhaal vertellen? Als het aan de Vlaamse varkenshouder Bart Vergote ligt, is het vooral dit laatste. Be good and tell it. Laat de omgeving zien waar je mee bezig bent en leg uit waarom je de dingen doet zoals je ze doet.

Vergote was een van de sprekers bij het Jongerencongres. Hij heeft een bedrijf in Zedelgem (bij Brugge) met 280 zeugen en 2800 biggen. "Mensen in de steden hebben geen voeling meer met het boerenbedrijf", zegt hij. "We moeten daarom ons bedrijf positief uitdragen. Ik doe dat via social media en door excursies op mijn bedrijf."

De Vlaamse varkenshouder was een voor de hand liggende keuze als spreker, vertelt Jeanette Speksnijder van Nevedi. "Bart heeft in 2015 de Belgische Farm Web Award gewonnen omdat hij op een goede manier actief is op social media en hij was de eerste Vlaamse agrariër die een week zijn bedrijf liet zien op Boerenburgertweet."

Emoties

Jeanette Speksnijder was namens Nevedi lid van het organisatiecomité dat het thema bedacht. "Bij negatief nieuws reageert de sector vaak met feiten om het beeld bij te stellen. Die worden echter niet gehoord. Ze worden overstemd door emoties. We moeten minder vanuit de verdediging communiceren, maar ons eigen verhaal vertellen, door actief te zijn op social media, mee te doen aan open dagen en misschien wel lezingen te geven voor scholen en clubs."

"Laten zien wat je doet en warm en transparant communiceren naar de mensen in je omgeving", vindt ook Sjoerd Driessen, voorzitter van Young Feed Professionals, het jongeren netwerk binnen de diervoederindustrie. "De Nederlandse veehouderij loopt voorop met innovatie en dierenwelzijn. Dat mogen we best wat meer onder de aandacht brengen."

Driessen constateert dat de nieuwe generatie agrariërs niet wars is van verandering, maar vooruit wil. "Een mooi symptoom daar-

'De Nederlandse veehouderij loopt voorop met innovatie en dierenwelzijn'

Debatleider Gijs Weenink



van is dat Marijke de Jong van de Dierenbescherming een van de sprekers was op ons congres. Vaak gezien als 'tegenpartij', maar in de praktijk een positieve partner. Kijk maar naar het Beter Leven Keurmerk, dat inmiddels bijna de standaard is in de pluimveehouderij. Dierenwelzijn is in ons beider belang."

Kritiek serieus nemen

Professor Gino Verleye van de Universiteit Gent onderstreepte dat de agrarische sector in gesprek moet met de samenleving. Hij vertelde hoe consumenten denken en doen. Een deel van de consumenten maakt zich niet zo druk om wat er op hun bord komt, maar steeds meer mensen zijn kritisch over voedsel. Wil je draagvlak houden voor veehouderij in Nederland en België, dan moet je deze kritiek serieus nemen.

Bart Vergote werkt bewust aan een positief imago. "Ik probeer mijn varkens antibioticavrij te houden", zegt hij. "Soms is het onvermijdelijk,



als ze ziek zijn, maar preventief antibiotica toedienen doe ik niet. Je moet dan wel extra aandacht hebben voor voer, ventilatie en water, en de dieren goed in de gaten houden. Op Twitter en Facebook post ik regelmatig berichten om mijn volgers op de hoogte te houden."

Jeanette Speksnijder kijkt tevreden terug op het 2e Jongerencongres. "Met honderd deelnemers was de opkomst hoger dan in 2016. Het afsluitende Lagerhuisdebat met stellingen was erg boeiend. Je zag hoe mensen heen en weer liepen tussen voor en tegen, afhankelijk van de argumenten. Er waren ook verschillen van inzicht, bijvoorbeeld over hoe ver je moet gaan met transparantie en of iedereen een lezing zou moeten geven voor een netwerkclub."

Voor Bart Vergote was het de eerste keer dat hij een lezing gaf voor een groot publiek. "Ik ben niet zo'n prater", zegt hij. "Maar de mensen reageerden goed op wat ik te vertellen had. Het was leuk."

Na het succes van het 2e Jongerencongres zijn Nevedi, Bemefa en Feed Design Lab van plan om ook in 2018 een Jongerencongres te houden.



Werken met warmte

Als we op vakantie zijn en de temperatuur komt boven de 30 graden, vinden we dat lekker. We kleden ons luchtig, zoeken wat vaker de schaduw op, smeren ons in met zonnebrandcrème en we eten lekker een ijsje. Als je moet werken bij dergelijke temperaturen, is het een ander verhaal. Zeker als je ook nog beschermende kleding moet dragen en er weinig ventilatie is. Dan zijn maatregelen nodig om je gezondheid te beschermen.

Warmtebalans

In de ideale situatie geeft je lichaam evenveel warmte af als het opneemt. Als het warm is, ga je zweten. Het zweet verdampt en dat geeft koeling. Als het koud is, trekken je bloedvaten samen, zodat je minder warmte verliest. Ook trek je warme kleren aan. Is de balans langdurig uit evenwicht, dan kun je problemen krijgen met je gezondheid. Onderkoeling bij kou, een hittekramp of -beroerte bij extreme warmte.

Ventileren

Warmte en koude, samen het klimaat, zijn onderdeel van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). In de diervoederindustrie hebben we vaker te maken met hitte dan met kou. Bij hoge temperaturen dient je werkgever maatregelen te nemen. De eerste stap is de bron aanpakken. De zon kun je niet een standje lager zetten, maar machines die hitte verspreiden kun je mogelijk wel isoleren. Als je goed ventileert, gaat de gevoelstemperatuur ook omlaag.

Koelvest

Als er goede afspraken en procedures zijn en iedereen zich daaraan houdt, kun je risico's beperken. Werk je onder extreme omstandigheden, zorg dan dat er een collega stand-by is die contact houdt en controleert of alles goed gaat. Gebruik zo nodig persoonlijke beschermingsmiddelen. Bijvoorbeeld warme kleding bij kou, een koelvest bij extreme warmte en lichte kleding die je huid bedekt als je in de volle zon moet werken.

Meer informatie

Kijk voor meer informatie op arbocatalogusgraan.nl, klik op 'klimaat'.

Bereken de gevoelstemperatuur op je werkplek met de [hittestress calculator](http://www.arbobondgenoten.nl/arbothem/fysisch/klimaat/calculator-wbgt.htm): www.arbobondgenoten.nl/arbothem/fysisch/klimaat/calculator-wbgt.htm

Achtergrond

Ton Paalman werkt sinds 1 juni 2017 als programmamanager sociaal-economische en juridische zaken bij Nevedi. Het is een terugkeer naar de sector waar hij na zijn studie aan de Hogere Agrarische School zijn eerste baan vond. Hij werkte toen voor een bedrijf dat later opging in ForFarmers. De combinatie van praktijk en theorie trekt hem aan. "Ik ben praktisch ingesteld en heb een hekel aan dikke pakken papier."

Tegenstellingen overbruggen

Ton richt zich bij Nevedi vooral op het programma goed werkgeverschap. Daaronder vallen onderwerpen als cao, Sociaal Fonds en arbeidsveiligheid en milieu. "Het is soms best ingewikkeld om algemene normen te vertalen naar een werkwijze die op de werkvloer uitvoerbaar is. Het geeft me energie als ik tegenstellingen in regelgeving weet te overbruggen en daardoor een verschil maak voor de bedrijven."

Na zijn agrarische opleiding begint Ton in de diervoederindustrie. In 2000 besluit hij naast zijn werk bij LTO Noord staats- en bestuursrecht te gaan studeren in Nijmegen. "Ik ontdekte dat zaken als quota en regelgeving een grote invloed hebben", zegt hij. "Ik wilde weten hoe dat zat en mij nuttig maken voor bedrijven in de sector, maar wel met kennis en kwaliteit. Met een jong gezin was het best zwaar, maar ik vond het ook een verrijking. Het was een leuke studie."

Hart voor de agrarische sector

Na zijn rechtenstudie werkt hij bij Flynth adviseurs en accountants en de afgelopen anderhalf jaar bij Metaalunie, de brancheorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf in de metaal. Zijn hart blijft echter uitgaan naar de agrarische sector. "Bij Nevedi komen praktijk en theorie mooi samen", aldus Ton. "Hier kan ik echt iets betekenen voor werkgevers en via het Sociaal Fonds ook voor werknemers."

Sinds 1 juni is Ton bij diverse graanverwerkende bedrijven op bezoek geweest. "Wat me aanspreekt is de grote betrokkenheid van de mensen bij hun bedrijf en hun werk. Er is een

grote variatie, zowel in grootte van de bedrijven als in de productie. Dat maakt het extra interessant. Het betekent ook dat bedrijven verschillende behoeftes hebben als het gaat om praktische voorlichting. Ik probeer informatie zoveel mogelijk op een laagdrempelige manier te delen."



Ton woont in Deventer met zijn vrouw en drie kinderen. Tot nu toe rijdt hij dagelijks op en neer. "Een hele rit", geeft hij toe. "Maar de baan is me zo op het lijf geschreven, dat ik dat er voor over heb. Tot nu toe bevalt het heel goed. Nevedi is een praktische organisatie, met korte lijnen en betrokken collega's, gericht op het ondersteunen van de leden."

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. 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, Ton Paalman en Jeanette Speksnijder. Suggesties en ideeën voor de Werkvloer kunt u per e-mail sturen naar: 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



Frans van de Veen, CNV Vakmensen,
030 751 15 70, fveen@cnvvakmensen.nl



Sjerp Holterman, De Unie,
06 52 52 20 30, sjerp.holterman@unie.nl



Ton Paalman, Nevedi,
085 773 19 77, paalman@nevedi.nl



Jeanette Speksnijder, Agribusiness Service BV
085 773 19 73, speksnijder@agribusiness-service.nl

Teksten

Bureau Schijfwerk, Jos Leijen

Foto's

Fons van Bindsbergen, Ton Kastermans,
Arjan Mijnheer, Nevedi, Agribusiness Service

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

