

WERKvloER

Winnen is top!

In dit nummer:

2

Antwoord op
Wet Werk en Zekerheid



4

Trots op
Peter Potten



6

Werk veilig
met stof



7

Oh zit dat zo?!
Duurzame soja

8

Pensioen met 67
en nu?

Doe mee met het lezersonderzoek

Zorg dat je zo lang moge

De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is in 2015 twee keer aangepast. Die wijzigingen zouden ervoor moeten zorgen dat werklozen sneller werk vinden, het ontslagrecht sneller en goedkoper wordt voor werkgevers en de positie van flexwerkers versterkt. Maar Coördinator Arbeidsvoorwaarden Swen Laarveld van De Unie ziet het tegenovergestelde gebeuren, en heeft dus zo zijn bedenkingen.

De wijzigingen hebben de positie van werknemers niet versterkt, maar juist verzwakt, stelt Laarveld. "Door de wijzigingen in de WWZ kunnen vaste medewerkers nu sneller ontslagen worden en krijgen ze een lagere vergoeding mee. En de positie van flexwerkers is nog onzekerder. Ik ben dus niet blij met die vernieuwde wetgeving. De oude situatie was een stuk overzichtelijker en beter. De duur van contracten en de WW was duidelijk. Bovendien was de hoogte van de ontslagvergoeding redelijk."

Neem de regie

Maar hij constateert ook dat we nu in een andere tijd leven. "De baan voor het leven bestaat niet meer. En je bouwt als werknemer nu minder snel een arbeidsverleden op. Dat is de realiteit voor medewerkers in de diervoedersector en ook in andere sectoren. Je moet er dus rekening mee houden dat je inzetbaar blijft voor andere

functies. Ook bij andere werkgevers", benadrukt Laarveld. Nog niet iedereen is zich hiervan bewust. Hij vervolgt: "In de diervoedersector zijn veel medewerkers met een vast contract die fysiek zwaar werk doen. Hoe lang kun je dat volhouden? Het is zaak dat mensen zelf de regie nemen over hun eigen loopbaan. Wij als vakbond zetten in op employability en scholing, op duurzame inzetbaarheid om mensen in het werkproces te houden. Dat ze gezond en met plezier hun werk kunnen blijven doen, tegen een goede beloning."

Vasthouden aan
oude verworvenheden
heeft geen zin



lijk gezond kunt werken



Het draait om welzijn

Laarveld: "In Nederland hebben we een bepaald welvaartsniveau bereikt. We zijn niet allemaal miljonair, maar hebben wel recht op het minimum loon en een bepaald aantal vrije dagen. Kortom, het welvaartsniveau is voldoende. Nu moet het gaan om het welzijn van mensen. Hoe gaan we ervoor zorgen dat iedereen gezond zijn pensioen haalt? Dat is de gezamenlijke taak van werkgevers en werknemers. Dat is ook precies waar wij ons bij de CAO-onderhandelingen sterk voor maken."

Hoe duurzaam is jouw loopbaan?

Vasthouden aan de oude verworvenheden heeft geen zin, volgens Laarveld. "Nu hebben mensen recht op drie jaar WW. Dat worden er twee. Dan kunnen wij ons wel hard maken voor behoud van die drie jaar, maar wie vindt na twee jaar thuis zitten nog een baan? Hoe productief ben je dan nog? Daarbij zijn er steeds minder banen voor steeds meer mensen. Daarom willen wij dat het geld van het derde WW-jaar wordt gebruikt voor her-, om- of bijscholing van werknemers."

Toegevoegde waarde

Bovendien zouden werknemers, in het belang van hun eigen duurzame inzetbaarheid, eens in de zoveel tijd een loopbaancheck moeten doen, vindt Laarveld. "Zo komen ze erachter waar hun competenties liggen, hoe ze zich willen ontwikkelen en welke opleiding ze kunnen doen. Zo wordt een werknemer zich ook bewust van wat zijn toegevoegde waarde is. Dit is de manier om mensen in hun kracht te zetten." Hij besluit: "Wij willen een partner zijn voor mensen en ze inspireren en motiveren om aan de slag te gaan. Wij zien duurzame inzetbaarheid als antwoord op de WWZ. Dat is constructiever dan discussies voeren over schijnconstructies en vergoedingen."

Laat weten wat u van Werkvloer vindt en hoe we uw blad beter kunnen maken

Werkvloer ontvangt u op het werk of thuis. Dit is het blad voor u, medewerker in de veevoederindustrie. U leest hierin onder meer over ontwikkelingen in de sector, regelingen rondom scholing, veilig werken, de cao en veranderende wet- en regelgeving. Ook laten we medewerkers aan het woord in de rubrieken Trots op en Oh zit dat zo.

Werkvloer bestaat al een aantal jaar en daarom willen we graag weten wat u ervan vindt, én hoe we uw blad nog beter kunnen maken.

Daarom heeft de redactie een korte vragenlijst opgesteld. Misschien heeft u zelf leuke ideeën voor een artikel of rubriek of mist u informatie. We zouden het daarom erg waarderen wanneer u twee minuten de tijd neemt voor het beantwoorden van de vragen.

De vragenlijst kunt u hier vinden:

<https://nl.surveymonkey.com/r/9NWR89L>.

Trouwens...

- Weet u dat Werkvloer tot stand komt door een samenwerking is tussen Nevedi, FNV, CNV en De Unie?
- Weet u dat Werkvloer ook digitaal te bekijken is op www.caograan.nl? Kies in het hoofdmenu voor 'Werkvloer'.

We kijken uit naar uw reacties.

Trots op

Wie?

Peter Potten, 37 jaar

Functie?

Operator bij Vitelia in IJsselsteijn

En ook?

Fanatiek duivenmelker, samen met zijn vrouw Fiona

'Duivensport is e

Wat doet u bij Vitelia?

"Ik ben nu elf jaar operator. De ene dag maak ik voer en sta ik aan de perser, andere dagen verzorg ik de inname van grondstoffen. Ook doe ik opruimwerkzaamheden in het magazijn en poets ik de machines. Ons pap was hier de zaakvoerder. Hij is precies een maand mijn baas geweest, toen ging hij met de VUT."

En u fokt duiven. Hoe is dat zo gekomen?

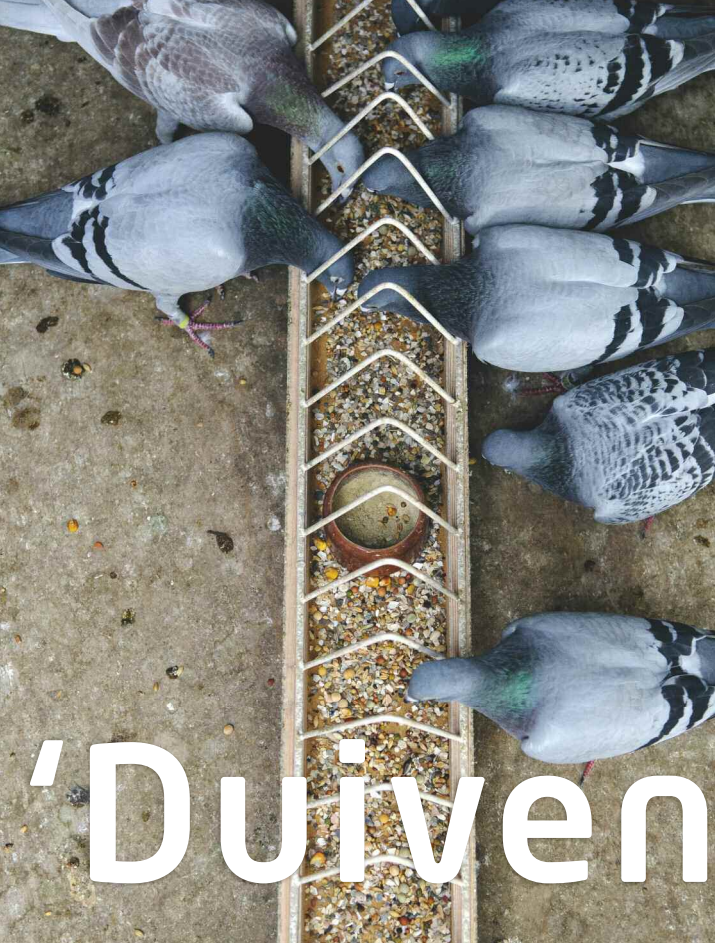
"Duiven krijgen honger tijdens een lange vlucht. Bij veevoerfabrieken is altijd voer te vinden dus daar zie je ze vaak. Mijn vader nam wel eens uitgeputte duiven mee naar huis. Hij deed ze bij de kippen en met een paar dagen waren ze er weer bovenop en vloegen ze verder. Toen ik een jaar of tien was, kreeg ik van iemand uit de straat een koppel duiven met eitjes. Die heb ik toen uitgebroed. Zo begon mijn hobby. Nu houd ik er 200 en probeer het maximale uit ze halen en prijzen te winnen. Ook verkoop ik ze wel."

Waar bent u het meest trots op?

"Dat ik hier in de buurt één van de beste duivenhouders ben. Het leukste aan deze hobby is dat ik de duiven zelf fok, naar de top breng én een prijs met ze win. Daar doe je het uiteindelijk voor. We hebben al verschillende prijzen gewonnen zoals de zesde beste duif van de Europese Sprint en vierde beste duif van Nederland. Ook hebben we al heel wat oorkondes gekregen. Dat is leuk, maar het gaat niet vanzelf. Een duif moet in het seizoen elke dag trainen om in goede conditie te zijn. En dan maar hopen dat hij terugkomt. Zo gebeurde het een keer dat we één van onze favoriete duiven na vijf uur vliegen zagen aankomen en hij bij de landing werd gegrepen door een roofvogel. Dat was wel slikken."

Hoe verdeelt u de werkzaamheden?

"Bij Vitelia werk ik 38 uur per week. In het hoogseizoen van april tot en met september komt daar dan dagelijks nog zo'n drie uur werk bij met de duiven. Mijn vrouw en ik werken in ploegendienst en wisselen elkaar af. Dat hebben we zo afgesproken en dus is er altijd iemand thuis voor de opvang van onze kinderen van negen en zes én de verzorging van de duiven. Mijn vrouw vindt het ook leuk om te doen."





en mooie hobby'



Inspectie voert controles op

Denk mee, want veilig werken gaat niet vanzelf

Het afgelopen jaar heeft de Inspectie SZW de controles in veevoederbedrijven vervolgd na een eerdere, beperkte inspectieronde. Aanleiding was dat bij vrijwel alle bezochte bedrijven in die ronde handhavend moest worden opgetreden. Door het delen van kennis binnen de branche en het bespreekbaar maken van gevaarlijke situaties op de werkvloer kunnen de risico's op incidenten worden beperkt.

“Van alle bedrijfsbezoeken was er maar één bedrijf dat helemaal in orde was”, stelt Nathan Kuper, Projectleider procesveiligheid van de Inspectie. “Het was niet zo ernstig dat we installaties stil moesten leggen, maar we zien wel dat veel bedrijven een uitdaging hebben. Daarom hebben we de frequentie van controles naar aanleiding van onze bevindingen uitgebreid.” De controles van de Inspectie zijn in principe altijd onaangekondigd. Inspecteurs bekijken de installaties in de fabriek, kijken naar de explosieveiligheid en nemen kennis van de risico-analyse. In een gesprek met de leiding lichten ze dan toe wat ze hebben geconstateerd.

Update risico-analyse

“Onze inspecteurs constateerden onder meer dat de risico-analyses die binnen bedrijven jaren geleden zijn opgesteld, daarna vaak niet meer zijn ge-update”, aldus Kuper. “Dit is overigens geen kwade opzet van ondernemers, meer onwetendheid. Maar verouderde analyses kunnen onveilige situaties in de hand werken.” Hij legt uit:

“Kijk, de wereld verandert voortdurend en er komen nieuwe inzichten waar ondernemers kennis van moeten nemen. Ze realiseren zich vaak niet dat de risico-analyse moet worden aangepast wanneer je na verloop van tijd andere grondstoffen gaat gebruiken. Want het werken met nieuwe stoffen brengt andere risico's met zich mee. Kortom, het is belangrijk dat risico-analyses regelmatig worden bijgesteld.”

Pas gebreken aan

Ook zagen de inspecteurs dat eerder geconstateerde gebreken niet waren aangepast. Kuper: “Bijvoorbeeld dat de beveiliging voor de drukontlasting op een installatie ontbreekt die schadelijke gevolgen van explosies voorkomt. Dit is wel omschreven in de risico-analyse, maar niet opgepakt. Dit kunnen cruciale ingrepen zijn. Stofexplosies komen nogal eens voor in de vee-

‘Stofexplosies zijn echt gevaarlijk’



voedersector en zijn echt gevaarlijk. Maar omdat het meestal goed gaat, kunnen ondernemers het valse gevoel van veiligheid krijgen. Daarom houden wij die controles en ook volgend jaar gaan we hiermee door.”

Sancties

Wanneer de Inspectie onregelmatigheden vaststelt, kan ze eisen stellen. “Binnen de gestelde termijn, meestal drie maanden, moeten de tekortkomingen worden opgeheven. Daarna volgt er een nieuwe controle waarbij de geconstateerde zaken in orde moeten zijn”, stelt Kuper. “Voldoet een bedrijf nog steeds niet, dan leidt dit tot een boete waarbij de eis tot ingrijpen blijft staan. In uiterste gevallen kan de Inspectie een installatie of zelfs bedrijf stilleggen. Dit is de zwaarste sanctie die we kunnen opleggen.”

Kennis delen

Soms zijn de aanpassingen echter niet zo makkelijk te realiseren. “In de veevoedersector zijn veel oude bedrijven die soms al tientallen jaren op dezelfde plek zitten en inmiddels in woonwijken zijn opgegaan”, vertelt Kuper. “Als je dan gemaand wordt je opslag uit de kelder te halen in verband met explosiegevaar, kun je niet zo snel nieuwbouw realiseren. Dat vraagt om innovatieve en creatieve oplossingen. Daarom zet de Inspectie in op het delen van onderlinge kennis in de branche over risico-analyses en hoe je incidenten voorkomt. Dat doen we onder meer samen met Nevedi.”

Wat kunnen werknemers zelf doen?

“Ik daag medewerkers in de veevoedersector uit”, stelt Kuper. “Wacht niet op de Inspectie, maar ga zelf aan de slag. Kijk om je heen op je werkplek. Ga processen en handelingen na en stel jezelf de vraag: waarom moet ik dit zo doen en is dat logisch of zinvol? Neem ook samen met je collega’s het protocol voor explosieveiligheid door. Begrijp je wat er staat, wat er wordt verwacht? Maak vervolgens je bevindingen bespreekbaar met collega’s en leidinggevenden en stel elkaar vragen. Hierdoor kun je al veel veiligheidsaspecten regelen. Uiteindelijk is het het beste als de oplossingen van de werkvloer komen. Want het is simpelweg niet logisch dat alles altijd hetzelfde blijft.”

Wil jij ook op de hoogte blijven? Kijk dan op:

- www.zelfinspectie.nl
- www.inspectieszw.nl
- www.arbocatalogusgraan.nl
- www.nevedi.nl

oh zit dat zo

Sojateelt moet echt duurzamer

Soja is een belangrijke grondstof voor diervoeders en levensmiddelen. Door de sterk gestegen vraag groeide het wereldwijde soja-areaal de laatste jaren met meer dan 50%. Verduurzaming van de teelt is noodzakelijk om ook in de toekomst nog voldoende voedsel te kunnen produceren.

Nevedi vindt verduurzaming van al haar grondstoffen heel belangrijk en is daarom al jaren actief betrokken bij de verduurzaming van de sojateelt. De afgelopen jaren is er collectief verantwoorde soja aangekocht vanuit de Stichting Ketentransitie Verantwoorde Soja. Dit jaar is de markt volledig aan zet. Dat betekent dat de zuivel-, vlees- en eiersector voor het in Nederland geconsumeerde dierlijke product, gaan vragen om diervoeder geproduceerd met RTRS (Round Table for Responsible Soy) gecertificeerde soja. Dit is geborgd in kwaliteitsschema’s zoals Global Gap en GMP+ Feed Responsibility Assurance (FRA).

Criteria

De leden van Nevedi vinden het belangrijk dat alle soja die gebruikt wordt aan bepaalde duurzaamheidscriteria voldoet. Daarom hebben we met elkaar afgesproken dat, ook als er geen specifieke markt vraag wordt gesteld, er toch alleen maar soja wordt aangekocht die voldoet aan belangrijke duurzaamheidseisen. Dit betekent onder meer dat er geen illegale ontbossing en illegale arbeid plaatsvindt en verboden gewasbeschermingsmiddelen niet worden gebruikt.

Ook op Europees niveau

Om het totale sojaverbruik duurzaam en verantwoord te krijgen, is het van belang dat de rest van Europa ook in actie komt. Het afgelopen jaar is gebleken dat in de ons omringende landen nog nauwelijks vraag is naar dierlijke producten die met verantwoorde soja zijn geproduceerd. Binnen de Europese Federatie voor de Diervoederindustrie (FEFAC) is Nevedi hier dan ook druk mee bezig. Er zijn inkoopvoorwaarden voor duurzame soja ontwikkeld; de FEFAC Soy Sourcing Guidelines. Een aantal landen om ons heen hebben al aangegeven daar in 2016, net als in Nederland, ook mee te gaan werken.

Heeft u vragen of wilt u advies?

Neem contact op met info@nevediservices.nl

Pensioen

De pensioenleeftijd is bij het Molenaarspensioenfonds in 2014 gewijzigd van 65 jaar naar 67 jaar. Dit betekent dat u met pensioen gaat als u 67 jaar bent. In uw pensioenoverzicht ziet u hoeveel pensioen u dan ontvangt.

Pensioenleeftijd omhoog naar 67 jaar

Wat betekent dat voor u?

Wilt u eerder stoppen met werken?

Dat kan. Dit betekent wel dat u een lagere pensioenuitkering krijgt. Uw pensioen wordt namelijk over een langere periode uitgekeerd: vanaf de vervroegde ingangsdatum in plaats van vanaf uw 67^e. En u bouwt ook minder lang pensioen op.

Veel mensen kiezen ervoor om met pensioen te gaan als hun AOW ingaat. Uw AOW-leeftijd en uw pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar lopen namelijk niet meer gelijk. Kijk op checkuawowleeftijd.nl wanneer u de AOW-leeftijd bereikt.

Drie maanden voor uw AOW-datum vraagt het pensioenfonds wat u wilt: tegelijk met uw AOW met pensioen? Dan krijgt u het aanmeldingsformulier toegestuurd. Wilt u doorwerken? Overleg dit met uw werkgever.

Wilt u na uw 67e nog een paar jaar doorwerken?

Ook dat kan. Overlegt u dit met uw werkgever. U bouwt geen extra pensioen op, maar uw uitkering wordt uitgesteld. Daardoor valt uw pensioen hoger uit. U kunt uitstellen tot uw 70^e.

U kunt ook met deeltijdpensioen

Het is ook mogelijk om voor een deel te blijven werken en voor een deel met pensioen te gaan. U kunt voor 20%, 40% of 50% van het arbeidscontract met pensioen. U blijft dan bijvoorbeeld drie dagen per week werken en de andere twee gaat u met pensioen.

Voor die twee dagen ontvangt u dan pensioen. U blijft tot uw 67 pensioen opbouwen over de uren die u nog werkt. Ook het partnerpensioen blijft verzekerd.

Waarom verandert de pensioenleeftijd?

Mensen worden gemiddeld ouder en genieten daardoor langer van hun pensioen. Dat kost het pensioenfonds extra geld. Om het pensioen betaalbaar te houden, gaat de pensioenleeftijd omhoog naar 67 jaar.

De overheid verhoogt ook de leeftijd voor de AOW. Die gaat – in stappen – ook omhoog naar 67 jaar. Veel deelnemers willen dat hun pensioen ingaat als ze hun eerste AOW-uitkering ontvangen.

Partnerpensioen verandert niet

Uw eigen ouderdompensioen is omgerekend naar de pensioenleeftijd 67. Maar de aanspraken die u heeft opgebouwd voor het partnerpensioen, veranderden niet.

Colofon WERKVLOER

De 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, Heleen van Wee en Gepke Haringsma. Suggesties en ideeën voor de Werkvloer kunt u per e-mail sturen naar: 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



Frans van de Veen, CNV Vakmensen,
076 572 46 70, fveen@cnvvakmensen.nl



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



Heleen van Wee, Nevedi,
085 773 19 77, vanwee@nevedi.nl



Gepke Haringsma, Nevedi Services BV
085 773 19 73, haringsma@nevediservices.nl

Teksten

Intervolvement Communication

Foto's

Fons van Bindsbergen, De Unie

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

MarcelisDékavé

Copyright 2015 Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven, Rijswijk. Niets uit deze uitgave mag worden vervoerdigdigd 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

