

WERKvloER



Wijziging Arbowet
per 1 juli 2017

In dit nummer:

2

Nieuwe Arbowet
Preventiemedewerker



5

Wisseling
Nieuwe man FNV



6

Funciewaardering
Loonverschil verklaard



7

Oh zit dat zo?!
Dierziekten

8

Pensioen
Verantwoording

Preventiemedewerker

Op 1 juli 2017 is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) veranderd. De preventiemedewerker krijgt in de vernieuwde wet een duidelijker rol. Paul Bloemen verzorgt in opdracht van Nevedi de cursus preventiemedewerker voor de diervoederindustrie. "De preventiemedewerker is vooral een kartrekker", zegt hij. "Zijn of haar rol is om collega's bewust te maken van risico's." Dirk Willemsen, preventiemedewerkers bij AgruniekRijnvallei: "Je wilt dat iedereen na een werkdag ongeschonden naar huis gaat."

In de cursus voor preventiemedewerkers behandelt Paul Bloemen de juridische aspecten, maar vooral ook de praktische kanten van preventie. "Mijn hoofddoel is mensen enthousiast maken", zegt hij. "Dat doen we onder meer door met elkaar praktijkgevallen te bespreken. We bekijken foto's van situaties in bedrijven en praten over wat we zien. Waar zitten risico's? Wat zou jij doen in zo'n geval?"

"Cursisten vragen me vaak of ze het allemaal alleen moeten doen", zegt Bloemen. "Mijn antwoord is dat het belangrijk is om de leiding van het bedrijf erbij te betrekken en ook collega's mee te nemen. Ik ben nog maar zelden tegengekomen dat de directie arbo onbelangrijk vindt. Als de maatregelen maar 'haalbaar en realistisch' zijn, zoals de wet zegt. Collega's kunnen je soms helpen op gebieden waar zij veel van af weten."

Prettige werksfeer

Bloemen geeft een cursus die is toegespitst op de diervoederindustrie. "Daardoor kunnen we dieper ingaan op zaken die specifiek zijn voor onze sector, zoals persoonlijke bescherming, risico's van stof en hoe je veilig kunt afdalen in silo's. Verder bekijken we samen de arbo-catalogus. Die geeft heel veel informatie over allerlei arbo-zaken."

Aandacht voor arbo loont, weet Bloemen zeker. "Medewerkers zijn beter gemotiveerd als ze weten dat de werkgever geeft om hun veiligheid. Daarbij gaat het overigens niet alleen over 'harde' zaken, maar ook over de 'softe' kant. Bijvoorbeeld hoe je een werksfeer creëert waar mensen zich prettig bij voelen. Een slechte werksfeer is ook een risico."

Waken over veiligheid

Dirk Willemsen is een van de preventiemedewerkers bij AgruniekRijnvallei. Samen met facilitair manager Martin van de Vendel waakt hij over de veiligheid van zijn collega's in de fabriek in Wageningen. "In het begin had ik wat moeite om mijn collega's aan te spreken. Maar nu hoor ik steeds vaker: je hebt gelijk."

AgruniekRijnvallei heeft negen vestigingen en exploiteert daarnaast negen Welkoop-winkels. Elke locatie heeft een eigen preventiemedewerker. "Toen het destijds verplicht werd, hebben we gekeken welke medewerkers het beste pasten bij de functie", vertelt Van de Vendel. "Mensen met hart en oog voor arbo en veiligheid die niet bang zijn om hun mond open te doen."

In Wageningen viel de keuze op allround procesoperator Dirk Willemsen. "Ik was bedrijfshulpverlener en heb altijd al be-

Paul Bloemen



Martin van de Vendel



maakt risico's bespreekbaar

Dirk Willemsen



'De collega's zien ook het belang van veilig werken'

langstelling gehad voor vraagstukken rond veilig werken", zegt hij. "Ik vind het leuk om me er mee bezig te houden en ik krijg er ook voldoende tijd voor." Van de Vendel: "Onze directie is zuinig op de medewerkers en erkent het belang van veilig werken. Ze maken er ook voldoende budget voor vrij en hebben een proactieve houding."

Bedrijfsblind

Om zijn nieuwe taak beter aan te kunnen, volgde Willemsen met een handvol Rijnvallei-collega's de cursus preventiemedewerker van Nevedi. Het was een van de eerste keren dat Paul Bloemen de cursus gaf. Het gaf Willemsen een goede basis. "Het deel over de Arbowet en de rechten en plichten van de preventiemedewerker was nuttig en in de middag bekeken we praktijkgevallen. Een goede les daarbij was dat je moet oppassen voor bedrijfsblindheid."

"Soms zie je zelf niet meer dat je dingen beter anders kunt doen", vult Van de Vendel aan. "Daarom doen we de risico-

inventarisatie en -evaluatie (RI&E) samen met een preventiemedewerker van een

andere locatie. Het idee is dat die met een frisse blik naar onze fabriek kijkt. Wat voor ons vanzelf spreekt, is misschien helemaal niet zo logisch. Het dwingt ons om dieper na te denken over veiligheid."

Veilig werken

In de fabriek in Wageningen werken tien operators in drie ploegen. Daarnaast komen ruim twintig chauffeurs dagelijks laden en lossen. Bij de overslag van binnenschepen werken ook nog eens zes collega's. Verder komen er regelmatig externe medewerkers over de vloer om onderhoud te plegen en reparaties uit te voeren. Iedereen moet in en rond de fabriek zo veilig mogelijk kunnen werken.

"We werken in een platte organisatie", zegt Van de Vendel. "Twee keer per jaar komt een arbo-werkgroep bij elkaar van directie, management en medewerkers. We bespreken dan onder andere de veiligheid en kijken wat er gedaan is om voornemens uit het plan van aanpak uit te voeren."



Dirk Willemsen laat het 'bordes' zien

Ook bedenken we wat we de komende periode gaan oppakken. We houden niet van ingewikkelde procedures en protocollen. Acute problemen pakken we direct aan."

Kijken naar risico's

Bij veranderingen in het bedrijf, bijvoorbeeld de komst van een nieuwe machine, wordt veiligheid meegewogen bij de aanschaf. "Bij een nieuwe pers keken we vroeger vooral naar de capaciteit en het bedieningsgemak. Tegenwoordig beoordelen we ook het energieverbruik, milieuaspecten en de veiligheid. Bij een nieuwe pers kijken we bijvoorbeeld veel bewuster ook naar de risico's in het gebruik, zoals bij het vervangen van een matrijs."

Willemsen vond het in het begin soms moeilijk om collega's aan te spreken, maar inmiddels kost het hem geen moeite meer. "Zij zien ook het belang van veilig werken. Iedereen wil aan het einde van de werkdag weer ongeschonden en gezond naar huis. Daar sta ik voor. En de collega's merken dat aandacht voor veiligheid verschil maakt. We moesten bijvoorbeeld in het siloblok vaak naar boven als een silo vastzat. Dat ging altijd via de trap, maar mede na suggesties van collega's is daar een bordes gemaakt. Dat is toch veiliger."

De Cursus Preventiemedewerker is onderdeel van de Nevedi Academy en wordt georganiseerd door Agribusiness Service BV.

De cursus staat open voor leden en niet-leden van Nevedi. De eerstvolgende cursus is in het voorjaar. Kijk voor meer informatie op: www.nevedi.nl/academy/cursusaanbod.

Grotere rol voor preventiemedewerker

Het doel van de vernieuwde Arbowet is dat werkgevers en werknemers meer betrokken raken bij arbeidsomstandigheden. Preventie staat centraal. De positie van de bedrijfsarts en de preventiemedewerker wordt versterkt en de medezeggenschap krijgt een grotere rol.

Werkgevers zijn sinds 2005 verplicht om een preventiemedewerker in het bedrijf te hebben. In elke organisatie dient tenminste één preventiemedewerker te zijn. In ondernemingen tot 25 medewerkers mag dat de directeur zelf zijn.

Vier taken

Een preventiemedewerker heeft vier wettelijke taken:

- Een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) opstellen of hieraan meewerken, inclusief een plan van aanpak.
- Directie en ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) adviseren over goede arbeidsomstandigheden.
- Maatregelen uit het plan van aanpak helpen uitvoeren.
- Samenwerken met en adviseren van de bedrijfsarts en de arbodienst.

Draagvlak vergroten

Met de nieuwe wet krijgt de OR of PVT instemmingsrecht bij de aanstelling van preventiemedewerkers. De medezeggenschap is hiermee medeverantwoordelijk voor het functioneren van de preventiemedewerker. Dit moet het draagvlak voor preventie vergroten en ervoor zorgen dat het onderwerp meer gaat leven binnen de organisatie. Het instemmingsrecht geldt niet voor preventiemedewerkers die al in functie zijn.

De preventiemedewerker adviseert en werkt samen met de OR of PVT. Daarnaast adviseert hij (m/v) de directie en werkt hij samen met de bedrijfsarts en externe arbodeskundigen. De uitwisseling van kennis en expertise moet de arbeidsomstandigheden ten goede komen.

Gijs Hompe nieuwe FNV-man in sociaal fonds

Nurettin Altundal was sinds 2011 namens de FNV verbonden aan het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven. In oktober 2017 heeft FNV-bestuurder Gijs Hompe zijn taken overgenomen. Altundal zag de sector de afgelopen jaren veranderen. Het spijt hem dat werkgevers en werknemers het niet eens geworden zijn over manieren om de vergrijzing aan te pakken.

"De graansector is een interessante en dynamische bedrijfstak", zegt Altundal. "Maatschappelijke discussies over grootschalige veeteelt en dierziektes raken ook aan de diervoederindustrie. Daarnaast zie ik dat de sector grootschaliger wordt. Er zijn enkele fusies geweest, zoals die tussen Forfarmers en Hendrix. Ik verwacht er de komende jaren nog wel meer."

Zakelijke bedrijfsvoering

De bedrijfstak is zakelijker geworden, constateert de FNV-bestuurder. "Het zijn van oorsprong vooral coöperaties, maar de cultuur verandert. De concurrentie neemt toe en de bedrijfsvoering wordt daarop afgestemd. Het wordt wat harder. Tegelijk zie ik dat medewerkers heel loyaal en betrokken zijn. Het verloop bij de bedrijven is laag."

"Doordat medewerkers lang bij het bedrijf blijven werken, stijgt de gemiddelde leeftijd. Bovendien moeten we langer werken tot ons pensioen. Het is een grote uitdaging voor de toekomst om medewerkers gezond hun pensioen te laten halen. Wij hebben gepleit voor een 80-90-100-regeling, waarbij mensen minder gaan werken, een stukje loon inleveren en een gelijke pensioenopbouw houden. Helaas is dat niet gelukt."

Chemische industrie

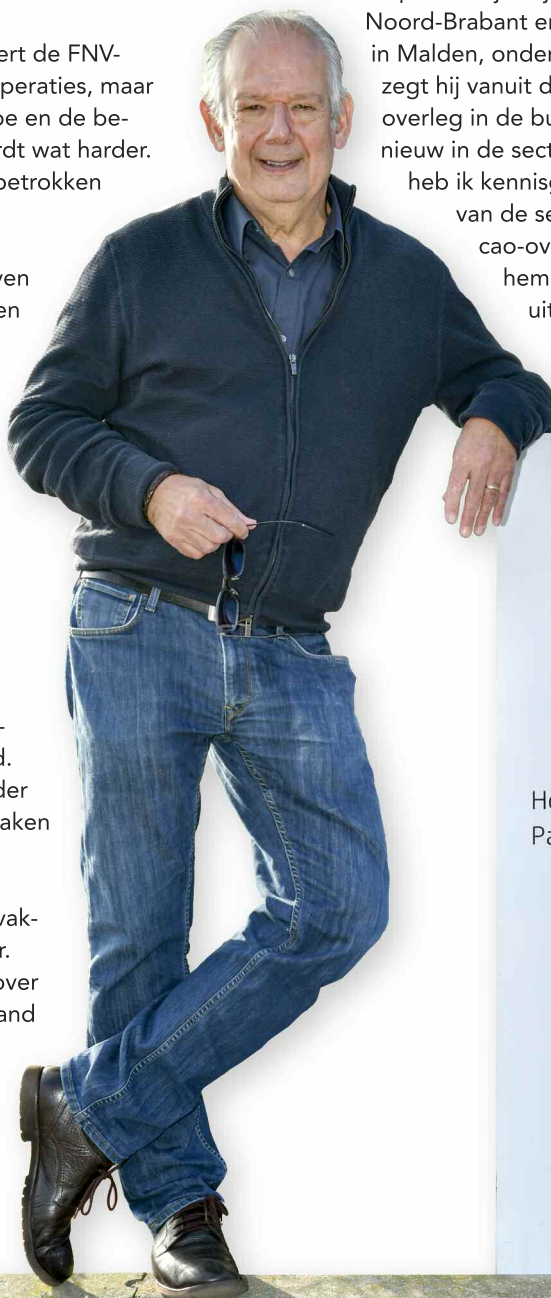
Altundal gaat verhuizen richting Rotterdam en heeft daarom afscheid genomen van de graansector. Hij richt zich nu op de proces- en chemische industrie in de omgeving van de Maasstad. De komende vier jaar blijft hij nog wel bestuurder van het Molenaarspensioenfonds. Zijn andere taken worden overgenomen door Gijs Hompe.

Hompe heeft meer dan 25 jaar ervaring bij de vakbond, waarvan het grootste deel als bestuurder. "Ik ben blij dat hij mij opvolgt", zegt Altundal over hem. "Hij is een ervaren collega met veel verstand van arbeidsvoorwaarden en pensioenen. Dat zijn onderwerpen die in de sector regelmatig ter tafel komen. Ook over duurzame inzetbaarheid weet hij veel. Dat wordt de komende jaren een belangrijk thema."

'Duurzame inzetbaarheid wordt een belangrijk thema'

Veel op pad

Hompe bestrijkt zijn werkgebied (Gelderland, Noord-Brabant en Limburg) vanuit zijn woning in Malden, onder Nijmegen. "Veel op pad", zegt hij vanuit de auto, op weg naar een overleg in de buurt van Roermond. "Ik ben nieuw in de sector", bekent hij. "Onlangs heb ik kennism gemaakt met de kaderleden van de sectorraad. Nurettin heeft het cao-overleg afgerond, daar ben ik hem dankbaar voor. Ik kijk ernaar uit om de sector en de mensen in de sector beter te leren kennen."



Hoofdingang ↑
Parkeren bezoekers →

Steeds meer diervoederbedrijven hebben functiewaardering op orde

We accepteren in Nederland dat niet iedereen hetzelfde salaris heeft. De een verdient meer dan de ander, en daar hebben we vrede mee. Maar waar komen die verschillen vandaan? Waarom krijgt de ene werknemer meer betaald dan de ander? Dat heeft te maken met functiewaardering en loonschalen. De sector gebruikt hiervoor het ORBA-systeem. Steeds meer bedrijven hebben hun 'loongebouw' inmiddels volgens dit systeem opgezet.

"Als werkgevers willen we graag duidelijkheid hebben over functies en de lonen die daarbij horen", zegt Ton Paalman, programmamanager sociaal-economische en juridische zaken bij Nevedi. "Het salaris van werknemers is niet toevallig. Het hangt onder andere samen met de opleiding die ze nodig hebben om hun werk goed te doen. Verder kijk je bijvoorbeeld hoe ingewikkeld het werk is en hoeveel verantwoordelijkheid iemand heeft."

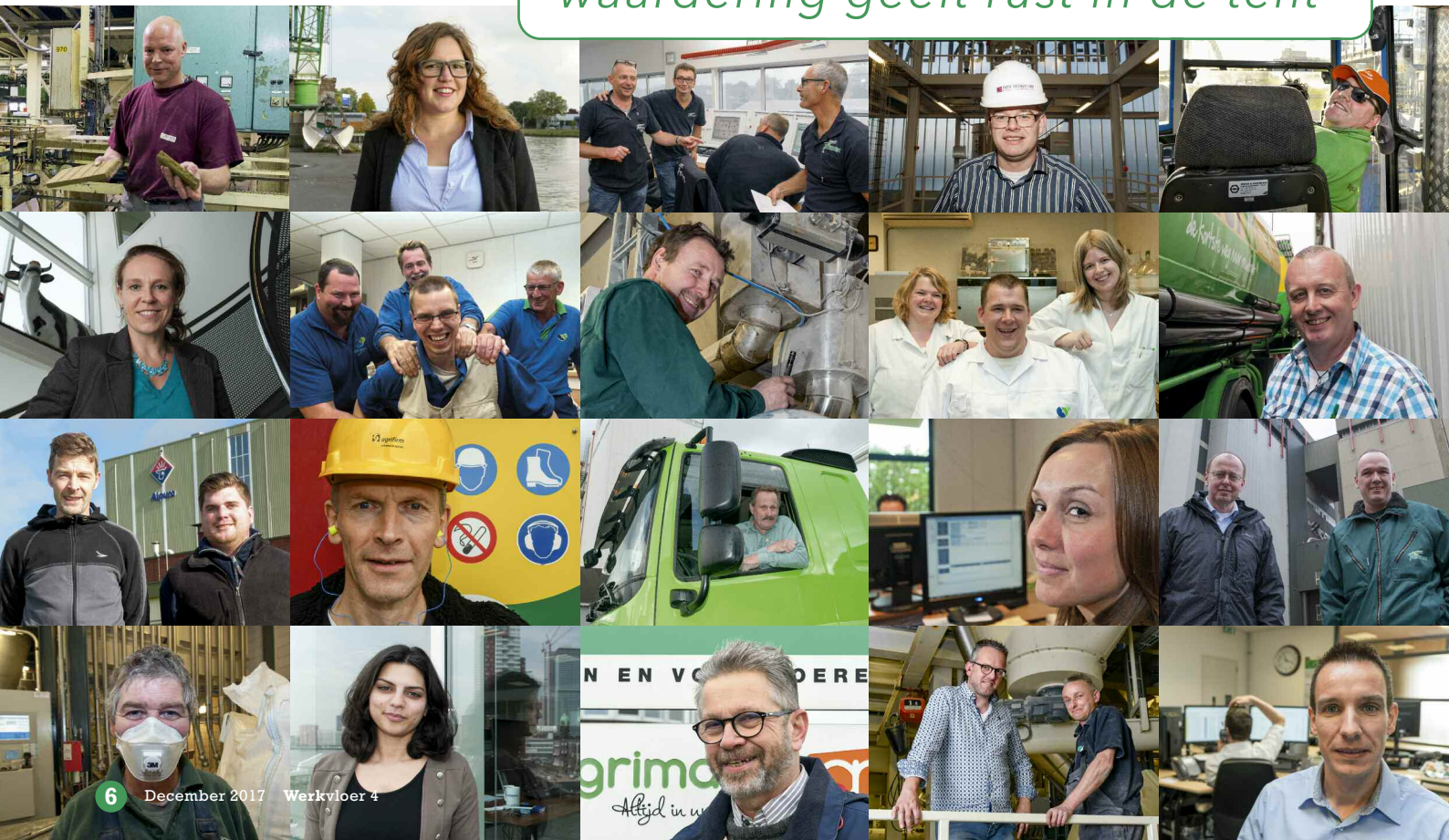
Een objectief systeem van functiewaardering is niet alleen belangrijk om uit te leggen waarom mensen binnen een bedrijf niet hetzelfde loon verdienen. Het is ook een hulpmiddel om het salaris vast te stellen dat hoort bij een nieuwe functie. Als je die nieuwe functie kunt vergelijken met bestaande functies, kun je ook bepalen of het salaris hoger, lager of gelijk moet zijn. Daarnaast is een systeem om functies te vergelijken erg praktisch wanneer twee bedrijven met elkaar fuseren.

Handboek

De diervoederindustrie heeft in 2011 besloten om functies te waarderen volgens het ORBA-systeem. Dit systeem is ontwikkeld door de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN) en het wordt in veel bedrijfstakken toegepast. Nevedi, vakbonden en AWWN hebben samen een Handboek Functiewaardering opgesteld voor de graanbe- en verwerkende bedrijven. Het handboek is een hulpmiddel voor bedrijven bij het indelen van functies in functiegroepen volgens de cao en de bijbehorende loonschalen.

Het handboek geeft een stappenplan voor het indelen van functies. De werkgever begint met het informeren van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Vervolgens stelt hij functieprofielen op en deelt hij functies in. Het hand-

'Een duidelijke functiewaardering geeft rust in de tent'



boek adviseert om een indelingscommissie in te stellen die de functies indeelt. Ook is een interne bezwaarcommissie aan te raden om bezwaren van medewerkers te behandelen. Huidige werknemers kunnen er met de invoering van ORBA niet in salaris op achteruitgaan. Wel op vooruit.

Referentiefuncties

Een belangrijk hulpmiddel bij de indeling van de functies zijn de 42 referentiefuncties in het handboek. Zo staan er bijvoorbeeld omschrijvingen in van operators op drie niveaus: A, B en C. De werkgever of de indelingscommissie kan de functieomschrijving van een operator in hun bedrijf vergelijken met de algemene omschrijving in het handboek. Zo kan men inschatten in welke loonschaal de functie thuishoort.

“Het is belangrijk dat de taakomschrijving bij een functie uitputtend is”, zegt Frans van de Veen van CNV Vakmensen. “Alles moet erin zitten, anders kun je niet goed waarden. Een valkuil is de omschrijving ‘en voorkomende werkzaamheden’. Die moeten dan wel op hetzelfde niveau zijn. Als een operator bijvoorbeeld bij calamiteiten extra taken krijgt, valt zijn functie misschien in een hogere schaal.”



Werk maken

Nog te veel bedrijven zijn nog niet toegekomen aan het indelen van de functies volgens het ORBA, ondanks de cao-afspraken daarover. Het is belangrijk dat werkgevers er werk van maken, vindt Van de Veen. “Niet alleen omdat we het hebben afgesproken, maar omdat het medewerkers duidelijkheid geeft en het draagvlak geeft voor loonverschillen binnen de onderneming. Het is voor de werkgever ook handig dat hij met goede argumenten kan uitleggen waarom de ene medewerker meer verdient dan een ander.”

Paalman is het eens met Van de Veen. “Een duidelijke functiewaardering volgens het ORBA-systeem geeft rust in de tent”, zegt hij. Hij waarschuwt werkgevers wel dat de functiewaardering een ingewikkeld traject is. “Bedrijven doen er in veel gevallen verstandig aan om een externe deskundige in te schakelen. Op de website graancao.nl kun je het Handboek Functiewaardering downloaden. Daar staat de ORBA-methode en de aanpak uitgebreid in beschreven, inclusief voorbeelden.”



Besmettelijke dierziekten

Van tijd tot tijd wordt de agrarische sector opgeschrikt door uitbraken van ziekten bij dieren die ook aan mensen kunnen worden overgedragen.

Denk bijvoorbeeld aan rabiës of Q-koorts.

Erfbetreders moeten altijd alert zijn en extra maatregelen nemen om risico's te vermijden.

Ziekten die van dieren op mensen kunnen overgaan noemen we zoönosen. Je kunt op verschillende manieren besmet raken, afhankelijk van de ziekte. De meest voorkomende overdragers zijn schimmels, bacteriën, parasieten en virussen. Je kunt besmet raken doordat je ziektedragers inademt, via huidcontact of doordat ze via je mond in je lichaam komen.

Chauffeurs en adviseurs in de buitendienst komen regelmatig op het erf bij boerderijen. Adviseurs gaan ook vaak de stal in. Om de risico's zo klein mogelijk te houden, is het goed om niet langer in de stal te blijven dan nodig is. Als je fysiek contact hebt met dieren, draag dan wegwerphandschoenen. Draag een P2-wegwerpmasker als je fysiek contact hebt met pluimvee.

Werk hygiënisch

Een goede hygiëne is altijd aan te raden, maar helemaal als je een boerderij bezoekt. Was je handen nadat je in een stal bent geweest. Als je wondjes hebt, zorg dan dat die goed afgedekt zijn met waterafstotende pleisters. Loop je tijdens je bezoek een verwonding op? Spoel de wond dan goed uit en gebruik een ontsmettingsmiddel.

Zijn er dieren ziek op een boerderij? Wees dan extra gewaarschuwd en voorzichtig. Ben je zwanger of heb je een chronische ziekte zoals astma, blijf dan uit de buurt.

Bij een uitbraak gelden er speciale maatregelen van de overheid. Vaak mag je niet eens het erf op. Mag dat wel, houd je dan aan de voorschriften. Word je kort na een bezoek aan een boerderij ziek? Maak dan altijd een afspraak met je huisarts. Het is beter om geen risico te nemen.

Meer informatie

Onlangs is het hoofdstuk Dierziekten in de Arbocatalogus Graan geactualiseerd. Kijk voor meer informatie op www.arbocatalogusgraan.nl.

Pensioen

Het verantwoordingsorgaan van het Molenaarspensioenfonds (MPF) adviseert het bestuur over onder andere het beloningsbeleid, het communicatiebeleid en samenstelling van de premie. Het bestuur legt jaarlijks verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan heeft een vacature voor een vertegenwoordiger namens de werkgevers.

Het verantwoordingsorgaan houdt het bestuur scherp

Het MPF bestaat uit het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan heeft zes leden: twee namens de werkgevers, twee namens de werknemers en twee namens de gepensioneerden.

Zorgvuldig afwegen

Het verantwoordingsorgaan ziet er onder meer op toe dat het bestuur de belangen van werkgevers, werknemers en gepensioneerden zorgvuldig afweegt. Jan Smits is lid namens de gepensioneerden, Loek Sanders zit namens de werknemers in het verantwoordingsorgaan. "Een zo goed en gezond mogelijk

pensioen voor iedereen in de diervoederindustrie", zeggen zij. "Daar doen we het voor."

In het jaarverslag van het pensioenfonds geeft het verantwoordingsorgaan zijn oordeel op het beleid van het pensioenfonds. Kijk voor meer informatie op www.molenaarspensioenfonds.nl.

Komt u het verantwoordingsorgaan versterken?

Het verantwoordingsorgaan zoekt kandidaten die namens de werkgevers zitting willen nemen in het verantwoordingsorgaan. Je praat dan mee over de pensioenen nu en in de toekomst. Het verantwoordingsorgaan vergadert minimaal vier keer per jaar. Wij sturen je de vergaderstukken ruimschoots van tevoren toe, zodat je voldoende tijd hebt om ze door te nemen.

Meer weten?

Voor meer informatie kun je contact opnemen met Marian Kleijweg, e-mail: marian.kleijweg@agh.nl, telefoonnummer: 06-41086855. Je kunt je motivatiebrief met cv mailen naar Marian.

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. De volgende editie zal dan digitaal verstuurd worden.

Redactie

De redactie bestaat uit Gijs Hompe, 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.



Gijs Hompe, FNV,
0495 43 31 88, gijs.hompe@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



AGRIBUSINESS
SERVICE

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

Teksten

Bureau Schijfwerk

Foto's

Fons van Bindsbergen

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2017 Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven, Rijswijk. Niets uit deze uitgave mag worden vervoerdigd 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.