

WERKvloER

meer maken!!
→ Reson per
code code 000
32
270



Werken tijdens
feestdagen

In dit nummer:

2

Wanneer
kan je met pensioen



4

Cao-subsidies
Annemieke Visscher



6

Werken
tijdens de feestdagen



7

Oh zit dat zo?!
Gevaarlijke gassen

8

Pensioen
en echtscheiding

Pensioenleeftijd verschilt van AOW-leeftijd

Wanneer kun je

Bij het Molenaarspensioenfonds bouw je pensioen op tot je 68 jaar wordt. Dit is de nieuwe standaardleeftijd voor het berekenen van je pensioen. Deze leeftijd gebruiken we vanaf 1 januari 2018.

Deze nieuwe pensioenleeftijd betekent niet dat je tot je 68ste moet doorwerken. Bij het Molenaarspensioenfonds kan je zelf kiezen wanneer je met pensioen gaat. Je kunt eerder met pensioen gaan. Dat kan vanaf vijf jaar vóór de AOW-leeftijd. Als je eerder met pensioen gaat, rekenen wij je pensioen om naar de gewenste vervroegde datum. Dit betekent dat je een lagere pensioenuitkering krijgt. Wij moeten je pensioen dan namelijk langer betalen én je bouwt minder lang pensioen op.

Pensioen en AOW lopen niet meer gelijk

Veel mensen willen met pensioen als hun AOW ingaat. Bij de generaties voor ons was dat vanzelfsprekend. Maar dat is het nu niet meer. Vanaf 2013 gaat de AOW-leeftijd in stapjes omhoog. Je AOW-leeftijd en pensioenleeftijd 68 jaar lopen

daardoor niet meer gelijk. Je kunt je pensioen van het Molenaarspensioenfonds laten ingaan op de datum die je zelf kiest. Dus ook op je AOW-datum. Je pensioen wordt dan omgerekend.

Wil je weten wanneer je voor het eerst AOW krijgt? Kijk op www.checkuwaowleeftijd.nl wat je AOW-leeftijd is.

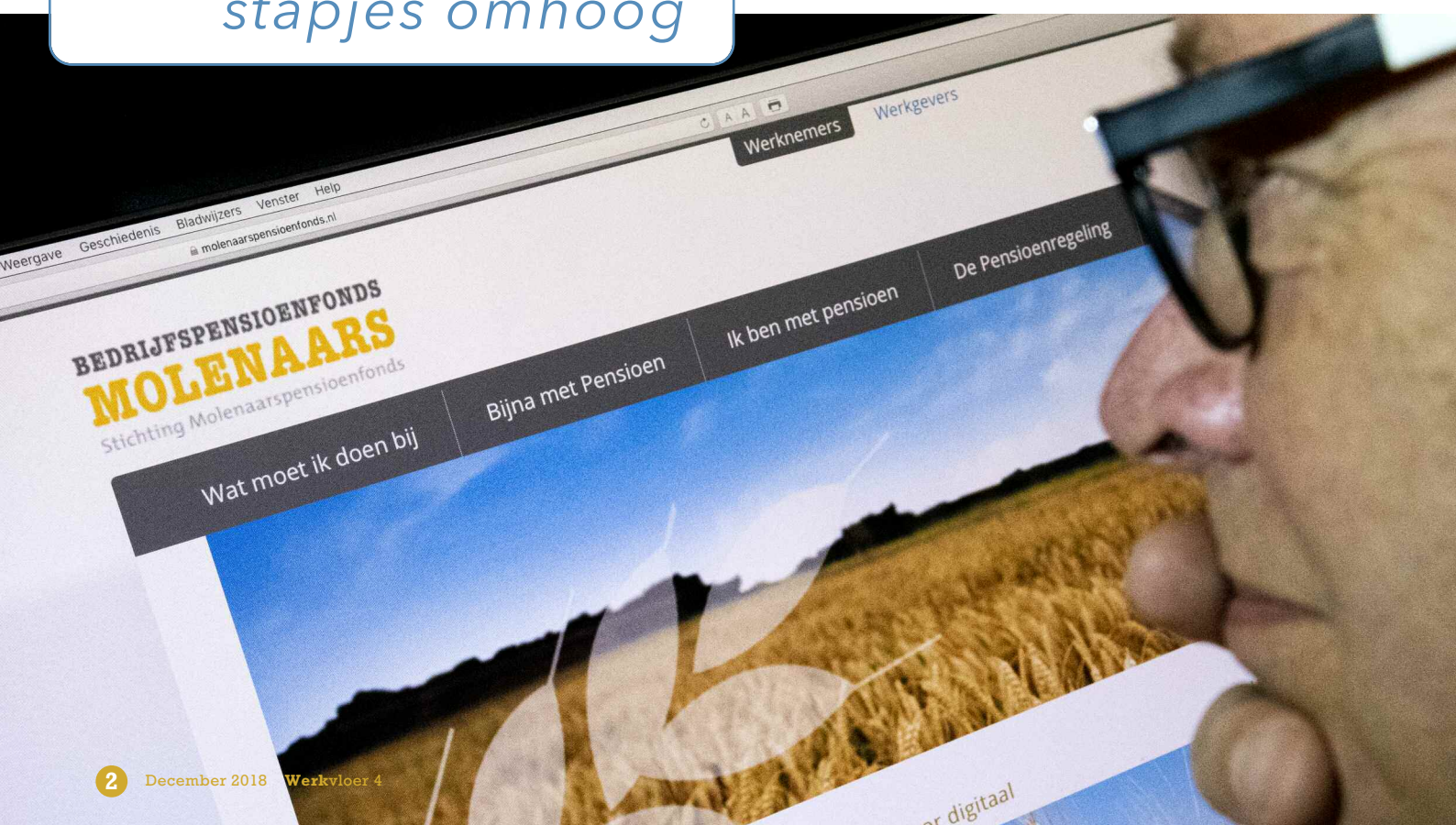
Later pensioen ontvangen kan ook

Wilt je juist nog doorwerken ná je 68ste? Je pensioenuitkering wordt dan hoger, omdat wij je pensioen minder lang hoeven uit te betalen. Uitstellen kan tot maximaal 5 jaar ná het bereiken van je AOW-leeftijd.

Je kunt ook met deeltijdpensioen

Wil je nog niet meteen helemaal stoppen met werken, kies dan voor deeltijdpensioen. Je gaat voor een deel met pensioen en blijft voor een deel werken. Zo kunt je je werk rustig afbouwen tot volledig met pensioen gaat.

*AOW-leeftijd gaat in
stapjes omhoog*



met pensioen

Je kunt vanaf vijf jaar voor je AOW-gerechtigde leeftijd met deeltijdpensioen. Deeltijdpensioen eindigt uiterlijk vijf jaar na je AOW-gerechtigde leeftijd. Over de dagen dat je werkt, bouw je pensioen op. Over de andere dagen krijg je pensioen. Het is belangrijk om ruim van tevoren duidelijke afspraken te maken met je werkgever als je met deeltijdpensioen wilt gaan.

Eerst een hoger en daarna een lager pensioen

Je kunt er ook voor kiezen om de eerste periode van je pensioen een hogere pensioenuitkering te krijgen. Vanaf je 70ste of 75ste verjaardag krijgt je dan een lagere pensioenuitkering. Je maakt deze keuze als je met pensioen gaat.

*Pensioen uitstellen
mag ook*

Hoogte partnerpensioen verandert niet

Je eigen ouderdompensioen is omgerekend naar de pensioenleeftijd van 68 jaar. Maar de aanspraken die je hebt opgebouwd voor het partnerpensioen, veranderen niet. Het partnerpensioen bedroeg eerder zeventig procent van het ouderdompensioen. Deze vaste verhouding tussen ouderdompensioen en partnerpensioen is nu vervallen.

Je kunt je partnerpensioen aanvullen. Je maakt dan gebruik van een andere keuzemogelijkheid, namelijk 'uitruilen'. Je ruilt dan een deel van je opgebouwde ouderdompensioen in. Daarvoor krijg je extra partnerpensioen terug. Deze keuze kan je maken als je met pensioen gaat. Of als je in een andere branche gaat werken. Dan stopt je pensioenopbouw bij ons fonds.

Kijk op je volgende pensioenoverzicht

Het Molenaarspensioenfonds heeft op 1 januari 2018 de pensioenleeftijd verhoogd van 67 naar 68 jaar. Daarom is je pensioen opnieuw berekend. Omdat je langer doorwerkt, bouw je langer pensioen op. Ook hoeven wij je pensioen minder lang uit te betalen. Daardoor word je pensioenbedrag hoger. De omgerekende 'nieuwe' pensioenaanspraken op 68 jaar vind je op het eerstvolgende Uniform Pensioenoverzicht. Dat ontvang je medio 2019.

Waarom gaat de AOW-leeftijd omhoog?

Mensen leven langer en blijven vaker langer gezond. Zij ontvangen daardoor langer AOW. Om de AOW voor de toekomst betaalbaar te houden, is langer doorwerken nodig. De hogere levensverwachting maakt langer doorwerken en een geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd ook mogelijk.

Kosten AOW stijgen

Iedereen die werkt betaalt mee aan de AOW-regeling. Door de vergrijzing stijgt het aantal mensen dat AOW krijgt. Bovendien leven ze langer en krijgen ze dus ook langer AOW-pensioen. Hierdoor stijgen de kosten, terwijl het aantal werkenden dat de AOW betaalt, daalt.

AOW-leeftijd omhoog

De AOW-leeftijd gaat sinds 2013 in stappen omhoog. Dat betekent dat mensen langer moeten doorwerken en dus langer meebetalen aan de AOW. Dit helpt om de AOW-regeling betaalbaar te houden. Daarom gaat de AOW-leeftijd versneld omhoog naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Voor 2022 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en 3 maanden. Of de AOW-leeftijd daarna nog verder stijgt, hangt af van de levensverwachting. Als mensen gemiddeld langer blijven leven, stijgt de AOW-leeftijd steeds mee in stappen van 3 maanden.

AOW-leeftijd in 2023 niet omhoog

De AOW-leeftijd voor 2023 is vastgesteld op basis van nieuwe cijfers van het CBS over de levensverwachting. Deze blijft 67 jaar en 3 maanden, net als in 2022. De levensverwachting is namelijk minder snel gestegen dan in vorige jaren.

Gezond langer doorwerken

Het kabinet wil het mogelijk maken dat mensen gezond kunnen blijven werken. Werknemers en werkgevers moeten hierover afspraken maken. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld werknemers tijdig laten om- en bijscholen. Ook de zogenaamde generatiepact-regelingen waarbij oudere werknemers minder werken ten gunste van jongeren, kunnen een rol spelen. Het kabinet wil een leven lang leren stimuleren door de invoering van een scholingsregeling. De sociale partners en de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen van alle sectoren (O&O fondsen) krijgen een belangrijke rol.

(Bron: www.rijksoverheid.nl)



CAO-subsidies

Sinds 2008 heeft onze cao de afspraak een aantal Wajongers in de sector te plaatsen. Per 1 januari 2016 geldt deze afspraak voor plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking. Het Sociaal Fonds geeft werkgevers een financiële tegemoetkoming van € 5000,- per plaatsing met indicatie banenafspraken voor minimaal 1 jaar.



Subsidie Par

Wie?

Annemieke Visscher

Waar?

Werkgeversvereniging AAVN en inclusief werkgeversnetwerk De Normaalste Zaak

Functie:

kennismanager inclusief werkgeven

Wat is dat, subsidie Participatiewet?

"Werkgevers kunnen subsidie krijgen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, als deze in het doelgroepregister staan en dus meetellen voor de banenafspraken. Denk aan mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking of een deel van de mensen met een psychische kwetsbaarheid."

Hoe kan een werkgever aan de slag met de Participatiewet?

"Hij kan mensen aannemen op een bestaande baan, een nieuwe functie creëren of bestaande functies aanpassen. Ook kan hij afspreken met leveranciers dat zij een bepaald percentage mensen uit de doelgroep het werk laten doen. Denk hierbij aan schoonmaak- of cateringbedrijven, drukkers of bedrijven voor groenonderhoud. Nu er een grote krapte op de arbeidsmarkt aankomt, zullen meer werkgevers willen bijdragen aan de banenafspraken, zodat iedereen naar vermogen mee kan doen."

Wat komt er nog meer kijken bij inclusief werkgeven?

"Zorg voor voldoende draagvlak binnen je bedrijf. Besteed aandacht aan de introductie van de arbeidsbeperkte nieuwe collega. Deze mensen hebben meer tijd nodig om te wennen. Ze krijgen al begeleiding van een externe jobcoach, maar een interne buddy is ook heel belangrijk. Denk in competenties en mogelijkheden: iedereen heeft talenten, die goed voor de organisatie in te zetten zijn. Uit onderzoek van AAVN onder 530 werkgevers blijkt dat negentig procent van de werkgevers die hiermee bezig zijn, een toegevoegde waarde voor hun bedrijf ziet. Sommige werkgevers geven aan dat het ziekteverzuim daalt: mensen melden zich minder snel ziek als een collega met een chronische ziekte wel elke dag komt."

Meer informatie

- www.graancao.nl/subsidies/participatiewet
- www.aavn.nl/topics/inclusief-werkgeven/
- www.denormaalstezaak.nl



ticipatiewet



Boerderijdieren eten ook met kerst

De decemberfeestdagen zijn voor veel mensen een mooie aanleiding om snipperdagen op te nemen en zo lekker lang vrij te zijn. Zo niet de werknemers in de diervoederindustrie. Daar moeten juist rond de feestdagen alle zeilen worden bijgezet om boeren te kunnen blijven leveren. Want, zoals je in de kantine van locatie Helmond van Voergroep Zuid hoort: “Varkens eten altijd.”

Locatie Helmond is een productielocatie voor varkensvoer, waar dertig mensen werken inclusief chauffeurs. In totaal werken bij de diervoer- en grondstoffendivisie van het bedrijf honderdzeventig personen verdeeld over het hoofdkantoor en de fabriekslocaties Weert, Nederweert, Helmond en Oirschot.

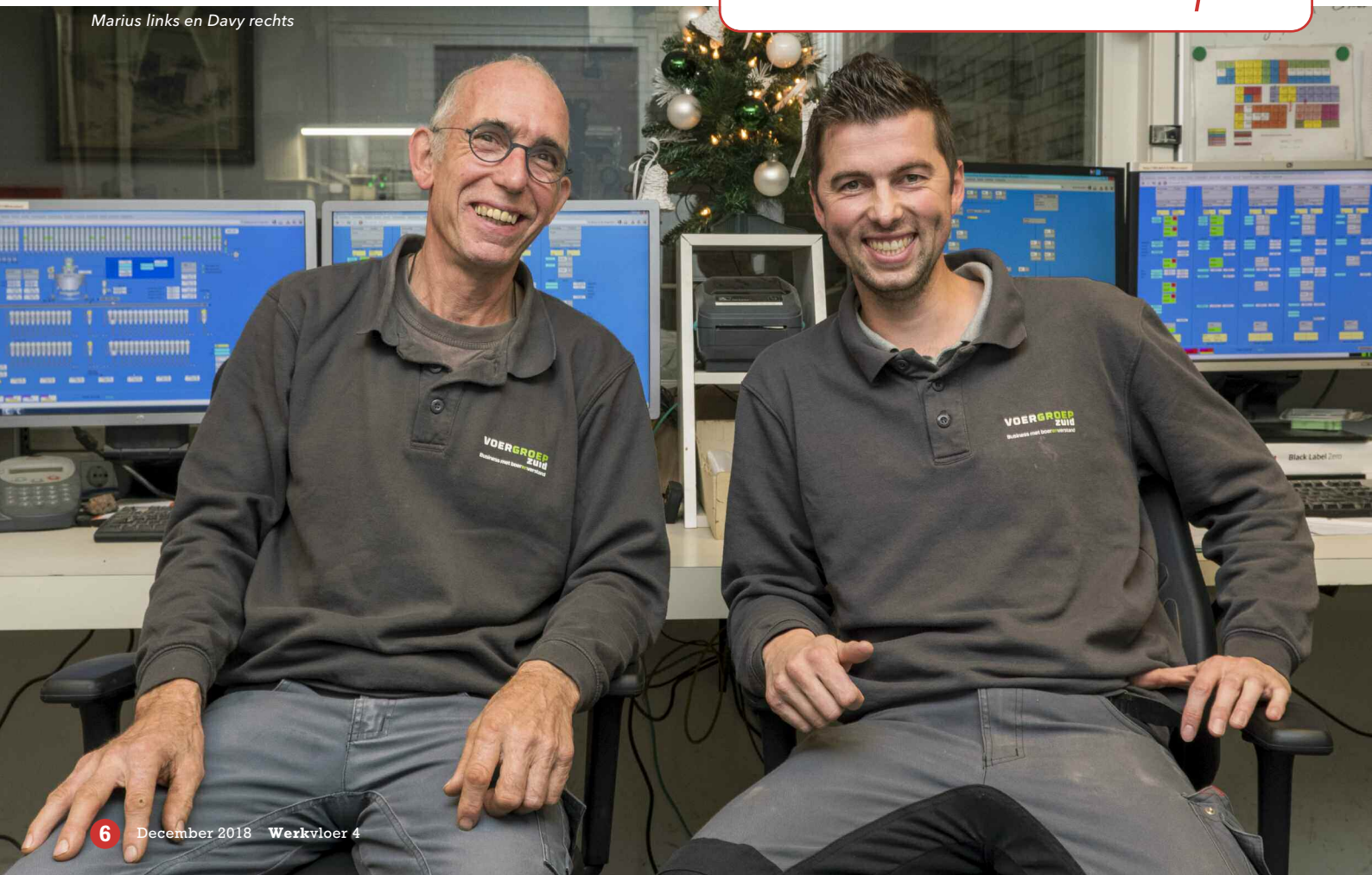
Werk inhalen

“We werken in Helmond in een drieploegensysteem van maandmorgen tot zaterdagmiddag. Om tijdens de feestdagen vrij te kunnen zijn, werken we structureel het weekend ervoor en erna extra. Door de week kan je geen werk inhalen, dat moet aan het begin of het eind van het rooster gebeuren. De meeste mensen werken al lang in de diervoederindustrie, voor ons en onze

collega's in de andere fabrieken is het een gegeven dat we tussen de feestdagen werken en geen vrije dagen opnemen”, aldus de groep. “We vragen onze klanten om vooruit te bestellen en bij een aantal lukt dat ook, maar niet iedereen heeft de mogelijkheid om extra diervoer op te slaan. En wat in onze sector ook steeds meer speelt, is dat er klantspecifiek diervoer wordt geleverd, dat maakt het moeilijk om uit voorraad te leveren en geeft extra druk op de feestdagen. We hebben het een keer meegeemaakt dat een boer op eerste kerstdag ontdekte dat hij geen

‘Blij als alles goed verloopt’

Marius links en Davy rechts





diervoer meer had. We hebben toen wat geregeld uiteraard, net zoals bij die keer dat een collega een huwelijksjubileum had.”

“Nederland schakelt de laatste twee weken van het jaar af, maar in onze industrie neemt de stress alleen maar toe” vervolgen ze. “Je hoopt op goed weer, want bij sneeuw heb je extra transportinzet nodig. We zijn altijd blij als de feestdagen voorbij zijn en alles goed is verlopen.”

Locatie Oirschot

De collega's Davy en Marius van de locatie Oirschot (vijftien medewerkers inclusief chauffeurs) werken met de andere collega's ook extra diensten rondom de feestdagen om het diervoer voor geiten en rundvee te leveren, de locaties werken meer en meer dierspecifiek.

“Met de feestdagen zelf zijn we ook hier vrij, maar in de weekenden ervoor en erna moeten we onze tonnages halen. We werken in tweeploegendiensten, van zes uur 's morgens tot twee uur en daarna een ploeg tot tien uur 's avonds. Op 24 en 31 december stoppen we om zes uur 's avonds en op 2 januari beginnen we weer. Als het druk is, beginnen we een uur eerder en werken een uur langer door. Onze klanten krijgen wel bericht dat we aangepaste besteltijden hebben, maar verder laten we het op zijn beloop. Het komt altijd wel goed.”

Laag ziekteverzuim

“Kerst is overigens niet de enige uitdagingende periode. Dat is ook met Pasen, Pinksteren en Hemelvaart het geval. We kunnen niet met uitzendkrachten werken, omdat het proces daarvoor te ingewikkeld is. We hebben gelukkig een laag ziekteverzuim doordat onze medewerkers zeer betrokken zijn bij onze klanten. Ze komen veelal uit de agrarische sector - sommigen zijn boerenzonen - en weten waar het om draait. Ze zijn flexibel. Het is hier niet piepen, maar doorgaan. Want de dieren hebben altijd eten nodig.”

oh zit dat zo

Arbocatalogus: gevaarlijke gassen in zeecontainers

Zeecontainers kunnen gevaarlijke gassen bevatten die blijvend lichamelijk letsel of zelfs de dood kunnen veroorzaken. De gassen zijn bijvoorbeeld afkomstig van bestrijdingsmiddelen die de lading tegen ongedierte moeten beschermen of van chemische processen in de lading. Methylbromide en fosfine zijn de stoffen die in de diervoederindustrie het meeste worden aangetroffen. Ook kan sprake zijn van een te laag zuurstofniveau in de container. Werkgevers zijn verplicht om zeecontainers te controleren op alle stoffen die hierin mogelijk voorkomen.

Ook zijn werkgevers verplicht om een plan van aanpak op te stellen om hun werknemers te beschermen tegen dergelijke schadelijke stoffen. Werkgevers en werknemers in de transportsector hebben een plan van aanpak opgesteld dat door de arbeidsinspectie is goedgekeurd. Dit plan van aanpak is in het Nederlands en het Engels te vinden op het Platform gassen in containers (www.pgic.nl). Een werkgever in de graanhandel en diervoedersector kan ook een andere aanpak kiezen, maar deze moet minimaal dezelfde bescherming bieden als het hierboven genoemd plan van aanpak.

Een werkgever heeft vijf mogelijkheden tot zijn beschikking om het probleem op te lossen: 1) aanpak bij de bron, 2) onderzoek de aanwezigheid van gassen en neem maatregelen, 3) stel een bedrijfsprocedure op over hoe om te gaan met gassen, 4) informeer en instrueer werknemers en 5) zorg voor doeltreffende hulp bij een calamiteit.

Meer informatie

Meer informatie is te vinden op de website van de Arbocatalogus Graan: www.arbocatalogusgraan.nl onder arbeidsrisico gevaarlijke stoffen in zeecontainers. Download ook de Nevedi-app met daarin het geactualiseerde Veiligheidspaspoort. Daarin vind je handzame informatie over hoe explosiegevaar en een kort animatiefilmpje. De app is te vinden in de Google Play Store en in de Apple App Store.



Pensioen

Bij een scheiding moet je veel regelen.
Bij de notaris leg je alle afspraken vast. Ook over je pensioen. Je kunt de wet volgen, maar je mag ook samen andere afspraken maken.

Pensioen en echtscheiding

Wet verevening pensioenrechten

Als je de Wet verevening pensioenrechten volgt:

- krijgen jij en je ex-partner na de scheiding ieder de helft van elkaars ouderdomspensioen dat tijdens de relatie is opgebouwd;
- reserveren we het partnerpensioen dat je opbouwde tot de scheiding voor je ex-partner. Je ex krijgt dit bijzonder partnerpensioen als je overlijdt. Bouw je geen pensioen meer op bij het Molenaarspensioenfonds? Dan heb je hier misschien andere keuzes in gemaakt toen je wegging bij het pensioenfonds;
- vullen jullie samen het formulier Verdeling van pensioenrechten bij scheiding in. Je vindt dit op molenaarspensioenfonds.nl → Wat moet ik doen bij... → Privé → Ik ga scheiden;
- stuur je het formulier binnen twee jaar naar ons pensioenfonds. Wij regelen het verder.

Regel het goed

Als jullie samen andere afspraken over het pensioen maken:

- staan deze afspraken al in de huwelijkse voorwaarden;
- of neem je de afspraken op het in het echtscheidingsconvenant;
- stuur je binnen twee jaar een kopie van deze afspraken naar het pensioenfonds. Wij regelen het verder.

Op de website molenaarspensioenfonds.nl → Wat moet ik doen bij... → Privé → Ik ga scheiden vind je het formulier dat je nodig hebt.

Veelgestelde vragen

Moet je je partner afmelden?

Als je in het buitenland woont, moet je zelf je partner afmelden per brief of e-mail. Stuur een kopie van je huwelijkse voorwaarden of echtscheidingsconvenant mee. In Nederland geeft de gemeente dit door.

Wat geldt er als je samenwoonde?

Als je bij de notaris een samenlevingscontract hebt opgesteld, kan je ex-partner een uitkering van ons krijgen als je overlijdt. Dit heet bijzonder partnerpensioen. Je moet je ex-partner wel zelf aanmelden bij ons pensioenfonds. Dit krijgen wij niet van de gemeente door.

Geef binnen twee jaar na de scheiding aan ons door hoe je het regelt!

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



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

Teksten

Sylvia Roes Communicatie

Foto's

Fons van Bindsbergen

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2018 Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven, Rijswijk. Niets uit deze uitgave mag worden veeleevoudigd 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.