

# WERKvloER

*Investeren in duurzame energie*

In dit nummer:

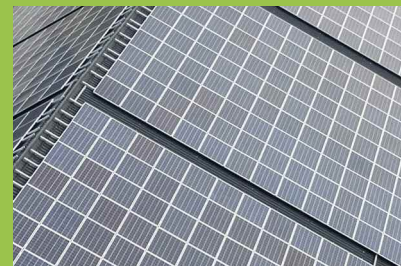
**2** Duurzame inzetbaarheid



**4** Belang van arbocatalogus



**6** Overstappen op andere energiebronnen



**7** Oh zit dat zo?!  
Gevaarlijke stoffen

**8** Column  
Pensioenfonds

# “Ga in gesprek over duur

*De beste manier om ervoor te zorgen dat werknemers vitaal aan de slag blijven en dat werkgevers een goede partij zijn om voor te werken is om op individueel niveau in gesprek te gaan met elkaar. Zo kunnen ze samen antwoorden vinden op nieuwe ontwikkelingen en veranderingen. Dat zegt Bram de Klerck, adviseur bij A-Advies in Utrecht en gespecialiseerd in duurzame inzetbaarheid van werknemers.*

**B**ram de Klerck heeft een aantal jaren geleden onderzoek gedaan naar duurzame inzetbaarheid van werknemers in de diervoederindustrie. Zijn definitie van het begrip ‘duurzame inzetbaarheid’ is: hoe zorg je ervoor dat werknemers en organisaties nadenken over hoe ze vitaal en wendbaar kunnen reageren op veranderingen.

*In welke richting moet je je ontwikkelen?*

“De wereld om ons verandert, we hebben bijvoorbeeld te maken met robotisering. Organisaties veranderen, mensen veranderen. Daar moeten bedrijven én werknemers zich bewust van zijn”, aldus Bram de Klerck. “Het probleem met

duurzame inzetbaarheid is alleen dat er een verschil is tussen de theoretische werkelijkheid en de echte wereld om ons heen. In theorie weet je wat er op je pad komt, maar het is moeilijk om verder dan vijf jaar vooruit te kijken.”

## Pensioenleeftijd

De discussie over duurzame inzetbaarheid van werknemers begon toen de pensioenleeftijd omhoog ging. De vraag was hoe mensen hun werk langer konden volhouden en in hoeverre zij zich van dit probleem bewust waren. Daar zijn antwoorden op gevonden, maar nog onvoldoende om vraagstukken rondom duurzame inzetbaarheid volledig te beantwoorden. “Een werknemer die al twintig jaar gelukkig is in een bepaalde functie heeft niet zo’n behoefte om te veranderen. Zijn directeur wil graag inspelen op nieuwe ontwikkelingen, maar heeft geen idee waar hij over vijf jaar denkt te staan. Wat heb je dan nodig? Je kunt in theorie de vraag stellen hoe mensen zich voorbereiden op veranderingen, maar dan loop je tegen

*Sporten helpt om gezond de eindstreep te halen.*



# zame inzetbaarheid"



Bram de Klerck

de weerbarstige praktijk aan. Hoe moet je je ontwikkelen? In welke richting? Dat is lastig, want er is nog zoveel onbekend."

## Cao-partijen

"Het is een goed idee om werknemers budgetten voor opleidingen en een abonnement voor de sportschool te geven, het helpt ze om gezond de eindstreep te halen en bij te blijven in hun vak of juist om om te scholen. Maar het is niet voldoende", aldus Bram de Klerck. Hij vindt dat hier een

mooie taak ligt voor de cao-partijen.

"Daar kunnen ze gezamenlijk uitvogelen hoe je een antwoord geeft op al die vragen: welke ontwikkelingen komen eraan en hoe bereiden we ons erop voor."

## Goed beeld

Zijn onderzoek naar duurzame inzetbaarheid heeft hij uitgevoerd toen iedereen op zoek was naar een antwoord op de vraag hoe oudere werknemers gezond hun pensioen kunnen halen.

"Nieuw onderzoek is niet nodig, we hebben wel een goed beeld. Globaal kan je werknemers in drie leeftijdscategorieën verdelen. Mensen van rond de twintig zijn vooral gericht op hun ontwikkeling, bij mensen van rond de veertig is de kans klein dat ze bij hun baas weggaan maar zij hebben nog wel een heel traject voor zich en werknemers van rond de zestig jaar zijn met hun gezondheid bezig. Verder zie je dat werknemers bij bepaalde zaken nog veel denken dat de baas dat maar moet oplossen, terwijl die werkgever vindt dat werknemers afwachtend zijn. Algemeen gesteld natuurlijk, dat geldt niet voor iedereen. Ook zie je dat er grote verschillen tussen

werknemers onderling kunnen zijn. De ene zestigplusser is de andere niet, ze hebben allen verschillende behoeften."

## Traditioneel

Om goed met die verschillen om te kunnen gaan, is het volgens Bram de Klerck belangrijk dat werknemers en werkgevers met elkaar in gesprek gaan, hoe moeilijk dat soms ook is. "De diervoederindustrie is toch wel een traditionele omgeving en dan kunnen persoonlijke gesprekken lastig zijn. Je vertelt misschien niet zo gauw aan je baas dat je thuis mantelzorg bent of dat je je werk geen twaalf jaar meer volhoudt. Toch is het belangrijk om te praten en samen een antwoord te vinden."

## Maatwerk

"De cao is gericht op gelijkheid, iedereen heeft bijvoorbeeld hetzelfde aantal vakantiedagen. Hoe breng je daar maatwerk in aan? Je zou in organisaties meer moeten nadenken over hoe je afspraken kunt maken over bepaalde onderwerpen in

## Individueel maatwerk leveren

plaats van je alleen maar aan de regels te houden. Een mooi voorbeeld is de 80-90-100-regeling: je werkt nog voor tachtig procent, je krijgt negentig procent van je salaris en je pensioen blijft 100 procent. In grotere teams is deze regeling goed toe te passen. Als meer mensen gebruik maken van de regeling ontstaat er vanzelf ruimte om extra mensen aan te nemen. Maar werk je op een klein kantoor en ben jij de enige met die functie, dan heb je niet veel aan die regeling. Je hoeveelheid werk blijft hetzelfde, maar je werktijd neemt af."

## Hoeveel komt er binnen na je pensioen?

Als je wil weten hoe je er na je pensioen financieel aan toe bent, kan je subsidie aanvragen om een onafhankelijke adviseur naar je pensioen te laten kijken. Hij kan uitrekenen hoeveel geld er dan elke maand binnenkomt. Hij rekent ook uit wat er maandelijks op je bankrekening wordt gestort als je eerder met pensioen wil gaan of als je korter wil gaan werken voordat je met pensioen gaat. Hij kijkt naar wat je bij andere werkgevers aan pensioen hebt opgebouwd. Misschien heb je recht op bepaalde toeslagen of uitkeringen. Je kunt de subsidie vijf jaar voor je pensioen aanvragen bij Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven. Dat kan je ook via je werkgever doen.

## Meer informatie

[www.graancao.nl/subsidies/financiele-pensioenscan](http://www.graancao.nl/subsidies/financiele-pensioenscan)

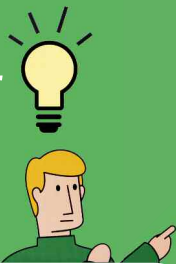
Hier staat ook het aanvraagformulier voor de pensioenscan.

Hij vindt het dan ook belangrijk dat organisaties samen met werknemers in gesprek gaan, op individueel niveau.

"Ze hoeven niet op zoek te gaan naar de heilige graal van de duurzame inzetbaarheid, want die bestaat niet. Lever maatwerk, gebaseerd op een dialoog. En probeer mensen autonomie te geven en zelf dingen te laten regelen. Onderzoek wijst uit dat ze daar gelukkiger van worden. Ik hoorde een mooi voorbeeld bij een bedrijf waar ieder jaar trammelant was over het nieuwe rooster. De baas was het op een gegeven moment zat en zei dat ze het zelf maar moesten uitzoeken. Dat hebben de werknemers gedaan en vanaf dat moment was er nooit meer gezeur over het rooster."

# Arbocatalogus graan

*Iedereen wil veilig en gezond werken. Werknemers willen dat en werkgevers willen dat ook. Het lijkt vanzelfsprekend, maar de vraag is vervolgens hoe je dat in de praktijk zo goed mogelijk voor elkaar kunt krijgen. Op zo'n manier dat niet ieder bedrijf opnieuw het wiel hoeft uit te vinden. Hiervoor is de Arbocatalogus Graan het instrument bij uitstek.*



**“I**n Nederland liggen de hoofdlijnen voor veilig en gezond werken vast in de Arbowetgeving. Dat zijn algemene teksten die verder worden uitgewerkt in de Arbocatalogus Graan. Daarin staat beschreven welke maatregelen je moet nemen om gezond en veilig te werken in de diervoederindustrie”, legt **Carin Benders** uit. Zij is projectleider bij de Inspectie SZW en coördineert de arbocatalogi van alle bedrijfssectoren. “Het voordeel voor werkgevers is dat zij de maatregelen niet zelf hoeven te bedenken. De arbocatalogus is als het ware een ‘zusje’ van de risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E)

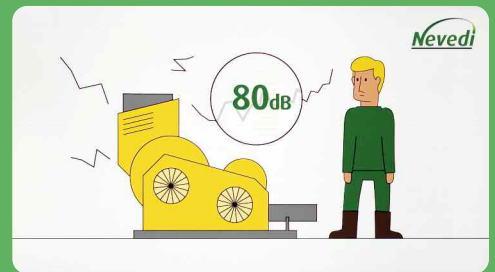
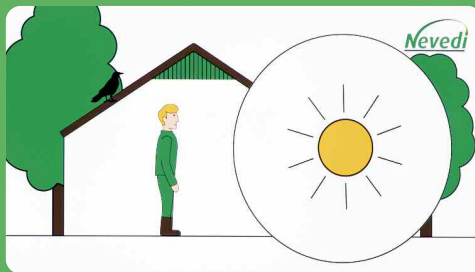
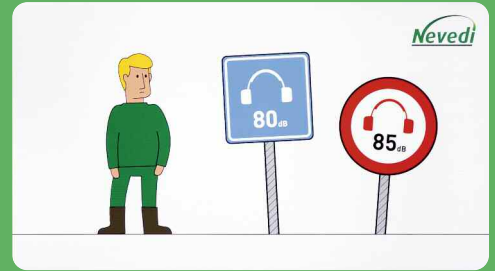
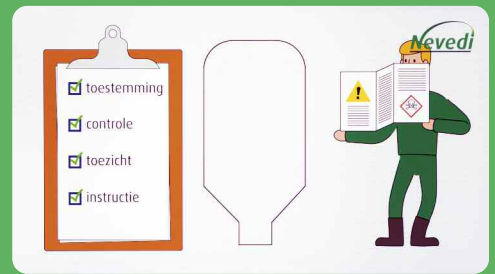
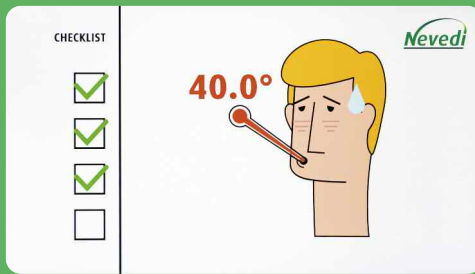
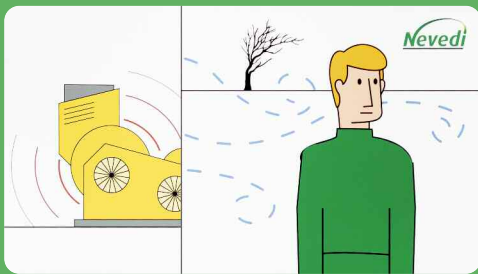
en hij kan de maatregelen uit de arbocatalogus nemen voor in het plan van aanpak. Zo kan hij de zaken goed op orde krijgen. Een ander voordeel is dat als een werkgever zich houdt aan de maatregelen uit de arbocatalogus, hij helemaal goed zit als onze inspecteurs langs komen. Zij zien dan dat hij zich aan de wet houdt. Ondernemingsraden kunnen de arbocatalogus gebruiken in hun overleg met directies of besturen en werknemers kunnen hun voorman of werkgever aanspreken als zaken niet goed geregeld zijn.”



*Werkgevers hoeven maatregelen niet zelf te bedenken*

## Animatiefilmpjes arbeidsrisico's Arbocatalogus Graan

Je vindt de Arbocatalogus Graan via [www.arbocatalogusgraan.nl](http://www.arbocatalogusgraan.nl). Per thema is beschreven wat het onderwerp inhoudt, hoe risico's kunnen worden aangepakt en wat oplossingen en regelgeving zijn. Ook vind je documenten over het thema. De thema's zijn: besloten ruimten, dierziekten, explosie-veiligheid, fysieke belasting, geluid, gevaarlijke gassen in zeecontainers, gevaarlijke stoffen, klimaat, machineveiligheid, stof en werkdruk. Bij de meeste thema's kan je een animatiefilmpje bekijken, waarin de hoofdlijnen van het onderwerp beeldend worden uitgelegd.



## In memoriam Gijs Hompe

In oktober jongstleden ontvingen we op de redactie het schokkende bericht over het plotseling overlijden van Gijs Hompe door een verkeersongeval.

We hebben Gijs leren kennen als een aimabel man die zich met hart en ziel inzette voor de belangen van 'zijn' vakbondsleden en werkte aan constructieve oplossingen in onze sector. Zijn overlijden is een groot verlies.

We wensen zijn nabestaanden veel sterkte met het verwerken van hun verdriet.



# Investeren in duurzame toekomst

Steeds meer bedrijven bedenken innovatieve manieren om het gebruik van fossiele brandstoffen terug te dringen en over te stappen op andere energiebronnen.

Werkvloer sprak met vier bedrijven die daarin al ver zijn.

## Hans Verheul, directeur van CAVV Zuid-Oost Salland

“In ons mengvoerbedrijf stoten we veel warmte uit bij de koeling van brokken en dat verdwijnt nu door de schoorsteen. We zoeken uit of we via een warmtepomp de warmte kunnen terugwinnen. Hier zijn subsidies voor. Eind van het jaar moeten we duidelijk hebben of dat gaat lukken. We willen de teruggewonnen warmte gaan gebruiken om ons kantoor, tien bejaardenwoningen in een zorgcomplex, een verzamelgebouw met onder meer een huisartsenpost en een sporthal te verwarmen. Dit is een uniek project in Nederland. Ook hebben we SDE-subsidie aangevraagd voor zonnepanelen op het dak van een grote loods, waar omwonenden van mee kunnen profiteren. Onze fabriek staat bijna midden in het dorp, we willen een positieve bijdrage leveren aan de gemeenschap. Als je via energiecoöperaties de omgeving mee laat profiteren, pak je weerstand tegen zonnepanelen en windmolens aan.”

## Ed van Benthem, directeur van Van Benthem Diervoerders

“Toen we een loods achter onze fabriek gingen verbouwen om daar asbest uit te verwijderen, hebben we er meteen zonnepanelen op laten leggen. Daarvoor hebben we een SDE-subsidie aangevraagd. Volgens de berekeningen kunnen we er een kwart van onze energiebehoefte uit halen. Het duurt een jaar of acht voor we onze investering eruit hebben, zonder de subsidie zou dat langer hebben geduurd. De panelen liggen er sinds maart van dit jaar. We bekijken nu iedere maand hoeveel ton voer we hebben gemaakt, hoeveel stroom we hebben verbruikt op de gewone meter en hoeveel via de zonnepanelen. Dan kan je zien wat je bespaart op het energieverbruik. Het is zeker al goed merkbaar. Je bent wel afhankelijk van de zon. Van de zomer ging het prima, maar in september zag je het teruglopen. Op zich vind ik het goed om zoveel mogelijk de natuurlijke hulpbronnen te gebruiken.”

## Arie Janssen, facilitair manager bij Coöperatie Vitelia

“Het energievraagstuk is bij veel bedrijven een taak van de afdeling facilitair, maar ik verwacht dat het een aparte functie gaat worden, zo omvangrijk gaat de transitie worden. Wij willen over ongeveer drie tot vijf jaar zoveel mogelijk zonnepanelen op onze gebouwen hebben liggen. Daarna richten we ons op de elektrificatie van het stoomproces in ons productieproces, dat



CAVV Zuid-Oost Salland wil met teruggewonnen warmte een bijdrage leveren aan de gemeenschap.



Van Benthem Diervoerders kan een kwart van de energiebehoefte uit zonnepanelen halen.

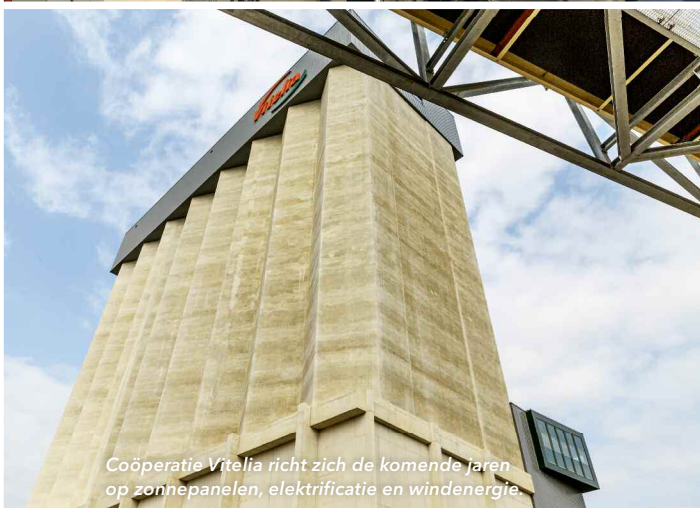
gebeurt nu nog met gas. En ons derde doel is om het grootste deel van onze energie uit wind te gaan halen. Dat willen we of zelf gaan produceren via windmolens of we gaan mee investeren in windmolens op bijvoorbeeld de Noordzee. Windenergie is de schoonste vorm en best beschikbare techniek nu, maar als je in de directe omgeving van productielocaties windmolens laat bouwen, kan maatschappelijke onrust ontstaan. We willen stakeholders en collega's mee krijgen door er over te praten, gericht op de toekomstige voordelen.”

**Stan Raben,**  
director engineering & projects bij  
ForFarmers

“Milieu is een van de drie thema’s uit onze duurzaamheidsstrategie. Een van onze duurzaamheidsdoelstellingen is het terugdringen van de uitstoot van broeikasgassen, bijvoorbeeld door ons eigen energieverbruik te verminderen. Sinds dit jaar hebben we een biomassacentrale waarmee we onze productie verder verduurzamen. De centrale bespaart ongeveer 1,7 miljoen kubieke meter aardgas, circa 95 procent van het aardgasverbruik van de fabriek in Lochem waar deze installatie staat. Hiermee voorziet hij in vrijwel de gehele energiebehoefte voor stoomproductie van de fabriek. De benodigde biomassa wordt geleverd door



ForFarmers voedt de biomassacentrale met houtafval uit bestaand regionaal landschapsbeheer.



Coöperatie Vitelia richt zich de komende jaren op zonnepanelen, elektrificatie en windenergie.

Coöperatie Streekhout Achterhoek, onze regionale partner die grotendeels uit boeren bestaat. Met deze samenwerking versterken we de kringlooplandbouw. De coöperatie voorziet ons van de benodigde houtsnippers, zo’n achtduizend ton biomassa per jaar. Dit is puur houtafval dat vrijkomt bij bestaand landschapsbeheer in de Achterhoek. Denk aan onderhoud van houtwallen, hagen en bospercelen.”

# oh zit dat zo

## Arbocatalogus: Gevaarlijke stoffen

**J**e kunt tijdens je werk blootgesteld worden aan gevaarlijke stoffen. Denk daarbij aan voedingsadditieven, medicijnen, schoonmaakmiddelen, gewasbeschermingsmiddelen en aan de schadelijke effecten van het product. Ze kunnen schadelijk zijn voor je gezondheid. Je loopt het risico op bijvoorbeeld vergiftiging, aantasting van de huid, zenuwstelsel of luchtwegen of allergie. Ook kunnen ze ervoor zorgen dat bepaalde medicijnen bij jou niet meer werken. In het ergste geval veroorzaken ze onvruchtbaarheid of kanker.

Gevaarlijke stoffen die in jouw bedrijf worden gebruikt, zijn opgenomen in de risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E). Je kunt ze herkennen aan de etiketten. Je werkgever heeft een plan van aanpak opgesteld, waarin staat hoe met deze stoffen moet worden gewerkt. Hij zorgt er ook voor dat je goed geïnformeerd wordt over het werken met deze stoffen en dat je geregeld een medisch onderzoek krijgt. Als je met gevaarlijke stoffen gaat werken, stel jezelf dan een paar vragen. Als je ze met ja kunt beantwoorden, kun je doorgaan met je werk. Als je nee moet antwoorden, dan moet je je leidinggevende extra informatie vragen. De vragen zijn deze: zijn de werkzaamheden duidelijk, weet je met welke stoffen je te maken krijgt, wat zijn de gezondheidsrisico's en zijn de beschermingsmaatregelen goed/schoon/aanwezig.

Op de website van de Arbocatalogus Graan vind je meer informatie over veilig omgaan met specifieke voorbeelden, zoals premixen voermengsels en omgaan met gewasbeschermingsmiddelen.

### Meer informatie

Meer informatie is te vinden op [www.arbocatalogusgraan.nl](http://www.arbocatalogusgraan.nl) onder arbeidsrisico Gevaarlijke stoffen. Er staat onder meer een animatie over machineveiligheid. Download ook de Nevedi Veiligheidspaspoort app. Je vindt daar regels en tips over veilig werken.



# Column AGH

Het Molenaarspensioenfonds (MPF) doet er alles aan om financieel gezond te worden. We maakten daarom een herstelplan. Daarin staat wat we doen als we een tekort hebben. Ons pensioenfonds weegt zorgvuldig af wat de beste oplossing is. Toch dreigt nu een situatie waarin we volgens de huidige rekenregels te weinig geld hebben om alle pensioenen in de toekomst waardevast te betalen.

## Financiële situatie zorgelijk ondanks herstelplan

**H**et bestuur houdt de financiële situatie doorlopend in de gaten. Dat doen we door elke maand de dekkingsgraad te berekenen. We hebben nu sinds 2016 een herstelplan, omdat onze dekkingsgraad te laag is volgens de regels van de toezichthouders De Nederlandse Bank (DNB).

### Maatregelen nemen

In het herstelplan staat hoe we in maximaal tien jaar tijd weer financieel gezond worden. Hierin beschrijven we welke maatregelen we nemen als de dekkingsgraad te laag blijft. We kunnen bijvoorbeeld besluiten om de pensioenen niet te verhogen, of zelfs om de pensioenen te verlagen. Ons bestuur kan ook andere maatregelen nemen.

Op dit moment verloopt het herstel niet volgens plan. De extreem lage rente is daarvan de voornaamste oorzaak. Als het herstel eind 2019 nog altijd onvoldoende is, moet het bestuur een besluit nemen over nieuwe maatregelen. Nu bestaat de kans dat de pensioenen volgend jaar moeten worden verlaagd. We verlagen uw pensioen alleen als het niet anders kan. Op onze website molenaarspensioenfonds.nl houden we u op de hoogte. Worden de pensioenen verlaagd? Dan krijgt u natuurlijk een brief hierover.

### Meer geld reserveren

MPF heeft als doel om alle deelnemers een waardevast pensioen te bieden. Daarom is het belangrijk dat het

financieel goed gaat met het pensioenfonds. De afgelopen jaren behaalden we een goed rendement op onze beleggingen. Helaas lukte dat in 2018 niet. Daarbij komt dat de rente nog altijd erg laag is. Daar hebben we veel last van, net als andere pensioenfonds. Ook leven mensen gemiddeld langer. Hierdoor moeten we nu meer geld reserveren om straks de pensioenen langer te kunnen betalen.

### Wat is de dekkingsgraad?

De dekkingsgraad is de verhouding tussen de bezittingen en de huidige en toekomstige pensioenuitkeringen. Bij een dekkingsgraad van 100 procent is er precies voldoende geld in kas om de huidige en toekomstige pensioenen te betalen. Bij een lagere dekkingsgraad is sprake van een tekort. Bij een dekkingsgraad van meer dan 100% is er een buffer. De dekkingsgraad van ons fonds was eind oktober 105,3% en dus hadden we nog een klein buffertje. Maar de rekenregels eisen hogere buffers om de pensioenen waardevast te houden. En die hogere buffers halen we dus mogelijk niet op tijd.

## 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 Wietze Kampen, Ton van Eijden, 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](mailto:info@graancao.nl) of via telefoonnummer: 085 773 19 73. Ook voor vragen kunt u contact opnemen met de redactie van de Werkvloer.



FNV,  
088 368 03 68



Wietze Kampen, CNV Vakmensen,  
030 751 15 70, [w.kampen@cnvvakmensen.nl](mailto:w.kampen@cnvvakmensen.nl)



Ton van Eijden, De Unie,  
034 585 18 51, [ton.vaneijden@unie.nl](mailto:ton.vaneijden@unie.nl)



Ton Paalman, Nevedi,  
085 773 19 77, [paalman@nevedi.nl](mailto:paalman@nevedi.nl)



Jeanette Speksnijder, Agribusiness Service BV  
085 773 19 73, [speksnijder@agribusiness-service.nl](mailto:speksnijder@agribusiness-service.nl)

### Teksten

Sylvia Roes Communicatie

### Foto's

Carin Benders, Cavv Zuid-Oost Salland,  
Van Benthem Veevoeders en Kunstmest B.V.,  
Fons van Bindsbergen, ForFarmers, Vitelia

### Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

### Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2019 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

De Werkvloer is gedrukt op papier met het FSC keurmerk.