

WERKvloER



**Meer verlof voor
nieuwe vaders**

In dit nummer:

2 Meer verlof
voor nieuwe vaders



5 Arbeidsrisico's:
blijf waakzaam



6 Herziene
ATEX-handleiding

7 Oh zit dat zo?!
Hoge werkdruk

8 Wat betekent het
Pensioenakkoord
voor ons?

Meer verlof voor

“In december verwachten we ons tweede kind en dankzij de nieuwe regeling voor geboorteverlof kan ik na de bevalling mijn vrouw beter helpen en meer tijd besteden aan onze baby. Ik ben wel blij met deze regeling, want bij ons eerste kind kon dat allemaal niet en ik heb toen veel gemist.” Dat zegt Erwin den Hoed, chauffeur bij CLV De Samenwerking. Hij is een van de vele vaders in Nederland die in aanmerking komen voor aanvullend geboorteverlof.

Lang was het zo dat bij de komst van een baby de vader twee dagen geboorteverlof kon opnemen. Daar moest hij het mee doen. Vorig jaar werd het geboorteverlof verlengd tot vijf dagen oftewel een werkweek. Nu is er ook aanvullend geboorteverlof, waarmee de vader of partner vijf weken vrij kan nemen voor zeventig procent van zijn salaris. Het verlof moet binnen zes maanden na de geboorte worden opgenomen.

Betere voorziening

“We zien dit als een eerste stap in het verbeteren van voorzieningen voor werkende ouders”, zegt Jessica van Ruitenburg van de FNV. “Nederland loopt achter in het eerlijker

Jessica van Ruitenburg



verdelen van werk en zorgtaken tussen ouders. Met die twee dagen geboorteverlof waren we de gekke Henkie van Europa; als je kijkt naar hoe dit wereldwijd is geregeld, bungelen we onderaan de ranglijsten. Ondertussen was de behoefte aan een betere regeling groot: een geboorte is een ingrijpende gebeurtenis en daar willen vaders ook bij betrokken zijn.”

Grotere behoefte aan een betere regeling

Een volgende stap is volgens Jessica van Ruitenburg het verhogen van de betaling: “Nu mis je een derde van je salaris. Dat is veel geld, zeker voor mensen in lagere inkomensgroepen. Sommigen kunnen dan onder het sociaal minimum komen; we willen dat in de cao’s zien te repareren. Voor mensen onder de 35 is het nu niet gemakkelijk: de woningmarkt is overspannen, waardoor hypotheek en huren hoog zijn en ook werken veel mensen met flexcontracten. De kans is groot dat mensen met een lager inkomen nu geen gebruik gaan maken van de regeling.”

Ouderschapsverlof

Op dit moment hebben beide ouders recht op ieder 26 weken onbetaald ouderschapsverlof. Met ingang van augustus 2022 worden twee maanden hiervan doorbetaald. Waarschijnlijk krijg je dan in die tijd de helft van je salaris, maar zeker is dat nog niet.

“Europa heeft bepaald dat alle lidstaten dit verlof moeten invoeren en zelf kunnen bepalen hoe ze dat gaan doorberekenen. De hoogte van het bedrag mag geen belemmering zijn om gebruik te maken van de regeling. Het volgende kabinet gaat hier een besluit over nemen. Het is goed dat deze regeling er komt, maar ook hier maak ik me zorgen over de hoogte van het bedrag”, aldus Jessica van Ruitenburg.

nieuwe vaders



Erwin den Hoed thuis met vrouw Merel en zontje Lev

Kinderen

“Het lijkt misschien absurd om zoveel weken vrij te nemen, maar hoe vaak krijg je een kind? Daar wil je toch zo min mogelijk van missen?” Erwin van den Hoed en zijn vrouw verwachten een week voor Kerst hun tweede kind.

“Ons eerste kind is in maart 2018 geboren en ik kreeg toen twee dagen bevallingsverlof. In die tijd werkte ik fulltime in ons familiebedrijf, een varkenshandel. Het was een hectische tijd en het lukte niet om vrij te nemen. Ik moest 's nachts altijd weg met de vrachtwagen. Mijn vrouw had het zwaar tijdens de zwangerschap en ook met ons zontje verliep het moeizaam na de geboorte, hij woog namelijk maar 2 kilo. Ik zat in Brabant en het duurde even voor ik bij haar was als ze werd opgenomen in het ziekenhuis. Het werk ging gewoon door en ik moest de nacht weer in om te werken. In die tijd zat ik soms wel 70 uur per week op de vrachtwagen. Dat wilde ik niet meer. Ik kon een baan bij CLV De Samenwerking krijgen en ben toen in goed overleg met mijn vader en oom uit de zaak

Vaders willen meer betrokken zijn bij hun kind

gestapt, ook omdat veel varkensboeren stopten met hun bedrijf. Ik werk daar nu 40 uur per week en ik werk anderhalve dag in de week in de zaak van mijn vrouw. Zij is professioneel fotograaf en ik doe de planning en administratie. Nu ik anderhalve dag per week thuis werk, is de band met mijn zontje al veel beter geworden. Na de bevalling neem ik drie weken achter elkaar vrij en neem later de rest op. Veel mannen in onze branche herkennen het wel. De focus ligt erg op altijd werken, maar de balans tussen werk en privé is voor mij ook belangrijk. Ik wil meer van mijn kinderen meemaken, ze zijn zo groot.”



Hoe zit het?

Geboorteverlof

Je kunt binnen vier weken nadat de baby is geboren dit verlof opnemen. Geboorteverlof is voor de partner van de moeder. Meestal is dit de vader van het pasgeboren kind. Je bent de partner van de moeder:

- als je met haar getrouwd bent;
- als je haar geregistreerde partner bent;
- als je ongehuwd met haar samenwoont;
- als je haar kind erkent.

Informeer je werkgever vooraf of zo snel mogelijk na de geboorte wanneer je het geboorteverlof opneemt. Dit mag mondeling of schriftelijk. Uw werkgever mag dit verlof niet weigeren.

Aanvullend geboorteverlof

Je kunt aanvullend geboorteverlof aanvragen als je kind op of na 1 juli 2020 geboren is. Je vraagt het minimaal vier weken voor je het wil opnemen aan bij je werkgever met een e-mail of brief.

In die aanvraag zet je:

- wanneer je het wil opnemen
- hoeveel weken je wil aanvragen (maximaal vijf)
- Over hoeveel weken je dit verlof wilt verspreiden.

Je kunt bijvoorbeeld 1 week (5 werkdagen) verlof opnemen, maar deze 5 werkdagen ook over 5 weken verspreiden.

Tijdens het aanvullend geboorteverlof ontvang je zeventig procent van je salaris. Hiervoor vraagt je werkgever een uitkering aan bij het UWV.

Werkgever mag aanvullend geboorteverlof wijzigen

Je werkgever kan het verlof tot twee weken van tevoren nog veranderen. Maar alleen bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Hij kan bijvoorbeeld andere dagen of andere weken voorstellen. Dat mag alleen in overleg met jou.

Meer informatie:

- www.cnv.nl/werk-en-privé/verlof/ouderschapsverlof
- www.fnv.nl/werk-inkomen/zwanger-ouderschap/ouderschapsverlof
- www.graancoo.nl/cao-en-pensioen/cao-2018-2020 (artikel 7.3.2)



Arbeidsrisico's: blijf waakzaam

De Arbocatalogus Graan en de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) zijn voor bedrijven in de diervoedersector waardevolle instrumenten om arbeidsrisico's zoveel mogelijk te verminderen of zelfs uit te sluiten. Toch blijft waakzaamheid geboden: het verminderen van arbeidsrisico's moet voortdurend aandacht krijgen van iedereen in het bedrijf.

De diervoedersector kent veel uiteenlopende arbeidsrisico's, variërend van explosiegevaar tot fysieke belasting en hoge werkdruk. Brenda de Jong van de FNV ziet dat diverse ondernemers hun zaken goed op orde hebben, maar ze krijgt toch ook signalen vanuit de achterban over bedrijven waar het beter kan.

"Helaas zijn er bedrijven die er nu geen tijd en geld voor over hebben. Dan laat je het dus aankomen op een bezoek van de inspectie of ga je pas handelen als er een ongeluk gebeurt. Dat is dom, want uiteindelijk kost het je meer geld. Als je bijvoorbeeld geen aandacht besteedt aan het tegengaan van de hoge werkdruk bij je werknemers of het op tijd oplossen van gevaarlijke situaties, dan kan dat leiden tot uitval van personeel en ongelukken."

"Breng met de RI&E en de arbocatalogus je risico's en mogelijke oplossingen goed in beeld en betrek vooral je werknemers erbij", zo adviseert ze werkgevers. "Dan voelen ze

zich medeverantwoordelijk en hebben ze niet het idee dat ze opgelegde regels moeten uitvoeren. Zorg dat arbeidsrisico's gewoon onderwerp worden van gesprek. Het verminderen van risico's is geen zaak van alleen de arbomedewerker, maar juist van iedereen. Het is ook erg waardevol als bijvoorbeeld Ondernemingsraden en arbomedewerkers ervaringen en inzichten delen met andere bedrijven in deze branche, je kunt veel van elkaar leren. Als laatste advies: geef aandacht aan het tegengaan van de hoge werkdruk onder je werknemers. We krijgen van onze achterban in deze branche veel signalen dat die te hoog is. Dat vergroot alle andere arbeidsrisico's en is uiteindelijk schadelijk voor iedereen."

Meer informatie:

www.arbocatalogusgraan.nl



*Breng je risico's
goed in beeld*

Arbo

Arbocatalogus

RI&E

Arbocatalogus

Arbocatalogus Graan is een (digitaal) document waarin werkgevers en werknemers op sectorniveau vastleggen welke maatregelen getroffen worden om te voldoen aan de doelvoorschriften in de Arbomstandighedenwet. Dit document is met positief resultaat (marginaal) getoetst door de Inspectie SZW. De Inspectie SZW controleert bedrijven op naleving van de wet- en regelgeving en houdt daarbij rekening met de oplossingen uit de arbocatalogus. Wie de oplossingen uit een positief getoetste arbocatalogus opvolgt, wordt minder streng gecontroleerd dan andere bedrijven. Bij ernstige overtredingen van de Arbeidsomstandighedenwet legt Inspectie SZW forse boetes op.

Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden. Daarom kunnen zowel werkgevers als werknemers de arbocatalogus raadplegen op de website van Arbocatalogus Graan. De arbocatalogus is nooit klaar, op dit moment worden verdere risico's uitgewerkt. Daarnaast zijn arbeidsomstandigheden altijd onderhevig aan ontwikkeling.

Meer informatie

Mocht u iets zien wat niet meer klopt en/of een nog betere oplossing voor een risico weten, stuur dan een e-mail naar: info@graancao.nl.

Herziene ATEX-handleiding uitgebreider en concreter

“Ik ben bang dat er nog steeds ondernemers zijn die het gevaar van stofexplosies onderschatten en denken dat het zo’n vaart niet zal lopen. Ze beseffen onvoldoende dat zo’n explosie een bedrijf geheel kan vernietigen en mensenlevens kan kosten. Gelukkig hoeven ze het niet zover te laten komen, er zijn genoeg preventiemaatregelen die ze kunnen nemen. Binnenkort is de nieuwe ATEX-handleiding klaar en kunnen ze workshops volgen.”

Bert van Liere, senior adviseur bij Synergo, is gecertificeerd veiligheidskundige en gespecialiseerd in explosie-veiligheid. Hij adviseert Nevedi al geruime tijd over veiligheid rondom explosiegevaar en is betrokken bij de herziening van de ATEX-handleiding die uit 2010 dateert.

ATEX is de afkorting van de Franse term ATmosphères EXplosible en wordt als synoniem gebruikt voor twee Europese richtlijnen voor het voorkomen van explosiegevaar onder atmosferische omstandigheden.

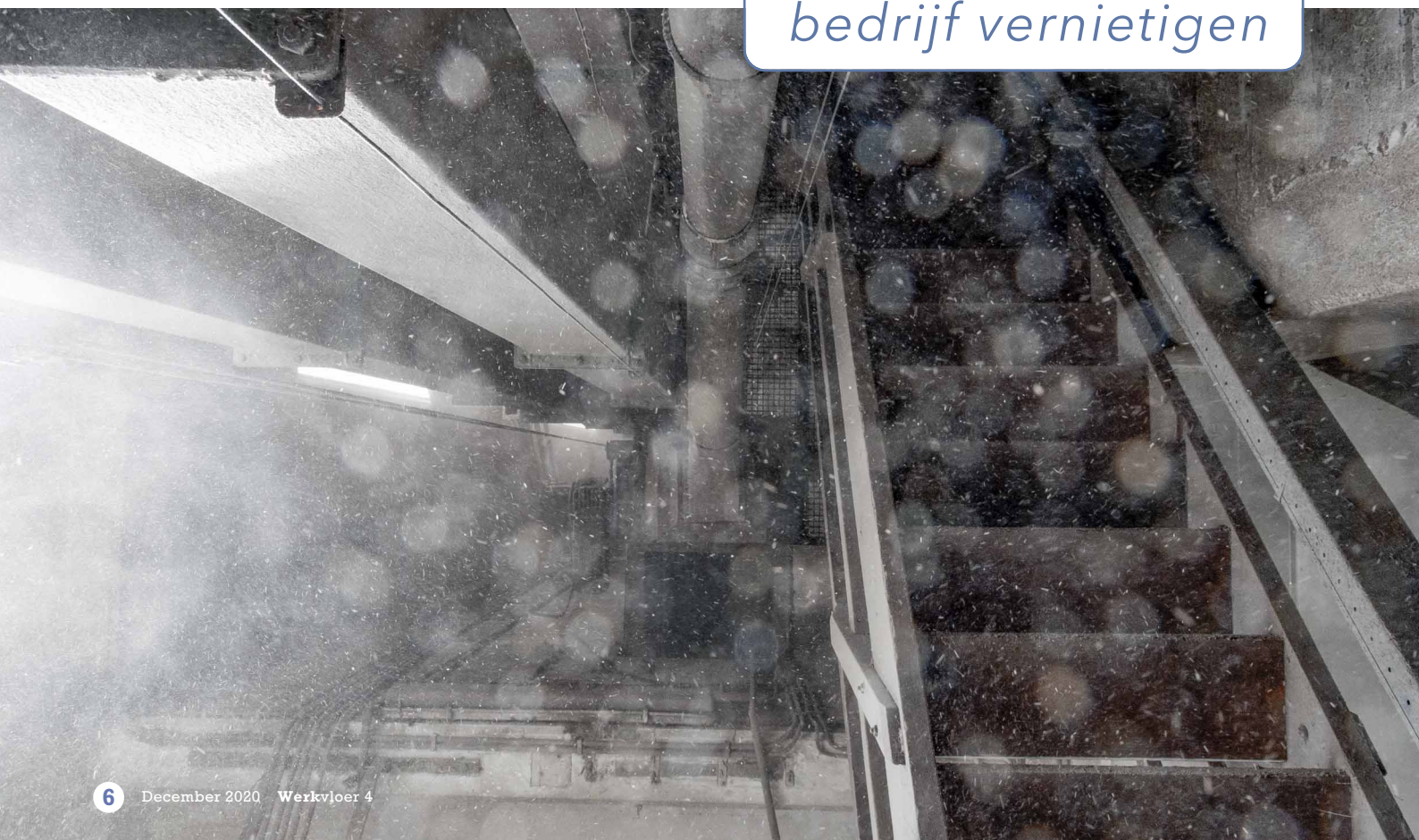
Regelgeving

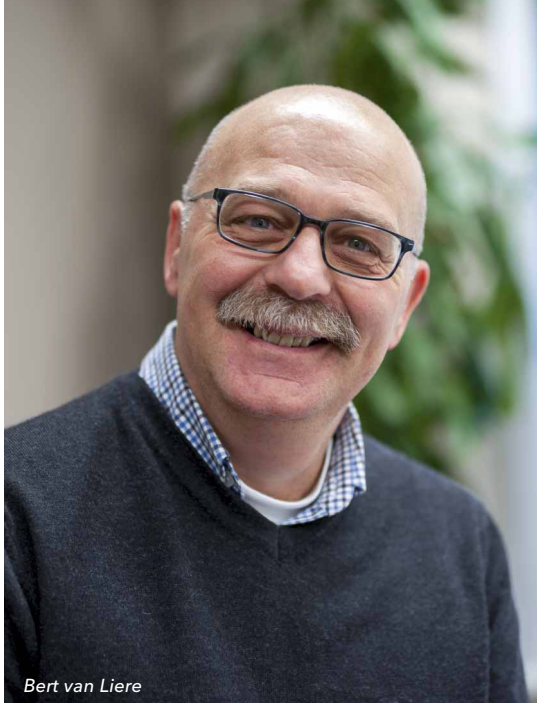
“ATEX is ook een handleiding om de oorzaken van explosies te bestrijden”, vult Bert van Liere aan. “In de jaren tachtig van de vorige eeuw waren er in de Verenigde Staten en in Nederland

geregeld stofexplosies. Bedrijven hielden er nauwelijks rekening mee. Er is onderzoek naar oorzaken en oplossingen gedaan en dat heeft geresulteerd in Europese regelgeving om explosies te voorkomen en het gevaar te reguleren. Ook elders in de wereld gebeurt dit.”

“In het begin moesten bedrijven een flinke inhaalslag maken, want ze waren er niet zo mee bekend. Er was ook weerstand, ze zagen het als weer nieuwe regels van de overheid. Veel ondernemers zijn nu wel doordrongen van het belang hiervan, hoewel er ook nog steeds bedrijven zijn die de regels volgen omdat ze het moeten en niet omdat ze het zelf belangrijk vinden”, aldus Bert van Liere.

*Stofexplosie kan
bedrijf vernietigen*





Bert van Liere

Duidelijkheid

“De handleiding van Nevedi geeft duidelijkheid over en een toelichting op de maatregelen die ondernemers kunnen nemen. De eerste handleiding uit 2005 was summier en niet zo concreet, dat hebben we nu zoveel mogelijk verholpen. Bij het opstellen van de nieuwe handleiding hebben aardig wat bedrijven meegekeken en commentaar gegeven, dus het is breed gedragen.”

Exacte cijfers over stofexplosies in Nederland heeft hij niet. “Er komt gemiddeld eens per twee weken een stofexplosie voor en van de meeste merkt niemand iets. Je hoort een kleine klap of een plofje. Maar er zijn ook grotere die installaties stilleggen. Gelukkig nauwelijks met letsel, want het gebeurt vooral in volledig geautomatiseerde installaties. Ze leveren wel materiele schade op.”

Goede RI&E

“Sommige ondernemers denken dat het hun niet overkomt en ze zijn bang voor hoge kosten. Dat hoeft niet als je de zaken goed aanpakt. Dat begint met het opstellen van een goede arbo Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Als daaruit blijkt dat er explosiegevaar bestaat, moet je aanvullend onderzoek doen via een verdiepende RI&E met betrekking tot explosieveiligheid. De RI&E ligt verankerd in de arbowetgeving, dus bedrijven moeten die toch al opstellen.”

Meer informatie

Wie nu al meer informatie wil, vindt op arbocatalogusgraan.nl een uitgebreid onderdeel over explosieveiligheid. Zo bestaat de aanpak uit het inventariseren van stoffen waarmee gewerkt wordt, welke werknemers ermee werken en waar in het gebouw dat gebeurt. Daarna moeten maatregelen worden genomen en werknemers worden voorlicht. De website geeft verder een aantal oplossingen.

Nevedi ontwikkelt momenteel samen met Agribusiness Service BV workshops over de herziene ATEX-handleiding. Meer informatie volgt later.

oh zit dat zo

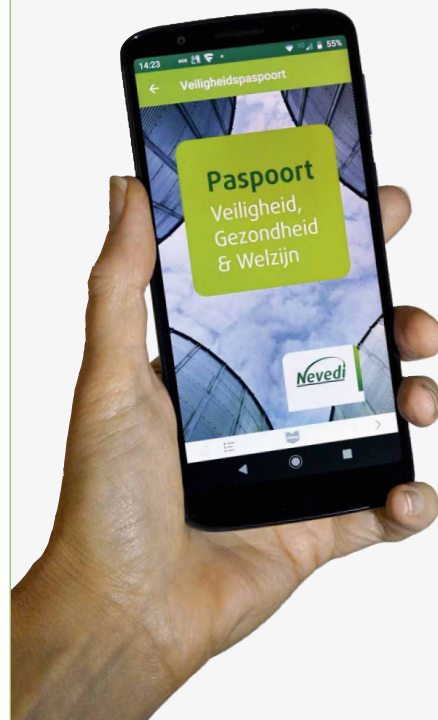
Arbocatalogus: Hoge werkdruk

Een hoge werkdruk hoeft geen probleem te zijn als je daarna goed kunt ontspannen en als het maar af en toe voorkomt. Wie echter langdurig een hoge werkdruk ervaart, kan ziek worden en langdurig uitvallen. Leidinggevenden kunnen veel doen om de werkdruk bij hun medewerkers te verlichten. Ze hebben veel invloed op de sfeer waarin gewerkt wordt en kunnen met maatregelen de werksituatie zo inrichten dat niemand hoeft te stressen. Er bestaan cursussen waar je als leidinggevende kunt leren de stresssymptomen bij je medewerkers te herkennen. Informeer bij je afdeling personeelszaken.

Ook kan je gezonde roosters voor je medewerkers opstellen. Enkele aanbevelingen voor gezonde roosters zijn: beperk waar mogelijk het aantal diensten tussen 20.00 en 6.00 uur; maak diensten niet te lang (na 8 à 9 uur blijken medewerkers vermoeid te worden en minder goed te presteren); zorg voor 48 uur aaneengesloten vrij na 2 of meer nachtdiensten en zie zorgvuldig toe dat het overwerk de grenzen van cao en Arbeidstijdenwet niet overschrijdt.

Een andere mogelijkheid is om een klimaat te creëren waarin het niet erg is om fouten te maken. Uiteraard gaat het hier niet om fouten die de veiligheid in het bedrijf beïnvloeden.

Draag een cultuur uit dat ‘fouten kunnen gebeuren, en dat je van je fouten kunt leren’. Zorg ervoor dat binnen de organisatie op fouten rustig wordt gereageerd, altijd met de vraag ‘hoe kan dit in de toekomst anders?’ Sta open voor verbeterideeën en gebruik de ideeënbus. Koppel altijd terug wat je met ideeën doet en zet medewerkers die goede ideeën hebben bedacht in het zonnetje.



Meer informatie

Meer informatie is te vinden op www.arbocatalogusgraan.nl onder Besloten ruimten. Er staat onder meer een animatie over fysieke belasting. Download ook de Nevedi Veiligheidspaspoort app. Je vindt daar regels en tips over veilig werken.

Pensioen

De manier waarop iedereen via zijn werk pensioen opbouwt, gaat veranderen. Er komt een nieuwe collectieve pensioenregeling. Dit staat in het Pensioenakkoord.

Wat betekent het pensioenakkoord voor ons?

In het huidige stelsel kunnen de pensioenen niet of nauwelijks meer worden aangepast aan de prijsontwikkeling. Ook dreigt een verlaging van de pensioenen, ondanks de vaak goede beleggingsresultaten van een pensioenfonds. Bovendien moet worden voorkomen dat jonge werknemers steeds meer moeten betalen voor oudere werknemers.

Pensioenfondsen hoeven geen grote financiële buffers meer aan te houden. Mee- én tegenvallers in de beleggingen worden in het nieuwe stelsel sneller doorvertaald in de hoogte van het pensioen. Als het goed gaat, wordt een hoger pensioen uitgekeerd. Maar als het slechter gaat, wordt de pensioenuitkering lager.

Wat betekent dit voor het Molenaarspensioenfonds?

De cao-partijen FNV, CNV Vakmensen, Nevedi en het pensioenfonds hebben tot 1 januari 2026 de tijd om aanpassingen in de pensioenregeling af te spreken. Die tijd is nodig om op een verantwoorde en evenwichtige wijze over te stappen naar het nieuwe stelsel.

In de nieuwe pensioenregeling bouwen werknemers via het werk een pensioenvermogen (een kapitaal) op. De hoogte van het pensioen hangt af van hoeveel vermogen het pensioenfonds heeft gereserveerd op het moment dat de deelnemer met pensioen gaat. Dit vermogen bestaat uit de betaalde premie én het behaalde rendement.

Beleggingen kunnen meer of minder waard worden. We doen

dan ook geen beloftes meer over de hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkering. Wel geven we een verwachting hoe hoog het pensioen wordt. Alle deelnemers dragen de risico's samen. Dus jong én oud.

En hoe zit het dan met de huidige pensioenaanspraken?

De pensioenaanspraken die tot de ingangsdatum van het nieuwe pensioenstelsel zijn opgebouwd, worden omgezet in vermogen. Het is belangrijk dat de cao-partijen en het pensioenfonds hiervoor duidelijke afspraken maken.

Meer informatie over het pensioenakkoord vindt u op de website van de Rijksoverheid. Daar vindt u ook een filmpje met uitleg. Kijk hiervoor op: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel

We denken na over onze toekomst

Het Molenaarspensioenfonds (MPF) is een klein pensioenfonds met weinig deelnemers, een relatief klein vermogen en zeer beperkte groeimogelijkheden. De uitdaging om een evenwichtige pensioenpremie en bijbehorende pensioenregeling te behouden, wordt steeds moeilijker. Daarom is besloten samen te gaan met een ander (groter) pensioenfonds. De werkgevers- en werknemersorganisaties en het bestuur werken dit plan in 2020 en 2021 verder uit.

Tegelijkertijd zetten we ook stappen voor het Pensioenakkoord. Blijft het pensioenfonds toch zelfstandig, dan gaan we ons hierop voorbereiden.

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 Wilfred Jonkhout, Wietze Kampen, Ed van Benthem, Stefan van der Linden, Henk Flipsen 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.



Wilfred Jonkhout, FNV,
088 368 17 38, wilfred.jonkhout@fnv.nl



Wietze Kampen, CNV Vakmensen,
030 751 15 70, w.kampen@cnvvakmensen.nl



Henk Flipsen, Nevedi,
085 773 19 77, info@nevedi.nl



AGRIBUSINESS
SERVICE

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

Teksten

Sylvia Roes Communicatie

Foto's

Fons van Bindsbergen, FNV (pag. 5),
Suzan Fotografie

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2020 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.