

WERKVLÖER



In dit nummer:

2 Genoeg ruimte voor talentontwikkeling



5 CAO-subsidie voor scholing (POB)



6 Ploegendiensten lichter voor ouderen

7 Oh zit dat zo?! Hefvoertuigen

8 Pensioen Verantwoord beleggen

Vrouwen
in de diervoederindustrie

Vrouwen in de diervoederindustrie

Genoeg ruimte voor

De diervoederindustrie lijkt nog steeds een mannenbolwerk te zijn: vrouwen zijn in de minderheid. 'Onbekend maakt onbemind' zou een belangrijke reden voor dit verschil kunnen zijn, zo denken de vrouwen die in dit artikel aan het woord komen. Vrouwen weten niet hoe leuk het is om in deze sector te werken. Drie van hen komen uit een agrarische familie, dus zij hebben van jongs af aan kunnen zien hoe belangrijk en aantrekkelijk de diervoederindustrie is.

Anke Hamminga

Anke Hamminga is directeur duurzaamheid Europa van Cargill Animal Nutrition. Ze is geboren op een melkveebedrijf en studeerde diervoeding in Wageningen. Na eerst bij enkele andere bedrijven te hebben gewerkt, kwam ze in 2013 in dienst bij Cargill Animal Nutrition.

"Bij ons bedrijf werken meer mannen dan vrouwen, maar het verandert wel, het aantal vrouwen stijgt. Onze HR-afdeling voert een programma uit om wat te doen aan deze verdeling. Bij Nevedi ben ik wel eens de enige vrouw geweest. Ik vind het verbazingwekkend, gelukkig wordt het beter."

"Je moet er een beetje maling aan hebben dat je een van de weinige vrouwen bent en je moet tegen de cultuur kunnen, inclusief de grappen die erbij horen. Je gooit er gewoon een stevigere grap eroverheen. De sfeer verandert in een bedrijf als er meer vrouwen werken, we hebben toch een andere inbreng. Ik heb leuke collega's met wie ik prettig samenwerk." "Het mooie aan dit werk is dat je de theorie van je studie kunt verbinden met de praktijk van de boeren. Er is van alles gaande in dit vak, er komen nieuwe ontwikkelingen op ons af. We spelen een belangrijke rol in de voedselketen. We werken mee om de sector te verduurzamen en ervoor te zorgen dat boerderijen gezonde toekomstbestendige bedrijven blijven."

*Je gooit er gewoon
een stevigere grap
overheen*



Martha van der Stam

Martha van der Stam werkt bij dezelfde vestiging van Cargill Animal Nutrition als Anke. Ze werkt in het laboratorium en in de monsterkamer.

"Ik werkte hier in de buurt in een café en hoorde dat ze oproepkrachten zochten. Daar heb ik op gesolliciteerd, dat is alweer dertien jaar geleden. Inmiddels heb ik een opleiding gevolgd en werk ik in vaste dienst. Op mijn afdeling ben ik de enige vrouw. Dat maakt voor het werk niets uit. Ik kan gelukkig met iedereen goed door één deur, maar je moet wel altijd je woordje klaar hebben. Gelukkig heb ik leuke collega's. Het is best zwaar werk, ik loop de hele dag met monsters te sjouwen. Ik heb wel kracht ontwikkeld in de loop der tijd. Tengeren vrouwen kunnen dit werk niet, denk ik. Nu ik wat ouder word, wordt het werk wat zwaarder, maar daar wordt vanuit het bedrijf een oplossing voor gezocht. Nu zijn er voor sjouwklussen karretjes beschikbaar. Dat is ook voor mannen prettig, mijn generatie moet ook goed kunnen werken."

talentontwikkeling

Anke en Martha buiten op het balkon bij Cargill in Rotterdam



Marijke Everts

Marijke Everts is directeur Corporate Affairs bij de VanDrie Group. Ook zij komt van een boerenbedrijf, maar kwam via een omweg bij de VanDrie Group terecht.

“Ik kom uit een boerenfamilie en het agrarische stroomt dan door je bloed. Alhoewel ik me bij mijn carrièreplanning niet richtte op de agrarische sector, ben ik blij dat ik daar nu mijn werk heb.”

“We hebben zo’n 300 medewerkers in onze diervoederbedrijven (op een totaal van 2600) en 76 procent daarvan is man. De vrouwen werken vooral in onder meer de nutritie, kwaliteit, HRM en de inkoop. Bij bijna alle agrarische bedrijven zie je een ondervertegenwoordiging van vrouwen en ik denk dat het komt, omdat het voor hen een onbekende sector is. Vrouwen kunnen hier zeker hun talenten benutten. Het ligt ook aan ons als werkgevers, we kunnen veel actiever laten zien hoe vrouwen in de diervoederindustrie hun talenten kunnen ontwikkelen, bijvoorbeeld door loopbaanbegeleiding. Het werk is nooit saai. Je hebt niet alleen te maken met grondstoffen, maar ook met wat er bij boeren gebeurt.

Er zijn bovendien maatschappelijke ontwikkelingen zoals de stikstofcrisis en andere uitdagingen in de agrarische sector en dat maakt het buitengewoon afwisselend.”

“Werkgevers kunnen veel doen met goede arbeidsvoorwaarden. Wij proberen de banden met allerlei scholen en universiteiten aan te halen. De strijd om de werknemer is gaande en je kunt met goede arbeidsvoorwaardenpakketten en een flexibele blik de sector aantrekkelijker maken voor vrouwen én mannen.”

Hier kunnen vrouwen zeker hun talenten benutten



Vrouwen in de diervoederindustrie Genoeg ruimte voor talentontwikkeling

Dieuwke Twisk

Dieuwke Twisk is supply chain coördinator en research-and-developmentmedewerker bij de VanDrieGroup.

“Mijn opa en oma hadden een boerderij met veel beesten en dat vond ik zo interessant dat ik dierwetenschappen in Wageningen ben gaan studeren. Daar studeren verhoudingsgewijs veel vrouwen en veel van mijn studiegenoten zijn de onderzoekskant op gegaan. Ik heb vanaf mijn jeugd meegekregen met hoeveel passie je een bedrijf draaiende moet houden en hoeveel liefde, energie en tijd boeren in hun bedrijf steken. Ik vind het leuk en dynamisch werk en er gebeurt heel veel. In deze sector worden bijvoorbeeld veel stappen gezet op het gebied van duurzaamheid en innovatie, veel meer dan het publiek weet. Er werken wel meer mannen dan vrouwen, maar ik merk geen verschil in behandeling. Iedereen heeft een gelijkwaardige bijdrage. Het is geen mannelijke wereld: we werken met ons allen heel hard om deze sector goed op de kaart te houden.”

Iedereen heeft
een gelijkwaardige
bijdrage



Marijke en Dieuwke op de werkvloer bij de VanDrieGroep in Mijdrecht



CAO-subsidies voor scholing

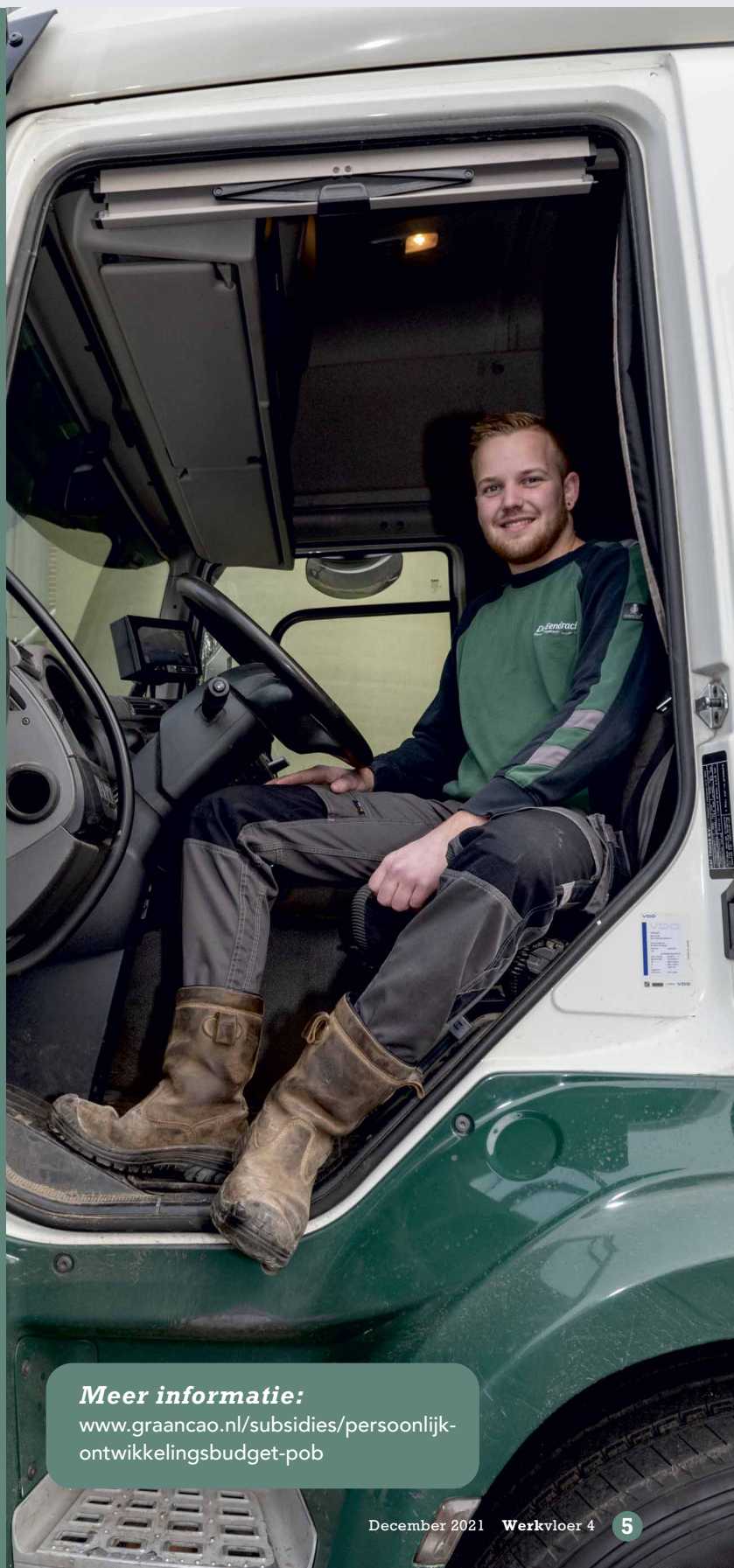
Persoonlijk Ontwikkelings-Budget (POB)

“Ik ben mijn vrachtwagenrijbewijs aan het halen. Daarmee krijg ik meer mogelijkheden in mijn werk en mijn werk wordt afwisselender.” Dat zegt **Mark Kuiper**, operator bij **De Eendracht U.A.** Zijn rijlessen worden betaald vanuit zijn persoonlijk ontwikkelingsbudget.

In de cao Graanbe- en verwerkende bedrijven is een bepaling opgenomen dat werknemers recht hebben op een persoonlijk ontwikkelingsbudget voor scholing die niet aan hun functie gebonden is, maar die wel gebruikt kan worden op de arbeidsmarkt. Ze hebben recht op een bedrag van maximaal 1000 euro per twee jaar. De werkgever kan bij de Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven een verzoek voor deze financiering indienen. Het fonds toetst op basis van arbeidsmarktperspectief.

Mark Kuiper (20) werkt sinds februari 2017 voor De Eendracht. Hij liep er zijn stage en kwam daarna in dienst als operator.

“Ik ben in de loods op de heftruck begonnen, maar mocht al snel achter een computer aan de gang. Ik bedien de fabriek, laad auto's en zorg voor het persen van brokken. Het leek me wel wat om ook vrachtwagenchauffeur te worden, dat maakt alles afwisselender. In de zomer heb ik mijn theorie-examen gehaald en ik verwacht in december af te kunnen rijden. Mijn baas heeft alles voor me geregeld, ik hoefde zelf niets te doen. Ik heb wel afgesproken dat ik een bepaald aantal jaar in dienst blijf. Het lijkt me mooi om straks naar de boeren te gaan en te zien waar het voer dat wij maken naartoe gaat.”



Meer informatie:

www.graancao.nl/subsidies/persoonlijk-ontwikkelingsbudget-pob

Maak ploegendiensten lichter voor ouderen

Veel oudere werknemers gaan in deeltijd werken om zo op een gezonde manier hun pensioen te behalen. Dat kan via het zogenoemde generatiepact waarbij ze korter werken, maar wel hun volledige pensioen behouden. Voor werknemers die in ploegendiensten werken, is die vorm van deeltijdwerk bijna onmogelijk door praktische problemen op de werkvloer. Werkgevers zouden hiervoor een oplossing moeten bedenken, omdat dit uiteindelijk alle werknemers ten goede komt.

Werken in ploegdienst is ook in de diervoederindustrie heel gebruikelijk. Erwin van Zandvoord, beleidsmedewerker arbeidstijden bij de FNV, stelt dat deeltijdwerk voor deze medewerkers lastig is: "Werknemers van 57 jaar en ouder kunnen met generatiepact gaan om gezond de eindstreep te halen. Ze kunnen hiermee tachtig procent van een volledige werkweek werken tegen negentig procent van hun loon, maar ze behouden wel hun pensioen voor honderd procent. Het probleem is echter het opnemen van die extra vrije dag. Er is niet meteen een andere werknemer beschikbaar om dat op te vullen."

Maak afspraken over ander rooster

Afspraken

Voor de gezondheid van de werknemer is het verstandig om die vrije dagen niet op te sparen, maar ze elke week op te nemen. Daarvoor moet je afspraken met je baas maken over je rooster.

Erwin van Zandvoord: "Het is belangrijk om dat in een bedrijf goed te regelen. Als jouw vervanging niet goed is geregeld, moeten minder mensen meer werk doen. Dan verschuif je de werklast naar anderen en dat is voor niemand goed. Mensen kijken er elkaar op aan. De ploeggenoten vinden het vervelend en het individu voelt zich schuldig. Goede afspraken zijn dus essentieel."

Gezondheid

Wetenschappers bestuderen de effecten van ploegendiensten op de gezondheid van werknemers al een jaar of veertig. "Vroege en nachtdiensten hebben effect op je gezondheid. Je merkt het al als de klok in de winter en de zomer wordt verzet en dan gaat het om een uurtje. Bij ploegendiensten is dat veel ingrijpender", aldus Erwin van Zandvoord. "Wetenschappers meten onder meer de

Erwin van Zandvoord



vitaliteit van mensen in ploegendiensten en het blijkt dat die na je vijfenveertigste jaar begint af te nemen. Onderschat het niet, want je hebt door steeds weer die verstoring van je biologische klok een grotere kans op chronische ziektes als hart- en vaatziekten, diabetes 2 en hartritmestoornissen. Ook zijn er aanwijzingen dat het meer kans op kanker en dementie oplevert.”

Verstoring biologische klok ongezond

Biologische klok

Het is volgens hem dus van belang dat bedrijven nadenken over hoe ze ploegendiensten minder belastend kunnen maken en of bepaald werk per se 's nachts moet gebeuren.

“Ik kwam bijvoorbeeld bij bedrijven waar machines overdag stilstonden omdat ze er anders 's nachts geen werk voor hadden. En zo zijn andere oplossingen mogelijk. Het is niet mogelijk om een rooster te maken zonder verstoring van iemands biologische klok of last voor oudere werknemers. Drieploegenroosters zijn het meest belastend en vijfplougenroosters het minst. Maar zelfs bij de beste roosters hebben ouderen moeite om hun pensioenleeftijd in het bedrijf te halen.”

Oplossingen

Het probleem rond de ouderen die hun generatiepact willen gebruiken is lastig op te lossen.

“Het is in alle beroepen moeilijk om mensen te vinden en zeker in de industrie. Een procesoperator heeft bijvoorbeeld een lange inwerktijd nodig voor hij goed kan functioneren, dat duurt wel een jaar. De sociale partners moeten dit goed met elkaar regelen. Ze spreken een cao af voor de hele sector, maar de consequenties zijn voelbaar op micro-niveau. Los het nu goed op. Ga nu al nadenken over hoeveel werknemers over vijf jaar ouder dan vijftig zijn en over hoeveel jongere werknemers je nu al moet aannemen zodat die ouderen straks niet meer in de ploegendienst hoeven. Bedrijven moeten meer verder in de toekomst gaan kijken.”

oh zit dat zo

Arbocatalogus: Werken met hefvoertuigen

Het kan verleidelijk zijn om in tijden van drukte een medewerker snel een heftruck weg te laten zetten. Toch is dit voor de veiligheid van iedereen verboden. Medewerkers mogen alleen met een voertuig als een heftruck, reachtruck, elektrische pomp- of palletwagen of stapelaar rijden als zij een gedegen opleiding hebben gevolgd. Die praktijkopleiding is gericht op rijvaardigheid en lastbehandeling, verkeersregels, controle en onderhoud. Daarbij ligt steeds de nadruk op veiligheid.

Om veilig te rijden moeten bestuurders van heftrucks altijd:

- Rijden met een verantwoorde snelheid, zeker in bochten en in situaties waar voetgangers gevaar kunnen lopen;
- Rijden met vergrendelde vorken;
- Rijden met een stabiele en niet te zware last;
- Rijden met laaggeheven last of vorken, behalve bij het oppakken of neerzetten van de last;
- Achteruitrijden als de vorm of de omvang van de last het uitzicht naar voren belemmert;
- Een geluidsignaal geven bij het naderen van onoverzichtelijke situaties;
- Met belading vooruit tegen een helling oprijden en achteruit van een helling afrijden.

Bij het parkeren (onbeheerd achterlaten) van heftrucks moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

- Op een veilige plaats buiten de directe transportroutes, waarbij vluchtwegen en nooduitgangen vrij blijven;
- Op een vlakke plaats (dus niet op een helling);
- In de juiste rijrichting parkeren;
- Met omhooggeklapte trekboom of dissel, indien van toepassing;
- Met neergelaten vorken of klemmen, zonder last, en enigszins vooroverhellende mast;
- Contactsleutels zijn verwijderd en meegenomen;
- Parkeerrem is aangezet en of wielblokken zijn geplaatst;
- LPG-afsluiter is, indien van toepassing, afgesloten.

Meer informatie

Meer informatie is te vinden op www.arbocatalogusgraan.nl onder machineveiligheid. Download ook de Nevedi Veiligheidspaspoort app. Je vindt daar regels en tips over veilig werken.



Pensioen

Beleggen is pure noodzaak voor een pensioenfonds. Doen we het niet, dan zouden de pensioenen meer dan halveren. De opbrengst van onze beleggingen is dus heel belangrijk. Toch kijken we bij beleggen niet uitsluitend naar geld. Het Molenaarspensioenfonds belegt maatschappelijk verantwoord en duurzaam.

Verantwoord beleggen Wat houdt het in?

Het Molenaarspensioenfonds heeft een zogenaamd ESG-beleggingsbeleid. ESG staat voor environment, social en government. Beleggen vanuit een maatschappelijk verantwoordelijkheidsperspectief betekent dat het Molenaarspensioenfonds rekening houdt met klimaatverandering en CO₂-uitstoot (E) en met mensenrechten, arbeidsrechten en het voorkomen van kinderarbeid (S). Ook het beloningsbeleid en diversiteit (G) is een onderdeel van het duurzaamheidsbeleid van het Molenaarspensioenfonds.

We beleggen niet in fabrikanten van massavernietigingswapens. Of in ondernemingen die doen aan kinderarbeid.

Gezonde bedrijven van de toekomst zijn duurzaam en ondernemen verantwoord

Een goed rendement

Een goed rendement is het uitgangspunt van ons beleggingsbeleid. Maar wel gekoppeld aan maatschappelijk verantwoord beleggen. We lopen hierdoor geen rendement mis. Tegenwoordig is de druk op bedrijven om verantwoord en duurzaam te ondernemen enorm groot. Ze worden kritisch gevolgd. Gedraagt een onderneming zich onmaatschappelijk dan wordt dat afgestraft (in de media en daardoor ook op de effectenbeurs). De gezonde bedrijven van de toekomst zijn duurzame bedrijven die verantwoord ondernemen hoog in hun vaandel hebben staan.

Invloed uitoefenen

Hebben we aandelen of obligaties van een bedrijf dat in de fout gaat? Dan gaan we (via onze vermogensbeheerder) in gesprek met dit bedrijf. Worden er geen maatregelen genomen dan beëindigen we de belegging. Een ander middel dat we inzetten is stemmen op aandeelhoudersvergaderingen. Onze vermogensbeheerder reageert namens Molenaarspensioenfonds op beleid of plannen van een bedrijf. Zo oefenen we invloed uit om verantwoord ondernemen te stimuleren.



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,

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2021 Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven, Rijswijk. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd 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.