

WERKVLÖER

In dit nummer:

2

Gelijke behandeling
nog niet vanzelfsprekend



4

Laat
geen geld liggen

6

Neem een
stille kracht in dienst



7

Oh zit dat zo?!
Dierziekten

8

Pensioen
en echtscheiding

*Stille
krachten*

Gelijke behandeling nog lang niet

Iedereen is voor de wet gelijk. Toch wordt niet iedereen gelijk behandeld op de werkvloer. Zo krijgen bijvoorbeeld veel vrouwen minder betaald dan mannen en vinden mensen uit andere landen hier moeilijker betaald werk. Gelukkig zijn er steeds meer regelingen die het werkgevers gemakkelijker maken om iedereen hetzelfde te behandelen. Ook kunnen werknemers hier meer tegen doen dan vroeger.

'Gelijke behandeling op de werkvloer is belangrijk, omdat je anders niet goed kunt functioneren. Je kunt je werk niet goed doen als je werkgever je anders dan je collega's behandelt. En het is een recht, het staat in de wet dat iedereen hetzelfde moet worden behandeld. We hebben de Wet gelijke behandeling', zegt Bas van Weegberg, bestuurslid bij de FNV. Hij heeft onder meer een inclusieve arbeidsmarkt in zijn takenpakket. Inclusief betekent dat iedereen kan meedoen.

Sociale veiligheid

'Ongelijke behandeling is bijvoorbeeld dat je geen promotie maakt als je zwanger bent. Of dat je niet of moeilijk partnerverlof kunt krijgen als je net vader bent geworden. Andere voorbeelden zijn dat je geen of moeilijk werk vindt als je een niet-Nederlandse achternaam hebt of als je wat ouder bent', aldus Bas. 'Je ziet wel dat steeds meer mensen zich ervan bewust worden en het niet meer pikken. Kijk naar sociale veiligheid. Daar is veel publiciteit over geweest. Daardoor voelen mensen zich gesterkt en durven ze erover naar buiten te treden. Het treurige is dat het probleem groter blijkt te zijn dan iedereen eerst dacht. Dan hebben we het verschil in betaling tussen mannen en vrouwen. Deze loonkloof wordt steeds minder, alleen duurt het in dit tempo nog tientallen jaren voor hij is verdwenen. Er is een Europese richtlijn die werkgevers verplicht over de betaling van vrouwen en mannen te rapporteren. Binnenkort gaat Nederland deze richtlijn ook uitvoeren.'

Krapte

Werkgevers moeten wel en niet alleen vanwege de wet. De tijd is voorbij dat ze konden zeggen: 'Voor jou tien anderen.' De arbeidsmarkt is krap, overal hebben bedrijven behoefte aan meer personeel. Werkgevers moeten ervoor zorgen dat hun bedrijf aantrekkelijk genoeg is om voldoende sollicitanten te lokken. Zorgen voor een inclusieve bedrijfscultuur is daar een onderdeel van.

'Het positieve is dat steeds meer bedrijven zich op diversiteit richten, maar de echte inclusie, dus dat echt iedereen goed kan meedoen, is er nog niet. Zo zijn er nog geen sancties bij grensoverschrijdend gedrag', aldus Bas. 'Gelukkig zijn er meer mogelijkheden om dergelijke misstanden te rapporteren.'

Werkgevers

Hij raadt werkgevers aan om goede afspraken te maken met de vakbonden en de medezeggenschapscommissies in hun bedrijf. Laat de gelijke behandeling overall in je bedrijf terugkomen en grijp in bij misstanden.

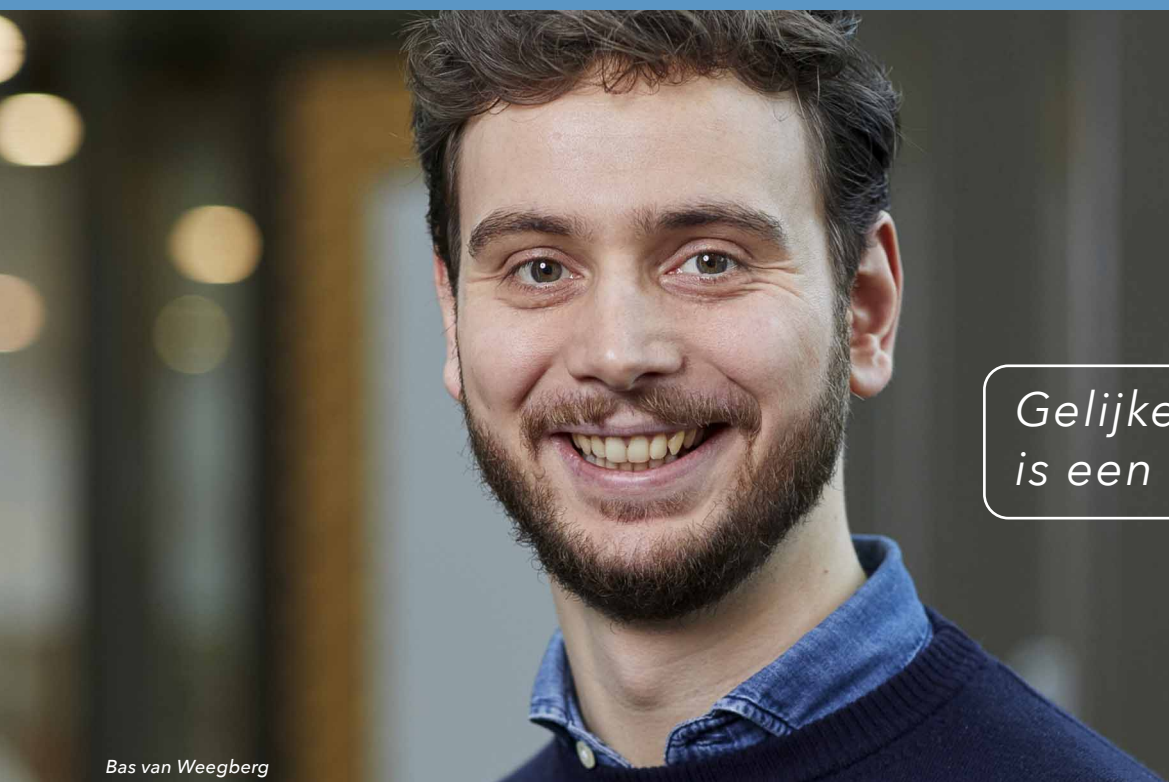
Verder kunnen ze in de Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) aandacht schenken aan ongewenste omgangsvormen, gedragsregels opstellen, zorgen voor een goede klachtenregeling, duidelijk zijn over sancties tegen daders, hun leidinggevenden instrueren en trainingen en workshops organiseren over gelijke behandeling, ongewenst gedrag en andere culturen.

*Blijf een aantrekkelijke
werkgever*

Werknemers

Werknemers kunnen zich via hun vakbond inzetten voor gelijke behandeling en een inclusief bedrijf. Praat er ook met collega's over. Bij misstanden kunnen ze hun werkgever erop aanspreken en samen proberen een oplossing te vinden. Ook kunnen ze de Ondernemingsraad inschakelen of gebruik maken van een klachtenprocedure. Daarna kan je terecht bij een Juridisch Loket, een advocaat inschakelen die gespecialiseerd is in arbeidsrecht of aankloppen bij een antidiscriminatiebureau.

vanzelfsprekend



*Gelijke behandeling
is een recht*

Bas van Weegberg

Arbeidsmarktdiscriminatie is een groot probleem

Eén op de tien werknemers heeft met arbeidsmarktdiscriminatie te maken. Er zijn veel voorbeelden van arbeidsmarktdiscriminatie. Een greep uit de cijfers die bekend zijn:

Leeftijdscdiscriminatie:

- Van de werkzoekenden die discriminatie ervaren, zegt 56% dat dit om leeftijd gaat.

Culturele identiteit:

- Mensen met een migratieachtergrond hebben 17,3% minder vaak een vast contract, verdienen minder, hebben minder invloed op hun werk en hebben twee tot drie keer vaker te maken met fysiek geweld.
- Zwarte mensen, moslims en anderen met een migratieachtergrond worden vaak benadeeld bij sollicitaties.

Gender:

- Vrouwen verdienen gemiddeld 13% minder dan mannen.
- 43% van de zwangere werknemers had te maken met zwangerschapsdiscriminatie.

Arbeidsbeperking:

- 40% van de mensen met een beperking ervaart discriminatie bij het zoeken naar werk.

Seksuele voorkeur:

- 39% van LHBTIQ+-werknemers komt op werk niet uit voor hun seksuele gerichtheid.
- 58% komt niet uit voor hun seksuele gerichtheid bij hun directe leidinggevende.
- 5% geeft aan dat ze denken dat uitkomen voor hun seksuele gerichtheid en/of gender een negatief effect op hun carrièreperspectief kan hebben.

(Bron: FNV)

Meer informatie

Je vindt meer informatie over gelijke behandeling op de werkvloer op de websites van verschillende organisaties:

- www.awvn.nl/gelijke-behandeling
- www.arboportaal.nl/onderwerpen/discriminatie/wat-zegt-de-wet-over-discriminatie-op-het-werk
- www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gelijke-behandeling-op-het-werk

CAO-subsidies

Zodra je van school gaat, stop je niet met leren. Integendeel, in je werk doe je veel ervaring op en krijg je nieuwe vaardigheden. Alleen krijg je daar geen diploma voor en kan je dus niet aan anderen laten zien wat je allemaal kunt. Dat kan je veranderen.

Erkenning verworven competenties Laat geen geld

Je kunt subsidie aanvragen om een ErvaringsCertificaat te behalen. Een andere naam hiervoor is Erkenning Verworven Competenties (EVC). Via EVC kan je de vaardigheden die je hebt gekregen door je werkervaring inzichtelijk maken. Het recht op EVC staat in je cao. Je hebt ook recht op een EVC als je bij een reorganisatie boventallig bent verklaard.

Je hebt ook recht op scholing om een hoger diploma te halen. Dat is het hogere Wet Educatie en Beroeps- onderwijs (WEB)-niveau. Je kunt hiervoor bijvoorbeeld een scholing tot allround operator of procesoperator B Diervoederindustrie volgen. Denk bijvoorbeeld aan een BBL-traject: BBL staat voor Beroeps Begeleide Leerweg. Dat betekent dat je werkt en een of twee dagen per week naar school gaat. Je komt in aanmerking voor deze subsidie als je tenminste vijf jaar in dienst bent bij je werkgever.

Laat die subsidie niet liggen. Je hebt na je schoolopleiding veel meer geleerd dan je denkt. Ook als je geen diploma hebt, heb je in je leven allerlei vaardigheden opgedaan. Het probleem is dat je dat moeilijk aan anderen kunt laten zien. Als je een ErvaringsCertificaat behaalt, heb je een bewijs van je vaardigheden en weet je welk niveau je hebt. Ook weet je of je via een opleiding een echt diploma kunt behalen. Je bent dan een nog aantrekkelijker werknemer voor (andere) werkgevers.

Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven beslist of je in aanmerking komt voor de subsidie. Je kunt maximaal 787,50 euro krijgen. Dit bedrag is gekoppeld aan de cao Graanbe- en verwerkende bedrijven en stijgt als ook de lonen stijgen.

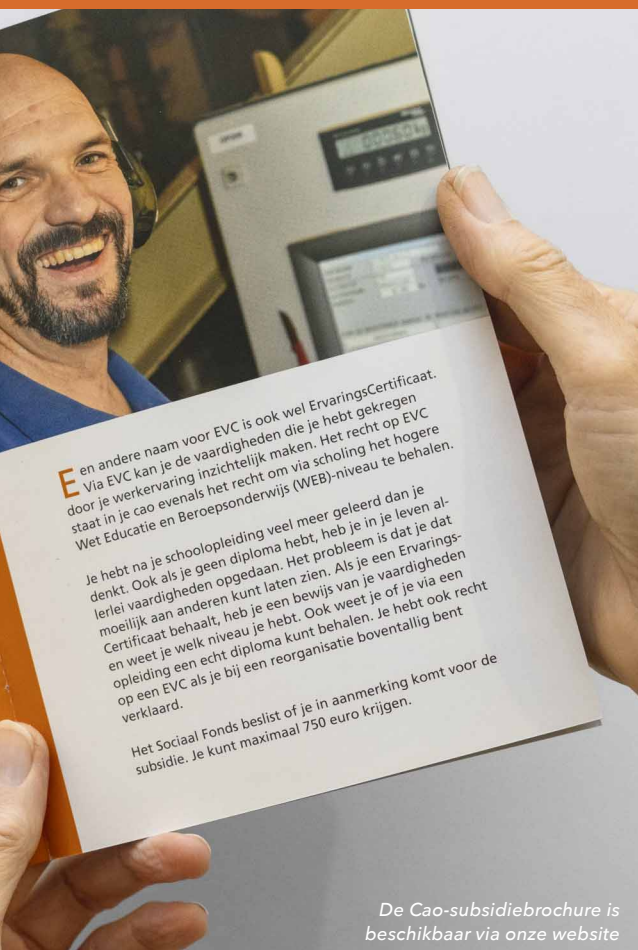


*Je kunt meer
dan je denkt*

Scan me



EVC liggen



De Cao-subsidiebrochure is beschikbaar via onze website



oh zit dat zo

Arbeidsrisico Dierziekten

Yersinia, vlekziekte, tuberculose en zere bekjes: dit zijn een paar voorbeelden van besmettelijke dierziekten waar ook mensen aan kunnen lijden. Een andere naam hiervoor is zoönosen. Je loopt het risico hierdoor besmet te raken.

Zoönosen kunnen worden veroorzaakt door levende organismen zoals schimmels, bacteriën, parasieten en virussen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld Q-koorts en vogelgriep. Je kunt besmet raken door inademing, huidcontact of opname via de mond bij onvoldoende hygiëne. Als je agrarische bedrijven bezoekt, hebt je een groter risico om besmet te raken en dan vooral als je in stallen komt.

Je kunt er wat tegen doen. Blijf niet langer dan nodig in de stallen, draag bedrijfskleding als je de stal ingaat en trek die na afloop meteen weer uit. Zorg dat je eventuele wondjes goed afdekt voor je de stal inloopt. Draag ook wegwerphandschoenen en ademhalingsbescherming in de vorm van een P3 wegwerpsnuitje als je in een stal moet zijn. Blijf weg van bedrijven waar een dierziekte heerst.

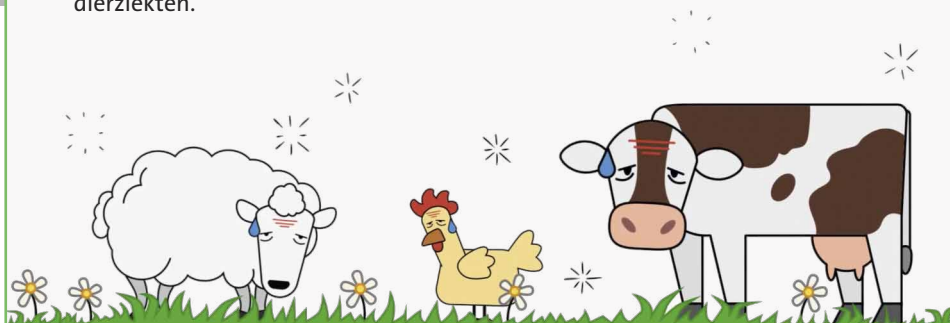
Ben je bij een bedrijf geweest waarvan je later hoorde dat daar een dierziekte heerst? Ga dan zo snel mogelijk naar de huisarts en vertel dat je misschien besmet bent met een dierziekte.

Werkgevers maken het risico op besmetting door dierziekten onderdeel van hun Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E).

Je vindt meer informatie op de website van de arbocatalogus. Je vindt daar geen informatie over ziektes die bij de overheid gemeld moeten worden. In die gevallen moet je de aanwijzingen van de overheid volgen.

Meer informatie

Meer informatie staat op www.arbocatalogusgraan.nl/arbeidsrisico-dierziekten.



Neem een **stille kracht** in dienst

Stille krachten. Dat is een benaming voor de vele mensen die thuis zitten en graag willen werken. Werkgevers denken bij het aannemen van personeel vaak niet aan deze groep of zijn er huiverig voor. Het zijn mensen met een arbeidsbeperking. Juist hier zit veel potentieel waarmee werkgevers belangrijke functies kunnen invullen.

Het kabinet wil dat mensen met een arbeidsbeperking vaker een baan bij een reguliere werkgever krijgen. Daarom heeft het kabinet de banenafpraak gemaakt met organisaties voor werkgevers en werknemers. Begin 2026 moeten er in totaal 125.000 banen zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat om 100.000 extra banen bij in het bedrijfsleven. En 25.000 extra banen bij de overheid. Hierover heeft het kabinet afspraken gemaakt met de sociale partners.

Steunmaatregelen

Werkgevers kunnen subsidie krijgen van de gemeente waarin hun bedrijf is gevestigd als ze mensen met een beperking in dienst nemen. Bijvoorbeeld een loonkostensubsidie of een ver-

goeding voor het aanpassen van de werkplek. Gemeenten en het UWV kunnen jobcoaches inzetten of geld verstrekken voor de inzet van jobcoaches of andere vormen van begeleiding. Jobcoaches zorgen voor de persoonlijke begeleiding van werknemers met een beperking (en de werkgever) op de werkplek. Een jobcoach helpt iemand met inwerken. Ook kan een jobcoach de werkgever en werknemer ondersteunen om het werk geschikt te maken. Nu overal personeelstekorten zijn, kunnen werkgevers deze groep niet meer over het hoofd zien.

Stage

Mathijs Compagner (26) werkt al tien jaar met veel plezier bij de Welkoop in Staphorst. Deze Welkoop is onderdeel van De Een-dracht in Rouveen. Hij kwam hier terecht toen hij op school zat

Geen dag is hetzelfde

Matthijs (2e van rechts) met collega's Clarissa, Laura en Jaron bij de Welkoop in Staphorst





Meer informatie

Meer informatie is te vinden op de website van de rijksoverheid www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking.

en een stage zocht en hij is nooit meer weggegaan. 'Ik snap sommige dingen wat langzamer', legt hij uit. 'Ik zat op de Obadjaschool in Zwolle (school voor speciaal onderwijs, red.) en moest een stage zoeken toen ik 16 was. Ik woon in Staphorst en ben zelf naar de Welkoop gegaan. Later ben ik met een leraar terug geweest. Ik liep eerst een dag per week stage en toen werden dat er twee. Toen mijn stage klaar was, mocht ik er blijven. Nu werk ik vier dagen van negen tot drie uur. Ik mag vegen, de schappen bijvullen, opruimen en allerlei andere klusjes doen. Ik heb het er prima naar mijn zin. Het is mooi dat ik van alles wat kan doen, geen dag is hetzelfde. Ik heb begeleiding. Een collega zegt wat ik moet doen en komt me helpen als het moeilijk is. Er komen veel vaste klanten en het is leuk om praatjes met ze te maken. Ik kan ze helpen en als het moeilijk wordt, stuur ik ze door naar een collega.'

Positief

Jaron Potuyt, bedrijfsleider bij de Welkoop, is blij met Mathijs: 'Hij kwam hier binnenlopen voor zijn stage en is gebleven. Hij werkt goed en onze klanten zijn heel positief over hem. Ik raad andere werkgevers aan om meer te kijken naar mensen met een beperking als ze personeel nodig hebben. Het zijn vaak de stille krachten die de zaak draaiende houden.'



Achtergrond

Bij een scheiding moet u veel regelen. Bij de notaris legt u alle afspraken vast. Ook over uw pensioen. U kunt de wet volgen, maar u mag ook samen andere afspraken maken.

Pensioen en echtscheiding: regel het goed

Als u de Wet verevening pensioen-rechten volgt...

- krijgen u en uw ex-partner na de scheiding ieder de helft van elkaars pensioen dat tijdens de relatie is opgebouwd.
- reserveren we het partnerpensioen dat u opbouwde tot de scheiding voor uw ex-partner. Uw ex krijgt dit bijzonder partnerpensioen als u overlijdt. Bouwt u geen pensioen meer op bij het Molenaarspensioenfonds? Dan hebt u hier misschien andere keuzes in gemaakt toen u wegging bij het pensioenfonds.
- Vult u samen het formulier Verdeling van pensioenrechten bij scheiding in. U vindt dit op molenaarspensioenfonds.nl ► Wat moet ik doen bij... ► Privé ► Ik ga scheiden
- Stuurt u het formulier binnen twee jaar naar ons pensioenfonds. Wij regelen het verder.

Als u samen andere afspraken over het pensioen maakt...

- staan deze afspraken al in de huwelijkse voorwaarden
- óf neemt u de afspraken op het in het echtscheidingsconvenant
- stuurt u binnen twee jaar een kopie van deze afspraken naar het pensioenfonds. Wij regelen het verder.

Geef binnen twee jaar na de scheiding aan ons door hoe jullie het regelen

Op molenaarspensioenfonds.nl ► Wat moet ik doen bij... ► Privé ► Ik ga scheiden vindt u het formulier dat u nodig hebt.

Veelgestelde vragen

Moet u uw partner afmelden?

Als u in het buitenland woont, wordt uw scheiding niet automatisch geregistreerd bij het MPF. Daarom moet u zelf uw partner afmelden per brief of e-mail. Stuur een kopie van jullie huwelijkse voorwaarden of echtscheidingsconvenant mee. In Nederland geeft de gemeente dit door.

Wat geldt er als u samenwoonde?

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



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, 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,
030 751 15 70, w.kampen@cnv.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,
Christiaan Krouwels (p3)

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2024 Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven, Zoetermeer. 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.