

WERKVLOR

In dit nummer:

2 Bedrijfsnoodplan voorkomt erger



4 Informatie-uitwisseling generaties centraal



6 Isabel Coenen Je kunt meer dan je denkt



7 Oh zit dat zo?! Arbeidsrisico klimaat

8 Achtergrond Actuele branche RI&E

**Bedrijfsnoodplan
voorkomt erger bij
ongelukken**

Bedrijfsnoodplan voorkomt

Een ongeluk zit in een klein hoekje: door een kleine fout kan er veel misgaan. Als je dan niet adequaat reageert, kan die kleine fout rampzalige gevolgen hebben. Een bedrijfsnoodplan helpt om bij een ongeluk of ramp meteen daadkrachtig te kunnen optreden en de gevolgen te beperken.

Erwin Heijnsbroek is veiligheidskundige bij EHS Service en hij vindt dat ieder bedrijf – hoe groot of klein ook – een bedrijfsnoodplan moet hebben.

‘Je hebt het nodig voor onvoorziene omstandigheden, zodat iedereen weet wat hij in zo’n geval moet doen. Denk aan brand, explosies, gewonde medewerkers, bommeldingen of cybersecurity’, somt hij op. ‘Leg vast wat je moet bij voorbeeld een milieuramp. Dat zijn drie dingen: ontruimen, blussen en gewonden opvangen. Bedrijfshulpverleners hebben hierin een grote rol en zij kunnen het ongeval meteen doormelden bij de hulpverleningsdiensten.’



Erwin Heijnsbroek

‘Het is goed om van tevoren te bedenken wat voor soorten ongevallen zich kunnen voordoen in je bedrijf en hoe je daar dan op een goede manier op kunt reageren. Dat leg je vast in het bedrijfsnoodplan. Een externe partij kan daarbij helpen als het bedrijf het zelf niet kan. Maar ik zie bij diervoederbedrijven veel deskundigheid. Geef de veiligheidsdeskundigen samen met de bedrijfshulpverleners hierin een grote rol. In het plan moet

je ook een plattegrond van het bedrijf opnemen plus de gas- en stroompunten en een verzamelplek voor het personeel. Ook moet je weten wat je moet doen als de ramp zich buiten werktijd voltrekt, wie zijn dan daarbij betrokken en wie is woordvoerder als de pers op de stoep staat’.

‘Bedrijven gaan er verschillend mee om. Sommigen houden het heel sec en betrekken alleen de bedrijfshulpverleners erbij, anderen breiden dit uit met bijvoorbeeld communicatiemedewerkers. Het hangt er ook van af hoe groot het bedrijf is. In ieder geval is het belangrijk dat de bedrijfshulpverleners hiervoor een training krijgen en dat je met het hele bedrijf minimaal een keer per jaar het noodplan oefent. De ontruimingsoefeningen moet je variëren, zodat het niet voorspelbaar wordt. Laat iemand de oefening observeren: wat gebeurt er, houdt iedereen zich aan de richtlijnen en waar liggen de verbeterpunten. Denk er ook aan dat bedrijven veranderen en dat je dus het bedrijfsnoodplan daaraan moet aanpassen. Oefenen kan in het echt en virtueel, met een simulatie kom je ook al heel ver.’

Ook is het volgens Erwin Heijnsbroek belangrijk om contact te houden met de lokale brandweer en die te informeren over het bedrijf en het bedrijfsnoodplan. ‘Nodig ze een keer uit om te komen kijken, dan weten ze hoe het bedrijf in elkaar zit.’

De meeste bedrijven hebben volgens hem een bedrijfsnoodplan, al is het bij sommigen verouderd. ‘Het is echt belangrijk om het minstens een keer per jaar tegen het licht te houden. Zo’n plan hoeft niet uit lappen tekst te bestaan; maak het schematisch en niet ingewikkeld. Belangrijk is dat het klopt en aansluit op de praktijk.’

Hij benadrukt nogmaals het belang van een bedrijfsnoodplan: ‘Bij noodsituaties breekt paniek uit en dan moet je niet vertrouwen op je gezonde verstand, want dat kan je op zo’n moment in de steek laten. Als je handelt volgens het bedrijfsnoodplan kan dat levens schelen.’

Een bedrijfsnoodplan kan levens redden

Snelle actie van het eigen personeel zorgde er bij een van de locaties van de Voergroep Zuid voor dat een brand bij een van de productielijnen vlot werd geblust en dat de brandweer alleen nog maar hoefde te koelen. Dankzij het bedrijfsnoodplan werd erger voorkomen.

John Manders, officer HSE bij de Voergroep Zuid: ‘We hadden een broeisituatie waardoor een brandje ontstond. De collega’s hebben de brandweer gealarmeerd en het incident volgens ons bedrijfsnoodplan adequaat opgepakt. Dan zie je dat zo’n plan zijn nut bewijst’.

John is hoofd bedrijfshulpverlening en coördineert op afstand bij repressies en eventuele bedrijfscontinuïteit: ‘Ons calamiteitenteam bestaat uit de directie en leidinggevenden. Op iedere locatie bestaat de calamiteitenorganisatie uit de coördinator van de bedrijfshulpverlening, de ploegleider en de bedrijfshulpverleners. We hebben onze locatie-operators opgeleid tot

erger bij ongelukken

John Manders wijst Davy Verkooijen de productielijn aan waar brand uitbrak



Voergroep Zuid goed voorbereid

bedrijfshulpverleners. Ons noodplan is een digitaal plan dat we digitaal toetsen en indien nodig aanpassen. Onze bedrijfshulpverleners volgen lessen op de locaties. Het belangrijkste is dat je alle mogelijke calamiteiten in beeld hebt en dat je voldoende bedrijfshulpverleners hebt. De vuistregel is om er minimaal twee per shift op locatie te hebben, maar wij hebben om aan de vereiste dekking te voldoen alle operators opgeleid tot BHV'er. Ze volgen jaarlijks herhalingslessen en een scenario-oefening. En soms hebben we een extra oefening, als iemand per ongeluk op ons interne alarmeringssysteem (Lone worker Devices) de noodknop indrukt'.

'Ons plan bestaat conform het NEN 8112 BNO-BHV-beleidsplan uit een bouwkundig deel, waarin staat hoe het gebouw in elkaar zit, een installatietechnisch deel en een organisatorisch-technisch deel. Materiaal en middelen voor de BHV-ers zijn hier op afgestemd. De mogelijk voorkomende noodscenario's worden in stappenplannen

per BHV functie uiteengezet. Ook staan er ontruimings-tekeningen in met de ATEX-zones, zodat de brandweer weet hoe een en ander in elkaar zit en daarmee een goed aanvalsplan kan maken. We proberen de brandweer een keer per jaar uit te nodigen. Met een bedrijfsnoodplan ben je goed voorbereid op ongelukken en als er dan eens eentje gebeurt, dan kan je adequaat optreden'.

Meer informatie

Meer informatie over een bedrijfsnoodplan vind je op www.arboportaal.nl/onderwerpen/bedrijfsnoodplan

De Arbocatalogus Graan geeft ook handvatten voor de diverse specifieke risico's binnen onze sector zoals: Besloten ruimte, gevaarlijke stoffen, lossen van schepen. www.arbocatalogusgraan.nl

Jongeren bouwen bruggen

‘Generaties aan zet: hoe maken we van generatieverschillen een kracht in plaats van een kloof?’ was dit jaar het thema van de negende editie van het Jongerencongres, georganiseerd door BFA, Nevedi en Feed Design Lab. De deelnemers gingen dieper in op de samenwerking tussen generaties als hefboom voor een duurzame en toekomstgerichte sector.

Informatie-uitwisseling centraal op

Bram Pauwelyn, in het dagelijks leven technical sales manager Ruminants NW Europe bij Kemin Europe N.V. in België en daarbuiten bestuurslid van de Young Feed Professionals was erbij en blikt terug:

‘Onze organisatie is vooral een netwerkorganisatie voor jongeren tot 40 jaar in onze branche. We willen geen technische discussies, maar samen nadenken over thema’s en hoe je je inzichten daarover in je eigen bedrijf kunt toepassen. De conclusie van deze dag was dat er altijd generatieverschillen zijn en dat je daar gebruik van kunt maken binnen je bedrijf. Je kunt bijvoorbeeld een mentorschap instellen waarbij je een oudere werknemer koppelt aan een jongere en die samen laat optrekken.

De contacten tussen de generaties moeten soepel verlopen, een schoolverlater moet gemakkelijk een directeur kunnen aanspreken bij bijvoorbeeld de koffieautomaat.’

De diervoedersector staat voor uiteenlopende uitdagingen, zoals digitalisering, duurzaamheid en kennisoverdracht. Jongere generaties brengen nieuwe inzichten, technologische vaardigheden en energie, terwijl ervaren collega’s uitblinken in expertise, historisch perspectief en leiderschap. Wederzijdse kennisuitwisseling is dan voor iedereen verrijkend. Behalve mentorschap zijn ook gemengde teams en gedeeld leiderschap mogelijkheden voor kennisuitwisseling.



Foto links, van links naar rechts: Ester Bolsens (dagvoorzitter), Iris Imschoot, Paul De Smet, Hanneke Berkhout, Prof. Kim De Meulenaere en Lars Bovenkamp

Foto rechtsboven: Bram Pauwelyn, 5e van links

in de diervoedersector



tussen generaties jongerencongres

Soepele contacten
tussen generaties



Isabel Coenen

Heb je weleens het gevoel dat je veel meer in je mars hebt dan je voor je werk nodig hebt? Of denk je juist dat je maar weinig talenten hebt? Als je wil weten welke vaardigheden je hebt, dan is het een goed idee om dat te laten onderzoeken. Hiervoor is vanuit de cao een subsidie beschikbaar, dus het kost je geen geld. Isabel Coenen, beleidsadviseur arbeidsmarkt en onderwijs bij de FNV, vertelt er meer over.

“Je kunt meer dan je

Om welke subsidie gaat het?

Isabel Coenen: ‘EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Dat is een mond vol, maar het betekent eigenlijk: duidelijk maken wat je allemaal kunt. Niet alleen wat je op school hebt geleerd, maar ook wat je hebt geleerd in je werk, thuis of tijdens hobby’s.’

Waarom is dat belangrijk?

‘Veel mensen kunnen meer dan op hun diploma staat. Denk aan mensen die al jaren werken in een winkel, maar eigenlijk graag in de zorg willen werken. Met een EVC-traject kun je laten zien wat je allemaal kunt. Die vaardigheden kunnen dan soms zorgen voor een verkorte opleiding. Zo maak je makkelijker een overstap naar een andere baan.’

Dus het helpt je om je kansen op de arbeidsmarkt te vergroten?

‘Precies! Het EVC-traject vergelijkt wat jij kunt met de eisen van een opleiding of beroep. Zo zie je: wat je al in huis hebt en wat je nog moet leren. Dat kan je echt verder helpen als je bijvoorbeeld wilt doorgroeien in je functie, of als je denkt dat je meer kunt dan wat je nu doet.’

Kun je een voorbeeld geven?

‘Stel, je werkt nu in de logistiek, maar je wilt teamleider worden. Dan is het handig om te weten welke vaardigheden je al hebt en welke nog niet. Dat brengt EVC goed in beeld. En dat kan weer leiden tot een ander takenpakket, een opleiding of zelfs een andere functie.’

Hoe begin je aan zo'n traject?

‘Een goed begin is de loopbaancheck. Daarmee breng je in kaart waar je nu staat. Wil je daarna verder? Dan past een EVC-traject goed. Het is ook slim om er op je werk over te praten. Je werkgever kan samen met jou kijken of het past binnen je persoonlijke ontwikkelplan.’

Je kunt veel meer dan je denkt



The screenshot shows the 'Graag CAO' website. At the top, there's a navigation bar with links: 'Subsidies', 'Arbo', 'Werkvloer', 'Cao-partijen', and 'Contact'. Below this is a large image of wheat. A green box highlights the 'Subsidies' section, specifically 'Erkenning Verworven Competenties (EVC)'. The text in this box explains that EVC is a way to recognize skills gained through work, training, or hobbies, and that it can lead to a shorter education or a new job. Below this, there are more sections: 'Scholing tot naast hogere WEB-niveau' (Training to next higher WEB-level), 'Aanvraagformulier' (Application form), and 'Subsidies' (listing various subsidies like 'Erkenning Verworven Competenties (EVC)', 'Persoonlijke OntwikkelingsBudget (POB)', 'Loopbaancheck', 'Participatiewet', 'Financiële pensioenscan', and 'Goed werkgeverschap').

denkt"

Moet je dat allemaal zelf regelen?

'Je bent zelf eigenaar van je loopbaan, dus je moet zélf in actie komen. Maar je hoeft het niet alleen te doen. Vakbonden kunnen je adviseren. En vaak is er ondersteuning via je werk of via een sectororganisatie. Kijk maar op de website graancao.nl. Daar staat ook informatie over subsidie voor het EVC-traject.'

Dus EVC is voor iedereen?

'Ja, of je nu net begint met werken of al jaren ervaring hebt. Denk aan mensen die kinderen hebben opgevoed, vrijwilligerswerk hebben gedaan of al jaren in een bepaald vak zitten zonder diploma. Een EVC-traject laat zien wat je allemaal waard bent. En dat kan deuren openen naar meer kansen, een andere baan of een beter toekomstperspectief.'

Aanvragen

Je kunt een bedrag tot maximaal 819 euro aanvragen bij Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven.

Het Sociaal Fonds beslist over de toekenning van de aanvraag. Op www.graancao.nl/subsidies/erkenning-verworven-competenties-etc vind je een aanvraagformulier.



 Scan me

oh zit dat zo

Arbeidsrisico Klimaat

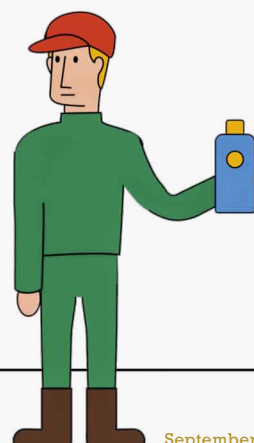
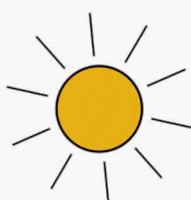
Wie veel buiten werkt, heeft beschermende kleding nodig. Of je nu in de herfstregen of hete zomerzon je lading moet lossen: goede kleding is noodzakelijk. Je werkgever moet daarvoor zorgen. Het is verleidelijk om bij stralend weer een korte broek of een shirt met korte mouwen te dragen, maar doe het niet. Ook niet op warme herfstdagen. Draag juist lange broeken en lange mouwen en een pet met een flap in de nek. Smeer onbedekte lichaamsdelen goed in met zonnebrandcrème met minimaal beschermingsfactor 10. Hoger is beter. Het risico op huidkanker is groot.

Om tijdens het lossen enige beschutting tegen regen en sneeuw te krijgen, kan je onder de klep schuilen die aan de achterzijde van de bulkwagen de bedieningscomponenten afschermt tijdens het rijden, maar tijdens het lossen omhoog gezet wordt en dan als afdakje dienst doet. In sommige gevallen kan je de vrachtwagen zo neerzetten, dat deze als afscherming kan dienen.

Bij werk in hitte of kou is het goed om extra pauzes te nemen en taakrotatie toe te passen, zodat werknemers niet te lang in deze omstandigheden hoeven te werken.

Maar ook collega's die binnenwerken, kunnen last hebben van hitte of kou. Op kantoor of in een operatorruimte is een goed klimaat-systeem van belang. Het is belangrijk dat per ruimte de verwarming, de ventilatie en koeling in te stellen en te regelen is. Zorg daarbij voor voldoende ventilatie (minimaal 35 m³ per persoon per uur). Voorkom koudeval bij vensters door gebruik te maken van thermisch isolerend dubbelglas en niet geleidende sponningen. Zorg voor zonwering (zonwering aan de buitenzijde van ramen is het meest effectief).

Meer informatie vind je op www.arbocatalogusgraan.nl/klimaat.



Nevedi

Achtergrond

Medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal in een bedrijf. Ze moeten veilig kunnen werken en erop kunnen rekenen dat ze na hun werk weer gezond en wel weer naar huis gaan. Een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is noodzakelijk. Heb je hierbij hulp nodig? Gebruik dan de branche RI&E, die eind dit jaar weer wordt geactualiseerd.

Branche-RI&E wordt geactualiseerd

Een goed arbobeleid begint met het in kaart brengen van risico's op de werkvloer. Dat doe dus je met een RI&E. Dit is een verplicht document waarin je beschrijft welke risico's er in het bedrijf zijn, welke maatregelen je al genomen hebt en wat er nog verbeterd moet worden. Zo zorg je voor een veilige en gezonde werkplek.

Plan van aanpak

Bij de RI&E hoort ook een plan van aanpak. Hierin staat:

- Welke risico's je eerst aanpakt (prioriteiten)
- Welke maatregelen je neemt
- Wie verantwoordelijk is
- Wanneer het uitgevoerd moet zijn

De werkgever moet dit plan ook echt uitvoeren. Alleen zo voorkom je ongevallen en gezondheidsklachten.

Branche-RI&E

Onze sector heeft een speciale branche-RI&E, die bijna alle belangrijke risico's op de werkvloer bevat. Daardoor is het makkelijker om je eigen RI&E goed in te vullen. Bedrijven met minder dan 25 werknemers hoeven hun RI&E dan niet meer te laten controleren door een arbodienst of gecertificeerd deskundige. Dat scheelt tijd en geld. De branche-RI&E wordt aan het eind van dit jaar geactualiseerd.

Gratis branche-RI&E voor onze leden

Inlog aanvragen

Bedrijven die afdragen aan de Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven kunnen gratis gebruik maken van deze

branche-RI&E. Andere bedrijven kunnen deze gebruiken voor € 500 per jaar. Je kunt hiervoor een inlogcode aanvragen. Stuur hiervoor een e-mail naar info@graancao.nl met:

- De bedrijfsnaam
- Naam van de contactpersoon
- E-mailadres van de gebruiker

Controle van de RI&E

Grote bedrijven (meer dan 25 medewerkers) moeten hun ingevulde RI&E laten toetsen door een gecertificeerde deskundige. Deze controleert of het plan klopt en voldoet aan de wet en de nieuwste kennis.

De RI&E is geen eenmalige actie. Je moet deze regelmatig bijwerken, minstens elke drie tot vijf jaar of bij grote veranderingen. Zo blijft het plan actueel en sluit het aan bij nieuwe risico's of wetgeving.

Veilig werken begint bij inzicht. De branche-RI&E helpt je daarbij.

Meer informatie

www.graancao.nl/arbo/rie



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, 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



Ad Loos, Nevedi,
085 773 19 77, info@nevedi.nl



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

Teksten

Sylvia Roes Communicatie

Foto's

Fons van Bindsbergen,
Lotte van den Hoogen ABS (p 6)

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2025 Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven, Zoetermeer. Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd 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.