

WERKVLÖER



***Blijven leren met
cao-subsidie POB***

In dit nummer:

2 Leren buiten
de schoolbanken



4 Veel animo jubileum
Jongerencongres



6 Loopbaancheck
APK voor je loopbaan



7 Arbeidsrisico
Dierziekten

8 Let extra op je
pensioen

Leer buiten de

Iedereen leert iedere dag. Toch denken veel mensen bij een opleiding nog steeds aan terug naar de schoolbanken. Volgens Boy van Zalinge (Wecreate) is dat beeld achterhaald. 'Leren gebeurt allang niet meer alleen in een klaslokaal. Je kunt een cursus volgen, maar ook nieuwe vaardigheden leren van een ervaren collega, meelopen bij een ander bedrijf of leren werken met een nieuwe machine.'*

Dat is belangrijk, want het werk verandert snel. Denk aan verduurzaming, nieuwe kwaliteitseisen en nieuwe technieken. 'Het gaat niet zozeer om banen die verdwijnen. Het gaat er vooral om dat je werk verandert. Werknemers moeten de kans krijgen om daarin mee te bewegen. Dat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever.'



Boy van Zalinge

Wat heeft de werknemer eraan?

Het Persoonlijk Ontwikkelings Budget (POB) geeft werknemers de mogelijkheid om zelf in hun ontwikkeling te investeren. Het budget is bedoeld voor niet-functiegebonden scholing die de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. 'Je hoeft daarbij niet meteen aan een lange opleiding of een diploma te denken', zegt Van Zalinge. Hij is commercieel manager bij Wecreate* en de Stichting Ontwikkeling Levens-

middelenindustrie. 'Een cursus kan ook een eerste kleine stap zijn. Juist als je iets wilt leren waarin je geïnteresseerd bent of waarmee je jezelf verder kunt ontwikkelen.'

Het POB is er voor werknemers van alle leeftijden. 'Ook als je al langere tijd werkt, kan leren ontzettend stimulerend zijn. Misschien word je mentor van jongere collega's. Daar leer je zelf ook weer van. Tegelijkertijd zorg je ervoor dat belangrijke

Stefan Hendriks

procesoperator bij De Heus in Ravenstein:

'Ik heb de cursus Herhaling code 95 gedaan. Voor ik bij De Heus kwam, was ik vrachtwagenchauffeur. Daarmee ben ik twee jaar geleden gestopt, want ik had er geen zin meer in. Ik reed heel Europa door en werkte zo'n tachtig uur per week. Ik wilde meer tijd voor mijn gezin hebben en gewone werktijden. Gelukkig kon ik bij De Heus aan de slag als processor. Bij mijn vorige werkgever heb ik via de verplichte bijscholingscursussen mijn vrachtwagenrijbewijs weer kunnen verlengen. Bijna, want ik moest alleen de cursus herhaling code 95 nog doen. Gelukkig kon ik dat bij De Heus via mijn persoonlijke ontwikkelingsbudget betalen. Als het nodig is, kan ik weer op de vrachtwagen.'



schoolbanken

kennis binnen het bedrijf behouden blijft.'

Volgens Van Zalinge zit er veel kennis bij ervaren werknemers. 'Soms durven mensen geen vragen te stellen of denken ze dat ze geen opleiding nodig hebben. Terwijl er juist veel kennis verborgen zit bij oudere collega's. Als je die kennis zichtbaar maakt en mensen van elkaar laat leren, ontstaat er iets moois.' Het POB biedt werknemers een financiële stimulans om daadwerkelijk een volgende stap te zetten. Voor werknemers onder de Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven is er een persoonlijk ontwikkelingsbudget voor niet-functiegebonden scholing. De werknemer neemt zelf het initiatief; de werkgever faciliteert de aanvraag.

Wat heeft de werkgever eraan?

Investeren in ontwikkeling is volgens Van Zalinge zeker niet alleen goed voor de werknemer. Ook werkgevers hebben er belang bij: 'Je kunt mensen aan je organisatie binden. Onderzoek laat zien dat mensen na een opleiding langer bij een organisatie blijven. Dat raakt direct aan onderwerpen waar HR en directie veel mee bezig zijn: verloop en verzuim.'

Een bedrijf dat leren stimuleert, werkt bovendien aan een cultuur waarin medewerkers zich blijven ontwikkelen. 'Het gaat daarom niet alleen om de vraag: welke training zullen we aanbieden? Ik stel liever eerst andere vragen. Waarom gebeurt het nu niet? Hoe pakken jullie leren op dit moment aan? Wat willen medewerkers eigenlijk leren?' Volgens Van Zalinge zit daar vaak een rode draad in. 'Soms komen collega's bij mij met de vraag of er financiering is voor een plan dat al klaarligt. In het gesprek komen vervolgens

andere vragen naar boven. Bijvoorbeeld: ik zie dat collega's zich verder willen verdiepen, hoe kunnen we dat faciliteren? Dan gaat het niet meer alleen over subsidie, maar over hoe je een leercultuur opbouwt.'

Dat hoeft niet groot te beginnen. 'Je kunt ook op kleine schaal stappen zetten. Het belangrijkste is dat leren onderdeel wordt van de cultuur.'

Dat vraagt om ruimte, maar levert volgens Van Zalinge veel op. 'Veel organisaties zijn druk met brandjes blussen en reageren vooral op problemen. Maar juist bij krapte op de arbeidsmarkt moet je vooruitkijken. Tijd vrijmaken kost tijd en geld, maar het is een investering waarvan je later de vruchten plukt.'

Hoe doe je mee?

Het POB is bedoeld voor werknemers die vallen onder de Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven. De aanvraag loopt via de werkgever. De opleiding moet arbeidsmarktgericht zijn en worden verzorgd door een opleidingsinstituut. Hobbycursussen vallen er bijvoorbeeld niet onder.

Het maximale budget bedraagt momenteel € 1.401 per twee jaar en wordt jaarlijks geïndexeerd. Wie gebruik wil maken van het POB, kan het beste eerst met de leidinggevende of HR overleggen en daarna de aanvraag in gang zetten via de werkgever.

„Maak het vooral niet te groot“, besluit Van Zalinge. „Als iedereen wordt gestimuleerd om te leren, wordt dat vanzelf het nieuwe normaal. En daar heeft uiteindelijk iedereen baat bij.“ Kijk voor meer informatie op <https://graancao.nl/subsidies/persoonlijke-ontwikkelingsbudget-pob/>

*Blijven leren is het
nieuwe normaal*

Geert-Jan van den Bosch planner bij FransenGerrits:

'Ik heb de cursus dieseltechniek bij Aeres gevolgd. Ik ben planner en doe ook het wagenpark erbij. Daar komt techniek bij kijken, vooral nu met de elektrificatie van het wagenpark. Dieselmotoren moeten steeds zuiniger worden afgesteld. Ik wilde me daar meer in verdiepen en beter weten hoe het werkt. Ik heb de cursus op internet gevonden toen ik samen met een collega naar een cursus voor het sleutelen aan trekkers zocht. Dat is een hobby van ons. Mijn chef vond het goed en we hebben daarvoor mijn POB ingezet. Ik vind het leuk om mezelf verder te ontwikkelen. De cursus was twee dagen, ik heb er veel geleerd. En het was ook leuk om mensen uit andere sectoren tegen te komen.'



Zo'n honderd jongere Nederlandse en Belgische medewerkers uit de diervoedersector bezochten dit jaar het Jongerencongres. Het was een congres met een feestelijk tintje, omdat het voor de tiende keer werd georganiseerd. Thema dit jaar was Voedselzekerheid in onzekere tijden. Daphne van Steen Nutritionist Rundvee bij AgruniekRijnvallei en bestuurslid van de Young Feed Professionals kijkt tevreden terug.

Veel animo jubileumeditie

Zo'n congres is voor jongere medewerkers een belangrijk evenement, omdat ze daar niet alleen kennis opdoen en discussiëren over het onderwerp, maar er ook kunnen netwerken. We zoeken iedere keer een ander, niet al te technisch onderwerp dat ook actueel is. Kijk naar voedselzekerheid. Het onderwerp speelt bij iedereen in de sector en iedereen kijkt er anders tegenaan. Dan is het interessant om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Voor jongeren is het congres een manier om zich te ontwikkelen en anderen te ontmoeten. Er is veel vergrijzing in deze sector en er is helaas een grote kloof tussen de 'oude rotten' die veel kennis hebben en de jongere generatie.

Op het congres kan je perspectief uitbreiden: het is leuk om in gesprek te gaan met anderen met een andere achtergrond. Die spreek je in je eigen bedrijf misschien minder snel.'

Het congres werd medegeorganiseerd door Belgian Feed Association (BFA), Nevedi, Feed Design Lab en studenten van Stichting Bevordering Studie Diervoeding (BSD). Tijdens deze jubileumeditie stonden thema's zoals geopolitieke spanningen, voedselveiligheid en het feed versus fuel-debat centraal. Meer dan ooit tonen deze uitdagingen aan hoe belangrijk samenwerking, innovatie en dialoog zijn binnen de agri- en diervoedersector.

Foto 1: keynotespeaker dr. Tessa Avermaete, foto 2: voorzitter Young Feed Professionals Bram Pauwelyn, foto 3: dagvoorzitter Ester Bolsens, foto 4: deelnemer Charlotte Vullingshs (Nijssen Company)





Organisatieteam jongerencongres

vlnr: Fleur Aarsse (YFP), Jeanette Breedveld-Speksnijder (Nevedi), Lobke Mentink (YFP), Friso Griffioen (YFP),
Tine van Rijse (YFP), Bram Pauwelyn (YFP), Daphné Soares (BFA) en Daphne van Steen (YFP)

jongerencongres

*Voor jongeren is het
congres een manier
om zich te ontwikkelen en
anderen te ontmoeten*



Loopbaancheck: APK voor je loopbaan

Je hoeft niet te wachten tot je baan op de tocht staat om over je loopbaan na te denken. Ook als je iedere dag met plezier naar je werk gaat, kan het goed zijn om stil te staan bij de vraag: waar sta ik en waar wil ik naartoe? De loopbaancheck helpt daarbij. **Manou Boomsma**, loopbaancoach bij James van het CNV, vertelt waarom zo'n check voor iedereen interessant kan zijn.

Waarom een loopbaancheck?

'Er is een hardnekkig misverstand dat coaching vooral nodig is als je je baan verliest. Dat klopt niet. Een loopbaancheck werkt ook preventief. Misschien gaat het prima op je werk, maar heb je toch een vraag. Je vindt het bijvoorbeeld lastig om nee te zeggen of je bent toe aan een nieuwe uitdaging.

De wereld van werk verandert snel. Denk aan AI en klimaatverandering. Dat vraagt veel van werknemers. Je kunt heel goed zijn in je vak en toch merken dat je nieuwe kennis of vaardigheden nodig hebt. Ik vergelijk een loopbaancheck wel met een APK voor je werk. Net als bij een goed huwelijk moet je aandacht blijven geven aan je loopbaan.'

Hoe werkt de check?

'Je hoeft niet met een duidelijke vraag te komen. We gaan samen op zoek. Waar ben je goed in? Wat wil je behouden?

Wat wil je beter benutten? En waar wringt het? We kijken naar de mens als geheel.

Stel, je werkt in de productie en wilt graag teamleider worden. Dan onderzoeken we samen wat daarvoor nodig is. Misschien moet je bepaalde vaardigheden ontwikkelen. We praten ook over hoe je gezond en met plezier kunt blijven werken en hoe je je kennis kunt blijven ontwikkelen.'

Voor wie is de loopbaancheck?

De loopbaancheck is er voor werknemers in de graan- en verwerkende bedrijven. Het maakt niet uit of je in de productie of logistiek werkt of vrachtwagenchauffeur bent. Iedereen kan een loopbaanvraag hebben.

Werknemers kunnen volgens de cao eenmaal per vijf jaar een externe loopbaancheck doen. Je mag zelf een uitvoerder kiezen.



*De wereld van werk
verandert snel*



Manou Boomsma

De check bestaat uit drie tot vijf gesprekken met een loopbaancoach.

Hoe kun je de check gebruiken?

Je kunt zelf een externe partij kiezen, bijvoorbeeld via je vakbond. Na een intake ga je met een coach aan de slag.

Voor de loopbaancheck kun je subsidie aanvragen bij Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven. Vraag de subsidie vooraf aan. Je HR-afdeling of werkgever kan vertellen wat binnen jouw bedrijf mogelijk is.

Wat levert het op?

'Het effect kan groot zijn. Ik spreek mensen die eerst weinig mogelijkheden zien. Na een paar gesprekken kijken ze anders naar hun werk en toekomst. Ze ontdekken nieuwe doelen en mogelijkheden.

Je hoeft niet met een groot probleem te komen. Ook een kleine vraag is genoeg. Neem niet zomaar genoegen met het gevoel dat het wel goed zit. Kijk wat er nog meer mogelijk is. Je loopbaan is ook je eigen verantwoordelijkheid. Als je jezelf niet blijft ontwikkelen, kun je op termijn achterop raken. De coach is onafhankelijk en de gesprekken zijn vertrouwelijk. Je kunt dus vrijuit onderzoeken wat jij nodig hebt voor je volgende stap.'

Meer informatie

Meer informatie over de loopbaancheck, de voorwaarden en de subsidie vind je op www.graancoo.nl/subsidies/loopbaancheck. Je kunt ook bij je werkgever of HR-afdeling informeren naar de mogelijkheden.



oh zit dat zo

Arbeidsrisico Dierziekten

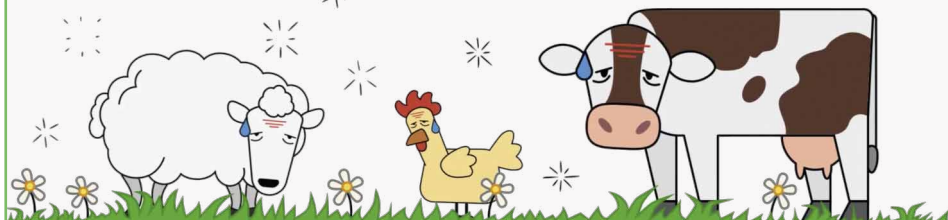
Dierziekten kunnen ook voor de mens risico's met zich meebrengen. Sommige besmettelijke dierziekten kunnen namelijk van dieren naar mensen worden overgedragen. Deze ziekten worden zoönosen genoemd. Bekende voorbeelden van zoönosen die in de afgelopen jaren veel aandacht in de media hebben gekregen, zijn Q-koorts en vogelgriep. Je kunt een zoönose oplopen door inademing, huidcontact of opname via de mond bij onvoldoende hygiëne.

In de diervoederindustrie kan er voor werknemers die de agrarische bedrijven bezoeken een verhoogd risico bestaan op het oplopen van deze ziekten, vooral bij het betreden van de stallen en handelingen die worden verricht met de dieren in de stallen of met de uitwerpselen van de dieren.

Je loopt altijd een risico, maar in sommige situaties kan dat risico groter zijn en dan zijn extra maatregelen noodzakelijk. Bijvoorbeeld als er dieren ziek zijn en het nog niet bekend is of het gaat om een besmettelijke ziekte die ook voor mensen riskant is. Of als er een dierziekte heerst bij het bedrijf. Beschouw dit als een situatie met een verhoogd risico. Wees extra strikt in het volgen van de hygiënemaatregelen (bedrijfskleding, handen wassen, behandelen van wondjes). Draag bij betreding van de stallen wegwerphandschoenen en ademhalingsbescherming in de vorm van een P3 wegwerpsnuitje.

Als het om een specifieke dierziekte gaat, blijf dan weg bij deze bedrijven en volg de instructies die de overheid oplegt voor deze specifieke dierziekte. Misschien kom je na een bedrijfsbezoek er pas achter dat er toen een specifieke dierziekte heerste. Ga dan zo snel mogelijk naar je huisarts en vermeld dat je een agrarisch bedrijf hebt bezocht waar een dierziekte heerst en benoem zo specifiek mogelijk om welke dierziekte het hier gaat.

Je vindt meer informatie op www.arbocatalogusgraan.nl onder Dierziekten.



Pensioen

De regels voor pensioen in Nederland veranderen. Daarom krijgt ook het Molenaarspensioenfonds een nieuwe pensioenregeling. Het pensioenfonds wil deze regeling op 1 januari 2028 laten ingaan. Tot die tijd is het belangrijk om goed op te letten bij keuzes die je maakt. Sommige keuzes kunnen gevolgen hebben voor de vraag of je een compensatie krijgt en hoe hoog die is.

Let extra op je pensioen

Wanneer krijg je mogelijk een compensatie?

In de huidige pensioenregeling zouden oudere werknemers tussen 1 januari 2028 en hun pensioendatum meer pensioen kunnen opbouwen dan in de nieuwe regeling. Dit komt door de manier waarop de pensioenpremie wordt betaald. Om dit verschil kleiner te maken, is er een tegemoetkoming. Dit noemen we compensatie.

Ben je op 1 januari 2028 **43 jaar of ouder** en wordt er op dat moment pensioenpremie voor je betaald? Dan kom je volgens de huidige afspraken mogelijk in aanmerking voor deze compensatie. Of je de compensatie krijgt en hoe hoog deze is, wordt pas bij de overgang naar de nieuwe regeling definitief vastgesteld. Het pensioenfonds moet daarvoor ook genoeg geld hebben.

Let op bij deze keuzes

Maak je vóór 1 januari 2028 een van de volgende keuzes? Dan kan dit gevolgen hebben voor je compensatie:

- **Minder gaan werken**
Je compensatie kan hierdoor lager worden.
- **Onbetaald verlof opnemen**
Tijdens onbetaald verlof betaal je tijdelijk geen pensioenpremie. Dit kan gevolgen hebben voor je compensatie.
- **Uit dienst gaan**
Ga je vóór 1 januari 2028 uit dienst bij een werkgever die bij het Molenaarspensioenfonds is aangesloten en bouw je daarna geen pensioen meer op bij het fonds? Dan krijg je volgens de huidige afspraken geen compensatie. Dit geldt ook als je baan bijvoorbeeld door een reorganisatie vervalt.

Voor 1 januari 2028 met pensioen gaan

Ga je volledig met pensioen, dan stopt de premiebetaling. Volgens de huidige afspraken krijg je dan geen compensatie. Bij gedeeltelijk pensioen kan de compensatie lager worden.

Hulp bij je pensioenkeuzes

Wil je weten wat een keuze voor jou betekent? Het Molenaarspensioenfonds biedt een gratis online gesprek aan. Mail naar molenaarspensioenfonds@montaepartners.nl en vermeld je naam en telefoonnummer. Daarna wordt een afspraak met je gemaakt.

Meer informatie

Kijk op molenaarspensioenfonds.nl > **Nieuwe Pensioenregeling** of scan de QR-code.

Heb je een vraag? Mail naar deelnemers@molenaarspensioenfonds.nl of bel **088 119 80 30**, maandag tot en met vrijdag van 8.30 tot 17.15 uur.



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 Ron Sneijder, Jacqueline Kraan, Stefan van der Linden, Erwin Wunnekink 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.



Ron sneijder, FNV,
088 368 17 38, ron.sneijder@fnv.nl



Jacqueline Kraan, CNV,
030 751 15 70, j.kraan@cnv.nl



Erwin Wunnekink, 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, Wecreate* (p2),
Jeanette Speksnijder (Agribusiness Service)
(p4/5), James (p7)

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

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