

WERKVL0ER



***Veiligheid
blijft belangrijk***

In dit nummer:

2 Nieuwe cao

4 Meer plezier
in je werk



5 Oh zit dat zo?!
Hoge werkdruk

6 Aandacht voor veiligheid
blijft belangrijk



8 Verlof bij
huwelijk en geboorte

Vijf procent meer

Een structurele loonsverhoging van vijf procent is een van de belangrijkste resultaten van de onderhandelingen over de nieuwe cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven. De cao geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari jongstleden tot en met 31 december van dit jaar. Vertegenwoordigers van Nevedi en de bonden kijken terug op de onderhandelingen.

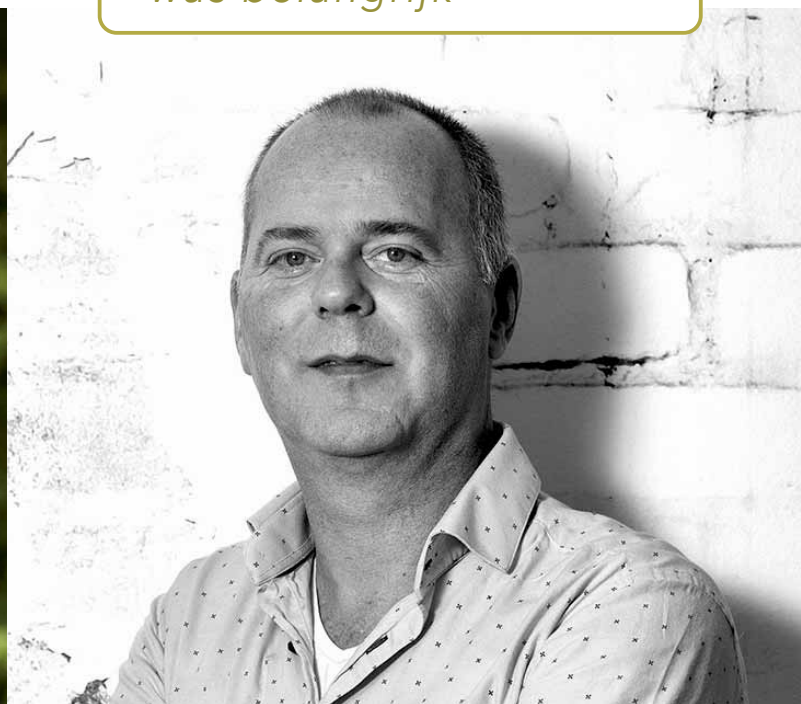
Henk Flipsen voorzitter overleg

"Alle partijen vonden het belangrijk dat de koopkracht van de werknemers in onze bedrijfstak zoveel mogelijk op peil blijft. Alles wordt duurder en dat maakt het leven niet gemakkelijker. Iedereen heeft zijn best gedaan om ervoor te zorgen dat we een nieuwe cao kregen die op 1 januari in werking kon treden, zodat de werknemers er met ingang van het nieuwe jaar meteen voordeel van zouden hebben. Ik merkte dat beide partijen – werkgevers en vakbonden – de wil hadden om er samen op een goede manier uit te komen. Er lag vrij snel een akkoord en dat heb ik wel eens anders meegemaakt. We zijn in oktober pas begonnen met de gesprekken en na een paar rondes kwam er al een eindbod op tafel dat de bonden met een positief advies aan hun achterbannen hebben voorgelegd. Onze sector staat behoorlijk onder druk. De markt verslechtert, alle bedrijven voelen dat. Net zoals werkgevers rekening houden met de koopkracht van werknemers, houden de bonden ook rekening met de ontwikkelingen in markt en beleid."

Siward Swart vertegenwoordiger werkgevers

"Wij zijn tevreden met de onderhandelingsresultaten. Behoud van koopkracht was belangrijk, daarom is die vijf procent loonsverhoging zo goed. Een ander resultaat is dat voor de chauffeurs van de maandagochtend de toeslag voor het tijdvak 4 tot 6 uur is rechtgetrokken ten opzichte van andere collega's in de sector. Ik vind dat het proces in een goede sfeer is verlopen. De onderlinge verhoudingen zijn goed, je kunt elkaar vertrouwen. Dat kwam de onderhandelingen ten goede, ik heb daarvan genoten. We hebben ook wat punten ingebracht waarvan het mooi zou zijn als we die nu zouden behalen, maar die het niet gered hebben. Bijvoorbeeld wat meer vrije tijd voor mantelzorgers in de periode voordat hun dierbare overlijdt. Daar hebben we nu niets over afgesproken, dat komt misschien een volgende keer. In de cao-commissie van Nevedi zitten ongeveer tien werkgevers uit de graanbe- en verwerkende industrie en die bespreken wat er leeft in de sector. Zij stellen de prioriteiten van de werkgevers vast voor de volgende cao."

"Behoud van koopkracht was belangrijk"



loon in nieuwe cao

Wilfred Jonkhout (FNV)

"We zijn redelijk tevreden met de structurele loonsverhoging van vijf procent. En de regeling voor vervroegde uittreding is ietwat verbeterd. Terugkijkend kunnen we leven met het resultaat, onze leden hebben er dan ook in grote meerderheid mee ingestemd. Maar we hebben ook gemengde gevoelens, want we vinden het resultaat wat eenzijdig. In deze tijd ontkom je natuurlijk niet aan maatregelen die de koopkracht in stand houden, dat is heel belangrijk nu alles zo duur is. Maar werkgevers moeten in de cao ook meegaan met de tijd. Zo houden ze de sector aantrekkelijk voor werknemers. Dat is in deze tijd met de personeelstekorten nog belangrijker dan anders.

Onze voorstellen om de cao moderner te maken en waar mogelijk aan te passen aan de behoefte van werknemers hebben het helaas niet gehaald. Alle aandacht ging immers naar loon. Bijvoorbeeld een ruimere regeling bij vervroegde uittreding. Voor ouderen is het werken in onze sector bijvoorbeeld heel zwaar. Die zouden meer dan nu moeten kunnen kiezen voor korter werken of eerder stoppen. Ook zien we een toename van overwerken in de sector. Dat moet zoveel mogelijk uitgebannen worden, zeker structureel overwerk. Dat is slecht voor de gezondheid en duur voor de werkgever. Bij de volgende cao-ronde komen we zeker met voorstellen om de cao op die punten aan te passen aan de maatschappelijke trends."

Wietze Kampen (CNV)

"We kijken terug op moeilijke onderhandelingen waarin het verschil in inzet tussen werkgevers en bonden ver uit elkaar lag. Het belangrijkste resultaat is voor ons de loonuitkomst, dus de vijf procent structurele loonsverhoging. Deze verhoging komt ten goede aan iedereen en vormt een goede basis om de inflatie bij te houden. Er is wat teleurstelling over de kwalitatieve aspecten van het onderhandelingsresultaat en door de hoge inzet was de verwachting van de loonuitkomst ook hoger dan uiteindelijk is gerealiseerd.

Tijdens de zomer hebben we geluisterd naar de stem van onze leden en begrepen we dat er behoefte is aan marktconforme reiskostenregelingen, kwalitatieve verbeteringen op het gebied van de 80-90-100 regeling en verbetering van sommige overwerkvergoedingen. Ook de loondefinitie is een punt van aandacht voor een bepaalde groep leden. Hoewel we op deze gebieden niet het gewenste resultaat hebben behaald, hebben we uiteindelijk duidelijk kunnen uitleggen waarom bepaalde concessies noodzakelijk waren.

Ondanks de uitdagingen geloven we sterk in het belang van stabiliteit en rust binnen onze bedrijfstak. Soms betekent dat compromissen sluiten, maar we zijn vastbesloten om samen met onze leden te blijven werken aan een positieve toekomst."

Bonden tevreden over loonsverhoging



CAO-subsidies

Wil ik dit werk tot aan mijn pensioen blijven doen?

Dat is een vraag die iedereen zich weleens stelt.

Mocht jij ook met die vraag rondlopen, dan kan je met behulp van de loopbaancheck uitzoeken hoe je verder kunt groeien in je huidige of een nieuwe baan.

Of je nu begin twintig of achter in de vijftig bent: de loopbaancheck is er voor iedereen.

Meer plezier in je

Met de loopbaancheck kan je bij een extern bureau advies vragen over je toekomst. Wat zijn de mogelijkheden voor je met jouw achtergrond, opleidingen en interesses? Je kunt ontdekken wat je wilt en waar je goed in bent. Het voordeel is dat je plezier houdt of weer krijgt in je werk en dat je een aantrekkelijke werknemer blijft. Altijd handig als je ergens anders gaat solliciteren. Voor werkgevers is de loopbaancheck interessant, omdat ze daarmee hun werknemers kunnen motiveren. Een tevreden werknemer telt voor twee.

Het bedrag van de loopbaancheck is 787,50 euro. Je kunt het geld aanvragen bij de Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven. Op www.graancao.nl/subsidies/loopbaancheck staat een aanvraagformulier.

Voor een loopbaancheck kan je terecht bij de CNV of de FNV. Je kunt ook naar een extern bureau stappen. Mocht de check duurder uitvallen dan 787,50 euro, dan moet je het verschil zelf bijbetalen.

Een uitkomst van de check kan zijn dat je een cursus of opleiding gaat volgen. Daarvoor kan je wellicht subsidie aanvragen via het Persoonlijk Ontwikkelings Budget.

Kijk voor meer informatie op www.graancao.nl/subsidies/loopbaancheck



Scan me



Een tevreden werknemer telt voor twee

*De cao-brochure
is beschikbaar
via onze website*

werk

oh zit dat zo

Arbeidsrisico Werkdruk

Als je langdurig last hebt van een te hoge werkdruk kan je ziek worden. Het is daarom belangrijk om op tijd te rusten en te ontspannen. Ook je werkgever is verantwoordelijk voor het verlagen van de werkdruk om te voorkomen dat medewerkers uitvallen.

Voorkomen is beter dan genezen. Dat gezegde geldt ook bij een te hoge werkdruk. Voorlichting is daarom een belangrijk hulpmiddel om medewerkers gezond te houden. Leidinggevendenden kunnen hun mensen informeren over wat de risico's zijn, hoe ze effecten van te hoge werkdruk kunnen herkennen en wat ze eraan kunnen doen. Ook moeten ze weten waar ze terecht kunnen als zij zich zorgen maken over hun eigen situatie of over een collega.

Het is ook belangrijk om de werkdruk in je ploeg of team te bespreken. Je kunt er een vast agendapunt van je werkoverleg van maken. Tijdens de bespreking kunnen problemen en praktische oplossingen naar voren komen. Daarvan kan je een lijst actiepunten maken met onderlinge afspraken en een planning voor de oplossingen. Het meeste resultaat krijg je als deze besprekingen geen vrijblijvend karakter hebben. Het is belangrijk dat de directie dit stimuleert.

Op arbocatalogusgraan.nl staat meer informatie. Bijvoorbeeld de Preventie Leidraad waarin een stappenplan staat om stress de baas te worden en een voorbeeld van hoe je werkdruk kunt bespreken met je team. Ook vind je er de checklist: 'Anders dan anders, werkdruksignalen op individueel niveau'. Daarin zie je hoe je symptomen bij jezelf kunt herkennen.

Meer informatie

Ga naar www.arbocatalogusgraan.nl ► arbeidsrisico's ► werkdruk ► oplossingen. Kijk dan bij W-06 en W-07.



Werkdruk

Aandacht voor veiligheid blijft belangrijk

Vertrouw in je werk nooit op gewoontes, maar blijf op je hoede. Daarmee maak je de kans op ongelukken minimaal. Sleur kan dodelijk zijn. Deze waarschuwing komt van **Robert Hoornstra**, HSE-coördinator bij Agrifirm. Het is zijn werk om de kans op ongevallen op de werkvloer tot een minimum te beperken.

De afkorting in zijn functieomschrijving staat voor Health Safety Environment. Hij doet dit werk sinds 1 januari, daarvoor was hij preventiemedewerker en procesoperator bij de locatie Meppel van Agrifirm.

“Ik heb jammer genoeg een paar ongelukken in mijn werk meegemaakt. Dat raakte me. In het algemeen denk je dat je je werk goed doet, maar kennelijk was dat niet zo. Ik ben me gaan verdiepen in veiliger werken en dat werd opgemerkt. Toen ben ik gevraagd om preventiemedewerker te worden. Bij Nevedi heb ik de opleidingsdagen gevolgd. Het scheelde ook dat ik met Klaas Lok (veiligheidskundige, red.) heb samengewerkt, hij heeft me min of meer besmet met het veiligheidsvirus”, aldus Robert Hoornstra.

Veiligheidseisen

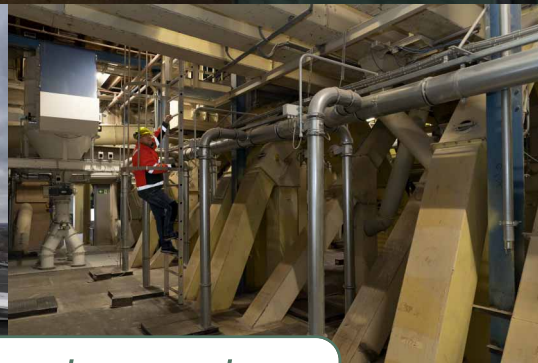
“Als preventiemedewerker loop je door de fabriek en kijk je naar dingen die beter kunnen. Daarvoor maak je dan samen met de technisch medewerker een plan van aanpak. Ook neem je het op in de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Je kijkt bijvoorbeeld of elektrische schakelaars wel goed werken en of ze niet te heet worden”, zegt hij. “Als preventiemedewerker loop je vaak rondes door de fabriek. Ik deed dat gewoon tijdens mijn werk als procesoperator. Voor andere klussen maakte ik tijd vrij. Daar maak je van tevoren afspraken over met collega’s.”

“Hier hebben we bijvoorbeeld onlangs het dak aangepast aan de allernieuwste veiligheidseisen. Die eisen veranderen steeds, dus het is goed om iemand te hebben die daar meer van weet. Verder hebben we nieuwe noodverlichting aangebracht en nieuwe vluchtroutes opgesteld na een verbouwing.”

Robert op zijn ronde door de fabriek

Je kijkt naar dingen die beter kunnen





Preventiemedewerker is geen handhaver

Presentaties

Robert gaf ook vaak uitleg aan collega's over nieuwe regels en aanpassingen. Of presentaties om de bestaande kennis weer even op te frissen, zodat aandacht voor veilig werken bij iedereen weer goed tussen de oren zit. En nieuwe medewerkers krijgen uitleg over alles wat met veiligheid te maken heeft.

“Om je werk als preventiemedewerker goed te kunnen doen, is het noodzakelijk dat je tijd claimt en dat je goed kunt overleggen met je collega's. Je moet niet als een strenge handhaver gaan rondlopen en je moet het goede voorbeeld geven.”

Cursus

Agribusiness Service BV organiseert in het najaar weer een cursus voor nieuwe preventiemedewerkers. Houd voor meer informatie Werkvloer en de website in de gaten.

Taken preventiemedewerker

Elk bedrijf is verplicht ten minste één werknemer aan te wijzen als preventiemedewerker. Als het bedrijf maximaal 25 werknemers in dienst heeft, mag de werkgever ook zelf de preventiemedewerker zijn. De preventiemedewerker heeft een grote rol bij het opstellen van de RI&E. Doel hiervan is veilig werken en goede arbeidsomstandigheden zoveel mogelijk te bevorderen. Een andere taak is het adviseren en nauw samenwerken met arbodeskundigen en de ondernemingsraad.

Een derde belangrijke taak is het uitvoeren van arbo-maatregelen. Omdat de preventiemedewerker dagelijks op de werkvloer te vinden is, weet hij wat nodig is om de kans op gezondheidsklachten en ongevallen tot een minimum te beperken.

Achtergrond

Een huwelijk en de geboorte van je kinderen zijn feestelijke hoogtepunten in je leven. Je kunt hiervoor bijzonder verlof aanvragen bij je werkgever, zodat het je geen vakantiedagen kost.

Verlofregelingen bij huwelijk en geboorte

Huwelijk

In de Graancao staat dat je recht hebt op een vrije dag als je in ondertrouw gaat en op twee vrije dagen als je gaat trouwen. Wanneer je 25 of 40 jaar getrouwd bent, kan je ook een dag bijzonder verlof aanvragen. En je hebt recht op een vrije dag als je broers, zussen, ouders of kinderen trouwen.

Zwangerschaps- en geboorteverlof

Je kunt vier tot zes weken voordat je bent uitgerekend met zwangerschapsverlof gaan. Als je een meerling verwacht, mag je acht tot tien weken verlof nemen. Je salaris wordt voor honderd procent doorbetaald.

Regel je verlof op tijd

Na de geboorte heb je recht op tien tot twaalf weken bevallingsverlof. Hiervan neem je minimaal zes weken meteen na de bevalling op. De rest kan je later opnemen, maar je moet daar wel mee beginnen in de dertig dagen na afloop van je de eerste zes weken verlof.

Geboorteverlof voor partner van de moeder

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. Je werkgever mag dit verlof niet weigeren.

Aanvullend geboorteverlof

Je kunt ook aanvullend geboorteverlof krijgen. 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 uitspreiden. Je kunt bijvoorbeeld 1 week (5 werkdagen) verlof opnemen, maar deze 5 werkdagen ook over 5 weken uitspreiden. Tijdens het aanvullend geboorteverlof ontvang je zeventig procent van je salaris. Hiervoor vraagt je werkgever een uitkering aan bij het UWV.

Meer informatie:

www.rijksoverheid.nl ► onderwerpen ► arbeidsovereenkomst-en-cao ► vraag-en-antwoord ► welke-soorten-verlof-zijn-er



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, 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



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

Teksten

Sylvia Roes Communicatie

Foto's

Fons van Bindsbergen, e.a.

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

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