

WERKVL0ER

In dit nummer:

- 2** Zorgen
over grondstoffen



- 4** CAO-subsidie
Participatiewet



- 6** Zeg nee
tegen ongewenst gedrag



- 7** Oh zit dat zo?!
Werken met warmte

- 8** Pensioen
Uw mening wordt
gewaardeerd

***Aan het werk
dankzij CAO-subsidie***

Zorgen over

De humanitaire ramp die zich op ruim tweeduizend kilometer van de Nederlandse grens afspeelt, heeft flinke gevolgen voor de beschikbaarheid van grondstoffen voor diervoer. Oekraïne en Rusland zijn in vredetijd grote producenten, maar door de oorlog komen hun producten niet of nauwelijks op de wereldmarkt. Nevedi volgt de ontwikkelingen op de voet.



Henk Flipsen,
directeur Nevedi

"Vorig jaar ontstond er door toeneemende vraag al schaarste op de wereldgrondstoffenmarkt en toen schoten de prijzen al omhoog. Dat had niets met de huidige oorlog te maken. Oekraïne en Rusland zijn belangrijke leveranciers voor de wereldmarkt van vooral granen, mais en zonnebloempitten. Hun klanten in Europa maar vooral ook Azië en

Afrika gaan nu op zoek naar andere aanbieders, terwijl er al schaarste op de markt is. In de eerste drie weken van de oorlog stegen de prijzen met zo'n 25 procent. De ontwikkelingen waren aanvankelijk zo heftig dat de voerprijzen per uur moesten worden aangepast. Inkopers zitten in de zenuwen of ze hun bestellingen geleverd krijgen en diervoederproducenten reserveren hun voorraden voor bestaande klanten.

Na verloop van tijd zag je dat de markt zich aanpaste. Sommige boeren bijvoorbeeld gaan inspelen op de toegenomen vraag naar graan en telen andere gewassen dan voorheen. We krijgen binnenkort ook meer zicht op hoe de oogst zich in verschillende werelddelen ontwikkelt. Dat heeft ook met klimaat- en weersomstandigheden te maken.

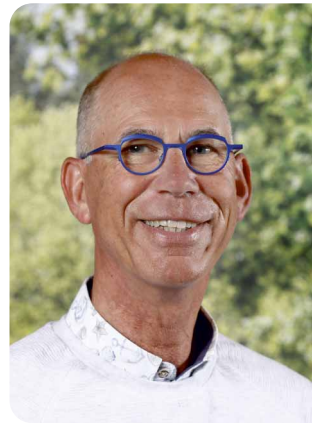
Vanaf de eerste dag zijn we in gesprek gegaan met onze leden, ketenpartners en het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit. De prijsstijgingen kunnen niet in één keer snel geabsorbeerd worden door de markt, we kunnen dat niet zomaar doorbelasten aan boeren. De overheid moet echt nadenken over maatregelen. We hebben de boeren en onze ketenpartners geïnformeerd over dat wij de prijsstijgingen moeten doorberekenen. Het is voor iedereen een risicovolle periode. Collectief hebben we afgesproken dat we er alles aan doen om te zorgen dat alle dieren in Nederland voldoende diervoer hebben en dat we elkaar daarin in geval van nood moeten helpen. Hamsteren helpt daar niet bij, dat verstoort het proces van grondstoffenlogistiek en het productieproces. Meer dan monitoren en informeren kunnen we niet doen, onze leden kunnen hierdoor proberen de beste keuzes te maken."

Wietze Kampen,
bestuurder CNV

"De drukte bij diervoederbedrijven is zeker toegenomen. Boeren willen hun silo's vol hebben en voor sommige aanleverbedrijven was dat lastig (half april, red.). Die zaten met de vraag hoe ze het beschikbare voer eerlijk konden verdelen. Zo was er een bedrijf dat normale bestellingen leverde en maximaal tien procent extra wilde leveren, maar niet meer. De druk op de leveringen blijft voorlopig bestaan. In Oekraïne ligt graan in voorraadschuren te rotten, omdat ze het niet kunnen vervoeren. De zeehavens zijn geblokkeerd. Het alternatief via het spoor is maar een fractie van wat er per schip kan worden vervoerd en dat is nu problematisch. Het inzaaien van een nieuwe oogst is ook moeilijk, zo niet onmogelijk. Dat drijft naast andere prijsopdrijvende factoren als stijgende brandstofprijzen de prijzen ook hier op. Het arbeidsvoorwaardenoverleg zal hierdoor zeker worden beïnvloed.

Je kunt niet simpelweg grondstoffen uit andere landen halen, daar zitten haken en ogen aan. Granen uit India, Brazilië of de Verenigde Staten mogen niet zomaar op de Europese markt ingevoerd worden, omdat daarvoor voorwaarden en bepalingen gelden, bijvoorbeeld max-waarden aan pesticiden en voorwaarden aan genetisch gemanipuleerd graan.

Een gevolg van stijgende prijzen in combinatie met een afnemende vraag naar veevoer kan zijn dat bedrijven meer gaan samenwerken en goederenstromen gaan samenvoegen. Dat kan fusies tot gevolg hebben. Door de stikstofcrisis en het stoppen van varkensboeren zie je dat ook zonder Oekraïne de vraag naar diervoeder wat afneemt. Dit betekent overigens niet dat er werkloosheid zal ontstaan. Er is een groot tekort aan werknemers en veel concurrentie. Operators bijvoorbeeld kijken om zich heen en kunnen goed aan de slag in andere bedrijfstakken. Hier ontstaat een uitdaging voor de bedrijfstak.



grondstoffen

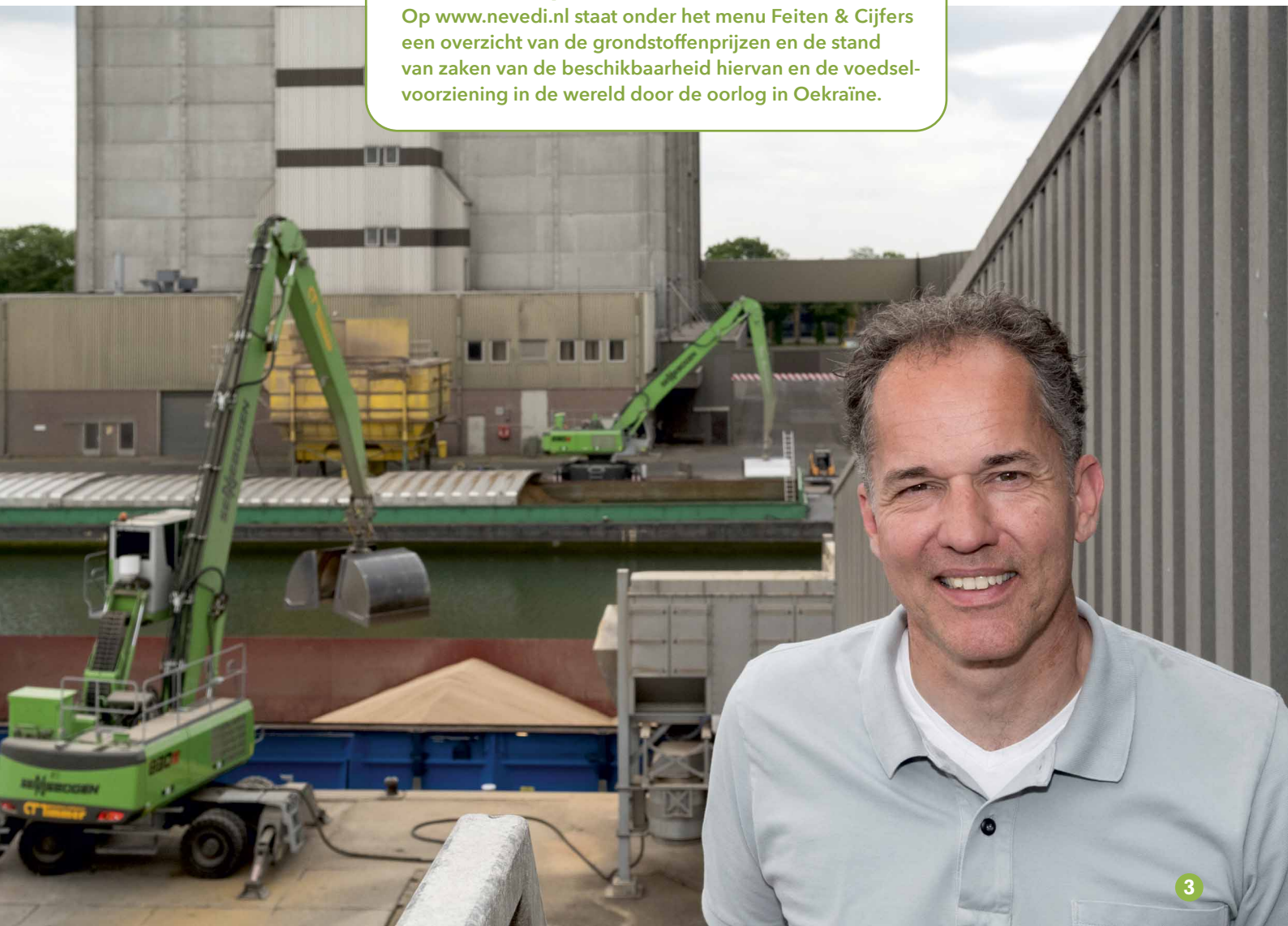
Huub Fransen, directeur Fransen Gerrits en bestuurslid Nevedi

“We hebben onze prijzen moeten laten stijgen in een tempo dat we niet gewend. Het kan niet anders, omdat de grondstoffen heel duur zijn. Ze zijn beschikbaar, alleen sommige minder en daarom moeten we soms onze recepten aanpassen. Veel grondstoffen halen we nu elders of we vervangen ze. We hebben ook te maken met onzekerheden in de logistiek. Sommige schepen varen niet meer over de Zwarte Zee en zoeken andere routes, bijvoorbeeld de Donau-Rijnroute. We proberen energie te besparen. Dat deden we al, maar dat zijn we nu gaan versnellen. Wij persen mengvoer, omdat dat voordelen heeft. Maar het kost energie, dus daar moet je dan over nadenken. Het betekent dat je dan meer meel levert en dat is dan weer lastig, omdat de hele voerketen is ingericht op geperst voer. Toch moeten we anders gaan kijken naar dergelijke processen. We moeten niet alleen energie besparen, omdat de kosten nu hoog zijn, maar ook omdat we de klimaatdoelen willen behalen.

Ik zie uitdagingen. We hebben nu te maken met een oorlog, maar er zijn altijd wel problemen op de wereldmarkt. Nog niet lang geleden was bijvoorbeeld het Suezkanaal geblokkeerd, daar hadden we last van. En tijdens de coronacrisis lag China plat, dat betekende dat we leverproblemen hadden met synthetische aminozuren. Er is altijd wel iets waar je een oplossing voor moet vinden. Als de oorlog voorbij is, doet zich wel weer wat anders voor. Risicospreiding is daarom belangrijk. Ik maak me zorgen over de politiek. Als Nevedi hebben we daar onze zorgen over de kostenstijgingen kenbaar gemaakt. Er wordt nauwelijks op gereageerd. We worden weggezet als de machtige voerlobby die onder duurzaamheid probeert uit te komen en alleen opkomt voor het eigen belang. Maar wij zien wat dit betekent voor de voedselprijzen en beschikbaarheid van voedsel. Landen, vooral de arme, hebben fikse problemen als ze nu niet iets doen.”

Overzicht prijzen

Op www.nevedi.nl staat onder het menu Feiten & Cijfers een overzicht van de grondstoffenprijzen en de stand van zaken van de beschikbaarheid hiervan en de voedselvoorziening in de wereld door de oorlog in Oekraïne.





Adder in de tuin van Alpuro, foto Matthijs van Leest



CAO-subsidies

“Wij vinden het als bedrijf belangrijk dat we ook mensen met een arbeidsbeperking een kans geven om bij ons te werken. Matthijs is opgenomen in de groep en doet goed mee. Hij heeft alleen wat extra begeleiding nodig.”
Dat zegt Roelinda Noorderink,
HR Manager van Alpuro in Uddel.

Partici

In 2011 kwam Matthijs van Leest uit Uddel het bedrijf versterken. “Destijds is zijn komst via het UWV begeleid, zonder dat we wisten dat we via Nevedi subsidie vanuit de Participatiewet konden krijgen. Daar zijn we later over getipt door iemand van Nevedi. We hebben het aangevraagd en daarna was het snel geregeld. Het is toch prettig als de extra begeleiding voor een deel gecompenseerd kan worden”, aldus Roelinda.

Hovenier

Aalt Koetsier is hovenier bij Alpuro en zorgt samen met Matthijs voor al het groen rondom de fabriek. “Het gaat erg goed. Ik begeleid hem en leer hem dingen en hij helpt me. Ik snoei bijvoorbeeld en hij ruimt het dan op. We werken heel prettig samen.”

Tegemoetkoming

Het Sociaal Fonds geeft subsidies aan bedrijven die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen, dus voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Het gaat om een financiële tegemoetkoming van € 5000 per plaatsing met indicatie banenafspraken voor minimaal een jaar. Of om een eenmalig bedrag van € 500 aan bedrijven die een dergelijk traject willen verkennen of in gang zetten. Deze € 500 wordt bij plaatsing in mindering gebracht op het totaalbedrag van € 5000.

Meer informatie

Meer informatie over deze subsidie is te vinden op www.graanco.nl/subsidies.



patiewet



Zeg **nee** tegen ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag is veel in het nieuws de laatste tijd: slachtoffers vertellen openlijk wat ze is overkomen en komen in verzet. Het betekende het einde van een aantal carrières van daders. Dit speelde zich vooral in de showbizzwereld af. Ongewenst gedrag op de werkvloer komt echter bij veel meer bedrijven voor en niet alleen in artistieke kringen. Werkgevers in elke beroepsgroep zijn verplicht om voor een veilige werkomgeving te zorgen en ongewenst gedrag stevig aan te pakken.

Ongewenste omgangsvormen zijn een verzamelnaam voor veel soorten gedrag, variërend van seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, agressie, geweld en werkdruk. “Er is sprake van ongewenst gedrag als iemand een onprettige situatie op het werk ervaart met collega’s, leidinggevend en/of klanten”, vat Eefje Brul samen. Zij is beleidsadviseur bij werkgeversvereniging AWWN en betrokken bij het tegengaan van ongewenst gedrag.

Iemand aanspreken

“Het beste wat je kunt doen als je in een onprettige situatie zit of iemand maakt vervelende opmerkingen, is er meteen iets van te zeggen en die persoon aan te spreken. Maar niet iedereen is zo mondig of durft dit. Zeker bij een

leidinggevende kan dat moeilijk zijn. In zo’n geval kan je een andere collega om hulp vragen. Of je meldt het bij de bedrijfsarts, de vertrouwenspersoon, klachtencommissie, de afdeling HR, de Ondernemingsraad of bij de vakbond. Je kunt altijd wel bij iemand terecht. Bij seksueel geweld doe je aangifte bij de politie of je meldt het bij het Centrum Seksueel Geweld”, aldus Eefje.

Veilige plek

Een belangrijke taak ligt volgens haar bij de werkgever. Die moet ervoor zorgen dat mensen elkaar kunnen aanspreken op onge-

*Ongewenst gedrag
niet tolereren*

wenst gedrag, dat klachten goed worden behandeld en dat de werkplek veilig is. Het is nodig, want uit onderzoek van TNO blijkt dat jaarlijks een miljoen mensen te maken hebben met ongewenst gedrag. Dat levert veel stress en angst op en zorgt voor een klimaat waarin mensen met tegenzin naar hun werk gaan en minder presteren.

“Werkgevers moeten beleid formuleren en dit binnen hun bedrijf bekend maken. Plus duidelijk maken dat ze ongewenst gedrag niet tolereren. Stel een gedragscode op die duidelijk maakt wat je wel en niet tolereert. Maak het onderwerp van gesprek door het onder meer aan de orde te stellen bij vergaderingen”, aldus Eefje.

Werknemers zelf kunnen goed gedrag laten zien en opkomen voor collega's, op het moment zelf of later. En ze kunnen bij zichzelf te rade gaan, bijvoorbeeld zichzelf eens afvragen of hun moppen echt wel zo grappig zijn.



Eefje Brul

RI&E

“Ongewenst gedrag moet ook worden opgenomen in de Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). De werkgever moet kijken of er extra risico's zijn op ongewenst gedrag. Denk aan nachtdiensten of aan mensen die alleen op een locatie werken. Ook zijn er mensen die bij klanten werken, zoals schoonmakers. Daar heb je weinig zicht op, maar je moet ze wel beschermen”, stelt Eefje.

Hulpmiddelen

Op de website van de AWWN staan diverse hulpmiddelen en methodes voor werkgevers om ongewenst gedrag in brede zin aan te pakken of te voorkomen. Er staan linkjes naar onder meer een zelfinspectietool Werkdruk en ongewenst gedrag van het ministerie van SZW, een gespreksleidraad Werkstress, Wegwijzer Werkdruk, Wegwijzer Pesten op het werk, Aanpak Pesten, roadmap voor ondernemingsraden en een infoblad Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Ga naar www.awvn.nl en klik op het tabblad Informatie ► HR van A tot Z en dan onder O op ongewenst gedrag op het werk.

oh zit dat zo

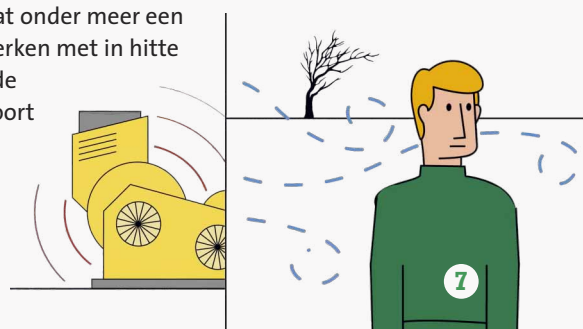
Arbeidsrisico Klimaat

Werknemers in onze sector moeten vaak hun werk in behoorlijke hitte uitvoeren. Denk aan werkzaamheden in een loods tijdens een warme zomer of in een ketelhuis, perserijafdeling, drogerij, doseerruimte, koelers of het tankpark. Door de warmteontwikkeling kan de temperatuur daar oplopen tot 40 á 50 graden, zeker als er op hoogte wordt gewerkt.

In de arbocatalogus Graan staan oplossingen om blootstelling aan hitte zoveel mogelijk tegen te gaan. Bijvoorbeeld isolatie van ketels, tanks en leidingen of plaatsen van reflecterende schermen tussen de hete bron en de activiteit. Ook moet een werkgever een procedure voor veilig werk in warme omstandigheden vaststellen. Daarin staat onder meer hoe lang je maximaal in de hitte mag werken en dat er toezicht van een collega buiten de ruimte moet zijn. Wie vaak in cabines van vrachtwagens, kranen en loaders verblijft, kan in de zomer die ruimte koelen met airconditioning. Denk eraan dat als je vaak de cabine verlaat, de binnentemperatuur niet teveel laat verschillen van de buitentemperatuur. Het menselijk lichaam kan een plotseling verschil van meer dan vier à zes graden niet goed opvangen. Chauffeurs werken vaak buiten als ze moeten laden en lossen. Het is bij hitte verstandig om veel te drinken, zodat je geen vochttekort krijgt als je erg hebt gezweten. Drink bij voorkeur drankjes zonder of met weinig suiker. Koude thee, waterijsjes en ijsslurry's helpen ook goed. Kijk uit met (teveel) koude drankjes, want dan koelt je lichaam erg af en dat wil zich dan weer opwarmen. Eet ook soep, want daarmee zorg je dat het zoutgehalte in je lichaam op peil blijft.

Meer informatie

Meer informatie is te vinden op www.arbocatalogusgraan.nl onder klimaat. Daar staat onder meer een animatiefilmpje over werken met in hitte en kou. Download ook de Nevedi Veiligheidspaspoort app. Je vindt daar regels en tips over veilig werken.



Pensioen

Uw mening wordt gewaardeerd

Door de nieuwe pensioenwetgeving kunt u invloed uitoefenen op de zaken waarin het Molenaarspensioenfonds uw pensioenpremies belegt. Daarom houdt het pensioenfonds een onderzoek naar uw 'risicobereidheid'.

Welk risico mogen wij nemen met uw pensioenpremie?

Door de nieuwe pensioenwetgeving kunt u invloed uitoefenen op de zaken waarin het Molenaarspensioenfonds uw pensioenpremies belegt. Daarom houdt het pensioenfonds een onderzoek naar uw 'risicobereidheid'.

Deelnemers aan het pensioenfonds (actief, slaper en gepensioneerd) krijgen per brief een uitnodiging voor dit onderzoek. De kernvraag hierin is: heeft u liever meer zekerheid of kiest u voor meer risico? Bij meer risico bestaat de kans dat uw pensioen hoger óf lager wordt dan we nu verwachten.

Werkt u ook mee aan ons onderzoek?

Dit onderzoek draait om de toekomst van uw pensioen

Met dit onderzoek verzamelt het pensioenfonds waardevolle informatie over hoe u denkt over uw pensioen. Dat is belangrijk, omdat het fonds en de sociale partners zich voorbereiden op de pensioenregeling van straks. Hoe beter bekend is wat u belangrijk vindt, hoe beter dat straks is in te passen. Uw mening is dus belangrijk!

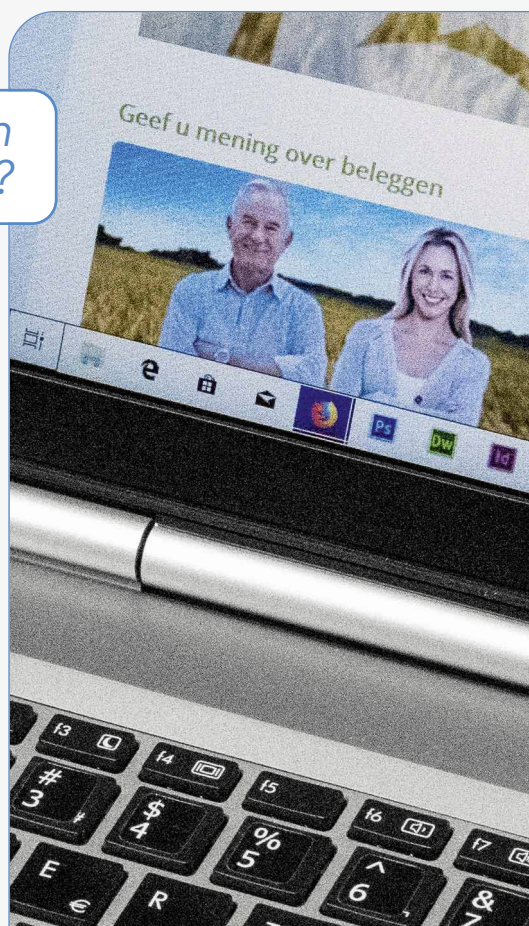
Hoe werkt het onderzoek?

U krijgt binnenkort een brief met een link toegestuurd. Via deze link kunt u de vragenlijst online invullen. Hoe meer mensen deelnemen, hoe beter inzicht het geeft hoe deelnemers aan de pensioenregeling van

Molenaarspensioenfonds denken over belangrijke pensioenonderwerpen.

Uw privacy is veilig

Het pensioenfonds gaat met aandacht om met uw antwoorden. Uw antwoorden zijn niet naar u te herleiden. Bij de verwerking van uw informatie houden wij ons aan de privacywetgeving. Uw deelname aan het onderzoek stellen we zeer op prijs!



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, Marjolijn Hendriks 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



Marjolijn Hendriks, 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, Liesbeth Dingemans (p7),
Ton Kasternans (p2), Laloës Fotografie (p2)

Vormgeving

Van Bindsbergen Visser

Drukwerk

Efficiënta Offsetdrukkerij BV

Copyright 2022 Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven, Rijswijk. Niets uit deze uitgave mag worden vervoerdigd 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.