



WELKOM

*Werk Wijzer in de
AGF Detailhandel*

ZAAIEN EN OOGSTEN

Zoals men zaait zo zal men oogsten, stelt een bekend Nederlands spreekwoord. Het is een oude volkswijsheid die aangeeft dat wie ergens in investeert, daar navenante opbrengsten voor terug krijgt. Dus investeer je veel, dan krijg je daar veel voor terug; investeer je weinig, dan zal dat in de toekomst waarschijnlijk ook niet veel opleveren.

De link tussen zaaien en oogsten en de aardappelen-, groenten- en fruitbranche is snel gelegd. Ook als het gaat om investeren. En dan bedoelen we investeren als werknemer in jezelf, of investeren als werkgever in je werknemers. Want ook hier geldt: zoals men zaait zo zal men oogsten.

Aardappelen, groenten en fruit zijn gezonde producten met veel vitamines en vezels. Hierdoor zou je bijna denken dat mensen die actief zijn in de AGF Detailhandel vanwege hun dagelijkse werk zelfs niet eens de kans meer hebben om ziek te worden. Zo werkt het helaas niet.

Werken in deze branche is leuk, maar het vergt investeringen om het dat ook voor langere tijd te laten blijven.

Of liever: om het werk zo mogelijk nóg leuker te maken en de kans op eventuele arbeidsongeschiktheid te verminderen. Denk bijvoorbeeld aan trainingen en opleidingen om jezelf verder te ontwikkelen. Om misschien zélf ooit nog eens zelfstandig ondernemer in de branche te worden. Of om je juist verder in je vak te bekwamen. En wie zijn of haar werk lang gezond wil kunnen blijven uitvoeren, zal zuinig moeten zijn op zijn of haar lichaam. Het kan daarom ook nooit kwaad je te verdiepen in de arboregels en -middelen die het werk lichter maken. Net zomin als kennis hebben van duurzame inzetbaarheid, zodat je later ook als oudere nog goed uit de voeten kunt in de branche.

Deze Werk Wijzer in AGF Detailhandel wordt je aangeboden door het Sociaal Fonds Detailhandel in Aardappelen, Groenten en Fruit, in samenwerking met FHKN. De inhoud van deze map biedt je oplossingen waarmee je met plezier en gezond in de branche aan het werk kunt gaan én blijven. Tot op hoge leeftijd.

Wij wensen je veel lees- en werkplezier!





COLOFON

Deze Werk Wijzer is een uitgave van de sociale partners in de AGF Detailhandel, uitgevoerd door FHKN in opdracht van ADN, FNV Handel en CNV Vakmensen. De uitgave verschijnt in een oplage van 4.000 stuks en wordt verspreid onder werkgevers en medewerkers in de AGF-branche.

Realisatie: FHKN

Teksten: de Schrijfzaak

Eindredactie: Ria Vellekoop

Fotografie: Doon van de Ven

Ontwerp, vormgeving en druk:

Vanden Broele Group

Adres: FHKN, Horapark 2,
Postbus 7001, 6710 CB Ede

INTERVIEW

‘WERKPLEZIER EN NIEUWE UIT- DAGINGEN ZIJN BELANGRIJK’

In de meeste AGF-speciaalzaken bestaan geen of nauwelijks rangen en standen, zijn de lijnen kort, speelt leeftijd geen rol en worden de medewerkers gewoon zoals het hoort op hun waarde geschat. Maar er is ook nog wel iets te winnen, vindt Mark Heemskerk: de scholing kan uitgebreider en minimaal een keer per jaar zou de tijd moeten worden genomen om iemands functioneren en verdere toekomst uitgebreid te bespreken.

‘Werkplezier en nieuwe uitdagingen vinden in je werk zijn uitermate belangrijk voor alle werkenden’, vindt directeur Mark Heemskerk van brancheorganisatie AGF Detailhandel Nederland (ADN). ‘Ik denk dat wij in onze sector op dit punt goed scoren. Zeker onze achterban, de wat kleinere AGF-speciaalzaken, kijkt in de eerste plaats naar wat hun medewerkers kunnen in plaats van wat ze moeten. Het draait in de praktijk toch vooral om kennis en klantcontacten. Vandaar ook dat je in onze sector relatief meer oudere werknemers aantreft dan bijvoorbeeld bij de supermarkten.’



Mark Heemskerk: ‘We geven als brancheorganisatie graag een steuntje in de rug’

De ADN-directeur wil echter niet de indruk wekken dat het alleen maar rozengeur en maneschijn is in zijn sector. ‘Er kan meer werk gemaakt worden van scholing en het jaarlijkse functioneringsgesprek. Om dat voor elkaar te krijgen, geven wij als brancheorganisatie graag een steuntje in de rug. Zeker nu CKO stopt met de scholing en ontwikkeling van medewerkers en ondernemers in de AGF Detailhandel en deze taak naar ADN verschuift. Een aantal zaken op dit gebied zullen we beleggen bij andere partijen zoals scholingsuitvoerder SVO, maar andere dingen gaan we in eigen beheer doen.

Sterker nog, daar zijn we al mee begonnen. Denk aan het opstarten van inmiddels zeven studieclubs verspreid over het hele land waaraan 87 bedrijven – eigenaren en hun medewerkers – deelnemen. En niet te vergeten ons initiatief Groenteman met Ster dat is gericht op versterkt ondernemerschap en betere teamprestaties.’

‘Wat betreft cursussen zullen we beginnen met de basistrainingen’, vervolgt Heemskerk zijn verhaal. ‘Daar is de meeste vraag naar. Nieuw is dat we cursussen gewoon plannen en dat ze altijd doorgaan, ongeacht de belangstelling. Voorheen begonnen de cursussen pas bij voldoende deelnemers. En we gaan meer maatwerk bieden, afhankelijk van de vraag uit de markt. Onze studieclubs zijn een prima bron om die vraag in beeld te krijgen.’

BONDEN BELANGRIJK

Niet alleen scholing is belangrijk voor de sector, maar ook de directe betrokkenheid van de vakbonden. Heemskerk hierover: ‘Veel activiteiten die wij als ADN ondernemen worden sinds dit jaar financieel ondersteund door het Sociaal

Fonds Detailhandel in Aardappelen, Groenten en Fruit. Daar ontmoeten de werkgevers de vakbonden. Op dat niveau hebben de werkgevers en de werknemers elkaar hard nodig om goede invulling aan de projecten te kunnen geven. Ik zou het mooi vinden als deze lijn op de werkvloer wordt doorgetrokken. Dus niet het klassieke vijanddenken, maar samen optrekken om er gezamenlijk iets moois van te maken. Dat zal ook wel moeten, want ook op de werkvloer hebben de werkgevers en de werknemers elkaar keihard nodig. We zijn voor een belangrijk deel al goed op weg, want in de meeste AGF-speciaalzaken bestaan geen of nauwelijks rangen en standen, zijn de lijnen kort, speelt leeftijd geen rol en worden de medewerkers gewoon zoals het hoort op hun waarde geschat. Prima dus. Maar we zijn er nog net niet helemaal. Ik vertelde al wat ADN hoopt bij te kunnen dragen aan de laatste verbeteringen, maar één aspect zou ik bijna vergeten: deze Werk Wijzer in de AGF Detailhandel. Bedoeld voor alle werkgevers en al hun medewerkers. Doe er jullie voordeel mee!

**‘Er kan nog altijd meer
werk gemaakt worden van
scholing en het jaarlijkse
functioneringsgesprek’**





ARBO

*Tips, trucs en hulpmiddelen
voor gezond werken*

FIT IN JE BAAN

Je werkt in een groentewinkel, je hebt een fijne baan, en dat wil je nog lang zo houden. Zorg er dan wel voor dat je gezond blijft. Eet gevarieerd, drink niet te veel alcohol, blijf in beweging en doe aan sport. Dat houdt je fit.

Waak er ook voor dat je ziek wordt van je werk. Bijvoorbeeld door te zwaar te tillen. Of doordat je een verkeerde lichaamshouding aanneemt op je werkplek. Of door simpelweg te veel en te hard te werken. Hoe leuk jouw werk ook is.

ARBOWET

Ter bescherming van werknemers heeft de overheid de Arbowet opgesteld. Arbo is een afkorting van arbeidsomstandigheden en de wet is dan ook gericht op gezond en veilig werk. Bijvoorbeeld: hoe kun je dan wél veilig tillen? En wat is dan wél de juiste lichaamshouding op je werkplek?

De Arbowet schrijft niet alles dwingend voor, maar laat ruimte open voor werkgevers en werknemers (lees: de vakbonden) om ook zélf tot goede branchespecifieke afspraken te komen. Die afspraken leggen ze vervolgens vast in een zogenoemd arboconvenant waaraan ze beloven zich te zullen houden. De weerslag van de arbo-afspraken in de AGF-branche vind je in de Arbocatalogus voor de Detailhandel in AGF.

En voor wie werkt in een groentestand op de markt is er de Arbocatalogus Ambulante Handel.

PRIMA BRON

De Arbocatalogus is een prima bron voor informatie over veilig en gezond werken. Op de pagina's hierna belichten we enkele belangrijke onderdelen hieruit. Zie ze als goede voorzetten voor slimme investeringen in jouw eigen gezondheid.

Heb je behoefte aan meer informatie?

Je vindt de volledige Arbocatalogus op de website van AGF Detailhandel Nederland (ADN):

<http://adn.dearbocatalogus.nl>.



FYSIEKE BELASTING

Lekker fysiek bezig zijn is gezond. Maar te veel of te zwaar lichamelijk werk leidt tot gezondheidsklachten. Terwijl in elk bedrijf lichamelijke belasting voor komt: tillen, dragen, duwen, trekken, repeterende bewegingen, lang staan, diep bukken, ver reiken, kou en tocht.

Dingen 'handig' aanpakken is dé oplossing voor het voorkomen van overmatige fysieke belasting. De Arbocatalogus draagt vijf tips aan: je werk handig organiseren, je werkplek handig inrichten, handig werken, handige hulpmiddelen en bij de hand werken.

A-B-C

Organiseer je werk handig

Je kunt de belasting van je lichaam verminderen door activiteiten zoals tillen, duwen en trekken af te wisselen met minder belastende werkzaamheden zoals verkoop of administratie. Dit werkt vooral goed wanneer je met meerdere mensen samenwerkt. Ook regelmatig pauzeren en je lichaam rust gunnen is een goede oplossing. Lukt dit alles niet, maak dan het gevaar van overbelasting van je lichaam bewegingen bespreekbaar. Misschien weet jouw werkgever andere oplossingen waarmee je eventuele problemen kunt voorkomen.



Richt je werkplek handig in

Zorg dat alles wat je voor je werk nodig hebt binnen handbereik is. Regelmatig diep bukken en ver reiken kun je voorkomen door artikelen die je nodig hebt op dezelfde hoogte te plaatsen als je werkblad. Zie voor meer informatie Arborisico nr. 2 hierna.



Handig werken

Maak gebruik van een combisteamer en een goed uitgeruste vrachtwagen, als dat mogelijk is. De eerste voorkomt dat je nog zware pannen hoeft te tillen, en de tweede maakt het laden en lossen een stuk gemakkelijker.



Handige hulpmiddelen

Met een (trek)haak kan je het duwen en tillen van kratten afwisselen met trekken. Door scherpe messen te gebruiken is minder kracht nodig en wordt het gevaar van uitschieten kleiner. Goede schoenen voorkomen fysieke klachten én valgevaar. En gebruik bij voorkeur een in hoogte verstelbare stoel of een stasteun in bewerkingsruimte. In de arbocatalogus vind je meer slimme tips voor handige hulpmiddelen. Gebruik ze!



Bijdehand werken

Bijdehand werken kan alleen met goede voorlichting. Het is daarom van belang dat nieuwkomers goed geïnstrueerd worden over het voorkomen van te veel fysieke belasting. Medewerkers die al langer in dienst zijn moeten regelmatig



Toch nog klachten?

Word je ondanks alle voorzorgsmaatregelen toch nog geconfronteerd met klachten aan het bewegingsapparaat als gevolg van je werk? Dus klachten aan vingers, handen, polsen, ellebogen, armen, schouders en rug? Meld dit dan meteen bij je werkgever en raadpleeg een arts. Want als je er snel bij bent, is een sneller herstel mogelijk. Bovendien heeft de brancheorganisatie ADN goede afspraken gemaakt over (totaal) oplossingen voor verzuimbegeleiding en re-integratie.

EEN VERKEERDE WERKHOUDING

Net als fysieke belasting kan ook een verkeerde houding op je werkplek voor lichamelijke problemen zorgen. Met een goede inrichting van de werkplek kan je veel problemen voorkomen.

Dit is wat je kunt doen om eventuele klachten te voorkomen:



Ingangen, doorgangen en paden goed inrichten

Zorg dat ze voldoende breed en vrij van obstakels zijn, zodat het gebruik van hulpmiddelen voor het tillen, duwen, trekken en anderszins verplaatsen van goederen mogelijk is én gemakkelijk kan.



Het magazijn goed inrichten

Magazijnstellingen die niet hoger zijn dan 175 centimeter voorkomen dat producten boven schouderhoogte worden gezet. Producten van meer dan 4 kilo mogen nooit boven 175 centimeter worden gezet. Een 90 centimeter breed magazijnpad biedt voldoende ruimte

voor een goede rughouding wanneer kratten en dozen in de lengte in de stellingen worden geplaatst; een 70 centimeter breed magazijnpad is voldoende als de dozen in de breedte worden geplaatst.



Zittend werken

Zorg er voor dat daar waar mogelijk het werk zo veel mogelijk zittend uitgevoerd kan worden. Maar ook hier geldt: wissel je werkhouding zoveel mogelijk af.



Je werkplek goed inrichten

Afhankelijk van de lengte van degene die aan een werktafel werkt, moet de hoogte instelbaar zijn (instelbare tafel) óf moet de tafel beschikken over een



uitschuifbaar werkblad speciaal voor de wat kleinere medewerkers. Ook kan gekozen worden voor een losse verhoger op het werkblad voor langere medewerkers, of een losse verhoger op de werkvloer voor de wat kleinere medewerkers.

Door de werktafel makkelijk te kunnen verplaatsen – of op of neer te kunnen klappen bij montage aan de muur – ontstaat extra ruimte voor handelingen met bakken en karren en kan er sneller en beter worden schoongemaakt. Zorg voor 70 centimeter vrije ruimte voor de werktafel. Want dan kan je in optimale houding alle benodigde handelingen uitvoeren en wordt een gedwongen, vaak krampachtige houding voorkomen. Zorg ook voor een goede doorstroom door de werktafel een aan- en afvoerszijde te geven – dit voorkomt ver reiken – en houd de werkplek en werkvloer schoon – dit vermindert val- en struikelgevaar.



De winkel goed inrichten

Zwaardere producten of tassen moeten op werkbladhoogte (90 centimeter) kunnen worden doorgegeven naar de klant. Verkoopstellingen mogen niet hoger zijn dan 200 centimeter, waarbij de bovenste plank niet hoger is dan 175 centimeter. Dit voorkomt te hoog reiken en geeft nog enigszins overzicht. Zware uitstallingen met artikelen die in de winkel of buiten de winkel geplaatst moeten worden, dienen wielen te hebben zodat deze verrijdbaar zijn.

TE VEEL WERKDRUK

Werken in de AGF Detailhandel kan hectisch zijn. Een rij voor de kassa, ongeduldige klanten, producten die nog gesneden moeten worden... Dan is er geen tijd voor ontspanning, schiet je pauze er bij in en werk je over om zaken op te pakken die eerder zijn blijven liggen.

Te veel werkdruk veroorzaakt stress. Daar kun je ziek en overspannen van worden. Maar je kunt de werkdruk ook drukken!



Zorg voor een goede planning van het werk

Dit vraagt om goede afspraken tussen medewerkers en werkgever en tussen medewerkers onderling. Maatregelen die kunnen helpen zijn goede werkroosters inclusief pauzemomenten en afwisseling in taken; een jaarplanning die afgestemd is op de drukke momenten; en het ruim van tevoren aangeven van aan te vragen vrije dagen en vakantie-dagen.



Zorg voor voldoende (extra) krachten

Sommige piekmomenten zijn te voorspellen. Zorg dat er dan op de drukte kan worden ingespeeld door extra krachten in te schakelen.



Neem consequent pauze

Hart voor de zaak hebben is mooi. Maar je eigen gezondheid is belangrijker. Neem daarom consequent pauze op de momenten dat het moet, en niet alleen wanneer het kan. Maak hierover goede onderlinge afspraken.



Houd werkbesprekingen

In werkbesprekingen waarbij het complete team aanschuift kunnen zaken besproken worden die goed gaan, die beter kunnen en die absoluut anders moeten. Dat geeft lucht en verbetert de werksfeer. In individuele werkbesprekingen kan een medewerker aangeven hoe de werkstress wordt ervaren en wat de werkgever hier eventueel aan kan doen.



Beperk overwerk zo veel mogelijk

De normale werktijd in de AGF Detailhandel bedraagt ten hoogste gemiddeld 36 uur, verdeeld over 5 dagen per week, berekend over 3 kalendermaanden. Werk je in zo'n periode meer dan 40 uur per week, dan spreken we over overwerk en krijg je een toeslag. Probeer dit niettemin zo veel mogelijk te voorkomen. Ook de cao schrijft dit voor, tenzij de werkgever dringende redenen heeft om overwerk van zijn werknemers te vragen.



Benut je pauzes

In de cao staan ook afspraken over de pauzes waar je recht op hebt: ten minste 30 minuten na 5,5 uur werken en wanneer je meer dan 8 uur werkt ten minste 45 minuten (eventueel op te splitsen in een half uur en een kwartier). Benut deze pauzes, zeker wanneer je lange dagen maakt.



En verder

- Zorg er voor dat langdurig zieke medewerkers tijdig vervangen worden;
- Zorg voor een opgeruimde werkplek zodat je sneller en netter kunt werken;
- Breng de werkdruk met enige regelmaat in kaart, zodat je weet waar je aan toe bent en wat je er eventueel aan kunt doen.

SNIJWONDEN, EN WAT TE DOEN IN GEVAL VAN?

Snijwonden vormen een serieus arbeidsrisico in de AGF-branche. Hoe kan je ze voorkomen, en wat kan je doen als het je toch overkomt?

Aardappelen, groenten en fruit gesneden inkopen is hét middel tegen snijrisico's. Andere probate middelen zijn het gebruik van een snijmachine met een CE-markering (veiliger); het goed onderhouden en daarmee in veilige staat houden van een snijmachine; medewerkers goed instrueren over het gebruik van een snijmachine; en het creëren van een geschikte werkplek voor snijwerkzaamheden. Een beschermerschort, het gebruik van scherpe messen en het veilig wegbergen van de messen zijn andere mogelijkheden die de Arbocatalogus noemt om problemen te voorkomen.

Dit alles biedt helaas geen garanties. Snijwonden zijn nooit helemaal te voorkomen.

Dit kan je doen als dit je toch overkomt:

Beoordeel bij een snijwond eerst of je de wond zelf kunt verzorgen (kleine of ondiepe snijwond) of dat je dit door de huisarts of eerstehulp post moet laten doen (grotere of diepere snijwond). Bel bij twijfel altijd de huisarts voor advies. Als de wond gehecht moet worden, dan moet dit binnen 6 uur.

Bij kleine of ondiepe snijwonden geldt:

- Was vóór het verzorgen van de snijwond je handen en droog ze aan een schone doek of tissue.
- Laat de wond eerst even bloeden en reinig daarna de wond met water en een schoon doekje.
- Desinfecteer - om infectie te voorkomen - de omgeving rond de wond met een ontsmettingsmiddel zoals jodium.
- Dek de wond af met een pleister die de wond volledig bedekt. Bij kleine wondjes kunnen de wondranden ook bij elkaar gebracht worden, door een aantal smalle strakke pleisters dwars over de wondranden te plakken. Deze pleisters worden zwaluwstaartjes genoemd.
- Controleer de wond regelmatig. Ververs de pleister dagelijks.
- Wanneer je weer aan het werk gaat met een snijwond aan de hand, gebruik dan een latex handschoen als je dat prettig vindt.
- Mocht de wond toch gaan ontsteken, raadpleeg dan altijd de huisarts.

Bij grotere of diepere snijwonden geldt:

- Was vóór het verzorgen van de snijwond je handen en droog ze aan een schone doek of tissue.
- Druk de wondspleet zonder veel kracht dicht tot de bloeding stopt.
- Blijft de wond bloeden, breng dan drukverband aan: leg een steriel gaasje op de wond, leg hier watten op voor een goede drukverdeling en breng een zwachtel aan om te fixeren.
- Ga zo snel mogelijk naar de huisarts. Houd het getroffen lichaamsdeel zo veel mogelijk omhoog en blijf met één hand de wond dichtdrukken.
- Volg altijd de adviezen op die de huisarts of eerstehulp post meeg geeft.

WAT ALS HET WERK ZWAAR IS – EN BLIJFT?

Stel je werkt met veel plezier in een groentewinkel, je gaat elke dag fluitend naar het werk. Maar als je heel eerlijk bent vind je de werkzaamheden toch wel een beetje zwaar. Dat kan, want niemand zal beweren dat het werk niét pittig is.

Veel en vaak achter elkaar dezelfde bewegingen maken, lang moeten staan... op de pagina's hiervoor hebben we de meest voorkomende arborisico's al uitgebreid bij de kop gehad. Bij de besprekingen van de gezondheidsgevaren die loeren, hebben we ook de mogelijkheden opgesomd die je kunt inzetten om de risico's zo veel mogelijk binnen de perken te houden. Taakrotatie bijvoorbeeld, om zwaar werk met minder belastende werkzaamheden af te wisselen. Of werken met goed materieel, zoals scherpe of een in hoogte instelbare werktafel. Goede hulpmiddelen zijn sowieso een uitkomst.

NIET IEDEREEN IS GEHOLPEN

Onderzoek wijst uit dat niet iedereen die het werk zwaar vindt óók aangepaste werkzaamheden kan verrichten of hulpmiddelen kan gebruiken. Bijvoorbeeld omdat er geen of te weinig collega's zijn met wie de taken kunnen worden afgewisseld. Of omdat die collega's dat niet willen. Maar ook omdat er om welke reden dan ook geen middelen zijn om hulpmiddelen aan te schaffen. Wat kan je in zo'n situatie dan nog wel doen?

GA HET GESPREK AAN

Het is lastig om bij je werkgever of collega's aan te geven dat het werk je te zwaar wordt. Mogelijk ben je bang dat je om deze reden wordt ontslagen. Of je vreest dat je hierdoor gedoe krijgt met je collega's. Toch is het verstandig om je wensen bespreekbaar te maken. Maar hoe pak je dat aan?

Het is eigenlijk heel eenvoudig. Je geeft aan dat je merkt dat een specifieke taak je te zwaar wordt, dat je dat heel vervelend vindt, maar dat je er toch iets mee wil doen om je werk goed en met plezier te kunnen blijven uitoefenen.

Zeker wanneer je de feedback richting je werkgever of collega's dicht bij jezelf houdt – dus vooral over jezelf laat gaan – dan kan het haast niet fout gaan. Want wie wil er nou niet dat zijn of haar medewerker of collega met plezier en gezond aan het werk kan blijven? En mocht je er ondanks alles toch niet uitkomen met je werkgever, dan kun je altijd nog advies inwinnen bij de vakbond.

'HEEL EENVOUDIG: ZET HET OP EEN KARRETJE'

Marco Dijkema en zijn vrouw zijn niet alleen de eigenaren van AGF-speciaalzaak Elkedagverss in Julianadorp, maar ze voelen zich ook medewerkers. 'We staan elke dag naast onze mensen op de werkvloer. Dat heeft voordelen. Je wordt bijvoorbeeld direct geconfronteerd met de arbeidsomstandigheden. Als je zorgt dat die goed zijn, is dat niet alleen in het belang van de medewerkers, maar ook van jezelf.'

Arbo-oplossingen moeten praktisch en zo eenvoudig mogelijk zijn, vindt Marco Dijkema. 'Want dan is de kans het grootst dat ze ook daadwerkelijk worden overgenomen. Een voorbeeld uit onze eigen dagelijkse praktijk: zet het op een karretje. Van de zwaarste machines in de werkruimte – hierdoor makkelijker te verplaatsen als er schoongemaakt moet worden – tot de uitstalling buiten. We hebben zelfs een karretje voor wanneer er moet worden bijgevuld. Dit alles voorkomt veel zwaar sjouwwerk.' Dijkema houdt zich al langer bezig met arbeidsomstandigheden.



Marco Dijkema: 'Als je toch gaat verbouwen, neem dan ook arbo mee in je plannen'

'Dat komt mede voort uit het feit dat we zelf meewerken. Zo ervaar je zelf hoe het is op de werkvloer. En je signaleert wat eventueel beter of veiliger kan. Het is dus niet omdat het moet van de wetgever, maar omdat we een goede werkgever willen zijn voor onze zes medewerkers. Maar ook uit welbegrepen eigenbelang. Als je maatregelen kan nemen waarmee je voorkomt dat iemand zich snijdt, dan is dat in het voordeel van de medewerker én van de werkgever. Dus als je goed voor je medewerkers zorgt, zorg je in meerdere opzichten automatisch ook goed voor jezelf.'



‘Als je goed voor je personeel zorgt, zorg je automatisch ook goed voor jezelf’

ARBOCATALOGUS

Hij was in 2007 betrokken bij de opzet van de allereerste Arbocatalogus voor de AGF-branche. Die werd samengesteld in samenwerking met de bloemenbranche, de ambulante handel en de vishandel. De betrokken brancheorganisaties zochten aansprekende voorbeelden van arbo-oplossingen. Dat spoor leidde vrijwel automatisch naar Dijkema, die zich in meerdere opzichten onderscheidde met eenvoudige maar effectieve ingrepen. Zoals zijn hier al genoemde ‘alles op wieltjes-verhaal’, maar ook zijn eigen arbochecklist die bij invulling bijna als vanzelf verbeterpunten genereerde. Hij won er overigens een Arboster mee.

‘In die tijd zijn onze aanbevelingen verwerkt in een ludieke theatervoorstelling over arbo’, vertelt hij. ‘Daarin werd verteld voorlichting gegeven over praktische arbozaken zoals tillen en meer. En natuurlijk de persoonlijke aanpak van bepaalde arbovraagstukken. Doel van deze tournee was arbo meer tussen de oren van de ondernemers te krijgen. Daarin zijn we volgens mij goed geslaagd.’

OP HET JUISTE MOMENT

Arbo blijft hem bezighouden. En hij adviseert anderen er graag over. ‘Toen we laatst de keuken hebben verbouwd, hebben we gelijk een stroeve gietvloer laten storten om de kans op uitglijden te verminderen. Wat ik maar wil zeggen is dat we arbo altijd meenemen in wat we ook doen. Dit is dan ook mijn advies aan collega’s: als je toch gaat verbouwen, neem dan ook arbo mee in je plannen. En milieu en energie. Je bent dan toch bezig, en als je deze zaken er in meeneemt kosten ze nauwelijks meer.’ Nog zoiets: Dijkema vult elk jaar de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RIE) in. ‘Daarmee voldoe ik aan de wettelijke eisen, maar doe ik min of meer automatisch ook aan leeftijdsbewust personeelsbeleid, aan voldoende preventie en wat al niet meer. Dat is belangrijk voor iedereen die hier werkt. En voor wie nog vragen heeft hebben we de personeelsmap waarin bijvoorbeeld ook de vluchtroute bij brand staat beschreven.’





OPLEIDINGEN

*Opleidingen en trainingen
voor de AGF-branche*

PASSENDE OPLEIDINGEN

De AGF-branche heeft grote behoefte aan vakspecialisten: échte vakmensen met kennis van aardappelen, groenten en fruit, én van verkopen. Maar vakspecialist word je niet zomaar. Daar moet je wel wat voor doen.

Niemand krijgt vakmanschap in de schoot geworpen. Daar moet je voor studeren, in de praktijk verder leren en je specialiseren. En dat gaat maar door, want leren houdt nooit op. Het productassortiment verandert immers ook continu, en de wensen van de consument staan al evenmin stil.

Ben jij op zoek naar meer productkennis? Of zou je graag een managementfunctie in de AGF-branche willen vervullen? Wil je jouw werkervaring verzilveren in de vorm van een diploma of certificaat? Of zoek je verdieping in je kennis over voedselveiligheid of voedselbereidingstechnieken? Reiken je wensen misschien verder dan dit alles en is het zelfstandig ondernemerschap meer iets voor jou? Met een eigen winkel of met een eigen kraam op de markt?

Je zou het misschien niet zo één-twee-drie verwachten, maar de kansen en mogelijkheden in de AGF-branche zijn gigantisch. Althans, voor wie bereid is zich te blijven ontwikkelen.

Waar kan een AGF-vakspecialist zich zoal (verder) in bekwamen? Hieronder een greep uit de vele opleidingsmogelijkheden:

- AGF Vakopleiding
- Bereidingstechnieken
- Verkooptraining
- Productkennis
- Fruitstukken
- Voedingsadviseur
- Arbozorg en veiligheid
- Bedrijfseconomie
- Boekhouden en administratie
- Leidinggeven
- Logistiek en inkoop
- Persoonlijke vaardigheden
- Ondernemersvaardigheden





Wil je meer weten? Bezoek dan één van de websites hieronder. Daar vind je meer mogelijkheden en informatie:

www.agfdetailhandel.nl

(de website van de brancheorganisatie ADN, die de activiteiten gericht op scholing en opleiding van AGF-ondernemers en hun medewerkers coördineert en deels subsidieert)

www.cvah.nl

(de website voor marktkooplieden en hun personeel)

www.fhknacademy.nl

(e-learningplatform van FHKN, onder andere voor trainingen rond winkelveiligheid, pensioen, energiebeheer en het versterken van je positie op de arbeidsmarkt.)

www.opleidingenberoep.nl

(zoek hier onder 'agf')

VAKSPECIALIST WORD JE NIET ZOMAAR

DYNAMISCHE SCHOLINGSMOGELIJKHEDEN

Wat houden al die opleidings- en cursusmogelijkheden nu zoal in? Het voert te ver om ze hier allemaal te bespreken. Maar we willen wel enkele voorbeelden geven die goed illustreren hoe dynamisch (óók) de scholingsmogelijkheden in de AGF Detailhandel zijn. Doe er je voordeel mee!

CURSUSSEN

Heb je geen behoefte aan uitgebreide scholing en volg je liever een kortere opleiding of cursus? Dan zijn er uitgebreide mogelijkheden. Kijk bijvoorbeeld eens op de website van de branchevereniging voor groentewinkeliers (ADN, www.agfdetailhandel.nl). Hier vind je een breed scala aan opleidingen en cursussen.

ADN biedt scholing aan én verleent subsidie voor cursussen die gericht zijn op vergroting van het vakmanschap en ondernemerschap van medewerkers in de AGF-detailhandel. Het aanbod is breed en divers. Denk bijvoorbeeld aan managementcursussen en trainingen gericht op productkennis, inclusief voedselveiligheid. Er is keuze genoeg. Hiernaast zijn er veel particuliere instituten waar je opleidingen, trainingen en cursussen kunt volgen.

STUDIECLUBS

Recent is ADN op zeven plaatsen in het land gestart met studieclubs voor AGF-ondernemers of een – vervangend – personeelslid. Deelname hieraan kan goed worden gecombineerd met een ander ADN-speerpunt; Groenteman met Ster (hierover verderop meer). In de bijeenkomsten staat het product centraal en is onderscheidend vermogen het uitgangspunt. Doel is alle schakels in en om de winkel goed op elkaar te laten aansluiten.

Deelname aan een studieclub is vrijwillig maar niet vrijblijvend.

ADN verzorgt in samenwerking met SVO Vakopleiding Food de professionele en deskundige ondersteuning, maar ieders persoonlijke inbreng is essentieel om de studieclub tot een succes te maken.

ERVARINGSCERTIFICAAT

Vrees je dat je om vooruit te komen weer jaren terug de schoolbanken in moet, en zie je hier tegenop, dan kun je mogelijk gebruik maken van het ervaringscertificaat: door je ervaring te laten meewegen in het scholingstraject kun je vrijstellingen krijgen en wordt de duur van de opleiding verkort. In sommige gevallen komt het zelfs voor dat iemand helemaal de schoolbanken

niet meer in hoeft om voor een diploma in aanmerking te komen.

Praat daarom eens met je werkgever over jouw opleidingsmogelijkheden en de voordelen die verdere kennisontwikkeling zowel jou als hem kan opleveren. Kijk voor meer informatie op de sites van de brancheorganisatie ADN (www.agfdetailhandel.nl) en van FHKN (www.fhkn.nl).



VAKSPECIALIST WORD JE NIET ZOMAAR

DE VERSCHILLEN TUSSEN BBL EN BOL

In plaats van cursussen kan je natuurlijk ook kiezen voor een volledige middelbare beroepsopleiding. Hierbij kan je kiezen voor een BBL- of een BOL-opleiding. Waar staan deze afkortingen voor en wat is het verschil? We leggen het je hier kort uit.

Wie een vak wil leren, moet een vakopleiding volgen. De meest vakgerichte beroepsopleiding is het MBO, wat de afkorting is van middelbaar beroepsonderwijs. Het MBO biedt twee soorten opleidingen: een BBL- of een BOL-opleiding. Het is aan jou om de juiste keuze te maken. De uitkomst zal waarschijnlijk afhankelijk zijn van jouw voorkeur: leer je liever wat meer theorie, of gaat je voorkeur juist uit naar leren in de praktijk?

BBL

BBL is de afkorting van beroepsbegeleidende leerweg en is de meest praktijkgerichte opleiding van de twee. Je werkt en leert tegelijkertijd. Bij BBL krijg je als student een dienstverband van minimaal 24 uur per week bij een bedrijf. Hiervoor krijg je een salaris. Daarnaast ga je nog één dag per week naar school.

BOL

BOL staat voor beroepsopleidende leerweg en is meer theoretisch. Als BOL-leerling ga je meestal vier of vijf dagen per week naar school, en is er

geen verdere ruimte voor leren in de praktijk. Behalve tijdens de uitgebreide stage natuurlijk, die eveneens onderdeel uitmaakt van de opleiding.

STAGEMARKT.NL

Ben je geïnteresseerd in een stageplek of baan in de AGF-branche? Kijk dan eens op de website www.stagemarkt.nl.

STUDIEFINANCIERING?

Studenten die een BBL-opleiding volgen, ook in deeltijd, krijgen geen studiefinanciering en geen OV-jaarkaart. Zij hebben immers al een (betaalde) baan, namelijk bij een erkend leerbedrijf.

Wie een BOL-opleiding doet en 18 jaar of ouder is, heeft nog wél recht op studiefinanciering en een OV-jaarkaart. Sinds 1 januari 2017 hebben trouwens ook mbo-studenten jonger dan 18 jaar die een BOL-opleiding volgen recht op een OV-jaarkaart.

Zie voor de voorwaarden en de bedragen de website van DUO, de overheidsorganisatie die de studiebeurzen, aanvullende beurzen, leningen en OV-jaarkaarten verstrekt: www.duo.nl.

WAAROM EN HOE EEN LEERBEDRIJF WORDEN?

BBL- en BOL-ers kunnen praktische werkervaring opdoen bij een erkend leerbedrijf. Wist je trouwens dat meer dan de helft van de bedrijven in de AGF-branche zo'n leerbedrijf is? Dat is natuurlijk niet voor niets zo.

Leerbedrijven zijn er niet alleen om BBL-ers of BOL-ers een mooie werkplek aan te bieden. Ze kunnen ook eigen personeel (verder) opleiden. Deze mogelijkheid brengt grote voordelen met zich mee. Zowel voor de werkgever als voor diens medewerkers. De werkgever werkt hiermee aan de vorming van deskundig personeel. De werknemer op zijn beurt verbreedt zijn blik, breidt zijn vaardigheden uit en ontwikkelt zich tot een ware professional en vakman. Dit motiveert enorm en maakt dat het werk ook in de toekomst aantrekkelijk blijft.

REGISTREREN

Ondernemers in de AGF-branche die leerbedrijf willen worden, dienen zich allereerst te registreren bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB, www.s-bb.nl). Belangrijk is dat de ondernemer hierbij aangeeft voor welke opleiding hij erkenning wilt aanvragen.

Binnen tien dagen na de registratie in het systeem (maar doorgaans sneller) neemt iemand van S-BB contact op voor een kennismakingsgesprek. Tijdens dat gesprek wordt goed gekeken wat de werkzaamheden zijn die binnen het bedrijf worden verricht en wat het bedrijf een leerling kan bieden. Dat levert uiteindelijk een definitieve opleiding op, waarbij te denken valt aan functies als assistent verkoop/retail (niveau MBO 1), versverkoopspecialist (MBO 3) of versleidinggevende (MBO 4).

PRAKTIJKBEGELEIDER

In een leerbedrijf is de ondernemer of iemand anders met een leidinggevende functie de praktijkbegeleider. Deze persoon krijgt hiervoor een korte training in het begeleiden van leerlingen. Rond deze periode komt er ook iemand van S-BB op de zaak om te kijken of het bedrijf inderdaad een goede omgeving biedt voor de leerling.

Is de praktijkbegeleider eenmaal 'geslaagd', dan is het bedrijf een leerbedrijf. Vervolgens is de tijd aangebroken om op zoek te gaan naar studenten. Óf, natuurlijk, om de eigen personeelsleden qua kennisniveau naar een treetje hoger te tillen.

STAGEMARKT.NL

Andersom zijn er natuurlijk ook talloze leerlingen die een baan zoeken in de AGF-branche en op zoek naar een plek waar ze praktijkervaring kunnen opdoen. Een leerbedrijf dus. Vraag en aanbod ontmoeten elkaar op de website www.stagemarkt.nl. Maar ook S-BB kan bij het werven bemiddelen. De organisatie werkt regionaal en heeft contacten met de ROC's en AOC's in die regio's. Overigens stromen studenten meestal in per september en februari.



‘LEERBEDRIJF, WANT IK WIL DAT DE GROENTE-SPECIALIST BLIJFT BESTAAN’

Hij heeft er altijd wel een paar in zijn bedrijf rondlopen: leerlingen uit het vmbo- en mbo-onderwijs. ‘Eerst kosten ze tijd, maar daarna komt het profijt: dan hebben ze het ambacht onder de knie.’ Vertelt Wim Landwaart van Landwaart Culinaire. ‘Dat vind ik belangrijk. Ook voor onze sector zelf.’

Dranken, thee, delicatessen, patisserie, brood, traiteur... Wie de website bezoekt van Landwaart Culinaire, denkt bij lezing van deze opsomming niet direct aan een groentespecialzaak. Maar dat is wel wat het is. ‘De basis is groenten en fruit’, vertelt eigenaar Wim Landwaart. ‘Daarbij komt de rest. En we maken alles zelf. Van de chocola tot het brooddesem, dat we elke dag doorstarten. Alles zónder E-nummers.’ ‘Breder vers’ noemt Landwaart zijn productassortiment. Daar is een markt voor. Zijn klantenkring heeft er graag een paar kilometer reizen voor over en komt uit de brede regio rondom Maartensdijk.



Wim Landwaart heeft een ‘open bedrijf’: ‘We laten onze klanten zien dat we alles zelf maken, en onze BBL-leerlingen laten we zien hoe zaken in de praktijk werken’

BBL-OPLEIDING

Landwaart Culinaire telt in totaal 34 medewerkers. Onder hen bevinden zich altijd wel enkele middelbare scholieren die een BBL-opleiding volgen: vier dagen per week werken, met salaris, en één dag in de schoolbanken. ‘We zijn een erkend leerbedrijf’, aldus Landwaart. ‘Ik heb hier graag leerlingen rondlopen. Dit om de eenvoudige reden dat ik graag wil dat de groentespecialist blijft bestaan. Dat is belangrijk voor onze sector. Voor de theorie heb je de school nodig, maar het ambacht kan je alleen in de praktijk leren.’



Omdat Landwaart zo’n breed georiënteerd bedrijf heeft, komen ook de leerlingen uit verschillende hoeken. ‘Ik heb er momenteel één in de keuken, één in de winkel, en één in de patisserie. Voor de patisserie heb ik er zelfs nog drie op de wachtlijst staan.’ De kracht van het leerbedrijf is de begeleiding, vindt hij. ‘Eerst kost het tijd, daarna komt het profijt. Ik bedoel dat zeker de beginperiode je als ondernemer meer geld kost dan oplevert. Maar als je het goed doet, dan betaalt dat zich zeker terug en eindig je met volwaardig functionerende medewerkers. Ik heb hier zelf nog een paar ex-BBL’ers rondlopen. Want als iemand het goed doet, dan bied ik die persoon doorgaans na afloop een vast contract aan.’

ONDERSCHIEDEND VERMOGEN

Waar het volgens Landwaart in zijn sector vooral om draait, is onderscheidend vermogen. ‘Dat moet je naar boven zien te krijgen. Of het nou gaat om de presentatie van een appel of een zelf bereide maaltijd, dat maakt niet uit. Ik noem dat ook wel “drie keer lekker”: lekker als je een product ziet, lekker terwijl je het eet, en lekker na afloop, dus dat je zegt “tjonge, dat was lekker!”’. Om zijn ondernemersvisie goed voor het voetlicht van de consument te krijgen, heeft hij zijn winkel vorig jaar volledig verbouwd. ‘Ik heb alles open gegooit. We zijn een open winkel. We laten onze klanten precies zien wat we doen en hoe we iets maken.’

'Voor de theorie heb je de school nodig, maar het ambacht kan je alleen in de praktijk leren'

En onze BBL-leerlingen laten we zien hoe zaken in de praktijk werken'.

'Als ik stampotten inkoop', vervolgt hij, 'dan kan die nog zo lekker zijn, maar ik kan er nooit alles over vertellen. Als ik die stampot zelf bereid, dan weet ik precies hoe die smaakt en waarom die zo smaakt. Want ik weet wat er in zit. En daarover kan ik nog vertellen ook. Dat waarderen klanten. Daarom moet iedereen die hier werkt ook alles proeven. En weten hoe het gemaakt wordt. Dat hoort ook bij het ambacht van de AGF-specialist.'



LOOPBAAN

*Kansen voor werknemers
in de AGF-branche*

DOORGROEIEN IN JE VAK

Goed zijn in je vak is belangrijk. Al is het maar voor je gevoel van eigenwaarde. Maar nóg beter worden in je vak geeft óók een enorme kick. Daarom is het belangrijk om in je baan door te (kunnen) groeien. De AGF-branche voorziet immers niet voor niets in diverse functieprofielen.

Leren en je verder ontwikkelen verrijkt niet alleen je kennis, maar helpt je ook verder in je loopbaan. Vakmensen weten immers waarover ze praten. Dat vinden niet alleen klanten heel belangrijk, maar ook werkgevers. Je staat dus sterker in je schoenen. Zowel op de werkvloer als op de arbeidsmarkt. En minstens zo belangrijk: wie zich ontwikkelt en nieuwe uitdagingen aangaat, zit lekkerder in zijn vel, beleeft meer werkplezier en presteert beter.

Wie werkt in de AGF Detailhandel beoefent een vak. En vakmensen dienen te worden gewaardeerd voor wat ze doen. Hoe beter de vakman – dus hoe meer vaardigheden hij (of zij!) beheerst en dus ook hoe vakbekwamer hij (of zij!) is – hoe hoger de geldelijke waardering.

De “Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de medewerkers in dienst van de detailhandel in de aardappelen, groenten en fruit” voorziet in zes functieprofielen met bijbehorende functiebeschrijving, oplopend van aankomend winkelmedewerker tot AGF versmanager. Logisch, want wie begint als aankomend winkelmedewerker wil natuurlijk graag een keer ‘gewoon’ verkoopassistent worden. En daarna

misschien ook nog wel versadviseur. En zo mogelijk weer daarna versspecialist. En vervolgens mogelijk ook nog wel versleidinggevende. En waarom ook niet? Wie de ambitie heeft, moet zich vooral niet inhouden.

DRIJFVEER

Kunnen doorgroeien en beter worden in je vak is een enorme drijfveer om door te gaan en verhoogt bovendien het werkplezier. Een andere prettige bijkomstigheid is dat bij elke volgende functie een hoger salaris hoort. Niet dat je er bij elke stap omhoog in één klap honderden euro's op vooruit gaat, maar elke euro meer is toch meegenomen. In de praktijk gaat het al gauw om maandelijks een paar tientjes plús de mogelijkheid om langer in je loonschaal door te stijgen. En dan kunnen de verschillen wél oplopen tot honderd euro of zelfs meer per maand. Het is duidelijk: werken in de AGF-branche is leuk. Maar je kunt het voor jezelf nog leuker maken door je te blijven ontwikkelen. Daarmee wordt het werk nóg aantrekkelijker, óók vanwege het salaris.

Heb je nog meer argumenten nodig om door te groeien in je vak?

LOOPBAANPADEN ZIJN ER NIET VOOR NIETS

De cao voor de AGF Detailhandel voorziet in zes verschillende functies en functiebeschrijvingen. Dit betekent dat er ook loopbaanpaden zijn. Anders gezegd: wie in de branche werkt, kan hogerop klimmen, carrière maken, of hoe je het ook noemen wil. En bij elke stap omhoog hoort een hoger loon.

De AGF-cao voorziet in deze zes functies:

- Aankomend winkelmedewerker
- Verkoopassistent
- AGF versadviseur
- AGF versspecialist
- AGF versleidinggevende
- AGF versmanager

Bij elke functie hoort een eigen salaristabel. Zo valt de aankomend winkelmedewerker in de aanloopschaal, de verkoopassistent in tabel A, de versadviseur in B en de versspecialist in C. De versleidinggevende valt in tabel D en de versmanager in E. De salaristabellen zijn kort. Ze lopen van 16- tot en met 22-jarige leeftijd, wat zou kunnen betekenen dat een medewerker in de AGF-branche al op zijn 22e de top van zijn salaris heeft bereikt.

Er zijn echter verdere uitlooptmogelijkheden, maar die zijn gebaseerd op basis van de prestatie en het aantal

functie jaren. Presteert iemand goed en beschikt hij (of zij!) over de benodigde kennis en ervaring (competenties), dan kan de ondernemer dit belonen met een volgende stap in de salaristabel. De cao biedt ruimte voor vijf 'prestatie-stappen' na het eerste, tweede, derde, achtste en dertiende functiejaar. Voor medewerkers die na 1 januari 2011 in dienst zijn gekomen, zijn de functie-stappen iets korter gemaakt, namelijk na het eerste, tweede, derde, vijfde en achtste functiejaar.

COMPETENTIES

De AGF-cao beschrijft ook gedetailleerd wat iemand in een bepaalde functie moet kunnen, welke werkzaamheden daar bij horen, en wat dat moet opleveren. Een verkoopassistent bijvoorbeeld is een medewerker in opleiding die alleen uitvoerend werk verricht, een beperkt aantal activiteiten in de winkel en in de productie uitvoert, en contact heeft met klanten.

Na maximaal twaalf maanden volgt een overstap naar functiegroep B, mits de verkoopassistent zich minimaal 80 procent van de benodigde competenties eigen heeft gemaakt.

Het voert te ver om alle competenties voor de verkoopassistent (en voor alle andere functies) hier te benoemen. Ze staan nauwkeurig omschreven in de bijlage bij de cao (te vinden op de website van de brancheorganisatie ADN, www.agfdetailhandel.nl). Hier vind je wat iemand in een bepaalde functie precies moet doen en kunnen en kennen. Een overstap naar een volgende functiegroep kan zodra aan minimaal 80 procent van de vereiste competenties wordt voldaan.

HANDVAT

Het is fijn dat de cao zich zo gedetailleerd uitdrukt in functiebeschrijvingen. Want dat maakt dat werkgever en medewerker elkaar hier ook daadwerkelijk aan kunnen houden. Vindt de werkgever bijvoorbeeld dat de versspecialist in een bepaald aspect van het werk onvoldoende goed functioneert, dan hoeft hij de cao er maar bij te pakken, de betreffende functie-eis aan te wijzen, en bijvoorbeeld te zeggen: 'Je kent de herkomst nog niet van alle

producten, laten we daar aan gaan werken.'

Andersom bieden de functiebeschrijvingen ook de medewerker een duidelijk handvat. Wanneer die aan de hand van de functie-eisen in de cao kan aantonen een bepaalde functie volledig te beheersen, dan is het niet meer dan logisch dat deze medewerker tevens wordt ingeschaald in de bijbehorende functieschaal. Hij of zij hoeft niet te wachten op de bereidwilligheid van de werkgever. Het initiatief voor een dergelijk gesprek kan ook van de kant van de medewerker komen. Binnen het bedrijf moet functiegroei echter wel mogelijk zijn. Een gemiddelde groentewinkel heeft niet heel veel medewerkers en dus zijn er in de hogere schalen beperkt aantal functies beschikbaar.

Tot slot zijn er natuurlijk ook nog de nodige medewerkers die druk bezig zijn door te groeien naar een volgende functie en functieschaal, maar nog niet alle functie-eisen onder knie hebben. Voor hen biedt de functiebeschrijving inzicht in welke zaken zij nog moeten bijspijkeren om definitief een stap omhoog op de carrière ladder te kunnen maken.

VAN WINKELMEDEWERKER NAAR ZELF ONDERNEMER WORDEN

ZELF ONDERNEMER WORDEN, OOK IETS VOOR JOU?

De cao voor de AGF-branche mag dan wel voorzien in een carrièrepad verdeeld over zes verschillende functies, maar er is natuurlijk nóg een mogelijke carrièrestap: zelf ondernemer worden. Hoe doe je dat?

De stap naar het zelfstandig ondernemerschap past in het huidige tijdsbeeld. Wie dit overweegt, doet er goed aan zich terdege voor te bereiden. Niet iedereen is in de wieg gelegd voor het ondernemerschap, net zomin als ook niet iedereen een goede manager of leidinggevende is.

De laatste jaren zijn de regels voor het starten van een eigen bedrijf een stuk eenvoudiger en doeltreffender geworden. Voor verschillende branches zijn geen vestigingsvergunning, vakdiploma's en vestigingsdiploma's meer nodig. Hierdoor wordt de drempel om een eigen bedrijf te beginnen kleiner. Kun je dan als startende ondernemer nu dan ook zo maar een willekeurig bedrijf beginnen? Het antwoord hierop is nee! Ook al heb je bijna geen papieren meer nodig, de brancheorganisatie ADN raadt je zeker niet aan om zomaar zonder enige specifieke kennis van zaken een groentewinkel te starten. De kans dat het bedrijf slaagt, neemt

alleen maar toe als je vooraf goede plannen hebt gemaakt.

Heb je wel de ambitie? Bespreek het eens met je werkgever. Misschien heeft hij wel plannen om zijn bedrijf op termijn over te dragen. Op die manier kun je in de loop van een aantal jaar in het bedrijf groeien. Zowel voor jou als voor de ondernemer kan dit een uitstekende wisselwerking zijn.

Voordat je van start gaat met een eigen bedrijf is het daarom verstandig informatie in te winnen bij de Kamer van Koophandel en/of de branchevereniging ADN, www.agfdetailhandel.nl.



ARBEIDS- VOORWAARDEN

*De belangrijkste onderdelen
uit de CAO*

WEET WAAR JE RECHT OP HEBT

Als de vakbonden met de werkgevers een nieuwe cao afsluiten, dan vragen de betrokken werknemers doorgaans allereerst hoeveel ze er in salaris op vooruit gaan. Maar arbeidsvoorwaarden behelzen meer dan alleen loonafspraken. Verlofregelingen, arbeidsduurverkortung, zelfs je pensioen en meer zijn er eveneens onderdeel van.

De afkorting cao staat voor collectieve arbeidsovereenkomst. Oftewel een overeenkomst die geldt voor het collectief, lees: alle werknemers binnen een sector of branche. Zoals het woord al doet vermoeden zijn er hiernaast ook bedrijfs- en individuele arbeidsovereenkomsten.

De AGF-branche heeft een eigen cao, getiteld "Collectieve Arbeidsovereenkomst voor medewerkers in dienst van de detailhandel in de aardappelen, groenten en fruit". Hierin staat alles over wat jouw rechten en plichten zijn, en van de werkgever. Sterker nog, de cao begint hiermee (artikel 2, na artikel 1 met een beschrijving van de definities). Denk aan afspraken over de (maximale) proeftijd, de (normale) arbeidstijden en de toeslagen voor overuren of werken buiten de normale arbeidstijden (zoals zon- en feestdagen).

MAAK ONDERWERPEN BESPREEKBAAR

In de cao staan veel afspraken waarvan het goed is als je ze kent. Ze worden niet allemaal even ver uitgediept, maar je hebt er hoe dan ook recht op, en

doorgaans biedt een bepaalde regeling je ook meer mogelijkheden dan je op basis van de tekst alleen zou vermoeden. Het is goed je hiervan bewust te zijn. Door onderwerpen bespreekbaar te maken kun je vaak meer bereiken.

Het valt echter niet mee om zomaar het gesprek met je werkgever aan te gaan over zaken die jij graag wilt bereiken. Denk bijvoorbeeld aan vaste werktijden, omdat je er op bepaalde dagen wilt zijn voor je kinderen. Of wanneer je – omdat de nood aan de man is – zorgverlof wilt opnemen. Wat zijn dan je rechten en plichten? In dit soort gevallen kun je ook nog altijd bij jouw vakbond aankloppen voor ondersteuning en antwoorden op jouw vragen. De bond spant zich in voor de belangen van de werknemers in de branche. Een van de dingen die ze doen, is werknemers informeren over hun rechten. Want wie zijn rechten kent, kan die ook claimen. Dat is het grote voordeel van een cao: wat op papier staat, daar heb je recht op. Maak daar gebruik van!

AFSTEMMEN WERK EN PRIVÉ

Het is belangrijk dat je werk en privé goed op elkaar kunt afstemmen. Al is het alleen maar om het plezier in je werk te behouden. De cao biedt handvatten om dit te kunnen doen.

Volgens de cao geldt voor de AGF-branchen in geval van een fulltime aanstelling een gemiddelde werkweek van 36 uur, verdeeld over vijf dagen per week, berekend over drie kalendermaanden. Dit is ook het gemiddelde dat ook in veel andere sectoren geldt. Om werk en privé beter op elkaar te kunnen afstemmen, kan de werknemer in overleg met de werkgever op vrijwillige basis ook een vierdaagse werkweek afspreken. Dan wordt er fulltime (36 uur) gewerkt in vier dagen. Iets soortgelijks geldt voor de roosters. Citaat uit de cao: "De werkgever houdt bij het vaststellen van het arbeidsrooster rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, voor zover dat in redelijkheid van de werkgever gevergd kan worden. Onder persoonlijke omstandigheden wordt onder andere verstaan: zorgtaken voor kinderen, afhankelijke familieleden en naasten, religieuze dagen, alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden door de werknemer gedragen. Dus wil je iets voor jezelf geregeld hebben? Bespreek dat dan met je werkgever!

Nu heeft iedere werknemer ook recht op een werkweek minder dan het fulltime aantal uren, maar daarvoor dient

de werkgever dan wel toestemming te geven. Anders gezegd: ook minder werken is onderwerp van overleg.

BUITENGEWOON VERLOF

Ook wat betreft verlofregelingen is de cao duidelijk. Er staat precies in hoeveel vakantiedagen de werknemers krijgen, wat ze moeten doen om verlof op te nemen en welke regels gelden in geval van bijvoorbeeld ziekte tijdens vakantie. Ook de regels rond buitengewoon verlof staan in de cao vermeld. Bijvoorbeeld in geval van je eigen trouwen (2 dagen), verhuizing (1 dag), het overlijden van je partner of kind (naar billijkheid) en het overlijden van een van je ouders, schoonouders, broers, zusters of aangetrouwde kinderen (1 dag).

Maar wat nu als je partner of een ander geliefd familielid ziek wordt en zeker zal overlijden? Dan geldt dat de medewerkers recht heeft op tien dagen zogenoemd palliatief verlof waarbij hij 70 procent van het loon doorbetaald krijgt. Zo zijn er meer verlofafspraken in de cao opgenomen. Wil je weten welke? Kijk dan in de cao die je kunt vinden de website van ADN, www.agfdetailhandel.nl. Maar praat er vooral ook over met je werkgever.

OVERWERK, EN STRESS ALS GEVOLG DAARVAN VOORKOMEN

Is het gedrevenheid, onervarenheid, of de behoefte om meer geld te verdienen? Feit is dat vooral jongeren vaker overwerken. Met als gevolg hiervan dat ze soms ook meer stress ervaren. Let hier op en probeer stress zo veel mogelijk te voorkomen.

Het is belangrijk om te weten dat overwerk werkdruk kan veroorzaken. En werkdruk leidt tot stress. Dit laatste willen we natuurlijk zo veel mogelijk voorkomen.

Wat kun je zelf doen om stress als gevolg van het werk te voorkomen? Hier een aantal tips:

Maak het onderwerp in ieder geval bespreekbaar. Geef bijvoorbeeld aan wat (te veel) overwerk met je doet, zowel lichamelijk als in je sociale leven. Overleg daarom altijd met je werkgever als je problemen hebt met je werktijden. Overleg óók met je werkgever om te zorgen dat je bijtijds weet wanneer je in de komende weken moet werken. En probeer tussen het werk door regelmatig te pauzeren en maak dan zo mogelijk even een wandelingetje. Meer in zijn algemeenheid geldt dat het raadzaam is te proberen overwerk zoveel mogelijk te beperken en zoveel mogelijk om compensatie te vragen. Zie je aankomen dat je je werk niet afkrijgt, aarzel dan niet om hulp te vragen. Ook je collega's en je werkgever hebben er immers baat bij dat

je prettig werkt. Bespreek eventuele werkproblemen in het werkoverleg. Bespreek bijvoorbeeld hoe het werk beter verdeeld kan worden. Plan ook je eigen werk zo goed mogelijk en doe de meest noodzakelijke dingen eerst. Tot slot deze gouden tip: zorg voor voldoende (en actieve) ontspanning naast je werk.

ARBEIDSTIJDEN

We zeiden het al eerder: werken in de AGF-branchen is leuk. Lange dagen maken is dan ook niet erg, ook omdat het soms simpelweg onvermijdelijk is. Maar er zijn grenzen. In de wet zijn bepalingen opgenomen ter bescherming van jouw gezondheid en vrije tijd.



Dit zijn de belangrijkste regels rond arbeidstijden zoals die zijn afgesproken in de cao:

- Incidenteel (zoals in piekperiodes) mag je maximaal 12 uur per dag en 60 uur per week werken.
- Meer structureel mag je maximaal vier weken gemiddeld 55 uur per week werken.
- In een periode van 16 weken mag je maximaal 48 uur per week werken.
- Voor jongeren onder 18 jaar en zwangere en pas bevallen vrouwen gelden andere regels voor werktijden.

Kijk voor meer informatie op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl. Ook in de cao zelf vind je aanvullende informatie, bijvoorbeeld over de pauzetijden. Je vindt de cao op de website van ADN, www.agfdetailhandel.nl.



PERSONEEL

*Tips, trucs en hulpmiddelen
om duurzaam inzetbaar te blijven*

FIT EN VITAAL

Hoe vergroot je de duurzame inzetbaarheid van medewerkers van alle leeftijden? Anders gezegd: hoe hou je deze mensen fit en vitaal? Heel simpel. Door er voor te zorgen dat ze elke dag met plezier naar het werk komen.

Wist je dat ook jongere werknemers moeite hebben om fit naar het werk te komen? Onderzoek wijst dit uit. Gemiddeld een kwart van de werknemers geeft aan niet genoeg energie te hebben om elke dag weer fris en fruitig aan de slag te gaan. Opvallend is dat de helft van deze vermoeide werknemers jonger is dan 35 jaar. Een derde is zelfs onder de 30 jaar.

Het onderzoek werd uitgevoerd door Randstad en richtte zich met name op het thema gezondheid en werk. Volgens ruim de helft van de ondervraagden heeft regelmatig sporten een positieve invloed op de prestaties op de werkvloer. Bovendien vindt 88 procent dat gezond en fit blijven iemands eigen verantwoordelijkheid is, en bijvoorbeeld niet van de werkgever. Het onderzoek wijst tevens uit dat voor maar liefst 92 procent van de ondervraagden een goede balans tussen werk en privé nog belangrijker is dan sport.

FYSIEKE ÉN MENTALE FITHEID

Werkplezier is hét sleutelwoord als het gaat om de duurzame inzetbaarheid van werknemers. De uitkomsten van het onderzoek maken duidelijk dat investeren in gezond leven én in een goed evenwicht tussen werk en privé uiteindelijk voordelen heeft voor zowel werkgevers als werknemers. Ongeacht hun leeftijd.

Duurzame inzetbaarheid draait dus om zowel fysieke als mentale fitheid. Mensen die goed in hun vel zitten en af en toe met hun leidinggevende of een jobcoach open kunnen spreken over hun toekomst, werken prettiger en beter, zijn gelukkiger en verzuimen minder.

STEUNTJE IN DE RUG

Werkgevers die op deze onderwerpen bewust beleid voeren, plukken hier de vruchten van. Om hun medewerkers niet alleen gelukkig te maken maar ook gelukkiger te houden, zouden werkgevers hen een steuntje in de rug kunnen geven bij het ontdekken waar ze goed in zijn.

Toch is het bevorderen van werkplezier niet alleen een zaak van werkgevers. Werknemers kunnen een eigen bijdrage leveren door zélf aan te geven wat ze willen. In een persoonlijk ontwikkelingsgesprek bijvoorbeeld, of gewoon, tijdens informeel overleg met hun leidinggevende. Bovendien hoeft zo'n gesprek niet alleen te gaan over het carrièreperspectief. Ook de werktijden, zeggenschap over de

werkuren, zeggenschap over het werk en meer van dit soort zaken zijn van belang. Het gaat er tenslotte om dat de medewerker lekkerder in zijn vel komt te zitten, en dat hij ook in de toekomst met plezier naar het werk blijft komen. Wederom: ongeacht de leeftijd.



DUURZAME INZETBAARHEID 1

GELUKKIGE MEDEWERKERS

Werkplezier is hét sleutelwoord als het gaat om duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Wie gelukkig is – óók in zijn baan – gaat met meer plezier naar het werk. Maar hoe doe je dat, werkplezier creëren? Hier vind je tips voor gelukkige medewerkers.

Weet wat je talenten zijn. Zorg dat je op de juiste plek zit of komt binnen jouw organisatie. Zorg dat je vitaal en gezond bent en blijft. En vergroot je betrokkenheid door actief mee te praten en denken en daarmee daadwerkelijk meer zeggenschap te hebben over het reilen en zeilen binnen jouw organisatie.

Het zijn vier praktische tips die maken dat je als werknemer lekkerder in je vel komt te zitten. Ze zijn toepasbaar in elk bedrijf. Dus ook in de AGF-branch. En ze zijn ook te gebruiken door werkgevers en leidinggevend.

Hier komen ze:

- Bied indien nodig aan een nieuwe taak op je te nemen, bijvoorbeeld omdat je vindt dat sommige zaken anders of beter kunnen en vraag om de bijbehorende verantwoordelijkheden;
- Doe waar je goed in bent en vraag indien gewenst ruimte om je verder te kunnen ontwikkelen;

- Vraag om taakrotatie om afwisseling in het werk te houden, maar ook om betrokken te blijven bij andere aspecten van het werk;
- Werk samen met anderen: twee weten meer dan één en je kunt elkaar scherp en gemotiveerd houden.

Vind je het moeilijk om aan te geven wat je graag zou willen? Dat is voorstelbaar. Toch is het raadzaam het op zijn minst eens te proberen. Want echt heel moeilijk hoeft het niet te zijn. Begin bijvoorbeeld eerst eens met een vertrouwelijk gesprek met je leidinggevende. Vind je dat lastig of eng, bespreek je wensen dan eens met een collega. Misschien kan hij of zij je wel goede tips geven. Of klop aan bij de vakbond. Die beschikt over ervaren krachten die je goede tips kunnen geven of je misschien zelfs wel willen begeleiden.

Je weet: nee heb je, ja kun je krijgen. Maar dan moet je er wel om vragen. Want je weet ook: vragen staat vrij.

GOEDE BALANS TUSSEN WERK EN PRIVÉ

Een tweede randvoorwaarde voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een goede balans tussen werk en privé. Maar dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Want hoe regel je dat, zo'n goede balans? Hier vind je de bijbehorende tips.

Bij een kwart van de medewerkers is de verhouding tussen werk en privé zoek. Dit is een landelijke gemiddelde. Uit onderzoek van FHKN blijkt dat vooral medewerkers jonger dan 35 jaar hier moeite mee hebben. Heb jij ook moeite met je werktijden? Of heb je problemen om de taken op je werk te kunnen combineren met je taken thuis? Denk dan eens na over wat in jouw geval zou kunnen bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé.

We geven je zes tips:

1

Onderzoek flexibele werktijden

Onderzoek de mogelijkheden om op je werk flexibel om te kunnen gaan met de werktijden zodat die bijvoorbeeld goed aansluiten op de schooltijden van de kinderen. Of om files tijdens het woon-werkverkeer te vermijden. Of om te kunnen deelnemen aan een team-sport zoals voetbal in het weekeinde.

2

Doe aan timemanagement

Plan je werk goed, maak een efficiënte indeling van je dag en doe niet meer dan één ding tegelijk. Dit geldt zowel voor je werkactiviteiten als voor je activiteiten in je vrije tijd. Zo voorkom je dat de balans teveel naar werk of naar privé verschuift of dat er geen verschil meer zit tussen beide.

3

Praat er over

Voer gesprekken met je leidinggevende over wat zou kunnen helpen om de verhouding tussen jouw werk en privéleven gezond te houden. En stel vast hoe die verhouding er volgens jou uit ziet. Niet al je wensen zullen te realiseren zijn, maar vragen staat vrij en in goed overleg – ook met je collega's – zal meer mogelijk blijken dan je misschien verwacht.

4

Vraag vertrouwen

Vraag om het vertrouwen en de ruimte om eventuele problemen op het werk aan te kaarten. Hierdoor zullen jij en je collega's sneller (durven) aangeven wanneer een grens is bereikt. Want wanneer de grens wordt overschreden, dan wordt de kans op ziekteverzuim groter. En dat wil natuurlijk niemand.

5

Vraag om levensfasebewust beleid

Bespreek met je leidinggevende de mogelijkheden om rekening te houden met de levensfase waarin je zit. Heb je bijvoorbeeld (net) een gezin? Dan is het heel goed mogelijk dat je liever parttime werkt of je werk aanpast aan de crèche- en schooltijden. Later kun je eventueel weer meer, of op andere tijden gaan werken. Geef daarom je persoonlijke wensen aan en kijk daarnaast ook naar de levensfase waarin jouw eventuele collega's zich bevinden. Mogelijk vullen jullie wensen elkaar goed aan en hoeft de bezetting op de werkvloer niet te lijden onder wat jullie graag zouden willen.

6

Schakel een expert in

Vraag of eventueel een expert kan worden ingeschakeld die samen met jou en je collega's kijkt naar de invulling van de werktijden en het bevorderen van de balans tussen werk en privé. Mogelijk kan de expert ook adviseren over de manier waarop het werk buiten de werktijden het best kan worden losgelaten. Denk bijvoorbeeld aan mindfulness, yoga of sporten. Voor iedereen kan iets anders goed werken. Overigens kan je voor dit soort informatie ook heel goed terecht bij de vakbond.



GOEDE BALANS TUSSEN WERK EN PRIVÉ

Je bent zo oud als je je voelt, wordt wel eens gezegd. En het is waar. Vitaliteit is geen kwestie van leeftijd. En nu we het er toch over hebben: het is ook niet heel moeilijk om oudere medewerkers tot aan hun pensionering gezond, betrokken en met plezier aan het werk te houden.

Behoeftte aan goede ideeën? Ga eens gluren bij de burens. Dat kan heel leerzaam zijn, vindt ook het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Soms is een frisse blik nodig om te overzien wat er gezonder en veiliger kan binnen het bedrijf. Daarom organiseert het ministerie uitwisselingsprogramma's waarbij werkgevers en werknemers uit verschillende bedrijven bij elkaar een kijkje in de keukens werpen.

ELKE DAG BETER

Leerzaam, dit soort uitwisselingsprogramma's, zo leert de ervaring bij Koekjesbakkerij Veldt in Veenendaal. Veldt is onlangs verkozen tot het "Vitaalste bedrijf van Nederland". De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid overhandigde de bijbehorende ElkeDagBeter Award persoonlijk aan Veldt-directeur Kees Pater.

De koekjesbakkerij won eerder al de titel "Slimste bedrijf" voor het project "Regie in eigen hand" dat draait om de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers. Pater vond toen dat het roer om moest, en meende een goede toekomst te zien voor gelukkige medewerkers. Door ze meer verantwoordelijkheid te geven, meende hij dat ze ook meer werkplezier zouden beleven. Dat bleek een goede aanname, want zijn plan slaagde.

HARDLOPEN

En nu blijkt Veldt dus ook voorloper op het vlak van duurzame inzetbaarheid. Dit betekent dat het bedrijf extra veel aandacht besteedt aan gezonder leven. Bijvoorbeeld door twee keer per week met elkaar te gaan hardlopen, overigens alleen voor wie wil, want niets is verplicht. Maar ook door elke maand een ander gezond thema met elkaar te bespreken, zoals beweging, voeding en roken.

Ook bij deze aanpak is de aandacht vooral gericht op het creëren van gelukkige medewerkers. Want die hebben niet alleen meer plezier in hun werk, maar ze presteren ook beter en verzuimen minder. Daarom wordt op de werkvloer ook gesproken over onderwerpen als talenten benutten (wie functioneert het beste op welke plek?), taakrotatie (hoe houd ik mijn werk interessant en uitdagend?) en persoon-

lijke ontwikkeling (welke training of cursus heb ik nodig om minimaal bij te blijven of me verder te ontwikkelen?). Dat de aanpak het bedrijf geen wind-eieren legt, blijkt niet alleen uit de prijzen die inmiddels zijn gewonnen, maar tevens uit de bedrijfsresultaten. Net als de medewerkers staat ook Koekjesbakkerij Veldt zelf er gezond voor.



‘IEMANDS GEZONDHEID IS HET BELANGRIJKSTE DAT ER IS’

De naam verraaft wat de AGF-specialisten Rob Vaneman, zijn broer Marcel en diens oudste zoon Dennis willen zijn voor hun klanten: Het Fruitpaleis. Maar voor hun medewerkers zijn ze vooral een fruitparadijs. ‘Los van de scholieren als tijdelijke krachten, denk ik dat de laatste 20 jaar niet meer dan drie vaste medewerkers voortijdig zijn vertrokken.’ Welk geheim gaat hier achter schuil?

Vooropgesteld: de klant staat bij Het Fruitpaleis met stip op nummer 1. Maar heel dicht daarachter scoort het personeel een absolute tweede plek. ‘Zonder gemotiveerd personeel kan je ook de klant niet goed bedienen’, is de overtuiging van Rob Vaneman. ‘Daarom moet de sfeer goed zijn en blijven, en moeten de medewerkers weten waar ze over praten. Iedereen die bij ons binnenkomt, zelfs de scholieren, krijgt daarom een opleiding voedingsadviseur. En we verzorgen voor hen op locatie een eigen verkooptraining. Het hele pakket gooien we er tegenaan. Dat is goed voor hen, en daarmee ook voor ons. Zij leren

hier bijvoorbeeld op tijd komen, sociaal worden en met mensen omgaan. Heel gek: die tieners die thuis niets lijken te kunnen, blijken hier opeens vanalles te kunnen.’

VAN 15 TOT 60 JAAR

Het Fruitpaleis heeft niet alleen een winkel in ter Aar, maar bedient ook dertien markten in de directe omgeving. Dat doen de drie Vanemannen samen met zo’n dertig medewerkers. Scholieren en vaste (deeltijd)krachten, in leeftijd variërend van 15 tot bijna 60 jaar. ‘Het is hard werken’, erkent Rob Vaneman, ‘maar daar staat tegenover

Rob Vaneman: ‘Wordt het voor de ouders allemaal een beetje teveel, dan staat het ze vrij om minder te gaan werken’



dat we een goed salaris betalen en veel vrijheid bieden. Dus als iemand een tijdje in de winkel wil staan in plaats van op de markt of andersom, dan regelen en ruilen ze dat zelf. Daar kom ik niet tussen. Of opteert iemand een tijdje voor snijwerk, dan is dat ook goed. Ze zijn allround en kunnen het allemaal.’

GEZOND MAAR PITTIG

En hoe gaat de onderneming met de oudere krachten om? ‘In principe net als met ieder ander’, aldus Vaneman. ‘Het is zoals gezegd best pittig werk. Maar niettemin ook heel gezond. We bewegen veel en hoeven bij wijze van spreken niet naar de sportschool. Wordt het voor de ouders onder ons toch allemaal een beetje teveel, dan staat het ze vrij om minder te gaan werken. Dat is geen enkel probleem. Vaak kan dat ook

financieel. Want met het stijgen van de leeftijd wordt de hypotheek doorgaans wat minder en kan er ook minder gewerkt worden. Ik zeg altijd: je mag hier werken maar het moet niet. Zolang het maar wel met plezier gebeurt. Anders liever niet. Ik hoor gelukkig nooit een onvertogen woord en we hebben nauwelijks verloop, dus het zal allemaal wel goed zitten.’

GEZONDHEIDSCHECK

Het Fruitpaleis heeft alle medewerkers onlangs een gratis gezondheidscheck aangeboden. De Brancheorganisatie voor de ambulante handel (BOAH) bood die mogelijkheid op basis van subsidie van de overheid. ‘Deelname was vrijwillig, en ik denk dat zo’n 85 procent van onze mensen heeft deelgenomen. Daar ben ik blij om.

**'Zonder gemotiveerd
personeel kan je ook de
klant niet goed bedienen'**



Je wordt er tenslotte alleen maar wijzer van. Je ogen en oren worden nagekeken, je longen en hart, je bloeddruk en cholesterol... allemaal zaken waarvoor ik zelf niet zomaar naar de dokter zou gaan.'

'Je doet zoiets als dit natuurlijk vanuit het belang van het personeel', vervolgt hij. 'Iemands gezondheid is het belangrijkste dat er is. De uitslagen waren overigens strikt vertrouwelijk en werden alleen aan de betreffende persoon zelf meegedeeld. Dus het enige wat ik heb meegekregen, is de uitslag van mijn eigen onderzoek en dat mijn broer nu een bril heeft.'



MVO

*Milieubewust en
maatschappelijk verantwoord*

LEKKER DUURZAAM

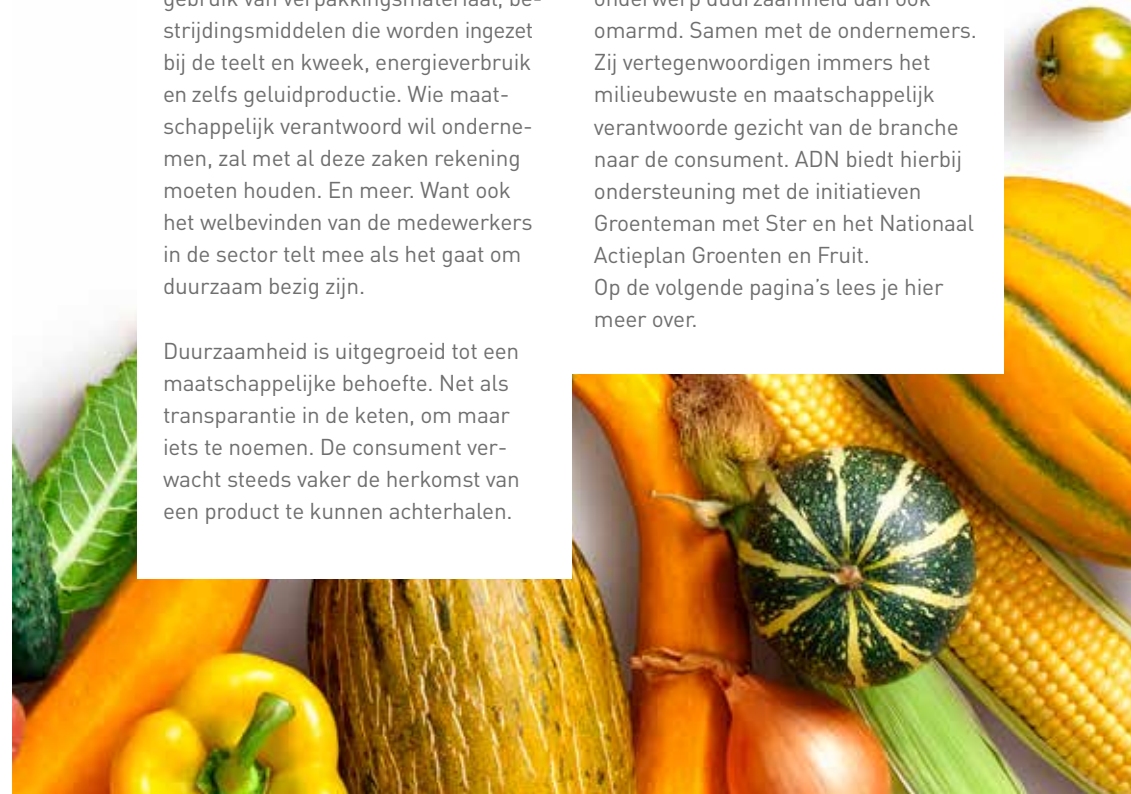
Duurzaam denken. Groen ondernemen. Aandacht voor mens en milieu. Geen bedrijf of organisatie kan er tegenwoordig nog omheen: maatschappelijk verantwoord ondernemen. In de AGF-branche vinden op dit vlak mooie initiatieven plaats: Groenteman met Ster en het Nationaal Actieplan Groenten en Fruit.

De AGF-branche is vanwege de producten waar het om draait van zichzelf al gezond en ook anderszins goed voor de mens. Zou je denken. Maar natuurlijk spelen er ook vraagstukken als het gebruik van verpakkingsmateriaal, bestrijdingsmiddelen die worden ingezet bij de teelt en kweek, energieverbruik en zelfs geluidproductie. Wie maatschappelijk verantwoord wil ondernemen, zal met al deze zaken rekening moeten houden. En meer. Want ook het welbevinden van de medewerkers in de sector telt mee als het gaat om duurzaam bezig zijn.

Duurzaamheid is uitgegroeid tot een maatschappelijke behoefte. Net als transparantie in de keten, om maar iets te noemen. De consument verwacht steeds vaker de herkomst van een product te kunnen achterhalen.

Zeker wanneer het gaat om biologische producten, waar steeds meer vraag naar is.

De brancheorganisatie ADN heeft het onderwerp duurzaamheid dan ook omarmd. Samen met de ondernemers. Zij vertegenwoordigen immers het milieubewuste en maatschappelijk verantwoorde gezicht van de branche naar de consument. ADN biedt hierbij ondersteuning met de initiatieven Groenteman met Ster en het Nationaal Actieplan Groenten en Fruit. Op de volgende pagina's lees je hier meer over.



GROENTEMAN MET STER

In navolging van de slagers- en bakkersbranche is de brancheorganisatie ADN begin 2016 gestart met de verkiezing Groenteman met Ster. Deze titel wordt uitgereikt aan 'ambachtelijke' groente- en fruitspeciaalzaken die zich onderscheiden door uitstekende prestaties op het gebied van kwaliteit, service, organisatie en klantgerichtheid.

Het initiatief draait om het behalen van sterren. Maar eigenlijk dient de verkiezing een veel belangrijker doel. Dat is om het inzicht van de ondernemer in zijn eigen onderneming te verbeteren. Het is dan ook een "strijd" zonder verliezers. Er valt immers niets te verliezen. Er valt alleen maar te winnen. Daarom worden er ook geen nummers één, twee of drie gekozen.

Het gaat erom dat G&F-ondernemers de uitdaging aangaan met zichzelf en samen met hun medewerkers bouwen aan een sterwaardige speciaalzaak. Hier steekt direct al één van de diverse maatschappelijk verantwoorde c.q. duurzame componenten de kop op: Groenteman met Ster draait niet alleen om betere ondernemers, maar ook om gekwalificeerde en tevreden medewerkers. Het gaat immers óók om onderlinge samenwerking, team-

prestaties en gezamenlijke toekomstvisies. Het is hiervoor onvermijdelijk dat er in teamverband wordt overlegd. Dat draagt bij aan betere arbeidsverhoudingen.

VEEL VOORDELEN

Wie deelneemt aan Groenteman met Ster kan één tot drie sterren verdienen. Deze worden toegekend na maandenlange nauwkeurige en professionele beoordelingen door deskundigen. De organisatie is in handen van de brancheorganisatie AGF Detailhandel Nederland (ADN); Foodbase in Wageningen verzorgt professioneel, onafhankelijk en objectief de uitvoering van de verkiezing Groenteman met Ster.

Deelname aan de verkiezing kent diverse voordelen. Ten eerste draait Groenteman met Ster om alle aspecten van het ondernemerschap.

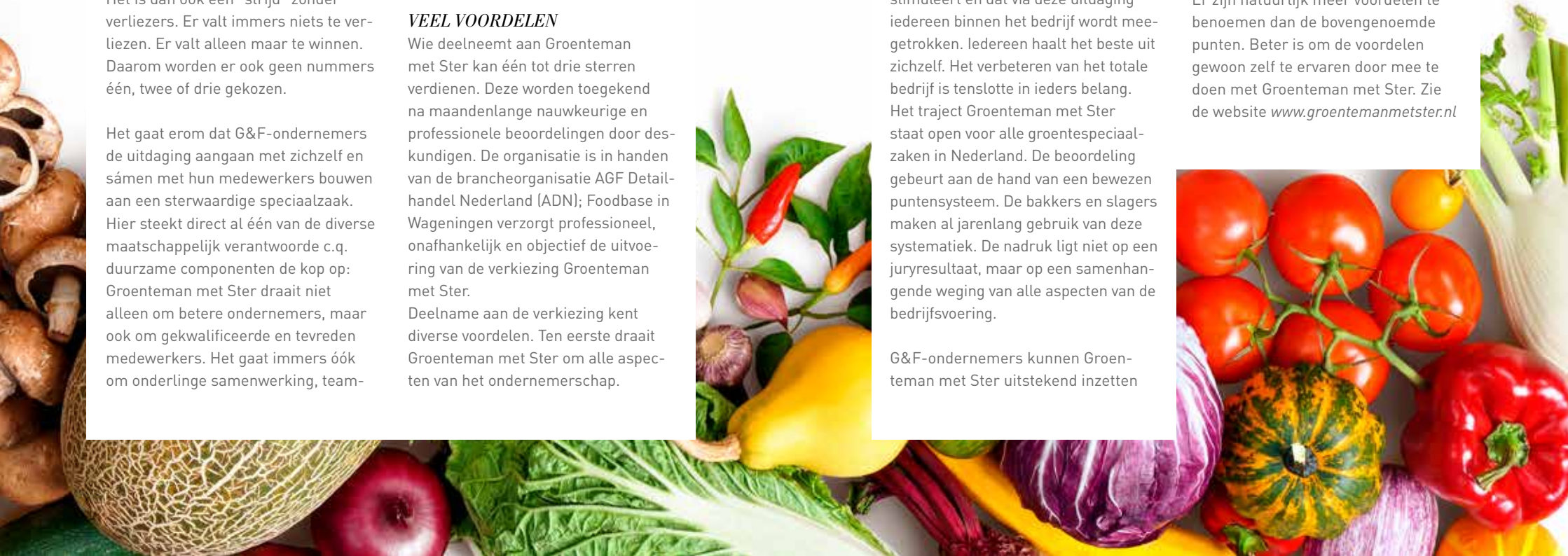
Aan de 'achterkant' van het bedrijf wordt gekeken naar personeelsmanagement, financiën, product & proces, bedrijfshygiëne en productkwaliteit. Aan de 'voorkant' naar beleving in de winkel, uitstraling van de producten, passie en kennis bij de medewerkers, en klanttevredenheid.

Een Groenteman met Ster-traject is een echte teamprestatie. De ervaring leert dat het de teambuilding stimuleert en dat via deze uitdaging iedereen binnen het bedrijf wordt meegetrokken. Iedereen haalt het beste uit zichzelf. Het verbeteren van het totale bedrijf is tenslotte in ieders belang. Het traject Groenteman met Ster staat open voor alle groentespeciaalzaken in Nederland. De beoordeling gebeurt aan de hand van een bewezen puntensysteem. De bakkers en slagers maken al jarenlang gebruik van deze systematiek. De nadruk ligt niet op een juryresultaat, maar op een samenhangende weging van alle aspecten van de bedrijfsvoering.

G&F-ondernemers kunnen Groenteman met Ster uitstekend inzetten

als marketinginstrument. Vanaf het moment van inschrijven raken niet alleen de medewerkers, maar ook de klanten betrokken bij het traject. Bijvoorbeeld door hen suggesties te vragen en ze via social media in beweging te brengen. Betrokkenheid van klanten betekent klantentrouw op de langere termijn. Daarnaast is mond tot mond reclame de goedkoopste en meeste effectieve manier van reclame maken.

Er zijn natuurlijk meer voordelen te benoemen dan de bovengenoemde punten. Beter is om de voordelen gewoon zelf te ervaren door mee te doen met Groenteman met Ster. Zie de website www.groentemanmetster.nl



‘NIET MEEDOEN AAN GROENTEMAN MET STER IS JEZELF TEKORT DOEN’

Gerrit Krebaum en zijn vrouw hebben hun groenten- en fruitbedrijf volledig zelf opgebouwd. Wat begon als fruitverkoop aan huis, is uitgegroeid tot een AGF-landwinkel die werk biedt aan veertien mensen. De reden van het succes? Krebaum luistert naar de wensen van zijn klanten. Maar ook naar de mening van deskundigen. Zijn deelname aan Groenteman met Ster vindt hij dan ook niet meer dan logisch.

Hoewel de AGF-landwinkel De Braacken Groenten en Fruit zich in het buitengebied van Goirle bevindt, hebben de klanten de reis er naartoe er graag voor over. En nog steeds melden zich bijna dagelijks meer klanten, want de winkel blijft maar groeien. ‘Er is kennelijk nog altijd ruimte voor een AGF-specialist’, denkt Krebaum.

Het begon allemaal in 1993 toen hij als bedrijfsleider de kans kreeg het fruitteeltbedrijf De Braacken, vernoemd naar de grond, over te nemen. ‘Dat heb ik gedaan’, vertelt hij, ‘maar ik wilde dingen wel anders doen en de klant zelf



Gerrit Krebaum over Groenteman met Ster:
‘De klant ziet het niet maar merkt het wel’



bedienen. Dus werd het een landwinkel waar twee slogans hoog in het vaandel worden gevoerd: “Vers van het land direct naar de klant” en “Vers en kwaliteit voor een gezonde prijs”. Met dit laatste bedoel ik vooral een eerlijke prijs, zowel voor de consument als voor de producent. Want in dat almaal goedkoper goedkoper geloof ik niet. Daar wordt niemand beter van.’

SOEP EN MAALTIJDEN

Hij is altijd goed naar zijn klanten blijven luisteren. ‘Toen de vraag kwam waarom ik niet ook groenten verkocht, ben ik lokale producten erbij gaan verkopen.

Toen ze daarna om gesneden groenten vroegen, zijn we gaan snijden en rauw-kostsalades gaan maken. Inmiddels koken we zelfs soep en maaltijden. Dat had ik nooit verwacht te zullen gaan doen. Waarom dan toch? Omdat de markt verandert en de klant er om vraagt. Daar moet je op inspelen. Niet de grootste en sterkste overleeft de evolutie, maar degene die zich het beste aanpast.’

WAKKER DIER

Krebaums deelname aan Groenteman met Ster (hij heeft één ster) past volledig in zijn visie als ondernemer. ‘Ik ben een wakker dier’, zegt hij. ‘Ik kijk goed om me heen. Maar hoe meer je leert, des te beter besef je dat je weinig weet. Daarom ben ik voor kennis delen.

Dat is niet altijd leuk, want het kan heel confronterend zijn om anderen in je bedrijf te laten kijken, maar het is wel leerzaam.’

De kritische blikken van de deskundigen van Groenteman met Ster zijn leerzaam gebleken. ‘Ik schaam me er niet voor dit zeggen, maar ik had bijvoorbeeld nog nooit van de Hygiënecode gehoord. We werkten wel hygiënisch, maar dat was op eigen gevoel. Nu is de hygiëne beter gewaarborgd.’

Andere leerzame tips kreeg hij op het gebied van personeelsbeleid, onder meer in het advies om regelmatig werk-overleg te houden. ‘Dat doen we nu eens in de acht weken, ’s avonds, met een borrel erbij. Ik probeer er vaak ook een scholingsmoment van te maken met een externe deskundige als spreker.

‘Niet de grootste en sterkste overleeft de evolutie, maar degene die zich het beste aanpast’

En verrassend: iedereen vindt het hartstikke leuk en is er altijd. Dat is prettig voor alle partijen. De medewerkers raken meer betrokken en houden plezier in het werk. Hierdoor heb je minder verloop.’

JE MERKT HET

Krebaum beoordeelt Groenteman met Ster als ‘iets dat plaatsvindt aan de achterkant van de winkel: de klant ziet het niet maar merkt het wel. De uitstraling van de winkel, het plezier en de deskundigheid van het personeel, zelfs in de marketing merk je het. En het is natuurlijk fijn om te kunnen zeggen dat je als AGF-specialist een ster hebt. Daarom zeg ik: niet meedoen aan Groenteman met Ster is jezelf tekort doen.’



NATIONAAL ACTIEPLAN GROENTEN EN FRUIT

Groenten en fruit zijn niet alleen lekker, maar vooral ook heel gezond. En dat is goed voor iedereen die ze eet. Het is dan ook een “opdracht” voor de AGF-branche om de consumptie van groenten en fruit te bevorderen. Het Nationaal Actieplan Groenten en Fruit helpt hierbij.

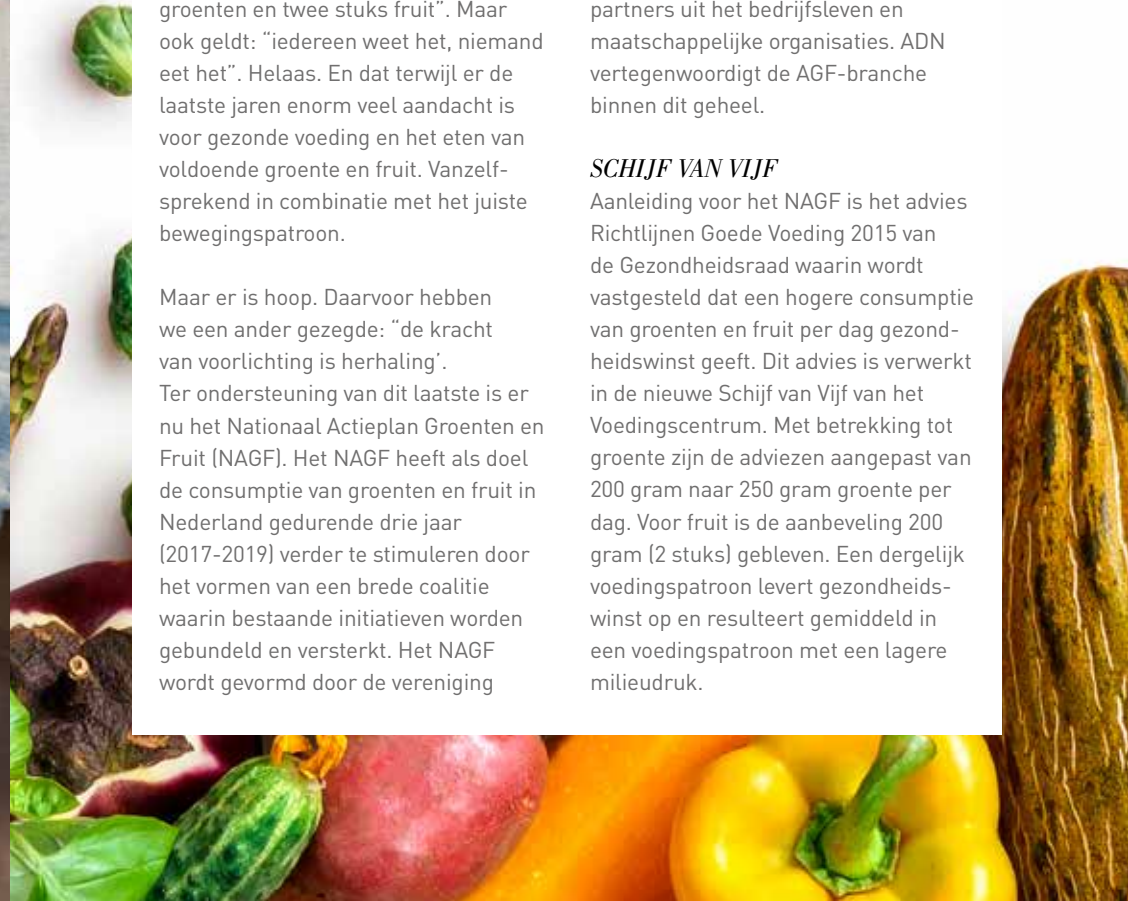
Het overgrote deel van de bevolking kent de slogan “eet per dag twee ons groenten en twee stuks fruit”. Maar ook geldt: “iedereen weet het, niemand eet het”. Helaas. En dat terwijl er de laatste jaren enorm veel aandacht is voor gezonde voeding en het eten van voldoende groente en fruit. Vanzelfsprekend in combinatie met het juiste bewegingspatroon.

Maar er is hoop. Daarvoor hebben we een ander gezegde: “de kracht van voorlichting is herhaling”. Ter ondersteuning van dit laatste is er nu het Nationaal Actieplan Groenten en Fruit (NAGF). Het NAGF heeft als doel de consumptie van groenten en fruit in Nederland gedurende drie jaar (2017-2019) verder te stimuleren door het vormen van een brede coalitie waarin bestaande initiatieven worden gebundeld en versterkt. Het NAGF wordt gevormd door de vereniging

GroentenFruit Huis, het ministerie van Economische Zaken en diverse partners uit het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. ADN vertegenwoordigt de AGF-branche binnen dit geheel.

SCHIJF VAN VIJF

Aanleiding voor het NAGF is het advies Richtlijnen Goede Voeding 2015 van de Gezondheidsraad waarin wordt vastgesteld dat een hogere consumptie van groenten en fruit per dag gezondheidswinst geeft. Dit advies is verwerkt in de nieuwe Schijf van Vijf van het Voedingscentrum. Met betrekking tot groente zijn de adviezen aangepast van 200 gram naar 250 gram groente per dag. Voor fruit is de aanbeveling 200 gram (2 stuks) gebleven. Een dergelijk voedingspatroon levert gezondheidswinst op en resulteert gemiddeld in een voedingspatroon met een lagere milieudruk.



‘GEZOND ETEN KAN IK IEDEREEN AANRADEN’

De markt voor gezonde producten is booming, merken ze bij AGF-specialist Gijs van de Hoef. Toen ze in 2013 de zaak volledig verbouwden, wisten ze niet dat ze in 2016 weer aan de slag moesten om onder meer de smoothies nóg meer ruimte te geven. En wie weet wat er de komende jaren allemaal nog meer op stapel staat?!

Detox-kuren. Lifestyle reset-pakketten. Slow juice-kuren. Maar ook lekkere smoothies en gezonde maaltijden. En niet te vergeten de van zichzelf al lekkere en gezonde aardappelen, groenten en fruit. Het zijn maar enkele voorbeelden uit het brede pakket gezonde producten uit de zelfbedieningswinkel van vader, moeder en dochter Van de Hoef in Veenendaal. In de bediening zelf werken drie mensen. Maar daarachter gaan nog eens een kleine twintig medewerkers schuil die er voor zorgen dat er kan worden ingespeeld op de nog altijd toenemende vraag.



Christine van de Hoef:

‘Klanten komen vaak zelf met vragen, bijvoorbeeld over advies voor een gezonde maaltijd met minder koolhydraten’

SPEERPUNTEN

Speerpunten van het NAGF zijn het bevorderen van het eten van meer groenten en fruit op meer eetmomenten. Dat betekent meer groenten in de horeca; groenten op het kinderdagverblijf; groenten en fruit in de schoolkantine en meer werkgroenten en werkfruit. Om dit alles te ondersteunen is inmiddels gestart met onder meer de actie Ga voor Kleur. Rudolph van Veen, de vooral van TV bekende Meesterkok en Meesterpatissier, omschreef als ambassadeur van het NAGF bij de lancering de inhoud van de actie als volgt: ‘Het is niet alleen leuk om te variëren met verschillende kleuren groenten en fruit, het is ook erg gezond! Eet dus zoveel mogelijk verschillende kleuren, zo weet je zeker dat je goed bezig bent.’

Volg de ontwikkeling op de website www.nagf.nl.



Sporten, afvallen, gezond eten... het zijn de klanten zelf die vaak met de vraag komen. ‘Bijvoorbeeld wat wij adviseren voor een maaltijd met minder koolhydraten’, vertelt dochter Christine van de Hoef. ‘Daar gaan wij dan mee aan de slag. Toevallig vinden we dit ook heel leuk om te doen, want je kunt op dit vlak nog steeds veel zelf ontwikkelen. Nog lang niet alles is er. Daarom lezen we veel boeken over gezond eten en leven – inmiddels hebben we een hele bibliotheek vol – en we lezen veel onderzoeken uit de VS. Daar lopen ze op dit gebied flink op ons voor.’



‘Het is een interessante ontwikkeling die voorlopig de nodige uitdagingen blijft bieden’

PERSONEEL MEENEMEN

Goed inspelen op de vraag vergt veel tijd en energie. Van de Hoef: ‘Soms zijn we zo druk met inlezen, uitwerken en recepten samenstellen, dat we bijna zouden vergeten om onze medewerkers hier in mee te nemen. Maar uiteindelijk komt dat altijd goed. Zeker nu we met enige regelmaat avonden plannen waarin we onze medewerkers vertellen over ontwikkelingen en hoe we daar met z’n allen op kunnen inspelen.’ Voordat wij bepaalde producten en pakketten introduceren, proberen we deze eerst zelf uit. Lekker hoor. Gezond eten kan ik iedereen aanraden. Maar we proberen het ook uit om te zien of alle verhoudingen en aantallen kloppen. Want soms is bijvoorbeeld het aantal liters in een sapkuur gewoonweg te veel, maar soms ook te weinig en hou je honger. Dan passen we het uiteraard aan. Bovendien hebben we ook nog de feedback van onze klanten. Die komen inmiddels uit de hele regio. En we hebben ook een webshop, maar vooralsnog bezorgen we alleen in Veenendaal.

Complete maaltijden, kuren en meer van dat soort pakketten.

Dat we dit laatste ooit zouden gaan doen, hadden we van tevoren niet durven bedenken. Het is tekenend voor hoe snel de ontwikkelingen gaan.’

ONTWIKKELINGEN GAAN DOOR

En de ontwikkelingen gaan door. Om in te spelen op de gezondheidstrend is de winkel in 2013 ingrijpend verbouwd om de producten goed te kunnen presenteren. ‘Dan denk je voorlopig vooruit te kunnen’, aldus Van de Hoef, ‘maar in 2016 bleek het meubel voor de smoothies alweer te klein en moest er opnieuw verbouwd worden.’ Gaat zoiets straks opnieuw gebeuren? ‘Geen idee’, zegt Van de Hoef, ‘want ik kan niet in de toekomst kijken. Ik signaleer alleen een interessante ontwikkeling die voorlopig nog wel even de nodige uitdagingen blijft bieden. Zo komen er bijvoorbeeld steeds meer vragen vanuit sportscholen op ons af. Ook daar willen we natuurlijk graag op inspelen.’



PENSIOEN

Geniet, nu én later

GENIET, NU ÉN LATER

Lekker leven, lekker werken, lekker pensioen. En in alle gevallen lekker genieten. Het is daarom goed zo af en toe – ook al ben je misschien nog jong – stil te staan bij de vraag hoe jouw pensioen straks geregeld is. Kan jij na je pensionering nog steeds lekker genieten?

Pensioen is niets anders dan inkomen voor later, wanneer je niet meer werkt. Dan krijg je net als ieder ander in Nederland een AOW-uitkering van de overheid. Daar bovenop bouw je gedurende je werkzame leven een extra pensioenuitkering op. De premie hiervoor betaalt je deels zelf. Maar je werkgever betaalt ook mee.

Je pensioenpremie is zó berekend, dat je bij voldoende jaren opbouw bij je pensionering een maandelijks bedrag krijgt dat overeenkomt met het gemiddelde loon dat je in die jaren hebt verdiend. Dit geldt ook voor mensen die in deeltijd werken. Omdat zij minder werken betalen ze minder premie, bouwen ze minder pensioen op, en krijgen ze een uitkering die gebaseerd is op wat zij gemiddeld in die jaren in deeltijd hebben verdiend.

In principe ligt de pensioenleeftijd voor iedereen die geboren is na 1960 op 67 jaar. Want vanaf die leeftijd krijg je AOW. Dit heeft de overheid enkele jaren geleden bepaald. Maar als je wilt kan je ook eerder met pensioen.

Je begrijpt dat jouw 'pensioenpot' dan wel over een langere tijd moet worden verdeeld, en dat de uitkering per maand daardoor lager zal zijn.

BEDRIJFSPENSIOENFONDS DETAILHANDEL

Medewerkers in de AGF Detailhandel zijn verplicht verzekerd voor hun pensioen bij het Bedrijfspensioenfonds Detailhandel. De voorwaarden waaronder dit gebeurt zijn vastgelegd in de statuten en het pensioenreglement van het fonds. Maximaal mag 4,275 procent pensioenpremie ingehouden worden op het loon van de werknemer die pensioen opbouwt. Van de totale verplichte pensioenpremie over het loon waarover premie wordt geheven betaalt de werkgever minimaal 11,925 procent (zie www.pensioendetailhandel.nl).

De pensioenwereld is echter in beweging en over de betaalbaarheid van de pensioenuitkeringen is de laatste tijd veel te doen. Daar zal je vast over gehoord hebben. De discussie is nog altijd niet helemaal afgerond, maar redenen voor grote zorg zijn er op dit moment niet.

EERDER OF LATER MET PENSIOEN?

Zoals gezegd gaat voor de meerderheid van de deelnemers aan het Pensioenfonds Detailhandel het ouderdomspensioen op 67 jaar in. Wie wil kan ook eerder met pensioen. Maar later met pensioen kan eventueel ook.

Je kunt vanaf 55 jaar je pensioen in laten gaan. Dit heeft wel gevolgen voor de hoogte van je pensioenuitkering. Hoe eerder met pensioen, hoe lager de pensioenuitkering. Dat is omdat jouw pensioen dan over een langere periode wordt uitgekeerd. Bovendien bouw je ook geen pensioen meer op zodra je met pensioen gaat. Let wel op! Wil je eerder met pensioen gaan, dan dien je (uiterlijk) zes maanden voor de datum waarop je dit wilt contact op te nemen met de Pensioendesk van het pensioenfonds.

Je kunt overigens voor de 67ste ook gedeeltelijk met pensioen. Je blijft dan in deeltijd werken en gaat voor het overige deel met pensioen. Je kunt trouwens maar één keer kiezen om je pensioenuitkering gedeeltelijk te laten uitbetalen. Wanneer je 67 jaar oud wordt, stopt de (gedeeltelijke) pensioenopbouw en gaat je ouderdomspensioen (volledig) in.

Hiernaast is het ook mogelijk om je pensioenuitkering later in te laten gaan, maar niet later dan je 70ste verjaardag. Heb je nog vragen? Neem dan contact op met de Pensioendesk van het pensioenfonds: 0800-1972.

TROUWEN, SAMENWONEN EN MEER?

Ga je trouwen, samenwonen of kies je voor een geregistreerd partnerschap? Dan krijgt jouw partner ook pensioenrechten. Krijg je kinderen? Dan geldt voor hen hetzelfde. Wanneer je getrouwd bent, gekozen hebt voor geregistreerd partnerschap of kinderen krijgt, hoeft je deze veranderingen niet zelf door te geven. Dat doet je gemeente. Woon je samen of heb je een samenlevingscontract, meldt dit dan bij het pensioenfonds, ook wanneer je relatie stuk loopt en jullie uit elkaar gaan. Want ook dat heeft consequenties voor je pensioen.

OVERLIJDEN?

Als je overlijdt, dan gaan je pensioenrechten onder bepaalde voorwaarden over naar je partner (partnerpensioen) en kinderen (wezenpensioen). Ook in dit geval hoeven zij niets te doen. Ze krijgen automatisch bericht over het vervolg. Maar let op: mensen met een samenlevingscontract staat niet geregistreerd en moeten daarom zelf een formulier opvragen.

WERKLOOS OF ARBEIDSONGESCHIKT?

Raak je werkloos of arbeidsongeschikt? In het eerste geval stopt je pensioenopbouw. Het pensioen dat je hebt opgebouwd raak je niet kwijt. Dat blijft gewoon staan bij het Pensioenfonds Detailhandel.

Vind je later een baan in een andere branche, dan kan je het opgebouwde ouderdomspensioen overdragen naar de pensioenuitvoerder van je nieuwe werkgever. Dat heet waarde-overdracht. In het geval van arbeidsongeschiktheid neemt het pensioenfonds je verdere pensioenopbouw (gedeeltelijk) over. De hoogte hiervan is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en gaat door tot je weer aan het werk of met pensioen gaat.

COLLECTIEF OF JUIST INDIVIDUEEL?

De laatste jaren neemt de individualisering met betrekking tot pensioenen toe. Mensen sparen of beleggen dan zelf. Dit kan soms voordeliger zijn, maar dan heb je daar wel kennis voor nodig. Heb je dit niet, dan moet je je laten informeren, ook later wanneer je persoonlijke situatie wijzigt. Advies en informatie hierover is vaak kostbaar.

Dit alles maakt dat de vakbonden geen groot voorstander zijn van ingrijpende wijziging van het huidige pensioenstelsel

voor de medewerkers in de AGF-branche. Temeer omdat elke euro die momenteel in de huidige pensioenregeling wordt gestoken dankzij slimme beleggingen en andere inspanningen van het pensioenfonds bij uitkering ongeveer vier euro waard is.

MEER INFORMATIE?

We begrijpen dat je mogelijk met nog veel vragen zit. We verwezen je hiervoor al naar de website van het Pensioenfonds Detailhandel, www.pensioendetailhandel.nl. Op de site www.fhknacademy.nl vind je een e-learning over pensioenregelingen. Meer informatie over de AOW vind je op de website van de Sociale Verzekeringsbank: www.svb.nl.





DE VAKBONDEN

*Dit doet de vakbond voor
werknemers in de AGF-branche*

DIT DOET DE BOND

Ga je werken, dan word je lid van een vakbond. Dit is voor de één vanzelfsprekend, voor de ander wat minder. Twijfel jij nog? Lees dan het onderstaande over de voordelen die het vakbondslidmaatschap je kan bieden.

De naam zegt het al een beetje: vakbonden zijn er voor vakmensen. Ze komen op voor hun belangen en verdedigen die. We kennen de vakbonden allemaal van de cao's die zij afsluiten met werkgevers. Daarin staat onder meer met hoeveel procent de salarissen dat jaar omhoog gaan. Maar in de cao staat meer. Afspraken over de werktijden bijvoorbeeld. Over het aantal vakantie-dagen, over toeslagen, over veilig en gezond werken en meer. Bij het maken van deze afspraken houden de bonden de belangen van de werknemers uiteraard goed in de gaten. Dit is de reden dat FNV en CNV zo graag betrokken zijn bij de totstand-koming van de cao in de AGF-branche. Maar ook op alle andere momenten zijn ze er voor hun leden, dus ook als er even geen cao-onderhandelingen zijn.

Als vakbondslid kun je altijd bij jouw bond aankloppen met vragen. Vragen als: krijg ik wel wat ik verdien? Of: mag mijn werkgever zomaar salaris inhou-

den? En: mag ik wel zoveel uur per dag werken? Ook biedt de bond juridische hulp wanneer je problemen krijgt met je werkgever, of als je ontslagen wordt. Alle reden dus om lid te worden van een vakbond.

WAT BETEKENT DAT?

Lid zijn van een vakbond betekent dat je maandelijks contributie moet betalen. De hoogte van dat bedrag wordt vaak afgeleid als een klein percentage van je inkomen.

Stel nu dat je geen lid wordt van een vakbond. Dat scheelt jou geld. En die bond gaat toch gewoon door met cao's afsluiten en afspraken maken die gelden voor alle werknemers binnen een bepaalde sector. Of juist niet, dat kan dus ook. Maar dan vergeet je dat wanneer iedereen zo zou denken, er straks helemaal geen bonden meer zijn om op te komen voor de belangen van werknemers. En dan lever je in arbeidsvoorwaarden misschien wel meer in dan je aan contributie hebt bespaard.

Het vakbondslidmaatschap betaalt zich sowieso dubbel en dwars terug. Als je het goed doet tenminste, en gebruik maakt van wat de bonden allemaal zoal extra bieden. Ze hebben namelijk speciale ledenkortingen. Denk aan kortingen op verzekeringen, reizen, aankopen en meer. Maar ze bieden ook gratis cursussen, loopbaancoaching, financieel advies, hulp bij het invullen van je belastingpapieren enzovoort. Kijk maar eens op de sites van de bonden.

Maar het belangrijkste voordeel van het vakbondslidmaatschap is misschien nog wel dat de bond niet langer alleen maar vóór jou werkt aan een goede beloning, goede andere arbeidsvoorwaarden en goede arbeidsomstandigheden, maar dit ook doet námens jou. Want als lid heb je direct zeggenschap over de koers van de bond.

We kunnen (en willen) je geen advies geven wélke bond je het beste kan kiezen. Dat moet je zelf beslissen. Op hun websites lees je waar de betreffende bond voor staat en wat deze jou te bieden heeft. Het is belangrijk dat je je daarbij thuis voelt.

Check daarom eens de volgende websites. Zij zijn overigens tevens de afzenders van deze informatiemap, samen met de brancheorganisatie ADN en met FHKN als uitvoerder:

FNV Handel: www.fnvhandel.nl

CNV Vakmensen: www.cnvvakmensen.nl

Deze twee bonden maken graag kennis met je.



BELANGRIJKE ADRESSEN

*Belangrijke adressen voor
wie werkt in de AGF-branche*

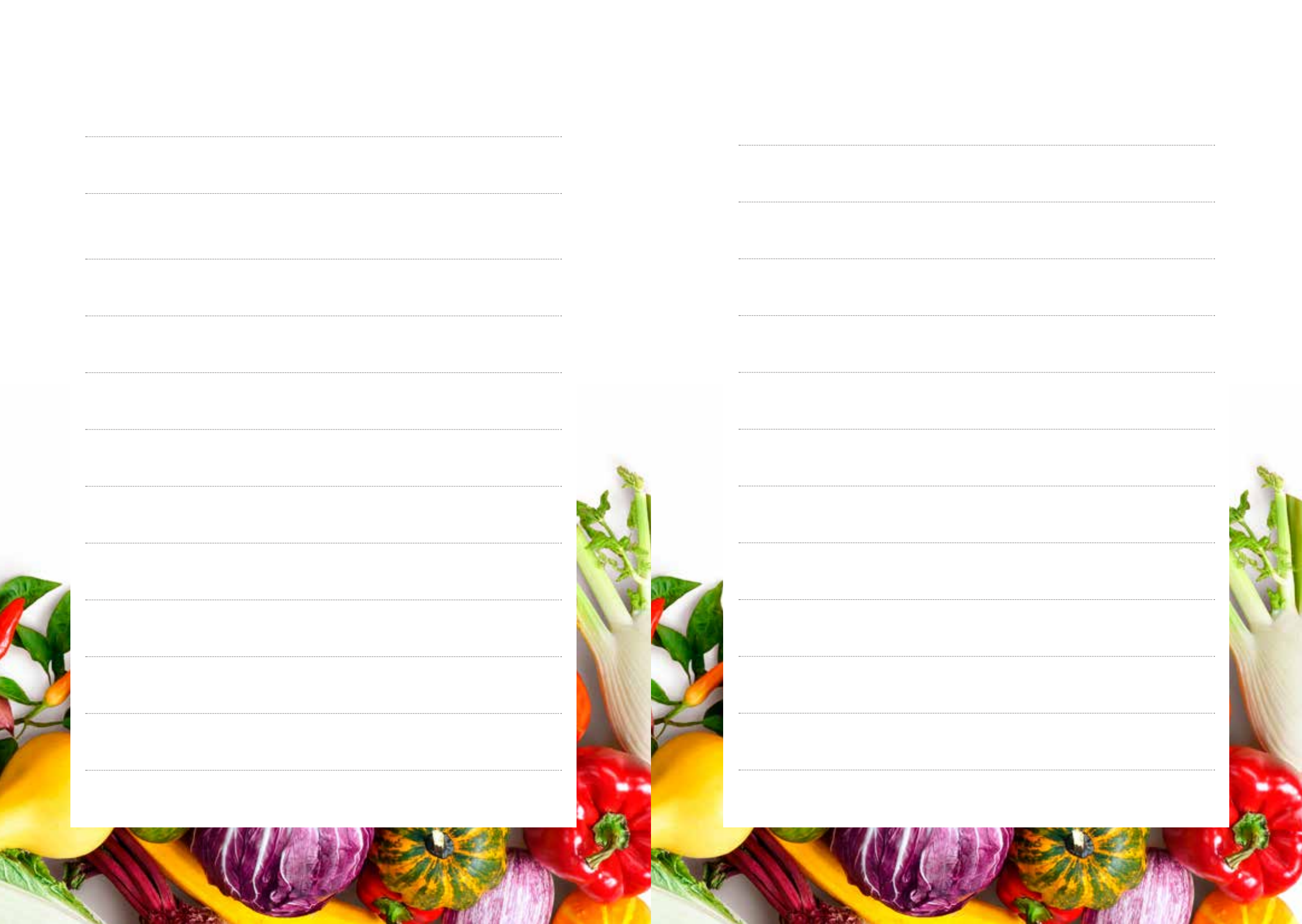
HIER MOET JE ZIJN VOOR MEER INFO

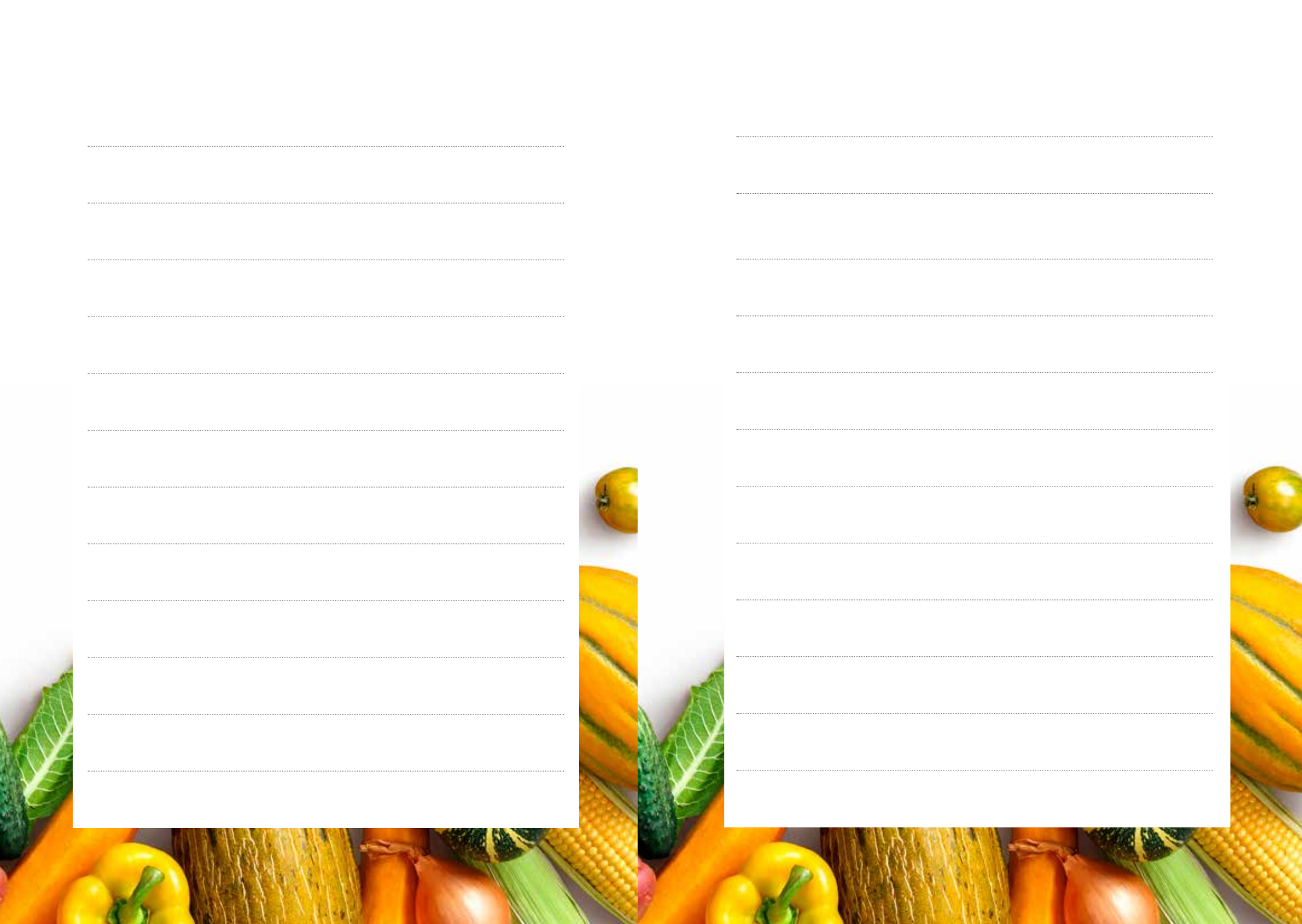
We hebben onze best gedaan om je in deze Werk Wijzer in de AGF Detailhandel uitgebreid te informeren over arbo-zaken, opleidingen, scholing, arbeidsvoorwaarden en meer. Mocht je desondanks toch nog vragen hebben of behoefte voelen aan meer informatie, dan zijn dit de adressen waar je terecht kunt.

www.agfdetailhandel.nl	de brancheorganisatie AGF Detailhandel Nederland, ADN, óók voor scholingsvragen
www.cvah.nl	de Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel, CVAH
www.fhknacademy.nl	hét platform voor bijvoorbeeld de gratis e-learning veilig werken en meer handige cursussen die je per computer kunt volgen
www.fnvhandel.nl	de vakbond
www.cnvvakmensen.nl	de andere vakbond
www.opleidingenberoep.nl	voor scholing en trainingen
www.duo.nl	voor informatie over studiefinanciering
www.s-bb.nl	kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven
www.pensioenfondsdetailhandel.nl	voor alle informatie over je pensioen, bijvoorbeeld eerder stoppen of juist langer doorgaan met werken



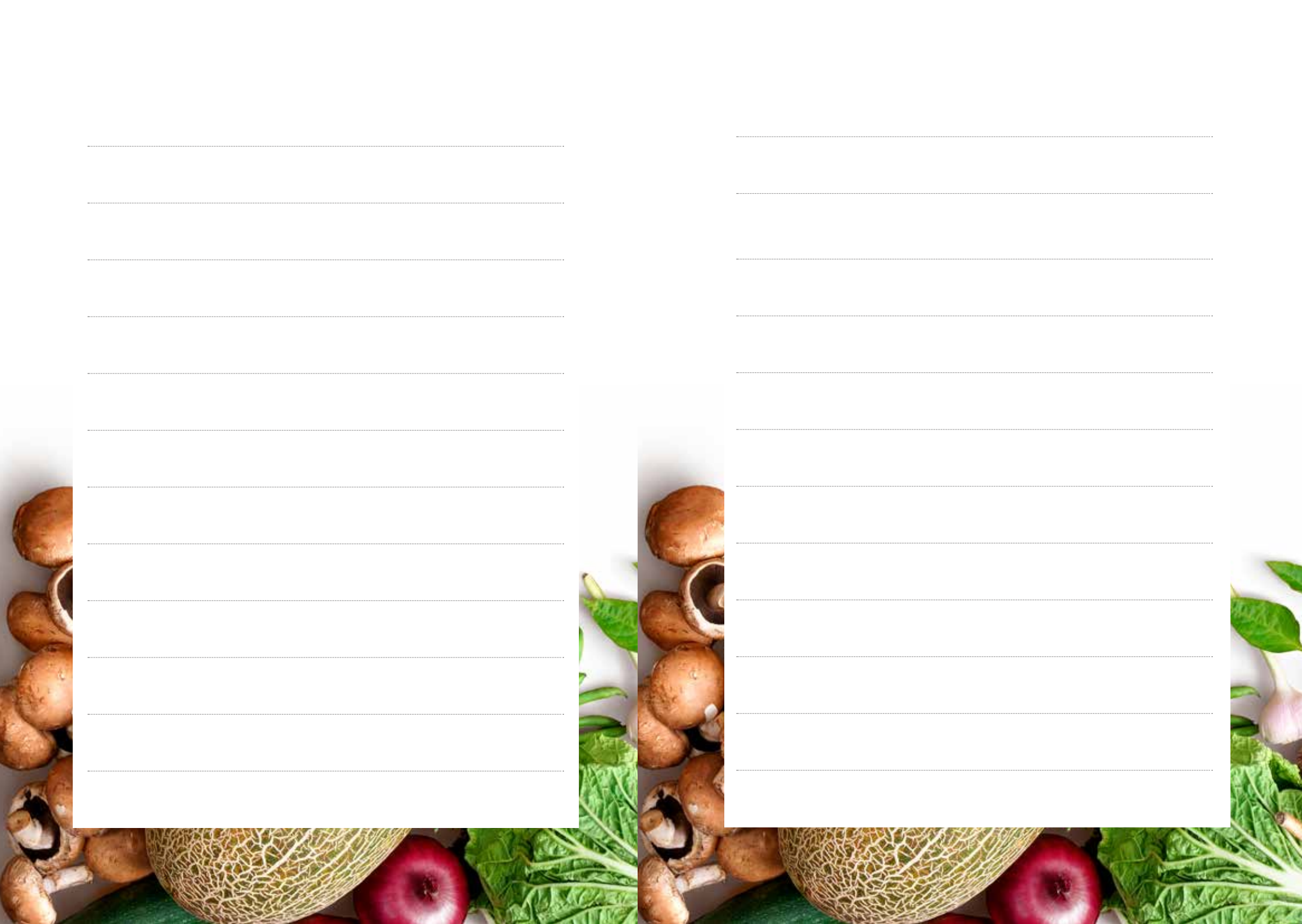
NOTITIES

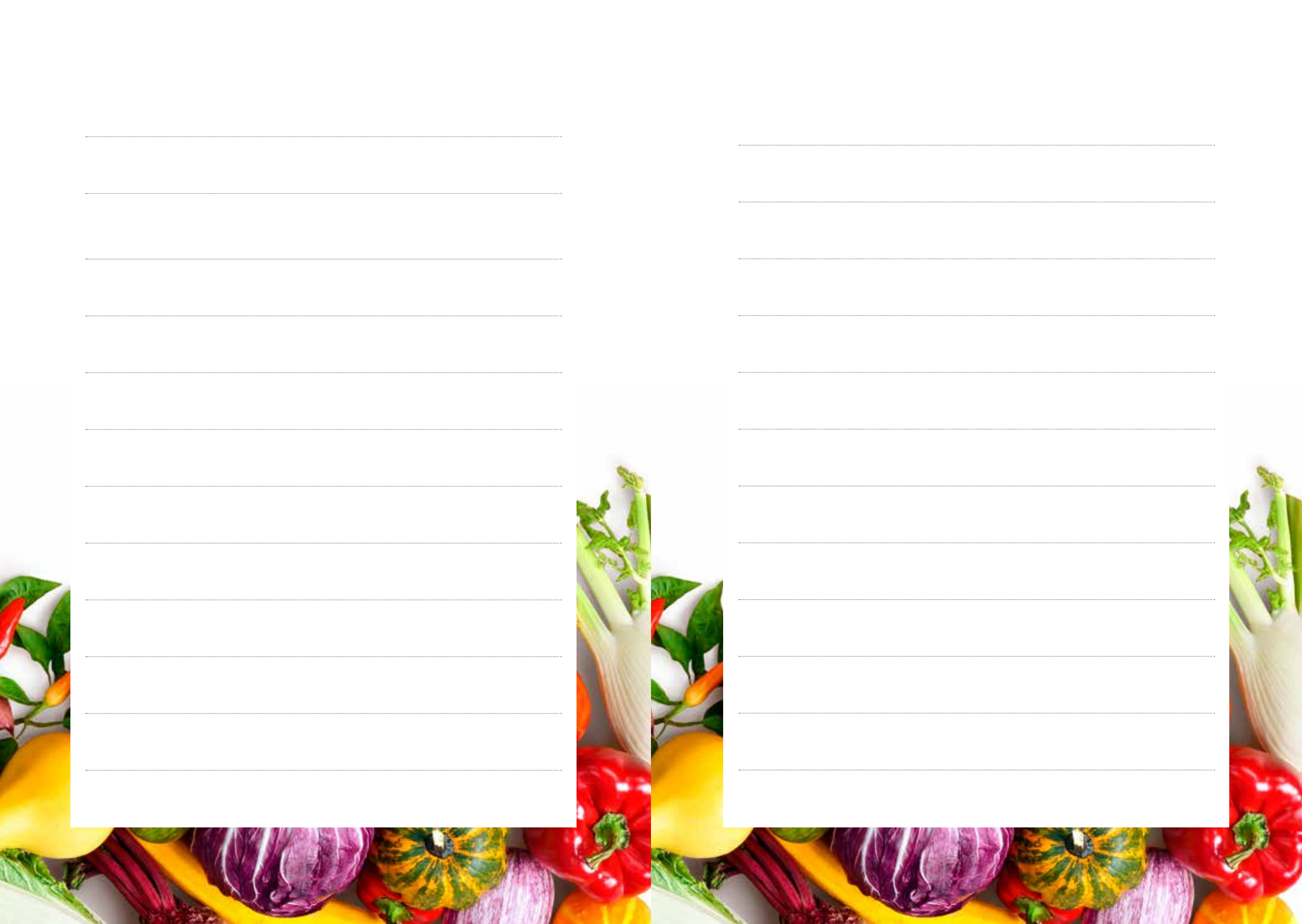


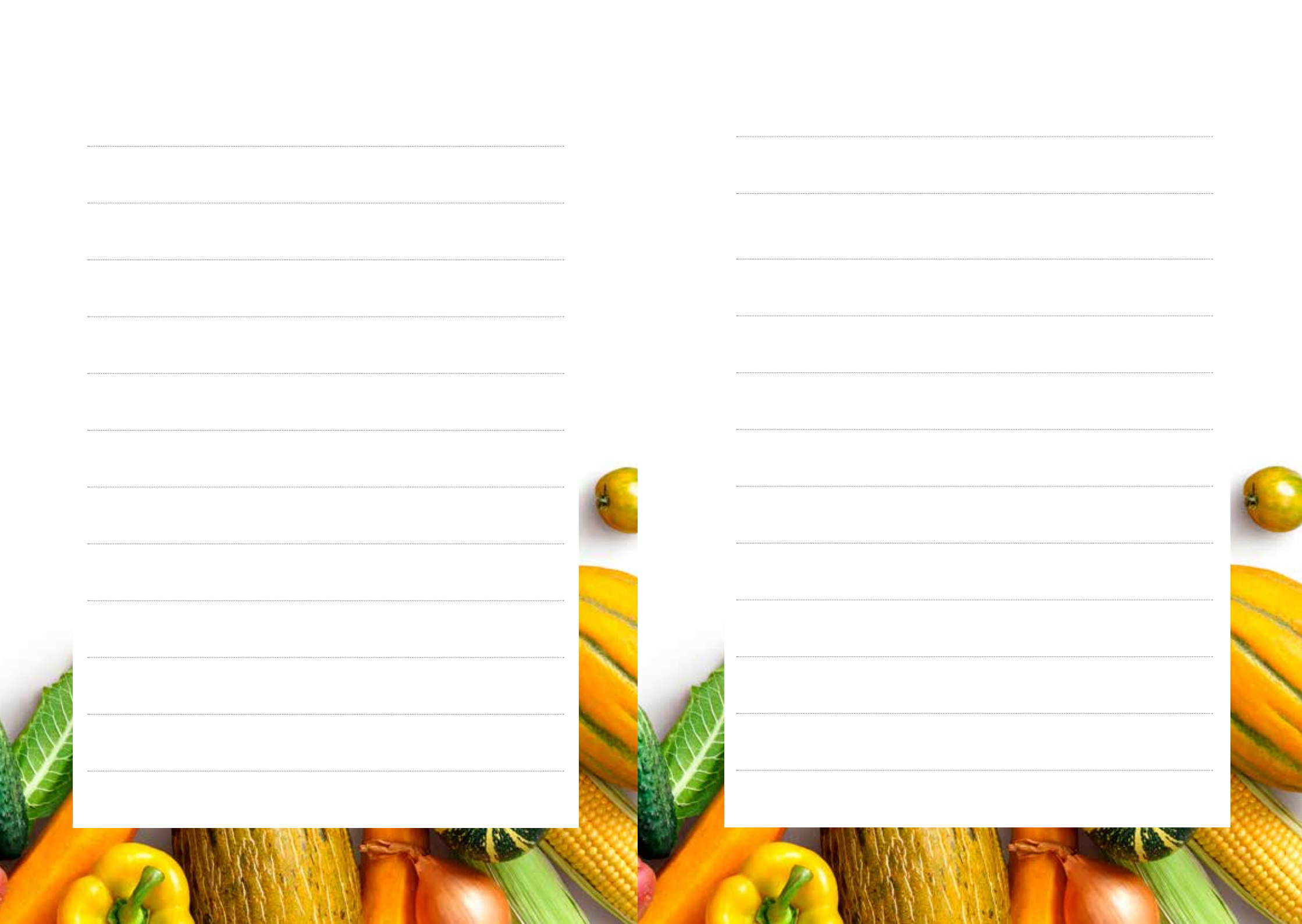


A series of ten horizontal dotted lines spanning the width of the left page, providing a guide for handwriting practice.

A series of ten horizontal dotted lines spanning the width of the right page, providing a guide for handwriting practice.



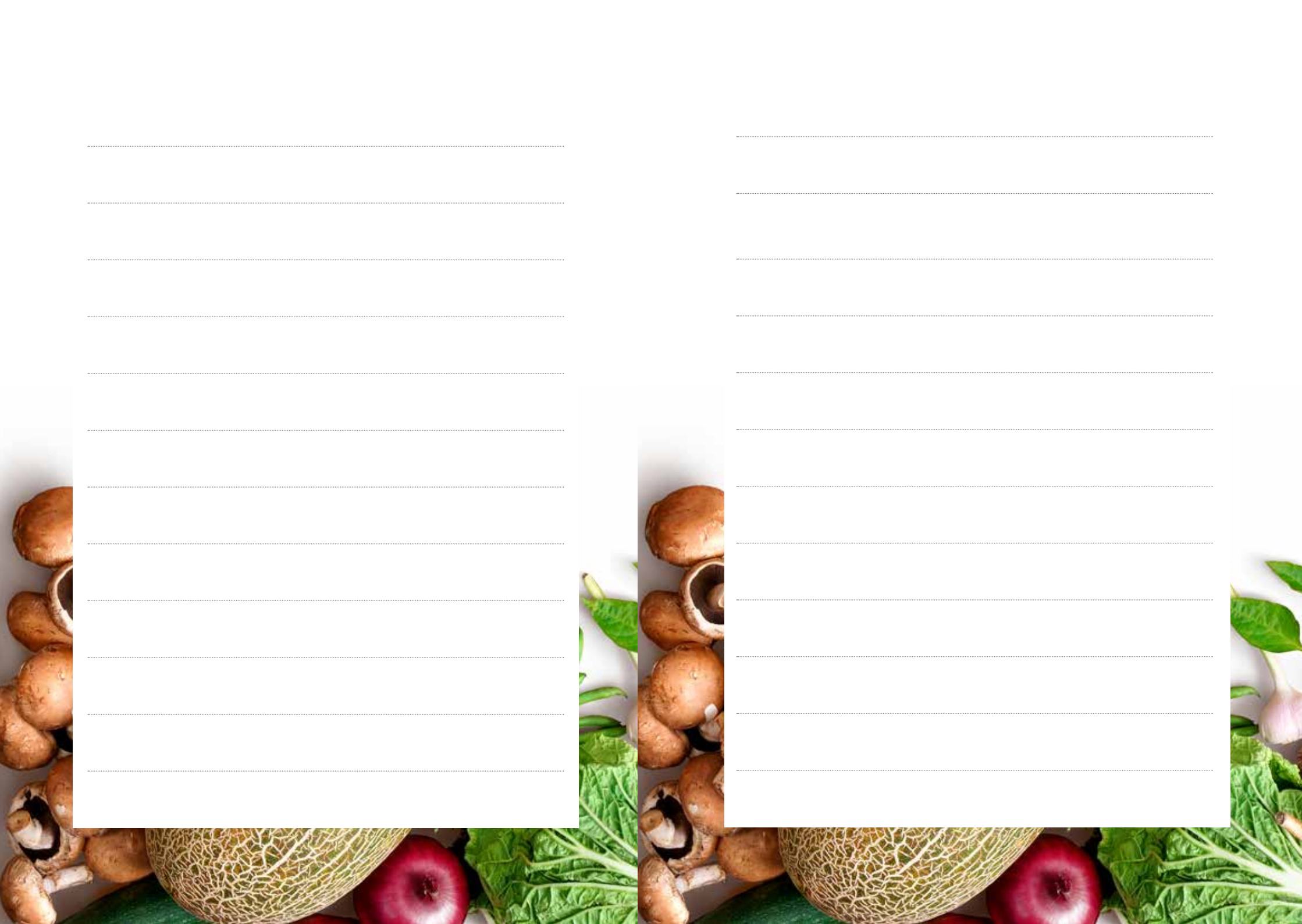


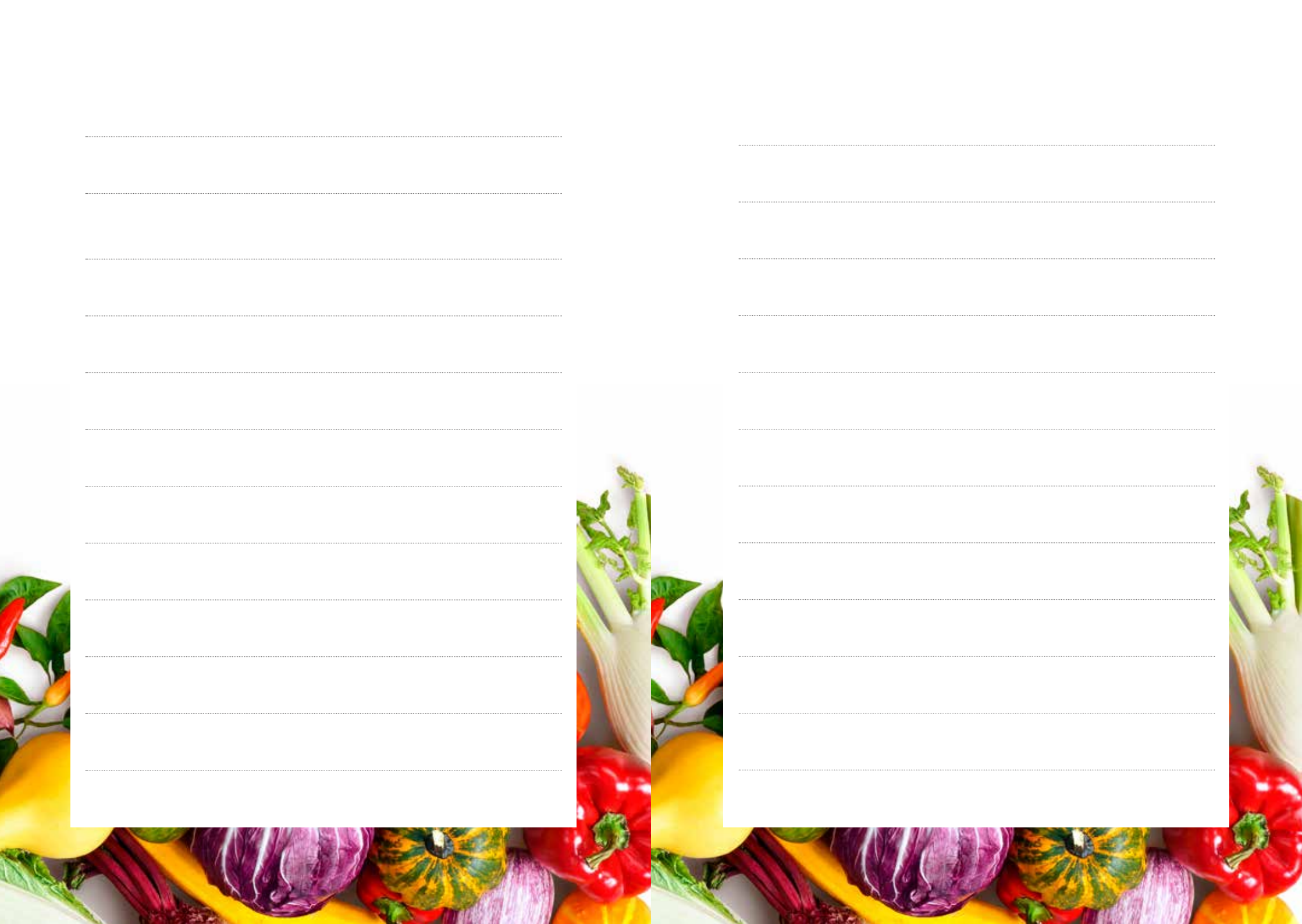


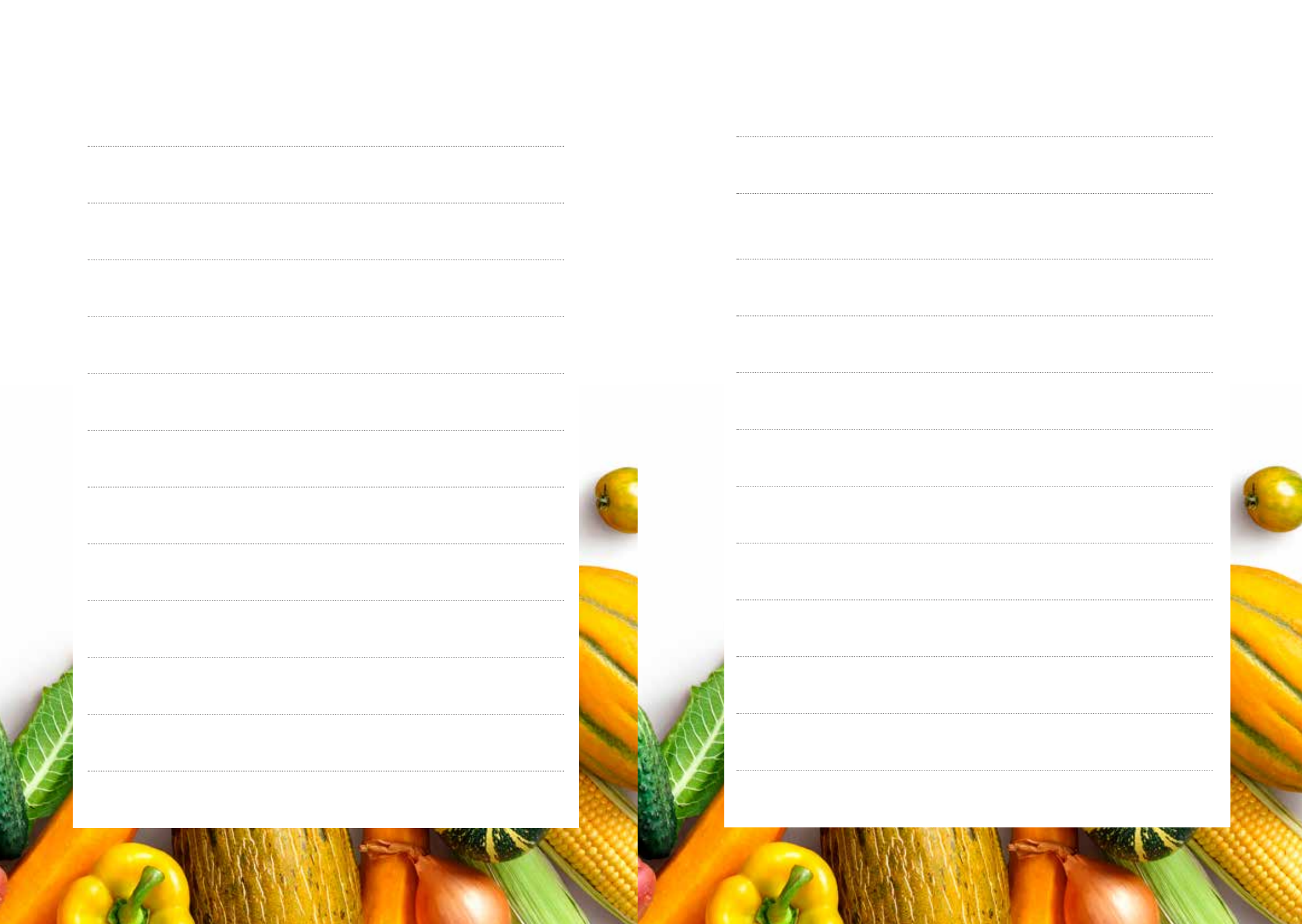
A series of ten horizontal dotted lines spanning the width of the left page, providing a guide for handwriting practice.

A series of ten horizontal dotted lines spanning the width of the right page, providing a guide for handwriting practice.









A series of ten horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

A series of ten horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

