



# **MAANDVERSLAG**

## **NOVEMBER, DECEMBER 2010 & JANUARI 2011**

### **Inleiding**

Het maandverslag heeft enige tijd op zich laten wachten. De feestdagen hebben er tussen gezeten, het nieuwe jaar is inmiddels alweer een aardig stukje op weg. Binnen het secretariaat zijn we de afgelopen periode druk geweest met een aantal belangrijke dingen. Onderwerpen die verderop dit verslag nog wel terug zullen komen. Belangrijkste is wel de personele wijziging op kantoor. Zoals jullie hebben vernomen heeft Joost ADN verlaten. Een grote uitdaging kwam plotseling op zijn pad en heeft daarvoor gekozen. De vacature(s) hebben we inmiddels wel weer ingevuld. Begin januari is een nieuwe kantoormedewerkster van start gegaan (Sandra Keegel). Zij heeft zich inmiddels via het Magazine al aan u voorgesteld. Eind februari gaat er ook een nieuwe bedrijfsadviseur van start bij ADN (Dave Kanters). Het inwerken van nieuwe medewerkers kost altijd even tijd, maar er is volop vertrouwen dat we over een maand weer op volle sterkte zijn en vertrouwen in de toekomst hebben. Naast de nieuwe medewerkers is er ook een stagiaire neergestreken bij ADN, of eigenlijk bij AGF Servicepunt (Anouk Ruijter). Zij gaat een onderzoek doen voor haar afstudeeropdracht (Commerciële Economie).

### **AGF Servicepunt**

Het AGF Servicepunt heeft het jaar 2010 goed afgesloten. Het aantal deelnemers is gegroeid het afgelopen jaar. Ook wat betreft supporters hebben we een mooie stijging weten te realiseren. Het komende jaar moeten we die lijn vast houden en proberen het aantal deelnemers verder uit te breiden.

De planning voor het komende jaar staat al voor een belangrijk deel vast. De thema's zijn bepaald en de acties voor 2011 beginnen vorm te krijgen. Verschillende supporters zijn aan de thema's gekoppeld om er op die manier meer inhoud aan te geven en het voor alle partijen nog aantrekkelijker te maken.

Belangrijke doelstelling voor het komende jaar is verder te groeien en de banden met de supporters verder te verstevigen. Het AGF Servicepunt heeft haar naam inmiddels gevestigd binnen de branche en in de keten. Financieel sluiten we het jaar goed af, zeker in vergelijking met het jaar ervoor.

Er liggen nog volop uitdagingen en mogelijkheden voor het komende jaar. Met het volledige team van bestuurders en medewerkers zullen we ons best gaan doen om het AGF Servicepunt naar een nog hoger niveau te brengen.

### **CAO**

Begin van het jaar kwam eindelijk de definitieve reactie van de vakbonden dat de achterban akkoord is gegaan met de principeafspraken. Het is een langdurig en moeizaam traject geweest, waarin we van werkgeverszijde toch goed vast hebben



gehouden aan hetgeen is besproken binnen de Ledenraad. Er is een resultaat geboekt waarin we voor 2010 de nullijn hebben vastgehouden en in 2011 (en een stukje 2012) een beperkte loonstijging hebben afgesproken. Een stijging die onder de inflatiecorrectie ligt.

Op dit moment wordt de nieuwe CAO voorgelegd aan het Ministerie (Algemeen Verbindend Verklaring). Een traject wat maximaal 8 weken duurt. Als het allemaal mee zit hebben we precies voor 1 april aanstaande de definitieve goedkeuring binnen. We zullen dan meteen de nieuwe boekjes laten drukken en deze verspreiden in de branche.

Een punt, met betrekking van de CAO, wat van werkgeverszijde nog regelmatig wordt aangedragen is de compensatie van bijzondere uren. Dit blijft voor veel werkgevers een doorn in het oog. Met name de zaterdagmiddagcompensatie is een allang achterhaalde regeling. Wij zijn ook groot voorstander om deze bepaling uit de CAO te halen, echter kan dit alleen 'afgekocht' worden. Dit afkopen gebeurt in de praktijk aan de hand van een extra loonstijging. Hierbij moet gedacht worden aan een extra stijging van rond de 2%. Dat is het in onze ogen niet waard. We hebben het ook niet uit kunnen ruilen tijdens deze onderhandelingsronde. We zullen het de volgende keer weer opnieuw aandragen.

Naast de loonaanpassing zijn er nog twee belangrijke zaken aangepast in de CAO. In de eerste plaats is het project Werkzekerheid opgenomen. Voor werkgevers van belang omdat het project zich gaat bezighouden met bedrijfsopvolging en het zoeken van potentiële opvolgers voor de groentewinkels. Daarnaast is er een aanpassing gedaan in de staffel van de functiejaren in de CAO. De functiejaren zijn naar voren gehaald (dus gunstig voor werknemers). We hebben hier echter wel bij bedongen dat deze nieuwe staffel van toepassing is voor werknemers die vanaf 1 januari in dienst zijn getreden. Voor werknemers voor die tijd blijven de oude staffels nog gelden.

### **Project Werkzekerheid**

Hierboven stond al heel kort aangegeven wat de bedoeling is van het plan werkzekerheid. Om een goed beeld te krijgen over de huidige stand van zaken binnen de branche op dit gebied, zullen er dit jaar veel bedrijven (fysiek) bezocht gaan worden. Voor deze bezoeken is een aparte vragenlijst opgesteld. Voordeel hiervan is dat we direct de beschikking krijgen over de meest actuele gegevens van onze leden (en potentiële leden). Uiteindelijk moeten we een beeld krijgen van het aantal bedrijven/ondernemers dat binnen afzienbare tijd het bedrijf over wil doen. Naast deze inventarisatie vindt gelijktijdig de zoektocht naar nieuwe ondernemers plaats. Wij verwachten deze vooral binnen de eigen bedrijven te vinden. Uiteindelijk is het de bedoeling om vraag en aanbod bij elkaar te brengen en op die manier een goede continuïteit te waarborgen binnen de branche. Natuurlijk blijft het niet alleen bij een inventarisatie. We moeten verder dan dat. Ook het begeleidingstraject moet ingevuld gaan worden de komende jaren.

Een belangrijk deel van het project zal ingevuld en uitgevoerd moeten worden door CKO. Het Werkplan van CKO is hier voor een belangrijk deel op ingericht. Het eerste jaar staat



vooral in het teken van de inventarisatie. Daarna wordt het plan van aanpak daarop afgestemd. Belangrijk onderdeel hierbij is natuurlijk de financiering. Er wordt op dit moment gekeken in hoeverre we gelden uit het VUT fonds hiervoor in kunnen zetten de komende jaren.

ADN is ook nauw betrokken bij het project. Ook onze buitendienstmedewerkers zullen bedrijven gaan bezoeken om de vragenlijsten af te nemen bij onze leden. Een prima middel om het contact te onderhouden. Daarnaast kan het project gebruikt worden om nieuwe leden te werven en deelnemers voor het AGF Servicepunt. Kortom, de bedrijfsbezoeken dienen meerdere doelen.

### **Project Leercultuur MKB**

Samen met CKO zijn we een project gestart om de 'Leercultuur' binnen de AGF branche te verbeteren. Nu is leercultuur een lastig woord voor de branche. Het gaat daarbij met name om de betrokkenheid van de medewerkers binnen de winkels. Opleiding en scholing maken hier natuurlijk een belangrijk onderdeel vanuit. Daarnaast wordt binnen het project aandacht besteed aan het totale personeelsbeleid en arbozorg. Hierbij moet gedacht worden aan het gebruik van de CAO binnen de bedrijven en het voeren van functioneringsgesprekken en het opbouwen van personeelsdossiers. Ervaring leert dat er binnen veel bedrijven nog weinig aandacht aan wordt besteed. Het creëren van extra betrokkenheid bij de medewerkers kan de productiviteit verhogen. Uiteindelijk heeft de ondernemer er baat bij. Lagere kosten, hogere omzet en betere werksfeer. Gelet op het verleden zullen we ons ook vooral richten op het opleiden en begeleiden op de winkelvloer. De 'stoffige' klaslokalen hebben over het algemeen niet echt de voorkeur bij de medewerkers en ondernemers in de branche.

Het [project zal zich niet alleen bezig houden met de werknemers, maar ook de ondernemers zal een spiegel worden voorgehouden over de manier waarop ze omgaan met het opleiden en begeleiden van de medewerkers in het bedrijf. Dit project kan overigens ook prima aansluiten bij het project dat zich richt op de bedrijfsopvolging.

### **De Echte Groenteman (DEG)**

ADN is in gesprek gegaan met DEG. Niet alleen voor wat betreft de deelname aan het AGF Servicepunt, maar ook om te bekijken hoe DEG zich verder zou kunnen ontwikkelen. De rol van ADN moet gezien worden als een soort van gespreksleider in de discussies. Het is niet de bedoeling dat ADN zich inhoudelijk gaat mengen in discussie op het gebied van beleidsterreinen. Belangrijke doelstelling voor DEG is het vergroten van het aantal leden. DEG wil uitgroeien tot een belangrijke, toonaangevende, commerciële organisatie binnen de branche.

Er is inmiddels een ledenwerfactie bedacht en er worden door het land heen verschillende avonden georganiseerd waarbij geïnteresseerden een kijkje kunnen nemen in de DEG keuken. Dit is letterlijk omdat de avonden worden georganiseerd bij prominente DEG



leden, zodat geïnteresseerden direct kunnen zien en beleven wat aansluiting zou kunnen betekenen.

### **Enteiro**

Tijdens de laatste vergadering van de Ledenraad werd er door één van de Ledenraadsleden (André Bey) een nieuw bureau aangedragen. Het bureau (Enteiro genaamd), is een klein bureau van drie personen wat zich richt op ondersteuning van MKB ondernemers op diverse terreinen. Hoewel er meer van dit soort bureaus bestaan, is het contact toch gelegd en hebben er inmiddels verschillende gesprekken plaats gevonden. Het gevoel was van beide kanten goed, hetgeen heeft geleid tot een pilot met drie ondernemers.