

MAGAZINE VAN

SEPTEMBER 2011

COLLAND

HET SAMENWERKINGSVERBAND VAN ALLE AGRARISCHE EN GROENE SOCIALE REGELINGEN

04

VERZUIMKOSTEN IN BEELD
WAT KOST VERZUIM? p. 16

NIEUW SCHOLINGSBELEID 2011-2012
INVESTEREN IN JE
EIGEN TOEKOMST p. 12

Wilt u extra subsidie ontvangen voor opleidingen? Kijk op pagina 13!

BPL INVESTEERT IN
MENSENRECHTEN
EN MILIEU p. 10

GROEN IS GEZOND! p. 18

HEEFT U DE BIJLAGE OVER
HET OVERBRUGGINGSFONDS
AL GELEZEN?



Special!
**Duurzaam-
heid**



Dit magazine is ook digitaal beschikbaar op www.colland.nl

Column van Hannie

Een VanColland met het thema duurzaamheid. Speelt dit thema in de agrarische en groene sector, was de vraag. Een vraag waarop ik zonder enige twijfel een positief antwoord kan geven. Maar vaak speelt het op een andere, meer bij de sector passende wijze, waardoor het soms niet zo duidelijk wordt geëtaleerd.

Bij bijna alles wat we tegenwoordig horen of zien worden de termen 'duurzaamheid', 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' of afgeleiden daarvan toegevoegd. Je vraagt je dan wel eens af waar het eigenlijk om gaat. Is het voor de Bühne of gaat het echt om het belang voor de generaties na ons? Is het een hype of wordt het een trend? Ik ontkom niet aan de gedachte dat het soms ook wel lekker makkelijk verkoopt. Anderzijds ervaar ik in onze dagelijkse praktijk van de agrarische en groene sector - voor mij meer specifiek nog de cumelasector - dat er fantastische innovaties zijn. Innovaties ontwikkeld met gezond 'boerenverstand'. Waar je niet alleen gaat voor de hype van duurzaamheid, maar waar je echt tot de kern komt. Dat (wettelijke) verplichtingen, die meestal als knellend worden ervaren, worden omgeturnd tot een innovatie en duurzame kans.

Waar heeft ze het over, denkt u misschien? Wat dacht u van een ondernemer die een systeem bedenkt voor het afdekken van silagewagens om (dreigende) afvallende lading te voorkomen. En passant wordt gerealiseerd dat de laadcapaciteit met tenminste dertig tot vijftig procent wordt verhoogd door een perssysteem. De transportkosten verlagen aanzienlijk en er wordt per kilogram lading minder CO² uitgestoten.

Dat noem ik duurzaamheid in optima forma. Dat door deze innovaties ook nog eens een bijdrage wordt geleverd aan de beheersing van de kostprijs van deze dienst, is zeker niet het minst belangrijk.

Deze ontwikkelingen zie je, als je kritisch kijkt, om je heen ontstaan in de agrarische en groene sector. Gewoon omdat ondernemers met goed nadenken tot deze logische beslissingen komen. Omdat mensen zich ervan bewust zijn dat we zuinig moeten zijn op onze omgeving. Niet voor de vorm maar gaan voor de inhoud. Maslow geeft in zijn theoriemodel al aan dat de ideale situatie is als mensen onbewust bekwaam zijn. Dat het een vanzelfsprekendheid wordt dat je zo handelt. Dat je soms, om commerciële redenen, wel wat meer mag uitdragen hoe goed je bent, kan de sector alleen nog maar meer op de kaart zetten. Maar u begrijpt dat ik op de vraag of duurzaamheid speelt in de agrarische en groene sector een volmondig JA durf te zeggen.

Met vriendelijke groet!
Hannie Zweverink

voorzitter Colland Arbeidsmarkt (en directeur
belangenbehartiging CUMELA Nederland)



MAGAZINE **VANCOLLAND**

SEPTEMBER 2011

INHOUDSOPGAVE

Colofon

VanColland is het magazine van het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen.

Dit magazine verschijnt vijf keer per jaar in een oplage van 20.000. Uw reactie kunt u zenden aan redactie@colland.nl.

Hoofdredacteur: Marlies van Loon

Eindredactie: Fred van Proosdij

Redactie: Michelle Boer, Kirsten Wesselius, Maria van den Heuvel, Annemarie van den Hoven, Claudette Juffermans, Maureen Koel, Judith van Wendel de Joode

Redactieassistent: Esther Heymans

Met bijdragen van: Hannie Zweverink, Silvia Kooij, Elly Fokke en Textuur

Ontwerp & vormgeving: Tomatos® - Deventer

Beeld: Leo de Kort, Peter van den Kerkhof

Druk: Drukkerij Roelofs - Enschede

02 Column Hannie Zweverink

04 Bedrijfsvoering bij Koppert is opvallend duurzaam: 'We zijn relatiegericht'

06 Colland's Prikbord

07 Duurzaamheid en duurzame inzetbaarheid

08 SAZAS investeert in duurzame re-integratie

10 Pensioenfonds BPL investeert in mensenrechten en milieu

11 De stelling van Colland

11 Arbeidsvriendelijk: Elektrische kruiwagen

12 Investeren in je eigen toekomst

13 Extra subsidie ontvangen voor opleidingen?

14 Campagne 'Altijd Alert': Pas op! Niet vallen!

16 Wat kost verzuim?

17 Zo doe ik het: Peter Baltus

18 Groen is gezond!

19 Sieb van SAZAS: Zoek het verzuim

20 Wat doet Colland?

Cao nieuws

→ Bedrijfsvoering bij Koppert is opvallend duurzaam

'WE ZIJN RELATIEGERICHT'

Hommels voor het bestuiven van tomatenplanten. Kevers bestrijden bladluis. Koppert in Berkel en Rodenrijs gebruikt de natuur voor gewasteelt en -bescherming. Met hun 'biological systems' is Koppert wereldwijd marktleider. In al zijn vezels is Koppert duurzaam. Maar hoe duurzaam gaat het bedrijf om met zijn personeel? Een interview met Peter Maes, directeur sales en marketing, en Ruud Schoonebeek, manager P & O. "Medewerkers zijn trots op hun werk."

tekst: Textuur | fotograaf: Peter van den Kerkhof

De producten van Koppert dringen het gebruik van chemische bestrijdingsmiddelen terug. Daarmee verbetert de voedselveiligheid. Dat thema is maatschappelijk gezien hoogst actueel. Ook vanuit personeelsoptzicht zijn de producten van Koppert welkom. Maes: "Agrarische bedrijven hoeven hun medewerkers niet meer met chemische middelen het veld in te sturen. Onze producten zijn ook goed voor de werkomstandigheden."

"Zo lang mogelijk in dienst"

Ook met de eigen mensen gaat Koppert duurzaam om. "Niet dat we perfect zijn, er zijn nog genoeg verbeterpunten. Maar we werken er wel aan. Dat past ook bij ons. Koppert is nog steeds een familiebedrijf. Dit soort bedrijven hebben van nature oog voor de lange termijn. Ook op personeelsgebied." Schoonebeek vult aan: "Wij willen dat onze mensen zo lang mogelijk in dienst blijven. Als zij goed presteren, is het aan

ons om ook goed voor hen te zorgen. En vergeet niet: als je niet goed voor je eigen mensen zorgt, kunnen zij ook niet goed voor de klant zorgen." Het ziekteverzuim en personeelsverloop zijn dan ook laag bij Koppert. Maes legt uit dat het goed functioneren van een organisatie een evenwichtsoefening is. "Stel je een diepe schaal voor. Leg er een bal in en beweeg met die schaal, dan gaat de bal ronddraaien. Steeds sneller, maar je moet niet overdrijven want dan vliegt de bal er uit. Stop je, dan komt de bal altijd weer keurig in het midden uit. Is de schaal plat en je gaat bewegen, dan kost het veel meer moeite om de bal op de schaal te houden. Voordat je het weet, ligt de bal op de grond. Zo zie ik ook ons personeelsbeleid. Met goede arbeidsvoorwaarden, een stimulerende werkomgeving en oog voor de gezondheid en het welbevinden van de medewerkers, zorgen we voor een kom. Een omgeving waarbinnen mensen goed kunnen presteren zonder dat ze de bocht uit vliegen."

Koppert vindt het belangrijk niet alleen op zakelijke resultaten te sturen. Ook de manier van omgaan met elkaar, normen en waarden en ontwikkelingskansen vindt het bedrijf belangrijk. Schoonebeek over zijn kijk op personeel: "een arbeidsrelatie moet beiden voordeel bieden. De medewerkers bieden het bedrijf waarde. Omgekeerd bieden wij de medewerker ook waarde: zinvol werk, in een prettige omgeving, dat inkomen oplevert. En wat mij betreft moet het werk ook bijdragen aan de eigen waarde en zelfverwerkelijking. Dat laatste is in mijn ogen het hoogst haalbare wat een bedrijf te bieden heeft." Koppert probeert met gericht arbo-, veiligheids- en verzuimbeleid een geschikte werkomgeving te creëren. "Neem veiligheid. Dat raakt alle aspecten van ons werk. Werken met insecten vraagt om afdoende maatregelen. Maar ook op kantoor of in de logistiek moet elke werkplek veilig zijn. We hebben daarvoor een arbocoördinator. Die zorgt dat alle werk-

plekken aan de regels voldoen. "Dit jaar doet hij verder onderzoek naar de ontwikkeling van allergievorming bij medewerkers die werken met mijten. De resultaten hiervan vormen de basis voor periodieke gezondheidsonderzoeken bij die groep medewerkers. Hierna test hij ook andere groepen medewerkers op bedrijfsrisico's in hun werkgebied. Zo houden we alles goed in de gaten en kunnen we eventueel op tijd maatregelen nemen."

Gezondheid

Behalve veiligheid is ook gezondheid een aandachtsgedebied. Schoonebeek: "We proberen te stimuleren dat mensen gezond leven. Dat zie je aan het eten en het fruit in de kantine. Ook stimuleren we voldoende beweging. Onze mensen kunnen bij een lokale sportschool tegen een kortingsprijs fitnesssen. Ook helpen we onze mensen bij het stoppen met roken. Verder is er een fietsplan; dat soort zaken." Komt iemand ziek thuis te zitten, spelen er privéproblemen of gaat het op de zaak niet lekker, dan kunnen medewerkers bij de casemanager terecht. "Hij is van de arbodienst en heeft hier op de zaak een wekelijks verzuimsprekkuur. Hij geeft adviezen, hij constateert of iemand zijn werk nog wel kan doen. Ook bemiddelt hij bij maatregelen of doorverwijzing."

Beoordelingssysteem

Koppert hanteert ook een tamelijk modern

beoordelingssysteem. Schoonebeek over dit vierstappenplan: "Als eerste voeren we een gesprek waarin we aangeven welke resultaten iemand moet halen. Vervolgens bekijken we samen hoe die doelstelling is te bereiken. Dat noemen we een planningsgesprek. Daarna volgen voortgangsgesprekken. Daarin kijken we of de kennis en vaardigheden voldoen. Dat kan leiden tot aanvullende scholing. En tot slot is er het beoordelingsgesprek waarin we terugkijken wat er van de afspraken terecht is gekomen. Alles bij elkaar een fijnmazig systeem dat een prima middel is om processen te sturen en samen resultaten te behalen."

Internationale werkgever

Praten over het personeelbeleid is vooral praten over de medewerkers in Nederland. Het concern heeft tientallen dochterondernemingen in het buitenland. Ook op continenten als Afrika, Zuid-Amerika en Azië. "Hoe ver weg de 'dochteren' ook zijn gesitueerd, toch probeert Schoonebeek als P & O-manager mee te sturen bij het aannemen van nieuw personeel op sleutelposities. "De manier waarop we met elkaar en de klanten omgaan, vinden we belangrijk. Daar hoort een bepaald gedrag bij. Denk aan transparantie en eerlijkheid. Ook bij die buitenlandse bedrijven wil ik daar aan werken. Zo gebruik ik digitale persoonlijkheidstesten bij de selectie van kandidaten."

Marktleider

Koppert Biological Systems is een toonaangevende, internationale onderneming op het gebied van biologische gewasbescherming en natuurlijke bestuiving (omzet ongeveer € 100 miljoen). De hoofdvestiging met zo'n 270 medewerkers staat in Berkel en Rodenrijs. Wereldwijd telt het concern 800 medewerkers. Met ruim 25 verkoop- en productielocaties, verspreid over alle continenten, is Koppert onbetwist marktleider. Het bedrijf groeit snel dankzij de groeiende vraag vanuit de food- en agri productieketen.

"Prima pensioenregeling"

"Als ik kijk naar onze cao dan bieden we werknemers een prima pensioenregeling. De verdeling van de premiebijdrage voor werkgever en werknemer is aantrekkelijk. Daarnaast is een aantal variabele looncomponenten ook pensioenverzekerd. Verder is Pensioenfonds BPL stevig en degelijk. Zeker in deze tijd geeft dat vertrouwen. Bij het werven van nieuw personeel komen we ook met onze pensioenregeling goed voor de dag." Zo stelt Ruud Schoonebeek, manager P & O bij Koppert.

Familie

Koppert is relatiegericht, zegt Maes. "Hier in Berkel en Rodenrijs zijn we een belangrijke werkgever. Veel werknemers komen uit de directe omgeving, kennen elkaar en zijn soms ook familie van elkaar. Dat geldt ook voor de klanten hier in de buurt. Binnen het personeelsbestand van Koppert vallen twee trends op: het bedrijf vergrijsst en het aandeel van hoger geschoold personeel neemt gestaag toe. Schoonebeek: "De gemiddelde leeftijd is 45. Dat krijg je natuurlijk als je langdurige arbeidsrelaties nastreeft. Het verloop is minimaal. Daarom is het zaak dat iedereen fit blijft voor het werk. Ik bedoel fit om de functie uit te oefenen en ook fit genoeg om veranderingen aan te kunnen. We proberen mensen in conditie te houden, zodat ze mee kunnen blijven spelen in ons bedrijf dat binnen de branche tot de absolute wereldtop hoort." Dat verklaart de instroom van steeds hoger gekwalificeerd personeel. "Om die aan te trekken en te houden zijn goede arbeidsvoorwaarden een must. Ook speelt het duurzame karakter van het bedrijf daarbij een belangrijke rol. Volgens Maes zijn de medewerkers van Koppert trots op hun werk. "Vraag wat ze bevult en ze zeggen dat ze een mooi en uniek product maken, maar ook dat ze een bijdrage leveren aan een 'betere wereld'. Om daar samen aan te werken geeft een goed gevoel."

COLLAND'S PRIKBORD

Werkt u onregelmatig of in ploegendienst?

Dan bent u één van de bijna 500.000 mensen in Nederland die structureel variabele arbeidstijden heeft. Dit kan gezondheidsproblemen veroorzaken op het gebied van slapen, eten en bewegen. De FNV en Menzis hebben hun kennis gebundeld in een nieuwe website: www.allesoveronregelmatigwerk.nl, met tips, ervaringen, nieuws en tests.

Help mee inzicht in ongevallen te vergroten; Doe mee aan het onderzoek van Stigas

Om u beter te kunnen adviseren, wil Stigas inzicht krijgen in de aantallen en oorzaken van ongevallen in de agrarische en groene sectoren. Bent u eigenaar of leidinggevende van een bedrijf? Heeft u weleens een gevaarlijke situatie meegemaakt? Of heeft u in uw bedrijf juist alles onder controle? Wij zijn benieuwd hoe uw bedrijf omgaat met (mogelijke) ongevallen. Doe mee aan ons onderzoek en vul de vragenlijst in op www.altijdalert.nl. Dit kost u ± 10 minuten.

U kunt weer uitstappen en eigenrisicodrager worden voor de WGA

Op onze website vindt u meer informatie. Met behulp van de WGA ERD Keuzehulp bepaalt u snel en gemakkelijk uw premie. Kijk op www.sazas.nl.

Verhuizing administratie Bedrijfspensioenfonds

De administratie van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw verhuist van Syntrus Achmea naar TKP Pensioen BV. Het bestuur vindt het vanzelfsprekend om eens in de paar jaar zorgvuldig naar de administratie te kijken. Vandaar dat er gedegen onderzoek is gedaan, met een nieuwe administrateur als gevolg. TKP Pensioen viel op vanwege haar sterke prijs/kwaliteitverhouding. Pas vanaf 1 januari 2012 voert TKP de administratie uit. Het streven is dat u zo weinig mogelijk van de overgang merkt. Binnenkort ontvangen alle werkgevers een brief met nadere informatie over deze overgang.

Laat uw werkvermogen en dat van uw medewerkers gratis testen!

Dat kan via de methode WerkenInBalans. Deze start met de WerkVermogensMonitor, een online vragenlijst die het werkvermogen van individuele werknemers in kaart brengt. Invullen duurt ongeveer tien minuten. De deelnemer krijgt het resultaat direct op het scherm, met adviezen om het werkvermogen te vergroten. Tot 50 medewerkers is dit geheel kosteloos. Voor grotere bedrijven (vanaf 20 werknemers) kan er ook een anoniem advies op bedrijfsniveau uitgebracht worden. Kijk voor meer informatie op www.werkeninbalans.nl.

Het Overbruggingsfonds

In deze editie van de VanColland treft u een flyer aan met informatie over de regeling van het Overbruggingsfonds OBF in de sectoren Open Teelten en Loonwerk. De OBF regeling biedt een financiële oplossing in periodes waarbij er wegens slechte weersomstandigheden niet op het land gewerkt kan worden.

De regeling onwerkbaar weer via het UWV is door nieuwe bepalingen in de sector cao's niet langer mogelijk. Sociale partners besloten hiertoe, nadat gebleken was dat veel bedrijven hierop een beroep deden en als gevolg hiervan de wachtgeldpremie fors steeg. De OBF regeling is een goed alternatief! Deelname aan de OBF regeling geschiedt op vrijwillige basis. Voor het jaar 2011 vraagt het fonds slechts 0,08% premie van de loonsom. Naast de flyer is ook een uitvoerige brochure beschikbaar. U kunt deze downloaden via www.colland.nl.

Het
**OVERBRUGGIN
FONDS**
→ VOOR DAGEN DAT HET
WEER IS OM BUITEN T
is er voor u!

→ Volgende generatie personeel

Duurzaamheid en duurzame inzetbaarheid

De term duurzaamheid komt oorspronkelijk uit het natuurbeheer. Duurzaamheid voorkomt de uitputting van grondstoffen, zodat er voldoende overblijft voor toekomstige generaties. In deze lijn kan ook duurzame inzetbaarheid van personeel worden gezien. (Potentiële) werknemers moeten langer doorwerken om te voorkomen dat de financiën voor de toekomstige generatie worden uitgeput.

Bij langer doorwerken is het nodig dat werkgevers en werknemers samen kijken naar de mogelijkheden om de inzet duurzamer te maken. Een van de manieren is het (duurzaam) ontwikkelen van vaardigheden door middel van scholing. Dit kan functiegericht, maar moet soms ook breder; gericht op een functie voor de toekomst binnen of buiten het bedrijf of het huidige beroep. Het personeelsbeleid van een bedrijf is de basis om de inzetbaarheid in kaart te brengen. Het begint allemaal met een gesprek tussen de leidinggevende en de werknemer. Ook het regelmatig houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken of het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) kan helpen. Verschillende groene en agrarische sectoren ontwikkelen beleid en instrumenten om bedrijven hierbij te ondersteunen. Bijvoorbeeld in de vorm van scholingsbeleid en levensfasebewust personeelsbeleid. Deze afspraken vinden hun basis in de cao. Vaak worden initiatieven ondersteund door financiering vanuit Colland. Onderdeel van duurzaam personeelsbeleid is ook aandacht voor arbeidsomstandigheden en het voorkomen van uitval door ziekte of ongevallen op het bedrijf. Hierbij is vaak ondersteuning mogelijk via Stigas of SAZAS. Daarnaast is de overheid bezig met het initiëren van maatregelen die ondergebracht worden in een vitaliteitsregeling.

Leeftijdbewust personeelsbeleid

Door toenemende uitstroom van ouderen gaat veel ervaring verloren. De overheidsmaatregelen zijn er op gericht werknemers langer voor de arbeidsmarkt te behouden. De invoering van de Wet WIA en de maatregelen op het gebied van VUT en prepensioen zijn hier voorbeelden van. Medewerkers moeten zolang mogelijk optimaal voor het bedrijf of de sector behouden worden. Leeftijdbewust personeelsbeleid geeft inzicht in de specifieke kenmerken en behoeften in elke leeftijdsfase van medewerkers om zorg te kunnen dragen voor duurzame inzetbaarheid.

Vitaliteitspakket

De overheid wil dat werkgevers en werknemers samen aan de slag gaan, zodat werknemers langer gezond, vitaal en productief door kunnen werken. Daarom hebben zij het Vitaliteitspakket opgesteld. Op Prinsjesdag 2011 worden deze maatregelen in een meer uitgewerkte vorm aan de Tweede Kamer gepresenteerd.

De belangrijkste maatregelen zijn:

- Bedrijven krijgen een bonus als zij een 55-plusser in dienst nemen.
- Er komt een werkbonus voor 62-plussers.
- Werknemers kunnen scholingsuitgaven eerder aftrekken van de belasting.
- De bedoeling is dat de scholingsfondsen van de verschillende sectoren mensen ook gaan omscholen voor werk buiten de eigen sector.
- De levensloopregeling wordt omgezet in een nieuwe spaarregeling om mensen langer te laten doorwerken. Hieruit kunnen deelnemers bijvoorbeeld scholing betalen.
- Het kabinet wil dat sociale partners afspraken maken over een 'van-werk-naar-werkbudget', waarmee met ontslag bedreigde werknemers via scholing een nieuwe baan kunnen vinden.
- Er komt een actieplan 'Gezond bedrijf' voor gezonde arbeidsomstandigheden. Dit moet onder meer beweging stimuleren en uitval van chronisch zieke werknemers voorkomen.
- Vanaf 1 oktober 2011 kunnen bedrijven via een nieuwe Europese subsidieregeling geld krijgen als zij personeelsbeleid uitwerken dat is gericht op duurzame inzetbaarheid.

tekst: Elly Fokke

tekst: Maria van den Heuvel

→ Zo snel mogelijk weer aan het werk

SAZAS investeert in duurzame re-integratie

Ziek zijn betekent - als het goed is - ook weer beter worden. Het liefst zo snel en volledig mogelijk. En gelukkig is 90% van de zieke werknemers na zes weken weer beter. Toch blijft het belangrijk om al vanaf dag één in te zetten op terugkeer en re-integratie. Elke dag dat eerder wordt begonnen aan re-integratie is pure winst.

SAZAS zet altijd in op duurzame re-integratie: re-integratie waarbij de terugkeer van een werknemer ook effect heeft op de lange termijn. Inspanningen voor terugkeer van de werknemer naar zijn of haar eigen werkgever, noemen we het eerste spoor. Een proactieve houding van u als werkgever kan daarbij veel verschil maken. Dat begint al bij het contact houden met uw werknemer en het actief zoeken naar mogelijkheden om hem of haar toch gedeeltelijk, of wellicht op een aangepaste manier, aan het werk te houden. Dat bent u ook verplicht vanuit de Wet Poortwachter. Maar u kunt ook meer regie krijgen op re-integratie door actief mee te denken met de re-integratieadviseur en de bedrijfsarts.

Complete benadering

SAZAS werkt nauw samen om verzuim te voorkomen en terug te dringen. Want voorkomen blijft altijd beter dan genezen. Is er toch sprake van verzuim? Dan werken we vanuit een complete aanpak, waarin de mens centraal staat. Die benadering is zowel fysiek als psychisch. Veel hangt immers met elkaar samen. Bijvoorbeeld: als iemand last heeft van zijn rug of schouders, kan er veel meer aan de hand zijn. Denk aan stress. De vraag is dan: waar komt die stress vandaan?

Ook voordat iemand echt definitief uitvalt, kan een preventief gesprek met een bedrijfsarts op uw initiatief al veel ellende voorkomen. Bespreek de mogelijkheden met onze Verzuimdesk. Te denken valt aan onderzoek om de werkplek te verbeteren of een gesprek met een psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werker. Er kan een arbeidsdeskundig onderzoek worden gedaan om uit te zoeken of uw medewerker nog geschikt is voor zijn of haar functie, en of er wellicht binnen het bedrijf een andere passende functie beschikbaar is. Als er in het ergste geval een conflict ontstaat, kan een mediator daarin bemiddelen. Kortom: u wordt uitgenodigd om actief mee te denken met de re-integratie van uw werknemer. Zo wordt alles in het werk gezet om te voorkomen dat hij of zij in de WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) belandt, met alle negatieve gevolgen en kosten van dien.

Eerder

Soms blijkt dat er voor uw werknemer geen mogelijkheden meer zijn om nog langer in uw bedrijf te functioneren. Iemand is bijvoorbeeld allergisch of heeft een blijvende beperking opgelopen. Dan wordt het tweede spoor ingezet: op zoek naar passend werk buiten uw bedrijf bij een andere werkgever. Sazas werkt hiervoor

samen met diverse specialisten die onderzoeken wat uw werknemer kan en wil en die beschikken over een ruim netwerk van werkgevers. Zij helpen de werknemer verder door handvatten te bieden om ander werk te vinden, bijvoorbeeld door sollicitatietrainingen en coaching. Ook hierin kunt u uw steentje bijdragen. Als u en uw werknemer bijvoorbeeld ruim van te voren al aan zien komen dat herstel binnen uw bedrijf onmogelijk is, kunt u al direct aan de bel trekken en in overleg met de bedrijfsarts het traject van het eerste spoor over laten gaan in het tweede spoor. Hoe minder lang uw werknemer thuiszit, hoe beter de kansen op de arbeidsmarkt. Daarbij zijn er ook mogelijkheden voor bij- en omscholing. Met tweede spoor re-integratie wordt alles in het werk gesteld om iemand voor de arbeidsmarkt te behouden. En dat is in ieders belang.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de mogelijkheden van re-integratie? Kijk dan gerust op onze website www.sazas.nl of neem contact op met uw accountmanager of met onze klantenservice via telefoonnummer 0900 - 165 65 65, (2,5 ct p/m) optie 2 voor SAZAS.

Hoe minder lang een werknemer thuiszit, hoe beter de kansen op de arbeidsmarkt.

→ Duurzame beleggingen

Pensioenfonds BPL investeert in mensenrechten en milieu

Draagt u ook elke maand pensioenpremie af? En vraagt u zich wel eens af waar dat geld precies naar toe gaat? Het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) richt zich op duurzame beleggingen en investeert daarbij in bedrijven die verantwoordelijk omgaan met onze omgeving. En in bedrijven die het personeel goed behandelen en zich verre houden van corruptie.

BPL belegt voornamelijk in aandelen, obligaties en vastgoed. De bedrijven waarin het fonds investeert moeten wel duurzaam voor de omgeving zorgen.

Verwachtingen

Het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw zet zich in voor een goed en betaalbaar pensioen. Daarbij zijn mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en anticorruptie belangrijke thema's in het beleggingsbeleid. De belangrijkste redenen voor dat beleid zijn: een hoger verwacht rendement op lange termijn en een beter inzicht in de risico's van individuele beleggingen. De maatschappij verwacht van pensioenfondsbeleggers steeds meer dat zij zich omgevingsbewust gedragen en belanghebbenden verwachten verantwoorde beleggingen en transparantie daarover.

Controle

Het gespecialiseerde bureau 'Ethix' controleert of bedrijven waarin BPL investeert, zich aan de

regels van duurzame bedrijfsvoering houden. Zij onderzoekt constant hoe bedrijven omgaan met de uitgangspunten die BPL belangrijk vindt. Heeft een bedrijf bijvoorbeeld kinderen in dienst, dan gaan ze uit de beleggingsportefeuille, totdat ze zich verbeteren. Daarnaast kiest het pensioenfonds ervoor om niet te beleggen in producenten van controversiële wapens.

Winst maken

BPL is één van de voorlopers op het gebied van verantwoord beleggen in de pensioenwereld. En ondanks de crisistijd is de dekkingsgraad stabiel. De geschatte dekkingsgraad eind juli 2011 is 108%. Dat bewijst dat goed omgaan met je omgeving en winst maken goed samen gaan.

Meer informatie over het duurzaam beleggingsbeleid van BPL vindt u op www.bplpensioen.nl

Meten is weten:

Tien duurzame voorwaarden

BPL checkt een bedrijf op de uitgangspunten van de 'Global Compact van de Verenigde Naties'. Een bedrijf moet:

Mensenrechten

1. Internationaal vastgelegde mensenrechten ondersteunen en respecteren.
2. Ervoor zorgen dat zij niet medeplichtig is aan misstanden met mensenrechten.

Arbeidsnormen

3. Werknemers de vrijheid geven om zich te verenigen en collectieve onderhandelingen te doen.
4. Alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid tegengaan.
5. Kinderarbeid afschaffen.
6. Discriminatie van werk en beroep tegengaan.

Milieu

7. Voorzichtig omspringen met milieukwesties.
8. Initiatieven ondernemen om grotere verantwoordelijkheid op milieugebied te bevorderen.
9. Ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën stimuleren.

Anticorruptie

10. Alle vormen van corruptie, inclusief afpersing en omkoping uitsluiten.

DE STELLING VAN COLLAND

Investeren in een medewerker heeft altijd zin, omdat de investering zich dubbel en dwars terug verdient. Want...

1. De medewerker zal beter toegerust zijn voor zijn/haar taak.
2. De medewerker zal zich meer betrokken voelen bij zijn/haar taken en bij het bedrijf.
3. De medewerker zal zich loyaler voelen en opstellen richting de werkgever.
4. Dit zal een positieve uitstraling hebben op de andere medewerkers in het bedrijf.
5. Dit zal het bedrijf een beter imago opleveren.

John Koudys

CNV Vakmensen

Investeren in een medewerker heeft altijd zin, omdat de medewerker zorgt voor de creatie van meerwaarde in het bedrijf. Zonder medewerkers is er geen output. Elke medewerker vertegenwoordigt zo een bepaalde opbrengst voor het bedrijf. Wanneer extra geïnvesteerd wordt in een medewerker door bijv. scholing, resulteert dat in een hogere productiviteit. Hetzij omdat de medewerker nog beter is toegerust voor zijn taak; hetzij omdat de medewerker nog meer tevreden is met zijn werkkring.

Gerard Roest

FNV Bondgenoten

In VanColland nummer 2 stond de stelling:

"Ik investeer niet in buitenlandse medewerkers, want zij zijn toch tijdelijk"

Op www.colland.nl is er op deze stelling gereageerd. **43%** van u is het eens en **57%** is het niet eens met deze stelling.

Meepraten?

Mocht u ook willen reageren op deze stelling en kijken hoeveel procent het eens is met uw keuze, kijk dan op www.colland.nl



tekst: Annemarie van den Hoven



→ ARBEIDSVRIENDELIJK

ELEKTRISCHE KRIUWAGEN

Een arbeidsvriendelijk hulpmiddel zorgt ervoor dat u uw werk gezond en veilig kunt doen. Deze keer: de elektrische kruiwagen.

Het verplaatsen van zand, grond en andere materialen met een kruiwagen is zwaar werk, vooral als het terrein moeilijk begaanbaar is. Een elektrische kruiwagen kan dan een uitkomst zijn. Door de elektrische aandrijving produceert de kruiwagen weinig geluid en trillingen. Bovendien is er geen uitstoot van uitlaatgassen.

Kosten?

De prijs is sterk afhankelijk van het soort en type. Informeer dus bij uw leverancier.

Let op de veiligheid

Geef personen die met de kruiwagen gaan werken vooraf een instructie over het veilig gebruik ervan. Zorg voor toezicht zolang mensen onervaren zijn.

Meer weten? Extra advies nodig?

Neem dan contact op met Sjoek van der Maarl, preventieadviseur bij Stigas, tel.: 06-518 91 559. Mailen kan ook: s.vd.maarl@stigas.nl

→ Nieuw scholingsbeleid voor het cursusjaar 2011 - 2012

Investeren in je eigen toekomst

Op 1 september startte het nieuwe cursusjaar 2011-2012. Colland Arbeidsmarkt stimuleert de deelname aan cursusonderwijs met diverse subsidies. Vanuit Colland en (voor sommige sectoren) het Europees Sociaal Fonds (ESF). Verschillende sectoren hebben het scholingsbeleid in het nieuwe cursusjaar aangepast. Ook is de aanvraagprocedure enigszins gewijzigd.

Wijziging in de aanvraagprocedure

Met ingang van het nieuwe cursusjaar moeten subsidieaanvragen binnen twee maanden na de laatste cursusdag binnen zijn bij de Colland-administratie. Dat was voorheen drie maanden na aanvang van de cursus. Elke sector kent zijn eigen regeling en vergoeding. Deze kunt u vinden op www.collandarbeidsmarkt.nl.

De regeling cursustijsten bevat de met naam genoemde cursussen. Deze regeling wordt toegepast door de sectoren Bos en Natuur, Groenvoederdrogerijen en Hoveniersbedrijf (tot 1 januari 2012, daarna cursusgroepen). In de regeling cursusgroepen zijn cursussen ingedeeld in soort en inhoud. Deze regeling is van toepassing voor de sectoren Bloembollengroothandel, Dierhouderij, Glastuinbouw, Open Teelten en Paddenstoelen.

BBL (Beroepsbegeleidende Leerweg)

Werknemers uit de sectoren Dierhouderij, Glastuinbouw, Hoveniersbedrijf, Open Teelten Boomkwekerij/Landbouw/Tuinbouw (excl. Bloembollen) en Loonwerk, kunnen in aanmerking komen voor Colland-subsidie op een aantal BBL-opleidingen. De voorwaarden en hoogte van de vergoeding verschillen per sector.

ESF subsidie voor cursussen en BBL

Daarnaast kennen de sectoren Glastuinbouw, Hoveniersbedrijf, Loonwerk en Open Teelten Boomkwekerij/Landbouw/Tuinbouw ook een ESF-subsidie. Hiervoor kunt u kijken op het webportal www.colland-esf.nl (zie ook de informatie op pagina 13).

In onderstaand overzicht treft u per sector de subsidieregelingen aan:

Sector	Cursustijsten	Cursusgroepen	BBL	ESF
Bos en natuur	X			
Bloembollengroothandel		X		
Dierhouderij		X	X	
Glastuinbouw		X	X	X
Groenvoederdrogerijen	X			
Hoveniersbedrijf	X		X	X
Loonwerk (LEO)			X	X
Open Teelten Bloembollen		X		
Open Teelten Boomkwekerij		X	X	X
Open Teelten Landbouw		X		X
Open Teelten Tuinbouw		X		X
Paddenstoelenteelt		X		

Voor meer informatie kunt u kijken op:
www.collandarbeidsmarkt.nl of
www.colland-esf.nl of kunt u contact opnemen met het Klant Contact Center via telefoonnummer 0900 - 165 65 65, optie 5 (2,5 cent p/m) of per e-mail: info@collandarbeidsmarkt.nl

→ Aanvraag ESF-subsidie via webportaal

Extra subsidie ontvangen voor opleidingen?

ESF SUBSIDIE:
Eenvoudig aan te vragen via het webportaal colland-esf.nl

Colland start een nieuw ESF-project. Vanaf 1 augustus is er een nieuwe periode van start gegaan. Er is nu ook subsidie voor cursussen en BBL-opleidingen beschikbaar. Bedrijven in de sectoren glastuinbouw, hoveniers en groenvoerzorg, loonwerk en open teelten landbouw, tuinbouw en boomkwekerij kunnen een subsidieaanvraag doen.

BBL-subsidie

De administratieve vereisten zijn eenvoudig. De ESF-subsidieregeling gaat namelijk uit van standaard opleidingskosten van € 3.700,- per deelnemer per jaar. In deze prijs is rekening gehouden met alle kosten die u als werkgever maakt om een BBL-leerling op te leiden. Dit betekent dat er geen andere directe kosten meer kunnen worden opgevoerd. De ESF-subsidie bedraagt veertig procent over dit bedrag. Er worden kosten in rekening gebracht waardoor de netto subsidie ongeveer € 1.200,- bedraagt. Subsidieaanvragen voor BBL-opleidingen kunnen vanaf 15 september 2011 worden gedaan via het webportal www.colland-esf.nl.

Hoe werkt het webportaal?

Op het webportal zoekt u naar een BBL-opleiding of cursus die u wilt volgen. Voor het aanvragen zelf ontvangt u een inlogcode. Het webportal helpt u om de juiste stappen te zetten om subsidie te kunnen krijgen.

Hoe ontvangt u de subsidie?

Om aanspraak te maken op de ESF-subsidie is er een aantal administratieve vereisten waar u aan moet voldoen. Op het webportal vindt u alle informatie en ziet u ook per opleiding welke kosten bij u in rekening worden gebracht.

De voordelen van ESF op een rij:

- Eenvoudig aanvragen via het webportal www.colland-esf.nl.
- Maximaal 40 procent subsidie op kosten van bepaalde cursussen (er worden kosten in rekening gebracht) en over een vast subsidiebedrag van € 3.700,- voor BBL.
- Het webportal vereenvoudigt ook het aanleveren en compleet maken van de benodigde documenten.
- Door scholing wordt de inzetbaarheid van werkenden in de sector vergroot.

Benodigde documenten voor BBL

Na uw aanvraag moeten in de loop van het project verschillende documenten aangeleverd worden. Het webportal informeert en begeleidt dit. Door in te loggen ziet u exact wat de stand van zaken is. Enkele van de benodigde documenten zijn:

- Kopie ID bewijs van de leerling.
- Kopie Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst (BPVO). De data hierop zijn leidend voor de beoordeling van de duur van de opleiding, let dus goed op dat dit juist vermeld is.
- Kopie loonstrook van de BBL-leerling van de eerste en laatste scholingsmaand binnen de ESF-projectperiode.
- Bewijs van deelname (diploma of een verklaring van het AOC of ROC).



Europese Commissie

Het Europees Sociaal Fonds investeert in jouw toekomst en is medefinancier van deze activiteit.

→ Campagne 'Altijd Alert'

PAS OP! NIET VALLLEN!

De Stigas veiligheidscampagne 'Altijd alert, straks weer veilig thuis' wil iedereen die in de agrarische en groene sector werkt bewust maken van de risico's op het werk én ondersteunen bij verbeteracties. Er gebeuren namelijk elk jaar nog steeds te veel ongelukken. In elk nummer van VanColland besteden we aandacht aan een belangrijk veiligheidsrisico. Deze keer: vallen van hoogte en geraakt worden door vallende voorwerpen.



ALTIJD ALERT

Vorig jaar betreurde de agrarische en groene sector zes doden met als doodsoorzaak: vallen of geraakt worden door vallende voorwerpen. Een man van 72 viel van een mesttransportband in een silo, vier mannen (70, 72, 63, 24) kwamen onder een boom, en een jongen van 9 viel door het dak van een stal. Deze dodelijke ongevallen zijn het topje van de ijsberg; er gebeuren jaarlijks vele - kleine en grotere - valongelukken. Misschien herinnert u zich ook wel een incident uit uw eigen praktijk. Daarom de belangrijkste tips om dit soort ongevallen te voorkomen nog eens op een rij. Bespreek ze met uw medewerkers, partner en eventuele kinderen. Altijd alert! Dat voorkomt veel narigheid.

Altijd doen

- Is het valgevaar 2,5 meter of meer? Zorg dan voor een leuning of hekwerk.
- Bestaat het gevaar dat u op een gestalde machine valt? Of op uitstekende delen van bijvoorbeeld een hekje of andere voorwerpen? Breng dan ook bij minder dan 2,5 meter een leuning of hekwerk aan.
- Zorg dat openingen in de werkvloeren altijd gesloten, dichtgelegd of afgezet zijn. Breng bij voorkeur ook een afscheiding aan.
- Bestijg een verdiepingvloer bij voorkeur met een vaste trap. Is dat niet mogelijk? Zorg dan voor een gezekerde ladder.
- Zeker een ladder, bijvoorbeeld met een ladderhaak.

Let op de kinderen!

Maak met spelende kinderen duidelijke afspraken over de spelregels: waar mogen ze wel en waar mogen ze niet komen? Spreek ook af wie daar toezicht op houdt.

Ga voor maatregelen om ongelukken te voorkomen ook naar www.agroarbo.nl!

Ga naar www.agroarbo.nl en kijk onder uw sector. Selecteer een onderwerp waar u meer over wilt lezen: 'hoger gelegen vlieringen en zolders' bijvoorbeeld of 'mestgassen'.

AGRARISCHE EN GROENE SECTOR KRIJGT EEN VEILIGHEIDSCHECK OP DE SMARTPHONE

Sinds kort kan iedereen in de agrarische en groene sector de veiligheid van zijn werkplek met zijn mobiele telefoon in kaart brengen. Stigas heeft hiervoor de Stigas Veiligheidscheck ontwikkeld. De check kan op een iPhone, Blackberry, Android of een ander toestel met internet worden gedaan.

Hoe het werkt

Wie www.stigascheck.nl intypt op zijn mobiele telefoon, kan meteen beginnen. Na afloop ontvangt hij de score, plus - per e-mail - een actielijst om onveilige situaties op te lossen. Wie geen mobiel met internet heeft, kan een checklist invullen of downloaden op www.stigascheck.nl.

Voor wie?

Voor iedereen die bewust(er) aan de slag wil met de veiligheid op zijn bedrijf: werkgevers, werknemers, stagiairs en meewerkende jongeren. De check is ook geschikt voor het agrarisch onderwijs.

Introductie

De preventieadviseurs van Stigas kunnen de check kosteloos bij agrarische en groene werkgevers en werknemers introduceren. Aanmelden voor een introductie kan via www.altijdalert.nl of via de Stigas Service Desk: 071 - 568 90 00.



→ Verzuimkosten in beeld

WAT KOST VERZUIM?

tekst: Maria van den Heuvel

Ziek zijn is niet leuk. Niet voor de werknemer en niet voor de werkgever. Er moet van alles geregeld worden. Bovendien: ziekteverzuim kost geld. Dat weet elke werkgever. Een dagje ziek zijn kost de werkgever gemiddeld € 250,-. Dat is een hoop geld. De kosten van verzuim lopen snel op naarmate het verzuim langer duurt. In onderstaand voorbeeld ziet u hoe u uw verzuimkosten kunt berekenen.

Peter werkt in een kwekerij en verdient bruto € 2.500,- per maand. Peter wordt ziek en kan niet werken. Wat zijn dan uw extra kosten? Als vuistregel kunt u bij verzuim de kosten verdubbelen, ervan uitgaande dat u vervanging moet inhuren. U bent namelijk wettelijk verplicht het loon door te betalen bij ziekte. Dat betekent dat u in plaats van € 2.500,- per maand nu € 5.000,- per maand kwijt bent. Op jaarbasis kost u dat maar liefst € 60.000,-. Zijn er meer werknemers ziek? Dan lopen de kosten nog verder op. Dan is het wel prettig te weten dat u een verzuimverzekering heeft, die het loonrisico afdekt. Zo bent u beter beschermd als u te maken krijgt met verzuim onder uw personeel.

Extra kosten bij verzuim

Verzuim brengt extra kosten met zich mee. Waar zitten die extra kosten in?

- Het doorbetalen van het loon.
- De kosten voor verzuimbegeleiding.
- De kosten van administratie.
- De kosten van re-integratie.
- Klanten die niet kunnen worden geholpen.
- Overdacht van werk naar andere collega's (productiviteitsverlies).
- Kosten voor vervanging.
- Inwerkkosten van de vervanger.

Tot slot

Verzuim kan tot meer verzuim leiden. Collega's moeten harder werken om het werk toch af te krijgen. Hierdoor kunnen de kosten nog meer stijgen. Een procent minder verzuim, betekent een behoorlijke besparing. Met minder verzuim betaalt u ook minder voor uw verzuimverzekering. SAZAS helpt u het verzuim in uw bedrijf omlaag te brengen. Heeft u vragen hierover? Neem dan contact op met uw accountmanager of via de SAZAS klantenservice op telefoonnummer 0900 - 165 65 65 (2,5 ct p/m).



Men wil alleen nog maar Fair Produce paddenstoelen in de winkel hebben.



tekst: Esther Heymans | fotografie: Leo de Kort

Peter Baltus werkt als projectleider Projecten bij LTO Noord. Hij houdt zich bezig met de Stichting Fair Produce NL. De Stichting stimuleert het eerlijk produceren in de hele food- en agrisector en startte in de champignonsector. Het keurmerk van de Stichting staat garant voor producten die eerlijk zijn geproduceerd bij bedrijven waar ook een sociaal personeelsbeleid wordt gevoerd.

De Stichting Fair Produce Nederland is opgericht door de vereniging voor groot-handelaren in groenten en fruit (Frugi Venta), CNV vakmensen, FNV Bondgenoten en de vakgroep paddenstoelen van LTO Nederland.

Waarom is de Stichting opgericht?

"De paddenstoelensector heeft het moeilijk. Er is veel concurrentie uit het binnen- en buitenland. Bij een aantal ondernemingen wordt het werk op de bedrijven uitgevoerd door aanneming van werk of door andere arbeidsconstructies. Hierdoor maken deze bedrijven minder kosten voor arbeid en kunnen ze goedkoper produceren en dat zorgt voor scheve concurrentieverhoudingen. Fair Produce geeft bedrijven die geen gebruik maken van deze constructies een keurmerk, waardoor zij zich in de markt kunnen onderscheiden."

Het keurmerk richt zich op de champignonsector. Kunnen ook bedrijven uit andere sectoren gecertificeerd worden?

"Fair Produce NL is een ketenkeurmerk;

bedrijven in de keten die voldoen aan de normen die het bestuur heeft vastgesteld kunnen worden gecertificeerd. Niet alleen teeltbedrijven, maar ook handelsbedrijven. Op dit moment richt Fair Produce zich alleen nog op de paddenstoelensector. Later willen we zeker dat andere sectoren meedoen."

Door wie wordt Fair Produce NL gefinancierd?

"Door het Productschap Tuinbouw, de Rabobank en Colland. Het betreft een 'aanjaagsubsidie'; in de loop van 2012 moet de stichting op eigen benen staan."

Hoe gaat aanmelden in zijn werk?

"Als iemand zich aanmeldt, mailen wij een informatiepakket met normen, reglementen en geven de naam van het bedrijf door aan het VRO, een onafhankelijke instelling die de audits verzorgt. Zij sturen een vragenlijst en een factuur, hierna wordt u benaderd voor een afspraak. De audit volgt dan na hoogstens enkele weken."

Zullen Fair Produce Paddenstoelen meer opbrengen dan paddenstoelen die niet Fair Produce zijn?

"We ontvangen signalen van handel en retail dat ze alleen nog maar Fair Produce paddenstoelen in de winkel willen hebben. We hopen en verwachten dat dat een positieve invloed zal hebben op de prijs. Ook voor de export kan het keurmerk een positief effect hebben. Handelaren geven aan dat ze regelmatig vragen krijgen van buitenlandse retailers over de manier van produceren en de behandeling van werknemers. Fair Produce kan daar het antwoord op zijn."

Hoe wordt het product herkenbaar?

"Het bestuur onderzoekt de mogelijkheid om het Fair Produce keurmerk herkenbaarder te maken, door bijvoorbeeld een logo op het bakje te printen of te stansen. Ook de teler zelf kan laten zien dat zijn bedrijf is goedgekeurd. Zodra de teler 'Fair Produce' is, publiceren wij dat op de website www.fairproduce.nl. De teler kan zo laten zien dat hij een Fair Produce ondernemer is!"

→ Gezonde krachten

GROEN IS GEZOND!

Buiten in de natuur zijn is gezond. En wie buiten werkt, heeft dus een streepje voor. Maar de meeste mensen werken binnen op kantoor. Menzis zet zich in om ook deze mensen meer te laten bewegen, bij voorkeur lekker buiten in de natuur.

tekst: Sylvia Kooij

We weten allemaal wel dat buiten in de natuur zijn gezond is. Maar het is ook wetenschappelijk bewezen door Jolanda Maas van VU Medisch Centrum. Zij vergeleek de leefomgeving van ruim 250.000 Nederlanders met hun gezondheid. Daaruit bleek dat mensen die in het groen wonen zich niet alleen gezonder voelen, maar het ook zijn. Zij gaan minder vaak met gezondheidsklachten naar de huisarts. De natuur heeft een 'buffer-effect': als je iets ingrijpends hebt meegemaakt, heb je daar minder last van naarmate je meer natuur in je omgeving hebt. Alleen kijken naar groen is al beter voor de stemming en herstel van stress. Ook hou je bewegen in de natuur langer vol dan binnen.

Kinderen in de natuur

Een onderzoek van Menzis toonde aan dat vrijwel alle Nederlanders (97%) geloven dat een groene omgeving een positief effect heeft op de gezondheid. En 84% is het ermee eens dat een groene omgeving een positieve invloed heeft op de ontwikkeling van kinderen. Mensen weten dus dat de natuur gezond is, maar ze komen er te weinig. En dat is vooral ook schadelijk voor

kinderen. Zij hebben een aangeboren band met de natuur. Dat heet 'biophilia'. Doordat kinderen minder in de natuur komen, wordt die band steeds vaker verstoord en dat leidt tot allerlei gedragsproblemen. Er ontstaat een 'nature deficit disorder'. Bovendien, als kinderen minder buiten komen, bewegen ze ook minder. Daardoor hebben ze meer kans op overgewicht.

Risico

Maar waarom komen kinderen eigenlijk zo weinig in de natuur? Dat komt door de beperkte toegang tot de natuur, de concurrentie van de media en de angst van de ouders. Zij zijn bang dat kinderen uit de boom vallen, een tekenbeet krijgen of zich prikken aan brandnetels. Maar dat hoort nu eenmaal bij de natuur en daar leren kinderen van. Het risico van bewegen in de natuur is veel kleiner dan het risico van niet bewegen.

Verantwoord spelen en klimmen

Die boodschap wil Menzis helpen uitdragen en Menzis zet zich dan ook in om kinderen meer in de natuur te laten bewegen. Dat is gezond en bovendien: als kinderen in de natuur iets beleven,

dragen ze thuis hun enthousiasme over. Dan komen de ouders vanzelf mee. Als een van de activiteiten heeft Menzis een speeltoestel laten plaatsen in de bossen van Nationaal Park Veluwezoom. Hier kunnen kinderen verantwoord en veilig spelen en klimmen, op een mooie plek midden in het bos. Dat is goed voor hun motoriek, zelfvertrouwen, conditie, noem maar op. Groen is gewoon hartstikke gezond!

Kijk voor meer informatie op www.menzis.nl.



tekst: Sieb van SAZAS

→ Sieb van SAZAS

ZOEK HET VERZUIM

Ik ben Sieb van SAZAS. Ik help u graag verder met uw verzuimaanpak. Een goede verzuimaanpak helpt uw bedrijf gezonder te maken. Ga daarom samen met mij, Sieb van SAZAS, op zoek naar het verzuim in uw bedrijf. Samen kijken we hoe uw bedrijf ervoor staat rondom verzuim.

Vervolgens help ik u, uw verzuimaanpak te optimaliseren, door een persoonlijk advies en praktische oplossingen. Met een goede verzuimaanpak kunt u het verzuim in uw bedrijf omlaag brengen. En dat is gunstig! Zo bespaart u in uw kosten, verhoogt u de productiviteit in uw bedrijf en houdt u uw personeel gezond. Gaat u samen met mij op zoek naar het verzuim? Kijk dan nu op www.zoekhetverzuim.nl.

Wat kunt u vinden op www.zoekhetverzuim.nl

• De Verzuimcheck

Met de Verzuimcheck ziet u binnen enkele minuten hoe uw bedrijf ervoor staat rondom de verzuimaanpak. De uitslag kunt u delen met collega's. Daarnaast kunt u een uitgebreid en persoonlijk advies ontvangen per e-mail.

• Verzuimvideo

Wat is nu de essentie van een goede verzuimaanpak? Dat laat ik u graag zien in twee korte filmpjes over verzuim. Eén filmpje gaat over verzuimpreventie, want verzuim is in veel gevallen te voorkomen. En krijgt u toch te maken met verzuim? Dan laat ik u in het filmpje "verzuim, wat nu?" zien hoe u dit in goede banen kunt leiden. U kunt deze filmpjes ook delen met anderen.

• Het weblog van Sieb

Ik schrijf ook regelmatig over verzuim. Korte, informatieve artikelen. Heel handig om te lezen, want veel van deze adviezen kunt u direct toepassen in uw bedrijf. Ook kunt u al uw vragen over verzuim aan mij stellen.

• Verzuimtips

U kunt mij ook op twitter vinden: @Sieb_SAZAS. Hier voorzie ik u van handige adviezen en tips rondom uw verzuimaanpak. Natuurlijk kunt u ook op mijn tweets reageren.

Meer informatie

Ik help u graag verder met al uw vragen over verzuim op onze website www.zoekhetverzuim.nl. Natuurlijk kunt u ook terecht bij uw accountmanager of de klantenservice via de Servicedesk op telefoonnummer 0900 - 165 65 65 (2,5 ct p/m).

Met vriendelijke groet,
Sieb van SAZAS



Kijk ook eens op www.altijdalert.nl!

WAT DOET COLLAND?

Colland staat voor Collectief, Land- en Tuinbouw in Holland

www.colland.nl

Kijk hier voor: brochures en downloads van o.a. Colland cao en premies. Via www.colland.nl kunt u met één klik op de muisknop naar:

www.szas.nl

Brochures waaronder het Basis pakket, Formulieren voor ziek- en herstelmeldingen, mutaties van werknemers en informatie over gelegenhedswerkers.

www.collandzorg.nl

Producten, TopZorg, Gezond blijven, voorlichting en training, Mantelzorg.

www.collandarbeidsmarkt.nl

Suwas II, Senioren- en verlofdagenregeling, Overbruggingsfonds, Vacantiefonds voor den Landbouw, Scholing, ESF, Formulieren, cao, Statuten & Reglementen en de jaarverslagen.

www.stigas.nl

Gezond en veilig werken, Grip op verzuim, WerkenInBalans

www.bplpensioen.nl

Voor vragen over opbouw van pensioen, het ontvangen van pensioen en het laatste pensioen nieuws.



Sociale innovatie: Verbetering bedrijfsprocessen en duurzame inzetbaarheid

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een regeling gepubliceerd waarbij bedrijven subsidie kunnen aanvragen voor de verbetering van de bedrijfsprocessen en duurzame inzetbaarheid van werknemers. De overkoepelende term is sociale innovatie.

Bedrijven kunnen tussen 1 oktober 2011 en 31 december 2012 subsidie vragen voor het inhuren van een externe adviseur om dat te bereiken. De subsidie is uitsluitend voor de

inhuur van een externe adviseur en moet minimaal € 13.000,- bedragen. Kleinere projecten komen niet voor subsidie in aanmerking. De subsidie is maximaal € 18.000,-.

Aan welke projecten kan gedacht worden:

1. Procesverbetering: Verbeteren, wijzigen en innoveren van bedrijfsprocessen
2. Duurzame inzetbaarheid: Creëren van een cultuuromslag gericht op gezond, vitaal en productief werken door:

- a. regionale en intersectorale arbeidsmobiliteit werknemers;
- b. arbeidstijdenmanagement;
- c. bevorderen gezond, vitaal en veilig werken;
- d. bevorderen zelfredzaamheid op de werkvloer.

De volledige regeling is te vinden op www.agentschapszw.nl/subsidies Doorklikken op ESF Actie E: Sociale innovatie vitale bedrijven. Stigas is aan het bekijken of, en zo ja, op welke manier het bedrijven ondersteuning kan bieden.

Cao nieuws

- De cao's Smink en Poppink zijn ingediend bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- De looptijd voor de nieuwe cao Poppink is 1 april 2010 tot en met 1 januari 2012.
 - De looptijd voor de nieuwe cao Smink is 1 april 2010 tot en met 1 januari 2012.

