

MAGAZINE **VAN**

DECEMBER 2011

COLLAND

HET SAMENWERKINGSVERBAND VAN ALLE AGRARISCHE EN GROENE SOCIALE REGELINGEN

05

WET VERBETERING POORTWACHTER
ZIEKTEVERZUIM
STAP VOOR STAP p. 04

BLIK OP DE TOEKOMST
IS NOODZAKELIJK p. 08

Stigas bestaat 25 jaar! Ga snel naar pagina 11!

DE MEESTGESTELDE
VRAGEN OVER ESF p. 17

MET WERKEN IN
BALANS VOORKOMT U
VOORTIJDIG UITVAL p. 22

*Prettige kerstdagen
en een gelukkig 2012!*

Special!
Personeels-
beleid



Column van Frank

Deze week kreeg ik de vraag voorgelegd of goed personeelsbeleid de medewerkers aan een organisatie bindt. Een open deur zou je zeggen, en mijn antwoord was dan ook spontaan een volmondig 'ja'.

Dat gezegd hebbende, krijg je de overpeinzing: wat is nu goed personeelsbeleid, en waarom zou dat een bindende factor zijn? Nu werk ik zelf in de hovenierssector, en daarbinnen is er toch een heel groot bewustzijn van het belang van goed en zelfstandig functionerend personeel. Tenslotte werken we niet in een overzichtelijke productieomgeving, maar zijn de collega's verspreid over verschillende projecten aan de slag, vaak zonder aanwezigheid van de hogere legerleiding. Collega's die zelfstandig kunnen werken en voorkomende onverwachte situaties correct oplossen zijn hierbij onontbeerlijk.

Een enkele werkgever denkt nog dat zijn goed personeelsbeleid al staat als hij zich aan de cao houdt en de lonen op tijd betaalt, netjes premies afdraagt en zich aan de regelgeving houdt. Maar dat zijn slechts afbreukfactoren; ze worden niet echt gewaardeerd door het personeel, pas als er iets mis mee is, leidt het tot (negatieve) aandacht.

Nee, goed personeelsbeleid is een stuk lastiger dan een paar technische randvoorwaarden invullen. Op de eerste plaats is het maatwerk; mensen zijn verschillend, dus ook verschillend in hun behoeften en wensen. Neem alleen maar het verschil tussen jongere en oudere collega's: zij staan anders in het leven en hebben zo hun eigen problemen.

Een paar rode draden zijn echter wel te vinden, zoals de afstemming tussen werk en privé die steeds belangrijker wordt voor tweeverdieners, kinderopvang en dergelijke. Als de werkgever weet wat er speelt en bereid is om samen een oplossing te vinden, zal dit zeker zeer worden gewaardeerd. Maatwerk binnen arbeidsvoorwaarden wordt steeds belangrijker om in te kunnen spelen op de verwachtingen van de individuele medewerkers. Dat geldt zeker ook voor de opleidingsmogelijkheden, inhoudelijk, maar ook voor wat betreft het tijdstip en wijze waarop een opleiding kan worden gevolgd. Betrokkenheid en zeggenschap binnen de taakuitoefening blijft belangrijk, als er meegedacht kan worden over de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd. En als betrokkene zelf kan besluiten over een aantal zaken, zal dat het plezier in het werk enorm vergroten.

Regelmatig werkoverleg, waarin iedereen geïnformeerd wordt over de bedrijfsvoering, kan deze betrokkenheid enorm vergroten. Niet alleen de lopende zaken, maar vooral ook de ontwikkelingen op middellange termijn prikkelen de collega's om mee te denken in het vormgeven van de bedrijfsuitoefening. Als hun bijdrage serieus wordt genomen en zij vinden deze terug in de genomen acties, geeft dat een goed gevoel! En als je in zo'n werkomgeving mag acteren, wil je die niet verruilen voor een andere betrekking.

Een goede werksfeer, open communicatie, eerlijke en duidelijke spelregels, rekening kunnen houden met individuele situaties, inspelen op tijdelijke persoonlijke omstandigheden, medewerkers zelfstandigheid en verantwoordelijkheid geven, laten meedenken en meebeslissen binnen de werkomgeving, respect tonen voor iedereen binnen het bedrijf, het zijn een paar grepen uit de toolbox van de werkgever om zijn medewerkers gemotiveerd te houden en langdurig aan de onderneming te verbinden.

En dat zal heel noodzakelijk blijken te zijn: de kwaliteit van de medewerkers bepaalt de kwaliteit van de organisatie. En het personele kapitaal willen we niet verloren laten gaan, want we weten dat het in de toekomst alleen maar schaarser wordt!

Met vriendelijke groet!
Frank Crucq

Directeur BTL en bestuurslid BPL



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 23.000. Uw reactie kunt u zenden aan redactie@colland.nl.

Hoofdredacteur: Marlies van Loon

Eindredactie: Fred van Proosdij

Redactie: Michelle Boer, Joke Rademaker, Maria van den Heuvel, Annemarie van den Hoven, Claudette Juffermans, Judith van Wendel de Joode

Redactieassistent: Esther Heymans

Met bijdragen van: Elly Fokke, René Pietersma, Esther Heymans, Elske de Boer en Frank Crucq

Ontwerp & vormgeving: Tomatos® - Deventer

Beeld: Leo de Kort, Peter van den Kerkhof

Druk: Drukkerij Roelofs - Enschede

INHOUDSOPGAVE



- 02** Column Frank Crucq

- 04** Wet Verbetering Poortwachter:
Ziekteverzuim stap voor stap

- 06** Langer doorwerken: SAZAS BASIS-pakket
en 65-plus dekking

- 08** Blik op de toekomst is noodzakelijk

- 10** Voor de laatste keer: Gerard Roest

- 10** Arbeidsvriendelijk: de pottenvork

- 11** Stigas 25 jaar!

- 12** De bestuursleden van Stigas

- 14** 2.500 Euro voor Stichting Mantaan!

- 15** Zo doe ik het: Corné van Roessel

- 16** Colland's Prikbord

- 17** De meestgestelde vragen over ESF

- 18** Nieuwe pensioenuitvoerder BPL:
Het goede behouden, verbeteren waar kan

- 20** Campagne 'Altijd Alert': Pas op voor
mestgassen

- 21** Scholing vergroot inzetbaarheid
op de arbeidsmarkt

- 22** Met WerkenInBalans kunt u
voortijdig uitval voorkomen

- 24** Colland Nieuws

→ De Wet Verbetering Poortwachter

ZIEKTEVERZUIM

Bij ziekteverzuim krijgt u al snel te maken met de Wet Verbetering Poortwachter. Deze wet is ingesteld om het aantal langdurig zieke werknemers terug te dringen. Het uitgangspunt is dat snel en effectief ingrijpen het verzuim verkort. In de wet is vastgelegd welke inspanningen werkgever en werknemer samen met de arbodienst of bedrijfsarts moeten doen om de werknemer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Wat betekent dit nu in de praktijk? SAZAS laat u zien welke stappen u moet nemen om het verzuim in goede banen te leiden.

Het begint met de ziekmelding van de medewerker. Informeer goed naar wat er speelt en welke werkzaamheden uw werknemer nog wel kan uitvoeren. Geef de ziekmelding ook door aan uw arbodienst. Is er sprake van langer ziekteverzuim? Dan maakt de arbodienst samen met u in de zesde week van het ziekteverzuim een probleemanalyse met een re-integratieadvies. Ondertussen is het natuurlijk belangrijk dat u regelmatig contact houdt met de zieke werknemer. Zo blijft de drempel naar de werkvloer laag. Hoewel het pas vanaf week zes verplicht is, is het in sommige gevallen ook goed om al direct een re-integratiedossier bij te houden. Hierin staan onder andere alle acties die u en uw werknemer ondernemen om het werk weer op te pakken.

Plan van aanpak

Uiterlijk in de achtste week zult u met uw werknemer om de tafel moeten om een plan van aanpak voor de re-integratie te maken, inclusief doelstellingen. Dit gebeurt op basis van een probleemanalyse en re-integratieadvies

van de arbodienst. Ook moet u een dossier bijhouden waarin alle contacten met betrokken partijen worden opgetekend. Minimaal eens in de zes weken bespreekt u met uw werknemer vervolgens de voortgang en houdt u de afspraken en vorderingen bij in het re-integratiedossier.

Het eerste jaar

Als de ziekte van uw werknemer aanhoudt, dan zult u in week 42 hem of haar moeten aanmelden bij het UWV. Het UWV registreert de ziekmelding, maar doet daar het eerste jaar nog niets mee. Als het einde van het eerste ziektejaar nadert, zult u dat jaar moeten evalueren met uw werknemer. Dat moet gebeuren tussen de 46e en 52e week. U legt deze eerstejaarsevaluatie vast in een rapport en tevens bepaalt u de doelen voor het tweede ziektejaar. Deze eerstejaarsevaluatie is niet vrijblijvend. Komt het UWV tot de conclusie dat uw re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn geweest, dan wordt de periode waarover de werkgever het loon moet doorbetalen ook na het tweede ziektejaar verlengd, met maximaal één jaar.

WIA aanvraag

In week 87 stuurt het UWV u een aanvraagformulier voor een WIA-uitkering. Voordat deze WIA-aanvraag in behandeling wordt genomen, beoordeelt het UWV het eerdergemaakte re-integratieverslag. Het UWV zal daarbij vooral kijken naar de resultaten van de re-integratie-inspanningen, de gemaakte afspraken en het nakomen daarvan. Pas als het UWV de werknemer arbeidsongeschikt verklaart, krijgt deze recht op een WIA-uitkering. In dat geval volgt na week 104 het einde van de wettelijke ontslagbescherming. Als het UWV de werknemer echter deels of niet arbeidsongeschikt verklaart, gaat de werknemer terug naar de eigen werkgever.

Meer informatie

Op www.sazas.nl vindt u het volledige stappenplan bij ziekte. Heeft u vragen? Neem dan contact op met uw accountmanager of via de SAZAS klantenservice op telefoonnummer, optie 2, 0900 165 65 65 (2,5 ct p/m).



STAP VOOR STAP

→ Doorwerken na je 65ste

SAZAS BASIS-pakket en 65-plus dekking



Nederland vergrijst. Op termijn ontstaat een tekort aan arbeidskrachten en wordt flexibilisering van arbeid steeds belangrijker. Het SAZAS BASIS-pakket stelt werkgevers in staat om 65-plussers die willen doorwerken, te verzekeren tot het 70ste levensjaar.

tekst: René Pietersma

Mogelijkheden om door te werken

Als een werknemer na zijn 65ste jaar bij zijn huidige werkgever wil blijven werken, dan moet hij dat tijdig met zijn werkgever bespreken. De kans is namelijk groot dat zijn arbeidscontract automatisch eindigt als hij 65 jaar wordt. Dat is meestal bepaald in de cao of in het arbeidscontract.

De werkgever is dan niet verplicht om met de werknemer verder te gaan. Ze moeten 'onderhandelen' over een nieuw contract. Een contract voor onbepaalde tijd is onwaarschijnlijk, maar er zijn nog wel een paar andere mogelijkheden.

- Een contract voor bepaalde tijd (en vaak voor minder uren) is een optie. Met een dergelijk contract loopt de werkgever minder risico als de werknemer langdurig ziek wordt (het contract loopt dan gewoon op de afgesproken einddatum af). Wel moet de werkgever bij verlenging van dergelijke contracten rekening houden met de wettelijke regels die gelden bij verlenging.
- De werkgever kan ook een uitzendbureau inschakelen. Hij loopt dan helemaal geen financieel risico als de werknemer het werk niet volhoudt of ziek wordt.



Werken na 65 jaar: hoe zit het met loon, uitkering, sociale premies en arbeidsvoorwaarden?

Werknemers van 65 jaar en ouder zijn niet verzekerd voor de ZW, WW en WIA. Werkgevers hoeven voor hen geen premies (meer) te betalen. Een werknemer heeft bij ziekte wel recht op doorbetaling van het loon. Dat staat in de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek (BW) over in dienst nemen, ontslag, loon en ziekte. Deze regels gelden ook voor 65-plussers met een arbeidscontract. Een 65-plusser heeft bij ziekte recht op doorbetaling van zijn loon tot aan het einde van het arbeidscontract, net als de collega's die jonger dan 65 jaar zijn. Omdat de 65-plusser geen SV- en AOW-premie meer betaalt, houdt de werknemer wel meer over van het brutoloon dan iemand die nog geen 65 jaar is. Door de afwijkende regels ten aanzien van de SV-premie, is hij ook voor de werkgever goedkoper dan zijn jongere collega's. De 65-plusser heeft verder recht op vakantiegeld over zijn loon.

Wilt u meer hierover weten, neem dan contact op met uw accountant of boekhouder of kijk op www.postbus51.nl.

Voorwaarden voor het aanmelden van 65-plussers voor het SAZAS BASIS-pakket

Voor het aanmelden voor het SAZAS BASIS-pakket gelden de volgende voorwaarden:

- eindleeftijd verzekering is 70 jaar;
- dekking vindt uitsluitend plaats vanuit de BASIS-verzekering. PLUS-dekking is niet mogelijk;
- de verzekering wordt facultatief. Met andere woorden: de werkgever kan kiezen of hij deze werknemers voor verzekering wil aanbieden;
- het aanbieden is uitsluitend mogelijk voor werknemers met een dienstverband van maximaal 1 jaar.

Hoe kan een werknemer worden verzekerd na 65 jarige leeftijd?

Werknemers die na hun 65-jarige leeftijd doorwerken of in dienst worden genomen, kunt u aanmelden via het Digitaal Loket van SAZAS, via www.szas.nl. Na één jaar dekking eindigt automatisch de dekking. Desgewenst kunt u de werknemer dan wederom voor één jaar aanmelden.

Wetsvoorstel: Ingangsdatum AOW verplaatst naar 65ste verjaardag.

In de AOW ontstaat op dit moment het recht op ouderdomspensioen bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Het AOW-ouderdomspensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt. In het nieuwe wetsvoorstel wordt geregeld dat het ouderdomspensioen ingaat op de dag dat men 65 jaar wordt. Als het wetstraject tijdig verloopt, dan treedt de aanpassing waarschijnlijk per 1 april 2012 in werking.

Voor verzekeringsproducten van SAZAS geldt nu nog dat de verzekeringsdekking eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar (dus de verjaardag) en de verzekeringsuitkering eindigt 'op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt' (dus niet de verjaardag).

Als gevolg van de aanstaande wetwijziging zal SAZAS, als het wetsvoorstel akkoord is, vanaf 2012 de uitkering pas stoppen bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Hiermee sluit SAZAS naadloos aan bij deze wijziging in de AOW.

→ Personeelsbeleid

BLIK OP DE TOEKOMST IS NOODZAKELIJK

Veel ondernemers denken dat het niet nodig is om aan personeelsbeleid te doen, omdat ze hun mensen al elke dag op de werkvloer spreken. Zij vinden dat zij voldoende weten wat hun personeel bezig houdt. Problemen worden ter plekke besproken. Maar in een tijd van langer doorwerken, moet er vaak wel iets meer gebeuren.

tekst: Elly Fokke

Goed personeelsbeleid zorgt ervoor dat medewerkers met plezier aan het werk zijn en blijven. Er zijn veel verschillende termen voor: duurzaam, levensfasebewust, employability of sociaal innovatief. Wat betekenen deze termen? Wat is het doel ervan en hoe begin je eraan?

Toekomstgericht

De term leeftijdsbewustbeleid begon bij het bewustzijn dat vergrijzing en de afname van het aantal jongeren in de samenleving voor problemen zouden kunnen zorgen bij het vinden en behouden van vakbekwaam personeel. Daarnaast speelt uiteraard de bekostiging van sociale regelingen zoals de AOW. De overheid startte met voorlichting en heeft een aantal maatregelen genomen om mensen langer aan het werk te houden. Als gevolg hiervan moeten ondernemers en personeel samen zorgen dat zij zolang mogelijk voor het bedrijf inzetbaar zijn.

Het personeelsbeleid kan meer toekomstgericht en minder probleemgestuurd. Het zorgt ervoor dat je de problemen vóór bent. Bijvoorbeeld als het gaat om de inzetbaarheid of bij het inroosteren van medewerkers. Door het personeelsbeleid 'leeftijdsbewust' te maken, krijgt de ondernemer een beter inzicht in de behoeften en mogelijkheden van medewerkers in een bepaalde leeftijdsfase. Het gaat dus niet alléén over oudere medewerkers! Het is erop gericht dat alle medewerkers beter inzetbaar zijn voor het bedrijf of de branche. Daardoor zijn zij meer tevreden en betrokken bij het werk en kunnen zij langer gezond en met plezier werken, zo blijkt uit onderzoek. Uiteraard heeft niet alleen de werkgever, maar ook de werknemer hierin een rol.

Soorten overleg

Er zijn verschillende manieren om overleg te voeren met uw medewerkers.

• Werkoverleg

Dit is een regelmatig terugkerend overleg tussen de leidinggevende en alle medewerkers gezamenlijk. De onderwerpen zijn bijvoorbeeld roosters, vakantieplanning en onderlinge samenwerking. Het voordeel is dat alle medewerkers tegelijk op de hoogte zijn van wat er speelt. Het kan daarbij zorgen voor meer teamgeest. Voor de leiding geeft het informatie over wat er bij de mensen leeft en welke punten op korte termijn van belang zijn om op te pakken.

• Functioneringsgesprek

Dit is een individueel gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker waarin het functioneren wordt besproken. Vindt vaak halverwege het jaar plaats. Het gaat in op de uitvoering van het werk, de omstandigheden en de ontwikkeling. Het uitgangspunt is de functie- of taakbeschrijving. Met dit gesprek kan de inzet en motivatie van de medewerker worden verbeterd.

• Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Na een goede voorbereiding worden de punten in een individueel gesprek met de leidinggevende besproken en wordt een ontwikkelingsplan vastgesteld. De gesprekspunten kunnen zijn: scholing, ambitie en doorgroeimogelijkheden.

• Beoordelingsgesprek

Dit is een gesprek tussen de leidinggevende en de individuele medewerker, waarbij het functioneren van het afgelopen jaar wordt beoordeeld. Het gesprek kan zich richten op inkomen en arbeidsvoorwaarden.

Leeftijdswaardebewust

In feite kunnen deze gesprekken 'leeftijdswaardebewust' gemaakt worden. Daarbij wordt gekeken wat de specifieke mogelijkheden en behoeften zijn van iemand in een bepaalde leeftijdswaarde. Met dit inzicht kunnen omstandigheden worden gecreëerd waarin mensen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Leeftijdswaardebewust personeelsbeleid begint al als een medewerker in dienst treedt. Iemand die net klaar is met de opleiding is ambitieus, maar moet zich ook nog verder in het vak ontwikkelen. Een oudere medewerker die al langer in een bepaalde functie werkt, kan een frisse kijk op het vak krijgen door het begeleiden van jongeren. Het is eigenlijk logisch dat medewerkers van verschillende leeftijden een andere kijk op hun loopbaan hebben.

Hieronder nog een paar voorbeelden:

Leeftijdswaarde	Wat is belangrijk?	Voorbeelden van personeelsbeleid
< 25 jaar	Introductie op de werkplek	Stageprogramma Introductie op het bedrijf
25 – 35 jaar	Ontwikkeling Combinatie werk/privé	Functionerings- en beoordelingsgesprek Scholing Flexibele werktijden
35 – 45 jaar	Op peil houden van competenties	Functionerings- en beoordelingsgesprek POP-gesprek
45 – 55 jaar	Inzetten van vakbekwaamheid voor organisatie	Functionerings- en beoordelingsgesprek Vakkennis op peil houden Werk aanpassen aan veranderde belastbaarheid Inzetten als mentor/stagebegeleider
> 55 jaar	Optimale inzetbaarheid tot het einde van de loopbaan	Individuele begeleiding Vakkennis op peil houden Werk aanpassen

Sociale innovatie is nog zo'n term die gaat over personeelsbeleid. Daarbij zoekt het bedrijf naar een vernieuwende manier van werken door het verbeteren van bedrijfsprocessen en meer duurzame inzetbaarheid (slimmer werken). Met employability wordt bedoeld dat de medewerker zo goed mogelijk inzetbaar is en er zelf ook een rol in heeft om kennis en ervaring te behouden.

Ontwikkeling door sectoren

Veel groene en agrarische sectoren zijn bezig met het ontwikkelen van leeftijdswaardebewust personeelsbeleid. Er wordt gekeken wat de motivatie van werknemers is om de sector in te stromen en wat de werknemer nodig heeft om langer, gezond en met plezier aan het werk te blijven. Wilt u weten wat in uw sector de afspraken zijn? Kijk dan in de sector-cao of op de site van uw brancheorganisatie of vakbond. Informatie over bijvoorbeeld de leeftijdsopbouw in uw sector kunt u vinden in de factsheets via www.collandarbeitsmarkt.nl, zoekterm 'Arbeidsmarkt informatie'.

'Het bedrijf weet beter wat er speelt en kan de medewerkers binden en boeien.'

Tips voor leeftijdswaardebewust personeelsbeleid

- Maak op basis van het huidige personeelsbestand een indeling van de leeftijden en functies over 5 jaar. Vergelijk dit met de leeftijdsopbouw in uw sector.
- Voeg minimaal een vorm van nieuw overleg toe aan uw huidige personeelsbeleid.
- Zorg ervoor dat werknemers vooraf goed geïnformeerd zijn als u veranderingen aanbrengt in personeelsbeleid: waarom doet u dit?

WerkenInBalans

Op pagina 22 en 23 leest u over de aanpak WerkenInBalans; één van de manieren om praktisch aan de slag te gaan met leeftijdsbewust personeelsbeleid.



tekst: Annemarie van den Hoven

→ ARBEIDSVRIENDELIJK

DE POTTENVORK

Een arbeidsvriendelijk hulpmiddel zorgt ervoor dat u uw werk gezond en veilig kunt doen. Deze keer: de pottenvork. Deze wordt gebruikt in potplantenkwekerijen.

Wanneer uw medewerkers trays met potplanten van de ene Deense kar naar de andere verplaatsen - bijvoorbeeld bij het mengen van karren - moeten zij steeds opnieuw bukken en boven schouderhoogte werken. Ook moet er veel aan de karren worden geduwd en getrokken. Deze lichamelijke belasting kunt u voorkomen door voor het laden en lossen een pottenvork te gebruiken.

De trays worden dan met behulp van een elektrisch (hydraulisch) hefsysteem van de ene naar de andere kar overgezet. De medewerker bedient het apparaat handmatig met de bedienelementen die in de heffer zijn verwerkt. Het hefsysteem hangt in het railsysteem en kan gemakkelijk worden verplaatst.

Kosten?

Circa € 20.000,-.

Meer weten? Extra advies nodig?

Neem dan contact op met Albert van der Burg, preventieadviseur bij Stigas, tel.: 06-223 076 63, mail: Albert.van.der.burg@stigas.nl

Voor de laatste keer:

GERARD ROEST

Rond het thema personeelsbeleid gebeurt er van alles in onze sectoren: dieptepunten als mevrouw Jansen en hoogtepunten als Koppert. Volgens mij is personeelsbeleid eigenlijk niet zo moeilijk. Elke goede ondernemer denkt na over waar zijn bedrijf staat en waar het over enkele jaren zou moeten staan. Zowel nu als later heeft u medewerkers nodig om uw plannen te realiseren.

Personeelsbeleid komt in wezen neer op de vraag: wat kan ik doen om te zorgen dat mijn medewerkers zo optimaal mogelijk bijdragen aan het succes van mijn onderneming? Als u daarover nadenkt, dan komt u automatisch uit op een zo groot mogelijke betrokkenheid en tevredenheid. Als u wilt dat uw mensen hun best doen voor u, dan moet u ook uw best doen voor hen.

Dit is mijn laatste stukje in VanColland; vanaf 1 januari 2012 word ik binnen FNV Bondgenoten pensioenadviseur. Vanuit die functie blijf ik voorlopig nog wel betrokken bij Bedrijfspensioenfonds van de Landbouw (BPL).

Van de andere werkzaamheden zal ik afscheid nemen. Het was mij een genoegen voor de agrarische en groene sectoren te werken.

Ik wens u allen het beste.
En ik sluit graag af met een oud-Hollands gezegde:
wie goed doet,
goed ontmoet.

Gerard Roest

Werknemersvoorzitter
voor de fondsen SAZAS,
Stigas en BPL



Stigas is een initiatief van LTO Nederland, CUMELA Nederland, Branchevereniging VHG, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen. De naam komt voort uit Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren.

Stigas 25 jaar!

Duurzame arbeid

Op 29 september 2011 vierde Stigas in de bloemen- en plantenveiling Plantion in Ede haar 25-jarig jubileum. Wat begon met een vestiging in Naaldwijk, is inmiddels voor de sector uitgegroeid tot hét landelijk instituut dat werkgevers en werknemers adviseert over veilig en gezond werken en ondersteunt bij het managen en terugdringen van verzuim. Het jubileumfeest stond in het teken van hoe we langer gezond en veilig kunnen gaan doorwerken, oftewel: duurzame arbeid.



Schrijf op wat u kunt doen om duurzame arbeid te stimuleren.



Een bezoekje aan de Stigas Gezondheidsbus behoorde ook tot de mogelijkheden van deze dag.



Forumdiscussie met v.l.n.r.: Mans Vulto (LTO Nederland, tevens werkgeversvoorzitter Stigas), Jos Belt (BTL Nederland), Gerard Roest (FNV Bondgenoten en werknemersvoorzitter Stigas), Marga Zuurbier (Arbeidsinspectie), Jeff Gaspersz (Nyenrode Business Universiteit) en Harm van Lieshout (Hanzehogeschool Groningen). Op de voorgrond: dagvoorzitter Martine Kruiden.



Math Creemers, manager Stigas, blikt terug op 25 jaar.



DE BESTUURSLEDEN VAN STIGAS OVER STIGAS EN DE TOEKOMST

“In de nabije toekomst zal de kracht van Stigas voor een groot deel bepaald worden door de aansluiting met de nieuwe generatie en de aanpak voor langer doorwerken.”

Mans Vulto, LTO Nederland, werkgeversvoorzitter vanaf 1986

“Sterk inzetten op het voorkomen van problemen, dat is de kracht van Stigas. Dat werkt, net als in het verkeer en in huwelijken. De sector heeft niet voor niets het laagste ziekteverzuim van Nederland. De mensen van Stigas zijn deskundig, staan voor een gemeenschappelijk doel en zijn bovendien erg enthousiast. In de nabije toekomst zal de kracht van Stigas voor een groot deel bepaald worden door de aansluiting met de nieuwe generatie én de aanpak voor langer doorwerken. Op je 67ste kun je echt niet meer in een boom hangen, om maar een voorbeeld te noemen. Nadenken over oplossingen - samen met bedrijven en sectoren - moet nu beginnen!”



“Ook ministeries, organisaties als het RIVM en de media zien Stigas inmiddels als the place to be als het gaat om veilig en gezond werken.”

Gerard Roest, FNV Bondgenoten, werknemersvoorzitter sinds 2006

“Het mooie van Stigas is dat ze wordt aangestuurd door werkgeversorganisaties en vakbonden; de werkgever én de werknemer staan daardoor goed op het netvlies. Beiden worden door Stigas als klant gezien. Ook ministeries, organisaties als het RIVM en de media zien Stigas inmiddels als the place to be als het gaat om veilig en gezond werken. Sectoren verschillen sterk van elkaar en maken hun eigen ontwikkeling door; de dierhouderij en de open teelten zullen relatief kleinschalig blijven, maar de glastuinbouw kent veel grote, internationaal georiënteerde bedrijven. Daar moeten we alert op zijn.”



“Steek geen energie in modieuze oplossingen, maar zorg dat je weet wat er speelt in de sectoren en stem de adviezen daarop af.”

Arend Hekman, LTO Glaskracht, bestuurslid sinds 2005

“Houd vast aan je roots, het verbeteren van de arbeidsomstandigheden op de bedrijven, dat is mijn advies aan Stigas. Steek geen energie in modieuze oplossingen, maar zorg dat je weet wat er speelt in de sectoren en stem de adviezen daarop af. De totstandkoming van de arbocatalogus was een goed voorbeeld: werkgevers en werknemers uit de glastuinbouw spraken met elkaar over de zin en onzin van bepaalde maatregelen. Dan realiseer je je ook hoe ver veel bedrijven al zijn als het om gezond en veilig werken gaat.”



Hoogtepunten in 25 jaar Stigas



Ik verwacht dat ziekten die overgaan van dier op mens ons nog wel een tijd bezig zullen houden: Q-koorts, de ziekte van Lyme, MRSA; er valt nog veel te voorkomen.

John Koudys, CNV vakmensen, bestuurslid sinds 2000

"Het werk van Stigas is belangrijk en interessant; steeds zijn er nieuwe ontwikkelingen. Ik verwacht dat ziekten die overgaan van dier op mens ons nog wel een tijd bezig zullen houden: Q-koorts, de ziekte van Lyme, MRSA; er valt nog veel te voorkomen. Het is niet altijd gemakkelijk om mensen te bereiken; iedereen krijgt dagelijks zo veel informatie te verwerken, dat men vaak kiest voor een leuker onderwerp. Toch ben ik ervan overtuigd dat de kracht van de herhaling tot bewustwording zal leiden."



Een in het oog springend succes is de arbocatalogus; werkgevers en werknemers kunnen daar goed mee uit de voeten.

Corina van Zoest, CUMELA Nederland, bestuurslid sinds 2009

"De mensen van Stigas zijn erg gedreven. Ze gaan uitdagingen aan en zoeken net zo lang tot ze een oplossing hebben. Een in het oog springend succes is de arbocatalogus; werkgevers en werknemers kunnen daar goed mee uit de voeten. Voor de nabije toekomst is het van belang dat Stigas blijft meebewegen met de ontwikkelingen die in de agrarische en groene sectoren plaatsvinden. Ook de focus op activiteiten die niet puur agrarisch zijn, is van belang; wat CUMELA betreft zou er bijvoorbeeld meer aandacht mogen komen voor het cultuurtechnische werk."



Voor hoveniers en groenvoorzieners is de voorlichting over teken en de ziekte van Lyme uiterst waardevol.

Egbert Roozen, VHG, bestuurslid sinds 2009

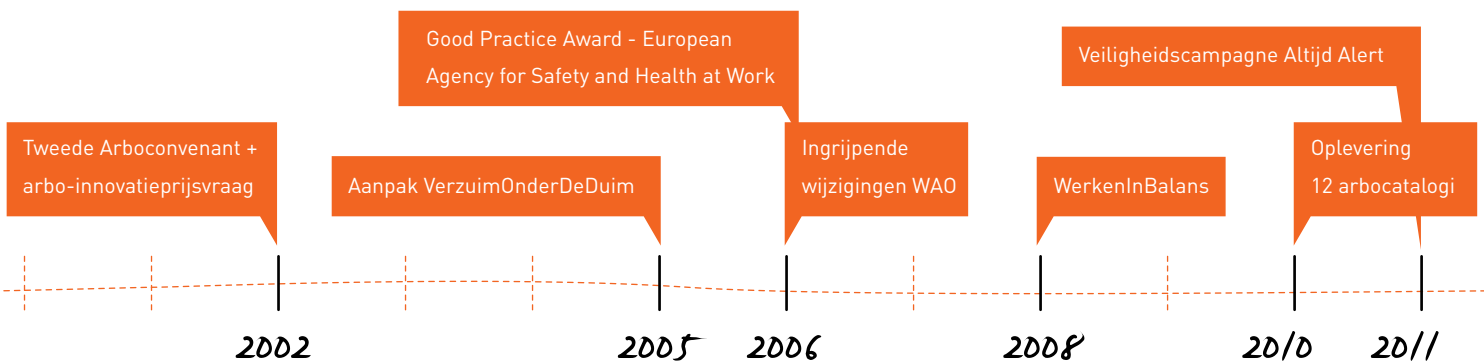
"Een schat aan kennis en een praktijkgerichte werkwijze, dat is de kracht van Stigas. De arbocatalogus en de branche-RIE's zijn daar een voorbeeld van. Voor hoveniers en groenvoorzieners is de voorlichting over teken en de ziekte van Lyme uiterst waardevol. De komende jaren zal het accent moeten liggen op duurzame inzetbaarheid: hoe kunnen mensen op een gezonde manier zo lang mogelijk doorwerken? Hoe kan het werk verder verlicht worden, hoe ondersteun je werkgevers bij het bieden van perspectief aan hun medewerkers? En hoe help je werknemers de juiste keuzes te maken?"



Stigas moet blijven inzetten op het Preventief Medisch Onderzoek voor werknemers.

Heidi Timmermans, FNV Bondgenoten, bestuurslid sinds 2010

"De kennisfunctie, dat is het goud van Stigas. Dan denk ik meteen aan de preventieadviseurs die dagelijks op de bedrijven komen. Maar ook de arbocatalogus zou er zonder die kennis niet zijn gekomen. Pas was ik op een agrarische school waar leerlingen voor hun proeve van bekwaamheid met de arbocatalogus aan de slag gingen. Ze waren verrast over wat ze er allemaal in konden vinden! Daarnaast vind ik dat Stigas moet blijven inzetten op het Preventief Medisch Onderzoek voor werknemers. Heel goed dat dat ook digitaal kan en dat er een bus is die bij de bedrijven langs gaat."



Hoe doen andere ondernemers dat? Jubileumfilm nu op YouTube



Zien hoe een hovenier, een glastuinbouwer, een melkveehouder, een loonwerker en een landschapsbeheerder omgaan met vragen rond duurzaam werken? Bekijk de film die Stigas in het kader van het jubileum heeft gemaakt. Ga naar www.youtube.com/StigasNL of scan de QR-code hiernaast.



€ 2.500 VOOR STICHTING MANTAAN!

Je bent jubilaris en viert je feest in een veiling. Wat is er dan leuker om zelf ook een veiling te organiseren? Voor een goed doel natuurlijk!

Stigas deed dat en koos als goed doel voor de Stichting Mantaan, die theateervoorstellingen organiseert op boerderijen, onder andere voor kinderen met een beperking. Er kon worden geboden op prachtige producten die door klanten en relaties van Stigas belangeloos waren geschonken: van een mand aardappelen tot een plateau kazen, van schilderijen tot een skateboard. De genodigden kregen de smaak al snel te pakken en dreven de prijzen flink op. De opbrengst was € 2.500,-. Meer informatie over Stichting Mantaan: www.mantaan.nl.



Wat kan ik doen om duurzaam werken in de agrarische en groene sectoren te bevorderen?

Deze vraag kregen de gasten van het Stigas jubileumfeest van Jeff Gaspersz (Nyenrode Business University).

Hierbij een greep uit de antwoorden, ter inspiratie:

Goede voorbeelden verzamelen en die delen, zodat bedrijven van elkaar kunnen leren. Bijvoorbeeld op www.Stigas.nl.

Over de grenzen van mijn sector heen kijken. Kan ik samenwerken als het gaat om scholing, uitwisseling van werknemers, en meer?

Mijn medewerkers bewust maken van het nut van (bij)scholing. De investering nu betaalt zich later dubbel uit.

Scholieren en studenten nu al bewust maken van het belang van gezond leven en gezond werken.

Mijn medewerkers vragen hun ideeën over langer gezond doorwerken te delen. Met mij en hun collega's.

De vraag: 'hoe zie je je toekomst' elk jaar terug laten komen in de functioneringsgesprekken die ik voer.

De ouderen en jongeren samen de taakverdeling binnen het bedrijf laten afspreken.

Investeer in innovaties die het werk leuker en lichter maken.

Ik ben met melkgeiten begonnen, omdat dat toen nog een sector was waar in gepioneerd kon worden.

ZO DOE IK HET!

tekst: Esther Heymans | fotografie: Peter van den Kerkhof

De familie Van Roessel heeft sinds 1974 een boerderij met boerderijwinkel aan de Hoge Wal in Tilburg. Corné van Roessel vertelt over het drukke bestaan op de boerderij.

Hoe zijn jullie op het idee gekomen om een vleesstierenbedrijf, een geitenboerderij en een boerderijwinkel te beginnen?

Onze boerderij is in 1974 door mijn vader gestart als een vleesstierenbedrijf. Sinds 1995 werk ik ook fulltime op het bedrijf en zijn er de melkgeiten bijgekomen. Ik ben met melkgeiten begonnen, omdat dat toen nog een sector was waar flink gepioneerd kon worden en waarin het nog mogelijk was om met een klein startkapitaal te beginnen. Dit was belangrijk, omdat het houden van vleesstieren al een aantal jaren niet meer voldoende opbracht. Rond 1997 startte mijn moeder met de boerderijwinkel. We hadden namelijk een aantal beste kwaliteit dieren staan, die op dat moment te weinig opbrachten. En dat terwijl het vlees bij de slager hartstikke duur is. Om meer opbrengst te krijgen, zijn we toen het vlees in eigen winkel gaan verkopen. Dat zagen we als grote kans, omdat onze boerderij tegen de stad aan ligt en die kwam ook steeds dichterbij. We zien dat als een kans om meer mensen naar onze boerderijwinkel te trekken.

Hoeveel personeelsleden telt jullie bedrijf?

En hoe gaan jullie om met het hele personeelsbeleid (opleidingen)? Regelen jullie dit zelf of hebben jullie een externe die jullie hierbij helpt?

We hebben sinds kort één vast personeelslid en een paar parttimers, die helpen in de winkel. Dus heel veel ervaring hebben we er nog niet mee. De personeelszaken worden in overleg met AB Brabant geregeld. Zij kennen de regels en de cao's en helpen ons bij vragen.

Hoe gaan jullie om met ziekteverzuim?

Omdat we een klein en betrokken team zijn, is ziekteverzuim te verwaarlozen.

Hoe houden jullie de balans tussen werk en privé aangezien jullie bedrijf een familiebedrijf is?

Er is op dit moment geen goede balans tussen werk en privé. We moeten te veel uren werken en er zijn alleen op zondag een paar uurtjes privétijd over. Het werk op de boerderij trek ik wel zoveel mogelijk naar mezelf toe, zodat mijn vrouw en kinderen tijd hebben om te sporten en hun eigen dingen kunnen doen.

Op www.walhoeve.nl leest u meer over de boerderijwinkel van Corné van Roessel.



COLLAND'S PRIKBORD

BLIJF BIJ!

En schrijf u nu in voor een voorlichting, cursus of workshop van Stigas. Bijvoorbeeld voor de voorlichting Arbocatalogus, hoe werkt deze voor mijn bedrijf? Of over de gevaren van stof, lawaai of trillingen en wat daar aan gedaan kan worden. Het volledige programma staat op www.stigas.nl onder 'Gezond en veilig werken'.

VAKANTIEWETGEVING

Op dit moment vindt de opbouw van vakantie bij ziekte plaats over de laatste zes maanden met een verjaringstermijn van vijf jaar.

Vanaf 1 januari 2012 gelden andere regels:

- Volledige opbouw bij ziekte over de gehele periode.
- Als een werknemer vakantie opneemt, worden er verlofuren afgeschreven.
- De verjaringstermijn wordt verkort tot zes maanden na jaareinde. Dit geldt voor de wettelijke vakantiedagen (twintig); bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na vijf jaar (met uitzondering van cao-afspraken).
- Wettelijke vakantiedagen worden eerst opgenomen. Als een werknemer niet in staat is vakantiedagen op te nemen binnen de verjaringstermijn, dan moet hij dat aan-nemelijk kunnen maken.

Verzuimvideo

SAZAS heeft twee korte animatiefilms ontwikkeld waarin de essentie van een goede verzuimaanpak in beeld wordt gebracht: hoe verzuim voorkomen wordt en hoe verzuim behandeld kan worden. Deze verzuimvideo's vindt u op de website www.zoekhetverzuim.nl



Agro Opleidingshuis

In een aantal agrarische sectoren wordt gewerkt aan het 'Agro Opleidingshuis'. Dit Opleidingshuis is een hulpmiddel om te komen tot vraaggestuurde vakscholing. Startpunt is het benoemen van tien kernfuncties per sector. Per functie worden de functie-eisen en competenties in kaart gebracht. Daarbij worden de benodigde opleidingen en opleidingseisen in kaart gebracht, inclusief aanbieders van opleidingen, locatie, kosten, etc.

Daarnaast wordt een digitaal systeem op internet ontwikkeld. Doelgroep zijn werkgevers en werknemers in de sector, zodat kan worden gewerkt aan 'de juiste medewerker op de juiste plaats', dus ook aan instroom, doorstroom en uitstroom. Scholingsconsulenten kunnen het instrument gebruiken als ondersteuning bij het bevorderen van scholing in de sectoren. In de sector glastuinbouw is inmiddels gestart met de bouw van het Opleidingshuis. Vervolgens zal fruit/vollegrond volgen en daarna waarschijnlijk de bloembollen.

Verzuimnieuws en hulp bij uw verzuimaanpak

Sieb van SAZAS helpt met uw verzuimaanpak. Sieb schrijft regelmatig over verzuim. Iedere week behandelt Sieb een actueel verzuimonderwerp, daarnaast deelt hij ook regelmatig verzuimnieuws. Via Twitter helpt Sieb u met het opstellen van een verzuimaanpak en informeert u over actuele verzuimonderwerpen. Zo kunt u o.a. lezen hoe u een ziekmeldingsgesprek voert, krijgt u praktische tips voor het opstellen van een verzuimbeleid inclusief een voorbeeld en tevens vindt u een ziek-stappenplan voor een zieke medewerker.

→ Volg Sieb nu ook op Twitter: www.twitter.com/Sieb_SAZAS.

Stigas geeft les over gezond en veilig werken

Maandagochtend half negen. Leerlingen van het Groenhorst College Nijkerk krijgen van Marieke van Esveld, preventieadviseur van Stigas, les over gezond en veilig werken. Op een laptop en op een smartphone wordt de veiligheid op een van de stagebedrijven in kaart gebracht. In groepjes stellen de leerlingen een Top-3 van lichamelijk zware en onveilige situaties op hun stagebedrijf op. Vervolgens leren de leerlingen hoe ze in de arbocatalogus kunnen opzoeken hoe je die situaties kunt verbeteren. De les eindigt met een wedstrijdopdracht, waarin ze worden uitgedaagd een oplossing voor een nijpend gezondheids- of veiligheidsprobleem te vinden. Dat kan een oplossing uit de arbocatalogus zijn, maar ook een zelfbedachte.

De veiligheidscheck: www.stigasccheck.nl.

De arbocatalogus: www.agroarbo.nl.

Een leerling doet op zijn mobiel een veiligheidscheck.



→ Aanvraag ESF-subsidie via webportaal

De meestgestelde vragen over ESF

Al voor het tweede jaar loopt er een ESF-project binnen Colland. Vanuit ESF is er 40 procent subsidie voor cursussen en BBL-opleidingen. Zo wordt scholing van uw werknemers wel heel aantrekkelijk! Een aanvraag voor het ESF-project van Colland kunt u doen via het webportal www.colland-esf.nl In dit artikel gaan we in op een aantal veelgestelde vragen.

tekst: Elly Fokke



Naast de subsidie op specifieke cursussen, is er nu ook subsidie op BBL-opleidingen mogelijk. De administratieve vereisten zijn vrij eenvoudig. De ESF-subsidieregeling gaat namelijk uit van standaard opleidingskosten van € 3.700,- per deelnemer per jaar. Hierbij is rekening gehouden met alle kosten die een werkgever maakt om een BBL-leerling op te leiden. Dit betekent ook 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.

Voor welke sectoren is er ESF?

Vanaf 1 augustus 2011 is er ESF-subsidie beschikbaar voor:

Subsidie op cursussen en BBL-opleidingen:

- hoveniers en groenvoorziening
- loonwerk (cumela-sector)
- open teelten landbouw en tuinbouw

Alleen subsidie op BBL-opleidingen:

- glastuinbouw
- open teelten boomkwekerij

Waar kan ik ESF-subsidie aanvragen?

Er is een digitaal webportaal ingericht dat de aanvraagprocedure vergemakkelijkt. Op dit portal zoekt u naar een opleiding of cursus in uw sector. Door middel van een inlogcode kunt u een aanvraag doen. Het webportaal helpt om de juiste stappen te zetten om subsidie te krijgen. Kijk op www.colland-esf.nl.

Kan de ESF subsidie samenlopen met subsidie vanuit Colland?

Dit is mogelijk. De subsidie vanuit Colland mag meetellen voor de vereiste cofinanciering van minimaal 60 procent voor cursussen. Sommige

sectoren kennen ook een Colland-subsidie voor loonverzuim van BBL-opleidingen. De beide subsidies moet u echter wel afzonderlijk aanvragen. Voor de Colland-subsidie kijkt u op www.collandarbeidsmarkt.nl.

Wat is de rol van de school?

Elke opleider kan zijn scholingsaanbod plaatsen op het webportal www.colland-esf.nl. Het bedrijf kan daarna via het webportal contact leggen met de opleider. De school is uiteraard verantwoordelijk voor het uitvoeren van de cursus of BBL-opleiding. Voor cursussen is de opleider daarnaast verantwoordelijk voor het aanleveren van een aantal formulieren, zoals een gewaarmerkte kopiefactuur. Het webportal begeleidt dit proces.

Colland heeft zelf een overzicht samengesteld van beschikbare BBL-opleidingen. De school moet ondermeer een certificaat of deelnameverklaring verstrekken. Ook moet er een Beroepspraktijkovereenkomst (BPVO) zijn. Deze moet de juiste datum van de opleiding bevatten. Let u daar zelf dus ook goed op!

Wat als de BBL-opleiding niet wordt afgerond?

Voor leerlingen die vroegtijdig zijn uitgevallen is er geen subsidie mogelijk. Bij vroegtijdige uitval is er geen opleidingsprestatie geleverd en een aanvraag voor deze deelnemer komt daarom niet voor subsidie in aanmerking. In andere gevallen waarbij geen diploma kan worden aan-geleverd kan het AOC of ROC in de regel met een "Deelnameverklaring BBL" verklaren dat de deelnemer aan de opleiding deelneemt of heeft deelgenomen. Dit document wordt via het webportal verstrekt. De subsidie wordt dan naar rato van de periode berekend.

Wat zijn de kosten?

Bij uw aanvraag worden er kosten in rekening gebracht. Deze worden duidelijk vermeld op het webportal. Bij cursussen worden deze kosten per opleidingsblad duidelijk voorgerekend.

Is er voor mij als aanvrager een risico?

Colland heeft door het digitale webportal de risico's voor de aanvrager tot een minimum proberen te beperken. De aanvrager wordt van begin tot eind begeleid in het proces.

U bent uiteraard wel zelf verantwoordelijk voor het aanleveren van de juiste documenten. Als uw aanvraag bijvoorbeeld niet compleet is, dan betekent dit dat u toch de kosten moet betalen.

Wie komt niet in aanmerking?

De subsidie vanuit ESF is bedoeld voor het stimuleren van scholing voor lager opgeleiden. Hiermee wordt bedoeld werkenden tot en met MBO-niveau 4. Aanvragers met een hogere opleiding komen dus niet voor deze subsidie in aanmerking.

Mijn BBL-opleiding staat niet in het overzicht, hoe kan ik deze toevoegen?

Colland heeft per sector een voorkeuze gemaakt voor BBL-opleidingen. Op verzoek van het bedrijf kan een bepaalde opleiding aan deze keuze worden toegevoegd. Een mail aan de helpdesk is daarvoor voldoende.

Meer vragen?

Mocht uw vraag niet in dit artikel staan, dan kunt u mailen naar de ESF-helpdesk via info@colland-esf.nl of bellen naar nummer 077-750 29 65 (5 ct per minuut).



Europese Commissie

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

→ Nieuwe pensioenuitvoerder zet in op geruisloze overgang

HET GOEDE BEHOUDEN, VERBETEREN WAAR HET KAN

Op 1 januari 2012 gaat de pensioenuitvoering van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) over naar TKP Pensioen BV in Groningen. Achter de schermen wordt al een aantal maanden hard aan deze transitie gewerkt. Heeft de verhuizing gevolgen voor de werkgevers in de sector? Ernst de Bie, directeur TKP Pensioen BV: "De afspraak met BPL is dat er voor werkgevers zo min mogelijk verandert. Waar het kan, willen we het wel makkelijker maken."

Geen wijzigingen in gegevensaanlevering

Afgelopen juni hakte het pensioenfonds de knoop door om een andere pensioenuitvoerder te kiezen. De Bie: "Daarna hebben we verschillende werkgevers gesproken. Als uitvoerder moeten we weten wat er leeft in de sector als het gaat om pensioenen. Al vrij snel werd duidelijk dat de meeste werkgevers pensioen zeer serieus nemen als arbeidsvoorwaarde voor hun werknemers. En ook dat ze tevreden zijn over de manier waarop ze hun gegevens moeten aanleveren aan het pensioenfonds. Dus was de conclusie snel getrokken dat de gegevensaanlevering moet blijven zoals werkgevers en administratiekantoren het gewend zijn."

Meer transparantie

Wel wil de nieuwe pensioenuitvoerder de werkgevers meer transparantie bieden. De Bie: "Transparantie speelt een steeds grotere rol in de pensioenwereld. Daaraan willen wij ook onze bijdrage leveren. Zo zijn de gegevens die werkgevers aanleveren straks één-op-één terug te zien op het werkgeversportaal op de website van het fonds. Daar vindt de werkgever ook notaspecificaties die tot in detail de premiegegevens per werknemer weergeven. Zo kan de werkgever exact nagaan welke gegevens gebruikt zijn om de juiste pensioenpremie te berekenen. Bovendien kan hij de gegevens op de website matchen met zijn eigen salarisadministratie."

Nieuwe inloggegevens

Behalve dat de hele pensioenadministratie verhuist, verandert ook de website waarop werkgevers en administratiekantoren de gegevens moeten aanleveren. "Dit betekent dat werkgevers in december een nieuwe gebruikersnaam en een nieuw wachtwoord krijgen voor het werkgeversportaal", aldus De Bie. "Het is dan aan de werkgevers om hun gegevens in het nieuwe portaal te controleren. In december zullen we verder de nieuwe

contactgegevens, zoals telefoonnummers en e-mailadressen, bekend maken. Ook werknemers en gepensioneerden informeren we voor het eind van het jaar. Zij merken trouwens zo mogelijk nog minder van de transitie dan de werkgevers. Gepensioneerden ontvangen in januari 2012 hun pensioen gewoon op tijd en ook de pensioenoverzichten voor werknemers gaan volgend jaar de deur uit."

Georganiseerd rondom de klant

In amper twee jaar tijd wist TKP Pensioen een aantal grote bedrijfstakpensioenfonds aan zich te binden. Op welke vlakken onderscheidt de uitvoerder zich ten opzichte van concurrenten? De Bie: "Het bedrijf is georganiseerd rond de klant. Rond ieder pensioenfonds, dus ook rond het Bedrijfspensioenfonds voor Landbouw, zijn teams geformeerd die zich alleen met dat fonds bezighouden. Zo zorgen we ervoor dat een kleine groep mensen zich verantwoordelijk voelt voor de dienstverlening aan de klant en dat de betrokkenheid groot is. Werkgevers zullen dit bijvoorbeeld merken als ze de Werkgeversdesk bellen. Degene die ze aan de lijn krijgen, weet van de hoed en de rand en probeert de klantvraag in één keer te beantwoorden. Hoe complex de vraag ook is. En komen we er niet uit, dan maken we een terugbelafpraak. Want voor ons geldt: afspraak is afspraak."

Grote eer

Voor TKP is het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw vanaf 2012 het grootste pensioenfonds in de portefeuille. De Bie noemt het een eer de uitvoering voor dit pensioenfonds te mogen gaan doen. "Voor 1 januari moet nog veel werk verzet worden, dat mag duidelijk zijn. Maar dan zijn we er ook klaar voor. Het pensioenfonds staat onder werkgevers bekend als stevig en degelijk. Als pensioenuitvoerder zullen we aansluiten bij die kernwaarden."



Over TKP

Gevestigd in: Groningen

Dochter van: AEGON Nederland

Opgericht in: 1989

Aantal werknemers: ruim 350

Pensioenuitvoerder voor:

- 7 bedrijfstakpensioenfondsen, waaronder Pensioenfonds Vervoer, Pensioenfonds voor het Bakkersbedrijf en Pensioenfonds Accountancy
- 18 ondernemingspensioenfondsen, waaronder KPN, TNT, UWV en Sara Lee

Totaal aantal werkgevers: ± 31.000*

Totaal aantal deelnemers: ± 1.690.000*

Wat betekent de afkorting 'TKP'?

Samenvoeging van TPG Post en KPN, de grondleggers van TKP

** Zonder het Pensioenfonds voor de Landbouw*

→ Campagne 'Altijd Alert'

Pas op voor mestgassen

De Stigas campagne 'Altijd alert, straks weer veilig thuis' wil iedereen die in de agrarische en groene sector werkt - opnieuw - bewust maken van de risico's op het werk én ondersteunen bij verbeteracties. Er gebeuren namelijk elk jaar nog steeds te veel ongelukken. In gemiddeld 15 tot 20 gevallen zelfs met dodelijke afloop. In elk nummer van VanColland besteden we aandacht aan een belangrijk veiligheidsrisico. Deze keer: bedwelming door mestgassen.

Vorig jaar betreurde de agrarische en groene sector drie doden met bedwelming door mestgassen als doodsoorzaak. De belangrijkste vuistregels om dit soort ongevallen te voorkomen zetten wij nog eens voor u op een rij. Bespreek ze met uw medewerkers, partner en eventuele kinderen. Altijd alert! Dat voorkomt veel narigheid.



Vuistregels!

- Kom niet in de stal tijdens en vlak na het mixen. Of draag adembescherming: een volgelaatsmasker met type B2 (grijs filter).
- Let op: ook in de melkput en in de trekker kunnen gevaarlijke concentraties mestgassen voorkomen.
- Zorg voor voldoende ventilatie tijdens het mixen. Zet alle deuren en ramen open en mix nooit bij windstil weer.
- Betreed mestkelders en giertanks alleen met onafhankelijke adembescherming (perslucht). Ook nadat de kelders of de tank al een aantal uren of dagen belucht zijn.
- Wees bij het betreden van besloten ruimtes en mestkelders altijd aangeliend en zorg dat er een extra man buiten de werkplek is.
- Las en slijp niet boven mestkelders.

Pas op de kinderen!

Kinderen zijn extra gevoelig voor de schadelijke gevolgen van mestgassen. Mix daarom bij voorkeur als de kinderen naar school zijn of houd ze tijdens het mixen binnen.

Bekijk het filmpje

Stigas heeft een kort en instructief filmpje gemaakt over bedwelming door mestgassen. Ga naar www.youtube.com en zoek op: 'Stigas - bedwelming door mestgassen'. Of scan de QR-code.



Heeft u de veiligheidscheck al gedaan?

Iedereen in de agrarische en groene sector kan de veiligheid van zijn werkplek met zijn mobiele telefoon in kaart brengen. De check kan op een iPhone, Blackberry, Android of andere telefoon met internet worden gedaan. Type www.stigascheck.nl in op uw telefoon en het wijst zich vanzelf. Wie geen mobiel met internet heeft, kan op de computer een checklist invullen of downloaden op www.stigascheck.nl. De preventieadviseurs van Stigas kunnen de check kosteloos bij agrarische en groene werkgevers en werknemers afnemen. Aanmelden voor een introductie kan via www.altijdalert.nl of via de Stigas ServiceDesk: 071-568 90 00 (lokaal tarief).



ALTIJD  ALERT

→ Nieuwe kennis en vaardigheden

SCHOLING VERGROOT INZETBAARHEID OP DE ARBEIDSMARKT

Leren doen we elke dag. Het stopt niet bij het behalen van een diploma. Technieken veranderen in hoog tempo. Het is een uitdaging om op de hoogte te blijven van alle nieuwe ontwikkelingen. Werkwijzen worden complexer. Het volgen van een cursus is een goede manier om nieuwe kennis op te doen en vaardigheden te leren. Dat helpt om optimaal inzetbaar te blijven.

tekst: Elly Fokke

Scholing zorgt ook voor het behouden en ontwikkelen van vakmanschap en maakt doorstroom naar een andere functie beter mogelijk. Colland wil de deelname van werknemers in de agrarische sector aan cursusonderwijs stimuleren. Omdat scholing bijdraagt aan de inzetbaarheid van de werknemer. Met een modern woord heet dat *employability*; kennis en vaardigheden ontwikkelen, zodat je goed inzetbaar blijft. Colland verstrekt subsidie voor scholing om te stimuleren dat de bekwaamheid van medewerkers in een huidige of voor een toekomstige functie wordt vergroot. De subsidies worden verstrekt via de sectorale scholingsregelingen van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (zie www.collandarbeidsmarkt.nl) en via ESF-subsidie (zie www.colland-esf.nl). Elke sector heeft zijn eigen scholingsbeleid. Vanaf 1 september 2011 is het nieuwe cursusjaar gestart. Sommige sectoren hebben het scholingsbeleid vanuit Colland gewijzigd. Een nieuwe voorwaarde is daarbij dat de aanvraag binnen twee maanden na afloop van de cursus wordt ingediend.

Dierhouderij

In de sector Dierhouderij kunnen in het cursusjaar 2011/2012 maximaal vijftig BBL-opleidingen worden aangevraagd. Bij het bereiken van dit aantal wordt de regeling gesloten, wat betekent dat er dat jaar geen subsidie meer wordt verstrekt. De werkgever ontvangt als subsidie een vergoeding van € 2.500,-, waarvan € 500,- is bestemd voor de werknemer als onkostenvergoeding.

Loonwerk

Sociale partners hebben gekozen voor een nieuwe richting. De vergoedingen vanuit Colland voor cursusonderwijs komen met ingang van seizoen 2011-2012 te vervallen. De subsidie voor BBL-opleidingen blijft wel bestaan.

Hoveniers

Per 1 januari 2012 zal de sector Hoveniers overstappen naar de regeling cursusgroepen. Hierin worden cursussen ingedeeld in groepen op basis van aard en inhoud van de cursus. Daarnaast vindt de Colland-vergoeding voor BBL-opleidingen via Florium, een andere uitvoerder namens sociale partners, plaats. Kijk voor meer informatie op www.florium.nl.

Open Teelten Bloembollen

Per 1 januari 2012 zal de sector Bloembollen overstappen naar de regeling cursusgroepen.

Open Teelten Boomkwekerij

Met ingang van het nieuwe cursusjaar kent de sector Boomkwekerij geen subsidie meer voor BBL-opleidingen. Er is wel een mogelijkheid voor ESF-subsidie. Kijk op www.colland-esf.nl voor meer informatie.

Glastuinbouw

Naast vergoeding voor cursussen kent deze sector een speciale regeling voor BBL-opleidingen en EVC (Ervaringscertificaat). Deze is gericht op aanvragen door een samenwerkingsverband van bedrijven en opleiders. Er is subsidie voor deelnemers aan BBL-opleidingen.

Uw sector?

Wilt u weten wat het scholingsbeleid is voor uw sector? Kijk dan op www.collandarbeidsmarkt.nl en op www.colland-esf.nl voor de actuele regelingen.



Hoe werkt het?

De methode WerkenInBalans begint met een online vragenlijst: de WerkVermogensMonitor. Het is een online vragenlijst die inzicht geeft in zelfstandigheid, afwisseling, werktempo, werkhoeveelheid en arbeidsomstandigheden. Nadat hij is ingevuld, verschijnt het resultaat direct - in stoplichtkleuren - op het scherm. Bij een rode score is er een kans van 90 procent dat je binnen enkele jaren arbeidsongeschikt raakt. Daarom wordt een medewerker met een verminderd werkvermogen (rode en oranje score) voor een vervolgesprek met een adviseur van Stigas uitgenodigd. Hierbij wordt nagegaan wat er kan worden gedaan om weer in balans te komen en te voorkomen dat hij of zij daadwerkelijk gaat uitvallen. Voor bedrijven met meer dan 25 deelnemers is het mogelijk om een bedrijfsrapportage te maken, die aangeeft of en zo ja welke maatregelen er genomen kunnen worden om veilig en gezond werken te bevorderen.

Aanmelden

Bent u geïnteresseerd? Tot oktober 2012 kunt u met maximaal 50 medewerkers kosteloos meedoen. Heeft u meer dan 50 medewerkers, dan betaalt u € 30,- per medewerker. Meld u dan aan voor een eerste gesprek via de StigasServiceDesk: 071 - 568 90 00 of mail servicedesk@stigas.nl. Meer lezen? Kijk eens op www.stigas.nl onder WerkenInBalans.

→ Uw bedrijf kan nog steeds kosteloos meedoen

MET WERKENINBALANS KUNT U VOORTIJDIG UITVAL VOORKOMEN!

WerkenInBalans biedt bedrijven handvatten om medewerkers betrokken, gemotiveerd, gezond en inzetbaar te houden. De aanpak test het werkvermogen van mensen: de mate waarin ze lichamelijk en geestelijk in staat zijn om arbeid te verrichten. Het biedt de mogelijkheid voortijdig uitval te voorkomen voordat het te laat is.

tekst: Annemarie van den Hoven

Drie ervaringen uit de praktijk

ERIK DE GRUIJTER

directeur Landschapsbeheer Drenthe

“Het houdt je een spiegel voor.”

“Twee jaar geleden hebben we WerkenInBalans voor de eerste keer ingezet. Er was veel stress in de organisatie, vooral door de aangekondigde bezuinigingen. Dan is het goed de verhouding tussen belasting en belastbaarheid in kaart te brengen. Bijna iedereen deed mee. En elke medewerker kreeg - ongeacht de uitslag van de test - een persoonlijk gesprek om zijn of haar specifieke risico's op uitval door te spreken en mogelijke oplossingen in kaart te brengen.

WerkenInBalans houdt niet alleen de individuele medewerkers maar ook de organisatie als geheel een spiegel voor. Zo kwam uit de groepsrapportage dat mensen behoefte hadden aan een meer heldere aansturing. Dat wisten we uit andere bronnen uiteraard ook wel, maar het werd bevestigd. We hebben toen voor een nieuw aansturingmodel gekozen. Een heel andere uitkomst was dat onze mensen te weinig fruit bleken te eten. Daarom zijn we gestart met het neerzetten van fruitschalen.

Nu we WerkenInBalans opnieuw inzetten, is onze organisatie nog steeds niet in rustiger vaarwater. Opnieuw worden we geconfronteerd met - ditmaal nog forsere - bezuinigingen.

Bovendien is het ziekteverzuim momenteel vrij hoog. Medewerkers zeggen dat het niet met het werk te maken heeft, maar ik ben ervan overtuigd dat het wel een balansprobleem is. Ik ben dus blij dat de vragenlijsten opnieuw worden ingevuld. Zo houden we de vinger aan de pols.”

REMCO VALK

directeur van VanHelvoirt Groenprojecten

“Stimuleer dat medewerkers nadenken over hun toekomst.”

“Wij hebben te maken met een vergrijzend personeelstand en vinden het belangrijk dat onze mensen nadenken over hun toekomst. Hoe zorg je ervoor dat je dit lichamelijk zware werk zo lang mogelijk op een prettige manier volhoudt? En wat zijn je plannen voor later, als dat niet meer gaat? Wat kun je zelf doen en wat verwacht je van ons?

Voor veel medewerkers is dat nog ver weg; ze steken hun kop in het zand. Wij gebruiken WerkenInBalans als een van de middelen om hen bewust te maken. Een kleine helft van onze buitendienst heeft de vragenlijst ingevuld en een persoonlijke terugkoppeling ontvangen. Over zes weken krijg ik de groepsrapportage. Ik heb de test zelf ook ingevuld. Het werkte prima: het kostte niet veel tijd en de terugkoppeling was helder.”

RUBEN VAN PRAAG

slimme werker, vulde tijdens de boomklimkampioenschappen de WerkVermogensMonitor in. Maar hij weet dat het wel goed zit met zijn balans.

“Mijn werk bij een hovenier omvat zowel hoveniers- als boomverzorgingswerkzaamheden. Dat is een prachtige combinatie. Het is enorm afwisselend en daardoor minder belastend voor mijn lichaam. Na twee weken klimmen ligt er een bestratingsklus op me te wachten. Daar zijn hele andere spiergroepen voor nodig dus wordt de belasting beter verdeeld.

“Mijn motto? Beweeg bewust. En: Work smarter, not harder!”



Het Colland Zorgarrangement is vernieuwd!

Colland Zorg heeft, in samenwerking met Stigas en Kendall Mason, voor 2012 een nieuwe zorgarrangement ontwikkeld. Dit arrangement biedt alle werkgevers en werknemers in de agrarische en groene sector de mogelijkheid om te kiezen uit een aantrekkelijk zorgaanbod van meerdere verzekeraars, De Amersfoortse, VGZ en Zilveren Kruis Achmea.

Naast de deelnemende zorgverzekeraars is ook Stigas een belangrijke partner binnen Colland Zorg. Stigas adviseert werkgevers en werknemers in de agrarische en groene sectoren over gezond en veilig werken en verzuimpreventie. Vanuit die achtergrond speelt Stigas een centrale rol als kennisinstituut en leverancier van sectorspecifieke dienstverlening.

Behalve het aanbieden van een aantrekkelijk zorgarrangement, hebben de partners binnen Colland Zorg (de deelnemende verzekeraars, Stigas en Kendall Mason) zich ten doel gesteld het sectorspecifieke zorgaanbod gezamenlijk verder door te ontwikkelen en uit te breiden met als resultaat:

- Terugdringen van de totale zorgconsumptie met behulp van gerichte inzet op preventie, gezondheidsbewaking. Hierdoor houden we met elkaar ook de premie gezond.
- Specifieke programma's voor specifieke, sectorgerelateerde problematiek (bijvoorbeeld Zoönosen; infectieziekten die van dier op mens overgaan).
- Een speciale helpdesk voor het Zorgarrangement.
- Bevorderen van arbocuratieve en waar nodig arboveterinaire samenwerking

Voor meer informatie

oversluiten of afsluiten www.collandzorg.nl, info@collandzorg.nl of bel de Colland Zorg helpdesk 035-203 00 08.



Kijk ook eens op www.collandzorg.nl!



Het volgende VanColland magazine verschijnt in maart 2012.