

MAGAZINE VAN

SEPTEMBER 2010

COLLAND

HET SAMENWERKINGSVERBAND VAN ALLE AGRARISCHE EN GROENE SOCIALE REGELINGEN

04

VERGOEDINGEN
NIEUW CURSUSSEIZOEN
BEKEND p. 09

Regres beperkt schadelasten tot een minimum, zie pagina 25!

DRUKKE TIJDEN,
ZIEKTE, PAPADAGEN... p. 16

DE TOEKOMST VAN SAZAS
'VAN BUITEN NAAR
BINNEN DENKEN' p. 20



Column van Gerard

Sociaal, voor u en voor uw werknemers

Ik krijg wel eens de vraag wat SAZAS nu zo kenmerkt als verzekeraar. Mijn antwoord: SAZAS is er niet alleen voor de sector, SAZAS is ook van de sector. SAZAS wordt bestuurd door vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers. Dat leidt tot een gezonde wisselwerking waarin er oog en oor is voor elkaar. Met als resultaat: een afgewogen besluitvorming. Sociale factoren spelen daarin een belangrijke rol. Een gezonde werknemer die plezier heeft in zijn werk, is productiever. Een situatie waar iedereen bij gebaat is.

Bij SAZAS vinden wij bovendien dat u als ondernemer gewoon uw werk moet kunnen doen, terwijl u de bijkomende zaken kunt overlaten aan een partner met kennis van zaken. Zowel op het gebied van verzekeren, als wanneer het gaat over verzuim en re-integratie. Zonder veel gedoe er omheen of tegen hoge kosten. En dat is ook waar SAZAS voor staat: uitstekende dienstverlening tegen een redelijke prijs.

Wij bieden u daarin graag een ruime mate van keuzevrijheid. Of u nu één, tien of honderd medewerkers heeft: bij ons kunt u zelf kiezen wat u graag in eigen hand houdt en wat u uitbesteedt. Uw eigen risicoperiode, de verzuimbegeleiding of andere producten; de pakketten zijn af te stemmen op uw eigen bedrijf, uw eigen keuze in uw eigen situatie.

SAZAS is een sociale verzekeraar. Zowel voor u als ondernemer als voor uw werknemers. Daarom hebben we geen winsttoegmerk en hanteren we een ketenaanpak. Dat begint bij preventie. Zoals u weet en ook in de vorige editie uitgebreid kon lezen, hebben we daarvoor ons eigen fonds Stigas. En met succes: het verzuim in onze sector ligt al jaren onder het landelijk gemiddelde. Dat is goed voor de sector. En wat goed is voor de sector, is goed voor u en voor de mensen die voor u werken.

Om u te laten proeven van al die verschillende sociale kanten van SAZAS, hebben we dit themanummer voor u samengesteld. Hierin kunt u lezen over Stop Loss verzekering voor grote klanten. Maar ook over onze dienstverlening aan kleine bedrijven of wat we voor u kunnen betekenen als het gaat om flexibilisering van arbeid. We praten u bij over de digitalisering binnen SAZAS en de toekomst van verzekeren. En we wijzen u graag op de hulp die we kunnen bieden bij regres of re-integratie. Tot slot vertellen we u graag uitgebreid over onze klantbenadering. We betrekken u graag bij het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten. Want uiteindelijk hebben we één doel voor ogen: Samen verder met u!

Met vriendelijke groet!
Gerard Roest

Werknemersvoorzitter SAZAS



MAGAZINE **VANCOLLAND**

SEPTEMBER 2010

INHOUDSOPGAVE



Colofon

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

Dit magazine verschijnt 5 keer per jaar in een oplage van 23.000. Uw reactie kunt u zenden aan redactie@colland.nl.

Hoofdredacteur: Marlies van Loon

Eindredactie: Leonie Hazebroek

Redactie: Michelle Boer, Kirsten Wesselius, Maria van den Heuvel, Annemarie van den Hoven, Claudette Juffermans

Redactieassistent: Esther Heymans

Met bijdragen van: Dirk Jan Koeman, René Pietersma en Textuur

Ontwerp & vormgeving: Tomatos® - Deventer

Beeld: Leo de Kort, Peter van den Kerkhof, Job Groot, Tomatos, EnOf ontwerp + communicatie, Henk van Ruitenbeek

Druk: Thieme Media Services

02 Column Gerard Roest

04 SAZAS is dé verzuimverzekeraar voor u

07 Kort nieuws: tekenbeten, griepvrij, prijsvraag, et cetera

08 Meer aandacht voor pensioen

09 Vergoedingen nieuw cursusseizoen bekend

10 Een gezond bedrijf? Colland Zorg helpt!

11 Digitaal aanleveren; sneller, minder fouten en goedkoper

11 Ontvang voor het opleiden van uw medewerkers 40% ESF-subsidie!

12 Collands Glorie: 'Ik voel me thuis bij SAZAS'

13 Zo doe ik het: Giselle Vluggen

14 Fortaplant: 'Met de Stop Loss verzekering weten we vooraf waar we aan toe zijn'

16 Uitzendbureau AB: 'Drukke tijden, ziekte, papadagen...'

18 Accountants kunnen pro-actief handelen

20 De toekomst van SAZAS: 'Van buiten naar binnen denken'

22 Eigenrisicodragerschap: 'Mogelijkheden tot re-integratie staan voorop'

23 Administratieve gegevens op wit papier

23 Arbeidsvriendelijk: Platenontstapelaar

25 Regres: 'De werkgever betaalt pas als wij verhalen'

26 SAZAS: 'Goed contact en elkaar leren kennen'

28 Overzicht belangrijkste wijzigingen cao's

→ Theo van der Helm: “Ketenaanpak, verzuimbegeleiding en maatwerkoplossingen”

SAZAS is dé verzuimverzekeraar voor u

“SAZAS gelooft in de kracht van de keten”, benadrukt commercieel manager Theo van der Helm. De agrarische en groene sector heeft een unieke aanpak als het gaat om verzuimbegeleiding en hulp bij re-integratie. Deze maakt onze ketenaanpak zo bijzonder. Bovendien werken we exclusief voor deze sector.

Preventie

SAZAS is dus dé verzuimverzekeraar van de groene branche? “Van én voor”, corrigeert Van der Helm. “Al onze kennis, ervaring en kracht steken we in preventie, verzuimbegeleiding, re-integratie en verzekeringen voor onze eigen branche. We zijn een onderlinge waarborgmaatschappij. De werknemers en werkgevers vormen ons bestuur. De medewerkers van SAZAS bouwden hun kennis en ervaring in deze sector op. Daarvoor wordt nauw samengewerkt met Stigas, de preventiedienst van de agrarische en groene sectoren. Het doel is om de werknemers fit te houden en waar nodig weer snel aan de slag te krijgen. En daar slagen we aardig in. In verhouding tot onze omzet zijn we koploper in re-integratie.”

Van der Helm noemt de manier van werken van SAZAS uniek. Hij bewijst dat met drie bijzondere elementen van de dienstverlening van SAZAS.

Als eerste noemt hij het WIA-pakket van SAZAS.

“Uniek in zijn soort. Het sluit precies aan bij de cao-afspraken. Al tijdens de ziekteperiode krijgen werknemers een aanvullende WIA-dekking.” Het tweede unieke punt, is de efficiënte dienstverlening van SAZAS. “We zitten er bovenop”, zegt Van der Helm. “Onze verzuimdesk belt alle zieke werknemers. We werken met een klein aantal bedrijfsartsen die precies weten met welke specifieke problemen hoveniers, akkerbouwers, boomkwekers, enzovoorts te maken kunnen hebben.”

Meer dan verzekeren

“En tot slot is er de samenwerking met Stigas die ik net al noemde. Zij bouwen continu kennis en expertise op over de eigen sector. We kopen er bijvoorbeeld ook bij voorkeur onze trainingen in. Zoals de workshop ‘verzuimbegeleiding’. Leidinggevend leren daarin hoe ze verzuim bespreek-

’Koploper in re-integratie.’



'Met onze verzuimdesk zitten we er bovenop.'

baar maken. Voor sommige bedrijven is dat een eyeopener, voor anderen een goede opfriscursus. 'Verzuim onder de duim' is ook een goed voorbeeld. We selecteren in dat programma bedrijven met veel verzuim en gaan met ze in gesprek om hun cijfers positiever te krijgen. Ook weer met trainingen en workshops. Dat is een heel effectieve manier van werken."

De kracht van de ketenfilosofie begint bij preventie. We zetten in om verzuim te voorkomen. We bedenken programma's om de strategie en werksfeer op bedrijven te verbeteren. Een gezonde bedrijfscultuur voorkomt dat mensen ziek worden van hun werk. Wel is het in Nederland volgens Van der Helm zo dat de verzuimer betaalt. Dan gaat het erom bedrijven te helpen het verzuim terug te dringen.

Grotere klanten

Door fusies en schaalvergroting groeien bedrijven snel in Nederland. Kunnen de grote bedrijven nog wel uit de voeten met de gekoppelde producten van SAZAS? Van der Helm: "De grote bedrijven regelen vaak hun verzuimrisico zelf. Daarnaast bieden ze hun werknemers een WIA-regeling aan. We zetten onze productontwikkeling nu in op het aanbieden van dit soort modulaire dekkingen. Niet elk bedrijf

wil namelijk hetzelfde product hebben en ook in de cao is daar niet altijd iets over afgesproken. De ene werkgever wil enkel een WGA-hiaatdekking en de ander wil daar graag een aanvulling op. Hetzelfde geldt voor WGA-eigenrisicodrager-schap: ook daar maken bedrijven hun eigen afweging in. En daar veren we in mee. Dat soort maatwerk is straks mogelijk in ons grote klantenbeleid. Met een campagne gaan we deze nieuwe mogelijkheden promoten. Deze is afgelopen zomer gestart. Je vindt ons in de vakbladen en op internet. Onze toekomst ligt in dit soort gesegmenteerd werken, op basis van de grootte van bedrijven."

Accountants

Blijft SAZAS ook voor de kleinere klant wel interessant zo? "Jazeker", lacht Van der Helm. "Zij profiteren bijvoorbeeld volop van onze goede contacten met de accountants. Daar organiseren we bijeenkomsten voor en ze krijgen van ons een speciale nieuwsbrief om hun klanten goed te kunnen ondersteunen. Vooral kleinere werkgevers laten keuzes in het verzuimvraagstuk vaak over aan hun accountants. De werkgever is beslisser maar de accountant helpt hem daar nadrukkelijk bij. Dat weten we en dus houden we daar rekening mee. Boven-

dien willen werkgevers geen gedoe. Wat ze helpt, is een goed functionerend Digitaal Loket. Niet alleen voor de bedrijven zelf, maar juist ook toegankelijk voor de accountants. Daar willen we de komende tijd flinke stappen zetten. Naast het verbeteren van onze producten."

"Wie met SAZAS in zee gaat, krijgt daarvoor een optimaal werkende ketenbenadering terug met daarachter een groot netwerk aan relevante marktpartijen. En dan heb ik het over accountants, brancheorganisaties, bedrijfsverzorging, Stigas et cetera. Het effect is: een goede verzuimaanpak, ondersteuning bij re-integratieprojecten en maatwerkoplossingen; altijd ruimte om iets op te lossen. Ik kan natuurlijk niet beloven dat we alles kunnen, maar er is wel veel mogelijk en precies op het gebied waar onze leden actief zijn."

KORT NIEUWS VAN SAZAS

Voorkom tekenbeten

Broek in de sokken!

In zijn onderzoek 'Tekenbeten en Lyme in de hoveniers- en groenvoorzieningssector in de provincie Drenthe' vraagt Eddy van Houten, bedrijfsarts, 300 werkenden in het groen in Drenthe welke kleding volgens hen beschermt tegen teken. Op de vraag wat de beste kledingcombinatie is om tekenbeten te voorkomen, antwoordt 71% van de mensen, die in het groen werken: broek in de sokken! Slechts 8% van hen volgt deze tip ook zelf op! Iets om over na te denken....

Het najaar komt eraan

Bied uw personeel een griep prik aan

Ook dit jaar zal de seizoensgriep Nederland niet overslaan. Bied daarom uw medewerkers een griep prik aan. De griepvaccinatie vindt plaats op uw bedrijf (minimumafname zeven vaccinaties). De kosten bedragen € 23,- per vaccin. Aanmelden kan tot 1 oktober via de Stigas ServiceDesk: 079-363 65 05 of mail: servicedesk@stigas.nl



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? Deze is geheel kosteloos. Het volledige programma staat op www.stigas.nl.

Ga nu snel naar de arbocatalogus en win een te gekke prijs!

Op www.agroarbo.nl maakt u nu kans op een mooie prijs! Want als u naar deze site gaat en een aantal vragen over gezond en veilig werken beantwoordt, vangt u twee vliegen in één klap: u maakt kennis met de arbocatalogus (het online hulpmiddel voor gezond en veilig werken) én u maakt kans op een mooie prijs. Misschien wint u er wel de hoofdprijs, het sportieve uitje voor het hele bedrijf!

Hoofdprijs:
Sportief uitje met het hele bedrijf!



Uw mening telt!

Gebruikersonderzoek arbocatalogus

Voldoet de arbocatalogus aan uw wensen? Welke verbeteringen zijn er mogelijk? Dat willen wij graag van u weten. Daarom staat er op www.agroarbo.nl nu een gebruikersonderzoek. Invullen kost ongeveer 15 minuten en als u deelneemt, maakt u kans op een leuke prijs!

boerenkans

Bent u agrariër en maakt u zich zorgen over de toekomst van uw bedrijf? Vraagt u zich af of u misschien moet stoppen? Of wilt u toetsen of doorgaan toch een optie is? Neem dan contact op met Loket Boer en Kans, gefinancierd door het ministerie van LNV. De adviseurs van Boer en Kans kunnen u helpen wanneer u wilt stoppen, juist wilt doorgaan of met iets nieuws wilt beginnen.

Voor meer informatie kunt u bellen met Boer en Kans, telefoonnummer 0321 - 388 815 of even op de site kijken www.boerenkans.nl.



→ Agrarisch Ondernemer van 2010

“Meer aandacht voor pensioen”

“De wijze waarop met het personeel wordt omgegaan, is inspirerend voor de sector. Medewerkers worden gezien als bedrijfskapitaal.” Mooie woorden van de jury voor René en Marco Hendriks uit Monster. Zij wonnen de verkiezing Agrarisch Ondernemer van het Jaar, georganiseerd door het Agrarisch Dagblad. Een prima aanleiding om eens te gaan praten over... pensioen.

De rust is nog altijd niet teruggekeerd in de orchideeënkwekerij Opti-flor van de neven René en Marco Hendriks. Sinds het bedrijf is uitgeroepen tot Agrarisch Ondernemer 2010 is het een komen en gaan van belangstellenden. “Leuk toch”, reageert René Hendriks. “Een mooie bekroning voor de inzet van onze medewerkers. En vooral ook een bevestiging dat we op de goede weg zijn.”

Het innovatieve bedrijf uit Monster bestaat sinds 1999. Begonnen als kleinschalig initiatief is het inmiddels een middelgrote speler op de sierteeltmarkt. En het plafond is nog niet in zicht. René: “Als we goed luisteren naar onze

kliënten, dan kunnen we de komende jaren nog flink groeien. We moeten ook blijven investeren in ons personeel, want zij zijn ons kapitaal.”

Vrijheid

De circa 80 fulltime krachten kweken 70.000 orchideeën per week, vanuit vier locaties. Of liever gezegd: 80 ondernemers, want de beide neven geven de medewerkers alle ruimte om mee te denken en mee te ondernemen. René: “Hoe meer vrijheid mensen hebben, hoe groter hun verantwoordelijkheidsgevoel en dus de prestaties. Bovendien scoren we elk jaar weer hoog op het onderdeel medewerkertevredenheid.”

Een bruggetje naar de arbeidsvoorwaarden is snel geslagen. En daarmee naar de pensioenregeling. René valt even stil. “Eerlijk gezegd weet ik daar niet zo veel van af. Een accountantsbureau handelt dat gelukkig allemaal voor ons af. Zij verstrekken de gegevens aan het pensioenfonds. Pensioen is een beetje een ver-van-mijn-bed-show.” Even later: “Ik weet dat dit niet goed is, misschien moet ik me eens wat meer in de materie gaan verdiepen. Het is daar belangrijk genoeg voor.”

Iets

Volgens René weet ook het merendeel van de werknemers niet hoe hun pensioenregeling in elkaar zit. “Het begint te ze dagen dat er iets voor ze geregeld is, maar wat dat iets is, nee... Ik denk dat het goed is dat we hier in de toekomst wat meer aandacht aan besteden. Dan weten onze medewerkers hoe hun oude dag hier geregeld is. Misschien werken ze dan nóg liever bij ons, haha.”

→ Colland Arbeidsmarkt

Vergoedingen nieuw cursusseizoen bekend

Colland Arbeidsmarkt wil de deelname van werknemers in de agrarische en groene sector aan cursusonderwijs stimuleren. Daarom subsidieert Colland Arbeidsmarkt onder bepaalde voorwaarden deelname aan een groot aantal cursussen. Op www.collandarbeidsmarkt.nl staat alles over de cursussen voor 2010 en 2011. Ook leest u hoe u snel en eenvoudig in aanmerking komt voor een vergoeding voor uw werknemer(s).

Nieuw cursusseizoen

Scholing op de bedrijven is aan verandering onderhevig. Het aanbod van cursussen en trainingen neemt toe en de vraag naar scholing verandert. In het verleden was scholing vooral gericht op de productiekant van het bedrijf. Tegenwoordig richt het zich ook op management, talen, automatiseren en logistiek.

Colland Arbeidsmarkt kent twee soorten scholingsregelingen: cursuslijsten en cursusgroepen. In welke regeling uw bedrijf valt, hangt af van de cao die u volgt.

• **Cursuslijsten:** Bos & Natuur, Groenvoederdrogerijen, Hoveniersbedrijf, Loonwerk (LEO) en Open Teelten Bloembollen.

Valt u als werkgever onder de regeling cursuslijsten? Op de website vindt u een lijst met specifieke cursussen die in aanmerking komen voor een bijdrage.

• **Cursusgroepen:** Bloembollengroothandel, Glastuinbouw, Open Teelten Boomkwekerij, Open Teelten Landbouw, Open Teelten Tuinbouw, Paddenstoelenteelt en Dierhouderij.

Valt u als werkgever onder de regeling cursusgroepen? Op de website vindt u een omschrijving van de groepen en de bijbehorende vergoedingen.

Opleidingsinstellingen

Veel cursussen zijn bij verschillende opleidingsinstellingen in het land te volgen. Op de website staat een lijst van, de bij Colland bekende, instellingen.

Als achter de cursus ‘Diversen’ vermeld staat, betekent dit dat de cursus bij verschillende onderwijsinstellingen kan worden gevolgd.

De onderwijsinstelling dient wel bekend te zijn bij Colland Arbeidsmarkt. Er zijn ook cursussen die op een specifieke instelling gevolgd moeten worden om in aanmerking te komen voor een bijdrage. Dit staat ook op de website vermeld.

Subsidiegids

De Colland subsidiegids geeft een overzicht met subsidiemogelijkheden en regelingen voor de agrarische en groene sector. In de subsidiegids staat eveneens informatie die nodig is om een keuze te kunnen maken uit de verschillende subsidieregelingen. U vindt de Colland subsidiegids op www.collandarbeidsmarkt.nl.

ESF-subsidie

Via het project van het Europees Sociaal Fonds (ESF) biedt Colland vanaf 1 september 2010 werkgevers de mogelijkheid om ESF-subsidie te krijgen voor de opleidingskosten van hun werknemers. Dit geldt voor de sectoren hoveniers, loonwerk en glastuinbouw.

Meer informatie vindt u op de speciale ESF-pagina op www.collandarbeidsmarkt.nl.

Vragen?

Voor meer vragen over scholing en subsidie-mogelijkheden kunt u kijken op www.collandarbeidsmarkt.nl. U kunt ook bellen naar de Colland Service Desk via 0900 - 165 65 65 (€ 0,025) per minuut. Deze afdeling is bereikbaar op werkdagen van 8.00 uur tot 17.00 uur. U kunt ook mailen naar info@collandarbeidsmarkt.nl.



Europees Sociaal Fonds

Het Europees Sociaal Fonds investeert in jouw toekomst!



→ Zorg en re-integratie

Een gezond bedrijf? Colland Zorg helpt!

Ondernemen is er niet makkelijker op geworden. Naast strengere wetten en toenemende verantwoordelijkheden vragen zeker ook verzuim en re-integratie steeds meer aandacht van u. Terwijl u zich liever bezig houdt met uw kerntaak: ondernemen!

Van zorg tot re-integratie

Goede vakmensen zijn tegenwoordig moeilijk te vinden. Laat staan te houden. Colland Zorg begrijpt dat en denkt met u en uw medewerkers mee. Hierdoor hebt u beide voordeel van de samenwerking tussen de ketenpartners en Colland Zorg. Zo krijgt u op elk vlak de juiste ondersteuning.

Dat wij u helpen bij zorg en preventie, is u wellicht bekend. Maar wist u ook dat wij actief betrokken zijn als het gaat om verzuim en re-integratie? In samenwerking met Stigas en SAZAS bieden we onze dienstverlening aan op het gebied van financiering en subsidie van re-integratie trajecten (ingezet via Stigas en SAZAS). Goed geregeld én nog voordelig ook: Colland Zorg kan u zo flinke besparingen opleveren. En uw medewerkers? Die voelen zich gesteund door een werkgever, die het beste met hen voor heeft. En die het beste voor hen regelt.

Voor fittere medewerkers

Hoe gezonder uw medewerkers, hoe gezonder uw bedrijf. Daarom helpt Colland Zorg ook om de gezondheid en de leefstijl van uw mensen te bevorderen. Bijvoorbeeld door het fit en actief programma. Hiermee kunnen uw medewerkers voordelig in beweging komen. Ze kunnen gebruik maken van aantrekkelijke voordelen en kortingen. Elke twee maanden staat een ander gezond thema centraal, zoals fietsen, wandelen, fitness, schaatsen en wellness. Ook kunnen ze een persoonlijk bewegingsplan maken met de Fysiofitheidsscan. Of een cursus stoppen met roken volgen. Ze kunnen hun hersenen trainen op www.neurocampus.nl. Of een sportmaatje vinden via Menzis Beweegmaatje. Zo blijven uw medewerkers in beweging. En uw bedrijf ook.

Meer weten?

Wilt u ook alles goed en voordelig regelen van zorg tot en met re-integratie? Ga naar www.collandzorg.nl



Digitaal aanleveren *Sneller, minder fouten en goedkoper*

In 2009 is gestart met de campagne om de gegevensaanlevering (periodieke loonopgaves en meldingen dienstverband) voor BPL, SUWAS en Colland Arbeidsmarkt zoveel mogelijk digitaal te laten verlopen. Digitale aanlevering levert namelijk veel minder fouten op en de gegevens kunnen sneller verwerkt worden in vergelijking met aanlevering via de post of fax. Dit levert niet alleen minder ergernis op voor de aanleveraar maar ook een kostenvoordeel. Ook voor de fondsen leidt dit tot minder administratiekosten.

Bij de start van de campagne werden een miljoen berichten (40% van in totaal 2,7 miljoen berichten) nog op papier aangeleverd. Het streven is de papieren aanlevering eind 2012 te hebben teruggedrongen tot minder dan 5%.

Alle werkgevers en inzenders zijn geïnformeerd over de voordelen van het digitaal aanleveren en de manier waarop dit moet worden gedaan. Daarbij is de werking van het werkgeversportaal vereenvoudigd. Zo krijgen de inzenders onder meer automatisch een terugkoppeling via e-mail. Eind mei is voor accountantskantoren de mogelijkheid gecreëerd om voor meerdere werkgevers tegelijk de gegevens digitaal aan te leveren via een apart webportaal.

Een tussenstand op dit moment is dat de papieren aanlevering inmiddels is gehalveerd, nog maar 20% wordt op papier aangeleverd. Daarmee liggen we goed op koers om het gestelde doel te halen.

Aan een vervolg wordt hard gewerkt. De volgende stap is dat rechtstreeks uit het salarispakket een 'pensioenaangifte' kan worden gedaan, zodat de gegevensaanlevering nog eenvoudiger kan worden uitgevoerd. Wij brengen u tijdig op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen.

Wilt u meer weten over digitaal aanleveren?

Kijk dan op www.bplpensioen.nl bij 'Brochures en handleidingen' voor instructies. Of neem voor vragen contact op met de Colland Service Desk 0900 - 165 65 65 (€ 0,025 per minuut). Deze afdeling is bereikbaar op werkdagen van 8.00 uur tot 17.00 uur.

Ontvang voor het opleiden van uw medewerkers 40% ESF-subsidie!

Bedrijven in de sectoren Hoveniers, Loonwerk en Glastuinbouw kunnen nu, naast de eventuele Colland subsidie, via ESF 40% subsidie verkrijgen voor bepaalde opleidingen. Colland wil met het ESF-project werkgevers stimuleren om hun medewerkers op te leiden. Er is voor elke sector een ruime keuze uit opleidingen:

Hoveniers

- European Treeworker (ETW)
- Leidinggeven middenkader
- Plantenkennis
- Dak- en gevelbegroening

Glastuinbouw

- Leidinggeven
- Management
- Verkoop
- Communicatie
- Marketing
- Personeel & Organisatie
- Functioneren en beoordelen
- Techniek
- Bodemteelt en Water
- Klimaat en Lucht
- Plantenfysiologie, -veredeling en -entomologie
- Plantenteelt en teelttechniek
- Teelt van weefsels en zaden

Loonwerk

- European Treeworker (ETW)
- Gedragscode Flora en Faunawet
- Allround Machinist hijsfunctie
- Beroepsgoederenvervoer
- Richtlijn vakbekwaamheid
- Transportbegeleider
- Deskundig leidinggevende projecten
- Deskundig toezichthouder asbestverwijdering

Opleidingen die in aanmerking komen voor ESF mogen maximaal opleiden tot MBO niveau 4 en moeten minimaal 1 lesdag duren. Om het aanvragen en gebruik van subsidie te vereenvoudigen richt Colland een digitale opleidingsomgeving, een zogeheten webportal in. Op dit webportal treft u geselecteerde opleidingen aan waarover Colland 40% subsidie verstrekt. U vindt dit webportal via www.colland-esf.nl

Zoals u in het vorige nummer van VanColland over scholing en arbeidsmarkt al hebt kunnen lezen, is opleiding niet alleen belangrijk voor uw medewerkers, maar ook voor u als werkgever. Door ontwikkeling en opleiding te stimuleren, houdt u gemotiveerde, geschoolde medewerkers en dat is juist in deze tijden van onzekerheid op de arbeidsmarkt van groot belang voor uw bedrijf.

Voor meer informatie kunt u kijken op www.colland-esf.nl.



Europees Sociaal Fonds

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



tekst: Textuur | fotografie: Leo de Kort

Maatwerk

Boomkweker Meijs uit Heesch heeft veel affiniteit met de coöperatieve aard van SAZAS. "Ik run mijn bedrijf al ruim 40 jaar en heb me al die tijd uitstekend thuis gevoeld bij de voordelen van een onderlinge verzekeraar." Meijs is vakgroepvoorzitter van ZLTO, bestuurslid bij de Nederlandse Bond van Boomkwekers en bestuurslid bij SAZAS. Hij heeft daardoor een goed overzicht van de voordelen die een collectieve verzekeraar biedt. Meijs: "Doordat SAZAS dicht tegen ons werk aan zit, weten ze precies wat er speelt. Dan kun je als verzekeraar maatwerk bieden en veel gericht je preventie organiseren. Dat is voor mij meteen het meest zichtbare voordeel van het werken als collectiviteit. Niet voor niets ligt het verzuim in onze sector lager dan in andere sectoren in Nederland."

'Ik voel me thuis bij SAZAS'

"Goede preventie, prima verzuimbegeleiding en maatwerk." Het verzekeringspakket van SAZAS past volgens Rinus Meijs uitstekend bij werkgevers en werknemers in de agrarische en groene sector. Dat zegt hij niet alleen als bestuurder van SAZAS en LTO, maar ook als werkgever. "Niet voor niets ligt ons verzuim stukken lager dan in andere sectoren."

Doordat SAZAS dicht tegen ons werk aan zit, weten ze precies wat er speelt.

Eén loket

Zelf heeft Meijs nog nooit gebruik gemaakt van de re-integratiediensten van SAZAS. "Maar als het een keer minder goed gaat, moet ook re-integratie optimaal aansluiten op het verzuimpakket. Van collega's hoor ik dat dat ook prima werkt. Vooral in onze sector, open teelt, is een goed functionerend verzuimpakket van wezenlijk belang. We hebben hoge loonsommen en houden mensen graag zo veel en goed mogelijk aan het werk. Een ander groot voordeel van SAZAS is dat alles via één loket gaat. Dat is voor mij als ondernemer erg handig. Beter dan allemaal losse verzekeringen naast elkaar. Of ik ooit overwogen heb om naar een andere verzekeraar te gaan? Nee, nooit!"



tekst: Textuur | fotografie: Leo de Kort

SAZAS-klant Giselle Vluggen is sinds twaalf jaar verantwoordelijk voor de afdeling P&O van tomatenkweker Sunny Tom. Daarnaast heeft ze binnen Sunny Tom een leerwerkbedrijf en buiten Sunny Tom om nog een jobcoach-organisatie opgezet (FORTA4U). "Dat had ik veel eerder moeten doen!"

Vluggen: "Er wordt hier hard gewerkt, maar we zijn een sociaal bedrijf." Dat blijkt ook uit het duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen van Sunny Tom. Vluggen: "Een jaar geleden zijn we een leerwerkbedrijf gestart. Binnen dat bedrijf trainen we leerlingen in arbeids- en sociale vaardigheden. Deze jongeren zijn eindejaarsleerlingen van de Stichting Speciaal Onderwijs Noord- en Midden-Limburg (SSONML) en sommige hebben een wajong-status. We zijn in september 2009 gestart met zes leerlingen. Vier van hen werken nu bij ons, twee bij andere bedrijven."

Jobcoach per zes leerlingen

Vluggen hoopt uiteindelijk jaarlijks 30 jongeren bij Sunny Tom op te leiden. Ze doet dat met de methodiek 'Individuele Plaatsing en Steun'. "Ik wil de leerlingen laten begeleiden door een

team van werkcoaches. Als het nodig is, krijgen ze via FORTA4U daarna verdere begeleiding van een jobcoach." Ze streeft daarbij naar één fulltimer op zes tot acht leerlingen. "Dan krijgen de jongeren echt begeleiding en aandacht op maat." Sunny Tom kan niet al deze mensen een contract geven. "Ik wil een pool opzetten met ondernemers in andere sectoren die de leerlingen in dienst willen nemen. Dan hebben de jongeren na hun opleiding bij ons ook een keuze: willen ze in de agrarische sector werken of misschien liever in de metaalsector of bij een hoveniersbedrijf?"

Niet om het geld of imago

Veel bedrijven durven vaak nog niet, merkt Vluggen. "Terwijl daardoor veel productiecapaciteit blijft liggen. Deze mensen zijn gebaat bij structuur, iets dat ze hebben als ze in een gestructureerde productieomgeving werken."

Het gaat Vluggen dan ook niet om geld verdienen of om het imago van Sunny Tom of FORTA4U. "Ik wil alleen samenwerken met bedrijven die het vanuit mijn visie doen: deze leerlingen een kans geven en dit structureel aanpakken. Daarbij kan ik terugvallen op de expertise van SSSONML. Deze stichting heeft alle kennis in huis." Vluggen vervolgt: "Het is zo leuk om de jongeren vrolijk naar het werk te zien komen. Dat geeft me veel energie." Ook de medewerkers van Sunny Tom ervaren de aanwezigheid van de jongeren als positief. "In het begin moesten ze wennen. Maar het gaat met alle leerlingen zo goed, dat iedereen nu ontzettend trots is!"

→ Greep op de verzuimkosten, ook bij uitbreiding

‘Met de Stop Loss verzekering weten we vooraf waar we aan toe zijn’

Schaalvergroting en uitbreiding, daar weten ze bij Fortaplant alles van. Sinds 2004 wordt de kwekerij volgens een meerjarenplan steeds groter. Dat betekent dat niet alleen de productiecapaciteit groeit, maar ook het aantal medewerkers. Iets dat gevolgen kan hebben voor de verzekeringen. Fortaplant koos daarom voor de Stop Loss verzekering. “Daarmee hebben we een maximum gesteld aan de kosten die we hebben”, zo zegt John Willems, directeur van Fortaplant.

tekst: Textuur | fotografie: Leo de Kort

‘Wij willen graag vooraf weten waar we aan toe zijn.’

Willems: “Wij zijn na de overname in 2004 direct met fase 1 gestart van de nieuwbouw. Intussen zijn we toe aan de voorbereidingen voor nog een nieuwe unit.” Meer productiecapaciteit met modernere apparatuur en technieken. “Het aantal werknemers is weliswaar niet evenredig gestegen, maar onder aan de streep hebben we nu natuurlijk wel veel meer mensen in dienst dan voorheen. Waren dat er eerst negen, nu zijn dat er vijftieng.” Ook het aantal uitzendkrachten is gestegen: naar de tien tot honderd, afhankelijk van het seizoen.

Met een muziekje

“We zien nu vaak dezelfde mensen terug”, vervolgt Willems. “Dat komt door de verbetering in de arbeidsomstandigheden sinds de uitbreiding. Onze mensen maken miljoenen planten per jaar afleveringsklaar. Daarvoor moesten ze voorheen uren lang op hun knieën liggen. Uitzendkrachten haakten dan meestal na één dag af. Nu hebben we apparatuur die de planten oppakt van de grond en ze vervolgens vervoert naar een

centrale hal met een aangename temperatuur. Muziekje erbij, als ze willen een krukje, en het werk kan worden gedaan.”

Gevolg: de flexibele krachten vragen nu zelfs om werk bij Fortaplant. Willems: “Dat is goed voor de continuïteit. Hoe meer we met dezelfde mensen werken, hoe minder je hoeft uit te leggen en hoe beter de kwaliteit wordt.” En het heeft ook voor de vaste krachten een groot voordeel. “Die kunnen zich nu meer en meer bezig houden met datgene waar ze echt goed in zijn en specialismen ontwikkelen.”

Ideaal bedrijf

“We hebben de nieuwe productielocatie vanaf de tekentafel ontwikkeld. Daardoor hebben we ons ideale bedrijf zelf kunnen bedenken. Het is hier optimaal, ook logistiek. We kunnen de groei van onze eigen klanten goed aan en krijgen er zelfs nieuwe bij.” Maar ook bij die klanten treedt schaalvergroting op, zo merkt Willems. De gevolgen daarvan zijn ook voor Fortaplant voelbaar.



“Vroeger hadden we bijvoorbeeld tien kleine klanten en konden we de uitlevering goed spreiden. Nu zijn die tien kleine soms vervangen door één grote en dat betekent dat we minder flexibel met het leveren kunnen omgaan.” De oplossing lag voor de kwekerij in het opzetten van dag- en avondploegen. “Dat vraagt wel om meer aansturing en planning.” Maar dat is geen nadeel, vindt Willems. “Alles draait hier heel goed. We hebben ook maar weinig verzuim op het bedrijf.” Toch koos Willems voor de Stop Loss verzekering. Deze verzekering beperkt de risico's van ziekteverzuim voor een bedrijf en is bedoeld voor grotere bedrijven. De verzekering kan zo worden uitgerekend dat de kosten voor verzuim en verzekering samen gelijk blijven aan de kosten die een werkgever voorheen maakte voor verzuim. Dan heb je geen last van financiële tegenvallers bij een onverwachte stijging van het ziekteverzuim.

Afspraken

“Dat past in onze bedrijfsfilosofie. Wij willen graag vooraf weten waar we aan toe zijn. Verzuim kan altijd optreden. Als iemand ernstig ziek wordt, is dat al triest genoeg. Het is prettig als we de kosten dan tenminste binnen de perken kunnen houden”, verklaart Willems zijn keuze voor de Stop Loss verzekering. “Zo gaan we met al onze leveranciers om. Met het energiebedrijf hebben we ook afspraken gemaakt die een aantal jaren vastliggen.”

Die afspraken maakt Willems graag in goed overleg. Ook met SAZAS. “Bij langdurig verzuim krijgen wij ook met regelgeving te maken die voor ons geen dagelijkse kost is. Het is prettig om dan een partij achter je te hebben die je adviseert over re-integratie of herplaatsing van een medewerker. En het is fijn om een verzekeraar te hebben met wie je contact hebt over de beste verzekeringsvorm. Want die is voor ieder bedrijf weer anders.”

→ AB vangt alle pieken en dalen in arbeidsvraag op

Drukke tijden, ziekte, papadagen...

Beschikbaar en betaalbaar. Dat vat het aanbod van arbeidskrachten van uitzendbureau AB kort en krachtig samen. "Van oorsprong zijn er natuurlijk de seizoensgebonden pieken en dalen in de agrarische sector", vertelt Wim van Groningen, directeur van AB Zeeland. "Daarnaast krijgt ook deze sector steeds meer te maken met moderne ontwikkelingen als een 'papadag'. Wij kunnen dat opvangen. Net zoals plotselinge ziekte van een eigen medewerker."

Van Groningen: "In de glastuinbouw is er veel werk tussen maart en november. Maar asperge- of aardbeientelers hebben een piek van enkele weken tussen mei en juni. Dat betekent dat verschillende pieken elkaar snel opvolgen en soms zelfs tegelijk vallen." Voor agrarische ondernemers is dat geen verrassing: elke ondernemer weet wat voor hem de drukste periodes in een jaar zijn. AB kan in die tijden voorzien in de behoefte aan goed personeel.

De dienstverlening van AB gaat voor klanten van SAZAS sinds kort zelfs nog een stukje verder. "Wanneer een eigen werknemer ziek wordt, kan er heel snel vervanging van AB worden geregeld", legt Van Groningen uit. Dat gaat als volgt: de ondernemer meldt zijn eigen personeelslid ziek bij SAZAS. Dan krijgt hij direct de vraag: wilt u een vervanger? Van Groningen: "SAZAS geeft dat aan ons door en binnen 24 uur staat er een goede vervanger bij de ondernemer op de stoep."

Service

Van Groningen ziet dat als een stukje extra service van AB en SAZAS samen. Service is voor de directeur van AB Zeeland sowieso een sleutelwoord. Niet alleen naar werkgevers, maar ook naar werknemers. AB staat voor open en eerlijke communicatie, zodat iedereen weet waar hij of zij aan toe is. Iets dat steeds meer noodzaak is geworden, nu seizoensarbeid vaak vooral door Polen wordt gedaan.

"Dertig jaar geleden waren het de huisvrouwen die we tijdens het hoogseizoen inzetten", vertelt Van Groningen. "Maar die categorie is nu nagenoeg uitgestorven. Vrouwen werken net zo goed als mannen. En met alleen studenten en scholieren kunnen we de pieken ook niet opvangen. In de zomer zetten we soms wel driehonderd mensen per dag in. Daarvan komt zeventig procent buiten Nederland, vooral uit Polen."

AB heeft daarom een eigen kantoor en netwerk in Polen. "De mensen die we in Polen werven, weten precies wat ze gaan doen en waar ze terecht komen. Verder kunnen wij alles voor ze regelen: vervoer, zorgverzekering, huisvesting en zelfs maaltijdvoorzieningen." AB staat dan ook goed aangeschreven in Polen. "Sommige Polen hebben dankzij 'achterkamerbureautjes' slechte ervaringen in Nederland. Gelukkig bestaan er tegenwoordig keurmerken. Wij voldoen aan alle normen, daar onderscheiden we ons mee."

Eigen regio

"We onderhouden ook goed contact met het CWI", vervolgt Van Groningen. "De contracten die structureel van aard zijn, sluiten we vooral af met mensen uit onze eigen regio." Want ook bij een uitzendbureau bestaat het begrip 'vast contract'. Van Groningen: "Er zijn drie fases. In fase A stroom je in, daar is het nog heel los. Er zijn geen verplichtingen aan elkaar. Fase B betekent: bepaalde tijd. En in fase C krijg je een



contract voor onbepaalde tijd. Momenteel hebben we nu ongeveer tachtig vaste krachten."

Van Groningen spreekt bewust over 'we'. "Die mensen zijn bij ons in dienst, niet bij de agrarische ondernemer." Iets dat grote voordelen heeft voor de ondernemer, die bijvoorbeeld geen extra kosten maakt voor verzekeringen, maar ook voor de uitzendkracht. "Je hebt grote bedrijven waar een actief HRM-beleid wordt gevoerd, maar bij kleinere bedrijven draait het vooral om het doen van het werk. Zo'n ondernemer kan zich niet bezig houden met extra's als opleidingstrajecten. Maar werknemers verwachten wel een dergelijk modern personeelsbeleid. Voor ons is dat dagelijkse kost. Wij zorgen daarvoor."

Verder zorgt AB ook voor de afwikkeling van overuren. "We gaan steeds flexibeler om met het werk. Soms is er meer werk dan 38 uur per week, soms minder. Als we 'tijd voor tijd' geven, kunnen meer mensen een vaste baan krijgen en bijvoorbeeld ook makkelijker een hypotheek. En ook wij hebben te maken met fenomenen als papadag, zelfs in drukke periodes. De tijden zijn veranderd. We moeten daar op inspelen. En dat kunnen we ook."



→ Digitaal werken is nauwkeuriger en voordeliger

Accountants kunnen pro-actief handelen

'Met de tools van SAZAS kunnen we heel snel zien wat het voordeligst is.'

Het begon ooit met het schrijven van brieven, wat later kwam de fax en toen was er e-mail. De manieren van communiceren werden en worden steeds sneller. Woorden als 'digitaal' en 'tools' burgeren in. Ook bij SAZAS en bij u, als ondernemer. Verzekeraars en accountants kunnen daardoor sneller en efficiënter werken. Daardoor maken zij minder kosten. Een voordeel dat aan u als ondernemer wordt doorberekend. En uw accountant? Die kan meer kwaliteit leveren. Tim Ranshuysen, Manager Werkgeversservice bij Accon AVM adviseurs en accountants, legt uit hoe dat zit.

"Agrariërs willen zich vooral bezig houden met het werk zelf", vertelt Ranshuysen. "De administratie van hun bedrijf besteden ze uit aan ons." Dat gaat verder dan het invullen van de jaarcijfers, zo blijkt. Ranshuysen: "Bedrijven laten heel veel aan ons over. Bijvoorbeeld het aan- en afmelden van werknemers. Maar ook het inschalen van nieuwe mensen, het ziekmelden en het weer betermelden van personeel. Eigenlijk de hele salarisverwerking en personeelsadministratie."

Natuurlijk geldt dat niet voor alle agrarische bedrijven, er zijn er ook die hun eigen administratieve handelingen uitvoeren. "Bedrijven met meer dan veertig werknemers hebben meestal zelf iemand in dienst die de administratie voert", vertelt Ranshuysen. "Maar ook voor hen is het aantrekkelijk om digitaal te werken. Zij hebben er dezelfde voordelen van als accountants."

Centraal inloggen

"SAZAS is heel ver in het digitale werken", vervolgt Ranshuysen. "Via een eenvoudige tool kunnen wij centraal inloggen op het systeem. Daarin zien we meteen alle bedrijven die ons hebben gemachtigd. Alles kunnen we zelf regelen: ontslag, ziekte, loon. We werken daardoor veel sneller en makkelijker." Voorheen was dat wel anders. "Zonder centrale inlog, hadden we drie keer meer tijd nodig."

De Manager Werkgeversservice werkt dus graag met het Digitaal Loket van SAZAS. Maar ook andersom werkt het prettig. Ranshuysen: "Aan het eind van het jaar zijn de nieuwe premiepercentages bekend. We krijgen die nu in het najaar met een vooraankondiging aangeleverd voor alle bedrijven. We scannen dan de polisvoorwaarden en de eigen risicodekking. Klopt het nog wel? Wat zijn de uitzonderingen? Zitten er rare dingen tussen? We kunnen dan pro-actief handelen naar onze klanten en op tijd actie ondernemen om eventuele aanpassingen te doen. Nog voor het nieuwe jaar."

Bewustwording

Vroeger, zo legt Ranshuysen uit, kregen de bedrijven een dergelijk overzicht in december. "Die stuurden het dan in het nieuwe jaar een keer naar ons om ons ernaar te laten kijken. Dan konden wij dus pas heel laat naar de risico's voor de ondernemer kijken. Of we kwamen helemaal niet aan bod. Terwijl het ook onze taak is om voor een stuk bewustwording te zorgen."

Volgens Ranshuysen is dat zo belangrijk, omdat ondernemers moeten weten waarvoor ze kiezen. "Dan hebben ze bijvoorbeeld een keer gekozen voor een goedkope optie, maar zien wij in het overzicht dat de dekking heel laag is. Dan gaan we even bellen: is dat een bewuste beslissing of doe je dat alleen maar vanwege de financiën?"

Juiste keuze

De manager vervolgt: "Met de tools van SAZAS, zoals de offertetool of de Premie Rekenmodule, kunnen we die klanten dan heel snel voorrekenen wat voor hen het voordeligst is. Daar kunnen we ook een uitdraai van maken. Daarmee hebben we een duidelijk en helder overzicht van de kosten en de risico's. Dat maakt het makkelijker voor de klant om de juiste keuze te maken."

Die klanten vinden het op hun beurt heel prettig dat de rekentools van SAZAS komen. "Daardoor weten ze zeker dat de cijfers waar we mee rekenen helemaal kloppen." En Ranshuysen zelf? Die weet zeker dat alles wat hij invoert en doorvoert ook aankomt bij SAZAS. "Met een fax was het altijd maar afwachten of die wel bij de juiste persoon terecht kwam. Moest je dat weer gaan nabellen. Dit is echt veel en veel sneller, makkelijker en directer. SAZAS ziet in dat wij een belangrijke tussenpersoon zijn. En daar hebben de agrarische ondernemers voordeel van."

→ De toekomst van SAZAS

‘Van buiten naar binnen denken’

Volgens Hans van Bussel van het Colland Bestuursbureau maakt SAZAS op dit moment nadrukkelijk de slag naar meer aansluiting bij de klant. “We denken van buiten naar binnen, in plaats van andersom. SAZAS heeft nu veel meer oog voor de verschillende doelgroepen en hun behoeftes. Dat wil zeggen dat we aan de ene kant maatwerk proberen te bieden voor de verschillende werkgevers die klant van ons zijn, maar ook meer oog hebben voor de partijen die naast de werkgevers belangrijk zijn: werknemers en accountants.”

‘Uitleggen zodat de buurvrouw het begrijpt.’

tekst: Textuur | fotografie: Peter van den Kerkhof

Inhaalslag

Op deze manier slaat SAZAS een brug naar de toekomst. Hoe weten ze dat klanten deze beweging waarderen? Van Bussel: “SAZAS heeft klantpanels georganiseerd om onze producten en productontwikkeling te testen. ‘Wat zouden we kunnen doen om de waarden van SAZAS nog beter voor het voetlicht te brengen?’, vroegen we. Die klantpanels bevestigden dat we in het verleden niet altijd voorop liepen.” Maar met die trend wist SAZAS volgens Van Bussel duidelijk te breken. “De mensen die we spreken, voelen dat we bezig zijn met een inhaalslag. Volgens hen timmeren we proactief aan de weg. Enerzijds om aansluiting te zoeken bij de actualiteit. Anderzijds zien ze dat we een stap extra zetten. Vooruit lopen om ons voor te bereiden op de toekomst en meer klanten aan ons te binden.”

WIA productontwikkeling

Klanten van SAZAS hebben behoefte aan een persoonlijker contact, zo blijkt uit het onderzoek. Mensen willen snel geholpen worden bij verzuim- en re-integratievraagstukken. Maar dat alleen is nog niet voldoende. SAZAS wil aanvullende dienstverlening aanbieden en meer advieselementen inzetten om te binden en te blijven boeien. Daar hoort adequate productontwikkeling bij. Komt de overheid met een nieuwe ingreep in de WIA, dan moet SAZAS meteen klaarstaan met nieuwe dienstverleningsconcepten. WIA-productontwikkeling met kennis van de sector is erg belangrijk.

Transparant

“Dichterbij de klant betekent ook op een andere manier communiceren”, vertelt Van Bussel. “Hoewel het vaak gaat om ingewikkelde

materie, vind ik dat we onze productoplossingen zo uit moeten kunnen leggen dat mijn buurvrouw het begrijpt. En dat lukt ons steeds beter. Ook door beeld in te zetten in plaats van tekst.” Transparante communicatie is niet iets dat je er volgens Van Bussel even bij doet. “Je moet er continu aandacht aan besteden. Accountants, werkgevers, werknemers; je zorgt ervoor dat je hun taal spreekt. Daarvoor moet je in hun huid kruipen. Je moet je steeds afvragen hoe het werkt: de accountant moet de producten uit kunnen leggen aan de werkgevers. En die moet alles weer helder bij zijn werknemers kunnen achterlaten. Als je daar aandacht aan besteedt, bouw je veel betere communicatie op en bevestig je de klantrelatie.”

Op deze manier werkt SAZAS aan nog meer kwaliteit voor de klanten. En in dat kader geeft Van Bussel hen graag een overweging mee:

“Kies niet altijd alleen op prijs, maar denk ook aan de lange termijn. Dan geeft namelijk de doorslag dat je kwaliteit biedt en dat je waarmaakt wat je roept. Goede verzuimbeheersing met een betrouwbare partner bespaart enorm veel geld. Daarbij ken ik SAZAS als een genereuze partij. Ook wat oplossingen betreft staan we dichtbij de klant. We doen dit niet uit winstbejag, maar om werkgevers en werknemers echt te helpen. We denken altijd vanuit de klant en niet vanuit de verzekering. Nogmaals: van buiten naar binnen denken, dat is de kunst. Dat is de toekomst van onderling verzekeren.”

→ Eigenrisicodragerschap WGA kan interessant zijn

‘Mogelijkheden tot re-integratie staan voorop’

Eigenrisicodragerschap (ERD) voor arbeidsongeschiktheid kan voor werkgevers interessant zijn. Voor hen biedt SAZAS dan ook een WGA ERD verzekering aan. Maar SAZAS doet meer dan dat. “Wij richten ons liever op succesvolle re-integratie. Met de werkgever en de werknemer.” Aan het woord is René Pietersma, productmanager bij SAZAS.

De WGA-regeling is onderdeel van de WIA (wet Werk en Inkomen naar Arbeid) en geldt voor mensen die tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt zijn. “Daar kun je eigenrisicodragerschap voor worden”, licht Pietersma toe. “De eerste twee jaar van ziekte, betaal je als werkgever zelf het loon door. Daarna ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV. Werkgevers betalen daar premie voor. Maar financieel kan het gunstiger zijn om dit bij een private verzekeraar te verzekeren. Je betaalt dan geen premie aan UWV, maar verzekert het risico van arbeidsongeschiktheid bij die verzekeraar. Die premies zijn vaak lager dan de UWV-premie.”

Om er zeker van te zijn dat arbeidsongeschikte werknemers hun uitkering ook echt krijgen, vraagt de overheid een garantieverklaring. SAZAS geeft een dergelijke verklaring af. Ook regelt de verzekeraar de aanvraag voor het eigenrisicodragerschap bij de Belastingdienst. Instappen kan twee keer per jaar: per 1 januari en 1 juli. De aanvraag moet dertien weken daarvoor binnen zijn bij de Belastingdienst.

Omscholing en aanpassingen

“Iedereen die bij ons een verzekering heeft voor ERD, begeleiden we echter ook met het re-integratietraject”, vertelt Pietersma. “Soms kan iemand ook na lange tijd nog door her- of

omscholing of een kleine werkplekaanpassing weer aan het werk. Als werkgever en werknemer daar samen een idee over hebben, kunnen ze dat aan ons voorleggen. Wij bekijken dan of we de re-integratiekosten vergoeden.”

Pietersma wijst erop dat werkgevers tien jaar lang gebonden zijn aan een re-integratieplicht. Ook als de arbeidsongeschikte werknemer niet langer in dienst is. De werkgever heeft er dus baat bij als de re-integratie goed is geregeld. “Werkgever en werknemer kunnen alleen maar winnen bij re-integratie. Financieel, maar met name de werknemer ook emotioneel.” Pietersma ziet dan ook het liefst dat re-integratie al in een veel eerder stadium plaatsvindt.

“We willen graag dat werkgevers ook een verzuimverzekering afsluiten. Die keert niet alleen al in de eerste twee jaar ziekte uit, er zit ook een heel pakket aan ondersteuning bij re-integratie in. Re-integratie in de eerste periode is vaak effectiever en efficiënter. Hoe eerder men begint met re-integratie, hoe groter de kans van slagen op werkherhvatting en des te minder mensen in de WIA.”

→ Gegevensaanlevering

Administratieve gegevens op wit papier

Informatie over gegevensaanlevering en facturen uit de sector ontvangt u sinds dit jaar op wit papier (zonder logo). Een korte uitleg over het waarom.

Het betreft de gegevensaanlevering en facturen van de volgende partijen:

- Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)
- Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid
- Stichting tot Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren (SUWAS I)
- Stichting Uitvoering WW- aanvulling Agrarische Sectoren (SUWAS II)
- Stichting Overbruggingsfonds

Deze partijen hebben tegenwoordig niet allemaal dezelfde huisstijl. Het pensioenfonds heeft namelijk vorig jaar een eigen huisstijl gekregen. Omdat de informatie namens al deze partijen is, ontvangt u deze correspondentie op blanco papier.

Voor vragen kunt u contact opnemen met de Colland Service Desk via 0900-165 65 65 (€ 0,025 per minuut). Deze afdeling is bereikbaar op werkdagen van 8.00 uur tot 17.00 uur.



ARBEIDSVRIENDELIJK



→ Platenontstapelaar

Arbeidsvriendelijk!

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

Het afstapelen van platen van Deense karren is zwaar werk, vooral als u boven schouderhoogte werkt. De platen zijn in de vier staanders gehaakt en worden handmatig opgepakt.

Hoe het werkt

U rijdt de ontstapelaar tegen de korte zijde van de Deense kar. Een hydraulisch mechanisme dat u met de hand bedient, zorgt ervoor dat de platen aan twee zijden loskomen van de staanders. Daarna rijdt u de ontstapelaar weer weg. Doordat de platen nu nog maar op twee punten zijn vastgehaakt, zijn ze gemakkelijker op te pakken. En doordat ze schuin naar beneden liggen, hoeft u minder boven schouderhoogte te werken.

Filmpje

Als u op www.youtube.com zoekt op 'platenontstapelaar' verschijnt er een filmpje over dit product.

Kosten?

Circa € 2.750,- .

Advies

Vraagt u zich af of dit product bij uw bedrijf past? Vraag dan advies bij Stigas, telefoonnummer 079 - 363 65 05.

Bent u werkgever en op zoek naar een arbeidsvriendelijk product? Of bent u fabrikant of leverancier en hebt u een product dat het werk in de agrarische en groene sectoren gezonder en veiliger maakt? Kijk dan op www.stigas.nl onder arbeidsvriendelijke producten of neem contact op met uw adviseur bij Stigas.

“Bij SAZAS heb ik aan twee woorden genoeg”

De antwoordkaart gemist?

Vraag dan de SAMEN VERDER krant aan op www.sazas.nl

SAZAS weet precies wat er speelt in mijn bedrijf. Dat praat een stuk makkelijker. Aan twee woorden heb ik genoeg. Waar vind je dat nog terug?

Daarom kies ik voor SAZAS. Mijn verzekeraar voor ziekteverzuim en inkomensverzekeringen.

Colland

SAZAS

dé verzekeraar voor agrarisch en groen

www.sazas.nl

REGRES



→ Regres beperkt schadelasten tot minimum

‘De werkgever betaalt pas als wij verhalen’

“Balen. Dat is het enige nette woord dat ik ervoor kan bedenken. Mijn steun en toeverlaat op de zaak had zijn enkel gebroken. Omdat iemand anders over het voetpad fietste en hem aanreed. De val was zo ongelukkig, dat het geen kwestie was van een paar weken gips. Het werd maanden revalideren. Dat ving ik niet zomaar op. Gelukkig ben ik goed verzekerd. Dat was een pleister op de wond. En dankzij het regresrecht kreeg ik ook de kosten over de eigen risicoperiode vergoed en steeg mijn premie niet.”

Regres is het verhalen van schade op de verantwoordelijke partij. Dankzij dit recht kunnen werkgevers hun schadelasten tot een minimum beperken. “Onder die schade vallen niet alleen loonkosten, maar bijvoorbeeld ook de kosten voor re-integratie”, legt Esther Loeffen uit. “Of de extra reiskosten die een werknemer maakt bij het ophalen en wegbrengen van een collega die wel kan werken, maar niet kan autorijden.”

Loeffen is regresmedewerker bij SAZAS. Ze weet precies hoe regres in elkaar zit. “Je bent als werkgever niet voor regres verzekerd. Regres is een recht”, vertelt ze. “Wij, als verzekeraar, stellen sowieso regres in voor onszelf. Een werkgever die bij ons is verzekerd, kan daarop meeliften.”

Vergoeding eigen risico

Het voordeel voor de werkgever? Loeffen: “Als de kosten te verhalen zijn, krijgt een werkgever ook de eigen risicoperiode vergoed. Dan heeft hij dus helemaal geen dubbele loonkosten. Hij betaalt een fee van 15 procent, met een minimum van

€ 81,-, als wij alleen de eigen risicoperiode verhalen. Als wij ook de herverzekerde periode verhalen, kost het de werkgever niets. Bovendien telt het verzuim in zo’n geval niet mee voor de premiestelling.”

“Maar het is specialistisch werk en vraagt een lange adem”, vervolgt Loeffen. “Daarom raad ik werkgevers niet aan om het zelf te doen. Wij doen het toch al en weten de weg. Het enige dat je als werkgever hoeft te doen, is het aangeven bij een ziekmelding. Gewoon ‘ja’ invullen bij ‘ongeval’, zelfs bij het kleinste vermoeden. Wij nemen dan zelf contact op en bekijken of we iemand aansprakelijk kunnen stellen.”

Ongeval of toeval

Het lastige bij regreszaken is het bewijzen van de schuld van de tegenstander. “We moeten een causaal verband aantonen tussen de schade en het ongeval. Dat is niet altijd makkelijk. Soms ontstaan klachten pas veel later. En ik heb ook wel eens meegemaakt dat iemand na een ongeluk met de politie sprak en toen een

hersensbloeding kreeg”, vertelt Loeffen. “Komt dat dan door het ongeval of is dat toeval?”

Een aantal zaken, zoals bijvoorbeeld bedrijfsongevallen, is uitgesloten van regres. Aan de andere kant: sommige zaken leiden soms tot verrassende uitkomsten. Zoals bij eenzijdige ongelukken, veroorzaakt door zand op de weg. “Als de gemeente geen borden heeft geplaatst, kan iemand dat niet weten en is de gemeente mogelijk aansprakelijk. Dat moet je altijd zien aan te tonen.” Of een zaak die soms al jaren loopt en waar geen schot in lijkt te komen. “Dat had ik laatst”, vertelt Loeffen. “Er zou geen verband zijn tussen de klachten en het ongeval. Maar de werkgever was het daarmee oneens. Hij schakelde via de vakbond een advocaat in, met wie ik contact hield. Het gevolg was een nieuw onderzoek en nieuwe inzichten over de causaliteit. Toen ik mijn vordering opnieuw instuurde, werd hij betaald! Met rente.”

→ SAZAS zoekt dialoog met klanten

'Goed contact en elkaar leren kennen'

"Wij staan voor een gezonde agrarische en groene sector. Deze sector is de motor van onze economie. Wij willen de bedrijfscontinuïteit in de agrarische en groene sector ondersteunen met onze producten en diensten." Aldus Marc Vraets, manager van SAZAS.

'Er zijn altijd verbeterpunten.'

Tot die klanten behoren werkgevers, werknemers en accountants. SAZAS is met hen allemaal steeds in gesprek om de diensten en de producten te verbeteren. Vraets: "We verleggen het accent steeds meer van het zenden naar het ontvangen van informatie. We willen de dialoog aangaan".

"Doen we het goed?"

SAZAS doet dat onder meer met service calls. "Daarmee benaderen we onze klanten proactief. Wat vinden ze van onze dienstverlening? Doen we wat we doen goed en doen we eigenlijk wel het juiste? Leveren we wel de producten waar behoefte aan is? Ook draait er momenteel een pilot op een aantal afdelingen om dat soort vragen te stellen aan het eind van een gesprek."

Vraets benadrukt dat SAZAS goed scoort in



tevredenheidmetingen bij klanten. "Maar er zijn altijd verbeterpunten." Als voorbeeld geeft hij de deskundigheid van de medewerkers. "Daarop scoren we een 7,9. Niet slecht, maar het kan beter. Onze mensen moeten niet alleen kennis hebben van producten, maar ook van productvernieuwingen en wet- en regelgeving. Ze moeten bovendien alles goed kunnen uitleggen aan klanten."

Houding en gedrag

Om de kennis en kunde van de medewerkers omhoog te brengen, krijgen ze trainingen. Maar bij SAZAS gaat het verder dan 'alles weten' en dat vervolgens overbrengen. "Houding en gedrag zijn ook heel belangrijk", vervolgt Vraets. "Al is een klant nog zo boos aan de telefoon, met de juiste vaardigheden kun je het gesprek toch positief afsluiten."

Om die reden startte SAZAS twee jaar geleden met een cultuurtraject. "Wij willen dat onze medewerkers een constructieve gedragsstijl hanteren. Dus met een mensgerichte houding. Niet verdedigend of competitief. Ze mogen niet de deur dichtgooien aan de telefoon. Daarom trainen we ze in het hanteren van de juiste gedragshouding. Daarnaast onderzoeken we met een cultuurdiagnose hoe klanten dat ervaren."

Fijnere gesprekken

Die aanpak blijkt succesvol. Niet alleen de klanten zijn positief, ook de werknemers ervaren het als prettig. "Zij hebben fijnere gesprekken aan de telefoon. Hun managers worden op hun beurt getraind om op dezelfde manier met de medewerkers om te gaan. Het leuke is, dat andere bedrijven ons nu benaderen voor informatie over de aanpak die we hierin volgen."

Het leggen van verbindingen, met elkaar en

met klanten, staat centraal bij de aanpak van SAZAS. "Goed contact, elkaar kennen", zo zegt Vraets. "Daarom hebben we ook verschillende klankbordgroepen voor verschillende onderwerpen. Zo hebben we geregeld workshops met accountantskantoren. Dat werkt heel goed. Tijdens zo'n bijeenkomst komen wij erachter waar de behoeftes liggen. Daar ondernemen we vervolgens actie op. En of we dat goed doen, vragen we dan weer in een volgende workshop."

Het werkt ook wel eens andersom, zo geeft Vraets aan. "Dan denken wij dat we een product bedenken waar behoefte aan is, maar dat blijkt dan niet zo te zijn. Dan weten wij meteen dat we daar geen energie in hoeven te steken."

Internetfora

Waar SAZAS wel veel energie in steekt, is de digitale snelweg. "Wij merken dat onze klanten veel op het internet zitten. Daarom zijn we hier nadrukkelijk aanwezig via onze eigen website, maar ook in de vakmedia. We vinden het belangrijk er te zijn voor onze klant. Dat doen we door ons te richten op online dienstverlening. Daarnaast zijn we zichtbaar in de vakmedia. Zo blijven wij goed op de hoogte van wat er speelt in onze sector. Onze marketing en communicatie afdeling houdt dat goed in de gaten."

Vraets wil wel opmerken dat hij de mening van het bestuur daarbij erg waardevol vindt. "Daarin zitten vertegenwoordigers van de werknemers en grote en kleine ondernemers. Zij sturen ons scherp en hebben veel goede ideeën. Dat geldt overigens ook voor de adviseurs van Stigas. Die komen overal en geven ook hun inbreng in bijeenkomsten die wij regelen. Belangrijke inbreng. Want als de preventie goed is geregeld, doet de hele keten het beter."

Nieuwe akkoorden

Overzicht belangrijkste wijzigingen cao's

De agrarische en groene sector kent ruim 25 cao's. De afgelopen maanden zijn voor een flink aantal daarvan nieuwe akkoorden gesloten. Hieronder staan deze cao's op een rij, inclusief de belangrijkste wijzigingen en looptijden van de bedrijfstakcao's, cao SUWAS I (VUT) en de cao Colland.

Bedrijfstakcao's: cao bedrijfsverzorgingsdiensten, glastuinbouw, groothandel in de bloembollen, hoveniers, open teelten.

Cao bedrijfsverzorgingsdiensten

Looptijd: 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Aanpassing lonen; per 1 oktober 2010 1% en per 1 juli 2011 1%
- Per 1 december 2011 eenmalige bruto uitkering € 100,-
- Uitbreiding aanloopschaal met 1 trede
- Permanente opname tijdelijke cao afspraak 'onwerkbaar weer'
- Partijen bezien functiewaardering
- Protocolafpraak 'Werken aan de toekomst' behandelt vier thema's: personeelsbeleid op het gebied van in- door en uitstroom, verlofcontainer, werktijdenmanagement en loongebouw.

Meer info: www.abnederland.nl

Cao glastuinbouw

Looptijd: 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Aanpassing lonen; per 1 oktober 2010 1%, per 1 juli 2011 0,75%, per 1 januari 2012 0,5%
- Verhoging jeugdloonpercentages cao-lonen per 1 juli 2010 van 15 t/m 20 jaar
- Uitbreiding jaarlijks aantal verlofdagen met één dag, 5 mei vervalt als reguliere verlofdag
- Uitgebreide regeling voor arbeids- en bedrijfstijden onder voorwaarden medezeggenschap
- Continuering mobiliteitscentrum
- Verhoging bedrag voor huisvestingskosten voor buitenlands tijdelijk in Nederland verblijvende werknemers
- Mogelijkheid tot deelname aan de collectieve verzekering WGA -hiaat
- Uitbreiding recht op gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek

- Uitdragen mogelijkheden en belang werknemersorganisaties

Meer info: www.lto.nl, www.glaskracht.nl, www.plantum.nl

Cao groothandel in de bloembollen

Looptijd: 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Aanpassing lonen; per 1 oktober 2010 1%, per 1 augustus 2011 0,75%, per 1 maart 2012 0,5%
- Verhoging reiskostenvergoeding van circa 8%
- Uitbreiding verlof bij 12,5 en 25 jarig dienstverband per 1 januari 2011
- Protocolafspraken over onder andere de thema's: levensfasebewust personeelsbeleid, arbeidsmobiliteit, scholing, EVC, in- en doorstroom, arbocatalogus, verhoging AOW leeftijd, functiewaardering en meldpunt.

Meer info: www.anthos.nl

Cao hoveniers

Looptijd 1 maart 2010 tot en met 28 februari 2011

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Aanpassing lonen; per 1 september 2010 1%
- Nieuwe regeling BBL-leerlingen per 1 september 2010
- Mogelijkheid tot beëindiging met wederzijdse instemming bij contracten voor bepaalde tijd
- Verbod afroepkrachten geldt niet voor administratieve functies en functies t/m loongroep 1
- Doorbetaling vakantietoeslag tweede ziektejaar
- Verduidelijking dat salarisschalen gebaseerd zijn op een gemiddelde van 37 uur
- Verbreding werkingsfeer
- Consignatievergoeding bij inroostering voor periode tussen 24 december en 1 januari

Meer info: www.vhg.org

Cao open teelten

Looptijd 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Aanpassing lonen; per 1 oktober 2010 1% en per 1 juli 2011 1%
- Continuering werkgelegenheidscentrum open teelten
- Toevoeging van cao artikel over werkkleding

- Reistijd vanuit bedrijf naar plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd is arbeidstijd.

- Protocolafspraken over onder andere de thema's: levensfasebewust personeelsbeleid, meerjarenperspectief, FUWA, pensioenen, arbo, arbeidsmobiliteit, scholing, EVC, gelegenheidsarbeid, huisvesting en gelijke concurrentieverhoudingen

Meer info: www.nfofruit.nl, www.nbv.nl, www.anthos.org, www.kavb.nl, www.lto.nl

Op de websites van de werknemersorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van de cao's kunt u ook meer informatie vinden op:

www.fnvbondgenoten.nl

www.cnvvakmensen.nl

Cao SUWAS I (VUT)

Looptijd: 1 september 2010 tot en met 31 december 2014

De SUWAS I regeling is geactualiseerd.

Meer info: www.colland.nl

Cao Colland (scholing & arbeidsmarkt)

Looptijd: 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2015

De partijen zijn geactualiseerd en de premies van een aantal sectoren zijn aangepast.

Daarnaast zijn een paar wijzigingen aangebracht in de reglementen van de Cao Colland.

Meer info: www.colland.nl

