

MAGAZINE **VAN**

MEI 2011

COLLAND

HET SAMENWERKINGSVERBAND VAN ALLE AGRARISCHE EN GROENE SOCIALE REGELINGEN

02

ALTIJD ALERT
NIEMAND ONDER
DE TREKKER
OF RIJDENDE
MACHINE p. 08

Het is nog niet te laat om ESF-subsidie aan te vragen; zie pagina 12!

LANGDURIG ZIEK
WORDEN ALS
ONDERNEMER p. 16

HOUD UW
WERKNEMERS
VITAAL! p. 18

*Special:
Zeker
flexibel*



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

Column van Hannie

Enkele weken terug gaf een ondernemer uit de sector een presentatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Niets bijzonders zult u zeggen, want daar kunnen we dagelijks over lezen. Wat mij raakte was de sheet waarop in kapitaalletters stond:

“ZIJN ER NOG MENSEN DIE OVER TIEN JAAR IN DE AGRARISCHE SECTOR WILLEN WERKEN?”

Deze vraag zette me aan het denken. Waarom zou een jongere kiezen voor het werken in de agrarische en groene sector? Wat hebben we hem of haar meer te bieden dan andere sectoren? Er is keuze te over. Al in het basisonderwijs begint de lobby om de jongeren te interesseren voor werk in een bepaalde sector. Wat bepaalt de keuze?

We kunnen zeggen dat de werkzekerheid in onze sector groot is, want voedsel zullen we moeten blijven produceren. We kunnen wijzen op het buiten werken en de vrijheid. De verantwoordelijkheid om met grote machines te mogen werken. Maar is dat wat hij of zij wil? Een ding is zeker, we zullen als agrarische sector ons uiterste best moeten doen om in de gratie te vallen.

In bepaalde sectoren is wisseling van arbeidskrachten geen groot probleem. Dienstverlenende sectoren bijvoorbeeld staan daar anders in. Klanten vinden het niet plezierig om telkens opnieuw hun wensen kenbaar te moeten maken. Deze sectoren hebben belang bij meer stabiliteit in de arbeidsrelatie en kiezen voor langdurige samenwerking.

Maar willen jongeren nog wel lang bij één werkgever blijven? Waarom kiezen veel mensen er voor om ZZP'er te worden? Omdat het moet, of omdat ze het zelf willen? Willen ze zelf kunnen bepalen welke klus ze leuk vinden en willen ze ook zelf bepalen wanneer ze dat doen? Als dit hun drijfveer gaat worden, krijgen we het in de agrarische sector moeilijk. Dit past niet bij de aard van de sector. Tomaten en paprika's moeten nu eenmaal op tijd worden geoogst. Dan moet je op medewerkers kunnen rekenen.

We zullen samen moeten zoeken naar nieuwe vormen van samenwerking. Vormen waar alle betrokkenen hun wensen in gerealiseerd zien. Een mooie uitdaging met als doel passende zekerheid, continuïteit en flexibiliteit die aansluit bij de wensen van werkgevers en werknemers.

Met vriendelijke groet!
Hannie Zweverink

voorzitter Colland Arbeidsmarkt (en directeur
belangenbehartiging CUMELA Nederland)



MAGAZINE **VANCOLLAND**

MEI 2011

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

Hoofredacteur: Marlies van Loon

Eindredactie: Fred van Proosdij

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

Redactieassistent: Esther Heymans

Met bijdragen van: Merel Denecke, Maureen Koel, Elly Fokke en Textuur

Ontwerp & vormgeving: Tomatos® - Deventer

Beeld: Leo de Kort, Peter van den Kerkhof

Druk: Thieme Media Services

02 Column Hannie Zweverink

04 'Er is meer dan werk alleen!'

06 De stelling van Colland

06 Tips & trucs

07 Veelgestelde vragen

08 Niemand onder de trekker of rijdende machine

10 Zo snel mogelijk de juiste behandeling

12 Het is nog niet te laat om ESF-subsidie aan te vragen!

13 Ervaar de flexibiliteit in de cao

13 Arbeidsvriendelijk: aspergeoogstmachine 'Chrisje!'

14 Colland's Prikbord

15 'Sociaal en zakelijk gaan hand in hand'

16 Langdurig ziek worden als ondernemer

18 Houd uw werknemers vitaal!

19 Zo doe ik het: Jeroen Verweij

20 Cao Dierhouderij

Steeds meer werkgevers sluiten zich aan bij BPL

→ Dirk Anco Albada

V.l.n.r.: Dirk Anco Albada en zijn vader Siemen Albada.

'ER IS MEER DAN WERK ALLEEN'

Dirk Anco Albada (31) is agrariër en bestuurslid bij het Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt (NAJK), de belangenvereniging voor agrarische jongeren. Een interview met hem over trends waar de nieuwe generatie agrariërs bij hun bedrijfsvoering mee te maken hebben.

tekst: Textuur | fotografie: Peter van den Kerkhof

Van 'Boer zoekt vrouw' heeft hij geen uitzending gemist. Hij volgde niet alleen de hoofdpersonen, ook vond hij het leuk om te zien hoe de boeren hun bedrijf runnen. "Wat overblijft, is dat de televisiekijker normale, eerlijke, hardwerkende mensen ziet. De charme van het werk komt prima in beeld. Dat is goed voor de sector. Het stimuleert de populariteit van het vak en ook de overname van bedrijven. Dat hebben we hard nodig. Want de landbouw krijgt te maken met een groeiend tekort aan personeel en agrarisch ondernemers. Dat zie je nu al in de tuinbouwsector, maar het gaat ook spelen in de melkveehouderij en akkerbouw."

Dirk Anco Albada (31) heeft samen met zijn vader Siemen (61) en oom Bouke (54) een melkveehouderijbedrijf met 130 koeien in Harich (Zuidwest-Friesland). Daarnaast is Dirk Anco bestuurder bij het Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt (NAJK), waar hij onder meer de portefeuille 'bedrijfsovername' onder zich heeft. Oftewel een jonge boer met een goede kijk op bedrijfscontinuïteit. Het totaal aantal agrarische bedrijven neemt af en in lijn daarmee ook het aantal bedrijfsovernames. Gemiddeld worden er nu zo'n duizend bedrijven per jaar overgenomen. "De babyboomers van na de oorlog, zeg maar de generatie van mijn vader, zijn aan het uittreden. Was vroeger de opvolging vanuit het gezin bijna vanzelfsprekend, dat ligt nu duidelijk anders. Gezinnen zijn niet alleen kleiner, de jongeren zijn nu beter geschoold en ook zijn ze zich ervan bewust wat er te koop is in de wereld. Ze weten dat er ook op andere manieren een goed inkomen te verdienen is."

Nieuwe interesse

Toch constateert Albada dat hernieuwde interesse ontstaat voor het boerenbedrijf. "Ik sprak laatst een jongen die zei dat hij best jaloers is op ons. Hij zei: 'Ik ga 's ochtends om zes uur naar mijn werk en 's middags na zessen ben ik weer thuis. Ik zie mijn kinderen amper. Jullie hebben ze altijd om je heen en je staat nooit in de file.' Dat soort geluiden hoor je steeds vaker. Dat brengt deze huidige jachtige tijd met zich mee." Als eigen baas een agrarisch bedrijf willen runnen is één, maar de grote vraag is vervolgens: hoe financieer je dat als jonge gast? "Een bedrijf

overnemen waarmee je een goede boterham kunt verdienen, kost al gauw een miljoen euro. En twee of drie miljoen is ook niks bijzonders. In boerengezinnen zijn daarover afspraken te maken, maar als je voor zo'n bedrag naar de bank moet, mag je blij zijn met vijftig procent financiering. Als de perspectieven goed zijn en meerdere inkomens te verdienen zijn met het bedrijf, is het een optie om een bedrijf met een aantal partners over te nemen," aldus Albada.

Bedrijfsopvolging binnen het gezin

Als bedrijfsopvolging binnen het gezin wordt geregeld, waar moet je dan vooral op letten? "Communicatie is heel belangrijk," vindt Albada. "Praten over de overname, is voor velen moeilijk. Niet alleen over het geld, maar ook over de bijkomende zaken." Hij neemt zijn eigen situatie als voorbeeld: "Mijn oom woont op de boerderij. Mijn vader in de bedrijfswoning die driehonderd meter verderop staat en ik woon in het dorp. Dat hebben we zo afgesproken. Komende zomer verhuis ik naar de boerderij, mijn vader verlaat dan de bedrijfswoning, want die heeft een huis gekocht. En mijn oom gaat naar de bedrijfswoning. We hebben er meer dan twee jaar over gedaan om dit verhuisplan zo op elkaar af te stemmen."

Albada heeft een broer en een zus; die zitten niet in het bedrijf. "Ook met hen moet je natuurlijk goede afspraken maken. Zij moeten vanaf het begin in het proces worden betrokken en begrijpen waarom bepaalde bedragen worden betaald en wat bepaalde clausules inhouden. En vergeet ook de schoonfamilie niet. Ook die moet je erbij betrekken, voordat je het weet, ontstaan er irritaties en heb je gedoe in de familie."

Arbeidsongeschied

Een van de clausules is bijvoorbeeld het vreemdingsbeding. "Stel, dat je het bedrijf voor een vriendelijke prijs kunt overnemen, dan is het niet de bedoeling dat jij het vervolgens na een jaar met dikke winst verkoopt. Daar maak je afspraken over. Bijvoorbeeld dat je bij verkoop binnen twintig jaar een deel van de verkoopwinst deelt met je broers en zussen. Natuurlijk kan sprake zijn van overmacht. Bijvoorbeeld dat je arbeidsongeschied raakt. Dan moet je het bedrijf wel verkopen. Maar waar hebben dan

je broer en zus recht op? Dat moet allemaal glashelder zijn voordat je een handtekening zet onder een overname."

Pensioen

Denk je al na over je 65e? "Nee, eerlijk gezegd niet," vertelt Albada. "Ik zet ook niks opzij. Voor degene die het bedrijf overneemt, zit het pensioen vaak in zijn bedrijf. Zo ging het vroeger en zo doen we het nu eigenlijk nog steeds. Daar valt zeker iets te verbeteren. Het zou goed zijn als agrarische ondernemers zich de vraag zouden stellen of er naast het eigen bedrijf niet iets moet worden geregeld voor de oude dag. Daar kijken we onvoldoende naar. Het komt er gewoon niet van. We zijn vaak te veel bezig met het nu; dat is een valkuil. Ik investeer nu geld in de groei van ons bedrijf. Ik zou ook een gedeelte opzij kunnen zetten voor mijn pensioen. Bij een volgende bedrijfsovername, als ik 65 ben, geeft dat armslag. Het kan de overname vergemakkelijken. Als je pensioengeld achter de hand hebt, hoeft je niet direct van het overnamebedrag te leven. Je kunt de verkoop dan over meerdere jaren uitsmeren. Doe je dat niet, dan kan het overnamebedrag onhaalbaar hoog zijn voor de opvolger en dan zit de zaak meteen op slot."

Gezondheid en veiligheid

Dat jonge agrariërs als Albada er niet aan toe komen om zover vooruit te kijken, is volgens hem goed verklaarbaar. "Er zijn zoveel ontwikkelingen waar we als ondernemers op moeten inspelen. Er komt veel op de bedrijven af. De gezondheid en veiligheid van het personeel zijn daar ook voorbeelden van. Dat waren vroeger nauwelijks items. Als je nu een vakblad openstaat, dan zie je bijvoorbeeld hoeveel trillingen trekker-werk oplevert en hoeveel trillingen je lichaam kan hebben. Vroeger gingen ze op een ijzeren pan zitten en keken ze nergens naar." Albada hoort wel eens verhalen van jonge collega's die vijf uur slapen en voor de rest alleen maar werken. "Dat is dan hun keuze. Ik zou dat niet willen. Ik vind het prachtig werk en ik geniet er elke dag van, maar er is meer in het leven. Ik ga graag naar familie en vrienden. En ook het werk voor NAJK vind ik leuk. Ik ontmoet er veel mensen door. Het is juist die afwisseling waar ik van geniet."

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

"Tijdelijke werknemers worden indien nodig door ons ingeleend via erkende uitzendorganisaties. Daar zitten in ons vakgebied ook buitenlandse werknemers bij, veelal uit Oost-Europa. Wij investeren niet in hun vakopleidingen, vanwege het tijdelijke karakter. Uiteraard investeren we wel in vaktechnische begeleiding op het project. Ook is er aandacht en begeleiding voor alle aspecten van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn, zodat men binnen het bedrijf op projecten tijdelijk goed kan functioneren."

Bert Gijsberts

Directeur Boogaart Almere Infra Groep bv

Meepraten?

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

"Ik investeer niet in buitenlandse medewerkers, omdat ik VCA gecertificeerd ben. VCA schrijft voor dat de werkinstructies opgesteld zijn in een voor de werknemer begrijpelijke taal. Wij hebben dit ooit gedaan voor twee Canadese medewerkers, die deels de Nederlandse taal machtig zijn. Werkinstructies opstellen in een andere taal kost te veel tijd en moeite."

Naam bij de redactie bekend

→ Tijdelijke werknemers en pensioen

Veelgestelde vragen

Hieronder vindt u een overzicht van veelgestelde vragen over tijdelijke werknemers en pensioen. Staat uw vraag er niet bij? Op www.bplpensioen.nl vindt u veel informatie. Komt u er niet uit? Neemt u dan contact op met het Klant Contact Center door te bellen naar 0900-165 65 65, optie 1 (2,5 ct p/min.).

Wat is het verschil tussen seizoenswerkers en gelegenheidswerkers?

SEIZOENSWERKERS

Seizoenswerkers zijn werknemers die alleen werken tijdens "het seizoen". Zij bouwen gewoon pensioen op bij het pensioenfonds.

GELEGENHEIDSWERKERS

Gelegenheidswerkers werken maximaal acht weken per jaar voor u. Deze periode moet aaneensluitend zijn en mag dus niet worden opgesplitst. Zij bouwen geen pensioen op en betalen dus ook geen pensioenpremie aan het pensioenfonds. Niet iedereen kan worden ingezet voor gelegenheidswerk. Meer informatie over gelegenheidswerk vindt u op de werkgeverspagina van www.bplpensioen.nl.

Hoe zit het met het aanleveren van gegevens aan het pensioenfonds?

Levert u ons van iedere werknemer (ook gelegenheidswerkers) onderstaande gegevens aan:

- NAW- en loongegevens en het gewerkte aantal contracturen van uw werknemers;
- In- en uitdienst meldingen.

Wanneer moet u ons iets doorgeven?

- In- en uitdienst meldingen geeft u door binnen dertig kalenderdagen;
- Wijzigingen in loongegevens geeft u door via de reguliere aanleveringen, die u iedere vier weken of maandelijks aanlevert;
- Het aantal gewerkte uren geeft u door op de loonopgaven;
- Veranderingen in arbeidsovereenkomst geeft u binnen 14 dagen na tekenen van het contract aan ons door.

Hebben uw tijdelijke werknemers vragen over hun pensioen?

Gelegenheidswerkers bouwen geen pensioen op. Dat staat ook in hun arbeidscontract. Seizoenswerkers kunt u verwijzen naar www.bplpensioen.nl. Bellen mag ook. Ons Klant Contact Center is bereikbaar via 0900 - 165 65 65, optie 1 (2,5 ct p/min.).

Tips van het pensioenfonds

- Gelegenheidswerkers: weet u nog niet wanneer ze uit dienst gaan? Vult u dan als einddatum acht weken na datum indiensttreding in. Doet u dat niet, dan gaat de aanmelding na acht weken automatisch over in een regulier dienstverband.
- Geeft u op tijd door wanneer een werknemer uit dienst gaat? Dan weet u zeker dat u de juiste premie betaalt.
- Heeft uw werknemer een loonperiode niet gewerkt en is de werknemer wel in dienst? Vult u dan bij alle gevraagde rubrieken een nul in. Zo voorkomt u dat u premie betaalt over niet-gewerkte periodes.

→ Bedrijfsovername

TIPS & TRUCS

- Wie een bedrijf overneemt, maakt drukke tijden door. In de optimale situatie zijn 'belasting' (wat u doet) en 'belastbaarheid' (wat u aankunt) met elkaar in balans. Weten hoe u ervoor staat? Doe - kosteloos - mee met de methode WerkenInBalans en meet met uw werkvermogen en het eventuele risico dat u uitvalt. Voor bedrijven met personeel én voor gezinsbedrijven. Meer informatie: www.werkeninbalans.nl.

- Met een overname kan een bedrijf - in meer of mindere mate - veranderen. Een goede aanleiding om de (bedrijfs)risico's (opnieuw) inzichtelijk te maken met een Risico-Inventarisatie & -Evaluatie. Meer informatie: www.stigas.nl, kijk onder gezond en veilig werken.



tekst: Annemarie van den Hoven



→ Campagne 'Altijd Alert'

Niemand onder de trekker of rijdende machine

De Stigas campagne 'Altijd alert, straks ook weer veilig thuis' wil iedereen in de agrarische en groene sector 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 vijftien tot twintig gevallen zelfs met dodelijke afloop. Elk nummer van VanColland besteedt aandacht aan een belangrijk veiligheidsrisico. Deze keer: overreden worden door trekkers of rijdende machines.

In 2010 betreurde de agrarische en groene sector vier doden met als doodsoorzaak: overreden door trekker of rijdende machine. Een man van 76 jaar werd overreden door zijn eigen trekker, een man van 63 raakte onder een zitmaaier, een man van 53 kwam onder een gekantelde veldsproeier en een man van 75 kwam onder de maaimachine terecht. Deze dodelijke ongevallen zijn het topje van de ijsberg; er gebeuren jaarlijks vele - kleine en grotere - ongelukken met trekkers en rijdende machines. Daarom de belangrijkste tips om dit soort ongevallen te voorkomen nog eens op een rij. Bespreek ze met uw medewerkers, partner en eventuele kinderen. Altijd alert! Dat voorkomt veel narigheid.

Altijd doen

- Zorg voor voldoende zicht: werk met schone ramen en voldoende spiegels. Neem eventueel aanvullende maatregelen zoals extra spiegels en/of een camera-monitorsysteem. Controleer voor u gaat rijden of het systeem werkt.
- Zorg voor een achteruitrijbeveiliging. Deze informeert de bestuurder zodra iemand in de dode hoek achter zijn voertuig verschijnt. Er zijn ook systemen die zorgen dat het voertuig automatisch stopt als iemand binnen een bepaalde straal van het voertuig komt, of als iemand of iets wordt geraakt. Controleer voor u gaat werken of de beveiliging werkt.
- Verwijder de contactsleutel als u de machine verlaat en u geen toezicht kunt houden.

Taluds en hellingen

Werk bij voorkeur vanaf het vlakke deel boven of onder de helling. Verlaat u de machine? Zet deze dan op een vlak deel, gebruik de handrem en verwijder de contactsleutel.

Heftruck

Bij een snelle, korte bocht kan een kleine oneffenheid op het wegdek de heftruck al doen kantelen. Rijd dus rustig en pas uw tempo aan de omstandigheden op de werkplek aan.

Pas op de kinderen!

Spreek af dat er geen kinderen op het erf of perceel zijn waar met de machines wordt gewerkt. Spreek ook af waar de kinderen wel mogen komen en wie daar toezicht op houdt.

Bescherm bezoekers

Zorg dat bezoekers zich op een vast punt melden, zodat zij niet over het erf en door de gebouwen gaan zwerven.

Ga voor maatregelen om ongelukken te voorkomen ook naar de www.agroarbo.nl! Kijk onder uw sector en selecteer een onderwerp waar u meer over wilt lezen: 'achteruitrijden met trekkers en grote machines' bijvoorbeeld of 'mestgassen'.



ALTIJD ALERT

JA, IK KOM IN ACTIE EN MELD ME AAN!

Voor bedrijven

- Ik laat graag een gratis veiligheidscheck uitvoeren op mijn bedrijf.
- Ik meld me aan voor een onderzoek naar aanleiding van een ongeval.
- Ik meld me aan voor de digitale nieuwsbrief van Stigas - met regelmatig veiligheidstips.

Voor leden van werkgevers- en werknemers-, jongeren- en vrouwenorganisaties in de agrarische en groene sectoren

- Ja, ik wil graag dat Stigas een veiligheidsvoorlichting verzorgt op een bijeenkomst van mijn organisatie. Neem hierover contact met mij op.

BEDRIJF/ORGANISATIE

SECTOR

CONTACTPERSOON

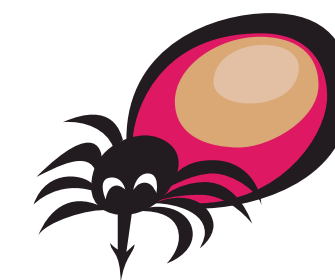
POSTADRES

BEZOEKADRES

TELEFOONNUMMER

E-MAILADRES

tekst: Annemarie van den Hoven



→ Ziekte van Lyme

Zo snel mogelijk de juiste behandeling

Gezondheidsklachten door de ziekte van Lyme moeten zo snel mogelijk worden behandeld. Het herkennen van de ziekte is echter niet eenvoudig. Het Stigas-team is alert op het herkennen van de ziekteverschijnselen bij werknemers in het groen. Een voorbeeld uit de praktijk.

Hovenier Henk van Houten* wordt door zijn werkgever ziekgemeld bij de Stigas Verzuim-Desk. Henk is al enige tijd doodmoe; hij heeft 'bijna geen energie'. Om de klachten helder te krijgen én om na te gaan wat hij nog wel kan, belt de VerzuimDesk met zijn werkgever en met Henk. Henk vertelt dat zijn huisarts aan een burn-out denkt. Zelf heeft hij al een aantal therapeuten afgelopen, echter zonder resultaat. Hij denkt zelf al een poos aan de ziekte van Lyme.

Reëel risico

Er wordt een afspraak gepland met de bedrijfsarts van het Stigas-team. Deze arts ziet dagelijks patiënten uit de agrarische en groene sector en denkt hij bij de klachten van Henk ook aan de ziekte van Lyme. Hij weet dat hoveniers een reëel risico lopen om door een geïnfecteerde teek te worden gebeten. En dat kan de ziekte van Lyme tot gevolg hebben.

Radboud Ziekenhuis

Onderzoek bevestigt het vermoeden. De ziekte bevindt zich al in de langdurige en chronische fase. De bedrijfsarts neemt contact op met het Radboud Ziekenhuis in Nijmegen, dat een speciale afdeling infectieziekten heeft met expertise op het gebied van de ziekte van Lyme. De behandeling wordt in gang gezet en verloopt voorspoedig. Henk is inmiddels weer gedeeltelijk aan het werk.

Stigas geeft voorlichting

De preventieadviseur van Stigas heeft op het bedrijf inmiddels voorlichting gegeven over het voorkomen van tekenbeten en het dragen van beschermende kleding. Werknemers controleren zichzelf nu elke dag na het werk op teken.

Alert op verschillende fronten

Stigas en het Radboud Ziekenhuis bespreken op dit moment de mogelijkheden tot samenwerking. Stigas wil met een tekensprekuur speciaal voor werkkenden uit de agrarische en groene sector, het voortraject uitvoeren. Al tijdens het spreekuur kan worden bepaald of een patiënt de ziekte van Lyme heeft. De wachttijd voor een behandeling zou daarmee aanzienlijk worden verkort. Zodra Stigas hiermee start, laten wij het u weten.

Onderzoeken

Het afgelopen jaar heeft Stigas twee onderzoeken uitgevoerd naar het voorkomen van tekenbeten. Eén in de bos- en natuursector en één in de sector hoveniers- en groenvoorzieners. De resultaten vindt u op www.stigas.nl onder 'Feiten, cijfers, onderzoek'. Verder is er onlangs een onderzoek naar de effectiviteit van verschillende soorten beschermende kleding gestart.

* Henk van Houten heet in het echt anders.

→ Checklist ESF-subsidie

Het is nog niet te laat om ESF-subsidie aan te vragen!

Wilt u net als uw collega-bedrijven gebruik maken van de beschikbare ESF-subsidie via Colland? Het huidige project loopt binnenkort af dus reageer snel want het is nog niet te laat om subsidie aan te vragen! Aanvragen gaat eenvoudig via de webportal www.colland-esf.nl

Gebruik de handige checklist om te kijken of de ESF-subsidie van Colland ook voor u van toepassing is:

- U vindt ontwikkeling van beroepsvaardigheden binnen uw bedrijf van groot belang
- U wilt de ESF-subsidie gebruiken voor opleiding van een werknemer, ondernemer of ZZP'er die werkzaam is binnen de sector glastuinbouw, hoveniers en groenvoorziening of loonwerk
- De cursist heeft maximaal opleidingsniveau mbo-4
- De opleiding leidt op tot maximaal mbo-4
- Het gaat niet om een EVC of BBL-opleiding
- Het bedrijf -en niet de werknemer- betaalt de cursuskosten. Er mag daarbij ook gebruik gemaakt worden van scholingssubsidie van Colland, zie www.collandarbeidsmarkt.nl
- U wilt als bedrijf maximaal 40% ESF-subsidie ontvangen over de opleidingskosten
- Het bedrijf is bereid een bijdrage in de administratiekosten en de kosten van Colland te betalen
- De uitvoering van (een deel van) de opleiding vindt plaats tot 31 juli a.s.

Als u een of meerdere vakjes heeft aangekruist, ga dan snel naar het ESF Webportaal: www.colland-esf.nl. Hier kunt u zien welke cursussen voor uw sector voor subsidie in aanmerking komen en kunt u een inlogcode aanvragen.

Voor het huidige project kunt u nog tot 31 juli a.s. subsidie aanvragen.

Nieuw project in 2011

Inmiddels heeft Colland ESF-subsidie voor een nieuw project in 2011 aangevraagd. Daarbij wordt ook de sector open teelten landbouw,

tuinbouw en boomkwekerij betrokken en is er een subsidie voor BBL-opleidingen mogelijk. Op het moment van drukken van deze uitgave is het nog niet duidelijk of de aanvraag is goedgekeurd. Kijkt u voor informatie op het webportaal www.colland-esf.nl.

Wist u dat?

Ook (zelfstandig) ondernemers en zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers) die tot de deelnemende sectoren behoren, in aanmerking kunnen komen voor de ESF-subsidie? Hiervoor heeft u bij de aanvraag een bewijs van inschrijving van de Kamer van Koophandel nodig. Als u een opleiding niet op de webportal kunt vinden, u met uw opleider kunt overleggen om deze alsnog toe te voegen?

Ook het aanvragen van een vergoeding voor modules van bepaalde opleidingen mogelijk is? Kijk hiervoor naar de brochure 'modulaire opleidingen' op het webportaal www.colland-esf.nl. Modules aanvragen is mogelijk voor de opleidingen:

- European Treeworker/Boomverzorging
- Beroepsgoederenvervoer
- Gedragscode Flora- en Faunawetgeving
- Dak- en Gevelbegroening

U ook een aanvraag kunt doen voor het deel van de opleiding dat valt binnen de projectperiode? Als dit betekent dat de opleiding voor 31 juli 2011 nog niet geheel is afgerond, is een bewijs van deelname nodig zoals een deelcertificaat, cijferlijst of presentielijst.



Rekenvoorbeeld ESF

Op het webportaal www.colland-esf.nl vindt u bij elke cursus een rekenvoorbeeld. Zo kunt u eenvoudig zien wat de ESF subsidie voor u oplevert.

Door middel van een marktconformiteitsprocedure is een prijsvergelijking gemaakt tussen verschillende opleidingsinstituten waarmee de subsidiabele opleidingsprijs is vastgesteld. Deze is in sommige gevallen lager dan de werkelijke opleidingsprijs.

Rekenvoorbeeld

Opleidingsprijs	€ 1.050,00
Subsidiabele opleidingsprijs	€ 1.021,76
ESF-Subsidie	€ 408,70
(40% over de subsidiabele opleidingsprijs)	
Bijdrage kosten door aanvrager	€ 101,31
(€ 40,- administratiekosten en 6% kosten Colland)	
Netto ESF-Bijdrage	€ 307,40

Nieuw project vanaf zomer 2011

Colland heeft half mei 2011 ESF-subsidie voor een nieuw project in 2011/2012 toegekend gekregen. Daarbij worden ook de sectoren Open Teelten Landbouw, Tuinbouw en Boomkwekerij betrokken en is subsidie voor BBL-opleidingen mogelijk. De exacte startdatum is nog niet bekend.



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

ERVAAR DE FLEXIBILITEIT IN DE CAO

Door de pieken en dalen in de arbeidsfilms is veel behoefte aan het flexibel kunnen inzetten van personeel. LTO Glaskracht, CNV Vakmensen en FNV Bondgenoten hebben in de cao's Open Teelten, Dierhouderij en Glastuinbouw afspraken gemaakt over flexibiliteit. Door meer flexibiliteit in de cao's mogelijk te maken blijft het voor werkgevers aantrekkelijk om personeel zelf in dienst te nemen en te houden.

"Lang niet alle werkgevers gebruiken de mogelijkheden van de cao en maken zo onnodig hoge kosten", concludeert Diana Buitenhuis, adviseur cao- en arbeidsrecht bij de LTO Noord werkgeverslijn. Dagelijks beantwoordt Buitenhuis vragen van agrarische werkgevers over de cao's. "Veel werkgevers vinden de cao moeilijk te begrijpen en hebben behoefte aan een praktische invulling van de afspraken uit de cao."

De cao Open Teelten kent bijvoorbeeld meerdere flexibele regelingen, zoals het jaarschema, de verschoven uren regeling en de regeling voor de seizoensarbeider. De aard van de werkzaamheden, de tijdsperiode en het aantal uren dat de medewerker ingezet moet worden, bepaalt welke variant de werkgever het best kan kiezen. De cao Glastuinbouw kent de basis- en uitgebreide regeling en binnen de cao Dierhouderij wordt gewerkt met het jaarschema. Ook deze agrarische cao's kennen de regeling Gelegenheidsarbeid.

Om werkgevers te ondersteunen bij de toepassing van de cao heeft de LTO Noord werkgeverslijn een online hulpmiddel ontwikkeld. Door het beantwoorden van maximaal vijf eenvoudige vragen krijgt de werkgever een advies hoe hij de cao zo optimaal mogelijk kan inzetten. Buitenhuis: "Maak duidelijke afspraken met de medewerker en leg deze schriftelijk vast in een arbeids-overeenkomst. De werknemer weet waar hij aan toe is en als werkgever maak je geen onnodig hoge kosten."

Het hulpmiddel is te vinden op www.ltonoord.nl/flexibiliteit en is ontwikkeld voor de sectoren dierhouderij, open teelten tuinbouw en landbouw.

De ontwikkeling van het instrument is mede mogelijk gemaakt door het fonds Colland Arbeidsmarkt.



tekst: Annemarie van den Hoven

→ ARBEIDSVRIENDELIJK

ASPERGEOOGSTMACHINE 'CHRISJE'!

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

Hoe het werkt

Chrisje is een oogstmachine voor asperges die door één persoon kan worden bediend. Met een snelheid van ongeveer vijf tot vijftien meter per minuut rijdt hij over het aspergebed. Hierbij snijdt hij de asperge boven de wortel af. De hoogte is instelbaar. Een sterrenzeef brengt de asperge vervolgens omhoog. Tegelijkertijd wordt het zand uitgezeefd en het bed opnieuw opgebouwd.

Daarna komt de asperge op een dwarsbandje terecht. De persoon die Chrisje bedient, kan hier de asperge uitrapen en in de kist leggen. De machine wordt hydraulisch aangedreven. Ook de wielen worden hydraulisch en apart van elkaar aangestuurd. Net als een bobcat kan de machine hierdoor om zijn eigen as draaien. Dit betekent dat de machine aan het eind van het aspergebed heel gemakkelijk kan worden omgedraaid naar het volgende bed. Hier is bijna geen ruimte voor nodig.

Technische gegevens

Lengte: 5.000 mm. Breedte: 2.000 mm. Totale hoogte: ± 1.900 mm. Aandrijving: hydraulisch. Rijsnelheid: 5-15 meter per minuut. Motor: 35 KW. Uitvoering frame: gestraald & afgelakt plaatstaal.

Filmpje op YouTube

Bekijk de machine in werking op YouTube. Typ in het zoekvenster 'Aspergeoogster Christiaens' in.

Meer weten? Extra advies nodig?

Neem dan contact op met Ton Joosten, preventieadviseur bij Stigas, telefoon: 06 - 20 14 12 66. Mailen kan ook: aa.joosten@stigas.nl.

COLLAND'S PRIKBORD

Hoofdkantoor Stigas en Sazas verhuist naar Leiden

Het hoofdkantoor van Stigas en Sazas (nu nog in Zoetermeer) is vanaf 20 juni gehuisvest in Leiden. Het nieuw adres van Stigas is: **Postbus 32, 2300 AA Leiden**. Het nieuwe telefoonnummer van de Stigas ServiceDesk is **071 - 56 89 000**. Het nieuw adres van Sazas is: **Postbus 104, 2300 AL Leiden**. Het telefoonnummer van Sazas blijft hetzelfde (0900-165 65 65, optie 2, 2,5 ct p/min.).

Uw werknemers krijgen een pensioenoverzicht

Uw werknemers ontvingen onlangs hun pensioenoverzicht. BPL verstuurt deze overzichten ieder jaar. In dit overzicht staat hoeveel pensioen uw werknemers bij ons pensioenfonds hebben opgebouwd. Ook zien ze wat hun nabestaanden krijgen als ze overlijden. En hoe hoog hun uitkering wordt bij arbeidsongeschiktheid.

Heeft u, of uw werknemer, vragen over het pensioenoverzicht? Meer informatie hierover vindt u op www.bplpensioen.nl.

Prijswinnaar enquête Colland Subsidiegids

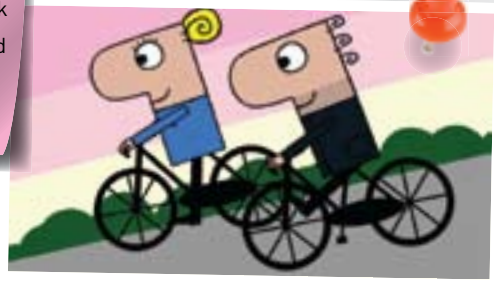
Werknemers en werkgevers in de agrarische en groene sector hebben behoefte aan een kwalitatief hoogwaardige en praktische Subsidiegids. Hiermee kan de scholingsgraad binnen bedrijven en de kennis van medewerkers worden vergroot, zonder dat het te veel geld kost. Om te bepalen of dat doel is behaald, heeft Colland uw mening gevraagd, via een korte vragenlijst op www.colland.nl/subsidiegids. Hierin kon u aangeven of de Subsidiegids aan uw wensen voldoet. Onder de eerste vijftig inzendingen zou een iPod worden verloot. Mevrouw Van der Wijngaard, werkgever in de agrarische sector Open Teelten Landbouw, heeft deze vragenlijst ingevuld en is als winnaar van de iPod uit de bus gekomen!

Menzis Zorgmakelaar wordt Menzis Zorgadviseur

Menzis Zorgmakelaar heeft op 1 april 2011 de naam gewijzigd in Menzis Zorgadviseur. De naamswijziging is samen met Menzis-leden bepaald via www.teamtopzorg.nl. De nieuwe naam straalt volgens de leden meer vertrouwen en kennis uit en sluit beter aan bij de adviesrol aan de Menzis-leden. In mei start een campagne, waarin de Menzis Zorgadviseur een persoonlijk gezicht krijgt. Iedereen die is verzekerd bij Colland Zorg kan terecht bij de Menzis Zorgadviseur. www.menzis.nl/zorgadviseur

WIST U DAT ...

... 43% van de agrarische werknemers denkt tot zijn 65ste te kunnen werken. En 57% aangeeft niet te weten of 65 jaar voor hem of haar haalbaar is (recent onderzoek van TNO). Natuurlijk wilt u met zijn allen die 65 halen. En daar kunt u nu al wat aan doen: laat het werkvermogen van uw medewerkers en dat van uzelf testen. Tot vijftig medewerkers geheel kosteloos. Kijk voor meer informatie op www.werkeninbalans.nl.



Prijswinnaars kleurwedstrijd

De prijsvraag voor kinderen in de Stigas veiligheidskrant leverde veel creatieve inzendingen op! Een deskundige jury, bestaande uit de werkgevers- en werknemersvoorzitter van het Stigasbestuur, koos de drie winnaars. Zij krijgen elk twee kaartjes voor een dierentuin naar keuze.

De Veiligheidsdriehoek van Pytsje Hylkema uit Alderboarn (8 jaar) sprong er echt uit omdat ze het thema veiligheid zo goed heeft uitgebeeld. Ze heeft zelfs de scherpe hoekjes van de driehoek afgeknipt! De tekening van Sander Varekamp uit Brielle (6 jaar) is heel mooi gekleurd. En de natuurstickers passen er bijzonder goed bij. Britt van der Made uit Langeweg (9 jaar) maakte een glittergeit én een gedicht (Au au, wat voel ik nou? Stoute geit, jij krijgt spijt!) Dat viel op!



tekst: Claudette Juffermans
fotografie: Leo de Kort



→ Kwekerij De Banken BV en Kwekerij De Kruidenaer BV werken met jaarlijks terugkerende tijdelijke dienstverbanden

'Sociaal en zakelijk gaan hand in hand'

Voor Kwekerij De Banken en Kwekerij De Kruidenaer in Etten-Leur staat de klant voorop. Maar hoe waarborgen zij de kwaliteit en continuïteit van hun producten in periodes van piekarbeid? Jaromir Dansen, binnen beide kwekerijen verantwoordelijk voor "alles dat mensen ertoe beweegt bij de kwekerijen te willen en blijven werken", vertelt.

"De vraag naar extra arbeidsinzet in de zomer lossen we op door jaarlijks terugkerende tijdelijke dienstverbanden. Bij de paprika- en een kruiden-kwekerij werken in de winter ongeveer 50 mensen in vaste dienst. Van mei tot eind september zijn dat er ongeveer 90. Verder hebben we 26 scholieren die het hele jaar werken."

Duurzaam

Van leveranciers wordt steeds vaker een duurzaamheidslabel verwacht. In deze 'verduurzaming' hoort ook een personeelsbeleid dat een afspiegeling is van de maatschappij. Dansen legt uit dat momenteel veel gewerkt wordt met tijdelijke dienstverbanden met onder meer Poolse medewerkers. "We streven naar een verdeling die bestaat uit een derde Nederlandse krachten, een derde krachten van niet-Nederlandse nationaliteit en een derde scholieren. De samenstelling van medewerkers is bij ons momenteel gemixt: jong, oud, Nederlands en niet-Nederlands werken prettig met elkaar samen. Een gemixte groep komt de productiviteit en kwaliteit ten goede. Zo stimuleren de oudere ervaren krachten de jongeren in het leveren van kwaliteit. Jongeren hebben vaak weer een frisse

blik op dingen. Bij het aannamebeleid kijken we echter niet naar iemands afkomst of leeftijd. De belangrijkste reden om iemand aan te nemen is zijn of haar motivatie."

Werkzekerheid als motivator

Het buitenwerk voor de kruiden in de vollegrond is soms zwaar. Hoe houden de kwekerijen de mensen gemotiveerd? "Wij streven ernaar om alle omstandigheden zo optimaal mogelijk te maken voor de medewerkers. Zo zijn we flexibel in werktijden en de mogelijkheden om vakantie-dagen op te nemen. Dit is erg belangrijk voor een aantal Poolse medewerkers van agrarische afkomst die daardoor dagen op kunnen nemen om thuis hun oogstwerkzaamheden te doen. Ook vrouwen, scholieren en wat oudere medewerkers vinden het prettig om op flexibele tijden hun werk te kunnen doen. Daarnaast bieden wij mensen een terugkeergarantie. Deze werkzekerheid blijkt een grote motivator."

Sociaal én zakelijk

Goed werkgeverschap is volgens Dansen voor de sector van levensbelang. "Het is onze taak als werkgever om verantwoordelijkheid te nemen.

Wij kunnen als sector alleen overleven als we de juiste balans houden tussen duurzaamheid, levensfasebewust personeelsbeleid en productiviteit. De productiviteit bepaalt immers voor een groot deel onze kostprijs."

Levensfasebewust personeelsbeleid

Op de vraag hoe de kwekerijen omgaan met levensfasebewust personeelsbeleid antwoordt Dansen dat de arbeidsomstandigheden voor iedereen hetzelfde zijn. "We hebben, net als de meeste moderne glastuinbouwbedrijven, aandacht voor gezond werken. Zo beschikken alle kruideninpakkers over stasteunen. Ook zorgen we dat mensen voldoende afwisseling hebben in hun werk. Met 29 soorten verschillende kruiden is er immers variatie genoeg. Samen met de flexibiliteit in werktijden, zorgt dit ervoor dat mensen dit werk ook tot op een latere leeftijd op een prettige manier, zonder lichamelijke klachten, kunnen blijven doen. Ons bedrijf laat zien dat sociaal en zakelijk beleid hand in hand gaan. Als mensen met plezier naar het werk gaan zijn ze productiever."

→ Arbeidsongeschiktheid

Langdurig ziek worden als ondernemer

In de agrarische en groene sector zijn zo'n 80.000 ondernemers actief. Al die ondernemers werken dag, en soms ook nacht, keihard voor hun eigen onderneming. Dat is de bedoeling althans. Want ook een ondernemer wordt weleens ziek. En met die mogelijkheid houdt niet iedereen rekening: de helft van alle ondernemers is niet verzekerd voor arbeidsongeschiktheid.

Het percentage ondernemers dat niet is verzekerd voor arbeidsongeschiktheid ligt in de agrarische sector naar verwachting hoger. Onze sector kent een groeiende groep ZZP'ers, een groep die zich van nature minder goed verzekert. Toch zijn juist voor deze zelfstandigen zonder personeel de risico's extra groot. Zij hebben immers geen bedrijf om op terug te vallen bij arbeidsongeschiktheid.

Goede redenen

Maar, wie denkt er ook aan ziek zijn als hij gewoon wil werken? Vooral bij de jonge ondernemer zit dat niet in het 'systeem'. En er zijn genoeg redenen te verzinnen om u vooral niet te verzekeren.

• Een arbeidsongeschiktheidverzekering (aov) is te duur

De belangrijkste reden is natuurlijk geld. Daar komt nog bij dat een arbeidsongeschiktheidsverzekering (aov) niet altijd op maat is gesneden, zodat u vaak ook betaalt voor onderdelen waar u nooit gebruik van zult maken.

• Mijn bedrijf is mijn spaarpot

Veel ondernemers zien hun bedrijf als een buffer om op terug te vallen. Een soort spaarpot. Maar geld dat in een bedrijf zit, is niet altijd beschikbaar. En in het ergste geval raakt het bij langdurige ziekte op. Dan zult u uw bedrijf moeten verkopen.

• Mijn familie springt in als ik ziek word

Een andere geruststellende gedachte is misschien uw familie, of de burens of uw vrienden. Maar zij kunnen uw bedrijf niet voor een langere periode draaiende houden.

• Ik ben nooit ziek

In principe een gezonde en productieve houding, hoewel het ook het minst betrouwbare argument is om u niet te verzekeren. Zonder pessimistisch te zijn: een ongeluk zit in een klein hoekje.

Waar kiest u voor?

Bovenstaande overwegingen zijn begrijpelijk. En daarbij: sinds het afschaffen van de Wet Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen (WAZ) in 2004, is het ook aan de ondernemer zelf om in te schatten of en welk risico hij of zij wil nemen. Denk goed na welk risico u aanvaardbaar vindt. Wilt u wel risico lopen met uw eigen bedrijf? Bij langdurige ziekte wordt het steeds moeilijker uitval binnen het bedrijf op te vangen en raken financiële reserves snel op. In een aantal gevallen wordt de ondernemer gedwongen tot de keuze om zijn bedrijf te moeten verkopen om financiële redenen? Overwegingen om bij stil te staan als u nadenkt over het wel of niet sluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Meer informatie:

Ziekte is helaas nooit helemaal te voorkomen. U kunt zich wel voorbereiden op het risico. Meer weten? Kijk op www.sazas.nl of neem contact op met onze klantenservice via de Colland ServiceDesk op telefoonnummer 0900 - 165 65 65, optie 2, (2,5 ct p/min.).

Financiële steun

AVAZ is dé arbeidsongeschiktheidsverzekering met vaste uitkeringsduur en vaste lage premie. AVAZ geeft een inkomen bij arbeidsongeschiktheid en heeft een ongevallendeckking. Zo heeft u altijd de zekerheid van inkomen als u door ziekte of een ongeval niet kunt werken. U kiest zelf welke uitkeringsperiode u verzekert: twee, drie of vijf jaar. Bij de keuze voor vijf jaar, ontvangt u maximaal vijf jaar bij arbeidsongeschiktheid een uitkering. AVAZ is speciaal ontwikkeld om de eerste jaren van arbeidsongeschiktheid overbruggen, want dat zijn vaak de belangrijkste jaren. Jaren waarin u zich belangrijke vragen voor de toekomst stelt: keer ik terug in mijn eigen bedrijf? Hoe ziet uw toekomst eruit? AVAZ geeft u financiële steun in de periode dat u deze het beste kunt gebruiken. Bovendien bespaart u met onze overbruggingsverzekering flink op uw premie. Kijk voor meer informatie over AVAZ op www.sazas.nl.

Samen voor de ondernemer SAZAS en AB

SAZAS heeft met veel AB (Agrarische Bedrijfsvoering) bedrijven een samenwerking als het gaat om bijvoorbeeld re-integratie. Ook AVAZ past prima in die samenwerking. De dienstverlening sluit uitstekend op elkaar aan. SAZAS heeft verdergaande afspraken gemaakt met AB Limburg. Leden van AB Limburg kunnen AVAZ afsluiten met de eigenrisicoperiode van één jaar. Het eerste jaar kunnen zij gebruik maken van de reductieregeling van AB Limburg en kan ver-vangende arbeid worden ingezet. Het bedrijf kan zo blijven doordraaien. Daarna kunnen zij gebruik maken van de geldelijke uitkering van AVAZ.

→ Gezonde krachten

Houd uw werknemers vitaal!

Nederland vergrijsst en ontgroent. Er komen steeds meer mensen met een chronische ziekte. Ruim 2,6 miljoen Nederlanders zorgen langere tijd intensief voor hun zieke familieleden of vrienden. Deze ontwikkelingen hebben direct invloed op de vitaliteit en inzetbaarheid van werknemers. Een goed plan is geen overbodige luxe.

Ruben Wenselaar, lid Raad van Bestuur van Menzis, uitvoerder van Colland Zorg, vertelt over enkele ontwikkelingen die invloed hebben op de personele bezetting: "De komende jaren gaan steeds meer ouderen de arbeidsmarkt verlaten, terwijl minder jongeren toetreden. In 2011 verlaten voor het eerst meer werknemers de arbeidsmarkt dan erbij komen. Om de beroepsbevolking op peil te houden, ontkomen we er niet aan om langer door te werken. Zeker tot 67 jaar. Daarnaast speelt dat in 2020 het aantal mensen met een chronische aandoening het aantal mensen met een tijdelijke aandoening ver zal overtreffen. Deze mensen zijn levenslang ongezond en dat heeft gevolgen voor hun inzetbaarheid. Tot slot, met meer ouderen en chronisch zieken zullen we meer voor elkaar moeten gaan zorgen. Nu al verricht één op de acht werknemers naast een betaalde baan langdurig mantelzorgtaken."

Verantwoordelijkheid

Door al deze ontwikkelingen heeft de ondernemer te maken met een krappere wordende arbeidsmarkt. En met steeds meer werknemers die vanwege ouderdom, een chronische ziekte of een zorgtaak minder inzetbaar zijn. "Natuurlijk is het de eigen verantwoordelijkheid van mensen om gezond en fit te blijven," zegt Wenselaar. "Maar de ondernemer heeft hier absoluut een belang. Immers, gezonde medewerkers zijn vitale en productieve werknemers. Ondernemers doen er goed aan om te werken aan gezonde werknemers die goede mogelijkheden hebben om werk, privéleven en de zorg voor gezin, ouderen of zieken te combineren. En, die als zij uitvallen, snel weer terug zijn op de werkplek. Samen met Stigas staat Colland Zorg klaar om ondernemers hierbij te helpen."

Ook werken we met MKB Nederland samen om per branche risico's in kaart te brengen en ervoor te zorgen dat huisartsen hier bekender mee worden. Zo zullen zij beroepsgerelateerde ziekten sneller herkennen en kunnen zij ook beter de inzetbaarheid bepalen.

Snel terug op de werkplek

Wat als iemand ziek wordt? Dan zorgt Colland Zorg natuurlijk voor snelle terugkeer op de werkplek. "Met TopZorg en de wachtlijstbemiddeling helpen we mensen een stuk sneller weer op de been", zegt Wenselaar. "In 2010 heeft Menzis de wachttijd voor mensen die door ons zijn bemiddeld, verkort met gemiddeld 41 dagen. En Menzis geeft als enige zorgverzekeraar garanties over doorlooptijden bij een aantal behandelingen. Bijvoorbeeld voor een rughernia. Dat is prettig voor de patiënt, maar ook voor de werkgever."

Mantelzorgers

Ruim 2,6 miljoen Nederlanders zorgen langere tijd intensief voor hun zieke familieleden of vrienden. Deze vorm van zorg heet mantelzorg. Wenselaar: "Voor ondernemers bieden we diensten aan om mantelzorgvriendelijk beleid in te voeren. Zo hebben we een gratis mantelzorgscan voor bedrijven. Ook zijn er workshops voor leidinggevenden. Werknemers die zien dat hun werkgever oog heeft voor hun zorgtaken voelen zich gesteund, krijgen meer hart voor de zaak, zetten zich meer in en zijn trouwer. Colland Zorg ondersteunt ondernemers hierbij. Zo kunnen zorgverzekeraars en ondernemers samen optrekken om vitaliteit te vergroten en uitval te verkorten."



tekst: Esther Heymans | fotografie: Leo de Kort

Jeroen Verweij werkt bij het Mobiliteitscentrum voor de Glastuinbouw. Het Mobiliteitscentrum zorgt dat werkloze of boventallige medewerkers uit de glastuinbouw een nieuwe baan kunnen vinden binnen de sector. Verweij vertelt.

Zijn er vaak bedrijven die boventallig personeel bij jullie aanbieden? "Werkzoekenden die zich bij ons aanmelden, komen meestal op eigen initiatief. Soms krijgen ze van hun bedrijf wel de tip om op onze site te kijken. Het Mobiliteitscentrum is ingericht op zelfwerkzaamheid. De verantwoordelijkheid ligt bij de werkzoekende; wij bieden ondersteuning."

Hoe komen de mensen bij jullie binnen?

"Wanneer een bedrijf failliet gaat, zorgen wij dat de curator informatie krijgt over het Mobiliteitscentrum. Ook liggen bij verschillende UWV-kantoren onze flyers en kennen de UWV-werkcoaches voor de agrarische sector ons."

Mensen die zich bij jullie aanmelden zijn vaak verdrietig, net hun baan kwijt. Hoe houd je hen gemotiveerd? "Mensen die zich aanmelden, zitten vaak nog in een soort rouwproces. Het belangrijkste is te realiseren dat zij er nog niet klaar voor zijn ergens te solliciteren. Daar gaat

wat tijd overheen. Daarom beginnen we altijd met het aanbieden van een persoonlijk gesprek met een adviseur beroepsontwikkeling. Door de tijd en aandacht van die adviseur, lukt het vaak de mensen weer naar de toekomst te laten kijken. De kracht van onze formule is dat we contact houden met alle werkzoekenden."

Moeten werkzoekenden vaak worden omgeschoold?

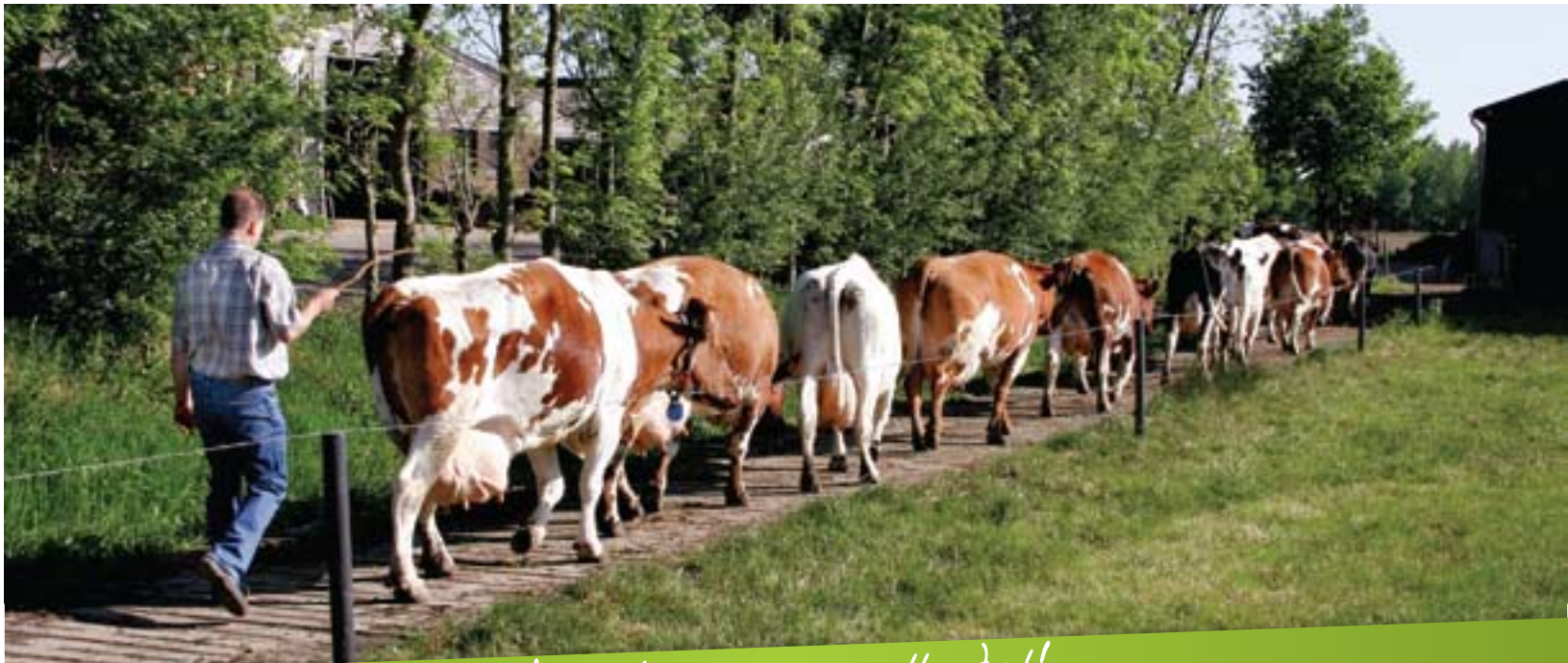
"Omscholing is niet het juiste woord. Iedereen krijgt een gesprek met een adviseur beroepsontwikkeling aangeboden. Dat is er op gericht in kaart te brengen of scholing de kansen op de arbeidsmarkt zal vergroten. Vaak is dat zo. Door bijscholing aan te bieden vergroot je meteen de kansen."

Hoeveel mensen melden zich jaarlijks bij jullie aan en hoeveel plaatsen jullie? "Sinds 2009 zijn 611 mensen bij ons aangemeld. Hiervan hebben er 305 een nieuwe baan gevonden. Een uitstroomscore van vijftig procent, een

percentage om trots op te zijn. Voor dit jaar hebben we ons tot doel gesteld deze vijftig procent vast te houden en het aantal mensen dat onze dienstverlening gebruikt te vergroten."

Wat is het geheim van een goede herplaatsing? "Het matchen op de harde criteria is makkelijk, maar niet waar het uiteindelijk om gaat. De belangrijkste vraag is: past iemand bij het bedrijf? Wij zorgen dat de juiste werkzoekende aan het juiste bedrijf wordt gekoppeld. Maar in het gesprek tussen werkgever en werkzoekende moet de vonk overslaan. Als dat zo is, hebben we succes."

Bij wat voor soort bedrijven komen de mensen vaak terecht? "Ruim tachtig procent blijft in de glastuinbouw. Veel teeltbedrijven en veredelaars weten de weg naar onze ervaren kandidaten te vinden, waardoor hun talent voor de sector wordt behouden."



Kijk ook eens op www.colland.nl!

Wederkerigheidsafspraken tussen pensioenfondsen Bouw en Landbouw

De pensioenfondsen Bouwnijverheid (bpfBOUW) en Landbouw (BPL) hebben afspraken gemaakt die gelden bij een gedwongen overgang van bedrijven van de pensioenregeling sector Bouwbedrijf naar de pensioenregeling sector Loonwerk.

Voor beide pensioenregelingen geldt dat in principe helder is welke bedrijven vallen onder de verplichtstelling van het pensioenfonds.

Mocht echter een bedrijf in de loop van de jaren zijn activiteiten hebben gewijzigd, dan kan het zijn dat daardoor een andere pensioenregeling van toepassing wordt. Beide pensioenfondsen hebben nu afspraken gemaakt om die gedwongen overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen, zonder nadelige consequenties voor werknemers. Er zijn onder meer afspraken gemaakt over de beoordeling, het administratieve traject en de financiële afhandeling.

Bij een overstap wordt normaal gesproken niet voldaan aan de voorwaarden van de aanvullingsregelingen van het nieuwe pensioenfonds.

Hierdoor kunnen werknemers geen aanspraak maken op deze regelingen en wordt het voor met name oudere werknemers erg moeilijk om eerder te stoppen met werken. De wederkerigheidsafspraken tussen bpfBOUW en BPL lossen dit probleem op zodat werknemers aanspraak kunnen blijven maken op de aanvullingsregelingen/overgangsregelingen.

De afspraken zijn door de besturen van bpfBOUW en BPL in hun respectievelijke vergaderingen van 31 maart en 20 april geaccordeerd. Ze gelden echter ook voor werknemers die hiérvóór zijn overgestapt. Betrokken bedrijven zullen hierover uitgebreid worden geïnformeerd.

Voor meer info kunt u contact opnemen met:
Pensioen Informatielijn bpfBOUW,
telefoonnummer 020 583 40 40
Klant Contact Center BPL,
telefoonnummer 0900-165 65 65 (2,5 ct p/min.)

Steeds meer werkgevers sluiten zich aan bij BPL

BPL is al vanaf 1948 hét pensioenfonds binnen de agrarische en groene sectoren. Solide en betrouwbaar. En dat willen we graag blijven. Ook in de toekomst. Daarom willen wij groeien. Want hoe groter het fonds, hoe meer zekerheid wij u kunnen bieden. Zo weet u zeker dat uw geld bij ons in goede handen blijft. Ook bedrijven die dicht tegen de agrarische en groene sectoren aan zitten, sluiten zich aan bij BPL. Golfbanen bijvoorbeeld. Maar ook Dierenpark Emmen sloot zich onlangs bij ons aan.

Kiest een bedrijf ervoor om zich vrijwillig bij ons aan te sluiten? Dan regelt Syntrus Achmea Pensioenbeheer dit allemaal. Ook als een bedrijf besluit de reeds opgebouwde pensioenrechten over te dragen naar BPL. Zo zijn recent voor CRV (rundveeverbetering), Pigtire Group (varkensverbetering), Monsanto en Stichting NAK collectieve waardeoverdrachten gerealiseerd. Wie volgt?

Cao Dierhouderij

De nieuwe Cao Dierhouderij met looptijd 1 januari 2010 tot en met 30 juni 2012 is aangemeld bij SZW.

