

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA

Goed werkgeverschap

**“Goed luisteren is
het halve werk”**

Interview met Bert Masselink (Koninklijke Ginkel Groep)

**Promovenda Jacqueline
Jennen over doorwerken
met een chronische ziekte**

**Goed werkgeverschap
betaalt zichzelf terug**

**“Meer verantwoordelijkheid
bij medewerkers draagt bij
aan onze groeiambitie”**

Interview met Gijs van Meerten (Boomkwekerij 't Kempke)

03
2023





Eric Douma

*bestuurder BPL Pensioen
en lid RvC Sazas*

Column

Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap. Een term die je veel hoort en in een krappe arbeidsmarkt steeds belangrijker geworden is. Als je goed zorgt voor je werknemers, dan stralen ze dat uit. En dat zorgt weer voor een prettige werksfeer met dikwijls verhoging van de kwaliteit van het geleverde product. Goed zorgen voor je werknemers gaat verder dan alleen zorgen voor een goed salaris en een goede werk-privé-balans. Het gaat ook over een langere horizon. Zoals wat is er geregeld als ik arbeidsongeschikt word? En hoe wordt dat voorkomen en hoe kunnen we langer fit blijven in het werkzame leven?

Maar ook het inkomen voor 'later': pensioen. Onze 'voorgangers' hadden dit al goed in de gaten. Al bijna 75 jaar geleden staken ze de koppen bij elkaar om afspraken te maken over secundaire arbeidsvoorwaarden. En zo kwam er onder andere een pensioenregeling voor alle agrarische en groene sectoren. BPL Pensioen mag die regeling uitvoeren. Daar zijn we trots op en daarom helpen we graag aangesloten bedrijven. Door vragen te beantwoorden en proactief te zijn waar dat kan. Samen zorgen we op die manier voor een inkomen voor uw werknemer als hij of zij straks stopt met werken.

In deze VanColland leest u bijvoorbeeld wat u een nieuwe werknemer zelf kunt vertellen over pensioen. Gebruik daarvoor onze handige checklist. Of schakel, net als Bert Masselink van de Koninklijke Ginkel Groep, een pensioenconsulent in. Die komt graag bij u langs om uw vragen te beantwoorden, een presentatie voor uw werknemers te geven of pensioengesprekken met uw werknemers te voeren. Een belangrijke waarde van ons pensioenfonds is dat we samen optrekken met onze werkgevers en dat alles draait om de deelnemers. Laten we ú helpen een goed werkgever te zijn.

Veel leesplezier. ■

04 Zo ziet goed werkgeverschap er in de praktijk uit



10 Promovenda Jacqueline Jennen over doorwerken met een chronische ziekte



13 Goed werkgeverschap betaalt zichzelf terug



17 Interview met Gijs van Meerten van Boomkwekerij 't Kempke



Verder in dit nummer

- 07 Ik krijg een nieuwe werknemer. En nu?
- 08 Wet toekomst pensioenen is op 1 juli 2023 ingegaan
- 11 De tikkende tijdbom van frequent verzuim
- 15 Tips voor een goed verzuimprotocol
- 19 Zelforganiserende teams zetten onze medewerkers in hun kracht
- 22 Kort nieuws
- 24 Feit of fictie?

COLOFON

VanColland is het magazine van het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen. Dit magazine verschijnt vier keer per jaar in een oplage van 16.000. Vragen, ideeën of tips? Of liever de digitale versie ontvangen? Neem dan contact op met onze redactie via redactie@colland.nl.

HOOFD- EN EINDREDACTEUR Elte Palm

REDACTIE Annemarie van den Hoven, Justine Grep en Wendy Kranendonk

VORMGEVING Appeldoorn Vormgeving - Zoetermeer

DRUK Drukwerkstudio.nl - Woerden



VanColland is met de grootste zorg samengesteld. Aan de informatie kunnen geen rechten worden ontleend. VanColland is ook digitaal beschikbaar op

www.colland.nl

Zo ziet goed werkgeverschap er in de praktijk uit

Goed luisteren is het halve werk

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: Koninklijke Ginkel Groep



Aeres Hogeschool in Almere. Dit gebouw kreeg direct al de bijnaam 'Groene Long'. De groene aankleding van het gebouw is verzorgd door de Koninklijke Ginkel Groep

De Koninklijke Ginkel Groep is een groen, duurzaam, maar vooral ook sociaal bedrijf. Er is ruimte voor mensen van alle werk- en denkniveaus, van universitair tot praktijkonderwijs. En ook voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Het zijn de medewerkers die het werk doen, met hun talent en vakmanschap. Zij zijn het visitekaartje van het bedrijf.

Bert Masselink is daar als hoofd Human Resources natuurlijk nauw bij betrokken. “Wij vinden het werkgeluk van onze medewerkers belangrijk. En daar investeren we volop in. We bieden ontwikkelingsmogelijkheden, kansen en uitdagingen. En natuurlijk betekenisvol werk in een fijn team. Onze medewerkers bepalen immers het succes van ons bedrijf.”

Open deur

“Wij zijn een familiebedrijf. Goed werkgeverschap is al jaren een belangrijk thema bij ons. Dat zit vooral in onze genen. Duurzame inzetbaarheid is daar een goed voorbeeld van. Dat beleid hebben we nog niet op papier gezet, daar moet het nog een keer van komen. Maar dat wil niet zeggen dat we niets doen. En wat we doen, doen we goed!”

Wij doen ons best om echt goed in contact te zijn met onze medewerkers. Dat begint wat mij betreft echt met een open-deur-politiek. Medewerkers kunnen altijd bij ons binnenlopen om het gesprek aan te gaan. Ik werk hier nu 15 jaar en vroeger was het gemakkelijker om iedereen te kennen. Dan wist je bij wijze van spreken van iedere medewerker wat zijn of haar hobby was. Dat gaf je dan een goede opening om het gesprek mee te starten. Dat wordt wat lastiger nu, maar we doen wel ons best. De menselijke maat staat bij ons voorop.”



Bert Masselink, hoofd Human Resources
Koninklijke Ginkel Groep

“Medewerkers kunnen altijd bij ons binnenlopen om het gesprek aan te gaan”

Thermometer

“Wij hebben natuurlijk het gewone dagelijkse contact met onze medewerkers. Daarnaast hebben we in ieder geval één keer per jaar een uitgebreid gesprek. Die gesprekken hebben diepgang en dienen voor ons echt als thermometer: hoe staat het ervoor? Alles komt dan aan de orde. Dat kan de werksfeer zijn, veiligheid, medewerkertevredenheid, verzuim, vitaliteit of arbeidsomstandigheden. Maar het gaat ook over ambitie, persoonlijke ontwikkeling of persoonlijke situaties.

Die laatste punten zijn natuurlijk wat lastiger van aard. Vragen als: waar wil je naar toe en wat heb je daarvoor nodig? Die zijn niet altijd gemakkelijk te beantwoorden. Je moet dan vooral heel goed luisteren naar wat ze zeggen. Dat is écht het halve werk. En daarna proberen te helpen met maatwerkoplossingen.



Bert Masselink (links) in gesprek met een medewerker

En als het gesprek uitmondt op hoe iemands leven eruit ziet, moeten we voorzichtig zijn. Wij willen natuurlijk niet bij onze medewerkers achter de voordeur kijken. We willen ze wél helpen. Dat kan een dunne lijn zijn. Toen vorig jaar de inflatie zo enorm omhoog schoot, hebben we bij de medewerkers aangegeven dat we er ook voor ze zijn in wat mindere tijden. We lossen het misschien niet meteen op, we denken wel graag mee. Maar medewerkers moeten wel een drempel over voordat ze om hulp vragen. Ik denk wel dat het helpt dat we een familiebedrijf zijn en dat de deuren altijd open staan.”

Iedereen is anders

“Waar ik trots op ben, is hoe we omgaan met thema’s als duurzame inzetbaarheid en pensioen. En dat geldt niet alleen voor ouderen, maar ook voor jongeren. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Daar mag je je als jongere best bewust van zijn, ook al lijkt het nog ver weg.

Vanaf 55 jaar bieden we onze medewerkers een gesprek aan met de pensioenconsulent van BPL Pensioen. Vaak komen ze dan met hun partner en dat juichen we toe. Ik zit daar zelf ook vaak bij. We brengen dan alle mogelijkheden voor de laatste fase in hun werkzame leven in kaart. Dat varieert van de seniorenregeling tot het gefaseerd afbouwen in uren. Vervolgens komen er dan verschillende scenario’s op tafel. Met bij elk scenario een bijpassend financieel plaatje. Een medewerker kan dan een goed onderbouwde, bewuste keuze maken.

Iedereen is anders, hè. De senioren van nu zijn ‘opgegroeid’ in een tijd waarin ergonomie nog geen thema was. Veel van onze medewerkers doen lichamelijk werk en de één houdt dat langer vol dan de ander. De ene

medewerker zegt dat hij nog wel even door wil, de ander zegt dat hij graag wat eerder wil stoppen. En allebei kan en is prima. Er zijn regelingen genoeg.

De pensioenconsulenten van BPL Pensioen zijn daarbij erg belangrijk. Wij zijn heel blij met die hulp. Ruim 95% van onze medewerkers die met pensioen gaat, maakt gebruik van de mogelijkheid om zo’n gesprek te voeren. Dat is super!” ■

Wat doet de Koninklijke Ginkel Groep?

De Koninklijke Ginkel Groep is een modern familiebedrijf dat 120 jaar bestaat. Het begon met een eenvoudig hoveniersbedrijf in 1903. Tegenwoordig zijn het de Ginkels van de vierde en vijfde generatie die samen aan het roer staan.

De 350 werknemers vergroenen Nederland en bieden groene oplossingen. Voor nu en voor straks. En dat gaat verder dan het hoveniersbedrijf uit 1903. Het bedrijf afficheert zich als groen, duurzaam en sociaal en kan elk groenproject realiseren en onderhouden. Het houdt zich bezig met alle groene facetten in de leef- en werkomgeving zoals: tuinen, bomen, dak- en gevelbegroeiing, natuurlijk zwemwater, natuurontwikkeling en binnenbeplanting. Het bedrijf is naast een uitvoerende ook een echte kennispark die serieus kan meepraten over thema’s als biodiversiteit, klimaatvraagstukken en waterregulatie.

Ik krijg een nieuwe werknemer. En nu?

Tekst: BPL Pensioen | Illustratie: Freepik



Je neemt een nieuwe werknemer aan. Altijd een leuk moment. Maar ook een moment waarop er van jou én je nieuwe werknemer het nodige wordt verwacht. Er komt best wat administratie bij kijken. Ook op het gebied van pensioen. Wat moet er op pensioengebied gebeuren? We zetten de belangrijkste stappen een rij.

STAP 1

Voeren jullie een arbeidsvoorwaardengesprek? Vertel je toekomstige werknemer alvast wat over de pensioenregeling.

Tip: Gebruik tijdens het gesprek de werkgeverschecklist. In de werkgeverschecklist staan de belangrijkste onderwerpen die je met de nieuwe werknemer kunt bespreken.

Tip: Een nieuwe werknemer kan pensioenpotjes meenemen. De werknemer kan bekijken of dat interessant is met de pensioenvergelijker.

STAP 2

Meld de nieuwe werknemer aan via de Uniforme Pensioenaangifte (UPA). Voeg je nieuwe werknemer toe in het salarispakket. Bij de eerstvolgende aanlevering via de Uniforme Pensioenaangifte krijgen we automatisch de gegevens van deze nieuwe werknemer. Je hoeft hiervoor niets extra's te doen.

Tip: Elk salarispakket werkt net even anders. De softwareleverancier kan je daarom het beste uitleggen hoe je in het pakket pensioenaangifte doet.

STAP 3

Heb je de werknemer bij ons aangemeld? Dan informeren wij de werknemer verder over de pensioenregeling. Nieuwe werknemers krijgen van ons een welkomstbrief. We vertellen over de pensioenregeling en wat hij of zij kan regelen via onze website, bijvoorbeeld waardeoverdracht of het doorgeven van de communicatievoorkeur.

Tip: Werknemers krijgen elk jaar van ons een Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Op dit overzicht staat hoeveel pensioen jouw werknemer heeft opgebouwd.

Tip: Werknemers hebben met de pensioenplanner op onze website 24/7 inzicht in de hoogte van hun pensioen.

MEER WETEN?

Kijk op onze website: bplpensioen.nl/nieuwe-werknemer en bekijk de werkgeverschecklist en pensioenvergelijker. Vragen? Of heeft je werknemer vragen? Maak een afspraak met een van onze consultants. ■

Wet toekomst pensioenen is op 1 juli 2023 ingegaan

Nieuwe regels bij BPL Pensioen op z'n vroegst vanaf 1 januari 2026

Tekst: BPL Pensioen

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is op 1 juli 2023 ingegaan. De Eerste Kamer nam op 30 mei het wetsvoorstel aan. In de wet staan de nieuwe regels voor pensioen in Nederland. Daaraan moeten alle pensioenfondsen in Nederland voldoen. Dat betekent dat de meeste pensioenfondsen een nieuwe pensioenregeling moeten uitvoeren. Uiterlijk op 1 januari 2028 moeten alle nieuwe pensioenregelingen klaar zijn. BPL Pensioen wil niet zo lang wachten. We streven naar invoering van de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2026.

Wij willen 1 januari 2026 over naar het nieuwe pensioen

Nu de wet definitief is, kunnen werkgevers- en werknemersorganisaties concrete afspraken maken over de nieuwe pensioenregeling voor BPL Pensioen. Vorig jaar al zijn we begonnen met de voorbereidingen. Zoals gezegd: wij willen op 1 januari 2026 de overstap maken.

Er verandert nu nog niets voor jou

Voor jou en voor jouw werknemers verandert er voorlopig niets. Dat gebeurt pas als de nieuwe pensioenregeling ingaat. Dus naar verwachting op 1 januari 2026. Natuurlijk houden we je ook voor die

tijd op de hoogte. Als er nieuws is, hoor je van ons. Via onze websites en webinars. Het volgende webinar staat eind 2023 gepland. Kijk ook onze vorige webinars terug. Zodra dat kan, waarschijnlijk in de tweede helft van 2025, geven we inzicht in de verschillen tussen het oude en het nieuwe pensioen bij BPL.

Wil je weten wat er tot nu toe is gebeurd en hoe de planning er verder uitziet?

Bekijk dan bplpensioen.nl/nieuw-pensioenstelsel over het nieuwe pensioenstelsel. Je vindt hier ook een korte video over wat er verandert en wat gelijk blijft. Op bplpensioen.nl/webinars vind je ons eerdere webinar over de nieuwe pensioenregels. ■

Promovenda Jacqueline Jennen over doorwerken met een chronische ziekte

“Ga het gesprek aan; er is vaak meer mogelijk dan je denkt!”

Tekst: Stigas | Foto: Janou Photography

Jacqueline Jennen, van huis uit boerendochter, promoveerde in maart jl. aan de Universiteit van Maastricht op haar onderzoek naar wat het hebben van een chronische ziekte betekent voor de inzetbaarheid van oudere medewerkers in middelgrote en kleine bedrijven. Aanleiding voor haar onderzoek was dat het aantal mensen dat werkt én een chronische ziekte heeft namelijk exponentieel toeneemt. Wat kan je leren van de resultaten?

Allereerst, wat versta je onder een chronische ziekte?

“De definitie van chronische aandoeningen is niet eenduidig. De Wereldgezondheidsorganisatie geeft de volgende omschrijving: chronische aandoeningen zijn gezondheidsproblemen die een voortdurende behandeling vereisen voor een periode van jaren of decennia. Dat impliceert dat chronische aandoeningen terugkerend, langdurig en aanhoudend zijn en niet kunnen worden genezen. In mijn onderzoeken hanteer ik de lijst van het RIVM, waarop bijvoorbeeld hart- en vaatziekten, diabetes, kanker, COPD en aandoeningen aan het bewegingsapparaat staan. Maar ook mentale ziektes kunnen chronisch zijn. En mensen kunnen meerdere chronische ziekten tegelijkertijd hebben.”



Omdat Nederland vergrijst en we langer doorwerken, zijn er steeds meer mensen met een chronische ziekte aan het werk. Wat betekent dat?

“De impact van een chronische ziekte op iemands werkvermogen en verzuim is aanzienlijk. Wat je vaak ziet, is dat mensen gedurende hun loopbaan hun werk al aanpassen, bijvoorbeeld door het aantal uur dat ze werken te verminderen. Mensen met een chronische ziekte gaan niet alleen vaak minder uren werken, maar

“De invloed van ziekte op iemands functioneren hangt ook af van hoe iemand zijn ziekte ervaart, ook wel subjectieve of zelf ervaren gezondheid genoemd.”

vaak ook minder jaren. Ze verlaten dus vaker vroegtijdig de arbeidsmarkt en zijn niet inzetbaar tot de pensioengerechtigde leeftijd. Wat er precies gebeurt, heeft vaak ook een relatie met het soort chronische ziekte: mensen met fysieke klachten hebben een groter risico om de arbeidsmarkt te verlaten via arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, terwijl mensen met psychische klachten vaker - langdurig - verzuimen.”

Geldt dat voor iedereen met een chronische ziekte?

“Nee, de invloed van ziekte op iemands functioneren hangt ook af van hoe iemand zijn ziekte ervaart, ook wel subjectieve of zelf ervaren gezondheid genoemd. Iemand met een chronische ziekte kan zich prima voelen en er geen hinder van ondervinden in zijn functioneren. En iemand die niet ziek is, kan wel een slechte zelf ervaren gezondheid hebben. En dat heeft uiteindelijk ook invloed op zijn of haar inzetbaarheid.”

Wat kan je als werkgever doen om je chronisch zieke medewerker te ondersteunen?

“Waar werknemers en werkgevers graag gebruik maken, zijn ontsiemaatregelen en vitaliteitsregelingen. Vaak gaat het dan om minder uren werken, terwijl loon en pensioenopbouw -deels- gelijk blijven. Voor oudere medewerkers zijn ontsiemaatregelen het meest effectief. Dan gaat het over minder uren werken, bijvoorbeeld, terwijl loon en pensioenopbouw deels gelijk blijven. Of over geen avond- of ploegendiensten meer draaien. Het maakt de fysieke belasting minder en zo blijven werknemers langer inzetbaar.”

Kan je het als werkgever ook zien aankomen, en eerder maatregelen nemen?

“Het mooiste is als je als werkgever en werknemer al eerder in de loopbaan samen kijkt naar wat iemand nodig heeft. Heb je een medewerker van 45 met een fysiek zwaar beroep? Ga dan het gesprek aan: zie je jezelf met 55 dit werk nog volhouden? Geeft iemand aan: ‘waarschijnlijk niet’, dan kan je vroegtijdig anticiperen op een mogelijke switch of het werk minder zwaar maken.”

Wat kan je als werknemer doen?

“Wacht niet tot je niet meer kunt, maar geef het tijdig aan als je verwacht dat je je werk op termijn niet meer volhoudt. Sta open voor scholing. En ga vooral het gesprek aan met je werkgever; als je er samen over praat, is er vaak meer mogelijk dan je denkt.”

Tot slot een persoonlijke vraag. Jouw onderzoek ging over het midden- en kleinbedrijf in het algemeen. Jij hebt zelf een agrarische achtergrond. Werken jouw ouders, die een gemengd bedrijf hebben met melkvee en akkerbouw in het Limburgse Grevenbicht, nog zonder noemenswaardige problemen door?

“Wat ik zie is dat zij, zoals veel boeren, vanuit een grote passie werken. En bij gezinsbedrijven is er ook niet direct iemand om op terug te vallen. Die interne drive om door te gaan, maakt dat ze, nu 63 en 62 jaar oud, nog steeds goed inzetbaar zijn. Daarbij hebben ze in mijn broer de gewenste opvolger gevonden, wat voor hun ook een stimulans is om nog wat jaren actief te blijven.” ■



Meer lezen over Jacquelines promotie-onderzoek:

<https://doi.org/10.26481/dis.20230322jj>

www.werkenaanmorgen.nl

Wil jij ook, samen met je medewerkers, belemmeringen om inzetbaar te blijven uit de weg ruimen? Kijk dan eens op www.werkenaanmorgen.nl: een unieke aanpak voor duurzame inzetbaarheid in de agrarische en groene sector. Het maakt niet uit hoe groot of klein je bedrijf is. In het programma bieden wij je handvatten om succesvol aan de slag te gaan met thema's die zorgen voor gezonde medewerkers in een gezond bedrijf.



De tikkende tijdbom van frequent verzuim

en vijf stappen om ermee aan de slag te gaan

Tekst: Stigas | Foto: Joost van Asch



Vraag bij je arbodienst regelmatig de verzuimgegevens op

Heb je te maken met verzuimende medewerkers? En wil je daarmee aan de slag? Een van de eerste acties die Corine Witter, adviseur duurzame inzetbaarheid bij Stigas aanraadt, is de aanpak van frequent verzuim. En daarvoor heeft ze een handig vijfstappenplan.

Wat is frequent verzuim eigenlijk?

“Als je naar de cijfers kijkt, meldt een Nederlandse werknemer zich gemiddeld één keer per jaar ziek. Als een medewerker zich meer dan drie keer per jaar ziekmeldt, spreken we van frequent verzuim. Het maakt niet uit waarom iemand zich ziekmeldt. Puur het feit dat hij of zij zich ziekmeldt, is al voldoende om een bel te laten rinkelen.”

Waarom is het slim om daar goed zicht op te hebben?

“Uit onderzoek blijkt dat frequent verzuim een goede voorspeller is van terugkerend verzuim en daarmee dus ook van uitval van je medewerker. De kans daarop is maar liefst vier keer zo hoog. Ook is de kans op langdurig verzuim anderhalf keer hoger. Vaak liggen hier namelijk dezelfde patronen aan ten grondslag. Denk aan werkomstandigheden, motivatie en betrokkenheid, en algehele gezondheid en weerstand. Als je verzuim wilt voorkomen, dan is het belangrijk om rekening te houden met het verzuimverleden van je medewerkers. En zeker met de tikkende tijdbom van frequent verzuim.”

Wat raad je werkgevers met frequent verzuimende medewerkers aan?

“Werk, om effectief aan de slag te gaan, met het vijfstappenplan (zie de volgende pagina, red.). Wil je daarnaast met iemand van gedachten wisselen en ben je voor verzuimbegeleiding aangesloten bij Stigas? Neem dan via verzuimdesk@stigas.nl contact op met je re-integratieadviseur. Ben je - nog - niet bij Stigas aangesloten voor verzuimbegeleiding? Dan kun je het beste contact opnemen met je preventieadviseur.”

“Als een medewerker zich meer dan drie keer per jaar ziekmeldt, spreken we van frequent verzuim.”

Ook interessant: De workshop ‘Voeren van frequent verzuimgesprekken’ of de training ‘Effectief omgaan met verzuim’. Neem contact met corine.witter@stigas.nl om de mogelijkheden te bespreken.

Het vijfstappenplan

1 **Neem frequent verzuim op in je verzuimprotocol**

Zet de afspraken over verzuim in jouw bedrijf op papier. Dat zorgt voor duidelijkheid. Heb je al een protocol? Check dan of er iets instaat over frequent verzuim. Neem bijvoorbeeld het volgende op: “Als je in twaalf maanden meer dan drie keer verzuimt, dan wordt er standaard een gesprek met je ingepland.”

2 **Monitor regelmatig je verzuim**

Om inzicht te krijgen in het verzuim van je medewerkers is het van belang om alle verzuimmeldingen in je verzuimregistratie op te nemen. Ook kortdurend verzuim dat onder je eigen risico valt. Zo krijg je meer zicht op patronen en ben je beter in staat om preventieve acties in te zetten. Vraag bij je arbodienst dus regelmatig de verzuimgegevens op. Is het verzuim in jouw bedrijf hoog? Kijk het één keer in de maand na. Bij een lager verzuim kan het wat minder vaak. Bekijk per medewerker het aantal keer verzuim per jaar, de verzuimduur en het verzuimpatroon. Voor dat laatste check je de dag van de week, de periode van het jaar en het type werkzaamheden. Zie je een patroon? Bijvoorbeeld opvallend vaak op maandag, na een belangrijke formule 1-race? Of regelmatig tijdens bepaalde werkzaamheden in het seizoen? Als je dat signaleert, kun je er met elkaar over in gesprek.

3 **Betrek leidinggevenden**

Er zijn grote verschillen tussen bedrijven die leidinggevenden een serieuze rol in de verzuimbegeleiding geven en bedrijven die dat niet doen. Een leidinggevende kent zijn medewerkers. Daarnaast hebben medewerkers vaker een directere band en meer loyaliteit naar hun leidinggevende dan naar medewerkers die wat verder van hen afstaan.

4 **Drie keer verzuim = standaard een frequentverzuimgesprek**

Los van de reden van het verzuim: plan bij drie ziekmeldingen in twaalf maanden een frequentverzuimgesprek in met je medewerker. Tijdens het gesprek zijn de volgende punten van belang: Het gesprek heeft, naast een signalerende werking, ook als doel verbinding te maken met je medewerker. Stel je daarom positief en geïnteresseerd op. Zorg dat je een overzicht van de ziekmeldingen paraat hebt. Dit hoeft je niet te bespreken, maar het is wel handig om mee te nemen, zodat je daar op terug kunt vallen. Het voorkomen van toekomstig verzuim staat centraal. Het gaat om het gezamenlijk zoeken naar oplossingen en het maken van concrete afspraken.

5 **Opvolging van de afgesproken acties**

Maak tijdens het gesprek afspraken waar je als leidinggevende, hr en medewerker op terug kunt vallen. Leg deze vast en voeg ze toe aan het personeelsdossier. Borg daarin ook de opvolging. Dat laatste is cruciaal voor het succesvol uitvoeren van je beleid. ■

‘Goed werkgeverschap betaalt zichzelf terug’



Neessen bouwt woonruimte voor internationale medewerkers

Tekst: Sazas | Foto: Neessen en Ank van Lier

Personeel vormt de basis van ieder bedrijf. En dat geldt zeker voor Neessen Aardbei- en Aspergeplanten, waar in drukke tijden zo’n 250 mensen aan het werk zijn. Goed werkgeverschap is voor de familie Neessen ‘niet meer dan logisch’. Omdat dit noodzakelijk is om voldoende medewerkers te vinden, maar ook omdat zij ‘vanuit hun gevoel’ goed met mensen willen omgaan. Om die reden namen zij vorig jaar een gloednieuwe woonlocatie in gebruik voor hun internationale medewerkers.

Neessen Aardbei- en Aspergeplanten in Grashoek is een echt familiebedrijf. De basis voor het bedrijf werd gelegd in 1906 en inmiddels staan alweer de derde en vierde generatie aan het roer: vader Peter en moeder Elly Peter en Elly, zoons Johan en Peter en dochter Inge. “We doen het echt met zijn allen”, vertelt Inge van Haastert-Neessen (46). Zij is verantwoordelijk voor de administratie en het personeel. “We hebben ook een hele platte organisatie en de lijnen zijn kort. Een echte familiecultuur dus. Dat zorgt er ook voor dat medewerkers zich hier snel thuis voelen.”

Neessen is een bekende naam in de aardbei- en aspergewereld: het bedrijf levert ieder jaar miljoenen aardbei- en aspergeplanten af, die naar telers in heel

Europa gaan. “We hebben zo’n 80 hectare gereserveerd voor de vermeerdering van aardbeiplanten en opkweek van wachtbedplanten en 15 hectare voor aspergeplanten in de vollegrond. Daarnaast telen we aardbeiplanten en stekken in 12 hectare kassen, verdeeld over meerdere plekken. Ook telen we zelf nog asperges, op een oppervlak van 20 hectare.”

Verder teelt de familie kleine aantallen tuin- en snijhortensia, maar ook gewassen als bijvoorbeeld suikerbieten, Japanse haver, Tagetes en gerst. “Veel producten dus en dat betekent ook dat ons bedrijf veel verschillende werkzaamheden kent. En dat we veel arbeidskrachten nodig hebben.”

Veel verschillende nationaliteiten

Neessen heeft een kern van 15 tot 20 vaste medewerkers, die jaarrond bij het bedrijf werken en vooral leidinggevende functies hebben. Daarnaast worden vanaf februari tot na de zomer internationale werknemers ingezet. Zij komen onder andere uit Polen, Roemenië, Bulgarije, Griekenland, Portugal en Oekraïne. “Deze medewerkers doen veel verschillende werkzaamheden: oogsten, sorteren, inpakken, et cetera”, vertelt Inge. “In februari zijn we met zo’n zeventig mensen aan het werk, in de zomer zijn dat er bijna 250.”

Het bedrijf schakelt geen uitzendbureaus in om de internationale werknemers te vinden, maar regelt dit allemaal zelf. “Veel mensen komen al jarenlang terug om bij ons te werken. En als er iemand stopt, kent diegene vaak wel weer iemand die het werk wil overnemen. We vinden het ook fijner om mensen zelf in dienst te nemen. Dan kun je sneller schakelen en beter je verhaal overbrengen.”



Goede arbeidsomstandigheden

‘Goed werkgeverschap’ is belangrijk voor de familie Neessen. Om meerdere redenen, vertelt Inge. “We hebben de mensen natuurlijk nodig om het werk gedaan te krijgen. Maar er zijn veel bedrijven die medewerkers zoeken. Als je voldoende personeel wilt vinden, moet je de zaken gewoon goed op orde hebben. Dat betekent: een goed loon, fatsoenlijke arbeidsomstandigheden én goede woonruimte voor de buitenlandse medewerkers. Daarbij willen wij ‘vanuit ons gevoel’ goed met mensen omgaan; dat is niet meer dan logisch voor ons.”

De ondernemers brengen goed werkgeverschap op verschillende manieren in de praktijk. Zo proberen ze ervoor te zorgen dat het werk lichamelijk niet te zwaar is. “We verwerken onze aardbei- en aspergeplanten bijvoorbeeld niet in de kas, maar in de loods. Hier kunnen de mensen de planten op stahoogte sorteren en bundelen. Daarnaast is de temperatuur prettiger dan in de kas.”

Regelen zorgverzekering

Ook worden sommige werkzaamheden - al dan niet deels - geautomatiseerd. Zo werkt het bedrijf met zelfrijdende machines, om het onkruid te wieden. “De medewerkers liggen hier bovenop en kunnen zo het onkruid uit de grond trekken. Ze hoeven dus niet meer te schoppen. Ook testen we met een oogstrobot voor asperges; het oogsten van asperges is immers lichamelijk zwaar. Verder proberen we de mensen zoveel mogelijk afwisseling te bieden in hun werk en te voorkomen dat ze een hele dag hetzelfde moeten doen.”

Naast het zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, regelt de familie Neessen standaard een zorgverzekering voor alle internationale werknemers. “Dat kost best wel wat tijd en moeite, maar dan weten we zeker dat het goed geregeld is en dat onze mensen de juiste zorg krijgen. Dat vinden we belangrijk.”

Nieuwe huisvesting

Zoals aangegeven heeft ook goede woonruimte voor de internationale medewerkers de aandacht van de ondernemers. Tot vorig jaar werd een deel van de mensen ondergebracht in woonhuizen in de buurt, ook huurde Neessen woonruimte bij andere agrarische ondernemers. “Maar de vraag naar woonruimte wordt steeds groter, waardoor het moeilijker werd om voldoende plekken te vinden. Daarom besloten we eigen huisvesting te bouwen. Dit gebouw, dat ruimte biedt aan 80 medewerkers, namen we vorig jaar juni in gebruik.”

De woonlocatie, die op een paar honderd meter van het bedrijf ligt, is fris, modern en van alle gemakken voorzien. Medewerkers slapen met zijn tweeën op een kamer. De kamers zijn ruim opgezet en hebben veel daglicht. Er zijn ruime en moderne keukens, sanitaire voorzieningen én het gebouw heeft volop kleur. “We wilden geen saai en grijs gebouw; daarom hebben de muren en deuren bijvoorbeeld frisse kleuren”, zegt Inge. “Ook hebben we gekozen voor meubels die warmte uitstralen. En niet onbelangrijk: het gebouw is energieneutraal.”

Meer werkplezier, lager verzuim

Volgens Inge werpt de investering in de woonruimte zijn vruchten af. “We merken dat internationale medewerkers nóg liever en vaker terugkomen dan voorheen. Ze noemen het gebouw ook wel ‘het hotel’. Dit helpt dus zeker wel om medewerkers aan ons te binden, net zoals alle andere dingen die we voor onze mensen doen. Ook vergroot dit het werkplezier van medewerkers en zorgt dit voor minder verzuim. Goed werkgeverschap betaalt zichzelf terug!” Neessen heeft sowieso weinig verzuim, geeft Inge aan. “Dat is minimaal. En als onze vaste medewerkers ziek worden, is het altijd heel prettig samenwerken met Sazas. Hier hebben we al jarenlang de verzuimverzekeringen voor onze vaste mensen ondergebracht. Dat loopt soepel; we zijn tevreden!” ■



Tips voor een goed verzuimprotocol

Tekst: Sazas | Foto: Sazas

Een verzuimprotocol is onderdeel van het ziekteverzuimbeleid van een bedrijf. In dit protocol staat omschreven wat de regels zijn bij verzuim. En hoe een bedrijf omgaat met zaken als ziekmeldingen, verzuimregistratie, -gesprekken en -begeleiding en de terugkeer naar werk. Maar hoe stel je een goed verzuimprotocol op? Sazas zet enkele belangrijke aandachtspunten op een rij.

Zorg ervoor dat in een verzuimprotocol in ieder geval de volgende zaken aan bod komen:

1. Het doel van het verzuimbeleid

Geef kort aan wat de doelstelling van je verzuimbeleid is. Denk bijvoorbeeld aan een omschrijving als: 'Ons uitgangspunt is dat we ziekteverzuim zoveel mogelijk voorkomen. Goede arbeidsomstandigheden en een prettige werksfeer staan voorop.'

2. Ziekmelding

Beschrijf in het protocol wanneer iemand zich ziek moet melden, bij wie en hoe. Benadruk hierbij dat je zieke medewerker de ziekmelding zelf moet doen. Geef in het protocol ook aan hoe het contact na de ziekmelding verloopt.

3. Arbodienst

Neem in het protocol op met welke arbodienst u samenwerkt, wat de contactgegevens daarvan zijn, wat zij doen en waarom. Het is belangrijk om te noemen dat de werkgever en medewerker samen verantwoordelijk zijn voor de re-integratie. Het afzeggen of verplaatsen van een afspraak loopt daarom via de werkgever.

4. Langere ziekteperiode

Neem in het protocol op wat er moet gebeuren als iemand langer ziek is. Bijvoorbeeld: 'Uiterlijk in de achtste week van ziekte moeten wij - als werkgever en medewerker - samen een plan van aanpak indienen bij UWV.' Vermeld daarnaast wat er gebeurt als iemand na twee jaar nog ziek is.



5. Verantwoordelijkheid medewerker

Zorg dat je medewerker op de hoogte is van zijn of haar verantwoordelijkheid om te werken aan herstel. Benadruk in het protocol het belang van een bezoek aan een dokter of andere behandelaar.

6. Re-integratie

Geef aan waarom het belangrijk is om contact te houden in de periode dat iemand ziek is. Dit kun je bijvoorbeeld als volgt omschrijven: 'We vinden het belangrijk dat je, ondanks je ziekte, blijft merken dat je deel uitmaakt van ons bedrijf. Dit helpt je ook om sneller terug te keren. Daarom hebben we regelmatig contact met je. Ook zullen we, in overleg met jou en de arbodienst/bedrijfsarts, op zoek gaan naar activiteiten die daarbij helpen. En bieden we je – zoveel mogelijk in overleg – vervangend werk aan om de terugkeer naar werk te versnellen.'

7. Betermelding

Geef aan wanneer, hoe en bij wie iemand zich beter moet melden.

8. Ziekte tijdens zwangerschap

Het is belangrijk om in het protocol ook aandacht te besteden aan de rechten van zwangere medewerkers.

9. Ziekte en vakantie

Het is belangrijk om aan te geven wat de regels zijn als een zieke medewerker op vakantie wil gaan. De werkgever moet hiervoor akkoord geven. Dit kan nadat de medewerker hierover advies heeft gevraagd aan de bedrijfsarts en de bedrijfsarts dit advies aan de werkgever heeft teruggekoppeld. In overleg met de medewerker worden daarvoor vakantiedagen opgenomen. Wanneer de medewerker deels ziek is en deels werkt, dan worden alle vakantiedagen volledig opgenomen.

10. Gegevens en privacy

Leg in het protocol uit dat de gegevens van iedere zieke medewerker worden bijgehouden. Maar ook hoe de privacy van die gegevens wordt beschermd. Geef hierbij aan dat er geen medische informatie van de medewerker wordt vastgelegd, maar dat bijvoorbeeld wel wordt opgeschreven wat een medewerker nog wél kan. Het vastleggen van dit soort gegevens kan in de vorm van een arborapportage of in het re-integratie-verslag.

11. Klachten

Geef aan wat de medewerker kan doen als hij of zij het niet eens is met de beoordeling van of de behandeling door de arbodienst.

12. Benadruk het belang van verzuimpreventie

Dit kun je bijvoorbeeld als volgt omschrijven: 'Bij ziekteverzuim geldt: voorkomen is altijd beter dan genezen. Het nemen van preventieve maatregelen is voor jou belangrijk om zo veilig, gezond en prettig mogelijk te kunnen werken. Als je uitval ziet aankomen of je werkomstandigheden wilt bespreken, kun je gebruikmaken van het preventiespreekuur van onze arbodienst. Afhankelijk van jouw vraag wordt een afspraak gemaakt met een bedrijfsarts of een preventieadviseur.' ■

Wil je weten hoe een verzuimprotocol eruit kan zien? Vraag een gratis voorbeeld aan op onze website.



Meer verantwoordelijkheid bij medewerkers draagt bij aan onze groeiambitie

Interview met Gijs van Meerten (Boomkwekerij 't Kempke)

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)

Boomkwekerij 't Kempke uit Opheusden is al ruim 40 jaar gespecialiseerd in het kweken van bomen. Het familiebedrijf wordt geleid door Gijs van Meerten en zijn twee broers Jan en Wim. Het bedrijf heeft een assortiment van maar liefst 150 verschillende soorten bomen en planten en levert met trots aan klanten in Nederland, België, Duitsland en Scandinavië. Wij spraken Gijs over de groeiambitie van zijn bedrijf en hoe zijn medewerkers hierin kunnen meegroeien.

Investeren in technologie én medewerkers

Om te blijven groeien als bedrijf, wordt er geïnvesteerd in zowel technologie als medewerkers. "Een van de technologische investeringen is de aanschaf van een oppotrobot in 2022. Deze volautomatische oppot-machine is in staat om maar liefst 6.000 bomen per week te verwerken. Dit is uniek in onze sector en biedt een uitstekende oplossing voor het tekort aan arbeidskrachten. Ook staat er binnenkort een ent-robot op de planning. Deze robot zal het precieze werk van het kweken van bomen en planten volautomatisch kunnen uitvoeren. Hoewel deze investeringen groot zijn, verwachten wij ze binnen een aantal jaren terug te verdienen."

Maar Gijs trots is vooral op zijn medewerkers. "We beschouwen elkaar als een grote familie. Hoewel er hard gewerkt wordt, wordt er ook veel aandacht besteed aan plezier en teambuilding. Zo is er iedere week een gezellige vrijdagmiddagborrel en worden er in de zomer regelmatig barbeques georganiseerd. Daarnaast heeft het bedrijf de afgelopen jaren ook meer aandacht gekregen voor scholing en ontwikkeling van de medewerkers. Een scholingsconsulent van Talentboom heeft een tijdje terug onze medewerkers geprikkeld om na te denken over hun opleidings-





wensen, kwaliteiten en toekomstige doelen. Op basis van deze gesprekken zijn wij hiermee aan de slag gegaan. Dat heeft geleid tot het geven van meer ruimte en verantwoordelijkheid aan mijn medewerkers”

“Je ziet medewerkers echt opbloeien en dat maakt het werk nog leuker. Uiteindelijk draait het om het werkplezier van onze medewerkers.”

Het initiatief ligt bij mijn medewerkers

Een goed voorbeeld is een situatie waarin Gijs aangaf dat er gestreefd moest worden naar minder overuren en een strakkere planning. “Enkele weken later kwam een medewerker uit eigen initiatief naar mij toe met een planning die tot op de dag van vandaag gebruikt wordt en perfect aansluit op onze groeiambitie. Ook is er een medewerker die graag robot-operator wilde worden en dit heeft weten waar te maken.” Volgens Gijs ligt het initiatief bij zijn werknemers. “Ik geef ze de ruimte om met ideeën of oplossingen te komen maar zij bepalen zelf of ze het oppakken en er wat mee doen.”

Dit is hoe goed werkgeverschap in de praktijk werkt bij Boomkwekerij 't Kempke. Het bedrijf wil alle medewerkers betrekken bij het succes van het bedrijf en staat open voor alle ideeën die hieraan bijdragen. “Je ziet medewerkers echt opbloeien en dat maakt het werk nog leuker. Uiteindelijk draait het om het werkplezier van onze medewerkers.”

Meer gebruik maken van het fonds Colland Arbeidsmarkt

“Voor de komende tijd ziet het bedrijf verschillende uitdagingen. Zo is het aantrekken van nieuw personeel er een. “Daarnaast willen wij nog efficiënter werken. Het optimaliseren van de samenwerking tussen robots en medewerkers moet hierbij helpen. Ook blijven wij aandacht besteden aan het doorontwikkelen en duurzaam inzetbaar houden van onze medewerkers. Hierbij kunnen de subsidieregelingen van het fonds Colland Arbeidsmarkt helpen. Daar moeten wij veel meer gebruik van maken dan dat we nu doen. Door verder te blijven investeren in technologie en ontwikkeling van medewerkers hopen wij onze groeiambitie in alle opzichten te kunnen realiseren.” ■

Subsidieregelingen Colland Arbeidsmarkt:

Het fonds Colland Arbeidsmarkt financiert activiteiten en regelingen gericht op gezondheid, werkplezier en de scholing en ontwikkeling van werknemers. Er zijn verschillende cursussen en opleidingen waar werknemers en werkgevers subsidie voor kunnen aanvragen.

Benieuwd naar de regelingen binnen jouw sector?

Ga naar collandarbeidsmarkt.nl
voor meer informatie.





Zelforganiserende teams zetten onze medewerkers in hun kracht

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: Bunnik Plants

Bunnik Plants is een creatieve en innovatieve potplantenkwekerij uit Bleiswijk. Medewerkers worden gestimuleerd zich te ontwikkelen. Dat levert ook voordelen op voor de organisatie. Wij vroegen Liza van Zanten (HR-Manager) naar hun zelfsturend model waar teamspirit, ondernemerschap en professionaliteit centraal staat.

Wat is volgens jullie de essentie van goed werkgeverschap?

“Dat mensen blij en gelukkig zijn in en op hun werk, wat uiteindelijk bijdraagt aan een goede balans tussen werk en privé.”

Hoe zorgen jullie daarvoor?

“Wij bieden onze medewerkers goede arbeidsvoorwaarden en een goede werkplek met benodigdheden om gezond en veilig te kunnen werken. Denk bijvoorbeeld aan een schone kantine en toiletten, werkschoenen- en kleding, het aanbieden van vers fruit maar ook een padelbaan om te kunnen sporten. De verbinding met en tussen medewerkers is voor ons essentieel. Dat doen wij door goede informatievoorziening via intranet, kwartaal updates en de Bunnik Times. Maar ook via het organiseren van feesten en activiteiten door onze actieve personeelsvereniging.”

Jullie maken gebruik van een zelfsturend model.

Hoe werkt dat?

“Alle teams zijn ‘zotte’ teams dus zelforganiserend. Het “wat” krijg je mee en het ‘hoe’, ‘wie’ en ‘wanneer’ bepaal je met je team. Om het model goed toe te passen, zijn er wel een aantal voorwaarden. Medewerkers mogen echt meebeslissen, dus geen schijndemocratie waar uiteindelijk toch alles van bovenaf wordt bepaald. Alle kosten binnen de onderneming zijn transparant, zoals de kostprijs, de winstmarges en andere geldstromen. Tot slot kan iedereen meedelen in het succes, uitgedrukt in winstdeling.”

Welke voordelen levert het in de praktijk op?

“Een hoge mate van betrokkenheid en zelfstandigheid van onze medewerkers. Mensen voelen de vrijheid maar ook de verantwoordelijkheid. Hiermee hebben ze invloed op het bedrijfsresultaat. Deze manier van werken past niet bij iedereen maar wel bij de TOP'ers waar wij naar op zoek zijn. TOP staat voor Teamspeler, Ondernemend en Professioneel.”

Waarom kiezen werknemers er voor om bij jullie te werken?

“Door deze vrijheid en de mogelijkheid om jezelf hier verder te ontwikkelen. Je mag en kan hier jezelf zijn. Wij vinden het belangrijk dat mensen vooral kunnen doen waar ze goed in zijn en waar ze gelukkig van worden. Hierdoor staan mensen in hun kracht en halen ze het beste uit zichzelf. Ondanks dat we 280 medewerkers in dienst hebben, kent iedereen elkaar en proef je de familiale sfeer. Dat is uniek.”

Hoe houden jullie je werknemers duurzaam inzetbaar?

“De inzet van robots vraagt om andere vaardigheden van onze medewerkers en daar leiden wij mensen voor op. Voor de overige veel repeterende werkzaamheden maken wij gebruik van taakrotatie. Wij voeren een strak verzuimbeleid en houden ook frequent verzuimgesprekken als medewerkers meer dan drie keer ziek zijn geweest. In deze gesprekken bespreken we welke zaken van invloed kunnen zijn op het verzuim en hoe we dat kunnen voorkomen.”



Daarnaast voeren wij twee keer per jaar groeigesprekken met al onze medewerkers. Daarin wordt bijvoorbeeld gevraagd waar je trots op bent, wat je in de afgelopen periode hebt geleerd en wat je graag nog zou willen leren, welke ondersteuning je daarbij nodig hebt en wat er verbeterd kan worden in relatie tot gezond werken. Persoonlijke aandacht en kijken wat het beste is voor de werknemer in alle omstandigheden draagt bij aan het duurzaam inzetbaar houden van onze medewerkers. Dat kan resulteren in aanpassingen van werkzaamheden, de functie zelf of het inzetten van interventies zoals coaching.”

“Wij vinden het belangrijk dat mensen vooral kunnen doen waar ze goed in zijn en waar ze gelukkig van worden.”

Hoe ervaren jullie de ondersteuning vanuit het fonds Colland Arbeidsmarkt?

“Wij maken gebruik van de aangeboden subsidies voor opleidingen en trainingen waar mogelijk. Dat helpt ons om de kosten in de hand te houden en de kosten ook niet als excuus te gebruiken dat iets niet kan. Wij stimuleren scholing en ontwikkeling van onze medewerkers. Medewerkers profiteren daarvan maar wij profiteren ook weer van het groeipotentieel van onze medewerkers. Onze uitdagingen liggen met name in de logistiek en techniek. Door technologische ontwikkelingen zal het werk veranderen. Dat zal leiden tot andere werkwijzen waar ook andere competenties voor nodig zijn. Daar zullen wij met onze medewerkers op in moeten spelen. En de subsidieregelingen die worden aangeboden door Colland Arbeidsmarkt kunnen hierbij helpen.”



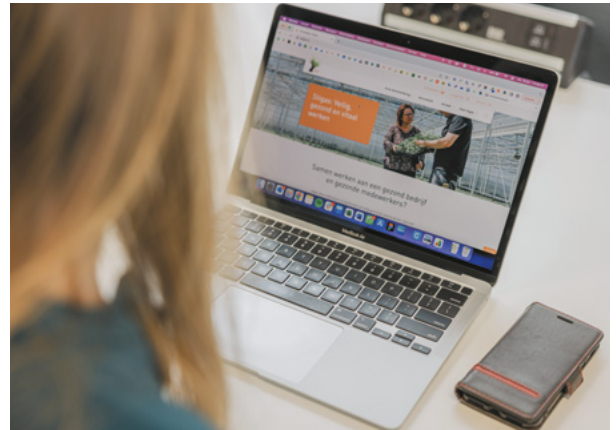
Kijk op de website
www.collandarbeidsmarkt.nl
voor een overzicht van de subsidie-
regelingen binnen uw sector. ■



Kort Nieuws

Tijd voor (bij)scholing!

De scholen zijn weer begonnen en misschien heb jij ook zin om iets nieuws te leren. Dat komt goed uit want de online voorlichtingen van Stigas starten weer! In september op het programma: veiligheid op het erf, machineveiligheid, vliegend van start met je RIE en gewasbescherming. Tijdinvestering: een uur - tussen de middag of aan het eind van de middag - en je bent weer helemaal bij! ■



Sazas Official Partner 4Daagse

De 4Daagse is de grootste wandelprestatietoets ter wereld. Elk jaar komen meer dan 45.000 deelnemers bij elkaar om samen vier dagen 30, 40 of 50 kilometer te wandelen in de bosrijke omgeving van Nijmegen. Dit jaar was Sazas Official Partner van dit sportieve evenement en werd actief vertegenwoordigd door medewerkers van Sazas, waaronder algemeen directeur Hans van Bussel. Meer lezen over zijn motivatie? Scan de QR-code. ■



Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs 2023 - oproep tot nominaties

Bedrijven in de agrarische en groene sector kunnen ook dit jaar weer meedingen naar de Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs. Ken jij een bedrijf dat op de goede weg is met het werken aan een vitaal bedrijf?

Nomineer jouw bedrijf of dat van een collega! ■



Met meerdere talen op de werkvloer. Wat is slim?

Heldere afspraken over de voertaal op de werkvloer werken het best. Want meerdere talen naast elkaar zorgt voor veiligheidsrisico's. Informatie wordt dan gemakkelijk niet of verkeerd begrepen. Spreek af dat de voertaal alleen Nederlands is. En als dat niet kan: Nederlands en Engels en/of Duits. Spreek daarnaast af of dit ook geldt voor schriftelijke informatie en voor onderonsjes die niet met het werk te maken hebben.



Meer tips over veilig werken met internationale flexkrachten?

Download ons e-book. ■



Nieuwe website en huisstijl Colland Arbeidsmarkt

Colland Arbeidsmarkt is het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector Agrarisch en Groen. Om werkgevers en werknemers nog beter te ondersteunen op het gebied van gezondheid, duurzame inzetbaarheid en scholing heeft Colland Arbeidsmarkt onlangs een nieuwe website gelanceerd met een nieuwe huisstijl.

Bestuurslid Colland Arbeidsmarkt en werknemersvoorzitter Jeroen Warnaar: "Subsidieregelingen zijn een belangrijk onderdeel op de website Colland Arbeidsmarkt. De nieuwe website zorgt voor een betere toegankelijkheid van informatie over de regelingen zodat dit eenvoudig kan worden aangevraagd. Hiermee kunnen wij onze werkgevers en werknemers nog beter ondersteunen op het gebied van gezondheid, duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling." ■



Scan de QR code
om direct naar de
website te gaan.





FEIT^{of} fictie?

Het verzuimprotocol

Tekst: Sazas | Foto: Freepik

In een verzuimprotocol staan de regels en afspraken over verzuim binnen een bedrijf. Bijvoorbeeld over ziekmeldingen, verzuimregistratie, -gesprekken, -begeleiding en re-integratie. In de praktijk blijkt er alleen best wat onduidelijkheid over het verzuimprotocol. Wat is feit en wat is fictie?

Vanuit de Arbowetgeving is een verzuimbeleid verplicht.

Feit. Volgens artikel 2.9 in het Arbeidsomstandigheden-besluit is een werkgever verplicht om een ziekte-verzuimbeleid te hebben en uit te voeren. Dit beleid bestaat uit meerdere onderdelen, waaronder een verzuimprotocol.

Een medewerker mag zelf bepalen hoe hij of zij omgaat met het verzuimprotocol van de werkgever.

Fictie. In het verzuimprotocol staan de rechten en plichten van een medewerker tijdens ziekte. Het protocol is níet vrijblijvend; iedereen moet zich aan deze regels houden. Wanneer in het protocol bijvoorbeeld staat dat medewerkers zich bij ziekte voor 9.00 uur 's ochtends telefonisch moeten ziekmelden bij hun manager, is het niet de bedoeling dat er om 9.30 uur een whatsappje wordt gestuurd naar de manager.

Iedere medewerker heeft recht op het aanvragen van een preventief spreekuur.

Feit. Iedere werknemer kan een gesprek aanvragen met de bedrijfsarts zonder dat hij of zij ziek is. Dit noemen we het preventief spreekuur. In zo'n gesprek kan iemand vertrouwelijk klachten of problemen - ook uit de privésfeer - bespreken. Een werkgever wordt namelijk niet geïnformeerd over dit gesprek. Een preventief gesprek kan helpen om verzuim te voorkomen. In het verzuimprotocol legt de werkgever precies uit wat het preventief spreekuur inhoudt voor de medewerker.

In een verzuimprotocol staat het aantal verzuimdagen op jaarbasis vermeld.

Fictie. Een verzuimprotocol bevat alleen regels over hoe om te gaan met verzuim. Er staat niets in over verzuimdagen. Sterker nog: het recht op verzuimdagen bestaat helemaal niet. Medewerkers hebben wel recht op vakantiedagen, maar niet op verzuimdagen.

In een verzuimprotocol staan afspraken over ziekte en vakantie.

Feit. Wat als een medewerker tijdens een skivakantie zijn of haar been breekt en in het ziekenhuis belandt? Naast het informeren van de zorgverzekeraar moet hij of zij dan ook zijn werkgever inseinen. Zo wordt voorkomen dat vakantiedagen moeten worden ingeleverd. In het verzuimprotocol staat onder meer binnen hoeveel tijd iemand zijn werkgever op de hoogte moet stellen.

Een werknemer hoeft bij ziekte niet bereikbaar te zijn voor de arbodienst.

Fictie. Bij ziekte zijn werknemers verplicht om mee te werken aan hun re-integratie. Dit betekent ook dat zij beschikbaar moeten zijn voor (onaangekondigd) contact met de partijen die betrokken zijn bij dit re-integratieproces. De arbodienst is er hier één van. Soms kan een werknemer niet meteen de telefoon opnemen, omdat hij of zij bijvoorbeeld bij een behandelaar is. In dit geval dient hij zo snel mogelijk terug te bellen. ■

Vragen over het verzuimprotocol? Neem contact op met verzuimspecialist Sazas via telefoonnummer 088-56 79 100.