

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA
Toekomstvisie

“De toekomst van de landbouw ligt in onze eigen handen”

Interview met onderzoeker en bioboer
Meino Smit

De belangrijkste verzuimtrends van 2024

Gezond en vitaal werken in 2024: waar ga jij mee aan de slag?

Hoe kijken twee generaties aan tegen werk, duurzaamheid en pensioen?

Interview met Aannemersbedrijf van Wijlen

04
2023





Hans van Bussel

Algemeen directeur Sazas

Column

Werkgever verdient actieve rol in re-integratie

Steeds meer bedrijven komen in de problemen door onder andere de financiële gevolgen van corona, het personeelstekort en de stijgende kosten en inflatie. Tegelijkertijd is het ziekteverzuim hoger dan ooit. Geef werkgevers de gelegenheid om hun werknemers te helpen als het gaat om de verzuimaanpak.

Het voorkomen van ziekte is één. Maar tegelijkertijd zijn er ook praktische acties nodig om de re-integratie van medewerkers goed aan te pakken. Een goede verzuimbegeleiding door de werkgever is sinds de komst van onder andere de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) onmogelijk. De werkgever mag namelijk niet meer vragen naar de reden dat iemand zich ziekmeldt. Onbegrijpelijk. Want als de werkgever niet weet waarom iemand ziek is, zijn mensen langer ziek dan nodig.

Kostbaar

Dat is niet alleen heel vervelend, maar het kost de werkgever ook veel. De loonkosten lopen door en daar komen extra kosten voor vervangingen en re-integratie bij. Een bijkomend risico: als collega's tijdelijk het werk van de uitvaller moeten opvangen, worden zij zwaarder belast. Zij lopen op hun beurt dan ook meer risico om uit te vallen.

Flexibiliteit nodig

Bij Sazas streven we naar weerbare en vitale medewerkers. Naar mensen die regie nemen over hun eigen loopbaan én vitaliteit. De medewerkers zijn tegelijkertijd ook geholpen met een betrokken werkgever, die kan bijdragen aan een goede re-integratie. Ik pleit voor flexibiliteit binnen de wetgeving die er nu is, om zo verzuim terug te dringen en werkgevers te ontlasten. Want Nederlandse werkgevers krijgen nu te maken met hoge verzuimkosten, terwijl ze de regie over een praktische re-integratie kwijt zijn. Daarom een oproep aan de overheid: geef werkgevers de regie terug. Zo kunnen zij weer écht betrokken zijn bij een goed en snel herstel van een zieke medewerker. En kunnen zij weer met een blik op de toekomst ondernemen. Iedereen heeft daar uiteindelijk voordeel van. ■

04 De belangrijkste verzuim-trends voor 2024



09 Een interview met Meino Smit



Verder in dit nummer

- 07 Innovatiekracht maakt potplantenbedrijf tot aantrekkelijke werkgever
- 13 Een gesprek met Marieke en Christine van Boerderij Köning over het belang van loopbaanontwikkeling
- 15 Twee generaties, één werkvloer
- 19 Nieuwe regels voor pensioen
- 24 Gezond en vitaal werken in 2024
- 26 Kort Nieuws
- 28 Feit of fictie - De nieuwe pensioenregels

17 Vernieuwend en toekomstgericht



20 Introductie internationale medewerkers bij Hoogweg Paprikakwekerijen



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 Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)
Annemarie van den Hoven (Stigas), Justine Grep (Szas) en Wendy Kranendonk (BPL Pensioen)

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



De belangrijkste verzuimtrends voor 2024

Sazas zet ze voor je op een rij

Tekst: Sazas | Foto: Sazas

Een zieke medewerker: dat is niet alleen vervelend, het brengt ook veel kosten met zich mee. Dat wil je natuurlijk liever voorkomen. Op de hoogte zijn van de trends op het gebied van verzuim is daarom belangrijk. Dit biedt je als werkgever de mogelijkheid om hierop in te spelen en verzuim zoveel mogelijk te voorkomen en te verminderen. Verzuimspecialist Sazas zet de belangrijkste verzuimtrends voor 2024 op een rij en geeft tips over wat je als werkgever kunt doen.



Wist je dat een zieke medewerker een werkgever gemiddeld € 405,- per dag kost? Naast de doorbetaling van het loon, heb je als werkgever bijvoorbeeld te maken met kosten voor vervanging, verzuimbegeleiding en re-integratie. Er kunnen allerlei redenen zijn waarom een medewerker (langdurig) uitvalt. In dit artikel ontdek je de trends die nu spelen en waarvan Sazas verwacht dat ze in 2024 doorzetten.

Trend 1: **werkstress**

Werkstress is beroepsziekte nummer één. Het is niet alleen de duurste reden voor verzuim (43% van de verzuimkosten). Het aantal verzuimdagen waarbij werkstress de reden is, stijgt ook. Werkstress kan leiden tot een burn-out. Eén op de zevende werkende Nederlanders heeft burn-outklachten die terug te voeren zijn op het werk. Er zijn verschillende redenen voor werkstress: weinig zelfstandigheid, hoge takenisen en te maken hebben met ongewenst gedrag.

Wat kun je doen?

Een (te) hoge werkdruk is een risico voor werkstress. Als je merkt dat medewerkers stress krijgen van hun werk, kun je maatregelen nemen om dit te verminderen. Zoals:

- medewerkers meer zelfstandigheid geven;
- in gesprek gaan over werkstress en zorgen voor een aanspreekpunt;
- het werk aanpassen.

Zorgen dat mensen plezier hebben in hun werk, kan ook veel werkstress voorkomen. Besteed daarnaast aandacht aan het thema vitaliteit en laat een werkplekonderzoek uitvoeren. Een goede werkplek kan er namelijk voor zorgen dat iemand minder stress ervaart. Bied medewerkers ook de kans om zich verder te ontwikkelen.

Trend 2: **personeelstekort**

Het personeelstekort is groot: Nederland telt meer vacatures dan werklozen. Een tekort aan personeel kan leiden tot een hogere werkdruk bij medewerkers en uiteindelijk tot verzuim. De verwachting is dat de krapte op de arbeidsmarkt voorlopig niet verdwijnt.

Wat kun je doen?

Heb je een personeelstekort? De werkdruk verlagen kan helpen. Bijvoorbeeld door samen te bepalen welke werkzaamheden voorrang hebben, taken in een andere volgorde te doen en pauzes anders in te delen.

Trend 3: **vergrijzing**

Steeds meer 55-plussers kiezen ervoor om langer door te werken. Daarnaast groeit het aantal oudere medewerkers door de vergrijzing; hierdoor moeten we met zijn allen namelijk langer blijven werken. Vaak wordt gedacht dat ouderen zich vaker ziekmelden dan jongeren. Dat is een misverstand. Onderzoek van ouderenorganisatie KBO-PCOB laat zien dat oudere medewerkers zich juist minder vaak ziekmelden dan jongere collega's. Wel blijkt dat - als ze zich dan toch ziekmelden - het in veel gevallen langer duurt voordat ze weer aan de slag kunnen. Volgens het CBS (2022) zijn oudere medewerkers ongeveer 12,6 dagen per jaar afwezig.

Wat kun je doen?

Zorg ervoor dat je oudere medewerkers optimaal inzet. Zij hebben veel kennis en ervaring; maak daar gebruik van. Let wel op dat het werk past bij wat ze

aankunnen. Wanneer ouderen te zwaar werk doen, kan dat lichamelijk zwaar zijn en de kans op verzuim verhogen. Ook is gebruikmaken van de seniorenregeling een optie. Met deze regeling kunnen oudere medewerkers minder uren per week werken, zonder dat dit grote financiële gevolgen voor hen heeft. De afspraken voor de seniorenregeling verschillen per cao.

Trend 4: **mantelzorg**

Ongeveer twee miljoen mensen in ons land zorgen voor iemand die chronisch ziek, hulpbehoevend of gehandicapt is. Dat is maar liefst één op de vier werkenden. En door de vergrijzing zal de vraag naar mantelzorg alleen maar stijgen. Het bieden van mantelzorg is zwaar, zowel lichamelijk als geestelijk. Hierdoor kunnen werkende mantelzorgers te zwaar worden belast, wat uiteindelijk voor verzuim kan zorgen.

Wat kun je doen?

Ga in gesprek met de mantelzorgende medewerker. Toon begrip en vraag waar hij of zij behoefte aan heeft. Kijk samen hoe werk- en zorgtaken beter te combineren zijn. Uit onderzoek blijkt dat het kan helpen als tijd, plaats en soort taken flexibel zijn. Ook aandacht en begrip van de leidinggevende en meedenken (maatwerkoplossingen) kunnen helpen.

Trend 5: **geldproblemen**

Eén op de vijf huishoudens in Nederland heeft te maken met geldproblemen. De verwachting is dat dit aantal toeneemt. De kans is dus groot dat je als werkgever te maken hebt of krijgt met medewerkers met geldproblemen. Dit lijkt misschien een zaak van je medewerker, maar het heeft ook invloed op jou als werkgever. Je kunt als werkgever bijvoorbeeld te maken krijgen met meer kosten. Onderzoek laat namelijk zien dat medewerkers met schulden zeven extra werkdagen per jaar ziek zijn. Ook kun je te maken krijgen met meer fouten in het werk of extra administratie door loonbeslag.

Wat kun je doen?

Als werkgever kun je helpen om schulden te voorkomen of verminderen. De eerste stap daarbij is medewerkers laten weten dat ze dit onderwerp met je kunnen bespreken. Zet ook in op preventie. Bied bijvoorbeeld de mogelijkheid om ieder jaar op kosten van de zaak een budgetcoach te raadplegen.

Hoeveel mensen aan Long COVID lijden is onbekend. Er wordt geschat dat het om tienduizenden Nederlanders gaat.

Trend 6: **Long COVID**

Wie Long COVID heeft, houdt lange tijd klachten nadat hij of zij corona heeft gehad. In 2024 kunnen werkgevers daar de nasleep van merken.

Hoeveel mensen aan Long COVID lijden is onbekend. Er wordt geschat dat het om tienduizenden Nederlanders gaat. Long COVID heeft grote gevolgen op het dagelijks leven. Denk aan moeheid, moeite met concentreren en lastig prikkels kunnen verwerken. Soms kunnen mensen daardoor niet meer werken of zijn ze minder productief.

Wat kun je doen?

Als je weet dat een medewerker Long COVID heeft, kijk dan samen naar oplossingen. Overleg of tijdelijk minder werken bijvoorbeeld haalbaar is.

Meer weten?

Wil je meer informatie over deze trends op het gebied van verzuim? Door het scannen van de QR-code, kun je het uitgebreide trenddocument van Sazas downloaden.



Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend. Ondanks dat deze informatie met de grootste zorg is samengesteld, kan het gebeuren dat bepaalde informatie niet meer actueel is. ■



‘Mensen willen werken in een dynamisch bedrijf’

Innovatiekracht maakt potplantenbedrijf tot aantrekkelijke werkgever

Tekst: Ank van Lier (namens Sazas) | Foto's: The Green Innovator

Ondernemen met een blik op de toekomst. Dat is wat ze bij Ammerlaan The Green Innovator al jaren doen. Dit potplantenbedrijf teelt tropische groene planten. Als één van de eersten maakten ze gebruik van een aardwarmtebron. Daarnaast teelt het bedrijf CO₂-neutraal. Dat de ondernemers zich zo bezighouden met vernieuwing zorgt dat mensen er graag willen werken: Ammerlaan heeft weinig moeite met het vinden van personeel. Ook zet de familie Ammerlaan volop in op de vitaliteit en inzetbaarheid van haar medewerkers.

Bijna iedereen in de tuinbouwsector kent de familie Ammerlaan uit Pijnacker. Zij waren in 2010 namelijk één van de eersten die aan de slag gingen met inzet van aardwarmte op hun bedrijf. "Dat ging niet direct helemaal goed, maar nu draait onze aardwarmte-installatie helemaal naar wens", vertelt Kayleigh Ammerlaan (27). Zij is inmiddels de derde generatie Ammerlaan in het bedrijf. "We zetten de aardwarmte in om ons bedrijf te verwarmen. Daarnaast voorzien we 28 andere kwekerijen, 543 huizen, een school, een zwembad en een sportcentrum van warmte. Op die manier maken we ons eigen bedrijf 'toekomstproof'. De energiekosten kunnen we zo namelijk onder controle houden. Ook

doen we iets terug voor de omgeving. Dat zorgt voor extra draagvlak."

Uniek assortiment

De basis voor het bedrijf werd eind jaren vijftig gelegd, door Kayleigh's opa en zijn broer. Zij begonnen met de teelt van komkommers en stapten in de jaren tachtig over naar groene tropische planten. "Mijn vader Leon en oom Menno namen het bedrijf toen over en bouwden dit verder uit", vertelt Kayleigh. "Vandaag de dag telt onze kwekerij 6,5 hectare en telen we meer dan 1100 verschillende tropische planten. Ons assortiment is uniek en we zijn altijd op zoek naar

vernieuwing. Mijn oom gaat daarom minimaal twee keer per jaar op bezoek bij kwekers in Midden-Amerika, om te kijken of zij interessante nieuwe soorten hebben. Op deze manier kunnen we ons onderscheiden en blijven we interessant voor onze klanten. We leveren vooral aan tuincentra en bouwmarkten in West-Europa." Verduurzaming vindt Ammerlaan heel belangrijk. Het bedrijf doet, naast de aardwarmte-installatie, nog meer op dat vlak. Zo maken ze geen gebruik van groeilicht en CO₂ in de kas. "We telen dus helemaal CO₂-neutraal. Dat is iets wat onze klanten belangrijk vinden. Duurzaam werken is ook noodzakelijk om in de toekomst te kunnen blijven bestaan; dat zagen mijn vader en oom jaren geleden al."

Aanzuigende werking

Het innovatieve karakter maakt het bedrijf ook een gewilde werkgever: volgens Kayleigh is het vinden van voldoende personeel bijna geen probleem. Bij Ammerlaan The Green Innovator werken zo'n tachtig mensen, vooral uit de omgeving. "Mensen willen werken bij een dynamisch bedrijf, dat in beweging is en zich ontwikkelt. Dit heeft een aanzuigende werking", zegt Kayleigh. Omdat het bedrijf zoveel soorten en potmaten heeft, is automatiseren lastig en is er veel handwerk. "Maar het zorgt ook voor afwisseling; dat vinden mensen prettig. Ook dat is een belangrijke reden dat wij voldoende medewerkers kunnen vinden. Eigenlijk gaat het werven van mensen bijna vanzelf, we hoeven er bijna geen moeite voor te doen."

Aandacht voor vitaliteit en inzetbaarheid

Veel medewerkers zijn ook al lange tijd - vaak 25 jaar of langer - in dienst bij de kwekerij. Kayleigh schat in dat de gemiddelde leeftijd van de medewerkers rond de vijftig jaar ligt. "Het vitaal en inzetbaar houden van onze oudere medewerkers vinden wij belangrijk. Véél praten is hierbij de sleutel tot succes: we overleggen vaak met hen hoe ze het werk ervaren, wat ze graag anders zouden willen, welke werkzaamheden te zwaar zijn, enzovoorts. Daar proberen we rekening mee te houden en het werk op aan te passen. En dat kan ook redelijk makkelijk, omdat wij zoveel verschillende soorten werk hebben binnen ons bedrijf."

Zij ervaart wel dat de verdere automatisering en digitalisering, die ook bij Ammerlaan wel doorzet, soms lastig bij te benen is voor oudere medewerkers. "Maar daarvoor hebben we begrip. En we nemen uitgebreid de tijd om dingen uit te leggen, stap voor stap. Ook op die manier houden we onze oudere personeelsleden maximaal inzetbaar."

'We telen dus helemaal CO₂-neutraal. Dat is iets wat onze klanten belangrijk vinden.'

Om in de toekomst - als de oudere medewerkers met pensioen zijn - nog steeds voldoende personeel te hebben, is Kayleigh nu al actief bezig met het werven van jongere medewerkers. Dat is wat minder makkelijk, geeft ze toe. "De jeugd heeft een andere manier van omgaan met werk, zet niet meer alles opzij hiervoor. Door hen veel vrijheid te geven en ruimte te bieden voor eigen initiatief proberen we het werk op ons bedrijf wel zo aantrekkelijk mogelijk te maken voor hen. Maar vanwege de veranderde werkmentaliteit zal het vinden van voldoende personeel zeker wel een uitdaging worden in de toekomst."

Niet achteroverleunen

Grootse plannen voor de toekomst zijn er op dit moment niet, geeft Kayleigh aan. Wel zal zij het bedrijf over enkele jaren overnemen van haar vader en oom. "En misschien dat mijn neef ook nog in het bedrijf komt. Door alle stappen die we de afgelopen jaren hebben gezet, ligt er een goede basis voor de toekomst. Maar dat betekent niet dat we achterover kunnen leunen: er komt steeds nieuwe wet- en regelgeving, waar we 'iets' mee moeten. Ook blijven we steeds kijken hoe het anders, beter en duurzamer kan en waar kansen liggen. Dus we blijven inzetten op innovatie; de aandacht mag niet verslappen." ■

'In gesprek blijven om verzuim te voorkomen'

Ammerlaan The Green Innovator had de afgelopen jaren een redelijk hoog verzuimpercentage, geeft Kayleigh aan. "Dit was ongeveer acht procent. Dat kwam vooral door een aantal langdurig zieke medewerkers. Maar we besteden als bedrijf veel aandacht aan het voorkomen van verzuim. Vooral in gesprek blijven met medewerkers is hierbij belangrijk. We willen van hen weten waar ze tegenaan lopen en wat we kunnen doen om het werk prettiger en minder zwaar te maken. Zodat mensen plezier blijven houden in hun werk." De kwekerij heeft de verzuimverzekeringen van haar medewerkers ondergebracht bij Sazas. Deze samenwerking verloopt zeer prettig. "Als we een vraag hebben voor Sazas of als er is een probleem is, helpen ze altijd. We zijn erg tevreden!"

Een interview met Meino Smit

‘De toekomst van de landbouw ligt in onze eigen handen’

Tekst: Elte Palm | Foto's: Elte Palm

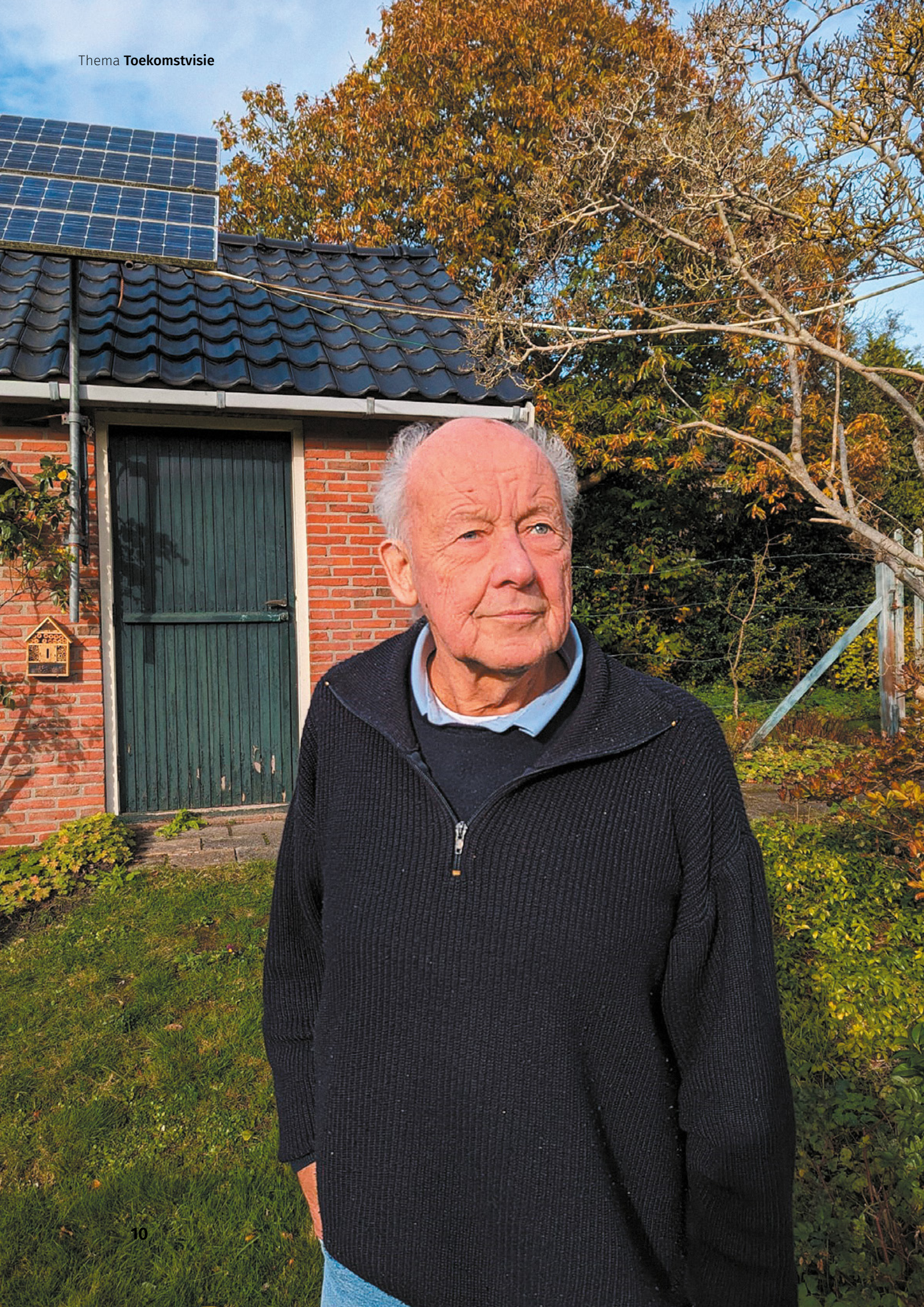
In de wereld van de Nederlandse landbouw is Meino Smit geen onbekende naam. Als onderzoeker en bioboer heeft hij jarenlang de ontwikkeling van duurzaamheid in de Nederlandse landbouw bestudeerd, vanaf het jaar 1950 tot het heden. Zijn bevindingen, opgetekend in het boek “Naar een duurzame landbouw in 2040” roepen op tot een drastische verandering van het huidige landbouwsysteem. Volgens Meino Smit werkt het huidige systeem niet meer en is het hoog tijd voor een nieuwe benadering die kleinschaliger, duurzamer en meer gericht op mens en milieu is. In dit interview vertelt hij meer over zijn visie en de urgentie van deze verandering.

Hoe realistisch is uw beeld over een nieuw landbouwsysteem?

“Heel realistisch. Het huidige landbouwsysteem loopt vast omdat het simpelweg niet meer efficiënt genoeg is. We zien een enorme toename in gebruik van hulpmiddelen sinds de jaren '50. Dit noem ik de input zoals machines, kunstmest en bestrijdingsmiddelen. De opbrengst, oftewel de output, is veel minder gestegen dan we dachten.”

‘Boeren hebben geen verdienmodel meer maar zijn een verdienmodel geworden’

Hij legt uit dat boeren tegenwoordig niet langer een verdienmodel hebben, maar eerder een verdienmodel zijn voor andere bedrijven. “Ik pleit voor een nieuw systeem, waarin lage-input kringlandbouw centraal staat, wat zowel de boer als de burger ten goede komt. Hierdoor worden niet alleen hogere opbrengsten gegenereerd, maar ook meer werkgelegenheid en duurzaamheid in de landbouwsector. Technologie moet vooral worden ingezet om arbeid te ondersteunen, in plaats van deze te vervangen zoals we de afgelopen jaren hebben gedaan.”



Dus u wilt meer boeren en minder machines?

“In de hedendaagse landbouwsector wordt jaarlijks meer dan 20 miljard euro geïnvesteerd in technologie en hulpmiddelen, wat aanzienlijke maatschappelijke kosten met zich meebrengt, zoals schade aan het landschap, milieuvervuiling en verlies van biodiversiteit. Opmerkelijk is dat deze kosten niet worden gedragen door de landbouwsector zelf, maar door de gehele samenleving, waardoor het huidige systeem uit balans is geraakt.

In het systeem dat ik voorstel, stijgt het aantal boerenbedrijven van 50.000 naar 170.000. Echter, deze groei moet worden gerealiseerd zonder een grootschalige uitbreiding, een overmatig gebruik van machines, kunstmest en pesticiden, en zonder een sterke afhankelijkheid van banken en de agro-industrie. Het doel is om boeren in staat te stellen op een rendabele en plezierige manier verantwoorde landbouw te bedrijven. Dit zou niet alleen de vrijheid van boeren vergroten, maar ook de overdracht van boerenbedrijven vergemakkelijken.”

‘Een rendabele, verantwoorde en plezierige manier van ondernemen is mijn doel’

Hoeveel extra banen levert het nieuwe systeem op voor de landbouwsector?

“Op basis van mijn onderzoek verwacht ik ongeveer 470.000 extra arbeidsplaatsen. Er staan nog steeds veel mensen aan de kant en ook zijn er een miljoen mensen met zogenaamde ‘bullshitbanen’. Geld verdienen is niet meer de belangrijkste drijfveer

voor veel mensen. Er is een groeiende interesse in maatschappelijk verantwoord ondernemen. Die mensen kunnen zo de agrarische sector in. We zien tegelijkertijd een toenemend aantal aanmeldingen voor agrarische opleidingen. Veel willen een eigen bedrijfje starten. Dit zou op den duur ook betekenen dat Nederland minder afhankelijk wordt van arbeidsmigranten.”

Wat kunnen bestaande bedrijven volgens uw visie zelf doen om toekomstbestendig te blijven?

“Wacht niet op een landbouwakkoord want dat gaat op korte termijn niet gebeuren. In plaats daarvan zou je kunnen overwegen om biologisch te boeren of regeneratieve boerderijen te starten waar burgers mede-eigenaren van kunnen worden. Voorbeelden van dergelijke initiatieven zijn onder andere ‘Herenboeren’ en ‘Lenteland’. Door weer een relatie op te bouwen met de consument en een eerlijk verdienmodel te creëren, kan de landbouwsector floreren. Hierbij wordt ook weer een beroep gedaan op het vakmanschap van de boeren.”

Hoe kunnen we na een turbulente periode de agrarische sector weer positief in beeld te brengen?

“Dat kan alleen door over te gaan op een duurzaam landbouwsysteem en het huidige systeem te verlaten. Een duidelijke meerjarenvisie van de overheid met perspectief voor de boeren zou ook helpen. Ik denk dat het gereserveerde geld voor het uitkopen van boeren beter geïnvesteerd kan worden in het verduurzamen van de landbouw, het bevorderen van kleinschalig boeren en het creëren van kringlooplandbouw. Mijn nieuwe systeem biedt voedselzekerheid en een aanzienlijke vermindering van maatschappelijke kosten. Dit heb ik allemaal doorgerekend en is praktisch uitvoerbaar.”

‘Het gereserveerde geld voor het uitkopen van boeren kan beter geïnvesteerd worden in het verduurzamen van de landbouw’

Wat wilt u meegeven aan de VanColland lezers?

“We moeten ons bewust worden dat het anders en beter moet. Nieuwe en flexibele arbeidsconcepten, zoals negen maanden werken op kantoor en drie maanden op het land, kunnen oplossingen zijn voor het arbeidstekort en bijdragen aan meer werkplezier. Dat geldt ook voor het invoeren van een zesdaagse werkweek, waardoor het voor echtparen met kinderen mogelijk wordt om beiden drie dagen per week te werken, zelf de kinderen te kunnen opvoeden en de dure kinderopvang te omzeilen. Uiteraard moet het ook mogelijk blijven meer dan drie dagen per week te werken als men dat wil.”

Welke rol kan het fonds Colland Arbeidsmarkt volgens u hierin spelen?

Ik denk dat Colland Arbeidsmarkt met sociale partners een belangrijke rol kan spelen door te kijken naar het slimmer inzetten van arbeid per levensfase. Hiermee kun je 50 plussers en gepensioneerden die graag willen werken ook beter inzetten. Ik geloof dat de toekomst van de landbouw in onze eigen handen ligt. En door samen te werken en anders te denken, kunnen we bouwen aan een duurzamere toekomst van de Nederlandse landbouw.” ■



‘Ik wil mijn kansen op de arbeidsmarkt zoveel mogelijk vergroten’

Een gesprek met Marieke en Christine van Boerderij Köning over het belang van loopbaanontwikkeling

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto: Bas van Spankeren

In een wereld waarin loopbaanontwikkeling en het ontwikkelen van vaardigheden essentieel zijn geworden, zijn er initiatieven die werknemers stimuleren om verder te groeien. Marieke Wilting is medewerker van kaasboerderij Köning en werkt sinds 2017 in deze kaasmakerij in een klein team van 6 personen. Wij spraken haar en haar werkgever Christine Köning-Wipfler over de scholingsvoucher van Colland Arbeidsmarkt en wat dat haar en haar werkgever heeft opgeleverd.

Mijn werkgever nam het initiatief

Marieke vertelt dat Christine haar aanspoorde om gebruik te maken van een scholingsvoucher. “Christine, mijn werkgever, vindt het erg belangrijk dat we ons blijven ontwikkelen, op welk gebied dan ook. Zij stuurde mij de informatie door over de scholingsvoucher en stimuleerde mij om een cursus te doen.”

Verstevigen positie op de arbeidsmarkt

Christine: “Ieder jaar kijk ik met Marieke terug op het afgelopen jaar maar kijken we ook vooruit. Dan hebben we het ook over persoonlijke ontwikkeling. Ik kan niet aan Marieke garanderen dat de kaasmakerij er voor altijd zal zijn, en dus ook niet haar baan hier. Het idee dat Marieke over bijvoorbeeld 5 jaar haar baan hier kwijtraakt en moeilijk een nieuwe baan vindt, is voor mij een nachtmerrie. Ik wil dat ze bewust is van haar positie op de arbeidsmarkt en dat ze die verstevigt met oog op de toekomst. Toen ik over de scholingsvouchers van Colland Arbeidsmarkt las, was dat precies wat wij nodig hadden.”

Vergroten van kansen op de arbeidsmarkt

Marieke vertelt hoe de scholingsvoucher in de praktijk werkt. “Colland Arbeidsmarkt stelt scholingsvouchers beschikbaar van elk €2.000,-. Deze kan je online aanvragen op de website van Colland Arbeidsmarkt. Om goedkeuring te krijgen voor een voucher zijn er een aantal voorwaarden. De opleiding of cursus moet bijvoorbeeld bijdragen aan je ontwikkeling en het vergroten van je kansen op de arbeidsmarkt. Het is niet de bedoeling dat je werkgever de cursus voor jou aanvraagt. Na goedkeuring kun je de declaratie indienen zodra de cursus of training is gestart. Het bedrag dat je uit de scholingsvoucher ontvangt staat vervolgens binnen een paar dagen op je rekening.”

Verdieping in mijn werk

Marieke benutte de scholingsvoucher voor een cursus kaas proeven en vertelde ons over de resultaten.

Marieke: “Ik heb begin 2022 een cursus kaas proeven gevolgd bij Teest. Het doel was de theoretische en proeftechnische kennis van kaas te vergroten. In de kaasmakerij zijn we altijd bezig de kazen te verbeteren. De kennis uit de cursus komt daar nu goed van pas en heeft een extra verdieping gegeven in mijn huidige werk.”



↑ *Christine Köning-Wipfler (links) en Marieke Wilting (rechts)*

Daarnaast volgt ze nu een cursus broodbakken, wat een breder perspectief biedt op haar toekomst. “De aanleiding hiervoor was voor mij de landelijke discussie over stikstof. Het voelde voor mij onzeker hoe lang mijn baan in de kaasmakerij nog zou blijven bestaan. Zonder melkveehouderij geen kaasmakerij. Als de kaasmakerij ophoudt te bestaan, dan wil ik toch graag blijven werken in een bedrijf dat op ambachtelijke wijze voedsel produceert”, aldus Marieke

Voordelen voor de werkgever

Christine: “Loopbaanontwikkeling is echt iets van de medewerker zelf. Marieke maakt zelf de keuze hoe en waarin zij zich wil ontwikkelen maar wij vinden het als bedrijf wel belangrijk om dit te stimuleren en hierover mee te denken. En als werkgever heb je er natuurlijk voordeel van. Hoe beter iemand op zijn plek zit en zich ontwikkelt, hoe beter die persoon functioneert. Als er spannende ontwikkelingen zijn rondom het voortbestaan van het bedrijf, bijvoorbeeld door de stikstofdiscussie, dan heeft de medewerker misschien minder angst over het verlies van de baan. Bij ons is inmiddels ook een bedrijfsverhuizing aan de orde, dat is voor iedereen best heftig. Een loopbaan of scholingsvoucher helpt je actief te houden en jezelf te blijven ontwikkelen. Daardoor blijft de sfeer productief en positief.”

Ook voor medewerkers die goed op hun plek zitten

Marieke vertelt dat ze goed op haar plek zit en veel plezier heeft in haar werk. “Voor mij was en is er geen reden om nu na te denken over een andere baan. Ik heb wel gemerkt dat het volgen van een cursus ervoor zorgt dat ik weer nieuwe energie krijg om in te zetten in mijn werk en privéleven. Het heeft mijn horizon verbreed en ik heb meer uit mezelf gehaald. Als je een loopbaan of scholingsvoucher aanvraagt, wil dat niet zeggen dat je ontevreden bent met je werk.

Je geeft jezelf de kans om weer iets nieuws te leren, om enthousiast te worden over nieuwe dingen. Hoe klein misschien ook, je neemt er altijd iets uit mee.” ■

Gratis loopbaancheck voor werknemers Dierhouderij

Samen met sociale partners (CNV Vakmensen, COBK, FNV Agrarisch Groen, LLTB, LTO Nederland, LTO Noord, POV en ZLTO) is voor werknemers in de Dierhouderij de loopbaancheck ontwikkeld. Dit is een instrument waarmee werknemers snel inzicht krijgen in hun kwaliteiten en motivatie en met een persoonlijk actieplan aan de slag kunnen om meer uit hun werk te halen. De loopbaancheck wordt gefinancierd door het fonds Colland Arbeidsmarkt en is daarom gratis aan te vragen door werknemers via www.collandarbeidsmarkt.nl/loopbaan-check-dierhouderij/

Fonds Colland Arbeidsmarkt

De loopbaancheck is onderdeel van de campagne ‘Groeien in je werk’. Dit is een initiatief van sociale partners en wordt mede mogelijk gemaakt door het fonds Colland Arbeidsmarkt. Dit is het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector Agrarisch en Groen. Het fonds draagt bij aan thema’s zoals duurzame inzetbaarheid, imago & instroom en veiligheid & gezondheid. Vanuit Colland Arbeidsmarkt wordt een veelheid aan projecten en activiteiten gefinancierd dat gericht is op het stimuleren van een gezonde en toekomstbestendige arbeidsmarkt in de agrarische en groene sectoren.

2

generaties

1

werkvloer

Hoe kijken zij aan tegen werk, duurzaamheid en pensioen?

Hoe kijken een jongere en een oudere werknemer naar leven, werk, duurzaamheid, toekomst en pensioen? We vroegen het Piet en Wilbert, allebei werkzaam bij Van Wijlen in Sprang-Capelle.

Tekst: BPL Pensioen | Foto: Van Wijlen

Piet van Zelst is 60 jaar en heeft er bij Van Wijlen al ruim 40 jaar opzitten. Het einde van zijn carrière nadert. Wilbert Scheerdes is 26 jaar en staat nog aan het begin van zijn loopbaan. Hij werkt nu 4 jaar bij Van Wijlen.

Over werk

Piet: “Ik heb eigenlijk alle werkzaamheden wel gedaan toen Van Wijlen nog een echt loonbedrijf was. Maar langzaam werd het agrarische land vervangen door industrie en natuur. Gelukkig is Van Wijlen daar goed mee omgegaan. Tegenwoordig is het een heel ander soort bedrijf. Een stuk veelzijdiger. En ik ben daar in meegegroeid. Vroeger was het werk veel zwaarder en fysieker. Ik heb heel wat afgesjouwd en getild. Tegenwoordig gaat dat wat meer met machines en andere hulpmiddelen. Het bedrijf is daar echt mee bezig. En als je een keer iets hebt, mag je naar de fysiotherapeut.”

Wilbert: “Ik heb een agrarische achtergrond en op dat gebied ook een hbo-studie gedaan. Op een gegeven moment had ik hier een vakantiebaan en merkte ik dat dit werk me meer lag dan het puur agrarische werk. Gelukkig kon ik blijven en daar heb ik geen spijt van. Ik ben nu uitvoerder/projectleider bij de afdeling Sport. Wij beheren bijvoorbeeld 270 natuurgrasvelden en ongeveer 60 kunstgrasvelden.”

Over duurzaamheid

Wilbert: “Wij kijken kritisch naar de werken waar we op inschrijven. Duurzaamheid staat daarbij hoog op onze lijst. We passen waar mogelijk zogenoemde klimaat adaptieve maatregelen toe. We leggen wadi's en waterbergingen aan om het grondwaterpeil te verbeteren. In steden is het vaak een stuk warmer dan op het platteland. Wij plaatsen extra bomen om te verkoelen. Er is veel mogelijk, ook op sportparken, en we adviseren daar graag over.”



↑ Piet (links) en Wilbert (rechts) werkzaam bij Van Wijlen in Sprang-Capelle

80 jaar Van Wijlen

Aannemersbedrijf Van Wijlen bestaat al 80 jaar. Het is specialist in infra, milieu, sport en groen. Het voert activiteiten uit op het gebied van grondwerk, saneringen, bestratingen en cultuurtechniek. Het wil duurzaam, betrouwbaar, sociaal en maatschappelijk betrokken zijn. Daarom is er bij het bedrijf veel aandacht voor mens en milieu. En dat is bij Van Wijlen geen holle kreet. Door toepassing van innovatieve methoden en de meest geavanceerde apparatuur haalde het bedrijf het hoogste niveau op de CO₂-prestatieladder. Deze schaal geeft aan hoe duurzaam een bedrijf is in het terugdringen van CO₂-uitstoot.

Ook is Van Wijlen in het bezit van het keurmerk Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). Dit is een erkenning dat het bedrijf socialer dan gemiddeld onderneemt. Bijvoorbeeld door het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Piet: “Veel van ons zware materieel rijdt tegenwoordig op elektriciteit. De projectleiders en de uitvoerders rijden allemaal in waterstofauto’s. Bijna alles heeft een start/stopsysteem. We scheiden ons afval en voeren

dat op een goede manier af. Daarnaast hebben we een eigen grondbank. We saneren en geven grond zo een tweede leven. Volgens mij zijn we goed bezig.”

Over pensioen

Wilbert: “Ik ben 26. Daar ben ik nog niet echt mee bezig. Toen ik begon te werken, heb ik me er een beetje in verdiept. Ik weet dat ik pensioen opbouw en dat er een goede regeling is. En ik hoop dat het pensioenfonds goed omgaat met duurzaamheid. In fossiele brandstoffen beleggen kan eigenlijk niet meer.”

Piet: “Ik ben nog gezond gelukkig. Maar ik begin wel te merken dat ik 60 ben. En ik moet nog wel een paar jaar mee. Vroeger heb ik gespaard voor prepensioen, maar dat mag niet meer. En eerder met pensioen gaan, kost veel. Maar ik ben me erin aan het verdiepen. Ik ben al een dag minder gaan werken door de 80/90/100-regeling*. Dat bevalt me erg goed. In gesprek gaan met een pensioenconsulent van BPL Pensioen zeg je? Ja, dat vind ik wel een goede tip. Misschien kan hij me vertellen of ik alsnog iets eerder kan stoppen met werken. Hoewel het werk me nog prima bevalt, hoor. Dat moet je er wel even bij zetten.” ■

* Je gaat 80% werken, je krijgt 90% van je salaris en je bouwt 100% pensioen op.



Rob Bekker en Linda van der Giessen van zaadveredelingsbedrijf De Groot en Slot.

Vernieuwend en toekomstgericht

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: De Groot en Slot

'De vragen die we krijgen zijn steeds complexer, zo blijven we voorop lopen'

Natuurlijk is een Nederlands zaadveredelingsbedrijf wereldmarktleider en specialist in Allium. De Groot en Slot ontwikkelt, samen met partner Bejo, nieuwe rassen en houdt bestaande rassen in stand. Dat doen ze vanuit de standplaats in Noord-Holland, maar de proefvelden waar al deze rassen staan, vind je over de hele wereld. Marktleider word je niet zomaar. Hoe blijven zij innovatief en toekomstgericht?

Een ui. Zonder er bij na te denken eten we er heel wat per jaar. Grof gesneden, fijn gesneden, gesnipperd, in ringen. Rauw door de sla of bij een haring of frikandel, gebakken of gefruït. Een veelzijdige groente. Er zijn bovendien ontzettend veel rassen. Het assortiment van De Groot en Slot bestaat uit wel meer dan 200 verschillende rassen!

Wortels in de regio

Linda van der Giessen is HR Manager bij De Groot en Slot. Rob Bekker is verantwoordelijk voor de speciale projecten op het gebied van veredeling.

Hoe zou je jullie bedrijf typeren?

Linda van der Giessen: "We zijn geen groot bedrijf als je naar het aantal werknemers kijkt dat bij ons in dienst is. Naast 65 medewerkers in Nederland en België hebben wij ook nog 19 collega's verspreid over Zuid-Afrika, Spanje en Frankrijk. Onze medewerkers beschikken over heel veel kennis en zijn ook heel erg betrokken. Verder kun je ons typeren als een echt 'no-nonsense bedrijf'."

Rob Bekker vult aan: "We hebben al meer dan 50 jaar een samenwerkingsverband met Bejo, een grote zaadveredelaar. Zij zitten hier 12 kilometer verderop. Je mag wel zeggen dat wij met onze wortels diep verankerd zijn in deze regio. Maar tegelijkertijd zijn we ook een wereldspeler."



Boeien en binden

Als het gaat over innovatiekracht en een visie op de lange termijn, waar uit zich dat dan in bij jullie?

Rob Bekker: “Specialisatie en kennis delen vinden we erg belangrijk. Wij zijn de vraagbaak voor de hele uiensector en daar maakt de sector veel gebruik van. En de vragen die bijvoorbeeld telers aan ons stellen, worden steeds complexer. Daar spelen wij op in. Zo leren wij van anderen én blijven we toch voorop lopen. Als veredelingsbedrijf werken wij daarom ook voortdurend aan rassen die nóg beter presteren”. En als je het hebt over de lange termijn? “Het ontwikkelen van een nieuw ras kost zeker 10 tot 12 jaar. Je weet al meteen dat je zo’n ontwikkeling niet kunt realiseren zonder een visie op de toekomst te hebben.”

Linda van der Giessen: “We proberen onze werknemers te boeien en te binden. En dat lukt ons aardig. Veel van hen werken al lang bij ons bedrijf. Dat zegt natuurlijk iets. Ook op het gebied van HR denken wij altijd vooruit. Hoe kunnen we iedereen gezond en met plezier aan het werk houden. Daar houden we ons dagelijks mee bezig. Omdat we niet zo’n heel groot bedrijf zijn, is het makkelijker om een persoonlijk gesprek te voeren met onze mensen. Dat werkt goed, want op die manier kunnen we maatwerk bieden. Bijvoorbeeld als het over pensioen gaat.”

‘Er is een wereld te voeden en daar dragen wij graag ons steentje aan bij.’

Leefbare wereld

Mooi bruggetje. Hoe regelen jullie de zaken rondom pensioen?

Linda van der Giessen: “Ook daarin proberen we vooruit te denken. Ruim voordat iemand met pensioen gaat, gaan we in gesprek over de mogelijkheden. Maar we vragen ook graag Jelmer Leenstra, een van de pensioenconsulenten bij BPL Pensioen, erbij. Hij komt regelmatig langs om voorlichting te geven over pensioen. Daar hebben niet alleen wij, maar ook onze werknemers voordeel van.”

Wat verwachten jullie van BPL Pensioen?

Rob Bekker: “Dat ze voor een goed pensioen zorgen in een leefbare wereld. Er is een wereld te voeden en daar dragen wij als De Groot en Slot graag ons steentje aan bij. Dat verwacht ik ook van een pensioenfonds. Ook zij moeten denken aan de lange termijn. Ze moeten goede regelingen bieden waar mensen op kunnen vertrouwen. Maar volgens mij zijn ze daar goed mee bezig.” ■



Nieuwe regels voor pensioen

Tekst: BPL Pensioen

Per 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen ingegaan. Pensioenfondsen hebben tot 2028 de tijd om over te stappen op de nieuwe regels.

De sterke punten van ons pensioenstelsel blijven óók in de nieuwe regels bestaan

- Het basispensioen (de AOW) van de overheid blijft.
- Pensioenopbouw via de werkgever blijft geregeld in de cao.
- Net als nu heeft BPL Pensioen een zogenaamde solidaire regeling. We beleggen collectief en delen risico's.
- Een werknemer kiest zélf wanneer het pensioen ingaat.

Wat verandert?

- We maken afspraken over hoeveel geld (door werkgever en werknemer) ingelegd wordt voor pensioen. We doen geen toezeggingen over de uiteindelijke hoogte van het pensioen.
- We laten zien hoeveel pensioenpremie betaald is én wat de hoogte van het opgebouwde vermogen is.
- Zijn de opbrengsten uit onze beleggingen goed? Dan kunnen we de pensioenen straks eerder verhogen dan nu.
- We leggen een reservepot aan om zoveel mogelijk te voorkomen dat we de pensioenen van iedereen die al pensioen krijgt moeten verlagen bij tegenvallende beleggingsopbrengsten. De reservepot vullen we uit beleggingsopbrengsten.

- Bij overlijden voordat het pensioen is ingegaan krijgt de partner een vast percentage van het laatste inkomen. Bij overlijden na pensionering wordt gekeken naar de hoogte van het pensioen.

BPL Pensioen streeft naar overstappen op 1 januari 2027 –in 2024 meer duidelijk

De nieuwe regels gelden voor iedereen. De verwachting is dat de al ingegane pensioenen én de pensioenen die (in het verleden zijn) opgebouwd straks omgerekend worden naar een pensioen in de nieuwe regeling. In het tweede kwartaal 2024 zijn de contouren van de nieuwe pensioenregeling bij BPL Pensioen bekend.

We snappen het als je nu al vragen hebt

Veel algemene informatie is te vinden op onze website: www.bplpensioen.nl/nieuw-pensioenstelsel én op de website die door vakbonden, werkgeversorganisaties, pensioenuitvoerders en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gemaakt: www.pensioenduidelijkheid.nl.

Ook zijn er spotjes op de radio en de televisie. Misschien heb je er al een voorbij zien of horen komen. Een andere vraag? Neem contact op met BPL Pensioen: www.bplpensioen.nl/contact. ■



Introductie internationale medewerkers bij Hoogweg Paprikakwekerijen

‘Steeds meer aandacht voor een warm welkom’

Tekst: Stigas | Foto's: Sterker in beeld

Bij Hoogweg Paprikakwekerijen in Luttelgeest doen ze er alles aan om nieuwe medewerkers een goede start in het bedrijf te geven. Onder andere met een doordacht introductieprogramma dat de basis vormt voor een succesvolle samenwerking. Ook gezond en veilig werken hebben hierin een plek. En dat werkt! Hoe? Vijf vragen aan Jalisa Rozendal, hr-coördinator bij Hoogweg Paprikakwekerijen.



Jalisa Rozendal, hr-coördinator bij Hoogweg Paprikakwekerijen ↑

Jullie werken in het hoogseizoen met grote groep uitzendkrachten uit onder andere Polen en Litouwen. Wanneer is jullie hoogseizoen?

“Van april tot en met oktober. Er werken dan zo’n 550 internationale medewerkers bij ons. Sommige al jaren, maar er stromen elk seizoen ook veel nieuwe medewerkers in. Bij ons is iedereen gelijk: het maakt niet uit welke nationaliteit je hebt en of je nou via een uitzendbureau of rechtsreeks bij ons werk: de arbeidsvoorwaarden zijn voor iedereen hetzelfde.”

Wat vinden jullie belangrijk als het gaat om de introductie van internationale medewerkers?


“Dat mensen zich welkom voelen en enthousiast worden om bij ons te werken. De nadruk ligt daarom op een warm welkom, veel meer dan op de bedrijfsregels. Die leggen we uiteraard ook uit, maar later. Gefaseerd informatie overdragen werkt echt beter dan alles in een keer. Het houdt het behapbaar. Er komt al zoveel op de mensen af, zeker als je voor het eerst in Nederland komt werken en wonen. De introductie op de werkplek zelf gebeurt in kleine groepjes van rond de vijf personen. Dat maakt het persoonlijk en mensen voelen zich vrij om vragen te stellen.”

Veranderen jullie wel eens iets aan het programma?

“We passen het eigenlijk elk jaar wel iets aan. In de winterperiode, als het wat rustiger is, kijken we terug op het hoogseizoen en gaan we na wat nog beter kan. Het is een continu proces. Toen ik hier vijf jaren geleden kwam werken gebruikten we bij de introductie bijvoorbeeld nog een PowerPoint. Dat is inmiddels een filmpje geworden. Een andere verandering kwam vanuit de teamleiders. We hebben drie locaties met elk vier kassen. Elke locatie heeft een coördinator en elke kas een teamleider. Voorheen waren alleen de coördinatoren bij de introductie betrokken, maar de teamleiders wilden dat op een gegeven moment ook; nieuwe mensen komen immers bij hen in het team. De verantwoordelijkheid voor het wel of niet aannemen is daarmee lager in de organisatie gelegd. Verder hebben we bewust ruimte gemaakt in het programma voor veilig werken en ergonomie. Niet boven je macht werken bijvoorbeeld.”

De teamleiders spreken de taal van het team en Engels. Kun je daar wat meer over vertellen?

“De teams zijn ingedeeld op nationaliteit. Dat is voor ons inmiddels vanzelfsprekend en het werkt het best. Het Poolse team heeft dus een teamleider die Pools spreekt. Daarnaast spreekt hij of zij Engels, zodat hij of zij ook met andere collega's zoals de technische dienst kan communiceren en bijvoorbeeld met hr. De informatie op de tv-schermen, in de nieuwsbrief en tijdens de introductie is altijd in de moedertaal van onze medewerkers. We verstrekken informatie dus in onder andere het Pools, Litouws en Engels.”



‘Hoogweg Paprikakwekerijen innoveert constant en we hebben grote ambities als het gaat om duurzaamheid. Dat kan alleen met mensen die passie hebben voor het vak.’

Hoe houden jullie je medewerkers betrokken na de introductie?

“Hoogweg Paprikakwekerijen innoveert constant en we hebben grote ambities als het gaat om duurzaamheid. Dat kan alleen met mensen die passie hebben voor het vak. Wij gaan uit van ieders kracht en kwaliteit en hebben ruimte om mensen zelf op te leiden. Door-groeien kan, bijvoorbeeld naar de functie van teamleider, rijden op de heftruck en assisteren bij team teelt. Binnen een team zijn er ook weer specialisten, bijvoorbeeld de teeltmanager gespecialiseerd in de biologische bestrijding. Of een monteur, gespecialiseerd in het werken bij de aardwarmte-installatie. We overwegen nu om cursussen Engels aan te gaan bieden aan mensen die het in zich hebben om teamleider te worden, maar de Engelse taal nog niet machtig zijn.”



Hoe ziet het inwerkprogramma van Hoogweg Paprikakwekerijen eruit?

Vooraf: medewerkers krijgen via het uitzendbureau de bedrijfsfilm te zien en filmpjes over de verschillende werkzaamheden. Zo krijgen ze een indruk van het werk.

Eerste werkdag: een eerste introductie op het bedrijf in kleine groepjes. Onder het genot van een kop koffie zien medewerkers een uitgebreide video over het werken bij Hoogweg. Daarna wordt de werkplek in de kas bezocht, met aansluitend een kennismakingsgesprek met de coördinator of teamleider. Is dit 's ochtends gepland, dan start de medewerker na de introductie met werken in de kas of verwerkingshal. Op de werkplek geeft de teamleider een uitgebreide uitleg over de werkzaamheden. Daarna is het tijd om zelf aan de slag te gaan.

Eerste weken: specifieke werkinstructies aan de hand van filmpjes. Medewerkers ontvangen deze ook op papier, met een link naar het filmpje. Als medewerkers de instructies hebben gekregen én begrepen,

bevestigen ze dit met een handtekening. Op dit moment wordt dit allemaal in een app verzameld, de Werken bij Hoogweg-app. Zo kan de informatie die specifiek is voor de werkzaamheden die de medewerker gaat doen in de nabije toekomst beter worden gedeeld. Veilig werken is belangrijk; vanaf de eerste werkdag draagt iedereen daarom veiligheidsschoenen.

Daarna: begeleiding door de teamleider op de werkplek. Via de tv-schermen in de kantines presenteren we informatie over de voortgang van het werk, leuke weetjes en welke zaken aandacht nodig hebben, bijvoorbeeld op gebied van veiligheid. De nadruk ligt op hoe het wel moet en waarom, niet op wat niet mag. Gaat er iets niet goed, dan wordt dat direct besproken met de betrokken medewerkers. (Bijna) ongevallen worden besproken tijdens de wekelijkse overleggen. Jalisa: "Zo zijn we met elkaar dagelijks mee bezig om een veilige en leuke werkplek te creëren voor iedereen." ■

In 8 stappen veilig en gezond werken met internationale medewerkers

Als je werkt met internationale medewerkers zijn er speciale aandachtspunten: vaak is alles nieuw, er zijn taalverschillen, en gebruiken en omgangsvormen kunnen anders zijn. Dat vraagt extra aandacht en inlevingsvermogen, ook als het gaat om veilig en gezond werken. Stigas lanceerde in samenwerking met de sociale partners een E-book waarin tips, informatie en tools omschreven staan om veilig werken voor internationale medewerkers te bevorderen.



In 2024 komen daarnaast werkinstructies beschikbaar voor anderstaligen gericht op verschillende thema's, zoals werken bij warm weer.

Gezond en vitaal werken in 2024: *waar ga jij mee aan de slag?*

Aan het eind van het jaar blikken we terug én maken we plannen voor het komend jaar. Gezondheid en vitaliteit spelen daarin vaak een rol. Waar ga je de focus op leggen in het nieuwe jaar? Stigas helpt je op weg met een aantal handige tests, zodat je snel een weloverwogen beslissing kunt nemen. Scan de QR-codes en je kunt meteen aan de slag.

Tekst: Stigas | Foto's: Stigas



1. Vitaliteitsscan

Voor wie: voor je medewerkers

De vitaliteitsscan is een digitale vragenlijst die meet in hoeverre jouw medewerkers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen. Het is een breed medewerkersonderzoek dat op individueel niveau en op groepsniveau inzicht geeft. De vitaliteitsscan is gebaseerd op de internationaal erkende Work Ability Index, ook wel de Werkvermogensmonitor genoemd. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer vijftien minuten. Wil jij een vitaliteitsscan voor jouw bedrijf? Je kunt je gratis aanmelden om direct in kaart te krijgen waar jij het beste kan beginnen.



2. Test Lichamelijke belasting

Voor wie: voor jezelf en voor je medewerkers

Klachten aan rug en ledematen zijn verantwoordelijk voor 47 procent van het ziekteverzuim in de agrarische en groene sectoren. De lichamelijke belasting tijdens het werk draagt hier voor een groot deel aan bij. Denk aan tillen en dragen en steeds dezelfde bewegingen maken. Wil jij weten of jouw lichaam verkeerd wordt belast tijdens jouw werk?

Doe dan de test en je weet binnen vijf minuten welke risico's jij mogelijk loopt en wat jij kunt doen om die te verminderen!



3. Stoftest

Voor wie: voor jezelf en voor je medewerkers

Als je in de agrarische en groene sector werkt, kom je vaak in aanraking met stof. Bijvoorbeeld bij het oogsten en het verwerken van gewassen, bij contact met dieren in de stal en bij het verwerken van granen, groenten, zaden, aardappels en bloembollen. Stof bevat bijna altijd schadelijke deeltjes die nadelig zijn voor je gezondheid. Gezondheidsklachten beginnen vaak met onschuldige klachten zoals niesën en hoesten. Dit kan overgaan in ernstige klachten zoals astma, benauwdheid of een stoflong. Als je longen vandaag beschadigen, is dat morgen niet over. Soms is het direct duidelijk dat er te veel stof in de lucht hangt. Wanneer er zichtbare stofwolken door het bedrijf zweven, is het zeker dat je te veel stof inademt. Maar niet altijd is het zo duidelijk. Sommige schadelijke deeltjes zijn niet zichtbaar met het blote oog. Ook is niet elk soort stof even schadelijk. Met deze korte test zie je direct of stof een risico vormt op jouw bedrijf en of er maatregelen nodig zijn.



Klaar voor een gezond en vitaal 2024: Check dan ook nog even dit!



Alles in kaart met de RIE: Met de RIE van Stigas breng je de veiligheids- en gezondheidsrisico's op je bedrijf in kaart. En je geeft aan wat je gaat doen om ze onder controle te krijgen. Een goed opgestelde RIE helpt ongelukken en gezondheidsklachten te voorkomen. Nog geen RIE? Vraag hem vandaag nog aan.



Heeft jouw bedrijf al een vertrouwenspersoon? Je medewerkers kunnen op het werk te maken krijgen met agressie en geweld, (seksuele) intimidatie, pesten en discriminatie. Als je in jouw bedrijf geen eigen vertrouwenspersoon ter beschikking hebt of de voorkeur geeft aan een externe vertrouwenspersoon, dan kun je dit via Stigas regelen. Of check of er op sectorniveau als iets voor jouw medewerkers is geregeld.



Bedrijfshulpverlening: Weten jouw bedrijfshulpverleners nog steeds wat ze moeten doen in geval van een calamiteit? Organiseer een opfris-cursus via Stigas. Dan sluit jouw bedrijfshulpverlening meteen perfect aan bij jouw agrarische of groene bedrijf. ■

‘Een goed opgestelde RIE helpt ongelukken en gezondheidsklachten te voorkomen.’



Kort Nieuws



Genomineerden Stigas gezond en Vitaal Werken prijs 2023

Op donderdag 14 maart reikt Stigas voor de tiende keer de Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs uit.



Ga naar www.Stigasprijs.nl voor alle informatie. ■

BHV trainingen afgestemd op jouw sector

Stigas verzorgt BHV trainingen die zijn afgestemd op jouw sector. Ze gaan in op de meest voorkomende risico's in jouw sector, met veel voorbeelden uit de praktijk. Stigas verzorgt zowel de basistraining BHV als de herhalingsstraining.



Meer informatie:

BHV basis Bedrijfs hulpverlening (BHV) en BHV herhaling. ■



Nieuw in 2024: pensioenopbouw vanaf 18 jaar!

Vanaf 1 januari 2024 bouwen werknemers vanaf 18 jaar pensioen op. Nu is dat nog vanaf 21 jaar. De overheid



verandert de toetredingsleeftijd, zodat zoveel mogelijk werkenden pensioen opbouwen. Uw nota over januari kan daardoor hoger zijn. Lees meer op bplpensioen.nl/nieuws ■



Groene Vakbeurs Hardenberg

Op 9, 10 en 11 januari 2024 staan Koninklijke VHG en Stigas samen op de Groene Vakbeurs Hardenberg. Bezoek onze stand mét Wellpoint en breng je gezondheid in kaart. Sazas is hoofdsponsor van deze beurs. ■



#vitalehoveniers: Hoe blijf je sterk in je werk?

#vitalehoveniers is een initiatief van sociale partners CNV Vakmensen, FNV Agrarisch Groen en Brancheorganisatie VHG in samenwerking met het fonds Colland Arbeidsmarkt. Het doel is het verbeteren van de vitaliteit van hoveniers en de ontwikkeling van het vak.

In dit filmpje vertelt Jeroen Warnaar van CNV Vakmensen wat jij als hovenier uit het project #vitalehoveniers hiervoor kunt gebruiken. We laten



je zien hoe verschillende hoveniers dit doen, we geven je praktische tips en bieden trainingen en cursussen aan speciaal voor jou!

#kenniskracht in de bloembollengroothandel

Vergrijzing en flexkrachten nemen toe in de bloembollensector. Hoe zorgen we ervoor dat de kennis binnen bedrijven geborgd blijft? Kennis is kracht. Zorg dat ze behouden blijft. Bekijk dit filmpje en ontdek wat uw bedrijf met #kenniskracht kan doen aan het vergroten van duurzame inzetbaarheid.



#kenniskracht.

Meer informatie is te vinden op www.dashboardkenniskracht.nl



FEIT ^{of} fictie?

De nieuwe pensioenregels

Tekst: BPL Pensioen

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst Pensioenen ingegaan. Werkgevers- en werknemersorganisaties werken de nieuwe regels in detail uit. Bij BPL Pensioen gaan de nieuwe pensioenregels vanaf 1 januari 2027 in. In de media zien we misverstanden en onduidelijkheden over die nieuwe regels. Wat is feit en wat is fictie?

De nieuwe pensioenregels gelden voor iedereen

Feit. De overstap op de nieuwe pensioenregels geldt voor iedereen. Voor mensen die nu pensioen opbouwen. Voor mensen die dat in het verleden hebben gedaan. En voor mensen die nu pensioen van ons krijgen.

De hoogte van het pensioen is straks niet meer gegarandeerd

Feit. Maar eigenlijk is dat nú ook al zo. Nu laten wij de hoogte van het te verwachten pensioen zien. Door de rekenregels die gebruikt worden, blijken die beloftes lastig waar te maken. En geven ze een oneerlijk beeld van de toekomst. Straks worden er geen toezeggingen meer gedaan over de hoogte van het te bereiken pensioen. Voortaan wordt er een inschatting gemaakt.

Iedereen bouwt pensioen op voor zichzelf. Dat betekent ook dat 'mijn pot' leeg kan raken

Fictie. Net als nu krijgt iedereen die bij ons pensioen opbouwt een levenslang pensioen van ons. Dat betekent dat het niet uitmaakt hoe oud iemand wordt. Een pensioen krijgt iemand zolang hij of zij leeft.

Met de nieuwe pensioenregels, worden de pensioenen eerder verhoogd

Feit. Een verhoging is niet meer, zoals nu, afhankelijk van de dekkingsgraad en inflatiecijfers van het CBS, maar alleen van beleggingsopbrengsten. Dus als we winst maken, kunnen de pensioenen eerder verhoogd worden. Geen winst, is geen verhoging. Om een verlaging van de al ingegane pensioenen te voorkomen vullen we een reserve aan. Die reserve vullen we uit goede beleggingsopbrengsten. ■