

# VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA  
*Werkdruk en  
werkplezier*

**“Deeltijdpensioen,  
ik beveel het iedereen aan”**

Kees van der Elst

**Aandacht voor gezondheid,  
vitaliteit en eigenaarschap  
bij Stip Hoveniers**

**Colland Arbeidsmarkt-  
onderzoek 2024**

Hoe de juiste werknemers aantrekken en behouden?

**BioVerbeek heeft veel  
aandacht voor vergroten  
werkplezier**

**01**  
2024





**Eelco de Haan**

*financieel directeur Sazas*

## Column

# Stel de medewerker centraal

**Het is belangrijk dat medewerkers met plezier aan het werk zijn. Dit kan namelijk veel winst opleveren. Voor medewerkers én werkgevers. Mensen die met plezier werken, leveren namelijk betere prestaties en hebben minder last van werkstress.**

### Aandacht vergroot werkplezier

Het centraal stellen van de medewerker, en vooral van de mens hierachter, kan helpen om het werkplezier te vergroten. Om dit te bereiken, moet onder andere sprake zijn van een cultuur waarbij werkgever en medewerkers gelijkwaardig zijn aan elkaar. Maar meer aandacht voor de mens, betekent ook dat je als werkgever rekening houdt met wat medewerkers wensen en nodig hebben. Bijna iedere medewerker wil respect, aandacht, vertrouwen en waardering. Ook vinden de meeste medewerkers het belangrijk om 'gezien' te worden en zijn eerlijkheid, plezier en geluk van belang. Daarnaast heeft iedere medewerker eigen persoonlijke wensen. Dan gaat het bijvoorbeeld om mogelijkheden voor studie en ontwikkeling of het krijgen van meer verantwoordelijkheden.

### Het socratisch gesprek

Het 'socratisch' gesprek is een goede manier om te weten wat medewerkers wensen en nodig hebben en om hen echt meer centraal te stellen. Dit klinkt ingewikkeld, maar het betekent vooral dat in een gesprek het oordeel wordt uitgesteld en dat er ruimte is voor vragen en verdieping. Er wordt bijvoorbeeld gevraagd hoe iemand zich voelt en welke zorgen hij of zij heeft. Heel anders dus dan het traditionele functioneringsgesprek, waarbij medewerkers vaak het gevoel hebben dat ze worden beoordeeld en er weinig ruimte is voor hun mening en gevoelens. Dit kan zorgen voor irritatie en stress en zelfs leiden tot verzuim. Het werkplezier is dan dus ver te zoeken. Wanneer medewerkers hun eigen verhaal kunnen vertellen in een gesprek, voelen zij zich gehoord en begrepen. Dit zorgt voor een betere relatie tussen werkgever en medewerker, vergroot het werkplezier en vermindert het verzuim.

Kortom: het centraal stellen van de mens achter de medewerker heeft veel voordelen - voor beide partijen. En dat begint bij een open gesprek. ■

04

Stip Hoveniers, aandacht voor gezondheid, vitaliteit en eigenaarschap



09

Colland Arbeidsmarkt-onderzoek 2024



## Verder in dit nummer

- 07 Ongeval tijdens het werk? Stigas ondersteunt bij de zelfinspectie.
- 11 Toolkit Gezondheid en Geluk zorgt voor nieuwe ambassadeurs in de glastuinbouw
- 15 Toon Molendijk – Doorwerken als je al met pensioen bent? Dat kan!
- 20 Méér werkplezier levert veel voordeel op
- 22 Kort Nieuws
- 24 In de spotlight - Boerendochter onderzoekt lichamelijke belasting in de melkstal.

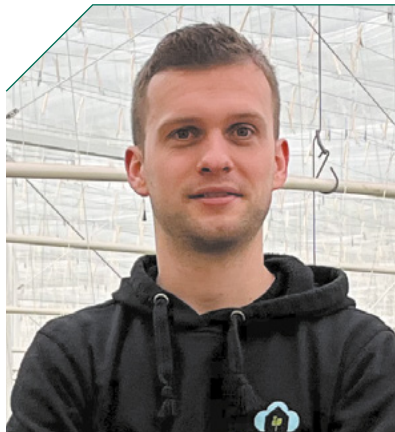
13

Kees van der Elst – Deeltijdpensioen, ik beveel het iedereen aan



17

BioVerbeek heeft veel aandacht voor vergroten werkplezier



### 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](mailto:redactie@colland.nl).

**HOOFDREDACTEUR** 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](http://www.colland.nl)



#vitalehoveniers  
**Aandacht voor  
gezondheid,  
vitaliteit en  
eigenaarschap**

Tekst: Stigas | Foto: Herma Stip

## Stip Hoveniers doet mee met het project #vitalehoveniers. Waarom? En wat levert het op? VanColland vroeg het aan Henriekus Stip, op dit moment nog samen met zijn ouders verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van het familiebedrijf dat dit jaar 65 jaar bestaat.

“We bevinden ons als bedrijf in een transitieperiode”, vertelt Henriekus. “Mijn ouders werken nog in het bedrijf, maar trekken zich langzaam maar zeker terug. In de praktijk beslis ik steeds meer. Ook in het klantenbestand heeft de afgelopen jaren een verandering plaatsgevonden. Waar men vroeger vooral op zoek was naar gewoon een betrouwbare hovenier in de buurt, hebben we nu steeds meer klanten die speciaal naar ons toekomen omdat ze duurzaamheid belangrijk vinden.”

### Hoe kwam je in aanraking met #vitalehoveniers?

“Tijdens de tweedaagse cursus Duurzaam tuinieren kregen we de opdracht om na te denken hoe we niet alleen tuinen, maar ook ons eigen bedrijf verder kunnen verduurzamen. Dan kom je al snel op de vraag: hoe kunnen onze medewerkers zo duurzaam mogelijk werken? Diezelfde week kwam er een bericht over #vitalehoveniers voorbij. Omdat het zo bij elkaar kwam, zeiden we: Laten we daarbij aansluiten.”

### Wat is jullie vraagstuk als het gaat om vitaliteit?

“We hebben relatief oud team: naast mijn vader is er een allround hovenier van 61, een zzp'er van 64 en twee hoveniers van begin 50. Hoe zorg je ervoor dat je hen behoudt voor het bedrijf en dat ze op een verantwoorde manier hun pensioen halen? Daarnaast wil je natuurlijk dat ook de jongere medewerkers inzetbaar zijn én blijven. Tijdens de startbijeenkomst #vitalehoveniers met andere deelnemende bedrijven kwamen we steeds uit bij gezondheid, inzetbaarheid en eigenaarschap.”

### Wat bedoel je met 'eigenaarschap'?

“Dat kan ik uitleggen. Toen we met #vitalehoveniers startten, waren we op zoek naar een bedrijfsleider. Alleen, dat vlotte niet echt. Tegelijkertijd kwamen we erachter dat we misschien net zo goed, of misschien wel beter, konden kijken naar hoe we de taken in het bedrijf anders konden verdelen, zodat er bij iedereen meer verantwoordelijkheid kwam te liggen. Verantwoordelijkheid voor het bedrijf én voor je eigen inzetbaarheid. Dat is eigenaarschap. Om dat te bereiken zijn we met het team in gesprek gegaan. Eigenlijk hebben we in het begin vooral geluisterd. Oudere medewerkers bleken veel druk te ervaren in de begeleiding van leerlingen en zij-instromers. Het komen en gaan van medewerkers werd als onrustig ervaren en ook op het werk lag druk. Dat zagen wij als directie ook. We besloten om te onderzoeken hoe we het werk beter kunnen organiseren.”

### Hoe zorg je ervoor dat het 'nemen van verantwoordelijkheid' ook echt werkt?

“Uiteindelijk hebben we ervoor gekozen om het in ons jaarlijkse startoverleg allemaal wat concreter te maken: we hebben een taakverdeling gemaakt, waarin mijn vader stap voor stap minder gaat doen en over een jaar zijn taken helemaal heeft overgedragen. Ook hebben we afgesproken hoe er meer persoonlijke terugkoppeling op het werk kan plaatsvinden, onder andere via de app die we ook gebruiken voor onze projectadministratie. En, misschien wel het allerbelangrijkste, we zijn begonnen met het gezamenlijk afspreken van de normen die we hanteren bij concrete werkzaamheden. Om te beginnen bij het gebruik van de steenzaag: wat zegt de wet, welke persoonlijke beschermingsmiddelen moet je dragen en wat vinden wij zelf belangrijk? Wat doe je bijvoorbeeld nadat je de zaag hebt gebruikt: wie maakt hem schoon, waar ruim je hem op? Het mooie is dat als je dat samen afspreekt, je er elkaar op kunt aanspreken. Later dit jaar gaan we hetzelfde doen met de onderwerpen hagen knippen, bladblazen en werken met de kettingzaag.”

*“Verantwoordelijkheid voor het bedrijf én voor je eigen inzetbaarheid. Dat is eigenaarschap.”*



*“Ik kwam erachter dat het niet gaat om snelle pasklare oplossingen, maar om naar jezelf en je bedrijf kijken en gaan nadenken over een passende aanpak.”*

**Je wordt hierbij begeleid door Stigas. Hoe is dat?**

“Positief. Al was er halverwege wel een moment waarop ik dacht dat we niet verder kwamen. Dat hebben we besproken. Ik kwam erachter dat het niet gaat om snelle pasklare oplossingen, maar om naar jezelf en je bedrijf te kijken en na te denken over een passende aanpak. Kort op het werk zitten, directief zijn, het werk overnemen, een bedrijfsleider aanstellen, het bleek allemaal niet te werken. Werken aan eigenaarschap wel.”

**Hoeveel tijd heb je in #vitalehoveniers geïnvesteerd?**

“Drie keer een halve dag bijeenkomst en training. En als je eenmaal aan de slag bent, is het onderdeel van je bedrijfsproces. Het mooie is dat je, behalve tijd, geen investeringen hoeft te doen. Dat geeft ruimte om aan het begin een beetje te freewheelen en dat werpt zijn vruchten af.”

**Het thema van deze VanColland is werkdruk en werkplezier. Helpt wat jullie nu doen daarbij?**

“Zeker! Ik merk dat het aanslaat en daardoor is er veel meer werkplezier en minder werkdruk. De jongens overleggen en bepalen veel meer samen. Natuurlijk,

ik heb een voortrekkersrol, maar de tijd dat ik zei: zo gaan we het doen, is voorbij. Ook binnen de sector zijn er door #vitalehoveniers meer verbindingen ontstaan; ik heb nieuwe bedrijven leren kennen en er vinden interessante uitwisselingen plaats. Een collega-ondernemer spreek ik nu ook buiten de bijeenkomsten.”

**Stip Hoveniers**

Stip Hoveniers bestaat dit jaar 65 jaar. Naast de driekoppige directie werkt er een parttime medewerker op kantoor. Buiten werken er gemiddeld iedere dag zo'n zeven mensen: vijf op de loonlijst, een vaste uitzendkracht, een stagiair en – af en aan – een aantal zzp'ers. Stip richt zich met name op particulieren die een 'levende tuin' willen met groen, water en biodiversiteit.

**#vitalehoveniers**

#vitalehoveniers biedt een pakket aan pilots, cursussen, opleidingen en coaching, zodat bedrijven in de hovenierssector nu en in de toekomst vitaal en vaardig kunnen blijven werken. Ervaren trainers en experts helpen medewerkers, leidinggevendenden en ondernemers met hun professionele en persoonlijke toekomst. Waar loop je tegenaan? Waar kunnen we leren van elkaar? En hoe zorgen we ervoor dat we ook in de toekomst kunnen genieten van onze mooie sector? #vitalehoveniers is een initiatief van Koninklijke VHG, FNV Agrarisch Groen, CNV Vakmensen en Colland Fonds Arbeidsmarkt.



# Ongeval tijdens het werk?

## Stigas ondersteunt bij de zelfinspectie

Tekst: Stigas | Beeldbewerking: Appeldoorn Vormgeving

**Als er een bedrijfsongeval gebeurt, komt er veel op je af. Op jou als werkgever, maar ook op iedereen die erbij was. Dat wil je geen tweede keer meemaken. Vanaf 2023 stimuleert de Nederlandse Arbeidsinspectie daarom de zelfinspectie.**

### **Wat is een zelfinspectie?**

Een zelfinspectie begint met een ongevalsonderzoek, dat antwoord geeft op twee vragen: hoe heeft het kunnen gebeuren, en wat waren de oorzaken van het ongeval? Goed om te weten: er zijn twee soorten oorzaken. Allereerst de directe oorzaken: de trekker is gekanteld of iemand raakte bekneld in een machine. Daarnaast zijn er de achterliggende oorzaken: medewerkers hebben onvoldoende instructies gehad,

er was sprake van technisch falen of de machine was niet goed onderhouden. Op basis van dit onderzoek stel je een rapportage op én een verbeterplan. Zo leer je van het bedrijfsongeval en wordt de veiligheid in het bedrijf verbeterd. Bijkomend voordeel is dat het op de juiste manier uitvoeren van een zelfinspectie de kans op een boete van de Arbeidsinspectie verkleint.

### **Kan ik hulp krijgen?**

Het uitvoeren van een ongevalsonderzoek is niet altijd eenvoudig. Het goede nieuws is dat je er als ondernemer niet alleen voor staat. Een veiligheidskundige van

*“Het op de juiste manier uitvoeren van een zelfinspectie verkleint de kans op een boete van de Arbeidsinspectie.”*

Stigas kan het ongevalsonderzoek samen met je uitvoeren en een verbeterplan opstellen. Peter Bredius, hoger veiligheidskundige bij Stigas, ziet in de praktijk dat bedrijven zijn ondersteuning erg op prijs stellen. “Juist op een moment dat er, naast administratieve en soms ook juridische rompslomp, emoties een rol spelen, kan ik bedrijven echt ondersteunen. Ik ken de methodiek, maar ook de sector en de werkzaamheden.”

#### **Wat doet Stigas precies?**

Peter: “We houden interviews met het slachtoffer en de omstanders en brengen de achterliggende oorzaken in kaart. In de rapportage nemen we een tijdlijn op met de gebeurtenissen die tot het ongeval hebben geleid. Ook maken we een overzichtstekening of we gebruiken foto's die direct na het bedrijfsongeval zijn gemaakt met de posities van de betrokken personen en het materieel. Dat maakt het heel inzichtelijk. En je krijgt advies over hoe je dit soort ongevallen in de toekomst kunt voorkomen. Als eindproduct ontvang je de rapportage en het verbeterplan die je kunt indienen bij de Arbeidsinspectie.”

#### **Bij wat voor zelfinspecties heb je tot nu toe hebt ondersteund?**

“In 2023 heb ik bij vier zelfinspecties ondersteund. Het ging om ongevallen tijdens onderhoudswerkzaamheden en om aanrijdingen. Zo was er sprake van een boomstam die tijdens het vellen van een boom op iemand terecht kwam. En van een persoon die door een collega werd aangereden. De communicatie met de Arbeidsinspectie verloopt doorgaans via de werkgever, en wordt bijna altijd als positief ervaren. Mochten er onduidelijkheden zijn, dan spring ik wel eens bij en neem ik contact op. Tot op heden komen we er dan altijd vrij snel uit.”

#### **Kan een boete in alle gevallen worden voorkomen?**

“Bij de bedrijven die ik tot nu toe heb geholpen is de zelfinspectie als voldoende beoordeeld; ze hebben geen boete gehad. Wel zijn er boetes uitgedeeld aan bedrijven voor het te laat melden van het ongeval. Wat overigens ook kan: een boete als je geen RIE hebt, maar dat heb ik in de praktijk nog niet mee-gemaakt.”

*“Mochten er onduidelijkheden zijn, dan spring ik wel eens bij en neem ik contact op. Tot op heden komen we er dan altijd vrij snel uit.”*

#### **Wanneer moet je een bedrijfsongeval melden?**

- Als het slachtoffer opgenomen wordt in het ziekenhuis
- Wanneer er sprake is van blijvend letsel: lichamelijk en/of psychisch
- Als het slachtoffer overleden is aan de gevolgen van het ongeval

#### **Hulp nodig bij een zelfinspectie?**

Neem contact op met de Stigas Servicedesk:  
085 – 044 07 00, optie 1  
info@stigas.nl

Of neem direct contact op met je preventieadviseur.



# Colland Arbeidsmarkt- onderzoek 2024:

**Hoe de juiste werknemers aantrekken en behouden?**

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)

**Inzicht in de arbeidsmarkt van de agrarische en groene sectoren is van groot belang om effectief beleid te voeren en de uitdagingen van arbeidsmarktcrisps aan te pakken. Colland Arbeidsmarkt voert daarom elke twee jaar een uitgebreid onderzoek uit onder werkgevers in deze sectoren. Jacqueline Kroon (Beleidspecialist arbeid bij Glastuinbouw Nederland) en Chris van Veldhuizen (Directeur-bestuurder bij HZC), zijn beide lid van de onderzoekscommissie en vertellen ons over de essentie van het onderzoek en de waardevolle resultaten die het oplevert.**

## **Wat houdt het onderzoek in en welke resultaten levert het op?**

Jacqueline: "Het Colland Arbeidsmarktonderzoek is een tweejaarlijks onderzoek dat in opdracht van het bestuur van Colland Arbeidsmarkt wordt uitgevoerd. Het geeft een actueel beeld van trends en ontwikkelingen in de agrarische en groene sectoren op het gebied van de arbeidsmarkt. Het levert specifieke informatie op over arbeidsmarktvaagstukken, zoals instroom en uitstroom van werknemers en verwachte vacatures. Deze informatie wordt gebruikt om activiteiten en projecten te subsidiëren en beleidsdoelen te behalen." Chris: "De resultaten worden gepresenteerd in een online dashboard met de belangrijkste indicatoren. We combineren informatie van erkende bronhouders zoals CBS en DUO met gegevens uit het Colland-bedrijvenregister en de enquêteresultaten uit het onderzoek. Dit biedt een gedetailleerd overzicht van de arbeidsmarkt per (deel)sector."

## **Kunnen jullie een beleidskeuze noemen die voortkomt uit het onderzoek?**

"Het onderzoek wordt gebruikt om keuzes te onderbouwen. Recentelijk zijn de scenario's voor de seniorenregeling grotendeels gebaseerd op het arbeidsmarktonderzoek. Eerder heeft het onderzoek ook geholpen bij het opstellen van een activiteitenplan voor MDIEU, in combinatie met het sectorplan," aldus Jacqueline. Chris: "Na een aanvullende vraag over veiligheid in het vorige onderzoek, hebben wij als sectorcommissie Groen Grond en Infrastructuur (GGI) het Veiligheidsplan opgesteld dat in 2024 wordt uitgevoerd. Dit is gericht op het bevorderen van veiligheid in de sector."

## **Is er een specifiek thema dat voor jullie extra attentiewaarde heeft?**

"Instroom en uitstroom, vooral in relatie tot de concurrentie om een aantrekkelijke sector te zijn en te blijven. We willen graag dat mensen kiezen voor onze sector maar we willen ze ook behouden", aldus Chris.

Jacqueline: “Een Leven Lang Ontwikkelen. De glas-tuinbouw is volop in transitie. Energieneutraal telen, digitalisering en robotisering vragen om nieuwe kennis en vaardigheden van (nieuwe) medewerkers. Aangezien die veranderingen in teelt en techniek elkaar steeds sneller opvolgen, is een Leven Lang Ontwikkelen een voorwaarde om medewerkers wendbaar en inzetbaar te houden en bedrijven toekomstbestendig.”

**Krapte op de arbeidsmarkt werd al genoemd.  
Hoe kan het onderzoek bijdragen aan oplossingen?**

Jacqueline: “Door goede sturingsinformatie te combineren met gegevens uit de Groene Monitor van Groenpact. Hierdoor krijgen we een mooie doorkijk van de arbeidsmarkt op de middellange termijn. Het identificeert knelpunten zoals tekorten aan technici en teeltspecialisten. Die zijn nodig om de transitie naar efficiënt en duurzaam geproduceerd voedsel te maken.”  
Chris: “Het onderzoek geeft ook een gedetailleerd inzicht in de in- en uitstroom. Bij instroom kijken we naar de ontwikkeling van het aantal scholieren in sectorgerichte opleidingen, het aantal behaalde diploma’s en het aantal afgestudeerden dat werk heeft gevonden. Bij uitstroom is het van groot belang om te kijken naar hoe kunnen we goed personeel behouden, gezien het veel lastiger is om nieuwe arbeidskrachten te vinden. De sector GGI heeft op dit moment twee lopende projecten: Mooi Vak Man!, om het imago te verbeteren, en Kennis en Kracht, om instroom te bevorderen. Cijfers over in- en uitstroom kunnen deze projecten helpen om bedrijven in de sector nog beter te ondersteunen.”

**Wat is er dit jaar anders of beter in vergelijking met het vorige onderzoek?**

Volgens Chris is er extra aandacht is besteed aan de representativiteit van het onderzoek en de duidelijkheid van de gegevenspresentatie. “Een speciale werkgroep is opgezet om de betrouwbaarheid en publiceerbaarheid van de resultaten te waarborgen. Verder is de gemiddelde tijd voor het invullen van de vragenlijst op verzoek van deelnemende bedrijven ingekort tot 15 minuten.”

Volgens Jacqueline zit de kracht in de herhaling elke twee jaar, waardoor ontwikkelingen in de tijd zichtbaar worden.

*“Het stelt bedrijven in staat om op het juiste moment de juiste mensen met de juiste vaardigheden aan te trekken. Op die manier ben je als bedrijf toekomstbestendig bezig.”*

**Waarom is het belangrijk voor bedrijven om mee te doen? Wat kunnen zij met de resultaten?**

“In een data-gedreven wereld is recente en betrouwbare informatie essentieel om beslissingen te nemen en concurrentievoordeel te behouden. Het stelt bedrijven in staat om op het juiste moment de juiste mensen met de juiste vaardigheden aan te trekken. Op die manier ben je als bedrijf toekomstbestendig bezig,” aldus Chris

Jacqueline: “Deelname stelt bedrijven in staat om de arbeidsmarkt van hun eigen sector beter te begrijpen, wat de hele agrarische en groene sector ten goede komt. Resultaten kunnen worden gebruikt voor werving, behoud van werknemers en het voeren van actief arbeidsmarktbeleid.”

**Wat willen jullie tenslotte meegeven aan bedrijven die twifelen om mee te doen?**

Jacqueline: “Actief arbeidsmarktbeleid vereist goed zicht op marktontwikkelingen. Daarmee kan Colland Arbeidsmarkt met de werknemers- en werkgeversorganisaties activiteiten opzetten die zich richten op het bevorderen van voldoende beschikbaarheid van goed opgeleide nieuwe medewerkers, instroom van nieuwe medewerkers vanuit andere sectoren en het duurzaam ontwikkelen van mensen die al in de sector werken. Maar bedrijven kunnen zelf ook met de gegevens uit het onderzoek aan de slag voor het werven en behouden van werknemers.”

Chris vult aan dat het niet deelnemen minder bruikbare informatie oplevert. “In een wereld waar data essentieel is voor bedrijfssucces, is deelname aan het onderzoek een investering in de toekomst. Dus wil jij straks ook weten hoe je goed personeel kunt vinden en behouden? Help jezelf en de sector en doe dan mee!” ■

# Toolkit Gezondheid en Geluk

zorgt voor nieuwe ambassadeurs  
in de glastuinbouw

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)

**Glastuinbouw Nederland heeft afgelopen jaar de Toolkit Gezondheid & Geluk geïntroduceerd. Het doel is om te laten zien hoe de glastuinbouwsector bijdraagt aan de gezondheid en het geluk van miljoenen consumenten in Nederland en West-Europa. De Toolkit fungeert als een veelzijdige gids, waarmee bedrijven zelf als ambassadeurs kunnen optreden. Wij vroegen aan Jakoline van Straalen, Communicatie Adviseur bij Glastuinbouw Nederland, hoe de Toolkit werkt en wat de ervaringen zijn.**

## **Wat houdt de Toolkit Gezondheid en Geluk in?**

Jakoline legt uit dat de glastuinbouwsector staat voor een gezonde en gelukkige samenleving met haar groenten, fruit, bloemen en planten. Maar dat het essentieel is om het verhaal achter de bedrijven en producten goed over te brengen. Glastuinbouw Nederland heeft daarom de Toolkit Gezondheid en Geluk ontwikkeld in samenwerking met ondernemers. “De Toolkit bevat waardevolle informatie waarmee bedrijven in dialoog kunnen gaan met doelgroepen zoals burgers, lokale overheden en schoolklassen. Het biedt zowel inhoudelijke informatie zoals presentaties, podcasts, kletsputten en quizen, als praktische tips over hoe je deze informatie in de praktijk kunt toepassen.”

## **Noem eens een voorbeeld.**

“Een voorbeeld is wanneer bedrijven scholieren ontvangen voor een rondleiding. In de Toolkit zit een presentatie, routekaart en woordenlijst zodat scholieren spelenderwijs kunnen leren over wat er zich binnen het

bedrijf afspeelt. Een ander voorbeeld is de betrokkenheid tijdens de Week van de Eenzaamheid, waar jonge ondernemers een verzorgingstehuis bezoeken met bloemen om de bewoners te verrassen. Hiermee willen we de sector verbinden met de samenleving en ondernemers aanmoedigen om in gesprek te gaan met hun omgeving.”

*“Door in dialoog te gaan, creëren we begrip voor wat de sector doet en waar ze voor staat.”*

#### **Wat levert het bedrijven op?**

“De Toolkit draagt bij aan (h)erkenning door het publiek, wat cruciaal is in een tijd waarin negatieve verhalen vaak de media domineren. Door in dialoog te gaan, creëren we begrip voor wat de sector doet en waar ze voor staat. Het helpt bijvoorbeeld om bewoners bewust te maken van bedrijvigheid in de avond. Ook kunnen bedrijven de Toolkit gebruiken om zichzelf goed te positioneren.

De materialen uit de Toolkit zorgen bijvoorbeeld dat scholieren tijdens rondleidingen een beter beeld krijgen van de sector en de bedrijven. Naast productie-werkzaamheden draait het ook om geavanceerde technologie, HR en logistiek. Maar ook dat de sector

een belangrijke bijdrage levert aan de energieverduurzaming in Nederland. Deze verhalen stimuleren scholieren om in de sector aan de slag te gaan.”

*“Het is van belang dat de gehele agrarische en groene sector het juiste verhaal vertelt.”*

#### **Wat zijn de ervaringen tot nu toe?**

Jakoline vertelt dat de Toolkit vooral een praktisch instrument is waar bedrijven op een laagdrempelige en leuke manier in dialoog kunnen gaan met hun omgeving. “Hoewel er nog veel werk aan de winkel is, ontvangen we veel positieve reacties van bedrijven en werknemers. Maar uiteindelijk bepalen zij of de Toolkit een succes wordt. Zij moeten die rol van ambassadeur oppakken en van hun publiek vervolgens weer nieuwe ambassadeurs voor de glastuinbouw maken.”

#### **Kunnen ook bedrijven buiten de glastuinbouw hiervan gebruik maken?**

“Zeker. Het is van belang dat de gehele agrarische en groene sector het juiste verhaal vertelt. Laten we vooral kijken waar we elkaar kunnen versterken en samenwerken.”

#### **In hoeverre draagt de Toolkit bij aan oplossingen voor grote uitdagingen in de sector zoals krapte op de arbeidsmarkt?**

“De Toolkit draagt bij aan het vertellen van de toegevoegde waarde van de sector in onze samenleving. Zichtbaarheid is cruciaal, en we moeten ervoor zorgen dat we een aantrekkelijke sector zijn om in te werken. Door de Toolkit kunnen we onze innovaties en oplossingen vanuit de tuinbouw beter communiceren en laten zien dat de sector actief bijdraagt aan maatschappelijke uitdagingen en de gezondheid en het geluk van de bevolking. Dat is belangrijk voor de toekomst van onze sector.”

De Toolkit is een initiatief van Glastuinbouw Nederland en wordt gefinancierd door het fonds Colland Arbeidsmarkt. Meer informatie is te vinden op [www.toolkitgezondheidengeluk.nl](http://www.toolkitgezondheidengeluk.nl). ■





Kees van der Elst over het laatste deel van zijn carrière

## Deeltijdpensioen, ik beveel het iedereen aan

**Kees van der Elst komt oorspronkelijk uit de Bommelerwaard. Maar na 47 jaar in Tholen, voelt hij zich inmiddels een echte Zeeuw. Twee jaar geleden ging hij met deeltijdpensioen. Kees ging een dag per week minder werken en liet zijn pensioen voor die dag ingaan. Hoe hem dat bevalt? Geweldig!**

*Tekst: BPL Pensioen | Foto's: Petra Slingenberg Fotografie*

Kees van der Elst is nu 66 en een half. Tot september van dit jaar werkt hij nog door, maar dan lonkt zijn pensioen. "Het grootste deel van mijn werkzame leven heb ik in de groenvoorziening gewerkt en later in de landbouwzaadveredeling. De laatste 15 jaar houd ik me vooral bezig met graszaadveredeling. Dat doe ik bij DLF, een Deense coöperatie die over de gehele wereld vestingen heeft, zoals Amerika en in Europa.

In de zomer betekent dat veel onderhoudswerkzaamheden doen. Zoals het maaien van de proefvelden en

ze vrij houden van onkruid. Vanaf het najaar tot en met het voorjaar worden de (sport) proefvelden mechanisch betreden. Dit houdt in dat er wordt nagebootst dat er op velden wordt gevoetbald. In de winterperiode is het meestal binnen werken. Dan weeg ik vooral graszaden af, die gaan dan naar proefvelden over de hele wereld. Ik heb mijn werk altijd leuk gevonden en doe het graag."

### **Lastig stukje verhaal**

"Toen ik tegen de 65 jaar begon te lopen, merkte ik toch dat ik er een beetje 'klaar' mee was. Mijn vrouw werkte



*“Het is een prima manier om het voor jezelf leuk te houden. Je bouwt als het ware een beetje af richting je volledige pensioen.”*

toen al 45 jaar in de zorg en zij ging op dat moment met pensioen. Dat was voor mij de reden om iets minder te willen werken. Gelukkig kon dat en sindsdien werk ik dus een dag minder per week.

Tja, en nu komt er toch even een lastig stukje in mijn verhaal. Ik ben namelijk sinds een jaar weduwnaar. Mijn vrouw overleed naast me terwijl we een rondje aan het wandelen waren. Dat was een enorme klap. En nu dat een jaar geleden is, komt het toch allemaal weer even binnen. Toch kun je uit dit soort situaties lessen trekken. Vooral dat je ‘moet’ genieten van de tijd die je samen mag zijn! Mijn vrouw en ik hebben dat gedaan, maar ik had graag nog wat meer tijd gehad om samen dingen te mogen doen.”

#### **Plaatje rond**

“Van die dag minder werken, heb ik geen spijt gehad. Het was helemaal niet moeilijk om het te regelen. Dat ging allemaal soepel en snel. Mijn werkgever vond het prima, er zijn meer collega’s die het op deze manier doen. Het is een prima manier om het voor jezelf leuk te houden. Je bouwt als het ware een beetje af richting je volledige pensioen.

Daarbij heeft BPL Pensioen heel fijn meegewerkt. Ik heb bij meerdere pensioenfondsen pensioen opgebouwd, maar BPL Pensioen is een heel degelijk fonds. Een consulent van het fonds heeft me ondersteund en alles uitgelegd. Op een gegeven moment heb je dan het plaatje rond. En daar heb ik ‘ja’ tegen gezegd. Een dag minder werken kost je ook helemaal niet veel aan pensioen. Dat viel me mee. Als je het financieel kunt doen, zou ik het iedereen aanbevelen.”

#### **Niet vervelen**

“Hoe verder? Nou, zoals ik al zei, ik werk nog door tot september. Daarna zal ik me echt niet vervelen. Ik heb 4 getrouwde dochters en 14 kleinkinderen. Ik ben nog bestuurlijk actief, bij de Christen Unie en sinds 2008 betrokken bij de kerk. Ik ben diaken, vooral binnen de gemeente, maar ook wel daarbuiten. Dat betekent dat we een beetje letten op mensen die ziek zijn, of andere problemen hebben, bijvoorbeeld op financieel gebied. Dat is fijn en dankbaar werk om te mogen doen. Ik hoop dat ik hiermee nog wel even mee mag doorgaan.” ■

Toon Molendijk rijdt ook na zijn pensionering nog graag op zijn knijperwagen

## Doorwerken als je al met pensioen bent? Dat kan!

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: Petra Slingenberg Fotografie



**De ouders van Toon Molendijk hadden een fruitteelbedrijf. In zijn vrije tijd en in de zomer hielp Toon vaak mee. Maar hij wilde liever niet in het bedrijf verder. Daarom haalde hij al op zijn 15<sup>e</sup> zijn schilderspapiertjes. Gedurende zo'n 14 jaar werkte hij vervolgens als glaszetter en schilder.**

In die periode ontwikkelde hij een passie voor de modelbouw, vooral van vrachtwagens. Een overstap naar een baan als chauffeur op een échte vrachtwagen was dus logisch. Toon werkte vervolgens ongeveer 21 jaar als chauffeur, in de distributie. Na nog 3 jaar in een bouwmarkt te hebben gewerkt, begon hij aan zijn laatste klus. Bij Kloosterman, op de knijperwagen (een wagen met kraan). Hij zou er 12,5 jaar blijven, tot zijn pensioen. Zijn pensioen ging in rond de kerst van 2022.

### Ze zitten te springen om mensen

Toch is Toons verhaal hiermee nog niet helemaal verteld. Want hij is zo iemand die na zijn pensionering nog best wilde blijven werken. Niet meer fulltime natuurlijk, maar zo nu en dan. "Mijn werkgever was ook helemaal voor", vertelt Toon met Zeeuwse tongval. Zijn vrouw luistert op de achtergrond mee. "Ik ben dus maar gewoon blijven werken. Eerst twee dagen in de week. Later op afroep. Het is nu even rustig, dat is ook wel fijn. Maar ik weet zeker dat ze dit voorjaar of zomer weer gaan bellen. Ze zitten te springen om mensen, net als veel bedrijven in Nederland.

Waarom ik doorwerk? Nou ja, omdat ik het leuk vind. Ik blijf een beetje onder de mensen en zit op de vrachtwagen. Kloosterman is een fijn bedrijf en ze wilden het zelf ook graag zo. Dus, waarom niet? Het enige nadeel is eigenlijk dat ik vroeger een 'eigen wagen' had. Die heb ik nu niet meer. Ik moet het doen met wat ik voor-gezet krijg. Maar zo erg is dat nu ook weer niet."

*"Het is nu even rustig, dat is ook wel fijn. Maar ik weet zeker dat ze dit voorjaar of zomer weer gaan bellen. Ze zitten te springen om mensen, net als veel bedrijven in Nederland."*

### Papierwinkel

"Hoe ik mijn pensioen geregeld heb? Nou, dat was een aardige papierwinkel! Ik heb vier verschillende pensioenpotjes, bij vier verschillende pensioenfondsen. Ik heb altijd alles laten staan waar het stond. Ik vind wel dat mijn laatste pensioen, bij BPL Pensioen, het beste is. Ik heb nooit iemand van een pensioen-



fonds gesproken, ook niet van BPL Pensioen. Dat had ik zeker gedaan als ik er alleen voor had gestaan, maar ik heb een fijne boekhouder. Hij kon me alles uitleggen en verder had ik geen hulp nodig.

Ik ben met pensioen gegaan toen ik 66 jaar en 10 maanden was. Vervelen doe ik me zeker niet. Mijn vrouw en ik wandelen en fietsen veel en zo nu en dan gaan

we een weekje weg. We hebben 3 kinderen en 9 kleinkinderen. Daar gaat alles goed mee en dat is heel fijn. Vooral in de winter doe ik eens een schilderklusje hier, een behangersklusje daar.

Mijn vrouw en ik zijn heel tevreden hoe het nu loopt. We komen niets tekort en kunnen goed rondkomen. En zo nu en dan werk ik dus nog een beetje. Ik wil nu eenmaal graag buiten zijn.”

### **Twee verhalen, twee werelden**

Pensioen is en blijft iets persoonlijks. De een is blij als hij niet meer hoeft te werken. De ander werkt het liefst nog een beetje door, ook na zijn pensionering. Allebei kan en allebei is helemaal prima.

Maar, stoppen met werken of voor een deel stoppen, kan voor een werknemer best spannend zijn. Voor een werkgever trouwens ook. Speciaal voor werkgevers hebben we bij BPL Pensioen een stappenplan gemaakt. Je kan je werknemer dan helpen met de voorbereidingen.

#### **Stap 1: plan een oriënterend gesprek**

Plan ruim voordat het pensioen speelt een oriënterend gesprek met je werknemer. We hebben voor dat gesprek een aantal tips opgesteld. We hebben voor de werknemer ook een checklist gemaakt. Hiermee verdiept hij of zij zich in de pensioenkeuzes.

#### **Stap 2: plan een verdiepend gesprek**

In het verdiepend gesprek bespreek je met je werknemer de belangrijkste pensioenkeuzes. Vraag vooraf of de werknemer pensioenkeuzes heeft gemaakt aan de hand van de checklist.

#### **Stap 3: regel het pensioen**

Heb je afgesproken wanneer je werknemer met pensioen gaat? Wat jij moet doen hangt af van de keuze van de werknemer. Jouw werknemer vraagt pensioen bij ons aan.

Meer informatie, de gesprekstips en de checklist vind je op het werkgeversdeel van onze website: [www.bplpensioen.nl/mijn-werknemer-gaat-bij-na-met-pensioen](http://www.bplpensioen.nl/mijn-werknemer-gaat-bij-na-met-pensioen)



**BioVerbeek heeft veel aandacht voor vergroten werkplezier**

# ‘Zonder medewerkers zijn we nergens’

Tekst: Ank van Lier (namens Sazas) | Foto's: BioVerbeek

**Bij glastuinbouwbedrijf Verbeek in Velden staat aandacht voor de medewerkers voorop. Daarom steken de ondernemers, die zijn aangesloten bij Sazas, veel tijd en energie in het beperken van de werkdruk en het vergroten van het werkplezier van hun mensen. Bijvoorbeeld door hen te vragen naar hun mening, in gesprek te gaan en regelmatig iets extra's te doen. “Dit levert veel op: betere prestaties, minder verzuim én medewerkers blijven graag bij ons werken.”**

Het glastuinbouwbedrijf van de familie Verbeek in het Noord-Limburgse Velden is 10 hectare groot. In de kassen worden biologische paprika's en tomaten geteeld. “Mijn oom Jac startte het bedrijf in de jaren zeventig”, vertelt Lowie Verbeek (26). “Later werden ook zijn

broers Leo en Fons – mijn vader - eigenaar. Zij zijn nog eigenaar, maar zitten niet meer in de directie of het managementteam. De bedoeling is dat ik het bedrijf ga overnemen met één of twee collega's.”

Het telen van paprika's en tomaten kost veel arbeid. Dit komt mede omdat BioVerbeek ook zelf producten verpakt. “We hebben ongeveer 40 vaste mensen in dienst. Daarnaast helpen in het weekend en tijdens vakanties zo'n 55 scholieren mee. En in de echte drukke tijden schakelen we bijna 80 uitzendkrachten in. Onze medewerkers zijn dus heel belangrijk voor ons; we kunnen niet zonder.”

## Aandacht voor werkplezier

Lowie geeft toe dat het vandaag de dag niet makkelijk is om genoeg personeel te vinden. Onder andere daarom vinden de ondernemers het belangrijk dat medewerkers met plezier aan het werk zijn op hun bedrijf. “Wat werkplezier voor ons inhoudt? Dat iemand graag naar zijn of haar werk gaat. En dat diegene zich veilig voelt op het werk, om dingen te vragen of te proberen. De onderlinge sfeer moet goed zijn.”

*“Het is belangrijk dat ze niet wachten totdat een functioneringsgesprek gepland staat.”*

Werkplezier is al lange tijd een vast onderwerp tijdens functioneringsgesprekken. “In zo’n gesprek vragen we altijd naar hoe de medewerker zich voelt op het werk en wat hij daar wel of niet fijn vindt”, zegt Lowie, die zich vooral bezighoudt met personeelszaken. “Ook proberen we te zorgen voor een open sfeer binnen ons bedrijf. We vragen medewerkers daarom bijvoorbeeld regelmatig hoe het gaat. Zodat mensen mij of een leidinggevende ook durven aanspreken wanneer er iets is. Het is belangrijk dat ze niet wachten totdat een functioneringsgesprek gepland staat.”

#### Anonieme vragenlijsten

Hoewel werkplezier altijd hoog op de agenda staat binnen het bedrijf, is Lowie op dit moment ook bezig met een speciaal project om het werkplezier van de

medewerkers te verbeteren. “Dit is een opdracht vanuit een cursus die ik doe, maar past ook perfect binnen de filosofie van ons bedrijf.”

In oktober vorig jaar voerde hij een nulmeting uit en vroeg hij medewerkers om een cijfer te geven aan het plezier dat ze hebben in hun werk. “Dat kwam uit op een 7,8. Dat vond ik al heel mooi. Vanaf dat moment krijgen ze iedere twee weken een lijst met vragen hoe ze op dat moment hun werkplezier beoordelen en of er verbeterpunten zijn. Die kunnen ze anoniem invullen.” Regelmatig noemen medewerkers dingen die beter kunnen. Als het mogelijk is, probeert de leiding van het bedrijf daar iets aan te doen. “Zo zijn we laatst in gesprek gegaan met een medewerker over een vervelende gebeurtenis; hij had zijn naam namelijk wel ingevuld. Daarna was de lucht weer geklaard.” Lowie merkt ook dat mensen meer open zijn bij het invullen van een anonieme vragenlijst dan wanneer hen persoonlijk wordt gevraagd hoeveel plezier ze hebben in hun werk. “En je kunt als werkgever wel het idee hebben dat je mensen voldoende werkplezier hebben, maar je weet het niet zeker zolang je het hen niet vraagt.”





### Persoonlijke kaart

De ondernemers proberen er ook op andere manieren voor te zorgen dat mensen graag bij hen werken. Zo doen zij regelmatig iets extra's voor hun medewerkers. Met Kerst ontvingen de medewerkers niet alleen cadeaubonnen van plaatselijke ondernemers, maar ook een persoonlijke kaart van de directie. "Er waren persoonlijke woorden voor iedere medewerker. Er werd vooral ingegaan op wat diegene in het afgelopen jaar had betekend voor het bedrijf. Dat vonden mensen heel fijn. Iemand stuurde ons bijvoorbeeld een berichtje met de tekst: 'Het doet me goed dat er gezien wordt wat ik doe.'"

Lowie heeft nog meer voorbeelden van de extra dingen die het bedrijf doet. Zo werd een tijd geleden een frietwagen gehuurd, bij het afsluiten van een periode van zwaar lichamelijk werk. "Daarmee willen we mensen laten zien dat we hun inzet waarderen." De ondernemers proberen hun medewerkers, als dat mogelijk is, ook zoveel mogelijk afwisseling te bieden in hun werkzaamheden. "En we doen meestal niet moeilijk als ze vrij willen zijn; ook dat ervaren ze als prettig."

*"We hebben als bedrijf ook een coach, waarmee onze medewerkers gesprekken kunnen hebben. Over dingen op het werk, maar ook over zaken die thuis spelen."*

### Aandacht voor werkdruk

Naast werkplezier is ook de werkdruk een punt van aandacht. Tijdens functioneringsgesprekken wordt altijd de vraag gesteld of iemand de werkdruk te hoog vindt. "Maar we kijken daar als ondernemers ook kritisch naar. Zo houden we bijvoorbeeld in de gaten of iemand te veel uren maakt. En wanneer een bedrijfsleider merkt dat een medewerker niet zo lekker in zijn vel zit, gaat hij het gesprek aan om te kijken wat we kunnen doen. We hebben als bedrijf ook een coach, waarmee onze medewerkers gesprekken kunnen hebben. Over dingen op het werk, maar ook over zaken die thuis spelen."

Lowie is ervan overtuigd dat de aandacht voor werkplezier en het voorkomen van een hoge werkdruk veel oplevert. "Het is moeilijk te meten, maar ik weet zeker dat medewerkers hierdoor beter presteren, minder vaak thuis blijven door ziekte en ook langer bij ons bedrijf blijven werken. Er zijn hier maar weinig mensen die overstappen naar een andere baan."

### Veel langdurig verzuim

Toch had het bedrijf afgelopen jaar een verzuimpercentage van bijna tien procent. Het ging hierbij vooral om langdurig verzuim. "We hebben best veel oudere medewerkers. En als die ziek worden, duurt het vaak langer voordat ze weer aan het werk kunnen. Kort verzuim hebben we bijna niet; dat komt waarschijnlijk ook door onze aandacht voor werkplezier en werkdruk. Daarnaast proberen we onze medewerkers aan te moedigen om gezonder te leven. Zo krijgen ze in de wintermaanden één keer per week verse biologische groentesoep. En we gaan een sportruimte maken bij het bedrijf, waar medewerkers vóór of na het werk kunnen sporten. Kortom: we stoppen veel energie in onze medewerkers. Zonder hen zijn we nergens."

### Verzuimverzekering

BioVerbeek heeft de verzuimverzekeringen voor haar vaste medewerkers al jarenlang lopen bij Sazas. "Ik weet niet anders dan dat we klant zijn bij Sazas", zegt Lowie Verbeek. "We hebben niet vaak contact met Sazas. Maar als er dingen of vragen zijn, loopt het goed en wordt het vlot afgehandeld."



**Medewerkers presteren beter, zijn minder gevoelig voor stress en verzuimen minder**

# Méér werkplezier levert veel voordeel op

*Tekst: Sazas | Foto's: Sazas*

**Aandacht voor het werkplezier van medewerkers is belangrijk. Dit levert namelijk veel op: voor de medewerker, maar ook voor jou als werkgever. Mensen die met plezier aan het werk zijn, presteren namelijk beter en zijn minder gevoelig voor werkstress. Daarnaast houdt werkplezier het ziekteverzuim laag. Sazas, uw verzuimspecialist, legt uit wat allemaal invloed heeft op het werkplezier van medewerkers. Ook geeft Sazas advies voor het voeren van persoonlijke gesprekken over werkplezier.**

Werkplezier is het plezier dat iemand in zijn of haar werk heeft en tijdens het werk ervaart. Werkplezier bestaat uit verschillende onderdelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de voldoening die iemand uit zijn of haar werk haalt, de hoeveelheid energie die hij of zij ervan krijgt en hoe gemotiveerd hij of zij is.

## **De winst van werkplezier**

Als iemand plezier heeft in het werk, levert dat veel voordeel op. Zo geeft werkplezier medewerkers energie, zijn ze productiever en creatiever en komen ze vaker met vernieuwende ideeën. Ook zijn medewerkers die plezier hebben in hun werk meer betrokken en werken ze beter samen. Daarnaast is de werksfeer beter. En ook belangrijk: werkplezier helpt tegen werkstress en burn-out. Dit houdt het ziekteverzuim lager.

### Wat is van invloed op werkplezier?

Veel zaken bepalen hoeveel werkplezier iemand heeft. We zetten de belangrijkste punten op een rij. De eerste drie punten lichten we verder toe.

#### 1. Energie;

Er zijn situaties waarin werken te veel energie kost. Bijvoorbeeld bij hoge werkdruk, als de eisen hoog zijn of wanneer de sfeer op de werkvloer niet goed is. Maar er zijn ook zaken die een medewerker energie opleveren. Bijvoorbeeld fijne collega's en zelfstandig het werk kunnen doen.

#### 2. Persoonlijkheidskenmerken;

Ieder mens is anders. Dat betekent ook dat iedere medewerker op een eigen manier omgaat met nieuwe situaties op het werk. Als een medewerker onder zijn of haar niveau werkt, is dat niet goed voor het werkplezier dat hij of zij ervaart.

#### 3. Werk/privésituaties;

De levensfase en thuissituatie van een medewerker hebben ook invloed op het werkplezier. Heeft de medewerker bijvoorbeeld nog jonge kinderen en is het erg druk thuis? Ook zorgtaken en privéproblemen - zoals relatieproblemen of schulden - hebben invloed op werkplezier. Werkt iemand vaak thuis? Dan kan de grens tussen werk en privé minder duidelijk, wat kan zorgen voor stress. Een goede balans tussen werk en privé is daarom belangrijk voor het werkplezier.

#### 4. Afwisseling in taken;

#### 5. Duidelijke verwachtingen;

#### 6. Samenwerking met collega's;

#### 7. Toekomstperspectief.

### Samen naar meer werkplezier

Om het werkplezier van medewerkers te vergroten, is het vooral belangrijk om in gesprek te gaan. Oftewel: maak werkplezier bespreekbaar. Je kunt hierover praten tijdens een functioneringsgesprek of wanneer je merkt dat een medewerker niet lekker in zijn of haar vel zit. Geef in het gesprek aan wat je opvalt en laat je medewerker zijn of haar verhaal doen. Dit helpt om samen tot een oplossing te komen en voorkomt onnodig verzuim.

Stel ook duidelijke vragen over het werkplezier.

Denk dan aan vragen als:

- Wat geeft je energie en wat kost je energie?
- Hoe kan het werkplezier worden verbeterd?
- Wat vind je leuk en wat zijn jouw sterke punten?
- Passen je werkzaamheden hierbij? Heb je voldoende uitdaging?
- Is het werktempo prettig?
- Hoe zie jij je werk in de toekomst?
- Wat wil je bereiken?
- Wat heb je nodig om dat mogelijk te maken?

Vraag goed door en voorkom misverstanden. De informatie die boven tafel komt tijdens het gesprek, helpt om bij te sturen en samen te bepalen wat nodig is voor meer werkplezier.

### Andere tips om het werkplezier van medewerkers te vergroten

#### 1. Zorg voor ontspanning

De productiviteit en het werkplezier worden groter wanneer er ook ruimte is voor ontspanning. Zorg daarom voor genoeg pauzemomenten op het werk. Hierdoor hebben medewerkers ook meer contact met elkaar. Dat leidt tot een betere sfeer op het werk.

#### 2. Geef complimenten

Laat het blijken als je tevreden bent over je medewerkers. Dat kan in een functioneringsgesprek, maar ook op andere momenten. Medewerkers vinden het fijn om een compliment te krijgen en het zorgt voor meer werkplezier.

#### 3. Geef het goede voorbeeld

Stop als werkgever op tijd met werken en zet je telefoon in de avond en het weekend uit. Laat medewerkers liever niet overwerken. Op korte termijn zorgt hard werken misschien voor meer productiviteit, maar na langere tijd krijgen medewerkers minder energie. Dit leidt tot minder werkplezier en kan ook leiden tot meer verzuim. Zonde, want afhankelijk van zijn of haar loon kost een zieke medewerker gemiddeld € 405,- per dag.

Wil je meer tips voor het verhogen van werkgeluk?



Bekijk onze video over dit onderwerp door de QR-code te scannen. ■

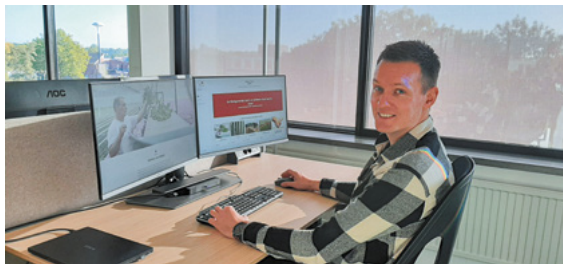
# Kort Nieuws

## Werkgeluk met een lerende organisatie

Kasgroeit helpt je om een lerende organisatie te worden. Met een lerende organisatie ben jij in staat om snel te reageren op ontwikkelen binnen én buiten je bedrijf. Dát draagt bij aan het werkgeluk in je organisatie.



Lees op [Kasgroeit.nl](https://Kasgroeit.nl) hoe jij de eerste stappen zet naar een lerende organisatie. ■



## Boeien en binden

Het behouden van je werknemers is steeds belangrijker in deze krappe arbeidsmarkt. Daarom heeft de Werkgeverslijn land- en tuinbouw praktische tools ontwikkeld om jou als ondernemer te ondersteunen:

- De e-learning 'Sluit de achterdeur'
- De Masterclass "het goede gesprek aangaan"
- Modelformulieren ontwikkel- en exitgesprekken
- Modelbedrijfsreglement Open Teelten. ■

Alle tools zijn dankzij Colland Arbeidsmarkt gratis beschikbaar op:



## BPL Pensioen wordt 75 jaar!

In 2024 viert BPL Pensioen haar 75-jarig jubileum. Heeft u iets bijzonders met het getal 75? Laat het ons weten. Dan publiceren we úw verhaal in Mijn BPL Pensioen magazine. Bel ons: (050) 522 30 00. Of mail ons: [communicatie@bplpensioen.nl](mailto:communicatie@bplpensioen.nl) ■



## Aan de slag met groene persona's

Hoe leren jouw werknemers? De groene persona's zijn vier herkenbare werknemersprofielen die elk aanslaan op een andere leervorm en opleidingsaanbod. Vind je de groene persona's interessant, maar weet je niet goed hoe je ermee aan de slag moet in de praktijk?

Dan is er gratis ondersteuning voor je beschikbaar. ■



Kijk voor meer info op:

## Pensioen begrijpelijk(er) voor iedereen?

Stel je eens voor dat je minder goed kunt lezen en schrijven. En dat je dan je pensioen moet aanvragen? BPL Pensioen heeft daar onderzoek naar gedaan. Lees de uitkomsten van dat onderzoek in het [interview](#) met bestuurders Linda Slagter en Sander van Meer. ■



## Kom in de Kas: 6 & 7 april

In het weekend van 6 en 7 april zetten verschillende glastuinders door heel Nederland hun deuren open voor publiek. Jong en oud krijgt de gelegenheid om door de kassen te wandelen en van alles te ontdekken en te leren. Lees op [www.komindekas.nl](http://www.komindekas.nl) over het grootste publieksevenement van de glastuinbouwsector. Sazas is hoofdsponsor van het event en steunt daarmee het initiatief van harte. ■

## Week van de teek

Van 22 – 26 april organiseert Stigas met een steeds groter wordende groep partners de Week van de teek. Dit jaar alweer voor de 16e keer. In deze week besteedt Stigas via verschillende kanalen extra aandacht aan de teek en het voorkomen van de ziekte van Lyme. En natuurlijk is er weer veel voorlichtingsmateriaal beschikbaar. Wil je ook meedoen met de activiteiten die we organiseren deze week? Neem contact op met [mirjam.de.groot@stigas.nl](mailto:mirjam.de.groot@stigas.nl). Voor meer informatie: [weekvandeteek.nl](http://weekvandeteek.nl). ■



*In de Spotlight...*

# Boerendochter onderzoekt lichamelijke belasting in de melkstal

Tekst: Stigas | Foto: Math Creemers

**Paulien Beukeboom is dochter van een melkveehouder. “Thuis hebben we 120 koeien en bijbehorend jongvee”. Net als haar broers en zus helpt ze mee in het bedrijf. “Ik melk de koeien op woensdagochtend en vrijdagavond”. In de stal bedacht ze het onderwerp van haar scriptie-onderzoek: lichamelijke belasting tijdens het melken.**

## **Waarom dit onderwerp?**

“Toen wij zo’n 10 jaar geleden een nieuwe stal bouwden, hebben we achteraf te weinig nagedacht over ergonomie in de melkstal. De melkstal is perfect voor mijn vader, maar voor mij bijvoorbeeld staan de koeien nét te hoog. Ik besloot onderzoek te gaan doen om melkveehouders handvatten te geven voor het verminderen van de lichamelijke belasting. Voor de uitvoering en begeleiding heb ik contact gezocht met Stigas.”

## **Waarom Stigas?**

“Het mooie aan de samenwerking met Stigas is de aanwezige sector kennis en dat ik mijn enquête kon delen met melkveehouders met een RIE. Uiteindelijk is deze ruim 370 keer ingevuld; dat was het gewenste aantal om statistisch relevante uitspraken te kunnen doen.”

## **Wat kwam eruit het onderzoek?**

“Een belangrijke uitkomst is dat 46% van de melkveehouders de afgelopen 12 maanden last had van lichamelijke klachten. Bij 41% van hen kwam dit door het melken. Men heeft het meeste last van de schouders en rug. 7% van de melkers met klachten kan het werk gedeeltelijk niet meer uitvoeren. Veel melkers zoeken geen medische hulp of gaan naar de fysiotherapeut. Wat vaak vergeten wordt, is het vaststellen van de oorzaak van de klachten om herhaling in de toekomst te voorkomen.”



## **Nog opvallende zaken?**

“Veel melkers wijzen de repeterende bewegingen bij iedere koe – uier schoonmaken, melkstel onderhangen, spenen dippen – aan als oorzaak van de klachten. Daarnaast ervaren melkers meer klachten als zij de handelingen niet af kunnen wisselen tussen de linker- en rechterhand. Melkers die de melkstal aan kunnen passen naar hun eigen maat of wensen ervaren minder klachten.”

## **Wat zijn je belangrijkste aanbevelingen?**

“Denk bij nieuwbouw aan de toekomst: wie gaan er in de melkstal melken? Let daarbij ook op de ruimtes rondom de melkstal; een vlotte doorstroom van de koeien verhoogt het werkplezier én je bent sneller klaar. Voor bestaande melkstallen zijn er gelukkig ook tal van innovaties mogelijk zoals lichtere melkstellen, Comfort-start of een rails voor het verplaatsen van zware emmers. Verder werken er in deze sector veel zelfstandigen. Zij hebben geen toegang tot ondersteuning van een arbodienst. Ter ondersteuning van deze groep zou een spreekuur of werkplekonderzoek kunnen helpen.”

## **Hoe is je scriptie beoordeeld?**

“Met een 9! Daar ben ik natuurlijk heel blij mee.” ■